

Arbeid og psykisk helse

Hvilke virksomme faktorer er tilstede når mennesker som har vært ute av arbeidslivet på grunn av psykiske funksjonshindringer lykkes med å komme i jobb?

- Brukeransattes erfaringer og opplevelser

Anne Elisabeth Rachlew



Høgskolen i Hedmark

Masteravhandling i psykisk helsearbeid

HØGSKOLEN I HEDMARK/

HØGSKOLEN I VESTFOLD

2010

Forord

Jeg vil gjerne rette en stor takk til informantene i denne studien. Deres bidrag i form av refleksjoner og erfaringer har både gitt meg grunnlaget for denne studien, og en større innsikt i temaet arbeid og psykisk helse. Samtalene med dere har også påvirket meg som fagperson. Takk for at dere tok dere tid til å dele deres innsikt og erfaringer med meg og viste meg den tillit.

En stor takk også til de to lederne (som jeg dessverre ikke kan navngi pga anonymiteten til informantene) på arbeidsplassene hvor intervjuene har foregått. Dere har bidratt med stor velvillighet i forhold til å rekruttere informanter og legge til rette for intervjuer, samt kommet med faglige innspill til problemstillingen for studien.

Sist men ikke minst vil jeg takke min veileder Ellen Andvig ved Høgskolen i Vestfold. Din praktiske sans og dine kloke innspill har vært av uvurderlig hjelp, samt din blanding av entusiasme og struktur – begge deler har vært til stor nytte for meg i prosessen. Takk for din støtte!

Tønsberg, 9.august 2010

Anne Elisabeth Rachlew

Innholdsfortegnelse

1. SUMMARY	5
2. NORSK SAMMENDRAG	6
3. INNLEDNING/BAKGRUNN	7
3.1 HENSIKT OG PROBLEMSTILLING	7
3.2 BAKGRUNN	7
3.3 TIDLIGERE FORSKNING PÅ TEMA ARBEID OG PSYKISK HELSE	10
3.4 TIDLIGERE FORSKNING PÅ BRUKERANSETTELSE	13
4. TEORETISKE PERSPEKTIVER	15
4.1 BRUKERPERSPEKTIV	15
4.1.1 <i>Brukermedvirkning</i>	16
4.2 SALUTOGENESE – HELSEFREMMEDE PROSESSER	17
4.2.1 <i>Opplevelse av sammenheng</i>	18
4.3 PSYKOLOGISKE JOBBKRAV	19
4.4 HUMANISTISK LEDERSKAP	20
4.5 BEGREPSAVKLARINGER	21
5. METODE	23
5.1 KVALITATIV METODE.....	23
5.2 UTVALG	23
5.3 INNSAMLING AV DATA	24
5.3.1 <i>Semistrukturert intervju</i>	25
5.4 BEARBEIDING AV DATA/ ANALYSE	25
5.5 FORSKNINGSETIKK.....	25
5.6 FORFORSTÅELSE, KUNNSKAPSSYN OG VERDIFORANKRING	27
6. ANALYSE AV DATA	29

6.1	ANALYSEMETODE	29
6.1.1	<i>Helhetsinntrykk</i>	30
6.1.2	<i>Meningsbærende enheter</i>	30
6.1.3	<i>Kondensering</i>	31
7.	PRESENTASJON AV FUNN	36
7.1.1	<i>Sammenfatning – fra kondensering til beskrivelser og begreper</i>	36
8.	DRØFTING AV FUNN	41
8.1	Å FÅ EN SJANSE	41
8.2	Å BETY NOE FOR ANDRE – I ET FELLESKAP	42
8.3	Å VÆRE LIKE MYE VERDT SOM ANDRE	46
8.4	Å KUNNE VÆRE SEG SELV PÅ JOBBEN	47
8.5	Å JOBBE ETTER EGEN RYTME	48
8.6	VIRKSOMME FAKTORER OG VERDIER PÅ ARBEIDSPLASSEN	51
8.7	BRUKERPERSPEKTIVET	52
8.8	SAMMENFATNING AV VIRKSOMME FAKTORER I FORHOLD TIL Å KOMME I JOBB	54
9.	METODISKE REFLEKSJONER	57
9.1	VALIDITET	57
9.2	RELIABILITET	58
10.	IMPLIKASJONER FOR PRAKSIS	61
11.	KONKLUSJON	64
	LITTERATURLISTE	69
	VEDLEGG 1	73
	VEDLEGG 2	74
	VEDLEGG 3	75
	VEDLEGG 4	76
	VEDLEGG 5	77

1. Summary

What are the key factors when people with psychiatric disabilities manage to succeed in the job market? Many people with psychiatric disabilities have great difficulties succeeding in the job market. The purpose of this master thesis is to explore what consumer-employees' experiences are concerning successful factors when it comes to getting a job. Antonovskys theory on Sense of Coherence (SOC) and Kjell Kristoffersen's theory on health rhythms constitute the theoretical framework for the thesis, which is based on health promotion theory. The thesis is a qualitative analysis and the method Systematic Text Condensation (STC) is applied in the analysis process. Data is collected and interpreted from five semistructured interviews with five consumer-employees in mental health services. The employees were recruited to their jobs because of relevant competence and their user experience from mental health care. The result of the thesis implicates that factors within the workplace play an important part. These factors are: Recognition from the employer, approval from colleagues and the experience of playing a significant part for other service users in the fellowship at the workplace. Meaningful work tasks involving responsibility and impact on developing the services are other key factors. Also the consumer-employees emphasize the importance of being able to adjust working hours, the amount of work and the work intervals in a way that influences their mental health in a positive way. Organizing the services in a way that allows the consumer-employees to have periods of sick-leave without the fear of negative consequences, enables the employees to decrease the amount of sick-leave. Simply getting a job offer that allows participation in the job market is also a key factor for people with psychiatric disabilities who have succeeded in getting a job. Employers' prejudice against people with mental disabilities is viewed as a bottleneck in their struggle to enter the job market. The conclusion of the thesis is that the efficient factors within the workplace is related to humanistic values which are rooted in the leadership at the workplace. Humanistic values are viewed as the foundation for health promoting workplaces that enables people with psychiatric disabilities to participate in the job market on their own terms.

Key words: vocational rehabilitation, salutogenesis, psychiatric disabilities, consumer-employees, user perspective, workplace health promotion, humanistic leadership.

2. Norsk sammendrag

Denne masterstudien tar utgangspunkt i temaet arbeid og psykisk helse. Mange mennesker med psykiske funksjonshindringer står i dag utenfor arbeidslivet. Tidligere forskning viser at flertallet av disse ønsker å jobbe. Hensikten med studien er å finne ut mer om hvilke virksomme faktorer som er tilstede når mennesker med psykiske funksjonshindringer lykkes med å komme i jobb. En slik kunnskap vil kunne ha betydning i arbeid med å integrere mennesker med psykiske funksjonshindringer i arbeidslivet. Et helsefremmende perspektiv med et fokus på suksesskriterier er valgt for å belyse emnet. Den teoretiske forankringen for studien er Aaron Antonovskys teori om Sense of Coherence (SOC), samt Kjell Kristoffersens teori om helserytmer. I tillegg er Einar Thorsruds *psykologiske jobbkrav*, samt John Steinbergs bok om humanistisk lederskap brukt som relevant teori for å belyse funnene i studien. Et brukerperspektiv er valgt for å belyse problemstillingen. I studien anvendes kvalitativ metode, og fem brukeransatte fra to kommunale virksomheter innen psykisk helsevern i to ulike kommuner er intervjuet ved hjelp av semistrukturert intervjuform. Transkripsjonene fra lydopptak av intervjuene ble analysert etter metoden Systematisk Tekst Kondensering (STC). Resultatene av studien viser at informantene i stor grad knytter virksomme faktorer for å komme i jobb til forhold ved selve arbeidsplassen. Å få et jobbtilbud er den viktigste enkeltstående virksomme faktoren. De andre virksomme faktorene er å få anerkjennelse av leder i form av å få tillit, ansvar og innflytelse. Dette innebærer meningsfylte arbeidsoppgaver og opplevelsen av å bety noe for andre i et fellesskap. Å kunne jobbe etter egen rytme innebærer at arbeidstaker og arbeidsgiver sammen finner fram til arbeidstid, -mengde og -intervaller som virker helsefremmende for arbeidstaker. En virksom faktor for å bli i jobb, er at det tilrettelegges for at et lengre fravær ikke får negative konsekvenser for arbeidet eller arbeidstaker.

Studien konkluderer med 1) Brukeransettelser er i seg selv en virksom faktor for å integrere mennesker med psykiske funksjonshindringer i arbeidslivet. 2) Helsefremmende arbeidsplasser preget av en humanistisk organisasjonsprofil, bidrar til at mennesker med psykiske funksjonshindringer lykkes med å komme i jobb.

3. Innledning/bakgrunn

3.1 Hensikt og problemstilling

Problemstillingen for min masteroppgave i psykisk helsearbeid er som følger:

Hvilke virksomme faktorer er tilstede når mennesker som har vært ute av arbeidslivet på grunn av psykiske funksjonshindringer lykkes med å komme i jobb?

Undertittel:

- Brukeransattes erfaringer og tanker om virksomme faktorer

Hensikten med denne studien er å få svar på følgende forskningsspørsmål:

Hvilke tanker har brukere om faktorer som har bidratt til at de selv har lyktes med å komme i lønnet arbeid?

3.2 Bakgrunn

Min bakgrunn for å gjøre en studie innenfor tema *arbeid og psykisk helse* er at jeg jobber med dette i mitt daglige virke. Mennesker som er uføretrygdet på grunn av psykiske funksjonshindringer eller har erfaring fra rusavhengighet tar kontakt med meg når de ønsker en eller annen form for arbeidsrelatert aktivitet, alt fra arbeid i skjermet virksomhet til ordinært arbeid ved siden av trygd. Mitt møte med disse menneskene, samt den pågående debatten om utstøting /inkludering i arbeidslivet i samfunnet generelt, har bidratt til å vekke min interesse i forhold til temaet arbeid og psykisk helse. Å ha en jobb blir ansett som en rettighet i vårt samfunn. I Verdenserklæringen om menneskerettighetene er retten til arbeid nedfelt i artikkel 23 (Menneskerettighetserklæringen 1948). I den norske grunnloven står det i § 110 at alle skal ha muligheter til selv å tjene penger til livets opphold og slik unngå fattigdom og sosial nød (Grunnloven 1814). I tillegg er det lovfestet i Arbeidsmiljøloven i §

12 og § 13 at arbeidsgiver har ansvar for å tilrettelegge for personer nedsatt funksjonsevne, hvilket innbefatter mennesker med psykiske funksjonshindringer (Arbeidsmiljøloven 1977).

Tema arbeid og psykisk helse har vært et prioritert felt for norske myndigheter spesielt de siste ti årene. I Stortingsmelding nr 25 (1996-97) *Åpenhet og helhet, om psykiske lidelser og tjenestetilbudene* ble det rettet oppmerksomhet mot mangelen på tilbud som kan gi personer med psykiske funksjonshindringer større mulighet til å delta i arbeidslivet. I kjølvannet av denne stortingsmeldingen kom Opptappingsplanen for psykisk helse (1999-2008) hvor blant annet styrking av tilbudet om arbeid og sysselsettingstiltak var ett av satsingsområdene for den norske regjeringen. Som en del av satsingen på arbeid og psykisk helse, etablerte Nav Vilje Viser Vei – fellesbetegnelse på en rekke individuelt tilpassede tilbud i forhold til sysselsetting for mennesker med psykiske funksjonshindringer. Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012) er en videreføring og videreutvikling av satsingen på psykiske helse og arbeid innenfor Nav- systemet, og blant annet et supplement til Stortingsmelding nr. 9 (2006-2007) *Arbeid, velferd og inkludering*. En viktig hensikt med Strategiplanen er ”å sikre en helhetlig offentlig innsats og se arbeidet for personer med psykiske lidelser i sammenheng med Nav-reformens muligheter for samarbeid og brukermedvirkning” (Nasjonal Strategiplan for arbeid og psykisk helse 2007-2012).

Årsaken til at temaet arbeid og psykisk helse er satt på dagsorden hos sentrale myndigheter, er kunnskapen man har framskaffet om antall personer som er ute av arbeidslivet på grunnlag av psykiske plager. Tidligere er dette et felt det har blitt forsket lite på, men som de siste årene har fått økt oppmerksomhet og vært i rask utvikling. En registerdataundersøkelse foretatt i 2005 av personer som fikk uføretrygd i Norge i tidsrommet 1998-2001, viser at over halvparten av de uføretrygdene hadde en eller annen psykisk lidelse. Antall personer som var registrert som yrkeshemmet på grunn av psykisk lidelse ble tredoblet mellom 1994 og 2005 (Blekesaune 2005).

Samtidig vet vi at en stor del av de som er yrkeshemmede på grunn av psykiske funksjonshindringer har et ønske om å komme i jobb. Helle og Gråwe (2008) viser til internasjonale undersøkelser hvor det anslås at nærmere 60 – 70 % av personer med shizofrenidiagnose ønsker seg ordinær jobb. En norsk studie av 17 personer med psykiske lidelser, viser likeledes at flertallet ønsker seg lønnet arbeid. Et arbeidsfellesskap, rutiner i hverdagen, lønnsinntekt, samt det å delta i samfunnet ble vektlagt av deltakerne i studien (Granerud & Severinsson 2006).

I tillegg er det gjort studier som viser at sjansen for at personer med psykiske funksjonshindringer som har gjennomført attføringsløp kommer i vanlig jobb, er lavere for personer med psykiske lidelser enn andre grupper (Bergsgård & Løylandf 2001; Møller 2005a; Møller 2005b). En forklaring på dette kan være at denne gruppen har lengre trygdehistorie og dermed kortere arbeidspraksis. (Møller 2005a). Altså synes det som om det er et gap mellom de som ønsker seg jobb, og de som har jobb, samtidig som vi vet at personer med psykiske funksjonshindringer er vanskeligere stilt på arbeidsmarkedet sammenlignet med personer med andre funksjonshemminger (Clausen mfl. 2004). Årsakene til dette kan være mange – noen påpeker at denne gruppen kvier seg for å søke jobb av ulike grunner. Frykt for å miste trygdeordninger, prestasjonsangst, redsel for fordommer i arbeidslivet, dårlig selvtillit (Flermoen 2006) – årsakene er trolig like mange og sammensatte som menneskene selv i denne ”gruppen”.

Mange personer med psykiske funksjonshindringer har behov for tjenester fra det psykiske helsevernet over lengre tid, og helsetjenesten utgjør for mange en viktig faktor som støtte i den enkeltes prosess mot integrering i samfunnet. Like fullt kan det psykiske helsevernet bidra i motsatt retning til overfokusering på sykerollen hos den enkelte. ”Både samfunnsmessige forhold og psykisk helsevern tilrettelegger for en kronifiseringsprosess hvor personer med psykiske lidelser knytter sin identitet til å være gal utenfor samfunnet, og hvor det ’å være gal’ blir en heltidsbeskjeftigelse.” (Norvoll 2004, s 118).

Så hvordan er det mulig for mennesker med psykiske funksjonshindringer å delta i samfunnet? I Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse fokuseres det blant annet på å videreutvikle konseptet ”medarbeider med brukererfaring” som ett av flere tiltak for å integrere mennesker med psykiske funksjonshindringer i arbeidslivet. Å ansette personer med brukererfaring innebærer at man vektlegger den erfaringsbaserte kunnskap disse personene har, og at denne kunnskapen anvendes i arbeidet vedkommende skal gjøre. Begrepet *MB-ansatt* eller *brukeransatt* er en forkortelse for betegnelsen *medarbeider med brukererfaring*. Den norske praksisen med brukeransatte er hentet fra et prosjekt i Danmark som heter ”Ansæt Medarbejdere med Brugerbaggrund” som startet i Aarhus i 2000 (Knudsen 2003) og som siden ble videreført som et landsdekkende prosjekt. Konseptet medarbeider med brukererfaring innebærer at personer som er eller har vært brukere av tjenester innen for psykisk helsevern ansettes i egne såkalte MB-stillinger i det offentlige tjenestetilbudet eller i ideelle organisasjoner. I Norge har man forsøkt å systematisere denne erfaringskunnskapen gjennom en MB- utdanning, hvor man kurses i å anvende sine egne

erfaringer på en hensiktsmessig måte innen psykisk helsevern. Utdanningen går over et år og er tenkt å skulle kvalifisere til MB- stillinger – som brukeransatt. (Bjørnson 2008).

Tiltaket ”medarbeider med brukererfaring” innebærer at det opprettes egne stillinger innen psykisk helsevern hvor man ansetter personer som har erfaring fra å bruke disse tjenestene.

Denne erfaringskompetansen de brukeransatte har, anses som selve kvalifikasjonen for stillingen, og er en måte å kunne bedre tjenestetilbudet på og gjøre tjenestene mer livsnære. (Rådet for psykisk helse 2008). I Norge ble tiltaket ”Medarbeider med brukererfaring” startet som et forsøksprosjekt i Bergen i 2006, og praktiseres nå i flere kommuner rundt om i landet. Ideen med brukeransatte i psykisk helsevern kan spores tilbake til 1800 tallet. En fransk lege ved navn Philippe Pinel ved en psykiatrisk institusjon i Sør-Europa mente at mennesker som selv hadde erfaring som sinnslidende var bedre egnet til å ivareta pasientenes behov enn fagpersoner. Pinel begrunnet dette med at tidligere sinnslidende pasienter hadde lettere for å se pasientene som enkeltindivider og dermed ha en individuell tilnærming. Pinel ansatte flere personer med erfaringskompetanse ved sitt sin institusjon og hvedet at disse ansatte hjalp ham å utvikle mer humane behandlingsmetoder for de sinnslidende (Foucault 1988). I moderne tid er brukeransettelser ikke praktisert i særlig grad før de siste ti-tyve årene. Brukeransettelser innebærer at man i større grad anerkjenner brukererfaring som et eget fagfelt som kan suppleres og sidestilles med annen fagkunnskap i psykisk helsevern (Karlsson 2003).

3.3 Tidligere forskning på tema arbeid og psykisk helse

For å finne fram til tidligere forskning som er relevant i forhold til problemstillingen i denne studien, er det gjort litteratursøk i Bibsys, Academic Search Elite og Cinahl. De engelske søkeordene som er anvendt er: *mental health*, *psychiatric disabilities*, *work*, *job*, *supported employment*, *vocational rehabilitation*, *job support*, *psychosocial rehabilitation* i ulike kombinasjoner. I tillegg har jeg benyttet meg av nettsidene til Arbeidsforskningsinstituttet (AFI). Litteratursøkene resulterte i 18 artikler som jeg vurderte til å være relevante for min problemstilling og som blir referert til i min studie.

En dansk undersøkelse viser at det å være åpen om sin psykiske lidelse arter seg forskjellig om man er innenfor eller utenfor arbeidslivet. Personer som var uføretrygdet på grunn av psykiske funksjonshindringer, viste seg å være betydelig mer åpne om sin bakgrunn enn

personer med psykiske vansker som befant seg i en arbeidssituasjon eller var arbeidssøker. Disse var mer opptatt av å skjule sin lidelse i frykt for diskriminering og stigmatisering fra arbeidsgiver og kolleger (Jensen 2006). Videre kan mennesker som erfarer stigmatisering og fordommer i arbeidslivet, oppleve økt frykt for å stå fram med sin lidelse, og i kombinasjon med lav selvtillit kan dette medføre ytterligere tilbaketrekning fra arbeidslivet eller reduserte forsøk på å komme i jobb (Dybvig mfl 2004). Ut fra de nevnte undersøkelser, kan det synes å være en sammenheng mellom årsaker hos individene og årsaker i samfunnet til lav yrkesdeltakelse blant personer med psykiske funksjonshindringer. Samspillet mellom samfunnets stigmatisering og den enkeltes erfaringer med negative holdninger i arbeidslivet, kan lett bidra til ytterligere tilbaketrekning hos personer med psykiske vansker, selv om mange egentlig ønsker seg jobb.

Seniorforsker Angelika Schafft ved Arbeidsforskningsinstituttet viser i sin bok *”Å få seg en jobb – arbeidsrettet rehabilitering ved psykiske helseproblemer”* til flere internasjonale undersøkelser som konstaterer at arbeidsgiveres holdninger til psykiske lidelser kan sies å utgjøre en ”flaskehals” når det gjelder inkludering av mennesker med psykiske lidelser i arbeidslivet. En norsk studie av hvilke konsekvenser endringer i samfunnet har for mennesker med psykiske funksjonshindringer, viser likeledes at arbeidsgiveres holdninger utgjør et betydelig problem (Schafft 2009). Til tross for mange støtteordninger for arbeidsgivere når det gjelder integrering av mennesker med psykiske funksjonshindringer, blir disse anvendt i liten grad, på grunn av arbeidsgivers negative holdning til denne gruppen (Eriksson & Hummelvoll 2008). Mangel på kunnskap hos arbeidsgiver om hva en person med psykiske funksjonshindringer trenger i form av oppfølging, samt usikkerhet om arbeidsevne, frykt for ekstra kostnader, produksjonstap, m.m., antas å spille en rolle i ansettelsesprosessen (Ose mfl. 2008). Økt kunnskap om og erfaringer med ansettelse av personer med ulike funksjonshindringer ser imidlertid ut til å bidra til mer positive holdninger hos arbeidsgiver i forhold til å ansette personer som har mindre enn 100% arbeidsevne (Schafft 2007).

Schafft peker videre på at til tross for IA- avtalen og norske myndigheters satsing på å øke mulighetene for personer med psykiske funksjonshindringer til å delta i arbeidslivet, finnes det for lite forskningsbasert kunnskap om hva det er på arbeidsplassen som kan fremme mulighetene for at denne gruppen kommer i lønnet arbeid (Schafft 2007).

