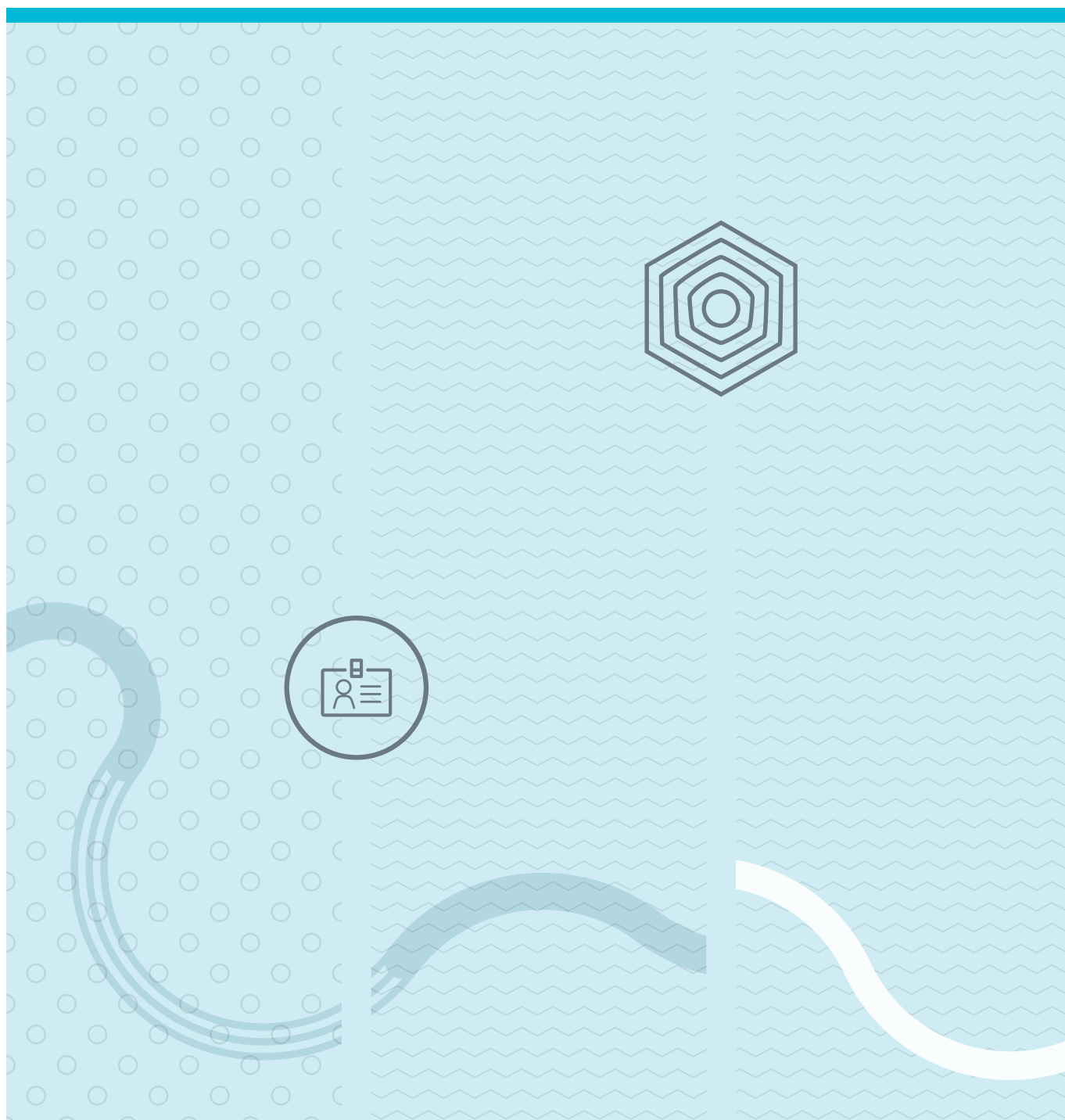


Fra outsider til a4

– En forskningsbasert evaluering av Stiftelsen Kirkens Bymisjon
Drammens aktiviteter relatert til prosjekt «Ut i jobb»

Ellen Andvig
Anders Steen
Andrè Sirnes



«FRA OUTSIDER TIL A4»

En forskningsbasert evaluering av Stiftelsen Kirkens Bymisjon Drammens aktiviteter relatert til prosjekt «Ut i jobb»

Forskningsrapport nr. 1/2016

Ellen Andvig, Anders Steen og André Sirnes

Drammen 2016

Senter for psykisk helse og rus

Fakultet for helse- og sosialvitenskap

Høgskolen i Sørøst-Norge

«FRA OUTSIDER TIL A4»

En forskningsbasert evaluering av Stiftelsen Kirkens Bymisjon
Drammens aktiviteter relatert til prosjekt «Ut i jobb»

ISBN: 978-82-8290-018-8

Layout omslag: Høgskolen i Sørøst-Norge

© SFPR – Senter psykisk helse og rus, Fakultet for helse- og sosialvitenskap, Høgskolen i Sørøst-Norge.

Senter for psykisk helse og rus
Fakultet for helse- og sosialvitenskap
Høgskolen i Sørøst-Norge
Postboks 7053
3007 Drammen
E-post: postmottak@hbv.no
Hjemmeside: <http://www.hbv.no/sfpr>

SFPRs publikasjoner kan fritt siteres ved tydelig angivelse av kilde.
Publikasjoner fra SFPR som omtales, anmeldes eller henvises til, bes sendt til Senteret.

Forord

Denne forskningsbaserte evalueringen har vært et samarbeid mellom Høgskolen i Sørøst-Norge, tidligere Høgskolen i Buskerud og Vestfold, Fakultet for helsevitenskap, Senter for psykisk helse og rus (SFPR) og Stiftelsen Kirkens Bymisjon Drammen. Evalueringen er finansiert av NAV gjennom programmet FARVE – «Forsøksmidler, Arbeid og Velferd».

Vi vil gjerne rette en stor takk til de som har vært deltakerne i denne evalueringen, både til deltakerne i prosjektet, de ansatte i prosjektet og til bedriftslederne. Alle har delt sine opplevelser, tanker og meninger på en generøs måte. Uten dere hadde det ikke blitt noen evaluering.

Vi vil spesielt takke Stiftelsen Kirkens Bymisjon Drammen for et meget godt, inspirerende og nyttig samarbeid om et viktig og spennende prosjekt!

Drammen 1. februar 2016

Ellen Andvig

Førstelektor

Bengt Karlsson

Professor

Senter for psykisk helse og rus, Fakultet for helse- og sosialvitenskap,

Høgskolen i Sørøst Norge.

Senter for psykisk helse og rus (SFPR), Fakultet for helse- og sosial vitenskap ved Høgskolen i Sørøst-Norge (HSN) arbeider for å utvikle et solid forskningsmiljø i samarbeid med personer med brukererfaring, pårørendeerfaring, klinisk erfaring, forskere og beslutningstakere. Senteret ønsker å bidra til styrking og utvikling av den nasjonale og internasjonale kunnskapen innen psykisk helse og rus med særlig vekt på fem områder; (1) Personers erfaringer med psykiske helseproblemer og hva som hjelper, (2) Person- og kontekstsentrerte tilnærminger, (3) Familie- og nettverksperspektiver, (4) Helsetjenesteorganisering, utøvelse og effektivitet og (5) Aksjonsrettet forskning, særlig brukerinvolvert forskning og handlingsorientert forskningssamarbeid i kliniske praksiser.

I tillegg driver senteret en rådgivende og konsultativ funksjon overfor kommuner, brukerorganisasjoner, helseforetak og myndigheter. Bidrar til utvikling og gjennomføring av utdanning og kompetanseutvikling. Er en hospiteringsarena for gjesteforskere og samarbeidspartnere, samt bidrar til å styrke forskerkompetansen ved Fakultet for helse- og sosialvitenskap, HSN. Forskingen ved senteret vektlegger kontekst i forståelsen av psykisk helse og psykiske helseproblemer, og for utøvelsen av psykisk helsearbeid. Lokalmiljøet er konteksten for hvor psykisk helsearbeid skal utvikles. Sentrale områder er arbeid, bolig, skole, fritid, lokalmiljø og de sosiale og materielle livsbetingelsene. Folkehelseperspektivet med vekt på å fremme helse og sosialt liv på individ-, gruppe og samfunnsnivå, gjennom velvære og velferd, har også grunnleggende betydning for personers psykiske helse og i psykisk helsearbeid. Forskingen ved Senter for psykisk helse og rus skal også synliggjøre at de sammenhenger og situasjoner der folk lever og bor kan bidra til å lindre eller å forsterke psykiske helseproblemer, så vel som at det sosiale og kulturelle mangfoldet kan støtte psykisk helse og bedring. Senteret legger stor vekt på tverrfaglighet og brukerinvolvering i prosjektutvikling og gjennomføring. Senteret har kompetanse innen kvalitative, kvantitative og triangulerende og blandede metodologier.

Prosjektnavn	<i>Arbeidsmuligheter og aksjonsforskning i ettervernsarbeidet på FRI</i>
Virksomhetsnavn	Senter for psykisk helse og rus, Fakultet for helse- og sosialvitenskap, Høgskolen i Sørøst-Norge, Postboks 7053, 3007 Drammen
Besøksadresse	Papirbredden - Drammen kunnskapspark Grønland 58, 3045 Drammen
Telefon	31 00 80 00
E-post og kontaktperson	Professor Bengt Karlsson, leder av SFPR: bengt.karlsson@hbv.no
Hjemmeside	http://www.hbv.no/

Innholdsfortegnelse

Sammendrag.....	7
1.0 Innledning	8
1.1 Om prosjekt «Ut i jobb».....	8
1.2 Prosjektets faglige bakgrunn	10
1.3 Forskningsevalueringens teoretiske tilnærming	13
1.4 Forskningsstudien hensikt, problemstilling og forskningsspørsmål	15
2.0 Prosjektets forskningsmetoder	16
2.1 Om aksjonsforskningen i prosjektet	16
2.2 Organisering og gjennomføring av evalueringsstudien	16
2.3 Forskningsstudien evalueringsdesign	17
2.4 Metoder for dataskaping.....	18
2.5 Forskningsstudien deltakere	19
2.6 Analyse av datamaterialet	19
2.7 Forskningsetiske refleksjoner	20
3.0 Funn om deltakernes erfaringer med «Ut i jobb».....	21
3.1. Forutsetninger for å komme i jobb	21
3.2. Støtte og oppfølging for klare det nye livet.....	23
3.3. Utbytte av å være i jobb	25
4.0 Funn om de ansattes erfaringer med «Ut i jobb».....	28
4.1 De ansattes tenkningsgrunnlag	28
4.2 De ansattes arbeidsmetoder	29
4.3 Samarbeid med bedriftene som deltar i prosjektet	32
5.0 Funn om bedriftsledernes erfaringer med «Ut i jobb».....	34
5.1 Motivasjon for å ta imot folk fra SKBD.....	34
5.2 Samarbeid med avklarte ansvarsforhold.....	35
5.3 Å bry seg om de ansatte	36
6.0 Drøfting av funn ut fra deltakernes perspektiv	38
6.1 Recoveryprosesser.....	38
6.2 Større kontroll i eget liv.....	38
6.3 Håp og optimisme med tanke på framtiden.....	40
6.4 Å utvikle en ny sosial identitet	41
6.5 Tilhørighet med andre og sosial inkludering i nærmiljøet.....	42
6.6 Å finne mening og hensikt med livet.....	42
7.0 Drøfting av funn om de ansattes arbeidsmetoder	44
7.1 De ansattes ressursorientering	44

7.2 Helhetlig tilnærming hos de ansatte	45
7.3 Å skape støttende miljøer	46
7.4 SKBD`s Ut i jobb-modell.....	47
8.0 Metodiske refleksjoner	49
9.0 Konklusjoner og implikasjoner for praksis	51
9.1 Implikasjoner for praksis.....	53
Litteratur.....	55
Vedlegg	60

Sammendrag «Fra outsider til A4» En forskningsbasert evaluering av Stiftelsen Kirkens Bymisjon Drammens aktiviteter relatert til prosjekt «Ut i jobb»

Bakgrunn:

SKBD ønsket en forskningsbasert evaluering av prosjekt «Ut i jobb». Hensikten var å utvikle kunnskap om SKBD's praksis knyttet til å få personer med rus- og soningsbakgrunn ut i jobb gjennom prosjekt «Ut i jobb». To ledere i SKBD deltok i hele forskningsprosessen for å lære om aksjonsforskning og handlingsorientert forskningssamarbeid.

Hensikt med studien og forskningsspørsmål:

Hensikten var å undersøke hvilke faktorer som bidro til at deltakerne kom seg ut i ordinært lønnsarbeid og klarte å beholde jobben over tid. Sentrale forskningsspørsmål var: Hva er deltakernes erfaringer med å delta i prosjektet og med å komme ut i jobb? Hvordan beskriver de ansatte sitt arbeid med å få folk ut i jobb? Hva er bedriftslederes erfaringer med å delta i prosjektet? Hva er SKBD's suksesskriterier i arbeidet med å få folk ut i jobb? Hva er utfordringer i dette arbeidet?

Design og metode:

Studien hadde et beskrivende og eksplorativt design og var inspirert av handlingsorientert forskningssamarbeid. Tre flerstegs fokusgruppeintervju ble gjennomført med sju deltakere i prosjektet, tre flerstegs fokusgruppeintervju ble gjennomført med fem ansatte i prosjektet og fire bedriftsledere ble intervjuet individuelt. Datamaterialet ble analysert ved hjelp av kvalitative innholdsanalyse.

Funn:

Funn fra deltakerne: 1. Forutsetninger for å komme i jobb dreide seg om drømmen om et A4 liv, å bestemme seg for forandring, å ha et sted å bo og faste rutiner. 2. Støtte for å klare det nye livet dreide seg om oppfølging av SKBD og om samarbeid mellom deltaker, FRI og bedriftsleder. 3. Utbytte av å være i jobb dreide seg om selvstendighet og frihet, anerkjennelse på jobben, opplevelse av ansvar og forpliktelse, utfordring med å få nytt nettverk og endret syn på seg selv.

Funn fra ansatte: 1. De ansattes tenkningsgrunnlag dreide seg om tilnærming til deltakerne og ansatte med egenerfaring. 2. De ansattes arbeidsmåter dreide seg om oppgaveorientert tilnærming, oppfølging som trinnvis prosess, å være tett på, støtte til å etablere et hjem, støtte til å stå i et arbeidsforhold og få gjeldsordning. 3. Samarbeid med bedriftene dreide seg om dialog og trepartsavtale.

Funn fra bedriftslederne: 1. Motivasjon for å ta imot folk fra SKBD dreide seg om SKBD's gode omdømme, samfunnsengasjement og motiverte personer. 2. Samarbeid med avklarte ansvarsforhold dreide seg om klare forventninger og avtaler og betydningen av trekantsamtaler. 3. Å bry seg om de ansatte.

Konklusjoner: Det forskningsmessige grunnlag for å konkludere med at prosjekt «Ut i jobb» har lyktes med å få folk med rus- og soningsbakgrunn ut i jobb. SKBD har utviklet et helhetlig og virkningsfullt opplegg for arbeidsrehabilitering. Oppfølging knyttet til bolig, nettverk og det å komme ut i arbeid har bidratt til mestring, sosial støtte og tilhørighet i et sosialt fellesskap for deltakerne. De har fått bedre levevilkår og en mer aktiv og meningsfull hverdag. De har fått større kontroll over eget liv, og de har i hovedsak sluttet å ruse seg. De er blitt inkludert på arbeidsplassen med læring av sosiale regler og koder for samvær. De er i ferd med å utvikle en ny sosial identitet med endret livsstil og nye hverdagsrutiner. De ansatte i SKBD har utviklet et omfattende tilbud med oppfølging knyttet både til arbeid, bolig og nettverk. De har en helhetlig forståelse for sammenhengen i livet til deltakerne med fokus både på psykososiale, materielle, sosiale og kulturelle forhold, samt på deltakernes ressurser og mulighet for vekst og utvikling. SKBD's tette oppfølging mot deltakere med vekt på å skape støttende miljøer rundt dem, skaper framtidshåp og motiverer til endring hos deltakerne. En trinnvis modell for å nærme seg arbeidslivet synes å være virkningsfull for at målgruppa skal komme ut i ordinært arbeid. Særlig lavterskeltrinnet for arbeidstrening er viktig, der deltakerne kan øve seg på arbeidsrutiner og få tro på at endring er mulig.

SKBD's motivasjonsarbeid overfor både deltakere og bedrifter, samt bruk av trekantsamtaler, er alle sentrale suksessfaktorer i samarbeidet mellom bedriftene og SKBD. Treparts-samarbeidet har resultert i en bedre og mer helhetlig oppfølging på arbeidsplassen for deltakerne, noe som bidrar til at de klarer å stå i jobben over tid. SKBD's gode omdømme, samt avklaring av forventninger til hverandre i trekantsamtaler og mulighet for retur til SKBD av deltakere som ikke fungerer, er viktige motivasjonsfaktorer hos bedriftslederne for å ta imot deltakere fra «Ut i jobb».

1.0 Innledning

I 2013 innledet Stiftelsen Kirkens Bymisjon Drammen og Høgskolen i Buskerud og Vestfold (nå Høgskolen i Sørøst-Norge) et samarbeid om FOU- prosjekter. Denne rapporten omhandler et slikt forsknings samarbeid. Det dreier seg om en forskningsbasert evalueringstudie av Stiftelsen Kirkens Bymisjon Drammen (heretter forkortet SKBD) sitt prosjekt «Praksisplasser og næringslivsarbeid», i hverdagen omtalt som prosjekt «Ut i jobb». Studien foregikk i perioden 01. mai 2013 til 31. desember 2015.

1.1 Om prosjekt «Ut i jobb»

Prosjekt «Ut i jobb» startet i 2012 og er en videreutvikling av engasjementet SKBD har hatt gjennom flere år for mennesker som av ulike grunner sliter med å komme seg ut i vanlig arbeid. Prosjekt «Ut i jobb» er en del av arbeidet som foregår i avdeling FRI.

Avdeling FRI et tilbud til mennesker som løslates fra fengsel (Dønnestad, 2008). Hensikten er å bedre løslatelsesprosessen fra norske fengsler og styrke kontinuiteten i arbeidet med å få løslatte tilbake i samfunnet. Avdeling FRI tilbyr bolig, arbeid og nettverk for de som løslates fra fengsel. Målgruppen er innsatte som søker endring og trenger et alternativ til rusmiljø og et kriminelt nettverk. Ifølge Dønnestad (2008) er Avdeling FRI et samarbeid mellom fagfolk og likemannsarbeid, der mennesker med egenerfaring hjelper andre til et bedre liv, under veiledning og oppfølging fra fagfolk. Opplærte veiledere med erfaring fra soning i fengsel og rusavhengighet, går inn i fengslene og orienterer om FRI. Veiledere, frivillige og ansatte tilbyr tett oppfølging etter løslatelse, gjennom tid i treningsbolig, pilotleilighet og ut i egen bolig (Dønnestad 2008, Windstad & Steen 2010).

Prosjekt «Ut i jobb» var et utviklingsprosjekt for at de ansatte i den vanlige driften i FRI skulle bli bedre på oppfølging ut i ordinære arbeidsforhold. Jon Dahl og André Sirnes har vært prosjektledere. Prosjektlederne samarbeidet med en prosjektgruppe bestående av fem representanter for bedriftene Trygg vei, Norengros, Drammen havn, Validus og Bauhaus.

Prosjekt «Ut i jobb» ble finansiert via Tilskudd til frivillig arbeid mot fattigdom (aktivisering og arbeidstrening) og via prosjekt «Arbeidsmuligheter og aksjonsforskning» i ettervernsarbeidet på FRI som er finansiert av NAV FARVE-midler.

Målgruppe og målsetting for prosjekt «Ut i jobb»

Målgruppen for prosjektet er mennesker som gjennom kontakt med SKBD's avdelinger, trenger hjelp til praksisplasser, midlertidig eller fast arbeid. Arbeidet er spesielt rettet mot mennesker som har vært ute av arbeidslivet over lengre tid, blant annet på grunn av rus, soning, behandling etc, og som har problemer med å skape egne muligheter i arbeidslivet. Det er mennesker som har levd sine liv i en kultur preget av en kriminell livsstil.

Deltakere rekrutteres fra personer som SKBD kommer i kontakt med gjennom avdelinger i Drammen og Kongsberg. Spesielt viktig er rekruttering via Nettverket i avdeling FRI som arrangerer rundt 250 aktiviteter i året, samt avdeling Aktivitetskafé som har ca. 20 mennesker i arbeidstrening daglig.

