



STRESSFORSKNINGSRAPPORTER

Stress Research Reports

Rehabilitering

En förhandling mellan
individer och organisationer

Margareta Holmén-Isakson

Nr 316–2005

REHABILITERING

En förhandling mellan individer och organisationer

”Böja, inte bräcka”

Axel Oxenstierna

”Böja, inte bräcka” var Oxenstiernas råd till kungen, när broderns brev hemifrån varnade för uppror. Smidigheten och anpassningen var en av förutsättningarna för kanslerns långa maktutövning. Han lirkar och knuffar fram ståndsbröder, de andra ständerna och utländska förbundna, ofta långt utöver vad de ursprungligen har tänkt sig, men inte längre än att han – nästan – alltid får dem med sig. (Gunnar Wetterberg, Levande 1600-tal, Sex hälsningar från kanslern. Atlantis 2003, sid. 319).

REHABILITERING

En förhandling mellan individer och organisationer

Margareta Holmén-Isakson

Ansvarig utgivare: Töres Theorell

INSTITUTET FÖR PSYKOSOCIAL MEDICIN — IPM

som inrättades 1981, utvecklar, värderar och förmedlar kunskap om psykosociala aspekter på olika hälso- och sjukdomsprocesser. Föreståndare: professor Töres Theorell

FORSKNINGSOMRÅDEN

Social miljö och hälsa. Chef: professor Töres Theorell

Arbetsmiljö och hälsa. Chef: professor Torbjörn Åkerstedt

Suicidforskning och prevention av psykisk ohälsa. Chef: professor Danuta Wasserman

Barn och trauma. Chef: docent Frank Lindblad

Stressprevention. Chef: docent Aleksander Perski

Migration och hälsa. Chef: docent Solvig Ekblad

Stressforskningsrapporterna ges ut i ett samarbete mellan IPM och Avdelningen för stressforskning vid Karolinska Institutet (KI), som också är WHO:s psykosociala samarbetscentrum och Nationellt centrum för suicidforskning och prevention av psykisk ohälsa (NASP) vid IPM/Stockholms läns landsting som också är WHO:s samarbetscentrum.

Copyright © Margareta Holmén-Isakson 2005

E-mail: margareta.holmenisakson@comhem.se

ISBN 91-975603-1-6

ISSN 0280-2783

Elanders Gotab, 2005

Förord

Denna uppsats skildrar på ett levande och ingående sätt hur ett tidskrävande och framgångsrikt rehabiliteringsförlopp har sett ut i Stockholm under 1990-talet. Den etnografiinspirerade skildringen ger detaljer som är ovanliga i den vetenskapliga litteraturen. Man kan läsa om vad aktörerna har för kläder på sig och vilka stämningar som råder i rummet. Skildringen kan utnyttjas av framtidens historiker när de vill få en tidsbild från denna typ av verksamhet. Skildringen närmar sig det skönlitterära greppet men är ändå inte skönlitterär eftersom författaren inte vinklar eller vrider till förloppet för att uppnå dramatiska effekter. Det är fråga om en skildring rakt upp och ned. Trots att empirin är hämtad från 1990-talet tyder inget på att den arbetslivsinriktade rehabiliteringen skulle ha förändrats under 2000-talet. Den analys som genomförs är därmed fortfarande högst relevant.

I den vanligt förekommande socialvetenskapliga litteraturen undersöks de ”formellt utnämnda aktörerna” med kvantitativa metoder. Kvalitativa undersökningar är sällsynta. Det är första gången vi får insyn i en individs rehabiliteringsprocess där arbetsgivarrepresentanter och övriga offentliga rehabiliteringsaktörer ger oss en inblick i arbetslinjens innebörd. I denna undersökning skildras Hälso- och sjukvården, Försäkringskassan, arbetsgivaren, fackföreningen och arbetstagaren, men hustrun har också en viktig roll. Verkligheten ser självfallet ut på det sättet också och det gör uppsatsen särskilt intressant. Relationerna mellan den försäkrade och rehabiliteringsaktörerna beskrivs gärna med hjälp av begrepp ur den terapeutiska arsenalen. Den försäkrades relationer till andra aktörer försvinner då lätt ur sikte, likaså relationerna mellan rehabiliteringsaktörerna. I detta arbete prövar författaren ett förhandlings- och organisationssociologiskt perspektiv. Detta gör, menar jag, att sikten klarnar.

Jag hoppas att många som arbetar med rehabilitering och vill utveckla verksamheten skall läsa denna studie och ta sig tid att fundera kring några av de skildrade situationerna. Vad är det egentligen som gör att en rehabilitering lyckas? Några enkla svar ges inte men verkligheten ger aldrig några enkla svar heller!

Stockholm den 18 mars 2005

Töres Theorell

Professor vid KI och IPM

Innehållsförteckning

FÖRORD	5
SAMMANFATTNING.....	9
ABSTRACT.....	11
PROLOG.....	13
BAKGRUND	15
Sverige under 1900-talet.....	15
Vad är rehabilitering?	16
Vad har tidigare studier visat?.....	16
LAGSTIFTNINGEN OCH REHABILITERINGSPARTERNA.....	21
Arbetsgivarparten – den försäkrade	21
Lagen om allmän försäkring.....	21
Arbetsmiljölagen	22
Hälso- och sjukvårdslagen.....	22
Lagen om anställningsskydd.....	23
Fackföreningen	24
Arbetsgivarparten	25
Rehabiliteringsutredningen.....	25
Omplacering och saklig grund för uppsägning	25
Arbetsgivarparten – företagshälsovården	26
Den medicinska parten – hälso- och sjukvården	27
Arbetscentra	27

Socialförsäkrings- och socialtjänstparten – försäkringskassan	28
Steg-för-steg-modellen	29
SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING	33
Syfte	33
Frågeställning	33
TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER	35
Moral, resurser och marknad	35
Rehabiliteringsarbetet som en fyrpartsförhandling	37
Fyrpartsförhandling	38
Förhandlingens samtalsmetodik	40
METOD OCH GENOMFÖRANDE	41
Fallet och chansen att lyckas	41
Intervjuerna	43
... och berättelsen	44
RESULTATREDOVISNING	47
Rollista	47
Utdrag ur journalen	48
Förhandlingen	49
Intervjuerna	90
ANALYS	113
Att vilja arbeta, att kunna arbeta och att få arbeta	113
Vill Leif arbeta?	113
Kan Leif arbeta?	114
Får Leif arbeta?	114

Vilka aktörer fanns på plats?.....	116
Rehabiliteringsarbetet som en fyrpartsförhandling	118
Konflikt, kamp, samverkan och kollaboration	119
Parternas organisatoriska förutsättningar	120
Arbetsgivaren	120
Fackföreningen.....	122
Hälso- och sjukvården	123
Försäkringskassan	124
Kontinuitet.....	125
Vändpunkten och det personliga ställningstagandet	126
Att gå den försäkrades väg	128
TACK	129
REFERENSER.....	131

Sammanfattning

I denna uppsats beskrivs och analyseras ett rehabiliteringsarbete med en man som 1992 drabbades av psykisk ohälsa. Arbetsförmågan blev helt nedsatt. Det rehabiliteringsarbete som då inleddes kunde ha slutat i en förtidspension. Men i stället för en utslagning sker en vändpunkt 1996. I september 1997 återgår han i partiellt arbete och nya arbetsuppgifter hos sin gamla arbetsgivare. I september 1998 är han helt arbetsför.

Syfte

Att beskriva en individs rehabiliteringsprocess

Att identifiera betydelsefulla faktorer i rehabiliteringsarbetet

Att finna begrepp för förståelsen av den arbetsinriktade rehabiliteringen

Frågeställning

Hur var situationen före rehabiliteringsarbetets start?

Hur bröts den tidigare utvecklingen?

Vad gjorde aktörerna?

Hur förändrades aktörerna, rollerna, allianserna och samspelet?

Vilken uppfattning hade parterna om arbetsvilja, arbetsförmåga och arbetstillfällen i förhållande till de resurser de ägde?

Vilka strukturella organisatoriska betingelser kan ha varit av betydelse för resultatet?

Metod

Studien har genomförts som en deskriptiv och explorativ fallstudie. Det aktuella fallet har valts strategiskt. Med sex av de viktigaste aktörerna har intervjuer gjorts. Dessutom har försäkringskassans journal återberättats i reportagets form. Materialet har analyserats med hjälp av bland annat en organisationsteoretisk ansats.

Resultat

I intervjuerna identifieras följande sex faktorer:

- Vanmakten bryts och rehabiliteringsarbetet omorganiserar.

Försäkringskassan organiserar om arbetet. Rehabiliteringsarbetet tas över av aktörer som äger medlen/resurserna. Vanmakten bryts och ett rehabiliteringsarbete blir möjligt. Arbetsvilja och arbetsförmåga.

- Den försäkrade hade en mycket stark arbetsvilja och önskade att få återgå i arbetet hos sin gamla arbetsgivare. Den försäkrade visade sig ha arbetsförmåga.
- Det individuella ställningstagandet och tilltron till den försäkrade.

En vändpunkt skapas när personalsekreteraren ändrar ståndpunkt och beslutar sig för att ”gå den försäkrades väg” och söka arbetsuppgifter i den nya organisationen. Den försäkrade får därmed ett stöd från sin arbetsgivare. Vid den aktuella tidpunkten pågår en omorganisation med uppsägningar. Det är dessutom lågkonjunktur.

- Motstånd inom organisationen

Trots ett aktivt motstånd från arbetskamrater och företagsledningen kunde motståndet övervinnas. Detta skedde i hög grad tack vara den enighet som etablerades mellan rehabiliteringsaktörerna.

- Allianser och samverkan

De som ägde medlen i rehabiliteringsarbetet (arbetsgivaren och försäkringskassan) bildade tillsammans med den försäkrade och de andra aktörerna en så kraftfull allians att de tillsammans med den mäktiga drivkraften i den försäkrades egen arbetsvilja kunde föra honom tillbaka.

- Det rättsliga regelverket

Centralt i processen var arbetsrätten och Lagen om allmän försäkring. Rehabiliteringsarbete blir möjligt. Arbetsvilja och arbetsförmåga.

Abstract

This paper describes and analyses the rehabilitation of a man who suffered from a debilitating mental illness in 1992 that rendered him completely unable to work. Although the rehabilitation programme that commenced could have resulted in his early retirement, a turning point was reached in 1996, and a year later he returned on a part-time basis and with new responsibilities to his previous employer. By 1998, he was fully fit for work.

Object

To describe an individual's rehabilitation process

To identify the significant factors of the rehabilitation process

To identify concepts for the understanding of vocational rehabilitation

Points of enquiry

What was his situation like before rehabilitation?

How was the trend broken?

What did people do?

How did those involved and their roles, alliances and interactions change?

How did they view the concepts of *willingness to work*, *ability to work* and *job opportunities* in relation to their resources?

What organisational conditions might have influenced the results?

Method

The study was conducted as a descriptive and explorative case study. The case in question was chosen strategically. Interviews were conducted with six of the most important people involved. The Social Insurance Office records have also been reproduced in prose form, and the material has been analysed in part using organisational theory.

Result

The following six factors are identified in the interviews:

- The sense of powerlessness is broken and the rehabilitation efforts reorganised.

The Social Insurance Office reorganises its programme and the rehabilitation efforts are taken over by those who own the means/resources to do so. The sense of powerlessness is broken and the rehabilitation process thus becomes

possible. A willingness and ability to work.

- The insured had a strong desire to work and expressed a wish to return to his old employer. It was clear he was able to do so.

- The individual attitude and the confidence shown in the insured.

A turning point is reached when the personnel secretary reconsiders and decides to comply with the wishes of the insured. Job opportunities are found in the new organisation. The insured thus receives the support of his employer. A reorganisation is currently in progress, and the redundancies are being made. It is also a period of economic recession.

- Internal resistance.

Despite the opposition of colleagues and management, the insured return to work; this is largely attributable to the unity established amongst the rehabilitation team.

- Alliances and cooperation.

Those who possessed the means of rehabilitation (employer and Social Insurance Office) formed such a powerful alliance with the insured and others involved that it was possible for the insured, empowered also by his own willingness to work, to be re-employed.

- The law.

A critical factor of the process was labour legislation and the National Insurance Act.

Prolog

Det var en kall fredagseftermiddag i oktober 1999 och det var full rusch inne i köpcentret. Jag gick in i en matbutik och plockade ihop vad jag skulle ha och ställde mig i kö för att betala mina varor. Plötsligt hörde jag någon ropa Margareta! Jag såg mig omkring. Framför mig vid kassan bredvid stod Leif och packade ihop sina varor:

- Hej, Margareta, sa han högt och glatt.
- Hej, sa jag och blev glad över att Leif sökte min kontakt.
- Jag väntar på dig utanför butiken sa han på sitt vänliga sätt.
- Va roligt att se dig, jag kommer så fort jag kan, sa jag.

Han tog sina kassar och gick mot utgången.

När jag kom ut från butiken satt Leif på bänken utanför och väntade. Han reste sig upp och jag gick emot honom. Han slog ut sina båda armar och han gav mig en kram när jag kom fram till honom. Jag fick stå på tå när jag kramade om honom med min fria arm. Jag kände igen hans doft. Jag tänkte, han luktade alltid så gott i besöksrummet. Jag hade velat krama om honom den gången när jag slutade som hans rehabiliteringssamordnare.

Han hade kortklippt hår och var lite brunbränd. Han bar en oknäppt beige rock, som fladdrade till när vi började gå mot köpcentrats utgång. Jag frågade honom hur han mädde.

- Bra, svarade han.
- Och hur har det gått? Har du fortsatt arbeta, frågade jag?

Han berättade vad som hänt sedan vi träffades för ganska jämnt två år sedan. Han arbetade heltid igen sedan ett år och var kvar på Verket, men jobbade nu i vaktmästeriet.

– Min nya chef gillar inte att hålla på med fakturor så jag får göra de arbetsuppgifterna. Som du vet trivs jag bäst med kontorsarbete, sa han med ett spjuveraktigt leende.

Leif stannade plötsligt. Jag hejdade mig och vände mig om. Han tittade mig i ögonen och frågade:

- Hur är det med dig, vad gör du nu Margareta?

Hans fråga förvånade mig. Det var inte så ofta de försäkrade brukade fråga hur vi tjänstemän mädde.

– Jag blev trots varslet kvar på försäkringskassan, men arbetar nu på ett annat lokalkontor. Men jag är periodvis studieledig för att slutföra mina utbild-

ningar. Just nu ska jag börja skriva en uppsats. Jag vill gärna skriva något inom rehabiliteringsområdet.

Leif tittade på mig. Han såg nyfiken och intresserad ut så jag fortsatte:

– Det råder brist på rehabiliteringsforskning i Sverige framför allt ...

– Kan du inte skriva något om mitt rehabiliteringsärende, avbröt Leif. Jag hade ju kunnat få en förtidspension hur lätt som helst, men jag ville inte ha det. Jag ville fortsätta jobba på Verket.

Jag tänkte att det framför allt saknades forskning som fokuserar på individers rehabiliteringsprocess och när det behövs sammansatta parallella insatser och om samspelet mellan individen och arbetsplatsen.¹ Det kunde vara intressant att undersöka varför vi lyckats med rehabiliteringen.

– Jag skulle kunna göra intervjuer med alla oss som var inblandade, sa jag och kände mig plötsligt upprymd av idén. Det kunde bli en fallstudie.

Men jag tänkte, först måste jag diskutera idén med min handledare så jag frågade:

– Får jag höra av mig till dig?

– Ja, ring mig på jobbet. Jag går hem och berättar för Karin att jag har mött dig och att vi har börjat prata om den här idén. Jag tycker det skulle vara roligt.

– Jag också, svarade jag.

Och så blev det, intervjuerna kom igång.

¹(SOU 2000:78 s 46)

Bakgrund

Nedan beskrivs först Sverige under 1990-talet, därefter rehabiliteringsbegreppet och slutligen vad tidigare studier om rehabilitering har visat.

Sverige under 1990-talet

Den långa högkonjunkturen under 1980-talet bröts tvärt i början av 1990-talet. På mycket kort tid minskade arbetskraften med drygt 700 000 personer. Arbetslösheten steg från några procent till över 10 procent. I mitten av decenniet skedde en viss återhämtning men ännu vid millennieskiftet var det fortfarande en halv miljon färre i arbetskraften. 1990-talet karaktäriserades av organisatorisk instabilitet (Westerlund 2005). Vad det handlade om var omfattande organisatoriska omstruktureringar, privatiseringar, uppköp och sammanslagningar. Företagen och den offentliga sektorn genomförde nedskärningar och nedläggningar i en takt och omfattning som ingen tidigare kunnat föreställa sig. Ny produktionsteknologi och nya produktionsmetoder infördes också som kom att i grunden förändra organiseringen av många företag. Likartade förändringar hade tidigare skett i många andra länder. Men förändringen kom sent till Sverige och när den kom skedde det mycket snabbt och i mycket stor omfattning (Oxenstierna et al. 2004). Förändringen kan beskrivas som lika genomgripande som industrialismens genombrott i slutet av 1800-talet.

Arbetsmiljöundersökningarna har visat att kraven i arbetet har ökat under 90-talet och att kontrollen i arbetet har minskat. Även stödet i arbetssituationen minskade. Den psykosociala arbetsmiljön har försämrats (Statistiska Centralbyrån 2001).

Slutet av 1990-talet och de första åren på 2000-talet kännetecknas också av en ökning av långtidssjukskrivningar och förtidspensioneringar.

En finsk forskargrupp har visat att anställningsotrygghet har negativa hälsokonsekvenser (Virtanen et al. 2003). Organisatoriska förändringar har vid slutet av 90-talet blivit en betydelsefull riskfaktor för den arbetande befolkningens hälsa i Sverige (Westerlund et al. 2005). Utvecklingen under 90-talet bildar bakgrund till det som hände Leif.

Verket där han arbetade som ekonom sedan 1971 var en stor arbetsgivare. Under 1990-talet befann sig också Verket i den verklighet som i korthet

skildrats. I samband med att ett fristående bolag skulle utföra delar av Verkets uppgifter, försvann Leifs ursprungliga arbetsuppgifter.

Leif Mellgren hade studentexamen och vidareutbildningar i ekonomi. Han var 44 år gammal när han på hösten 1992 insjuknade i en depression. Leif var gift och hade två minderåriga barn. Under sex år, från insjuknandet fram till september 1998, är Leif ett rehabiliteringsärende.

Vad är rehabilitering?

Rehabilitering omfattar medicinska, psykologiska, pedagogiska och sociala åtgärder, med inriktning på att hjälpa sjuka eller skadade att återvinna bästa möjliga funktionsförmåga och ge förutsättningar för ett normalt liv. Den avser insatser mot alla former av funktionsnedsättning och handikapp. Rehabilitering är med andra ord ett samlingsbegrepp för alla åtgärder som ska hjälpa sjukskrivna att få tillbaka dels bästa möjliga funktionsförmåga och därmed också förutsättningarna för att försörja sig själv genom förvärvsarbete (Nationalencyklopedin).

Arbetslivsinriktad rehabilitering infördes i socialförsäkringen genom rehabiliteringsreformen 1991/1992. Syftet med reformen var bl.a. att minska sjukfrånvaron och att få till stånd tidiga och aktiva rehabiliteringsinsatser.

Regler för bättre arbetsmiljö infördes också i arbetsmiljölagen den 1 juli 1991. Lagen innebar att arbetsgivarens ansvar vidgades för ett systematiskt arbetsmiljöarbete och ett aktivt rehabiliteringsarbete på arbetsplatserna. Arbetsgivaren fick en skyldighet att planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren skulle också se till att på ett lämpligt sätt organisera arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten (SOU 2000:78 sid. 53–56.).

Vad har tidigare studier visat?

Eklund, Lidwall och Marklund (2004) har gjort en sammanfattande beskrivning av den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Framför allt har de haft avsikten att beskriva vad långtidssjuka har erbjudits för åtgärder, vilka effekter de har haft och hur de sjukskrivna själva har sett på sin rehabilitering.

I deras studie framkommer att under 1990- talet ökade rehabiliteringsresurserna i takt med ett minskat antal sjukskrivningar sett i relation till utgifter-

na för ersatt hälsa. Under 1995 satsades 3,5 miljarder i löpande priser. Därefter reducerades dessa resurser fram till 1997 då sjukskrivningarna började öka dramatiskt. Efter 1997 avsattes ånyo mera resurser till den arbetslivsinriktade rehabiliteringen men inte i samma omfattning som sjukpenningkostnaderna ökade.

Aktivitetsnivån inom den arbetslivsinriktade rehabiliteringen ökade under början av 1990-talet. Försäkringskassan fick under den här perioden ett utökat ansvar för att samordna aktiviteter. Under perioden 1991–92 erhöll endast 10 procent av de långtidssjukskrivna efter sex månader en aktiv åtgärd. Under perioden 1993–94 var andelen 13 procent. 1999 ökade aktiviteterna till 14 procent. Data saknas tyvärr för perioden 1995 till och med 1998. Vid millennieskiftet var andelen ca 10 procent.

Eklund et al. (2004) menar att det har skett en stark selektion av långtidssjuka i den meningen att olika grupper i olika grad har erbjudits rehabilitering och att det sker vid olika tidpunkter i sjukfallen. Den första frågan som studerades var om individen blivit föreslagen arbetsrehabilitering och i så fall efter hur lång tid. Det är vanligt att vi föreställer oss att om vi sätter in åtgärderna tidigt i en rehabilitering så får vi det bästa resultatet. Flera forskare har dock visat motsatsen. De bästa resultaten visade individer som påbörjat en åtgärd först ett år efter sjukanmälan. I början av 1990-talet sattes åtgärderna in snabbare än i slutet på 1990-talet och början av 2000-talet. Mediantiden var åren 1993–94 omkring 4,5 månader och 2003 6,5 månader.

Ålder har en stor betydelse för om den försäkrade erbjuds en arbetslivsinriktad åtgärd eller inte och när den används. Det har visat sig att om jag är 55–59 år har jag 30 procent lägre chans att få en åtgärd. Om jag är fyllda 60 år och är sjukskriven är det 80 procent lägre chans jämfört med personer som är sjukskrivna i åldern 45–49 år. För personer som är under 35 år sätts åtgärderna in snabbare (Marklund et al. 2004).

Det finns tydliga skillnader mellan sjukskrivna i olika diagnosgrupper. De personer som hade de största chanserna att påbörja en rehabiliteringsåtgärd hade besvär i rörelseorganen. Åtgärden kom också igång snabbare. Därefter kom personer som var sjukskrivna på grund av psykiska sjukdomar. Dessa två diagnosgrupper dominerar bland mängden långtidssjukskrivna med två tredjedelar av alla pågående sjukfall.

I samma studie framkom att kvinnor som tidigare fått en rehabiliteringsåtgärd hade fyra gånger större chans att få påbörja en ny åtgärd. Männerna hade motsvarande drygt två gånger. Det fanns också tydliga skillnader mellan könen när det gällde innehåll i åtgärderna. Tjugofem procent av männen erbjöds tidiga åtgärder i form av utbildningsinsatser, medan motsvarande en-

dast är 11 procent för kvinnorna. Sextiofyra procent av kvinnorna erbjuds tidiga åtgärder som träning i arbetsmiljö, medan männens åtgärder utgörs av en betydligt mindre andel av sådan rehabilitering. Totalt erbjuds männen utredning/rehabilitering i större utsträckning än kvinnorna.

Andersson & Lindwall (1997) har studerat frågan om individens egna aktiviteter påverkar rehabiliteringen. Författarna skriver: ”Att ha lämnat förslag till åtgärd visar sig vara en av de viktigaste faktorerna som förklarar vilka som blir erbjudna rehabiliteringsåtgärd och hur snabbt det sker.” Eklund et al. (2004) menar att handläggarens uppmärksamhet riktas mot fallet i och med att den långtidssjukskrivne presenterar ett förslag till rehabiliteringsåtgärd. En person som lämnar egna förslag till rehabilitering kan dessutom upplevas som mer motiverad och lätt att samarbeta med och därmed ha lättare att få en åtgärd” (Eklund et al. 2004).

Eklund & Ossowicki (2004) har undersökt de långtidssjukskrivnas egen uppfattning om de rehabiliteringsåtgärder som initierats från olika aktörer. I studien framkommer att det är sex av tio långvarigt sjuka som uppger att de själva vidtagit åtgärder för att återgå i arbete, medan det är en betydligt lägre andel personer som upplever att de varit föremål för olika rehabiliteringsinsatser av de andra aktörerna.

Det är främst yngre, högutbildade personer som är sjukskrivna för psykiska besvär eller har besvär i rörelseapparaten som vidtagit åtgärder själva. De äldre åldersgrupperna tar mindre initiativ till åtgärd än de yngre.

Den vanligaste rehabiliteringsåtgärden som vidtas är att de sjukskrivna söker egen behandling till exempel psykoterapi och naprapati. Det är också vanligt att de långvarigt sjukskrivna tar initiativ till förändringar på arbetsplatsen som till exempel förändrade arbetsuppgifter, förändrad arbetstid, förändrat arbetstempo och anskaffande av arbetshjälpmedel.

Det är endast 29 procent av de personer som är långtidssjukskrivna som har uppfattat att deras arbetsgivare initierat en rehabiliteringsåtgärd. Det visar sig vidare i studien att det framför allt är högutbildade, landstingsanställda och personer som drabbats av psykiska besvär som upplever att arbetsgivaren har försökt att hjälpa dem tillbaka till arbetet. Chanserna till att få en rehabiliteringsåtgärd ökar med sjukskrivningens längd.

Den vanligaste hjälpen från arbetsgivaren har varit att erbjuda den sjukskrivne andra arbetsuppgifter samt att de har ändrat arbetstidens längd, vilket i praktiken lett till en reducering av den anställdes ordinarie arbetstid. Det är mindre vanligt att arbetsgivaren erbjudit utbildningsinsatser eller arbetshjälpmedel som till exempel höj- och sänkbart bord .

I Eklund & Ossowickis (2004) studie framkommer att endast 34 procent av dem som varit sjukskrivna minst 60 dagar och 52 procent av dem som varit sjukskrivna minst ett år varit i kontakt med någon handläggare på försäkringskassan och diskuterat återgång i arbete. Sexton procent av de långtids-sjukskrivna har angett att försäkringskassan vidtagit en åtgärd.

Studien visar vidare att det är en stor andel av de långtidssjukskrivna som inte upplever att de fått någon hjälp av de olika aktörerna, samtidigt som det är två av tre som anser att de i hög grad eller i viss mån har fått den hjälp som behövs för att återgå i arbete. Alltså en av tre av de långtidssjukskrivna menar att de inte alls fått någon hjälp med de insatser som var nödvändiga för att de skulle kunna börja arbeta igen. Det är en låg andel av personer som upplever att de har fått hjälp och stöd av de aktörer som ska hjälpa individerna att komma tillbaka i arbete. Forskarna kunde inte se någon könsskillnad i detta.

I flera studier har det framkommit att om man bara jämför resultaten mellan dem som fått arbetslivsinriktad rehabilitering och dem som inte fått framstår resultaten som ogynnsamma. Av de långtidssjukskrivna blir de flesta aldrig föremål för arbetslivsinriktad rehabilitering. Eklund et al. (2004) menar att en majoritet av de sjukskrivna kan sägas sakna behov av rehabiliteringsåtgärder eller att de har behov som inte har tillgodosetts.

Björklund (1998) visade i sin studie att långtidssjukskrivna som drabbats av psykiska sjukdomar/psykiska besvär efter genomförd arbetslivsinriktad rehabilitering hade samma chans till friskskrivning som individer som drabbats av andra sjukdomar. Björklund menar att det inte är generellt svårare att uppnå goda rehabiliteringsresultat med psykiskt sjuka.

Det är sjukskrivna med stora behov, som blir föremål för åtgärder. Därför blir frekvensen av friskskrivningar lägre bland dem som får arbetslivsinriktad rehabilitering än bland dem som inte får någon åtgärd. Satsningar på arbetslivsinriktad rehabilitering minskade risken för återinsjuknande inom ett halvår.

Lagstiftningen och rehabiliteringsparterna

I rehabiliteringsarbetet är fyra parter verksamma: 1 Arbetstagarparten representerad av den försäkrades eget fackförbund och ev. andra kontaktpersoner. 2. Arbetsgivarparten som kan bestå av olika personer med olika intressen. 3. Den medicinska parten som framför allt består av hälso- och sjukvården och 4. Socialförsäkrings- och socialtjänstparten (se vidare kapitel Teori). I den följande genomgången kommer jag bara att ta upp den lagstiftning som är aktuell då det finns en arbetsgivare. De fyra parternas handlingar i den arbetsinriktade rehabiliteringen, när det finns en arbetsgivare, regleras i fyra lagar: Lagen om allmän försäkring, Arbetsmiljölagen, Hälso- och sjukvårdslagen och Lagen om anställningsskydd. Lagstiftningen reglerar rehabiliteringsarbetet och är styrande för myndigheter och företag. Lagstiftningen, riktlinjer och rekommendationer för hur lagarna ska tillämpas och den praxis som utvecklas i arbetet skapar ramen och bestämmer ytterst vad som är möjligt. Lagstiftningen preciserar också aktörernas ansvar.

Rehabiliteringsaktörernas kunskap om lagstiftningen är viktig för vad de kan och bör göra men de juridiska förutsättningarna är också centrala för analysen och förståelsen av det i denna uppsats aktuella rehabiliteringsärendet. Jag har därför valt att relativt ingående återge vad lagen säger och jag har valt att visa lagstiftningen med hjälp av citat ur offentliga och auktoritativa dokument. Genomgången är inte en heltäckande översikt över lagstiftningen. Avsikten är i första hand att redovisa den lagstiftning som är aktuell i det praktiska rehabiliteringsarbetet. Jag har valt att presentera lagstiftningen främst ur individens perspektiv.

Arbetstagarparten – den försäkrade

Lagen om allmän försäkring

Samhällets rehabiliteringsverksamhet i förhållande till den enskilde regleras i första hand i Lagen om allmän försäkring. Individens ställning och arbetsgivarens och försäkringskassans juridiska ansvar och uppgift sammanfattas på följande sett i SOU 2000:78:

Enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring har en person som är inskriven hos allmän försäkringskassa, dvs. i regel från 16 år, möjligheter till rehabilitering och rätt till rehabiliteringsersättning... Rätten till ersättning är beroende av försäkringskassans bedömning. Rehabiliteringsersättning skall syfta till att återge den som har drabbats av sjukdom sin arbetsförmåga och förutsättningar att försörja sig genom eget förvärvsarbete.

Den enskilde individen har ingen rätt att erhålla rehabiliteringsinsatser enligt lag utan hans eller hennes rätt är beroende av dels att arbetsgivaren eller försäkringskassan bedömer att det finns behov av sådana insatser, dels att de finansierar insatserna. Rehabiliteringsåtgärder skall enligt AFL planeras i samråd med individen och utgå från dennes behov (SOU 2000:78 sid. 189–190).

När det gäller den försäkrades skyldigheter krävs det att han eller hon efter bästa förmåga skall medverka aktivt i såväl planeringen som när det gäller att genomföra åtgärderna. Den som inte medverkar till beslutande åtgärder kan bli av med sin ersättning helt eller delvis (SOU: 2000:78 sid. 190).

Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagen (1977: 1160) är kan man säga ett övergripande mera allmänt komplement. Lagstiftningen ger den enskilde individen indirekta rättigheter då det gäller arbetsanpassning men inga rättigheter till rehabilitering.

Den enskilde arbetstagarens skyldighet är att medverka i arbetsmiljöarbetet och att delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Konsekvenserna för arbetstagaren kan ytterst bli att han eller hon förlorar sin anställning (SOU: 2000:78 sid. 190).

Arbetsmiljöverket har gett ut föreskrifter för att förtydliga regler om arbetsanpassning och rehabilitering.

I arbetsmiljölagen (3 kap. 3 §) förtydligades att arbetsförhållanden skulle anpassas till den enskildes arbetstagarens förutsättningar. Bestämmelserna i arbetsmiljölagen innebar vidare att arbetstagaren fick en uttrycklig rätt att påverka den egna arbetssituationen och att medverka i förändrings- och utvecklingsarbete. Samtidigt lyftes fram arbetstagarens skyldighet att medverka i arbetsmiljöarbete och delta i genomförandet av åtgärder för att åstadkomma en god arbetsmiljö (SOU 2000:78 sid. 53–55,56.).

Hälso- och sjukvårdslagen

Hälso- och sjukvården ansvarar för den medicinska rehabiliteringen. Den medicinska rehabiliteringens uppgift är att så långt möjligt återställa grund-

läggande funktioner. Ansvaret för den medicinska rehabiliteringen ligger på sjukvårdshuvudmannen, dvs. landstinget.

Hälso- och sjukvårdslagen (1982:763) har en utpräglad ramlagskaraktär och ger inte individen någon formell rätt till hälso- och sjukvård. Därmed finns inte heller någon besvärsgång för individen. Enligt lagstiftningen ska vård och behandling så långt det är möjligt utformas och genomföras i samråd med patienten. Den enskilde kan också när som helst avbryta pågående vård och behandling.

Landstinget skall också enligt hälso- och sjukvårdslagen bl.a. erbjuda rehabilitering samt hjälpmedel till funktionshindrade.

Till den medicinska rehabiliteringen räknas, utöver ordinär sjukvård t.ex. undersökning och behandling vid enheter/avdelningar för sjukgymnastik, syn- och hörselcentraler samt sysselsättnings- och arbetsterapi. Till medicinsk rehabilitering räknas också rådgivning, stödåtgärder och funktionsprovning (SOU 2000:78 sid. 210).

Då det gäller verksamheter vid arbetscentra har de såväl offentlig som privat huvudman. Arbetscentra har till uppgift att utreda arbetsförmågan. Verksamheten faller inte under Hälso- och sjukvårdslagen.

Lagen om anställningsskydd

För individen som drabbas av sjukdom är tryggheten i anställningen en mycket central fråga. För de som har en tidsbegränsad anställning kan sjukdom innebära att arbetsgivaren inte erbjuder ett nytt förordnande. För vikariatsanställda kan sjukdomen få samma konsekvenser när ordinarie befattningshavare återkommer. Även för de tillsvidareanställda kan sjukdomen innebära att anställningsförhållandet kan upphöra. Detta är en mycket central faktor i rehabiliteringsarbetet. Ett längre citat ur SOU:78 kan klargöra problematiken:

Arbetstagarens anställningsskydd under tid då rehabiliteringsinsatser pågår hänger intimt samman med de regler som gäller allmänt för anställningsskydd under sjukdom. Enligt förarbetena till anställningsskyddslagen och Arbetsdomstolens praxis utgör sjukdom och därav följande nedsatt prestationsförmåga inte i och för sig saklig grund för uppsägning. Uppsägning på grund av sjukdom kan endast ske i de fall då arbetstagarens arbetsförmåga på grund av sjukdomen blivit varaktigt nedsatt i sådan mån att han eller hon inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Av motivuttalanden till anställningsskyddslagen (prop. 1973:129 sid.126 och prop. 1981/82: 71 sid. 66) framgår att en anställning normalt inte kan bringas att upphöra förrän arbetstagaren har fått rätt till

sjukbidrag eller förtidspension enligt lagen om allmän försäkring och i varje fall inte så länge arbetstagaren uppbär sjukpenning från försäkringskassan. Av Arbetsdomstolens praxis framgår också att det endast är i undantagsfall som arbetsgivaren har saklig grund för uppsägning med hänvisning till arbetstagarens sjukdom (SOU 2000:78 sid. 200).

