

Arbetsvården experimentverkstad för förnyelse av samhället

Bitte Lundborg

Inom arbetsvården:

- passiviserar man eleverna genom att inte uppmuntra dem till egna initiativ
- är det för mycket diagnoser och utredningar på bekostnad av aktivitet och terapi
- hindrar specialisterna — teammedlemmarna — utveckling och förnyelse genom att bevaka sina revir
- skyller man dåliga resultat på faktorer *utanför* arbetsvården, som arbetsmarknad och elevintagning
- isolerar man sig från omvärlden och följer inte med förändringarna i arbetslivet

Detta är — med tillspetsade formuleringar — några av de kritiska påståenden som kommer fram i en rapport från några prövnings- och träningsenheter under Stockholms läns landstings arbetsvårdsnämnd. Rapporten, som publicerades i SMT nr 9/72 under rubriken *Några utomstående ser på arbetsvård*, är ett resultat av en övningsuppgift på en kurs i organisationsutveckling. De intervjuer och samtal som ligger till grund för redogörelsen gjordes i maj förra året. Sedan dess har skett en omorganisering av verksamhe-

"Några utomstående ser på arbetsvård" var rubriken på en artikel i SMT nr 9/72. Den var resultatet av ett fältarbete — inom ramen för en kurs i organisationsutveckling — med målsättning att undersöka hur en rehabiliteringsenhet inom arbetsvården kunde finna former för att själva inifrån driva utvecklingsarbete i takt med omvärldens krav.

Artikeln har naturligtvis väckt debatt på arbetsenheterna inom arbetsvården i Stockholm. SMT samlade representanter för olika personalkategorier, elever och utredningsgrupper till en diskussion kring rapporten.

Bitte Lundborg, konsulent vid Stockholms nykterhetsnämnd, sammanfattade diskussionen i följande reportage.

ten på prövnings- och träningsenheterna, nu kallade rehabiliteringsenheter, beskriven i samma nummer av SMT.

Rapporten från den sk Yxtagruppen har naturligtvis väckt debatt på arbetsenheterna inom arbetsvården. SMT samlade representanter för olika personalkategorier, eleverna och utredningsgruppen till en diskussion kring rapporten.

Debatten inleddes med att två elever "eldade på" med sina upplevelser från prövning och träning.

Lars Nylander: — Värst är "förhören" med teamet. Där dras samma saker upp gång från gång, man känner sig mindervärdig och hela tillställningen känns meningslös. En spark i baken skulle ge bättre resultat... De arbetsuppgifter man sen får är ointressanta och med ett sålunda rubbat självförtroende är det svårt att ta sig ut i samhället igen.

Värst är "förhören" med teamet. Där dras samma saker upp gång från gång, man känner sig mindervärdig och hela tillställningen känns meningslös.

=====

Frikännande dom betyder att man kommer ut på arbetsmarknaden, villkorlig dom är vidareutbildning eller halvskyddat arbete och ovillkorlig dom, fängelse, är skyddat arbete.

=====

Bengt Näslund ritade och berättade om teamkonferensen som en domstolsförhandling. Teamet är juryn, samhället står som oåtkomlig åklagare, AMS och arbetsförmedlingen är försvarare — och den anklagade är en liten, knapp synbar prick på blädderblocket.

Bengt Näslund: — Varje jurymedlem har sin uppgift — och ingen får trampa in på andras område. Efter frågorna blir det sammanträde då juryn mumlar tillsammans. Domslutet avkunnas sedan: frikännande dom betyder att komma ut på arbetsmarknaden, villkorlig dom är vidareutbildning eller halvskyddat arbete och ovillkorlig dom, fängelse, är skyddat arbete. Det är så vi upplever det...

Harald Berg bitr. arbetspsykolog, en av författarna till rapporten, påpekade att personalen i intervjuerna alltid hade angivit orsakerna till arbetsvårdens dåliga resultat (resultat mätt i placeringar på arbetsmarknaden) i faktorer utanför institutionen: elevmaterialet har blivit allt sämre och arbetsmarknaden och arbetslivet över huvud taget har blivit mycket hårdare. — Det nämndes sällan att sättet att jobba kunde vara en tänkbar orsak till att resultatet blev så dåligt. Och måste man alltid se orsakerna till dåligt resultat i resurserna? Jag har en känsla av att arbetsvården ökar kvantitativt — men att det inte sker någon förändring kvalitativt. För att åstadkomma det behövs en ständig omprövning av verksamheten i förhållande till målsättningen. Var finns den diskussionen? Vem tar upp och bearbetar en sådan dokumentation? Det är viktigt att ta tillvara de erfarenheter som fortlöpande görs i jobbet, annars blir det lätt att man bara "jobbar på".