Hovedmålet for prosjekt «Ut i jobb» er å være en døråpner for at målgruppen kommer ut i jobb eller aktivitet og får mulighet til å ta igjen sin plass i samfunnet. Prosjektets delmål er å 1) Danne en arbeidsgruppe bestående av ansatte i SKBD, aktuelle næringslivsledere med samfunnsengasjement samt næringslivets interesseorganisasjon i Drammen for å arbeide strategisk med muligheter. 2) Tilby tett oppfølging av arbeidsgivere og arbeidstagere på en måte som formidler trygghet og kvalitet for begge parter. 3) Utvide de formelle samarbeidsavtaler med firma/ organisasjoner om å tilrettelegge praksis og arbeidsplasser. 4) Utvikle egnet kartleggings- og oppfølgingsmateriale for arbeidet for å bidra til økt kunnskap.

Arbeidsmetoder i prosjektet

De ansatte arbeider med å skaffe jobber og samarbeide med bedrifter, motivere og følge opp deltakere. Deltakerne får ukentlig oppfølging av veileder, og det arrangeres månedlige oppfølgingsmøter med arbeidsgiver, deltaker og veileder fra SKBD. Den som har ansvar for oppfølgingen av den enkelte deltaker, er den ansatte som kjenner deltaker best. Mange av veilederne har soningserfaring og erfaring fra rusmiljøet.

Deltakerne i prosjektet oppfordres til å delta på ulike møteplasser som SKBD har for personer i målgruppen. Det er ulike arrangementer og aktiviteter flere ganger i uken, motivasjonskvelder hver måned og egenutviklingsskole hvert semester. Deltakelse i andre avdelinger som KB utvikling (SKBD's attføringsbedrift) eller Aktivitetskaféen, regnes som en del av oppfølgingen.

De ansatte i prosjekt «Ut i jobb» har tett kontakt med det lokale næringslivet, blant annet ved å se på nye modeller for jobbintegrasjon og å finne introduksjonsordninger som fungerer for

begge parter. De ansatte gjennomførte ca. 30 besøk i ulike bedrifter. Det ble signert intensjonsavtaler med 11 bedrifter. I disse bedriftene har arbeidsgiver til en stor grad forpliktet seg til å ansette personer som er med i prosjekt «Ut i jobb». Ulike typer bedrifter er med i ordningen. Bedriftene driver i hovedsak med veisikring, lager/salg av ulike produkter, entreprenørskap og utsalg av produkter innen bygg/anlegg.

I SKBD er tre avdelinger organisert for å samarbeide rundt arbeidstrening, aktivitet, ettervern, attføring m.m. Dette arbeidet rommer alt fra lavterskel arbeidstrening til attføring i samarbeid med NAV. Det omfatter

- Arbeid med Bistand, som innebærer at personer med ulike typer somatiske helseutfordringer plasseres i ordinær bedrift med oppfølging og bistand fra arbeidsveileder
- APS som er arbeidsplasser i skjermet virksomhet, dvs deltagere som har arbeid inne på huset til SKBD med forefallende arbeid, vedlikehold, verksted osv
- IPS: Individual Placement Support, eller individuell jobb støtte, der personer med rus/og eller psykiske helseutfordringer plasseres ut ordinær bedrift med oppfølging og bistand fra arbeidsveileder

Resultater av prosjekt «Ut i jobb»

Siden prosjektets begynnelse i 2011 har mellom 23-25 personer fått mulighet for arbeid i ordinære virksomheter. Av disse har 18 personer kommet ut i fast arbeid.

1.2 Prosjektets faglige bakgrunn

Levekår hos personer med rusproblemer

Mennesker med rusproblemer strever med sammensatte livsstilproblemer. De opplever ofte sosial ekskludering og blir stående på sidelinjen i samfunnet. I forskningslitteraturen beskrives de som personer med redusert livskvalitet. De oppleves som vanskelig å hjelpe, lite samarbeidsvillige og umotiverte (Davidson, Andres-Hyman, Bedregal, Tondora, Fry & Kirk, 2008). Slike oppfatninger utfordrer den enkeltes muligheter for bedring og medfører store menneskelige omkostninger både for den enkelte og samfunnet. Mange opplever at det er vanskelig å få seg arbeid og å finne meningsfulle aktiviteter.

Mennesker med rusproblemer er overrepresentert i grupper med kort utdanning og lav inntekt, og rusproblemer fører til at mange faller ut av arbeidslivet. Personer med omfattende

rusproblemer er i stor grad blant de fattigste, mest marginaliserte og minst inkluderte i samfunnet (Meld.St. nr 30, 2011-2012).

Den samme meldingen framhever at mennesker med rusproblemer har stort behov for sammensatte tjenester over tid. Studien til Fugletveit & Tonholm (2010) viser at veien fra rusavhengighet til rusfri tilværelse i stor grad dreier seg om å sosialiseres inn i et liv med andre forventninger til dem selv og samfunnet for øvrig. I en rapport fra SIRUS peker Lauritzen, Ravndal & Larsson (2012) på viktigheten av å få dekket elementære behov hos personer med rusproblemer. De framholder at behovene for bolig, tilpasset yrkesaktivitet og deltakelse i meningsfylte sammenhenger må dekkes for å stoppe den negative runddans mange med rusproblemer befinner seg i. Rapporten peker også på behovet for å intensivere innsatsen overfor de som har redusert sin rusmiddelbruk eller lagt denne bak seg, men som lever i en randsone med stor grad av ensomhet (Lauritzen mfl. 2012).

Innsatte personers levekår

Arbeidsledighet og sosialhjelp er også svært utbredt blant domfelte og siktede (Skarðhamar 2002, Skarðhamar, 2005). Friestad & Hansen (2004) rapporterte at kun tre av ti innsatte var i arbeid da de ble fengslet. Skarðhamar & Telle (2009) fant at kun 25 prosent hadde et arbeid å gå til etter løslatelse. Mange innsatte hadde gjeld, ofte på grunn av idømte bøter og erstatning, men også "svart" gjeld som følge av lånefinansiert rusmisbruk (Skarðhamar, 2002 og Dyb, Brattbakk, Bergander & Helgesen 2006). Jensen (2013) konkluderer med at levekårsindikatorer som mangelfull utdanning, arbeidsledighet og dårlige økonomiske kår, har sterk sammenheng med kriminalitet. Dessuten mangler mange et sosialt nettverk, og ensomhet er et uttalt problem blant løslatte (Svennevig 2012).

Falck (2015) viser til forskning som antyder at opptil 85 prosent av de innsatte kan ha ulike former for psykiske helseproblemer. Psykiske helseproblemer vil ofte henge sammen med rus (Kjelsberg & Hartvig 2005). Falck (2015) viser for øvrig til at rundt 60 prosent av de innsatte rapporterer om problemer med rusmidler og at narkotikadommer er en dominerende årsak til fengslingen.

Betydningen av arbeid

Arbeidslivet er en sentral kilde til sosialt fellesskap i dagens samfunn. I arbeidslivet etableres grunnlaget for både økonomisk og sosial trygghet, samtidig som vår personlige og sosiale

identitet utvikles der (Hernes 2010). Den tradisjonelle økonomiske forståelsen av arbeid er lønnet arbeid, det vil si tjenester man utfører og som man får betalt for (Wadel 1984). Å ha arbeid betraktes også som en menneskerett, og det å ha arbeid vurderes å være en viktig faktor for menneskers selvbylde (Blank, Harris & Reynolds 2011). Arbeidsløshet fører derimot til tap av mening, roller, status og identitet, samt tap av struktur i hverdagen (Waghorn & Lloyd 2005).

Betydningen av arbeid vektlegges i en rekke helsepolitiske føringer, og arbeidslinja er sentral i arbeids- og velferdspolitikken. St.meld. nr. 39 (1991–92) Attføringsmeldingen presenterte arbeidslinja slik: «Arbeidslinja betyr at virkemidler og velferdsordninger – enkeltvis og samlet – utformes, dimensjoneres og tilrettelegges slik at de støtter opp under målet om arbeid til alle». Også personer med nedsatt arbeidsevne, funksjonshemninger eller helseproblemer skal kunne delta i arbeidslivet (Meld.St. 46, 2013-2016 og Meld.St. nr. 30, 2011-2012). Oppfølgingsplanen for arbeid og psykisk helse (Arbeids- og inkluderingsdepartementet & Helse- og omsorgsdepartementet, 2013) har som mål å inkludere flere i arbeidslivet, forebygge sykefravær og motvirke utstøting av personer med psykiske helseproblemer og rusproblemer fra arbeidslivet. Meld. St. 34 (2012–2013) *Folkehelsemeldingen* framholder at folkehelsepolitikken må legge større vekt på virkemidler som bidrar til at flere kommer i arbeid og har meningsfulle aktiviteter å drive med.

Ordinært arbeid blir også sett som en viktig forutsetning for å endre livsstil for folk med en tidligere lovbruddskarriere (Uggen & Wakefield 2008, Skardhamar & Telle 2009). Det er et viktig politisk mål å styrke tilbakeføringen til samfunnet for innsatte som løslates fra fengsel (St.meld nr. 37, 2007-2008). Meldingen peker på at arbeid strukturerer hverdagen, gir et sosialt nettverk, sosial status og en legal inntekt. Å komme i jobb for mennesker med rusproblemer, fengselsbakgrunn og livsstilproblemer gir også en stor samfunnsøkonomisk gevinst.

I arbeidsrehabiliteringen finnes ulike tilnæringsmåter og modeller. En modell beskrives som en «Train and place» tilnærming (Corrigan & McCracken 2005). Her får deltakerne først trening i arbeidsferdigheter for deretter å komme ut i det ordinære arbeidslivet. «Train & place»-modellen har blitt kritisert for å ha en biomedisinsk tilnærming der ansatte kategoriserer og styrer deltakernes progresjon (Rinaldi, Perkins, Glynn, Montibeller, Clenaghan & Rutherford 2008). Som et alternativ til denne modellen er det utviklet en «Place and train»-modell. Den innebærer at folk kommer rett ut i jobb, og de får oppfølging på arbeidsplassen til

å lære arbeidsoppgaver og mestre jobben. Eksempler på «Place and train» -modeller er Arbeid med bistand og «Individual Placement and Support» (IPS) (Rinaldi mfl. 2008, Wangen, 2010).

Kulturell kapital og det å passe inn i arbeidslivet

Det kan være en utfordring for mennesker med rus- og fengsels erfaring å passe inn i kulturen på arbeidsplassen når de kommer i jobb (Halushka 2015). De kan ha vansker med å forstå de kulturelle forventningene som fins på arbeidsplassen. Å leve opptil disse forventningene kan være avgjørende for å bli inkludert i arbeidsfellesskapet (Halushka, 2015). Ofte mangler de det sosiale repertoaret som hersker i den dominerende kulturen, det som kalles kulturell kapital. Kulturell kapital kan forstås som kognitive skjema, måter å føre seg på, smak, livsstil, kleskode og språk som samsvarer med det å tilhøre en privilegert klasse (Bourdieu, 1986). Mennesker med rus- fengsels erfaring har ofte erfaringer fra livet på gata med salg av illegale rusmidler. De har det Sandberg & Pedersen (2009) kaller gatekapital. Gatekapital kan defineres som: ”Kunnskap, kompetanse, ferdigheter, egenskaper og objekter som tilkjennes verdi i gatekulturen” (Sandberg & Pedersen 2009:83).

1.3 Forskningsevalueringens teoretiske tilnærming

Denne forskningsevalueringen (heretter omtalt som evalueringsstudien eller evalueringen) er basert på en helsefremmende og en recoverybasert forståelse. Verdens helseorganisasjon (WHO) definerer helse som en prosess og en ressurs i hverdagen med tanke på mestring, basert på motivasjon til endring og å kunne gjøre noe selv (Ottawacharteret referert i Helsedirektoratet 1987). Her forstås helse som et positivt begrep som fremmer sosiale og personlige ressurser, så vel som fysisk kapasitet. WHO definerer psykisk helse som en tilstand av velvære der individet kan realisere sine muligheter, kan håndtere normale stressituasjoner i livet, kan arbeide på en fruktbar og produktiv måte og kan bidra overfor andre og i samfunnet (WHO, 2014). Helsefremmende arbeid kan forstås som en prosess som gjør folk i stand til å bedre og bevare sin helse og håndtere helseutfordringer i hverdagen (Antonovsky 1985, Helsedirektoratet 1987).

Et sentralt begrep innen helsefremmende arbeid er «empowerment». Helsedirektoratet (2014, s.30) definerer empowerment som:

«En prosess som gjør mennesker i stand til å øke sin kontroll over egen helsetilstand og til å forbedre egen helse. Prosessen må ta utgangspunkt i menneskets egne ressurser og evne til å kontrollere eget liv, gitt at de gis makt eller autoritet, gjøres i stand til og tillates å delta i sentrale vurderinger og valg».

Ottawacharteret framhever betydningen av å skape støttende miljøer, å styrke innsatsen i lokalsamfunnet og å utvikle personlige ferdigheter som viktige prinsipper i helsefremmende arbeid (Helsedirektoratet 1987). WHO (2012) poengterer at sosiale, økonomiske og fysiske forhold som sosial tilhørighet, opplevelse av trygghet og velvære har direkte påvirkning på helsa vår. Trygge boliger, trygge omgivelser, tilgang til arbeid og andre meningsfulle aktiviteter og tilgjengelige lokale helsetjenester for mennesker med rusproblemer vil derfor være viktige helsefremmende ressurser.

Om recoverybasert forståelse

Et område som har kommet sterkere fram i psykisk helsefeltet de senere årene, er en bevissthet om sosial ulikhet i helse og om hvordan de sosiale forholdene rundt personen både påvirker den psykiske helsa og kan stimulere bedringsprosesser, såkalt sosial recovery. I følge Borg, Karlsson & Stenhammer (2013) dreier et sosialt perspektiv på recovery seg om hverdagspraksis med fokus på samfunnsforhold, levekår og sosiale prosesser. Å ha et trygt sted å bo, jobb eller andre meningsfulle aktiviteter å gå til, utdanning, økonomi, sosial arenaer og lokalmiljø, venner og familie beskrives som å være av stor betydning for recoveryprosessen (Borg 2009, Borg & Davidsson 2008, Borg mfl. 2013).

Recovery fokuserer på å gjenvinne det som er tapt, slik som rettigheter, roller, ansvar, avgjørelsesmyndighet, potensial og støtte (Borg 2009). I følge Borg handler recovery om bevisstgjøring av hva den enkelte vil med livet sitt, hvordan hun/han kan nå sine mål, og hvem som kan hjelpe til med dette. Ingen mennesker opplever en recoveryprosess alene, og familiemedlemmer og andre støttepersoner spiller ofte en avgjørende rolle. Selvbestemmelse og selvstyring står sentralt i recoveryprosessen. I forskningslitteraturen (for eksempel Leamy mfl. 2011 og Borg mfl. 2013), blir følgende elementer trukket fram som sentrale i recoveryprosessen:

- Myndiggjøring (empowerment) og gjenvinning av kontroll over eget liv
- Reetablering av en positiv personlig og sosial identitet
- Tilhørighet med andre og sosial inkludering i nærmiljøet
- Håp og optimisme med tanke på fremtiden
- Å finne mening og hensikt med livet

1.4 Forskningsstudiens hensikt, problemstilling og forskningsspørsmål

Hensikten med forskningsstudien var å undersøke hvilke faktorer som bidro til at deltakerne kom seg ut i ordinært lønnsarbeid og klarte å beholde jobben over tid.

Følgende forskningsspørsmål har stått sentralt:

- Hvordan beskriver deltakerne sine erfaringer med å komme ut i jobb?
- Hva er deltakernes erfaringer med å delta i prosjekt «Ut i jobb»?
- Hvordan beskriver de ansattes sitt arbeid med å få deltakere ut i jobb?
- Hva er bedriftslederes erfaringer med å delta i prosjekt «Ut i jobb»?
- Hva er SKBD`s suksesskriterier i arbeidet med å få folk ut i jobb?
- Hva er utfordringer i SKBD`s arbeid med å få folk ut i jobb?

2.0 Prosjektets forskningsmetoder

2.1 Om aksjonsforskningen i prosjektet

Prosjekt «Ut i jobb» var et FOU-prosjekt som inngikk i SKBD egen praksis. En viktig hensikt med evalueringsstudien var å utvikle kunnskap om praksisene som foregikk i SKBD knyttet til å støtte mennesker med rus-og fengselsbakgrunn til å komme ut i arbeid. De ansatte ønsket å forstå mer av egen praksis på dette området og få kunnskap om hvordan denne praksisen erfares av deltakere i prosjektet og samarbeidspartnere i bedriftene. Denne studien ble derfor organisert som et forskningssamarbeid mellom forskere på høgsolen og praktikere i SKBD.

Forskningssamarbeidets primære målsetting var å dokumentere og evaluere arbeidet i prosjekt «Ut i jobb». Den andre målsettingen var knyttet til en opplærings- og veiledningskomponent av to ledere i SKBD; André Sirnes og Anders Steen. Målsettingen med kompetanseutviklingen var at Sirnes og Steen skulle delta som medforskere i prosjektet for å kunne lede tilsvarende prosjekter senere.

For å lære om aksjonsforskning og datasamlingsmetoder deltok Steen og Sirnes på videreutdanning i samarbeidsbasert forskning ved høgsolen. De fungerte som medforskere i hele forskningsprosessen i samarbeid med Ellen Andvig fra høgsolen. Sirnes og Steen var aktivt med i utforming av intervjuguide, gjennomføring av datasamling, analyse av data og skriving av denne sluttrapporten.

Aksjonsforskningsopplegget i denne evalueringsstudien har vært inspirert av handlingsorientert forskningssamarbeid (co-operative inquiry) som forskningsstrategi. Handlingsorientert forskningssamarbeid er en form for aksjonsforskning som bygger på et humanistisk menneskesyn (Reason 1994, Hummelvoll 2006). Forsknings-tilnærmingen er aktuell når man søker å videreutvikle den faglige kompetansen hos ansatte gjennom systematisk refleksjon over praksiserfaringer og for å utvikle ny kunnskap sammen med brukere av tjenestene og ansatte. Forskningsdesignet er beskrivende og utforskende og har til hensikt å belyse erfaringsnære problemstillinger i praksisfeltet (Hummelvoll 2006).

2.2 Organisering og gjennomføring av evalueringsstudien

Evalueringen av prosjektet ble bestilt av SKBD. Evalueringsstudien fikk navnet «*Arbeidsmuligheter og aksjonsforskning i ettervernsarbeidet på FRI*». Evalueringen ble gjennomført ved Senter for psykisk helse og rus, Høgsolen i Buskerud og Vestfold.

Prosjektansvarlig har vært dekan Heidi Kapstad og professor Bengt Karlsson. Førstelektor Ellen Andvig har hatt ansvar for å gjennomføre evalueringen i tråd med oppdraget.

Arbeidet med evalueringsstudien startet i 1. mai 2013 og varte i to og et halvt år fram til 31. desember 2015. Evalueringen startet med et oppstartmøte mellom Anders Steen, André Sirnes fra SKBD og Bengt Karlsson og Ellen Andvig fra høgskolen. Her ble forventninger til evalueringen og aksjonsforskningen avstemt og den videre framdriften for evalueringsstudien fastsatt. Deretter ble det arrangert et møte med de ansatte i prosjektet for å drøfte evalueringssopplegget med dem.

Det ble opprettet en styringsgruppe for evalueringsprosjektet. Der satt Cathrine Kristiansen (leder i NAV Drammen), Helge Åby (leder i Hassel fengsel), Anne Berit Holden (rådgiver i kriminalomsorgen Region Sør) og Inger Marie Fridhov (rådgiver i Justisdepartementet), Anders Steen og André Sirnes fra SKBD og Ellen Andvig fra høgskolen. I evalueringsperioden ble det holdt to møter der funn fra studien ble presentert og drøftet.

Det ble også etablert en kompetansegruppe der to deltakere fra prosjekt «Ut i jobb» deltok sammen med Anders Steen, André Sirnes og Ellen Andvig. Gruppen hadde to møter for å drøfte foreløpige funn, analyse av datamaterialet og videre framdrift av evalueringsstudien.

I februar 2015 ble det gjennomført en workshop med 11 ansatte i SKBD. Her foregikk drøftinger i grupper og plenum om hva man kunne lære av funnene. Dessuten ble det fokusert på muligheter og konsekvenser for praksisutvikling basert på funn fra studien overført til andre felt i organisasjonen.

2.3 Forskningsstudiens evalueringsdesign

Evalueringsstudien hadde et beskrivende og eksplorativt design. Den var formativ og deltakerorientert, og den foregikk underveis i prosessen og fram til avslutning av prosjektet. Evalueringen var prosessorientert fordi den fulgte prosessen i prosjektet, og summativ fordi den fokuserte på resultater ved prosjektets slutt (Eriksson & Karlsson 2008). Evalueringen var formativ fordi kunnskapen som ble utviklet underveis gjennom forskningen, ble brakt tilbake til prosjektlederne, prosjektgruppe, styringsgruppe, kompetansegruppe, samt deltakere og ansatte i organisasjonen. Det ga muligheter til å skape endringer i praktisk gjennomføring av prosjektet.