Det är emellertid inte bara arbetsgivarens ansvar för rehabilitering som har betydelse för bedömning av om en uppsägning är sakligt grundad. Även arbetstagarens eget beteende, särskilt dennes medverkan i de rehabiliteringsinsatser som arbetsgivaren tillhandahåller, är av betydelse för bedömningen. Om en arbetstagare utan giltigt skäl vägrar att delta i en rehabilitering, kan dennes vägran få till följd att arbetsgivaren anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och därmed också att arbetstagaren inte längre kan göra anspråk på att få behålla sin anställning hos arbetsgivaren. Om arbetstagaren utan godtagbar anledning vägrar anta ett erbjudande om annat arbete är vidare arbetsgivaren inte skyldig att lämna ytterligare erbjudande (SOU 2000:78 sid. 202).

Fackföreningen

Alla rehabiliteringsaktörer utom den försäkrade är som vi tidigare sett företrädare för organisationer. Facket är den organisationen som har uppdraget att företräda den försäkrade.

Fackets främsta uppgift är att tillvarata den enskilde medlemmens intressen men också övriga medlemmars. Detta kan leda till konflikter mellan en medlem och andra medlemmar. Fackets främsta uppgift är att skydda den försäkrades anställning och rättigheter som arbetstagare. Om exempelvis en färdig-rehabiliterad anställd inte kan klara sitt tidigare arbete eller något annat arbete hos arbetsgivaren kan uppsägning ske först efter fackliga förhandlingar.

Den juridiska grunden för fackets medverkan i rehabiliteringen är fackets förhandlingsrätt och medbestämmandelagen. Genom de så kallade samarbetsavtal som under senare tid upprättats mellan parterna kan i icke oväsentlig utsträckning medbestämmandelagen ha urholkats och därmed också den enskilda medlemmens möjlighet att försvara sig.

Arbetsgivarparten

Då den försäkrade i denna uppsats har en arbetsgivare kommer jag inte att behandla arbetsförmedlingen och vad som reglerar dess arbete i rehabiliteringen.

Arbetsgivaren har ett förstahandsansvar för att uppmärksamma och utreda behovet av arbetslivsinriktad rehabilitering, se till att åtgärderna kommer till stånd och att finansiera dem. Rehabiliteringsansvaret syftar till att återställa den enskildes arbetsförmåga, oavsett orsaken till skadan eller sjukdomen. (Arbetsgivarens ansvar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen framgår av 22 kapitlet i lagen om allmän försäkring. Kapitlet infördes den 1 januari 1992 i samband med rehabiliteringsreformen.) Exempel på åtgärder som kan ingå i arbetsgivarens ansvar är arbetsprövning, arbetsträning, utbildning och omplacering. Det kan även handla om att vidta tekniska åtgärder eller att anskaffa särskild utrustning.

Ansvaret för finansieringen begränsas till det ansvar som arbetsgivaren har för åtgärder som kan vidtas inom eller i anslutning till den egna verksamheten eller för att den anställde ska kunna vara kvar i verksamheten (SOU 2000:78 sid. 197–198).

Rehabiliteringsutredningen

Arbetsgivaren har ansvaret för rehabiliteringsutredningen. I utredningen läggs en strategi upp för rehabiliteringsarbetet. Oavsett hur rehabiliteringsbehovet har uppstått har arbetsgivaren utredningsansvaret. I utredningen ska behovet av rehabiliteringsåtgärder klarläggas i samråd med arbetstagaren. Utredningen ska därefter skickas till försäkringskassan inom åtta veckor från dagen för sjukanmälan (SOU 2000:78 sid. 198). Från och med 2005 har förändringar skett. Efter att försäkringskassan fått rehabiliteringsutredningen ska ett avstämningsmöte äga rum.

Omplacering och saklig grund för uppsägning

I denna uppsats spelar två frågor en central roll. För det första, vad händer om de arbetsuppgifter en anställd har försvinner p.g.a t.ex. nedskärningar, outsourcing eller omorganisering under den period den anställde är sjuk? För det andra vad händer om arbetsgivaren inte har något lämpligt arbete efter en rehabilitering? Det kan ju vara så att arbetstagaren efter en rehabilitering inte

kan återgå i sitt tidigare arbete. Föreligger det då saklig grund för uppsägning?
I SOU 2000:78 görs följande klarläggande:

Enligt 7 § anställningsskyddslagen föreligger inte heller saklig grund för uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren i stället bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Som Arbetsdomstolen uttalat... åligger det arbetsgivaren att göra en noggrann utredning i omplaceringsfrågan och därvid verkligen ta tillvara föreliggande omständigheter att ordna en omplacering. Det arbete som arbetsgivaren bör erbjuda ska så långt möjligt vara likvärdigt med det arbete som arbetstagaren haft tidigare. Om detta inte är möjligt bör det vara ett arbete som är lämpligt med hänsyn till arbetstagarens förutsättningar. Omplaceringsskyldigheten kan inte kringgås genom ett oskäligt erbjudande om arbete när mer lämpliga arbeten finns hos arbetsgivaren.

Underlåter en arbetsgivare att göra en omplaceringsutredning, eller föreligger oklarhet om huruvida omplacering har kunnat ske, bör det enligt Arbetsdomstolens praxis normalt anses att omplaceringsskyldigheten inte är fullgjord. Omständigheterna kan dock vara sådana att arbetstagarparten har en viss bevisbörda vad gäller vilka lediga arbeten som hade kunnat erbjudas den anställde...

Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet omfattar inte befattningar som redan är besatta och arbetsgivaren är inte heller skyldig att inrätta nya befattningar för att undvika uppsägningar. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet gäller vidare ifråga om arbeten för vilka arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer. I detta har ansetts ligga att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som normalt krävs av den som söker arbetet i fråga. En viss upplärningstid får arbetsgivaren acceptera. Arbetsgivaren är däremot inte skyldig att genomföra en omplacering som skulle innebära omskolning av arbetstagaren (SOU 2000: 78 sid. 201–202).

Frågan om uppsägning på grund av sjukdom har också ett samband med frågan om arbetsgivarens skyldighet att medverka till arbetsanpassning och rehabilitering. För att det skall kunna föreligga saklig grund för uppsägning krävs nämligen att arbetsgivaren har uppfyllt de krav som ställs i arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring (SOU 2000: 78 sid. 200).

Arbetsgivarparten – företagshälsovården

Företagshälsovården ska vara stöd till arbetsgivaren när det gäller rehabiliteringsarbetet i de fall arbetsgivaren väljer att använda sig av denna resurs. Från och med år 1986 infördes en lagfäst skyldighet för arbetsgivaren att under vissa omständigheter ordna företagshälsovård för sina anställda. Fram till 1993 betalades också särskilt statsbidrag till verksamheten. Det särskilda bidraget

togs bort den 1 januari 1993. Den 1 januari 2000 infördes nya regler i arbetsmiljölagen som innebär att arbetsgivaren ska tillhandahålla den företagshälsövård som arbetsförhållandena kräver, vilket är en skärpning av ansvaret i förhållande till tidigare regler. Arbetsgivaren får göra avdrag för företagshälsövård och arbetslivsinriktad rehabilitering. Avdragsmöjligheten omfattar inte de offentliga arbetsgivarna. Det finns inte heller någon möjlighet att få ersättning för detta i form av bidrag (SOU 2000:78 sid. 204–206).

Företagshälsövärderna är således intäktsfinansierad sedan statsbidrag upphört. Rollen som opartisk rådgivare och expertorgan har blivit mera komplicerad. Kopplingen till arbetsgivaren har blivit mera direkt dels genom finansieringen men också genom att arbetsgivaren gör preciserade beställningar av tjänster.

Den medicinska parten – hälso- och sjukvården

Landstinget ska erbjuda rehabilitering:

Sjukvårdens rehabiliteringsmål är att så långt som möjligt återställa individens funktionsförmåga. Rehabiliteringen kan också syfta till att förbättra en nedsatt funktion och att träna kompenserade funktioner. Till den medicinska rehabiliteringen räknas sysselsättnings- och arbetsterapi. En annan viktig uppgift för hälso- och sjukvården är att förmedla underlag till försäkringskassan och andra som har att bedöma rehabiliteringsbehov och olika typer av åtgärder (SOU 2000:78 sid. 210).

Den medicinska/psykiatriska expertisen spelar en central roll i rehabiliteringsarbetet. Ett behandlingsarbete genomförs genom medicinering och terapi men det görs också en bedömning av den försäkrades arbetsförmåga.

Arbetscentra

Försäkringskassan har sedan 1/7 1990 särskilda medel för köp av rehabiliteringstjänster såsom utredningar av förutsättning för rehabilitering och insatser för återgång i arbete. Dessa medel har enligt Eklund et al. (2004) inte alls följt utvecklingen av antalet långtidssjukskrivna. Resurser har under enstaka år inte utnyttjats fullt ut. Mindre än hälften av försäkringskassornas, i och för sig relativt begränsade medel för köp av tjänst, används till aktiva åtgärder.

Utbudet av rehabiliteringstjänster och aktiva insatser varierade kraftigt över landet, dels mellan olika kommuner, dels mellan stad och land. Lämpliga rehabiliteringsåtgärder saknades på många orter för psykiskt funktionshindrade, stress m.m. (SOU 2000:78).

Socialförsäkrings- och socialtjänstparten – försäkringskassan

Eftersom denna uppsats handlar om en försäkrad som har en arbetsgivare och inte är i behov av stöd från socialtjänsten kommer jag inte i detta sammanhang behandla socialtjänsten och socialtjänstlagen.

Försäkringskassans ansvar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen är att samordna och utöva tillsyn över de insatser som behövs.

Försäkringskassan har därutöver en initiativroll och ett samordningsansvar för all rehabilitering av personer som är sjukskrivna hos försäkringskassan eller har rätt till sjukpenning enligt lagen om allmän försäkring... Det innebär att försäkringskassan även har ansvar för att samordna åtgärder med social och medicinsk inriktning på ett effektivt sätt. Försäkringskassan ansvarar för att individer med rehabiliteringsbehov uppmärksammas, behov av åtgärder klarläggs samt att individen motiveras att delta i åtgärderna.

Försäkringskassan bör även verka för att det inom försäkringskassans geografiska område finns en fungerande organisation för samverkan mellan myndigheter och organ med uppgifter inom rehabiliteringsområdet.

En annan uppgift för försäkringskassan är att följa upp och utvärdera hur rehabiliteringsverksamheten i stort fungerar inom området. Försäkringskassan ska även se till att arbetsgivaren fullgör vad som faller inom dess ansvar. Några sanktionsmöjligheter finns inte.

Det är försäkringskassan som med stöd av läkarutlåtanden och arbetsutlåtanden gör bedömningen av arbetsförmågan. Försäkringskassan beslutar och betalar ut sjukpenning (inklusive rehabiliteringspenning), arbetsskadeersättning och sjukbidrag/förtidspension. (SOU 2000:78 sid. 212–213)

Steg-för-steg-modellen

Steg-för-steg-bedömningen eller -modellen är tänkt att tjäna som en arbetsinstruktion eller ett hjälpmedel för att ta ställning till ersättningsrätten, individernas arbetsförmåga och rehabiliteringsbehovet. Modellen är formulerad som ett antal frågor som handläggaren i tur och ordning ska ta ställning till (se propositionen 1996/97:28 , SOU 2000:78 sid. 185). Modellen används av rehabiliteringsaktörerna. Modellen kan därför ha bidragit till att strukturera rehabiliteringsarbetet. Figur 1 nedan.

När ett medicinskt underlag kommer till försäkringskassans kännedom tar handläggaren ställning till ersättningsrätten, det vill säga om den enskilde har rätt till ersättning.

Om en person har rätt till sjukpenning eller förtidspension ska arbetsförmågan vara nedsatt på grund av sjukdom med minst en fjärdedel.

Figur 1. *Steg-för-stegmodellen enligt försäkringskassans instruktion.*
Rätten till ersättning/Rehabiliteringsprocessen

Figur 1. *Steg-för-stegmodellen enligt försäkringskassans instruktion.*
Steg-för-stegmodellen

Syfte och frågeställning

Svensk rehabiliteringsforskning är underförsörd. Det gäller särskilt forskning som fokuserar på individers rehabiliteringsprocess, dvs. hela vägen från sjukdom till arbete och särskilt i fall där problematik och insatser är komplexa.

Behov av studier kring samspelet mellan individen och arbetsplatsen och arbetsplatsens betydelse för ett framgångsrikt rehabiliteringsarbete är också stort (SOU 2000:78 sid. 46).

Syfte

Att beskriva en individs rehabiliteringsprocess

Att identifiera betydelsefulla faktorer i rehabiliteringsarbetet

Att finna begrepp för förståelsen av den arbetsinriktade rehabiliteringen

Frågeställning

Hur var situationen före rehabiliteringsarbetets start?

Hur bröts den tidigare utvecklingen?

Vad gjorde aktörerna?

Hur förändrades aktörerna, rollerna, allianserna och samspelet?

Vilken uppfattning hade parterna om arbetsvilja, arbetsförmåga, arbetstillfällen i förhållande till de resurser de ägde?

Vilka strukturella organisatoriska betingelser kan ha varit betydelsefulla för resultatet?

Teoretiska utgångspunkter

För sociala förmåner som inte omfattar alla måste det skapas regler som specificerar vilka grupper som har och vilka grupper som inte har rätt till hjälp. Sjukpenning, sjukbidrag och förtidspension är sådana sociala förmåner. Försäkringskassan, hälso- och sjukvården och arbetscentra är organisationer som har avgränsningsfunktioner. Midré (1995) benämner dem avgränsningsinstitutioner. Det innebär att det bland arbetsuppgifterna ingår att skilja dem som är berättigade till hjälp från dem som inte är berättigade. Tidigare var det vanligt att dra upp gränsen mellan värdiga och ovärdiga hjälpbehövande. I dag talar vi om dem som verkligen är i behov av hjälp och därmed är berättigade till hjälp. Midré gör en uppdelning i begreppen ”moral”, ”resurser” och ”marknad” (Midré 1995). Nedan återger jag hans kategorier i sammandrag.

Moral, resurser och marknad

Den första dimensionen tar upp frågeställningar kring moralen. Den som har krav på att få hjälp från samhället måste kunna ange acceptabla skäl. Den centrala frågan är därför om personen i fråga önskar att klara sig själv eller inte. Detta hänger samman med att en person som anses vara arbetsför, men arbetsovillig, provocerar centrala moraliska värden. Arbetsovilja eller att personen själv på något sett har ansvaret för att problemet uppstått är i många fall en tillräcklig grund för att han eller hon nekats hjälp eller att hjälpen blir torftig.

Att söka arbete kan uppfattas som en moralisk prövning som de arbetsföra måste genomgå för att få rätt till understöd. Det är bara när arbetsviljan finns som den friske kan få hjälp. När vederbörande aktivt har försökt att få arbete har provet bestått. Resultatet om det faktiskt finns arbete eller inte är mindre viktigt. Det är själva försöket som är det avgörande.

Den andra dimensionen handlar om huruvida individen har tillräckliga personliga resurser för att kunna försörja sig själv. Att ha arbetsförmåga innebär att kunna arbeta. Det vill säga att vara arbetsför, arbetsförmögen, arbetsduglig eller förvärvsduglig. Arbetsförmåga är alltid relaterad till ett visst arbete. Allvarliga sjukdomar och svåra handikapp gärna i kombination med hög ålder har alltid accepterats som grund för att söka hjälp. På senare tid har faktorer som kunskaper och färdigheter kommit i förgrunden. Brister kan därvidlag

reducera individens resurser för att kunna försörja sig själv. Arbetsförmågan kan ändras men också arbetsuppgifterna.

Den tredje dimensionen anger möjligheten att få ett arbete, dvs. att kunna utnyttja arbetsförmågan till att få en inkomst. Midré kallar det för marknad. På grund av olika konjunkturer varierar efterfrågan på arbetskraft. Med hänvisning till att det inte finns någon möjlighet till att få ett avlönat arbete kan krav på hjälp från samhället legitimeras.

När problemet ses som en moralisk brist hos individen anses individen själv ha skuld till sin belägenhet. Lösningen anses då vara individens privatsak. På den andra sidan ligger svårigheter knutna till arbetsmarknaden. Dessa anses som regel ligga utanför den nödställdes kontroll. Ansvar kan därför inte läggas på individen. Resursdimensionen ligger mellan de två ytterpunkterna moral och marknad. Problemet är individuellt men den som drabbats fritas ändå från ansvaret. Sjukdom eller handikapp diskvalificerar som regel inte individen från rätten till hjälp.

Vi kan använda Midrés begrepp för att formulera tre frågor som kan hjälpa oss att identifiera och avgränsa problematiken:

Vill personen arbeta?

Kan personen arbeta?

Får personen arbete?

Den moraliska dimensionen kan lätt skymma resurs- och marknadsdimensionen. Det är därför en fördel om empirin är så beskaffad att arbetsviljan inte utan vidare kan ifrågasättas.

Midrés moralbegrepp är nära besläktat med motivationsbegreppet.

Åke Bergmark (1998) skriver att det inom ämnet socialt arbete lagts ned förhållandevis lite möda på att närmare utreda motivationsbegreppets teoretiska och empiriska innehåll. Begreppet är, framhåller Bergmark, inte bara svårfångat rent definitionsmässigt. Det finns också en mängd olika sätt att närma sig begreppet. Bergmarks allvarligaste kritik gäller ”den i det närmaste totala frånvaron av reflektioner kring varför klientens motivbild är mer eller mindre verklighetsanpassad, varför hans/hennes medverkan präglas av mer eller mindre långtgående samarbetsvilja och varför graden av självständighet är olika från fall till fall” (a.a. sid. 96).

Berglind (1995) har studerat vad arbetsmotivation är ur ett handlingsteoretiskt perspektiv. Han menar att det är ett tredimensionellt begrepp som handlar om vad individen själv vill göra, vad individen anser sig klara av och vad hon tror sig kunna få för arbeten. Dessutom behöver individen också få hjälp med vilka andra alternativ som finns. Berglind framhåller också att man måste

ange vad motivationen avser och i relation till vad. Att tala om att en person är motiverad i största allmänhet, anser Berglind är närmast meningslöst.

Syftet med denna uppsats är dock inte att undersöka Leif Mellgrens arbetsmotivation även om vi utifrån det empiriska materialet kan få en del ledtrådar.

Rehabiliteringsarbetet som en fyrpartsförhandling

En förhandling är en överläggning vars syfte är att nå överenskommelse. Förhandlingar kan sägas vara en metod för att lösa motsättningar. En grundförutsättning för en förhandling är att det finns ett ömsesidigt beroende mellan parterna och att parterna har intressen som delvis är sammanfallande och delvis motstridiga. Det ömsesidiga beroendet är den interorganisatoriska interaktionens grundvillkor (Johansson 1997 sid. 183). Johansson menar vidare att det finns två grundläggande interaktionsformer för hantering av beroendeförhållanden, nämligen kamp och samarbete. Kampen uppträder i två former: konkurrens, där striden gäller något som ingen av de kämpande för tillfället är i besittning av och konflikten där striden står om något som redan tillhör eller kontrolleras av åtminstone ena parten. En konflikt råder när två eller flera parter som är beroende av varandra äger resurser men har olika målsättningar. Otto Granberg talar om fyra olika konflikter: sakkonflikter, pseudokonflikter, rollkonflikter, intresse- och värderingskonflikter (Granberg O 1998 sid. 154–155).

Två eller flera parter som äger resurser och har samma målsättning kan samverka. Om de saknar resurser inskränks deras samverkan till en samsyn. De saknar handlingsresurser. Kollaborera betyder att samarbeta och att samarbeta med fienden.

I all framgångsrik förhandling måste det finnas ett moment av kollaboration dvs. att parter med motstridiga intressen faktiskt samarbetar.

Om parterna i en förhandling saknar resurser uppstår en vanmaktsituation oavsett vilken målsättning parterna har. Om resurserna är mycket ojämnt fördelade kan en part tvinga fram en uppgörelse som då kan ha karaktären av en exploatering av motparten. I rehabiliteringsarbete handlar relationerna om samarbete och konflikt.

I ett rehabiliteringsarbete gäller förhandlingen anställningen, arbetsuppgifterna och försörjningen. Ska den försäkrade ha sin anställning hos sin ur-

sprungliga arbetsgivare, hos en ny arbetsgivare eller bli arbetslös? Vilka arbetsuppgifter ska den försäkrade ha? De ursprungliga, andra arbetsuppgifter hos arbetsgivaren, nya arbetsuppgifter hos en ny arbetsgivare eller ska den försäkrade inte ha några arbetsuppgifter alls? Hur ska den försäkrades försörjning ordnas? Ska försörjningen ordnas genom lön, a-kassa, socialbidrag, sjukpenning, sjukbidrag eller förtidspension?

Fyrpartsförhandling

Jag har valt att se rehabiliteringsarbetet som en fyrpartsförhandling: 1. Arbetstagarparten representerad av den försäkrades fackförening och eventuellt andra kontaktpersoner och ombud. 2. Arbetsgivarparten som kan bestå av olika personer med olika intressen 3. Den medicinska parten som framför allt består av hälso- och sjukvården och 4. Socialförsäkrings- och socialtjänstparten (se fig. 2 och 3 nedan). I denna uppsats kommer jag inte att behandla situationen i figur 2 dvs. när arbetsgivare inte finns.

Mellan de fyra parterna finns motsättningar där den kanske mest centrala är mellan arbetsgivarparten å ena sidan och facket och den försäkrade å andra sidan. Mellan arbetsgivarparten och försäkringskassan som representant för samhället finns också en motsättning som handlar om försörjningen dvs. vem som skall betala. Relationen mellan arbetstagarparten och försäkringskassan är svårare att precisera. Den innehåller motsättningar men också goda möjligheter till samverkan. Då det gäller hälso- och sjukvården är relationen till de övriga tre parterna också svårbestämd. Å ena sidan kan man uppfatta hälso- och sjukvården som en hjälpende kraft till de andra parterna och den besitter också betydande egna resurser.

Hälso- och sjukvården, försäkringskassan, arbetsgivaren och facket är alla organisationer men det är inte dessa organisationer som handlar utan det är människor som agerar för organisationernas räkning. Betraktar man organisationerna som handlande enheter hamnar individerna vid sidan om. Organisationsmedlemmar handlar inte bara som individer utan också som organisationsrepresentanter. Vi som arbetade med Leif Mellgren gjorde det som anställda i våra respektive organisationer. Göran Ahrne skriver: "När organisationer gör något är det alltid individer som handlar. De handlar dock inte i första hand på eget bevåg utan på organisationens vägnar" och då "När människor handlar på uppdrag av organisationer stegras deras förmåga och räckvidd; de får krafter, mål och motiv utöver de egna individuella. Men deras beteende blir också mindre mänskligt"...Man kan tala om organisatoriska ken-

taurer: delvis människor – delvis organisationer.” (Ahrne 1994 sid. 36). Vilken betydelse hade detta för arbetet?

Förhandlingen äger inte rum mellan anonyma aktörer i ett socialt tomrum. Förhandlingen äger rum mellan individer som företräder organisationer i en konkret social situation – ett rehabiliteringsmöte, ett telefonsamtal, ett möte mellan aktörer osv. Förhandlaren arbetar som representant för ett kollektiv nämligen den egna organisationen. Detta gör att för att förstå förhandlingsprocessen räcker det inte att man studerar relationen mellan parterna. Man måste också beakta relationen mellan förhandlaren och den organisation han/hon representerar. Organisationen bestämmer aktörens handlingsutrymme.

Figur 2

Figur 3

Förhandlingens samtalsmetodik

Man kan skilja mellan två former av kommunikation: kontrollerande och informativ. ”Informativ kommunikation är sådant som å ena sidan klargör vilka handlingsalternativ som faktiskt existerar, och å andra sidan innehåller meningsfull feedback som hjälper klienten att fatta självständiga och väl övervägda val” (Bergmark 1998 sid. 101). Bergmark skriver vidare att fler studier visar att informativ kommunikation samspelar med människors motivation på ett radikalt annorlunda sätt än den kontrollerande kommunikationen. Den informativa kommunikationen ger självförtroende. Den kontrollerande kommunikationen försvagar individens kompetens och förmåga att påverka yttre skeenden (a.a. sid. 101).

Metod och genomförande

Eftersom kunskapen kring arbetsmetodik och arbetsresultat i rehabiliteringsärenden är bristfälliga (Larsson G. 1999), har jag valt att göra en explorativ fallstudie. Fallstudier kan användas för undersökningar som till sin karaktär är explorativa och orsakssökande (Yin 1984 sid. 6, Thurén 1991). En fallstudie är en intensiv beskrivning och analys av en enda företeelse eller enhet. Fallstudier är deskriptiva där fokus ligger på att upptäcka och förstå (Merriam 1994). Avsikten är att ”skaffa sig djupgående insikter om en viss situation och hur de inblandade personerna tolkar denna” (a. a. sid. 9). Vad som räknas som ”fall” kan variera. Det kan t.ex. vara en person, en organisation eller ett skeende. I studien utgör fallet en försäkrad som bedöms ha behov av rehabiliteringsåtgärder och blir föremål för rehabilitering. Fallstudier kan generaliseras till teoretiska påståenden men inte till populationer. Fallstudien är inget sampel. Målet är att göra analytiska generaliseringar (Yin 1984 sid. 21).

Fallet och chansen att lyckas

Personer med psykiska besvär utgör 11 procent av de långtidssjukskrivna (Marklund 1995 sid. 114). Jag hade hand om ca 120 rehabiliteringsärenden som hade en arbetsgivare eller var arbetslösa och som alla var aktuella vid två psykiatriska mottagningar. Med hjälp av den kvantitativa rehabiliteringsforskning som finns (Marklund 1995) kan vi beskriva det aktuella ärendet:

Marklund (1995 sid. 111) visar att det är fler bland de rehabiliterade långtidssjuka som har barn medan det är fler ogifta utan barn bland de långtidssjuka som förtidspensioneras. Leif var gift och hade två barn. Hans familjeförhållanden kan ses som en positiv faktor som ökade hans chanser att rehabiliteras.

Medelstora och stora företag har en lägre andel långtidssjukskrivna som förtidspensioneras (a. a. sid. 16). Rimliga krav och god kontroll i arbetet förbättrar inte männens chans att rehabiliteras (a. a. sid.127). ”De personer bland de långtidssjuka som rehabiliteras har ett något bättre socialt stöd på arbetsplatsen jämfört med dem som förtidspensioneras” (a. a. sid. 118). Verket genomgick strukturella förändringar under den tid som Leif var föremål för rehabilitering. Detta kan man anta minskade chanserna för en framgångsrik rehabilitering. Då det gäller Leifs sociala stöd på företaget är bilden samman-

satt. Det fanns ett stöd från delar av ledningen men knappast från arbetskamraterna. Verkets storlek kan antas ha varit en positiv faktor. Men sammantaget kan man säga att förhållandena på arbetsplatsen snarare minskade möjligheterna till en rehabilitering.

Då det gäller den psykosociala arbetsmiljön dvs. arbetskrav och individens kontroll över sin arbetssituation är de relativa chanserna för männen att rehabiliteras ej signifikanta (a. a. sid. 127).

Yrkesarbetare, tjänstemän i mellanställning och högre tjänstemän är överrepresenterade bland de långtidssjuka som rehabiliteras (a. a. sid. 116). Leif var en tjänsteman i mellanställning. Detta talar för en framgångsrik rehabilitering. Leif var välutbildad, men för de långtidssjuka männen spelar utbildning över huvud taget ingen roll för att underlätta eller försvåra rehabiliteringen (a. a. sid. 128).

Tidiga kontakter och tidigt insatt rehabilitering är vanligare bland de som rehabiliteras i jämförelse med dem som förtidspensioneras (a. a. sid. 123). Arbetsgivaren och sjukvården gjorde tre försök med återgång i arbete på Verket innan försäkringskassan, arbetscentra och fackföreningen kom in i bilden. Man kan därför säga att rehabiliteringen kom i gång sent. Detta kan knappast ha ökat chanserna till en framgångsrik rehabilitering.

”Såväl för män som för kvinnor är ålder och sjukskrivningens längd de avgörande faktorerna. Både män och kvinnor i åldern över 55 år och med en sjukskrivning på mer än 18 månader är nästan chanslösa i rehabiliteringshänseende” (a. a. sid. 128). Leif var vid insjuknandet 44 år och det gick mer än två år innan en samordnad rehabilitering kom i gång.

”För män (men ... inte för kvinnor) spelar diagnoskategori roll. Män med psykiska besvär har en avsevärt lägre chans att rehabiliteras än andra långtidssjuka män...” (a. a. sid. 128). Leif led av psykisk ohälsa.

Sammantaget kan man säga att en rad betingelser talade för att chanserna till rehabilitering var mycket små. Nästan samtliga faktorer talar för att rehabiliteringsförsöken skulle komma att sluta i en förtidspension. Man kan därför säga att det var ett mycket svårt fall.

Av de långtidssjukskrivna blir ca 19 procent rehabiliterade (Marklund 1995 sid. 110).

Intervjuerna

Jag har genomfört sex intervjuer (se avsnittet ”Rollistan”). En viktig förutsättning för intervjuerna var min kunskap om ”ärendet” och det arbete vi hade lagt ner. En grundförutsättning för intervjuerna har också varit de intervjuades förtroende för mig som intervjuare. Vi kan då utgå från att svaren är ärliga och uppriktiga men inte att de nödvändigtvis är sanna. Genom att vi erhåller samtliga huvudaktörers ”delbilder” av förloppet kan vi jämföra och sammanfoga dem och på så vis etablera en logiskt sammanhållen bild som vi också genom teori och analys kan utveckla.

En förutsättning för intervjuerna har varit min kunskap om ärendet och att jag faktiskt varit med om alla händelser. Utan den kunskapen skulle intervjuerna troligen ha blivit mera ytliga. Men det föreligger också en risk för bristande saklighet och objektivitet. Som man frågar får man svar.

Intervjuerna har genomförts med stöd av följande intervjuguide:

1. Kommer du ihåg första gången då du och jag träffades på rehabiliteringsmötet på Södersjukhuset?
 - 1a. Berätta vad du minns?
 - 1b. Vad var det du kände?
 - 1c. Vad var det du tänkte?Hur uppfattade du deltagarna? Vad gjorde deltagarna?
2. Vad var det som hade hänt före rehabiliteringsmötet på Södersjukhuset? Vad hade arbetsgivaren, kassan osv. gjort?
3. Vad hände sedan?

Intervjuerna har sedan bearbetats enligt följande:

De bandade intervjuerna har lyssnats av och de intervju svar som var centrala inom frågeområdena – nyckelsvaren – skrevs ut. För att garantera att inte viktiga utsagor förbisågs gjorde en oberoende person samma genomgång.

Områden utanför frågeställningen och transportsträckor i intervjun utelämnades och talspråket anpassades till skriftspråk. De ”kondenserade” (tätt sammanträngda, förtätade) intervjuerna redovisas i rapporten. För att bedöma empirins inre validitet har jag valt att använda mig av ”deltagarkontroll”. Samtliga sex intervjuade har läst samtliga intervjuer. De har granskat och

godkänt intervjuerna varför vi kan anta att de i huvudsak återger de intervjuades uppfattningar, åsikter och upplevelser.

Jag och de sex intervjuade berättar alla om Leif och hans rehabilitering. De sju bilderna eller vittnesmålen är konsistenta. Detta bidrar till validiteten (jämför Merriam 1994 sid. 174–187).

... och berättelsen

Ett betydligt allvarigare problem med intervjuerna är dock att det inte finns någon intervju med mig, rehabiliteringshandläggaren, och att intervjuerna är ytterst svåra att förstå för den som inte känner ärendet väl. Detta är ett centralt metodologiskt problem. För att lösa det gjorde en erfaren handläggare en intervju med mig efter den intervjuguide som jag använde i de andra intervjuerna. Intervjuaren fick också en ganska omfattande föredragning av ärendet. Resultatet blev dock inte användbart. Det professionella kassaspråket tog överhand och intervjun kom aldrig fram till de uppfattningar, tankar, motiv och känslor som jag haft kring ärendet. Dessutom bidrog intervjun inte till att läsaren förstod själva ärendet och händelseförloppet. (Däremot innehöll intervjun en del analysmaterial.) För att råda bot på det sistnämnda problemet gjordes en krönika över ärendet men det visade sig att krönikan inte lyckades göra själva ärendet begripligt. Ett nytt försök gjordes därför. Nyckelhändelserna i ärendet identifierades och en djupintervju gjordes av en erfaren intervjuare kring dessa händelser. Detta gav i och för sig ett rikt material som kunde integreras i den slutliga empirin men bidrog inte till förståelsen av själva händelseförloppet och ärendegången. Det visade sig också att läsaren behövde faktakunskaper kring rehabilitering.

Ett nytt försök att lösa metodproblemet gjordes genom att försäkringskassan lämnade ut Leifs journal. Till största delen hade jag själv fört journalen. En medbedömare läste igenom journalen. Det visade sig dock att texten var i det närmaste obegriplig för den som inte var förtrogen med försäkringskassans journalspråk. Därför beslöt jag mig för att transkribera hela journalen till normalsvenska. Därefter gjordes en ny bedömning av om citat och referat ur den transkriberade journalen kunde användas. Jag och min medbedömare kom fram till att det inte var möjligt. Visserligen innehöll journalen anteckningar om vad olika aktörer sagt och gjort men det var fortfarande inte tillgängligt och begripligt.

Efter mycket funderande blev lösningen till slut att göra en jag-berättelse i form av ett gestaltat reportage. Nedan redovisar jag i korthet tekniken bakom.

Berättelsens byggstenar är beskrivning, dialog, referat och inre monolog. I jag-berättelsen för som regel en enda person ordet från början till slut. Jag återger vad jag själv har erfarit, men berättaren behöver inte vara huvudperson. I denna berättelse är Leif huvudpersonen.

Om det som jag själv varit med om och själv tänkt kan jag yttra mig och bli trovärdig. Jag var med på samtliga sammanträden och gjorde alla telefonsamtal m.m. som visas upp i texten. Allt ses ur mitt perspektiv. Det ger, menar jag, berättelsen styrka och stabilitet. Men min överblick sträcker sig bara till ett litet segment av scenen och jag är också utestängd från de andra aktörernas känslö- och tankevärd så länge de inte röjer sig i skrift, tal, ansiktsuttryck, gester eller handlingar. Mitt begränsade perspektiv vidgas genom intervjuerna. I intervjuerna kommer de andra aktörernas perspektiv in i berättelsen.