Å være i lønnet arbeid vet vi at har en positiv effekt på helse og livskvalitet, da det gir tilgang til sosial støtte, gir mestringsopplevelser og reduserer isolasjon. Disse faktorene vet vi gir en helsefremmende effekt, uavhengig av om man har en psykisk lidelse eller ikke (Dalgard 2006). Forskere ved Institutt for klinisk nevrovitenskap ved Universitetet i Lund i Sverige har foretatt en rekke studier om sysselsetting, helse og livskvalitet blant personer med schizofreni og andre psykiske lidelser. Disse studiene viser en klar sammenheng mellom aktiviteter eller jobb og helse og velvære. De som hadde ordinær jobb, ble vurdert som bedre fungerende og var mer fornøyd med sine daglige aktiviteter enn personer som hadde aktivitetstilbud som ikke var knyttet til arbeid. Videre viser studiene at opplevelsen av kontroll over egen hverdag, spilte en stor rolle i rehabiliteringsprosessen for den enkelte (Bejerholm og Eklund 2007).

Man har betydelig større kunnskap og innsikt i emnet arbeid og psykisk helse enn for ti til tyve år siden, da dette har vært gjenstand for økt interesse og fokus hos sentrale myndigheter i hele Skandiniavia de siste årene. Mye forskning har vært gjort på sammenhengen mellom psykisk helse og arbeid, samt hvilke utfordringer vi som samfunn står overfor når det gjelder integrering av mennesker med psykiske funksjonshindringer i arbeidslivet. Samtidig viser det seg å foreligge en kunnskapsbrist når det gjelder hvilke faktorer på arbeidsplassen som kan hindre eller fremme integrering av personer med psykisk funksjonshindringer. I avsnittet om forskning og kunnskap om tema arbeid og psykisk helse, vises det til mulige årsaker til personer med psykiske funksjonshindringer lav yrkesdeltakelse, og fokuserer dermed på hva slags hindringer en kan støte på i forsøket på å komme i jobb. Samtidig finnes det mange mennesker med psykiske vansker som deltar aktivt i arbeidslivet. Noen av disse har vært ute av arbeidslivet i flere år, og har likevel av en eller annen grunn lykkes med å komme i jobb.

I denne sammenheng finnes ulike perspektiv å belyse problemstillingen ut fra. Gjennom mine innledende litteratursøk, fant jeg blant annet en systematisk oppsummeringsstudie av internasjonal effektforskning når det gjelder arbeidsrettede tiltak for personer med psykiske problemer (Sosial og Helsedirektoratet 2008). Konklusjonen i denne studien er at individuell plassering og støtte viser seg å være det mest effektive enkelttiltaket for personer med psykiske funksjonshindringer som ønsker å komme i jobb. Studien peker videre på at de fleste arbeidsrettede tiltak i det norske velferdssystemet ikke er godt nok vurdert med tanke på dokumenterte effekter. Dessuten foreligger det vesentlige kunnskapshull om hvordan og hvorfor arbeidsrettede tiltak virker. Med andre ord vet man noe om hvilke arbeidsrettede tiltak for mennesker med psykiske funksjonshindringer som fungerer, men lite om hvordan

og hvorfor disse fungerer. Denne studien er interessant i forhold til min problemstilling, da den peker på virksomme faktorer på systemnivå (makro-perspektiv). Hvordan kan man finne ut mer om hvordan og hvorfor arbeidsrettede tiltak for personer med psykiske funksjonshindringer fungerer?

3.4 Tidligere forskning på brukeransettelser

For å finne internasjonal forskning på fenomenet brukeransettelser, ble det gjort søk i databasen pubmed og brukt søkeord som user involvement, mental, consumer service providers. I artikkelen ”Er brukeransettelser mulig og ønskelig?” av Olav Nytingnes (2008) er det foretatt en gjennomgang av deler av den internasjonale tidsskriftlitteraturen om brukeransettelser i psykiske helsetjenester. I artikkelen til Nytingnes kommer det fram at i tillegg til å øke kvaliteten på tjenestetilbudet, kan brukeransettelser være et nyttig rehabiliteringstiltak for den brukeransatte selv. En studie fra Pennsylvania viste at det å se at eget arbeid skapte bedring for andre – også bidrar positivt til egen bedringsprosess. Samtidig gir det å være i arbeid i seg selv positive sosiale og økonomiske ringvirkninger (Salzer & Shear 2002).

I Bærum kommune ble det utarbeidet en evalueringsrapport etter en forsøksordning hvor fire personer med brukererfaring fra psykiske helsetjenester var ansatt i kommuneadministrasjonen som koordinatorene for psykiske helsetjenester. Målet var å nyttiggjøre seg av deres erfaringskompetanse med tanke på å utvikle tjenestetilbudet til det bedre for brukerne. Effekten av forsøksordningen var at de brukeransatte initierte opprettelsen av en rekke brukerstyrte tiltak, med sterkt fokus på arbeid som et rehabiliteringstiltak. Tiltakene ble igangsatt med bakgrunn i deres egne erfaringer med arbeid som det mest effektive tiltaket for deres rehabilitering. I rapporten påpekes forskjellen på å anvende brukere som ”høringsinstans” når beslutninger skal fattes – og å overføre reell makt til brukerne. Her spiller holdninger hos ledelsen og de øvrige ansatte en viktig rolle, og rapporten konkluderer med at brukerinnflytelse som verdi må være forankret i ledelsen og resten av personalet for at man skal lykkes med brukeransettelser (Elvemo 2008).

Holmestrand kommune har utarbeidet en evalueringsrapport av ordningen med brukeransettelser i en av sine virksomheter. Her konkluderes det med at det er en verdi for brukerne at de brukeransatte kjenner til tjenestetilbudet fra et brukerperspektiv. De kan dermed tilby en annen type rådgivning i forhold til hvordan orientere seg i hjelpeapparatet

enn andre ansatte. Rapporten framhever at jobben som brukeransatt for flere har fungert som et springbrett videre i forhold til å komme i arbeid eller utdanning. De gav selv uttrykk for at jobben medførte et mer selvstendig liv og en bedre psykisk helse, og de rapporterte om en nedgang i eget behov for tjenester innen psykisk helsevern. (Sammen blir vi sterke 2006-2009).

I rapporten ”Med livet som kompetanse” (Rådet for psykisk helse 2008) oppsummeres erfaringer man har med brukeransettelser i Norge og internasjonalt. Rapporten viser at brukere som ansatte tilfører psykisk helsefeltet viktig kunnskap, og de kan bidra til et mer erfaringsnære tjenester. Videre peker rapporten på at ordningen med brukeransettelser gjør at man kan ta i bruk en lenge uutnyttet ressurs i psykisk helsearbeid. Flere brukeransatte bidrar til å sette fokus på hva som skal til for at mennesker med psykiske funksjonshindringer i større grad kan mestre arbeidslivet.

4. Teoretiske perspektiver

Her vil jeg kort gjøre rede for de teoretiske perspektiver som er valgt for å belyse funnene i studien. Da problemstillingen søker kunnskap om virksomme faktorer fra brukeransattes perspektiv, fant jeg det naturlig å benytte meg av teori om helsefremmende arbeid og brukerperspektiv – herunder fenomenet brukeransettelser. Aaron Antonovskys (2000) teori om Sense of Coherence (SOC) og Kjell Kristoffersens (2006) teori om helserytmer er valgt som teoretisk rammeverk for å belyse funnene i studien. Når det gjelder teori i forhold til arbeid og psykisk helse, har jeg valgt å trekke inn Einar Thorsruds *psykologiske jobbkrav* – da jeg anser hans beskrivelse av et helsefremmende arbeidsklima som relevant for min studie (Emery & Thorsrud 1969). Som underpunkt til Thorsrud teori, vil jeg kort trekke inn en representant for Human Relations-tradisjonen i organisasjon- og ledelsesteori, John Steinberg (2003). Da dette er en oppgave i psykisk helsearbeid og ikke administrasjon og ledelse – vil jeg ikke gå i dybden på ledelsesteori, men kun i korthet knytte denne enkeltstående forfatterens teorier til mine funn. Begrunnelsen for valg av teoretisk perspektiv, er at jeg opplever at de fire nevnte perspektiv har forbindelse både til problemstillingen og til hverandre, idet de kan sies å representere henholdsvis humanistisk filosofi, humanistisk psykologi, humanistisk pedagogikk og humanistisk lederskap. Slik sett utgjør det teoretiske perspektivet for studien i tillegg et verdimeessig fundament for studien: Den humanistiske tradisjonen. Thorsruds bidrag til Arbeidsmiljøloven (1977) innebærer et klart humanistisk perspektiv på organisering av arbeidslivet, et brukerperspektiv er nært forbundet med humanistiske verdier og helsefremmende arbeid. Likeledes er det naturlig å anvende litteratur fra Human Relations-tradisjonen i arbeidslivet, her kommer Steinbergs bok inn. I slutten av kapittelet vil jeg gjøre rede for hvilke begrepsavklaringer som er gjort i forkant av studien.

4.1 Brukerperspektiv

Da jeg har valgt å belyse problemstillingen fra et brukerperspektiv – å undersøke hva brukeransatte opplever som virksomme faktorer i forhold til å komme i jobb – vil jeg kort se på begrepet brukeransatte i sammenheng med begrepet brukerperspektiv. ”Brukerperspektivet innebærer både det å lytte til og ta på alvor brukernes behov og erfaringer, vektlegging av den enkelte brukers egne ressurser, og styrkede muligheter til medvirkning på alle nivåer” (Opptrappinsplanen for psykisk helsearbeid, s.14).

4.1.1 Brukermedvirkning

Begrepet *brukermedvirkning* kan sies å være et aspekt ved eller en konsekvens av å ha et brukerperspektiv. Brukermedvirkning betyr at de som bruker tjenestene eller berøres av en beslutning, gis innflytelse på de beslutningene og tjenestene som angår dem selv. Hensikten er at brukermedvirkning skal bidra til å øke tjenestenes kvalitet (Andreassen 2004). Fenomenet ”brukermedvirkning” ble i Norge lansert som en konsekvens av Stortingsmelding 25 ”Åpenhet og helhet” i 1996. Evaluering av Opptrappingsplanen viser at dette arbeidet ikke er godt nok ivaretatt (Norges forskningsråd 2009). Brukermedvirkning ble lovpålagt i 2001 i Lov om pasientrettigheter § 3.1, og er nå etablert som et velkjent begrep for de fleste innen psykisk helsearbeid (og helse- og sosialtjenester for øvrig), selv om mange mener det er en lang vei å gå før brukermedvirkning er implementert i tjenestetilbudet i praksis, ikke bare i teorien. Brukermedvirkning kan praktiseres på tre ulike nivåer: 1) individnivå, som innebærer brukers innflytelse over innhold i tjenester en selv bruker, 2) tjenestenivå – innflytelse på utforming av sentre, tjenester, tiltak 3) systemnivå – innflytelse på politiske beslutningsprosesser gjennom brukerrepresentanter (Hummelvoll 2005). På alle disse tre nivåer gjelder prinsippet om at ”selve hjelpearbeidet skal utfoldes gjennom at pasienten får utnyttet sitt potensial på egne premisser.” (Karlsson 2003, s. 171). Brukermedvirkning er for øvrig et mye omdiskutert og på mange måter problematisk begrep, som også lett kan misbrukes. Historisk sett har brukermedvirkning i all vesentlighet blitt forstått og beskrevet ut fra et tjenesteperspektiv, men selve brukerperspektivet representerer et radikalt blikk på feltet, og slik sett er mer anvendelig. Reell brukermedvirkning forutsetter et reelt brukerperspektiv (Volden 2004).

Det kan også være problematisk å definere innholdet i begrepet ”brukerdeltakelse” eller ”brukermedvirkning”, fordi de er relative begreper (Willumsen 2005). Dersom man ser brukermedvirkning i lys av menneskerettighetene, kan det i denne sammenheng være nyttig å se på FNs definisjoner av ulike nivåer av brukermedvirkning. FN opererer med en form for rangering av ulike nivåer når det gjelder brukermedvirkning, hvor laveste nivå er rett til informasjon om egen sak/ tilstand (avhengig av hva slags tjenester det er snakk om). Neste nivå er rett til å uttrykke egen mening, deretter følger rett til at egen mening skal tas til følge av beslutningstaker. Øverste nivå av brukermedvirkning er brukerstyring, hvor bruker selv har kontroll over både prosess og beslutning (Willumsen 2005). Brukermedvirkning kan

altså ses som et uttrykk for demokrati på tjenestenivå, og kan settes i sammenheng med våre rettigheter som borgere i et samfunn for øvrig.

Brukerperspektivet kan også anvendes som en egen kunnskapskilde, nemlig gi oss tilgang til den erfaringsbaserte brukerkunnskapen. Hummelvoll og Eriksson (2005) skiller mellom tre kunnskapskilder; den erfaringsbaserte brukerkunnskap, erfaringsbasert profesjonell kunnskap og forskningsbasert kunnskap. I min studie har jeg anvendt alle de tre nevnte kunnskapskilder – men vil framholde betydningen av den erfaringsbaserte kunnskapskilden i dette kapitlet. Dette begrunnes med at denne kunnskapskilden utfordrer den tradisjonelle medisinske forståelsen av psykisk helsearbeid som ligger til grunn for utformingen av tjenestetilbudet ut fra en ”vi vet best” holdning. Det sitter i ryggmargen til tjenesteytere å skulle definere brukernes behov. Vi som skal yte tjenester i psykisk helsevern trenger brukerperspektivet for å oppdage at vi trenger hjelp til å endre våre tankemåter (Andvig 2004). Ofte kan det være stor avstand mellom myndighetene som tar beslutninger og brukerne som blir ”utsatt” for disse beslutningene. Å tilrettelegge for brukermedvirkning kan bidra til å få beslutninger som møter brukernes behov på en bedre måte (Willumsen 2005).

4.2 Salutogenese – helsefremmende prosesser

Som nevnt i innledning/ bakgrunn, er fokuset i masteravhandlingen på virksomme faktorer i forhold til å komme i jobb. Problemstillingen *hvilke virksomme faktorer er tilstede når mennesker med psykiske funksjonshindringer lykkes med å komme i jobb?* indikerer et fokus på suksessfaktorer - hva som gjør at ting går bra. Innen fagfeltet psykisk helsearbeid har det de senere årene vært økt fokus på hva som *fremmer* psykisk helse, i motsetning til det tradisjonelle fokus innen medisinsk forskning på *hvordan sykdom utvikles* – patogenese.

Ottawa-charteret (WHO 1986) dannet grunnlaget for helsefremmende tenkning – som defineres som den prosessen som gjør mennesket i stand til å få økt kontroll over egen helse, og til å forbedre den (Tones & Green 2004). Et sentralt begrep i helsefremmende tenkning er GMR - generelle motstandsressurser – en fellesbetegnelse på de indre og ytre ressurser et menneske har til rådighet til enhver tid. GMR kan innbefatte alt fra sosial støtte, kunnskap, materielle ressurser, kulturell stabilitet, jeg-styrke, mestringsevne, for å nevne noen (Eriksson 2007). Den norske forskeren Kjell Kristoffersen (2006) har i sin bok ”Helsens sammenhenger – helsefremmende prosesser ved kronisk sykdom” knyttet begrepene holisme og helserytme til helsefremmende arbeid. Her beskrives helse som et sammensatt fenomen

som består av fysiske, psykiske og sosiokulturelle dimensjoner som ikke kan forstås uavhengig av hverandre (holisme). Begrepet helserytme karakteriseres som en måte å forstå og tilnærme seg psykiske helseproblemer på. Kristoffersen utfordrer hjelperne i psykiske helsevern til å forsøke å forstå og utforske helserytmen til mennesker man skal hjelpe. Han antyder blant annet at den type tilbaketrekning hjelpere i psykisk helsevern er lært opp til å tro at er et tegn på sykdom (for eksempel ved schizofreni), snarere kan være helsefremmende i noen tilfeller. Lange perioder med tilbaketrekning kan ses på som en forutsetning for og en forberedelse til å gjøre nye framskritt. For en kliniker kan det å utforske et menneskes rytme i å åpne/lukke, rytmen i bevegelse og rytmen i overskridelse, være en innfallsvinkel og et utgangspunkt for å bidra til å hjelpe et menneske i helsefremmende retning (Kristoffersen 2006).

4.2.1 Opplevelse av sammenheng

Aron Antonovsky (1923-1994), professor i medisinsk sosiologi og stressforsker, lanserte begrepet salutogenese, satt sammen av det latinske ordet *salus*- som betyr helse eller sunnhet, og det greske ordet *genesis* – som betyr opprinnelse eller tilblivelse. Begrepet anvendes når man skal beskrive hvilke faktorer som opprettholder og videreutvikler fysisk og psykisk helse. I stedet for å se på hvorfor mennesker blir syke og hvordan man kan hindre dette, ønsket Antonovsky å forske på hvorfor noen mennesker holder seg friske til tross for store påkjenninger. Innenfor rammen av salutogenetisk tenkning utviklet Antonovsky begrepet *Sense of Coherence (SOC)*. *Sense of Coherence* er en teori som går ut på at menneskets *opplevelse av sammenheng* er avgjørende for den psykiske helse. Begrepet *Sense of Coherence (SOC)* innebærer tre kjernekomponenter:

- 1) **Begripelighet/ forståelighet** – hvorvidt mennesket opplever stimuli som ordnet, strukturert og forståelig, det vil si at hendelsene eller opplevelsen lar seg forklare
- 2) **Håndterbarhet** – hvorvidt mennesket opplever å ha tilstrekkelige ressurser til å takle de krav det stilles overfor.
- 3) **Meningsfullhet** – hvorvidt de utfordringene mennesket møter oppleves som meningsfulle og verdt å engasjere seg i.

Antonovsky (2000) mente videre at disse tre komponentene i *SOC* er forbundet på en dynamisk måte. Personer med en sterk opplevelse av forståelighet, håndterbarhet og

meningsfullhet har en tendens til å oppleve verden som ”sammenhengende” – at hendelser i livet kan relateres til forståelige begreper, at de bidrar til å skape mening i tilværelsen, samt at man opplever å mestre disse livshendelsene. Opplevelsen av sammenheng mellom disse tre komponentene bidrar til å fremme den enkeltes psykiske helse, hevdet Antonovsky. I motsatt fall vil personer med lav opplevelse av disse tre komponentene oppleve verden som lite sammenhengende, og vil følgelig ha dårligere psykisk helse.

Sett i forhold til min problemstilling som dreier seg om hvilke faktorer som gjør at mennesker klarer å være i jobb til tross for sine psykiske helseplager, tenker jeg Antonovskys teori om Sense of Coherence er relevant – da denne teorien angir en måte å beskrive helsefremmende faktorer på generelt og hvordan eventuelle faktorer henger sammen.

4.3 Psykologiske jobbkrav

Den norske sosialpsykologen og arbeidsforskeren Einar Thorsrud (1923-1985) har hatt stor innflytelse på utviklingsarbeidet i norsk arbeidsliv. Thorsrud var blant annet opptatt av hvordan den økte industrialiseringen av arbeidslivet i Europa på 1960 tallet for mange medførte økt fremmedgjøring i forhold til egne arbeidsoppgaver og dertil sviktende engasjement hos den enkelte medarbeider. Dette sviktende engasjementet viste seg å ha negative virkninger både på produktivitet/kvalitet og på arbeidsmiljø og helse (Jacobsen & Thorsvik 2002). Thorsrud ledet et landsdekkende prosjekt som het Samarbeidsprosjektet – et samarbeid mellom LO og Norsk Arbeidsgiverforening (nå NHO) på 1960 tallet. Forskergruppen som initierte Samarbeidsprosjektet utviklet teorier om at mennesket i sin arbeidssituasjon har behov ut over lønn, regulert arbeidstid, sikkerhet mot skader og mot vilkårlig oppsigelse (Olsen, Haukedal & Bang 2008).

Disse behovene ble nedfelt i de såkalte *psykologiske jobbkrav* (eller jobb-behov):

1. Behov for innhold og variasjon
2. Behov for å kunne lære noe og utvikle seg videre
3. Behov for å kunne treffe beslutninger innen sitt eget område (selvbestemmelse, autonomi)
4. Behov for anseelse, mellommenneskelig respekt og støtte

5. Behov for å se sammenheng mellom arbeidet og omverden
6. Behov for å se at jobben er forenlig med en ønskverdig framtid

(Emery & Thorsrud 1969).

Dette prosjektet fikk direkte innflytelse på Arbeidsmiljøloven slik den ble vedtatt i 1977.

Som nevnt i innledningen er den norske arbeidsmiljøloven unik i internasjonal sammenheng idet vi har lovfestet krav til å oppleve mening i våre arbeidsoppgaver. I arbeidsmiljøloven § 4-2. "Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling", heter det: " (2) I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal a) det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid b) arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger og c) det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar" (Arbeidsmiljøloven 1977).

En viktig side ved Thorsruds psykologiske jobbkrav er at de forutsetter at mennesker har en egenmotivasjon, at vi fra naturen er motivert for arbeid dersom de organisasjonsmessige forhold ligger til rette for det. Vi mennesker trenger altså ikke å motiveres ifølge Thorsrud – vi er allerede motivert, men ulike forhold ved arbeidsplassen kan hindre eller hemme vår motivasjon (Emery & Thorsrud 1969).

I denne studien ønsker jeg å knytte Thorsruds teorier opp mot mine funn når det gjelder virksomme faktorer i forhold til å komme i jobb. Selv om Thorsruds forskning og teorier er 40 år gamle, mener jeg de fortsatt er aktuelle i dagens arbeidsliv generelt, og for min studie spesielt, idet Thorsruds jobbkrav kan brukes til å undersøke arbeidsplasser for å se om de er gode og helsefremmende for arbeidstakerne.