I dette kapittelet omtales de som har vært informanter, for intervjupersoner. Det omfatter både deltakere i prosjekt «Ut i jobb», ansatte og bedriftsledere.

Fokusgruppeintervjuene foregikk som granskende samtaler om intervjupersonenes erfaringer med å delta i prosjektet. De granskende samtale ga mulighet til kunnskapsutvikling og læring for de som deltok og var inspirert av tenkningen innen handlingsorientert forskningssamarbeid (Hummelvoll 2006). Evalueringen hadde et deltakerorientert fokus. Det innebar at hovedfokus var på intervjupersonenes egne opplevelser og erfaringer med å delta i prosjektet.

2.4 Metoder for dataskaping

Dataskapingen i denne evalueringsstudien ble gjort på to måter. For det første ble metoden flerstegs fokusgruppeintervju benyttet. Det ble gjennomført tre fokusgruppeintervjuer med deltakere i «Ut i jobb» og tre fokusgruppeintervjuer med de ansatte. Alle fokusgruppeintervjuene foregikk i SKBD's lokaler.

Flerstegs fokusgruppeintervjuer karakteriseres av at samme gruppe undersøker et fokusert tema gjennom flere møter. Metoden kan forstås som undersøkende kunnskapsdialoger som fokuserer på erfaringsnært materiale. I gruppa oppfordres intervjupersonene til å fremme sine synspunkter og til å diskutere og reflektere over dem (Hummelvoll 2008). I fokusgruppene ble det lagt vekt på å skape en åpen og fri stemning som inviterte intervjupersonene til å fortelle om sine ulike erfaringer, samt å bruke dynamikken i gruppen til å gå i dybden på de temaene som ble diskutert for å få fram nyanser i erfaringene. Hvert fokusgruppeintervju varte i ca 1,5 time. Basis for fokusgruppeintervjuene med deltakerne fra «Ut i jobb» var en intervjuguide som er fremstilt i vedlegg 1. Intervjuguiden for intervjuene med de ansatte er fremstilt i vedlegg 2. Intervjuguidene er tematisk utviklet for å gi deltakerne mulighet til å belyse forhold de selv erfarte som viktige i forhold til forskningsspørsmålene.

Etter hver fokusgruppe gjorde forsker og medforskere en foreløpig analyse som ble presentert for intervjupersonene i begynnelsen av neste fokusgruppe.

For å hente inn data om bedriftsledernes erfaringer med prosjekt «Ut i jobb», ble det benyttet individuelle, kvalitative intervju med fire personer. Med denne formen for intervju innhenter man kunnskap om den enkeltes subjektive opplevelse (Kvale & Brinkmann 2010). Det hadde vært ønskelig å gjennomføre fokusgruppeintervjuer med bedriftsledere, men av tidshensyn lot det seg ikke gjøre. Basis for intervjuene var en intervjuguide som er fremstilt i vedlegg 3. Intervjuguiden var tematisk for å gi intervjupersonene mulighet til å belyse forhold de selv

erfarte som viktige. Intervjuene ble gjennomført i bedriftenes egne lokaler. Hvert intervju varte ca. en time.

2.5 Forskningsstudiens deltakere

I fokusgruppene med deltakerne i «Ut i jobb» deltok sju personer, seks menn og en kvinne. Alderen var fra ca. tjue til ca. femti. De fleste hadde hatt en vanskelig familiebakgrunn, og noen hadde fått oppfølging av barnevern og fosterfamilier. Ingen hadde gjennomført videregående skole. De hadde tidligere vært mottakere av sosialhjelp og/eller ulike trygdeordninger gjennom NAV. Seks av dem hadde fått fast jobb gjennom prosjektet og en hadde fått midlertidig jobb.

I fokusgruppene med ansatte deltok fem personer, tre menn og to kvinner. Aldersmessig var de fra slutten av tredve-åra til begynnelsen av seksti-åra. Det var to miljøterapeuter, en avdelingsleder, en miljøarbeider og en næringslivsansvarlig. Fire hadde helsefaglig utdanning. Av disse hadde en bachelorgrad, en hadde annen akademisk utdanning og en hadde mastergrad. To hadde egenfaring fra rus og fengselsopphold.

Fire personer fra tre ulike bedrifter ble intervjuet ved hjelp av individuelle intervjuer. Det var tre ledere og en arbeidsleder. De var to kvinner og to menn i alderen ca. 35 til 60 år. To av lederne hadde et personalansvar i bedriften, én var daglig leder i bedriften. Arbeidslederen hadde det daglige oppfølgingsansvaret for sin Ut i jobb-deltaker. Lederne kom fra bedrifter som var knyttet til bygg- og entreprenørvirksomhet, veiarbeid og salg av varer til storhusholdninger og bedrifter.

2.6 Analyse av datamaterialet

Lydopptakene av alle fokusgruppeintervjuene, rundbordskonferansen og de individuelle intervjuene ble nedskrevet ord for ord.

Analysearbeidet av fokusgruppeintervjuene startet ved at forskerne leste det første intervjuet flere ganger. Sentrale begrep og analytiske spor i intervjuet ble identifisert, og nye spørsmål til neste fokusgruppeintervju ble klarlagt (jfr. Hummelvoll 2008). Den foreløpige analysen ble presentert for intervjupersonene i begynnelsen av neste fokusgruppeintervju, slik at de kunne reflektere videre over teamene i neste fokusgruppe (jfr. Hummelvoll 2008). Dette ble gjort på samme måte med intervju nummer to.

Etter at datasamlingen var ferdig og datamaterialet var analysert som foreløpige analyser, ble deltakere fra «Ut i jobb» og ansatte samlet i en rundbordskonferanse. En rundbordskonferanse kan karakteriseres som en utvidet fokusgruppe, der flere parter inviteres inn i et felles møte.

Hensikten var å oppsummere og drøfte erfaringer fra hele prosjektperioden og fra samarbeidet mellom deltakere, ansatte og forskere (Hummelvoll 2007). Rundbordskonferansen foregikk som en felles granskende samtale mellom deltakere, ansatte og de tre forskerne i oktober 2015 om hvordan datamaterialet kunne forstås.

I analysen av materialet som helhet, ble det samlede datamaterialet analysert ved bruk av kvalitativ innholdsanalyse etter Graneheim & Lundman (2004). Analyseprosessen foregikk gjennom flere steg. Intervjuutskriftene ble lest om igjen flere ganger for å få et helhetsbilde av innholdet, samtidig som innholdet ble reflektert mot forskningsspørsmålene. Dette resulterte i at sentrale utsagn ble identifisert, markert og sortert i grupper med likartet innhold. Gruppene ble fortettet til meningsbærende enheter som fremdeles var nær den opprinnelige teksten, det manifeste innholdet. De meningsbærende enhetene ble abstrahert til en rekke temaer som ble eksemplifisert med tekst basert på utsagn fra de ulike informantgruppene.

2.7 Forskningsetiske refleksjoner

Studien ble meldt til personvernombudet for forskning, Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD) i juni 2013 (prosjektnummer 34657). Personvernombudet fant at studien ikke var meldepliktig. Alle intervjupersoner, både deltakere, ansatte og bedriftsledere, ble informert om studiens bakgrunn og hensikt via det skriftlige informasjonsmaterialet (vedlegg 4, 5 og 6) og gjennom muntlig informasjon fra prosjektleder. Det ble redegjort for hva det innebar å være med i studien, at deltakelse var frivillig basert og at de kunne trekke seg på ethvert tidspunkt og be om at deres opplysninger ble slettet. Det ble innhentet skriftlig samtykke til deltakelse fra alle intervjupersonene (vedlegg 7). Rapporten er skrevet på en måte som ivaretar intervjupersonenes anonymitet. Det ble informert om at data fra studien vil bli slettet ved prosjektslutt, og at evalueringsstudien var finansiert av midler fra NAV FARVE.

Gitt den valgte rekrutteringsprosedyren, ble det sterkt vektlagt at deltagelse var frivillig. Det ble presisert at dersom noen av intervjupersonene ønsket å trekke seg, ville det ikke få noen konsekvenser for videre deltagelse i prosjekt «Ut i jobb». Til tross for dette, kan en ikke utelukke at noen har følt seg forpliktet til å delta, men det kom ikke fram ytringer eller annen kommunikasjon som kunne tyde på dette.

3.0 Funn om deltakernes erfaringer med «Ut i jobb»

Analysen av datamaterialet fra intervjuene med deltakerne i prosjektet resulterte i tre tema med undertema. Det første temaet var 1. Forutsetninger for å komme i jobb som besto av de fire undertemaene A. Drømmen om et A4 liv, B. Å bestemme seg for forandring, C. Et sted å bo, og D. Faste rutiner. Det andre temaet var 2. Støtte for å klare det nye livet. Det besto av de to undertemaene: A. Oppfølging av Bymisjonen/FRI og B. Samarbeid mellom deltaker, FRI og bedriftsledere. Det tredje temaet var 3. Utbytte av å være i jobb. Det besto av de fem undertemaene A. Selvstendighet og frihet, B. Anerkjennelse på jobben, C. Opplevelse av ansvar og forpliktelse, D. utfordringer med å etablere nytt nettverk, og E. Endret syn på seg selv.

3.1. Forutsetninger for å komme i jobb

A. Drømmen om et A4 liv

På spørsmål om hva som har vært deltakernes motivasjon for å komme ut i jobb, svarer alle at det handler om ønsket om et annet liv. De er lei av rus, og helsa skranter. Noen har flere dommer bak seg, og de er slitne av det livet de lever. De ønsker seg et vanlig liv som andre folk, med hus, bil, fast inntekt og familie. En sier det slik: «Drømmen er å få et A4 liv. Jeg har jo ønska det når jeg har vært rusmisbruker, å kunne eie noe, gjøre ting, dra steder».

Deltakerne sammenligner seg med andre som har levd et liv uten rus. Å se andre unge som har skaffet seg et godt liv, kan for noen være en drivkraft til å klare det samme. Som en sier: «Man blir litt misunnelig av å se på andre på en måte. Jeg er ikke noe dårligere menneske, men jeg har tatt noen feil valg. Du ser på folk på din egen alder som har ordna seg kjerring og unger, hus og bil».

Drømmen om et A4 liv dreier seg også om å leve opp til samfunnets normative forventninger om at det å være normal er å være i arbeid. En sier det slik: «Så tror jeg det er tredd nedover hodet på oss at vi skal jobbe. Det er det som er normalt, det er det vi har fått høre helt siden vi var unger».

B. Å bestemme seg for forandring

Det ser ut til å være avgjørende for deltakerne at de har tatt et bevisst valg om å forandre livet sitt. For flere hadde dette valget sammenheng med å møte folk fra FRI mens de satt inne. Gjennom samtale med disse oppdaget de at det fantes muligheter og tilbud. Det ga dem håp om å komme videre. For noen kan det forstås som et plutselig vendepunkt, mens det for andre gradvis utviklet seg en erkjennelse av behovet for endring:

«Så våkna jeg morran etterpå og tenkte, nå skal jeg prøve noe nytt. Og fra da så har jeg vært helt fin. Så har det gått gradvis, men jeg har tatt små mål om gangen, jeg da. Jeg har ikke prøvd å gape over for mye. For du vet ikke hvor stor fallhøyden er hvis du prøver på alt».

Sitatet sier noe om å bestemme seg for å ta tak og gjøre noe med sin livssituasjon. Det peker også på betydningen av å være målbevisst og jobbe mot et mål skritt for skritt.

En annen deltaker framhever at endringen tok lang tid og at det viktigste var å komme inn i et rusfritt miljø på SKBD. En tredje kan fortelle at det å få en utdanning og fagbrev bidro til at han fikk en ny retning i livet. Deltakerne reflekterer også over hvor lite de oppnådde i «det gamle livet», over at livet med rus ikke førte noe sted hen. En forteller: «Jeg er nesten 40 år og har aldri hatt førerkort, men har kjørt rundt som en dust, rusa og helt håpløs. Dealet masse stoff og greier, det var liksom greia mi. Som vi har snakka om, du får ikke gjort en drit».

C. Å ha et sted å bo – et hjem

Grappa er enig om at egen bolig er en forutsetning for å kunne ta tak i livet, komme seg ut av rusmiljøet og begynne å tenke på jobb. Uten bolig vil de falle raskt tilbake: «Da hadde jeg vært rimelig kjapt tilbake til det gamle livet uten bolig. Hva skal du gjøre da? Ikke bolig - da har du heller ikke jobb». Det blir pekt på at å ha egen bolig med oppfølging er nødvendig for å ha stabilitet i livet og for å kunne være i jobb. De har tidligere erfaringer med å bli kastet ut av boligen sin. Derfor er oppfølgingen for å klare å bo og beholde boligen avgjørende.

Flere beskriver boligen som et sted å komme hjem til. De framhever betydningen av hjemmet som et tilfluktsted og et fristed der de kan slappe av og hente seg inn igjen etter jobb. Som en sier: «Det er det å ha noe som er ditt, samme om du eier eller leier. Det er ditt, der kan du dra hjem. Du kan sitte der og slappe av å koble av hodet ditt, rett og slett. Det er alfa og omega».

D. Å ha faste rutiner

Grappa er opptatt av at faste rutiner er en viktig forutsetning for å kunne gjøre endringer i livet. Å ha faste rutiner hjelper dem til å komme ut av kriminalitet og fengsel og over i et liv med jobb. En forteller at han fikk åpen soning med jobb som vaktmester i Bymisjonen. Da fikk han noe fast å gå til og måtte følge regler om å være inne på et fast tidspunkt om kvelden. Grappa er enige om at rutiner er noe alle i jobb må ha for at hverdagen skal fungere:

«Det er ikke noe forskjell på meg og en mann i dress utenfor her. Det er akkurat de samme greiene. Han er nødt til å stå opp, dra på jobb og være der for at livet hans skal gå rundt. Og det må jeg og. Det er ikke noen snarvei til et bra liv – hvis du ikke vinner i lotto».

Deltakerne framhever at faste rutiner både er en forutsetning for å kunne være i jobb, og et resultat av å være i jobb. For jobben i seg selv bidrar til at de klarer å leve et alminnelig hverdagsliv med rutiner og vaner og ansvar:

«Etter hvert som tiden går så legger man til seg mer normale vaner. Det er deilig for meg å få mere rutiner: For meg er dette viktig i hverdagen, å stå opp, gå på jobb, komme hjem, lage mat, gå på trening osv. Jobben har vært selve grunnmuren i dette, det som gjør at jeg føler at jeg må ta ansvar. Jeg holder meg på matta ved å fokusere på jobben og treninga».

3.2. Støtte og oppfølging for klare det nye livet

A. Oppfølging av SKBD og FRI

Flere bruker uttrykket ettervern om oppfølgingen fra FRI/SKBD. I gruppa sammenlignes erfaringer fra ettervernet i SKBD og ettervernet fra NAV og andre instanser. Ettervernet fra SKBD oppleves «jævlig bra, trygt og godt, og du blir liksom tatt vare på», mens ettervernet fra de andre instansene beskrives som «ingenting». Der blir de «dyttet ut på gata igjen og faller tilbake til den gamle tralten med rus». Oppfølgingen fra SKBD beskrives derimot som «den lille dytten» som er avgjørende for å klare å ta tak i hverdagen og komme seg videre. En beskriver oppfølgingen slik:

«Folka fra Bymisjonen er der, hjelper til med og aktiviserer deg, stiller opp hvis det er i jobbsammenheng, hvis du skal ha hjelp til noe. Søknader, gjeld osv - det er så mye. Og hvis du viser at du er til å stole på, så får du et tilbud sånn som vi har fått nå om å komme ut i jobb».

De ansatte i SKBD beskrives som tilgjengelige og hjelpsomme i det daglige. Deltakerne opplever at støtten er der når de trenger den. Den er ikke begrenset til for eksempel en gang i uka. De framhever at de får hjelp til å ordne praktiske ting i hverdagen som å bestille tannlegetime, få følge til banken for å åpne bankkonto, søke gjeldsordninger, skrive søknader, følge ved NAV-besøk etc.

Gruppa framhever også betydningen av arbeidstreningen de har fått gjennom SKBD. Det har betydd mye at de har fått anledning til å jobbe sammen med ansatte, bli kjent med dem og utvikle en god og meningsfull relasjon, der man har tid til å prate sammen. Når man jobber side om side, går ofte pratene lettere: «Vi står side om side under hekkeklipping og løser litt verdensproblemer, eller mine utfordringer, egentlig da», som en av dem sier.

De peker også på hvor viktig det er å ha ansatte i SKBD som er tett på dem: «da kan de speile deg, stille deg spørsmål, utfordre deg litt. Kolleger, NAV osv kan ikke ha den rollen. Man trenger noen man er trygge på».

De mange aktivitetstilbudene som finnes i SKBD, blir også verdsatt av gruppa. Flere benytter seg av tilbudene og har stor glede av dem. De forteller om deltakelse i aktiviteter som ski-, sykkel- og løpetrening, cageball, curling, kafe, fellesmiddager, bowling, egenutviklingskole og motivasjonskvelder. Noen deltakere tør imidlertid ikke oppsøke disse tilbudene på egen hånd. De trenger flere «dytt» og noen å gå sammen med for å komme seg dit.

Deltakerne framhever betydningen av arbeidet som SKBD gjør i sin helhet. De opplever at den tilliten og tryggheten de trenger for å kunne ta ”spranget” ut i jobb, ikke bare kommer av jobbsøkerprosessen. For mange dreier det seg om en mangeårig kontakt til avdelingene i SKBD. Det blir for eksempel framhevet at lavterskeltilbudet som fins på «Møtestedet», er avgjørende for at de nå stoler nok på sine arbeidsveiledere. («Møtestedet» er et møtested ved SKBD for folk i aktiv rus).

B. Samarbeid mellom deltaker, FRI/SKBD og bedriftsledere

Når noen har en sprekk, er det viktig at ansatte fra FRI /SKBD kommer raskt på banen, mener deltakere. Da er det betydningsfullt den ansatte kontakter sjefen og arrangerer samarbeidsmøter på jobben. Dessuten er det viktig å ha individuelle samtaler med en FRI/SKBD-veileder, også etter at de har fått jobb:

«Vi har hatt noen samtaler som har hjulpet meg veldig mye. Jeg får med andre ord mye hjelp av FRI for å holde meg på jobb. Det at de var der for meg når min sprekk kom, gjorde at jeg kom raskere på banen igjen enn jeg ville gjort ellers. Mye ble reddet av at jeg ikke ble en uke eller mer borte fra jobben. Det ble kun to dager, og det hadde fort blitt mye lengre om ikke FRI hadde vært der for meg da».

Sitatet illustrer hvor viktig det er at ansatte kommer raskt på banen med samtaler og oppfølging når noen får en sprekk. Det synes å bidra til å hindre et større fravær fra jobben. Det kunne fått langt mer alvorlige konsekvenser dersom han mistet jobben.

Gruppa diskuterer erfaringer med hvor ærlige og åpne de skal/bør være overfor bedriftslederne når de har hatt en sprekk. Alle deltagerne forteller at de har holdt opplysninger om egen rusfortid for seg selv inntil de ble kjent på arbeidsplassen. Først når de opplevde seg trygge og akseptert på arbeidsplassen kunne de fortelle historien sin. Men de har ulik praksis på detaljeringsnivået. Enkelte mener det lønner seg å være ærlig og «si til sjefen akkurat som det er». Da får

arbeidsgiver et realistisk forhold til hvem han / hun er og får samtidig en forståelse for at sprekker kan skje. En forteller om sine erfaringer med åpenhet:

«Jeg har god kontakt med nærmeste leder og prater ofte med ham. Det er bra for meg, da føler jeg at man kan være åpen om hvordan man har det, om ting er tungt eller bra osv, slik at han har bedre forståelse om man ikke fungerer helt som normalt. Vi er en samlet fin, liten bedrift, og jeg synes det er veldig ok».

Andre mener at det er best at arbeidsplassen, inkludert sjefen, vet så lite som mulig.

3.3. Utbytte av å være i jobb

A. Selvstendighet og frihet

Deltakerne er opptatt av at det å være i jobb og ha egen inntekt, gir en annen frihet enn de hadde som rusavhengige. De framhever hvor viktig det er å være fri og uavhengig av NAV og klare seg selv ved å tjene egne penger:

«Lønna gir frihet, en står friere til å gjøre ting som konserter og teater, muligheter til å oppleve ting som å stå på ski. Og sånn som i dag skal jeg på The Voice. Jeg kunne jo ikke gjøre det på en lønning fra NAV, for å si det sånn».

En annen deltaker framhever hvor tilfredsstillende det er å kunne leve opp til samfunnets sosiale forventninger om å være i jobb og være selvhjulpen og ikke være stigmatisert som rusavhengig lenger. Han beskriver det å være rusavhengig som «å ligge i rennesteinen».