Jag kan se in i Margareta och jag kan låta Margareta berätta vad hon ser. Som berättare kan jag se och höra med Margaretas ögon, utan att för den skull göra mig till ett med henne. I denna berättelse har jag strävat efter att låta min synvinkel sammanfalla med Margaretas. Bakgrund, personkarakteristik, beskrivning av tid och rum m.m. har därför smälts in i scenen.

Jag har valt att i regel endast återge vad jag tänkte och kände kring aktörerna och utelämna mera privata tankar och känslor. Effekten av det har blivit att jag endast framträder i min roll som yrkeskvinna vilket kanske ger en en-dimensionell bild av mig.

Det är möjligt att i en berättelse göra perspektivbyten dvs. se scenen med olika aktörers ögon. Ett sammanträde är en utmärkt scen för en berättelse ur flera perspektiv. Men en sådan berättarteknik är krävande. Vad som är intervjumaterial och vad som är fiktion skulle också ur ett metodologiskt perspektiv bli svårt att redovisa. Jag valde därför att inte införliva intervjuerna i jag-berättelsen.

Ett problem är att författaren inte bara är författare utan också forskare. Detta inskränker min frihet och tyglar min berättarglädje. Men å andra sidan kan jag hävda att det var ungefär som jag berättar att det var.

Jag valde att redan i förordet presentera huvudpersonen, den försäkrade och mig själv, rehabiliteringshandläggaren. I den första scenen möter vi ånyo den försäkrade och några av huvudaktörerna introduceras. Senare faller aktörer bort och nya aktörer träder in i berättelsen.

Berättelsen består av rehabiliteringssammanträdena gestaltade i sju scener. Gestaltningen av scenen har medvetet gjorts strikt men ändå så att läsaren

uppfattar de olika lokalernas karaktär. Jag har eftersträvat att individualisera dialogen och ge aktörerna specifika kännetecken. Syftet har varit att så långt det låter sig göras återge vad som hände på sammanträdet och vilket emotionellt klimat som rådde. De dokument som visas upp i texten är helt autentiska. Jag berättar också vad som händer mellan sammanträdena. Dessa texter kan också uppfattas som scener där scenen är ett tjänsterum där vi bara ser en rehabiliteringssamordnare, några papper och en telefon (Björk sid. 1953).

Berättelsen är baserad på verkligheten. Så långt det varit möjligt bygger empirin på journalen, utlåtanden, intervjuerna och mina minnesbilder. Jag har ändrat rekvisitan en del för att skydda de inblandade aktörerna.

Leif insjuknar i september 1992. Den samordnade rehabiliteringen börjar två år senare i september 1994 och avslutas i september 1998 efter fyra år. Intervjuerna sker nästan 1,5 år senare i februari 2000. Vi kan därför följa utvecklingen fram till den tidpunkten. Det är en lång tid där mycket händer aktörerna. Empirin innehåller dock endast det som berör Leifs rehabilitering. Troligen finns det ytterligare material kring hans rehabilitering som vi inte har tillgång till. Både intervjuerna och berättelsen bygger på retrospektiva data. Människors minnesbilder förändras och detta kan påverka resultatet. Jag tror dock inte att bilden på något mera avgörande sätt har förvrängts.

Resultatredovisning

Rollista

Leif Mellgren *	den försäkrade
Karin Mellgren *	Leif Mellgrens fru
Per Olsson	facklig ombudsman
Stig Lundström	facklig ombudsman
Lisa Bergman *	facklig förtroendeman på Verket
Ebbe Fälth *	personalman på Verket
Arthur Blad *	linjechef på Verket
Sven Bengtsson	personalchef på Verket
Ruth Johnson	tjänsteman på Verkets personalavdelning
Åke Fors	handledare på Verket
Pia Lund	chef på Verket
Yvonne Åkerström	chef på Verket
Märta Johansson	överläkare på Södersjukhuset
Jan Sunesson *	öppenvårdsläkare
Elisabeth Andersson	terapeut hos Jan Sunesson
Stina Persson	företagsläkare
Margareta Holmén	rehabiliteringssamordnare försäkringskassan
Smedjan	arbetscentrum
Pål Ericsson	arbetskonsulent på Smedjan
Trampolinen	arbetscentrum
Anna Bååth	handledare på Trampolinen

I tabellen anges med * de personer som har intervjuats.

Utdrag ur journalen

Så här börjar försäkringskassans journal över Leif Mellgren:

94 02 10 :

46-årig gift man. Tidigare sjukskriven 1992-09-18 samt 1992-10-06 - - 1992-12-30.

Båda sjukperioderna har den försäkrade varit inlagd på Serafimerlasaretten en period samt p g a diagnos psykisk insufficiens = psyk insuff.

Nu helt sjukskriven sedan 1993-10-06, första tiden inlagd på Södersjukhuset, diagnos depression. Sedan 1994-01-26 vård på dagavdelning. Sjukskrivande läkare dr Jan Sunesson.

Mellgren arbetar med arbetsuppgifter hos Verket, Stockholm.

Begäran om rehabilitering sänt till arbetsgivaren samt ett brev till den försäkrade om detsamma. OW

940201:

Telefon från arbetsgivaren Ebbe Fälth som meddelar att en rehabiliteringsutredning skulle göras och meddelar att arbetsgivaren har varit mycket aktiv. De diskuterade med läkaren om planering för återgång i ordinarie arbete. Arbetsgivaren vill disk med läkaren om planering för återgång i ordinarie arbete. Dom vill sedan veta om det finns möjlighet för den försäkrade att få rehab.ersättning. Ansökan om rehab ers sänd till Fälth. Avvakta rehab utredning. OW

94 02 21:

Telefon från den försäkrade. Han skall börja arbetsträna 94 03 07 på sitt ordinarie arbete och kommer att söka rehabiliteringsersättning. OW.

94 03 16:

Rehabiliteringsutredning inkommit. OW

I rehabiliteringsutredningen framkommer:

att Leif varit anställd i Verket sedan 1971 och att myndigheten har tillgång till företagshälsovård. Företagsläkare var Stina Persson. Det framkommer också att Leif är ansluten till ST-Verket och att kontaktpersonen var Per Olsson. Vidare får Försäkringskassan följande information:

Leif har varit helt sjukskriven på grund av sjukdom i sitt dagarbete mer än fyra veckor, vilket arbetsgivaren ger som skäl till att rehabiliteringsutredningen sänts till Försäkringskassan. Ingen diagnos framkommer. Jan Sunesson är den behandlande läkaren inom öppenvård psykiatri i Leifs hemkommun. Träning i reell miljö pågår för närvarande. Medicinska åtgärder pågår, men inte på arbetsplatsen. Vidare noteras att Leif vid två tillfällen har vårdats på sjukhus. Första gången var till och med december 1993. Från och med den första januari 1994 är Leif inskriven på Södersjukhusets psykiatriska öppenvårdsmottagning. Rehabiliteringsutredningen är undertecknad av avdelningschefen Arthur Blad den 31 mars 1994.

Förhandlingen

12 januari 1995, första rehabiliteringsmötet på Södersjukhuset

Jag blev hänvisad till ett besöksrum. Dörren var stängd. Jag knackade på. Ingen svarade så jag öppnade. Det lilla rektangulära rummet var alldeles fullt av människor. Jag gick in, presenterade mig och berättade att jag kom från försäkringskassan och att jag var kallad till mötet för att vi tillsammans skulle göra en rehabiliteringsplanering. Jag var inte försenad. De satt i en ellipsformad ring på var sin stapelbar landstingsstol. Det fanns inga bord i rummet. Jag tittrade runt för att hälsa på alla. Jag kände genast igen Leif. Jag hade träffat honom tre månader tidigare.

Leif hade då på eget initiativ kommit till försäkringskassans lokalkontor för att ansöka om rehabiliteringsersättning. Han kände sig bättre och ville börja arbetsträna. Efter samtalet beslöt jag att bevilja Leif hel rehabiliteringsersättning. Men en månad senare ringde Leif och berättade att han var försämrad och att arbetsträningen var avslutad. Han hade varit i kontakt med Jan Sunesson och diskuterat sjukhusvård. En vecka senare ringde han och berättade att han var inlagd på Södersjukhuset.

Jag gick fram och hälsade på Leif. Jag tyckte att han var blek.

På hans högra sida satt en mörkhårig kvinna. Hon presenterade sig som Karin, Leifs fru. Jag fortsatte att hälsa på de övriga deltagarna. Jag kände igen överläkaren, Märta Johansson, de andra personerna var nya för mig. Jag satte mig på den tomma stolen som jag uppfattade var avsedd för mig.

Märta Johansson fungerade som ordförande. Hon gjorde en kort resumé:

Leif var inskriven på sjukhuset, men hade haft flera permissioner. Enligt hennes och Jan Sunessons bedömning var Leifs arbetsförmåga fortfarande helt nedsatt både i hans yrke och i alla andra förekommande arbeten. Hon tyckte att det på sikt under våren skulle kunna finnas förutsättningar för honom att börja arbetsträna. Jan och jag har skrivit ett läkarutlåtande, sa hon. Det styrker sjukpenningrätten.

Hon tittade frågande på mig.

Jag nickade och tänkte att läkarutlåtandet väl också fick duga som behandlingsplan. Jag hade ju beviljat hel sjukpenning.

Leif framförde sitt önskemål att börja arbetsträna på arbetsplatsen i rehabiliterande syfte. Han ville börja med att besöka arbetsplatsen en eller två gånger i veckan. Märta Johansson ansåg av medicinska skäl att det var oklart om Leif skulle kunna klara av att återgå till sitt ordinarie yrke.

Ebbe Fälth tog över ordet och sa:

– Du ser faktiskt mycket piggare ut nu än när vi senast sågs på avdelningen, Leif. Men jag vet inte. Du har gjort tre arbetsträningsförsök tidigare på Verket.

Han gjorde en paus och tittade på oss andra. Jag tyckte han såg frågande på mig. Jag sa inget för det var ny information för mig. Ebbe Fälth fortsatte:

–Vi på Verket undrar om det är lämpligt att utsätta Leif för att börja arbetsträna på Verket när det är oklart om han kan återgå i sitt ordinarie arbete.

Han vände sig sedan till Leif och sa:

– Men självklart Leif är du alltid välkommen att besöka din arbetsplats.

Leif tittade undrande på Ebbe.

– Jag förstår inte riktigt hur du menar. Jag vill ju arbetsträna på Verket.

Märta Johansson påpekade att hon inte ansåg att det ännu var aktuellt med någon arbetsträning på Verket och lovade att fortsätta utreda förutsättningarna angående Leifs arbetsförmåga.

Ebbe Fälth såg ner i golvet och sa:

– Det förhåller sig så att Leifs gamla arbetsuppgifter kommer att försvinna.

Jag kunde först inte förstå varför han inte fick vara där och börja arbetsträna igen. Jag fick inte heller klart för mig i vilka arbetsmoment han hade arbetstränat och i så fall vilka arbetsmoment som inte fungerade. Jag anade att en omorganisation var på gång.

Stämningen var mycket uppgiven, det fanns en form av vanmakt i rummet.

Ebbe Fälth tittade uppfordrande på Arthur Blad, som satt mitt emot honom. Arthur Blad tittade på Märta Johansson och sa efter en lång stunds tystnad:

– Jag är ju som ni vet Leifs chef på avdelningen och som Ebbe antytt håller vi på med en omorganisation och då är det ju som ni förstår en hel del oro på arbetsplatsen.

Han tittade på oss andra och fortsatte:

– I dag finns det inga arbetsuppgifter att komma tillbaka till...

Jag tittade på Leif. Han såg bestört ut.

– Ja och så tycker jag inte att vi kan utsätta Leif för den där oron...

Jag kände hur Leif blev kraftfull. Hans ord kom som dova hammarslag:

– Men jag vill komma tillbaka till mitt arbete på Verket. Jag har rätt till det. Arthur tycktes oförberedd men fattade sig och svarade:

– Jo det har du ju men nu är situationen som den är och så kommer den att vara under lång tid.

Jag reflekterade tyst för mig själv över situationen. Varför satt vi – så många människor – och tittade på ”Apan i bur”. I rummet fanns, utöver de som hade uttalat sig, Verkets företagsläkare, en AT-läkare, ytterligare en läkarstuderande, en kontaktman på avdelningen samt en kurator. Hur många av oss som befann sig i rummet kunde tillföra Leifs rehabiliteringsplan något? Det kändes fel att så många personer utan något syfte befann sig i rummet.

Ebbe Fälth frågade mig om det fanns någon möjlighet att arbetsträna utanför Verket, till exempel att köpa en tjänst genom Arbetslivstjänster. Jag informerade då om olika arbetscentra som vänder sig till personer som drabbats av psykisk ohälsa och behöver utreda arbetsförmågan. Jag frågade Leif om han kunde tänka sig att göra studiebesök på några av dem.

Leif svarade:

– Jag sitter ju bara och spelar Fia om dagarna och jag tycker inte det känns meningsfullt att vara dagpatient här på avdelningen. Jag gör gärna några studiebesök.

Jag såg Leif i ögonen och nickade. Jag undrade när i så fall Leif kunde göra studiebesöken? Märta Johansson hävdade, som ett svar på min fråga att Leif kunde börja göra de här studiebesöken först sedan han blivit utskriven från sjukhuset.

– Men jag vill göra de här studiebesöken och börja utreda min arbetsförmåga så fort som möjligt, sa Leif.

Märta Johansson sa då att Leif och hon tillsammans med AT-läkaren och övriga på avdelningen skulle fortsätta diskutera när detta kunde komma till stånd. Hon verkade lite irriterad i tonen och började titta på klockan.

Jag ansåg inte att vi var klara. Därför sa jag att om jag ska kunna hjälpa Leif behöver jag ett läkarutlåtande. AT-läkaren svarade mig att det var han som skulle skriva läkarutlåtandet. Han skulle snart sluta sitt arbete på avdelningen och ville därför att kontakten med Jan Sunesson på öppenvården skulle komma igång.

Jag ser att Leif böjer sig fram och hans röst blir ivrig. Han nästan faller AT-läkaren i talet:

– Jag kan ju själv ringa till Jan Sunesson så det går fortare med planeringen.

Karin som hade suttit tyst hela tiden och lyssnat vände sig till Leif, lade sin hand på hans arm och sa vänligt och stödjande:

–Jag tycker att det är bra att du ringer själv. Det är väl också bra om du ringer till facket och till företagsläkaren?

Hon vände sig till företagsläkaren Stina Persson som satt bredvid Ebbe Fälth.

Stina Persson skruvade på sig. Med tydlig röst sa hon att hon stöttade förslaget att Leif skulle utreda sin arbetsförmåga utanför Verket, eftersom det var så oroligt där.

Hon berättade också att hon skulle sluta som företagsläkare på Verket och önskade Leif lycka till med den fortsatta rehabiliteringen.

Jag tänkte att det hade varit lämpligt att också öppenvårdsläkaren hade varit med på mötet. Det hade hjälpt Leif och oss alla, om samarbetet kommit längre mellan öppen- och slutenvård och företagshälsovården. De personer som samlats i rummet hade ju träffats förr när Leif arbetstränat tre gånger tidigare på Verket. Vad hade gått snett? Varför hade inte vi från försäkringskassan varit med? Jag kunde inte förstå att arbetsgivaren och Ebbe, som varit aktiv

och även hälsat på Leif på avdelningen, inte efter tre avslutade arbetsträningar kontaktat oss för att utnyttja de resurser och möjligheter som vi har.

Jag förstod att eftersom Stina Persson och AT-läkaren skulle sluta sina arbeten och Märta Johansson skulle lämna över behandlingsansvaret till Jan Sunesson när Leif blev utskrivna från sjukhuset måste Leif etablera en tidig kontakt med Jan Sunesson. Därför sa jag att både jag och Leif behövde få kontakt med Jan Sunesson för att gå vidare i rehabiliteringen. Jag föreslog att Leif skulle kontakta mig sedan han varit i kontakt med Jan Sunesson.

Karin sa att hon gärna ville besöka försäkringskassan tillsammans med Leif för att få information om deras ekonomiska situation. Leif och Karin hade två minderåriga barn.

Jag svarade Karin att om Leif vill det så går det bra. Karin vände sig då till Leif och bad honom att kontakta försäkringskassan och boka in en tid för ett besök hos mig sedan han varit i kontakt med Jan Sunesson. Leif svarade att han skulle ringa mig.

Ebbe sa :

– Vi har ju arbetsgivaransvaret och därför vill jag veta vad jag ska göra nu.

Då svarade jag:

– I nuläget kan du bara invänta vad Leif kommer fram till, när han har gjort studiebesöken. Då Leif har ringt mig kommer jag att kontakta dig om kostnaderna för utredningen.

– Det kommer inte att bli några problem med det. Vi har pengar! sa Ebbe.

Stämningen i rummet lättade. Jag tänkte: Vi på kassan har också pengar. Du Ebbe har rehabiliteringsansvaret, jag samordningsansvaret.

– Hur tycker du att vi ska gå vidare, frågade jag.

Ebbe böjde sig fram och svarade:

– Vi kan höras genom Leif.

Jag tittade på Leif och undrade vad han tyckte om Ebbes förslag. Han svarade snabbt:

– Jag kan vara sammankallande till nästa möte.

På väg från mötet fick jag sällskap i hissen med Ebbe Fälth, Arthur Blad och Stina Persson. Stina Persson sa att hon inte trodde att det i det här ärendet behövdes någon ny företagsläkarkontakt. Det skulle lösa sig i alla fall när Leif hade etablerat kontakt med Jan Sunesson på öppenvården och fick stöd av både försäkringskassan, Ebbe och Arthur.

I mitt stilla sinne tänkte jag att det var något som jag i nuläget inte kunde säga någonting om.

När vi kom utanför sjukhuset vände sig Ebbe till mig och sa:

– Vi tror att Leif är så dålig att han kommer att bli förtidspensionär. Det har ju inte gått bra för honom under de tre arbetsträningsförsöken. Vi känner därför en viss uppgivenhet inför situationen. Men självklart skulle det vara roligt om det fanns en möjlighet för honom att komma tillbaka till oss med andra arbetsuppgifter.

–Vi har ju de andra på avdelningen att tänka på också, instämde Arthur. Det är ju svårt att se att Leif har förändrats. Jag själv har inte tyckt att det har varit så störande. Men jag har inte arbetat så nära Leif.

Jag svarade dem att utredningen för Leif på ett Arbetscentrum aldrig kan leda till något misslyckande. Om det skulle visa sig att Leif inte har någon arbetsförmåga kan det ändå leda till insikter i vad han kan klara att göra och vad han kan begära av sig själv. Det kan ge honom en högre livskvalitet i framtiden. Om utredningen visar att Leif inte har någon arbetsförmåga kan vi föreslå Leif en förtidspension.

När vi skildes åt upplevde jag att jag hade tagit på mig ett problem som de inte visste hur de skulle lösa. Jag kände en glädje spira i mig – en känsla av hopp. Jag visste inte riktigt varifrån den känslan kom, för situationen var ju allt annat än hoppfull.

Sex dagar efter mötet på Danderyd sjukhus ringde Ebbe till mig och meddelade att det inte fanns någon arbetsträningsplats på Verket. Det hade gjorts förändringar i organisationen. Och det hade lagts varsel. Ebbe var fortfarande villig att ge ekonomiskt stöd och Leif var givetvis välkommen att besöka arbetsplatsen så mycket som möjligt och dricka kaffe. Jag informerade Ebbe om att läkarutlåtandet ännu inte hade kommit.

Senare samma dag ringde Karin och undrade över vilka generella regler som råder vid arbetsträning och vilket syfte den har. Eftersom Karin inte hade någon fullmakt för Leif kunde vi inte diskutera Leifs situation.

Veckan därpå ringde Karin och bad att få besöka försäkringskassan tillsammans med Leif. Vi gjorde upp om en tid, en vecka senare.

Två dagar innan Karin och Leif skulle besöka mig ringde Leif och undrade om ett gemensamt möte med arbetsgivaren kunde ske den 14 februari 1995 på Södersjukhuset. Jag lovade att komma till det gemensamma mötet.

Dagen efter kom läkarutlåtandet. Där står följande:

Rehabilitering. Pat bedöms som färdigbehandlad här på sjukhuset och kommer inom kort att bli utskriven från avd. för att bli omhändertagen

i öppenvården. Vi planerar inga konkreta åtgärder framöver som skulle hindra en aktiv yrkesrehabilitering, men anser att en sådan vore olämplig f.n. Förordar istället att man börjar med en försiktig aktivering i habiliterande syfte för att successivt få igång pat. avseende på koncentrationsförmåga, konstruktivt tänkande och självförtroende. Detta skulle t ex kunna ske inom ramen för någon form av kursverksamhet, några timmar per vecka, under våren -95. Så småningom kan man påbörja en funktionsbedömning för att lägga upp riktlinjerna till patientens fortsatta rehabilitering. En försiktig yrkesrehab. skulle kanske kunna komma igång under hösten -95 och först därefter kan man börja planera för en regelrätt arbetsträning.

Den 9 februari 1995 kom Leif tillsammans med Karin till försäkringskassans lokalkontor. Jag informerade om de generella regler som då var aktuella vid rehabilitering. Vi diskuterade olika ersättningsformer och olika procentsatser. Vi tittade på Leifs pensionspoäng. Jag lämnade informationsbroschyrer om rehabilitering och förtidspension. Vi diskuterade när Leif kunde sätta igång med arbetsrehabilitering. Jag visade Leif och Karin vad läkarna rekommenderade i läkarutlåtandet.

Jag informerade om att det fanns flera arbetscentra i och utanför hemkommunen som utförde funktionsbedömningar och som kunde hjälpa Leif att utreda hans arbetsförmåga. Leif sa att han var orolig för familjens ekonomi.

Den 14 februari 1995 hade vi ett mindre avstämningsmöte på Södersjukhuset – Leif, Karin, Ebbe, Arthur, Märta Johansson och jag. Leif framförde sitt önskemål att komma igång under mars månad. Vi bestämde att vi alla skulle träffas igen på det arbetscentrum där Leif beslutade sig för att utreda sin arbetsförmåga. Ebbe och jag kom överens om att dela på kostnaderna för detta.

Dagen därpå ringde Leif och berättade att han ville börja på arbetscentrum Smedjan. Några dagar senare ringde han igen. Han ville börja den 7 mars 1995 och önskade sammankalla alla rehabiliteringsaktörer till ett möte på Smedjan. Jag kontaktade i min tur Smedjan och meddelade att försäkringskassan skulle delta i mötet och stå för halva kostnaden – andra halvan stod arbetsgivaren för. Kontraktet som jag upprättade kunde vi skriva under i samband med mötet.

Den 7 mars började Leif på Smedjan. Samma dag hade vi det första mötet där. Varken Märta Johansson eller Jan Sunesson var närvarande. Leif talade om för oss att de inte hade något mer att säga än det som fanns i läkarutlåtandet. Leifs nya handledare var arbetskonsulent Pål Ericsson. Leif visade oss runt och bjöd på kaffe och nybakade bullar. Både Leif och Pål tyckte att det var mycket angeläget att Jan Sunesson var med på nästa möte.

Ebbe framförde att om någon ytterligare hjälp behövdes erbjöd sig Verket att betala det. Vi bestämde att nästa uppföljningsmöte skulle ske 29 maj 1995 på Smedjan.

29 maj 1995, uppföljningsmöte 1 på Smedjan

Smedjan låg i ett villaområde med kraftiga häckar och uppvuxna fruktträd. Det hade hunnit bli vår. Det var varmt i luften och solen sken. Träden var fulla med grönska. Jag hörde fågelsång. Det gav mig en känsla av liv. Jag var på väg till Leif igen.

Vägen svängde av åt höger och gick brant uppför. När jag nådde backens krön såg jag ryggtavlan på Ebbe och sedan även Arthurs. De var på väg in genom Smedjans grind.

Ebbe vände sig om. När han fick syn på mig stannade han till och vinkade. Jag vinkade tillbaka. De väntade in mig. Jag såg att Arthur hade en papperspåse i sin ena hand. Vi gick in tillsammans. Det var Leif som tog emot oss innanför entrén i den lilla receptionen. När Arthur lämnade papperspåsen till Leif sa han:

– Jag ville så gärna ha med mig kaffebröd från oss på avdelningen idag. Leif sträckte fram handen, tog emot påsen och sken upp.

Leif visade in oss i konferensrummet och lämnade oss ensamma en stund. Vi satte oss ner. Jag såg mig omkring. Konferensbordet och stolarna var av björk. Under bordet fanns en blåaktig vävd trasmatta. Långa, bländvita linnegardiner hängde för de stora fönstren utmed ena långsidan. På bordet stod en termos med kaffe och några ljusgula kaffemuggar. Bredvid låg en bunt papper.

Leif och Pål Ericsson kom in i rummet. Leif bar en brödkorg som han ställde på bordet. I den låg wienerbröden från Arthur.

Den här arbetsgivaren vill Leif väl, tänkte jag. Dialogen är igång. Förra gången var det Leif som kom in i sammanträdesrummet med nybakta kanelbullar från bageriet på Smedjan. Nu svarar Arthur med att bjuda på något gott.

Pål och Leif satte sig bredvid varandra.

–Välkomna till Smedjan sa Pål och började dela ut pappren som låg på bordet.

Leif serverade oss kaffe.

–Vi träffas idag för att se hur det har gått för Leif, fortsatte Pål. Han har visserligen ett par veckor kvar i utredningsfasen som vi kallar för Fas 1, men det är ju viktigt att planera för fortsättningen. Ni kan väl läsa igenom det här

medan vi dricker kaffe. Det här är vad Leif gjort sedan han började här i mars. Jag tog emot pappret och läste:

FAKTAUPPGIFTER, för perioden 94 03 13 – 95 05 29

Arbetsstillfällen: 40
Närvaro: 39
Timmars: 122
Ledighet: –

Deltagandet i verksamheterna:

13.3 Kontor och kontorskurs. 2 arbetspass fördelat på 2 dagar i veckan

28.3 Utökade med kontor. 3 arbetspass per vecka

6.4 Utökade med datakurs. 4 arbetspass i veckan

28.4 Utökade med möbelrenovering. 5 arbetspass i veckan

16.5 Utökade med kontor. 6 arbetspass i veckan

24.5 Utökade med reception/lego. 7 arbetspass i veckan.

	MÅNDAG	TISDAG	ONSDAG	TORSDAG	FREDAG
FM	Kontor	Kontor	Reception	Datakurs	Möbelrenovering
EM	—	Kontor	Kontorskurs	—	—

Jag lade ifrån mig papret och undrade hur det hade gått för Leif. Jag tittade på Jan-Erik. Han frågade då om alla hade hunnit läsa? Vi nickade. Då fortsatte Jan-Erik:

– Som ni ser har Leif nästan haft full närvaro. Ni ser också vad han har gjort och det ser mycket bra ut.

Pål tittade vänligt på Leif och frågade:

– Hur tycker du att det har varit här?

– Jo, jag trivs bra här, svarade Leif. Vi har ju stämpelklocka och får ersättning med fem kronor i timmen när vi är här och arbetar. Så det första jag gör när jag kommer på morgonen är att stämpla in mig, precis som på ett vanligt arbete och stämpla ut när jag går härifrån. Vi äter lunch tillsammans alla deltagare och personal. Om jag arbetar fullt program täcker det min lunchkostnad för hela veckan.

Pål berättade att det är deltagarna själva som bestämmer om de vill äta lunch tillsammans.

– Vi uppmuntrar förstås till det, men det är inget krav, sa han. En del deltagare har med sig egen matlåda som de värmer själva i mikrovågsugnen. Varje deltagare får skriva upp sig för varje dag om de vill äta lunch.

Leif fortsatte:

– Jag har varit med och ätit lunch tillsammans med de andra varje dag sedan jag började här. Det finns en liten griffeltavla som hänger på väggen utanför köket, som vi kan skriva upp oss på före kl. 10.00 varje dag. Kökspersonalen måste veta hur många de ska laga mat till. Det är deltagare som arbetar i köket och bageriet som lagar lunchmaten till oss. Vi säljer våra tjänster till allmänheten, en form av cateringverksamhet. Den håller på att utvecklas.

Pål vände sig sedan till Leif och sa:

– Du är ju med på möbelreoveringen, en av Smedjans verksamheter som också håller på att utvecklas. Även där tar vi emot beställningar från allmänheten. Arbetet kan ta lång tid. Det får inte bli stress i verksamheten. Vi utgår hela tiden från deltagarnas behov.

– Jag har varit på möbelreoveringen som jag tycker är lite roligt men jag tycker förstås bäst om att arbeta med kontorsarbete, sade Leif. Även datakursen är kul. Jag är ju mest van att arbeta med sådana arbetsuppgifter som man har på ett kontor. Datakunskaper behöver jag när jag kommer till Verket igen.

Leif tittade på Ebbe och Arthur.

– Ja, det är riktigt. Vi behöver datakunskaper i Verket, sa Arthur och fortsatte sedan med en längre redovisning om den datautveckling som skett inom Verket och om de svårigheter man haft. Ebbe nickade instämmande.

Pål redogjorde för Smedjans legoarbete.

– Som ni sett har Leif också jobbat med det.

Han vände sig till Leif och frågade efter dennes åsikt.

– Legoarbetet är väl inte min grej, men det funkar ju, svarade Leif. Det är lite trist för det är samma arbetsuppgifter hela tiden som upprepas. Receptionen tycker jag är trevligare.

– Där är det lite mer varierande arbetsmoment, instämde Pål. Telefonen ringer och det passerar flera personer där. Arbetsmomenten blir avbrutna ibland när man inte själv önskar. Det gäller att träna på att kunna hålla flera bollar i luften. Jag tycker att det har gått bättre och bättre för Leif. Alla deltagare får välja någon eller några arbetsstationer som de helst vill arbeta med i mån av plats. Men det ingår också som arbetsträningsmoment att även arbeta med sådant som man kanske tycker är mindre roligt.

Arthur frågade Pål hur Leif fungerat i sitt arbete.

Pål svarade att Smedjans bedömning var att Leif behövde längre tid för att träna upp sin arbetsförmåga. Leif kunde ta emot instruktioner, men glömma bort återkommande moment. Han arbetade långsamt. Men han hade varit mycket ambitiös och noggrann. I början var det litet svårt att få kontakt.

Leif svarade att han kände igen sig i den beskrivningen, men mådde bättre nu.

Det hade varit värdefullt om Jan Sunesson hade varit här på mötet, tänkte jag. Han hade kunnat bekräftat det Leif säger och han hade kunnat ge Arthur och Ebbe hopp om att det fanns en utveckling som innebar att Leif skulle kunna komma tillbaka till Verket.

Pål framförde ett önskemål om att Jan Sunesson skulle delta i nästa uppföljningsmöte för att svara på frågor och därigenom bidra till ett bättre stöd till och förståelse av Leif.

När jag hörde Pål framföra sitt önskemål blev jag glad. Han satt nog med samma tankar som jag om läkarens roll och makt. Det hade kunnat sätta fart på Verket.

Jag tittade på Leif och frågade hur hans kontakt med Jan såg ut idag.

Han svarade då att den medicinska behandlingen på psykiatriska öppenvårdsmottagningen skedde parallellt med arbetsrehabiliteringen. Han träffade Jan för medicineringen och sin terapeut för samtal var fjortonde dag. Leif lovade att kontakta Jan på mottagningen för att kalla honom.

Jag frågade sedan Pål vilka förslag han hade för Leifs fortsatta rehabilitering, hur vi skulle gå vidare. Han svarade att han tyckte att Leif hade förutsättningar för att träna upp sin arbetsförmåga, men att han inte visste i vilka arbetsuppgifter. Hans bedömning var att Leif behövde fortsatt stöd av en

handledare. Därför föreslog han en fortsättning i Fas 2 på Smedjan i sex månader. Under den perioden skulle ingå att Leif gör ett studiebesök på Verket. Pål och Leif hade diskuterat den möjligheten.

– Jag tycker det låter väldigt bra, sa Ebbe. Då får Leif lugn och ro när han arbetstränar. För hos oss är det så oroligt nu i samband med omorganisationen.

Leif lutade sig fram och tittade koncentrerat på Ebbe.

– Men du Ebbe, jag vill faktiskt så snabbt som möjligt komma tillbaks till Verket och börja arbeta heltid.

Jag fick intrycket av att Ebbe blev pressad. Han tittade på Arthur, som kom till undsättning.

– Det vore ju klokt om du Leif började arbetsträna här i lugn och ro. Vi har ingen given arbetsuppgift som vi vet att du kan klara av ännu. Med anledning av omorganisationen dras så många tjänster av enklare slag bort. Vi håller på att slimma i organisationen. Det skulle vara lättare om vi fick längre tid på oss.

– Ja, det vore bra, sa Ebbe. För en sak vet vi, och det är att omorganisationen kommer att hålla på en längre tid. Jag får också längre tid på mig för att söka passande arbetsuppgifter åt dig på alla avdelningarna på Verket.

Han vände sig sedan till Pål och tittade också på mig och sa:

– Om det behövs konsult hjälp är arbetsgivaren beredd att betala.

Jag tänkte att det var väl i och för sig bra, men att Leif borde i det här läget ta kontakt med sitt fackförbund, för tänk om det finns risk för arbetsbrist. Visserligen har han en lång anställningstid, men det finns väl andra som också har det. Men jag anade att det Arthur och Ebbe just informerat oss om var av betydelse för Leif. De behöver tid för att kunna hjälpa Leif. Jag kände att jag ville stödja Leif och hans arbetsgivare. Därför sa jag:

– Jag tycker idén att du Leif ska fortsätta att arbetsträna på Smedjan i sex månader är mycket bra, för då följer vi läkarens medicinska bedömning och rekommendationer som står i läkarutlåtandet.

– Jag får väl fortsätta här på Smedjan då, men bara jag kommer tillbaka till Verket sen.

Pål lutar sig mot Leif och lägger sin hand på Leifs axel och säger:

– Så ska det låta. När det har gått en tid planerar vi in ett studiebesök och äter lunch på Verket.

7 november 1995, uppföljningsmöte 2 för fas 2 på Smedjan

Jag åkte direkt till Smedjan den här morgonen. Bilkön var som vanligt lång. Stundtals stod det stilla. På radion rapporterades att en bil stod och blockerade vänster körfält. Jag började känna mig nervös för att komma för sent till Leifs rehabiliteringsmöte. En bärgningsbil kom körande i det inre körfältet. Efter en kort stund började trafiken gud ske lov att röra på sig igen. Jag funderade kring vilka som skulle vara med i dag. Jag hade ringt till Jan i maj och framfört vårt önskemål om ett närmre samarbete med honom.

– Hej, sa Leif

Han satt vid bordet i konferensrummet, när jag kom in.

Vi började dricka kaffe medan vi väntade på dig, fortsatte Leif.

– Ja, Arthur och jag var väldigt tidigt ute idag, sa Ebbe.

Jag gick runt bordet och hälsade. Ebbe, Arthur och Pål var på plats men inte Jan.

Jag kände att jag blev besviken eftersom vi jobbat för saken och försökt betona vikten av hans närvaro. Inte heller fanns någon representant från facket. Och varför fanns det inte någon företagsläkare med när vi nu igen började närma oss det faktum att Leif skulle komma tillbaka till arbetsplatsen.