4.4 Humanistisk lederskap

Den amerikanske pedagogen og forfatteren John Steinberg representerer Human Relations tradisjonen innenfor arbeidspsykologien og har skrevet en bok som heter *Humanistisk lederskap* (Steinberg 2002). Hans ledelsesteori bygger på humanistiske psykologi og pedagogikk, med følgende prinsipper:

☒ tro på individets vilje til å utvikle seg

-
- ☒ tro på individets evne til å ta ansvar
 - ☒ tro på individets vilje til å samarbeide
 - ☒ med tillit og tiltro kan man utvikle og ta vare på medarbeideres kreativitet og naturlige evne til å søke konstruktive løsninger
 - ☒ lederskap må være ”situasjonstilpasset” til gruppens og individets behov og evner
 - ☒ lederen er et forbilde. Verdigrunnlaget skal vise seg i hverdagshandlingene.

Begrunnelsen for valget av denne litteraturen, er at Steinbergs teori etter min mening underbygger Thorsruds motivasjonsteori idet Steinberg hevder som Thorsrud: ”Motivasjonen finnes – lederens oppgave blir å skape et fritt spillerom som stimulerer til arbeidsglede” (Steinberg 2002, s. 6-7). I tillegg har han utformet en ledelsesteori som bygger på tanken om medfødt motivasjon. Denne mener jeg utfyller Thorsruds psykologiske jobbkrav, idet Steinberg beskriver en framgangsmåte som ut fra en humanistisk verdiforankring søker å *møte* disse jobbkravene. Jeg har derfor valgt å anvende Steinbergs teori i kapittelet hvor jeg drøfter funnenes implikasjoner for praksis.

4.5 Begrepsavklaringer

Når det gjelder selve innholdet i problemstillingen, vil jeg kort presisere hva som ligger i formuleringene. For å innsnevre omfanget av studien, har jeg valgt å definere formuleringen ”ute av arbeidslivet” som å ha vært ute av arbeidslivet i flere år, altså mer enn en kortere eller lengre sykemeldingsperiode. Begrepet ”psykiske funksjonshindringer” defineres som de delene av en persons psykiske lidelse som påvirker arbeidsevnen. Med fare for å virke reduksjonistisk har jeg valgt å anvende dette begrepet gjennomgående i hele oppgaven. En reduksjonistisk tankegang - med sine røtter fra rasjonalismen- innebærer at et menneskes helhet er summen av enkeltdelene (Thornquist 2003). I denne sammenheng vil det kunne innebære at man ser på et menneskes arbeidsevne som en isolert del uten å ta høyde for hele mennesket og konteksten man befinner seg i. Selv om jeg i innledningen redegjør for et holistisk syn på mennesket og helse, opplever jeg begrepet ”psykiske funksjonshindringer” som funksjonelt i henhold til studiens innhold som har fokus på tilrettelegging i arbeidslivet for mennesker som har behov for dette. Her vil jeg presisere at jeg ikke oppfatter en såkalt ”psykisk funksjonshindring” som en konstant størrelse som kun har med individet å gjøre,

men noe som skapes i et samspill med omgivelsene. "Å være i jobb" har jeg i denne sammenheng definert som å være i lønnet arbeid.

5. Metode

I dette kapittelet vil det redegjøres for de ulike elementene i selve forskningsprosessen, med en begrunnelse for de valg av metode som er gjort underveis. I tillegg vil jeg beskrive den kunnskapsteoretiske forankringen for studien, samt reflektere over de etiske aspektene ved forskningsprosessen.

5.1 Kvalitativ metode

Kvalitativ metode er valgt til å belyse denne problemstillingen, da kvalitativ forskning handler om å få større innsikt i hvordan mennesker forholder seg til sin livssituasjon (Kvale & Brinkmann 2009). Hensikten med studien er å søke kunnskap om hva mennesker med psykiske funksjonshindringer opplever som virksomme faktorer i forhold til å komme i jobb. For å få større innsikt og forståelse, ønsket jeg å intervjuer få personer og å gå i dybden av temaet, da formålet var å skaffe mange opplysninger om få undersøkelsespersoner. Ved å anvende kvalitativt forskningsintervju ønsket jeg å få fram det som var særegent i forhold til min målgruppe (brukeransatte), og å kunne gjøre intervjuer som var preget av fleksibilitet, uten faste svaralternativer. Ut fra min problemstilling ønsket jeg å komme fram til en forståelse av fenomenene jeg undersøker – virksomme faktorer - og å gi en framstilling av disse som tar sikte på å gi forståelse til leseren. Jeg var i utgangspunktet ikke ute etter direkte årsaksforklaringer i forhold til hvorfor noen mennesker med psykiske funksjonshindringer lykkes med å komme i jobb, men ønsket snarere å innhente beskrivelser av de intervjuedes livsverden, særlig med hensyn til tolkning av mening med de fenomenene som ble beskrevet. Ifølge Kvale er det overstående et sentralt kjennetegn ved det kvalitative forskningsintervju, hvor man er ute etter såkalt myk-data, det vil si ikke-målbare enheter (Kvale & Brinkmann 2009). I henhold til problemstillingen var utgangspunktet for studien å utforske den enkeltes subjektive oppfatning om virksomme faktorer.

5.2 Utvalg

For å få svar på mitt forskningsspørsmål, valgte jeg å søke kunnskap fra mennesker som selv har opplevd å være ute av arbeidslivet, og høre deres tanker og opplevelser om hva som gjorde at har lykkes med å komme i jobb igjen. Interesseområdet mitt i forhold til problemstillingen var mennesker som hadde vært ute av arbeidslivet over lengre tid – det vil

si flere år. Derfor var det utelukket å intervju mennesker som har vært sykemeldt i inntil ett år eller mindre. Jeg valgte derfor å intervju brukeransatte - da dette er en gruppe mennesker som på grunn av psykiske funksjonshindringer har vært ute av arbeidslivet og som nå har kommet i lønnet arbeid. Jeg vurderte også å intervju deres ledere for å få deres perspektiv, men konkluderte med at jeg hovedsaklig ønsket et brukerperspektiv på problemstillingen, og valgte kun å intervju brukeransatte. Jeg tok kontakt med initiativtaker og personalansvarlig for brukeransatte i to kommuner, og ba dem gjøre en utvelgelse av sine ansatte til å være informanter i min studie. Fire kvinner og en mann fra disse to kommunene fikk forespørsel fra sin leder om å delta, og fikk tilsendt informasjonsskriv om hva en deltakelse i et intervju innebar (vedlegg 1). Alle fem samtykket i å delta, og deres leder avtalte tid og sted med dem for intervju på vegne av meg. Det ble vurdert å sende informasjonsskrivet direkte til de brukeransatte etter å ha fått samtykke til dette fra deres leder. Tanken var at den enkelte muligens ville stå friere til å svare ja eller nei til å delta enn dersom de fikk spørsmål fra sin overordnede som de stod i et avhengighetsforhold til. I samarbeid med lederne ble det imidlertid konkludert med at terskelen for å takke nei til et intervju sannsynligvis ikke var veldig høy, i kombinasjon med vurderingen om at lederen hadde forutsetning for å ta en helhetsvurdering av deltakernes robusthet i forhold til intervjusituasjonen. Dette med tanke på at informantene med sin bakgrunn i utgangspunktet kan betegnes som ”en sårbar gruppe” (Helsinki-deklarasjonen 1964). Ytterligere vurdering av informantene som ”en sårbar gruppe” blir redegjort for i avsnittet om forskningsetikk senere i dette kapitlet.

5.3 Innsamling av data

Intervjuene foregikk på et kontor på informantenes egen arbeidsplass, og hadde en varighet på ca halvannen time på hver. Det ble vurdert om det hadde vært mer hensiktsmessig å holde intervjuene på et mer nøytralt sted for informantene enn deres eget arbeidssted – men dette lot seg vanskelig gjøre av praktiske årsaker og ville ta for mye av deres arbeidstid. Hvorvidt informantenes utsagn kan ha blitt preget av hvor intervjuet fant sted er vanskelig å si, men jeg presiserte at deres anonymitet var sikret, også i forhold til deres leder. Intervjuene ble tatt opp på lydbånd og transkribert av meg.

5.3.1 Semistrukturert intervju

Jeg valgte å benytte meg av *semistrukturert -intervju* med en intervjuguide med åpne spørsmål rundt tema for studien. Dette begrunnes med at hensikten var å få fram informantenes egen opplevelse og tanker om suksessfaktorer i forhold til sitt arbeid. Jeg ønsket derfor å lede dem inn på bestemte tema – virksomme faktorer i forhold til å komme i jobb - men være åpen for deres vinklinger på tema- også om disse gikk ”utenom” mine spørsmål – så lenge jeg opplevde at vi holdt oss innenfor tema for studien. Fokusgruppeintervju ble vurdert som en alternativ intervjuform, men ble forkastet til fordel for individuelle intervju med begrunnelse i at et fokusgruppeintervju krever en kompetanse og kunnskap jeg som forsker ikke hadde tid og ressurser til å tilegne meg. I tillegg ble det vurdert at individuelle intervjuer ville bli mer oversiktlige i transkripsjonsprosessen, og sikre at ikke noen synspunkter drukner i andres stemmer. Ulempen med individuelle intervjuer er imidlertid at man går glipp av gruppe-interaksjonen mellom informantene i et eventuelt fokusgruppeintervju, som ville kunne få fram andre typer data enn ved individuelt intervju (Hummelvoll 2008). Samtidig ble det lagt til grunn at hensikten med studien var å innhente beskrivelser av intervjupersonens livsverden, og jeg vurderte at den individuelle, semistrukturerte intervjuformen var best egnet til å la den enkeltes beskrivelse og fortolkning komme fram, uforstyrret av andres stemmer.

5.4 Bearbeiding av data/ analyse

Det transkriberte tekstmaterialet fra intervjuene ble analysert etter metoden systematisk tekst kondensering (Systematic Text Condensation - STC), inspirert av Giorgis fenomenologiske analyse, modifisert av Kirsti Malterud i ” Kvalitative metoder i medisinsk forskning – en innføring” (2003). Begrunnelsen for valg av denne analysemetoden er at formålet med studien er å komme fram til innsikt og kunnskap om informantenes livsverden innenfor et bestemt felt, hvilket er et kjennetegn ved fenomenologisk analyse (Malterud 2003).

5.5 Forskningsetikk

Da alle mine informanter har brukererfaring og har eller har hatt en psykisk lidelse, vil de kunne kategoriseres som en sårbar gruppe. De er ikke pr definisjon pasienter, og blir intervjuet i kraft av sin stilling. Tema for intervjuet er ikke deres bakgrunn eller eventuelle

lidelse, men hadde fokus på deres tanker om virksomme faktorer i forhold til å komme i jobb. Jeg anser ikke dette for et sårbart tema i seg selv, men siden jeg hadde ansvar for at informantene ikke led overlast på grunn av intervjuene, tilbød jeg dem å ta kontakt for en samtale med meg i etterkant av intervjuet, dersom de opplevde at innholdet i vår samtale medførte vanskeligheter for dem. Hummelvoll (2010) understreker betydningen av forskerens moralske plikt til oppmerksomhet og ansvarlighet når det gjelder deltakerens reaksjoner i etterkant av en studie. Ingen av informantene har tatt kontakt med meg i etterkant av studien.

Jeg opplevde det viktig å understreke at jeg ikke ville gjengi deler eller hele innholdet i intervjuene til deres leder. Intervjuene innebar en samtale om deres arbeidssituasjon, og jeg ønsket at de skulle oppleve det trygt å kunne snakke fritt om dette tema uten tanke på eventuelle negative konsekvenser for dem som arbeidstakere. Jeg hadde ikke møtt noen av informantene i forkant av intervjuet, og vurderte det som en fordel - å starte med ”blanke ark”, men var likevel bevisst min påvirkningskraft overfor dem som intervjuer. Med påvirkningskraft mener jeg den faktoren at jeg preger svarene jeg får ved måten jeg stiller spørsmålene på, og hvordan jeg oppfører meg verbalt og nonverbalt. Jeg forsøkte å skape en setting preget av trygghet og tillit og å unngå å utdype tema de kom innpå som kunne oppfattes som ”sårbare tema”. Dette innebar blant annet at jeg ikke spurte etter årsak til uføretrygd, eller hva slags psykiske funksjonshindringer de hadde eller hadde hatt i forhold til arbeidslivet. Selv om jeg forsøkte å tilstrebe at intervjuene skulle preges av likeverd og respekt, var jeg like fullt klar over at selve intervjusituasjonen kan sies å innebære et asymmetrisk maktforhold (Kvale & Brinkmann 2009). Den danske teologen Karsten Løgstrup skriver om sammenhengen mellom tillit og sårbarhet - hvordan forskeren får makt idet deltakeren viser tillit til forskeren ved å utlevere seg (Løgstrup 1956). Gjennom forskningsprosessen har jeg forsøkt å legge vekt på å respektere deltakerne og den kunnskapen de har delt med meg (Andvig 2010). Alt materiale som inneholdt sensitiv informasjon ble oppbevart i et låsbart skap på mitt arbeidssted, som bare jeg har tilgang til. Datamaskinen som ble benyttet til å skrive ut intervjuene på, var ikke tilknyttet et offentlig nettverk. Alle lydopptak og transkribert materiale vil bli slettet innen et år etter at oppgaven er ferdig.

Når det gjelder andre forskningsetiske aspekter, har forholdt jeg meg til Helsinkideklarasjonens prinsipper når det gjelder informert samtykke – jeg sendte ut et informasjonsbrev om mitt studie til informantene og deres ledere. Videre forsikret meg om at

informantene visste hva de svarte ja til ved å stille til intervju, og at de hadde rett til å trekke seg uten å oppgi grunn og uten konsekvenser for dem. I forhold til Helsinkideklarasjonens prinsipper om anonymitet, sørget jeg for at det ikke var mulig å identifisere mine informanter, og har oppbevart opplysninger med sensitiv informasjon på en forsvarlig måte slik at det ikke kommer ut til uvedkommende. Jeg oppsøkte ikke informantene direkte når jeg ba om intervju, men gjennom en tredje person (Helsinkideklarasjonen 1964). Søknad om nødvendige godkjenninger i forhold til behandling av personopplysninger ble sendt til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD), med bl.a. prosjektbeskrivelse, informasjonsskriv og intervjuguide som vedlegg. Jeg mottok brev om fra NSD om godkjenning av mitt forskningsprosjekt (vedlegg 5).

5.6 Forforståelse, kunnskapssyn og verdiforankring

Denne studien har sin verdimeslige forankring innenfor en eksistensialistisk-filosofisk forståelse av menneskets psykiske helse. Dette innebærer et holistisk syn på mennesket, hvor menneskets atferd og helse ses i sammenheng med omgivelsene. Videre vektlegges en forståelse av mennesket på dets egne premisser, i tråd med fenomenologisk tankegang. Denne forståelsen innebærer et kunnskapssyn der menneskers subjektive erfaringer regnes som gyldig kunnskap (Malterud 2004). Disse verdiene mener jeg henger nær sammen med verdier som ligger til grunn for å anvende et brukerperspektiv på problemstillingen: Å spørre personer med egenerfaring om hva de tenker virker i forhold til å komme i jobb – og søke å anvende dette som kunnskap som er sidestilt med fagkunnskap. Ifølge Malterud (2004) består en forskers forforståelse av erfaringer, faglig perspektiv, hypoteser, samt den teoretiske referanseramme man har i forkant av forskningsprosjektet. Innen kvalitativ forskning råder et kunnskapssyn som innebærer at man som forsker er medskaper av den kunnskapen man kommer fram til, og vil alltid påvirke funnene i større eller mindre grad. (Kvale & Brinkmann). Som fagperson tilhører jeg den humanistiske tradisjonen og min fagbakgrunn er pedagog, gestaltterapeut og psykisk helsearbeider. Til daglig arbeider jeg med integrering av mennesker med psykiske funksjonshindringer i arbeidslivet. Min forforståelse innebærer at dersom det oppstår gode relasjoner mellom arbeidstaker og nøkkelpersoner på arbeidsplassen, kan dette være utslagsgivende for at et arbeidsforhold fungerer. Videre kan det synes som at dersom et arbeidsforhold fungerer, kommer man ofte inn i positive sirkler på flere livsområder. Dette tror jeg henger sammen med at selvbildet påvirkes i positiv retning dersom man lykkes med å komme i jobb. I motsatt fall kan det

virke som om perioder med psykisk uhelse og eventuelle innleggelser ofte gjør det vanskelig å komme tilbake til jobben. Dette er en kjent problemstilling innenfor mitt fagfelt. I Stortingsmelding nr 9 Arbeid, velferd og inkludering (2006-2007) påpekes det at jo lengre en er ute av arbeidslivet, jo mindre er sjansen rent statistisk for å komme tilbake i jobb (Arbeids- og inkluderingsdepartementet). Mine arbeidssøkere begrunner dette ofte med at tiden før fraværet har vært preget av dårlig kommunikasjon med kolleger og arbeidsgiver, og man opplever det problematisk å vende tilbake. I denne studien forventer jeg å få bekreftet noen av disse hypotesene, men vil tilstrebe en mest mulig åpen holdning til hva jeg vil finne. I følge Malterud (2004) er det viktig å være bevisst egne forventninger til hva studien vil vise, og konfrontere og utfordre denne i møte med kunnskapen i det empiriske feltet.

6. Analyse av data

Jeg har valgt å vie beskrivelsen av analysen relativt stor plass i denne studien. Dette begrunnes med at jeg ser det som en del av den eksterne og interne valideringen av studien (Malterud 2003). I analysebeskrivelsen forsøker jeg å få tydelig frem *hvordan* datamaterialet er blitt analysert, slik at leseren kan få økt forståelse for hvordan jeg har kommet fram til funnene i undersøkelsen. I analysen av datamaterialet har jeg forsøkt å stille spørsmål til materialet ved hjelp av mine forskningsspørsmål, for deretter å systematisere og gjenfortelle svarene på spørsmålene på en måte som er relevant for problemstillingen. Mitt tekstmateriale er transkripsjonene fra intervjuene.

6.1 Analysemetode

Metoden som er valgt til å analysere materialet er *systematisk tekstkondensering* (Systematic Text Condensation – STC), og er inspirert av Giorgis fenomenologiske analyse, modifisert av Kirsti Malterud i ”Kvalitative metoder i medisinsk forskning – en innføring” (2003). Ifølge Giorgi er det å komme fram til innsikt og kunnskap om informantenes erfaringer og livsverden innenfor et bestemt felt selve hensikten med den fenomenologiske analysen. I tillegg er det et ideal å skulle forsøke å sette egen forforståelse til side (”bracketing”) og forsøke å se etter essensielle kjennetegn ved de fenomenene som studeres. Dette innebærer igjen at forskeren har et reflektert forhold til egen forforståelse og egen påvirkning på materialet – for å kunne forsøke å gjengi informantenes erfaringer og opplevelse uten å la egen forforståelse prege tolkningen av meningsinnholdet i for stor grad.

I analysearbeidet har det imidlertid ikke blitt anvendt en ren fenomenologisk tilnærming i ordets rette forstand – men snarere gjort et forsøk på å la fenomenologi være et ideal og et utgangspunkt i møte med tekstmaterialet for å få en mest mulig datastyrt analyse. Giorgis fire trinn for analysen er anvendt i analysearbeidet – først og fremst for å få en struktur og en ”riktig” rekkefølge i henhold til metoden i analysearbeidet:

- 1) å få et helhetsinntrykk
- 2) å identifisere meningsbærende enheter
- 3) å abstrahere innholdet i de enkelte meningsbærende enhetene

4) å sammenfatte betydningen av dette

I den valgte analysemetoden systematisk tekstkondensering, utgjør disse fire punktene holdepunkter og rekkefølge i denne metodologien.

6.1.1 1) Helhetsinntrykk

Tekstmaterialet fra de fem transkriberte intervjuene ble gjennomlest i sin helhet, hvor jeg var bevisst på å legge til side egen forforståelse og la teksten tale til meg uten tanke på at den skulle systematiseres eller passe inn i en form i forhold til problemstillingen. Problemstillingen og mine to forskningsspørsmål må likevel sies at lå til grunn for min lesning, da disse utgjorde hovedtema for min intervjuguide og var fokus i samtalen med informantene. Det fenomenologiske idealet her var å forsøke å se hva slags temaer jeg kunne skimte i tekstmateriale sett i sammenheng med spørsmålene rundt virksomme faktorer i forhold til å komme i jobb, uten å tenke på å systematisere eller kategorisere i første omgang. Hvilke temaer vekket min oppmerksomhet i gjennomlesningen? Etter å ha lest gjennom alle transkripsjonene fortløpende, la jeg dem til side og stilte meg selv spørsmålet hva som var hovedbudskapet til den enkelte informant – hva var det egentlig de fortalte meg? Jeg satt da igjen med 8-9 temaer som jeg i ettertid så var felles for alle intervjuene – samtlige informanter hadde sagt lignende ting om disse temaene. Disse foreløpige tema ble da rangert i følgende rekkefølge:

1) få tillit 2) likeverd 3) selvrealisering (mestring) 4) tilhørighet i et fellesskap 5) rolle i samfunnet 6) anerkjennelse 7) å lykkes etter mange nederlag 8) opplevelse av mening 9) moral 10) økt livskvalitet

Etter denne første databaserte og delvis intuitive tilnærmingen til materialet, gikk jeg videre til å forsøke å skille det stoffet i materialet som jeg virket irrelevant fra det som ved første øyekast syntes å være relevant i forhold til forskningsspørsmålene.