En viktig side ved friheten i det rusfrie livet, er at en ikke trenger å være på vakt for spanere, politi og f.eks mc-gutta. Disse folka var tidligere ute etter å kreve inn ubetalt gjeld. En forteller om det gamle livet der han måtte være konstant på vakt og gå med «øya i nakken». Nå kan han slappe av og føle seg fri.

Samtidig er ikke friheten altomfattende. En deltaker erkjenner for eksempel at han ikke har så mange valgmuligheter når det gjelder jobb. Han kan ikke velge på øverste hylle, men må ta til takke med det han kan få. En annen forteller om stort arbeidspress, mangel på medvirkning i eget arbeid og lange arbeidsdager uten overtid.

B. Anerkjennelse i jobben

Deltakerne er opptatt av å bli likt i jobben og få anerkjennelse for arbeidet de gjør. De fleste mener at de jobber mer enn andre for å bli likt og lagt merke til på arbeidsplassen. En sier det slik: «du har jo lyst til å få dem til å skjønne at han der, han står på, han er flink, han vil vi

fortsette å ha. Så jeg har lyst til å bli likt og at de skal se at jeg har lyst på den jobben. Da står jeg litt ekstra på».

Det kommer også fram at deltakerne verdsetter seg selv og eget arbeid: «Jeg setter mer pris på det jeg har jobba for nå, enn da jeg fløy rundt og solgte og styra. Det så jeg ikke på som en jobb». De framhever også at det å jobbe gir dem bedre selvtillit og en opplevelse av mestring. «Det gjør noe med selvtilliten da, når du klarer og mestrer».

C. Opplevelse av ansvar og forpliktelse

Flere opplever et ansvar knyttet til arbeidsplassen. Ansvarer dreier seg om forpliktelsen til å gjøre en god jobb, stå på og ikke komme for seint: «jeg tenker jo mye på de også (bedriften), hvorfor skal de få et dårlig rykte på grunn av meg? De skal ikke ha ansatt en tulling-- jeg føler meg litt forpliktet til å gjøre en bra jobb».

Deltakerne er også opptatt av å ta ansvar knyttet til personlig økonomi. En forteller hvor viktig det er å betale regninger i tide. Det gir en god følelse: «Jeg tar regningene på alvor, sørger for å betale dem innen fristen. Deilig å betale regninger».

Deltakerne opplever at bekymring for gjeld skaper en «tilbakefallsfelle». Det er en felle som gir tilbakefall til rusen når de har store økonomiske bekymringer. De er lett å føle seg handlingslammet overfor gjelda og søke trøst i rusen. Derfor framhever deltakerne at det er nødvendig å få hjelp til å ta tak i gjelda. Det er nærmest en forutsetning for å klare komme ut i jobb. Mange kvier seg stort for å gå inn i en gjeldsordning, men når de først får en slik ordning, oppleves den som positiv.

D. Utfordringer med å etablere nytt nettverk

Deltakerne forteller at det å være i jobb gir dem mulighet til å møte vanlige folk som ikke ruser seg. «Jeg møter ordentlige folk gjennom jobben og for min del, sunne og friske folk». For å holde seg rusfri, har det vært nødvendig å ta avstand fra det gamle nettverket, noe som gjør at de har få eller ingen venner i det nye rusfrie livet. Flere deltakerne har opplevd ensomhet og isolasjon som rusfrie. En sier det slik: «Du blir ensom og syk av å gå hjemme. Du savner jo den voksenkontakten. Det er det med å være en del av samfunnet, ikke bare være på utsiden». Samtidig er det vanskelig å ta initiativ til kontakt med nyktre mennesker: «Man kan ikke bare gå bort å si hei skal vi leke, liksom». En forteller slik om ensomheten før han fikk jobb og møtte nye kolleger:

«Alle mine venner var narkomane, og når jeg nå plutselig skal bli nykter, så kjenner jeg ingen. Vennekretsen min er blitt veldig liten. Så det er ikke så mange jeg kan ringe til og si hei. Det er jo egentlig ingen. Så derfor syntes jeg det har vært veldig allright å komme i jobb og møte andre nyktre mennesker».

Å ha en partner kan også hjelpe til med etableringen av nytt nettverk. En deltaker forteller om fordelene ved å ha en nykter kjæreste og gjennom denne få ny omgangskrets.

E. Endret syn på seg selv

I første fokusgruppe er deltakerne først og fremst opptatt av å framheve sitt eget bidrag i endringsprosessen de har gått gjennom. De forteller om egne store prestasjoner i jobbsammenheng og hvor mye de har «løftet seg selv opp etter håret» for å komme ut i jobb. Støtten de har fått fra SKBD synes for eksempel å være av svært underordnet betydning. Underveis i prosessen ser det imidlertid ut som de nyanserer framstillingen av eget bidrag og av bidraget fra SKBD. De framhever hvor mye hjelpen og støtten fra FRI/SKBD har betydd for deres utviklingsprosess, og de reflekterer over hvordan de «skrøt av seg selv» i første fokusgruppe. Dette kan forstås som at de har utviklet en større evne til å se seg selv mer i sammenheng med andre – og evne til å bry seg mer om andre.

I siste fokusgruppe og i rundbordskonferansen framhever deltakerne at de er i ferd med å få et nytt syn på seg selv. Det kan forstås som at de er på vei bort fra et selvbilde som «outsider» til å se seg selv som en vanlig lønsmottaker som alle andre. Men det å endre selvbilde er en modningsprosess som tar tid. En sier det slik: «Det handler om å få et annet syn på seg selv. Jeg gikk glipp av en del av modningsprosessen som jeg må ta igjen nå». En annen poengterer at det er utfordrende å endre syn på seg selv: «Jeg sliter litt med det, å snu bildet av meg selv». Det kommer også fram at det trigger eksistensielle spørsmål om hvem man er:

«Det er uvant å se seg selv som man er nå, jeg vet ikke helt hvordan jeg skal være. Hvem er jeg?.. Men det er uvant å være den jeg er nå. Jeg har jo andre verdier nå og har vokst mye som person. Gjør og tenker ting jeg ikke hadde gjort før. Jeg reagerer også annerledes på jobben».

De utdyper at prosessen med å endre eget selvbilde også handler om faktorer som å ha rutiner, sette seg mål, vise interesse for å jobbe og ta ansvar.

4.0 Funn om de ansattes erfaringer med «Ut i jobb»

Analysen av datamaterialet fra intervjuene med de ansatte resulterte i tre tema med undertema. Det første temaet var 1. De ansattes tenkningsgrunnlag med undertemaene A. Tilnærming til deltakerne og B. Ansatte med egenerfaring skaper tillit og fortrolighet. Det andre temaet var 2. De ansattes arbeidsmåter med undertemaene A. Oppgaveorientert tilnærming, B. Oppfølging som trinnvis prosess, C. Å være tett på, D. Støtte til å etablere et hjem, E. Støtte til å stå i et arbeidsforhold og F. Motivasjon til å etablere gjeldsordning. Det tredje temaet var 3. Samarbeid med bedriftene med undertemaene A. Dialog med bedriftsledere og B. Trepartsavtalen.

4.1 De ansattes tenkningsgrunnlag

A. Tilnærming til deltakerne

De ansatte er opptatt av å vise forståelse for, aksept og innlevelse i deltakernes situasjon. De ønsker å støtte dem til å få et verdig liv uten rus. Det er også slående hvilket engasjement og entusiasme de viser for jobben sin.

De ansatte gir uttrykk for en klar ressursorientering overfor deltakerne. De formidler en tro på dem og en vilje til å se muligheter og det positive hos den enkelte. «Det er guts i folk som vi ikke vet på forhånd». «De blir møtt med sin historie og alt blir forstått og sett på som en ressurs». Til tross for vanskeligheter, er det muligheter for et annet liv, mener de ansatte. Samtidig er de realistiske; de har en forståelse for at det å etablere et rusfritt liv er ingen dans på roser. Det kan være en lang vei å gå for mange. Flere peker på betydningen av å forstå og vise ydmykhet for deltakernes stolthet og usikkerhet knyttet til å leve et rusfritt liv og til å være i ordinært arbeid.

De ansatte framhever at hensikten med arbeidet deres er å styrke deltakerne til på sikt å mestre hverdagen, klare å ha en jobb og leve et liv uten rus. De benytter uttrykket «istandsetting av deltakerne» når de utdyper hensikten med arbeidet de gjør. Begrepet «istandsetting» kan imidlertid gi assosiasjoner til en teknisk /overfra og nedad-tilnærming til deltakerne, noe de ansatte på ingen måte har. Uttrykket istandsetting kan forstås som styrking av deltakerne og empowerment.

B. Ansatte med egenerfaring skaper tillit og fortrolighet

Å ha ansatte med egenerfaring ses som en viktig ressurs i arbeidet med å få folk i jobb. Et sentralt premiss er troen på at man hjelper seg selv ved å hjelpe andre. Dessuten bidrar ansatte med egenerfaring til å skape fortrolighet og tillit hos deltakerne. En sier det slik:

«Jeg tror at med en gang de vet det har vært på samme måte for meg, som det har vært for dem, så blir samtalen litt annerledes. Blir mer tillit med en gang. Språket er helt annerledes ute. Og det blir ikke så nærtagende. For skal du få en sånn belæring fra en på andre siden av pulten; «du skal gjøre sånn og sånn», så blir det vanskelig. Da blir det en type autoritetsgreie på det, i tillegg».

De ansatte mener at egenerfaring legitimerer deltakernes opplevelser, og ansatte med egenerfaring kan konfrontere uten at det blir konflikt. Ansatte med egenerfaring har en insiderforståelse for språket og kulturen på gata og i det kriminelle miljøet. De kan dele av egne erfaringer og si «jeg har vært der». Det gjør at de kan samtale direkte om problemer og utfordringer på en annen måte, for eksempel om løgn og selvbedrag hos deltakerne.

Samtidig kan ansatte med og ansatte uten egenerfaring utfylle hverandre, fordi de har ulike ståsted: «Petter og jeg har veldig forskjellig tilnærming, han kan røske litt mer i folk fordi han selv har gått veien». Egenerfaring hos kolleger gjør det også lettere for fagfolk uten egenerfaring å forstå hvordan deltakernes hverdag arter seg.

Ansatte med egenerfaring kan i større grad peke på muligheter og vise at det går an å få et annet liv. Hvis de for eksempel har vært igjennom lange fengselsdommer selv, kan de skape håp ved å fortelle om egne erfaringer med komme seg videre. De kan vise i praksis at det går an å bli kvitt gjelda, få en jobb, leve et vanlig liv. De kan gå foran som et godt eksempel og formidle håp og tro på at endring er mulig. Dette bekreftes også av ansatte uten egenerfaring: «jeg ser at de som har erfaring sitter som et bevis på at dette lønner seg; dette kan gå bra». For ansatte uten egenerfaring bidrar erfaringene til ansatte med egenerfaring til læring om hvordan veien framover kan arte seg for deltakere. Ansatte uten egenerfaring får motivasjon til å jobbe med deltakerne «fordi det viser veien mot bedring, det viser håp og muligheter».

4.2 De ansattes arbeidsmetoder

A. Oppgaveorientert tilnærming

De ansatte tilstreber å ha en helhetstenkning i arbeidet med deltakere. De framhever at de har fokus både på bolig, arbeid, økonomi og nettverk. Tilnærmingen de jobber etter, kaller de «oppgaveorientert tilnærming». De hevder at den er inkludert i alt de gjør. Det dreier seg om å samarbeide med deltakerne om alle typer aktiviteter og om å gjøre aktiviteter sammen. Det kan være å arbeide sammen i kantina eller på ulike jobboppdrag. Det kan være å dra på fisketur sammen. Det kan være den gode samtalen om alt fra hverdagslige tema til mer alvorlige, eksistensielle tema. Den oppgaveorienterte tilnærmingen handler også om å skape hverdagssituasjoner for den enkelte deltaker knyttet til det å ha en jobb – eller til det å komme

ut i jobb. De ansatte fokuserer på situasjoner som folk må lære å mestre; som å stå opp, møte til fast tidspunkt, utføre oppgaver som må løses, lære å ta imot ordre, planlegge hverdagen og det som skal skje framover.

B. Oppfølging som en trinnvis prosess

De ansatte beskriver oppfølgingen av deltakerne som en trinnvis prosess på veien mot ordinært arbeid:

Trinn 1: Lavterskel-arbeidstrening på aktivitetskafeen, vaktmestertjenesten eller bruktbutikken i SKBD. Her trener deltakere på oppmøte og på å være edru. Det foregår ingen kartlegging, men det utarbeides en såkalt «ufarlig plan» sammen med deltaker. De ansatte erfarer at dette trinnet fungerer som en svært viktig startprosess for mange deltakere. Her skapes trygghet og motivasjon hos deltakerne for å fortsette veien videre fram mot arbeidsliv og rusfrihet.

Trinn 2: Deltakerne går inn i en attføringsordning finansiert av NAV, for eksempel i SKBD egen attføringsbedrift «KB utvikling». «KB utvikling» er en liten attføringsbedrift som skreddersyr individuell tilpasning inn mot målgruppen i prosjekt «Ut i jobb». Arbeidsveileder kartlegger arbeidsevne, og deltakerne får arbeids-avklaringspenger.

Trinn 3: Her er fokus på å styrke deltakerne til å komme ut i jobb i det ordinære arbeidslivet og klare å stå i jobben.

Samtidig presiserer de ansatte at deltakerne ikke må følge de ulike trinnene obligatorisk. Det er stor grad av fleksibilitet og individuelle tilpassinger knyttet til hvordan trinnene følges av den enkelte deltaker. Prosessen styres først og fremst ut fra den enkeltes situasjon og egne mål og ønsker, rusavhengighet/rusfrihet, tidligere arbeidserfaring etc.

C. Å være tett på

De ansatte er opptatt av å tilby tett oppfølging av deltakerne. De forteller om ordninger som går langt ut over «2 timer i uka» oppfølging. (En forståelse av tett oppfølging i kommunale og statlige instanser kan være oppfølging 2 timer i uka). Mens i SKBD definerer de ansatte tett oppfølging som oppfølging 24 timer i døgnet året rundt, spesielt kvelder, helger og ferier. De poengterer viktigheten av personlig kontakt, tett dialog og stor grad av tilgjengelighet: «vi er jo på disse menneskene nesten hele døgnet». De ansatte er spesielt opptatt av å følge opp deltakerne i sårbare faser/overganger som ettermiddager, helger, ferier, aktiviteter, bytte av bolig osv. Slike overganger kan være ekstra utfordrende for deltakerne.

De ansatte legger også vekt på å etablere kontakt med deltakerne i konkrete situasjoner som ved morgenkaffen, før leggetid, på egenutviklingsskolen, i bilen på jobb. I slike situasjoner får de anledning til å utvikle nære relasjoner til deltakerne. Da får deltakerne mulighet til å trene på å utvikle nære relasjoner til noen de kan bli kjent med og trygge på. De ansatte kaller det for «korrigerende relasjonelle erfaringer».

I tillegg til hyppige støttesamtaler knyttet til det å være i et arbeidsforhold og boligoppfølging, legger de ansatte opp til ytterligere muligheter for kontakt. Gjennom de mange tilbudene SKBD har, skapes det arenaer som gir anledning til kontakt og prat nærmest 24 timer i døgnet.

D. Støtte til å etablere et hjem

De ansatte ser bolig som en nødvendig forutsetning for å ha en jobb. «Uten bolig, ingen base, ingen rutiner». De ser det som avgjørende at deltakerne har et hjem å gå til etter jobb, et hjem med en adresse. Et hjem har med trygghet å gjøre, framhever de. De peker på utfordringene mange deltakere har med å skape seg et hjem som oppleves personlig og trygt. Mange mangler trening i å bo, og det kan være utfordrende og ensomt å komme hjem etter jobb med lange kvelder og helger uten nettverk. Derfor legger de ansatte stor vekt på oppfølging i boligen. De tilstreber å fungere som et oppsøkende nettverk av støttepersoner som bryr seg om den enkelte, som ser dem og er tilgjengelige. De kan også fungere som kontrollør dersom deltakeren ønsker det.

De ansatte framhever at trening til å bo i egen bolig også følger en viss grad av trinnvis tilnærming. Først tilbyr de treningsbolig med tett døgnbemannet oppfølging, deretter pilotleilighet med tett oppfølging en periode. Til sist settes fokus på å flytte ut i leilighet på det ordinære leiemarkedet eller kjøpt gjennom Startlån. Deltaker får oppfølging i boligen etter behov.

E. Støtte til å stå i et arbeidsforhold

De ansatte arbeider mye med å forberede og veilede deltakerne knyttet til det å komme ut i jobb og til å stå i jobben. De fokuserer på tema som det å være ny på jobben, om realiteter og sosiale koder på arbeidsplassen og hvordan forstå kodene og forholde seg til dem. De fokuserer på væremåter i møte med kolleger og sjefer og om hvordan ta imot og tåle kritikk. De snakker også med deltakerne om frustrasjoner knyttet til å takle fristelsen til å begynne å ruse seg igjen.

De ansatte kaller det «rus-suget», og de snakker mye med deltakerne om «hvordan takle suget når det kommer».

I fokusgruppa gir de ansatte eksempler på samtaler med deltakere som opplever usikkerhet når «det butter imot», når de for eksempel har blitt korrigerert av sjefen og blitt så lei seg at de uteblir fra jobben. Noen deltakere mangler tillit til arbeidsgiver og kan oppleve det som en stor mistillit å ikke få nøkkel til arbeidsplassen. Slike tema sees som svært sentrale å sette ord på og bearbeide, for at deltakerne ikke skal miste motivasjonen og utebli fra jobben.

F. Motivasjon til å etablere gjeldsordning

De ansatte ser på deltakernes gjeld som en stor utfordring. Det å ha gjeld er demotiverende og handlingslammende. Mange deltakere klarer ikke å ta tak i gjelda og blir overveldet og nedfor av gjeldsbyrden. Da kan de fort bli borte fra jobben og falle tilbake til gammel rusadferd. Derfor er de ansatte opptatt av å finne praktiske løsninger sammen med deltakerne for å løse gjeldsproblemene. Ofte må de være direkte «hands-on» og hjelpe deltakerne med å ringe og skrive brev til kreditorer, gjeldsbyråer etc – eller gjøre det for dem mens de sitter sammen. De ansatte har inntrykk av at mange deltakere er skeptiske til gjeldsordningen. De må si fra seg uføretrygda når de får jobb, og en gjeldsordning varer i 5 år. Men de ansatte presiserer at deltakere som inngår gjeldsordning, sitter igjen med en inntekt det går an å klare seg greit på. De ser det som en stor og viktig del av oppfølgingen for å få folk ut i jobb, å motivere dem til å inngå gjeldsordninger. De forbereder deltakerne på hva de kan forvente, prøver å forstå deres frustrasjon og holde en løpende og åpen dialog om temaet gjeld. De peker på at det beste tidspunktet å ordne gjeldsproblemer på, er før deltakerne kommer ut i jobb.

4.3 Samarbeid med bedriftene som deltar i prosjektet

A. Dialog med bedriftsledere

Ansatte fra SKBD vektlegger å gå i dialog med bedriftene for å motivere dem til å ta imot deltakere med rus- og soningsbakgrunn. En viktig side ved dialogen er å appellere til bedriftene om å engasjere seg i sosialt arbeid og ta et samfunnsengasjement. «Viktig at de er klar over at det er litt sosialt arbeid over dette, at de yter en goodwill overfor en marginalisert gruppe mennesker». De ansatte i SKBD framhever at et slikt samfunnsengasjement kan være samlende og styrkende for bedriften. Ved å ta imot folk med hull i cv'n, viser de samfunnsansvar i praksis. De gir flere gode eksempler på konstruktivt samarbeid med bedriftene: «Nå driver de sosial

jobbing med deltakere våre for å få dem videre sammen med oss. Nå bruker de ressurser på det og går inn i det, de engasjerer seg og følger mer personlig opp».

For å lykkes i dette arbeidet, er det viktig å ha en god dialog med bedriftseierne, holde seg informert om hva som foregår i bedriften og være et bindeledd mellom SKBD og bedriften, poengterer de ansatte. Det er også viktig å forklare bedriften om utfordringene deltakerne står oppe i som gruppe.

B. Trepartsavtalen

Trepartsavtalen dreier seg om samtalemøter mellom deltaker i prosjektet, ansatt fra bedriften og en ansatt fra SKBD, såkalte «trekantsamtaler». Hensikten er å følge opp den enkelte deltaker på best mulig måte slik at han /hun klarer å bli i jobben. Trepartsavtalen sees av de ansatte i SKBD som avgjørende for at opplegget skal fungere. Her klargjøres de tre partenes forventninger, for eksempel hvor tett oppfølging den enkelte deltaker skal ha. Dette skrives ned i en avtale.