Ny denna gång var Leifs terapeut, Elisabeth Andersson.

Jag satte mig ner. Framför mig på bordet låg faktauppgifterna för perioden från den 3 mars 1995 till den 7 november 1995, det vill säga Fas 2 som fortfarande pågick. Jag började läsa:

Arbetsstillfällen: 123

Närvaro 117

Timmar 411

Ledighet 5 v när Smedjan hade semesterstängt

Deltagandet i verksamheterna:

13.3 Kontor och kontorskurs. 2 arbetspass fördelat på 2 dagar i veckan

28.3 Utökade med kontor. 3 arbetspass per vecka

6.4 Utökade med datakurs. 4 arbetspass i veckan

28.4 Utökade med möbelrenovering. 5 arbetspass i veckan

16.5 Utökade med kontor. 6 arbetspass i veckan

24.5 Utökade med reception/lego. 7 arbetspass i veckan

29.6 Utökade med lego. 8 arbetspass i veckan.

	MÅNDAG	TISDAG	ONSDAG	TORSDAG	FREDAG
FM	Kontor	Kontor	Reception	Datakurs	Möbel- renovering
EM	—	Kontor	Kontorskurs	Lego	—

Närvaro: 22,5 timmar i veckan, vilket motsvarar fullt program.

Pål inledde mötet med att informera oss om att arbetsgivaren före mötet begärt ett skriftligt arbetsutlåtande, som Pål sänt iväg till Verket. Så hur Leif hade fungerat under den här perioden, det visste redan Ebbe, Arthur och Leif, men inte jag och Leifs terapeut.

Pål föreslog att Leif skulle fortsätta på Smedjan och börja i Fas 3, som skulle pågå i tre månader och vara förlagd på Verket. Leif kunde börja arbetsträna i lugn och ro i ett arbete där han kunde arbeta med ett moment i taget. Fördelen skulle vara, menade Pål, att han kunde fungera som handledare under en övergångsperiod. Sedan kunde kontakterna successivt glesas ut. Det var viktigt att handledningen var tydlig. Pål föreslog också kontinuerliga avstämningsmöten mellan Leif, handledaren, Arthur, Ebbe och sig själv.

– Smedjans bedömning är att Leif uppvisar vilja, ambition och disciplin i sin arbetssituation, sa Pål. Leif är också ansvarsfull och pålitlig. Han anstränger sig och försöker göra ett så bra arbete som möjligt. Leif har mycket lätt för att samarbeta med andra människor.

Ebbe tog snabbt ordet och sade bestämt:

– Verket anser inte idag att de har något lämpligt arbete att ge Leif. All verksamhet på Verket har förändrats och många personer har slutat. Alla uppgifter av den här enklare typen, som Leif behöver på grund av hans medicinska besvär är borttagna i samband med omorganisationen som fortfarande pågår och som kommer att pågå även under 1996. Jag vet att Arthur har diskuterat det här med personalchefen.

Arthur avbröt honom:

– Det stämmer, det är helt omöjligt. Ni måste förstå vår situation. Jag får inte skapa arbetsuppgifter på vår avdelning.

Ebbe fortsatte:

– Eftersom omorganisationen befinner sig i sin början är situationen svår. Verket har inget lämpligt arbete till Leif och det är fortfarande oroligt i organisationen. Jag har svårt att se vad arbetsträningen på Verket ska leda till. Vi föreslår istället att Leif avslutar Fas 2 på Smedjan i januari 1996 och istället från och med februari 1996 börjar på Trampolinen i Stockholm. Där har vi köpt insatser för flera personer som inte kan fortsätta arbeta på Verket. De har fått möjlighet att pröva på andra arbetsuppgifter och i flera fall har det lett till nya anställningar. Vad säger du om det Leif?

Leif svarar:

– Jag vill inte arbeta någon annanstans än på Verket.

Hans röst hade tyngd.

– Jag har min anställning där och vill komma tillbaks dit. Jag kan tänka mig att arbetsträna någon annanstans med stöd och hjälp från Trampolinen, men sen vill jag tillbaka till Verket. Vill Verket att jag ska börja på Trampolinen så gör jag det.

Leif tittade på Pål som om han sökte stöd.

– Jag föreslår att du Leif är kvar på Smedjan och arbetstränar i Fas 3 och att vi härifrån söker företag som tar emot praktikanter. Du har ju kommit igång så bra. Under tiden kanske ni på Verket finner någon arbetsuppgift på någon annan avdelning.

Han gjorde en kort paus och vände sig till Elisabeth:

– Du som är Leifs terapeut, vad är din bedömning...hur ser du på förslagen?

– Jag tycker det låter bra om Leif blir kvar på Smedjan, sa hon.

Hon vände sig mot Leif, lutade sig fram och fortsatte med varm dämpad stämma:

– Du har mått så bra av den här arbetsträningen. Om du tar det lugnt så kanske du kan börja arbeta deltid med lön på Verket om tre månader.

Leif, som inte tycktes vilja låta sig bäddas in i hennes mjukhet, svarade koncist:

– Jag vill inte arbeta deltid. Jag vill börja arbeta heltid. Vill Verket att jag ska börja på Trampolinen så gör jag det.

Jag tänkte att det här kan vara en tydlig signal om arbetsbrist. Jag visste inte vad Trampolinen var för något, kanske var det ett outplacement-företag som hjälpte personer att finna annat arbete utanför Verket. Han är beredd att göra vad som helst för att få komma tillbaka till Verket. Men hur skulle jag nu gå Leifs väg? Jag ville att han skulle få kontroll över sin arbetsituation. Men var fanns facket? Leif kan inte gå emot Arthur och Ebbe utan att facket är med. De kunde lätt tycka att han är obekvämt och inte vill delta i rehabiliteringen. Han måste få träna i sin egen takt utan prestationskrav och i reell miljö för att så småningom komma in i produktivt avlönat arbete. Leif borde göra ett studiebesök på Trampolinen tänkte jag innan han fattar sitt beslut. Jag ville skapa ett handlingsutrymme och en förutsättning för honom så att han sedan kunde bestämma sig.

– Om du vill, kan jag följa med dig när du gör ett studiebesök på Trampolinen innan du fattar ditt beslut. Då kan du jämföra Smedjan med Trampolinen .

Leif tog emot mitt erbjudande. Jag passade också på att ställa en fråga till Leif om det inte var dags för honom att koppla in sitt fackförbund för att börja bevaka sina rättigheter. Vi bestämde att vi skulle höra av oss till varandra. Leif och Ebbe skulle också hålla telefonkontakt. Vi enades om att både Leif och Elisabeth skulle diskutera det här med Jan Sunesson på mottagningen.

Den 9 november 1995 ringde jag upp Ebbe och föreslog att Leif och jag tillsammans med Ebbe skulle göra ett studiebesök på Trampolinen. Ebbe lovade att följa med. Ebbe hade redan varit i kontakt med Leif och Trampolinen. Ebbe hade också diskuterat Leifs eventuella deltagande på Trampolinen med Verkets personalchef. Han var positiv till idén. Jag skulle, som jag tidigare lovat, söka Jan Sunesson.

Samma dag ringde jag Jan Sunesson och lämnade meddelande på hans telefonsvarare att han skulle kontakta mig.

Dagen därpå ringde Jan Sunesson. Jag informerade honom om vad som hade hänt på mötet på Smedjan. Vi undrade vem som skulle kunna stödja Leif under den här perioden. Jan Sunesson tog emot frågan och lovade diskutera detta med Leif. Han lovade också att själv närvara på nästa möte den 29 november. Jan Sunesson menade att idén att börja på Trampolinen var bra för Leif.

Samma dag, den 10 november, ringde jag Leif och informerade honom om att jag varit i kontakt med Jan Sunesson och redogjorde för vad vi talat om. Vem som ska överta Påls roll tills Leif börjar på Trampolinen var oklart. Jag informerade Leif om att Jan Sunesson skulle närvara på mötet på Smedjan den 29 november.

Den 30 november ringde jag Pål och berättade att Jan Sunesson kommer att medverka på mötet den 29 november. Han lovade meddela Leif.

Samma dag ringde jag Ebbe och informerade honom om nästa möte. Han kunde komma då, men kunde ännu inte meddela något datum för studiebesöket. Han lovade att återkomma till mig på telefon vecka 45.

Den 21 november gjorde Leif, Ebbe, Pål och jag ett studiebesök på Trampolinen.

Den 27 november sökte jag Ebbe på telefon. Jag lämnade ett meddelande på telefonsvararen att jag önskade komma i kontakt med honom för eventuella förberedelser inför mötet på Smedjan. Om Leif väljer att börja på Trampolinen, vem skriver då kontrakt och betalar?

Samma dag ringde Ebbe. Verket kommer att betala Leifs deltagande i sex månader. Försäkringskassan behöver inte använda försäkringskassans medel för att köpa denna tjänst. Verket skriver kontrakt. Jag berättade att jag kommer att informera Leif om möjligheten att ansöka om fortsatt hel rehabiliteringsersättning under arbetsträningsperioden. Samma dag ringde Karin till mig. Hon lät meddela att hon har för avsikt att närvara på mötet på Smedjan.

29 november 1995 avslutningsmöte på Smedjan fas 2

När jag kom in genom Smedjans ytterdörr stampade jag av mig snön på dörrmattan. Jag vände mig om för att utanför skaka av mitt blöta paraply. Då kom en medelålders man emot mig. Jag vände mig om och gick in före honom. Utan att ta notis av mig gick han fram till receptionen och sa till mannen bakom disken:

– Hej, jag heter Stig Lundström. Jag söker Leif och ska medverka på ett rehabiliteringsmöte kl.10.00.

Jag hängde av mig min vinterkappa.

– Ett ögonblick, hörde jag mannen i receptionen svara Jag ska hämta Leif. Mannen gick iväg för att hämta Leif.

Stig Lundström var klädd i en halvlång lejongul fårskinnspäls. Han hade ljusbrun dokumentportfölj som han lagt upp på receptionsdisken. Hans mustasch var vältrimmad. Jag tyckte att han hade vänliga ögon.

Jag gick jag fram till honom och presenterade mig. Jag sa att jag kom från försäkringskassan och han sa:

– Jag är Leifs fackliga representant.

– Vad bra att du kan vara med, sa jag. Det finns säkert en del frågor vi behöver ha svar på. Det är ju oroligt på Verket såvitt jag förstår.

– Ja, det är stora förändringar inom organisationen. Vi får se hur vi kan gå vidare.

Vi stod tysta en stund. Leif kom som en räddande ängel runt hörnet. Han tog oss i hand och visade in oss i konferensrummet. Där fanns redan Karin. Vi hälsade och satte oss ner vid konferensbordet. Pål kom in. Med sig hade han Jan Sunesson.

Jan var en kortväxt man i femtioårsåldern. Han var klädd i manchesterkavaj och hade bara lite hår på huvudet. Hans hållning var sammanbiten. Han såg bestämd ut.

Jag blev glad över Jans närvaro. Jag tänkte att äntligen fanns facket och Sunne med på mötet. Må detta möte leda Leif närmare sitt mål!

Pål presenterade oss andra och bad Jan sitta ner. Jan satte sig emellan Leif och Karin. Pål föreslog att vi kunde börja ta kaffe. Då kom Arthur och Ebbe. De satte sig ner efter att ha gått runt och hälsat. De tog också lite kaffe i sina kaffemuggar. Brödkorgen med kaffebröd skickades runt. Det doftade nybakt.

Stämningen i rummet var tryckt. Ingen sa något. Det var för stunden alldeles tyst så länge brödkorgen skickades runt.

Pål hälsade oss välkomna sen och informerade oss om att Leif och Karin hade bestämt sig för att besöka Trampolinen en gång till innan Leif fattade sitt beslut. Karin sa att hon gärna ville besöka Trampolinen för att få insyn i vad det är för typ av verksamhet de har. Leif instämde.

– Jag är orolig för vad som händer om jag inte lyckas finna annat arbete. Tänk om jag blir uppsagd fast jag har arbetsförmåga. Jag vill tillbaka till Verket.

Jag tänkte att Leif varit anställd så länge att det nog var någon annan som i så fall fick gå – någon ung och frisk som man gärna ville behålla.

Pål tittade oroligt på Arthur och Ebbe och sedan vädjande på Jan. Jan fångade hans blick. Pål nickade uppfordrande. Jan harklade sig och sa:

– Det är ju första gången som jag är med, men jag har följt Leif under lång tid.

Han gjorde en längre paus. Han fäste blicken på mig och sedan på Ebbe och Arthur. Hans läkarauktoritet tycktes fylla rummet. Jag tittade på Leif. Hans blick var öppen och klar. Jan vänder sig mot Leif som satt på hans högra sida. Med bestämd röst sa han:

– Ur medicinsk synpunkt tror jag det är bra om du börjar på Trampolinen och genomgår programmet där.

Jag noterade att han talade med magstöd.

Jan framförde att Leif kunde börja på Trampolinen i februari 1996 och börja arbetsträna för att förbättra sin arbetsförmåga i långsam takt. Han gjorde en kort paus och fortsatte:

– Så kanske möjligheterna på Verket har förändrats.

Arthur och Ebbe tittade på varandra. Ebbe tog ordet:

– Omorganisationen är nu i full gång, och det är bra om vi får längre tid på oss för då ökar möjligheterna för mig att söka arbetsuppgifter på andra avdelningar.

Arthur instämde och ville förtydliga att han inte fick skapa nya arbetsuppgifter till Leif på avdelningen. Stig tycktes vilja komplettera bilden.

– Det är många som är uppsagda på Verket, sa han med bekymrad röst.

– Det här erbjudandet om Trampolinen, fortsatte Ebbe, breddar Leifs möjligheter att finna annat arbetet utanför organisationen.

– Men jag vill inte sluta på Verket, replikerade Leif snabbt. Jag vill komma tillbaka.

Jag såg att något av stridslustnad blixtrade till i Stigs vänliga ögon.

– Leif har varit anställd sedan 1971, sa han med kraftfull röst. Så risk för att bli uppsagd på grund av arbetsbrist kan inte vara aktuellt i Leifs fall. Då finns det andra personer som får gå istället.

Ebbe kurade ihop sig en aning och svarade:

– Om vi ännu inte har funnit någon arbetsuppgift på en annan avdelning på Verket så kan jag försöka andra vägar som till exempel att ansöka om lönebidragsanställning via länsarbetsnämnden. Jag vet att de kommer att få nya pengar.

Ebbe visste inte om reglerna gäller hos den egna arbetsgivaren, men han skulle utreda om den möjligheten fanns. Han vände sig mot Leif och fortsatte uppfordrande:

– Vi kan också överblicka situationen om några månader. Så ge oss tid. Och börja på Trampolinen .

– Jag vill göra ett studiebesök tillsammans med Karin på Trampolinen, sen kontaktar jag Ebbe och berättar vad jag har bestämt mig för, sa Leif. Jag ringer sedan till Margareta. Jag gör upp med Pål hur vi ska göra.

Jan Erik tittade på Arthur och Ebbe och svarade:

– Kan arbetsträning inte erbjudas, som kan leda fram till att Leif får någon arbetsuppgift inom Verket, tror jag att alla insatser för Leif är meningslösa.

Alla närvarande på mötet instämde med Pål. Leif lovade kontakta mig på försäkringskassan för att ansöka om fortsatt hel rehabiliteringsersättning.

Den 21 november ringde Leif till mig. Han berättade att han kommer att börja på Trampolinen den 1 februari 1996.

Den 27 ringde Leif igen. Han ville besöka mig tillsammans med Karin. De ville diskutera olika ersättningsformer. Nästa dag besökte Leif och Karin mig. Jag informerade dem att regeringen hade beslutat att från och med den 1 januari 1996 sänka rehabiliteringsersättningen till 75 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten.

Den 29 november ringde jag till Ebbe. Han var inte inne. Jag ville veta om de hade tecknat kontrakt med Trampolinen och hur de tänkt sig det fortsatta samarbetet.

Efter nyåret, den 15 januari 1996, ringde jag till Leif och talade in ett meddelande på hans telefonsvarare att jag vill att han ska kontakta mig.

Samma dag gjorde jag ett nytt försök att komma i kontakt med Ebbe. Jag lämnade ett meddelande att jag ville att han skulle ringa mig. Dagen därpå ringde Ebbe. Han berättade att han hade upprättat ett kontrakt med Trampolinen och att han skulle vara sammankallande till nästa uppföljningsmöte.

Den 13 februari ringde Leif till mig och berättade att han varit på intervju på Trampolinen, men att han inte visste när han skulle börja där. Jag bad att

få återkomma till honom och lovade att kontakta Ebbe, men det visade sig att han var på kurs och skulle återkomma först om två dagar. Jag ringde därefter till Leif och berättade vad jag visste. Senare den dagen ringde Leif till mig och berättade att han skulle börja på Trampolinen den 20 februari och arbeta där mellan kl. 9.00 och 15.00 fem dagar i veckan. Det planerade programmet skulle vara under sex månader. Veckan därpå återkom Leif och ansökte om hel rehabiliteringsersättning i sex månader. Jag beviljade hans ansökan och lämnade beslutet och närvaroblanketter till Leif.

Veckan därpå ringde jag Ebbe. I samtalet berättade han att han varit i kontakt med Trampolinen. Leif skulle enligt kontraktet ha börjat den 5 februari. Men han fick först börja den 20:e. Detta var ett kontraktsbrott, sa Ebbe. Verket hade redan betalt hela programmet. Jag sa att det var synd att Leif kom i kläm. Ebbe kallade mig till ett uppföljningsmöte den 18 mars kl. 14.00 på Trampolinen. Jag ringde sedan Leif och informerade honom.

Vid uppföljningsmötet var Jan, Arthur och Stig frånvarande. Leifs nya handledare på Trampolinen, Anna Bååth, berättade att Leif deltog i alla förekommande moment, arbetade i långsam takt och skulle börja söka praktikplats inom lämpligt område. Leif framförde att han helst ville börja arbetsträna på Verket. Nytt uppföljningsmöte planerades till den 6 maj.

6 maj 1996: uppföljningsmöte 2 på Trampolinen

På mötet var alla rehabiliteringsaktörer närvarande utom Stig. Dessutom deltog två arbetsinstruktörer från Trampolinen.

Leif informerade om att han hade varit ute och praktiserat på ett Telemarketingföretag i två veckor. Han provade på intervjuarbete. Fortsatt praktik planerades, nu på ett revisionsföretag. Han skulle där arbeta med ekonomiuppgifter. Leif sa också att han ville pröva på att arbeta heltid. Han tyckte att han orkade med det, trots att han sov mindre om natten.

Jan informerade om att Leif börjat med en ny medicin.

Den ene av Leifs arbetsinstruktörer berättade att Leif arbetade i långsam takt, men var mycket noggrann och ambitiös i sitt arbete. Ebbe framförde att om Leif var i behov av längre tid på Trampolinen för att utreda möjligheterna till arbete var Verket positivt till det. Arthur informerade att Verket inte hade något arbete som Leif kunde klara av. Nytt uppföljningsmöte planerades på Trampolinen till den 2 september kl. 15.00.

Efter mötet sa Ebbe till mig att Verket ville dela kostnaden med försäkringskassan om det blir aktuellt med förlängning på Trampolinen. Jag bad att få återkomma i frågan.

Den 19 juni ringde Leif och undrade om han kunde ta fem veckors semester. Han ville vara tillsammans med sin familj på deras lantställe. Jag beviljade semestern. Leif fick behålla sin rehabiliteringsersättning under hela semesterperioden.

2 september 1996: uppföljningsmöte 3 på Trampolinen

Trampolinen hade sina nya lokaler i ett hyreshus mitt i city. När jag gick in genom porten undrade jag hur man kan jobba där det bullrar så mycket. Inne i portens entré stod Jan och väntade på hissen. Vad piggt han ser ut, tänkte jag. Vi hälsade. Hissen stannade. Jan öppnade glasdörren och grinden.

Vi stod tysta i hissen som långsamt och knarrande drog oss upp. Jag sa:

– Vad ska detta bli?

Jan skojade till och svarade:

– Vi kanske får ha vårt möte här i hissen du och jag.

Hissen stannade. Jag öppnade grinden och dörren. Det verkade som om vi kommit direkt in i en korridor i Trampolinen lokaler. Jag uppfattade att lokalerna var en inredd vindsvåning. Det var högt i tak och tyst. Åt vänster vidgade sig korridoren. Vi gick bredvid varandra åt det hållet.

– Tror du att vi är på rätt väg, frågade jag

– Vet inte men korridoren fortsätter åt vänster.

När vi kom runt hörnet såg jag att en dörr öppnades i slutet av korridoren.

Jag såg Ebbe och Arthur komma ut ur rummet tillsammans med Anna och en annan kvinna som jag aldrig tidigare sett. Jag och Jan tittade frågande på varandra. Men vi sa ingenting.

Först nu lade jag märke till Leif och Karin. De måste ha stått och väntat i kapprummet utanför konferensrummet innan de kom ut i korridoren. Jag undrade över vad det var som pågick. Hade arbetsgivaren haft ett förmöte med Anna? Och vem var den andra kvinnan? Jag tyckte situationen kändes obehaglig. Jag blev besviken både på Anna och arbetsgivaren. Hur skulle Leif kunna känna förtroende och tillit till personer som håller honom utanför?

Jan och jag gick fram och hälsade på Leif och Karin. Sedan kom de andra fram och hälsade. Kvinnan som jag inte kände tog i hand och sa:

– Vi har ju aldrig träffats förut. Jag heter Lisa Bergman och är Leifs fackliga representant.

Jag funderade över hur Lisa kunde sätta sig på ett förmöte med arbetsgivaren innan hon hade deltagit i ett gemensamt möte tillsammans med Leif och

oss andra. Hade hon mandat för det från Leif? Jag hoppades att hon var här för att aktivt hjälpa honom.

– Jag är glad för Leifs skull att du är här idag och kan hjälpa Leif att föra dialogen med arbetsgivaren, svarade jag.

Stämningen var tryckt.

Anna visade oss in i ett ganska stort konferensrum. Hon hälsade oss välkomna. Jag satte mig. På bordet stod en vit bricka med flera zebrarandiga kaffekoppar. Bredvid kaffekopparna stod två blanka kaffetermosar och ett brödfat med kanelbullar och småkakor. Anna sa att vi kunde börja servera oss kaffe och ta för oss kaffebröd. Hon föreslog att vi skulle dricka kaffe samtidigt som vi började mötet.

Anna bad Leif att berätta vad han hade gjort.

Leif såg bestämd ut. Hans ansiktsuttryck var allvarligt. Jo, han hade praktiserat två veckor efter semestern. Han hade utfört sorterings- och arkiveringsuppgifter. En handledare hade gett instruktioner. Han hade arbetat heltid och haft långa resvägar. Leif sa att han var nöjd med sin arbetsinsats. Han sa att han nu ville komma tillbaka till Verket och börja arbeta på heltid.

Anna meddelade då att Trampolinens bedömning var att Leif behöver strukturerade arbetsuppgifter med en god arbetsledning och fortsatte:

– Leif har ständigt återkommit till frågan om återgång till Verket. Han känner att han har sin ekonomiska och sin yrkesmässiga trygghet på Verket.

– Jag har under den här perioden sökt 25 jobb, sa Leif. Vi befinner oss mitt i en lågkonjunktur och det är ont om jobb. På de marketingföretag jag har besökt och praktiserat hos är medelåldern 20–25 år.

Leifs röst var bestämd. Han log i ena mungipan.

– Jag har svårt att se att jag i min situation överhuvudtaget skulle kunna få en anställning hos någon annan arbetsgivare.

– Leifs drivkraft går åt att önska sig tillbaka till Verket, fortsatte Anna. Han känner sig inte beredd att söka annat arbete. Det är, tycker jag, inte meningsfullt för Leif att fortsätta på Trampolin .

Det blir tyst i rummet. Jag tittade på Arthur och Ebbe. Jag tyckte de såg väldigt sammanbitna ut. De tittade kort på varandra.

– Det finns inga arbetsuppgifter att ge Leif, sa Arthur. Hans röst lät presad. Omorganisationen har lett fram till att det inte finns några arbetsuppgifter, som Leif kan utföra.

– Men Leif har ju en tillsvidareanställning, sa Karin och vände sig mot Lisa.

Lisa såg ut som om hon hade lyssnat noga på samtalet. Hennes korta mörka hår med pannlugg ramade in hennes mjuka runda ansikte. Ögonen var pigga och munnen log. Hon svarade Karin vänligt:

– Ja det är riktigt, men det är ju svårt det här. Leif har varit anställd sedan 1971, så enligt den gällande turordningen löper Leif egentligen ingen risk.

Hon tittade lite ängsligt på Arthur och Ebbe innan hon fortsatte:

– Men så har vi det här med att Leif inte kan återgå till sitt ordinarie arbete.

Jag tyckte att Arthur såg lättad ut. Lisa stöttade honom. Skulle de ta in Leif var det väl någon annan som de fick varsla, någon som de ville ha kvar. Jag sa:

– Hur ser du på situationen, Jan. Vi vet att Leif kan arbeta i annat arbete, hur bedömer du Leifs arbetsförmåga? I vilken omfattning skulle Leif klara att arbeta?

– Leifs hälsotillstånd bedöms som stabilt, sa Jan. Men Leif bedöms inte kunna återgå till sina tidigare arbetsuppgifter av medicinska skäl. Leif borde klara av att arbeta till hälften, alltså deltid 20 timmar i veckan med sådana arbetsuppgifter som han har prövat på. Utredningarna på Smedjan och Trampolinen har båda två kommit fram till att det allra bästa för Leif vore att få arbeta på Verket. På sikt tror jag att Leif kan utöka sin arbetsträning.

– Men jag vill börja arbeta heltid nu, sa Leif.

– Jag rekommenderar dig Leif att börja arbeta deltid för att inte gå för fort fram, sa Jan. Men jag stödjer dig i att fortsätta arbetsträna igen efter en tid.

Jan lovade att skriva ett läkarutlåtande till försäkringskassan så att vi kunde ta ställning till sjukpenningrätten.

– Det här innebär, sa jag, att när Leif inte längre kan erhålla hel sjuk- eller rehabiliteringsersättning då blir det Verket som får gå in och betala lön för den delen där Leif har arbetsförmåga.

När jag sagt detta uppfattade jag att Ebbe blev orolig. Han sa forcerat:

– Vi behöver lite längre tid för att jag ska hinna söka möjliga arbetsuppgifter på flera avdelningar. Frågan måste diskuteras igen med personalchefen med målet att Leif ska vara kvar på Verket.

– Det blir nog bäst så, sa Lisa och tittade på Leif. Vi får hjälpa till och söka jobb inom Verket.

– Nästa möte blir då hos oss och jag hoppas att alla då kan närvara, sa Arthur.

Jag uppfattade att Arthur var pressad.

Den 13 september 1996 ringde Leif till mig och berättade att han idag slutat på Trampolinen. Han berättade också att Ebbe ringt honom och sagt att han undersökt alla avdelningar för att finna lämpliga arbetsuppgifter. Men att Arthurs avdelning ännu inte hade svarat. Ebbe hade lovat att kontakta honom igen den här veckan.

Senare samma dag ringde jag till Verket och sökte Ebbe. Han svarade inte så jag lämnade ett meddelande att jag ville att han skulle ringa upp mig.

Den 25 september ringde Ebbe till mig. Han berättade då att det inte fanns några lämpliga arbetsuppgifter till Leif ännu. Han ville återkomma om besked några dagar senare. Han berättade vidare att han varit i kontakt med Leif och Trampolinen. I samtalet med Trampolinen hade han fått veta att Leif behövde löpande strukturerade arbetsuppgifter från en handledare, annars sitter han och somnar. Jag påpekade då att det var en uppgift som inte kom fram på sista uppföljningsmötet.

Jag funderade då på om det var detta som diskuterades på förmötet på Trampolinen när Leif och vi andra inte var med. Hur skulle vi få svar på detta? Jag insåg att det var bara att fortsätta utreda frågan. Jag föreslog att försäkringskassan skulle kunna erbjuda Leif en kortare arbetsprövning på Verket. Jag sa att jag omedelbart skulle kontakta Leif och Jan Sunesson .

Samma dag ringde jag till Jan Sunesson och lämnade en kort information på hans telefonsvarare. Jag framförde också att han skulle ringa mig så snabbt som möjligt.

Leif hann ringa upp mig innan jag hann söka honom. Leif berättade att han hade somnat, men att det berodde på att dagarna var så långa då. Leif informerade mig om att Ebbe, Arthur och Lisa hade ett eget kort möte med arbetsinstruktörerna på Trampolinen före det inplanerade uppföljningsmötet den 2 september. Jag berättade då att jag kom ihåg att de kom ut från ett rum tillsammans när jag och Jan Sunesson kom in i Trampolinen nya lokaler. Jag berättade för Leif att både Jan och jag hade noterat detta när vi kom in. Vi hade tittat på varandra, men inte sagt något om saken till varandra. Leif och jag bestämde att när Verket hade lämnat någon form av besked till honom skulle han ringa upp mig. Jag berättade också att jag sökt Jan för att informera om vad som tillkommit i utredningen på Trampolinen .

Leif var positiv till förslaget att fortsätta arbetsträna en kortare period men inom Verket den här gången.

När två dagar hade gått, ringde jag upp Jan igen. Jag lämnade samma meddelande som tidigare.

Den 27 september ringde Jan. Han tyckte det var en bra idé att Leif skulle arbetspröva på Verket i strukturerade arbetsuppgifter 20 timmar i veckan under en kort period för att utreda om Leif somnade. Vi enades om att Leif kunde arbetspröva i fyra veckor, men inte mer. Det var konstigt tyckte Jan att tröttheten inte framkommit tidigare.

Den 6 november 1996 ringde jag och sökte både Ebbe och Arthur, men kom inte i kontakt med någon av dem. Jag fick istället tag på Ruth Johnson på personalavdelningen, som lovade lämna meddelande att jag hade ringt.

På eftermiddagen ringde jag till Leif, som berättade att han ännu inte hade fått något besked. Jag informerade honom att jag försökt nå både Ebbe och Arthur på telefon. Leif berättade att han hade träffat Jan igår. Han hade berättat för Jan att han kände sig bra och ville börja arbeta som det var planerat på Verket.

Senare den dagen ringde jag till Jan. På telefonsvararen påminde jag honom om läkarutlåtandet. Jag ville också veta om Leif kunde vara med i någon syster-sättning på öppenvårdsmottagningens dagverksamhet i avvaktan på Verkets besked.

Två dagar senare ringde jag till Arthur och fick samma information som jag fått tidigare. Han sa att Verket inte hade några arbetsuppgifter som Leif kunde klara av. Ebbe hade noga sökt efter arbetsuppgifter på andra avdelningar också.

Jag blev irriterad på Verket och alla dess representanter. Jag tänkte att här har vi en motiverad lojal medarbetare som arbetat i företaget i många år, deltagit med full entusiasm i rehabiliteringsarbetet för att komma tillbaka och återfått sin arbetsförmåga och som kan bidra med produktivt lönearbete. Jag ringde till Jan som lovade skicka läkarutlåtandet.

Tre dagar senare ringde jag till Ebbe. På hans telefonsvarare lät jag meddela att försäkringskassan vill ta del av det skriftliga arbetsutlåtandet som har kommit från Smedjan. Jag ber att han kontaktar mig.

Den 26 november fick jag ett läkarutlåtande från Jan. I läkarutlåtandet stod: ”... i nuvarande situation bedömer jag det som rimligt att han till följd av sin funktionsnedsättning beredes möjlighet att få sjukbidrag. Den medicinska nedsättningen av arbetsförmåga är svårbedömd: Kanske finns vissa möjligheter framöver till ytterligare rehabiliteringsinsatser.”

Eftersom omfattningen av den nedsatta arbetsförmågan inte framkom i Jans läkarutlåtande antog jag att Jan överlämnade frågan om att Leif eventuellt somnade på arbetsplatsen till vad utredningen på Verket kom fram till innan jag lämnade förslag till att byta ut Leifs sjukpenning till partiellt sjukbidrag.

ella beloppen. Jag ville också börja den långsiktiga rehabiliteringsplaneringen för att om möjligt så småningom utöka arbetsförmågan under sjukbidragstiden. Leif lovade komma till försäkringskassans lokalkontor den 2 december kl. 13.00.

Samma dag ringde jag också till Ebbe och meddelade på telefonsvararen att jag sökte honom för vidare planering. Ebbe ringde två dagar senare. Han berättade att han inte hade något svar att ge, men att kopior på arbetsutlåtandena från Smedjan och Trampolinen kommer med posten. Han sa att han behövde mera tid. Han lovade återkomma.

Jag tänkte att jag ville tro att Ebbe behövde mer tid för att hjälpa Leif.

Samma dag ringde jag till Leif och berättade att jag tagit emot läkarutlåtandet. Jag ville att Leif skulle komma upp då kassans avsikt är att byta ut Leifs sjukpenning mot partiellt sjukbidrag. Jag ville informera honom om de aktu-

De 29 november 1996 inkom kopior på arbetsutlåtanden.

ARBETSUTLÅTANDE INFÖR ARBETSTRÄNING

Leif Mellgren har deltagit i Arbetscentrum Smedjans arbetsrehabiliteringsprogram sedan 95.03.13. Leif började med att ha två arbetspass/ v på Smedjan för att successivt utöka tiden och uppnå maximala åtta arbetspass/ v (22,5) 9 juni. Från start till dags datum har Leif haft 119 planerade arbetstillfällen på Smedjan och haft en närvaro på 113 av dessa (95%)

Det totala antalet timmar uppgår till 394. Arbetspassen fördelas mellan verksamheterna kontor, reception, möbelreovering och lego, tonvikt på kontor.

Leif uppvisar ambition, vilja, och disciplin i arbetssituationen. Ansvarsfull, och pålitlig är andra berättigade omdömen. Ansträngningen att göra ett så bra arbete som möjligt och fullfölja arbetsrehabiliteringsprogrammet på bästa sätt framgår med tydlighet. Leif har en god social förmåga, har etablerat väl fungerande kontakter med såväl personal/arbetsledare som med övriga deltagare/arbetskamrater.

Leif har ett relativt långsamt arbetstempo, vilket emellertid varierar. I arbetssituationen är det väsentligt att tilldelade arbetsuppgifter är tydliga och gärna återkommande samt att arbetsuppgifterna inte innehåller för mycket delmoment. Det fungerar bättre när Leif arbetar med en arbetsuppgift i taget och inte ställs inför omfattande parallella arbetsuppgifter.

Leifs sociala förmåga uttrycks också i att han trivs med och har lätt att samarbeta med andra människor.

Inför en arbetsträning på Verket är det betydelsefullt att Leif får en tillgänglig handledare som kan ge tydlig och utförlig arbetsinstruktion.

Under arbetsträningsperioden rekommenderas kontinuerliga avstämningsamtal mellan Leif, handledaren, Arthur/ Ebbe och arbetskonsulenten.