6.1.2 2) Meningsbærende enheter

For å markere den delen av teksten som syntes relevant for problemstillingen, ble alle utsagn som belyste spørsmålene i intervjuguiden (virksomme faktorer i forhold til å komme i jobb) markert med gul kode. Dette ble gjort i flere omganger, hvor de siste gjennomgangene av teksten medførte at større deler av teksten ble markert med gult enn ved første gjennomgang,

da Malterud (2003) presiserer at det er bedre å ta med for mye enn for lite i startfasen. De ti temaene fra forrige trinn var grunnlaget for å videre systematisere de markerte meningsbærende enhetene. Med temaene som utgangspunkt stilte jeg spørsmål til teksten som ”Hvor i teksten sier han noe om betydningen av tilhørighet til et fellesskap?” Meningsbærende enheter som utsagn og deler i teksten som hadde til felles at de sa noe om samme tema, ble klassifisert så med samme kode (farge). Ifølge Malterud (2003) er det viktig å være kritisk til egen forforståelse i denne fasen, og gå sin egen analyse av kategorier etter i sømmene for å sjekke at det ikke er egen forforståelse som har sneket seg inn som et tema. Kodingen medførte at de meningsbærende enhetene ble tatt ut av sin opprinnelige sammenheng i intervjuet og satt sammen i en ny sammenheng, altså en dekontekstualisering av enkeltdelene i teksten. Samtidig ble intervjumaterialet beholdt i både på lydopptak og som helhet i sin transkriberte form, slik at delene senere kunne valideres opp mot helheten, slik Giorgi anbefaler (Malterud 2003).

Deretter ble det utarbeidet en matrise (vedlegg 4) som viste hvem av informantene som sa hva hvor mange ganger i henhold til de enkelte temaene. Her ble altså et element av kvantitativ metode benyttet, med en opptelling av antall utsagn om et spesifikt tema. Matrisen innebærer en mer oversiktlig framstilling av kode-prosessen, selv om den isolert sett ikke gir mening.

6.1.3 Kondensering

Etter den å ha kodet de meningsbærende enhetene og systematisert utsagn i kodegrupper, ble det tydelig at en og samme meningsbærende enhet kom inn under flere kodegrupper. Dette ble tolket som at enkelte av kodegruppene var overlappende og med fordel kunne slås sammen til en kodegruppe uten at innholdet går tapt. Ifølge Giorgi er dette en del av prosessen med å kondensere materialet (Malterud 2003). For å abstrahere innholdet i kodegruppene, ble først de 13 kodegruppene slått sammen til 6 grupper med tilhørende subgrupper. Jeg stilte hele tiden meg selv spørsmålet om det informantene hadde sagt handlet om tema i kodegruppene – for å forsøke å være tro mot teksten i kondenseringsprosessen. For eksempel hadde jeg *opplevelse av mening* som et tema- da jeg opplevde i det innledende trinnet med å skaffe et helhetsinntrykk at informantene snakket om dette tema. Etter hvert når de meningsbærende enhetene ble identifisert ble det tydelig at få brukte ordet *mening* i sine uttalelser, med unntak av beskrivelse av enkelte arbeidsoppgaver. Opplevelse av mening kunne da ses som et latent innhold – det var ikke

belegg i tekstmaterialet for å si at dette var et manifest innhold, men snarere min tolkning av deres utsagn. Opplevelse av mening ble dermed fjernet som tema for en kodegruppe og de meningsbærende enhetene som var kodet inn i denne gruppen ble samlet under tema *selvrealisering*. Utsagn i teksten hvor informantene sa noe om betydningen av anerkjennelse fra sin leder, å bli verdsatt av kolleger/brukere, få ansvar og tillit i arbeidssituasjonen, samt støtte fra omgivelser på at de hadde ressurser til å klare en jobb, ble kondensert til begrepet ”tillit”. Dette begrepet syntes å kunne dekke alle disse nevnte subgruppene. Videre ble kodegruppene med utsagn som handlet om betydningen av å ha en *rolle i samfunnet* som arbeidstaker slått sammen med utsagn hvor informantene sa noe om viktigheten av *å være en del av et fellesskap*. Å ha en *rolle i samfunnet* ble dermed en subgruppe under kodegruppen *tilhørighet i et fellesskap* – da samfunnet kan ses som et fellesskap på makronivå og arbeidsplassen som et fellesskap på mikronivå og at disse to fenomenene synes å handle om samme tema. Kodegruppen *å ha fravær uten å miste jobben* inneholdt flere utsagn hvor informantene selv knyttet dette til begrepet trygghet, det samme gjaldt kodegruppen *gradvis tilvenning – tid til å bli trygg*. Begrepet *trygghet* ble hyppig anvendt av informantene – og som en del av en intern validering av analyseprosessen støttet jeg meg på dette når begrepet trygghet ble satt som en egen kodegruppe. På grunnlag av antall utsagn som omhandlet likeverd ”her er alle på lik fot”, ”vi er alle likeverdige”, ”her er det ikke forskjell på folk”, ”alle behandles likt” ble fenomenet *likeverd* satt som egen gruppe. Den siste kodegruppen etter kondenseringsprosessen, fikk navnet *personlige egenskaper/egenskaper hos individet* og omfavner alle meningsbærende enheter i teksten som omhandler informantenes egne karaktertrekk.

Neste skritt var å analysere subgruppene, å kondensere innholdet i disse og å formulere et artefakt som er forankret i tekstmaterialet. Dette innebærer at innholdet i de enkelte meningsbærende enhetene som vist i tabellen over blir omsatt og generalisert til et sitat som skal si noe om et felles innhold i subgruppen. Her har jeg valgt å ta med et sitat for hver subgruppe, som illustrerer for leseren hvordan jeg har kommet fram til navnet på subgruppene:

Kodegrupper	Subgrupper>			
Få tillit	Få jobbtilbud "Jeg hadde egentlig vært klar for å begynne å jobbe lenge, jeg så da NN spurte var det det som ble vendepunktet"	Bli verdsatt av kolleger og brukere "Jeg føler jo at folk fort får tillit til meg og kommer til meg når dem trenger noen å prate med"	Tillit fra leder "vi har jo ansvar for store verdier da...så vi er tiltrodd mye"	Støtte fra omgivelser "hun (behandler) har hele tiden hatt tro på at jeg ville klare det"
Tilhørighet	Være en del av et fellesskap "Det er veldig bra kameratskap her" "..at du føler deg velkommen, at kolleger er blide og positive"	Ha en rolle i samfunnet "Det er mye morsommere å si til folk at du har en jobb enn å si at du er uføretrygda" "det er en stor ting å kunne si: Jeg skal på jobb"		
Selvrealisering	Få brukt mine evner "Min erfaring har gjort at jeg er blitt god til å se andre mennesker, lese hvordan de har det" "Folk sier til meg: Du har hjulpet meg mer enn noen andre"	Opplever mestring "da hadde jeg hovedansvar for hele greia – handling, matlaging, nøkler – det meste egentlig" "det er veldig deilig å føle at du har lykkes"	Opplevelse av mening "det er nok det som gjør at jobben i X er best fordi nå føler jeg virkelig at jeg gjør en jobb som betyr noe. Jeg gjorde ikke det når jeg borret sju høl i den greia (red: Viser til erfaring fra vekstbedrift)"	
Trygghet	Kan ha fravær uten å miste jobben "..så betyr det mye at når jeg var innlagt i X mnd så mista jeg ikke jobben og ble ikke trukket i lønn heller"	Gradvis begynnelse "Jeg trenger lang tid til å bli trygg, og fikk ta det veldig gradvis"	Forståelse fra arbeidsgiver ang funksjonshindring "God sjef, jeg kan prate med NN dersom det er noe"	Åpenhet – å kunne være meg selv på jobben "Hvis jeg har en dårlig dag, kan jeg gå på jobb uten at jeg føler at jeg må skjerpe meg" "Her kan jeg være den jeg er"
Likeverd	Bli behandlet som vanlig ansatt "Jeg føler ikke at det er noen særlig forskjell på oss og de vanlig ansatte, for å si det sånn"	Opplevelse av at alle er likeverdige ""Her er det jo ikke forskjell på folk" "Her er alle på lik fot"		
Personlige Kvaliteter	Arbeidsmoral (ang fravær, taushetsplikt, ansvar for verdier. Pliktfølelse) "det er en grunn til at du må stå opp om morran, selv om jeg noen ganger heller kunne ha lyst til å la være" "og så veit dem at dem kan stole på meg når det gjelder taushetsplikt"	Utholdenhet "Jeg pleier å gjøre det jeg har bestemt meg for"	Optimisme/positiv innstilling "jeg tror du kommer lettere gjennom livet hvis du klarer å se de positive tinga" Mot/pågåenhet "ligger til min natur å prøve ut ting"	Ekstroverte egenskaper "jeg er en veldig åpen person" "det å kunne la andre snakke og lytte til dem uten å snakke om seg selv – ikke alle kan det" "Jeg tror jeg får andre til å slappe av fordi jeg ikke tar meg selv så høytidelig"

Kunstige sitater:

Her har jeg valgt å ta med enkelte utvalgt kunstige sitater fra hver kodegruppe for å illustrere for leseren hvordan jeg har gått fram.

Kodegruppe få tillit

Eksempel på kunstig sitat fra en subgruppe:

1) **Få jobbtilbud:** ”Vendepunktet bestod ikke i noe nytt *jeg* gjorde, men at jeg *fikk* et jobbtilbud, at noen gav meg den tilliten. Jeg hadde egentlig vært klar for å jobbe lenge, og nå fikk jeg tilbudet.”

Kodegruppe tilhørighet

Eksempel på kunstig sitat fra subgruppe:

1) **Være en del av et fellesskap:** ” Det sosiale er nesten like viktig som selv jobben. Jeg merker at jeg blir godtatt her. Det er bra miljø på arbeidsplassen, folk er hyggelige.”

Kodegruppe selvrealisering

Eksempel på kunstig sitat fra en subgruppe:

1) **Får brukt mine evner:** ”Jeg bruker min egen erfaring til å hjelpe andre. Jeg har mye menneskekunnskap og er god til å lese hvordan folk rundt meg har det .Jeg er god til å lytte og gi andre oppmerksomhet”

Kodegruppe trygghet

Eksempel på kunstig sitat fra subgruppe:

1) **Kan ha fravær uten å miste jobben:** ”Det gir trygghet å vite at dersom jeg ikke skulle klare å gå på jobben en dag, så er det andre der til å overta. For en tid tilbake var jeg innlagt i flere måneder, og da var det godt å oppleve at jeg ikke mistet jobben og ikke ble trukket i lønn heller.”

Kodegruppe likeverd

Eksempel på kunstig sitat fra subgruppe:

- 1) **Ble behandlet som vanlig ansatt:** ”Jeg merker ikke at det er så stor forskjell på oss og på de vanlig ansatte her – alle behandles likt. Vi gjør en jobb – og får betalt for det.”

Personlige egenskaper

Eksempel på kunstig sitat fra subgruppe:

- 1) **Arbeidsmoral:** ”Jeg føler ansvar for å komme på jobb selv om jeg er i dårlig form. Jeg tror folk opplever at jeg er til å stole på – jeg sier ikke ting videre. Jeg har ansvar for store verdier i jobben og er tiltrodd mye.

7. Presentasjon av funn

7.1.1 Sammenfatning – fra kondensering til beskrivelser og begreper

Malterud beskriver neste trinn i sin modifiserte Giorgi - analyse som en slags rekontekstualisering - en prosess hvor man setter de enkelte bitene sammen igjen. Dette innebærer å lage en innholdsbeskrivelse fra hver kodegruppe – et slags sammendrag av kunnskapen fra kodegruppen. Her gikk jeg tilbake til de kodede meningsbærende enhetene fra hver kodegruppe, og anvendte både enkeltutsagn og de kunstige sitatene, for å være sikker på at jeg ikke diktet opp noe som ikke hadde dekning i tekstmaterialet. Disse innholdsbeskrivelsene tar analysen ett skritt videre, og kan sies å være en presentasjon av funnene i intervjuundersøkelsen. I metoden Systematisk Tekst Kondensering (STC) skilles sitatene ut i en egen del, og anvendes ikke direkte i de følgende innholdsbeskrivelsene. Direkte sitater fra intervjuene er imidlertid trukket inn i drøftingen av funnene i kapittel 8.

Å få tillit

Mange informanter forteller at de lenge har ønsket seg jobb, men har ikke opplevd å få muligheten. Flere av informantene har erfaringer fra attføringsbedrifter eller vekstbedrifter hvor de beskriver arbeidsoppgavene som lite meningsfulle og ikke tilpasset deres kompetanse. I tillegg beskrives holdninger fra arbeidsledere ved disse bedriftene som oppleves som mangel på respekt for dem som arbeidstakere. Informantene betegner selve tilbudet om deres nåværende jobb som en tillitserklæring, og opplever at de har blitt håndplukket til en stilling på bakgrunn av deres kompetanse. Å få tillit innebærer altså et tilbud om en jobb hvor ansvarsområdet tilsvarer arbeidstakernes kompetanse. Videre beskriver informantene betydningen av å bli verdsatt av kolleger og brukere for den jobben de gjør. Å få ansvar for å forvalte store verdier – både menneskelige og materielle – beskrives som en del av denne tilliten – da informantene har stillinger som innebærer stort ansvar. Tilliten informantene opplever i sin arbeidssituasjon, er i stor grad knyttet til deres leder. Lederen har gitt dem jobbtilbud og arbeidsoppgaver, og de opplever daglig at vedkommende viser tillit til at de som arbeidstakere har de nødvendige personlige ressursene til å utføre sine arbeidsoppgaver. Et annet aspekt ved å få tillit, er støtte fra sine omgivelser utenfor arbeidsplassen, hvilket enkelte beskriver har vært vesentlig. Det innebærer at et familiemedlem, en venn eller en behandler har hatt tro på at de vil klare jobben og har støttet

dem gjennom hele prosessen. Noen av informanter uttaler imidlertid at de ikke har hatt en slik støtte, og at det har vært den tilliten de har blitt vist på selve arbeidsplassen som har vært avgjørende.

Tilhørighet

Informanter forteller om betydningen av å være en del av det fellesskapet og tilhørigheten som arbeidsplassen gir. Dette relateres til erfaring fra det motsatte – å oppleve isolasjon og ensomhet og en følelse av å være utenfor et fellesskap, som f.eks det fellesskapet arbeidslivet er. Dette tema omfavner tilhørighet i et fellesskap både på mikro- og makronivå – å oppleve bli inkludert i fellesskapet på arbeidsplassen (mikro), samt å oppleve å være en del av arbeidslivet og delta i samfunnet på lik linje med andre borgere (makro). Informantene holder fram betydningen av å ha en rolle i samfunnet – å kunne si at man har en jobb når folk spør hva man driver med. De sier noe om hvordan de opplever å få en posisjon i fellesskapet utenfor arbeidsplassen ved å kunne si at de har en jobb, og hvordan de tror dette påvirker andre menneskers holdninger til dem. Å oppleve å ha en rolle i samfunnet, sier enkelte både eksplisitt og implisitt at virker inn på deres egen oppfatning av seg selv på en positiv måte. En av informantene som ikke sier noe i intervjuet om betydningen av å kunne si utad at man har en jobb, sier samtidig noe om at hun har ambisjoner om ordinært arbeid innen psykisk helsevern. Hun anser ikke jobben som brukeransatt som en ”vanlig jobb”. Denne informanten framhever imidlertid fellesskapet på arbeidsplassen som det aller viktigste for henne ved jobben.

Selvrealisering

Temaet selvrealisering blir av informantene knyttet opp mot det å få bruke sine evner og gjøre noe de er gode til. Dette relateres til erfaringer fra tidligere arbeidsforhold hvor mange har opplevd å bli satt til rutinearbeid eller oppgaver som opplevdes som lite meningsfulle og lite stimulerende. Informantene sier noe om å få utfordrende oppgaver som samsvarer med deres kompetanse. Her framheves betydningen av at arbeidsoppgavene gir dem mulighet til å utvikle seg, samtidig som oppgavene ikke er mer krevende enn at de opplever mestring i jobben. I tillegg til at arbeidsoppgavene i deres nåværende jobb samsvarer med deres evner, kommer det fram i intervjuene viktigheten av at deres arbeid betyr noe for andre. De knytter altså opplevelsen av at jobben gir mening, til at det de gjør også er av betydning for andre. Innenfor temaet selvrealisering, beskriver informantene videre sine talenter innenfor sitt

arbeidsfelt, og hva de har fått tilbakemelding på fra andre brukere at akkurat *de* tilfører fellesskapet gjennom sitt arbeid.

Trygghet

Trygghet i denne sammenheng er en fellesnevner for flere aspekter ved arbeidet. I første omgang beskriver informantene at det har vært avgjørende for dem at de har fått en myk start inn i arbeidslivet. Dette innebærer at de har hatt en gradvis tilvenning til arbeidsstedet og fått lang tid til opplæring og til å bli kjent på arbeidsstedet. De har sjelden vært alene med ansvar for sine arbeidsoppgaver i starten, og framhever tryggheten det gir å ha en arbeidsleder å ty til eller noen man kan kontakte dersom uforutsette hendelser oppstår og man trenger hjelp eller veiledning. At arbeidet har vært tilpasset deres arbeidsevne, og at de gradvis har fått mer ansvar etter hvert som de har blitt tryggere, er en fellesfaktor her. Å kunne være borte fra jobben i perioder uten å miste jobben eller ansvaret i sin stilling, betegnes også som en trygghet. Noen har opplevd å være borte i lengre perioder på grunn av dårlige perioder med eventuelt innleggelse i institusjon, og da har de hatt noen som kunne steppe inn i deres sted, slik at det arbeidet de hadde bygget opp ikke ble skadelidende i deres fravær. Vissheten om at de kan være borte fra jobben uten at det får store konsekvenser for dem selv ved at de mister jobben eller at arbeidsstedet lider overlast, beskrives som noe som gir en trygghet. Denne tryggheten påvirker deres helse og arbeidsevne i positiv retning – og gjør at de sjeldnere trenger å være borte fra jobben. En annen faktor knyttet til tema trygghet er å kunne komme på jobb selv om man har en dårlig dag. Dette knyttes igjen til åpenhet – opplevelsen av å kunne være seg selv på jobben. Informantene knytter åpenhet til forståelse fra arbeidsgiver når det gjelder deres funksjonshindring. Å kunne være åpen om sin tilstand (for eksempel ”i dag har jeg veldig mye angst”) i forhold til arbeidsgiver, samt å få forståelse for dette, mener informantene har bidratt til at de får mindre fravær. Informantene beskriver hvordan det gir en trygghet å vite at man kan komme på jobben selv om man føler seg i dårlig psykisk form, og oppleve toleranse på arbeidsplassen for dette. Videre forteller informantene at den reduksjonen i fravær som denne tryggheten gir, også bidrar til at de opplever raskere bedring i sin tilstand.

Likeverd

Utsagn som kan sies å omhandle temaet likeverd, forekommer i stort omfang i intervjuene. Opplevelsen av at alle på arbeidsplassen er likeverdige, og at man blir behandlet som en ”vanlig ansatt” blir i intervjuene omtalt som positivt. Dette settes igjen i sammenheng med

informantenes erfaringer av det motsatte, både i arbeidslivet og som brukere i det psykiske helsevern. Informantene beskriver fenomenet likeverd som et kjennetegn ved selve verdigrunnlaget på arbeidsplassen, og relaterer det både til en kultur blant sine kolleger og brukere på arbeidsstedet, og som en holdning fra sin leder. Utsagn vedrørende tema likeverd, setter noen informanter i sammenheng med lederens personlige egenskaper og verdigrunnlag. At informantene opplever at de blir behandlet som likeverdige medarbeidere, knytter de til at deres leder går foran med et godt eksempel og påvirker verdigrunnlaget på arbeidsplassen. Andre igjen framhever at likeverd først og fremst er et kjennetegn ved selve miljøet på arbeidsplassen, og at det foregår en slags selvjustis innad i miljøet – det blir ikke godtatt med forskjellsbehandling. En informant trakk imidlertid fram at hun syntes det var problematisk å skulle stå i en særstilling som brukeransatt blant brukere i et miljø hvor likeverd stod sentralt. Dette begrunnet hun med at hun som brukeransatt ikke var noe mer verdt enn de andre brukerne, og var redd de andre skulle tro at hun selv tenkte at hun var viktigere enn de andre.

Personlige egenskaper

Ingen av mine informanter framholdt på eget initiativ sine personlige egenskaper som en avgjørende faktor for å komme i jobb, men da de ble spurt, kom det likevel fram en god del egenskaper. De egenskapene som informanter beskrev som betydningsfulle i forhold til å mestre jobben, var en sterk vilje og utholdenhet, mot og pågåenhet, god arbeidsmoral samt egenskaper å være utadvendt, å gi av seg selv til andre, å kunne lytte, åpenhet og å ikke ta seg selv så høytidelig. En positiv innstilling og en stor grad av optimisme ble framhevet av enkelte, mens andre igjen beskrev seg selv som relativt pessimistiske, men som likevel hadde en vilje til å gjennomføre de mål de hadde satt seg. Tidligere mestringsopplevelser ble trukket fram som vesentlige i prosessen med å mestre en jobb. De beskrev mål de hadde oppnådd ved hjelp av sterk egeninnsats, hvilket gav dem håp og selvtillit til at de kunne klare ting de ikke hadde gjort før. Noen beskrev noen egenskaper hos seg selv som gikk på å aktivt gi av seg selv til sine medmennesker på en uselvisk måte. Dette førte igjen til at informantene fikk positive tilbakemeldinger fra kolleger og andre brukere om at de bidro positivt til fellesskapet med å by på seg selv, og være nærværende. En egenskap som ble framhevet, var evnen til å kunne lytte til andre uten å ta over historien og snakke om seg selv.

Jeg har valgt litt andre overskrifter for å samle funnene i neste kapittel. Dette begrunner jeg med at det er en videreføring av analyseprosessen: Å gi funnene en ny overskrift, som søker å gi leseren en a-ha opplevelse og ny innsikt i fenomenene – en rekontekstualisering (Malterud).

8. Drøfting av funn

Funnene vil her knyttes opp mot tidligere forskning og drøftes i lys av det teoretiske rammeverket for studien.