Lars Hansson, rehabiliteringschef på Johannelund: — Det är särskilt en sak som vi retar oss på i rapporten: att vi inte skulle ha bedrivit något utvecklingsarbete. Vårt jobb handlar ju hela ti-

den om att söka efter nya metoder och vi för fortlöpande diskussioner om möjligheter att förbättra och förändra vårt jobb. En del av diskussionerna ligger till grund för omorganisationen av provnings- och träningsverksamheten, som ju bl a innebär en närmare anknytning till arbetsförmedlingarna. Vidare har arbetsuppgifterna fördelats på ett nytt sätt — både på de lokala enheterna och på förvaltningen finns särskilda tjänster för kontakter med arbetsmarknaden.

Boris Karlsson, metodkonsulent: — Gruppen gjorde sina intervjuer vid en olycklig tidpunkt — när omorganisationen var nära förestående och framtiden tedde sig osäker för många. Men rapporten skildrar arbetsvården ungefär som jag upplever den. Motsatsförhållandet mellan socialmedicinsk och yrkesteknisk personal är olycklig — det är något som inte är till fördel för eleverna. Slakta den heliga konferenskon! När teamkonferenserna växer ut till att 10—12 människor sitter och diskuterar i 2—3 timmar är det fel. Hos oss är kon halvslaktad vid det här laget.

Ing-Mari Jonasson, utredningssekreterare: — Men att tala om teamkonferensernas vara eller inte vara är att lättvindigt skjuta undan frågeställningen. Vad gör ni inom den socialmedicinska "maffian"? Värnar om era yrkesroller, som rapporten påstår?

Lars Hansson: — Vi har mer teamarbete än någonsin tidigare — men förhoppningsvis leder det till att vi också slaktar kon. Vi strävar efter att lösa upp våra roller och vi jobbar i mindre grupper för att stärka motivationen för att delta i samarbetet.

Georg Svahn, arbetsvårdsdirektör: — Teamarbete är ett uttryck för krav på samordning av olika specialiteter på området. Men kravet på specialisering och kravet på samarbete står i konflikt med varandra. Den kollisionen, kombinerad med faktum att olika yrkesgrupper inom arbets-

=====

Slakta den heliga konferenskon! När teamkonferenserna växer ut till att 10—12 människor sitter och diskuterar i 2—3 timmar är det fel.

=====

vården har olika måluppfattningar, gör det svårt att samarbeta. Samarbete blir då lätt ett värde i sig, ett självändamål, och jag tror att attackerna på teamkonferenserna bottnar i samarbetssvårigheter — som i sin tur förstärks av statusskillnader. Min teori är att det är den medicinska personals högre status i vårdarbetet som har tvingat fram samarbete i konferensform. Man utgår alltså ifrån att det som är bra inom sjukvården är bra för arbetsvården . . .

Stina Söderberg, psykolog: — Vad det beror på är ganska klart enligt min mening. Inträdesbiljetten till arbetsvården är ju läkarintyg. Hela verksamheten är sjukdomsstämplad på ett sätt som är hopplöst svårt att jobba bort. Eftersom jag har jobbat på en miljöterapeutisk avdelning på mentalsjukhus är jag irriterad över att man godtar den "stämpeln", att man inte går på mer! Men det är som om personalen är rädd för att ställa krav och skyller på att eleverna är "handikappade". Jag vet inte vilka som är de största bovarna — är det lärarna på verkstadsgolvet som är så skrämde av sjukdomsstämpeln att de inte skäller om eleven kommer för sent? Det är ett problem som vi måste lösa tillsammans — och jag tror inte att lösningen ligger i att minska på socialmedicinsk personal. Dessutom finns det en dubbel hierarki inom arbetsvården: socialmedicinerna har sin, lärarna har sin — vilket skapar spänning och gör det svårt att komma någonstans.

Torbjörn Stockfelt, docent, pedagogiska institutionen: — Makt är ett viktigt ord i den här debatten, därför att makt står för möjligheter att utföra något. Människan har alltid — eller vill alltid ha — ett mål för sitt handlande. Man blir ängslig om man inte upplever att man har ett mål. Arbetsvården har delvis misslyckats, därför att man medvetet eller icke medvetet har tagit hand om andra människors målsättning. Teamen tar på sig för stort ansvar, när de bestämmer vilket ansvar eleverna ska ta och hur det ska gå till. Socialmedicinerna kommer med ett förslag — och eleven har inget alternativ att föreslå. Varför är det så? Mycket tror jag ligger i detta

med sjukdomsstämpeln: eleverna accepterar att de är sjuka och blir låsta av detta faktum.

— Ta bort diagnosverksamheten och starta studiecirkel i stället. Få eleverna att inse att det de har i sig är något värdefullt, något att gå vidare med, hjälp dem analysera sin bakgrund, sin situation — då kan det hända att den människan själv och vi förstår vilken målsättning hon kan ha. Och då får eleven makt, för då har han ett alternativ.

Stina Söderberg: — Testprofilerna betyder väldigt litet, likaså provnings- och träningsuppgifterna. Det är något annat vi är ute efter . . . ett livsmönster.

Georg Svahn: — Inom arbetsvården upplever vi att kriminalvården, socialvården etc använder sig av arbetsvården som sista instans när de egna resurserna inte räcker till. Antalet svåra remisser ökar . . . och det uppstår något som kallas den socialmedicinska spiralen. När det blev känt inom socialvård och medicin att arbetsvården hade socialmedicinska resurser ökade remitteringen av svåra fall, varpå arbetsvården förstärkte sina socialmedicinska resurser. När det blev känt att resurserna ökat, ökade remitteringen o s v. Är det så underligt att det blev ett slutet system? Arbetsvården är upplagd som om den vore en del av arbetsmarknaden — men den tillhör i själva verket socialvårdens aktiveringssystem. Det är inte så konstigt att socialmedicinerna dominerar eftersom det finns en så stor social problematik. Men det går inte att fortsätta på det här viset — om man inte ska driva arbetsvården under annan målsättning — acceptera att den inte leder fram till arbetsmarknaden igen.

Lars Hansson: — Våra elever kommer från arbetsförmedlingen som har använt alla sina resurser för att få ut dem på arbetsmarknaden. Vad kan vi sedan göra för de utslagna som inte känner sig hemma i samhället? Meningen är att vi ska träna dem att bli knegare igen. Och vilka yrken det blir är givet. Den största nackdelen med det här jobbet är att det handlar om att anpassa människor till låglönejobb, till samma råtthål som de från början kom ifrån.

— Det viktigaste är att eleverna själva tar

Varför måste man samla arbetsvårdens folk på institutioner? Varför kan inte arbetsvården hyra in sig på företag och förvaltningar?

ställning. Om de lär sig en svarv eller en offsetpress har ingen betydelse — om de inte vågar gå ut i samhället igen. Om vi jobbade mer på att stärka deras personlighet och självförtroende skulle de själva skaffa sig utbildning och en plattform att stå på.

Torbjörn Stockfeldt: — Enligt inlärningspsykologin handlar det inte så mycket om handgrepp som om motivation. Om inte den finns går inte undervisningen in.

Sen vill jag påpeka att arbetsvården sist och slutligen är politik. Till exempel... svarvaren som kommer till arbetsvården är yrkeskunnig, men är kanske här som följd av de påfrestningar som arbetet innebär. Om man samlade ihop några svarvare kunde man få dem motiverade att granska svarvarnas konstruktion och själva arbetsprocessen. Därigenom kunde man undersöka hur man skall undvika de påfrestningar arbetet innebär. Det leder till en diskussion om den totala arbetssituationen, som på sikt ger möjlighet att ändra på arbetsförhållandena. Arbetsvården kan användas för att belysa samhällets avigsidor så att man kan ta bort dem.

Harald Berg: — Varför måste man samla ar-

betsvårdens folk på institutioner? Varför kan inte arbetsvården hyra in sig på företag och förvaltningar — mot att arbetsvårdens resurser då både riktas in på de friska och de inom arbetsvården. En uppgift kunde vara att förbättra arbetsmiljön — vilket på sikt skulle innebära att man arbetade förebyggande. Det kan ses som ett experiment som kunde innebära dels bättre arbetsmiljö, dels att människor får vara kvar i sitt arbete även när de arbetsvårdas.

Lars Hansson: — Det är just det vi jobbar med just nu, i liten skala! Genom att skapa träningsplatser i reell miljö, d v s inom företagen, kommer eleverna snabbare tillbaka till arbetslivet än de tidigare gjorde. Och genom den direkta kontakten kan det finnas möjligheter för mer uppsökande verksamhet från arbetsvårdens sida.

Torbjörn Stockfeldt: — Och när man bygger en ny verkstad borde man utgå från fyra väggar och låta eleverna och de andra människor som ska använda den vara med och bygga den färdig. En sådan "inbyggd ofärdighet" skulle säkert verka stimulerande om de som det gäller vet att de kan göra något åt utformningen.

Om vi sedan drar konsekvenserna av det som sker kommer vi ett steg längre mot den nödvändiga politiska påverkan av vårt samhälle. Arbetsvården skulle kunna gå före i förnyelsen av hela samhället, bygga upp nya arbetsformer, ett nytt sätt att tackla problemen. Den kunde vara en experimentverkstad — det har vi råd med!

Socialmedicinsk tidskrifts temanummer om arbetsvård

1969 nr 7—8 dubbelnummer sept.-okt

1971 nr 4 april

1972 nr 1 januari

Kan beställas hos:

Socialmedicinsk tidskrift, Fack, 104 01 Stockholm 60

Tel. 08/83 20 83, 87 34 91