Pål Ericsson
Arbetskonsulent
Arbetscentrum Smedjan

Utlåtande från
Trampolinen :

Kandidatens utgångsläge.
Första kontakt med Trampolinen
96-12-09

Trampolinens bedömning
Särskilda svårigheter
Intakesamtal
96-02-20

Kandidatens förutsättningar

Vi såg det som viktigt att Leif fick möjlighet att lyckas med sina uppgifter på Trampolinen vid upprepade tillfällen för att på detta sätt höja hans motivation och hjälpa honom att arbeta mera självständigt. I början av tiden på Trampolinen hade vi därför mera täta kontakter med Leif.

Kandidatens närvaro och aktivitet.

Närvaro:

Leif har haft full närvaro under hela tiden. Han är mycket noggrann med att komma och gå på utsatt tid. När han är klar med sina arbetsuppgifter och inte har nya arbetsuppgifter att göra väljer han ändå att stanna kvar tills arbetstiden är slut.

Aktivitet:

Antal personliga möten 92

Antal gruppseminarier 15

Antal sparringträffar 2

Presenterade jobb genom jobbfinnernet 1

Praktik inom telemarketing 3 veckor

Praktik med ekonomiuppgifter 2 veckor

Sökt arbeten 25

Leif gjorde en strukturerad genomgång av sitt tidigare yrkesliv och privatliv (VIPP) för att hitta förmågor att använda i sin jobbsökning. Han hade svårt att se sammanhang och att arbeta självständigt med detta material. Tillsammans med handledaren hittade han förmågor som noggrannhet och pliktrogenhet. Han har även intresse för naturen och fotograferar gärna.

Leif ställde sig frågande till målsättningen med Trampolinen eftersom han hade en stark motivation att åter arbeta på Verket. Han kom slutligen fram till att han kunde tänka sig att pröva på ekonomiarbete eller arbete där telefonkontakter ingick.

Leif deltog gärna i seminarierna, men hade svårt att orka tillgodogöra sig informationen han fick. Han berättade att han hade svårt att sova en hel natt och därför sällan kände sig utvilad. Han har aktivt sökt arbete hos 25 telemarketingföretag genom att skriva brev till dessa och anmäla sitt intresse. Han har även följt upp breven med telefonsamtal.

Praktik:

Leif första praktik var hos Ny Marknads AB. Arbetet innebar att per telefon boka möten och dels att göra telefonintervjuer efter ett frågeformulär. Enligt handledaren på Ny Marknads AB var Leif noggrann, systematisk, långsam, och arbetade med ingående telemarketing eller kundservice.

På Nordiska kartongbolaget arbetade Leif med att katalogisera och sortera pappersförråd. Han kontrollerade även att underlagen stämde överens med företagets interna register. Var noggrann i sitt arbete, men arbetade i långsam takt.

Slutsatser:

Leif har arbetat plikttroget med de uppgifter han fått av oss på Trampolinen, han har varit långsam, men noggrann och haft svårt att ta egna initiativ.

Vi tror att Leif klarar ett arbete med strukturerade, tydliga uppgifter där han får arbeta i sin egen takt. Det är också viktigt att Leif har social samhörighet i arbetsgruppen han tillhör och gärna tillgång till handledare om han behöver ställa frågor.

Leif har ständigt återkommit till frågan att återgå till Verket eftersom han har kvar sin anställning. Han känner att han har såväl sin ekonomiska och sin yrkesmässiga trygghet hos Verket. Han har svårt att se att han kan få anställning hos någon annan arbetsgivare.

Leifs drivkraft går för närvarande åt att önska sig tillbaka till Verket och han känner sig inte beredd att söka annat arbete. Det är därför inte meningsfullt för Leif att fortsätta på Trampolinen.

Anna Bååth
handledare Trampolinen

Den 2 december 1996 kom Leif till mig som planerat. Vi gjorde en preliminär beräkning av vad han skulle få ut i bruttoinkomst vid förslaget halvt eller tre fjärdedels sjukbidrag. Jag lämnade broschyr om förtidspension/sjukbidrag och informerade om möjligheten att ansöka om bostadsbidrag och bostadstillägg. Jag lämnade dessutom en blankett, som Leif ska fylla i och skicka tillbaka. Uppgifterna i blanketten skulle ligga till grund för vilken procentsats Leif skulle betala i skatt. Leif sade att han vill börja arbetsträna på Verket innan vi böt ut sjukpenningen till partiellt sjukbidrag. Leif uttryckte åsikten ”att han sitter och somnar” som framförts från Trampolinen och arbetsgivaren är överdriven.

Leif ville arbeta halvtid, 20 timmar i veckan med sådana arbetsuppgifter som utredningarna har lett fram till. Han informerade mig också om att han var på väg till ett möte med facket på Verket efter besöket hos mig.

Tre dagar senare ringde Leif till mig och berättade att fackförbundet hade kontaktat honom och berättat att Verket hade enklare registreringsuppgifter att tilldela honom, men att arbetsgivaren ville att han skulle börja med att arbetsträna för att övertyga sig om att han har någon arbetsförmåga. Jag lovade att kontakta Ebbe.

Samma dag ringde jag till Ebbe. Han styrkte de uppgifter som jag fått. Jag fick också höra att arbetsgivaren önskade att Leif ska arbetsträna i fyra månader. Arbetsgivaren hade fått beskedet att Jan lovat att närvara vid uppföljningsmötet efter det att Leif hade arbetstränat. Jag bad att få återkomma till Ebbe sedan jag varit i kontakt med Jan. Jag ville veta om Leifs hälsotillstånd hade försämrats eller om en tidigare medicinsk bedömning fortfarande gällde. Alltså att Leif skulle arbetspröva i fyra veckor inte i fyra månader som Ebbe meddelade.

Den 6 december diskuterade jag ärendet med kontorets rehabiliteringskonsult. Vi bestämde då att om det behövs mer, låter vi Leif arbetspröva ytterligare en kortare period. Vi började med fyra veckor tills vi varit i kontakt med Jan.

Samma dag ringde Leif till mig. Jag informerade honom om att jag hade talat med Ebbe och fått veta att arbetsgivaren önskade att Leif skulle arbetsträna i fyra månader. Då framförde Leif att han ville börja arbetsträna för att komma upp i heltidsarbete. Jag berättade vidare att jag ville komma i kontakt med Jan Sunesson för att höra om den medicinska bedömningen hade förändrats. Jag bad att få återkomma efter kontakt med Jan Sunesson.

Efter samtalet med Leif ringde jag omedelbart till Jan. Han var på plats. Jag berättade att Leifs arbetsgivare önskade att Leif skulle arbetspröva i fyra månader för att övertyga sig om att Leif faktiskt hade arbetsförmåga. Jag berättade också att Leif ville fortsätta träna upp sin arbetsförmåga till heltid. Jag frågade om den medicinska bedömningen kvarstod. Jan svarade att ingen förändring skett och om det visar sig att Leif inte somnar på sin arbetsplats under fyra veckors arbetsprövning kan han börja arbeta partiellt. Om det blir halvtid eller tio timmar i veckan får arbetsprövningen visa. Jan stödjer Leif i att senare börja träna upp arbetsförmågan igen under kommande sjukbidragsperiod, men inte just nu. Utökningen av arbetsförmågan måste ske i mycket långsam takt efter att han har börjat arbeta med lön.

Jag informerade Jan om att jag hade för avsikt att efter arbetsprövningen byta ut Leifs sjukpenning mot sjukbidrag i den omfattning arbetsförmågan kommer att vara nedsatt. Jag lägger förslaget och socialförsäkringsnämnden beslutar. Jan lovade delta på nästa uppföljningsmöte på Verket.

Efter samtalet med Jan ringde jag till Ebbe. Han var inte inne så jag lämnade ett meddelande på telefonsvararen att jag önskade kontakt med honom.

Den 9 december ringde Leif. Han berättade att han kommer att söka arbetsgivaren själv för att diskutera när arbetsprövningen kan börja. Han tänkte sedan besöka mig för att ansöka om rehabiliteringsersättning. Jag informerade Leif om att jag kommer att bevilja fyra veckors arbetsträning för att utreda om han somnar på jobbet. Jag talade om för Leif att jag varit i kontakt med Jan alldeles nyss. Han bedömde att fyra veckor skulle räcka. Jag lovade Leif att komma till uppföljningsmötet efter arbetsprövningen på Verket. Jag framhöll att om Leif inte somnade på jobbet skulle han börja arbeta och få lön från Verket i den omfattning som han har arbetsförmåga.

Den 12 december ringde Ebbe upp mig. Han berättade att Leif kunde börja arbetspröva i fyra veckor på Verket med lämpliga arbetsuppgifter. En handledare skulle tilldelas Leif. Ebbe sa att Leif skulle återkomma till mig för att meddela datum för uppföljningsmötet. Fungerade Leifs arbetsprövning var avsikten att Leif skulle bedömas ha arbetsförmåga att börja arbeta på Verket med lön.

Den 16 december ringde Leif och berättade att han skulle börja arbetsträna den 7 januari 1997 på Verket. Han framhöll igen att arbetsgivaren önskade fyra månader, men jag talade om att jag bara kommer att bevilja fyra veckor för att utreda om han somnar på jobbet. Vi bestämde att Leif skulle besöka lokalkontoret den 20 december kl. 9.30.

På utsatt tid kom Leif till mig på kontoret. Han ansökte om hel rehabiliteringsersättning i fyra veckor då han skulle arbetspröva på Verket i nya arbets-

uppgifter. Jag beviljade hans ansökan. Jag betonade att det slutliga målet är att han ska kunna återgå till lönearbete i den omfattning arbetsprövningen leder fram till. Leif kallade mig till uppföljningsmöte på Verket den 27 januari. Leif önskade mig God jul och jag önskade honom detsamma.

När Leif gick kände jag mig glad för hans skull. Han var på väg mot sitt mål. Det kändes som om jag vunnit en miljon, att vi hade lyckats att ”gå Leifs väg”.

27 januari 1997, uppföljningsmöte på Verket

En kall januaridag på väg till Leifs arbetsplats passerade jag bilar som satt fast med däcken i snömodden på stans gator. Solen sken från en klarblå himmel. Staden var i full gång. Bilar med varutransporter stod parkerade på gatan och blockerade trafiken.

När jag kom fram till Verket gick jag in i vestibulen och anmälde mig i receptionen. Vakten ringde upp till Arthur, gav mig mitt besökskort och hänvisade mig till hissen – sex trappor upp. Jag satte besöksbrickan på kavajslaget och gick till hissen. Jag tryckte på knappen. Dörrarna som öppnades var kromfärgade och tjocka. Jag klev in i hissen och dörrarna stängdes bakom mig. Ljudet inne i hissen blev alldeles dovt. Jag tittade mig i hisspegeln och tänkte: vart är jag på väg?

Hissdörrarna öppnades. Jag steg ut på en lysande röd matta. Väggarne var täckta med träpanel, kanske mahogny.

Leif tog emot mig och visade var jag kunde hänga av mig vinterkappan.

– Vi ska vara i det här rummet, sa Leif och pekade mot rummet bakom sig. Dörren var öppen. Jag såg Arthur där inne. Han fick syn på mig, ropade hej och kom glatt leende med bestämda steg ut ur rummet mot mig.

Jan och Lisa kom ut ur hissen. Vi hälsade. Arthur bjöd oss välkomna in i sitt arbetsrum.

Vi gick in. En hisnande utsikt mötte oss. Med hela stan i bländande ljus framför oss stod vi förstummade och tittade ut. Det var Jan som bröt tystnaden:

– Så här vill jag också ha det. Jag vill också börja arbeta här.

Jag med, sa vi övriga i kör. Vi skrattade och tittade på Leif. Han skrattade med oss.

Jag såg mig omkring i det stora, ljusa L-formade rummet. På Arthurs mahognyskrivbord fanns högar med papper. Arbetsstolen var i ljusbrunt skinn utan armstöd. Bakom den och framför skrivbordet fanns bokhyllor, fyllda med böcker, uppslagsverk, årsböcker och flera röda A4 pärmar.

Vi tog plats på mjuka stolar runt det ellipsformade blanka mahognybordet. På väggen mitt emot mig hängde en snidad och förgylld väggpendyl med romerska siffror. Urfodralet kröntes av korsande ymnighetshorn. Bredvid pendylen hängde ett porträtt på en äldre man. Jag vet inte vem han var. Men han såg bestämd ut.

Jag tittade på Leif. Han såg stolt ut när han serverade oss kaffe och chokladmuffins.

Vi småpratade medan vi drack kaffe. Stämningen i rummet var avspänd. Plötsligt öppnades dörren och Ebbe kom inspringande, sprudlande av vitalitet och satte sig på den lediga stolen under väggpendylen.

Han tog en chokladmuffins. Den låg som en tennisboll i hans hand. Han tog en tugga. Jag tyckte han såg ut som ett nöjt och tryggt litet barn.

– Jag tror att jag aldrig har ätit en så god chokladmuffins som den här, sa han och tittade kamratligt på Leif. Jag är glad att du har kommit tillbaka till Verket.

Därefter såg han på oss andra i tur och ordning och sa:

– Jag är förresten väldigt glad att ni alla är här. Det är faktiskt första gången vi ses här på Verket allihop.

Jag kände hur han förde oss samman, hur vi kunde känna oss trygga med varandra. Han harklade sig innan han lite uppfordrande frågade Leif vad han jobbat med, hur det varit och hur han tyckte det hade fungerat de här veckorna. Jag fick intrycket att de redan hade pratat med varandra och att han visste svaret.

– Jag är glad över att vara tillbaka på Verket, trots att jag har fått nya arbetsuppgifter, sa han. Jag har registrerat transaktioner och gjort avstämningar varje dag i fyra timmar. Arbetstiden har varit mellan nio och två. Jag har fått arbetsinstruktioner från två personer. De fungerar som handledare. Min restid mellan jobbet och bostaden är ungefär en timme per dag. Jag tycker själv att det har fungerat väldigt bra. Jag har visserligen varit sjukskriven för magsjuka några dagar och kände mig lite trött ett par dagar, men jag har inte somnat under arbetstid.

Leif tittade på Jan som om han sökte dennes stöd. Hans röst var koncis och klar när han uttryckte sin vilja:

– Jag vill därför börja arbetsträna igen för att komma upp i sex timmars arbete per dag fem dagar i veckan, helst heltid.

Jan tycktes inte behöva fundera. Hans svar kom direkt:

– Jag rekommenderar dig att fortsätta arbeta 20 timmar i veckan, alltså fyra timmar om dagen, fem dagar i veckan. Du kan ha som mål att utöka arbets-

förmågan senare, men inte nu. Det är viktigt att det går i långsam takt... att du inte pressar dig.

Jag föreslog Leif att han skulle ansöka om förlängd 3/4 rehabiliteringsersättning till och med den 3 mars 1997. Målet är, sa jag, återgång till halvtidsarbete med lön från och med den 4 mars 1997. Lön kommer att betalas ut med 1/4 lön från och med den 4 februari.

3 mars 1997, uppföljningsmöte på Verket

Vi satt på samma platser runt Arthurs sammanträdesbord som vid föregående möte. Ingen saknades.

– Jag arbetar från och med idag tio timmar i veckan med lön, berättade Leif. Jag har arbetstränat två timmar utöver mina två avlönade arbetstimmar. Min handledare och jag är inte överens om hur mycket jag klarar av att arbeta. Jag tycker att jag klarar fyra timmar om dagen och vill därför arbeta halvtid med lön.

– Jag har också fått information från din handledare att du inte orkar arbeta fullt ut fyra timmar om dagen, sa Ebbe. Vårt förslag är därför att du arbetar tio timmar med lön och börjar delta i våra friskvårdsaktiviteter för att bygga upp den fysiska arbetsförmågan.

Ebbe vände sig till mig och fortsatte:

– Vi vill erbjuda Leif sjukgymnastik 2-3 gånger i veckan, och att han gör en hälsoprofil.

Jag lyssnade och tänkte att det här låter positivt för Leif, som vill vistas på Verket. Här fanns möjlighet för Leif att göra en aktivitet utan prestationskrav tillsammans med andra. Han kunde också få kontakt med företagshälsovården.

– Vi föreslår också att Leif ska börja simma eller delta i någon annan gruppaktivitet som han tycker om, fortsatte Ebbe. Vi föreslår därför att arbetsträningen återupptas längre fram och lägger det som ett förslag i den kommande rehabiliteringsplanen.

Det här förslaget lät positivt, tänkte jag. Leifs reaktion på förslaget kom snabbt:

– Jag är gärna med och deltar i friskvårdsaktiviteterna och jag vill göra en hälsoprofil, men jag vill fortsätta att arbetsträna på en gång, för jag vill arbeta mer än 10 timmar.

Vägghendelen slog tre silverspröda slag. Lisa tog pennan som låg framför henne för ett anteckna något, men la den ifrån sig igen. Jag undrade om de andra väntade sig att jag skulle säga något, men just då tyckte jag inte att jag

hade något att säga. Leifs samarbetsförmåga, utan att ge upp sin egen vilja, imponerade på mig.

– Jan lutade sig fram och såg på Leif. Jag hade sett Jans kroppsspråk förut. Den manande läkarauktoriteten:

– Jag rekommenderar dig att skynda långsamt, för att du ska ta tillvara det som du nu har byggt upp i arbetsförmågan, sa han lågmält, annars kan ditt hälsotillstånd försämrast.

Jag såg att Leif lyssnade, böjde ner sitt huvud, lutade sig med överkroppen mot stolsryggen och såg ut som om han tänkte efter. Ingen sa något. Vi väntade på Leifs svar. Jag anade vad han måste svara.

– Okay, jag får acceptera att jag bara klarar två timmar om dagen, men jag vill gärna ha en arbetstid på två timmar om dagen fem dagar i veckan.

– Jag är övertygad om att det är ett bra beslut för dig själv i dagsläget, sa Jan bekräftande.

– Vad jag förstår går det alldeles utmärkt att du väljer den arbetstid som du föreslog, skyndade sig Ebbe att lägga till.

Leif vände sig mot mig och frågade:

– Vad ska jag göra nu?

Jag svarade:

– Vi behöver göra en rehabiliteringsplan. Jag vill gärna att du och jag håller kontakten med varandra för att förbereda de administrativa uppgifterna som behövs för att byta ut din 3/4 sjukpenning till förslaget 3/4 sjukbidrag.

– Jag ringer dig, sa Leif.

Jag tänkte att den bistra sanningen verkade vara att de inte kunde erbjuda Leif mer än tio timmar i dagsläget. Men det var ändå tio timmar som Verket betalade och Leif var tillbaka!

Det var som om Arthur hade läst mina tankar. Han sa:

– Jag är väldigt glad att du är tillbaka på Verket, Leif. Det har varit en lång väg hit. Jag hoppas att du kommer att trivas med dina arbetsuppgifter. Visserligen är dessa arbetsuppgifter tillfälliga, men Ebbe fortsätter leta efter varaktiga arbetsuppgifter.

– Jo, jag ”finkammar” varje avdelning och har en dialog med cheferna som lovat att återkomma till mig, fyllde Ebbe i. Jag och Leif träffas regelbundet tillsammans med en arbetskollega till honom varje vecka. Det är han som är Leifs handledare i det dagliga jobbet.

Han vände sig till mig och fortsatte:

– Det är inte Arthur som är Leifs chef längre.

Vem kommer då att vara Leifs handledare framöver, frågade jag.

– Det är Åke Fors. Trots att jag inte längre är Leifs chef kommer Leif och jag att ses varje dag. Vi har ju våra arbetsrum intill varandra. Men ni andra som inte arbetar på Verket kommer jag inte att träffa igen. I varje fall inte i den här konstellationen. Men det känns lite tråkigt att avsluta den här kontakten i gruppen.

Han gjorde en lång paus. Sedan sa han:

– Tack allesammans.

Jag såg i Arthurs ögon att han var rörd.

Den 4 mars 1997 ringde Leif till mig som vi hade avtalat på uppföljningsmötet. Han ville veta vad han behövde göra för att försäkringskassan skulle byta ut sjukpenningen mot sjukbidrag. Jag bad Leif fylla i en blankett som jag lovade att skicka hem till honom. Jag förklarade att försäkringskassan behövde uppgifter om hans ekonomi för att kunna betala ut rätt ersättning och inte dra för lite skatt på ersättningen. Jag informerade också om möjligheten att ansöka om bostadsbidrag och bostadstillägg eftersom Leif hade två minderåriga barn.

I rehabiliteringsplanen bestämde vi att jag skulle sammanfatta vad som bestämts på mötet. Alltså att Leif skulle fortsätta arbetsträna i långsam takt för att på sikt börja arbeta halvtid. Leif skulle också göra en hälsoprofil och delta i de friskvårdsaktiviteter som förekom på Verket. Leif skulle också gå i sjukgymnastik på företagshälsovården två-tre gånger i veckan under sjukbidragsperioden. Leifs arbetstid skulle omfatta två timmar om dagen, fem dagar i veckan. Jag lovade skicka honom uppgifter om hur mycket han skulle få i ersättning om han fick 3/4 sjukbidrag.

Den 14 mars kom blanketten med hans inkomstuppgifter. Jag kontrollerade lönen hos Verkets lönekontor.

Den 2 april skickade jag ett kommuniceringsbrev med bilagor till Leif.

Brevet innehöll en föredragningspromemoria med ett förslag till beslut om att byta ut Leifs sjukpenning mot 3/4 sjukbidrag. I promemorian fanns också en sammanfattning om de rehabiliteringsinsatser som pågått och kopior på läkarutlåtanden och arbetsutlåtanden från Smedjan och Trampolinen.

Den 17 april inkom en skrivelse från Leif. I skrivelsen stod:

...

Synpunkter på förslag till beslut om tre fjärdedels sjukbidrag

”Jag arbetar nu 50 % kl. 9.00–14.00 varje dag och tycker att det fungerar väldigt bra. Jag ifrågasätter att sjukbidrag skall utgå under så lång tid som två år och föreslår att det omprövas efter ett år.

Jag anser att målet om återgång i halvtidsarbete kan uppnås snabbare än på 2 år.”

...

Med vänliga hälsningar
Leif Mellgren

Jag ringde till Leif samma dag skrivelsen kom. Vi diskuterade och kom fram till att det inte ändrade förslaget om att byta ut Leifs sjukpenning mot 3/4 sjukbidrag till och med maj 1999. Jag lämnade förslaget till föredragande i socialförsäkringsnämnden.

Leif var inte nöjd med att försäkringskassan bytte ut sjukpenningen, men accepterade att förslaget kvarstod.

Jag sa att lagen föreskrev att när den försäkrades arbetsförmåga var partiellt nedsatt under längre tid måste jag ta upp ärendet i socialförsäkringsnämnden och föreslå dem att besluta att den försäkrade får 3/4 sjukbidrag.

Jag informerade att om det visar sig att Leif tidigare får tillbaka en arbetsförmåga till 50% är det bara att byta omfattningen på sjukbidraget.

Den 17 april 1997 skrev föredragande i socialförsäkringsnämnden i journalen att skrivelsen inte ändrade förslaget till beslut. Leifs skrivelse delades ut till alla ledamöterna vid sammanträdet.

Socialförsäkringsnämnden beslutade den 6 maj 1997 att under två år från och med juni 1997 byta ut Leifs 3/4 sjukpenning mot 3/4 sjukbidrag fr.o.m. maj 1999.

Ett par dagar senare ringde Jan och ville byta datum för nästa uppföljningsmöte. Han föreslog den 29 september kl. 15.00 istället. Jag bad att få återkomma efter att jag varit i kontakt med Ebbe.

Samma dag ringde jag till denne. Jag lämnade meddelade på hans telefonsvarare att Jan inte kunde komma på mötet den 1 september och föreslog i stället den 29 september kl. 15.00.

Dagen efter ringde Ebbe och lämnade ett nytt förslag till mötet – den 6 oktober kl.15.00. Han berättade att Leif hade arbetstränat två timmar om dagen utöver sin ordinarie arbetstid och att det hade gått bra. De hade nu planerat att ge Leif nya arbetsuppgifter i diariet från och med 1 september. På diariet fanns det möjlighet att utöka arbetstiden när Leif orkade arbeta mer. Jag lovade att återkomma till Ebbe när jag hade varit i kontakt med Jan.

Samma dag ringde jag till Jan. Jag lämnar meddelande på telefonsvararen om att det inte fungerade att träffas det datum Jan hade föreslagit och föreslog den 6 oktober kl. 15.00 istället.

Ett par dagar senare ringde Jan och bekräftade den nya sammanträdestiden.

Den 22 augusti ringde jag till Verket och lämnade meddelande via växeln att vi alla kunde närvara den 6 oktober kl. 15.00.

På uppföljningsmötet den 6 oktober på Verket deltog Leif, Ebbe, Jan, Lisa, Leifs nya chef Pia Lund och jag. Leif hade fått nya arbetsuppgifter på diariet som han sa att han trivdes med. Pia Lund var en medelålders kvinna som var lugn och tydlig i sin framtoning. Hon berättade att Leif och hon kände varandra sedan tidigare. Jag fick ett positivt intryck av Pia.

Jag tänkte att det här skulle säkert bli en bra efterträdare till Arthur. Leif verkade gladare. Han sa att det kändes roligare att gå till jobbet och veta att det var hans bestämda arbetsplats.

Vi bestämde att Leif skulle fortsätta arbetsträna två timmar om dagen och börja arbeta 20 timmar i veckan med lön fr.o.m. den 1 november 1997. Jan påpekade att det ur medicinsk synpunkt var viktigt att all förändring skedde i mycket långsam takt på grund av Leifs hälsotillstånd. I den fortsatta rehabiliteringsplanen skulle det framgå att Leif fortsatte att arbetsträna för att på sikt utöka arbetsförmågan till sex timmar om dagen fem dagar i veckan. Leif

skulle dessutom fortsätta delta i friskvårdsaktiviteter på Verket. Jag planerade då att minska Leifs sjukbidrag från och med november 1997 till ½ sjukbidrag. Nytt uppföljningsmöte planerades till den 9 februari 1998 kl. 15.00 på Verket.

När mötet nästan var slut sa jag det som hela tiden tyngt mig. Det jag försökt känslomässigt distansera mig ifrån med hjälp av min yrkesroll:

– Jo, det var en sak till som ni måste få veta, sa jag.

Det blev mycket tyst i rummet.

Jag måste berätta att jag på grund av varsel är tvungen att sluta arbeta på försäkringskassan och avsluta mina rehabiliteringskontakter.

Jag försökte hålla min egen sorg utanför det jag själv skulle utföra. Det kändes så svårt att säga adjö innan Leif var i mål.

Jag såg deras ansikten – först rådlöshet sedan sorg och vrede. Och så i tystnaden en väldig värme.

Vi pratade lite om försäkringskassans befarade underskott som angavs som skäl för varslen, omorganisation och arbetsplikt under uppsägningstid. De undrade vad jag skulle göra. Jag berättade att jag skulle börja heltidsstudera inom personalområdet.

Jag talade om att Leif skulle få en ny kontaktperson på försäkringskassan, men att jag inte visste vem det var. Jag önskade Leif lycka till i fortsättningen med sin rehabilitering.

När jag kom ut på gatan och sagt adjö, kom tårarna. Jag tänkte att det var tur att det var mörkt.

* * *

I försäkringskassans journalanteckningar framkommer följande:

Den 9 augusti ringde Leif till försäkringskassans lokalkontor och kallade den nya handläggaren till uppföljningsmöte på Verket fredag den 6 februari 1998. Leif informerade handläggaren om att arbetsgivaren kommer att betala lön för 3/4-tid. Leif ville därför minska sitt sjukbidrag från halvt sjukbidrag till 25% sjukbidrag.

Enligt noteringen i akten hade försäkringskassan inte möjlighet att närvara vid uppföljningsmötet. Mötet bestämde att Leif skulle ringa försäkringskassan efter mötet och informera. Enligt notering i journalen förstod Leif att ingen från försäkringskassan kunde närvara.

Den 10 februari 1998 kom ett brev från Jan Sunesson med förslag till försäkringskassan att sjukbidraget skulle minskas med 1/4 då Leifs hälsotillstånd hade förbättrats.

I journalanteckningen framkommer att handläggaren tog ett provisoriskt beslut att från och med den 1 mars 1998 minska sjukbidraget med 25%.

Samma dag ringde handläggaren till Leifs lönekontor för att höra vilken lön Leif kommer att få då han arbetar sex timmar om dagen fem dagar i veckan.

Den 10 mars skickar försäkringskassan en kopia på föredragningspromemorian med bilagor till Leif. Av denna framgick förslag till beslut om minskning med 1/4 av Leifs sjukbidrag från halvt sjukbidrag till 1/4 sjukbidrag fr. o.m. den 1 mars 1998.

Socialförsäkringsnämnden beslutade enligt förslaget.

I journalen framkommer att det är tre olika personer som handlagt ärendet inom rehabiliteringsgruppen innan ärendet kom till den föredragande i socialförsäkringsnämnden.

Den 26 augusti kom ett brev från Leif till försäkringskassan. I brevet skrev Leif den 25 augusti 1998:

Refererande till vårt samtal får jag härmed meddela att jag kommer att arbeta 100 % fr.o.m 98 09 01. Mitt sjukbidrag på 25 % ska således upphöra från detta datum.

Försäkringskassan gör då en provisorisk indragning av Leifs 1/4 sjukbidrag fr.o.m. den 1 september 1998.

Den 9 september ringde en handläggare på försäkringskassan till Leifs lönekontor för att få reda på den aktuella lönen vid hel arbetsförmåga, men kom inte i kontakt med någon där. Handläggaren gjorde då bedömningen att om Leif skulle bli sjuk igen fick han anmäla sin nya lön. Hon skrev en ny föredragningspromemoria om förslag till beslut om indragning av Leifs 1/4 sjukbidrag från och med 1 september 1998.

Den 7 september sker kvalitetskontroll av ärendet.

Den 8 september ringde handläggaren till Leifs lönekontor och fick Leifs aktuella heltidslön. Handläggaren skickade därefter en kopia på föredragningspromemorian om förslag till beslut om indragningen till Leif.

Här slutar försäkringskassans journal.

Ebbe avslutade sin kontakt med Leif i mars 1999. Ebbe berättade för mig att Verket köpt ut honom. Han hade därefter började studera på heltid.

Intervjuerna

Leif Mellgren:

Hade du någon gång något annat mål än att komma tillbaka?

Mitt mål var hela tiden att komma tillbaka till Verket. Jag ville komma tillbaka och arbetsträna där, men det pågick ju en omorganisation. De tyckte att de hade svårt att ta emot mig. Det är väl vad jag kommer ihåg.

Hur kändes det att sitta där på rehabiliteringsmötet?

Ja, det kändes väl inte speciellt roligt, det kan jag ju inte säga, men samtidigt var det ju bra att jag i alla fall hade kontakt med min arbetsgivare.

Upplevde du att du fick något stöd av dem?

Ja, fast jag kände väl ... att de inte ville ta tillbaka mig. De tyckte att jag kändes lite jobbig.

Om du tänker på Ebbe som personalhandläggare och om du tänker på Arthur som var din chef, vem fick du mest stöd av?

Jag tycker väl att jag hade mest stöd av Ebbe.

Hur såg kontakten med arbetsgivaren ut medan du var på sjukhuset?

Ebbe kom ju och besökte mig på sjukhuset. Jag tror han var där men Arthur var nog bara med en gång.

Var det på det mötet (Södersjukhuset) vi träffades?

Ja, det var det nog.

Hur såg din kontakt ut med försäkringskassan innan dess?

Innan dess bodde vi i Trollskogen, och då hade jag kontakt med försäkringskassan där. ... Jag blev sjuk första gången september -92. Men jag hade aldrig någon riktig kontakt med försäkringskassan. Vi flyttade ju hit i november -92 och då var jag sjukskriven. Efter det var jag ju också tillbaka på Verket och arbetstränade några gånger. Det gick inte så bra. Det var kanske därför de var så negativa till att ta tillbaka mig för ytterligare arbetsträning.

Hur upplevde du arbetsträningen utanför Verket? Vad minns du? Vad hände?

Jag kom tillbaka till min avdelning och arbetstränade där.

På Verket?

Ja, men det var nog innan du kom med i bilden.

Det var det som var den stora frågan i omorganisationen. Var skulle du arbetsträna?

Ja, och det var då du tog fram det här med Smedjan, eftersom jag inte fick komma till Verket. Jag accepterade ju att jag inte kunde komma tillbaka och då tyckte jag det var positivt att få pröva på Smedjan. Jag kan ju inte säga att jag trivdes speciellt bra. Jag kommer ihåg att de gjorde en utvärdering på Smedjan.

Vad ledde den fram till? Minns du det?

Jag minns att de hade uppfattningen att jag hade lite nedsatt arbetsförmåga och att kanske inte alla jobb var lämpliga för mig.

Stämde det överens med din egen bild?

I och för sig tyckte jag att jag skulle kunna komma tillbaka och göra visst ekonomiarbete som jag hade hållit på med tidigare. Men så var det ju det här med omorganisationen och att de inte ville ta emot mig.

Vad var skälet? Kommer du ihåg det?

Ja, det var ju att de inte hade några arbetsuppgifter.

Vad hände sen då?

Det var väl då arbetsgivaren kom med förslaget att jag skulle börja på Trampolinen och att jag där skulle komma underfund med vad man ville göra med mitt liv.

Vad fick du göra där?

Ja, man fick visa vad man var bra på och vad man var dålig på. Jag vet inte vad de kallar det för, de kallar det för något speciellt. Det kanske du kommer ihåg?

Jag minns att det satt någonting på väggen som du höll på och plockade med men jag minns inte heller vad de kallade det.

De kallade det för något speciellt.

Kanske intresseinventering. Kom du fram till någonting som du inte visste förut?

Nej, det tyckte jag inte direkt att jag gjorde men du var ju där på möte också. Jag kommer också ihåg att Jan var med.

Kommer du ihåg någon speciell händelse när vi var där på mötet?

Nej, det enda jag kommer på var att det var sista gången när vi var där. Då hade Trampolinen flyttat till Ringvägen. Det kanske du kommer ihåg. Jag kommer ihåg att Arthur, Ebbe och du var med. Då var Arthur väldigt negativ till att jag skulle komma tillbaka till Verket. Jag kände det så.

Minns du hur han uttryckte sig?

Nej, det kommer jag inte riktigt ihåg ...jag ville att de skulle ordna med någon arbetsträning åt mig på Verket.

Hur tänkte du när Ebbe och Arthur föreslog en förlängning av arbetsträningen på Trampolinen?

Jag började på Trampolinen, som de sa jag skulle göra, men nu tyckte jag att det var dags att jag fick komma tillbaka till Verket.

Fast jag var ju tvungen att acceptera förlängningen.

Det pågick väl i sex månader. Var det så lång tid? Ja, det var det väl. Men då hade jag ju kontakt med Arthur och han lovade att jag skulle få komma och arbetsträna igen.

Var facket med?

Ja, de var nog med också. Det var först senare som jag var i kontakt med Arthur och då sa han att han skulle försöka ordna så att jag skulle få komma till hans avdelning och arbetsträna.

Hur kände du då?