8.1 Å få en sjanse

I innledningen vises det til en rekke studier som påpeker at flertallet av mennesker med psykiske funksjonshindringer har et ønske om å komme i lønnet arbeid (Helle & Gråwe 2008; Granerud & Severinsson 2007; Clausen mfl 2004). Arbeidsgiveres fordommer mot å ansette mennesker med psykiske funksjonshindringer (Ose mfl 2008) kombinert med arbeidssøkeres opplevelse av å bli stigmatisert i arbeidslivet, antas å være noe av årsaken til den lave sysselsettingen av mennesker med psykiske funksjonshindringer. Negative erfaringer kan igjen føre til at den enkelte får svekket sitt selvbilde i jobbsøkningsprosessen, og trekker seg ytterligere tilbake fra samfunnsdeltakelse (Dybvig mfl 2004). Informantene i min studie oppgir at de har tidligere erfaringer fra arbeidslivet som samsvarer med funnene i studiene nevnt ovenfor.

Videre viser funnene i min studie at en av de viktigste virksomme faktorene for å komme i jobb er helt enkelt å få et jobbtilbud – å få en sjanse. Rett og slett bare å få muligheten til å delta i arbeidslivet, beskrives som selve vendepunktet i forhold til å komme i jobb. Dette funnet støtter opp under Angelika Schaffts teori om at det er arbeidsgiveres holdninger som utgjør ”flaskehalsen” i systemet – og hindrer deltakelse i arbeidslivet for mennesker med psykiske funksjonshindringer. (Schafft 2009) Som en av informantene formulerer det ”Jeg hadde egentlig vært klar for å jobbe lenge, så da jeg ble spurt om å ta denne stillingen, var det det som ble vendepunktet”. Å få en sjanse handler om å få tillit. Å få tillit innebærer en kombinasjon av 1) å få et jobbtilbud 2) anerkjennelse fra leder 3) få ansvar og innflytelse i jobben 4) få støtte fra kolleger. Mine funn viser at tillit er en avgjørende faktor i forhold både å komme i jobb og å beholde en jobb, da tilliten beskrives av informantene som kontinuerlig tilstedeværende i arbeidshverdagen. Funnene samsvarer også med et av Thorsruds psykologiske jobbkraav ”behovet for anseelse, i det minste en viss grad av mellommenneskelig støtte og respekt på arbeidsplassen” (Emery & Thorsrud 1969). Å få en sjanse i form av et jobbtilbud står altså fram som en forutsetning for arbeidsdeltakelse i mine funn – og det tenker jeg er et allment fenomen for arbeidstakere med eller uten

funksjonshindringer. Samtidig forteller dette etter min mening noe om betydningen av dette for personer som har årelange erfaringer fra det motsatte – mistillit. Mistillit både til seg selv, egne evner, og mistillit til at arbeidslivet har bruk for en. Eriksson & Hummelvolls (2008) studie konkluderer med at å bli møtt med omsorg og tillit fører til styrking av fellesskapsfølelsen og styrking av det personlige ansvar.

8.2 Å bety noe for andre – i et fellesskap

Funnene viser at de virksomme faktorene *selvrealisering* og *å høre til i et fellesskap* er nært knyttet sammen. I Granerud & Severinssons (2006) studie er selv *mangelen* på tilhørighet i et fellesskap identifisert som de nedadstigende kreftene i forhold til sosial integrering. Manglende mot og støtte for å utvide aktivitetsrepertoaret og kontaktmuligheter, samt liten eller vanskelig kontakt med nærmeste familie/naboer bidrar ifølge studien til å skape lav selvaktelse, annerledeshet og utenforskap (Granerud & Severinsson 2006). Reidun Norvoll knytter i sin bok denne mangelen på sosial integrering for mennesker med psykiske funksjonshindringer direkte til selv lidelsen. Tittelen på Norvolls bok taler etter min mening for seg selv: *Psykisk lidelse som sosial prosess*. Samfunnsmessige forhold bidrar til å opprettholde mennesker med psykiske funksjonshindringer identitet som ”å være gal – utenfor samfunnet” (Norvoll 2004). Mine funn viser at opplevelsen av å høre til i et fellesskap er en av de viktigste motivasjonsfaktorene for å gå på jobb. En av informantene uttalte: ”Selv om jeg er i dårlig form, går jeg på jobb uansett. Jeg har vært nok alene hjemme i mitt liv – det er helt sikkert!” Erfaringen med år i ensomhet og isolasjon, og en klokke som sakte tikker timene framover, gjør at informantene i min studie verdsetter tilhørigheten i fellesskapet på arbeidsplassen ekstra høyt. I tillegg til å være den største motivasjonsfaktoren til å gå på jobb, synes fellesskapsopplevelsen også å være helsefremmende for den enkelte. Dette samsvarer for øvrig med Dalgards studie som viser at å være i jobb har positiv effekt på helse og livskvalitet, da det gir tilgang til sosial støtte, gir mestringsopplevelser og reduserer isolasjon (Dalgard 2006). Fellesskapet beskrives som arena for selvrealisering og anerkjennelse – disse virksomme faktorene synes altså å være nær forbundet med hverandre.

Å få lederoppgaver henger også sammen med å bety noe for fellesskapet i min studie. En av mine informanter holder fram opplevelsen av å ha direkte innflytelse på utviklingen av arbeidsstedet som noe av det viktigste for henne ved jobben: ”Det jeg er med på å bestemme, ser jeg at har positiv innvirkning på de andre”. Hennes uttalelser mener jeg støtter opp under

et av punktene i Einar Thorsruds psykologiske jobbkrav: ”behovet for å kunne trekke beslutninger, i det minste innefor et avgrenset område som den enkelt kan kalle sitt eget” (Emery & Thorsrud 1969).

At arbeidsoppgavene videre oppleves meningsfulle og verdt å engasjere seg i, beskrives av informantene som et viktig element ved jobben. Dette relateres til deres tidligere erfaringer av det motsatte – hvor man ble satt til rutinepreget arbeid, som ikke opplevdes meningsfullt i seg selv. En informant uttalte om erfaring fra en vekstbedrift: “Der var det sånn idiotiarbeid hele tida” hvor han sikter til arbeidsoppgaver som var tilrettelagt for bedriftens arbeidstakere som helhet, men ikke nødvendigvis tilrettelagt for den enkelte deltaker: Som han sier: ”For å telle sju og sju skruer, for så at noen kommer og kontrollerer at du har telt riktig antall skruer – det er jo ikke veldig motiverende”.

Retten til et meningsfylt arbeid nedfelt i den norske Arbeidsmiljøloven i § 1 ” Å sikre arbeidstakerne full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger og sikre trygge tilsetningsforhold og en meningsfylt arbeidssituasjon.”(Arbeidsmiljøloven 1977). Den norske forskeren Einar Thorsrud var aktiv i utformingen av Arbeidsmiljøloven og har også gjort en studie i 1969 som beskriver hvordan meningsfylte arbeidsoppgaver er med på å skape et helsefremmende arbeidsklima. Studien viser blant annet at arbeidstakerne hadde ”behov for et innhold i jobben som krever noe utover ren utholdenhet, og som betyr et visst minimum av variasjon” (Emery & Thorsrud 1969).

I innholdsbeskrivelsene fra kodegruppe tilhørighet, selvrealisering og personlige kvaliteter kommer det fram at informantene at opplevelsen av *meningsfullhet* har sammenheng både å få ta i bruk egne ressurser og opplevelsen av at eget bidrag har en betydning for fellesskapet. ”Jeg synes det er mye mer tilfredsstillende her for jeg føler at jobben jeg har er en viktig jobb”. Å ta i bruk egne ressurser beskrives av informantene som noe som gir mening i seg selv – for eksempel at ens egen historie kan gi en kunnskap og erfaring viser seg å være til nytte for andre. På individnivå beskrives denne erfaringen som noe som gir mening til forståelsen av eget liv – sagt på en annen måte: Egne smertefulle erfaringer har ikke bare vært meningsløs lidelse, men kan ses på som en erfaringsrikdom som gir en spesiell kunnskap som kan komme andre til gode. Å få tilbakemeldinger på at andre har nytte av ens egen erfaringskompetanse, beskrives av informantene som en faktor som bidrar til å gjøre jobben meningsfull – opplevelsen av å bety noe for andre. Thorsruds studie bekrefter dette da den viser til arbeidstakernes behov for å se sammenheng mellom eget arbeide og

omverdenen, at det er en forbindelse mellom utført arbeid og det en regner som nyttig og verdifullt (Emery & Thorsrud 1969). Å bety noe for andre kan også ses i sammenheng med tilhørighet i et fellesskap og en rolle i samfunnet for øvrig – begge deler oppgis av informantene å skape en opplevelse av meningsfullhet. Hvordan opplevelsen av tilhørighet i et fellesskap skaper mening, sier ikke informantene direkte noe om i intervjuene. Ut fra deres beskrivelser av at deres egen erfaring er til hjelp fra andre, har jeg imidlertid tolket det som at de opplever at deres bidrag gjennom jobben er til nytte for andre og blir verdsatt – og at dette skaper en opplevelse av mening i arbeidet. Den virksomme faktoren *selvrealisering* settes altså av informantene i sammenheng med sin rolle fellesskap. Det interessante her er at det i liten grad knyttes til enkeltindividet – dem selv – men relateres snarere til opplevelsen av å utføre et arbeid som har betydning for fellesskapet.

Informantene sier videre noe om opplevelsen av at egen livserfaring kan omdannes til kompetanse – hvilket gir en ny helhetsforståelse av eget livsløp. Det å ha lyktes i forhold til arbeid og samfunnsdeltakelse i sin nåværende situasjon, kaster et nytt lys over egen fortid. En informant beskriver en periode i livet med mye angst, ensomhet og smerte, hvor vedkommende ikke så noen mening i smerten og livserfaringene så langt. I tråd med Antonovskys teori, opplevdes dette som psykisk uhelse – at tilværelsen var fragmentert og uforståelig – uten opplevelse av mening og sammenheng mellom de enkelte livskomponentene. Den samme informanten opplevde nå at det var en mening i det hele – erfaringen av psykisk uhelse ble anvendt som en viktig kunnskap som kunne hjelpe andre på en annen måte enn fagpersoners kunnskap. Videre gav denne erfaringen ny mening til helheten – nærmere bestemt større forståelighet av enkelthendelser i livet som igjen gav mening til helheten – hele livsløpet. Antonovsky beskriver begrepet forståelighet som hvordan mennesket opplever stimuli som ordnet, strukturert og forståelig, det vil si at hendelsene lar seg forklare. Antonovsky hevder at dynamikken mellom disse tre komponentene er avgjørende, og at de er nært knyttet opp mot hverandre. Han påpeker videre at de tre ikke er like viktige: Meningsfullhet rangeres som det motiverende elementet, og den vesentligste komponenten. Forståelighet er nest viktigst, etterfulgt av håndterbarhet, som Antonovsky mener *avhenger av* forståeligheten. I forhold til funnene i min studie, har jeg tolket informantenes beskrivelser slik at deres nåværende opplevelse av håndterbarhet i arbeidssituasjonen er med på å skape meningsfullhet både i den nåværende situasjonen og samtidig gir ny mening til tidligere livshendelser: Videre gir nåværende opplevelse av meningsfullhet en ny forståelighet av tidligere livshendelser. Denne forståeligheten av

enkelthendelser i fortid gir igjen ny meningsfullhet til hele livsløpet. Ut fra intervjumaterialet er det også grunnlag for å hevde at de smertefulle livserfaringene i fortid er med på å skape håndterbarhet i nåtiden – da livserfaringene gir en kunnskap som anvendes i jobbsammenheng. Slik blir det tydelig at det er en sirkulær sammenheng mellom de tre komponentene til Antonovskys – de påvirker hverandre gjensidig – og etter min mening samsvarer dette med mine informanternes beskrivelser slik jeg har tolket dem i analysedelen. En informant beskriver at hennes psykiske helse er blitt bedre etter at hun begynte å jobbe:

Jeg føler meg mer hel. Det er vanskelig å forklare...noe har falt på plass. Jeg har fått mye bedre selvfølelse og selvtillit. Og så er det en stor ting å kunne si: Jeg skal på jobb.

Hun beskriver videre sine vonde livserfaringer som ”en stor, rik erfaring” og sier hun ser det som sin livsoppgave å hjelpe andre som har psykiske problemer. Så selv om hun ikke sier med rene ord at hun ser sitt liv i en ny sammenheng – sense of coherence – mener jeg det er belegg for å tolke at hennes enkeltuttalelser sett i lys av helheten i intervjuet støtter opp om Antonovskys modell. Høy opplevelse av mening, kombinert med høy opplevelse av håndterbarhet, samt at livshendelser oppleves som forståelige, skaper god psykisk helse. (Antonovsky 2000). Funnene i min studie mener jeg peker i retning av at selve jobben har endret selvbildet til mine informanter til det bedre.

Jeg har alltid slitt med følelsen av at jeg ikke er verdt noe. Det har vært en gradvis prosess her (på arbeidsstedet), jeg har måttet erfare igjen og igjen at jeg blir verdsatt. Nå tror jeg på det. Jeg er en stor ressurs her. Jeg vet at jeg er det.

Dette underbygges av Dalgards studie som viser at å være i lønnet arbeid har en positiv effekt på helse og livskvalitet (Dalgard 2006) og de som er i jobb ble vurdert som bedre fungerende og hadde opplevelse av kontroll over sin egen hverdag (Bejerholm & Eklund 2007).

8.3 Å være like mye verdt som andre

Som sitatet i forrige avsnittet viser, står opplevelsen av likeverd på arbeidsplassen fram som en vesentlig faktor i mine funn, og synes å ha sammenheng med opplevelsen av mening. Men hvordan henger dette sammen? Et av de kunstige sitatene som ble utarbeidet i kondenseringsprosessen i analysen lyder: ”Jeg merker ikke at det er så stor forskjell på oss (brukeransatte) og de vanlig ansatte her – alle behandles likt. Vi gjør en jobb – og får betalt for det.” I norsk arbeidsliv kan likhet sies å være et ideal, og de fleste av oss reagerer negativt på å bli behandlet som mindreverdige i jobbsammenheng. Likeverd er nærmest en selvfølge og en forutsetning for trivsel for de fleste. I lys av dette er funnene i min studie interessante, da informantene holder fram opplevelsen av likeverd - ikke som en selvfølge – men som noe nytt og positivt, da det relateres til tidligere erfaringer om det motsatte. I Granerud og Severinssons (2006) studie rapporterer informantene om ensomhet, kampen for likeverd, opplevelse av å bli oversett og stigmatisert i lokalsamfunnet. Disse funnene opplever jeg samsvarer med det mine informanter forteller om – et liv med mye ensomhet, opplevelse av mindreverd og stigmatisering, samt nettopp følelsen av å være usynlig i samfunnet. Forskjellen er at mine informanter forteller om disse fenomenene i *fortid*, og jeg har her tolket det som at noe av årsaken til at de har vektlagt nettopp likeverd som en viktig faktor for å trives i jobben, er at opplevelsen av likeverd inntil nå har vært et savn og noe de har kjempet for i store deler av livet. Når de nå opplever likeverd som en realitet på arbeidsplassen, konkluderer jeg med at de verdsetter dette desto høyere enn personer som ikke har vært i en situasjon over tid hvor man har hatt opplevelsen av det motsatte. I Granerud & Severinssons (2006) studie ble deltakerne spurt om hva de tenkte ville kunne gi dem opplevelsen av å være sosialt integrert i samfunnet, og de ”oppadstigende kreftene” ble identifisert til å være ordinært arbeid, aktivitet på dagsenter, lære nye ferdigheter, samvær med andre samt støtte og hjelp til å komme i gang med aktiviteter. Informantene i min studie har fått muligheten til å realisere alle disse ”oppadstigende kreftene”, og forteller om en opplevelse av å ha realisert egne iboende ressurser, samt opplevelsen av å høre til et sted – på arbeidsplassen. Likeverd på jobben er altså ikke en selvfølge for informantene i min studie. Det rapporteres om tidligere arbeidsforhold – tilrettelagte sådanne – hvor informantene opplevde å *ikke* bli verdsatt for sin kompetanse og personlige egenskaper. En informant forteller om ensformige oppgaver som opplevdes lite utfordrende, men sier det verste var nedlatende holdninger fra de ansatte ved bedriften. Hun opplevde at hun ble satt til samme oppgaver som psykisk utviklingshemmede; og selv om hun hadde en

spesialkompetanse innen et felt som var relevant for arbeidsstedet, opplevde hun at ledelsen ikke viste interesse for å dra nytte av denne. Opplevelsen av å bli verdsatt settes også i sammenheng med å motta lønn for arbeidet. Som en av informantene beskriver: ”Jeg jobbet der gratis to ganger i uka og bakte boller. Når jeg var ferdig for dagen og ville ha med noen boller hjem, måtte jeg betale for dem!” Vedkommende uttaler også: ”Lønn er en viktig faktor. For når du gjør en jobb som betyr noe, skal du ha blitt betalt for det.” Lønn handler i stor grad om å oppleve å være like mye verdt som andre.

8.4 Å kunne være seg selv på jobben

Betydningen av å slippe å late som om ”alt er OK”, går igjen i intervjuene. Informantene forteller om at mye av årsaken til at de går på jobben selv om de opplever å være i dårlig form psykisk, er vissheten om at de blir møtt med forståelse i forhold til hvordan de har det. En beskriver det som ”dagligdags” å kunne snakke med sjefen sin om ting som oppleves vanskelig. I tillegg er arbeidsmiljøet preget av åpenhet rundt psykiske problemer, og det fortelles om stor takhøyde for å lufte ting man står i som oppleves problematisk med sine kolleger. En informant forteller om et tidligere arbeidsforhold hvor vedkommende opplevde å bruke store mengder energi på å ”ta seg sammen” og late som om alt var bra slik at ingen skulle oppdage at ting var i ferd med å rakne. Til slutt var det nettopp det som skjedde – kreftene tok slutt, alt raknet og det kom som lyn fra klar himmel på arbeidsplassen. Denne informanten forteller om at hun tidligere kunne være i stand til å ”holde koken” på en arbeidsplass en viss periode, men hadde problemer med å finne balansen mellom arbeid og hvile, da hun så gjerne ville klare å beholde en jobb. En annen informant forteller at hun opplever seg mer ”hel” på den nåværende arbeidsplassen, og relaterer dette til at hun er her ”med hele seg” – at det er plass til både den profesjonelle delen av henne og den personlige – hvor hun kan være åpen om sine sterke og svake sider uten at det får negative konsekvenser for henne. Uten at dette kommer fram i intervjuene – kan det tenkes at en slik åpenhet også gjør det enklere for arbeidsgiver å tilrettelegge arbeidssituasjonen slik at hver enkelt trives og får brukt sine evner best mulig – da denne åpenheten også medfører en god del nyttig informasjon om arbeidstakerne for leders del. I en dansk undersøkelse (Jensen 2006) kommer det fram at personer som er uføretrygdet på grunn av psykiske funksjonshindringer er mer åpne om sine problemer enn personer med psykiske funksjonshindringer som befinner seg i en arbeidssituasjon. Årsaken til dette er i følge denne studien arbeidstakernes frykt for diskriminering og stigmatisering fra arbeidsgiver og kolleger, dersom de er åpne om

sine psykiske vansker. Studien viser videre til at denne manglende åpenheten bidrar til utstøting fra arbeidslivet for denne gruppen. I lys av denne studien, er mine informanternes beskrivelse av å kunne være seg selv på jobben – altså det motsatte – interessant. Funnene i den danske undersøkelsen støtter etter min mening opp under funnene i min studie når det gjelder åpenhet på arbeidsplassen som en virksom faktor i forhold til å mestre en jobb.

8.5 Å jobbe etter egen rytme

Funnene i min studie viser at få muligheten å jobbe etter egen rytme er en virksom faktor i forhold til å komme i jobb. En av informantene uttaler ”Selv om jeg ikke jobber i så høy stillingsprosent, så betyr det veldig mye for meg”. Informantene har fått hjelp av leder til å tilpasse arbeidstiden etter egen kapasitet, og understreker betydningen av å ikke presse seg selv for hardt, slik at det går ut over helsa. I tillegg viser mine funn at tidspunktet for å starte i jobb har vært riktig for flere. Her er det litt ulikheter. Noen har vært klare for jobb lenge, og mener Nav ikke har gitt dem hjelpen de trengte til å kunne prøve ut sin restarbeidsevne i forhold til jobb. ”Nav hadde gitt meg opp – jeg måtte gjøre alt selv”. Andre igjen opplever å ha blitt ”holdt igjen” av sin nåværende arbeidsgiver, fordi tidspunktet ikke var riktig for å starte med jobb – noe de etterkant opplevde som en hjelp. En holder fram riktig medisinbruk som et vendepunkt i forhold til jobb: ”For jeg slapp stemmene da, så det var lettere å gjøre ting. Det gjør at jeg klarer å være i jobb”. Å få muligheten til å delta i arbeidslivet, når en opplever at tiden er moden for det, står fram som vesentlig i min studie. Tilpasset arbeidstid beskrives videre som en forutsetning for å mestre et arbeid over tid:

Jeg tenker som så at jeg har jo ikke valgt å bli sjuk! Hadde jeg kunnet valgt så ville jeg også ha valgt å jobbe 37,5 timers arbeidsuke, stiftet familie og hatt Volvo i garasjen og hele opplegget, men så er situasjonen annerledes. Men jeg mener man kan ha et fullverdig liv fordi om man ikke jobber 100%.

Informantens utsagn støtter opp om daværende Arbeids- og inkluderingsministers innledende ord i Stortingsmelding nr 9 Arbeid Velferd og inkludering (2006-2007) ”Det er lønnsomt både for samfunnet og for den enkelte å kunne dra nytte av den enkeltes arbeidsevne, selv om den er lavere enn gjennomsnittet.

