

”Dialogen som leder nånvart”

Utvärdering av Mål 3 projektet Rehsursen, Söderhamns
kommun 2005-2006

Maria Andersson och Lotta Svensson
FoU-Centrum Söderhamn

FoU-Centrum Söderhamn
Forskning för lokal och regional utveckling


Arbetslivsinstitutet

Mål 2

Norra

 **Cfl**
centrum för
flexibelt lärande
Söderhamns kommun

Innehåll:

Inledning	3
Utvärderingens metod	3
Verksamhet	3
Samtal, enskilt o i grupp	4
Fysiska aktiviteter	5
Dataaktivitet	6
Betydelse	6
Neutral part	6
Stöd åt de sjukskrivna	6
Bollplank åt cheferna	7
Genomförande	8
Lyssnande och dialog	8
Tillåtande miljö	9
Professionalitet	9
Måluppfyllelse	10
Framtidsscenario	11
Slutord	12
<i>Bilaga 1, stödfrågor till intervju</i>	<i>13</i>

Inledning

Rehursen är ett rehabiliteringsprojekt som löpt från april 2005 till december 2006. Projektägare har varit Söderhamns kommun och ambitionen har varit att ta ett samlat grepp om kommunanställdas sjukskrivningar. Det har finansierats av ESF-rådet i Gävleborgs län, Växtkraft Mål 3, inom kategorin ”Ökad anställbarhet och företaganda” (2:2). Den offentliga motfinansieringen har bestått av personella resurser och deltagaresättningar. Samverkanspartners har varit främst försäkringskassan och kommunens förvaltningar och bolag, men också arbetsförmedlingen, vägledare på CFL (Centrum för Flexibelt lärande), Arbetsmiljöutveckling och SISU. Syftet var att

Genom samordnade /.../ insatser i form av motivation, vägledning, fysiska aktiviteter, självförtroendeträning mm samt mer konkreta utbildningar som allmän IT kunskap till att bredda yrkesområden skapa förutsättningar till att klara av att komma tillbaka till arbetslivet eventuellt genom att delta i jobbtrotation. (Ansökan Växtkraft mål 3, odat.).

Målgruppen har i första hand varit långtidssjukskrivna, där extra insatser ansetts behövliga av den ”interna” rehabiliterande organisationen (arbetsplatsen). En annan målgrupp har varit de som *riskerat* sjukskrivning, men de har inte varit den dominerande gruppen. Själva genomförandet skulle enligt ansökan ske med hjälp av individuella handlingsplaner, mentorsskap och vägledning, fysiska aktiviteter samt kompetensutveckling (ibid). Två handledare samt administrativt stöd har arbetat i projektet. En av handledarna har varit ansvarig projektledare, men de har arbetat i team. En styrgrupp har också varit tillsatt.

Utvärderingens metod

De som utfört utvärderingen är Maria Andersson (fil dr i etnologi) och Lotta Svensson (fil dr i sociologi) på FoU-Centrum Söderhamn. Vi har använt oss av ett processuellt arbetsätt med ambitionen att följa ett urval av de som varit inskrivna på Rehursen. En första intervju utfördes i maj/juni 2006, sedan en telefonuppföljning i sept/oktober och ytterligare några intervjuer i november/december 2006. Vi har följt fem personer som utvalts efter en längre lista, var åttonde namn har tillfrågats om de ville ställa upp. Återkopplingar av både tidigare intervjuer och utkast till utvärderingstext har skett med dessa.

Intervjuerna med chefer och försäkringskassa har skett under hösten 2006, sammanlagt 9 intervjuer, mestadels via telefon. Cheferna har valts ut med sikte på att få en någorlunda representativ bild från de olika förvaltningarna, men till viss del har slumpen och tips från andra fått styra. En av försäkringskassans representanter i projektet har intervjuats och information har inhämtats löpande från handledarna.

Verksamhet

Rehursens verksamhet gentemot de sjukskrivna har i stora drag varit samtal, fysiska aktiviteter och dataaktiviteter, delar som kort berörs här nedan. Övergripande har verksamheten varit uppskattad, vilket både sjukskrivna och arbetsgivare vittnar om. En av cheferna säger så här vid frågan om hur aktiviteterna har uppfattats av hans personal:

Bara positiva saker, har inte hört om något annat de skulle velat göra i alla fall. Det har inte varit läge för det heller, att vilja något annat. Det har varit viktigt för dem bara att få gå ut, passa en tid, få en rutin. Och då behöver man bli ledd. Bra att det har varit aktiviteter för både huvudet och kroppen, lagom ansträngande. De har fått tänka till om sig själv och sin situation, vilka bitar i den som man kan påverka och styra över själv. Och bra också att de fått avgöra omfattningen själva, att de kunnat börja med bara några timmar per vecka och

sedan trappa upp. Och det gör det ju mycket lättare för dem att börja arbeta igen, att de är lite inkörda på att passa tider, skilja vardag från söndag osv.