Jo, jag blev ju klart glad för det. Så kom jag dit och de hade ju ingen tjänst åt mig utan jag fick hjälpa till lite med sånt som andra jobbade med. Sen hade ju Arthur kraven på sig att han inte fick utöka personalstyrkan på avdelningen.

Hur såg din kontakt ut med Ebbe under den perioden?

Jo, då hade jag kontakt med Ebbe och det var han som ordnade fram ett annat jobb på Verket.

Var facket med då också?

Ja, de var nog med också, tror jag. Jobbet var då på diariet på Verket, att diarieföra alla inkommande handlingar.

Du har ju gjort ett otroligt arbete. Vad fick du för stöd av facket? När det inte var några möten, hur såg den kontakten ut?

Det var ju inte mycket kontakt jag hade, tycker jag. Jag var ju heller aldrig i någon konflikt med arbetsgivaren.

Känner du idag att arbetsgivaren ville att du skulle komma tillbaka?

Jag kände det så hos Ebbe, för det var ju han som ordnade fram det här jobbet, den här tjänsten åt mig, på diariet. Sedan slutade ju Ebbe och då fick jag den här nya chefen, Yvonne Åkerström, och hon ville inte ha mig kvar där på diariet utan då fick jag komma till godsmottagningen.

Hur hanterades den förändringen?

Det hanterades som så att vi skulle ha ett medarbetarsamtal – den nya chefen och jag. Det var utsatt tid och vi skulle ha samtalet. Jag sa: ”Ska vi ha det här mötet då?” ”Nej”, sa hon, ”vi ska träffa personalchefen Sven Bengtsson.” ”Varför det?”, sa jag, för jag visste ju ingenting.” ”Det säger jag inte nu utan det får du veta då när vi ska träffa honom.”

Vad kände du då?

Jag fattade inte vad det var då, utan först när vi kom dit. Då sa hon att jag gjort vissa fel i arbetet. Hon ville inte att jag skulle vara kvar där. Hon menade att det var hon som var ansvarig och att de fel som gjordes var hon ansvarig för. Därför tyckte hon att jag inte kunde vara kvar på den avdelningen.

Kunde du se de fel som hon såg?

Det var ju tusentals papper som skulle arkiveras och det kan ju hända att det blir något fel då och då. Fel kan alla människor göra.

Vad kände du i den här situationen?

Jag kände mig lite orättvist behandlad faktiskt.

Vad tänkte du?

Jag fick kontakt med Sven Bengtsson, personalchefen. Då var ju inte Ebbe kvar längre, utan det var han och jag som hade kontakt tillsammans med hon som var avdelningschef på den avdelning som diariet löd under. Avdelningschefen sa att hon skulle ordna ett annat arbete åt mig.

Frågade de vad du ville ha?

Nej, det gjorde de inte utan jag erbjöds då jobbet i vaktmästeriet.

Har du fått behålla din lön?

Ja, det har jag fått.

Vad är svårast att acceptera?

Det är väl arbetsuppgifterna. Jag har ju haft ett kontorsarbete i hela mitt liv, i snart 30 år. Och så får man en helt annorlunda typ av arbete!

Finns det något kontorsarbete i godsmottagningen?

Ja, det finns det ju. Det är fraktsedlar och sånt där och man har vissa kontakter med Ragnsells då de skall komma och tömma containers med skräp. Det är lite kontorsarbete också. Det tycker arbetsledaren för gruppen är bra. Han tycker det är bra att det finns någon som har lite pappersvana. De brukar lämna över såna arbetsuppgifter till mig.

Hur ser kontakten ut med dina tidigare arbetskamrater?

Det är ju en ganska dålig kontakt.

Åker du upp ibland och hälsar på dem?

Nej, det gör jag inte.

Kommer de ner till dig?

Nej, det gör de inte.

Hur ser kontakten ut med Jan idag?

Jag har inte haft någon kontakt med honom sedan han slutade någon gång 1999.

Ringde han och sa adjö då?

Nej. När jag fick besked att jag inte fick vara kvar på diariet ringde jag till Jan och berättade det. Då visste jag inte om jag skulle få något annat jobb.

Fick du något råd?

Nej, jag fick inte några råd av honom direkt. Det var då han berättade att han skulle sluta. Men han sa att han skulle göra en journalanteckning om vårt samtal.

Är du lika intresserad av ditt jobb idag som du har varit hela tiden?

Det var ju roligare uppe på ekonomiavdelningen.

På vilket våningsplan jobbar du idag?

Idag jobbar jag längst ner, i källaren alltså.

Hur känns det att gå in på en arbetsplats där du har jobbat nästan längst upp?

Det känns inte så kul. Man ser ju inte vad det är för väder ute till exempel. Det gör man inte. Gods har alltid kommit via stora nedfarten. Vaktmästeriet ligger tre våningar under jorden.

Törs du söka nytt jobb idag?

På Verket? Eller utanför Verket?

Arbetsmarknaden såg annorlunda ut då?

Det var ju tuffare arbetsmarknad då.

Skulle du kunna tänka dig att lämna Verket idag?

Ja, det beror väl på om jag hittar något annat jobb som är roligt. Det skulle jag nog kunna göra. Det man har emot sig nu är ju åldern. Jag blir 52 år nu. Jag har ju sökt andra jobb också.

När då?

När jag var ute och arbetstränade på det här telemarketingföretaget. Då sökte jag en del jobb. Det fanns ju somliga som sa rakt ut att man var för gammal.

Men det är ju alltså tre år sedan. Då var du ju inte ens 50 år fyllda.

Nej, precis det är ...

Hur många år har du jobbat på Verket idag?

Sedan 1971. Så det är 29 år. Det blir 30 år nästa sommar.

Har du någon minnesbild av det där? Om du inte hade varit en aktiv och så målinriktad aktör, hur hade det sett ut då?

Hade jag velat så hade jag kunnat driva det här till förtidspension. Men det ville jag inte. Jag ville komma tillbaka och arbeta. Jag ville inte bli sjukpensionär då.

Var tror du själv knuten låg och när vände det? När började din situation förändras?

Började när, menar du?

När kom det första som du minns som positivt?

Det som inte var positivt, det var ju att jag inte kände mig välkommen tillbaka då jag kom på arbetsträning när jag blev sjuk första gången.

Det var det allra första?

Ja, och jag var ju tillbaka flera gånger och arbetstränade. Jag tyckte de var dåliga på att ta emot mig faktiskt. Arthur kom inte in och pratade med mig. Det var ju ytterst sällan gruppchefen över huvud taget pratade med mig. Det var lite jobbigt.

Var fanns facket då?

Då hade vi nog inte någon kontakt med facket heller.

När kom den första besvikelsen?

Ja, det var första besvikelsen. Den andra besvikelsen, det var ju att jag inte fick komma tillbaka vare sig efter det här med Trampolinen eller Smedjan.

När började det bli till något positivt för dig?

Det var väl när Arthur sa att jag skulle få komma och arbetsträna där. Det kändes positivt och det gjorde det också senare, när Ebbe ordnade det här jobbet på diariet. Jag fick en tjänst där.

Karin Mellgren, Leifs hustru

Vi träffades på rehabiliteringsmötet på Södersjukhuset.

Jag kommer egentligen mest ihåg det där mötet på Serafimerlasarettet, men när du säger Södersjukhuset så kommer jag ihåg ett möte med många personer, flera som jag inte hade träffat förut.

Vilka hade du träffat?

Jag hade träffat Märta, Ebbe och Arthur och lite sjukhusfolk men jag vet inte riktigt var de jobbade och vad de hade för funktion.

Berättade aldrig någon det?

Jo, men de jobbade på lite olika scheman och det flyter liksom ihop. Leif var ju intagen i lite olika omgångar. Först på akuten och sedan på avdelning. Så det är några läkare som har passerat förbi innan Märta Johansson lade sin hand över det här. Men samtidigt styrde hon ju mycket själv. Som anhörig fick man ju aldrig riktigt koll på vad de gjorde och vad som hände på sjukhuset. Det tycker inte jag.

När började de bemöta dig som anhörig?

Hon gjorde det, tycker jag, men det var ändå hon som styrde. Hon överlät inte riktigt till någon kontaktperson att hålla i det hela.

Men hade Leif kontakt med öppensykiatrin mellan sjukhusvistelserna?

Ja, det tror jag väl.

Hur såg kontakten ut mellan sjukhuset och öppensykiatrin?

Ja, den var ju också lite olika beroende på hur mycket dels Leif själv ville och hur bra han var när han kom ut. Då var det någon slags dagverksamhet i ett par omgångar och med personer som fanns där. Någon sjuksyrra och någon mer person. Samtidigt så var han ju på arbetsträning. Jag minns inte vad stället hette.

Det var på Smedjan?

Just det, Smedjan hette det. Det hade jag till och med glömt. Första gångerna han blev sjuk så var det ju en vecka innan han var tillbaka som vanligt och så gick det väl två gånger.

Vem stöttade Leif då?

Egentligen var det väl Ebbe som hade något ansvar för det, men han hade ju inte speciellt mycket tid. Det fanns också en kille som var gruppchef. En

gång, eller om det var två, ringde gruppchefen till mig och sa att nu funkar det inte på jobbet längre.

Visste Leif om att han ringde till dig?

Det sa han i alla fall. En av gångerna tror jag att han inte visste om det.

Vad gjorde du då?

Jag sa vad jag sa. Vad kunde jag göra? Det var väl inte så himla mycket. Jag var ju inte hans mamma.

Vad ville han att du skulle göra?

Jag vet inte.

Det framgick inte?

Jag fick uppfattningen att han ville avlasta sig själv och att jag skulle hålla Leif hemma och att han måste gå till någon läkare. Sánt där är ju svårt.

Gick Leif till företagsläkaren då?

Jag kommer inte riktigt ihåg alla de här turerna. Han gick någon gång till företagsläkaren men den första gången åkte vi till akuten. Leif och jag åkte iväg till Serafimerlasarettet och där hade de ju ett ställe som var väldigt bra och som var speciellt inrett för depressioner ... Men vid de två första gångerna trodde vi ju alla att det här kommer att gå bra. ”En gång är liksom ingen gång, två gånger är nästan ingen gång”. Hade det varit annorlunda på arbetet då, är det ju inte otroligt att det hade funkat bättre.

Hur menar du ”på arbetet”?

Hade Leif haft en lite klokare chef än den han hade som liksom ringde efter mamma när det blev besvärligt så ... och sedan att det var omorganisation och övertalighet. De tyckte inte att de hade plats för en person till. Så uppfattade Leif det i alla fall .

Den här killen som var gruppchef, hade han Arthur som chef?

Men du vet att Arthur tog över det här så småningom, kan man säga.

Han var, vad jag minns, med på det här rehabiliteringsmötet på Södersjukhuset.

Ja, just det men det normala är ju ändå att det är den närmaste, dagliga arbetsledningen. Det var ju dålig stämning. Övertalighet och omorganisation. Det fanns ju en trevlig ung kille som kunde jobbet bra. Folk ville ha kvar honom, men i stället kom Leif tillbaka. Så uppfattade Leif det hela.

Var det den där nya killen som gjorde Leifs arbetsuppgifter när han var borta?

Nej, nej , det var det väl inte. Det var flera stycken som gjorde det. Jag kommer inte riktigt ihåg och jag tror inte jag blev riktigt klok på det där heller.

Hur såg kontakten ut mellan arbetsgivaren och Leif under de perioder han var på sjukhuset och när arbetsträningen skulle komma igång?

Jag tycker att den var rätt så dålig, som jag uppfattar det i alla fall och när jag jämför hur vi brukar göra. Jag hade för mig att Leif behövde någon stöd-kontakt också.

Blev han aldrig erbjuden det?

Han tyckte inte alltid att han behövde det. Öppenvårdsmottagningen hade en terapeut. Jag blev lite osams med henne en gång för att jag ville att hon skulle besöka Leif.

Vad fick du för svar?

”Nej, han får komma hit om han vill besöka mig”, sa hon då. ”Då kan du slänga dig i Värtan”, sa jag. ”För det är väl ungefär vad dina patienter gör”.

Det låter som om du behövde vara mycket stark?

Jo, ja, jag är ju ganska stark också och framför allt så kan jag ju ganska lätt säga ifrån. Det finns ju alltid en viss risk att jag tar över.

Men vem lyssnade på dig?

Märta Johansson tycker jag lyssnade på mig, det tycker jag nog.

Jan, lyssnade han på dig?

Ja, han lyssnade också på mig.

Fick du någon egen kontakt också?

Nej, inte förrän jag bad om det, men det gjorde jag.

Var det en självklarhet då?

Ja, det var det nog. Då fixades det jättefort. Det slutade jag med bara för några år sedan.

Och då fick du lite stöd?

Ja, men ungarna är det ingen som bryr sig om överhuvudtaget. Utan det är i så fall jag som har frågat ”Kan inte Amanda och Albin få följa med och prata?” De finns inte i sådana här sammanhang ...

Vad tänkte du när du satt där bland alla människor?

Att vem som helst kan hamna i den här situationen. Det är så lite som behövs för att man skall tippa över. Och här finns alltså en snäll och motive-rad patient som verkligen vill fortsätta jobba med vad som helst egentligen men helst med tryggheten i sin arbetsgrupp. Jag får ju energi för att jag blir ilskan.

Fast det är ju din styrka!

Ja, just det, precis. Jag tycker att jag hela tiden har varit lite ”bitsk” gentemot Arthur. Jag tycker att de har varit lite feqa.

Vilket stöd gav Arthur?

Jag tycker att han säger bra saker på möten, men sedan vet inte jag hur mycket förmåga han har haft att plantera det ner i organisationen. Jag tror att han är lite otydlig i det. Lite så där att ”tiden får gå”.

Upplivede du att Arthur ville Leif väl som arbetsgivarrepresentant?

Ja, fast lite blandat ibland. Jag tyckte inte att han riktigt talade klarspråk.

Kontakten med Ebbe?

Den tycker jag var mycket lättare. Då var de ibland lite otydliga sinsemellan.

Vilken betydelse tror du att det hade att Leif själv kunde formulera vad han ville?

För honom har det ju haft jättestor betydelse. Men samtidigt fick han ju inte riktigt det han ville ha. Jag menar, han har ju gjort det som folk bad honom om. Men han har ändå stått fast vid det han ville, vad det nu stod för. Han ville gå tillbaka till sin gamla vanliga trygghet som han tycker att han har rätt till.

Efter Smedjan köpte arbetsgivaren en ny tjänst på Trampolinen, beroende på omorganisationen och eftersom det fortfarande inte fanns något utrymme för Leif – som i sin tur inte riktigt visste vad han klarade av. Kommer du ihåg det?

Jo, det kommer jag ihåg. Det var ju personlighetsutvecklande på många sätt, tror jag. Både Smedjan och Trampolinen var ju bra med fasta tider och folk som gör saker och jobbar bara på sin egna villkor. Det blir ju bara kritiskt när man ska ut i verksamheten eller vad heter det – ut i livet på riktigt! Bli prövad! Först var han ute på några praktikjobb. Men vilken människa som har varit på samma arbetsplats i 15 år kastar sig snabbt ut i ett nytt yrke, på en ny arbetsplats där folk är 22 år och man själv är född 1949 och ska göra en arbetsuppgift han aldrig tidigare har gjort? Dessutom ska han tycka att detta är toppen. Men det gjorde han ju. Han ändrade sin semester bara för att han tänkte ”det ska inte vara jag som är obstinat”. Det funkade ju och det blev på någon sätt ännu lättare för honom att säga: ”Ja det har jag prövat, men jag vill inte gå ner i lön, jag tycker de andra arbetsuppgifterna är trevligare och därför vill jag gå tillbaka”. För att klara det måste man ju vara superfrisk och stark, eller hur?

Vad var det egentligen som gjorde att det vände? Att Leif kom tillbaka till sin arbetsplats? Han var kvar på samma våningsplan och det gick väl.

Ja, ett tag gick det ju bra och sedan bytte han ju arbetsuppgifter till diarieföringen och det tyckte Leif själv gick bra och sedan har han ju bytt arbetsuppgifter igen...

Ja, det berättade du om.

...som han inte tycker är så roliga.

Vad innebär den här arbetsuppgiften?

Det här innebär ju att han är mer på vaktmästeridelen.

Hur hanterades den förändringen?

Vilken av dem? Den första av dem uppfattade väl Leif som jättebra, alltså från det här jobbet som på pappret försvann, men som ändå funnits kvar un-

der flera år därför att det alltid blir en massa efterarbete. Då fick Leif en förfrågan, tror jag det var, om diariet och han kom ju himla bra överens med den här diarietjejen som skötte diariet.

Då fick han en kvinnlig chef men satt kvar på 6:e våningen vill jag minnas.

Jaha, ja jag kommer inte riktig ihåg ...

Och där lämnade jag Leif.

Så slutade hon och så kom det en ”liten besserwisser” som var väldigt noggrann och upptäckte fel som antagligen Leif har gjort men som egentligen den förra arkivariens hade ansvar för. Men det var ju Leif som fanns kvar.

Var Leif den enda som jobbade tillsammans med henne?

Nej, det var någon mera också. Och hon ville inte ha Leif kvar.

Hur banterades hela förändringen? Gick det långsamt?

Det gick jättefort, jättefort.

Det jag kommer ihåg själv var hur viktigt det var för arbetsgivaren att ha kvar arbetsron.

Precis, de har bedömt honom som en frisk person och det är ju på gott och ont.

Kontaken med Ebbe, hur länge höll den på?

Ända till Ebbe slutade och de har väl hört av sig till varandra också ytterligare någon gång. Sedan vet jag inte om den tjänsten är återbesatt, men han har ju haft en del kontakter både med avdelningschefen och någon personalman av något slag, personalchefen är det väl. Men det finns ju ingen särskild kontaktperson.

Skulle Leif behöva det idag, tror du?

Idag vet jag inte.

Om ni tittar lite på försäkringskassans roll, hade ni någon nytta av samordningen?

Ja, det tror jag faktiskt att vi hade. Dels hade vi nytta av att det var någon som tog den där samordnande rollen bland de här som ju faktiskt inte alltid jobbade för Leifs bästa. Sedan var det viktigt med ekonomin. Både att kunna förutse och veta lite grann vad som var mest fördelaktigt och sådant som inte var fördelaktigt alls. Ekonomin kan ju braka ihop helt. När vi köpte det här huset hade vi jättehöga räntor. Nu har vi det bättre för räntorna har gått ner och vi har lagt om lånen. Men en sjukskrivning gör ju mycket.

Vi prövade ju för sjukbidrag i och med att vi visste att det handlade om partiell arbetsförmåga. På den punkten hade jag och Leif svårt att nå varandra. Men istället var ju Leif väldigt fri på arbetsplatsen. Då visste jag inte hur länge försäkringskassan skulle bantera rehabiliteringsersättningen.

Men det där kändes aldrig som något riktigt jobbigt, tycker jag. Vi behövde ju inte slåss mot er också. Som jag kan tänka mig att man får göra.

Har du något minne av att facken var en positiv eller nyttig kraft eller en kraft som var till gagn för er och för Leif?

Egentligen inte förrän vi, eller egentligen jag, tog kontakt med dem. Jag tror att det var knepigt för Lisa Bergman. Hon visste inte hur hon skulle hantera det hela. Hon var ju både med på omorganisationen och inte.

Lisa Bergman, facklig företrädare

Vad är din första minnesbild när du tänker på vårt gemensamma arbete? Det är ju ärendet som är intressant.

Jo, precis. Det jag kommer ihåg då är att jag blev ju inkopplad när ärendet redan var igång.

Vem tog kontakt med dig?

Det gjorde Ebbe efter att ha pratat med Leif själv. Han tyckte att jag skulle vara med. Det ville Leif också gärna. Om inte annat för att det skulle vara ”ytterligare ett par öron” vid mötet, om inte annat. Mitt första intryck var egentligen positivt. Alla var måna om att det här skulle vi lösa och få till någonting bra. Det kommer jag ihåg att jag tyckte. Jag har ingen stor erfarenhet av rehabiliteringsfall så jag har ingenting att jämföra med. Men jag vet att jag tyckte så. Det kändes så positivt allting och det var så många som var måna om att det här verkligen skulle bli bra även om det inte var alldeles enkelt.

Hur upplevde du våra roller, om du tänker från början till slutet?

Jag upplevde nog ganska tydligt vilka som hade rollerna som arbetsgivare och arbetstagare, liksom läkarens roll och din roll från försäkringskassan. Du var i och för sig ganska tydlig, men eftersom alla samtidigt var så inställda på det vi jobbade med och gick åt samma håll, så kändes det inte som om konturerna av rollerna blev lika tydliga och de behövde inte bli det heller, tyckte jag då. Jag måste säga att jag inte funderade så hemskt mycket över det heller.

Leif var ju en mycket målinriktad person. Vad minns du av det?

Han var väldigt tydlig och han visste vad han ville. Han kanske trodde lite mer om sin egen förmåga än vad han kanske ändå hade, tror jag.

Vi köpte ju en tjänst på Smedjan för att hjälpa Jan att också bedöma arbetsförmågan. Då hade du ännu inte kommit med.

Det var väl i slutet av det som jag kom med.

Och så är vi inne på Trampolinen. Vad kommer du ihåg?

Jag har en känsla av att det var ... den gången som jag kunde känna att Leif kanske inte riktigt var med på samma ställe i processen, som vi andra var.

Hur märkte du det?

Det kändes inte som om han riktigt tyckte att vi förstod vad han sa.

Minns du vad han sa?

Nej, det gör jag inte. Jag har en känsla av att det han sa var att han ville gå tillbaka i arbete på heltid. I princip med de arbetsuppgifter han haft innan.

Fanns de arbetsuppgifterna kvar då?

Nej, det tror jag inte. Jag tror att de försvunnit redan innan. Men han ville ha motsvarande arbetsuppgifter. För det var väl vid det mötet, som han berättade att han hade arbetstränat på det här telefonförsäljningsstället?

Ja. Efter det här mötet, vad var det som hände?

Alltså, det kommer inte jag ihåg.

För det var ju då efter det mötet som det började hända lite mer.

Ja, att han ändå fick komma tillbaka och börja arbetsträna här men under en kort tid. För det började väl med två timmar har jag för mig. Om jag kommer ihåg rätt?

Hur var din fortsatta fackliga roll tillsammans med Arthur och Ebbe innan ni fann de första anpassade arbetsuppgifterna?

Ebbe och jag och Arthur förde någon form av resonemang. Nu kommer jag inte ihåg om Leif var med vid alla tillfällen, men det tror jag inte. Han var i alla fall med vid de flesta diskussionerna, vilket jag tycker är helt riktigt. Min roll blev väl att vara en av dem som skulle försöka se om det fanns möjligheter att få till någonting vettigt. Försöka ”bolla idéer”.

Vad hade egentligen hänt på arbetsplatsen innan? Berätta vad du minns.

Det jag kommer ihåg är att vi förde ett resonemang om att det ändå fanns arbetsuppgifter på avdelningen vid det tillfället, även om det inte var samma som han haft tidigare. Det handlade inte om kundkontakter utan om registreringsuppgifter på avdelningen. Det kommer jag ihåg att vi resonerade oss fram till, och det skulle han träna. Det började med två timmar om dagen och sedan blev det fyra. Så småningom ville han gå upp på heltid. Hans resonemang om heltid har funnits med hela tiden, det har det gjort. Absolut!

Men när försvann Leifs ordinarie arbetsuppgifter? Fanns dom? När började de försvinna? Fanns Leifs arbetsuppgifter –94 eller något sånt där?

Ja, det törs jag faktiskt inte svara på. Jag kommer inte ihåg det.

Var det så att de försvann i själva omorganisationen?

Nej, alla kan inte ha försvunnit på en gång. Det törs jag inte svara på.

Var det arbetsgivaren eller Leif som kallade dig?

Jag blev involverad som informationsmottagare och förhandlingsmotpart när arbetsgivaren började prata om det här och då tog jag kontakt med Leif förstas.

Och då lämnade Karin rodret?

Ja, jag tror att hon gjorde det. Det var ungefär samtidigt, tror jag. Jag har väldigt svårt att ha någon uppfattning om vilket stöd som hon sedan kunde förvänta sig.

Hur kommer det sig att inte gruppleadaren var med, alltså Leifs närmaste chef?

Det vet jag faktiskt inte.

För att knyta an till Trampolinen igen så kom jag ihåg att jag kom lite senare, jag tror att jag kom upp i bissen tillsammans med Jan. Men ni hade kommit tidigare, arbetsgivare och ...

Ja, vi var där ganska tidigt.

... den här tjejen som var kontaktman och ni hade något möte eller hade suttit och snackat och så där. Hade ni börjat prata redan om återgång till Verket då?

Oj, vilken fråga!

Kan du dra dig till minnes. Vad var det egentligen som gjorde att det tog sin tvärvändning? Vad är din bild där? För det var ju faktiskt där som det blev att Leif fick pröva att komma tillbaka. Det fanns arbetsuppgifter och det hade löpt lång tid och det var lugnare på arbetsplatsen.

Nej, nej... Det vet jag faktiskt inte... Nej, jag kommer faktiskt inte ihåg hur det började, den diskussionen då.

Jan Sunesson, öppenvårdsläkare:

Hur upplevde du Leif i början och hur bedömde du möjligheterna?

Han var ganska illa däran och ganska pessimistisk. Prognostiskt sett, för att inte tala om yrkesmässigt, var det väl inte någon större tvekan om att det här inte skulle gå på grund av hans funktionsnedsättning.

Som jag uppfattade det hade man väl inte så väldigt stort intresse av att ta tillbaka Leif, tvärtom så var det väl så att man avskedade en del människor i det skedet. Han tillhörde inte de som hade så hög prioritet att vara kvar, och så var det att han var sjukskriven. Då är det svårt att avskeda någon. Det var väl hans lycka annars hade han blivit avskedad.

Hans arbetsförmåga? Vad hade du för tankar om den?

Jag har haft som en löpande tanke att den inte var lika bra som innan han blev sjuk och sedan är det svårt att bedöma hur pass mycket. Men att den var försämrad, det tyckte jag var ganska uppenbart. Med den här långsamheten och svårigheten att koncentrera sig.

Vilken betydelse tror du Leifs egen motivation har haft i det hela?

Det är ju det som har varit motorn i det hela. Jag tror att om man skall vara lite vass, att samtliga parter i det här skulle kunna tänka sig att lägga ned projektet och låta honom få sjukbidrag. Det var hans envishet. Envisheten var på

gränsen till att vara orealistisk, tycker jag. Men i och med att arbetsgivaren anpassade arbetsuppgifterna till en försämrad funktion så gick det väl. Eller det gick ju, han återkom på heltid så småningom, vill jag minnas. Sedan var det lyckosamt när han hamnade i arkivet och chefen där uppfattade att det inte var några problem, vilket förvånade mig lite då. Då blev det svårt att hävda att han inte skulle jobba heltid, vilket ju var hans önskemål. Ingen av parterna kunde motsätta sig det.

Han har varit inom huset. Tror du att det hade med sjukdomen att göra, det här med att inte riktigt se vad jag själv klarar eller inte?

Nej, jag tror att det finns en kunskap hos honom att han inte klarade det som tidigare. Däremot fanns det en stark strävan efter normalitet och den tycker jag är väldigt lätt att förstå. Det handlar om att vara en normal familj och normal arbetskraft. Det var ohyggligt viktigt för honom att åka tunnelbana i rusningstrafik i bägge riktningarna. Det tycker jag är hedervärt och nästan lite rörande.

Jag kommer ihåg när han var ute och arbetstränade på något telefonföretag söder om stan och då så hade han ju över två timmars resväg dessutom och så jobbade han åtta timmar.

Det tror jag inte han hade något emot.

Om Leif inte hade jobbat hos den här arbetsgivaren vad tror du då hade kunnat hända?

Det vet jag inte. Det är väl frågan om lagstiftning. Det är klart att det är en stor och tung arbetsgivare med anseende och ett rykte. Man gjorde det här, i och för sig under visst motstånd. Man genomförde det enligt konstens alla regler och de lagar och förordningar som gäller. Jag har sett andra arbetsgivare, inte minst inom offentliga sektorn, som jag tycker är sämre än de privata. Jag har sett hur man motarbetat och i praktiken omöjliggjort rehabilitering.

Vilken betydelse anser du att hans nätverk haft?

Ja, de är klart, hade han varit ensamstående tror jag inte det hade blivit det här. Nu hade han en struktur omkring sig, en familj, en fru som var väldigt klok och modererad. Det tror jag betyder mycket. För att stå upp i den här kampen, där det blåser från alla håll och vidhålla sin önskan och genomdriva den, krävs det rätt mycket stöd från omgivningen. I och för sig så hade han ju stöd från mig och från dig också förstås. Det betyder ju också mycket. Jag tror att det handlar om en personlighetsstruktur. Att vara en seg och envis person. Är man inte det så skulle man ju inte klara detta.

Det är klart att det fanns en viss motvilja under vilken allt detta genomfördes. Om man hade förstått hans envishet från början, då hade man ju också förstått att han inte kommer att ge sig utan att man är tvungen att göra någonting. Då kanske man hade gjort det på annat sätt, nämligen att direkt ord-

na med något på Verket. Då hade man kanske sluppit turerna på Trampolinen som kostade en kvarts miljon. Det var ju ett sätt att få iväg honom till någon annan typ av arbete. Det hade ju varit sympatiskt om man tagit tjuren vid hornen och tagit situationen på allvar och insett att man måste ordna något åt honom på Verket. Då hade man också sparat en hel del pengar och energi.

Men hade det varit möjligt? Hade Leif den kapaciteten från början?

Jag tycker att det var riktigt det här med Smedjan. För att då kunna visa och kunna få mandat att gå vidare, det tycker jag var riktigt men sedan tycker jag att man direkt kunnat ordna något jobb på Verket.

Du skall bedöma arbetsförmågan. Där sitter vi alla runt ett bord och det är klart att Smedjans bedömning av Leif var ju ett stöd. Men det är ju ett enormt krav du får på dig plötsligt igen. Min fråga som försäkringsrepresentant blir "Hur bedömde du den, Jan"?

Vi gör bedömningar hela tiden men vi har väldigt dåliga instrument. Ett instrument är ju observation, som det var här på Smedjan. Det är väl det främsta. Men det är ju inte alltid vi har den möjligheten heller. Här skulle man ju vilja ha mycket mera förfinade metoder, inte minst neuropsykologiska testningar gärna kombinerat med arbetsträning.

Saknade du kontakten med företagshälsovården?

Nej, inte ett dugg. Jag tror inte de skulle ha kompletterat den här processen. Det tror jag definitivt inte. Det här var ju finsnickeri, inte tror jag de hade varit kapabla till det. Vad jag möjligen saknade var kunskaper om lagstiftningen. Det kunde ha kommit antingen från facket eller från företagshälsovården. Någon som stod upp för de rättigheter han hade.

Som arbetstagare?

Det saknar jag faktiskt. Det var ju lite tråkigt för att det var ju bara han som var envis. Förutom att vi stödde honom då så drev vi ju inte, som jag såg det, processen. Det var ju han som gjorde det.

Nej, och i det läget som var så kunde ingen annan göra det. Den enda som kunde göra det var hans fru.

Här hade väl facket kunnat ha en bra roll och kanske företagshälsovården också.

Just det, då hade facket kunnat ta med sig dem.

Men, som sagt, bägge de här parterna har ju delvis klivna roller så det fungerar ju inte riktigt i praktiken.

Arthur Blad, linjechef

Kommer du ihåg första gången när vi träffades på det här stora rehabiliteringsmötet på Södersjukhuset?

Jag kan inte komma ihåg exakt vad vi höll på med men jag har ju i grova drag bilden klar för mig hur det gick till. Tidsaspekterna är lite dimmiga i bland. Vilken fråga som kom före och efter. Det var ju väldigt många år det här, i olika faser.

Det som var väldigt skojigt var just att du som linjechef också var med. Det var en tid då arbetsgivarna fick mera rehabiliteringsansvar.

Det gällde också Ebbes roll. Han hade ju bilden klar för sig. Vi har ingen stor organisation i Verket på personalsidan. Allra minst har vi haft det på den här typen av frågor. Det har varit en personalavdelning som sysslat med traditionell personalredovisning och det var väl Ebbe i stort sett som var ensam att jobba med sådana frågor tillsammans med mycket annat. När det uppkom sådana här problem, det var ju inte så ofta här, så gick man till Ebbe. Han var ju duktig på sånt här, tycker jag, och han insåg att här bör man dra in olika aktörer som kunde både vara till hjälp och som sedan också borde vara informerade, bland annat försäkringskassan.

Har du någon minnesbild av när vi satt i det här rummet – det var flera läkare, kuratorer och kontaktmän?

Ja, jo. Jovisst.

Vad tänkte du?

Det hade ju pågått ett tag också så, det här var ju ingen enkel situation för oss. Vi hade ingen större vana vid den här typen av ärenden, tror jag heller, i varje fall inte jag. Kanske jag haft något förut men av något annan karaktär. Vi blev ganska berörda också. En väldigt duktig och fungerande person som plötsligt hamnade i av för oss lite obekanta skäl i den här situationen. Initialt så gick det hela ju inte så smidigt. Vi hade en del möten där hans fru var med och tog egna initiativ i den här frågan.

Vad jag kommer ihåg var att Leif hade tre arbetsträningar bakom sig. Ni höll på med en stor omorganisation och ni hade en svår fråga att ta ställning till. Vi visste inte heller vad Leif klarade.

Vi hade ju försökt att få in honom i de vanliga, gamla arbetsuppgifterna ett antal gånger. Han var ju själv helt inne på att det skulle bli som vanligt igen, så snabbt som möjligt. Vi var lite tveksamma, vi tyckte han inte verkade fungera på det sättet att han skulle klara av det gamla jobbet utan det var mycket i det gamla, i misslyckanden, mycket av det här som var utåtriktade kontakter och

så vidare som gjorde att vi själva också var lite bekymrade över att sätta honom där. Det var inte bara en intern fråga utan det gällde vår kontakt utåt.

Övriga medarbetare skrämdes?

Till slut blev det så jobbigt för de närmaste medarbetarna att de intog ståndpunkten att det här går inte. Det var verkligen inte någon ovilja att hjälpa till utan det var faktiskt efter tre-fyra försök. Jag kommer inte ihåg hur många perioder det var, men det var rätt många perioder. Det blev så bekymmersamt för dem i deras arbete att se till att han funkade någorlunda att de inte hann med sitt eget arbete. De insåg ju också att han inte fungerade. Både psykiskt och även tidsmässigt blev det stressigt. Det här var ju en bild som han inte alls delade själv. Han hade väldigt svårt att ha någon insikt i det här. Det var de som observerade att det inte alls fungerade. Jag trodde nog själv att det fungerade bättre de första gångerna än vad det egentligen gjorde. I och för sig var han trevlig och hade inte några utbrott eller deppade ihop alldeles på jobbet. Det fanns inga synliga tecken. Man kunde se att han var trött. Han gick ju på mediciner, även om han slarvade med dem, i det tidiga skedet i varje fall. Han var ju trött och inte alert, men det var ju inte så dramatiskt.