Min forforståelse innebærer erfaringer fra mitt yrkesliv av at et arbeidstreningsopplegg kan fungere fint en stund - hvor arbeidstaker er i en god periode når det gjelder psykisk helse. Ved dårligere perioder/innleggelse skjer det oftere at arbeidsforholdet opphører og terskelen for å starte opp i samme jobb oppleves høy. Dette begrunnes ofte med at vedkommende opplever at man "har brent alle broer" på arbeidsstedet. Man har kanskje opplevd å være i konflikt med personer på arbeidsstedet rett før man ble syk, og opplevd manglende forståelse på arbeidsplassen for hvordan ens psykiske uhelse arter seg. Informantene i min studie beskriver at de fremdeles opplever perioder med psykisk uhelse, og omtaler ikke arbeidssituasjonen som et vendepunkt hvor de har opplevelsen av "å ha blitt frisk" en gang for alle. Forskjellen her er at informantene i min studie vender tilbake til samme arbeidsplass etter et kortere eller lengre sykefravær uten å beskrive dette som problematisk. Dette har sannsynligvis sammenheng med rammefaktorer ved arbeidsplassen: Det er tatt høyde for at lengre sykefravær kan - og sannsynligvis vil - forekomme og at det blir lagt til rette ved hjelp av ulike virkemidler for at et fravær ikke skal innebære "kroken på døra" hverken for arbeidet som utføres eller for arbeidstaker. I etterkant av studien har jeg gjort meg noen tanker om denne forskjellen beskrevet ovenfor kan ha noe med syn på sykdom og helse å gjøre. I vårt samfunn har vi lang tradisjon for å dele mennesker inn i enten "syk" eller "frisk". Dette gjenspeiler seg også i tjenesteapparatet, hvor NAV har ulike trygdeytelser i henhold til om man anses som frisk (arbeidsfør) eller syk (ikke arbeidsfør).

De senere år har det imidlertid vært en ny utvikling innenfor Navsystemet etter politiske føringer som angitt i bl.a. Nasjonal Strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012) hvor man i større grad åpner for deltakelse i arbeidslivet kombinert med behandling og erkjenner at mange med langvarig sykdom kan ha en restarbeidsevne og delta i arbeidslivet selv om man i perioder av livet opplever psykisk uhelse. Betydningen av å lære å mestre egen lidelse, i stedet for å "bli frisk", vises det også til i Hummelvoll & Erikssons studie om risikosamfunnet, hvor en av informantene der uttaler: "Vi må lære å leve med skavankene, ikke forvente å bli fri fra dem" (Eriksson & Hummelvoll 2008, s 43).

I denne sammenheng er Antonovskys (2000) syn på sykdom og helse interessant – han peker på at både patogenese og salutogenese forutsetter at det er en dikotomi – en motsetning - mellom sykdom og helse. Han lanserer et nytt syn på helse hvor man ser på mennesket i et kontinuum hvor patogenese og salutogenese kan være komplementære elementer. Dette innebærer at man ser på hvilke faktorer som er helsefremmende i et menneskes kontinuum og hvilke som eventuelt er sykdomsfremkallende. Det nye her er at man ikke ser på helse i et

lineært perspektiv hvor psykisk sykdom oppstår, behandles og opphører, men snarere har et sirkulært perspektiv hvor det er mulig å bevege seg i retning av psykisk helse og psykisk uhelse i ulike faser av livet. Fokuset er på hvilke faktorer som fremmer psykisk helse, og hva man selv samfunnet kan gjøre for å bevege seg i retning av psykisk helse i størst mulig grad – hva skaper bevegelse mot den sunne pol? Med henblikk på mine funn hvor informantene beskriver det som en helsefremmende faktor å kunne være borte fra jobben uten konsekvenser, og samtidig at det er høy toleranse på arbeidsplassen for å kunne komme på jobb også i perioder med psykisk uhelse, tenker jeg at arbeidsgiver her har lykket med å finne fram til et par virksomme faktorer som bidrar til bevegelse mot den sunne pol. Dette begrunner jeg med at informantene beskriver en sammenheng mellom disse faktorene:

- 1) Vissheten om at jeg kan være borte fra jobben uten å få problemer gir en trygghet
- 2) Denne tryggheten gjør at jeg sjeldnere trenger å være borte fra jobben
- 3) Vissheten om at jeg kan komme på jobb selv om jeg har en dårlig dag og få forståelse for dette på arbeidsplassen, gjør at jeg oftere går på jobb selv om jeg ikke er helt i form psykisk.
- 4) Når jeg går på jobb selv om jeg føler meg i dårlig form psykisk, fører dette til at jeg opplever raskere bedring enn om jeg hadde blitt hjemme noen dager
- 5) Når jeg ikke er så mye borte fra jobben, har jeg ikke så lange perioder med psykisk uhelse som jeg hadde før

Disse punktene tenker jeg ikke innebærer så mye nytt – de ser snarere ut som tatt rett ut av en Inkluderende Arbeidsliv - brosjyre. Det store spørsmålet i debatten om inkluderende arbeidsliv er imidlertid: Hvordan får vi til dette? Det nye i min studie mener jeg er at arbeidsgiver har funnet fram til noen faktorer som bidrar til at man lykkes i å inkludere mennesker med psykisk uhelse i arbeidslivet. Min påstand er at denne kunnskapen også kan anvendes i arbeidslivet generelt – ikke bare for brukeransatte.

I forhold til å kunne jobbe etter egen rytme, er det videre relevant å trekke inn Kjell Kristoffersens (2006) teori om helserytmer og helsefremmende arbeid. Kristoffersen anvender havets strømminger som metafor når han skal beskrive menneskers helserytme. Å svømme mot strømmen er en umulig oppgave og kan føre til drukning. Dersom man klarer å komme seg til et punkt hvor man flyter med strømmen, er det lettere å lykkes. Spørsmålet er hvordan man kan utforske arbeidstakers egen helserytme – finne ut av hva slags rytme når

det gjelder tid, omfang, intervaller – som fremmer helse for den enkelte. Videre er utfordringen å jobbe *med* disse rytmene, og å tilpasse arbeidet til det enkelte menneskes egen rytme. Kristoffersen skriver om det ”å komme seg” som ikke nødvendigvis å bli friskere, men å leve på best mulig måte ut fra egne forutsetninger. Hans teori om rytmen i å åpne/lukke, i bevegelse/overskridelse, kan knyttes til det å være borte fra jobben. Innen psykisk helsevern har vi tradisjon for å tenke at en tilbaketrekning i form av et lengre sykefravær, er noe negativt - som bør unngås. Kristoffersens teori om helserytmer antyder at en tilbaketrekning også kan være helsefremmende for den det gjelder, selv om det ikke kan ses slik ut ved første øyekast. En tilbaketrekningsperiode kan være nødvendig for å gi kropp og sinn tid til å heles, og å samle krefter til neste skritt fram, og være selve forutsetningen for neste framskritt (Kristoffersen 2006). For andre igjen kan det være kortere intervaller med tilbaketrekning mellom arbeidsøktene som fremmer helse, og en lengre periode med fravær kan snarere føre til bevegelse mot den usunne pol (Antonovsky 2000). Å jobbe etter egen rytme forutsetter at den enkelte i samarbeid med arbeidsgiver utforsker hvilken arbeidsrytme som fremmer helse.

8.6 Virksomme faktorer og verdier på arbeidsplassen

De virksomme faktorene i min studie kan også ses i sammenheng med *verdier* ved selve arbeidsplassen. Å gi tillit, behandle alle som likeverdige, å skape et inkluderende fellesskap, toleranse for forskjellighet når det gjelder arbeidstid og fravær – alt dette handler etter min mening også om verdier. Disse verdiene synes å være forankret både i ledelsen, hos brukere, hos de brukeransatte og hos de øvrige ansatte. I etterkant av studien ble det tydelig for meg at de brukeransatte i min studie formidlet disse verdiene gjennom intervjuet som noe de var en del av – de var altså medskapere av disse verdiene. Slik synes mine funn å bekrefte Thorsruds teori om arbeidstakeres jobbkrav – da de viser at disse kravene eller behovene kommer fram som grunnleggende for de brukeransatte som intervjues. I møte med dagens arbeidsliv mener jeg Thorsruds teori er mer aktuell enn noen gang. New Public Management har fått større innpass i offentlig sektor, med teorier basert på mål – og resultatstyring. Målstyringstankegangen har siden 1980 tallet vært en autorisert og regelbestemt måte å styre virksomheter på – og innebærer at den ansatte måles etter i hvilken grad de bidrar til å nå resultatene som bedriften har satt. En fallgrube her er at en setter mål for andre i stedet for seg selv, og forsøker å motivere andre for å nå disse målene (Strand 2001). Thorsrud og Steinbergs teorier starter altså i motsatt ende av skalaen – da de forutsetter at mennesket

allerede er motivert og at arbeidsgiver rolle er å legge til rette for at arbeidsglede og vekst hos den ansatte kan utvikle seg (Strand 2001; Steinberg 2003).

Når det gjelder de to arbeidsplassene i min studie – slik de er beskrevet av mine informanter – mener jeg det er grunnlag for å hevde at de har en organisasjonsprofil og lederprofil som ligner den nyhumanistiske tradisjonen som Thorsrud og Steinberg tilhører. Dette begrunner jeg med at arbeidsplassene kjennetegnes av demokrati, menneskelig selvrealisering og menneskeorientert ledelse – som også er stikkord for en nyhumanistisk organisering av arbeidslivet (Strand 2001). Til grunn for den nyhumanistiske retningen ligger Abraham Maslows hierarkiske ordning av de menneskelige behov, samt antakelsen om at det er selve *organisasjonsformen* som skaper psykologisk tilfredshet. Denne antakelsen kan ses som et ideologisk bakteppe for Thorsrud psykologiske jobbkraav.

Min studie viser at de virksomme faktorer som er beskrevet i forhold til å komme i jobb, henger nær sammen med forhold ved selv arbeidsplassen. Disse virksomme faktorene har jeg i dette avsnittet også kalt verdier. Verdiene er slik jeg har redegjort for, forankret både hos brukere, brukeransatte, øvrige ansatte og i ledelsen. For å underbygge dette ytterligere vil jeg sitere en av informantene:

Jeg merket at jeg ble godtatt. Det er veldig godt miljø her. NN (leder) er veldig fin, er en av oss og behandler alle som likeverdige. Jeg merker ikke at det så stor forskjell på oss og de vanlig ansatte for å si det sånn. Jeg tenker egentlig ikke så mye over det lenger at det er en forskjell. Alle behandles likt. Det har mye med NN (leder) å gjøre.

Sitatet over mener jeg understreker betydningen av et humanistisk lederskap.”Ledelsens atferd er selve inntaket til forandring, forbedring og gode resultater” (Strand 2001, s 66). Det moderne arbeidslivet er preget av stadige forandringer og krav til omstilling fra arbeidstakerne (Eriksson og Hummelvoll 2008). Samtidig etterspørres arbeidstakere som er ansvarlige, initiativrike, kreative og gode til å samarbeide (Steinberg 2003). I en tid hvor arbeidslivet forventer at enkeltindividet tar mer ansvar, mener jeg det er vesentlig å skape organisasjonsformer som ivaretar Thorsruds psykologiske jobbkraav, og ha de menneskelige behov i fokus.

8.7 Brukerperspektivet

I dette kapitlet hvor funnene drøftes i lys av relevant teori og forskning i forhold til problemstillingen, kommer brukerperspektivet inn på to nivåer, slik jeg ser det.

Selve problemstillingen belyses fra et brukerperspektiv, da jeg har valgt å intervju brukersatte, og ønsker å benytte meg av deres erfaringsbaserte brukerkunnskap (Karlsson 2003). I tillegg viser mine funn at de virksomme faktorene i forhold til å komme i jobb, har direkte sammenheng med verdier på arbeidsplassen. Disse verdiene kan synes å ha sammenheng med selve brukerperspektivet: Det særskilte ved de to arbeidsplassene i min studie, er at det er kommunale virksomheter innen psykisk helsevern som er organisert for, med og til dels av brukere. Virksomhetene har egne lønnsmidler til å ansette brukere i et visst antall deltidsstillinger. Slik sett utøves brukermedvirkning både på individnivå og på tjenestenivå i disse virksomhetene (Hummelvoll 2005). Opprettelsen av et brukerstyre som har direkte innflytelse på utformingen av tjenestetilbudet ved arbeidsstedet, medfører et brukerperspektiv og reell brukermedvirkning ved disse virksomhetene, og er ikke bare en ”høringsinstans” (Volden 2004). Virksomhetene er likevel ikke brukerstyrt, da leder er ansatt på ordinære vilkår og ikke brukersatt (Willumsen 2005). Selve formålet med brukersattelser i disse to virksomhetene er å øke kvaliteten på tjenestene som utøves, i tillegg til å synliggjøre verdien av den erfaringskompetansen som de brukersatte innehar (Fjalestad 2008). En positiv bieffekt av ordningen med brukersatte er som nevnt tidligere at den brukersatte selv opplever å få større livskvalitet og bedre helse (Salzer & Shear 2002), hvilket funnene i min studie også viser. I tillegg kan ordningen for enkelte brukersatte fungere som et springbrett videre i arbeidslivet (Fjalestad 2008). I forhold til min problemstilling *hvilke virksomme faktorer er tilstede når mennesker med psykiske funksjonshindringer lykkes med å komme i jobb?* er det relevant å stille spørsmålet om det er selve ordningen med brukersattelser som er suksessfaktoren i forhold til å komme i arbeid. Her vil jeg trekke fram funnene i min studie som viser at verdiene ved arbeidsplassen er nært forbundet med de virksomme faktorene. Videre kan det være nyttig å skille mellom *det særskilte ved disse arbeidsplassene og selve ordningen med brukersatte*. Forsøket med brukersatte i Bærum kommune gir et eksempel på brukersattelser i en virksomhet som i utgangspunktet ikke praktiserer samme nivå av brukermedvirkning som arbeidsplassene i min studie. Erfaringene fra Bærum er at det viktigste kriteriet for å lykkes med brukersatte er at konseptet forankres i ledelsen og hos de profesjonsansatte. Dette understrekes ytterligere ved erfaringen fra at et lederskifte og omorganisering som svekket forankringen, med den følge at ordningen med brukersatte i virksomheten opphørte (Elvemo 2008). Betegnelsen *forankring i ledelsen* i denne sammenheng, tenker jeg innebærer at verdier hos ledelsen og ved arbeidsplassen samsvarer med verdiene bak tanken om brukermedvirkning og med verdien av å ha et brukerperspektiv på tjenestene. Brukerperspektivet henger altså også nært

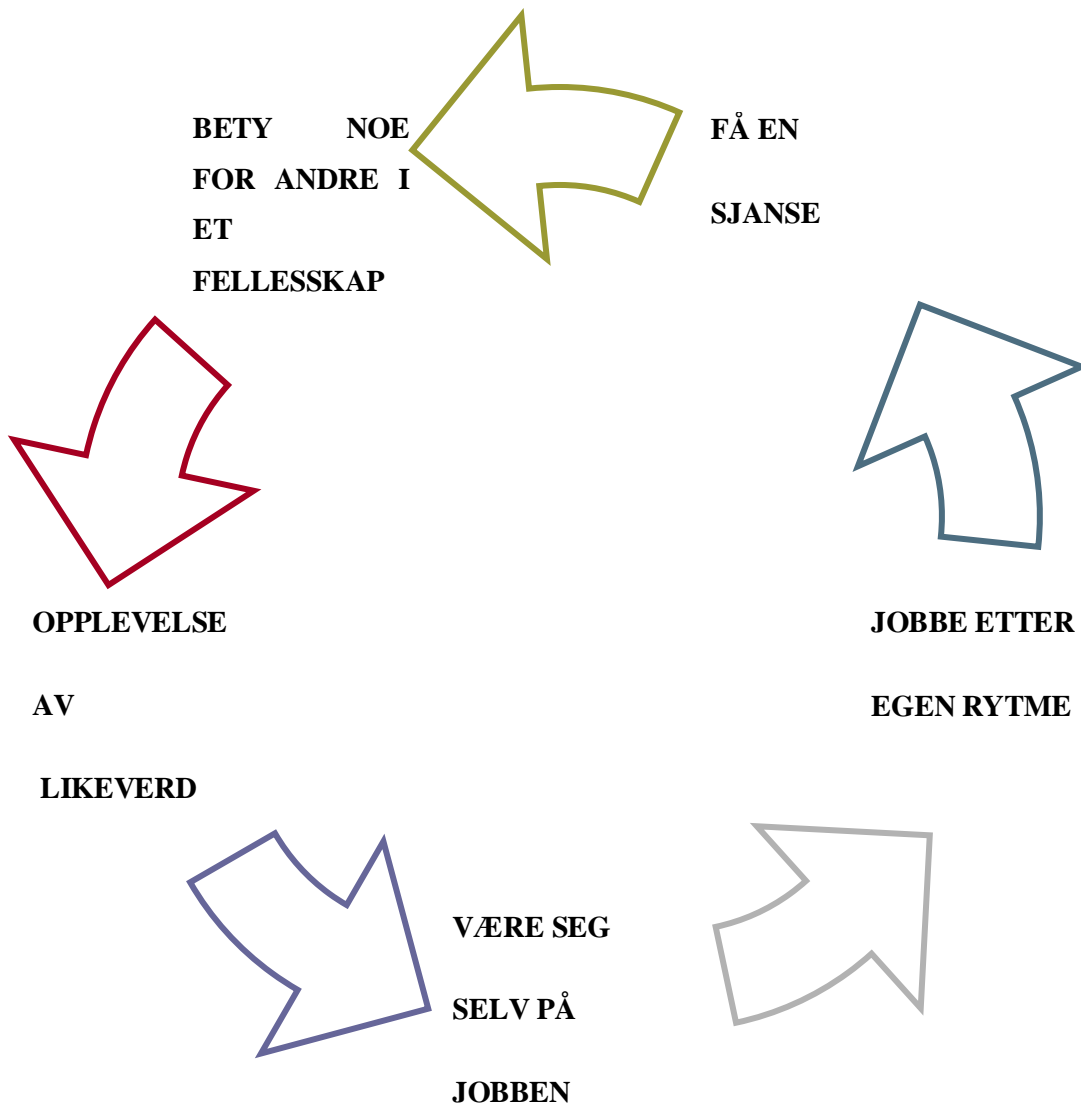
sammen med verdier, slik jeg ser det. Forsøket med brukeransatte i Bærum mener jeg viser at *selve ordningen med brukeransettelser* utgjør en virksom faktor når mennesker med psykiske funksjonshindringer lykkes med å komme i jobb, men at *verdiene ved arbeidsstedet* utgjør en viktig forutsetning.

8.8 Sammenfatning av virksomme faktorer i forhold til å komme i jobb

At jobben kan gi bedre livskvalitet, kan ved første øyekast se ut som en konsekvens av å komme i jobb, snarere enn en virksom faktor. Ved nærmere ettersyn kan det synes som om det er en sirkulær årsakssammenheng mellom å komme i jobb – bedre livskvalitet – bedre helse – å fortsatt være i jobb. Selv om det blir en litt underlig formulering, kan man si at å være i jobb er en virksom faktor for å fortsatt være i jobb. Dette utsagnet bygger på de fem punktene i avsnittet om å jobbe etter egen rytme.

I det hele tatt er det blitt tydelig for meg gjennom drøfting av funnene hvordan de virksomme faktorene i min studie er nært forbundet med hverandre. Det er nesten vanskelig å beskrive de enkelte virksomme faktorene isolert uten å henvise til de øvrige virksomme faktorene. Likeledes synes de ulike delene i det teoretiske perspektivet for studien synes å være nær forbundet med hverandre når det gjelder verdisyn. Verdiene som ligger til grunn for teorien om helsefremmende arbeid samsvarer med verdier som ligger til grunn for brukermedvirkning, psykologiske jobbkrav og humanistisk lederskap – å ha de menneskelige behov som utgangspunkt.

Dette ønsker jeg å illustrere med følgende figur:



Figur 1: Virksomme faktorer for å komme i jobb.

Å få tillit av leder, et godt og inkluderende arbeidsfellesskap, god tid til å bli trygg på arbeidsplassen, god tid til opplæring, vissheten om å kunne være borte fra jobben uten store konsekvenser for en selv eller arbeidet, samt ”back up” i form av noen som kan ta over ved sykdom. Arbeidstiden er tilpasset den enkeltes kapasitet. Fellesskapet betegnes som en av de viktigste virksomme faktorene, idet fellesskapet både gir bekreftelse i form av opplevelsen av tilhørighet, samt mulighet for selvrealisering gjennom opplevelsen av at eget bidrag betyr noe for de andre. Å ha en rolle utad i samfunnet viser mine funn at er av betydning. I tillegg

viser funnene at informantene er tiltrodd mye ansvar og stor innflytelse i sin stilling, samtidig som de ikke er helt alene med ansvaret. Informantene forteller at de opplever å inneha de nødvendige kvalifikasjonene til å mestre jobben. Betydningen av en gradvis, forsiktig tilnærming til arbeidslivet kommer tydelig fram i intervjumaterialet. Å kunne være åpen om sine psykiske problemer på jobben uten å oppleve å bli stigmatisert, trekkes fram som vesentlig. Dette er også nært forbundet med opplevelsen av å være like mye verdt som de andre på arbeidsplassen. Alle de virksomme faktorene skaper til sammen den nødvendige tryggheten for å kunne ta i bruk egne ressurser. Antonovskys (2000) begrep *håndterbarhet* - som er en av de tre kjernekomponentene i SOC – mener jeg kan ses i sammenheng med de virksomme faktorene beskrevet ovenfor. Håndterbarhet er - etter Antonovskys definisjon av begrepet – at man opplever at man har ressurser (ytre eller indre) slik at man kan møte de krav man utsettes for. (Antonovsky 2000). Mine funn viser at den mestringen mine informanter opplever i sin jobbsituasjon, har forbindelse med deres personlige kvaliteter (utholdenhet, klokskap, uhøytidelighet, positivitet, arbeidsmoral, m.m.). Like viktig synes imidlertid de nevnte virksomme faktorene ved selve arbeidsplassen å være for opplevelsen av håndterbarhet i jobben – ytre ressurser.