En annan chef säger att Rehsursen har varit bra, men att alla kanske inte hittat aktiviteter som passat dem i långa loppet:

Sen är det kanske 2 av 10 som anser att inte utbudet passar dem, t e x att de inte vill vara med på gruppsamtal och lämna ut sig, tycker det är skämmigt. Då har man möjligheten att gå hos Arbetsmiljöutveckling för enskilda samtal, har ett avtal med dem också.

Ytterligare någon tycker sig ha fått signaler från sina anställda att utbudet till en början var litet, men att de nu erbjuds ”ett helt smörgåsbord”.

Samtal, enskilt och i grupp

En viktig del av verksamheten på Rehsursen är samtal, enskilt och i grupp. Särskilt ”första-samtalet” har från flera håll lyfts fram som betydelsefullt, som den punkt där vidare utveckling börjar. Det är en första orientering för den sjukskrivne, som grund för att bestämma sig för om man vill pröva Rehsursen eller inte. Det är också ett tillfälle för Rehsursens handläggare att bilda sig en uppfattning om situationen och vilka aktiviteter/åtgärder som kan vara lämpliga att börja med. En av de sjukskrivna minns väl det första samtalet: ”Ulla liksom lyste upp hela rummet”. Hon värderade att handläggaren (Ulla Lindström) inte var påträngande, utan gav information och gav utrymme för den andra att prata själv. Hon uppskattade också att det inte ställdes några krav utan att hon erbjöds att prova lite och se om det var något för henne.

Ibland har man också, i enlighet med projektansökan, haft ett enskilt samtal i *förebyggande syfte*, för att föra en arbetande person som är i farozonen för sjukskrivning ”tillbaka upp på spåret igen”. De chefer som använt sig av den möjligheten har varit nöjda med det och den som riskerade sjukskrivning har känt en trygghet i att veta att Rehsursen finns som stöd vid behov.

Gruppsamtalen har varit en annan form av samtal, med veckovis återkommande träffar med löpande intag. En av grupperna träffades tre timmar i veckan och bestod av sex kvinnor, varav en berättar att det har gett mycket, det har stärkt henne och att hon hade haft svårt att klara av sin tillvaro annars. I början var hon ganska så fårdig, men ”lossnade” mer och mer. Hon tyckte att de fick stöd och råd och berättar här konkret om hur de arbetat:

Vi har teman på gruppträffarna, t e x stress och hur man hanterar olika situationer. Till exempel om det är mycket man måste tänka på, att man delar upp det, och tar en sak i taget i stället för allt på en gång. Det är mycket bra saker vi lär oss, vi brukar få nåt papper med lite på. Det var svårt innan man lärde sig hur man skulle tänka. Det hänger ganska mycket på en själv, man ska göra jobbet själv, och få hjälp om man kör fast. Det är ju en del utbrända där, så det går inte att komma med en stor tjock bok som man ska läsa, utan det blir ett papper med några punkter, kanske ett ordspråk, något som väcker tankar i en själv. Ibland får vi dem att tänka på inför nästa gång, att skriva ner lite också.

Vid frågan om inte det löpande intaget varit störande för gruppen, svarar hon att det tvärtom fungerat så att man sett på nya att det händer något både med dem och med den egna personen ”att de kommer ofta dit ganska nedtryckta, men efter 3-4 gånger skrattar de och pratar.” Hon menar att hon känner igen sig i de nyanlända och kan då lättare ”få syn på” sin egen utveckling.

Fysiska aktiviteter

De fysiska aktiviteter som erbjudits genom Rehsursen är bl a Qui Gong, stavgång och simning/bad. Utbudet har växt och utvecklats med tiden. Försäkringskassans handläggare säger att i projektets början hade man aktiviteter anpassade till den grupp som var sjukskrivna då, äldre kvinnor från vården: lätt gymnastik och varma bad. Senare kom en yngre grupp sjukskrivna, lärare bl a, som ville ha mer krävande fysisk aktivitet, då anpassades verksamheten efter det och något som kallades ”Aktiven” startades. Andra tillägg har varit kurser i ”livsförändring”, inkluderande både kost, motion och hälsa.