Praktiske problemer som oppstår underveis, kan tas tak og drøftes i slike trekantsamtaler, framholder de ansatte. En gir et eksempel på hvordan han fungerte som mekler i et trepartssamarbeid og påvirket hvordan bedriften kunne legge mer til rette for deltakeren. På bakgrunn av slike samtaler erfarer de ansatte at bedriften ofte engasjerer seg mer i deltakerne og følger dem mer opp.

5.0 Funn om bedriftsledernes erfaringer med «Ut i jobb»

Analysen av datamaterialet fra intervjuene med bedriftslederne resulterte i tre tema med undertema. Det første temaet var 1. Motivasjon for å ta imot folk fra SKBD med undertemaene A. SKBD gode omdømme, B. Samfunnsengasjement og C. Motiverte personer fra SKBD. Det andre temaet var 2. Samarbeid med avklarte ansvarsforhold med undertemaene A. Klare forventninger og avtaler og B. Betydningen av trekantsamtaler. Det tredje temaet var 3. Å bry seg om de ansatte.

I dette kapitlet blir deltakerne fra prosjekt «Ut i jobb» omtalt som Ut i jobb-ansatte. Bedriftslederne som har deltatt i intervjuene omtales dels som informanter og dels som ledere.

5.1 Motivasjon for å ta imot folk fra SKBD

A. SKBD`s gode omdømme

Alle informantene gir uttrykk for at de har stor tillit til SKBD. En forteller at han tidligere hadde samarbeidet med SKBD, og på bakgrunn av gode erfaringer ville han delta i dette prosjektet. For alle informantene er det tydelig at SKBD innebærer et kvalitetsstempel, trygghet og gode verdier. SKBD er kjent for å ha et rykte om å gjøre en god jobb, mener informantene. Derfor ønsker de å støtte opp under det SKBD gjør. En sier det slik: «Bymisjonen i Drammen gjør en så vanvittig god jobb, dere har en veldig ryggrad å komme med».

B. Samfunnsengasjement

Lederne begrunner sin motivasjon for å ta imot folk fra SKBD med et samfunnsengasjement. De mener det har med verdisyn å gjøre, og de ønsker å gi folk muligheter til å fungere i arbeidslivet og bety noe for samfunnet. Som en sier:

«Vi vil være med på noe som har med helt andre verdier å gjøre. Vi vil sette fokus på litt andre ting enn salg av varer og tjenester og store budsjetter. Vi vil strekke ut en hjelpende hånd. Det er flere og flere mennesker der ute som ser at her er det et samfunnsansvar man må ta».

Informantene gir også uttrykk for en holdning om at alle mennesker fortjener en sjanse til å rette opp gamle feil og legge det gamle bak seg. Uttrykk som «ingen er bare det du ser» og «man vet ikke hvordan folk er, før man har prøvd», blir benyttet. En framhever at de har fokus på her og nå situasjonen på jobben, ikke personens bakgrunn. For ham er det viktig å gi folk muligheten til å bli ferdig med det som har vært.

En leder framhever at å være med i prosjekt «Ut i jobb» kan bidra til at deres ansatte blir stolte av arbeidsplassen sin. Samtidig blir det framhevet at en forutsetning for at bedriften kan ta inn ansatte med «broket fortid», er at bedriften har en grei økonomisk situasjon.

C. Motiverte personer fra SKBD

Informantene opplever at de får arbeidstakere fra prosjekt «Ut i jobb» som har gjennomgått en utviklingsprosess og er motiverte for å jobbe. Informantene ser det som en stor fordel at de har prøvd seg i arbeidslivet på forhånd gjennom arbeidstreningsoppleggene i SKBD. Informantene erfarer at de som kommer derfra, er folk som har tatt tak i livene sine. En sier det slik: «De som er fra «Ut i jobb», er på en måte mye mer mentalt klare enn veldig mange andre». Informantene forteller om erfaringer med Ut i jobb-ansatte som er svært arbeidsomme, engasjerte og lojale. En forteller om en kvinne han måtte dempe ned fordi hun jobbet mye mer enn forventet, og han ble bekymret for at hun skulle bli sykemeldt.

5.2 Samarbeid med avklarte ansvarsforhold

A. Klare forventninger og avtaler

Informantene er opptatt av at forventningene i samarbeidet med Ut i jobb-ansatte og med veilederne deres fra SKBD må tydeliggjøres og kommuniseres: «Man må ha helt klare forventninger til hverandre alle veier. Det må være helt tydelig hvordan det skal være». De setter også pris på at veilederne fra SKBD og Ut i jobb-ansatte er ærlige om hvordan situasjonen er for den enkelte. En informant ønsker at det skal være mulig å snakke åpent om tema som «hull i cv'n», slik at den Ut i jobb-ansatte og leder i bedriften kan ha et avklart forhold til utfordringer som kan oppstå. Da vil det også være mulig å forebygge framtidige problemer.

Å ha mulighet for «retur» av Ut i jobb-ansatte hvis arbeidsforholdet skulle «skjære seg», vektlegges av alle informantene. Hvis arbeidsforholdet ikke fungerer på grunn av rus, og bedriftslederen opplever at han ikke kan gjøre mer for vedkommende, er det viktig at den Ut i jobb-ansatte kan returnere til SKBD. Avklaring av slike forhold bør gjøres på forhånd, framhever informantene. De mener det er tryggere å ta inn Ut i jobb-ansatte enn for eksempel NAV-ansatte fordi det i SKBD er mulighet for retur. «Man må kunne si at nok er nok når det ikke fungerer, og det må være greit», poengterer en. Fra andre instanser opplever de at det er

større press om å beholde folk de har tatt imot, selv om arbeidsforholdet ikke fungerer. En sier det slik:

«Vi har begynt å si nei til alt som har med NAV og praksisplasser å gjøre, fordi vi har hatt mange dårlige erfaringer med dem. Noe av den dårlige erfaringa går på nettopp det som jeg setter pris på med Bymisjonen, det der med avgang hvis ting ikke fungerer. Så opplevde jeg da at NAV var veldig sånn at vi måtte prøve mer, måtte prøve mer, måtte prøve mer. Da sitter vi som arbeidsgivere med problemet og utgiften egentlig, når ting ikke fungerer. Det *er* veldig slitsomt og *enormt* ressurskrevende».

Informantene er opptatt av at de har en trygghet for og tillit til at SKBD ivaretar utfordringer underveis. En er opptatt av at de har ulike roller og at det er viktig med rolleavklaring. Alle framhever det positive i å være sammen med SKBD om ansvaret for de Ut i jobb-ansatte.

B. Betydningen av trekantsamtaler

Informantene forteller om gode erfaringer med å ha jevnlig møter mellom Ut i jobb-ansatte, arbeidsgiver og veileder fra SKBD. Slike trekantsamtaler sees som et viktig verktøy for å få arbeidsforholdet til å fungere og for at det skal kunne vare over tid. I disse møtene kan de tre partene avklare forventninger til hverandre. De kan gjøre avtaler som skrives ned og følges opp jevnlig. I trekantsamtalene kan man samtale om arbeidsplassens sosiale regler, om hvordan deltakeren har det på jobben og ta opp utfordringer som mistanke om rus. Informantene verdsetter også at ansatte fra SKBD er lett tilgjengelige utenom trekantsamtalene og at de raskt stiller opp når noe er problematisk.

En informant gir uttrykk for at det er en stor utfordring å ikke forstå signaler fra de Ut i jobb-ansatte om eventuelt rusbruk. Han ønsker seg mer kunnskap om rus for å kunne fange opp at noen ruser seg. Han etterlyser også tettere kontakt med veilederne i SKBD og ønsker melding fra dem dersom en Ut i jobb-ansatt begynner å ruse seg. Da kan lederen raskere ta opp problematikken.

5.3 Å bry seg om de ansatte

Bedriftslederne gir alle uttrykk for at de bryr seg om de Ut i jobb-ansattes ve og vel. Flere forteller at de er opptatt av å lytte og vise interesse:

«I forhold til det psykososiale, så prøver vi jo å se dem og spørre: ”Hvordan har dere det nå?” Ser vi at det ikke er helt greit, så tar vi en prat og hører hva som ikke fungerer

og prøver å få gjort noe med det. Så vi har jo dialogen, og den opplever vi er viktig. Det der å se dem, at de blir hørt».

Noen av informantene opplever at Ut i jobb-ansatte ofte er redde for ikke å være gode nok i jobben. «De er livredd for å feile, de føler at de har så mye å bevise». Derfor ser de det som viktig å viser forståelse for deres situasjon og støtte vedkommende gjennom utfordringene. Det å ha en kontaktperson i bedriften blir vektlagt. En de kan bli trygg på som vil dem vel og som kan støtte dem og har forståelse for deres prestasjonsangst og «prøving og feiling».

Samtidig framhever informantene at det ikke skal tas spesielle hensyn til de Ut i jobb-ansatte, de skal ikke «dulles med». De er ansatt på lik linje med alle andre, og de skal behandles som alle andre. De skal ikke ha spesielle tilpasninger, mener informantene, men gis mulighet til å bli en del av gjengen som alle andre.

6.0 Drøfting av funn ut fra deltakernes perspektiv

Hensikt med studien var å undersøke hvilke faktorer som bidro til at deltakerne i prosjektet kom seg ut i ordinært lønnsarbeid og klarte å beholde jobben over tid. I dette kapittelet vil disse faktorene drøftes basert på funn fra deltakernes erfaringer med prosjekt «Ut i jobb». Funnene blir diskutert i lys av recoverytenkning og helse- og velferdspolitiske føringer. Drøftingen organiseres etter de fem elementene i recoveryprosessen som ble presentert i innledningen.

6.1 Recoveryprosesser

Forskningsresultatene om deltakernes erfaringer viser at livene deres har endret seg i positiv retning, noe som kan forstås som recoveryprosesser. Deres erfaringer med å ha fått en tilfredsstillende boligsituasjon, jobb og orden på økonomien, kan forstås som sosiale recoveryprosesser (Borg 2009, Borg mfl. 2013). I følge Borg mfl. (2013) dreier et sosialt perspektiv på recovery seg om hverdagspraksis med fokus på samfunnsforhold, levekår og sosiale prosesser. Endringene i livene til deltakerne dreier seg nettopp om at de har fått bedre levekår, meningsfulle aktiviteter gjennom jobb og flere sosiale arenaer å forholde seg til. Disse forholdene beskrives som å ha stor betydning for recoveryprosessen (Borg 2009, Borg mfl. 2013).

Deltakernes erfaringer bekrefter også at å ha egen bolig er en forutsetning for å komme i jobb. Å ha sin egen bolig og klare å bo der, danner en basis for å etablere et hverdagsliv og orientere seg mot arbeid, utdanning og tilhørighet i et fellesskap (Andvig & Hummelvoll 2015, Denney, Tewksbury & Jones 2014, Gonzalez & Andvig 2015).

6.2 Større kontroll i eget liv

Forskningsresultatene framholder at deltakerne har fått større kontroll over eget liv etter at de fikk jobb. De har i hovedsak sluttet å ruse seg. De greier å følge opp jobben, og de har fått andre holdepunkter i tilværelsen gjennom egen bolig og deltakelse i aktiviteter, både i og utenfor SKBD. Rutiner ser ut til å ha stor betydning for opplevelsen av kontroll på livet og for klare å være i jobb. Samtidig hjelper jobben dem å strukturere hverdagen og gir opplevelse av mestring. Gjennom arbeidstreningsopplegget i FRI ligger det også en tydelig struktur som hjelper deltakere å forholde seg til faste rammer og rutiner som er nødvendig trening på veien mot å fungere i ordinært arbeid. Denne strukturen bidrar også til å hjelpe folk ut av isolasjon,

gjenskape døgnrytme og lage rammer i livet som tidligere har vært ustabil. Denney mfl. (2014) rapporterte at å etablere rutiner i hverdagen, var den viktigste kampen løslatte måtte ta når de skulle etablere et liv utenfor fengsel.

Å håndtere hverdagen har nær sammenheng med mestring. Funnene viser at deltakerne var opptatt av å klare daglige utfordringer som å stå opp om morgenen og komme seg på jobb, gjøre opp gjelda og ha et sosialt liv. Det gir mestringsopplevelse og styrker selvfølelsen. Flere av deltakerne brukte nettopp begrepet mestring når de fortalte om det nye livet med jobb og uten rus. Antonovsky (1985) peker på at mestring styrkes gjennom et samspill mellom personen og omgivelsene, knyttet til f.eks. arbeid, familie, venner og samfunnet for øvrig. Han framholder at økt psykisk helse innebærer å bevege seg langs et kontinuum i retning av kreativ utvikling og vekst, der en bruker sin følelsesmessige energi på en konstruktiv måte, opplever glede og utvikler gjensidige relasjoner til andre.

Funnene i denne studien tyder på at det å ha jobb virker positivt inn på den psykiske helsa og reduserer rusbruk. Deltakerne har fått nye aktiviteter og strategier i hverdagen sin. De har fått større kontroll over livet og funnet mening. De lever et liv mer i tråd med egne ønsker og drømmer (Borg mfl 2013). Borg (2009) og Borg & Kristiansen (2008) peker på at arbeid har en grunnleggende betydning i våre liv. Å være i arbeid eller delta i arbeidsrelaterte aktiviteter, ses på som et gode og som noe verdifullt. Det representerer en kilde til egenverd, følelse av kontroll og kompetanse. Når man har et arbeid å gå til, er man noe i kraft av dette. Å møte forventninger fra andre om at man klarer arbeidsoppgaver og at man fungerer i ulike sammenhenger, framstår som betydningsfullt i recoveryprosesser og er med på å gi livet mening (Borg og Kristiansen 2008).

Forskningsresultatene synes å bekrefte at det er positive sammenhenger mellom helse, livskvalitet og arbeid. Dette er i tråd med den helsefremmende forståelsen i Ottowacharteret (Helsedirektoratet 1987) som framhever at materielle vilkår som bolig, økonomi, arbeid og sosial tilhørighet stimulerer til økt livskvalitet og bedre helse. Denne tenkningen innebærer et sosialt perspektiv på helse der fokus settes på personenes ytre livsbetingelser, framfor på individuelle avvik og diagnoser.

Deltakernes beskrivelser bekrefter at de opplever å få støtte og veiledning på veien til å komme ut i jobb og til å klare å bli der. Beskrivelsene dokumenterer at de får støtte fra ansatte som tar utgangspunkt der den enkelte er, som bistår dem ut fra en ressursorientering og som har en

helhetsforståelse for den enkeltes situasjon. Støtten deltakerne beskriver å få, er i samsvar med Oppfølgingsplan for arbeid og psykisk helse (2013-2016) som fremhever at samarbeid, dialog, helhetstenkning og respekt for menneskets iboende ressurser, skal vektlegges.

Det er også viktig å framheve at støtten deltakerne opplever å få, foregår i nært samarbeid mellom den enkelte deltaker, ansatte i prosjektet og støtteperson(er) fra arbeidsplassen. I denne prosessen er det deltakerne selv, deres ønsker og mål som står i fokus. De har definert sine utfordringer og funnet løsninger i samarbeid med de ansatte. En slik strategi framheves av Helsedirektoratet (2014) som avgjørende for at empowerment skal finne sted. Veilederen framhever nødvendigheten av å bygge på personens ressurser, der de blir vist tillit til å ha makt og autoritet til å gjøre endringer i eget liv for å bidra til myndiggjøring og gjenvinning av kontroll.

Deltakernes erfaringer med oppfølgingen viser betydningen av å få sosial støtte og praktisk veiledning for å klare hverdagen. Behovet for sosial støtte i prosessen med å etablere et nytt liv samsvarer med funn hos Denney mfl. (2014). Forfatterne fant at tidligere straffedømte først og fremst ønsket seg emosjonell og sosial støtte når de skulle etablere seg utenfor fengselet. De trengte en mentor som kunne veilede dem i hverdagen til å ta ansvar knyttet til egen livsstil og adferd. De trengte veiledning i praktiske gjøremål som måltider, klesvask, bruk av pc, betaling av regninger etc. Behovet for denne typen støtte er også i tråd med funn rapportert hos Andvig & Hummelvoll (2015).

6.3 Håp og optimisme med tanke på fremtiden

Deltakernes erfaringer rapporterer om drømmen om å leve et vanlig liv. Denne drømmen ser ut til å være en viktig motivasjon for å bli nykter og få seg jobb. Deltakerne uttrykker glede og stolthet over å nå målene sine. Håpet om å klare å leve et vanlig liv holdes dessuten levende gjennom støtte fra ansatte i FRI/SKBD og fra bedriften. Håp og drømmer har stor betydning for recoveryprosessen hos personer med rusproblemer (Deegan 1988). Det dreier seg om å finne fram til det positive, det som kan fremme håp og stimulere personens mål og drømmer. Vissheten om støtte fra ansatte som ser muligheter og potensialer framfor problemer, har stor betydning for å gi næring til håpet og er i samsvar med funn hos Sælør, Ness & Semb (2015) og Jonassen & Borg (2013). Både gjennom å være i jobb og ved å delta i det sosiale felleskapet i SKBD, kan deltakerne se at andre kommer seg og fungerer bedre. Dette gir også håp om at en selv kan komme dit (Sælør mfl. 2015, Slade 2015).

6.4 Å utvikle en ny sosial identitet

Prosessen deltakerne har gått igjennom for å komme ut i ordinær jobb, kan forstås som det å utvikle en ny sosial identitet. Å få seg en jobb dreier seg om å bli inkludert og ta tilbake sin plass i samfunnet, få en egenverdi, nytt selvbilde, eget ståsted og egen identitet.

Forskningsresultatene understreker hvilke utfordringer deltakerne står overfor når de skal håndtere hverdagens krav. Det dreier seg om å lære seg hvordan de skal fungere i en jobb og tilhøre normalen. Ifølge Slade (2015) kan slike prosesser forstås som å etablere en ny identitet utenom det å være rusavhengig. Det innebærer også å utvikle en identitet der en orienterer seg mer mot andre og utvikler større sosial kompetanse.

Å utvikle ny sosial identitet innebærer også å endre livsstil. Endring av livsstil og personlig utvikling og vekst tar tid. Deltakerne jobber med å skaffe seg ny sosial kapital gjennom opplæringsperioden i SKBD og gjennom å delta i arbeidslivet. Å endre livsstil innebærer både det å øve seg på å leve et vanlig liv, drøfte ulike tema fra hverdagen og jobbe sammen med andre. Å få tilbakemeldinger og korreksjoner fra andre ser også ut til å være viktig. Det innebærer å lære nye regler og koder for hvordan man skal leve og oppføre seg i samvær med andre. Denne typen læring rapporterer Halushka (2015) som avgjørende for å komme ut i jobb.

Vi ser det som avgjørende at deltakerne i «Ut i jobb» får konkret veiledning knyttet til å lære arbeidsplassens sosiale koder og til å avlære koder fra fengselslivet/ruslivet (Sandberg og Pedersen 2010, Haluschka 2015). De fleste av deltakerne har soningskompetanse. Det er ferdigheter som er lite verdsatt i samfunnet utenfor fengselet (Bostrøm 2012). Andre idealer og koder gjelder i fengselskulturen enn ellers i samfunnet (Ugelvik 2010, Halushka 2015). Det samme gjelder det å tilhøre gatekulturen og selge stoff. Koder for hvordan man framstår som vellykket i gatekulturen, kan være å skryte av sine meritter som kriminell, av å tøffe seg, skremme andre etc. Å opparbeide seg et rykte som en «tøff type» kan være en positiv kapital i et miljø hvor slike verdier verdsettes. Men det kan gjøre det vanskelig å tilpasse seg kodene på en arbeidsplass. Her møter deltakerne andre koder som de må lære på nytt for blant annet å omgås kolleger, ledere etc. De må lære en helt ny kultur å kjenne. Med kun erfaringer fra språket og samværsformer i rusmiljøet og fengselslivet, er det nødvendig å lære hvordan man oppfører seg på arbeidsplassen.

6.5 Tilhørighet med andre og sosial inkludering i nærmiljøet

Tidligere rusavhengige som er blitt rusfrie, lever i en ”randsone” med stor grad av ensomhet, der fellesskapet er borte og de må starte på nytt (Evjen, Kielland & Øiern 2007). Erfaringene hos deltakerne i «Ut i jobb» bekrefter at det er viktig å arbeide med det sosiale nettverket til mennesker med tidligere rusproblemer. Rusfrie normer skal etableres på nytt, og det er en utfordring å finne rusfrie venner (Sandberg & Pedersen 2010, Uggen & Wakefield 2008). Deltakerne vektlegger sterkt betydningen av å være del av en annen type fellesskap gjennom jobben, og av muligheten til å få nye venner og bli kjent med sine arbeidskamerater. En deltaker satte stor pris på vennskapet til arbeidsformannen på jobben og inviterte ham i barnedåp til sin nyfødte.