Vad fick du för stöd av Smedjan? Där sitter du med krav från alla håll. Fick du någon hjälp? Först var det Smedjan och sedan blev det Trampolinen.

Ja, Smedjan. Jag vet inte, han var väl i bättre form när han kom därifrån än när han gick dit. Han hade hunnit fundera lite grand på att det fanns kanske andra saker han kunde göra. Det var väl en av de svåra frågorna att hantera i det här. Rehabilitering måste ju inte bli att man hamnar på precis samma stol som man gick ifrån. Speciellt inte som det hade gått flera år här och det var uppenbarligen inte enkelt att komma tillbaka till samma funktion. Men det var ju hans absoluta ambition hela tiden. Smedjan tror jag ändå gav det att han började tänka på andra saker. Det gick nog att göra andra saker också, att hjälpa till med allt möjligt, framförallt på slutet var det mycket administrativt arbete. I största allmänhet tror jag att han skötte det hyggligt och kanske också behövdes. Det gav en insikt kanske som vi inte lyckades ge honom. Det fanns andra jobb och det var inte så farligt att pröva på andra saker.

Det var ju ont om jobb då. Om det hade varit idag, tror du att målinriktningen hade varit annorlunda? Hade den kunna ändra sig för honom själv tror du?

Läget som det var med en väldigt trång arbetsmarknad utgjorde ju naturligtvis ett rätt stort hinder. När man ska jobba själv och om man då stöter på motstånd hela tiden, inte kanske för att man inte duger, utan för att det inte finns jobb. Det kan ju bli rätt deprimerande och man säger att det går ju inte, ... Egentligen kanske den modellen inte är så jättebra när det är väldigt svårt att få jobb utanför ...

Eller att det var så att Leif fortfarande var så målinriktad?

Det tror jag, det släppte han aldrig ... Han var hela tiden målinriktad på att komma tillbaka till sitt jobb i någon mening. Det släppte han aldrig riktigt, även om han såg att det fanns andra saker. Det blev aldrig hans första val.

Vad var det som gjorde att det vände?

Sen så småningom så fick han ju andra uppgifter här – och möjlighet att pröva på andra uppgifter och han kom ju sen inte tillbaka till det kamerala.

Men han satt kvar på samma våningsplan har jag för mig?

Då kom han till en helt annan funktion som inte var på samma avdelning. Han kom till diariet.

Och det låg på samma våningsplan?

Det råkade göra det. Där fick han hjälpa till med att diarieföra handlingar och kopiera. Det var en grupp på tre personer, tror jag. Han fick komma till som en hjälpreda, tror jag. Han fick ju inte det stora ansvaret för diariet i sig utan fick hjälpa till och göra rätt mycket.

Leif hade halv arbetsförmåga och ville helst jobba heltid och då gick vi in och provade för halvt sjukbidrag. Med ert stöd fick Leif vara här åtta timmar om han ville och jobba i långsammare takt.

Han ville tillbaka till sitt gamla jobb och ville jobba heltid.

Om Leif inte själv hade haft den här målinriktningen, tror du då att Leif skulle ha kunnat vara förtidspensionär nu?

Jag tror att det kunde ha hänt både det ena och det andra. Hade han varit lite mindre ambitiös att komma tillbaka och gett upp lite mer så hade han kunnat hamna i en sådan situation. Men hade han varit lite mindre envis på att absolut göra precis det han lämnade så kanske det gått t.o.m. fortare att hitta en annan uppgift åt honom. Lite grann fick man ju kämpa för att försöka leda in honom på andra tankar och i varje fall i början var det ju ett rätt skynke för honom. Han hade uppbackning från sin fru, där väldigt mycket handlade om att kräva sin rätt. Att komma tillbaka till sitt gamla jobb. Det visade sig att det inte gick. Då kan man ju vara efterklok. Hade han inriktat sig på att vara öppen för lite andra saker så... Så det är ju möjligt att han hamnat på något annat ställe tidigare till och med.

Jag tänkte på fackets roll. Var facket till något stöd? Hade de kunnat vara till mera stöd eller hur tänker du där?

Facket var ju hela tiden med, men jag tycker inte att de var den aktiva parten. De tog väl hand om honom i den meningen att se till att det inte hände någonting alldeles galet. Jag tror inte det var så stor risk för det i och för sig men de kanske drev på lite grann vid de sista arbetsprovningarna där vi blev

mer och mer skeptiska till att låta det ske i alla fall på det sättet. I alla fall mer öppna för att det var andra uppgifter han kunde titta på.

Hade du utifrån, jag tänker, du som linjechef, hade du haft mera nytta eller stöd eller vad man ska säga om facket och företagshälsovården hade stött Leif mera om vi spekulerar i det? Skulle det ha varit en jämnare balans där emellan? För du blev ju ganska ensam också. Det är klart du har ju Ebbe. Ebbe hade du ju.

Det var ju inte så lätt i Verket. Det är lätt att jobba vidare på en sån här sak men det jag hade längtat mest efter var ett större stöd hos arbetsgivaren med förslag på optioner till vad man skulle göra åt den här personen.

Det är intressant, för hade företagshälsovården varit till stöd för dig i ryggen då hade du inte varit lika ensam?

De skulle ha kommit med mera förslag till lösningar. Till en början var vi väldigt inlåsta på just det här jobbet eller ingenting. Vi borde ha varit öppna för olika lösningar som ändå inte skulle ha varit dåliga lösningar. Jag tror vi kämpade mycket med att försöka få honom tillbaka till hans gamla jobb trots att vi inte trodde på det själva. Det ser ju inte bra ut efter två gånger. Så vi tyckte att vi i varje fall skulle börja på något annat som var mindre utsatt. Men att då lösa det inom en given organisation innebär ju begränsningar.

Samtidigt så hade ni ju en väldigt generös hållning och var intresserade av rehabiliteringen.

Jo, det får man väl säga. Det var aldrig tal om något annat. Det som hände så småningom var väl ändå att vi tog ställning, att vi måste pressa fram en möjlighet till att placera honom någonstans även om det fanns motstånd. Det var väl inte deras favoritförslag heller, men eftersom Leif själv var så klar var det ju svårt att göra någonting annat heller. De försvårade inte heller påtagligt den processen heller utan de hade ingenting emot det i slutändan att han prövade på ett annat arbete. Men det var väl mycket att det gick hand i hand med Leif och insåg att någonting måste göras. Han var ju en viljestark person i den meningen att han ville att allting skulle flyttas tillbaka till 1991. Allt skulle vara som vanligt men det var ju bara en önskedröm och någon väg dit eller konkret hur det skulle gå till var mera oklart från hans sida. Där tror jag han var mer i händerna på andra som tyckte åt honom. I den meningen var han ingen stark människa. Han var ganska ”foglig” i någon mening. Han var starkt i den meningen att det skulle vara som förut och sätt mig där så ska allt vara som förut, men så var det inte. Men sen om han hade starka synpunkter på att det här går inte, du borde göra någonting annat. Då var han foglig.

Leif började jobba 75 % och sedan gick han upp på heltid och det gjorde han någon gång under 1998.

Ja, det kom ganska sent.

Och det tror jag var en bra lösning att det fick gå långsamt.

Det var ju också snabbt i och för sig, där var han ju foglig men han ville ju någonting annat

Vad hade du för nytta av samordningen på försäkringskassan? Fick du någon hjälp där egentligen?

Ja, det fick jag. Det var ganska nödvändigt mitt i det hela. Det var praktiska frågor kontra de här sjukskrivningsperioderna och möjlighet till andra aktiviteter.

Upplevde du att kassan hängde på dig som linjefef, att vi pressade dig?

Nej, det tycker jag väl inte. Det tycker jag inte. Jag tycker det var ganska konstruktiva möten faktiskt. De allra första gångerna kanske att vi fungerade lite som motsatta parter, men sen tycker jag det blev bra, i varje fall med Jan så småningom. Jag tror det byggde på att vi hade en samsyn. Det var inte så att någon tyckte att han ska ut, att han aldrig skulle klara av ett jobb och någon annan sa att han var frisk och det är bara att sätta igång och jobba. Nej, vi hade en ganska hygglig samsyn. Här har vi en person som inte är bästa form och det är saker som man inte medicinerar bort på ett kvartal utan det är en långsiktig historia. Det kan gå åt både det ena eller andra hållet. Det är svårt att bedöma. Jag tyckte ändå att du skakade fram en hel del möjligheter och varianter på vad kassan kunde göra. Jag tror säkert att det kunnat gå helt annorlunda om man hade haft en mera formell inställning till det hela.

Det var du som hade mandatet på avdelningen och vi hade också Jan med oss. Vilken betydelse tror du det och kontinuiteten hade?

Det var naturligtvis väldigt viktigt. Och det blev då inte andra som fick ta över. Det är klart att det är väldigt viktigt att dom som äger medlen sitter ner och pratar ... Det var stillsamma möten i den meningen att det var resonemang om hur man skulle få det här att gå vidare. Det var långsiktigt det hela. Här var det inte fråga om att så fort som möjligt bli av med problemet. En enkel modell att lösa det hela är att säga ... Tillbaka till arbetet så fort som möjligt, så fortsätter vi. Och går det inte då så ...

Ebbe Fälth, personalman

Kommer du ihåg första gången som du och jag möttes på Södersjukhuset. Vad minns du?

Jag minns inte alls så mycket om det tillfället måste jag säga. Jag kan inte säga så här: ”Jag kommer ihåg det mötet, hur vi träffades och så.” Det gör jag inte. Jag vet att vi började där, men jag var involverad sedan tidigare. Jag har för mig att han blev sjuk ett antal gånger och vilken gång i ordningen som vi

satt där, det vet jag inte. Om det var andra eller tredje gången. Det var 1992 som han blev sjuk. Innan dess hade det ju inte varit några problem. Den utlösande faktorn var att han då "ältade" en historia om sin flyttning som på något sätt utlöste det här. Jag vet inte vilken beteckning eller diagnos man ska sätta, men den utlöste i alla fall den här depressionen. Det var väl det han nämnde som diagnos. Djup depression. Han tappade verklighetsförankringen.

Var du med från början, eller var det gruppleadaren?

Vi hade en personalkonsulent och eftersom han kände Leif personligen så bad han mig ta över.

Bara för att de inte skulle komma för nära?

Han tyckte det var svårt att hantera, så då gick jag in. Jag hade inte den funktionen då. Jag tog över rehabiliteringen när Per slutade.

Jag tänker på vad det var som hände när vi hade kommit så långt att Leif hade varit på Trampolinen. Kommer du ihåg det? Det var ju många månader.

Då var ju läget så att processen på arbetsplatsen hade gått mycket, mycket längre. Egentligen fanns det då enligt avdelningen inte längre några arbetsuppgifter kvar för honom. I det läget var ju Leif i den situationen att en utslagning var väldigt nära. Jag skulle vilja säga så här: Hade inte Leif varit så stark och haft en sådan vilja att komma tillbaka hade det här ärendet gått till sjukpension, det är jag helt övertygad om. Så hade det säkert blivit.

Hjälpte utredningarna dig som personalhandläggare att övertyga linjeförfaren och övriga chefer?

Ja, det gjorde de. För det gav ett underlag i alla fall för vad han då bedömdes klara och det kunde jag ju stödja mig på när det gällde att hitta en arbetsuppgift.

Vad gjorde du som personalhandläggare?

Först hade jag den inställningen att han var så dålig att han inte skulle kunna komma igen eftersom han blev sjuk gång på gång. Jag trodde att det bästa var en sjukpension. Men när jag kände hans vilja, då bestämde jag mig faktiskt för att min linje skulle vara att han skulle tillbaka till jobbet. Och som en kompromiss med avdelningen gick jag med på att jobba på att försöka hitta ett jobb utanför avdelningen, istället för att gå in i sjukpensionsutredning. Det var en kompromiss och ett sätt att så att säga "hålla honom flytande". Men jag insåg ju redan från början att han inte var motiverad till detta, utan det var något som han var nödd och tvungen till. Därför är det ju också en erfarenhet att man måste stå på sig mera, som personalavdelning. Man bör hela tiden sträva efter att försöka skapa någonting, som vi sedan gjorde.

Handplockade du jobbet som kom fram?

Ja, det var ju ett resultat av intensiv bearbetning av cheferna eftersom jag hade bestämt mig för att jag skulle jobba till hundra procent på den linje som Leif själv hade valt. Jag hade en väldigt styrka för jag kunde stödja mig på försäkringskassans, läkarens och företagshälsovårdens gemensamma bedömning, liksom på vår egen. Eftersom du kom in från försäkringskassan och agerade som jag aldrig hade varit med om tidigare i samarbete med försäkringskassan – så kunde jag pressa fram det här arbetet.

Vad jag förstår nu när jag har fått intervjua Leif så var din roll mycket, mycket viktig för honom och precis som du säger så förmedlade du säkert övertygelse om att du ville tro på honom.

Ja, alltså, först trodde jag inte att det skulle gå för jag trodde han var för dålig. Men sedan fick jag en personlig övertygelse att även om det inte skulle gå så var det min skyldighet att satsa till hundra procent på *hans* väg. Det är väl en erfarenhet som jag tycker är viktig, att även om man själv inte tror, så kan man aldrig satsa på någonting annat än vad den människa det handlar om vill. Om man försöker få någon att göra saker som den inte är med på, så lyckas det aldrig. Det är ju Trampolinen ett exempel på, att pressar man in en person på en väg som han själv inte är med på, då slutar det inte med ett bra resultat. I det här fallet blev det något slags uppehållande andning, vilket gjorde att det blev bra i alla fall genom att han växte under den här tiden och jag hade mer på fötterna för att få in honom i organisationen. Egentligen tycker jag så här efteråt att jag borde ha tagit det här initiativet innan han kom till Trampolinen och försökt få in honom på arbetsplatsen.

Frågan är hur långt ni hade kommit i omorganisationen. Om du hade kunnat bearbeta och skapa utrymmet sex månader tidigare.

Med facit i hand tyckte vi att det var uppenbart att avdelningen inte ville ha honom men man sa inte det klart ut, man ville inte stå för det. Det präglade ju avdelningens arbete väldigt mycket. Man skulle nog ha försökt hitta någonting utanför avdelningen på ett tidigare stadium. Men å andra sidan var han inte tillräckligt bra då, risken hade varit större att han hade misslyckats. Det blev rätt bra till slut i alla fall.

Fortsatte du att träffa Leif sedan med jämna mellanrum?

Ja. Ja ända till jag slutade.

När slutade du?

Jag slutade i mars -99.

Och strax efter att du slutat kom det en ny chef på diariet.

Ja, det kom en ny chef på diariet innan jag slutade och hon hade ju väldigt svårt att förstå Leif och hon såg naturligtvis de fel han gjorde. Hon försökte verkligen. Hon hade ju dubbla krav. Det skulle funka för henne och hon hade

ansvaret för att det skulle funka för Leif. Så blev det fel. Det fanns också ett annat problem med Leif. Det var svårt att tala med honom om det som blev fel i arbetet. Han hade svårt att ta till sig det och ändra på det. Och så var han glömsk. Allt det här var ju kopplat till hans sjukdom, medicinering och sådant. Det var ett jättesvårt rehabiliteringsfall. Det är inte så många personer som jobbar idag som är så pass handikappade som han var.

Leif berättade för mig att han hade haft en sjukdag sedan han började jobba.

Han har oerhörda krav på sig själv och det var också en nackdel, han drev sig själv så hårt.

Leifs trygghet vilade hos dig, Ebbe, som personalhandläggare. Det var vad han uttryckte.

Det fanns väl ingen i organisationen som öppnade famnen eller som sträckte fram handen. Då är man ju otroligt utsatt och då är man ju hänvisad till nätverket.

Och frågan är om det var sjukdomen som gjorde att Leif hade svårt att ta till sig kritik, men ändå drev sin egen sak?

Det är svårt att säga vad som var det ena och vad som var det andra. Han hade ju en inre kraft, det hade han. Och han ville vara kvar.

Det var det du lyssnade på förmodligen.

Jag tänkte så här: om man inte har ett arbete att gå till hos en arbetsgivare vad skulle hända då med hans personliga liv. Och det var väl också det hans fru förstod. Det var väldigt viktigt. Och genom att du var inne i ärendet och att det var samma person hela tiden från försäkringskassan samt att du med en gång förstod vad det handlade om och var så inriktad på att jobba på det här sättet. Försäkringskassan ställde inte till med problem – vilket är vanligt annars – genom att du var insatt i ärendet och att det var samma person därifrån som arbetade med frågan. Det var en bidragande orsak till att resultatet blev som det blev till slut, annars kan jag tänka mig att det kunde ha fått en annan vändning. Jag skulle kunna tänka mig att försäkringskassan skulle ha gått in mycket tidigare och menat att det här är ett ”typiskt” pensionsfall och så bara dragit igång utredningen.

Jan var väldigt tveksam i början, men eftersom Leif själv ville och det inte fanns några underlag som sa motsatsen så fick han också stöd av Jan att i långsam takt pröva.

Jag tror att hans fru kände stöd av dig, att både du och läkaren fanns med i bilden. Det stärkte ju honom i hans vilja. Hade inte ni varit, så är det inte säkert att han hade orkat hålla emot avdelningens uppenbara, ja hela organisationens, ovilja.

Analys

Att vilja arbeta, att kunna arbeta och att få arbeta

Vill Leif arbeta?

Leif hade alla odds emot sig men samtliga intervjupersoner betonar Leifs arbetsvilja och starka önskan att komma tillbaka till sin gamla arbetsgivare. Leif uttrycker det med följande ord:

”Mitt mål var ju hela tiden att komma tillbaka till Verket.”

”Hade jag velat så hade jag kunnat driva det här till förtidspension. Men det ville jag inte. Jag ville ju komma tillbaka och arbeta. Jag ville inte bli sjukpensionär.”

Vi vet inte vilka motiv Leif hade och den frågan ingår inte heller i undersökningen. Men materialet ger oss några ledtrådar:

- Leif hade fru, barn och hus
- Leif visste hur hans arbetsmarknadssituation var under den stora lågkonjunkturen
- Leif tyckte om sina arbetsuppgifter på Verket
- Leifs ekonomi kunde försämras/raseras
- Leifs sociala position skulle försämras vid en utslagning
- Leifs strävan efter normalisering

Det går att tolka Leifs konsekventa inställning som den enda möjliga försvarslinjen. Vi kan också tänka oss att Leifs *hopp* om att få återkomma (Bergmark 1998 sid. 97) var en mycket central känslomässig drivkraft.

Samtliga aktörer är eniga om Leifs arbetsvilja. Jan uttrycker detta kanske klarast. På min fråga vilken betydelse Leifs motivation har haft svarade han: ”Det är ju det som har varit motorn i det hela.”

Arthur uttrycker samma sak:

”Han var hela tiden målinriktad på att komma tillbaka till sitt jobb i någon mening. Det släppte han aldrig riktigt, även om han såg att det fanns andra saker. Det blev aldrig hans första val.”

Leif ville arbeta. Den moraliska dimensionen är därmed oproblematiserad. Detta faktum gör att de andra två dimensionerna kan framträda tydligare. Fallet blir så att säga mera renodlat.

Kan Leif arbeta?

Det står klart på Trampolinen att Leif kan arbeta men såväl arbetsgivare som sjukvården håller emot. Så småningom blir det övertydligt. Han arbetar heltid med t.ex. telemarketing. Karin kommenterar det med att undra vilken frisk person som skulle orkat med det.

Jan svarar kanske mera reserverat angående Leifs arbetsförmåga. På frågan om Leifs arbetsvilja kanske hade med sjukdomen att göra svarade Jan:

”Nej, jag tror att det finns en kunskap hos honom att han inte klarade det som tidigare. Däremot fanns det en stark strävan efter normalitet och den tycker jag är väldigt lätt att förstå. Det handlar om att vara en normal familj och normal arbetskraft. Det var ohyggligt viktigt för honom att åka tunnelbana i rusningstrafik i bägge riktningarna. Det tycker jag är hedervärdt och nästan lite rörande.”

Av intervjun med Lisa Bergman framgår att hon kanske hade den lägsta tilltron. Genom utredningen på Smedjan och utredningen och arbetsträningen på Trampolinen kunde arbetsgivaren, försäkringskassan och även Leif få klarhet i vad han kunde klara av.

Jag frågade om utredningarna hjälpte Ebbe att övertyga de andra cheferna i Verket. Ebbe svarar:

”Ja, det gjorde de för det gav ett underlag i alla fall för vad han då bedömdes klara och det kunde ju jag stödja mig på när det gällde att hitta en arbetsuppgift.”

Leifs arbete på Smedjan och Trampolinen och deras utredningar av hans arbetsförmåga kom att besvara frågan om Leif kunde arbeta. Han ville och han kunde, men fick han arbeta hos sin gamla arbetsgivare?

Får Leif arbeta?

Genom att det står utom all tvivel att Leif både vill och kan arbeta träder marknadsaspekten i förgrunden. Händelseförloppet låter oss blicka in i Verket. Arthur och Ebbe vill att han kommer tillbaka, men inne i organisationen

finns motstånd från arbetskamrater och den högsta ledningen. Motståndet är också konsekvenser av omorganisationen och nedskärningarna.

Leif uppfattade att han inte var välkommen:

”Arthur var väldigt negativ till att jag skulle komma tillbaka... Jag kände det så.”

Arthur antyder ett dilemma:

”...till slut blev det så jobbigt för de närmaste medarbetarna att de tog ståndpunkten att det här går inte...”

Karin och flera andra intervjupersoner berättar om omorganisation. Leif hävdar att den gjorde att han inte fick komma tillbaka:

”Jag ville komma tillbaka och arbetsträna där men då pågick det ju en omorganisation. De tyckte att de hade svårt att ta emot mig då.”

Förmodligen skapade omorganisationen en hel del oro och negativa reaktioner i organisationen. Det antyds också att personalen genom omorganisationen minskades. Jan antyder detta:

”...som jag uppfattade det hade man väl inte så väldigt stort intresse av att ta tillbaka Leif, tvärtom så var det väl så att man avskedade en del människor i det skedet. Han tillhörde ju inte de som hade så hög prioritet att vara kvar.”

Ebbe talar klarspråk:

”Med facit i hand så var det så uppenbart att avdelningen inte ville ha honom, men man sa inte det klart ut. Man ville inte stå för det. Det präglade ju avdelningens arbete väldigt mycket. Då skulle man nog ha gjort så att man skulle försökt hitta någonting utanför avdelningen på ett tidigare stadium.”

Och sedan säger Arthur:

”Det som hände så småningom var väl ändå att vi tog ställning till att vi måste pressa fram en möjlighet till att placera honom någonstans även om det fanns motstånd. Det var väl inte deras favoritförslag heller, men eftersom

Leif själv var så klar, var det ju svårt att göra någonting annat heller. De försvårade inte påtagligt den processen heller utan de hade ingenting emot det i slutändan – att han prövade på ett annat arbete.”

Arthur säger att vi måste pressa fram en möjlighet. Han syftar på sig själv och Ebbe. De måste pressa fram en lösning trots motstånd. Motståndet kom både från deras chefer och kanske också från medarbetare.

Vilka aktörer fanns på plats?

Period 1 börjar med att Leif insjuknar i september 1992. Två månader senare flyttar han till sin nya hemkommun där han sedan bor. Samordningsansvaret ligger således under hela tiden hos försäkringskassans lokalkontor i hemkommunen. Men under hela den första perioden, dvs. från november 1992 till januari 1995, är försäkringskassan passiv utöver att sjukpenning betalas ut. Men det pågår ändå rehabiliteringsarbete och möten hålls. Vid dessa är arbetsgivarparten och företagshälsovården närvarande samt öppen- och slutenvården. Men facket, försäkringskassan och arbetscentra saknas. Leifs fru är också närvarande. Arthur säger i intervjun att man i den processen innan kassan kom in hade konfrontationer med hans fru. Konfrontationerna låg mellan Karin och Arthur. Karin beskriver relationen:

”Jag tycker att jag hela tiden har varit lite bitsk gentemot Arthur. Jag tycker att de har varit lite feiga.”

Man kan tolka detta så att Karin fick ta på sig både fackets och försäkringskassans uppgifter i ett försök att balansera den asymmetriska situationen, dvs. det faktum att arbetsgivarparten var stark jämfört med arbetstagarparten.

Arthur säger i intervjun att ”Det är klart att det är väldigt viktigt att dom som äger medlen sitter ner och pratar”. Arbetsgivarparten ägde arbetsuppgifterna och försörjningen genom lön. Försäkringskassan ägde försörjningen genom sjukpenning, sjukbidrag eller förtidspension. Båda parter ägde rehabiliteringsmedel. Facket ägde förhandlingsrätt då det gällde anställningstrygghet, omplacering och ändrade arbetsuppgifter. Hälso- och sjukvården ägde vårdresurser och arbetscentra ägde utredningsresurser.

Under den första perioden vill Leif arbeta – det görs också tre försök. Utifrån de sparsamma uppgifter vi har kan man förmodligen hävda att arbetsförmågan periodvis var mycket nedsatt. Leif fick arbeta men jag antar att utvecklingen på Verket gjorde att möjligheterna successivt försämrades. I slutet av perioden torde det ha varit så att han inte fick arbeta. Leif säger i in-

tervjun att han inte kände sig välkommen tillbaka och Karin säger att om det hade varit annorlunda då på arbetet är det inte otroligt att det hade fungerat bättre. Leif ville sedan i *period två* arbetsträna på Verket men arbetsgivarparten tillät det inte.

Innan försäkringskassan kommer in råder en vanmaktssituation. Aktörerna saknade väsentliga resurser: Leif är periodvis så sjuk att han inte kan arbeta. Vi kan anta att Verket successivt rationaliserat bort hans arbetsuppgifter. Slutenvården och sedan öppenvården försöker hjälpa Leif. Försäkringskassan och facket är frånvarande. Företagshälsovårdens roll är oklar. Under den första perioden saknas Arbetscentra vilket gjorde att de aldrig fick någon klarhet i Leifs arbetsförmåga. Det första som jag gör är att söka samla förhandlingsparterna. Det är påtagligt vilka svårigheter försäkringskassan har att få Jan och facket på plats.

Period två (steg 1 enligt stegmodellen) löper från och med januari 1995 till och med november 1995. Då träder försäkringskassan och Smedjan (arbetscentra) in. Slutenvården träder ut men öppenvården lyser med sin frånvaro. Det gör även facket. Förändringen medför dock att Leifs förhandlingsposition stärks.

Under den andra perioden vill Leif arbeta och det visar sig också att han kan arbeta, men han får inte.

I period tre (steg 3, 6 och 7 enligt stegmodellen) från och med december 1995 till och med januari 1997 förskjuts partsförhållandena igen. Nu träder öppenvården aktivt och kontinuerligt in som part. Även facket träder in. Karin deltar inte i mötena efter att Lisa trätt in. Därmed sker en viktig förändring av styrkeförhållandena. Leifs position blir starkare. Smedjan avslutas men Trampolinen träder in. Perioden avslutas med Leifs återkomst till Verket. Trampolinen, som så vitt jag kunnat förstå var ett ”outplacementföretag” med vilket arbetsgivaren eventuellt hade ett särskilt avtal, träder ut som part.

Under denna period är Leifs arbetsvilja lika stark som tidigare och hans arbetsförmåga har snarare stärkts men han får inte komma tillbaka. De strukturella betingelserna står nu i centrum. Arbetsgivarparten gör ett sista försök att ifrågasätta Leifs förmåga genom att hävda att han somnade på jobbet.

I period fyra (steg 2, 3 och 7 enligt stegmodellen) från och med februari 1997 till och med augusti 1998 är samtliga parter (utom arbetscentra) på plats. Processen leder till att Leif arbetar heltid på Verket med lön. Rehabiliteringen är genomförd och försäkringskassans uppdrag är därmed slutfört.

Under denna period är Leifs arbetsvilja som tidigare, arbetsförmågan är god och nu får han komma tillbaka även om det i början är i mindre omfattning.

I period fem upplöses Leifs nätverk helt. Ebbe och Arthur slutar på Verket, Jan slutar också på mottagningen. Jag är först varslad och sedan återanställd men på ett annat lokalkontor. Försäkringskassan arbetar inte förebyggande i ärenden där man kan befara att det kan uppstå behov av rehabilitering. Men vi som arbetade med Leif var ändå ett nätverk som ånyo hade kunnat samlas om regelverket hade varit annorlunda.

Det så kallade medarbetarsamtalet, där Leif helt enkelt beordras till vaktmästeriet, sker utan att facket ens är närvarande. Det är ur intervjuerna svårt att förstå hur kraven i MBL tillgodosågs (arbetsgivarpartens primära förhandlingskyldighet då det t.ex. gäller omplaceringar och ändrade arbetsuppgifter). Leifs skildring av vad som skedde när han omplacerades är upprörande. Det är först i intervjun som jag får veta vad som hänt.

Rehabiliteringsarbetet som en fyrpartsförhandling

Lisa Bergman bekräftar i intervjun att vi har att göra med en fyrpartsförhandling: ”Jag upplevde nog ganska tydligt vilka som hade rollerna som arbetsgivare och arbetstagare, liksom läkarens roll och din roll från försäkringskassan.”

Även Arthur antyder att vi har att göra med en förhandlingssituation. Han säger: ”De allra första gångerna kanske att vi fungerade lite som motsatta parter, men sen tycker jag det blev bra...”

Utgången i en förhandling är sällan på förhand given. Arthur uttrycker det med följande ord: ”Jag tror att det kunde ha hänt både det ena och det andra. Hade han varit lite mindre ambitiös att komma tillbaka och gett upp lite mer så hade han kunnat hamna i en sådan situation” (förtidspension; min anm.).

Lagstiftningen, som jag inledningsvis redovisat, reglerar de grundläggande villkoren för förhandlingen. Men det är på intet sett en låst situation och det finns också ett utrymme för individuella ställningstaganden och handlingsinitiativ. Vi har tidigare sett att Leif är medveten om att han hade kunnat driva det till en förtidspension men det ville han inte. Parterna var beroende av varandra och hade delvis sammanfallande intressen, delvis motstridiga. Syf-

tet var att nå en överenskommelse och förhandling var en metod för att lösa motsättningarna.

Förhandlingen gällde *anställningen, arbetsuppgifterna och försörjningen*.

Arbetsgivarparten kontrollerade alla tre men försäkringskassan erbjöd en alternativ försörjning. Därmed fanns det en potentiell konflikt mellan försäkringskassan och Verket.

Leif besatt arbetsviljan och – som det visade sig – också arbetsförmågan. Han krävde att få behålla sin anställning och att få tillbaka sina gamla arbetsuppgifter eller senare nya arbetsuppgifter. Han ville ha lön för sitt arbete inte rehabiliteringsersättning. Förhandlingens centrum kom att alltmera ligga i arbetsrätten och de strukturella organisatoriska betingelserna.

Konflikt, kamp, samverkan och kollaboration

Eftersom det var arbetsgivarparten som ägde anställningen och försörjningen genom lön och Leif ville ha det som motparten ägde, kan man säga att det förelåg en konflikt. Leif ägde arbetsförmågan men inte arbetsplatsen/tjänsten. Arbetsgivaren ägde tjänsten men var obenägen att ge den till Leif. Eftersom Leif inte ville ha en förtidspension, förelåg det ingen konflikt gentemot försäkringskassan. Karin bekräftar detta:

”Men det där kändes aldrig som något riktigt jobbigt, tycker jag. Vi behövde ju inte slåss mot er också. Som jag kan tänka mig att man får göra.”

Om försäkringskassan hade drivit en förtidspension hade situationen kanske blivit en annan.

Jag frågade Leif vad han fick för stöd från facket och hur kontakten såg ut. Leif svarade:

”Det var ju inte mycket kontakt jag hade, tycker jag. Jag var ju heller aldrig i någon konflikt med arbetsgivaren.”

Vad Leif lade i begreppet konflikt i detta sammanhang vet vi inte. Karin talar om några av aktörerna ”som inte alltid jobbade för Leifs bästa”. Jag menar att vi har att göra med en intressekonflikt.

Det är, menar jag, uppenbart i berättelsen att huvudkonflikten ligger mellan arbetsgivarsidan och arbetstagarsidan. Kampen blir tillspetsad i scenen där Stig Lundström agerar. Leif är då på väg att förlora kampen men ombudsmannens insats bidrar förmodligen till att Leif får behålla sin anställning.

Det råder också en kamp om varifrån Leif ska få sin försörjning, från försäkringskassan eller från arbetsgivaren? Kampen blir tillspetsad i den situatio-

nen när jag kan dra in sjukpenningen. I slutet vill arbetsgivaren att Leif skulle fortsätta att uppbära rehabiliteringsersättning i ytterligare fyra månader. Jag svarar med stöd av Jan att fyra veckor räcker. Hade hotet realiserats hade arbetsgivarparten varit tvungen att betala ut lön men inte att gett honom arbetsuppgifter.

Det finns flera exempel på att parterna samverkar. Leif är vid flera tillfällen beredd att tillmötesgå arbetsgivarpartens krav. Han går t.ex. med på att arbetsträna på Trampolinen. Jan samverkar vid flera tillfällen med arbetsgivarparten då det gäller att övertyga Leif om att han bör underkasta sig arbetsgivarpartens förslag. Samverkan är också tydlig mellan försäkringskassan och Leif – försörjningen ordnades i huvudsak i enlighet med Leifs önskan. Detta innebar också en samverkan med arbetsgivarparten som då inte var tvungen att betala ut löneomedel.

I den *tredje perioden* gör Ebbe en helomvändning. Därmed inleds arbetsgivarpartens kollaborering med Leif och de andra förhandlarna. Ebbe uttrycker detta tydligt:

”Jag hade en väldig styrka för jag kunde stödja mig på försäkringskassans, läkarens och företagshälsovårdens gemensamma bedömning, liksom på vår egen.”

Arthur lyfter fram svagheter ur sitt arbetsgivarperspektiv: ”Facket var ju hela tiden med, men jag tycker inte att facket var den aktiva parten.”

Huvudmotståndet kom då från arbetsgivarparten representerad av ledning, personalchef och arbetskamrater.

Parternas organisatoriska förutsättningar

Arbetsgivaren

Rehabiliteringsarbete behöver tid och kräver utrymme i organisationen. I arbetet med att söka arbetsuppgifter till Leif hade Ebbe kontakt med samtliga linjechefer inom Verket. Han fick under lång tid ensam bearbeta kontakterna. I intervjun med Arthur framkom också att även han som linjechef saknade stöd från ledningen. Hur Arthurs kontakt med personalchefen såg ut vet vi inte. Trots att Ebbe arbetade centralt på personalavdelningen och förde en dialog med personalchefen, fackförbundet och företagshälsovården fanns inga utarbetade rutiner för rehabiliteringsarbetet. Vi vet inte heller vilka be-

fogenheter Ebbe egentligen hade men med tanke på den tid det tog var hans mandat knappast starkt.