En av de intervjuade har varit med i en ”mansgrupp”, ledd av SISU. De har träffats två gånger i veckan för olika fysiska aktiviteter som styrketräning, promenader, tennis, badminton, kickboxing. Han var mycket nöjd med den verksamheten, att det skapade lite struktur i tillvaron, och kopplar tillbaka till den när jag frågar om gruppsamtal. Vid fiket efter aktiviteten brukar sådana samtal kunna uppstå, men mellan fyra ögon helst, säger han.

Männen har varit osynliga i Rehsursens verksamhet tycker en av kvinnorna som deltog i gruppsamtalen, och de verkar också ha haft egna forum, med egna former för samtal. Av och till under projektet har sådana här mansgrupper varit igång, beroende på hur många män som varit sjukskrivna just då, men majoriteten i verksamheten är kvinnor. Det kan ha sin förklaring i att de flesta anställda i kommunen är kvinnor och att det mest är kvinnor som är sjukskrivna också. Vad det sedan beror på är att dra historien lite väl långt här, men indikationer finns på tung arbetsmiljö och ett omhändertagande som ibland når utanför både arbete och egen familj.

Något flera har provat är Qui Gong, men flera har också haft problem att klara av den, dels p g a smärta, dels p g a att träningsformen kändes ovan och ”fånig”. En av dem som hoppade av berättar:

Det var ju det här med qui gongen, det gav ju absolut ingenting. Hade för ont och kunde inte ”föreställa mig” att jag lyfte armen som hon bad mej om./.../ tänkte jag skulle prova det för att komma ut bland folk. När det inte funkade så lät jag det vara

Var det ingen som ringde och erbjöd dig något annat?

Jo, hon som hade Qui Gongen ringde jättemycket och ville att jag skulle fortsätta, så mycket att jag kände mej jagad, faktiskt. Kändes nästan som att jag var dum om jag inte gick, som om jag borde. Jag vet inte, man blir distra, orkar inte ta tag i saker när man blir sjukskriven.

Handläggaren på Rehsursen ringde senare också och erbjöd andra aktiviteter, som heller inte passade av olika anledningar. I just det här fallet kan förklaringen också ligga i att personen kände sig stressad av att ha tider att passa överhuvudtaget, utanför arbetet, och hellre gick sina promenader och tog sina varmbad när hon kände att hon behövde det. En annan förklaring kan vara att hon själv var otålig att komma tillbaka i arbete:

Om man skulle tänkt sig att du här (en tidpunkt där smärtan lättade lite) hade gått igång med aktiviteter inom Rehsursen istället för att arbetsträna, hur hade det varit? Vem var det som drev det här med att du skulle arbetsträna så fort som möjligt, var det du eller nån annan?

Det var nog jag. Jag ville pröva att jobba hellre, för att se vad jag kan och inte kan. Om jag hade gått på Qui gongen istället, det gav ju inget, då hade det varken fört bakåt eller framåt, hade inte kommit nånstans då. Nu vet jag vad jag kan och inte kan.

Det är alltså viktigt att skilja på vad som erbjudits de sjukskrivna och hur de nyttjat den möjligheten. I en del fall fanns helt enkelt inte önskemål att delta i någon aktivitet överhuvudtaget, oavsett innehåll. Det kan ha att göra med en ovilja att identifiera sig som sjukskriven, att (mer permanent) tillhöra en grupp som numera är ganska så "jagad" i samhället, snarare än att vara på väg tillbaka till arbete, även om det naturligtvis varit målet för Rehsursen att ge just den sistnämnda känslan. De allra flesta har dock uppskattat Rehsursens aktiviteter.

Dataaktivitet

Några av kvinnorna har haft en stor motvilja mot datorer, men kunde ändå tänka sig att pröva dataaktiviteten som erbjöds genom Rehsursen, i en lokal i anslutning till datorteket. En av dem kom att pröva dataaktiviteten och var också nöjd med det. Men hon tyckte att det hade varit en stor fördel om det funnits två rehabiliteringsplatser så att de båda som var sjukskrivna kunde vara där samtidigt. Eftersom en av de stora vinsterna med Rehsursens verksamhet ur deltagarnas perspektiv verkar vara den sociala aspekten, kan det anses vara motiverat med ytterligare en rehabiliteringsplats.

Genom mer regelrätt vägledning är det också tänkt att de sjukskrivna ska slussas in i omskolning vid behov. Det är då den andre handläggaren, Tord Sundberg, som står för den. En av de vi intervjuat har tagit den möjligheten och har fått ett program upplagt för sina studier inom data och ekonomi, för det närmaste året.

Betydelse

Neutral part

En mycket viktig del av Rehsursens betydelse har varit att de utgjort en *neutral* part. Dels har de sjukskrivna upplevt dem som neutrala, inte som vare sig myndighet eller arbetsgivare, vilket de upplevt positivt. Dels har arbetsgivarna sett fördelar med deras neutrala position. Till exempel säger en av cheferna att det är betydligt svårare för henne som chef att säga till sina anställda att de borde pröva en annan arbetsplats, eftersom det riskerar uppfattas som att hon vill bli av med personen eller inte är nöjd med dennes prestationer. Att vara en neutral part har också varit en viktig målsättning, menar handläggarna själva, och säger att de sjukskrivna inte behöver inta en försvarsposition gentemot dem, som de ibland kan tvingas in i gentemot t ex försäkringskassa eller arbetsgivare. Den "sänkta gard" som blir möjlig på Rehsursen gör att det blir lättare att hitta trådar till lösningar, anser de.

Stöd åt de sjukskrivna

Samtidigt som de sjukskrivna har sett Rehsursen som en neutral part har de också känt att de står på deras sida: "Han är med mig, inte på arbetsgivarens eller försäkringskassans sida. Han backade upp mig i mitt beslut att..." säger en av dem. I kontakterna med försäkringskassan har också flera andra känt att Rehsursen står på deras sida. Själva vetskapen om att de finns där verkar ha haft stor betydelse även för de som inte nyttjat dem till fullo; dels de som varit där i förebyggande syfte, som vi såg ovan, dels de som inte tyckt sig ha så stort behov av deras aktiviteter. Känslan av att kunna ringa när som helst har inneburit en trygghet. En av de sjukskrivna hade t ex mycket krångel med sjukvården, men orkade ändå fortsätta försöka själv, eftersom hon visste att hon hade Ulla Lindströms uppmuntran i ryggen. En av cheferna uttryckte det så här vackert: "de (handläggarna) har varit en pusselbit i deras trygghetssfär." Det finns en risk att den aspekten blir "osynlig" i rapporteringen. Den uppskattade frivilligheten och tryggheten i att veta kan paradoxalt nog slå igenom i ett lägre deltagande räknat i timmar, vilket utgör den "synliga" delen av resultatet.

Stödet åt de sjukskrivna kan också bestå i en anpassning av framtidsplanerna till de faktiska möjligheterna. En av de sjukskrivna hade förväntat sig att få tips på vad han kunde arbeta med istället för sitt gamla yrke när han kom till Rehsursen, men fick känslan av att det fanns begränsningar, snarare än möjligheter. Balansgången blir här svår mellan att vara uppmuntrande och att vara realistisk.

Bollplank åt cheferna

Rehsursen har också, eller kanske framförallt, varit ett *stöd och ett bollplank* åt cheferna. Den positiva responsen från cheferna har varit överväldigande, superlativerna har varit många. Rehsursen har fungerat som avlastning i arbetsbördan även om rehabiliteringsansvaret har legat fast, men de har också inneburit ett stort mervärde utöver det: att man sammantaget *nått längre*. En av cheferna säger att hon först försöker lösa rehabiliteringen själv, men när hon inte kommer längre med ett fall så ringer hon till Rehsursen och frågar vad hon ska göra. De ger förslag på olika lösningar och så diskuterar, ”bollar” de fram och tillbaka tills de hittat en väg att slå in på.

Det Rehsursen också tillför cheferna är *kompetens*. Det kan gälla de medicinska/behandlingsanknutna delarna, men också kunskaper om individerna som gör att arbetsgivarna kan få en annan, bättre bild av den sjukskrivne. Handläggarna har ett *helhetsgrepp* om individen, men också om den kommunala förvaltningen, så man kan se var den sjukskrivna skulle kunna ”bli en pärla” som en av cheferna uttryckte det. Dessutom har de, enligt en annan chef, ständigt aktuella kunskaper om dagsläget på olika arbetsplatser i kommunen, vilka arbetsplatser som ”mår bra”, är stabila och kan ta emot en sjukskriven för arbetsträning. Ytterligare en chef säger så här, på frågan om vad som är bra med Rehsursen:

Det är att man har samlade kunskaper kring varje sjukskrivningsfall och det ger bättre möjligheter för dem att komma tillbaka. Resursen har helhetsgreppet om alla förvaltningar, de har tid, möjligheter och engagemang att se till vad som finns där, tid, möjlighet och engagemang att titta utanför förvaltningarna och att se efter vilka åtgärder som finns.

Det hon efterlyser är att man skulle arbeta mer med de som är sjukskrivna 25 %, att se vad man kan göra av den tiden. De har haft möjlighet att delta i Rehsursens verksamhet, men inte varit någon prioriterad grupp, enligt handläggarna.

Handläggarnas *nätverk* har också ansetts ha stor betydelse, inom behandling, inom kommunen och från respektive handläggares tidigare arbetsplatser. Tord Sundberg har haft kontakter på tidigare arbetsplatser som arbetsförmedling och försäkringskassa, vilket gör att kontakterna gått ”fort, lätt och obyråkratiskt”, enligt honom själv. Ulla Lindström har ett förflutet bl a i uppbyggandet av ett nätverk för långtidssjukskrivna, vilket gör att hon har långtgående erfarenheter och kunskaper om arbetssätt och bemötande men också av vissa av sjukdomshistorierna. Fördelen med denna kontinuitet är, enligt en av cheferna, att man kan hjälpa den sjukskrivna att dra sig till minnes händelser, arbetsplatser och skeenden tidigare i livet som man kanske inte i dagsläget har grepp om, eftersom man som sjukskriven lätt ”drunknar i här och nu”:

Det är mycket som har fungerat bra. Det bästa är att Ulla har varit med hela tiden. Att hon har funnits med hela vägen, fått med hela historien. Någon som håller i en och som kan hjälpa en att säga.

I de fall de haft kontakt innan?

Ja, att hon har funnits, utanför arbetsplatsen, när det inte går att lösa inom den. Jag har ju kunnat vara ett visst stöd som chef, men när det behövs mer stöd än chefsstöd så har hon kunnat uppmuntra till att pröva nya vägar.

Cheferna uppskattar alltså Rehsursens kompetens, nätverk och helhetsperspektiv, både vad gäller kommunens förvaltning, behandlingsmetoder och aktörer, samt enskilda sjukskrivna. Även Försäkringskassans handläggare är nöjd med samarbetet och säger att hon fått stor draghjälp av dem. Det har varit ”lättjobbat, bra kontakt, bra samarbete och lätt att samarbeta. Det har också gett en trygghet gentemot kunden; att man har gett samma version här och på Rehsursen”.

Genomförande

Lyssnande och dialog

Av största vikt för projektets framgång har *personerna, handläggarna* varit. De har stått för ett bra bemötande av de sjukskrivna, präglat av lyssnande och ödmjukhet. En av cheferna säger så här: ”De anställda/sjukskrivna har fått ett fantastiskt bemötande, de har blivit sedda, lyssnade på och känt människovärde varenda en.”

De har i hög grad utformat rehabiliteringen efter individen, både till omfattning och innehåll. Just frivilligheten och kravlösheten har upplevts befriande för de sjukskrivna. En av dem tycker att det är bra att ”det är ok att sätta egna gränser”, att det verkligen är frivilliga erbjudanden. En annan tycker det är bra att de får uppmuntran, inte tvång, från Rehsursens handläggare. Det kan också finnas nackdelar med denna långtgående frivillighet. Kanske att de kunnat pusha mer, säger en av cheferna, men är i det stora hela nöjd med deras arbetssätt. En möjlig baksida av den långtgående individanpassningen är att verksamheten till en början framstod som oklar för de sjukskrivna, några av dem har angett att ”det var svårt att se vad det skulle gå ut på”.

Även gentemot andra parter än de sjukskrivna har arbetssättet präglats av lyssnande och dialog. En av cheferna lyfter fram att hon tycker sig ha fått genomslag för sina idéer och att de/handläggarna tagit till sig det hon har sagt. En annan säger att de har haft ett ”brokigt medicinskt nätverk att hantera”, men att de löst det mesta genom dialog:

Men det dom har gjort är att bygga alla träffar på dialog, de har fått även läkarna att analysera sitt läkarutlåtande och ibland förtydliga det. Rehsursen har varit ett gängjärn på så sätt, i de lösningar som kan bli kring ibland motstridiga läkarutlåtanden.

Ytterligare en chef säger:

Nä jag har bara lovord om Ulla och Tord. De är två bra personligheter. Och sen att de är partsneutrala för den anställde, det kanske är vissa saker man inte vill blotta för sin arbetsgivare, men som spelar in. Då kan de ta den biten och sen välja vad de vill förmedla vidare till mig. Sen har de ett kontaktnät som inte jag har. Nu när det blivit rehabiliteringsansvar är det väldigt bra för mig att ha dem att bolla med, om det är fall som är svåra att ta tag i. De har stått för dialogen som leder nån vart, för konstruktiva samtal.

Även när det gäller *återkopplingar* har de fått mycket beröm. Här finns också uppgifter om kritik från en del chefer, men de uppgifterna har jag enbart fått i andra hand, inte vid direkta frågor till berörda, och bedömer dem därmed som mindre tungt vägande. Den kritik som då skulle ha förekommit har handlat om bristande insyn i vad som händer med de enskilda fallen under vistelsen på Rehsursen, dvs samma sak som andra arbetsgivare uppskattat, att de sjukskrivna kan berätta andra saker för handläggarna än för sina arbetsgivare. Flertalet chefer

anser sig ha fått bra återkopplingar av Rehsursen och anser att de stämmer av bra vid övergångar, så att cheferna kan fortsätta där Rehsursen slutat.

Tillåtande miljö

Ytterligare en aspekt av att vara en neutral, tredje part, är att man har kunnat erbjuda en arena utanför både hem och arbetsplats, en arena som fungerat tillåtande. En av de sjukskrivna berättar hur hon brast i häftig gråt vid ett tillfälle, men att det var helt accepterat, vilket hon tyckte var skönt. Handläggarna själva bekräftar att det varit viktigt att tillåta både gråt och skratt och att en myckenhet av bådadera präglat miljön på Rehsursen. Det har varit en miljö som verkar ha fungerat som ett frirum på flera sätt. Ulla Lindström beskriver det som att de sjukskrivna ”tankar på” inom Rehsursens väggar, men att det behövs tid för att effekten ska bli långvarig:

De fyller på här, inom lokalerna, men så kan de krokna redan utanför dörren och bli rädda. Då måste de tillbaka och fylla på igen och efter ett par vändor är de redo att gå ut och gå vidare.

En av cheferna berättar om ett fall där Rehsursens insats varit att inge mod:

Nej, jag är nöjd, de arbetar bra, med aktersnurren ställd åt rätt håll när det gäller rehabilitering. Har en del väldigt knöliga fall som de fått rätsida på, bl a en som inte ens vågade gå ut och handla, där har de gjort en jätteinsats, hon/han är med i sociala sammanhang med folk hon/han inte ens känner nu. Och vågar gå ut och handla.

Arbets sättet, att följa individernas ibland svajande utveckling, innebär alltså rörelser i olika riktningar, att börja om och upprepa tills personen är ”rustad”. På ett motsvarande sätt kan sjukskrivna få börja hos Tord med vägledning, för att sedan få ”backa” till Ulla för att arbeta med sig själv i samtal först. På det sättet har de kompletterat varandra och framhåller det som en av ”framgångsfaktorerna”; att teamet fungerat så bra och att de fått arbeta ”efter eget huvud”. En av cheferna säger att de kompletterar varandra så bra, och att det också gäller tillgängligheten, är inte den ena där så får man alltid tag i den andra.

Professionalitet

Jag tycker de har varit proffsiga, de vet sin roll, är tydliga. De har en ödmjukhet som tjänstemän, att man inte pressar fram saker utan låter det ta sin tid, bygger upp verksamheten tillsammans med de inblandade.

Så säger en av cheferna apropå en fråga om hur Rehsursens handläggare fungerar i samarbetet med försäkringskassan. En annan chef säger att deras erfarenhet gör att de kan se var problemen sitter och kan därför angripa dem på rätt ”plan”. Som exempel anger han ett fall när de såg att problemen låg på ett personligt plan och inte på arbetsplatsen och agerade utifrån detta. Det gjorde att den sjukskrivna fick rätt hjälp och att chefen i fråga inte kände sig skuldbelagd.

Även de sjukskrivna har uppskattad denna form av professionalitet, blicken för ”hur det är”. En av dem säger om Ulla: ”Hon frågar inte ut, hon märker.” De frågar inte efter historien, utan den får komma om den kommer, säger en av cheferna och menar att det kan vara smärtsamt för den sjukskrivna att om och om igen tvingas ”dra” sin historia. De utgår istället från var personen står idag och vart han/hon är på väg, säger han.

Ett annat uttryck för professionalitet har varit att handläggarna löpande utvecklat projektet, dels när det gäller verksamheter, som vi nämnde ovan, dels på andra sätt. Två av de som varit med och planerat projektet svarar så här på frågan om det blev som de tänkt sig:

Ja, i början i alla fall, sedan har de ju utvecklats och växt efter det. Nej, Resursen är toppen. Det är det bästa som har hänt den här kommunen på väldigt länge.

Bättre. Det blev som jag hade tänkt mej, men också genomsyrat av en fin humanism, inte något mekaniskt träningsprogram.

Handläggarna har på eget initiativ kopplat in en extern handledare för att utveckla sitt eget arbete, vilket i sin tur medförde en upptäckt: att de behövde mer tid för sig själva, mer ”egen” tid som team. De har också utbildat handledare på arbetsplatserna och därigenom fört vidare sin egen kompetens. Vidare har de arbetat med skriftliga individuella handlingsplaner, i enlighet med ansökan.

Måluppfyllelse

Antalet deltagare uppskattades i ansökan till 135, varav 100 kvinnor och 35 män. *Resultatet* blev 156 deltagare, varav den övervägande delen utgjordes av kvinnor, av anledningar som diskuterats ovan. Antalet deltagare är alltså högre än beräknat, men enligt slutrapporten har detta inte medfört att antalet deltagartimmar blivit fler, eftersom de sjukskrivna inte orkat/kunnat delta i aktiviteterna i den omfattning som planerats (slutrapport ESF-rådet). Målet var att få 40 % tillbaka i arbete, helt eller delvis, på sin förra eller (gärna) en ny arbetsplats inom kommunen. 30 % av deltagarna skulle gå till omskolning/studier. *Resultatet* är att 64% av deltagarna är tillbaka i arbete, vilket är ett mycket bra resultat. Ett fåtal har gått till vidare utbildning i en eller annan form: fem personer har gått till s.k. Yap-utbildningar, yrkesanpassade utbildningar. Studier är i det här projektet snarast att se som ett medel för att komma tillbaka i arbete, deltagarna har ju alla en anställning och Försäkringskassan strävar i första hand mot återvunnen arbetsförmåga. De som valt utbildning har gjort det därför att de inte kunnat gå tillbaka till sitt gamla yrkesområde eller något med motsvarande krav. Det finns också de som tvekat inför studier p g a finansieringssvårigheter och ålder (att de tycker sig vara för gamla).

Ursprungligen fanns planer på att få in de sjukskrivna i *jobbrotation*, men den verksamheten blev inte så omfattande (11 kvinnor och 1 man). Det har också funnits planer på att upprätta en *arbetsgivarring* som skulle inbegripa den privata sektorn. Styrgruppen har arbetat med detta, men intresset från näringslivets sida har varit svalt. Handläggarna anser sig heller inte ha haft möjligheter att arbeta som planerat med gruppen som riskerat sjukskrivning (slutrapport ESF-rådet).

Cheferna tycker sig ha sett konkreta resultat av Rehsursens arbete på så sätt att de fått tillbaka de sjukskrivna i arbete, inte alltid på samma arbetsplats, men det var ju också en av poängerna. De som inte kommit tillbaka i arbete har fått hjälp i att få en ”värdig avslutning”, vilket både från chefer och handläggare har lyfts fram som mycket viktigt. Ulla säger: ”Annat som är tålamodskrävande är vid uppsägningar, att undvika bitterhet mot arbetsgivaren om det blir en sådan lösning, att få en person nöjd ur en uppsägning det är högsta vinsten.”

Intervjuerna med sjukskrivna konfirmerar denna bild. En av de sjukskrivna som arbetstränat, men upptäckt att det inte fungerade, beskriver det som en sorgeprocess, men att hon fått stöd i den på Rehsursen. En av dem som intervjuats har fått sjukersättning, men är nöjd med den lösningen.

Framtidsscenario

Cheferna har fått svara på frågan om vad som händer om Rehsursens verksamhet upphör. En av dem säger: ”Då blir det svårt, då blir det riktigt tufft med rehabiliteringen i Söderhamn. Kommunen tjänar på det här, det är jag övertygad om.” En annan säger:

Att det blir som förut igen. Det kan ju hända att jag får fall där man har vårdat klart, kanske inte orkar mer, utbrändhet eller så. Jag har ju bara jobb inom omvårdnad att erbjuda. Resursen kan ju se att den här kan bli en pärla på en annan förvaltning. Att det finns människor som har tid enbart till de sjukskrivna (är väldigt bra). Personerna: Tord, som varit yrkesvägledare, och Ulla som kan lyssna och har utbildning för det, de kompletterar varandra så bra. De har verkligen lyckats hitta bra personer.

Men vad händer med rehabiliteringen om de slutar, var hamnar den?

Hos mig, och det kommer jag inte att kunna sköta alls lika bra. Som enhetschef har man tusen bollar i luften, inte tid för långa samtal. Resursen har varit spindeln i nätet, kontakter med både arbetsmiljöutveckling, försäkringskassa arbetsgivare. Dom lyckas verkligen få till det på ett jättebra sätt.

Ytterligare en chef berör något viktigt, som vi varit inne på ovan, att Rehsursen utgör ett ”mellansteg” som kan erbjuda en mer odramatisk samtalsform än att ta steget till en ”riktig” psykolog eller läkare:

Ja, det vore ju inte bra. Dom behövs ju. Dom gör ett jättebra jobb./.../ Och just det här med samtalsbiten, att de kan få komma på ett samtal utan att det blir så dramatiskt, inte som att gå till doktorn eller psyket, det blir så stort, utan att kunna ha ett samtal med en människa utanför verksamheten och som ändå är kunnig och har ett kontaktnät så hon kan skicka personen vidare till andra om det behövs.

Att det inte blir samtal med stort S utan att prata med litet p?

Ja, just det.

En annan chef framhåller också Rehsursens betydelse som ”mellansteg” eller sluss och ser svårigheter om den möjligheten försvinner:

Här har vi haft en möjlighet att få sjukskrivna i aktivitet, de har fått bra stöd, både fysisk aktivitet och stöd genom samtal. Och då är det inte alltid det behövts en professionell utövare utan mer en medmänniska.

Jag har hört det, att det inte blir lika dramatiskt?

Just det, det kommer bli svårare få dem till Arbetsmiljöutveckling, till en psykolog. Det kommer att bli ett väldigt stort vacuum.

Avslutningsvis säger en av cheferna om de konsekvenser han ser för egen del om Rehsursen försvinner:

Det blir ju mycket mera arbete för mej som chef. Då måste jag prioritera om mina arbetsuppgifter så att mitt arbetssätt går från att vara visionärt tillbaka till ett mer renodlat behandlingsarbete.

Slutord

Som utvärderare blir man lätt lite yr i huvudet av att höra hur förstådda och delaktiga alla parter känner sig i samarbetet med Rehsursen. Det är något av ett mysterium hur de kan vara på så god fot med alla. Svaret ligger antagligen i en stor del diplomati på gränsen till akrobatik. Ett pris för det kan möjligen vara att man blir lite otydlig i vissa sammanhang, som vid introduktionen av nya sjukskrivna eller inför avdelningscheferna inom den förvaltning som har en egen rehabiliteringsansvarig handläggare. Men man kan inte annat än att bli imponerad av hur framgångsrikt, professionellt och medkännande man arbetat i projektet och starkt rekommendera att verksamheten får fortsätta i en eller annan form. Det är också tydligt att personerna, handläggarna *som team* har spelat en avgörande roll för projektets lyckade genomförande.

Bilaga 1, stödfrågor till intervju

Utvärdering Resursen
Maria Andersson & Lotta Svensson
Stödfrågor till intervju

Förklara att vi vill **veta utgångsläget, träffa dem senare** för att se om de blir hjälpta av Resursen och isåfall hur /vad som fungerar respektive kunde göras annorlunda/

Förklara (igen) att vi ska **utvärdera Resursen inte de enskilda individerna** eller deras arbetsplatser.

Lämna information om hur **materialet kommer att hanteras/**användas

- Materialet från intervjun stannar på FoU-Centrum

- Egna föreskrifter, lämna blankett för det

Frågor:

Född år? Yrke? F.d. arbetsplats? Hur länge har du arbetat där? Arbetsuppgifter där?

Hur länge har du varit borta från arbetet?

Beskriv var du står idag och hur din vardag ser ut.

Rita en kurva över hur du mått det senaste året på papper (diskutera kurvan)

Hur kom det sig att du började på Resursen? Vems initiativ var det? När började du?

Om ny: Vad förväntar du dig av Resursen? Vad skulle du behöva ha för hjälp från dom?

Om gammal: Vad hade du för förväntningar på Resursen i början? Har det blivit som du trodde? Vad blev annorlunda?

Vad gör du på resursen? Samtalsgrupper, enskilda samtal, data, fysisk träning? Vad tycker du om det?

Hur har bemötandet och förståelsen gentemot dig och din situation varit från Resursens personal? Försäkringskassan? Chefer?

Hur avlägset känns arbetslivet på en skala från ett till tio?

Vad tror du krävs för att du ska kunna arbeta igen?

Vill du tillbaka till ditt förra arbete sedan? Om inte, har du andra planer?

Berätta att vi vill **träffa dem igen i sept/okt samt i nov/dec**, oavsett om de är kvar på Resursen då eller inte, och att vi då kommer att utgå från anteckningarna från idag.