Deltakernes erfaringer med å leve et rusfritt liv avdekker også en opplevelse av ensomhet. Opplevelse av ensomhet vitner om at det å slutte å ruse seg, i seg selv ikke er tilstrekkelig for å få et godt liv. Det er nødvendig å ha tilhørighet og en opplevelse av å være inkludert og del av et fellesskap. Blir man gående isolert og ensom uten kontakt med andre, er det lett å falle tilbake til rusmiljøet (Bø & Schiefloe, 2007, Denney mfl. 2014). Sandberg & Pedersen (2010) peker på at også for tidligere straffedømte er tilhørighet et viktig aspekt, og en av årsakene til at mange velger å forbli i et kriminelt miljø. Det er viktig å ha forståelse for at det er krevende å bygge opp et nytt rusfritt nettverk, skaffe seg nye meningsfylte aktiviteter og bli integrert i samfunnet.

Forskningsresultatene bekrefter at deltakerne opplever å få et alternativt nettverk gjennom SKBD. I dette miljøet kan de være vanlige folk som gjør vanlige aktiviteter i et inkluderende fellesskap. Å være i jobb sammen med vanlige mennesker styrker den sosiale identiteten og opplevelsen av å være alminnelig. Da opplever man seg også mer verdig (Andvig 2016). Borg (2009) poengterer at bedring foregår både i og utenfor profesjonelle arenaer. Å delta i aktiviteter på ordinære samfunnsarenaer som i arbeidslivet, stimulerer recoveryprosessen og ønsket om å få tilbake livet sitt.

6.6 Å finne mening og hensikt med livet

Datamaterialet rapporterer også om deltakernes opplevelse av ansvar og forpliktelse knyttet til jobben. De står på og yter mer enn forventet. Ansvarsfølelse og forpliktelse er ikke kvaliteter man vanligvis forbinder med denne målgruppa. Derfor er det spesielt viktig å framheve at også

personer med rus- og fengeselsbakgrunn har evne til ansvarsfølelse og vilje til endring (jfr. Andvig, Lyberg, Karlsson & Borg 2013).

Opplevelse av ansvar og forpliktelse kan knyttes til behovet for å oppleve at noen har behov for en og at en er til nytte. Det å være viktig og bety noe for andre har sammenheng med å oppleve mening. Opplevelsen av at livet er meningsfullt, er et sentralt moment i helsefremmende tenkning (Antonovsky 1985). Ness, Borg, Karlsson, Almåsbygg, Solberg & Torkildsen (2013) gjorde en studie om betydningen av meningsfulle aktiviteter i recoveryprosesser for mennesker med rusproblemer. De fant at meningsfulle aktiviteter bidro til personlig og sosial utvikling, kontinuitet og stabilitet i livet. Dessuten bidro meningsfulle aktiviteter til å få en meningsfull rusfri arena, og til å bli møtt med respekt og verdighet.

Deltakerne ser også ut til å oppleve arbeidstreningen som meningsfull. Oppgavene de får der synes å være meningsfulle og velegnet, og arbeidssituasjonen er tilrettelagt for den det gjelder på en fornuftig måte (jfr. Wangen 2010).

7.0 Drøfting av funn om de ansattes arbeidsmetoder

I dette kapittelet vil vi drøfte de ansattes beskrivelser av hvordan de arbeider med å få folk ut i jobb. Funnene drøftes ut fra helsefremmende tenkning, recoveryorientert tilnærming og helse- og velferdspolitiske føringer. I drøftingen fokuserer vi på de fire områdene De ansattes ressursorientering, Helhetlig tilnærming hos de ansatte, Å skape støttende systemer og SKBD's Ut i jobb-modell.

7.1 De ansattes ressursorientering

Forskningsresultatene fra denne studien dokumenterer en grunnleggende holdning hos de ansatte om at alle mennesker har kompetanse, ressurser og potensiale for vekst og utvikling. Deltakeren sees som ekspert på eget liv, og de ansatte formidler en tro på hans/hennes evner til å utvikle seg og få et meningsfullt liv til tross for de livsbelastningene personen strever med. En slik innstilling er i tråd med en recoverytilnærming hos de ansatte (Borg et al. 2013).

Å se muligheter og potensialer framfor problemer, bidrar til en håpefull praksis (Herrestad & Biong 2011). En slik praksis dreier seg om å lete seg fram til det positive, finne det som kan reise håp og stimulere personens mål og drømmer, noe oppfølgingen av deltakerne bar preg av. En slik oppfølging er også i tråd med en helsefremmende tilnærming. Å fokusere på ressurser og muligheter framheves i Helsedirektoratets (2011) retningslinje for arbeid med personer med ROP-lidelser. Helsedirektoratet peker her på at personens egne ressurser må støttes under hele forløpet på en slik måte at livskvaliteten bedres.

De ansattes beskrivelser dokumenterer også en grunnleggende innstilling hos de ansatte om at alle mennesker trenger meningsfylte oppgaver. Deltakerne møtes som folk med muligheter fremfor begrensninger og en tro på at de kan utvikle seg og få nødvendig støtte i sin recoveryprosess (Borg mfl. 2013, Karlson, Borg, Revheim & Jonassen 2013, Borg, 2009). Deltakerne bestemmer over egen utvikling og deltar etter evne i eget tempo. I prosjektet vektlegger de ansatte å utvikle sosiale ferdigheter og relasjoner gjennom felles arbeid og deltagelse i beslutningsprosesser.

Å ha ansatte med egenerfaring bidrar også til å styrke en ressursorientert og recoverybasert tilnærming. Ansettelse av kolleger med erfaring fra psykisk helse-/ rusutfordringer beskrives i forskningslitteraturen som en forutsetning for recoveryorienterte psykisk helse- og rustjenester (se bla. Borg mfl. 2013). Å ha ansatte med egenerfaring framheves også av Helsedirektoratet

(2014) som viktig for å styrke brukerperspektivet i tjenestene og fremme en recoveryorientert praksis. Ansatte med egenerfaring som kan møte deltakerne på deres egne arenaer, gjør det lettere å innrette hjelpen etter deres ønsker og behov (Olsø, Almvik & Norvoll 2014). Dessuten kjenner ansatte med egenerfaring gatekulturen og har gatekapital. Det kan lette dialogen med deltakerne. Dessuten bidrar det til at ansatte med egenerfaring har gode forutsetninger med å veilede deltakere i forhold til språk og adferd på arbeidsplassen.

7.2 Helhetlig tilnærming hos de ansatte

Vi vurderer det slik at den viktigste faktoren som bidrar til å få folk ut i jobb, er at de ansattes har en «person –i kontekst-tilnærming» overfor deltakerne. Det betyr at de har en helhetlig forståelse for sammenhengen i livet til den enkelte deltaker. Funnene dokumenterer hvordan de ansatte setter inn tiltak på alle områder av deltakernes liv der vedkommende har behov. Det gjelder de psykososiale, de materielle, de sosiale forholdene, samt kulturforståelse for arbeidslivet.

Forskningsresultatene dokumenterer at de ansatte hjelper deltakerne å få tilgang på rettigheter og offentlige tjenester som de ikke har turt eller orket å oppsøke på egen hånd. Slike tjenester er en forutsetning for å etablere og opprettholde et hverdagsliv som alminnelige mennesker. Melding til Stortinget Se meg! (2011-2012) poengterer nettopp at veien inn i rusproblemer ofte henger sammen med sosioøkonomiske faktorer som inntekt, utdanning og arbeid. Som funnene viser, er det for eksempel viktig å ta tak i deltakernes gjeld og etablere gjeldsordninger. Dette er å tråd med Meld. til St.tinget Se meg og Helsedirektoratet (2014). Begge dokumentene peker på at gjeldsbyrden hos rusavhengige kan være stor, både til formelle og uformelle kreditorer. De framhever at å etablere gjeldsordninger kan bety mye for den videre rehabiliteringen.

En annen styrke ved dette prosjektet, er at det er integrert i SKBD som organisasjon. Det arbeidet de ansatte gjør i prosjektet er del av et helhetlig tilbud i regi av SKBD. De mange tilbudene gjør at SKBD har mange baller å spille på og mye og variert kompetanse hos de ansatte som kan bidra. Det har mange og varierte tilbud, slik at hjelpen kan skreddersys og bygges tett rundt den enkelte. Det gir også muligheter for å finne aktiviteter og interesser som passer for hver enkelt.

7.3 Å skape støttende miljøer

Forskningsresultatene dokumenter at de ansatte arbeider oppsøkende og tett på deltakerne. De ansatte bidrar til å skape støttende miljøer rundt deltakerne, noe som framheves som sentralt i helsefremmende arbeid (Helsedirektoratet 1987). Den tette oppfølgingen har vært avgjørende for deltakernes utvikling til å klare å stå i jobben og gå fra prøvetid til fast ansettelse. Det tar tid å etablere kontakt og bygge trygge relasjoner basert på tillit og gjensidighet. Det er viktig å merke seg at mange deltakere har gått en lang vei gjennom de trinnvise tilbudene i SKBD til de har kommet ut i jobb. For noen opp mot ti år, for andre to til tre år.

Å ha tid til å bli kjent gjennom uformelt samvær er en forutsetning for å etablere, utvikle og fastholde en relasjon basert på trygghet og tillit. Trygghet og tillit er grunnelementene i alt hjelpearbeid (Borg & Kristiansen, 2008, Denhov & Topor, 2012). Når deltaker og ansatte jobber tett sammen for å utføre dagens oppgaver, etableres en gjensidig tillit og respekt som kan bidra til utviklingen av gode og viktige relasjoner som fremmer håp (Sælør mfl. 2015, Slade, 2015). Det er også avgjørende at deltakerne får emosjonell og praktisk støtte i hverdagen av sine veiledere. Blank mfl. (2011) og Denney mfl. (2014) rapporterer at slik støtte hjelper personen å fokusere og styrker motivasjonen for å jobbe.

Funnene viser også hvordan de ansatte veileder deltakerne i å styrke deres kulturelle kapital. Betydningen av at deltakerne får veiledning i hvordan de kan avlære gamle koder og lære nye koder for arbeidslivet bekreftes av Halushka (2015). Det bidrar til jobbmestring og til å bli inkludert i jobbfellesskapet. Slike tiltak kan sees som et viktig bidrag til å utvikle deltakernes personlige ferdigheter relatert til jobben. Å utvikle personlige ferdigheter ansees som viktig helsefremmende arbeid (Helsedirektoratet 1987). Å få veiledning i å forstå kulturelle koder på jobben er også i tråd med tiltak som Halushka (2015) beskriver. I Halushkas studie deltok folk med soningsbakgrunn i et tilbake til jobb-prosjekt der det ble arbeidet med å utvikle deres kulturelle kapital for å få bedre samhandlingen med ansatte på arbeidsplassen. De fikk undervisning om normer og kultur på arbeidsplassen, hvordan de skulle oppføre seg, kle seg og kommunisere med ledere og ansatte.

En annen viktig side ved det å skape støttende miljøer rundt deltakerne, er å etablere uformelle møteplasser for nettverksbygging. Det gjør SKBD etter vår mening på en forbilledlig måte. Både Helsedirektoratet (2014) og Stortingsmeldingen Se meg understøtter betydningen av uformelle møteplasser for personer med rusproblemer. Det gir dem muligheter til å etablere nettverk og relasjoner. Helsedirektoratet (2014) oppfordrer til å etablere denne type tilbud og

møteplasser. Dessuten blir betydningen av å etablere selvhjelpsgrupper, brukerstyrte tilbud, likemannsarbeid, mentorordninger og samarbeid med frivillige aktører framhevet. Det er nettopp slike aktiviteter og møteplasser SKBD tilbyr.

7.4 SKBD`s Ut i jobb-modell

I dette prosjektet har arbeidet med å få folk med langvarige rusproblemer og fengselsbakgrunn ut i jobb, vært lagt opp etter en trinnvis modell. Denne tilnærmingen kan forstås som en «Train and place» –tilnærming (jfr. Rinaldi mf. 2008). I SKBD innebærer denne tilnærmingen at deltakerne først går gjennom et opplegg for å bli rusfrie. Deretter får de arbeidstrening, og til sist blir det fokusert på å komme ut i jobb i det ordinære arbeidslivet.

For tiden foregår det faglige og arbeidspolitiske diskusjoner om man skal satse på kvalifisering før utprøving i arbeidslivet eller kvalifisering på arbeidsplassen, slik som i IPS (Norvoll 2011). Empirien i denne studien dokumenterer at folk med rus og fengselsbakgrunn har hatt stor nytte av den trinnvise tilnærmingen basert på arbeidstrening, før de prøver seg i det ordinære arbeidslivet. Det ser ut til å ha stor betydning at SKBD tilbyr arbeidstrening i trygge former, der deltakerne i første omgang kan trene på å være rusfrie, etablere hverdagsrutiner og holde avtaler. Dessuten bekrefter deltakerne stort behov for støtte og gradvis overgang til det ordinære arbeidslivet. Beskrivelsene til deltakerne bekrefter også at de må gå gjennom en modningsprosess, at de må ta små skritt og ikke gå for fort fram. Ved for store skritt er det fare for uheldige nye nederlag. Denne typen beskrivelser er i tråd med funn i Norvolls studie (2011).

Det er også verd å merke seg at «Place and train» -modellen, med direkte utplassering i arbeidslivet, primært er utviklet og anvendt for folk med psykiske helsevansker. Derfor kan ikke denne modellen uten videre overføres til folk med langvarig rusavhengighet. Personer i aktiv rus kan vanskelig fungere i ordinært arbeid på ordinære arbeidsplasser. De må først bli rusfri. I denne prosessen ser en trinnvis tilnærming til arbeidslivet ut til å være mest hensiktsmessig.

Trepartssamarbeidet, der den Ut i jobb- ansatte får oppfølging på arbeidsplassen både av en støtteperson i bedriften og en veileder fra FRI/SKDB, ser vi som betydningsfullt for at personen klarer å stå i jobben. Det fungerer positivt at ordningen er satt i system med avklaring av forventninger, støtte og problemløsning gjennom felles samtaler der alle tre parter deltar. Styrken ved denne ordningen er den likeverdige dialogen mellom alle tre parter. I en slik dialog

er det viktig at utfordringer rundt åpenhet om tidligere rusavhengighet og tilbakefall til rus på arbeidsplassen blir adressert. Norvoll (2011) beskriver også nytten av å ha en støtteperson på arbeidsplassen for folk som har vært lenge ute av arbeidslivet. Hun beskriver en fadderordning for personer med psykiske helseutfordringer som er nye i jobben. Fadderen skal hjelpe med å løse vedkommende inn i miljøet på jobben.

Vi vil også trekke fram betydningen av at ansatte fra SKBD arbeider aktivt ut mot bedrifter for å rekruttere dem til å ta imot folk med «hull i cv'n». Det er mye stigma og diskriminering forbundet rusavhengighet og psykiske helseproblemer (Brohan, Henderson, Wheat, Malcolm, Clement, Barley & Slade, 2012). Det er ingen selvfølge i det ordinære arbeidsliv å ansette personer med rus- og soningsbakgrunn. Det gode omdømmet som SKBD har og den helhetlige oppfølgingen de gir til folk med rusutfordringer, ser ut til å motivere bedrifter til å ta imot deltakere fra SKBD og stimulerer dem å ta et samfunnsengasjement. Viktigheten av at bedrifter har et samfunnsengasjement for å ta imot deltakere fra SKBD, bekreftes av Ose & Jensberg (2008) som fant at arbeidsgiveres holdninger har stor betydning for innpass i arbeidslivet.

8.0 Metodiske refleksjoner

I denne evalueringsstudien har det vært få informanter. Resultatene av studien er knyttet til SKBD's spesifikke kontekst og gjelder kun de aktuelle prosjektdeltakere, ansatte og bedriftsledere som er inkludert i studien. Det kan med andre ord ikke generaliseres fra denne studien. Likevel kan det være grunn til å anta at kunnskap som er utviklet gjennom studien, kan gjelde for andre under liknende forhold.

Vi vurderer det slik at metoden flerstegs fokusgruppeintervju har vært hensiktsmessig med tanke på å få fram intervjupersonenes synspunkter og oppfatninger underveis i prosessen, både som gruppe og som enkeltindivider. Det syntes å være stor grad av trygghet i gruppene, og intervjupersonene som deltok, delte sine tanker og opplevelser med hverandre.

Gjennom fokusgruppene kunne vi følge prosessen og utviklingen hos de som deltok. Vi hadde god tid til fordypning fordi fokusgruppene gikk over flere ganger. Tema som ikke ble drøftet godt nok den ene gangen, kunne følges opp og utdypes neste gang. Det var viktig at intervjupersonene fikk en foreløpig analyse i begynnelsen av andre og tredje fokusgruppeintervju. Det gjorde dem delaktige i kunnskapsutviklingen fordi de kunne diskutere, nyansere og utdype ulike tema. Slik kunne de også påvirke hvordan data skulle analyseres og forstås og bidro til at deres deltakelse i forskningen ble reell. Intervjupersonene var også opptatt av å få fram nyanserte synspunkter og var ikke redde for uenighet. De lyttet til hverandres utsagn og bygde sine meninger ut fra de andres innspill.

Det har også vært en styrke at funnene har blitt presentert og diskutert i en rekke ulike sammenhenger. I personalgruppa i SKBD som helhet, og i styringsgruppa og kompetansegruppa for denne studien.

Det har vært en stor styrke for kunnskapsutviklingen i denne studien å bruke samarbeidsforskning /aksjonsforskning. De to lederne som har deltatt som forskere, har bidratt til å skape forståelse for konteksten til SKBD og til bedriftene. De har kunnet stille granskende og utdypende spørsmål under intervjuene og til datamaterialet. Det har gjort det mulig å gå mer i dybden fordi spørsmålene har vært basert både på deres insiderekunnskap og på utenfra-kunnskap hos forskeren fra høyskolen. Sammen har vi kunnet utfylle hverandre og utvide vår forståelse for fenomenene vi har utforsket.

Ledere og ansatte i SKBD gir uttrykk for at forskningssamarbeidet om denne studien har bidratt til kvalitetssikring, fagutvikling og kunnskapsutvikling for hele organisasjonen. De opplever at

mye taus kunnskap som var i organisasjonen, har blitt satt ord på, reflektert over og dokumentert gjennom dette arbeidet. De gir uttrykk for at fokusgruppeintervjuer, rundbordskonferanse og workshop har vært virkningsfulle metoder i forskningssamarbeidet. Blant annet bidro workshopen til en nyttig bevisstgjøringsprosess for mange ansatte og ledere i SKBD. Forskningssamarbeidet har også stimulert ansatte og ledere til å jobbe mer målrettet med fagutvikling innad i organisasjonen. Gjennom forskningssamarbeidet har de lært metoder og arbeidsformer som har stor overføringsverdi til annet arbeid i organisasjonen.

9.0 Konklusjoner og implikasjoner for praksis

Denne forskningsevalueringen har søkt å besvare følgende forskningsspørsmål:

Hvordan beskriver deltakerne sine erfaringer med å komme ut i jobb?

Hva er deltakernes erfaringer med å delta i prosjekt «Ut i jobb»?

Hvordan beskriver de ansatte sitt arbeid med å få deltakerne ut i jobb?

Hva er bedriftslederes erfaringer med å delta i prosjekt «Ut i jobb»?

Hva er SKBD's suksesskriterier i arbeidet med å få folk ut i jobb?

Hva er utfordringer i SKBD's arbeid med å få folk ut i jobb?

Relatert til forskningsspørsmålene for denne studien, er det forskningsmessig grunnlag for å konkludere med at prosjekt «Ut i jobb» har lyktes med å få folk med rus- og soningsbakgrunn ut i jobb. SKBD har utviklet et helhetlig og virkningsfullt opplegg med å få deltakere ut i jobb.

Deltakernes erfaringer med å delta i prosjektet er svært positive. De har fått en tilfredsstillende bosituasjon og orden på økonomi og kommet ut i jobb. De har fått meningsfulle aktiviteter å drive med og flere sosiale arenaer å forholde seg til. Oppfølging knyttet til bolig, nettverk og det å komme ut i arbeid har bidratt til mestring, sosial støtte og tilhørighet i et sosialt fellesskap. Deltakerne har fått bedre levevilkår og en mer aktiv og meningsfull hverdag. De har også fått større kontroll over eget liv, og de har i hovedsak sluttet å ruse seg.

Deltakernes erfaringer med å komme ut i jobb er også gjennomgående positive. De er blitt inkludert på arbeidsplassen, har tatt tilbake sin plass i samfunnet og er i ferd med å utvikle en ny sosial identitet. De er i ferd med å endre livsstil med nye rutiner og rammer rundt seg, og de har lært nye regler og koder for samvær med andre ansatte på arbeidsplassen. Ensomhet er en utfordring for flere deltakere, og det er krevende å bygge opp et nytt rusfritt nettverk. Derfor har SKBD's mange tilbud og aktiviteter stor betydning for deltakerne. Her kan de delta i et inkluderende fellesskap og etablere nye nettverk. Deltakernes samlede beskrivelser av positive endringer i eget liv, både på grunn av deltakelse i prosjektet og fordi de har kommet ut i jobb, kan forstås som recoveryprosesser.