Jag tror att det är nödvändigt att policyn för rehabiliteringsarbetet förankras högst upp i ledningen och finnas med i verksamhetsmålen. I de personalpolitiska riktlinjerna behöver det tydligt framgå hur rehabiliteringsarbetet ska organiseras och integreras i det övriga systematiska arbetsmiljöarbetet. Det ska också klart framgå vem som inom företaget har ansvaret för rehabiliteringsarbetet. Det är också viktigt att de personer som har ansvaret även har stora befogenheter. Hälsoarbetet bör också finnas med i bokslutet.

Det finns dock inga garantier för att riktlinjerna i ett personalpolitiskt program kommer att vara ett stöd för dem som är i behov av rehabilitering. Riktlinjerna kan t.ex. vara så att endast nyckelpersoner för arbetsgivaren får hjälp medan övriga snabbt och effektivt slussas ut i sjukersättning eller arbetslöshet. Personalpolitiska riktlinjer tas fram i samarbete med de fackliga organisationerna. Men det är ingen självklarhet att fackföreningarna skulle motsätta sig riktlinjer med ett innehåll som antytts ovan. Den rättsliga ställningen för den som är föremål för rehabilitering skulle kunna stärkas genom förändringar i LAS och MBL. Vad vi dock sett under senare år är att den enskilde arbetstagarens ställning har försvagats. De s.k. samarbetsavtalen kan ha luckrat upp arbetsgivarnas primära förhandlingsskyldighet och några AD-domar ger arbetsgivarna goda möjligheter att säga upp långtidssjukskrivna även om arbetsgivarna inte i alla fall hittills utnyttjat möjligheterna. En förändring av lagstiftningen då det gäller de som är föremål för rehabilitering skulle kunna stärka den enskildes ställning, men för detta finns inga garantier. Ändringar som gjorts i besvärsrätten inom socialtjänstlagen har inte alltid stärkt den enskildes rättsliga ställning.

Vem som helst kan drabbas av sjukdom och nedsatt arbetsförmåga. Vi väljer inte själva när vi blir sjuka. Men arbetsledare kan lära sig att förstå signalerna, lyssna på medarbetarna och omfördela och anpassa arbetsuppgifter. Långtidssjukskrivningarna skulle kunna förkortas. Det kanske även är så att ett annat sätt att leda verksamheten skulle kunna rent av förhindra de sjukskrivningar som har en väsentlig psykosocial komponent. Att organisera rehabiliteringsarbetet och förebygga ohälsa kan vara av stort värde för arbetsgivaren.

När Leif omplacerades till vaktmästeriet hade Ebbe slutat på företaget. I detta läge hade det enligt min mening varit en god investering om en person inom organisationen som arbetade med rehabilitering samt företagshälsovården hade hanterat förslaget om omplacering på ett annat sätt än som nu skedde.

Leif försökte ringa till Jan. Han kom i kontakt med honom, men fick informationen att Jan skulle sluta på grund av omorganisation i landstinget. Leif skulle få en ny läkare på mottagningen, men han visste inte vem. Jan skrev in Leifs information i journalen. Vi kan anta att Leif gick hem till Karin och berättade. Som så många gånger förr som vi följt i empirin fick Karin troligen ånyo börja agera för flera aktörer.

Fackföreningen

Enligt Lisa var det Ebbe som tog kontakt med fackförbundet. Lisa blev kallad som informationsmottagare och förhandlingsmotpart. Därefter tog Lisa kontakt med Leif. Lisa kom in i Leifs rehabiliteringsprocess när han slutade på Trampolinen och hon hade ingen tidigare erfarenhet av rehabiliteringsarbete. Ebbe, Arthur och Lisa hade diskussioner, både tillsammans med Leif och utan hans närvaro. Som Lisa uttryckte det ”min roll blev väl att vara en av dem som skulle försöka se om det fanns möjligheter att få till någonting vettigt. Försöka bolla idéer”.

När Lisa började delta i rehabiliteringsprocessen slutade Karin att medverka på våra rehabiliteringsmöten. Lisa var nu Leifs arbetstagarrepresentant. Vi kan anta att Lisa vakade över Leifs rättigheter som anställd. Vi vet inte om hon också var skyddsombud och därför även bevakade arbetsgivarens systematiska arbetsmiljöarbete och hur arbetsgivaren fullgjorde sitt rehabiliteringsansvar, men det är inte särskilt troligt.

Balansen mellan parterna i förhandlingen förändrades. När Leif hade uppnått partiell arbetsförmåga och omplaceringsfrågan ”stod på sin spets” ökade kraven på Verket. Utredning och arbetsträning på Smedjan och Trampolinen visade klart vad Leif kunde arbeta med och i vilken omfattning. Leif hade dessutom varit anställd på Verket sedan 1971.

Fackets vacklande hållning och ofta kraftlösa agerande aktualiserar frågor kring fackets position i rehabiliteringsarbetet. Ett tydligare uppdrag och en starkare juridisk ställning för facket skulle kunna gynna rehabiliteringsarbetet. Den försäkrades ställning i arbetsrätten behöver också – som jag tidigare framhållit – stärkas. Men detta kan inte garantera en facklig linje som främjar rehabilitering och motverkar marginalisering och utslagning. Den enda reella kraften kan bara vara facklig kamp och solidaritet.

Hälso- och sjukvården

Även Jan saknade stöd från sin huvudman för sin uppgift. Han visste att Leifs funktionsförmåga var nedsatt, men inte i vilken omfattning och i vilka arbetsuppgifter. Jan saknade som han sa ”förfinade metoder som t.ex. neurologiska-psykologiska testningar i kombination med arbetsträning” för att kunna bedöma arbetsförmågan. Leif ville få sin arbetsförmåga utredd. Hälso- och sjukvården kunde inte erbjuda Leif den möjligheten därför att det saknades resurser. Eftersom Leif hade en arbetsgivare utfördes tidigare utredningar vid tre tillfällen på Verket. I intervjun med Leif framkom att hans första besvikelse var när han kom tillbaka till Verket första gången. Han säger: ”De var dåliga på att ta emot mig faktiskt.” Inget annat alternativ hade erbjudits Leif. Ingen samordnad rehabilitering hade kommit igång. Hälso- och sjukvården hade arbetat utan försäkringskassans resurser. I detta sammanhang kan nämnas att försäkringskassan hade vid denna tidpunkt tecknat ett ramavtal med arbetscentrum Smedjan i Leifs hemkommun, vilket innebar att försäkringskassans lokalkontor kunde använda sina ”köpa-tjänst-medel” för att finansiera bedömningen av arbetsförmågan. Leif hade också här turen att bo i en kommun som hunnit utveckla dessa rehabiliteringstjänster för personer som drabbats av psykisk ohälsa.

Här kan tyckas att det var hälso- och sjukvårdens uppdrag att utreda arbetsförmågan för att till försäkringskassan sedan ge underlag för ett ställningstagande till rehabiliterande åtgärder. Men hälso- och sjukvården hade inga resurser till det. Jan var nöjd med den insats som arbetscentrum Smedjan gjorde. Som Jan uttryckte det: ”det gav mandat att gå vidare” i Leifs rehabilitering.

Detta är än mer att förvåna sig över med hänsyn till att det var Jan som med sin läkarroll skulle bedöma Leifs arbetsförmåga och att hälso- och sjukvården vidare skulle förmedla vilken rehabiliteringspotential som Leif hade då han kom tillbaka till öppenvården efter sin sjukhusvistelse. Ännu mer förvånansvärt är hur oklart samarbetet mellan öppenvården och slutenvården var inom samma organisation. Det fanns inga utarbetade rutiner inom hälso- och sjukvården. Märta Johansson och Jan arbetade tillsammans med hjälp av telefon. Slutligen blev det ett läkarutlåtande som utarbetades av en AT-läkaren som skulle sluta sin tjänstgöring på avdelningen.

I intervjun med Jan framkom att han saknade kunskaper om gällande lagstiftning. Jan ville veta vilka rättigheter Leif hade. Men jag hörde aldrig att Jan frågade vare sig Leif, Lisa, Ebbe, Arthur eller mig som representerade våra olika organisationer. Den diskussionen saknades. Det fördes aldrig något öp-

pet och tydligt samtal mellan förhandlingsparterna utifrån gällande lagstiftning. Vi ”trevade” oss fram.

Försäkringskassan

Den samordnade rehabiliteringen kom igång sent i Leifs rehabiliteringsprocess. Leif insjuknade i september 1992. Resultatredovisningen inleddes med att jag återgav de journalanteckningar som fanns när jag kom in i ärendet i slutet av september 1994.

I journalen kan vi se att Ebbe kontaktade försäkringskassan den 21 februari 1994 för att informera om att rehabiliteringsutredningen var på väg att slutföras och sändas till försäkringskassan. I telefonsamtalet rapporterade Ebbe att arbetsgivaren tillsammans med Jan planerade en återgång i arbete. De ville också veta Leifs möjligheter att ansöka om rehabiliteringsersättning. En handläggare skickade ansökan till arbetsgivaren. Det var här det började gå fel i ärendehantering hos försäkringskassan. Den handläggare som tog emot informationen borde ha överlämnat ärendet till den person som var utsedd att samordna rehabiliteringen för Leif. Den inre organisationen brast, vilket fick konsekvenser för Leifs rehabilitering. Rehabiliteringsutredningen inkom en månad efter att Ebbe ringt. I utredningen framkommer ”att träning i reell miljö pågår för närvarande”. Men fortfarande hände ingenting. Försäkringskassan svarade aldrig Verket. De tog inte någon kontakt med Leif heller trots att en rehabiliterande åtgärd var igång på arbetsplatsen. Men jag kan också tänka mig att försäkringskassan kunde ha gått in mycket tidigare och menat att det här är ”ett typiskt pensionsfall” så hade de dragit igång ärendet.

Kontakten kom igång när Leif själv kom upp till försäkringskassan på ett spontanbesök drygt sex månader senare. Han sökte information och ville ansöka om rehabiliteringsersättning under arbetsträning. Det är under mitt telefonsamtal med Jan vid Leifs spontanbesök som jag får klart för mig att Jan redan etablerat kontakt med Verket.

Jag arbetade som försäkringssekreterare och samordnade rehabiliteringen för personer som drabbats av nedsatt arbetsförmåga på grund av psykisk ohälsa. Jag arbetade med samtliga rehabiliteringsärenden oavsett om individen uppbar sjukpenning, rehabiliteringsersättning, förtidspension/sjukbidrag (i dag sjukersättning). Jag utredde rehabiliteringsbehov i dialog med individer, arbetsgivare och andra rehabiliteringsaktörer, upprättade rehabiliteringsplaner och arbetade i rehabiliteringsprocesser vars syfte var att individen skulle återfå arbetsförmåga och återgå i arbete. I arbetet ingick också att bedöma och fatta beslut om rätten till förmån, utreda pensionsförmån och lämna

förslag till beslut till socialförsäkringsnämnden. Jag kunde köpa utrednings-tjänster och arbetsträning hos olika leverantörer och jag kunde dessutom bevilja Leif pengar till hans försörjning under pågående utredning och arbets-träning.

Jag arbetade också som kontaktman mellan den psykiatriska mottagning som Leif tillhörde och försäkringskassan. Ungefär en gång i månaden hade vi gemensamma rehabiliteringskonferenser i syfte att planera och återkoppla det utförda arbetet. I samband med psykiatrireformens tillkomst 1995 började jag delta som försäkringskassans representant i samverkansgruppen i Leifs hemkommun. Jag arbetade aktivt med andra samverkanspartners bl.a. tillsammans med Jan som representerade sin psykiatriska mottagning

Arbetet utvidgades så småningom och jag började arbeta som kontaktman till olika avdelningar på det sjukhus där Leif fått sjukhusvård. Jag informerade om socialförsäkringen till olika personalgrupper och deltog i gemensamma utbildningsdagar inom den sektor i landstinget som Leif tillhörde.

Jag hade befogenhet och mandat att fatta beslut om köp av tjänst och använda de resurser som var avsatta till arbetslivsinriktad rehabilitering. Till stöd för att diskutera eventuella köp fanns en intern rehabiliteringskonsult. Jag hade delegation att teckna kontrakt. Min arbetsgrupp träffades en gång i veckan och diskuterade våra köp av tjänster. På veckomöten avstämde hur mycket pengar som fanns kvar i budgeten. Jag kunde också diskutera mina ärenden med min enhetschef.

Sammantaget kan man säga att jag hade ett tillräckligt mandat för arbetsuppgiften och jag hade mycket stor frihet i arbetet, vilket gjorde att försäkringskassan som organisation inte var ett hinder i arbetet. Mandatet och friheten gav mig den nödvändiga rörelsefriheten under förhandlingen. Jag var en part som de andra kunde träffa hållfasta överenskommelser med.

Kontinuitet

Försäkringskassans lokalkontor kan vara organiserade på olika sätt. Grundprincipen kan vara den försäkrades bostad, olika ärendeslag och ersättningsformer eller olika yrkeskategorier inom försäkringskassan så som t.ex. utredare och samordnare. Hur rehabiliteringsverksamheten organiseras på ett lokalkontor har stor betydelse för kontinuiteten i arbetet. Det är också betydelsefullt hur Försäkringskassans organisation är synkroniserad med landstingets organisation och med stora arbetsgivare i kommunen.

Jag arbetade med samtliga rehabiliteringsärenden oavsett om individen uppbar sjukpenning, rehabiliteringsersättning eller förtidspension/sjukbidrag. Det fanns inte heller någon uppdelning i utredare och samordnare. När Leif erhöll sin partiella förtidspension/sjukbidrag juni 1997 fortsatte ärendet därför att handläggas av mig.

Den gemensamma nämnanen var också att de personer som drabbats av psykisk ohälsa fick behandling på öppenvårdsmottagningen i Leifs hemkommun. Härigenom begränsades antalet personer inom landstinget som vi behövde samarbeta med.

Ebbe säger att det var en bidragande orsak till resultatet att försäkringskassans representant var insatt i problemet och var samma person hela tiden. Annars säger Ebbe:

”... kan jag tänka mig att det kunde ha fått en annan vändning. Jag skulle kunna tänka mig att försäkringskassan skulle ha gått in mycket tidigare och menat att det här är ett typiskt pensionsfall och så bara dragit igång utredningen.”

Kontinuiteten från min sida var viktig men också att arbetsgivarparten under hela tiden från mötet på Södersjukhuset representerades av samma personer. Hälso- och sjukvårdens sena inträde var problematiskt, men Jan stod ändå för en kontinuitet. Den bristande fackliga kontinuiteten var problematisk.

Vändpunkten och det personliga ställningstagandet

När förhandlingen inleddes på Södersjukhuset är utgången definitivt inte given. I intervjuerna anger aktörerna ganska samstämmigt att man trodde att utgången skulle bli en förtidspension. Leifs vilja var, som vi sett, en avgörande faktor som ändrade det kanske givna utfallet. De som deltog i den långa förhandlingen representerade alla, utom Leif och Karin, sina respektive organisationer. Vi handlade på uppdrag av de organisationer i vilka vi var anställda. Vår förmåga stegrades därmed och vi fick krafter, medel och mål som kom ur våra organisationer. Detta gjorde vårt handlande i någon bemärkelse mindre mänskligt. Vi var med Göran Ahrnes (1994) ord organisatoriska kentaureer: delvis människor, delvis organisationer. Vi var dock inga organisationsmaskiner. Vi var människor. Vi hade ett val innanför de gränser som våra organisationer och det regelverk som styrde dem löd under. Men vi var

handlande människor som stod inför mänskliga val. Och vi hade friheten i detta mänskliga val.

Det finns i berättelsen flera exempel på just hur den mänskliga sidan träder fram. Ett tydligt exempel är när Arthur kommer till Smedjan med en påse wienerbröd och i slutscenen på Verket när jag ville krama om Leif, men min roll som representant för försäkringskassan hindrade mig. När jag sedan träffar Leif i köpcentret är jag inte längre hans handläggare på försäkringskassan – då kan vi krama om varandra. Det fanns också en påtaglig värme mellan Leif och Pål på Smedjan och Arthur är tydligt rörd när han avslutar den långa förhandlingen. Men den mänskliga sidan träder kanske tydligast fram hos Ebbe.

När jag ställer frågan vad Ebbe gjorde som personalman svarar han inte utifrån arbetsgivarrollen utan utifrån sig själv som individ. Ebbe svarar:

”Först hade jag den inställningen att han var så dålig att han inte skulle kunna komma igen eftersom han blev sjuk gång på gång. Jag trodde att det bästa var en sjukpension. Men när jag kände hans vilja, då bestämde jag mig faktiskt för att min linje skulle vara att han skulle tillbaka till jobbet.”

Ebbe och Arthur handplockade jobbet som sedan kom fram: Ebbe beskriver arbetet: ”Ja, det var ju ett resultat av intensiv bearbetning av cheferna eftersom jag hade bestämt mig för att jag skulle jobba till hundra procent på den linje som Leif själv hade valt.”

Ebbe förtydligar sig:

”Ja, alltså, först trodde jag inte att det skulle gå för jag trodde han var för dålig. Men sedan fick jag en personlig övertygelse att även om det inte skulle gå så var det min skyldighet att satsa till hundra procent på hans väg. Det är väl en erfarenhet som jag tycker är viktig, att även om man själv inte tror, så kan man aldrig satsa på någonting annat än vad den människa det handlar om vill. Om man försöker få någon att göra saker som den inte är med på, så lyckas det aldrig.”

Ebbe slutar med att säga:

”Egentligen tycker jag så här efteråt att jag borde ha tagit det här initiativet innan han kom till Trampolinen och försökt få in honom på arbetsplatsen.”

Ebbe gör en helomvändning som troligen har sin grund i hans etik och person. Ebbes agerande spelade troligen en avgörande roll för hur det gick. Efter att han tagit ställning kunde han bygga allianser med försäkringskassan och facket. Allianserna kunde sedan när bedömningarna från Smedjan och Trampolinen kom utvidgas till Jan och Arthur. I organisationen fanns sedan en chef som hade behov av ytterligare en medarbetare och ville anställa

Leif. Till sist var vi tillsammans med Leif så kraftfulla att vi kunde föra honom tillbaka.

Att gå den försäkrades väg

I utredningen om ”Den arbetsinriktade rehabiliteringen” skriver författarna att den arbetsinriktade rehabiliteringen tecknas ner ”i rehabiliteringsutredningen utifrån ett mål, som diskuteras fram med den sjukskrivne”. Ett mål, som regelbundet måste prövas efter vunna erfarenheter i rehabiliteringsprocessen” (Larsson G. 1999). Detta är, som jag förstår det, något delvis annat än det jag menar med ”att gå den försäkrades väg”.

Att gå den försäkrades väg, menar jag, är nödvändigt. För vems väg skulle vi annars gå? Det är den försäkrade som bäst kan beskriva sitt aktuella hälsotillstånd och sin psykosociala situation i förhållande till sitt ordinarie arbete. Genom att se den försäkrade som en av huvudaktörerna förhindrar vi att den försäkrade passiviseras och eventuellt går in i en sjukroll. Redan tidigt i Leifs rehabiliteringsprocess kan vi se att mycket information går till Leif och att han återkopplar till oss andra (informativ kommunikation). Min ambition var att i möjligaste mån utöka hans handlingsutrymme och underlätta hans möjlighet att fatta egna beslut inom de ramar som lagen om allmän försäkring ger. Det är också Leif som är den aktiva aktören och kallar samman till våra möten.

Försäkringskassans och arbetsgivarpartens resurser är alltid större än arbetstagarpartens. Vi har de ekonomiska resurserna som kan trygga den försäkrade. Det var därför vår skyldighet att även ekonomiskt trygga Leif och använda de resurser och verktyg som fanns att ta till på Smedjan och Trampolinen.

För mig var det ända från början klart att jag skulle gå Leifs väg. Kanske uppfattade Ebbe detta. Under alla förhållanden kunde han bilda den första alliansen med mig i arbetet att göra det möjligt för Leif att åter få arbeta på Verket.

Tack

Jag vill först och främst tacka Leif för att jag fick förtroendet att beskriva och analysera din väg tillbaka till arbete.

Under den svåra första perioden vikarierade Karin för flera aktörer. Du gav mig viktiga nycklar till att förstå händelseförloppet. Jag vill tacka dig för det.

Jag vill tacka arbetsgivarparten för den personalpolitik Ebbe och Arthur hade. Det var centralt för arbetet. När Arthur kom med en påse wienerbröd till Smedjan tänkte jag att ”den här arbetsgivaren vill Leif väl”. Era bilder och tankar och er ärlighet i intervjuerna betydde mycket för mig.

Arbetsgivarparten var stark. Då måste arbetstagarparten också ha styrka. Några ombudsmän dök upp. Lisa, jag hade önskat att du varit med hela tiden.

Jan, du var efterlängtdad när du lyste med din frånvaro. Utan din närvaro så småningom och ditt intresse och ditt engagemang hade det knappast gått.

Tillsammans har ni i intervjuerna gett mig er uppriktiga och ärliga mening där grunden har varit vårt gemensamma arbete. Detta har också blivit den vetenskapliga grunden i den här uppsatsen.

Jag vill också tacka följande personer:

Hans Berglind

Åke Bergmark

Margareta Granath

Ann-Marie Herlitz-Håkansson

Erik Jansson

Gabriel Oxenstierna

Hugo Westerlund

Anette Hedberg

Lillemor Katz

Referenser

- Ahrne G. (1994). *Social organizations: interaction inside, outside and between organizations*. London: Sage Publications.
- Berglind H. (2000). ”Motivation och återgång i arbete”. I: *Socialförsäkringsstämman 1999*. Stockholm: Försäkringskassan i Stockholms län och Föräkringskassaförbundet.
- Bergmark Å. (1998). *Nyckelbegrepp i socialt arbetet*. Lund: Studentlitteratur.
- Björk S. (1953). *Romanens formvärld – Studier i prosaberättarens teknik*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Björklund M. (1998). *Gränsöverskridande rehabilitering – en studie av 111 verksamheter för personer med psykisk störning*, Psykiatriuppföljningen, nr. 1998:3, Stockholm: Socialstyrelsen.
- Eklund M. & Ossowicki M. (2004). *Långtidssjukskrivnas uppfattning om rehabiliterande åtgärder och insatser*. RFV Analyserar 2004:8. Stockholm: Riksförsäkringsverket.
- Eklund M., Lindvall U., & Marklund S. (2005). *Hur fungerar den arbetsinriktade rehabiliteringen?* Manuskript.
- Granberg O. (1998). *PAOU Personaladministration*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Johansson R. (1997). *Organisationer emellan*. Lund: Studentlitteratur.
- Larsson G. (1999). *Individen i centrum? En diskussionspromemoria om den framtida svenska arbetsinriktade rehabiliteringen*. Utredningen om Den arbetsinriktade rehabiliteringen (S 1999:08).
- Marklund S. (1995). ”Vilka långtidssjuka blir rehabiliterade?” I: *Rehabilitering i ett samhällsperspektiv*. Lund: Studentlitteratur.

Midré G. (1990). *Bot, Bedring eller Brød - Om bedømmning og behandling av social nød fra reformationen til velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.

Merriam S.B. (1994). *Fallstudien som forskningsmetode*. Lund: Studentlitteratur.

Oxenstierna G., Westerlund H., Ferrie J., Hyde M., Hagberg J. and Theorell T. (2005). "Structural work changes and health: studies of long spells of sick leave and hospitalization among working men and women during a period of marked changes in the Swedish labour market." In: C. Cooper & A. Alexandros-Stamatios. (Eds.). *Research companion to organizational health psychology*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.

SOU 2000:78 *Rehabilitering till arbete. En reform med individen i centrum*. Stockholm: Socialdepartementet.

Statistiska Centralbyrån (2001). *Arbetsmiljön 1999*. Statistiska meddelanden AM 68 SM 0001. Stockholm: Statistiska Centralbyrån.

Thurén T (1991). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Stockholm: Runa Förlag

Virtanen P, Vahtera J, Kivimäki M, Pentti J & Ferrie J (2002). Employment security and health. *Journal of Epidemiology and Community Health* **56**:569-574.

Westerlund H (2005). *Health changes in a changing labour market*. Dissertation. Stockholm: Karolinska institutet.

Yin RK (1984). *Case study research: design and methods*. Newbury Park Calif.: Sage Publications.

Stressforskningsrapporter 1996 –

Nr

- 316 Holmén-Isakson M
Rehabilitering. En förhandling mellan individer och organisationer. 2005
- 315 Widmark M
Det nya arbetslivet. En explorativ studie som jämför två dominerande psykosociala arbetsmiljömodeller med aktuell arbetsmiljöproblematik i organisationsförhållanden. 2005
- 314 Hasselhorn HM, Theorell T, Hammar N, Alfredsson L, Westerholm P and the WOLF Study Group
Occupational health care team ratings and self reports of demands and decision latitude – results from the Swedish WOLF Study. 2004
- 313 Bernin P, Theorell T
Mönster för framgångsrikt ledarskap i vården. 2004
- 312 Söderström M, Jeding K, Ekstedt M, Kecklund G, Åkerstedt T
Arbetsmiljö, stress och utbrändhet inom ett företag i IT-branschen. 2003
- 311 Hansen Egon
Stress, Stream of Affect, Emotions, and Background Variables: Exploratory Experiment with Poetry Reading II. 2003
- 310 Pernler H, Gillberg M
Sömnvanor och sömnproblem hos barn i förskoleåldern. 2003
- 309 Åkerstedt T, Kecklund G
Trötthet och trafiksäkerhet – en översikt av kunskapsläget. 2003
- 308 Åkerstedt T, Ingre M, Eriksen C
Work hour flexibility and the ability to sustain working life to retirement. 2003

- 307 Shahnava S, Ekblad S
Skolsköterskornas möte med asylsökande och andra nyanlända
invandrar- och flyktingbarn. Fokusgruppsintervju med
skolsköterskor i en av Stockholms invandrartäta kommuner. 2002
- 306 Ingre M, Kecklund G, Åkerstedt T, Lindqvist A, Johansson R
Effekter av ändrad skiftordning i pappersindustri. 2002
- 305 Kecklund G, Dahlgren A, Åkerstedt T
Undersökning av förtroendearbetstid: Vad betyder inflytande över
arbetstiden för stress, hälsa och välmående? 2002
- 304 Ekblad S, Wasserman D
Tidig upptäckt och preventiv behandling av asylsökande i riskzonen
för självmord. 2002
- 303 Åkerstedt T, Theorell T
Biologiska stressmarkörer. Konsensusmöte 12–13/2 2002.
Sammanfattning. 2002
- 302 Åkerstedt T, Theorell T
Biologiska stressmarkörer. Konsensusmöte 12–13/2 2002. 2002
- 301 Ekstedt M, Kecklund G, Dahlgren A, Åkerstedt T, Samuelson B
Kan dubbelskift vara en acceptabel arbetstidslösning? – Effekt på
återhämtning, stress och hälsa. 2001
- 300 Åkerstedt T
Arbetstider, hälsa och säkerhet – En sammanfattning av en översikt
av aktuell forskning. 2001
- 299 Åkerstedt T
Arbetstider, hälsa och säkerhet – Sammanställning av aktuell
forskning. 2001
- 298 Kecklund G, Ingre M, Söderström M, Åkerstedt T
Tågtrafik och säkerhet: hur kan lokförarens arbetsmiljö förbättras?
2001

- 297 Society for Light Treatment and Biological Rhythms. Book of abstracts. 13th Annual Meeting, June 24–27, 2001, Stockholm, Sweden. 2001
- 296 Lindencrona F, Ekblad S, Charry J
Kartläggning av levnadsomständigheter, behandlingskontakter och samverkansinsatser för nybesökspatienter på Fittja psykiatriska öppenvårdsmottagning 1998–1999. 2001
- 295 Matell G, Theorell T
Musikens roll i barns utveckling. 2001
- 294 Svensson I, Westerlund H
Kvinnors erfarenheter av 90-talets uppsägningar och arbetslöshet. En intervjustudie med korttidsutbildade kvinnor i ett landsbygds-län. 2001
- 293 Ekblad S
A survey of somatic, psychological and social needs of mass displaced refugees from the Kosova province while in Sweden. 2000
- 292 Ingre M, Söderström M, Kecklund G, Åkerstedt T, Kecklund L
Lokförarens arbetssituation med fokus på arbetstider, sömn, stress och säkerhet. 2000
- 291 Åkerstedt T, Folkard S, Gillberg M, Kecklund G (Eds.)
The 24h Society and the New Millennium: book of abstracts. 2000
- 290 Åkerstedt T, Haraldsson P-O (Eds.)
The Sleepy Driver and Pilot: book of abstracts. 2000
- 289 Hasselhorn H-M, Theorell T, Vingård E and the MUSIC-Norrtälje Study Group
Acute Musculoskeletal Disease and Psychophysiological Parameters – A Swedish Case Control Study. 1999

- 288 Kecklund G, Åkerstedt T, Ingre M, Söderström M
Lokförarens arbetssituation och konsekvenser för säkerhet, stress och sömnhet: litteraturoversikt, olycksanalys och turlisteanalys. 1999
- 287 Nilsson J, Gillberg M, Göranson B, Kecklund G, Åkerstedt T
Felhandlingar vid hög- respektive lågprioriterade uppgifter – samband med sömnhet i simulerat kontrollrumsarbete. 1999
- 286 Göranson B, Gillberg M, Kecklund G, Åkerstedt T, Lundin S, Nilsson J
Nattarbete, tänkande och processtyrning: en simulatorstudie av kontrollrumsoperatörer. 1999
- 285 Göranson B, Åkerstedt T, Kecklund G, Gillberg M
Utvärdering av införande av 12 timmars helgskift vid Birka Service AB. 1999
- 284 Lindblad F, Holm M, Kaldal A
Sexuella övergrepp på daghemmet Glädjen i Karlstad – myndigheternas och föräldrarnas perspektiv. 1999
- 283 Liljeholm Johansson Y, Theorell T
Orkestrarnas psykosociala arbetsmiljö. 1999
- 282 Lowden A, Åkerstedt T
Självvalda arbetstider inom Handels – psykosociala effekter. 1999
- 281 Olsson B, Åkerstedt T, Ingre M, Holmgren M, Kecklund K
Kortare arbetsdag, hälsa och välbefinnande. 1999
- 280 Ekblad S, Käsälä R, Al-Falahe N, Cirgic Z, Wennström C, Larsson-Ericsson S
Diagnostik och behandling av patienter med invandrabakgrund. Metodutveckling under det fjärde projektåret. 1998

- 279 Kecklund G, Axelsson J, Lowden A, Åkerstedt T
8 och 12 timmars skift inom samma skiftschema: effekter på sömn och vakenhet. 1998
- 278 Ekblad S, Marttila A
Att möta människor från andra kulturer i livets slutskede. Rapport från en uppföljning med fokusgruppsintervjuer av kompetensutvecklingsinsatser på tre hospiceenheter. 1998
- 277 Mårtensson F
Leva eller bara överleva. Det finns bruk för alla ur ett deltagarperspektiv – en stödjande miljö utanför den ordinarie arbetsmarknaden. 1997
- 276 Westerlund H, Bergström A
Det finns bruk för alla – en metod i utveckling. Empowerment, aktivering, rehabilitering och försök att skapa nya arbetstillfällen genom underifrånstyrda verksamheter för arbetslösa, långtids-sjukskrivna och andra utanför den ordinarie arbetsmarknaden i Södra Skaraborg. 1997
- 275 Åkerstedt T, Arnetz B, Ficca G, Paulsson L-E, Kallner A
Effekter av lågfrekventa elektromagnetiska fält på sömn och vissa hormoner, 1997
- 274 Åkerstedt T
Arbetstid, hälsa och säkerhet – en sammanfattning. 1997
- 273 Ekblad S, Eriksson N-G, Klefbeck E-L, Flygare K, Basgül Y, Sunnman S, Ljungman P, Karimi M, Guici T, Yildirim S
Ett hälsoblad som screeninginstrument för nyanlända flyktingar. Del 1. Rapport; Del 2. Handbok; Del 3. Frågeformulär, Hälsobladet. 1997
- 272 Ekblad S, Eklundh T, Wennström C, Al-Falahe N, Känsälä R, Westin M
Posttraumatiskt stressyndrom bland patienter med invandrarbakgrund. En utveckling av ett pågående tvåårigt rehabiliteringsprojekt på Fittja psykiatriska öppenvårdsmottagning. 1997

- 271 Åkerstedt T, Westerlund M, Andersson G
Mot bättre tider. En utvärdering av några av vårdens
arbetstidsmodeller med avseende på välbefinnande och hälsa. 1996
- 270 Åkerstedt T
Arbetstider, hälsa och säkerhet. 1996
- 269 Lowden A, Kecklund G, Axelsson J, Åkerstedt T
Övergång från 8 till 12-timmars skift. 1996
- 268 Moser V, Blom M, Eriksson I, Högbom M, Wamala S P,
Schenck-Gustafsson K, Orth-Gomér K
Psykosocial stress hos kvinnor med hjärtsjukdom - en inventering
och metodutveckling. 1996
- 267 Ekblad S, Belkic K, Eriksson N-G
Health and Disease Among Refugees and Immigrants. A
Quantitative Review Approaching Meta-Analysis, Implications for
Clinical Practice and Perspectives for Further Research, Part 1:
Mental Health Outcomes. 1996
- 266 Hansen E
Stress, Stream of Affect, and Emotions. Exploratory Experiment
with Poetry Reading. 1996
- 265 Åkerstedt T
Tidzoner och oregelbundna arbetstider – en handbok om sömn och
trötthet. 1996
- 261 Brunnberg H, Blomkvist V
Arbetsätt och kontorsmiljö. Utvärdering av en ny kontorsmiljö på
ett företag i Stockholm. 1995

Människans miljö är rik på psykosociala situationer som befordrar hälsa, men som också kan innebära en risk för ohälsa. Den psykosociala livssituationen har starka effekter på människans såväl psykiska som fysiska hälsa.

Psykosocial medicin är den samlande benämningen på den tvärvetenskapliga forskning som rör olika sociala och psykologiska livsmiljöer; hur de upplevs och hur de påverkar människokroppen, negativt och positivt. I den psykosociala forskningen står gruppens effekt på den enskilda människans hälsa i centrum.

Den psykosociala medicinska forskningens syfte är att studera samband mellan miljöbetingande faktorer och människors känslreaktioner, beteenden, fysiologiska reaktioner och kroppslig eller psykisk ohälsa. Forskningen är därför tvärvetenskaplig och innefattar både experimentella studier i laboratoriemiljö och studier under fältförhållanden samt epidemiologiska kartläggningar.

IPM – Institutet för Psykosocial Medicin – är en forskningsmyndighet under Socialdepartementet. Verksamheten omfattar målinriktad forskning kring sjukvård, förebyggande av ohälsa samt hälsoarbete. Teoribildning och metoder för vetenskaplig forskning samt praktiska tillämpningar utvecklas inom dessa områden. Utöver forskning ingår också dokumentation, utbildning, rådgivning och information till kommuner och landsting, arbetsmarknadens parter, olika myndigheter, företag och massmedia.

ISSN 0280-2783
ISBN 91-975603-1-6

IPM

Box 230, 171 77 Stockholm



Tfn 08-524 820 10
Fax 08-34 41 43
E-post: registrator@ipm.ki.se
Internet: www.psykosocialmedicin.se