9. Metodiske refleksjoner

9.1 Validitet

Når jeg vurderer validiteten i studien, har jeg valgt å ta utgangspunkt i det Maxwell (1992) betegner som deskriptiv validitet, tolkningsvaliditet, teoretisk validitet og generalisering innen kvalitativ forskning, da jeg ser dette som relevant for min studie. Validitet kan beskrives som gyldigheten i en undersøkelse og innebærer i hvilken grad metoden undersøker det den er ment å undersøke (Kvale & Brinkmann 2009). I min studie har jeg benyttet lydopptaker under alle intervjuene. Dalen (2004) vektlegger at intervjuene bør tas opp på bånd for å legge et best mulig grunnlag for bearbeiding, tolking og analyse. Etter hvert intervju har jeg fortløpende foretatt transkripsjoner av intervjuene, hvor jeg har forsøkt å gjengi ordene og setning mest mulig nøyaktig etter lydopptaket. I følge Maxwell (1992) innebærer deskriptiv validitet hvorvidt informantene virkelig har sagt det forsker påstår de har sagt, eller om forsker har hørt feil eller transkribert feil (Maxwell 1992). Nonverbale faktorer som kroppsspråk og tonefall kan imidlertid være vanskelig å transkribere – her har jeg hørt på lydopptakene flere ganger dersom jeg har vært i tvil om hvordan enkelte utsagn skulle tolkes når jeg har arbeidet med analysen. Det må også gjøres rede for prosessen fra intervjusituasjon og frem til den endelige utskriften. Tolkningsvaliditet dreier seg om å søke meningsinnholdet i informantens utsagn, jeg har derfor forsøkt å sette meg inn i informantens synspunkt i tolkningsarbeidet. Gjennom analyse av informantens utsagn har jeg forsøkt å tolke informantens meninger og forståelse. Dette innebærer at man tar konteksten og observasjonene under intervjuet i betraktning (Maxwell 1992). Underveis i intervjuene har jeg stilt oppfølgingsspørsmål til utsagn informantene har kommet med, samt oppklarende spørsmål av som ”Når du sier at du måtte erfare at var verdt noe, forstår jeg det slik at det ikke var nok for deg at noen sa det til deg, er det riktig?” Tolkningene vil være preget av min egen forforståelse, men jeg har forsøkt å sikre tolkningsvaliditeten ved å prøve å forstå informantens livsverden. Teoretisk validitet vil si i hvilken grad begrepene, mønstrene og modellene forskeren bruker gir en teoretisk forståelse av det som studeres (Dalen 2004). Alle teorier består av to aspekter; begreper eller kategorier som teorien består av, og forholdet mellom disse (Maxwell 1992). Sammenhenger som avdekkes og forklares skal kunne dokumenteres i datamaterialet og forskeren fortolkning av dette (Dalen 2004). Jeg har benyttet meg av semistrukturert intervjuform, og har forsøkt å stille spørsmålene slik

de er formulert i intervjuguiden. I drøftingen av funn har jeg tolket og drøftet informantens utsagn i forhold til relevant teori innen feltet. Her er det viktig å presisere at dette er mine tolkninger av utsagnene, og i tråd med den kvalitative forskningens flertydighet (Kvale & Brinkmann 2009) kan det være andre sammenhenger og årsaker enn de jeg har kommet fram til.

I hvilken grad resultatene fra en studie kan overføres til andre personer eller situasjoner enn de som er direkte studert, handler om generalisering (Maxwell 1992). Kvale & Brinkmann (2009) bruker betegnelsen analytisk generalisering om en begrunnet vurdering av i hvilken grad funnene fra en studie kan brukes som rettleiding for hva som kan skje i en annen situasjon. Dette er da basert på en analyse av likhetene og ulikhetene i de to situasjonene. Hensikten med denne studien har vært å finne ut hvilke virksomme faktorer som er tilstede når mennesker som har vært ute av arbeidslivet på grunn av psykiske funksjonshindringer lykkes med å komme i jobb. Slik sett kan jeg konkludere med at mitt valg av kvalitativ metode med bruk av semistrukturert intervju har fungert etter sin hensikt – å få svar på mine forskningsspørsmål. Intervjuene slik de forløp, kombinert med innholdet i transkripsjonene – indikerer at spørsmålene i intervjuguiden har tjent til den hensikt å besvare mitt første forskningsspørsmål. Funnene i studien viser til en rekke virksomme faktorer i forhold til å komme i jobb.

9.2 Reliabilitet

Her har jeg benyttet Kvale og Brinkmanns (2009) forståelse av reliabilitet i intervjuforskningen. Reliabilitet handler om konsistens og troverdighet - i hvilken grad en annen forsker ville kommet fram til samme svar på det samme spørsmålet. I denne studien er forskningsspørsmålet av åpen karakter – og måten spørsmålet er stilt på ("hvilke tanker") indikerer at det finnes mange mulige svar. Videre er det sannsynlig at de samme intervjupersonene ville endre sine svar noe i et intervju med en annen forsker. Dette begrunner jeg med kunnskapsynet som ligger til grunn for det kvalitative forskningsintervju; Kunnskap er ikke en objektiv størrelse som forskeren skal "hente ut" av informantene, man kan snarere si at intervjuer og informant produserer kunnskap sammen. Denne kunnskapsproduksjonsprosessen er altså et resultat av møtet mellom forsker og informant – som gjensidig påvirker hverandre i intervjuet (Kvale & Brinkmann 2009). Min forforståelse, mine verdier, min framtoning, kroppsspråk og stemmeleie har etter all sannsynlighet

påvirket intervjuforløpet og informantenes svar. Det faktum at jeg først kontaktet deres leder før jeg intervjuet dem, kan muligens ha påvirket svarene. De kan ha oppfattet at jeg hadde en relasjon til deres leder – hvilket kan ha forsterket den asymmetriske relasjonen mellom meg som forsker og dem som informanter (Kvale & Brinkmann 2009). Denne faktoren, i kombinasjon med at intervjuet foregikk på deres arbeidsplass, kan ha påvirket svarene i retning av å gi en mer positiv beskrivelse av arbeidssituasjonen enn dersom intervjuene hadde blitt foretatt på et nøytralt sted med større avstand til arbeidssituasjonen. Mitt subjektive inntrykk i etterkant er imidlertid at informantene syntes å være trygge og avslappet i intervjusituasjonen, og deres utsagn virket autentiske og troverdige – de syntes å mene det de sa.

Når det gjelder utvalget av data i min studie, er det gjort et strategisk utvalg. Et strategisk utvalg innebærer at man velger data man tror har potensiale til å belyse problemstillingen (Malterud 2003). To kommuner er valgt ut og jeg har bevisst valgt å intervju brukersatte. Når jeg imidlertid har latt personalleder for de brukersatte velge ut informanter blant sine ansatte, kan det være fare for at jeg har fått en skjevhet i utvalget. Muligheten for at jeg med denne utvalgsmetoden har fått en gruppe veltilpassede, fornøyde brukersatte er tilstede, da det vil være naturlig at en leder velger ut informanter som vil stille arbeidsstedet i ”et godt lys” utad. En annen mulighet er at leder har valgt ut informanter som er selvbevisste og reflekterte i forhold til sin arbeidssituasjon, og som har evnen til å tenke kritisk rundt dette. En annen skjevhet i utvalget kan være kjønnsfordelingen. Jeg har intervjuet fire kvinner og en mann, og muligheten for at funnene ville sett annerledes ut med en annen kjønnsfordeling er også tilstede. Jeg vil likevel vektlegge at i forhold til min problemstilling resulterte intervjuene i et rikholdig materiale som var svært relevant for min studie, og som inneholdt beskrivelser av mange aspekter ved tema for studien.

Men er funnene i min studie representative og overførbare? Innenfor et positivistisk syn er det et mål å finne lover om menneskelig atferd som kan gjøres universelle. Min studie er imidlertid forankret i et humanistisk syn hvor man tenker seg at hver situasjon er unik og hvert fenomen har sin indre logikk (Kvale & Brinkmann 2009). Målet i denne sammenheng blir derfor snarere å påpeke det kontekstuelle aspektet ved studien. Å intervju brukersatte i kommunale virksomheter innebærer å beskrive det spesifikke for denne type stillinger på denne type arbeidsplasser. Dersom man ønsker å generalisere ut fra mine funn, mener jeg man samtidig må spørre seg om det er relevante situasjoner man overfører kunnskapen til – og ta de spesifikke aspektene ved min studie med i betraktning.

10. Implikasjoner for praksis

Den norske regjeringen ønsker å legge til rette for at mennesker med psykiske funksjonshindringer i størst mulig grad skal få bruke sine ressurser i arbeidslivet (Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse 2007-2012). Min studie mener jeg peker i retning av at økt satsing på tiltak som fremmer brukermedvirkning, som brukeransettelser, bidrar til mer erfaringskunnskap om virksomme faktorer i forhold til å komme i jobb. Denne erfaringskunnskapen mener jeg er avgjørende for å styrke mennesker med psykiske funksjonshindringer muligheter til å delta i arbeidslivet. Vi har en del fagkunnskap som sier noe om hvilke tiltak som virker (Sosial og helsedirektoratet 2005) men lite om hvordan og hvorfor tiltakene virker. Denne kunnskapen tror jeg vi best kan få gjennom å spørre mennesker som opplever på kroppen utfordringene med å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Individrettede tiltak er det som fungerer best for mennesker med psykiske funksjonshindringer som skal ut i jobb (Sosial og helsedirektoratet 2005) og funnene i min studie synes å støtte tidligere forskning på dette området, da de brukeransatte i min studie har fått mulighet til å påvirke og utforme sine stillinger ut fra egne kvalifikasjoner og behov.

Kjell Kristoffersens (2006) teori er rettet mot bedringsprosesser generelt, men jeg mener hans teori i tillegg er aktuell når det gjelder integrering av mennesker med psykiske funksjonshindringer i arbeidslivet – som en forståelsesmodell. En tilnærming hvor man tar utgangspunkt i det enkelte menneskes helserytme, kvalifikasjoner og ønsker når det gjelder arbeid – tror jeg er mer hensiktsmessig enn standardiserte atferingstiltak, hvor alle skal gjennom samme tiltakskjede eller program når det gjelder yrkesavklaring. Min studie viser at tilrettelagt arbeid hvor arbeidstaker ikke opplever mening i sitt arbeid, kan virke desillusjonerende på noen arbeidstakere og virke mot sin hensikt. Her er vi igjen tilbake til verdiene: Hva er målsettingen med å integrere mennesker med psykiske funksjonshindringer i arbeidslivet? Er det målstyring og samfunnsøkonomi, trenger ikke dette kollidere med en humanistisk tilnærming hvor det enkelte menneskes livskvalitet står i fokus. Likeverd er imidlertid en verdi som bør være en forutsetning for tilnærmingen til min problemstilling. Funnene i min studie viser at det er lederen som går foran som rollemodell og banebryter for humanistiske verdier på arbeidsplassen. Alle ansatte er imidlertid medskapere av disse verdiene. John Steinbergs skriver at våre nye tider krever flere lederskapsløsninger:

I den nye epoken er det mennesket som står i sentrum. Vi tilstreber ansvar, initiativ, kreativitet, samarbeid og selvrealisering hos våre ”medarbeidere”, i motsetning til den tilpasningsdyktige og utskiftbare ”ansatte” på samlebåndet. Vi etterlyser større kunnskap om menneskelig atferd, om gruppens dynamikk og om menneskelig motivasjon og drivkraft.

(Steinberg 2002, s 11)

Funnene i min studie mener jeg underbygger Steinbergs påstand om at den humanistiske filosofien og det humanistiske lederskapet trengs i en tid da det forventes at enkeltindividene tar mer ansvar. Informantene beskriver en arbeidsplass preget av gode relasjoner og omsorg for medarbeiderne. Steinberg skriver at gode relasjoner på arbeidsplassen i tillegg genererer en god økonomi. Det samme kan sies om økt yrkesdeltakelse blant mennesker med psykiske funksjonshindringer: Økt livskvalitet for den enkelte betyr også mindre belastning på helsebudsjettet og trykkesystemet, altså bedre samfunnsøkonomi.

Erikssons & Hummelvolls (2008) studie om hvilke konsekvenser samfunnsendringer får for mennesker med psykiske funksjonshindringer, konkluderer med at å delta i alternative fellesskap kan bidra til at deltakerne ser muligheter til å finne strategier som påvirker deres livssituasjon på flere områder. Funnene i min studie synes å underbygge dette, da informantene beskriver at å ha en arena hvor man opplever mestring (jobben) – kan påvirke mestring på andre arenaer (helse). Å bety noe for andre i et fellesskap hvor man opplever seg som likeverdige, og hvor man kan jobbe etter egen rytme og oppleve mening og anerkjennelse i arbeidet er alle virksomme faktorer for å komme i jobb.

Hvorvidt man kan generalisere ut fra min studie av fem brukeransatte – mener jeg beror på at man tar høyde for det spesifikke ved mine informanternes arbeidssituasjon – hvorvidt dette er sammenlignbare data for andre arenaer.

En kort oppsummering av hvilke implikasjoner for praksis min studie gir er som følger:

På politisk nivå:

- ☒ En mer systematisk anvendelse av brukeransettelser i psykisk helsevern
- ☒ Systematisk evaluering av brukeransettelser i offentlig sektor

For arbeidsgivere/jobbkonsulenter/Veiledere i Nav:

- ⌘ Formidle arbeidstakere med psykiske funksjonshindringer til arbeidsplasser som praktiserer en humanistisk lederstil med de menneskelige behov og ressurser i fokus
- ⌘ Formidle arbeid med meningsfylte arbeidsoppgaver
- ⌘ Bruk lang tid til tilvenning og opplæring i en ny arbeidssituasjon
- ⌘ Gi tillit og mulighet for innflytelse til arbeidstaker
- ⌘ Skape et arbeidsmiljø hvor det er akseptert å gi uttrykk for følelser innenfor visse rammer
- ⌘ Utforske den enkelte arbeidstakers egen helserytme og tilpasse arbeidstid og – intervaller
- ⌘ I ansettelsesprosessen bør det gjøres rede for hvordan håndtere lengre fraværsperioder. To eller flere med samme ansvarsområde gjør at den ene kan steppe inn ved den andres sykdom slik at fraværet ikke har for store konsekvenser for arbeidsoppgavene. Et lengre fravær bør aksepteres av arbeidsgiver som ”normalt svinn” og ikke få negative konsekvenser for arbeidstaker når han/hun vender tilbake til arbeidet.

For fagpersoner innen psykisk helsevern:

- ⌘ Anerkjenne erfaringskompetanse som et verdifullt supplement til fagkunnskap
- ⌘ Samarbeide med lokale myndigheter for opprettelse av flere brukeransettelser i psykisk helsevern

11. Konklusjon

Funnene i min studie synes for meg å ha gitt fyldige beskrivelser som gir svar på forskningsspørsmålet i studien: **Hvilke tanker har brukersatte faktorer som har bidratt til at de selv har lyktes med å komme i lønnet arbeid?** Gjennom en analyse og fortolkning av datamaterialet, samt en drøfting av funnene opp mot relevant teori og forskning, står jeg igjen med følgende virksomme faktorer for å komme i jobb for mennesker med psykiske funksjonshindringer:

- 1) **Å få en sjanse** til å delta i arbeidslivet i form av et jobbtilbud, er selve forutsetningen for å komme i jobb. Dette beskrives som det viktigste vendepunktet – selve jobbtilbudet. Tidligere forskning viser at arbeidsgiveres holdninger til å ansette mennesker med psykiske funksjonshindringer utgjør en flaskehals i systemet (Schafft 2009). Mine funn bekrefter tidligere forskning på dette området.
- 2) **Opplevelsen av å bety noe for andre i et fellesskap** beskrives som en virksom faktor for å komme i jobb. Informantene har blitt rekruttert til sine stillinger på grunnlag av sin erfaringskompetanse som brukere av psykiske helsetjenester. Et meningsfullt arbeid beskrives som å få brukt sin erfaringskompetanse gjennom utøve innflytelse på utviklingen av tjenestetilbudet, og opplevelsen av å være til hjelp for andre. Dette innebærer å få tillit fra leder og kolleger gjennom å bli gitt betydelig ansvar, og arbeidsoppgaver som samsvarer med egne evner.
- 3) **Opplevelse av likeverd på arbeidsplassen** er en virksom faktor. Dette knyttes til de to overstående faktorer, samt humanistiske verdier på selve arbeidsplassen. Disse verdiene henger sammen med brukerperspektivet og innebærer en demokratisk lederstil, og en menneskeorientert tilnærming til organiseringen av arbeidet. Informantene beskriver et arbeidssted hvor den enkelte arbeidstakers trivsel og utvikling står i fokus. Å få lønn for arbeidet er vesentlig i forhold til opplevelsen av likeverd på arbeidsplassen.
- 4) **Å kunne være seg selv på jobben** gjør at arbeidstakerne bruker mindre krefter på å ”ta seg sammen” i arbeidssituasjonen. Over tid betyr dette mindre slitasje på arbeidstaker, samt fører til mindre fravær. Dette henger sammen med at arbeidstaker velger å gå på jobb også når han/hun føler seg i dårlig form psykisk, da åpenhet på

arbeidsplassen bidrar til at ting føles lettere utover dagen. På sikt fører dette til raskere bedring.

- 5) **Å få mulighet til å jobbe etter egen rytme** er avgjørende. At tidspunktet for jobbstart er riktig i forhold til livssituasjonen, samt å få tilpasset arbeidsmengde og – tid etter egen arbeidskapasitet. En forsiktig start med lang tid til opplæring og tilvenning til arbeidslivet, beskrives som vesentlig. Vissheten om at noen kan steppe inn ved sykdom, samt muligheten til å kunne ha fravær uten at det får store konsekvenser for en selv eller jobben, gir en trygghet. Min studie viser at denne tryggheten fører til at man sjeldnere har behov for å være borte fra jobben. Det nye i min studie er at arbeidstakerne vender tilbake til samme jobb etter lengre perioder med sykefravær - uten at dette beskrives som problematisk, da fraværet er ”lagt inn i beregningen” ved arbeidsstedet.

Studien min viser at de virksomme faktorene synes å være nært forbundet med hverandre – nesten som den ene avhenger av den andre: De påvirker hverandre gjensidig på en sirkulær måte slik figuren på side 55 viser. I analyse- og tolkningsdelen har jeg vist at det belegg for denne påstanden i tekstmaterialet. Informantene setter de ulike faktorene i direkte sammenheng med hverandre i intervjuene. Antonovskys begreper *forståelighet, meningsfullhet og håndterbarhet* opplever jeg har bidratt til å beskrive og gi økt innsikt i sammenhengen mellom de virksomme faktorene. Antonovskys teori om Sense of Coherence støtter mine funn som viser at opplevelse av mening og håndterbarhet i jobben, gir ny *forståelighet* til eget livsløp (Antonovsky 2000). Opplevelse av mestring og mening i de enkelte delene (jobben) gir økt mening til helheten (livet). Funnene samsvarer med tidligere forskning som viser at å delta i arbeidslivet gir økt livskvalitet og bedre helse (Dalgard 2006).

Mine funn viser videre at en forutsetning for å oppleve jobben som meningsfull, er meningsfylte arbeidsoppgaver ”Forskjellen er at jeg føler at jobben jeg gjør nå er en viktig jobb”. Retten til meningsfylte arbeidsoppgaver er nedfelt i Arbeidsmiljøloven (1977). Einar Thorsruds (1969) psykologiske jobbkrav understreker betydningen av å se mening og sammenheng i eget arbeid, samt behovet for å få anerkjennelse og å ha innflytelse i arbeidssituasjonen. Funnene i min studie bekrefter Thorsruds psykologiske jobbkrav, og disse samsvarer etter min mening med de virksomme faktorene i min studie. Thorsruds psykologiske jobbkrav er formulert som allmennmenneskelige behov i arbeidssituasjonen,

mens min studie er rettet mot mennesker med psykiske funksjonshindringer. I tillegg til å bekrefte Thorsruds teorier, viser mine funn at mennesker med psykiske funksjonshindringer profiterer på å kunne jobbe etter egen rytme. Informantene i min studie har brukt tid sammen med arbeidsgiver til å finne fram til en jobbrytme når det gjelder tid og omfang som gjør at de kan yte maksimalt ut fra sin arbeidskapasitet. Slik sett har de her realisert noe av målsettingen i Stortingsmelding nr. 9 Arbeid, Velferd og inkludering ”Det skal bli lettere for personer med nedsatt arbeidsevne å forbli i arbeidslivet” (2006-2007, s. 5). Kjell Kristoffersens (2006) teori om helserytmer sier noe om betydningen av å utforske den enkeltes rytme i forhold til blant annet bevegelse/overskridelse – som en nøkkel for å jobbe *med* disse rytmene for å fremme helse. Teorien om helserytmer opplevde jeg gav økt forståelse til informantenes utsagn om å jobbe etter egen rytme, og verdien av å jobbe *med* disse rytmene i stedet for *mot* dem for å mestre en jobb.