De ansattes beskrivelser av sitt arbeid med å få deltakere ut i jobb tyder på at de har lyktes i å skape et godt og helhetlig tilbud. De har utviklet et omfattende og sammenhengende tilbud med oppfølging knyttet både til arbeid, bolig og nettverk. De har en helhetlig forståelse for sammenhengen i livet til den enkelte deltaker – en «person i kontekst-tilnærming» som fokuserer både på psykososiale, materielle, sosiale og kulturelle forhold. Denne formen for oppfølging gir deltakerne mulighet for menneskelig vekst og utvikling. Forskningsresultatene

dokumenterer at oppfølgingen skjer gjennom et inviterende og anerkjennende særpreg som gjør at mennesker med rus- og soningsbakgrunn føler seg respektert og godtatt som de er. Måten de ansatte følger dem opp på, skaper håp og framtidstro. Dessuten stimulerer de ansatte deltakernes lyst og mulighet til å gjøre positive endringer i eget liv og til å komme ut i arbeidslivet. De ansatte vektlegger blant annet å utvikle sosiale ferdigheter og relasjoner til deltakerne gjennom felles arbeid og deltakelse i beslutningsprosesser. SKBD's helhetlige og trinnvise tilbud ser ut til være viktig og nødvendig for deltakerne på veien ut i ordinært arbeid. Vi vil særlig framheve betydningen av lavterskeltrinnet for arbeidstrening, der deltakerne kan øve seg på arbeid og arbeidsrutiner uten at deres arbeidsevne måles eller rapporteres, og uten andre krav enn rusfrihet. Her foregår et viktig motivasjonsarbeid der deltakerne begynner å ane at endringer i eget liv kan være mulig.

Bedriftsledernes erfaringer med å delta i prosjekt «Ut i jobb» ser ut til å være udelt positive. Forskningsresultatene viser at SKBD's tette oppfølging og motivasjonsarbeid med deltakerne og bedriftene, samt bruk av trekantsamtaler, er sentrale suksessfaktorer i samarbeidet mellom bedriftene og SKBD. Bedriftslederne framhever også SKBD's gode omdømme som en viktig motivasjon for å ta imot deltakere fra prosjektet. Avklaring av forventninger til hverandre i trekantsamtaler og mulighet for retur av deltakere som ikke fungerer, trekkes fram av bedriftslederne som viktige motivasjonsfaktorer for å ta imot deltakere fra «Ut i jobb».

Det er grunnlag for å konkludere med at trepartssamarbeidet mellom SKBD og bedriftene har bidratt til et fruktbart samarbeid om deltakerne. Vi vurderer det slik at trekantsamarbeidet har vært en meget viktig faktor til at prosjektet er så vellykket. Trekantsamarbeidet har resultert i en bedre og mer helhetlig oppfølging på arbeidsplassen for deltakerne, noe som bidrar til at de klarer å stå i jobben over tid. I dette samarbeidet er det viktig å framheve at det både er en «øremerket» ansatt veileder i SKBD og en «øremerket» ansatt i bedriften som begge har oppfølgingsansvar for den enkelte deltaker. Det er også viktig å framheve bedriftslederens tillit til å bruke SKBD som samarbeidspartnere fordi SKBD tar ansvar for deltakere som feiler/mislykkes i å stå i jobben. Det har stor betydning at SKBD tar dem tilbake og fortsetter å gi dem tilbud og oppfølging.

Suksesskriterier i SKBD's arbeid med å få folk ut i jobb, kan beskrives i de fire områdene: 1) den helhetlige «person i kontekst»-tilnærmingen overfor deltakerne, 2) ressurs-orienteringen hos ansatte som tror på deltakernes muligheter for vekst og utvikling, der ansatte med egenerfaring spiller en viktig rolle, 3) vektlegging av å skape støttende miljøer rundt deltakerne og 4) Ut i jobb-modellen med fokus på trinnvis tilnærming til arbeidslivet og med et tett

samarbeid med deltakere og bedrifter gjennom trekantsamtaler. Disse fire momentene blir ytterligere konkretisert under Implikasjoner for praksis.

Utfordringer i SKBD`s arbeid med å få folk ut i jobb: Det er en sårbarhet i opplegget med å få personer med rus- og soningsbakgrunn ut i ordinært arbeid. Dette er blant annet knyttet til vekslende økonomiske konjunkturer i bedriftene. Ansettelsene ser ut til å være basert på bedriftenes goodwill, økonomiske situasjon og kjennskap til SKBD`s verdigrunnlag. Ordningen med å ta inn folk med hull i cv`n er også avhengig av hvor godt den er forankret i bedriftene. Bedriftsledernes motivasjon for å ansatte folk med en slik bakgrunn er personavhengig og vil avhenge av hvor mye de brenner for å ta et sosialt engasjement. Dessuten er opplegget avhengig av måten SKBD klarer å bygge og vedlikeholde relasjonene til bedriftene. Å finne personer i bedriftene og i SKBD som kan følge opp deltakere, er personavhengig og avhenger av tillit og tilgjengelige ressurser.

9.1 Implikasjoner for praksis

Personer med utfordringer knyttet til livsstil, kriminalitet og rus kommer sjelden ut i en vanlig jobb ved kun å fokusere på arbeidstrening. Hele mennesket må forstås og møtes i sin kontekst. Det innebærer at de ansatte må legge vekt på å ha

1. En helhetlig tilnærming til personen. Det betyr å arbeide med å bedre personens materielle forhold som økonomi og bolig, samt tilby oppfølging til å klare å bo. Det må også arbeides med personens sosiale forhold med vekt på å få tilhørighet i et sosialt nettverk. Det innebærer å arbeide med personens kulturelle kapital og språk og ha forståelse for kodene på arbeidsplassen. Det må settes fokus på personens psykososiale forhold ved å tilby samtaler om emosjonelle og sosiale forhold knyttet til jobb og hverdagsliv. De ansatte må ha mulighet til være tett på og tilgjengelig overfor personen ved behov. Til tider kan det være behov for oppfølging hele døgnet, for eksempel i utfordrende overgangsfaser.
2. En ressursorientering overfor personen. Det innebærer å fokusere på muligheter, og skape håp og tro på at endring er mulig. Personen må selv definere sine mål og ta egne valg og avgjørelser om hva vedkommende trenger av oppfølging. De ansatte må erkjenne at de ikke vet best og er eksperter, men medvandrere. De ansatte må være åpne og lyttende til hva personen selv mener er best for seg, og støtte ham i hans valg.

3. Ansatte med egenerfaring i staben. Slike ansatte er avgjørende for å etablere en tillitsfull og likeverdig relasjon til personen. De skaper håp både hos personen og andre ansatte om at det nytter å kjempe for et annet liv enn rus og kriminalitet.
4. Trepertssamarbeid med arbeidsplassen. Trepertssamtaler med personen selv, veileder og støtteperson på arbeidsplassen styrker personens mestring knyttet til å være i jobb. Slike samtaler forebygger konflikter som kan oppstå mellom personen og ledere /andre ansatte og bidrar til å hindre tilbakefall til rus. Dessuten er det viktig at personer som mislykkes i å stå i jobben og som ruser seg, får komme tilbake for videre oppfølging i SKBD.

Litteratur

- Andvig, E. (2016). Det å bli alminnelig og samarbeide om det hverdagslige. I: Karlsson, B. (red.) *Det går for sakte - i arbeidet med rus og psykisk helse*. Oslo: Gyldendal Akademisk s.151-166.
- Andvig, E. & Hummelvoll, J.K. (2015). From struggling to survive to a life based on values and choices: first -person experiences of participating in a Norwegian Housing First project. *Nordic Journal of Social Research*, vol.6. <http://dx.doi.org/10.15845/njsr.v6i0>
- Andvig, E., Lyberg, A., Karlsson, B. & Borg, M. (2013). Et anstendig liv: Erfaringer med å skape et hjem for personer med rus- og psykiske helseproblemer. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 10(2),160 -170.
- Antonovsky, A. (1985). The life cycle, mental health and the sense of coherence. *The Israel Journal of Psychiatry and Related Sciences*, 22: 273–280.
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet & Helse- og omsorgsdepartementet. (2013). *Oppfølgingsplanen for arbeid og psykisk helse (2013-2016)*. Oslo: Regjeringen.
- Blank, A., Harris, P. & Reynolds, F. (2011). Mental health service users' perspectives of work: a review of the literature. *British Journal of Occupational Therapy* 74(4), 191-199. DOI: 10.4276/030802211X13021048723336
- Borg, M. (2009). Bedringsprosesser slik de leves i hverdagslivet: Brukererfaringer ved alvorlige psykiske lidelser. *Tidsskrift for norsk psykologforening*. 46(5), 452-459.
- Borg, M. & Davidson, L. (2008). The nature of recovery as lived in everyday experience. *Journal of Mental Health*. 17(2), 129-140.
- Borg, M., Karlsson, B. & Stenhammer, A. (2013). *Recoveryorienterte praksiser. En systematisk kunnskapsutvikling*. Rapport nr. 4, Nasjonalt kompetansesenter for psykisk helsearbeid (NAPHA).
- Borg, M. & Kristiansen, K. (2008). Working on the edge: the meaning of work for people recovering from severe mental distress in Norway. *Disability & Society*, 23(5), 511-523.
- Bostrøm, M. (2012). *Veien til soningskompetanse: unge menn og tilpasning i et høysikkerhetsfengsel*. Masteroppgave. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In: Richardson, J. (ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood, s. 241-258.
- Brohan, E., Henderson, C., Wheat, K., Malcolm, E., Clement, S., Barley, E., Slade, M. & Thornicroft, G. (2012). Systematic review of beliefs, behaviours and influencing factors associated with disclosure of a mental health problem in the workplace. *BMC Psychiatry*, 12:11, <http://www.biomedcentral.com/1471-244X/12/11>
- Bø, I. & Schiefloe, P.M. (2007). *Sosiale landskap og sosial kapital. Innføring i nettverkstenkning*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Corrigan, P.W & McCracken, S. (2005). Place First, Then Train: An Alternative to the Medical Model of Psychiatric Rehabilitation, *Social Work*, 50(1), 31-39.
- Davidson, L., Andres-Hyman, R., Bedregal, Tondora, J., Fry, J., & Kirk, T. (2008). From «Double Trouble» to «Dual Recovery»: Integrating models of recovery in addiction and mental health. *Journal of Dual Diagnosis*, 4(3), 273–90.
- Deegan, P. (1988). Recovery: the lived experience of rehabilitation. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 11(4), 11-19.
- Denhov, A. & Topor, A. (2012). The components of helping relationships with professionals in psychiatry: Users' perspective. *International Journal of Social Psychiatry*, 58(4), 417-424.
- Denney, A., Tewksbury, R. & Jones, R. (2014). Beyond Basic Needs: Social Support and Structure for Successful Offender Reentry. *Journal of Qualitative Criminal Justice & Criminology*, 2(1), 39-67.
- Dyb, E., Brattbakk, I., Bergander, K. & Helgesen, J. (2006). *Løslatt og hjemløs: Bolig og bostedsløshet etter fengselsopphold*. Oslo: NIBR/Byggforsk/KRUS.
- Dønnestad, E. (2008). *FRI. Metode som følger innsatte fra fengsel ut til bolig, jobb og nettverk*. Stiftelsen Kirkens Bymisjon Drammen i samarbeid med Husbanken Region sør.
- Eriksson, B.G. & Karlsson, P.Å. (2008). *Att utvärdera välfärdsarbete*. Karlsstad: Gothia Förlag.
- Evjen, R., Kielland, K.B., og Øiern, T. (2012). *Dobbelt opp. Om psykiske lidelser og rusbruk*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Falck, S. (2015) *Tilbakeføringsgarantien som smuldret bort. Mellom kriminalomsorg og kommunale tjenester. Tiltaksbro, systematikk eller tilfeldighet?* SIRUS-rapport nr. 3. Oslo: Statens institutt for rusmiddelforskning.
- Friestad, C. & Skog Hansen, I.L. (2004). *Levekår blant innsatte*. Fafo-rapport 429.
- Fugletveit, R. & Tonholm, T. (2010). *Rehabilitering etter langvarig rusavhengighet: «To liv i ett»: en kvalitativ studie om å bli rusfri*. Høgskolen i Østfold. Rapport nr.3.
- Gonzalez, M. T. & Andvig, E. (2015). The lived experience of getting and having a home of one's own: A meta-synthesis. *Issues in Mental Health Nursing*, 36:11, 905-918, DOI: 10.3109/01612840.2015.1052866.
- Graneheim, U. & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(2), 105-112.
- Halushka, J. (2015). Work wisdom: Teaching former prisoners how to negotiate workplace interactions and perform a rehabilitated self. *Ethnography*, 1-20, Doi: 10.1177/1466138115609625
- Helsedirektoratet (1987). *Ottawacharteret om helsefremmende arbeid*. Oslo: Helsedirektoratet.

- Helsedirektoratet (2011). *Nasjonal faglig retningslinje for utredning, behandling og oppfølging av personer med samtidig rus- og psykisk lidelse - ROP lidelser*. Oslo: Helsedirektoratet.
- Helsedirektoratet (2014). *Sammen om mestring. Veileder i lokalt psykisk helsearbeid og rusarbeid for voksne. Et verktøy for kommuner og spesialisthelsetjenesten*. (Veileder: IS2076/2014). Oslo: Helsedirektoratet.
- Hernes, T. (2010) Et bakteppe. I Hernes, T., Heum, I, Haavorsen, P (red). *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Herrestad, H. & Biong, S. (2011). Inspirere og tilrettelegge for å skape bevegelser i fastlåste situasjoner: Om håpefull praksis i et ambulant akuttpsykiatrisk team. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*. 8(2), 109-119.
- Hummelvoll, J.K. (2006). Handlingsorientert forsknings samarbeid. Teoretisk begrunnelse og praktiske implikasjoner. *Norsk Tidsskrift for Sykepleieforskning*, 1, 261-274.
- Hummelvoll, J.K. (2007). Handlingsorientert forskning, teoretisk begrunnelse og praktiske implikasjoner. Notat Høgskolen i Vestfold 19.09.07
- 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*, 1, 3-5.
- Jensen, E. (2013). *Levekår og kriminalitet*. Kriminalomsorgens utdanningscenter (KRUS) http://www.nb.no/idtjeneste/URN:NBN:no-bibsys_brage_46737
<http://hdl.handle.net/11250/160431>
- Jonassen, R., & Borg, M. (2013). *Ut i arbeidslivet på egne premisser - erfaringsbasert kunnskap om arbeid og psykisk helse*. Institutt for forskning innen psykisk helse og rus, Fakultet for helsevitenskap Drammen: Høgskolen i Buskerud. Forskningsrapport nr.8.
- Karlsson, B., Borg, M., Revheim, T. & Jonassen, R. (2013) To see each other more like human beings... from both sides. Patients and therapists going to a study course together. *International Practice Development Journal*. 3(1) s. 1-12.
<http://www.fons.org/library/journal-issues.aspx>
- Kjelsberg, E. & Hartvig, P. (2005). Can Morbidity be Inferred from Prescription Drug Use? Results from a Nation-Wide Prison Population Study. *European Journal of Epidemiology* 20, 587-592.
- Kvale, S. & Brinkman, S. (2011). *Interview. Introduction til et håndverk*. København: Hans Reizel.
- Lauritzen, G., Ravndal, E. & Larsson, J. (2012). *Gjennom 10 år. En oppfølgingsstudie av narkotikabrukere i behandling*. SIRUS-rapport nr. 6, Oslo: Statens institutt for rusmiddelforskning.
- Leamy, M., Bird, V., LeBoutillier, C., Williams, J. & Slade, M. (2011) Conceptual framework for personal recovery in mental health: systematic review and narrative synthesis. *The British Journal of Psychiatry*, 199(6), 445-452.

- Meld. St. 30 (2011–2012). *Se meg!: en helhetlig rusmiddelpolitikk: alkohol – narkotika – doping.* Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet.
- Meld.St. 34 (2012-2013) *Folkehelsemeldingen. God helse – felles ansvar.* Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet.
- Meld. St. 46 (2013 –2016). *Flere i arbeid.* Oslo: Arbeidsdepartementet.
- Ness, O., Borg, M., Karlsson, B., Almåsbygg, L., Solberg, P. & Torkelsen, H. (2013). Å delta med det du kan: Betydningen av meningsfulle aktiviteter i recoveryprosesser. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid.* (10)3, 219-228.
- Norvoll, R. (2011). *Jeg vil ikke stå utenfor. Arbeid og utdanning sett med brukernes øyne.* AFI –Arbeidsforskningsinstituttet. AFI notat 10/2011.
- Olsø, T.M., Almvik, A. & Norvoll, R. (2014). Hjelpsomme relasjoner. En kvalitativ undersøkelse av samarbeidet mellom brukere med alvorlige psykiske lidelser og rusproblemer og fagpersoner i to oppsøkende team. *Nordisk Tidsskrift for Helseforskning*, 2, 121-131.
- Ose, S.O. & Jensberg, H.(2008). *Kunnskapsstatus: Arbeid, psykisk helse og rus.* Trondheim: SINTEF Helse.
- Reason P. (1994). Three approaches to participative inquiry. I: Denzin N.K. & Lincoln Y.S. (eds.) *Handbook of qualitative research.* London: Sage Publications
- Rinaldi, M., Perkins, R., Glynn, E., Montibeller, T., Clenaghan, M. & Rutherford, J. (2008). Individual Placement and Support: From research to practice. *Advances in Psychiatric Treatment*, 13, 50-60.
- Sandberg, S. & Pedersen, W. (2009). *Gatekapital.* Oslo: Universitetsforlaget (3.opplag).
- Sandberg, S. & Pedersen, W. (2010). *Cannabiskultur.* Oslo: Universitetsforlaget.
- Slade, M. (2015). *100 råd som fremmer recovery – En veiledning for psykisk helsepersonell.* Rapport nr 1/2015. Hentet fra: http://www.napha.no/recovery_pavirkning/
- Skarðhamar, T. (2002). *Levekår og livssituasjon blant innsatte i norske fengsler.* Oslo: Institutt for kriminologi og rettssosiologi.
- Skarðhamar, T. (2005). *Lovbruddskarrierer og levekår: En analyse av fødselskullet 1977* (Rapporter 2005/9). Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Skarðhamar, T. & Telle, K. (2009). Livet etter soning – hindrer arbeid tilbakefall? *Samfunnsspeilet* 4, 47-53.
- St.meld. nr. 39 (1991-92) *Attføring og arbeid for yrkeshemmede. (Attføringsmeldingen).* Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.
- St. meld nr. 37 2007-2008 (2008). *Straff som virker- mindre kriminalitet- tryggere samfunn,* Oslo: Justis og Politidepartementet.
- Svennevig, G. (2012). *Way Back: Det er aldri for tidlig å angre.* Oslo: Z-forlag.

Sælør, K. T., Ness, O., & Semb, R. (2015). Taking the plunge: Service users' experiences of hope within the mental health and substance use services. *Scandinavian Psychologist*, 2, e9. <http://dx.doi.org/10.15714/scandpsychol.2.e9>

Ugelvik, T. (2010). *Å være eller ikke være fange: Frihet som praksis i et norsk mannsfengsel*. Oslo: Universitetsforlaget.

Uggen, C. & Wakefield, S. (2008). What have we learned from longitudinal studies of work and crime?, in Liberman, A.M. (ed.) *The long view of crime*, New York: Springer, 191-219.

Wadel, C. (1984). *Det skjulte arbeid: en argumentasjon for et utvidet arbeidsbegrep*. Oslo: Universitetsforlaget.

Waghorn, G. & Lloyd, C. (2005). The employment of people with mental illness. *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health (AeJAMH)*;4.

Wangen, G.(red) (2010). *Døråpner til arbeidslivet*. Universitetsforlaget.

WHO (2012). Commission on Social Determinants of Health. *Closing the Gap in a Generation: Health equity through action on the social determinants of health*. Available from: http://www.who.int/social_determinants/en

WHO (2014). Mental health: a state of well being. Available from: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/

Windstad, J. I. & Steen, A. (2010). *Sluttrappport Prosjekt FRI: samarbeid med Kirkens bymisjon i Drammen og Husbanken, Drammen kommune, Kriminalomsorgen, Fengselsregion Sør, Drammen politietat*. Drammen: Kirkens bymisjon.

Vedlegg

Vedlegg 1

INTERVJUGUIDE FOKUSGRUPPER MED DELTAGERE

Tema 1: Den aktuelle arbeidsprosessen dere er i knyttet til Ut i jobb

Opplevelser med å delta i prosjekt ”Ut i jobb”

Tanker om hva som er særlig betydningsfullt i dette prosjektet

Tanker om egen kompetanse til å starte i denne jobben

Erfaringer med hvordan arbeidsplassens forventninger ble presentert for dere

Opplevelser med hvordan Bymisjonen bisto dere i prosessen med å få denne jobben

Erfaringer med å bli tatt imot i bedriften

Tanker om hva som må til for at dere skal stå i jobben over tid

Erfaringer med spørsmålet om man skal være åpen om sin fortid eller ikke

Erfaringer med hvordan jobben påvirker esten av livet deres

Erfaringer med hvordan jobben og lønnen påvirker egen økonomi

Tema 2: Egenskaper, ferdigheter og ressurser

Tidligere erfaringer med å være i vanlig jobb over tid

Erfaring med jobber dere har hatt i fengsel

Erfaring med å skaffe penger i det kriminelle miljøet

Den enkeltes spesialitet/ressurser i det kriminelle miljøet

Tanker om hvordan disse ressursene kan benyttes i vanlig arbeid

Tema 3: Sammenheng mellom bolig, nettverk og arbeidssituasjonen

Erfaringer med hva det betyr å ha egen bolig for å kunne være i vanlig arbeid

Erfaringer med å ha et nettverk for å kunne være vanlig arbeid

Erfaringer med behov for støtte og oppfølging i egen bolig

Tema 4: Kulturforskjeller og roller

Tanker om livet når man går ledig og lever av kriminalitet og lever i rus.

Erfaringer knyttet til struktur i hverdagen når en har en vanlig jobb

Tanker om og erfaringer med hva man prater om på en vanlig arbeidsplass

Tanker om og erfaringer med hva man prater om på en arbeidsplass i fengsel

Tanker om forskjellen på koder i fengsel og ute i det fri

Tanker om de ulike settene med leveregler som gjelder for de to livssituasjonene

Tanker om ulike kulturer som kommer til uttrykk når man lever et liv som kriminell og/eller rusavhengig kontra et ”vanlig liv” med jobb og barn

Tema 5: Økonomi og støtteordninger

Betydningen av økonomi som motivasjon for å få seg en jobb

Tanker om hvordan det å motta støtte fra NAV har påvirket motivasjon og muligheten for å få en jobb

Tanker om det å si fra seg trygden og motta vanlig lønn

Tidligere mente folk i kriminelle miljøer at det var fint å få fast uføretrygd, for da kunne de kombinere trygden med svarte penger fra ulovlig virksomhet. Tanker og erfaringer med dette?

Tanker og erfaringer med hvordan mulig gjeld påvirker arbeidssituasjonen

Vedlegg 2 INTERVJUGUIDE FOKUSGRUPPER MED ANSATTE

Tema 1: Arbeidssituasjonen knyttet til Ut i jobb

Opplevelser med å delta i dette i prosjektet

Erfaringer med å arbeide med målgruppa

Tanker om hva skal til for at målgruppa skal komme ut i arbeid

Tanker om hva som skal til for å skape gode muligheter for å forberede mennesker til arbeid

Tanker om de største utfordringene når mennesker skal forberedes til arbeid

Tanker om utvelgelsesprosessen (når SKBD velger kandidat til en jobb)

Erfaringer med hvordan forberedelsesprosessen har fungert

Erfaringer om hvordan dokumentasjonsmaterialet fungerer og om noe bør endres

Tanker om måten dere har møtt utfordringer på underveis

Erfaringer med og tanker om rollen som støtteperson – for deltaker, for bedriften eller begge parter

Tanker om deltakernes opplevelse av trygghet i prosessen

Tanker om bedriftens opplevelse av trygghet i prosessen

Tema 2: Kompetanse, egenskaper, ferdigheter og ressurser

Forholdet mellom deltageres ferdigheter/ egenskaper/ressurser og arbeidsoppgavene som kreves – knyttet til denne spesielle jobben og knyttet til jobb generelt

De ansattes refleksjoner over oppfølging knyttet til dette (for eksempel kurs, opplæring i nye ferdigheter etc.)

Opplevelser knyttet til prosessen med å velge deltagere med egenskaper som passer til jobben

Synspunkter på hvordan kartleggingen har fungert

Refleksjoner over hvordan de kan jobbe for å sikre at de får rett mann på rett sted

Tema 3: Sammenhengen mellom bolig, nettverk og arbeidssituasjon

Tanker om hvordan bolig og nettverk påvirker arbeidssituasjonen for deltagerne. Eksempler.

Tanker om forskjell på deltagere som kommer fra behandling, fengsel, annen aktivitet i SKBD

Tanker om synergieffekt av bolig, nettverk og arbeid for deltakerne

Tema 4: Kulturforskjeller og roller

Tanker om deltakernes erfaringer med ”koder” på arbeidsplassen

Tanker om hvordan deltagerne tar ansvar for eget liv

Erfaringer med å snakke med deltagerne om å ta ansvar, forskjellige koder

Tema 5: Økonomi og støtteordninger

Tanker om virkemidlene fra NAV sett opp mot det å begynne å tjene penger

Erfaringer med å arbeide med gjeldsproblemer

Vedlegg 3 INTERVJUGUIDE FOR INTERVJU MED ARBEIDSGIVERE

Tema 1: Bakgrunn

Hvordan ble din bedrift samarbeidspartner i prosjektet «Ut i jobb»?
Hva var bakgrunnen for at din bedrift ønsket dette?
Hvor mange kjenner til prosjektet på arbeidsplassen?
Hvordan opplever du engasjementet rundt avtalen med SKBD?
Hva er viktig for dere som bedrift når dere vil rekruttere gjennom bymisjon?

Tema 2: Arbeidssituasjonen knyttet til Ut i jobb

Hvordan opplever du det er å rekruttere på denne måten?
Fortell om hvordan du og andre ansatte /ledere arbeider med målgruppa.
Har dere gjort noen tilpasning på arbeidsplassen i forbindelse med ansettelsen/e?
Hva skal til for at arbeidstager skal få arbeid hos dere?
Ut i jobb prioriterer individuell oppfølging og skal sørge for at samarbeidene bedrifter har en person å forholde seg til hos oss. Hvordan synes din bedrift dette fungerer?
Dine tanker om bedriftens opplevelse av trygghet i prosessen.

Tema 3: Kompetanse, egenskaper, ferdigheter og ressurser

Hvordan har forholdet vært mellom ansattes ferdigheter/ egenskaper/ressurser og arbeidsoppgavene som kreves – knyttet til denne jobben?
Hvordan har oppfølgingen av arbeidstager vært i forhold til jobben? (Fra deres side)
Hvordan bidrar arbeidstager i arbeidet, yter han/hun på høyde med andre ansatte?
Hvordan opplevde dere prosessen med intervju og vurdering av kandidater i Ut i jobb?
Hvordan kan dere jobbe fremover for å sikre at dere får en god medarbeider til riktig stilling?

Tema 4: Kulturforskjeller og roller

Har dere noen tanker om det er forskjellige ”koder” på arbeidsplassen som kan være utfordrende for den ansatte?
Hvordan opplever dere det er å snakke med den ansatte om å ta ansvar, forskjellige koder etc.?
Hvordan blir arbeidstaker/arbeidstakerne inkludert av de andre ansatte?
Hvordan har kollegaer reagert når arbeidstaker eventuelt har fortalt sin historie?

Tema 5: Partner i den aktuelle arbeidsprosessen knyttet til Ut i jobb

Hvordan opplever dere som arbeidsgiver å delta i prosjektet ”Ut i jobb”?
Hva vil dere legge vekt på som særlig betydningsfullt i dette prosjektet?
Hvilke forventninger hadde dere som arbeidsgivere?
Hva tenker dere må til for at arbeidstaker skal stå i jobben over tid?
Hvordan ser dere på ansettelsen? Som en vanlig ansettelse eller som ansettelse på spesielle vilkår?
Refleksjoner om arbeidstaker bør være åpen om sin fortid eller ikke
Hvor mange arbeidstakere fra prosjektet har dere hatt? Hvor mange har dere i dag?
Hvordan stiller bedriften seg til et videre samarbeid med Kirkens Bymisjon?

Vedlegg 4

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet «Arbeidsmuligheter og aksjonsforskning i ettervernsarbeidet på FRI».

– Deltakere–

DEL A

Bakgrunn og hensikt

Denne forespørselen gjelder deltagelse i forskningsprosjektet «Arbeidsmuligheter og aksjonsforskning i ettervernsarbeidet på FRI» med vekt på de som har deltatt i aktiviteter relatert til «Prosjektet Ut i jobb».

Du forespørres om å delta i en fokusgruppe med andre deltakere/tidligere deltakere. I fokusgruppen er hensikten å undersøke nærmere dine/deres erfaringer med aktiviteter relatert til «Prosjekt Ut i jobb». Fokusgruppen vil møtes hver 4. måned i 2013, 2014 og 2015 med start 01.09.13.

Hensikten fokusgruppen er å vurdere hvilke aktiviteter og hvilket innhold i tilbudet «Prosjekt Ut i jobb» som har vært nyttig og bidratt til å leve et (mer) rusfritt liv, få bolig få arbeid og økt sosial inkludering i samfunnet.

De som forespørres skal være over 18 år og være eller ha vært deltager i «Prosjekt Ut i jobb».

Hva innebærer studien?

Fokusgruppen med 8-10 deltakere vil bli startet opp i september 2013 og bli gjennomført hver fjerde måned frem til utgangen av 2015. Om du vil delta kan du ta kontakt med en av de ansatte i «Prosjekt Ut i jobb». For å kunne vurdere innholdet i det som kommer fram i gruppen vil dette bli tatt opp på lydbånd for så å bli skrevet ut på papir og analysert av forskerne. Dato for prosjektslutt er 31.12.2016 og da vil spørreskjema og lydbånd bli slettet.

Forskeren som skal gjennomføre fokusgruppeintervjuene er Ellen Andvig. Hun er ansatt som 1.lektor ved Høgskolen i Buskerud, Fakultet for helsevitenskap, Institutt for forskning innen psykisk helse og rus. Sammen med henne vil også rådgiver André Sirnes og prosjektleder Anders Steen fra Stiftelsen Kirkens Bymisjon Drammen, delta.

Om du i etterkant av intervjuet skulle få behov for særlig oppfølging, vil forskerne eller Stiftelsen Kirkens Bymisjon Drammen bidra til det. I så fall kan du ringe 32 20 64 00.

Hva skjer med informasjonen om deg

Alle data vil bli behandlet konfidensielt og på en forsvarlig måte i henhold til Personopplysningsloven og etter retningslinjer gitt av Datatilsynet. Dette innebærer at forskerne vil ha taushetsplikt overfor alle opplysninger som samles inn. Datamaterialet vil anonymiseres og skjema slettes senest innen den 31.12.2016. Resultatene vil bli publisert i en rapport og vitenskapelige artikler.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien og det vil være mulig å trekke seg underveis i evalueringen uten å oppgi grunn. Dersom du ønsker å delta i fokusgruppe undertegner du samtykkeerklæringen på siste side og tar med denne til forskerne. Dersom du har spørsmål eller ønsker mer informasjon om prosjektet kan du kontakte Ellen Andvig, Høgskolen i Buskerud, tlf. 32 20 64 00.

DEL B

Personvern

Informasjonen som lagres skal kun brukes slik som beskrevet i hensikten med evalueringen. Alle opplysningene vil bli behandlet uten navn og fødselsnummer eller andre direkte gjenkjennende opplysninger. Dekan Heidi Kapstad ved høgskolen i Buskerud, fakultet for helsevitenskap, er administrativ ansvarlig. Prosjektleder er professor Bengt Karlsson. Evalueringen er tilrådd av Personvernombudet for forskning, Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Utlevering av materiale og opplysninger til andre

Det vil ikke være mulig å identifisere deg i resultatene av studien når disse publiseres.

Rett til innsyn og sletting av opplysninger om deg

Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige rapporten. Opplysningene anonymiseres og opptakene slettes når prosjektet er ferdig, innen 31.12.2016.

Økonomi

Studien er finansiert gjennom NAV FARVE og Stiftelsen Kirkens Bymisjon Drammen.

Informasjon om utfallet av studien

Du har som informant rett til å få tilgang til resultatene av evalueringen.

Drammen 1. juni 2013

Med vennlig hilsen

Bengt Karlsson

Professor

Ellen Andvig

1.lektor

Vedlegg 5

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet «Arbeidsmuligheter og aksjonsforskning i ettervernsarbeidet på FRI».

– Ansatte –

DEL A

Bakgrunn og hensikt

Denne forespørselen gjelder deltagelse i forskningsprosjektet «Arbeidsmuligheter og aksjonsforskning i ettervernsarbeidet på FRI» med vekt på de som har deltatt i aktiviteter relatert til «Prosjektet Ut i jobb».

Du forespørres om å kunne delta i en fokusgruppe med sammen med andre ansatte i Stiftelsen Kirkens Bymisjon Drammen som har samarbeidet med deltakere i «Prosjekt Ut i jobb». I fokusgruppen er hensikten å undersøke nærmere dine/deres erfaringer med aktiviteter relatert til «Prosjekt Ut i jobb». Fokusgruppen vil møtes 3. hver måned i 2013, 2014 og 2015 med start 01.09.13.

Hensikten med fokusgruppen er å vurdere hvilke aktiviteter og hvilket innhold i tilbudet «Prosjekt Ut i jobb» som har vært nyttig og bidratt til å leve et (mer) rusfritt liv, få bolig få arbeid og økt sosial inkludering i samfunnet.

De som forespørres skal være over 18 år og være ansatt i Stiftelsen Kirkens Bymisjon Drammen og ha samarbeidet med deltakere i «Prosjekt Ut i jobb».

Hva innebærer studien?

Fokusgruppen med 8-10 deltakere vil bli startet opp i september 2013 og bli gjennomført hvert halvår fram til utgangen av 2015. Om du vil delta, kan du ta kontakt med en av de ansatte i «Prosjekt Ut i jobb». For å kunne vurdere innholdet i det som kommer fram i gruppen vil dette bli tatt opp på lydbånd for så å bli skrevet ut på papir og analysert av forskerne. Dato for prosjektslutt er 31.12.2016 og da vil spørreskjema og lydbånd bli slettet.

Forskeren som skal gjennomføre fokusgruppeintervjuene er Ellen Andvig. Hun er ansatt som 1.lektor ved Høgskolen i Buskerud, Fakultet for helsevitenskap, Institutt for forskning innen psykisk helse og rus. Sammen med henne vil også rådgiver André Sirnes og prosjektleder Anders Steen fra Stiftelsen Kirkens Bymisjon Drammen, delta.

Hva skjer med informasjonen om deg

Alle data vil bli behandlet konfidensielt og på en forsvarlig måte i henhold til Personopplysningsloven og etter retningslinjer gitt av Datatilsynet. Dette innebærer at forskerne vil ha taushetsplikt overfor alle opplysninger som samles inn. Datamaterialet vil anonymiseres og skjema slettes senest innen den 31.12.2016. Resultatene vil bli publisert i en rapport og vitenskapelige artikler.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien og det vil være mulig å trekke seg underveis i evalueringen uten å oppgi grunn. Dersom du ønsker å delta i fokusgruppe undertegner du

samtykkeerklæringen på siste side og tar med denne til forskerne. Dersom har spørsmål eller ønsker mer informasjon om prosjektet kan du kontakte Ellen Andvig eller Bengt Karlsson, Høgskolen i Buskerud, tlf. 32 20 64 00.

DEL B

Personvern

Informasjonen som lagres skal kun brukes slik som beskrevet i hensikten med evalueringen. Alle opplysningene vil bli behandlet uten navn og fødselsnummer eller andre direkte gjenkjennende opplysninger. Dekan Heidi Kapstad ved høgskolen i Buskerud, fakultet for helsevitenskap, er administrativ ansvarlig. Prosjektleder er professor Bengt Karlsson. Evalueringen er tilrådd av Personvernombudet for forskning, Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Utlevering av materiale og opplysninger til andre

Det vil ikke være mulig å identifisere deg i resultatene av studien når disse publiseres.

Rett til innsyn og sletting av opplysninger om deg

Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige rapporten. Opplysningene anonymiseres og opptakene slettes når prosjektet er ferdig, innen 31.12.2016.

Økonomi

Studien er finansiert av NAV FARVE og Stiftelsen Kirkens Bymisjon Drammen.

Informasjon om utfallet av studien

Du har som informant rett til å få tilgang til resultatene av evalueringen.

Drammen 1. juni 2013.

Med vennlig hilsen

Bengt Karlsson

Professor

Ellen Andvig

1.lektor

Vedlegg 6

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet «Arbeidsmuligheter og aksjonsforskning i ettervernsarbeidet på FRI».

– Arbeidsgivere/bedriftsledere –

DEL A

Bakgrunn og hensikt

Denne forespørselen gjelder deltagelse i forskningsprosjektet «Arbeidsmuligheter og aksjonsforskning i ettervernsarbeidet på FRI» med vekt på de som har deltatt i aktiviteter relatert til «Prosjektet Ut i jobb».

Du forespørres om å kunne delta i et intervju i forbindelse med deres bedrifts deltakelse i prosjektet. Intervjuet har til hensikt å undersøke nærmere dine/deres erfaringer med aktiviteter relatert til «Prosjekt Ut i jobb».

Målet med intervjuet er å vurdere deres bedrifts og/eller deg som arbeidsgiver sin opplevelse og erfaringer med å delta i dette prosjektet.

Hva innebærer studien?

Om du vil delta, kan du ta kontakt med en av de ansatte i «Prosjekt Ut i jobb» ved Kirkens Bymisjon Drammen. For å kunne vurdere innholdet i det som kommer fram i intervjuet, vil intervjuet bli tatt opp på lydbånd. Det vil deretter bli skrevet ut på papir og analysert av forskerne. Dato for prosjektslutt er 31.12.2016, og da vil lydbåndopptak bli slettet.

Forskeren som skal gjennomføre intervjuene er Reidun Jonassen. Hun er ansatt som høgskolelærer ved Høgskolen i Buskerud, Fakultet for helsevitenskap, Senter for psykisk helse og rus. Sammen med henne vil også rådgiver André Sirnes fra Stiftelsen Kirkens Bymisjon Drammen delta.

Hva skjer med informasjonen om deg

Alle data vil bli behandlet konfidensielt og på en forsvarlig måte i henhold til Personopplysningsloven og etter retningslinjer gitt av Datatilsynet. Dette innebærer at forskerne vil ha taushetsplikt overfor alle opplysninger som samles inn. Datamaterialet vil anonymiseres og skjema slettes senest innen den 31.12.2016. Resultatene vil bli publisert i en rapport og vitenskapelige artikler.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien og det vil være mulig å trekke seg underveis i evalueringen uten å oppgi grunn. Dersom du ønsker å delta i et intervju, undertegner du samtykkeerklæringen på siste side og tar med denne til forskerne. Dersom du har spørsmål eller ønsker mer informasjon om prosjektet, kan du kontakte Ellen Andvig, Høgskolen i Buskerud, tlf. 32 20 64 00.

DEL B

Personvern

Informasjonen som lagres skal kun brukes slik som beskrevet i hensikten med evalueringen. Alle opplysningene vil bli behandlet uten navn og fødselsnummer eller andre direkte gjenkjennende opplysninger. Dekan Heidi Kapstad ved høghskolen i Buskerud, fakultet for helsevitenskap, er administrativ ansvarlig. Prosjektleder er professor Bengt Karlsson. Evalueringen er tilrådd av Personvernombudet for forskning, Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Utlevering av materiale og opplysninger til andre

Det vil ikke være mulig å identifisere deg i resultatene av studien når disse publiseres.

Rett til innsyn og sletting av opplysninger om deg

Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige rapporten. Opplysningene anonymiseres og opptakene slettes når prosjektet er ferdig, innen 31.12.2016.

Økonomi

Studien er finansiert gjennom NAV FARVE og Stiftelsen Kirkens Bymisjon Drammen.

Informasjon om utfallet av studien

Du har som informant rett til å få tilgang til resultatene av evalueringen.

Drammen 18. juni 2014

Med vennlig hilsen

Bengt Karlsson

Professor

Ellen Andvig

1.lektor

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg er villig til å delta i studien «*Forskningsbasert evaluering av arbeidsmuligheter og aksjonsforskning i ettervernsarbeidet på FRI*».

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Jeg bekrefter å ha gitt informasjon om studien «*Forskningsbasert evaluering av arbeidsmuligheter og aksjonsforskning i ettervernsarbeidet på FRI*».

(Signert, rolle i studien, dato)

Bengt Karlsson

Ellen Andvig

—
Fra outsider til a4

En forskningsbasert evaluering av Stiftelsen
Kirkens Bymisjon Drammens aktiviteter
relatert til prosjekt «Ut i jobb»

—
Ellen Andvig
Anders Steen
Andrè Sirnes

—
ISBN: 978-82-8290-018-8

© SFPR – Senter psykisk helse og rus
Fakultet for helse- og sosialvitenskap
Høgskolen i Sørøst-Norge

—
usn.no/sfpr