De virksomme faktorene i studien kan knyttes opp mot verdier ved arbeidsplassen. De to arbeidsstedene som blir beskrevet er kommunale virksomheter som yter tjenester innen psykisk helsevern. Arbeidsstedene har en relativt flat struktur hvor de brukeransatte inngår som en del av staben sammen med leder, frivillige og ordinært ansatte. De brukeransatte har innflytelse på utformingen av tjenestetilbudet, og arbeidsstedene praktiserer brukermedvirkning på tjenestenivå (Hummelvoll 2005). Verdier som kan sies å ligge til grunn for prinsippet om brukermedvirkning er det grunnleggende prinsippet om menneskets iboende verdighet som utgangspunkt for alt profesjonelt sosialfaglig arbeid. Av dette følger at alle mennesker har lik verdi og har krav på respekt for sin integritet, selvrealisering og sin autonomi (Willumsen 2005). Disse verdiene ligger også til grunn for Thorsruds psykologiske jobbkrav, og for Steinbergs teori om humanistisk lederskap. Steinberg beskriver en humanistisk pedagogikk som innebærer å skape et varmt og inkluderende arbeidsmiljø – preget av gode relasjoner og omsorg for medarbeiderne (Steinberg 2003) Verdiene på en arbeidsplass preget av et humanistisk tanke sett innebærer en tiltro til medarbeidernes evne til å ta ansvar, samarbeide og utvikle konstruktive løsninger. I forhold til funnene i min studie, opplevde jeg Steinbergs teori som meningsfull i den grad teorien bidro til å sette informantenes beskrivelser av sitt arbeidssted inn i en kontekst av humanistisk lederskap. Verdiene som fungerer som et ideologisk bakteppe til humanistisk lederskap, henger sammen med den humanistiske psykologien om selvrealisering og ansvar som Rogers og Maslow bidro til utformingen av (Strand 2001). Den humanistiske tradisjons verdier ligger også til grunn for min studie da jeg valgte et helsefremmende perspektiv og et

brukerperspektiv på problemstillingen. Et helsefremmende perspektiv innebærer et holistisk syn på mennesket og helse, og retter fokuset like mye på strukturelle forhold i samfunnet som diskriminering, fattigdom og arbeidsløshet som på faktorer hos individet (Kristoffersen 2006). Når det gjelder brukerperspektivet, kan det imidlertid ligge ulike argumenter og verdier til grunn for å praktisere brukermedvirkning. Dersom det politiske hovedargumentet for brukermedvirkning er ressurs sparing og effektivisering, kan det medføre at brukeres interesser og behov kommer i skyggen (Willumsen 2005).

Hvilket verdisett som ligger til grunn for praktisering av brukermedvirkning – innbefattet brukeransettelser – samt hvilke verdier som kjennetegner organiseringen av tjenestene på en arbeidsplass – er altså av betydningen i denne sammenheng. Dette begrunner jeg med funnene i min studie som tilsier at de virksomme faktorer som er beskrevet i forhold til å komme i jobb, er knyttet til verdier på arbeidsplassen.

Når det gjelder problemstillingen *hvilke virksomme faktorer er tilstede når mennesker som har vært ute av arbeidslivet på grunn av psykiske funksjonshindringer lykkes med å komme i jobb?* har jeg beskrevet hvilke tanker brukeransatte har om virksomme faktorer i forhold til å komme i jobb. I tillegg indikerer 1) **å få en sjanse i form av et jobbtillbud** at selve ordningen med brukeransatte kan være en virksom faktor. Å bli rekruttert til en stilling på bakgrunn av sin erfaringskompetanse, viser mine funn at er en måte å unngå ”flaskehalsen” i systemet når det gjelder arbeidsgiveres fordommer mot å ansette mennesker med psykiske funksjonshindringer. Mine informanter beskriver det å få tillit, ansvar og anerkjennelse i jobben har bidratt til å styrke deres selvtillit på mange områder. En helsefremmende arbeidsplass preget av humanistiske verdier og lederskap er et fundament for og en del av de virksomme faktorene.

Selv om hovedmålsettingen med brukeransettelser er å bedre tjenestene innen psykisk helsevern, kan en annen positiv bieffekt være at brukeransettelser bidrar til å sette fokus på hva som gjør at mennesker med psykiske funksjonshindringer mestrer arbeidslivet (Bjørnson 2008). Hvorvidt brukeransettelser kan fungere som et springbrett videre til det ordinære arbeidslivet, kunne vært nyttig å forske videre på.

Min studie viser etter min mening hvordan helsefremmende arbeidsplasser kan bidra til at mennesker med psykiske funksjonshindringer lykkes med å komme i jobb. Brukeransettelser i psykisk helsevern synes i seg selv å være en virksom faktor. Utover dette tiltaket peker ikke

funnene i retning av at det er enkelt- metoder som er virksomme faktorer. Snarere viser studien at et inkluderende arbeidsliv fordrer humanistiske verdier på arbeidsplassen – verdier som er forankret i det enkelte menneske på arbeidsplassen. Dette berører etter mitt syn viktige spørsmål som hva slags samfunn og arbeidsliv vi ønsker oss, og hvordan vi tenker om sykdom og helse i arbeidslivet. Et fokus på verdier utelukker imidlertid ikke et fokus på strukturelle forhold som har med politikk å gjøre, som for eksempel brukeransettelser. Innenfor helsefremmende tenkning er det tradisjon for å ta med strukturelle aspekter ved livet i helsebegrepet, da vi vet at det er sammenheng mellom arbeidsløshet, diskriminering og psykisk uhelse (Antonovsky 2000).

Denne studien har sin forankring i psykisk helsearbeid – et flervitenskapelig arbeidsfelt som søker å fremme menneskers psykisk helse og endre forhold i samfunnet som skaper psykisk uhelse, stigmatisering og utstøting (Fagpolitisk plattform for Norsk forening for psykisk helsearbeid 2009). Studien min underbygger tanken om at det er hensiktsmessig å tenke på tvers av fagdisipliner dersom man skal lykkes med å integrere mennesker med psykiske funksjonshindringer i arbeidslivet. Dette begrunner jeg med at faktorer som ledelsesstrategi, verdier og brukeransettelser er trukket inn som virksomme faktorer. Disse faktorene kan knyttes også til andre fagfelt enn psykisk helsefeltet. Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012) viser etter mitt syn at myndighetene er kommet et stykke på vei når det gjelder å bygge bro mellom arbeids- og velferdsetaten og helsesektoren i forhold til arbeid og psykisk helse.

I Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012) poengteres det at mennesker med psykiske funksjonshindringer utgjør en betydelig ressurs for samfunnet. Retten til arbeid er nedfelt i Verdenserklæringen om menneskerettigheter (1948). Likevel er arbeid langt fra en selvfølge for mennesker med psykiske funksjonshindringer i vårt samfunn. Å strebe mot at de som ønsker det skal få muligheten til å delta i arbeidslivet, er en viktig politisk og menneskelig målsetting. Som en av informantene i min studie uttalte:

”Det er en stor ting å kunne si: Jeg skal på jobb.”

Litteraturliste

Andvig, E. (2004): Kurs i brukermedvirkning – et redskap for økt forståelse og samarbeid mellom bruker og tjenesteyter. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid* s 30-40

Andvig, E. (2010): "Å forske på sårbare grupper" i Hummelvoll, J.K., Andvig, E., Lyberg, A. (red.) (2010): *Etiske utfordringer i praksisnær forskning*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Antonovsky, A. (2000): *Helbredets mysterium : at tåle stress og forblive rask*. København: Hans Reitzel Forlag.

Bjørnson, B. (2008): Medarbeidere med brukererfaring – en systematisk utdanning av brukerkompetanse. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, s. 328-336.

Bergsgard K.A. og K. Løyland (2001): *Effekten av yrkesrettet attføring for personer med psykiske lidelser*. Bø i Telemark: Telemarksforskning

Blekesaune, M. (2005): *Unge uførepensjonister: hvem er de, og hvor kommer de fra?* Slo:Nova

Bejerholm, U. & M. Eklund (2006): Engagements in occupations among men and women with schizophrenia. *Occupational Therapy International* 13 (2): 100-121

Clausen, T., J.G. Pedersen, mfl. (2004): *Handicap og beskøftigelse – et forhindreingsløb*. København: Socialforskningsinstituttet

Dalen, M. (2004), *Intervju som forskningsmetode – en kvalitativ tilnærming*, Oslo: Universitetsforlaget

Dalgard, O.S. (2006): *Sosiale risikofaktorer, psykisk helse og forebyggende arbeid*. Oslo: Folkehelseinstituttet

Dybvig, S., J.O. Johannesen, mfl. (2004): *Stigma – antistigma: stigmatisering av mennesker med psykiske lidelser og hvordan stigma kan bekjempes*. Stavanger: Stiftelsen psykiatrisk opplysning

Emery, F., & Thorsrud, E. (1969): *Mot en ny bedriftsorganisasjon*. Oslo: Tanum.

Eriksson, B.G. & Hummelvoll, J.K. (2008): People with mental disabilities in the risk society – a theoretical approach. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 15 (8), 615-621.

Eriksson, M. (2007): *Unravelling the mystery of salutogenesis the evidence base of the salutogenic research as measured by Antonovsky's sense of coherence scale*. Åbo: Åbo akademi

Fjalestad, E (2008): Å tenke nye tanker – erfaringer fra et bofellesskap med brukeransatte. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid* nr. 4 2008, s.321-327

Flermoen, S. (2006): *Arbeids- og fritidstiltak for mennesker med psykiske lidelser: evaluering for det lokale arbeidet med opptrappingsplanen for psykisk helse: sluttrapport*. Bø: Telemarksforskning – Bø

Foucault, M. (1988): *Madness and Civilization: A History of Insanity in the Age of Reason*. New York: Vintage

Granerud A & Severinsson E. (2007): Knowledge about social networks and integration: a co-operative research project. *Journal of Advanced Nursing*. 58, (4), 348-357.

Helle, S. & R.W. Gråwe (2008): Sysselsetting og trygd blant personer med schizofrenidiagnose. *Tidsskrift for Norsk psykologforening* 7: 1358-1362

Hummelvoll, J.K. (2005): "Verdifullt psykisk helsearbeid i lokalsamfunnet." I: Beston, G. mfl. (red.): *Det nødvendige brukerperspektivet i psykisk helsearbeid*. Elverum: Høgskolen i Hedmark

Hummelvoll, J.K. (2008): The multistage focus group interview – a relevant and fruitful method in action research based on a co-operative inquiry perspective. *Norsk Tidsskrift for Sykepleieforskning*, 10, 1, 3-14.

Hummelvoll, J.K., Andvig, E., Lyberg, A. (red.) (2010): *Etiske utfordringer i praksisnær forskning*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Jacobsen, D.I. & Thorsvik, J. (2002): *Hvordan organisasjoner fungerer. Innføring i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget

Jensen, P. (2006): *En helt anden hjælp: recovery i bruger- og pårørendeperspektiv*. København: Akademisk forlag

Karlsson, B. "Erfaringsbasert pasientkunnskap: et nytt grunnlag for forståelse av klinisk arbeid i psykiatrisk sykepleie" i Hummelvoll J K (red.) (2003): *Kunnskapsdannelse i praksis*. Universitetsforlaget

Knudsen, H. (2003): *Medarbejdere med brugerbaggrund*. Århus: Psykiatrien i Århus Amt – Center for evaluering

Kristoffersen, K. (2006): *Helsens sammenhenger – helsefremmende prosesser ved kronisk sykdom*. Oslo: J.W. Cappelens Forlag AS

Kvale, S., Brinkman, S. (2009): *Det kvalitative forskningsintervju*. (2.utgave.) Oslo: Gyldendal akademisk

Løgstrup, K.E. (1956): *Den etiske fordring*. København: Gyldendal

Malterud, K. (2003): *Kvalitative metoder i medisinsk forskning – en innføring*. Oslo: Universitetsforlaget

Maxwell, J.A. (1992): "Understanding and Validity in Qualitative Research" i *Spesialpedagogikk SPED4010. Vitenskapsteori, forskningsmetode og statistikk*, Blandingskompendium Unipub, Oslo, s.25-48

-
- Møller, G. (2005b): *Yrkeshemmede med psykiske lidelser: tiltaksbruk og effekter*. Bø i Telemark: Telemarksforking - Bø
- Møller, G. (2005a): *Hvordan fungerer tiltaksapparatet for yrkeshemmede med psykiske lidelser?* Rapport. Telemarksforsking
- Norvoll, R. (2004 [2002]): "Psykisk lidelse som sosial prosess." i: Norvoll, R. (red.): *Samfunn og psykiske lidelser: samfunnsvitenskapelige perspektiver – en introduksjon*. Oslo: Gyldendal akademisk
- Olsen, B., Haukedal, W. & Bang, H. (2008): Hvor går organisasjonspsykologien? *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, Vol 45, nr 3, 2008, s.238-239
- Ose, S.O., Jensberg, H., mfl (2008): *Kunnskapsstatus: Arbeid, psykisk helse og rus*, SINTEF Helse
- Salzer, M.S., & Liptzin Shear, S. (2002): Identifying Consumer-Provider Benefits in Evaluations of Consumer-Delivered Services. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 25(3): 281-288
- Schafft, A. (2009): *Å få seg en jobb – arbeidsrettet rehabilitering ved psykiske helseproblemer*. Oslo: Kommuneforlaget
- Schafft, A. (2007): *Skandinavisk faglitteratur om arbeidsliv og psykisk helse*. Notat N6/2005. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Sosial- og helsedirektoratet (2005): *Arbeidsrettede tiltak for personer med psykiske problemer. En systematisk oppsummering av internasjonal effektforskning*. Avdeling for sosialtjenesteforskning
- Steinberg, J. (2003): *Humanistisk ledelse*. Oslo: Tiden norsk forlag
- Strand, T. (2001): *Ledelse, organisasjon og kultur*. Bergen: Fagbokforlaget
- Thornquist, E. (2003): *Vitenskapsfilosofi og vitenskapsteori for helsefag*. Bergen: Fagbokforlaget
- Tones, K. & green, J. (2004): *Health Promotion: Planning and Strategies*. London: Sage Publications
- Volden, O. (2004): Vi sier farvel til den psykiatriske pasienten: Et brukerperspektiv på psykisk helse. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid* nr 1. 2004 s 43-54
- Willumsen, E. (red.) (2005): *Brukernes medvirkning! Kvalitet og legitimitet i velferdstjenestene*. Oslo: Universitetsforlaget

Offentlige dokumenter

- Arbeids- og administrasjonsdepartementet (1977). *Arbeidsmiljøloven av 4.februar 1977*. Oslo: Arbeids- og administrasjonsdepartementet

Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet: *Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse 2007-2012*

Fagpolitisk plattform for Norsk Forening for Psykisk helsearbeid (2009). Hentet fra <http://nfph.wordpress.com/category/arasm%c3%b8tet-2010/> [den 10.05.2010]

Grunnloven (1814) Kongeriget Norges Grundlov, given i Rigsforsamlingen paa Eidsvold den 17de Mai 1814, (1814-05-17). Hentet fra <http://www.lovdatab.no>

Helsinkideklarasjonen (1964) *World Medical Association Assembly*, Helsinki, Finland

Pasientrettighetsloven (1999) Lov om pasientrettigheter av 2. juli 1999 nr.63.

Rådet for psykisk helse (2008): *Med livet som kompetanse: Brukeransettelser i psykiske helsetjenester*. Oslo: Rådet for psykisk helse

Sosial- og helsedepartementet (1999). *Opptrappingsplanen for psykisk helse 1999-2006*. Sosial- og helsedepartementet

Stortingsmelding nr. 9 (2006-2007). *Arbeid, velferd og inkludering*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Hentet fra <http://www.regjeringen.no>

Stortingsmelding nr 25 (1996/97). *Åpenhet og helhet. Om psykiske lidelser og tjenestetilbudene*. Oslo: Sosial- og helsedepartementet. Hentet fra <http://www.regjeringen.no>

Verdenserklæringen om menneskerettigheter (1948). Hentet fra <http://www.regjeringen.no>

WHO (1986): *Ottawa Charter for Health Promotion*. Oslo: Helsedirektoratet

Vedlegg 1

Forespørsel om å delta i Forskningsintervju:

Hvilke virksomme faktorer er tilstede når mennesker som har vært ute av arbeidslivet pga psykiske funksjonshindringer lykkes med å komme i jobb? - Ansatte i MB-stillingers erfaringer og tanker om virksomme faktorer.

Før du bestemmer deg for om du vil delta i et forskningsintervju vil det her informeres om følgende:

Hvorfor du blir spurt

Jeg tok kontakt med personalansvarlig for brukeransatte i kommunen hvor du er ansatt og ba om å få komme i kontakt med brukeransatte som var villige til å la seg intervju av meg i prosjektet. Din leder har videreformidlet dette informasjonsskrivet fra meg, og din identitet vil ikke bli kjent for meg dersom du ikke ønsker å delta i studien.

Hensikten med prosjektet

Hensikten med dette prosjektet er å undersøke hva ansatte i MB stillinger (brukeransatte) tenker er årsaken til at de har lykkes med å komme i jobb. Brukeransattes egne erfaringer og opplevelser er viktig å få fram i dette henseende.

Hva vil en deltakelse innebære for deg?

Du blir med dette forespurt om å delta i et forskningsintervju i form av en samtale hvor jeg ønsker å spørre deg om dine opplevelser og tanker i forhold til å være brukeransatt og hva du tenker har vært viktig for deg i prosessen med å komme i jobb. Intervjuet vil gjennomføres av masterstudent Anne Rachlew og ha en varighet på ca 60 min. Intervjuet vil foregå på et egnet sted på din arbeidsplass og vil bli tatt opp på lydbånd slik at det senere kan skrives ned så korrekt som mulig.

Hva skjer etter intervjuet?

Alt innhold i intervjuet vil bli behandlet konfidensielt og vil kun bli kjent av Anne Rachlew og hennes veileder førstelektor Ellen Andvig ved Høgskolen i Vestfold. Lydbåndopptaket og tekstmaterialet vil bli forvarlig oppbevart og slettet ved avslutning av studiet (i løpet av 2010). Dine synspunkt vil bli gjengitt sammen med 4 andre i en masteravhandling. Det skal ikke være mulig for andre å gjenkjenne deg i teksten. Prosjektet er tilrådd av personvernombudet for forskning ved Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste.

Deltakelsen er frivillig

Hvis du samtykker til å intervjues er det frivillig. Du kan når som helst i løpet av intervjuet eller før studiens avslutning, trekke deg fra deltakelse uten å oppgi noen grunn. Det vil ikke få noen konsekvenser for deg. Ditt intervju vil da bli slettet umiddelbart. Hvis du ikke ønsker å delta trenger du ikke besvare denne henvendelsen. Dersom du ønsker å delta, ber vi deg undertegne en av de to kopiene av samtykkeerklæringen og sende til meg. Jeg vil deretter ta kontakt med deg for å avtale sted og tidspunkt for intervju.

Med vennlig hilsen

Anne Rachlew, Masterstudent ved Høgskolen i Vestfold/Høgskolen i Hedmark

Tlf 45 45 38 13, Email: arachlew@yahoo.no

Vedlegg 2

Høgskolen i Hedmark/

Høgskolen i Vestfold

SAMTYKKEERKLÆRING

Jeg gir med dette mitt samtykke til å delta i intervju med masterstudent Anne Rachlew, og at mine synspunkter kan gjengis i anonymisert form i hennes masteroppgave:

Sign.....
.....

Dato:.....

Vedlegg 3

Intervjuguide

(Bakgrunnsdata: Hva slags stilling informanten har/hvor lenge vært ansatt/evt alder.)

- 1) Kan du fortelle litt om jobben din?

- 2) Hva slags kompetanse vil du si du får brukt i denne stillingen?

- 3) Hva tenker du har gjort at du har lyktes med å komme i jobb?
 - A) Hvilke faktorer på arbeidsplassen har vært viktig for deg?

 - B) Er det faktorer utenfor arbeidsplassen (støttepersoner, helsetilbud, økonomi, livssituasjon, hendelser/personer som har inspirert/vært til støtte) du tenker har bidratt til at du er kommet dit du er i dag?

 - C) Hvilke egenskaper tenker du at du har som gjør at du har lyktes med å komme i jobb?

 - D) Vil du si du opplevde et slags vendepunkt på et eller annet tidspunkt i forhold til det å komme i jobb?

- 4) Hvis du skal sammenlikne med tidligere arbeidsplasser du har erfaring fra, hva er annerledes denne gangen?

- 5) Hvordan har din nåværende jobb virket på ditt generelle velvære og trivsel?

- 6) Hvilke råd ville du gi andre arbeidssøkere og deres arbeidsgivere for å lykkes?

Vedlegg 4

	1	2	3	4	5
Få tillit	XXXXXXXXXX XX XXXXXXXXXX XX	XXXXXXXXXX XXXXXX	XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX XXX
Tilhørighet i et fellesskap	XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXX X XX	XXXXXXXXXXXX XX
Likeverd	XXXXXXXXXXXX X	XXXXXX	XXXXXX	XX	XXXXX
Anerkjennelse/ Bli verdsatt	XXXXXXXXXXXX XX X	X	XXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXX XXXXXX	XXXXXXXXXXXX X
Rolle i samfunnet	XXXXXX	XX		XXXXXXXXXXXX XXX	XXXXXXXXXX
Selvrealisering (meningsfulle arbeidsoppgaver)	XXXXXXXXXXXX XXXXXX	XXXXXXXXXXXX X XXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX X	XXXXXXXXXX	XXXXXX
Arbeidsmoral /ansvarsfølelse	XXXXX	X	X	XXXXXX	XXXXXX
Støtte					
Forståelse fra arbeidsgiver	XXXXX	XXXXXX	XXXXX	XXXXXXXXXX	XXX
Åpenhet-å kunne være meg selv på jobben	XXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXX	XX	XXX
Personlige egenskaper	XXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX XXXXXX	XXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX XXXXX	XXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX XX	XXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX XXXXX
Lang tid til å bli trygg /gradvis tilvenning	XXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXX	XXXXX	XXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXX X

X = antall ganger informant har nevnt tema i teksten

Vedlegg 5: