



Jeg vil ikke stå utenfor

- Arbeid og utdanning sett med brukernes øyne

av

Reidun Norvoll

AFI-notat 10/2011

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCASIONAL PAPERS

© Arbeidsforskningsinstituttet 2011
© Work Research Institute
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-298-1

ISSN 0801-7816

Arbeidsforskningsinstituttet AS
Pb. 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Work Research Institute
P.O.Box 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00
Telefax: +47 22 56 89 18
E-post: afi@afi.no
Webadresse: www.afi.no

Publikasjonen kan bestilles eller lastes ned fra <http://www.afi.no>

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCASIONAL PAPERS

Temaområde:

Velferdsstatens organisering

Notat nr.:

10/2011

Tittel:

Jeg vil ikke stå utenfor
- Arbeid og utdanning sett med brukernes øyne

Dato

Desember 2011

Forfatter:

Reidun Norvoll

Antall sider:

71 + vedlegg

Resymé:

I de senere årene har det vært økt fokus på psykisk helse, utdanning og arbeid. På denne bakgrunn har Erfaringskompetanse.no bedt AFI undersøke hvilke faktorer personer med psykiske vansker selv opplever og erfarer som viktige for deltakelse i utdanning og arbeid. Det er gjennomført en kvalitativ studie med 31 informanter fra ulike tiltak og stillinger som Medarbeider med brukererfaring og erfaringskonsulent. Notatet beskriver informantenes synspunkter og erfaringer når det gjelder viktigheten av utdanning og arbeid, utfordringer i møte med skole og arbeidsliv og faktorer som er viktig for å komme tilbake til, eller være i utdanning og jobb. De peker også på mulige strategier for å bedre den arbeidsrettede inkluderingen. Avslutningsvis diskuteres implikasjoner for sysselsettingsstrategier og tiltak i tiden fremover.

Emneord

psykisk helse
arbeidsrettet rehabilitering
arbeidsrettede tiltak
recovery
medarbeider med brukererfaring

Forord

Denne undersøkelsen kom i stand på initiativ fra Nasjonalt senter for erfaringskompetanse innen psykisk helse, også kalt Erfaringskompetanse.no.

Som forsker vil jeg takke for et godt og nyttig samarbeid med Erfaringskompetanse gjennom prosessen. De har også lært meg at erfaringsperspektivet kan være et svært nyttig springbrett for å utvikle kunnskap innen det psykiske helsefeltet.

Jeg vil videre takke alle som har bidratt i undersøkelsen og spesielt deltakerne i intervjuene som har delt så sjenerøst av sine erfaringer. Slike bidrag er viktige for å utvikle kunnskap og tjenester på brukernes premisser.

Tusen takk til Angelika Schafft ved Arbeidsforskningsinstituttet som har gitt innspill til notatet.

I samfunnet og forskningen er det lett å operere med for grove kategorier når det gjelder psykiske lidelser. Også i denne undersøkelsen har jeg sett etter generelle mønstre. Jeg håper imidlertid at notatet viser at personer med psykiske lidelser ikke er "en type" eller "diagnose", men at de er høyst ulike personer som gjenspeiler befolkningen for øvrig. Til tross for en særegen sårbarhet, er deres utfordringer et speilbilde av det samfunn og det arbeidslivet vi lever i og som vi alle prøver å håndtere så godt vi kan.

Jeg håper at undersøkelsen kan gi et viktig kunnskapsbidrag til forskningen, tjenestene og til andre brukere som står i liknende prosesser.

Oslo, 18. desember 2011

Reidun Norvoll

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	1
Bakgrunn	1
Målsettinger og problemstillinger	1
Notatets oppbygning.....	2
2. Metodisk design	3
Kvalitativ intervjustudie	3
3. Ulike veier inn og ut av utdanning og arbeid i et livsløpsperspektiv.....	7
4. Viktigheten av utdanning og arbeid	9
Arbeidsidentitet og hverdagsliv	9
Egenverdi og selvrealisering.....	10
Å tilhøre et sosialt fellesskap og å være til nytte	10
Også deltidsjobb er viktig og meningsfylt	11
Utdanning øker mulighetsrommet.....	11
Inntekt og levekår.....	12
Sosiale belastninger ved utenforskapet.....	13
5. Utfordringer ift utdanning og arbeid ved psykiske vansker	15
Personlige utfordringer	15
Utfordringer i møte med skole og arbeidsliv	19
Utfordringer i møte med skoletilbudene	27
Utfordringer i møte med NAV og helsetjenestene	27
6. Å komme i utdanning og arbeid	33
En prosess hvor mange forhold har betydning	33
Eget arbeid	34
Arbeidsforhold.....	39
Sosialt nettverk og likemannsarbeid	44
Skoletilbud.....	45
Hjelpeapparatet	46
Tiltakene og stillingene som MB'er og erfaringskonsulent.....	49
7. Hvordan styrke innsatsen for utdanning og arbeidsdeltakelse?.....	61
8. Avslutning	67
Referanser	70
Vedlegg	

1. Innledning

Bakgrunn

I de senere årene har det vært økende fokus på psykisk helse, utdanning og arbeid. Dette skyldes at stadig flere personer faller ut av utdanning og arbeidsliv, enten i form av sykemeldinger eller uføretrygd på grunn av psykiske helseproblemer.

Det økte fokuset gjenspeiles i forskningen og i den nye sysselsettingsstrategien for funksjonshemmede (Arbeidsdepartementet, 2011), samt ulike satsinger innenfor velferdsforvaltningen som Vilje Viser Vei – prosjektet og Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse 2007–2012 i NAV. Brukerorganisasjonene har også i økende grad vært opptatt av dette tema, noe denne undersøkelsen gjenspeiler.

Det foreligger relativt mye forskning om psykisk helse, utdanning og arbeid (se Ose og Jensberg m.fl., 2008; Schafft, 2009, Norvoll og Fossetøl, 2010). En stor andel av denne forskningen er internasjonal, selv om det også er et økende antall norske studier. I forskningen er det påpekt noen interessante forhold når vi skal utdype brukernes egne erfaringer med skole og arbeidsliv og avslutningsvis diskutere implikasjoner av studien. Disse er:

- Arbeidets betydning for personer med psykiske lidelser/problemer
- Barrierer for å delta i og gjennomføre skole og arbeid
- Årsaker til at man faller ut av arbeidsliv
- Behov for tilrettelegging i arbeidslivet
- Studier av arbeidsrettede tiltak
- Erfaringer med NAV og helsetjenesten

Det er færre spesifikke og utdypende studier om brukeres erfaring med utdanning og arbeid i Norge. Det mangler dermed fortsatt mye kunnskap på dette området.

Målsettinger og problemstillinger

På denne bakgrunn er formålet med studien å øke kunnskapen om hvilke faktorer personer med psykiske vansker selv opplever og erfarer som viktige for deltakelse i utdanning og arbeid.

Videre skal prosjektet avslutningsvis kort vurdere hvordan disse erfaringene kan inkluderes i utvikling av sysselsettingsstrategier og tiltak i tiden fremover.

Studien vil belyse følgende problemstillinger:

- Hvilken betydning har utdanning og arbeid for personer med psykiske vansker?
- Hvilke utfordringer møter de når det gjelder utdanning og arbeid?
- Hvilke faktorer har betydning for å kunne komme i eller være i utdanning og arbeidsliv?
- Hvilke forslag har de til forhold/tiltak som kan bidra til å øke utdannings- og arbeidsdeltakelsen?
- I hvilken grad kan stillingene som medarbeider med brukererfaring og erfaringskonsulent bidra til økt arbeidsdeltakelse?

Fokus, avgrensninger og begrepsavklaringer

Hovedfokus i undersøkelsen vil være arbeid da dette tema i seg selv er et stort område. I tillegg inkluderes utdanning i den grad dette kommer frem i intervjuene. Studien er rettet mot å undersøke og beskrive brukernes egne erfaringer med utdanning og arbeid. Dette er i tråd med Erfaringskompetanse's mandat om å bidra til å synliggjøre og gyldiggjøre brukernes egne perspektiver og erfaringskompetanse i det offentlige rommet.

Som det vil fremgå av studien, samsvarer brukernes erfaringer med mange funn som er beskrevet i forskningslitteraturen internasjonalt og nasjonalt. Studien gir utfyllende beskrivelser av prosessene som ligger bak disse funnene. En erfaring fra intervjuene er at brukernes fortellinger gir verdifull innsikt i disse prosessene ved å gi et (hverdagslig) *språk* til erfaringene. Disse språkliggjorte erfaringene kan ødelegges derfor forskeren får for sterk stemme. Notatet er derfor deskriptiv og empirinær i sin form med hyppig bruk av sitater. I tillegg er noen sitater gjengitt i vedlegg A.

I undersøkelsen anlegges et vidt arbeidsbegrep som omhandler både aktivitet, uformelt arbeid på tiltak som Fontenehuset og Kilden, og ordinært arbeid. Dette vide arbeidsperspektivet viste seg nyttig for å få frem en større forståelse av faktorer som kan bidra til bedringsprosesser, arbeidslivsdeltakelse og meningsfull livskvalitet.

I notatet benyttes termen " tiltakene og stillingene" som felles samlebetegnelse for de tiltak og stillinger som inngår i studien. Utdypende beskrivelse av disse følger senere. I notatet vil det, av praktiske hensyn, benyttes begrepet "bruker" som generell betegnelse for informantene. Det gjør oppmerksom på at brukerbetegnelsen ikke ble benyttet ved flere av tiltaksstedene, men heller "medlem" eller "deltaker" da de mente at brukerbegrepet gjenspeiler en for passiv og konsumerende rolle. Dette utdypes senere i notatet. I sitatene vil det benyttes forkortelsene F for forsker, og B for bruker. Når det er viktig å spesifisere samtaledynamikken mellom deltakerne benyttes forkortelsene B1 og B2 osv. Teksten er videre anonymisert ved at kjønn, alder, sted og tiltak er endret der dette ikke ødelegger for hovedfunnene.

Innenfor helse- og velferdssfeltet benyttes mange ulike begreper og betegnelser i forhold til arbeidsinkludering. Disse gjenspeiler flere forskningstradisjoner og tiltaksformer som delvis er overlappende, herunder bedringsprosesser (som i recovery-forskningen), arbeidsrettet rehabilitering og arbeidsrettede tiltak, tidligere ofte kalt attføringstiltak (se Hernes m.fl., 2010; Norvoll og Fossetøl, 2010). I studien vil betegnelsene benyttes om hverandre da disse ikke er studiens hovedformål.

Notatets oppbygning

Etter en beskrivelse av det metodiske designet i neste kapittel, vil notatet ha følgende oppbygning: I kapittel 3 beskrives kort noen ulike veier ut og inn av utdanning og arbeidsliv som kommer frem i brukernes fortellinger om sine livsløp. I kapittel 4 utdypes så de utfordringer som brukerne løfter frem i forhold til utdanning og arbeidsliv.

I kapittel 5 utdypes faktorer som har betydning for å komme og være i utdanning og ordinært arbeid. Deretter vil kapittel 6 beskrive noen faktorer som brukerne mente kunne bidra til å styrke deltakelsen. Avslutningsvis i kapittel 7 gis en kort diskusjon om implikasjoner av studien for videre forskning og satsing på økt utdannings- og arbeidsdeltakelse. Utfyllende sitater er i Vedlegg A.

2. Metodisk design

Prosjektet tar i hovedsak form som en kvalitativ intervjustudie.

I tillegg har forsker deltatt på ulike møter, herunder en studietur til Århus og et nettverksmøte for MB'ere og erfaringskonsulenter i regi av Erfaringskompetanse. Disse fora har gitt utdypende data om brukeres erfaringer med slike stillinger.

Kvalitativ intervjustudie

I studien ble det gjennomført fem gruppeintervjuer med brukere som var tilknyttet tiltakene og stillingene, og ett individuelt intervju med en erfaringskonsulent av praktiske hensyn. De fleste som ble intervjuet var ferdig med MB-utdanningen.

I tillegg til intervjuene ble det gjennomført uformelle intervjuer med ansvarlige for de fem tiltakene for å lære mer om tiltakenes perspektiv og innhold samt de erfaringene som gjøres. Disse skulle bidra til å gi et bilde av tiltakene og konteksten for brukernes erfaringer.

Gruppeintervjuene med brukerne bestod av 4 – 8 informanter. Det totale antall informanter var 31. 20 kvinner og 11 menn deltok i undersøkelsen. Alle oppga ikke alder, men ut fra beskrivelsene var det en stor spredning i alder hos begge kjønn, fra begynnelsen av 20-årene til nærmere 60 år. De fleste var i alderen 30-50 år. Av de unge, var det flest kvinner.

Som vi skal utdype i kapittel 3, innebar den store spredningen i alder at brukerne var på ulike steder i livsløpet. Dette påvirket også perspektivene på utdanning og arbeid.

Brukerne fortalte om ulike typer psykiske vansker eller problemer. Disse omhandlet blant annet problemer på grunn av vanskelig oppvekst og drop-outs fra skole. De psykiske vanskene kunne være angst, sosial angst og depresjon, utbrenthet, spisevansker, selvmordsforsøk, overgrepssproblematikk samt bipolar lidelse, ADHD, psykose og schizofreni. Mange slet med angst og depresjon på ulike vis. Flere hadde også fysiske lidelser som hjertelidelse, astma/ allergi og muskel- og skjelettproblemer.

Utvalg

For å rekruttere brukere til undersøkelsen valgte vi å benytte nettverket til Erfaringskompetanse. Brukere ble rekruttert fra fire hovedformer for tiltak eller stilling;

1. Fontenehuset: Dette er et klubbhus for rehabilitering av mennesker med langvarige psykiske helseproblemer.¹ Huset drives etter en internasjonal klubbhusmodell med felles retningslinjer og til sammen 400 klubbhus over hele verden. I Norge er det per i dag fem klubbhus spredt om i landet. Målet er rehabilitering av medlemmer tilbake til et sosialt liv og et liv med utdanning og arbeid. Arbeid er et sentralt begrep i rehabiliteringen. Klubbhuset baserer seg på en arbeidsorientert dag hvor medlemmene og medarbeiderne planlegger og utfører i fellesskap det arbeidet som er nødvendig for driften av klubbhuset. Disse arbeidsoppgavene er tilknyttet områdene: a) kontor og resepsjon herunder husavisen, b) driftsoppgaver og c) arbeid med ansvar for studie- og jobbklubb/Arbeid med bistand og Vilje Viser Vei. I tillegg er det arbeidsoppgaver i tilknytning til kafé og kjøkken. Alt arbeid som gjøres er frivillig. Arbeidet på klubbhuset skal hjelpe til å få struktur på

¹ Fra brosjyren "Velkommen til Fontenehuset i Oslo. Rehabilitering gjennom arbeid & fellesskap. 16.03.2011.

dagen, styrke selvfølelsen og skape mulighet for å utvikle spesielle ferdigheter. I tillegg kan man gjennom arbeidet treffe andre og utvikle nære relasjoner, dvs. være sosialt rehabiliterende.

2. Kilden: Dette er et tilbud som gis i samarbeid mellom Telemark sykehus avd. Notodden, Notodden Kommune, NAV, NOPRO og Telemarksgalleriet.² Kilden er en åpen arena, uavhengig av deltagernes bakgrunn og økonomi. Formålet er å bidra til personlig vekst gjennom arbeid i et kreativt fellesskap. Det legges til rette for individuell oppfølging, veiledning og nettverksbygging for å stimulere og bidra til at deltagerne finner sin egen målsetting og vei til å komme seg videre, "komme i gang – konseptet". Det er et mål at Kilden driver utadrettet virksomhet for å bidra med erfaringer, kunnskap og opplevelser. Kilden inngår som en del av Brobyggermodellen på Notodden.

Tilbudene skjer i ukentlige grupper, samt gjennom kurs og seminarer. I tillegg til faste og åpne aktiviteter arrangeres forskjellige kurs som malekurs, keramikkkurs, trommekurs, skrivekurs og mediakurs. I tillegg arrangeres forskjellige kurs for at deltakerne skal finne sine ressurser, drømmer, muligheter og veier videre. "Komme- i -gang kurset" gis til faste tider og gjennom individuell veiledning etter avtale. I dette kurset kan man ha fokus på aktiviteter, utdanning eller arbeid. Eksempel på temaer kan være tidligere erfaringer, ressurser, øvelser for å finne ut hva man ønsker fremover, muligheter/hindringer, ta del av andres erfaringer, studiebesøk, delta på møter på offentlige kontorer, bruk av PC/internett, søknader og CV.

3. Medarbeider med brukererfaring (MB) er en ordning med flere historiske røtter. MB forstås i dag som en ansatt som har erfaring med psykisk sykdom/rusmiddelproblemer og med hjelpeapparatet.³ Ved tilsetningen er det stilt krav om denne type erfaring og den er nødvendig for å utføre arbeidsoppgavene som er tillagt stillingen. I tillegg til erfaringskompetansen, har medarbeideren gjerne en tilleggskompetanse i form av utdanning og yrkeserfaring som er relevant for den aktuelle stillingen. Stillingen skal bidra til å tilføre viktig brukerkompetanse til behandlingsapparatet, og til å viske ut skillet mellom syk og frisk. Aktuelle virksomheter er helseinstitusjoner, dagsentra, brukerorganisasjoner og NAV. I stillingen inngår oppgaver som planarbeid, fagutvikling, evaluering, holdnings- og informasjonsarbeid, ulike typer behandling og aktivitetsledelse, veiledning og oppfølging samt personalarbeid.

I regi av Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse har NAV utviklet et opplæringstilbud for medarbeidere med brukererfaring. Opplæringen skal bidra til å bevisstgjøre deltakerne på hvordan egne erfaringer kan nyttes som ressurs i arbeidslivet og gjøre tjenesteapparatet bedre. Opplæringen kvalifiserer til arbeid i bedrifter eller organisasjoner, som yter service til personer med psykiske helseproblemer. Kvalifiseringstilbudet er åpent for alle som har eller har hatt en psykisk lidelse, uavhengig av omfang eller andre forhold rundt lidelsen. Det stilles krav om at man må ha et avklart forhold til egen lidelse og kunne følge undervisning med vekt på teori. Tilbudet finnes foreløpig i Hordaland og Buskerud. Undervisningen består av teori, praksis på relevante arbeidsplasser og

² Fra <http://www.notodden.kommune.no/Organisasjon/Helse-og-omsorg/Psykisk->, og fra [helse/Kilden/http://www.frakilden.com/](http://www.frakilden.com/)

³ Se bla

<http://www.nav.no/Helse/Arbeid+og+psykisk+helse/Tiltak+og+tilbud/Medarbeider+med+brukererfaring.187376.cms>

http://www.helsedirektoratet.no/publikasjoner/faktahefter/medarbeider_med_brukererfaring___en_ressurs_826824

avsluttes med en prosjektoppgave. Det konkrete innholdet og organiseringen av kvalifiseringstilbudet kan variere fra fylke til fylke.

4. **Erfaringskonsulent:** Dette er en liknende stillingstype som MB, men brukerne har ikke gjennomgått samme formaliserte utdanning. I følge intervju med en erfaringskonsulent, startet Sørlandet sykehus med ansettelse av en erfaringskonsulent 2006-2007. Årsaken til at det ble kalt konsulent var blant annet plassering av lønnsnivå og synliggjøring av den særegne erfaringskompetansen. Flere har så fulgt stillingsbetegnelsen og stillingsinstruksen fra Sørlandet. Det har blitt etablert stillinger rundt om i tjenestene, men da ikke som et samlet tiltak. Opprettingen av stillingen er avhengig av at tjenestene selv etablerer denne og blir påvirket av ildsjeler, for eksempel i ledelsen. Arbeidet likner til en viss grad MB, og innebærer blant annet oppgaver i forhold til pasienter og pårørende, endringsarbeid på systemnivå og personalundervisning. Nåværende erfaringskonsulenter arbeider blant annet i helseforetak og helse- og sosialtjenestene, forskning, ved lærings- og mestringssentre, eller i ordinære stillinger som eksempelvis håndverker.

Rekruttering, gjennomføring og tilbakemelding

Brukerne ble rekruttert i samarbeid med Erfaringskompetanse som har god kontakt med feltet. Deretter kontaktet forsker leder ved tiltakene og en hovedkontakt for erfaringskonsulenter, muntlig eller skriftlig. Det ble gitt informasjon om prosjektet og spørsmål om de kunne spørre aktuelle brukere om de ville delta i fokusgruppeintervjuer. I tillegg ble det gitt ytterligere informasjon til brukere som tok kontakt per telefon eller e-post, eller på informasjonsmøte om prosjektet. Brukerne avgjorde om de ville delta etter informasjonen.

Alle ledere ved steder som ble kontaktet var positive til å delta i studien, bortsett fra et sted som ikke hadde kapasitet på gjeldene tidspunkt. Det var ønske om økt forskning på området. Mange brukere ga uttrykk for at det hadde vært verdifullt å delta i intervjuet og at de spesielt hadde utbytte av å høre de andre brukernes erfaringer.

Brukerne har fått beskjed om at de kan følge med på nettsiden til Erfaringskompetanse dersom de vil lese rapporten. I tillegg blir denne sendt til kontaktpersonene. Brukerne og lederne for tiltaket ble også invitert til å delta på tankesmien til Erfaringskompetanse i oktober 2011, hvor funnene fra prosjektet ble drøftet. Det kom deltakere fra flere av tiltakene, om ikke alle.

Analyse av data

Intervjuene ble tatt opp på digital opptaker og avskrevet i en blanding av referatstil og direkte avskrift. Brukernes fortellinger er gjengitt i noe bearbeidet skriftlig form.

Analysen tok form som en hermeneutisk prosess. Datamaterialet ble først inndelt i analytiske kategorier som kjennetegnet brukernes erfaringer. Disse kategoriene ble så senere sammenstilt i mer overordnede kategorier og deretter sett i sammenheng i forhold til problemstillingene og forskning.

Etiske hensyn

Det ble gitt ny muntlig informasjon om prosjektet på begynnelsen av intervjuet, og intervjuene ble tatt opp på digital diktafon etter informert samtykke.

Prosjektet er meldt NSD. Informantene ble informert om at de ikke trengte å fortelle mer om sine psykiske problemer enn de selv ønsket, at de hadde rett til å trekke seg fra undersøkelsen til enhver

tid, at de kunne reservere seg fra å bli sitert i etterkant og at lydfilene er slettet etter ferdigstilt prosjekt. Data er behandlet konfidensielt av forsker og transkripsjonene anonymisert.

Vurdering av metodisk design

Det er stor variasjon i de 31 brukernes alder, vansker og livssituasjon. Mange er i prosesser hvor de er på vei ut i eller tilbake til utdanning og jobb. Utvalget er derfor godt egnet til å belyse problemstillingene.

Det er samtidig et lite utvalg av personer med psykiske problemer, og studien (som vanlig ved kvalitative studier) er ikke ment å utgjøre et representativt utvalg av befolkningen. Brukerne representerer kun et begrenset utvalg av antall brukere som har deltatt i tiltakene eller MB-utdanningen. Studien er derfor ikke egnet til å vurdere effektene av disse tiltakene som helhet. De fleste brukerne i undersøkelsen er svært godt fornøyde. Det kan være andre brukere med dårligere erfaringer. Brukernes erfaringer synes likevel å samsvare med mange funn fra nasjonal og internasjonal forskning. Deres beskrivelser er derfor godt egnet til å utdype disse prosessene.

3. Ulike veier inn og ut av utdanning og arbeid i et livsløpsperspektiv

Brukerne i utvalget hadde ulike type psykiske problemer, og livsløp i forhold til utdanning og arbeid. De hadde også ulikt utdanningsnivå og ulike arbeidserfaringer, noe som gjenspeiler mangfoldet i området psykiske helse og arbeid.

I likhet med forskning om recovery og arbeidsrettet rehabilitering, viser brukernes fortellinger at type lidelse eller diagnose ikke nødvendigvis er avgjørende for arbeidsdeltakelse (Jensen, 2006; Ose og Jensberg, m.fl., 2008). Noen av informantene som indirekte synes å ha det som ofte kalles "alvorlig lidelse" som psykose og schizofreni, var de med sterkest arbeidsidentitet og tilknytning til det ordinære arbeidslivet. For andre kunne eksempelvis lav selvtillit og sosial angst være svært ødeleggende for utdannings- og arbeidsdeltakelse.

Ulikhetene gjør at prosessene brukerne står i både er forskjellige og sammenfallende, og at diagnose alene ikke kan benyttes som styrende for vurderingene av utdannings- og arbeidsdeltakelse. Funnene synes å underbygge brukernes understrekning av viktigheten av å vektlegge personen og individualiserte arbeidsrettede tiltak, og ikke kun diagnose (jf også Ose og Jensberg m.fl., 2008). Ikke minst fordi psykiske lidelser lett medfører uheldig stereotypifisering (Norvoll og Fossetøl, 2010).

Brukerne i undersøkelsen kan, basert på livsløp og hovedstemningen i fortellingene deres, inndeles i noen grupper som gjenspeiler prosessene i forhold til utdanning og arbeid. Gruppeinndelingen har kun analytiske formål. I virkeligheten er overgangene mer glidende og til dels overlappende fordi brukerne har skiftet mellom kategoriene gjennom livsløpet.

Den første gruppen brukere kjennetegnes av det "å ikke komme skikkelig i gang" med skole eller arbeid, ofte fra de var barn eller svært unge. Flere har hatt problemer med å gjennomføre grunnskole eller videregående. Noen fullførte ikke, andre har måttet ta dette utover normert tid. De har så hatt problemer med å klare overgang til høyere utdanning. Flere har ikke klart å komme ut i ordinær jobb eller å få en varig tilknytning til arbeidslivet etter utdanningen, selv ikke etter universitetsutdanning.

Brukerne er imidlertid i ulike faser i forhold til det å ikke ha kommet skikkelig i gang. Noen er fortsatt langt fra det ordinære arbeidslivet, andre er kommet kortere eller lengre i prosessen med å være på vei ut i ordinær utdanning og skole, eksempelvis gjennom arbeidsrettede tiltak i regi av NAV eller Arbeidsmarkedsbedrift, eller ved å delta i tiltakene som inngår i undersøkelsen.

En annen gruppe brukere er de som får problemer på og med jobben mens de er i ordinært arbeid. Noen forteller at de alltid hadde slitt med seg selv og vært sårbare eller utsatte i jobben fordi de har slitt med mestring, eller "hanglet" hele veien. De kan ha klart å ta utdanning og å jobbe, men hatt lengre sykemeldinger.

Noen brukere forteller at de har jobbet jevnt før de psykiske problemene ble for store, eller til at det en dag sa stopp. De har dermed hatt en god arbeidslivstilknytning og mestring av arbeidet fra før, men gått ut av arbeidslivet fordi de fikk psykiske problemer eller ble utbrente av jobben.

Flere har som nevnt fysiske lidelser i tillegg til psykiske vansker. Disse har utdanning og arbeidserfaring fra det ordinære arbeidslivet, men er nå i en omskoleringsprosess og/eller arbeidsrettede

tiltak. Strevet med å fungere i arbeidet hadde ført til at flere brukere hadde blitt oppsagt i stillingen sin eller presset ut av arbeidsgiver, også selv om bedriften (herunder kommunen) var IA-bedrift.

En tredje gruppe brukere er kjennetegnet ved å komme sterkt tilbake. I undersøkelsen er mange av brukerne på vei ut i utdanning og jobb. Disse brukerne kan beskrives ved å ha kommet spesielt sterkt tilbake; de har gått fra det å være svært dårlige til å komme helt eller delvis ut i ordinær jobb eller i MB-stilling.

For noen brukere har denne prosessen skjedd som følge av målrettet hardt arbeid. Andre brukere hadde ingen målsetting om at man ville klare å komme ut i jobb, men ambisjonene økte gradvis over tid ettersom man lyktes underveis. Noen slet imidlertid med å få innpass i arbeidslivet tross bedring og arbeidsmotivasjon på grunn av holdninger til personer med psykiske lidelser.

En fjerde gruppe er kjennetegnet ved å ha et livsløp som har vært preget av en kontinuerlig vekslning mellom utdanning, arbeid, attføring og uførhet.

Et eksempel på dette er en bruker som beskriver at hun studerte to år på høyskole, jobbet så ti år i en god stilling, slet med depresjon og sosial angst, men fungerte bra. Ble så veldig dårlig, men jobbet seg så opp og studerte fulltid på høyskole. Hun var likevel mye syk på slutten. Begynte så på attføring, og tok mer attføring. Hun har vært aktiv hele veien, og har kun hatt ett år hvor hun har vært skikkelig ute, og med lite aktivitet.

En annen bruker i undersøkelsen har også slitt med psykiske problemer siden barndom. Hun har mye arbeidserfaring. Ble uføretrygdet i 1990. Til tross for dette hun har likevel vært av og på jobb og utdanning avbrutt av dårlige perioder hvor hun også har vært innlagt. Gjennom årene har hun deltatt på dette tiltaket over noen år, hatt to overgangsjobber og arbeid med bistand. I tillegg har hun nå hatt 20 % stilling som MB'er i over syv år samt tatt ulike studier ved universitetet.

Beskrivelsene viser at livsløpet til brukerne ikke står stille, men skifter over tid. Fortellingene gjenspeiler utstøtningsprosessen av arbeidslivet, men også kampen for å komme tilbake på ulike vis. Den viser også at mange brukere har langt mer skiftende, dynamiske og aktive prosesser enn det som kan fremkomme i øvrige beskrivelser av personer med psykiske lidelser som blir uføre.

En femte og siste gruppe kan beskrives som de som lever et liv som varig ufør. Denne gruppen brukere likner de ovennevnte, men er kjennetegnet ved at de i mindre grad tror at de vil ha mulighet for å komme tilbake i ordinært arbeid. De har innfunnet seg med livet som ufør, men er i aktiviteter og arbeidsoppgaver, eksempelvis ved tiltakene, der man bruker de ressursene man har. Dette bidrar til å øke livskvaliteten.

Fortellingene til disse brukerne viste en sterkere variasjon og mer aktiv livsstil enn antatt. Som beskrevet i andre studier av unge fysisk funksjonshemmede deltar mange i ulike aktiviteter og uformelt arbeid (Mossige, 2009). De kan arbeide på tiltaket, i brukerorganisasjoner, holde foredrag eller gjøre arbeid i små stillingsbrøker. Det var slående hvor mye ressurser og evner som brukerne representerte, og hvor mye de kan bidra med i ulike sammenhenger. Som det skal utdypes senere, var det ofte mangel på stabil arbeidsevne som vanskeliggjorde deltakelse i ordinær jobb.

4. Viktigheten av utdanning og arbeid

I forskning om arbeidstakere og funksjonshemmede for øvrig (se bla Norvoll og Fossetøl, 2010), fremheves betydningen av å være i utdanning og arbeid for livskvalitet og sosial integrasjon. Dette omhandler både immaterielle forhold som muligheter for selvrealisering og materielle forhold som sikring av inntekt og levekår.

Hva sier informantene i denne studien om hvorfor utdanning og arbeid, både ordinært arbeid og annen aktivitet er viktig, og hva virker som motivasjonsfaktorer i prosessen med å komme ut i arbeid og utdanning?

Arbeidsidentitet og hverdagsliv

I likhet med det som fremkommer i arbeidslivsforskning generelt og studier av personer med funksjonshemning spesielt, har det å arbeide noe ulik betydning for brukerne. Dette kan kort beskrives som at de har ulike former for og ulik grad av "arbeidsidentitet". Arbeidsidentiteten preger synet de har på deltakelse i det ordinære arbeidslivet (Norvoll og Fossetøl, 2010).

For enkelte brukere er det å ha ordinær stilling helt vesentlig for selvidentiteten:

Det blir " hvis jeg ikke er i jobb, så er jeg ingenting." Det å være i jobb er veldig viktig. Det var bare i privaten jeg ikke fikk til livet mitt. På jobben kunne jeg være i en annen rolle, jeg kunne få ting til. (...) Jeg vil jo ikke ha jobben på et annet grunnlag en at jeg er ansatt som miljøansatt på den jobben jeg er ansatt i. Jeg har jo vært på TV og stikker trynet frem, så de fleste kollegaene mine vet min problemstilling, men jeg ønsker å bli behandlet som en likeverdig kollega. Så jeg har ikke noe tilpasset. (...) Jeg anser meg selv som frisk, jobber i hundre prosent stilling, men har fått med meg noen arr som gjør at jeg lever litt annerledes enn andre. Nå har jeg en turnus som passer meg perfekt. (...) Men jeg kan huske hvor stor betydning det var å være i jobb. Jeg kan huske det første året jeg jobbet, og på vei til og fra jobb, (lang reisevei), at jeg sa til meg selv. "Nå er du klin psykotisk, nå ligger du egentlig i senga". Jeg gikk hele tiden og ventet på at jeg skulle våkne opp, du tror ikke det er sant. (...) Det var den dagen jeg stod med autorisasjon som sykepleier. Det var så stort at jeg kunne ha skreket til hele verden. Og jeg er veldig ydmyk og takknemlig for at jeg er der jeg er i dag.

En annen forteller det slik:

For meg er det nesten et umulig spørsmål, for jeg kan nesten ikke tenke meg at jeg ikke er i jobb på en eller annen måte. Om jeg ikke hadde vært dette, så hadde jeg vært støttekontakt og om jeg ikke hadde vært det, så hadde jeg vært noe annet.

Som vi skal utdype senere påvirker den sterke arbeidsidentiteten motivasjonen for å komme tilbake til ordinær jobb og å være i full stilling. Den øker også motivasjonen for å stå i kampen for å komme i arbeid igjen etter at man har fått psykiske vansker og å betale en pris for å være det.

Andre brukere hadde et mer blandet forhold til betydningen av ordinært arbeid. Privatliv og øvrige interesser får en større betydning. I likhet øvrig forskning (se Norvoll og Fossetøl, 2010) veies også

gleden av arbeidet opp mot de helsemessige belastningene ved det å arbeide og konsekvensene av disse for hverdagslivet og helheten i livssituasjonen (Grut og Kvam, 2001).

Det hjalp også bare den 20 % jobben. Gleden over å kunne si at man er i jobb og gleden ved å gå på jobb. Samtidig i tider hvor det er vanskelig, så kommer spørsmålet; er det verd det? For det koster så mye de dagene når jeg går på jobb, og når jeg kommer hjem så har jeg så vidt energi til å gå på tur med bikkjene. Så cost – benefit, der har jeg ikke falt ned. Men jeg har jo masse somatisk, ikke sant også. Så for livskvaliteten så betyr det noe med kollegaer og nettverket og å gå på jobb. Det er klart det betyr noe, men da skulle man ha hushjelp og vaskehjelp som fulgte med stillingen. For man har ikke krefter til å ta fatt i hjemmet.

Også for andre brukere er utmattelse etter arbeidet et problem: "Det er jeg enig i, at det ikke er mye igjen av en når man kommer hjem."

En bruker forteller at livet på mange måter var bedre den tiden hun var hjemmeværende og hadde krefter til mye. Hun var veldig aktiv, støttespiller, treningskontakt og besøkshjem, og hadde endelig klart å ta opp det sosiale livet igjen med venner. Med når hun nå jobber, så orker hun kun dette.

Og så får man jobb og så er det eneste man klarer, for da er det jobben. Så jeg synes jeg mister noe. Samtidig ser jeg at når jeg går hjemme så blir jeg dårligere, det ser jeg. For når jeg er hjemme, så slutter jeg å stå opp. Så det er det å ha litt press i hverdagen som får meg til å stå opp. Det er vanskelig.

Dette problemet forsterkes for flere av brukerne som hadde fysiske helseplager i tillegg.

Egenverdi og selvrealisering

En annen viktig dimensjon ved det å være i utdanning og arbeid, er at det gir opplevelser av økt egenverdi gjennom selvrealisering.

Det er viktig ikke bare økonomisk, men for å selvrealisere seg selv og få brukt de evnene man har, så er jobb kjempeviktig.

I tillegg gir deltakelsen mulighet for selvbekreftelse.

Gjennom utdanning og arbeid skapes også en mestringsopplevelse som øker selvtillit og livsglede.

Jeg tenker at (...) det handler om å få en god mestringsfølelse på et område, utdanning eller jobb. At man føler at det her klarer jeg (uhm fra de andre).

Å tilhøre et sosialt fellesskap og å være til nytte

En annen viktig side ved utdanning og arbeid er behovet for å være til nytte og å bidra til det sosiale fellesskapet. Skole og arbeidsplass er viktige sosial arenaer i et samfunn. Ønsket om å redusere opplevelsen av utenforskap ved å tilhøre og delta i et sosialt fellesskap er derfor en viktig motivasjonsfaktor for å komme ut i skole og arbeid for mange av brukerne.

F: Dere har alle sagt at dere hadde et mål om det, at dere fant en motivasjon i dere selv, hva var den motivasjonen? B: For min egen del synes jeg at den sosiale delen ved å være i arbeid. For det er jo på en måte en sosial bit; kollegaer og at du er en kollega, at du reiser på jobben og kommer hjem igjen og forteller barna dine at du har vært på jobben. Og du har ikke sittet på en kafé. Du føler at du bidrar noe. Bare det er mestring, prestasjon på jobben og du kan faktisk noe.

Utdanning og arbeid bidrar også til å redusere den sosiale isolasjonen som lett oppstår når man har psykiske vansker.

En annen viktig motivasjon er ønsket om å være sosialt inkludert: *"For meg har det vært fordi jeg ville være inkludert. Jeg ville ikke være utenfor samfunnet. Jeg vil være med sammen med alle de andre. Jeg vil ikke stå utenfor."*

Jobb og skole er også viktige arenaer for at man er i samvirke med andre og deltar i et meningsfylt samspill: *"I tillegg til at du føler du gjør noe for andre, hjelper andre også. Samtidig som andre gjør noe for deg, det blir et samspill som er veldig viktig."*

I tillegg til disse faktorene var betydninger av utdanning og arbeid ønsket om å komme videre fra et liv på trygd og opplevelsen av å kunne fungere normalt igjen.

Også deltidsjobb er viktig og meningsfylt

Flere brukere fortalte at deltid eller det å være i liten stillingsbrøk er viktig for opplevelser av egenverdi, mestring og livskvalitet. Den styrker også opplevelsen av sosial deltakelse og reduserer opplevelsen av utenforskap.

B1: Og det er det å ha noe å gå til. Man får så mye mer selvtillit om man vet at man har noe å gå til om dagen. Det trenger ikke å være så kjempestor jobb, men bare en liten jobb som man opplever meningsfylt. Og at du trengs. B2: For da føler du deg meningsfull. B1: Ja, og da klarer du å gjennomføre.

Deltidsstillingen bidrar også til å redusere de sosiale belastningene ved utenforskapet.

Utdanning øker mulighetsrommet

Det å ha fullført høyere utdanning er en kilde til mestringsopplevelser. I tillegg øker høgskoleutdanning troen på og opplevelsen av sjansen for å komme ut i jobb.

Dette viser seg både i gleden som ble beskrevet hos henne som fikk autorisasjon og i fortellingen til en annen bruker:

Utdanning åpner muligheter, er kjempeviktig. Det er jo sånn at vi lever i et utdanningsamfunn, og har du ikke det så er det vanskeligere å få jobb. Det er den verden vi lever i. Nå er jeg er heldig med utdanningen, det har åpnet mange muligheter for meg. Og du vokser jo i løpet av en utdannelse, både personlig og faglig. Jeg fikk i pose og sekk da.

Utdanning synes også å øke mulighetene for å komme ut i meningsfylt arbeid i forbindelse med attføring samt MB-utdanningen og arbeidet som Erfaringskonsulent.

Samtidig fortalte noen brukere at en forhistorie med psykiske problemer kan være en hindring for å få innpass i arbeidslivet, tross høgskoleutdanning.

Inntekt og levekår

Innenfor forskningen om funksjonshemming, sykefravær og trygd, har man ofte vært opptatt av økonomiske faktorer, eller inntekt, som et incitament for å være i arbeid. I tillegg har man vært opptatt av lønnsinntekt for å sikre gode levekår (Norvoll og Fossestøl, 2010).

Brukerne i undersøkelsen synes å ha ulik økonomisk situasjon avhengig av jobbdeltakelse og sosialt nettverk. Flere av de som ikke var i arbeid fortalte at dårlig økonomi preget hverdagen og mulighetene for å kunne delta i vanlige sosiale aktiviteter med andre. For flere av de gifte kvinnene var mannens inntekt av avgjørende betydning for at de kunne ha tilfredsstillende levestandard.

Selv om det å få ordinær lønn ikke var avgjørende for arbeidsdeltakelse (eksempelvis når de opplevde seg for syke), ble det økonomiske aspektet ved arbeidsdeltakelse og støtteordningene beskrevet som viktige motivasjonsfaktorer for å ta utdanning og jobb av noen brukere.

Så lenge jeg ikke søker trygd så har man ikke så mange valg heller, men kan jo ikke bare stå der uten penger, så da blir man kastet ut i ting. Men det er jo litt bra også, fordi da får man testet seg litt ut.

Økt inntekt er en viktig positiv side ved det å klare å komme ut i arbeid igjen: "B: Det er jo litt økonomisk også. Den første lønsslippen er jo morsom (alle ler) – den bør jo nesten rammes inn. Etter mange år med dårlig økonomi, liksom. Flere: Ja." I tillegg innebærer ordinær lønnsinntekt en mulighet for å bli uavhengig av NAV.

Økonomiske incentiver kan også medvirke til at man tar et skritt videre i rehabiliteringsprosessen.

Jeg var permanent varig uføretrygdet. Men etter hvert som jeg hadde gått på dagsenteret og erfart at jeg kan og har lyst til noe. (...) Så var det muligheten med å kunne spe på uføretrygden med å tjene 1 G. Det var motiverende. De pengene kan være mine, som kan være noe ekstra. Hvis jeg kan tjene 1 G, så.

Flere brukere mente at 1 G-ordningen utgjorde en viktig mulighet for ekstra inntekt ved siden av trygd. Denne ordningen var også en viktig motivasjonsfaktor for å jobbe gitt påkjenningene ved de psykiske vanskene. Flere var derfor svært uenig i valget om å fjerne 1 G fordi denne ordningen representerte en realistisk mulighet for biinntekt. En slik fjernelse kan bidra til redusert jobbdeltakelse.

Et annet problem som ble diskutert mellom brukerne var at de nye støtteordningene i NAV-systemet vanskeliggjorde mulighetene for å være i ordinært arbeid eller å ta utdanning.

B1: (...). Med en gang du er trygdet så er det jo en haug med regelverk som hindrer deg. B2: Altså du kan jobbe, men time mot time går mot hverandre så du skal ha godt betalt avhengig

av hva du har i arbeidsavklaringspenger. B1: Om du har jobb før attføring, så taper du på å jobbe fordi det du trekkes er større enn det du får på den lille jobben. B3: Det er så tåpelig. B1: Systemet passiviserer deg fordi det lønner seg ikke å jobbe. B2: Det er jo små grupper som taper på å jobbe. B4: Om man jobber for mye så taper man 1G. B2: Jeg forstår ikke at NAV legger opp til et system at dersom jeg finner en 70 % stilling så vil jeg tape på det. Jeg skjønner ikke hva de gjør. B2: Det er vanskelig å motivere folk til å ta en jobb om de taper penger på det. Flere: Ja. B1: Det er flere som opplever at de ikke har råd til å jobbe, det er jo helt banalt. B2: De må gjøre det lønnsomt for deg, du må tjene på det.

Som det fremgår av diskusjonen var forholdet mellom lønn og trygd et viktig område som påvirket synet på utdanning og jobbdeltakelse.

Sosiale belastninger ved utenforskapet

En annen betydning av utdanning og arbeid for brukerne, er sosial status.

Flere brukere var opptatt av at samfunnets utforming førte til at man ble stigmatisert eller sett som mindreverdig dersom man ikke var i utdanning eller arbeid. Dette påvirket opplevelsen av utenforskap, selvidentitet og sosial omgang med andre.

Mennesket har blitt knyttet mye mer opp til nytteverdi. Den nytten samfunnet har av deg, og om du ikke bidrar til samfunnet er du verdiløs, eller har en annen verdi. Så det er hva skal måles opp som gode egenskaper. Som i debatten om NAV, det er så mange unnasluntrere som ikke betaler skatt og ikke betaler inn til fellesskapet og er en ufør, ikke sant. Og man skal ha mennesker ut i jobb slik at de blir til nytte i samfunnet. Og det gjør at man måler sin verdi i hvor nyttig man er, hvor mye man produserer, hvor mye man får gjort og hvor bra det er. Det gjør at man setter forventninger til seg selv som ikke er tuftet på virkeligheten.

Det å ikke være i utdanning eller arbeid, skaper dermed ofte en sterk følelse av utenforskap. "Så uansett hva, er du utenfor jobb så er du utenfor. I dette samfunnet er det viktig å være i jobb." Utenforskapet ble særlig opplevd som belastende av de som var langvarig ute av arbeidet, eller de som ikke kunne skjule seg bak tidligere utdanning eller arbeidserfaring.

Brukerne mente at opplevelsen av å være til belastning for samfunnet kan føre til en ond sirkel ved at selvtiliten blir ytterligere svekket. Som en bruker fortalte:

Og så når man får problemer, så lærer man av samfunnet at man ikke er noe verd fordi man ikke bidrar. Og da blir jo selvfølelsen enda mer ned og som jo var årsaken til at du ble sykmeldt. Fordi det blir sånn, å ja, jobber du ikke? Du føler deg tråkka på enda en gang.

I tillegg virker det å ikke være i utdanning og jobb ofte stigmatiserende.

B1: Og det er jo sånn i dag, hva gjør du for noe? Dessverre, det er det fokuset, sånn er det blitt. Hva jobber du med? Og da er det ikke kjekt å si, nå skal du høre, jeg er ufør. Det er stigmatiserende de lux. (...) B2: Det er noe som skjer oppe i hodene til de du snakker med da.

Flere brukere opplevde det som belastende å delta i vanlige sosiale sammenhenger fordi man ofte får spørsmål om hva man driver med.

B1: I Norge går man inn i en sosial setting med small talk, hva gjør du? Hva driver du med? Det er fordi identitet er knyttet til det du gjør. B2: Og til sosial status, det er veldig viktig. B1: Ikke bare det, men også det at hvem er du, også er det du gjør B3: Uhm. Hva jobber du med? B1: Vi danner oss bilder av folk gjennom å spørre hva du gjør. Du er syk, å ja, da vet jeg hvordan menneske du er, ikke sant.

Brukerne fortalte at det å ikke ha jobb eller å være i utdanning kan skape mange ubehagelige opplevelser, direkte eller mer subtilt, i møte med andre mennesker. I intervjuene skapte dette tema ofte stort engasjement, noe som tyder på at dette er et viktig problem for mange.

Den sosiale byrden ved å være uføretrygdet kan også blande seg sammen med sorgen over et livsløp som ble annerledes en man hadde tenkt seg. Dette kan lede til en søken etter forklaring for hvorfor det ble slik. Som en av brukerne fortalte: *"Jeg er så sliten av å rettferdiggjøre det å være på trygd. Det er forferdelig vanskelig synes jeg i hver fall. Det plager meg å tenke tilbake og på en måte spørre, hvorfor er jeg på trygd?"*

De sosiale belastningene ved utenforskapet førte til tilsvarende stor glede hos brukerne som hadde lyktes med å komme i utdanning eller tilbake til ordinær jobb eller MB'stilling. *"Ja, det (arbeid) er veldig viktig det og. Når folk spør hva du driver med så kan jeg si jeg er høgskolelektor. Det er så ufattelig mye bedre enn å bortforklare det som jeg måtte før."*

Siden det å ikke være i utdanning eller arbeid kan gi negative reaksjoner, prøvde mange brukere å finne gode måter å håndtere dette dilemma på.

5. utfordringer ift utdanning og arbeid ved psykiske vansker

Dette kapitlet vil utdype brukernes synspunkter på hva de opplevde som utfordrende i forhold til utdanning og arbeid når man har psykiske vansker. Disse utfordringene omhandler for det første personlige utfordringer, deretter ulike utfordringer i møte med skole og hjelpeapparatet.

Før punktene utdypes, vil det igjen understrekes at brukerne var forskjellige med hensyn til utdanningsnivå og arbeidserfaring. Dette påvirket de utfordringer de stod overfor i møte med skole og arbeidsliv. Som vi skal utdype gjennom notatet hadde brukerne både positive og negative erfaringer med NAV og helsetjenestene. Dette kapitlet vil fokusere på vanskelighetene i møte med hjelpeapparatet. I neste kapittel vil så de positive hjelpeaspektene løftes frem.

Utfordringene i forhold til utdanning og arbeid omhandler to ulike dimensjoner. På den ene siden var det brukere som opplevde at de ikke mestret jobb og utdanning. På den andre siden var det enkelte brukere som opplevde skole eller arbeidsliv som et "gjemmested" for de psykiske vanskene siden dette var områder de mestret god. Universitetsstudier kunne for eksempel gi den fleksibiliteten de trengte når de hadde varierende dagsform. Som en bruker fortalte om utdanning:

Jeg har hatt psykiske symptomer så lenge jeg kan huske. Jeg ble alltid sett på som en snål type i alle deler av oppveksten, men jeg klarte meg veldig godt på skole, også videregående, og så begynte jeg å studere. (...) Jeg skiftet litt fag på universitetet (...) Jeg forsøkte meg vel på å gjemme meg bort i det akademiske miljøet. Jeg ble en av den sørgelige rasen kalt evig student og dyrket akademikeren i meg. Jeg tok en del eksamener, men det var ikke så mye rettet mot arbeidslivet bestandig. (...) I løpet av de årene på universitetet, så lærte jeg vel å undertrykke alt som het følelser og personlighet i meg. Jeg levde bare for å være akademiker.

På samme vis kan det å arbeide være en overlevelsesmåte:

Min erfaring er at jeg brukte arbeidet for å overleve rett og slett. Opp om morgenen og den forbannede jobben og så hjem og drikke til jeg sovnet. Og så opp om morgenen igjen og på den forbannede jobben. År etter år etter år.

I slike situasjoner, eller andre hvor brukere hadde arbeidet for mye med ting de egentlig ikke trivdes med og så ble utbrente, var utfordringene og rehabiliteringsprosessen noe annerledes. Det handlet mer om å få til et bedre integrert forhold mellom person og arbeid/skole enn det å mestre utdannings- eller arbeidsoppgaver.

Personlige utfordringer

De fleste brukerne viste til indre psykiske problemer som årsak til at møte med skole og arbeidsliv kunne bli vanskelig. I funksjonshemmingsforskningen beskrives dette ofte som individuelle barrierer for arbeidsdeltakelse. Hva handler disse om?

Å ta med seg en vanskelig barndom inn i skole og arbeidsliv

I likhet med Agderforskning's undersøkelse av unge med psykiske vansker (Olsen og Jensberg, 2009) fortalte flere brukere, i alle aldre, at en vanskelig barndom var en viktig årsak til at de strevde i møte med skole og arbeidsliv. Flere hadde også blitt mobbet på skolen gjennom oppveksten.

De mente deres vanskelige barndom formet deres bakgrunns erfaringer på en negativ måte, og at de tok med seg disse negative erfaringene i møte med skole og arbeidsliv. Dette kommer frem i denne meningsutvekslingen mellom seks brukere i et av intervjuene:

F: Dere sier at dere tar med deres bakgrunns erfaringer inn i arbeidslivet? Flere: Uhm, ja. B1: Vi kan jo ikke forandre arbeidslivet, det er større sjanse å forandre meg. B2: Vi repeterer jo mønstre som vi har med oss fra før. Vi tillegger oss noen handlingsmønstre ut fra erfaringer i barndom og oppvekst. B1: Det har vi med i bagasjen vår. B2: Vi repeterer det. B3: Ja, gjenskaper det. B1: (...) Jeg kjenner meg godt igjen i den forrige. Jeg har prøvd å få en større ansvarsfølelse. I stedet for å si at jeg har blitt behandlet som en kasteball, så er det jeg som har latt andre behandle meg sånn fordi jeg ikke har stått opp for meg selv, Men når jeg tenker meg om så var det en sårbarhet i oppveksten min som gjorde at jeg ble syk og ikke har jobbet. En utfordring fra oppveksten min (...) Det har gitt utfordringer ift arbeidslivet. B4: Jeg kjenner meg godt igjen, for jeg har ADHD og opplevde også mye mobbing i oppveksten. (...) Jeg ble veldig opptatt av å vise at jeg ikke var slem, lat og dum, ble veldig opptatt av å innfri forventninger. I studier, ingen ting var godt nok, bare for å vise at jeg i hvert fall ikke var lat. Så det har jeg tatt med i tiltaket her, blir lett en sånn overachiever. Og tar i alt for hardt og så blir jeg utbrent. B5: Mine årsaker har også bakgrunn i barndom, mobbing og slike ting (...) B6: Jeg har som de andre vært mobbet, det gjør at jeg er der jeg er i dag.

De mente også at den vanskelige barndommen, i form av for lite støttende foreldre, mobbing og annet, gjør at de i større grad mangler gode løsningsstrategier enn andre som mestrer skole og arbeidsliv. Som i denne diskusjonen hvor forskeren mente at deres problemer med grensesetting i arbeidslivet til dels var allmenne i sin natur. Brukerne mente imidlertid at deres problemer er annerledes fordi de ikke har lært hensiktsmessige løsningsstrategier. Dette gjør at de mestrer slike situasjoner dårligere:

F: Nei, arbeidslivet er et sted hvor man blir trigget på selvhevdning og å sette grenser, det gjelder alle. Men dere har kanskje vanskeligere for det pga tidligere erfaringer? Man må ha ressurser for å sette grenser. B1. Og det er der det stopper, ikke sant. De fleste av dere har lært dere dette fra barndom og skole, gode løsningsstrategier, og det er de vi ikke har fått fordi vi ikke har mestret det. Vi har ikke klart å si fra til skolen, vi har ikke de løsningsstrategiene. B 2: Tidlige løsningsstrategier er ikke funksjonelle.

Flere fortalte derfor at de arbeidet hardt med å lære bedre løsningsstrategier enn tidligere. Dette vil utdypes senere i notatet.

Helseplager og håndtering av disse

For mange brukere representerte de psykiske problemene i seg selv en viktig barriere for deltakelse i skole og arbeidsliv. Som det fremgår indirekte i mange av sitatene var det mange av brukerne som beskrev seg selv som "syk" eller "dårlig". De psykiske problemene eller dårlige periodene var en viktig årsak til at de ikke kom i gang med skole eller arbeid, fikk avbrudd, og /eller vekslende formkurve. I likhet med det som fremkommer i i Rambøll-studien (2009), var også opplevelsen av dårlig helse eller psykiske problemer en viktig årsak til at de tenkte at de ikke ville komme tilbake til arbeidslivet, eller kun ville ha en deltidstilling.

Flere av brukerne fortalte også at den fysiske lidelsen kunne være opphavet til psykiske problemer, samvirke eller forverre disse.

Som når jeg gikk ut som lærling til arbeidslivet og ikke klarte det egentlig. Det var egentlig fysiske årsaker, men etter hvert som tiden går og jeg hele tiden leter etter noe å studere som jeg klarer fysisk sett, så havner jeg i Oslo. Så kommer jeg på skole, til lærer som ikke tror det er noe fysisk med meg, jeg er bare deprimert og kun deprimert. Jeg har veldig dårlig selvbilde, psykisk utbrent, men det fysiske er den største utfordringen.

Både fysiske og psykiske problemer må dermed ivaretas i prosessen med å komme ut i eller tilbake til skole og jobb.

Problemet med lav selvfølelse og selvtillit

De fleste brukerne, om ikke alle, var opptatt av problemet med lav selvfølelse og selvtillit som en av de viktigste årsakene til at de ikke mestret skole og arbeidsliv.

Noen påpekte at problemet med lav selvtillit måtte forstås i vid forstand. Den bunnet dypest sett i en dårlig selvfølelse. Som i utsagn som: *”Ikke bare selvtillit, men selvfølelse, den er enda viktigere.”* Et viktig aspekt ved lav selvtillit og selvfølelse er at fremdriften stopper opp. *”For ved lav selvtillit stopper man seg selv, bebreider ofte seg selv.”*

Brukerne fortalte at manglende selvtillit påvirker innsatsen for å søke skole og jobb, og evnen til å fullføre. Den kunne føre til at man overhodet ikke søkte utdanning eller jobb, eller at man ikke gjør sterke nok forsøk. For de med liten utdanning og arbeidserfaring var dette en ekstra stor utfordring som kunne gi en ond sirkel.

Så var det en stund, to år i påvente av arbeid med bistand og de fikk meg videre på en utdanning. Jeg gjennomførte den, og så kom det til at jeg da skulle begynne å søke jobb da, og da kommer jo gjerne selvtilliten og det som gjør at du skal begynne å søke jobb. Og da stoppet det seg på en måte. Jeg hadde jo papirene og alt, men jeg hadde jo ikke noe arbeidserfaring og ingen type sosiale ting.

Også andre fortalte at den dårlige selvtilliten kunne føre til at *”Det har gått tregt med å finne seg jobb”*.

Den manglende selvfølelsen er en viktig årsak til at man ikke klarer å fungere stabilt i et arbeidsliv. Det bidrar til å nedsette arbeidsevnen, som i fortellingen til denne brukeren:

Min selvfølelse er mitt største problem, eller utfordring da for å snakke positivt, i forhold til å kunne fungere stabilt over tid i en arbeidssituasjon. For jeg har ikke et robust fundament av en god selvfølelse. Dette gjør at jeg har en sårbarhet som gjør at jeg blir veldig sårbar overfor dumt og feil mennesker rundt meg gjør, og er det noe mennesker gjør så er det ofte dumme og feile ting og kan si mye feil. Og det må du tåle om du skal ha det godt med deg selv og være stabil over tid. Du har kollegaer som gjør feil ting, gjør ting du ikke liker, og hvor mye det går inn på deg, hvor mye du lar deg berøre, det er liksom din greie da. Og det er veldig forskjell hvordan folk har det til tider og jo mer robust selvbilde du har med deg fra barn, har bygget opp, jo mye mindre må du bruke, eller kaste bort, på deg selv som voksen slik jeg har måttet i mange år.

Flere fortalte at den lave selvtilliten førte til at de blir for selvutslettende og "snille" i den forstand at de ikke klarer selvhevdning og å sette grenser for seg selv. Den lave selvtilliten og selvfølelsen kan i tillegg føre til manglende kjennskap til og tro på egne evner og mestringsmuligheter.

Videre kan det føre til at man stiller for harde krav til seg selv, man blir for opptatt av å være snill eller engstelig for at det man gjør ikke er perfekt; kalt perfeksjonismeproblemet. Som vist i tidligere sitat, så beskrev flere brukere at de blir så opptatt av å være snill og pliktoppfyllende at de blir utslitte og utbrente. Perfeksjonismen fører også til at man lett stiller for harde krav til seg selv og får problemer med å vite når godt er godt nok. Disse aspektene kommer frem i denne utvekslingen mellom brukerne:

B1: Man stiller veldig harde krav til seg selv, det må man vel klare. Selvtilliten er så lav at man ikke klarer å sette noen grenser for seg selv, men kjører meg helt i grøfta. (...) Samtidig som jeg sier ja til alt, så har jeg også forventninger til at alt skal gjøres perfekt. Eller veldig veldig bra, altså hva er perfekt? Det er alltid noe som kan gjøres bedre. Men jeg stiller fort disse kravene til meg selv. B2: Hvorfor gjør du det? B3: Det kommer av det jeg kaller snilleste gutt-, jente- syndromet. Man skal være den snille fine prinsessa som en kompensasjon for at man skal bli likt og sett. Og så prøver man å være helt perfekt og det klarer jo ingen.

Den lave selvfølelsen og prestasjonsangsten som følger denne fører til at man kan streve med å sette realistiske krav og ambisjoner til seg selv.

En annen side ved selvtillitsproblemet er den uheldige løsningsstrategien som handler om å flykte når ting blir for vanskelig, også på skolen og i arbeidslivet. Slik det kommer frem i beskrivelsene til en av brukerne som hadde hatt vanskelig for å gjennomføre grunnskole og senere komme ut i fast jobb:

F: Dere sa det var vanskelig å komme inn i skole og arbeidsliv, hva skaper de barrierene på et vis? B: Problemet jeg hadde, var at det ble veldig mye flukt. Om jeg ble tilsnakket på noen måte så stakk jeg av. Så jeg har vel lært meg å være mer åpen og si det sånn som det er, og tilrettelegge på den måten der. F: Å stå i situasjonene mer? B: Ja, og samtidig ha en dialog med sjefer og kollegaer om hvordan situasjonen er, slik at man kan takle det på en annen måte, eller være obs på.

En bruker pekte også på viktigheten av å øke selvtilliten etter opphold i psykiatrien før tilbakevendingen til samfunnet igjen. "Man blir veldig liten når man havner i psykiatrien, så det er det først å få til, opp, en selvtillit før man hopper ut i den store verden. Da er man mye mer robust."

For brukere som hadde vært ute av arbeidsliv og skole over lang tid på grunn av psykiske problemer kunne det være en utfordring å få omgivelsene deriblant familien til å tro på at det er mulig å få til målet om å komme ut i arbeidslivet igjen. Negative forventninger i omgivelsene vanskeliggjorde egne ambisjoner.

Alderen kunne også oppleves som en barriere ved at man tenkte at skolegang var for sent. Dette synspunktet varierte imidlertid noe mellom brukerne.

B: Når jeg var tredve så tenkte jeg at nå går tida fra meg, men nå er jeg fylt 38 og nå tenker jeg at nå er jeg mye nærmere et mål enn jeg noen gang har vært. Og jeg har snakket med folk som er nærmere femti, og som går på skole og som virkelig har et mål, og om de får jobbe så

og så mange år av livet, så er de fornøyd med det. Andre: Veldig bra. B: Det er jo så mange muligheter nå som ikke var før, på utdanning og sånn.

Utfordringer i møte med skole og arbeidsliv

Fordommer og manglende forståelse for psykiske problemer i skole og arbeidsliv

I forskningen om psykisk helse, psykiske funksjonshemmede og arbeid, utpeker personer med psykiske lidelser seg som en av gruppene som kan ha vanskeligst for å få innpass i arbeidslivet på grunn av negative holdninger eller fordommer (se Norvoll og Fosseth, 2010; Schafft, 2008). Brukerne i denne undersøkelsen hadde både positive og negative erfaringer i møte med skolen og arbeidslivet. Flere bekreftet imidlertid at dette er en stor barriere for å komme ut i arbeidslivet.

Et problem som noen brukere var opptatt av, var at de hadde strevd med det de beskrev som manglende forståelse for psykiske problemer i skole og arbeidsliv. Dette kan for eksempel føre til at psykiske problemer blir oppfattet som latskap eller skulking (se også Anvig og Eide, 2011). Som i fortellingen til en bruker som var borte over lengre tid i grunnskolen. "Jeg går ut fra at de visste hvor jeg var, men det var ingen som gjorde noe, som tok tak i det. Hvorfor ligger han der og sover så lenge." Det er derfor viktig at lærerne tar fatt i signalene, for eksempel tretthet ved depresjon.

En bruker fortalte imidlertid at hun hadde opplevd langt mindre problemer med fordommer på høyskolen og av medstudenter enn i arbeidslivet hvor dette er et større problem for å få innpass. Det å ha psykiske lidelser kan samtidig skape en annerledeshet:

Det var helt greit med medstudenter. Jeg husker en episode hvor jeg måtte flire litt. Det var en medstudent som var i praksis i psykisk helse, og så visste de jo at jeg hadde vært psykisk syk og så kom de meg da: "Ja, men de var jo akkurat som oss!" (ler). Å ja, sier du det? Jeg sa det ikke, men tenkte det jo. Ja, helt sjokkerte over at de var som oss, at de var mennesker (ler).

Andre fortalte at manglende kunnskap om psykiske lidelser/problemer hos leder og kollegaer kan være en utfordring.

B1: Jeg tenkte på dette med at det vi har erfart før preger oss i arbeidslivet, at dersom man skal tilrettelegge for at flere skal kunne jobbe, så er arbeidsgivers forståelse avgjørende for at man klarer å jobbe. Jeg jobbet et halvt år på et verksted, og jeg trivdes godt i jobben, fungerte veldig greit, men det sleit veldig på at sjefen viste veldig liten forståelse for min problematikk. Det er en stund siden, men han sa du er jo 25 år, nå må du ta deg sammen, ikke rote bort livet ditt. Nå må du se å få tatt deg en utdanning og komme ut i jobb. Det var godt ment, men han klarte ikke å skjønne at det var ikke selvalgt at jeg var i den situasjonen jeg var i. Jeg prøvde å forklare at jeg er syk, det er ting som gjør at jeg ikke greier, jeg ligger noen år etter de andre fordi jeg har en helseproblematikk, og så hele tiden hvorfor har du ikke. B2: Man passer ikke inn i den malen om hvordan man skal være når man er 25, B1: Nei, B3: Nei.

Denne opplevelsen, synes å forsterke en følelse av annerledeshet og avmakt.

Brukerne fortalte at den manglende forståelsen for utfordringene ved psykiske problemer hos arbeidsgiver og leder kan føre til konflikt, sykemeldinger og /eller at man forlater arbeidslivet. Flere andre brukere fortalte at de følte seg møtt med at de var late i arbeidslivet uten at omgivelsene forstod hvor mye de strevde eller hvor dårlige de var.

Også når jeg jobbet et halvt år på sykehjem så var en del av min problematikk som sjefen ikke forstod. Og det ble et konfliktfylt arbeidsforhold fordi det er jo veldig avgjørende ting da som må være tilstede for at mennesker med psykiske problemer skal kunne være tilstede i et arbeidsforhold, og at kollegaer og spesielt arbeidsgiver forstår. Man kan ikke forvente at alle arbeidsgivere i Norge skal ha full kompetanse på psykisk helse, men i hvert fall noe grunnleggende forståelse at noen ganger så er det hindringer. Det at noen ikke er på jobb en dag, ikke er fordi noen er lat, ikke gidder å jobbe ikke sant, og for eksempel ha forståelse for at noen med dårlig selvtillit kanskje har tendens til å si ja litt for ofte, og at man har forståelse for dette og ikke presser arbeidstaker for mye. At de da er klar over sanne ting og tar vare på sine arbeidstakere.

I andre situasjoner kan negative holdninger til personer med psykiske lidelser og fordommer være en viktig utfordring ved tilbakevendingen til arbeidslivet. En bruker som nå var i full jobb måtte gjennom mange intervjuer og samtaler før han ble ansatt i kommunene. Kun den sterke motivasjonen for å gå ut i vanlig arbeidsliv, i kombinasjon med god støtte fra psykolog og andre brukere, førte til at han ikke ga opp:

Det har vært en helsikes prosess for å få jobb. Så om alle arbeidstakere hadde vært gjennom det jeg måtte gjennom, så tror jeg det ikke hadde vært mange normale oppegående som hadde orket å søke jobb.

Årsaken til disse vanskelighetene, trodde han var en allmenn mangel på kunnskap om psykiske lidelser og frykt for mennesker med psykiske problemer i kombinasjon med diagnosen og det lange oppholdet fra arbeidslivet.

Altså, ved psykisk utviklingshemming så vet de mer hva det går på, men når det gjelder psykiske lidelser så aner de ikke, og så behandler de deg som du skulle være spedalsk. Så når jeg begynte å jobbe, så tok jeg et bevisst valg om at her skal de få vite absolutt alt, om lidelsen altså, ikke om meg. Og på en slik arbeidsplass som jeg har så blir du målt ut fra hvor flink du er med motorer, men det er greit nok. (...) Med en gang det er psykiatri så blir det så farlig.

Negative holdninger og mistro kan føre til økt kontroll fra leder og kollegaer. En bruker fortalte at ved første jobb som han søkte etter høgskoleutdanningen, så var det to psykologer som var i jobbintervjuet. De bestemte så på hans vegne at han ikke var frisk nok til å være i jobb, men så viste det seg etter noen uker så satt han som leder på institusjonen, og et halvt år etter så var han mellomleder. Dette mente brukeren fortalte mye. Den ene psykologen dobbeltsjekkhet samtidig alt han gjorde i begynnelsen, noe som han antok skyldtes manglende tiltro. Men jobben har gått fint.

Også andre brukere, med og uten høgskoleutdanning, fortalte at det er en utfordring å bli møtt med manglende tiltro til å klare jobben av særlig leder, men til dels også kollegaer. Denne manglende tiltroen kan ta form av overbeskyttelse ved at man blir "infantilisert" eller skal "skjermes" for mye.

Den kan også ta form som det å bli møtt med tvil om man vil klare arbeidet, eller manglende muligheter til å få prøve seg ut igjen:

F: Hva er utfordringene i møte med skole og arbeid? B: Jeg tenker på at arbeidsgiverne, at dem stoler på oss som på som en vanlig arbeidstaker som alle andre. Hvorfor kan de ikke det, la oss få muligheten da? Det å få en psykisk lidelse, eller som jeg kaller det at man smeller hodet i veggen, at du blir så utslitt at du møter veggen. Hvorfor skal ikke vi få den muligheten om igjen når vi viser at vi er på vei opp igjen?

Dette gjaldt også flere av MB'erne som skulle ut i praksis, eller som jobbet som Erfaringskonsulent.

Håndtere spørsmålet om åpenhet om det å ha /hatt psykiske problemer

En annen utfordring som følger manglende kunnskap og negative holdninger til personer med psykiske lidelser, er dilemmaet om hvor åpen man skal være med sin historie eller problemer i søknader om jobb og/eller på jobbintervjuet. Dette spørsmålet engasjerte flere i intervjuene og samsvarer med annen forskning som viser at spørsmålet om åpenhet er en sentral utfordring både internasjonalt og nasjonalt? (Ose og Jensberg m.fl., 2008, Norvoll og Fossetøl, 2010, Schafft, 2008, Rambøll 2009). For brukere med startvansker eller lang tid utenfor arbeidslivet, er forklaringene på "hullene" i CV' en et problem.

Brukerne hadde både like og ulike vurderinger i spørsmålet om åpenhet, basert på egen historie og erfaringer. Noen fortalte at det å stå frem som en person med psykiske problemer kan være skambelagt. Noen gikk for en viss tilbakeholdelse, mens andre valgte å være helt åpen om dette, og så fikk det være opp til arbeidsstedet.

Det kan være en utfordring om jeg skulle tatt en jobb et annet sted, men jeg er som Knut, veldig åpen. Så om jeg hadde fått spørsmål om de årene så hadde jeg sagt hvorfor. At jeg hadde møtt veggen og vært dårlig så og så lenge. Og det er det, take it or leave it! (latter), Men humor, jeg har hatt veldig mye galgenhumor, og det har hjulpet meg, også andre, at man ler litt av seg selv.

Brukerne varierte dermed i spørsmålet om hvor åpne de er om sine problemer.

Flere mente at spørsmålet om åpenhet i stor grad også handler om kunsten om å balansere denne informasjonen i møte med arbeidsgiver og kollegaer på en smart eller klok måte. Dette kommer frem i denne samtalen mellom brukerne:

B3: Det er jo litt av utfordringen som jeg ser i arbeidslivet, at om du går på et intervju og er åpen, sier at du er psykisk syk og at det har smelt så og så mange ganger, så er du jo ikke akkurat førstevalg. B2: Den bitre sannheten er vel at du ikke får jobben. B3: Jeg sa ikke det når jeg var på det intervjuet der. Jeg sa ikke at jeg var psykisk syk. Det eneste jeg la frem var hvilken utdanning jeg hadde gått, og det ble ikke noen spørsmål på det, og så lenge hun ikke stilte noen spørsmål om hvorfor og sånne ting, så ble det ikke nevnt (...) B1: Det her er utfordringen, det her er en stor nøtt å knekke. B 3: Ja, jeg har vært åpen med kollegaer når de har spurt. Jeg har ikke sagt hvor alvorlig det var, men jeg trenger jo ikke å snakke om alt, hvor dårlig jeg har vært. Og det hadde jo vært litt spennende, hadde de trodd at jeg hadde vært så dårlig? (felles latter). Det er noe med det. F:Å balansere det litt? B3: Ja. (Flere er enige).

En av de største utfordringene på skole og i arbeidsliv er derfor å møte holdningene til andre og å balansere informasjonen om at man hadde vært psykisk syk på en klok måte.

Selv om holdningen på den ene siden kunne være offensiv, satte tidligere ubehagelige episoder i forbindelse med jobbintervju spor:

B: For jeg føler jo at sitter du på jobbintervju, så er det veldig vanskelig å si at man har vært psykisk syk, for så ærlig må jeg jo være. Og det er jo sånn: Jeg tror ikke vi kontakter deg etterpå. F: Har du sagt det noen gang? Bruker: Ja, fikk ikke jobben. F: Så du at det skjedde noe da? B: Ja, jeg følte at det da ble veldig sånn anspent. Det var til å ta og føle på. Så det var litt sånn ekkel opplevelse, så derfor har jeg vært forsiktig, det er ikke det første jeg sier.

Flere mente at det erfaringsvis kan være lurt at ledere, kollegaer og medstudenter blir mer kjent med dem som person før de gir ut informasjon om sine tidligere eller pågående problemer. Dette gjør omgivelsene tryggere og det er lettere å beholde en mer normal relasjon. Samtidig kan denne gradvise informasjonshåndteringen være vanskelig i et jobbintervju dersom det er store hull på CV'en som skal forklares.

Som vist sitatet overfor mente også flere brukere at humor er et viktig redskap. Humor avvæpner den psykiske historien, eller virker "beroligende på folk" gjennom å ufarliggjøre den.

Håndtere sosial samhandling i skole og arbeidsliv

Skole og arbeidsliv er ikke bare et sted hvor mennesker utfører arbeidsoppgaver. De er også sentrale sosiale arenaer i menneskers liv. Noen av brukerne fortalte i denne forbindelse at det kan være et problem med redusert sosial kapasitet som følge av de psykiske problemene og det langvarige fraværet i skole- og arbeidsliv.

I tillegg kan de psykiske problemene, enten i form av lav selvtillit, sosial angst, vårhet eller mistillitsproblemer, føre til at det går med mye energi til å håndtere de sosiale samhandlingssituasjonene i skole og arbeid. Dette fører til at de lettere blir slitne. "Det er det sosiale som tapper meg for energi, ikke det fysiske ved en arbeidssituasjon som blir vanskelig. Det er mer det sosiale, å møte mennesker som er sånn og sånn, sånne ting."

Dette var spesielt et problem for brukerne som slet med tillit, angst eller sosial angst.

B: For meg: som sliter med angst og sånn, så er det det å møte mange forskjellige personer i en jobbsituasjon og alle har sin måte å være på. Noen er kanskje påtrengende, andre er kanskje forsiktige, rolige og stille, og måten å takle de på, (...) Jeg er kanskje veldig sånn at jeg tenker på hvordan takler de meg, hvordan er jeg mot dem, er det greit, er det sånn at det fungerer? Og da blir det slitsomt, det er det det går på da. Men alle har jo sine spesielle behov. F: Ja, men en annen fortalte at hun slet med bare det å gå i kantina, B: Ja, ikke sant. Det er mange som sliter med det, ja, ja.

Dette sosiale aspektet ved de psykiske vanskene mente noen av brukerne skiller de fra fysisk funksjonshemmede:

Ved fysiske problemer, så kan det være det å ikke takle å sitte lenger for rygg og sånt noe. Men det sosiale og det psykiske henger veldig nøye sammen da, så det er en ganske stor utfordring egentlig, og det er ikke noe sånn man løser helt plutselig.

Andre brukere mente at de indre sosiale problemene utgjør en usynlig sperre, sett i forhold til eksempelvis en rullestol. De kan likevel være svært slitsomme i hverdagen. Problemene med sosial interaksjon gir mye indre skjult arbeid for flere brukere.

Et annet aspekt er at tiden de har tilbrakt utenfor skole og arbeidsliv kan bidra til å redusere den sosiale kapasiteten.

En annen ting er at alle snakker om stress, men da snakker de om stress fordi man har for mye å gjøre. Det farligste er å ha for lite å gjøre fordi da mister man hele arbeidskapasiteten sin over tid. Og da må man jo bygge seg opp igjen. Og da kommer jeg tilbake til det at man trenger tid for at man må jobbe opp det sosiale, ikke nødvendigvis ferdigheter, men kapasitet. Du orker ikke å forholde deg til 15 mennesker i åtte timer når du er vant til å sitte hjemme alene. Det er noe helt annet. Det er kapasitet på det sosiale, ikke bare det å jobbe.

Et viktig aspekt ved attføringsarbeidet, er dermed det å oppøve den sosiale kapasiteten, noe som må gjøres over tid.

En annen utfordring for brukerne som slet med dårlig selvtillit og en historie med mobbing, er problemet med å hevde seg selv når man kjenner seg dårlig behandlet i skole og arbeidsliv.

B1: Mitt problem var at det var vanskelig å stå opp for meg selv, å sette grenser. Jeg var skikkelig selvutslettende, og det er drittsekker ute i verden som vil ta rotta på deg og er beruset av makt. B2: Og slike folk tiltrekker jeg meg.

Dette aspektet ved skole og arbeidsliv ble dermed ekstra slitsomt, og kunne utgjøre en barriere i ønsket om å gå tilbake til skole og arbeid.

Et annet aspekt som ble fremhevet var at lav selvtillit og vårhet kan gjøre det vanskelig å forholde seg til konflikter i arbeidslivet, ikke bare egen konflikt, men også konflikter mellom andre kollegaer og ledere. For å øke arbeidsevnen må man derfor bli sterkere til å stå i konfliktsituasjoner på arbeidsplassen. *B1: Ja, absolutt, det har noe med det at du har blitt sterkere. Du er ikke nødvendigvis med på å diskutere sjefen din. B2: Selvtillit og selvhevdning. B1: Du bare finner bare på noe annet. F:Selvstendighet? B1:Ja.*

Å håndtere tempo, krav og press i skole- og arbeidsliv

Som det ble beskrevet tidligere hadde brukerne varierende erfaringer og utfordringer med skole og utdanning. Flere brukere hadde yrkesfaglig-, høgskole- og/eller universitetsutdanning. Andre brukerne hadde problemer med å gjennomføre barne- og ungdomsskole, deretter videregående skole. Noen få fortalte at de nesten ikke kunne skrive og lese da de var ferdig med grunnskolen. De kunne også streve så mye sosialt i skolesammenheng at det ble vanskelig å gjennomføre skolegangen.

For de unge med liten eller avbrutt skolegang representerte den manglende skolegangen en viktig barriere for å komme inn i arbeidslivet, og kunne lede til en ond sirkel. *"Jeg har jo ikke noe skoleerfaring bak meg som kan hjelpe meg."* Mangelfull utdanning på CV'en representerte også problemer ved jobbsøknad.

På spørsmål om hva som ble vanskelig med skole og utdanning, svarte noen av de unge brukerne som hadde strevd helt fra grunnskolen: tempo, press og sosial angst. Som i disse svarene:

B1: I mitt tilfelle nå er at jeg får det i mitt tempo. Andre: Uhm, absolutt. B1: Skulle jeg tatt alt på en gang så ville det ikke gått. Det er samtidig også en utfordring videre igjen, eks. høgskole, om jeg må ta det på deltid eller sånn. Det går på tempo. To andre: Det er det for meg også – på videregående. B2: Og press og karakterjag. B 3: Innleveringsfrister (...) B2: For meg var det det sosiale. Jeg kunne ikke fortsette fordi jeg hadde sosial angst.

Et annet aspekt som flere av brukerne påpekte, og som vil utdypes i kapittel 7, er problemet med at de faglige og/eller akademiske sidene ved grunnskolen og videregående gir lite energi.

I liket med utdanning, opplevde mange brukere det vanskelig å møte ”presset” og forventningene til å prestere i arbeidslivet. Dette gjelder både det å møte til faste tider, utføre for vanskelige eller ”akademiske” oppgaver, eller bestemte – kanskje rutinebaserte - arbeidsoppgaver uten å kunne bestemme rytmen i dette selv. ”Du føler så enormt press i arbeidslivet altså. Det er ikke lov til å si at det kan jeg ikke.”

Håndtere utrygghet og manglende mestringsopplevelse på jobben

En annen utfordring som noen brukere snakket om var at de ikke var trygge i jobben.

Det jeg har savnet er det faktisk å føle meg trygg i jobben. Altså, jeg visste ikke at jeg hadde psykiske problemer. Noe var feil liksom, og jeg var usikker og trakk meg tilbake (...) Altså generelt at man trenger litt trygghet og tilbakemelding og at man kan snakke.

En slik utrygghet kan føre til at de problemer med å være i arbeidslivet. ”Jo fordi du strever, og så takler du ikke en del ting, og så vet du ikke hvordan du skal angripe det (...)”

En annen bruker fortalte at den første tiden i jobb etter sykeperioden kan være preget av utrygghet før man blir tryggere på seg selv i arbeid igjen.

B: Når jeg ble ansatt, fikk jeg en sjef som forstod veldig mye, men jeg var veldig skeptisk, usikker på de forskjellige kodene og sånn. Jeg har fortsatt en historie hvor jeg var i fast jobb, men så ble turnusen satt opp, og alle de forskjellige kodene der, man er mer nærtakende på og sånn. F: Man blir lettere utrygg? B: Ja. I den første tiden var jeg veldig skeptisk, og veldig redd egentlig for å miste jobben igjen. En del sånne ting, før jeg ble mer sikker på hvor jeg var, en del sånn.

Opplevelser av vantrivsel, mangel på mestring og kontroll kan også være et problem:

B: Jeg ble sykemeldt et år fordi jeg holdt på å kaste opp når jeg skulle på jobb. Det var ikke noe feil med jobben egentlig. Jeg kan ikke si hva det var, men det var bare det å overleve daglig og så gå hjem og komme seg ut. F: Hvorfor ble det så vanskelig? B: Jeg vet ikke helt, men det var noe med meg. Det er noe med at du var innom en type arbeid som var kontorarbeid for meg, så blir det den slusa hele tiden, samtidig som jeg kjente det var helt feil for meg. Og jeg hadde problem med uro. Jeg klarte ikke å konsentrere meg og så følte jeg at dette skal jeg fikse selv ikke sant. Det var veldig vanskelig å gå og spørre etter hjelp eller spørre hvordan er dette her egentlig, og så ble jeg sittende og følte at alt ble vanskelig. Jeg følte at jeg ikke mestret noen ting etter hvert, jeg hadde ikke kontroll.

Som det gjenspeiler seg i sitatene kan det være vanskelig å gå til leder eller kollegaer å be om hjelp for problemene.

Men jeg føler at når du er syk, når du sliter sånn, så er det fryktelig vanskelig å gå til sjefen og be om hjelp og si hvordan det er. Også fordi jeg ikke visste. Akkurat du går og kjefter på deg selv, ta deg sammen, gjør noe nyttig og skjerp deg, ikke sant. Jeg visste ikke egentlig ikke hva som foregikk.

Den økte opplevelsen av å miste kontroll, dårlig selvtillit samtidig som man ikke klarer å snakke med leder, kan føre til at problemene bygger på seg og til slutt ender med at man går ut i sykemelding.

Å være ustabil arbeidskraft og ha mange sykemeldinger

Flere brukere mente at en av de største utfordringene for å være i jobb er en ustabil form som gjør at man ikke klarer å være stabil arbeidskraft i den grad som det ordinære arbeidslivet krever.

Ustabiliteten skyldes at de ikke klarer å ha stabil arbeidskapasitet over tid på grunn av de psykiske problemene.

Men jeg tror det er veldig forskjellig fra person til person. Som jeg har det, så er jeg veldig på beina en dag. Jeg har masse ressurser og er sterk i meg selv, men jeg klarer ikke å være det over tid. Nå har jeg ikke prøvd på lenge da, men jeg klarte å holde det gående i jobb, men jeg har ikke særlig tro på at, jeg merker jo at jeg ikke klarer det noe særlig her, og her kan jeg jo mye mer tilrettelegge på egne premisser. Eller her har jeg lagt til rette selv, for jeg er jo uføretrygdet selv om jeg jobber jo også masse her, jeg har arbeidsoppgaver som er store og tunge her også. Men allikevel så har jeg mulighet til å ringe og avlyse en avtale, en fleksibel måte å jobbe på som gjør at jeg ikke må være på jobb fra 9-4. Om jeg skulle hatt en sånn jobb for eksempel i næringsliv med samme arbeidsoppgaver og ansvar jeg har her, så ville det være helt andre krav til at jeg er der fra 8-4. (...). Jeg vet jo at jeg får dager innimellom hvor jeg ramler sammen og det kan jeg tilrettelegge for her, og takle på en konstruktiv måte, men i arbeidslivet er det mye vanskeligere å gjøre det.

Det er ikke alltid krevende arbeidsoppgaver som er den største utfordringen, men selve det å ha en fast 8-4 arbeidsdag over tid. "Jeg tror at jeg kunne ha samme type arbeidsoppgaver, men over tid, 8-4 hver dag i tre måneder, så hadde jeg falt igjennom. Jeg ville ikke klart det hver dag i tre måneder."

Den manglende stabiliteten kan ha årsak i at de psykiske problemene er svingende og til dels uforutsigbare i sin natur. En av årsakene til uforutsigbarheten er angst:

Jeg har en angstdiagnose og problemet med det er at jeg kan fungere utmerket med ressursene mine, men de er ikke forutsigbare ikke sant. Jeg vet ikke om jeg i morgen kommer meg ut. Så det er veldig vanskelig å ta på seg ansvar (Flere: Uhm). Fordi angst er liksom følelser på avveie så det er ikke noen logikk i hvorfor den oppstår en dag og fungerer neste. Jeg finner ikke logikken i disse tinga og da blir det vanskelig å planlegge.

Andre årsaker til svingningene som oppgis er bipolar lidelse og dager man er handlingslammet eller nede.

De psykiske problemene kan også gjøre det vanskelig å oppfylle kravene i en lederstilling. "Det var tøft å være mellomleder fordi da må man se det store bildet og det er ikke så lett når man sliter med seg selv. Bare det å følge opp ansatte, og ulike "kunder, er mye ansvar. Det er ikke lett."

Den manglende stabiliteten i arbeidsevnen kan føre til hyppige sykemeldinger. Frykten for å bli syk, eller få sykemelding kan utgjøre en barriere i tenkningen om muligheten for å komme tilbake til jobb. I tillegg var dette en utfordring for flere av brukerne som var på vei tilbake til jobb eller i jobb.

Frykten for å bli sykmeldt eller dårlig samvittighet for å ha vært sykmeldt kan føre til at man tøyer seg lenger enn det som er klokt helsemessig. *”Kanskje noe som betegner folk som kommer tilbake til arbeidslivet, at man strekker seg gjerne litt langt, man kan ikke bli sykmeldt. Slik er det vel på flere arbeidsplasser.”*

Flere opplevde sykemeldingene som press: *”Ja, når man først er kommet tilbake, så må man jo bevise at man klarer det. Så føler man seg uglesett om man tar en sykemelding, og så er man livredd for å dette ut igjen. Det er farlig.”*

For mange sykemeldinger kan dermed bidra til å skape en ond sirkel hvor man presser seg for langt, ikke tør å be om hjelp på grunn av problemene og dermed blir syk på nytt.

F: Hva blir vanskelig ift arbeid og skole når man får det vanskelig psykisk? B: Samvittigheten blir veldig utfordret. Det kom jo frem i forbindelse med oppsigelsen, at man ikke har gjort jobben sin ordentlig. Også du vil jo, du prøver jo, og så har man vært borte en stund, og så skal man oppdatere seg på det som har vært, og så skal du jo helst gjøre noe ekstra også fordi du vet jo at du blir syk igjen. Hvis du da er litt eksempel bipolar, så kjører man på, fordi det skal jo gjøres skikkelig. Og så går det jo ikke.

Det å være syk representerte skam for noen av brukerne, om ikke alle. Sykemeldinger kan gi et stigmatiserings- og selvstemplingsproblem. Det er derfor viktig at fastlegen er nøye med grunngevingen for sykemeldingen, om det handler om psykiske problemer eller mer ”vanlige” årsaker som slitenhet eller fysiske helseplager. Som en bruker fortalte:

Så er det jo dette med sykemeldinger som vi snakket om. Det største problemet er jo det stigma man gir seg selv. Jeg har kjent at selv om jeg hadde ligget med brukne ben på sykehuset, så hadde jeg lett tenkt at de andre hadde tenkt: jo det er sikkert fordi hun har fått et tilbakefall. Det har jeg kjent på selv, selv om jeg vet det. Jeg var sykmeldt nå for litt siden på grunn av slitenhet og betennelse, og da fikk jeg av ny fastlege på sykemeldingen: ”psykose/depressivt”. Jeg dro rett tilbake og sa at dette stryker du, dette vil jeg ikke ha, for jeg vet faktisk hva det vil si å være deprimert, nå er jeg sliten. Det ble akseptert, men han tittet litt rart på meg da.

Å ikke få oppfølging og tilrettelegging når man ber om det

Et annet problem som noen brukere fortalte om var at lederne eller arbeidsplassen ikke fulgte godt nok opp i sykemeldingsperioden, tilrettela arbeidsoppgavene eller sørget for ekstra oppfølging når man ba om dette.

Jeg ba om tilrettelegging, eksempel en slags fadder som de nye har, som kunne kjenne meg litt og hjelpe meg til å bremse litt. Men da måtte jeg i tilfelle finne noen å spørre selv og pålegge i en travel hverdag, det var jo ikke lett. Lederen sa det, og så skulle lederen min avklare med den andres leder og så skulle den kunne eks. følge når jeg ikke turte å gå ut av døra og ned i kantina. Men det skjedde jo ikke, for jeg turte jo ikke å spørre noen, det var helt umulig.

Dersom ikke forespørselen ble imøtekommet kunne det være vanskelig å våge å be om hjelp på nytt, noe som kunne forsterke den onde sirkelen.

Utfordringer i møte med skoletilbudene

Noen brukere fortalte at lærerne hadde vært for dårlige i måten de håndterte mobbingen fra de andre elevene på. De klarte ikke å ta fatt i situasjonen på en god nok måte. I tillegg kunne de også fremstå som mobbere fordi de ikke klarte å redusere krenkelsene.

Brukerne hadde ulike erfaringer med støtte fra skole og helsesøster. Der enkelte hadde fått mye hjelp, hadde andre opplevd å få liten til ingen støtte:

B: Jeg hadde ingen å snakke med når jeg gikk på videregående. Jeg vet ikke om det var helsesøster eller hvor. Jeg fikk ingen å snakke med. (...) Jeg tror de så det veldig mye, at jeg ikke klarte mer på grunn av det (sosial angst), men jeg hadde ingen å snakke med. F: Ingen tok tak i det? B: Nei, lærerne kunne jo ikke bare begynne å prate med meg om mine personlige problemer, men de så det kjempetydelig. Det er jeg sikker på.

Det ble også fremhevet at den manglende selvtilliten eller sosiale angsten kan føre til at det er vanskelig å oppsøke helsesøster eller andre hjelpepersoner. "Nei, for det hadde vært vanskelig å gått dit også, selv om det var en mulighet." De er derfor avhengig av en oppsøkende tjeneste.

Utfordringer i møte med NAV og helsetjenestene

Brukerne hadde varierende erfaringer med NAV og sykehusene. Noen hadde, som vi skal utdype senere, møtt saksbehandlere og tiltak som var til hjelp. Andre hadde dårligere erfaringer med NAV og/eller helsetjenestene, og møtet med hjelpeapparatet ble dermed i seg selv en utfordring. Men hva skapte disse utfordringene?

Et av problemene var tillitsproblemet til NAV mer generelt på grunn av tidligere negative erfaringer: "Jeg stoler ikke på NAV." Et annet aspekt som ble fremhevet var at NAV var for byråkratisk slik at de ikke klarte å gi en persontilpasset hjelp.

Det er slik at fra politisk hold, har NAV blitt konstruert som et forvaltningsorgan. Og det er det. At folk får de penger de skal ha til rett tid og det brosjyrematerialet de har krav på, men de driver jo ikke noen støtte til enkelte (Annen: Nei, ingenting). De bare sørger for at du får det loven sier du har rett til. Og det er for så vidt viktig, men de gir ikke noe persontilpasset hjelp. Det gjør de ikke.

I tillegg er det sosiale arbeidet i tiltakene forsvunnet gjennom NAV-reformen, noe som forsterker byråkratiseringsproblemet. "NAV er blitt et arbeidskontor og ikke noe som driver sosialt arbeid. De tenker at man skal over på grønt og gult. Veldig sånn at du faller inn her og at man fort skal bli kvitt deg."

Dette byråkratiet i kombinasjon med utryggheten rundt støtteordningene førte til at noen brukere hadde liten tillit til NAV og var redd for brevene som kom i posten. Det store og uforutsigbare NAV-systemet kunne også være vanskelig å forholde seg til som bruker.

I forhold til NAV, så har det vært et kjempeproblem. Bare det å få til et møte med NAV. Jeg er redd bare jeg får en NAV-konvolutt i postkassen (Flere samstemmer). Jeg hadde med en primærkontakt første gang i møte med NAV. Jeg kan oppleve meg som sterk og kjempe mange saker innad, men NAV er et troll. De er skumle. Man ber om møte og får til svar: "Vi skal uansett ikke ha møte med denne klienten nå", står det på brevet, når man ba om møte om økonomien. (...) Så bare det å orke å stå i det, er fryktelig.

En annen bruker fortalte at hun hadde vært på samarbeidsprosjekt med NAV-ansatte. Hun mente at de ikke forstår at man ikke skjønner brevene og ikke klarer å lese vedtaksbrevene. Andre var enige i dette i utsagn som: "Må ha bodyguard for å møte dem.", "Jeg gråter før jeg åpner brevet" "NAV er helt forferdelig, det verste jeg vet, en totalangst. Fordi de behandler deg så dårlig, du kommer ikke til og du blir ikke hørt."

Flere brukere mente at en utfordring i møte med NAV var manglende forståelse og kunnskap om psykiske problemer. Dette gjaldt spørsmålet om hvor mye man kan eller ikke kan utdanne seg og arbeidsevne. "Samtidig har jeg også møtt for liten forståelse fra NAV om psykiske lidelser. For eksempel kan du gå på skole, kan du jobbe?"

Et annet forhold er generelle holdninger til personer med psykiske lidelser, både i NAV og helse-tjenestene: "Så jeg tenker at de rett og slett må kurses i det som går på holdninger og menneskeverd og tenke helhetlig. Ikke tenke diagnose. For det er ingen som tenker at der er en diabetiker, der er han med diabetes."

Noen mente at saksbehandlerne, som i befolkningen for øvrig, ikke klarer å forstå at man kan være så syk av psykiske vansker siden det ikke syntes utenpå og man ikke fremstår som fysisk syk. "B1: Og nå er vi jo ute og går da, det skal jo være sunt, og så blir du møtt: Jøss er du ute og går liksom. Du som er sykmeldt. B2: og NAV- ansatte er jo også ekstreme på det."

Flere mente også at NAV ofte var for opptatt av diagnosen og ikke mennesket de stod overfor. I likhet med det som fremkommer i funksjonshemmingsforskningen for øvrig (Norvoll og Fossetøl, 2010), kan de også ha for lave forventninger til brukerens evne og vilje til å kjempe seg tilbake til utdanning og arbeid. Flere av brukerne, også de unge i tyve og tredve årene, fortalte at de hadde blitt rådet til uføretrygd av NAV på et tidlig tidspunkt, selv når de ønsket å komme ut i skole og arbeidsliv. Andre fortalte at de hadde fått tilbudt uføretrygd for raskt, og at saksbehandleren hadde vært for skeptisk til at de kunne lykkes når de tok initiativ til å komme i jobb. Dette gjaldt også flere av de yngste brukerne i studien som nå var i arbeid.

Det ble videre fremholdt at det er viktig at NAV ikke opererer med for grove kategorier om psykiske vansker, men kan tenke mer variert i forhold til personlige ønsker og egnethet. En bruker svarte slik på spørsmålet om hva de kunne de gjort for å hjelpe henne enda bedre?

Det er å møte deg som et helt menneske og ikke tenke på diagnose og begrensninger, men tenke på muligheter og ressurser. Og ikke snevre det inn til hva det er diagnosen din tilsier. For jeg føler det er feil fokus å ha. Og Nav og mange med de har jo det fokuset, dessverre.

Et annet forhold som ble påpekt, er betydningen av at NAV og saksbehandler har kunnskap om psykiske problemer og det særegne ved attføringsarbeid ved psykiske plager:

En rørlegger med kneskader som skal attføres er vidt forskjellig fra en med alvorlige psykiske plager som skal attføres, omskoleres eller tilbake til jobb. Rørleggeren har arbeidskapasitet, jobbet i mange år, de trenger det å finne noe annet. Jeg /vi som sliter og som ikke har arbeidserfaring eller vært i psykiatrien 10-20, så kan du ikke stille samme forventninger til de personene. Altså, attføringssystemet må tilpasses oss, ha andre spilleregler for de som er ute av arbeidslivet pga psykiske problemer.

En annen utfordring er manglende kunnskap i NAV om tilbudene innen helsetjenestene. Dette kan være en hindring for å få realisert potensiale hos den enkelte. "Jeg var på kurs på NAV, og det var så tydelig at de ikke har kunnskap om DPS, de vet ikke hvor sende folk videre. Jeg var sjokkert, siden jeg som bruker visste mer om dette. Den manglende kunnskapen om tilbudene i helsetjenestene kan redusere kvaliteten på oppfølgingen i rehabiliterings- og attføringsprosessen.

Jeg ser det er folk som har ting i seg og som kunne kommet ut, men hvor det stopper fordi NAV ikke vet hvor de skal sende de videre. De kan finne på et opplegg hvor de orienterer NAV og fastleger mv om hva som finnes, den som har ansvar. Individuell plan fungerer for eksempel for lite.

Brukerne mente på at NAV må bli bedre menneskekjennere. I tillegg må de ha forståelse for at prosessen med å komme tilbake kan ta tid.

Det er vel også sånn, at mennesker som med psykisk sykdom har vært ute av arbeidslivet en stund, de trenger ofte å gå gjennom en tidkrevende prosess for å finne ut hva som er riktig for en, og om man skal tilbake til jobb, eller en delvis jobb, eller om uføretrygd er det riktige. Og det kan man ikke vite når man først kommer i kontakt med NAV. Du trenger en ganske langvarig prosess for å finne ut av det. Og folk er på forskjellige steder i den prosessen og da kan man ikke bli sånn utsatt for et enhets krav om at man skjærer alle over en kam. For noen er det greit å gå i jobb, eller praksis med en gang, for andre absolutt ikke, men kanskje noe senere. Og det er den fleksibiliteten som må, og som savnes mange steder.

For å individualisere på en god måte, er fleksibilitet i systemet nødvendig.

En bruker mente, på basis av egne erfaringer, at saksbehandlerne ved NAV for raskt tenker skjermet virksomhet eller arbeid med bistand når de møter personer med psykiske lidelser.

Og så er det ofte det at når du blir psykisk syk, så går du under rus eller handikapp. Da blir det jobb med bistand, eller sånne lukka tilbud, det er det første de tenker på nå man er psykisk syk (...) Det er liksom en sånn første tenkning, ikke vanlig arbeidsliv. Så egentlig da så blir man ikke sett på som et menneske. Ikke noe negativt overfor de andre da.

Denne tenkningen i NAV fører til at saksbehandlerne i for liten grad er orientert mot eller støtter oppunder prosessen med å komme tilbake i ordinært arbeid.

Noen av brukerne som per i dag har utdanning og/eller ordinært arbeid mente at veien tilbake til arbeid hadde skjedd på tross av og ikke på grunn av oppmuntring fra NAV-systemet og evt.

helsetjenesten. Dette gjaldt både de med mindre alvorlige psykiske diagnoser og spesielt de med psykoseerfaringer.

Jeg tror at dersom jeg ikke hadde vært en sånn fighter siden oppveksten, så hadde jeg vært på samme ståsted som når jeg virkelig var syk. Fordi NAV og helsetjenesten møter deg med stigmatisering og ikke forstår deg, og de gjorde deg mer syk, og det er lettere for dem å få han inn på uføretrygd og så lar vi han være. Og sånn, det merker jeg nå også, det er masse jeg har med NAV nå også, det å lete opp systemene selv og sånn. Mange av de svarene jeg skulle fått av dem, har jeg måttet lete opp selv eller få fra andre. Svarene skulle kommet fra NAV (...) Det er fordi jeg har stått på selv at jeg har kommet så langt.

Eller en annen bruker tok helsefaglig høgskoleutdanning med gode karakterer tross motstand i NAV-systemet.

Jeg er glad for å ha gått den veien. Det har vært de beste årene i mitt liv. Men det var en kamp å få det gjennom hos NAV. Jeg gikk til en arbeidspsykolog og så skulle de kartlegge hva jeg skåret på og så var det bare innen helse- og sosial jeg skåret. Så sa psykologen: "Nei, du har vært psykisk syk, du kan ikke jobbe med mennesker." Først var jo reaksjonen den at jeg bare sank sammen vet du, og så tok sinnet meg – heldigvis. Først bare grein jeg, og så ble det til at jeg spurte: Hva er det du vil at jeg skal gjøre, sitte i en bunkers på Hardangervidda? Eller foran en PC og ikke treffe en kjeft? Jeg ble helt satt ut, ser du. Han hadde nok ikke ventet den reaksjonen (ler). Men jeg gikk til sak mot NAV og vant på alle punkter slik at jeg fikk tatt utdanningen. Så det hjelper å kjempe. (...) For det er jo ikke sagt at selv om du har vært psykisk syk så kan du ikke jobbe med mennesker for det. Såpass oppegående er jeg jo. Jeg sier ikke at alle skal ta den veien, men brenner du for noe, så er det viktig at man har treffende tiltak og ikke bare nå skal du i jobb. Ja, du får ta et truck-fører bevis, sant.

De lave forventningene kunne også gjenspeile seg i standardbrevene fra NAV, noe som kan gi problemer når man skal levere papirene til arbeidsgiver.

Og så var jeg på NAV en gang, og da fikk jeg et sånt skriv jeg skulle levere arbeidsgiver og da ble jeg sjokkert når jeg leste det. Det er en sånn tekst de har ut fra lovverket. De har et sånt skriv til arbeidsgiver om at de kan få tilbakebetalt penger fra første dag ved sykdom. Og jeg tenkte jo at det var jo flott, i tilfelle jeg ble syk en gang. Jeg er jo ikke ofte syk, men i tilfelle jeg skulle bli det, så får de jo dekket sitt. Og der stod det at dersom du har hatt en alvorlig kronisk sykdom så får du dekket så og så mye av... Vet du hva, jeg ble sjokkert og ringte NAV for å gjøre de oppmerksom på det: Vet dere hva, jeg er ikke alvorlig kronisk syk. Ja, men det er jo ingen som har sagt noe før. Men du store alpakka, hvem er det som vil gi et sånt skriv til en arbeidsgiver der det står at du er alvorlig kronisk syk. Det var standardformulering. (...) Og det har jo ingen ting med meg og min situasjon, men jeg kjente det kokte i meg. For det er ikke noe hyggelig å gi det fra deg til en arbeidsgiver selv om det er til deres fordel. I hvert fall ikke å være i den kategorien.

Slike erfaringer kan føre til at brukerne opplever at de må kjempe kampen for å komme tilbake til eller ut i arbeid og skole alene.

Selv om det var gode erfaringer, hadde flere brukere, også de unge, hatt liten oppfølging fra NAV.

Jeg har vært glemt av samfunnet for å si det sånn for min del. Etter hele historien til før jeg ble utfør pga psykisk, så har jeg hatt null oppfølging. Ingen veiledning, ingen samtaler. Ting jeg ønsket selv, måtte jeg stå i sjøl. Jeg måtte kjempe meg inn på MB-utdanningen også fordi de mente at jeg ikke hadde rett på det. Så det, jeg føler det litt sånn, glemt i samfunnet der. Men så på arbeidsavklaringspenger, der blir man tuppet ut i det som måtte komme først liksom, ikke vente. Det er ingen mellomting fra du blir utfør i en alder av tjue år.

I undersøkelsen kan det ikke gis systematisk kunnskap om hvilke tiltak som er best. Brukerne hadde ulike erfaringer med tiltak. Noen hadde opplevd å bli sendt på en runddans av tiltak som ikke ble opplevd som hjelpsomt. Andre hadde vært i tiltak som de opplevde som hjelpsomme og av betydning for å komme ut i utdanning og arbeid, blant annet i tiltak på arbeidsmarkedsbedrifter.

Det ble påpekt at NAV kan bli for opptatt av å få folk ut på tiltak, slik at de ser for lite på betydningen av innholdet i arbeidet. Arbeidsinnholdet er samtidig viktig fordi dette gir energi til å utholde tunge dager og bidrar til å bygge opp selvtilliten.

B1: Og det er det som er NAV- systemet, de legger ikke vekt på dette fordi de er jo bare interessert i å få folk ut i hva som helst. Samtidig som det er veldig viktig å ha innhold i arbeidet (Uhm i bakgrunnen). B2: Ja for det gir deg selvtillit, B3: Det er det jeg prøvde å si, er du der at du jobber med noe som du trives med så gir det energi. Jo da, så er det tunge dager, men det er lettere å gå ut av senga om man vet man har det bra på jobb enn hvis man i utgangspunktet er sliten av jobben.

Et viktig spørsmål i forbindelse med attføringstjenestene (Andreassen og Fossetøl, 2010), er spørsmålet om i hvilken grad man klarer å "matche" tiltakene. Flere av brukerne var også opptatt av at NAV klarte å støtte oppunder den modningsprosessen som de var i. Det er viktig at tiltakene ikke er for vanskelige slik at det blir nye nederlag, men heller ikke så enkle at de virker demotiverende eller krenkende. For det første er det viktig å oppleve at man lykkes, at første steget går bra og at det ikke blir for mange nye nederlag.

En ting til som er viktig for at oss tusen som har vært utenfor arbeidslivet lenge skal lykkes, er at en del jobber i samfunnet er deltidsstillinger tenker jeg. Jeg vil heller ta en 25 % stilling og lykkes. At det første jeg prøver på 13-14 år i det hele tatt, at det lykkes. I stedet for å legge lista så høyt at. Fordi det er viktig for det følelsesmessige, psykiske, at du har lyst til å gå videre etter det første forsøket ditt. At ikke det første blir et nederlag liksom.

Ønsket om å unngå nederlag kan gjøre at noen av brukerne ikke ønsker full ordinær jobb som første skritt, men heller en jobbtype eller tiltak som de opplever som mer realistisk å mestre. Dersom man erfarer at man mestrer dette, så kan man gå videre. Flere påpeker samtidig at det er viktig med et dytt fremover når ting blir skummelt i prosessen.

Den gradvise modningsprosessen innebærer at det er viktig å finne riktig nivå på tiltakene til enhver tid for å understøtte bedringsprosessen på en god måte. Viktigheten av en slik type matching, kom til synet i en av fortellingene til en bruker som hadde gjennomført MB-utdanning. Hun fortalte i denne forbindelse om krenkelsen og ydmykelsen ved å bli krevd at hun skulle begynne i arbeid på skjermet bedrift, når hun selv var klar for å søke ny ordinær jobb etter å ha vært i deltidsstilling en stund.

Spørsmålet om jobb på skjermet bedrift kom opp i forbindelse med at NAV ønsket at hun skulle arbeide mer enn deltidsstillingen:

B: Så sier jeg at det er greit, men hva har dere å foreslå da. Jeg kjenner at jeg blir veldig lei meg nå. Hun kommer med at hun vil at jeg skal begynne å jobbe på ASKO da. Det er jo en vernet bedrift, hvor det jobber funksjonshemma. Jeg reagerte med sinne. Altså, fra der jeg er i dag, jeg hadde fått meg en jobb og så skal hun ta meg ti skritt tilbake igjen ved å plassere meg der to ganger i uka. Og da sier jeg, hva er tanken? Nei, tanken er å få deg ut i jobb. Og hva skal jeg gjøre i påvente av jobb? Jo, det er å jobbe på bedriften da. Så jeg eksploderte jo, jeg ble kjempesinna og lei meg og, ja. (...) F: Det virker som hun ikke forstod poenget, at det var et langt steg tilbake for deg? B: Nei, hun skjønnte det overhodet ikke, at det var ganske mange steg tilbake. (...) Altså ASKO er et kjempebra sted for de som trenger det, det er ikke det, men det har noe med hvor man har kommet og hvor man er i livet da.(...) Og det er noe med at hvor er du, du som person, hvor er du, ikke bare å lese ut fra papirene, å ja psykisk lidelse, sliter med det og det, og skal du liksom stå der. Kunne hun ikke heller sagt: Kanskje du kan prøve å jobbe som veileder på ASKO? Det er der jeg er, og hun ser meg der nede. Det er stor forskjell da.

De samme erfaringene ble funnet i en annen undersøkelse om MB-utdanningen (Schafft, 2008). Også andre brukere fortalte at manglende tiltro fra saksbehandler side til det nivået som brukerne mener de har kommet på gjennom sin kamp for bedring, kan virke demotiverende og ødelegge tillitsrelasjonen.

Helsetjenestene

I intervjuene belyste brukerne i størst grad erfaringene med NAV. Flere brukere mente likevel at de psykiske helsetjenestene var viktige i prosessen for å komme ut i skole og arbeid igjen. En relativt ung bruker, innlagt tre ganger i sykehus, mente at helsetjenesten var viktigere en NAV.

Jeg opplevde ikke at NAV var så viktig. De psykiske helsetjenester er viktigere å ta fatt i enn NAV. Hvordan kan arbeidsgiver ha de rette holdningene om helsetjenestene ikke har de? Man må begynne med de psykiske helsetjenestene, og så jobbe videre ut mot NAV, og videre ut.

Flere savnet økt fokus på utdanning og arbeid i helsetjenestene.

Flere brukere mente også at helsetjenestene i for liten grad tok fatt i årsaken til problemene, men heller symptomdempning:

B1: Jeg ville bare si at når jeg gikk til legen så ble jeg tilbudt psykologhjelp og etter hvert antidepressiva, men det var ikke noe. Og jeg gikk til psykolog og hadde angst og depresjon og posttraumatisk stress, men det var liksom ikke noe fokus på hvorfor jeg hadde fått det. Uten det var bare det, sånn er det, og løsningen er å ta noen piller og så blir det nok bedre. Legen spurte meg aldri om noe underliggende.

Sykehusene utpekte seg som et særlig problem, også på grunn av dårlige erfaringer med det de beskrev som maktovergrep under innleggelsen. Andre hadde fått god hjelp av helsearbeidere. Dette vil belyses i neste kapittel.

6. Å komme i utdanning og arbeid

Mange brukere i undersøkelsen var i en prosess hvor de er på vei inn i utdanning og jobb, eller hadde kjempet seg tilbake igjen til arbeidslivet. Erfaringene til disse brukerne er viktige for å vurdere gode støtteordninger. Dette kapitlet vil derfor utdype prosessene. Dette gjøres gjennom fire punkter; først beskrives prosessen mer generelt. Deretter utdypes betydningen av eget arbeid, sosialt nettverk og hjelpeapparatet samt arbeidslivet før vi avslutter med erfaringene fra tiltakene Fontenehuset og Kilden samt stillingene som MB'er og erfaringskonsulent.

En prosess hvor mange forhold har betydning

Flere av brukerne beskrev prosessene med å komme tilbake i utdanning og jobb som en prosess, og ofte som en modningsprosess der de bearbeidet det som kom opp i bedrings- og eller attføringsprosessen underveis. Denne modningsprosessen må ta den tid som er nødvendig.

F: Det er viktig at folk får tid, er det å komme tilbake en situasjon som trenger tid? B: Ja, tid er viktig, ting må modnes. De følelsene som dukker opp må modnes, bli en del av oss på en måte før vi kan bruke det, og det tar litt tid. Det er ikke gjort på en to tre. B: Det vet man aldri. B: Nei, ikke sant, du må bearbeide det som dukker opp. B: Ja, det modnes etter hvert, og da går dagene, men du må gjennom den prosessen, ellers vil du ikke komme dit du skal, dit du ønsker å komme.

Brukernes fortellinger gjenspeilte ulike grader av tro på at de kunne klare å komme ut i skole eller arbeid igjen. Et kjennetegn ved modningsprosessen er derfor også økende tro på bedringsprosessen og økt selvtillit om at man mestrer oppgaver ettersom man gjør gode erfaringer underveis.

Jo, for det har jo vært mye negativt, men jeg har fått hjelp gjennom attføringsbedriften, og så litt tilfældigheter ved å komme ut og til tiltaket etter hvert. Da falt bildet på plass for da fikk jeg også kjennskap til skolen jeg nå går på gjennom en lærer der. (...) Så det å tro på prosessen. (...) For det er jo klart jeg har jo ikke noen jobb enda, men jeg har likevel kommet eller forsonet meg med det, og jeg tror på prosessen.

Den gradvise modningsprosessen kan ta ulik tid ut fra den enkeltes ståsted. Noen antydte ti år, mens andre mente dette var forskjellig fra person til person. For de som hadde deltatt i MB-utdanningen hadde mye skjedd i løpet av et år. De hadde samtidig gått gjennom prosesser både før og/eller etterkant. For mange var tiltakene eller overgangsordninger til stor hjelp i prosessen. Noen mente at de trengte tiden, mens andre mente de kunne prøvd seg ut på et tidligere tidspunkt i det ordinære arbeidslivet enn de gjorde. Behovene var dermed noe ulike på dette området.

For brukere som var interessert i studier og utdanning, kan skolen representere en viktig mellomfase i rehabiliteringsprosessen.

Men veien tilbake til arbeid for meg var å gjemme meg på skolebenken fordi da var jeg i gang med noe uten at det var noen som stilte krav til meg som at jeg måtte være der hver dag og lønn med mer. Men var jeg ikke i form en dag, så gikk jeg bare ikke på forelesningen. Det var en fleksibilitet der som jeg trengte.

Skolen ga rom for nødvendig fleksibilitet i bedringsprosessen.

I forskningen og sysselsettingspolitikken har man ofte pekt på at overgangen fra skole til arbeidsliv er spesiell sårbar (bla Norvoll og Fossetøl, 2010; Arbeidsdepartementet, 2011). Overgang til arbeidslivet og problemet med å få varig innpass utgjorde også en stor utfordring for flere brukere i denne undersøkelsen. Her møtte de barrierene både når det gjaldt arbeidslivets holdninger til personer med psykiske lidelser og tilretteleggingsbehovene. Dette gjorde at prosessene kunne stoppe opp. For disse, og ikke minst unge med liten skole- og arbeidserfaring, var derfor hjelp til innpass i skole og arbeidsliv viktig for å komme videre.

For noen av brukerne som hadde lyktes å komme tilbake til arbeidslivet som MB' er eller annet ordinært arbeide, kunne arbeidslivstilknytningen være preget av sårbarhet. Enten fordi fremtidsutsiktene er usikre fordi MB-stillingen ikke er fast stilling, eller fordi man er sårbar for svingninger i arbeidsmiljøet på arbeidsplassen mer generelt, eksempelvis når det gode miljøet endrer seg på grunn av personalutskiftninger.

Nå for tiden sliter jeg litt med hva jeg skal gjøre, fordi jeg har hatt et veldig trygt og godt arbeidsmiljø, men nå har grunnstenene sluttet. Vi mister leder som går over i annen jobb og de som har jobbet der lenge og som jeg kjenner godt. Jeg tror nok at hvis jeg ikke hadde vært så redd og sånn, så hadde jeg turt å slutte. Men nå vet jeg at jeg har en sikker jobb (...), så er det vanskelig å se etter ny jobb fordi jeg har blitt så trygg i den jobben. Selv om jeg sikkert kunne tenkt meg et annet sted og en annen mulighet. Det utrygge er at man ikke vet hva man kommer til, eller at man må bygge opp seg selv en gang til.

Den tilkjempede tryggheten er, gitt sine tidligere eller nåværende psykiske vansker, ikke en selvfølge, og man blir ekstra sårbar ved endringer på arbeidsplassen mer generelt og i overgang til ny jobb.

Eget arbeid

Å bli bevisst egne problemer

En viktig side start på bedringsprosessen for flere brukere var økt bevissthet om sine egne psykiske problemer. Noen brukere fortalte i denne forbindelse at de ikke hadde forstått at de hadde et psykisk problem eller hva problemet bestod av, før de fikk en oppsigelse eller ble gjort oppmerksom på de psykiske problemene av behandlere. Dette aspektet kom frem i utsagn som. *"Jeg skjønnte ikke at jeg hadde et problem" eller "Du forstår ikke at du er syk."*

For en bruker var det fastlegen som hadde tydeliggjort at vanskene handlet om psykiske problemer. *"B: Det var fastlegen som gjorde meg oppmerksom på at det var noe i veien (ler). F: så du tenkte det ikke selv? B: Nei, det var bare om å gjøre å overleve ikke sant."*

For en annen bruker hadde møtet med en psykolog i attføringsbedriften vært skjellsettende:

Ja, det var ryggen min det begynte med (...) Psykiske problemer, det visste jeg ikke noe om. Jeg gikk der oppe og skulle omskoleres og gikk til vurdering. Så sier psykologen (...) at jeg virket deprimert. Jeg lo, hun kom med spørreskjema og jeg fylte ut. (...) Det viste at jeg var dypt deprimert. Jeg lo av det først, og det tok lang tid før jeg oppdaget at jeg hadde problemer. Før jeg skjønnte det selv, for jeg hadde jo ryggen.

For andre hadde deltakelse i arbeidstiltak eller Vilje Viser Vei – prosjektet vært en viktig kilde til å få en større forståelse av egne problemer.

Å finne en motivasjon i seg selv

Brukerne trekker også frem betydningen av å finne en motivasjon i seg selv og å sette seg egne mål. Det er viktig å finne en "indre driv" i seg selv som bærer også gjennom de tunge dagene.

F: Hva er det som gjorde at du kom i gang igjen når du hadde vært syk? B: Det var en indre motivasjon på grunn av at jeg ikke fant meg i, jeg ville ikke være syk resten av livet. Jeg ville komme meg videre, og så tenkte jeg. Hva gjør jeg nå, hva vil jeg videre, hva er det jeg brenner for? Og så er det da innen helse og sosial som jeg brenner for. Flyttet så fra omsorgsbolig, begynte på hjelpepleierutdanning med 16 -åringer og hadde et fantastisk år. Og turte så å søke helseutdanningen. Og det er klart at det har kostet meg en del, for det er ikke sånn som kommer gratis. At du må jobbe for å oppnå disse resultatene. ... Så det har ikke vært noen tur i parken – det har vært tunge tak. Men det er kjempeviktig, galgenhumor, og at man finner sin indre driv til å komme videre og ikke bare sette seg ned og si stakkars meg. For det har vært ganske traumatisk det jeg har opplevd (som syk tre ganger).

To andre brukere, som nå har tatt utdanning og som stortrives i faste ordinære stillinger, fortalte også at veien tilbake med diagnose alvorlig psykisk lidelse hadde vært en bevisst kamp. En bruker fortalte at han hadde deltatt i en felles teatergruppe med ansatte og brukere, som gjorde at våknet til seg selv igjen. Vendepunktet var en gang han satt i salen og hørte på Arnhild Lauveng fortelle fra sin tilfriskningsprosess. Han sa så til seg selv " Dette skal jeg også greie, å kjempe for meg selv og vise at jeg kan noe".

Den andre brukeren, tok høyskoleutdanningen mens hun var syk.

"Jeg har lurt på mange ganger hvordan jeg har klart det, men for meg var det viktig. Det høres sprøtt ut, jeg ble jo av flere i helsevesenet oppgitt og nedgravd, men det som fikk meg opp, var at det gikk en F i meg, dette skulle jeg motbevise. Så jeg, for meg var det at når jeg skulle ut i jobb, så var det i hundre prosent, for meg var ikke det noen diskusjon. Take it or leave it. Jeg hadde det som privat mål.

Historiene kjennetegnes av at brukerne kan ha en indre overbevisning om at de er i stand til mer enn det NAV tror ut fra diagnose og hendelse. "(...), så visste jeg at jeg var i stand til mer selv."

Andre brukere fortalte at en viktig kilde til motivasjon var ønsket om å fungere normalt igjen, delta i vanlig sosialt liv i arbeidslivet og å være til nytte. Som en bruker beskrev:

Det er vel ønsket om å fungere normalt igjen. (...) Samspill med andre mennesker og gjøre noe nyttig. Det er i hvert fall drivkraften for meg. (...) Men nå er ønsket om å gjøre noe som driver meg fordi det har vært snakk om å søke trygd, men det er ikke noe ønske for meg selv om jeg kunne ha fått innvilget dette pga diagnose. Men jeg prøver liksom å komme meg videre. (...) Målet mitt er ikke en hundreprosent jobb, om jeg kommer ut i 50 % er jeg fornøyd. (...) Målet er å gjøre noe og kanskje få en egen inntekt en gang. Det hadde vært stort.

Ønsket om økt egen inntekt og å bli selvstendig uten å være avhengig av trygd og NAV-systemet var også viktige drivkrefter i prosessen.

Hardt egenarbeid

Flere brukere fortalte at arbeidet med komme seg eller å komme tilbake til utdanning og arbeid hadde vært en omfattende egenutviklingsprosess preget av hardt arbeid med seg selv, som i utsagn som: *"Jeg har jobbet så intenst med seg selv, er det noen som kan forandre noe så er det en selv. Og så hjalp det, og når jeg så resultatet ble jeg mer og mer ivrig."*

For flere brukere var det å mestre de psykiske problemene sentralt for å kunne gjennomføre studier og jobb. Et eksempel er en bruker som tok eksamen på høyskolenivå mens hun slet med stemmer i hodet. Hun mente at hun klarte å gjennomføre utdanningen ved å jobbe *"sinnssykt med seg selv"*. Hun lagde sine egne mestringsstrategier, for eksempel under studier og eksamen der hun skrev stemmer på et ark og eksamensbesvarelse på et annet. Slik satt hun og jobbet hele veien og klarte å fullføre sine eksamener.

For en annen bruker var det å ta ansvar for eget liv en sentral side av bedringsprosessen:

Jeg tenker at dersom jeg kommer til et sted jeg ikke trives eller noe er galt, noe jeg ikke tror, så tenker jeg at det er mitt eget ansvar. Det er ikke noe som andre skal gjøre noe med (...) Jeg er veldig nøye med at jeg skal passe på meg selv, at det er mitt ansvar å ta vare på meg selv. Og da går det fint, da er det ikke noe problem. Det er det å ta ansvar for selv i sitt eget liv.

Dette innebærer også at man må kunne si fra selv når det blir galt, for mye, eller ta styringen i håndteringen av situasjonen selv: *"Ja, det er det jeg mener, å velge selv hvordan man skal takle det, at man ikke lar seg selv bli et offer, men tar aktive valg"*.

For en annen bruker handlet prosessen om å bli kjent med seg selv som hel person og like det man finner tross harde tak:

Og for meg var utdanningen et kultursjokk på en måte, fordi jeg fant ut at jeg ikke kunne dekke meg bak den akademiske fasaden lenger. Jeg var nødt til å bli kjent med den jeg egentlig var og trekke fram i lyset alt det jeg hadde lagt lokk på i så mange år. Og det var en hard periode, det skal jeg ikke legge skjul på. Jeg er god til å takle motgang med fatning, men det var jo dager som slett ikke var bra, noen dager var kjempedårlike. Det husker du alt om (til en annen). Men så kom jeg fram til at hvis jeg ikke lenger kunne være en akademiker uten følelsesliv og personlighet, da måtte jeg faktisk bli kjent med den jeg faktisk var. Og det viste seg at til min egen overraskelse at den egentlige personen var rett og slett ikke så verst, han hadde mange positive sider viste det seg, og den som var veldig overrasket, det var meg. Så jeg gjennomgikk en personlig utvikling gjennom det året jeg gikk på utdanningen. Og det rare med det var at jeg var jo ikke i arbeid når jeg begynte eller når jeg sluttet, men det hadde skjedd så mye med meg at ting begynte å hende etter at jeg var ferdig. Jeg begynte i 70 % stilling etter praksis der.

Denne egenprosessen innebar også at de måtte være forberedt på eller gjennomleve de tunge dagene som en del av prosessen for å bli bedre. Som en bruker som har kommet ut i deltidsjobb etter et år på MB-utdanningen:

Jeg jobbet veldig mye med meg sjøl. Det var dager da jeg holdt på å gi opp, jeg synes det var så tungt. Men så tenkte jeg at jeg må gjennom dette vonde for å bli bedre, jeg er nødt til det. Og det hjalp. Det var et enestående år som jeg fikk virkelig utviklet meg. Et år jeg fikk lære å si

nei, å sette grenser for meg sjøl, lære å se hva jeg kan, hva er det jeg orker, hva er det jeg vil? Jeg virkelig satt meg ned og spurte meg sjøl, nå er du ærlig, og det har jeg vært og det har gått veldig veldig bra. (...) Nå føler jeg meg at det bare går en vei og det er oppover.

Å bli kjent med seg selv; øke selvbevissthet, selvtillit og å kommunisere det utad

Som beskrevet tidligere var dårlig selvfølelse og selvtillit et hovedproblem for mange av brukerne. Dette preget også forholdet til skole og arbeidsliv på en negativ måte. En følge av dette var viktigheten av å jobbe med disse grunnleggende problemene i rehabiliterings- og atferdsprosessen. En viktig del av selvarbeidet var derfor prosessen med å akseptere sine utgangspunkt og bli kjent med seg selv som person, herunder styrke og svakheter, behov og grenser.

Det er klart det er viktig å være tydelig, men også å akseptere seg selv. Denne dobbeltheten, det er sånn det er, jeg har noen begrensninger, men jeg skal klare.

Det handler om arbeidet med å bedre selvtilliten og mestringsopplevelsene.

F: Hva er viktig for å komme i gang med arbeid igjen, i prosessen? B: Arbeid med selvfølelse, rett og slett. Jeg synes at alt bunner og grunner i det. F: Ja flere sier dette er sentralt. B: Jeg tenker på det med mestring. Det å finne ting man mestrer for det gir deg veldig mye og det gir deg trygghet videre liksom.

Utviklingsprosessen kan handle om å oppdage gode sider ved seg selv og sin egen kreativitet og evner. Gjennom dette arbeidet oppdager man sider ved seg selv som kan brukes videre i prosessen tilbake til arbeidslivet.

For en bruker innebar også atferdsprosessen at hun måtte utvikle et liv uten identiteten som psykisk syk og i en periode begrense den sosiale tilhørigheten med andre brukere fra psykiatrien for å gi plass til dette utviklingsrommet.

Jeg måtte si til meg selv at nå må du komme videre for egen del og kutte ned på venner via systemet. Det høres kynisk ut, men det kommer til et punkt der du ikke orker klagemuren hele veien. Jeg måtte verne om meg selv, bygge nytt nettverk og jeg har et godt nettverk i dag, familie og venner. (...) Men jeg brenner jo for brukernes sak og jeg har ikke glemt det og hvordan det var å være syk, men det var det å ha flere tanker samtidig.

For mange brukere handlet prosessen også om å bli bevisst hva man faktisk har lyst til eller ikke lyst til gjennom selvrefleksjon og ta styring over livet sitt. Gjennom dette fjerner man årsaken til at man ikke "kjenner seg bra."

Jeg jobbet veldig mye (...) Jeg fikk det jo til, men det er feil måte å gjøre det på, for jeg brukte ikke meg selv ut i fra de kvalitetene som er best i meg, og da blir det feil ikke sant. Nå skulle det aldri falle meg inn å gå inn i en jobb bare fordi det er en jobb som er godt betalt. For jeg er nødt til å ha en jobb der jeg kjenner at jeg gjør det jeg er best på å gjøre, fordi da vet jeg at det blir bra og da har jeg det bra. Og det er så tydelige forskjeller fra før jeg ble dårlig i meg selv, for da kjempet jeg for å jobbe slik at andre skulle kjenne det var bra. Nå gjør jeg ting ut fra det jeg selv mener og det jeg selv føler. Det synes jeg er kjekt. Nå lar jeg ikke det styre lenger, nå er det jeg selv som styrer.

En viktig del av prosessen kan derfor være å finne et arbeid som man kan leve med og som ikke gjør en dårlig.

Det handler også om sosial ferdighetstrening, slik en bruker fortalte:

Sosial ferdighetstrening, mestring. Å bli flinkere til å registrere egne varselsignaler og symptomer og klare å si nei i en sosial sammenheng. Det var veldig viktig for meg. Og det var som en rehabilitering tilbake til verden fordi man har vært inn og ut av sykehus en seks til åtte ganger, og da blir man temmelig institusjonalisert.

Et viktig mestringsaspekt som ble fremhevet, og som vil utdypes senere, er nytten av å lære ulike typer mestringsverktøy og å klare å overføre disse til skole og arbeidsplassen.

Et annet viktig aspekt ved økt selvtillit er det å kunne sette grenser utad. Dette innebærer evnen til å si nei og det å bli tydelig på hva en klarer eller ikke. Dette er en viktig egenskap som kan overføres til arbeidslivet. Som i denne utvekslingen mellom brukerne:

F: Annet dere har tatt med dere ut i jobben (fra utdanningen)? B: Grensesetting, den tar jeg med meg. B: Ja, og her kan jeg henge meg på (flere). Det å si nei til vakter, og faktisk tørre å gjøre det (Flere: Ja), og ikke bare si ja, ja, jeg jobber. B: Eller å si at faktisk det er ting jeg ikke kan, jeg er ikke der, jeg klarer det ikke per i dag. Kanskje klarer jeg det en dag, men jeg er ikke der nå, og få lov til å bli stødig på meg selv der jeg er nå og så får jeg se.

Flere brukere var opptatt av at en viktig side ved selvbevisstheten og selvtilliten er å kunne kommunisere problemene og begrensningene utad slik at andre kan forstå situasjonen.

B: Jeg bare tenker på det med selvbevisstheten. Det er ikke alle som er like bevisste seg selv og det er det å få den muligheten til å kunne utforske seg selv og hva du kan og ikke kan, og godta at du har begrensninger, men at liksom å kjenne på det selv, og å vite det selv. For du kan ikke forlange at andre skal vite det, om du ikke skjønner det selv heller. B: Og så må du være i stand til å formidle det til andre B: Ja, kommunikasjon rett og slett.

Det å kunne kommunisere sin situasjon og vansker utad er viktig for å kunne stå i situasjonene og takle dem på en bedre måte i stedet for å flykte.

Tydelighet på egen situasjon ble også ansett som viktig for å kunne være i arbeidslivet med begrensninger. "Men de (arbeidsgiverne) har jo et produksjonspress, da fordeler man jo det på de ansatte man har, og sånn er det jo bare. Men jeg tror tydelighet over egen situasjon. Flere: Det er veldig viktig."

Egenbevisstheten er dermed viktig for å være tydelig på tilretteleggingsbehov i skole og arbeidsliv. Som vi skal komme tilbake til, forutsetter tilrettelegging imidlertid også muligheten for å kunne være åpen om de psykiske problemene uten å bli stigmatisert. En god prosess kjennetegnes da av en kombinasjon av tydelighet på egne ressurser, begrensninger og behov og mulighet for åpenhet på skole og i arbeidslivet.

Arbeidsforhold

Å bli møtt med og ha åpenhet

Som tidligere beskrevet pekte flere brukere på problemet med at psykiske lidelser ofte er tabubelagt i arbeidslivet. De mente derfor at det er betydningsfullt at arbeidsplassen ser dem som en person og ikke bare en psykisk sykdom for at de skal kunne ha en god plass i arbeidslivet. *”Men i arbeidslivet, man merker ofte at et tabuområde er psykiske lidelser. Først så må man jo ansette noen som er psykisk syke og bruke de erfaringene de har, se de som en person og ikke en psykisk sykdom.”*

Muligheten for åpenhet på arbeidsplassen, er en viktig faktor for å komme tilbake til arbeidet eller å kunne være der for flere av brukerne. Det ble imidlertid fremhevet av noen brukere at de ikke ønsket å snakke spesielt om sine problemer dersom det ikke var nødvendig. De ønsket også å balansere mengde og type informasjon ettersom de ble mer kjent på arbeidsplassen.

B: Jeg føler det hadde vært lettere å kommet med ting når du har vært i jobb en liten stund fordi da ser folk hvordan du er før diagnose, og Hanne ser ikke ut som den typiske psykiatriske pasient (latter) B: Hvordan ser den typiske psykiatriske pasient ut da? B: Og når man har det personlige forholdet til den man snakker med, så er det lettere å være åpen. B: Det er jo det.

I likhet med det som fremkommer i Rambøll-undersøkelsen (Rambøll, 2009), er muligheten for å kunne være åpen om sine psykiske lidelser likevel sentral for flere brukere. Dette er avgjørende for å kunne ha mulighet for å være i arbeidslivet ut fra sine problemer og begrensninger og for å få tilrettelagt arbeidssituasjonen på en god måte.

Det går veldig ut over jobben du gjør om du er nødt til å skjule den diagnosen du har og at man skal passe på at ingen skal få vite. Jeg er sikker på at mange er i den situasjonen, og må dekke seg på forskjellige områder slik at det ikke kan komme ut ved et uhell.

I de tilfellene de møter åpenhet og akseptasjon er det lettere å bli inkludert og forbli på arbeidsplassen.

I likhet med det som fremkommer i rehabiliteringsforskningen (Norvoll og Fossetøl, 2010; Aas et al, 2008) fremhever flere brukere betydningen av å ha et åpent forhold med lederen sin om sin psykiske helse, og at det gis rom for egne mestringsstrategier slik at situasjonen ikke blir vanskeligere.

B1: Ja, jeg er vel heldig som har en ny arbeidsplass hvor hun som er min sjef vet alt om meg (ler). Hun har jo fulgt meg fra a til å. Og jeg har dager som ikke er så bra, og jeg har dager hvor jeg går mye, går mye på skogen, så det er en mestringsstrategi jeg bruker når jeg føler det går litt nedover, jeg lar det ikke gå for langt. Men jeg gir beskjed dersom jeg synes at dagen blir for tung, men det er klart alle er ikke like heldig som meg, som har en arbeidsgiver som vet alt. Men det er klart at det kan være utfordring på et arbeidssted der arbeidsgiver ikke vet så mye, at hvorfor, hva er det nå, hva er grunnen til at du er borte nå, du ser ikke helt bra ut i dag, hva er det? Det er ikke alle steder det er like greit å si at i dag har jeg det ikke så greit, jeg er ikke ordentlig syk, men, ikke sant. B 2: Føler seg ikke så bra.

I de tilfellene hvor det er kjent at vedkommende har hatt en psykisk forhistorie, mente noen brukere at åpenhet og tydelighet utad motvirke tendensen til at kollegaer og ledere blir usikre og går og lur:

For hos meg, (...) så var det viktig at i stedet for at alle gikk rundt og lurte, så var det bedre at jeg sa det så var man ferdig med det. Men jeg bruker mye humor for å gjøre det lettere for ikke at det ikke skal bli så tungt og vanskelig, at folk skal lure på. (...) Når jeg tar det med humor, så slapper folk av, så skjønner de at jeg tar vare på meg selv. De slipper å ta vare på meg, for det gjør jeg selv. Så sier jeg av og til, eller andre veien, at nå er jeg veldig sliten, men jeg tar vare på meg selv nå. De andre trenger ikke det.

Denne åpenheten må imidlertid balanseres mot behovet for å slippe å utlevere seg selv dersom man ikke ønsker.

Å bli møtt med positivitet og tillit

I tråd med forrige punkt påpekte andre brukere viktigheten av et godt arbeidsmiljø og det å bli møtt med positivitet og tillit på arbeidsplassen for å trives i jobben, kunne være der og videreutvikle seg.

Betydningen av positivitet og tillit viste seg også gjennom de vekslende erfaringene til MB'erne når det gjaldt hvordan de ble møtt på de enkelte arbeidsplassene.

Det viktigste for meg at de som jeg møtte i arbeidet var positive til MB-erne. Noe de så på med nysgjerrighet og det er ikke alle som opplever det av de som kommer ut på arbeidsplassene. Fra første dag, og at min bakgrunn aldri har vært noe tema blant kollegaer. De har tatt meg for det jeg er uten å være nysgjerrige (...). De vet jo at når jeg kom inn så var jeg helt uerfaren, men at de hele tiden var positive til å hjelpe deg, vise deg og lære deg, ikke minst av deres erfaringer. Det var folk som hadde jobbet lenge i bransjen, så det er hvordan du blir tatt i mot, med interesse og positivitet fra folk (...). Det er veldig godt arbeidsmiljø.

Et godt arbeidsmiljø øker sjansen for en vellykket inkludering.

Å bli møtt med forståelse og kunnskap om psykisk helse fra leder og kollegaer

Som beskrevet tidligere påpekte flere brukere betydningen av å bli møtt med respekt og forståelse av ledere og kollegaer for å kunne være i jobb og ha det bra. Dette kommer frem i utsagn som: "Det er det at man har litt respekt, at man ikke er så dømmende, fordi det kan fort bli deg sjøl, plutselig." Eller: "Kjempeviktig tenker jeg."

Det er også betydningsfullt at leder og kollegaer har kunnskap om psykisk helse og psykiske problemer slik at de kan håndtere situasjoner dersom ting blir vanskelig, som eksempelvis ved angst, eller gå inn i en dialog med vedkommende om gode løsningsmåter uten å bli engstelig for å gjøre noe feil.

For jeg merker at der jeg jobber, at jeg tenkte selv når jeg begynte der at dette skulle gå bra, men så begynte jeg å kjenne på angsten igjen, at det ble et problem, og så da valgte jeg å være åpen om det, at jeg sliter med det og at det er vanskelig og sånn. Men jeg tror at de har så lite kunnskap på det området. Altså, de visste ikke helt hvordan de skulle ta det, hvordan de på en måte skulle gå fram, og så tror jeg ikke at jeg visste så mye om mine egne behov heller (...) Men jeg tror i hvert fall det er veldig viktig, det skulle nesten vært foredrag rundt omkring på arbeidsplasser, om akkurat dette her, mer kunnskap, hvordan skal man opptre med folk i jobb.

Dette samsvarer med annen forskning om ordningen med Arbeidsgiverlos ved Arbeidslivssentrene. Denne viser at lederne ofte er uttrygge i møte med en som sliter psykisk og ikke vet hvordan de skal nærme seg situasjonen (Schafft og Spjelkavik, 2010).

Leder som aksepterer dårlige dager og begrensninger

Et annet forhold som brukerne fremhevet av betydning for å kunne være i arbeid, er at lederen aksepterer og gir rom for at det kan være "dårlige dager", og at de tilrettelegger ut fra de begrensninger som brukerne har og derigjennom tilrettelegger arbeidssituasjonen på ulike måter.

En slik romslighet for dårlige dager kan føre til at man kommer i forkant av situasjonen og at vedkommende slipper å gå helt ned i grøfta igjen:

Alle får tunge dager. De fleste jobber blir monotone over tid uavhengig av hva man gjør. Så det er det at om det er forankret i oss selv og har sjefer som i hvert fall skjønner en del av det som skjer og sier OK, da skal den og den ikke ha fullt arbeidspress denne uken eller et par dager denne uka her. Å snakke om det og være i forkant. Det løser ikke akkurat problemer, men det gjør det lettere fordi at da unngår man å gå ned. Man slipper å havne i kjelleren hver gang. Kanskje man bare havner ned noen trappetrinn og så snur og går opp igjen etter hvert.

Romslighet bidrar også til å skape en nødvendig trygghet i arbeidssituasjonen.

Nå er jeg heldig som er på en arbeidsplass som ikke er helt ordinær, de vet jo at du har problemer og har erfaring med det. Det er noe med å føle seg trygg på at det er OK å ha dager hvor man er nede. Og det er noe med den tryggheten om at man kan være den man er, og være fleksibel.

Akseptering av de dårlige dagene hos leder er også en nødvendig forutsetning for at man kan ha fleksibilitet og tilrettelegging i arbeidssituasjonen på en måte som gjør at man trives i jobben og derfor blir værende uten å havne i en nedadgående spiral.

Og det å finne, som jeg begynner å kjenne at jeg trenger variasjon ift det jeg gjør, og det da i samarbeid med leder å kunne finne arbeidsoppgaver som passer. Slik at man virkelig trives i jobben og klarer å bli der. Ellers blir det jo sånn at man går inn i samme spiral igjen, det blir så tungt, du takler det ikke, og så havner du ned og ut.

Fleksibilitet og tilrettelegging av arbeidsoppgaver

Et annet aspekt som mange brukere var opptatt av, er at den ustabile formen fører til at de trenger en mer fleksibel jobb og fleksibelt arbeidsliv for å kunne delta i utdanning, arbeid og aktivitet.

Tilstrekkelig fleksibilitet i arbeidstid, arbeidsoppgaver og tilpasset tempo er sentralt for å kunne være i arbeid. "B1: Nei, jeg kan ikke jobbe fra åtte til fire og vite at jeg har en oppgave som må være ferdig til kl fire. Jeg må ha mer tid på meg. B2: Ja, ikke sånn knapp tid, (Flere: Uhm i bakgrunn)."

For enkelte er muligheten for å kunne arbeide i mindre stillingsbrøker, eksempelvis 50 %, tilstrekkelig. Andre påpekte at det er vesentlig å ha muligheter for å regulere arbeidsmengden. "Det er også viktig med fleksibilitet i arbeid, at du har mulighet for å regulere arbeidsmengde selv, det og hjelp fra veiledere."

Et annet aspekt, som fremkom i sitatet i forrige punkt, er muligheten for variasjon i arbeidsoppgavene. Dette fører til økt trivsel i arbeidet og at de psykiske plagene ikke forverres.

Et annet aspekt er muligheten for å ta pauser når man trenger det.

Men jeg kjenner at det å ha fleksibilitet i jobben, det er viktig. (...) Jeg har det slik at når jeg gir beskjed til sjefen om at jeg trenger pause så får jeg det, at nå trenger jeg å gå hjem eller gå ut, da har jeg den (...). Jeg har fått til en ordning med veilederen om at dette styrer du selv og det hjelper mye fordi noen ganger så trenger jeg å være alene og andre ganger så trenger jeg å være sammen med andre. Og jeg vet det er forebyggende, så da er det så dumt at jeg må gjøre det og det og så gå på en smell.

Andre peker på viktigheten av å kunne styre arbeidstiden, herunder når man kommer og går fra arbeidet. Dette forutsetter at lederen har tillit til at fleksibiliteten ikke utnyttes.

Men jeg forstår at det er vanskelig når man skal ha ordinært arbeid, at det er en enorm tillit du må ha til dine ansatte da for å kunne si at dette styrer du selv fordi det ikke er alle som er i stand til dette. Men for meg så er slik at jeg virkelig ikke har utnyttet det, heller tvert i mot. Når jeg får den tilliten så får jeg veldig respekt for at jeg har fått den tilliten. Og bare det å vite at jeg har muligheten for å komme litt senere på dagen, eller gå hjem når man kjenner at man må samle tankene, bare det hjelper.

Denne fleksibiliteten kan, naturligvis, forhindres på grunn av møter og krav som må balanseres. For noen brukere handler det dermed om tilstrekkelig grad av frihet i arbeidet, mer enn full frihet.

God håndtering av sykemeldingsperiodene

Som nevnt tidligere, fortalte mange av brukerne at det er vanskelig å ha så mange sykemeldinger. Hyppige sykemeldinger i kombinasjon med dårlig oppfølging under sykeperioden, var en viktig årsak til at de ikke så for seg muligheten til å komme i eller å forbli i arbeidet.

For å redusere problemene med sykemeldinger pekte de derfor på viktigheten av å få oppfølging av leder eller kollegaer under sykemeldingsperioden, for eksempel ved å ta en telefon. Dette gjør at det blir lettere å være i jobb.

Brukerne fremholdt også at det var spesielt viktig at leder og kollegaer aksepterer deres grenser og begrensninger etter sykemeldingsperioden, og at det utvikles en felles virkelighetsforståelse av situasjonen slik at de ikke tar for hardt i og blir syke igjen.

En felles virkelighetsoppfatning er viktig. En arbeidsgiver kanskje tror at en arbeidstaker har vært litt syk, og så vil han bli helt bra igjen. Og så når du kommer tilbake igjen, så vil du også selv bli helt bra igjen. Så det er veldig fort gjort at du ikke holder litt tilbake og så durer du på det du kan, fordi du jo har kunnet før, så hvorfor skal du ikke kunne gjøre det nå? Og så kommer disse nederlagene ramlende. (Flere: Uhm i bakgrunn).

Det å ha åpne samtaler med leder om nødvendige grenser ved tilbakevendelse til arbeidet er derfor viktig.

En bruker fremhevet også at det kan være lettere å komme tilbake til arbeidet dersom det er noen å overføre arbeidsoppgaver til mens man er syk, eller at man får hjelp til dette. Dermed unngår man å

komme tilbake til alt arbeidet som har hopet seg opp når man var borte. I dag kan man ofte se på internett (eks. e-poster) hvordan arbeidsoppgavene hoper seg opp, samtidig som det kan være svært vanskelig å pålegge andre eller be om hjelp. "Og når jeg er dårlig, så er det helt umulig for meg å ringe. Eller gå ut eller snakke med folk. Så det at det er noen rundt." Slik avlastning kan gjøre at det blir lettere å komme tilbake til jobb uten å bli syk igjen.

Respekt, men noen som har våkenhet for varselsignaler på arbeidsplassen

Flere brukere var også opptatt at leder og kollegaer, eller noen utvalgte av disse, kunne se varselsignalene på at de tok for hardt i, eller begynte å få problemer, slik at man kunne bremse opp eller ta vare på seg selv.

De fortalte at det var viktig at lederen kjenner til svakhetene og er flinke til å fange opp varselsignalene. Et eksempel på dette er en bruker som fortalte at lederen: "Hun kan si til meg, at nå tar du et par dager fri for nå har du jobbet så mye. Så hun ser meg veldig. Hadde det ikke vært for det, så hadde det nok gått enda verre. Dette er betydningsfullt. "

Disse personene kan være en ressurs som "fadder" eller som "anker-person"

B1: Det jeg trenger er en "anker-person", en som ankrer meg fast. At jeg vet at det er en person på den avdelingen eller flere, som jeg vet at kan ha den lille small talken- grounding. At nå er jeg på jobb og. At den personen som tar meg i mot, det trenger ikke å være den samme, men at noen på jobben er i nærheten av meg og som jeg kan ha denne ankringen med. For det trenger jeg. B2: Det var et bedre ord enn fadder. Ja, det er jo det jeg skjønner nå, jeg har spurt etter.

En slik person kan være til hjelp for at man ikke kommer inn i det som beskrives som "må-presset", og som ofte kan skape en ond sirkel. Også andre viste til at en type "fadder-ordning" kan gi et forankringspunkt på arbeidsplassen som kan skape trygghet ved at de har noen å snakke med dersom de har behov for dette.

Det er imidlertid viktig at dette skjer på en respektfull og ikke umyndiggjørende eller stakkarsliggjørende måte

Men på ordinær jobb så er jeg på jobb og det er viktig, jeg får respekt, og ikke sånn: hvordan går det med deg nå? Og det orker jeg ikke. Men jeg kan gjerne ha noen som jeg har gitt mine faresignaler til. Fordi det er en ekstrem forskjell her. Jeg vil gjerne behandles med den respekten og tilliten jeg skal ha, men samtidig synes jeg det er greit – at gjerne lederen min eller noen – vet at dersom dette blir for tøft, så. Det er nesten bare det jeg trenger. At jeg vet at det er noen der, at jeg kan snakke med noen

Det ble også påpekt av en bruker med sterk arbeidsidentitet at det var viktig at man selv kan velge om man ville ha slike nøkkelpersoner og i så fall hvem dette skulle være:

Og det er jeg opptatt av, at ingen skal vite noe bortsett fra mine nøkkelpersoner eller ankerpersoner. Ingen av de andre skal merke noe. Det er noe med at jeg er ansatt i en jobb og jeg skal være en jobbperson i den stillingen som har lært noe av en forbasket fæl erfaring. Men i jobben skal ingen merke noe annet enn de.

At arbeidsgivere ser at erfaring med psykiske problemer kan gi verdifull kompetanse

Noen brukere vektla også betydningen av at lederen ser deres erfaringer som en verdifull kompetanse.

Noen arbeidsgivere synes det er veldig flott at vi kan bruke den erfaringen vi har, for det er ikke bare psykisk jobb innenfor psykisk helse vi kan være til hjelp, det kan være alle arenaer. For det at jeg føler at jeg er mye mer oppmerksomme på de som er rundt meg, at vi kan være med på å avverge at det blir noe mer. Jeg har et eksempel fra en kollega på jobben, midt i en skilsmisse, som jobber og stresser rundt. Du ser hvor høyt oppe hun egentlig er og hvor langt nede hun kan gå. Der føler jeg at jeg har en del å komme med til henne og det har jeg allerede gjort. Og det er jo den egenerfaringen jeg har gjort og skolen. Da kan jeg gi tips, og hun har også kommet med spørsmål til meg. Så du blir litt, du ser kanskje ting lettere enn en sjef hadde gjort. Vet ikke. Det er litt annerledes for meg fordi dere er ute med brukere, men jeg er jo bare en vanlig kollega for å si det sånn, men likevel sliter de, alle har jo noe som gjør en sårbar.

Nytten av denne kompetansen er ikke spesifikt rettet mot helse- og velferdstjenestene, men generelt i arbeidslivet.

Sosialt nettverk og likemannsarbeid

Flere brukere vektla viktigheten av støtte fra familie og venner for å bli bedre og for å lykkes med utdanning og arbeid:

F: Så, du har gjennomført utdanning, så hva var viktig for at du klarte å gjennomføre det selv om det var hardt? B: Det var jo familie og venner. At de støttet meg 110 %.

I tillegg var det flere som fremhevet betydningen av likemannsarbeid, enten i form av deltakelse i brukerorganisasjoner, å være med på tiltak med andre brukerrepresentanter og/eller brukerstyrte tiltak som dagsenter, Erfaringskonsulent eller Medarbeider med brukererfaring.

Dette likemannsarbeidet er sentralt av flere grunner. Deltakelse i brukertiltak fører til et brudd med sosial isolasjon som ikke profesjonelle kan tilby, og som er sentral for bedringsprosessen.

For feilen vi blir møtt med er at du kommer inn ikke sant, og det som skjedde var at jeg fikk en time i uken med psykolog eller psykiater, kanskje ikke en gang i uken en gang, og så fylt med medisiner, og så satt jeg hjemme og gravde meg ned. Satt og grublet og grublet.(...) Møter på slike steder (brukerstyrte) ga så mye aha- opplevelser, da fikk jeg ryddet opp og så kunne man gå videre. For jeg kunne ikke bare legge det fra meg, først rydde opp, så gå videre.

I tillegg er medpasienter eller brukere viktige fordi de kan stille opp utenom vanlig arbeidstid.

Som på sykehus, du skal ikke snakke med medpasienter om sykdom, men de beste hjelperne mine er jo de andre som også er syke. Altså, du kan ikke ringe til legen din midt på natten, eller sent om kvelden, men samtalene jeg har hatt med de andre, som har blitt gode kamerater, det er den beste medisinen man har,. Man får bare en time i uken med eksperten,

men resten av tiden er du alene og da er det veldig fint med å finne seg gode venner. Og det er viktig for å komme opp og frem.

Brukerne kan, gjennom sin egen erfaring, i større grad møte hverandre med forståelse:

B: Ja, genuin forståelse, ikke bare ja og ha liksom. B2: Ja, lavterskeltilbud, det trenger ikke å være mer enn å komme og sitte i en sofa, bare det å komme seg ut å ha forandring, et mer helhetlig aktivt tilbud. B: Det er viktig å ha noen som forstår deg.

Brukere løftet også fram betydningen av tiltak eller fora hvor brukere og fagansatte arbeider sammen, som i en teatergruppe, i Psyk Op, eller som medforsker i forskningsprosjekter. Denne deltakelsen som brukerrepresentant er sentral for bedringsprosessen og gjennom denne aktiviteten opparbeides økt selvtillit og tro på mestringssevne av betydning for tilbakevendelsen til arbeid.

Disse aspektene var blant annet viktig for en bruker som mente at tilbakevendelsesprosessen egentlig begynte med at han ble med i et faglig fora hvor det ble dannet en foredragsgruppe med brukere.

B1: Det begynte egentlig der, fordi folk hørte på meg og sa det var bra etterpå og alt dette her. Og jeg fikk kortet mitt med navnet mitt på liksom. B2: Og da følte vi at vi hadde visittkort (latter fra begge). B1: Stemmer det, og det var et veldig puff. F: Var det selvtillit det som var puffet? B1: Ja, fordi nå du går slik jeg i hvert fall gikk, så fantes det ingen selvtillit. Jeg kunne ingen ting og visste ingen ting og fikk ikke til noen ting. Det var sånn nesten at man ikke slo inn en spiker hjemme fordi man kunne jo ikke det. Så det var liksom det. B2: Ja, plutselig kunne du noe, du fikk tilbakemelding og du fikk oppbacking. Vi møttes jevnlig den faste gruppa. B1: Stemmer det.

Brukeren fortalte at deltakelsen var viktig for å komme i gang og at det utgjorde et vendepunkt i forhold til det å komme tilbake til arbeidslivet. "Og da begynte det å balle på seg. TV-aksjonen hvor man laget reportasje. Da kunne hele Norge se meg og da ble det ikke så farlig for meg selv heller."

Som beskrevet i forrige punkt ble det fremhevet at erfaringene med psykiske problemer også kan benyttes på en positiv måte i skolen. Dette gjelder også likemannsarbeid hvor en bruker på slutten av høgskoleutdanningen hadde hjulpet en student som gikk i første året: "Jeg var håpet for henne da, som tar den utdannelsen." I følge brukeren ble hun benyttet som ventil og støtte.

Jeg veileder henne fram til å bli helsearbeider. Hun sliter med angst, jeg har óg hatt angst, vet hva det er og sier at hun bare må oppsøke det hun er redd for. Det er sånn, om du skal komme deg videre i livet, så må du oppsøke det du gruer deg mest for. Og det tror jeg har hjulpet pluss at hun har lest en del om mestrings av angst og går i angstring.

Skoletilbud

Som det fremkommer i de tidligere sitatene i notatet, hadde brukerne varierende erfaringer med oppfølging og tilrettelegging av skolen. Selv om noen la størst vekt på egeninnsatsen som viktigste faktor for å komme ut i utdanning og arbeid, ble oppfølging og tilrettelegging på skolen sett på som betydningsfullt av de fleste brukerne.

I likhet med arbeidslivet fremhevet noen brukere betydningen av et godt skolemiljø for å gjennomføre utdanningen på en god måte. Andre, spesielt de unge som slet med skolegangen, fremhevet betydningen av oppfølging og tilrettelegging på skolen for å klare å gjennomføre utdanningen og komme ut i arbeidslivet.

En bruker hadde stor hjelp av studieveilederen for å gjennomføre høyskoleutdanningen, og fremhevet dette som sentralt både for å klare å gjennomføre utdanningen og som hjelp for å komme inn i arbeidslivet. *”En god studieveileder er kjempeviktig i løpet av et treårig studie. At de faktisk vet noe om en, og jeg har jo han som referanse den dag i dag.”* Kombinasjonen av støtte fra familie og venner samt tilrettelegging og oppfølging fra skolens side fikk dermed en viktig betydning for det målrettede arbeidet med å få tatt en utdannelse. Hjelpen ble gitt i form av samtaler med studieveileder ved behov og faste samtaler underveis samt praktisk hjelp til pc da hun hadde vanskeligheter med å skrive.

I tillegg fremheves betydningen av personlige egenskaper og positive grunnholdninger til studieveilederen:

Og han sa til meg, jeg husker vi satt i kanoen, vi hadde sånn kameratredning. Og så skulle vi liksom drukne båten da slik at den gikk under og jeg i vannet. Da sa han til meg, vet du hva, jeg beundrer deg som ikke har gitt opp. Og jeg bare huhm, hvor kommer det fra? Og han sa, nei du gir deg ikke, og det satte i meg etterpå og det tok jeg som et kjempekompliment. Han var en veldig god venn og vi har jo truffets senere og han husker meg igjen og vi snakker sammen. Og det er litt, altså jeg tenker, i forhold til hjelpearbeid så er det viktig at du har det grunnleggende menneskeverdet i bønn og har du ikke det så har du ingen ting der å gjøre. Han levde det, så han hjalp jo unger som ikke hadde eget hjem og sånn. En fantastisk person.

Andre nevner betydningen av oppfølging fra helsesøster, rådgivere og/eller lærere.

På videregående hadde jeg ganske mye oppfølging, både helsesøster, rådgivere og lærere hjalp meg veldig mye egentlig. Og jeg tok det på fire år, men jeg hadde ikke klart det helt alene. (Ier litt) Jeg ble møtt med forståelse og at noen hadde tro på at jeg skulle klare det. Det var det som var viktig.

Økt tid, forståelse og tro på at de skal klare å gjennomføre skolen er viktig.

Hjelpeapparatet

Som beskrevet tidligere under kapitlet om utfordringer, hadde brukerne ulike erfaringer med NAV. Hvilke gode erfaringer med NAV mente brukerne hadde vært betydningsfulle for å komme ut i utdanning og arbeid?

Et viktig forhold som brukerne fremhevet var at saksbehandlerne i NAV kunne gå utenom egen ”boks” for å yte den riktige hjelpen og hadde en positiv innstilling til å ordne ting. En ung bruker fortalte at hun var så heldig å finne en saksbehandler som trodde på henne og som var villig til å inngå en avtale med kommunen som var helt på arbeidsgiver og hennes premisser.

Vi får til dette, vi ordner dette. Som var veldig dialogisk, i stedet for nei, sånn gjør vi det ikke her, her gjør vi det på denne måten, da må du være i arbeidspraksis og da gjør vi sånn..

Dette handler også om å få forståelse for de psykiske problemene og bedringsprosessen.

Der har jeg vært veldig heldig har jeg forstått, fordi jeg har blitt møtt med forståelse. Den gangen jeg ble dårlig så forstod jeg det ikke selv at jeg var dårlig, jeg ville ikke innse det, men der fikk jeg faktisk hjelp ifra NAV. Der var det en som sa: "Jeg forstår hva du går igjennom, du får bare bruke den tiden du må ha". Men jeg syntes det var ekkelt å gå over på uføre, jeg var jo ung, det er klart ting jeg kan gjøre, jeg er veldig opptatt av det, å fortsette skole og, men så møtte jeg en som stod for arbeid og som sa: Bare ta den tiden du behøver. Og jeg har jo møtt de etter et år og de spurte hvordan det går, og jeg vet at jeg aldri igjen kan gå i hundre prosent jobb mer, aldri mer. Så flott sa de, at du har oppdaget det sa de. Og jeg sa at det går ikke jeg har ikke sjans, men halv jobb eller 60 % det går bra. Så det må jeg si, jeg har vært veldig veldig heldig som har møtt de fagpersonene jeg har møtt.

Det ble også vist til en saksbehandler i NAV som er "veldig flink på ungdom og rus, mange går til henne får god hjelp. Slik kunne du hadde flere av, eksempel et par mann som jobber bare med psykiske lidelser."

En bruker hadde særlig hatt god hjelp av Storby-satsingen og Vilje Viser Vei- prosjektet før hun tok MB-utdanningen som også hadde vært godt for henne. Prosjektet hadde, sammen med et livsstilkurs, vært et vendepunkt fordi det førte til " enda større trygghet på seg selv og forholdet til andre og det å lære sterke og svake sider ved seg selv. "

Flere av brukerne mente at de hadde hatt gode erfaringer med los-ordningen i NAV-systemet, dvs. en støtteperson som kan hjelpe brukeren i systemet. Losen ble oppfattet å være til hjelp, fordi de har oversikt over situasjonen og hjalp med å finne ut av ting. "Det med loser er viktig. Jeg fant ut av ting, men de som ikke klarer og som er dårligere enn meg, de klarer ikke å finne ut av ting og trenger da hjelp. Så jo lettere tilgang det er på det, så lettere er det å få dem opp."

En annen bruker mente at losen bidro til å legitimere og anerkjenne de særegne behovene ved psykiske problemer. "Det med losen var en anerkjennelse, et annet system der kravene var annerledes, en legitimering av problemene, å bli akseptert og sett med de utfordringene man har uten at jeg har brukt han så mye." Flere mente derfor at det burde være flere loser.

Som tidligere beskrevet, var brukerne ofte mer opptatt av NAV enn helsetjenestene, selv om disse ble ansett som viktige. Som vi skal utdype i neste punkt fremhevet imidlertid flere brukere nytten av en god fastlege som kjenner vedkommende og problematikken godt:

Og når jeg kommer da så begynner hun (fastlegen) ikke med å måle blodtrykk. Hun kjenner meg godt, ser om hvordan dag jeg har, begynner at hvordan går det og har tid til å høre på meg. Ikke bare høflighets spørsmål. Hun tar meg også med på råd, hva tenker du?

Hjelpeapparatets betydning for vendepunkter

Som nevnt tidligere kunne møtet med ansatte i skole og tjenestene føre til et vendepunkt i bedringsprosessen eller utgjøre en svært viktig person i prosessen tilbake til jobb. Disse personene varierte fra andre brukere til profesjonelle hjelpere som en kontaktlærer på skolen, en saksbehandler

på et NAV-kontor, fastlegen eller psykolog. I tillegg kunne en positiv leder på arbeidsplassen ha samme viktige rolle for å komme tilbake i arbeidslivet.

Et kjennetegn ved disse personene var ofte at de var positive til bedringsprosessen og viste en stabil tro på at det gikk tross nedturer. De gikk også ofte inn i en mer samarbeidende og dialogisk rolle hvor de støttet opp under brukerens målsettinger eller gikk veien sammen med brukeren.

Et eksempel på dette er en bruker som nå er i full stilling og fremhevet betydningen av saksbehandleren i NAV for denne vellykkede prosessen:

For hun støttet meg, og ikke bare en gang, for jeg prøvde jo flere ganger å ta studiekompetanse, men det gikk ikke, men hun strøk meg ikke av blokka men fortsatte og på en måte var jeg periodevis veldig syk i studietiden også, men jeg klarte det.

Andre brukere fortalte at møtet med fastlegen hadde vært et viktig vendepunkt.

B: Den som har hjulpet meg mest er fastlegen min som sa at han stilte seg ved siden av meg og sa at dette har jeg ikke forutsetning for å forstå, dette må vi finne ut av. F: Hva gjorde fastlegen som skapte et vendepunkt? B: Jeg gikk jo til han fordi jeg skjønnte at jeg drakk for mye. Og så begynte han å bli interessert i hvorfor jeg drakk for mye, og det var en prosess. Så etter hvert når vi nøstet opp i ting, men det var fint at han sa at dette er vanskelige ting. Dette må vi finne ut av. Dette kan ikke jeg ordne for deg. Han la ting til rette for meg. Han var klar på at jeg skulle på jobb igjen, legen på NAV satte foten ned, men legen min var klar på det og da begynte det å gå den rette vei. Men han ble provosert over at hans vurderinger ble satt til side, han kjente jo meg godt etter flere år.(...)Det at de innser at de ikke er noen tryllekunstner, har vært viktig for meg.

For en annen bruker var tiltroen fra fastlegen avgjørende for at hun tok høgskoleutdanning.

En av brukerne hadde kommet tilbake til ordinært arbeid etter mange års innleggelse i sykehus og utenforskap fra arbeidslivet på grunn av sin nye psykolog:

Det var en ny terapeut som kom inn som var viktig. Det var en terapeut som ikke så bakover, på alt som var trist og leit, men så fremover og på alt jeg kunne, det snudde for meg, jeg snakker ikke lenger med min psykiater om det som er bakover, det er kun fremover, det kan jeg og det jeg får til. Jeg fyller på med positive opplevelser.

Det fortelles også at en kombinasjon med god fastlege og spesielle tiltak innenfor NAV har vært til hjelp for å skape vendepunkter i prosessen:

Jeg har også vært veldig heldig med min fastlege. Det var når jeg skiftet fastlege at det begynte å skje ting. Der jeg føler, er at jeg har virret masse på veien fram til hjelp. Fordi jeg vet jo ikke selv hvilke type tjenester og hva jeg kan få hjelp med, og det er ofte vanskelig å konkretisere selv hva man trenger hjelp til, så det å bli fanget opp og få den hjelpen du trenger, det synes jeg ikke er så enkel. Men da føler jeg at jeg er heldig som bor her og som har vært i Storby-satsingen, for når jeg kom inn i det systemet så var det plutselig hjelp og en del ting som helt konkret kunne gjøres for å hjelpe meg.

Tiltakene og stillingene som MB'er og erfaringskonsulent

I intervjuene er det slående hvor positivt brukerne vurderer det å delta i tiltakene som Fontenehuset, Kilden, MB-utdanningen og det å arbeide som erfaringskonsulent. Også andre studier viser at brukerne er godt fornøyde med tilbudet ved Fontenehuset (Spjelkavik, 2003)

Som nevnt innledningsvis i notatet, gir ikke undersøkelsen mulighet for å si noe om alle brukernes erfaringer med tiltakene, eller effekten av disse for arbeidsdeltakelse. Dette kapitlet vil derfor ikke belyse variasjon i erfaringer, men heller *hvorfor* brukerne var så fornøyde med tiltakene. Hva er det de opplevde som hjelpsomt i forbindelse med utdanning og arbeid?

Ressursorienterte lavterskeltilbud med stor grad av egenaktivitet.

Flere brukere fortalte at aktivitetssentre og tiltakene var viktige som start på bedringsprosessen og kunne være et springbrett til neste steg.

Ja, for når man har vært borte fra det i mange år, så er det både angst og frykt for det ukjente, ikke ukjent sånn, men det blir litt ukjent når man har vært borte fra det (arbeid) i mange år og skal begynne på nytt. Og da kunne få lov til å begynne et sted der man har vært ett år eller to som bruker, og er blitt kjent med de som jobber der og som bruker huset. Så jeg synes det var en god start.

Den gradvise overgangen ble forsterket ved at de begynte å arbeide som MB'er på et sted de var kjent fra før utdanningen.

Brukerne fremhevet videre at det positive med tiltakene er at de er lavterskeltilbud. Dette innebærer at aktivitetene ikke er for vanskelige slik at alle kan være med. Lavterskelpreget gjør at det er mulig å være svært dårlig og samtidig prøve å komme seg. Man kan begynne i det små og så gradvis øke ettersom man blir bedre. Dette er viktige faktorer som understøtter rehabiliteringsprosessen.

Det jeg synes er viktig er at de aktivitetene vi kan være med på her, ikke er for vanskelige eller for umenneskelige eller for akademiske. Det er helt menneskelige aktiviteter som alle kan være med på, som alle kan bli inkludert i. Og det er det som jeg tror er litt av cluet, og så tilpasser man selv det nivået man er på. Det er veldig bra med de mulighetene.

I tillegg er tiltakene preget av sosialt fellesskap hvor man kan møtes på kveld og helg. De er også preget av likemannsarbeid, og av et mer jevnbyrdig forhold mellom ansatte og deltakere.

Og også det med likeverdigheten. Jeg tar det i anførselstegn, mellom ansatte og medlemmer, at du jobber side ved side, gjør at du får en helt annen dialog og kommunikasjon, og det er det vi trenger slik jeg opplever det.

Det likeverdige er vurdert som til stor hjelp i bedringsprosessen.

Jeg har begynt å tro på den, og det er også gjennom at det er godt å komme hit, at jeg føler meg velkommen og at vi stiller på lik linje alle sammen medmenneskelig. Så ja, det gjør noe med det å starte på nytt igjen og finne frem til ressurser igjen og troen på at jeg kan gjøre noe igjen. Og det er i møte med alle jeg møter på tiltaket.

Ved Fontenehuset fremheves også betydningen av at tilbudet er helhetlig.

En annen ting for meg er at det er en helhetlig tenkning, et helhetlig tilbud som gjør at det ikke er slik at om vi ikke kan gjøre noe med det, da får du gå et annet sted. De tenker det helhetlige mennesket, alle sider ved livet, jobb, fritid, bosituasjon, studie. Det er hus hvor du får hjelp med det meste.

Tiltakene bidrar til å få den enkelte ut av den sosiale isolasjonen. Dette er en viktig del av det å komme tilbake: *"Når du er psykisk syk så er det lett ar du isolerer deg (Flere: Uhm), miste samfunnet på en måte. Så jeg tror det absolutt er en viktig del for å komme tilbake."*

I tillegg gir tiltakene mulighet for å delta i et sosialt nettverk, noe som kan være vanskelig ute i samfunnet. Her opplever de seg i et sosialt fellesskap og akseptert. *"Du blir veldig sett ned på (ute). Du er her et fullverdig menneske, du får forståelse for situasjonen din.*

På samme vis fortalte en bruker at deltakelsen på MB-utdanningen hjalp til å bryte ut av sosial isolasjon: *"Og det å føle den, å ha brutt den isolasjonen, at det faktisk er mange andre som har hatt liknende problemer som jeg har hatt, det er kanskje det viktigste for min del.*

Et annet viktig aspekt ved tiltakene eller tilsvarende lavterskeltilbud er at de gir faste rammer for hverdagen som igjen stimulerer til videre vekst: *"(...) Fordi jeg hadde også engasjementstilling på dagsenteret. Det var der det startet, og det var det at du ble gitt tillit, noen faste rammer å gå til, det skapte også en situasjon hvor man hadde lyst til å gjøre noe med det."*

Et annet eksempel er nytten av "reach-out" systemet ved Fontenehuset hvor et medlem fortalte at han brukte flere måneder på å lære seg struktur på hverdagen, før han kunne ta neste skritt rettet mot utdanning, og nå gjennomfører dette.

B1. De har et "reach- out system" som er unikt og kjempeflott. Det er på egne premisser, behov og ønsker. Du lager avtaler med huset, om aktiviteter og om når du ønsker at huset skal oppsøke deg, eller ikke, avhengig av det du ønsker. B2: Bare det at jeg vet de er der, gjør at jeg går på skolen. For jeg vil jo ikke ha den opplevelsen, for den er ubehagelig. Jeg vil ikke at noen skal se meg når jeg er dårligst. Det er veldig forebyggende. B3: Og så får vi en struktur på dagen, føler jeg. Flere: Veldig viktig. B3: Du skal være der da og da. F: Har det overføringsverdi det dere lærer her om mestring? Flere: Ja. B3: Jeg kom hit et halvt år før jeg begynte å studere. Første plan da var å stå opp om morgenen. Jeg brukte to måneder før jeg var her mellom 8-8.20 hver morgen for å få inn faste rutiner og døgnrytme. B1: Sånn er huset kjempebra. B3: Da fikk jeg hjelp til det.

Det fortelles også at Fontenehuset er til hjelp fordi de kan fange opp problemene på et tidlig tidspunkt siden brukeren går på huset jevnlig.

Og for meg som er student, jeg har laget avtaler med de på huset, slik at jeg ikke blir borte. Til vanlig, om jeg har en depresjonsperiode, så er det ingen som ser meg på tre måneder. Du kan ikke være borte fra skole i tre måneder, spesielt ikke på vinteren og med mange eksamensperioder. Så det har vi klare avtaler på, hva skjer hvis jeg blir borte så og så mange dager og de ikke får tak i meg. Da har de visse tillatelser for hva de kan da gjøre.

Gjennom lavterskeltilbudet, kan man fange opp noen av de som opplever seg svakest stilt på arbeidsmarkedet og i skolen, samtidig som de får trene på sitt nivå og bygge seg opp derfra ut fra egne ambisjoner.

Lavterskeltilbudet innebærer at ikke alle går videre til ordinært arbeid. For noen av brukerne handlet tilbudet om å få være i aktivitet og arbeid i vid forstand uten ambisjoner om å være i ordinær jobb. Tilhørigheten til huset og arbeidet der oppleves samtidig meningsfylt og utviklende. Dette har sammenheng med at huset gir mulighet for å gjøre mer krevende oppgaver enn det brukerne tror de ville fått anledning til i ordinært arbeidsliv uten formell utdanning. Flere av brukerne med utdanning eller som er teoretisk anlagte, mente at deres ustabile arbeidsevne og mangelfulle utdanning ville gitt de mer rutinepregede lavstatus-jobber i det ordinære arbeidslivet. Arbeidsoppgavene på huset er dermed mer givende.

Ja, jeg har jobbet masse på huset og lagt ned arbeid på forskjellige måter. (...) Det er felles for mange av oss her, at vi har mye erfaring og arbeid på huset. Dette huset (...) gir mennesker en trygghet og da kan de også gå inn i utfordringer og ansvarsfulle oppgaver de ikke har kunne gått ut i arbeidslivet, også fordi vi mangler utdanning. Jeg har mange viktige arbeidsoppgaver her som er mer krevende og gøy enn det jeg kunne fått ute fordi jeg mangler utdanning. (...) I mitt tilfelle er det mer realistisk, jeg vil heller ha en jobb med intellektuelle utfordringer som gjør at jeg får brynt meg på ting som er morsomme, at jeg får brukt en masse ressurser jeg har, enn å sitte med masse jobbing hvor jeg ikke får utfoldet meg, ikke får brynt meg på noe som er utfordrende da.

Opplevelsene av Fontenehuset gjenspeiler det manglende mulighetsrommet ute i samfunnet for brukere som liker å jobbe intellektuelt, men som ikke har formell utdanning på grunn av problemer med å gjennomføre skolegang. Når arbeidsevnen er ustabil gir huset en mulighet for å være i aktivitet og arbeid selv om man ikke er i ordinært arbeid.

Det å ha en aktiv rolle som deltaker eller som medlem som utfører oppgaver bidrar til å gi en opplevelse av egenverdi og av nytte som reduserer opplevelser av utenforskap, også for de som ikke har ordinært arbeid som målsetting:

Det å være med å bidra, det har vært viktig. (...) Men det er jo kanskje og at man faktisk er med og at man ikke bare tar imot. Fortsatt er det slik at folk tenker at den som får trygd er bare en som tar imot, sånn at de sier bruker. Jeg er veldig motstander av det, vi bruker ikke dette her, men "deltaker". (...) Men etter at man kom på tiltaket, så har ting blitt veldig annerledes, nå føler jeg meg viktig på en måte likevel (Det er du, sier en annen). Ja, det er utrolig deilig.

Undersøkelsen gir imidlertid ikke svar på om noen av disse brukerne kunne vært i ordinært arbeid dersom mulighetsrommet var større der.

Ressursfokus i kombinasjon med oppbygging av selvtillit og mestring

En annen viktig side ved tiltakene/stillingene er at de gir rom for åpenhet om de psykiske vanskene samtidig som de understøtter selvtillit og mestring ved å fokusere fremover og på personlige ressurser. Dette beskrives som til god hjelp ved flere av tiltakene.

Og så er det det at man er løsningsorientert, fremtidsrettet, at det som har vært, legger vi bak oss og fokuserer ikke på alt det du ikke fikk til, men det du kan få til. Det gjør noe med holdninger.

Dette aspektet gjenspeilte seg i brukernes erfaringer fra Fontenehuset i sitatene overfor. Det samme kommer frem i denne samstemte oppfatningen til brukerne ved Kilden:

B: Men her jobber man med psykisk helse, man setter fokus på det, og bank i bordet, det er ikke mange steder man kan komme og snakke om viktige ting i livet som rører ved deg. B: Samtidig er det viktig å påpeke at vi ikke sitter og prater om problemene våre heller, overhodet ikke. Nei, det er ikke noe nedpsyking, det er det som er så utrolig bra. Jeg føler at det eneste jeg formidler som viktig med mine problemer er at jeg får løftet de på en måte, hva kan jeg gjøre for å bruke de på en positiv måte. Det er ingen grubling på hvorfor og hvordan, hva kan jeg ikke. Vi løfter hverandre og finner ut av hva du klarer og andre klarer. Og det er jo gjennom kursene, eks oppmerksomhetskursene, det er jo stressmestring. Og det du sa om å male – veldig viktig- det er mye som skjer rundt bordet der, mye impulser. B. Vi bekrefter hverandre, vi gir hverandre veldig mye ros føler jeg her på tiltaket, man blir veldig sett og hørt og derfor har vi ikke behov for ” å se meg, jeg har så mye problemer, stakkars lille meg”. Fordi det er så veldig bra miljø og vi jobber med oss selv, det som bor inne i oss og det kommer frem helt automatisk uten at det er et problem rett og slett (Flere: Uhm). Det blir snudd som en ressurs. Og hvis man har gått i tåka, hvor er mine ressurser, kan jeg bruke de jeg hadde som ressurser, har jeg noen nå da? Så kan det dukke opp nye ressurser og det er gjennom å gjøre og det å handle, og det er gjennom kursene, i møte med andre mennesker. B: Jeg vet ikke hvordan diagnoser folk har rundt bordet. (flere bekrefter). Vi kjenner hverandre godt, men har aldri snakket bakgrunn. Nettopp fordi vi møtes for å gjøre nå, bare ved det å gjøre noe, produsere noe, så skaper man en selvtillit. Å være her og nå og vokse videre. (...) B. Man trekker også frem det vonde, negative fra før, og bruker det positivt hele tiden.

Flere viste også til at MB-utdanningen i stor grad hadde understøttet en slik egenutviklings- og læringsprosess gjennom forelesninger, oppgaver, gruppearbeid, rollespill om arbeidssituasjoner, det å sette grenser og relasjonsbygging.

Fleksible, egenstyrte og meningsfylte aktiviteter med variasjon i vanskelighetsgrad

Andre gode egenskaper ved tiltakene er at de er egenstyrte med høy grad av fleksibilitet og variasjon i vanskelighetsgrad.

B1: Det Fontenehuset har betydd for meg er at du får den tiden du trenger. Du har livsvarig medlemskap, du må ikke melde deg ut før du blir båret ut. Du kan velge den du vil jobbe sammen med, du kan bruke huset som du vil. Du velger hvor mye du er her, hva du jobber med og hva du gjør utenom og tilpasser det til huset. B2: Jeg er veldig enig i det du sier. Man får bruke den tiden man trenger, ja og legger opp dagen sånn som man vil. B3: Her på huset får vi den fleksibiliteten som vi på en måte etterlyser ute i virkeligheten.

Flere brukere mente at egenstyringen er viktig for en vellykket bedrings- og rehabiliteringsprosess. Egenstyringen gjør også at de kan tilpasse tiltakene og prosessen bedre til eget nivå. I tillegg bidrar den aktive deltakerrollen til opplevelse av økt egenverdi og mestring.

B: På huset er det slik at man skal være engasjert i egen sak. Det er ikke et tjenestested man kommer til for å få hjelp, man blir engasjert inn i arbeidet her på huset og man får muligheten til å gjøre bruk av egne evner og egen kompetanse og kunnskap og gjennom det så oppdager man at man er noe. B: At man har egenverdi. B: Ja, en egenverdi, eller at dette fikser jeg, at man har redskaper man ikke visste om fordi man får muligheten til å prøve seg på ulike ting. Og man oppdager sider ved seg selv.

Disse fordelene understøttes av at aktivitetene er meningsfylte, for eksempel ved at de er kunstneriske eller at de støtter oppunder eget arbeid med å bli bedre eller komme ut i arbeid og skole, som komme-i gang- kurs. De gir energi, mulighet for å prøve ut seg selv, eller at man lærer verktøy rettet mot grunnproblemene.

Erfaringskonsulentene fremhevet også at stillingene gir en fleksibilitet i arbeidet som er viktig for at de kan stå i stillingen. Denne fleksibiliteten gir rom for å tilpasse arbeidssituasjonen til dagsformen og til å prøve seg ut på en tryggere måte enn i arbeidslivet. Arbeidet som Erfaringskonsulent kan derfor også ta form som en "god mellomvei til jobb." Det samme ble fremholdt som viktig ved MB-utdanningen. "Det var også en tanke bak skolen også, at du har en fleksibilitet der som del av utdanningen."

Et annet positivt aspekt ved tiltakene og stillingene som ble fremhevet, er at det er variasjon i arbeidsoppgavene ved tiltaket.

B: Det jeg tenkte på nå, er kanskje det at du kan senke skuldrene og sitte der og male. Neste dag kan du konsentrere deg om en bok og da jobbe, og så neste dag igjen sette deg ned og reflektere over ting på et skriveverksted og bruke de tingene som dukker opp der til den jobben du gjør. F: At du kan tilpasse innholdet til dagsformen kanskje? B: Ja, og det gjør at jeg fungerer bedre enn på et kontor for eksempel. (...) Her kan man også drive med forskjellige ting, det er alfa og omega for meg.

I tillegg fremheves det som positivt at det er mulig å tilpasse vanskelighetsgraden etter dagsformen. En slik differensiering av vanskelighetsgrad, i tillegg til at ting får tid til å modnes, ble forklart som de viktigste suksesskriteriene for de gode resultatene av MB – utdanningen hvor mange kommer i jobb etter utdanningen. Gjennom prosessen bygges en grunnmur som man kan ta med seg videre. I tillegg er fleksibiliteten en forutsetning for å kunne bidra i arbeidet på tiltakene, og avgjørende for å gradvis teste ut og utvikle arbeidskapasiteten i trygge rammer. Dette gjør det mindre skummelt enn ordinært arbeid hvor "Jobb er så fast med en gang"

Noen forteller at de har presset seg selv over flere år for å klare å gå på arbeidet. Nå er det viktig å ikke bli presset for mye når man ikke orker eller ikke har overskudd.

F. Men kanskje det handler om ikke å få så mye press på seg med en gang? B: Ja, det stemmer. Det har vært veldig viktig for meg etter mange år da, men man blir ikke syk over natta. Jeg gikk på reservetanken til slutt, så det å ikke bli presset inn når man ikke orker, når man ikke har overskudd, er viktig. (...) B2: Jeg synes det var veldig deilig første gang jeg var her på oppmerksomhetstrening. Så husker jeg at jeg var så redd for å få for mye fokus under sånn hilserundeopplegg, men det var så avslappa å være der. Jeg kjente med en gang at det ikke var noen krav, eller forventninger eller noen ting. Jeg har opplevd det å gå her som å

finne litt tilbake til meg selv faktisk. (...) B1: Samtidig få et lite dytt (Flere: Ja). For om du følger et kurs, så lederne de sender meldinger, og det er ikke noe, det er noe som inviteres til, ikke nå må du, eller skal du. ”

Romsligheten reduserer ubehaget ved prestasjonspress som er vanskelig for flere av brukerne.

Tiltakene gir dermed større rom for at noe får vokse frem i sin tid. Gjennom mindre forventninger og kreative oppgaver, kan man gjenfinne seg selv, sine egne ressurser og evner på nytt. Dette brukes i rehabiliteringsprosessen tilbake mot arbeidslivet.

Brukerne fremhevet også det viktige i at de hjelper hverandre i prestasjonsprosessen. Når en er borte, kan en annen steppe inn og hjelpe til, for eksempel i produksjonsprosessen med den årlige boka om tiltaket.

Behandling/rehabilitering som deltakelse i aktivitet og arbeid, og ikke bare samtale

Et annet aspekt som synes å være et viktig suksesskriterium, er at attførings- eller rehabiliterings-tiltaket skjer gjennom deltakelse i aktivitet og arbeid, og ikke bare som samtale.

Det er også et sted hvor man kan se mulighetene sine, hvor man kan bli brukt hvor du eigner deg, Og den skolen her er jo det å finne seg selv og hvor man passer inn i arbeidslivet. Du får mange prøvearenaer sånn sett til det.

Veien tilbake går gjennom aktivitet.

Aktivitetene gir mulighet for det brukerne kaller ” å få testet seg ut” i et mer fleksibelt miljø enn det ordinære arbeidslivet. Denne romsligheten gjør det er lettere å prøve og feile, og finne ut av hva som fungerer eller ikke. I tillegg vokser man både faglig og menneskelig.

B: Det er altfor mange som sitter hjemme og ikke har et nettverk og tiltaket bidratt til enormt mye for veldig mange, og vokser du, altså får du til å ta fram en pensel og male et bilde, så vokser du på det, og kan gjøre andre ting igjen. F: Gjennom å mestre en ting, får du tro på at det stemmer, og kan gå videre til neste? Flere: Absolutt.

Gjennom å prøve seg ut i tilpassede aktiviteter eller meningsfylte aktiviteter eller arbeidsoppgaver, finner man lettere ut hva som man har lyst til å gå videre med eller å drive med i ordinær jobbsammenheng. I tillegg bygger man opp selvtilliten slik at det blir lettere å gå inn i ordinær jobb.

For meg har det betydd at jeg, jeg hele tiden innerst inne har visst at jeg kan og vil ut i jobb. Så lenge det ble tilrettelagt riktig og fått den selvtilliten som skal til da. Og den selvtilliten bygde jeg opp gjennom det tiltaksåret. Ja.

Et annet eksempel som brukerne gir, er hvordan det felles arbeidet med boken om Kilden bidrar i bedrings- og rehabiliteringsprosessene. Det er i år hundre ulike personer som driver med boka og i år vil de fleste ha navnet sitt på. Som en bruker forteller:

Alle skulle liksom være anonyme, men nå har folk blitt stolte av å gå her, det er ikke noe sted man sitter og ”bruker” og er redde for å gjøre noe. Også at vi deler boka med andre og at vi har en festival hvor folk står på en scene, det bygger mye selvtillit. At folk kan delta og vokse på det lille. Det har gjort at man kan akseptere at man er i den situasjonen man er i, man kan

forsøke å se den situasjonen man er i på en annen måte, i møte med det man gjør og det man skaper og så kan man stå for det og vise det til resten av verden på en måte. Og i hvert fall når man kommer i avisa for eksempel og når man står på en scene, så må man på en måte stå for det, å vise hvem man er og da får man et tilbud om å ta kontakt med omverden på en måte. Det er sånne steg som er diffust, det er ikke slik at nå skal du begynne der og så da har du kommet deg et sted videre. Jo for så vidt har du det, men det er veldig sånn diffust, fordi jeg skjønnte jo ikke hva skal jeg gjøre her på tiltaket, hvorfor er det meningsfylt, men jeg skjønner jo det når jeg ser tilbake, at det gjorde sånn at jeg ble tryggere på meg sjøl og var klar for andre utfordringer igjen.

Beskrivelsen synes å røre ved noe av det sentrale som tiltakene bidrar med.

Økt kunnskap om psykiske problemer, rollemodeller og mestringsverktøy

Andre positive aspekter ved tiltakene og stillingene er at de gir økt kunnskap om psykiske problemer og ulike behandlingstilbud som finnes.

Det var nyttig å lære om tema og da lærer man om seg selv. Det blir ikke så skummelt når man er mer orientert. Mange diagnoser er skumle, men blir mindre skumle når du forstår hva det er. Masse sånt.

Det var uenighet om de burde lært mer om medisiner siden flere gikk ut i arbeid som miljøarbeider på helseinstitusjoner. Videre etterspurte noen brukere mer kunnskap om offentlige tilbud og tjenester.

Gjennom forelesninger og nettverket møter de også andre brukere som har klart å komme ut i jobb igjen. Disse gir håp og er viktige rollemodeller for noen brukere:

F. Hva er det ved tiltaket som bidro til at du kom tilbake til jobb? B: Det var de som hadde, altså de foredragsholderne. Mange av dem hadde vært veldig dårlig selv og stod der og underviste. Og det fikk meg til å tenke at, om han står der eller hun det, så kan jeg det og. Det ga håp altså. Fordi at du står der levende bevis, folk som omtrent ikke har turt å gå ut ikke sant, og ikke vært ute i jobb eller på skole på mange mange år og så står de der og underviser. Det ga meg håp, at da kan jeg og. F: Så det var en viktig del? B: Det var en viktig del, og så hadde vi også lærerne våre som oppmuntret hele veien.

En annen verdifull side ved tiltakene er at man lærer ulike mestringsverktøy som oppmerksomhetstrening, pusteteknikker og drama. Disse er verdifulle for prosessen tilbake til utdanning og arbeid.

B1: Det var noe av det som gjorde at jeg klarte å gjennomføre det året og praksisperioden fordi jeg hadde lært spesielle pusteteknikker. Så om jeg kom bort i spesielle episoder i praksis for eksempel hvor det toppet seg, så ble det jo at du klarte å fokusere på at du reiser ikke hjem, du blir der liksom. (...) Pusteteknikk, eller å holde på deg selv.

På samme vis kan de ulike tilbudene gjennom tiltaket tjene som nøkler og verktøy:

De ulike behandlingstilbudene på en måte, og å se det som de nøklene og verktøyene. Jeg har jo også gått i gruppeterapi og fått med meg mange verdifulle verktøy som jeg ser jeg kan bruke videre, bla en ting som du sa: "Hvordan kan jeg støtte meg selv nå, i denne situasjonen?" Det er et fint utgangspunkt når man står oppe i utfordringer; hvordan kan jeg

støtte meg selv nå, om jeg føler meg redd, det går bra liksom. Selvomsorg, egenomsorg, som vi pratet om sist på oppmerksomhetstreninga. Om en livredd: så sier vi det går bra, så snakke på samme måte til seg selv.

Problemer snudd til verdifull kompetanse, og med mulighet til videre egenutvikling

Som vi har beskrevet tidligere opplever flere brukere det som betydningsfullt at arbeidsgiver og skole kan se deres erfaringer med psykiske problemer som verdifull kompetanse. Dette aspektet er også viktig ved stillingene som MB'er og erfaringskonsulent.

Altså, når jeg var i prosjektet så var det jo en fordel. Å ja, det er første jobb etterpå. Det var så deilig å sitte i et intervju og kunne være åpen om at du har vært psykisk syk og at det var en kompetanse som de ville ha. Så det ble litt annerledes i forhold til en ordinær jobb.

Ved å være offentlig ansatt erfaringskonsulent, slipper man i tillegg hvite løgner om at man har hatt psykiske vansker. Man kan bruke erfaringene aktivt uten å skjule det.

Andre syntes det er meningsfylt å utvikle en profesjonell rolle som erfaringskonsulent, hvor erfaringene blir benyttet på en tilpasset måte. *"Jeg har jobbet veldig mye med det, jeg er helt klar i saken min. Jeg skal ikke overføre mine ting til andre. Jeg kan bruke min erfaring i måte å tenke tilnærming på, men ikke si at det kan overføres direkte."* De mener det er en kompetanse i denne erfaringen som man ikke kan få på universitetet, men at kunsten er å bruke den rett.

Et annet positivt aspekt ved stillingene er at de kan bruke de vonde erfaringene sine på en positiv måte for andre. Som en bruker beskrev: *"Jeg kan nå bruke det negative i livet mitt positivt inn der jeg jobber nå. Det gir meg veldig mye (...), altså det er ingen god reisebag vi har med oss, men det gjør godt."* MB-stillingen gir også mulighet for å være til nytte på andre områder når man ikke klarer vanlig jobb lenger. Dette gir en ny giv i livet.

Det særegne bidraget som MB'erne mente de erfaringsvis kunne bidra med, var at de skjønte brukerne bedre enn de som kun hadde profesjonell utdanning. De kunne for eksempel i større grad bruke sin erfaring med depresjon for å finne punktene hos brukerne som gjorde at de fikk til en bevegelse mot bedring.

Brukerne som hadde blitt møtt på en god måte på arbeidsplassen i jobben som MB'er og erfaringskonsulent, og fått mulighet til videre personlig og faglig utvikling, var spesielt fornøyde. Som en bruker som deltok som medforsker på et prosjekt og som opplevde dette som fantastisk. På spørsmålet om hvorfor svarer hun:

Det var arbeidsmiljøet. Prosjektmedarbeiderne som jeg ikke kan få rost nok, de gjorde et fantastisk arbeid. Og at man hadde tilholdssted på kontoret betydde mye for det var det et vanvittig bra samarbeidsklima. Ja, det var så mye. Jeg ble jo kurset. Det var de to kjekkeste årene i mitt liv, det var når vi jobbet med dette prosjektet.

Tiltakene øker selvtilliten og opplevelsen av å være verdsatt. Dette øker igjen jobbmulighetene:

Det å bli verdsatt for det en klarer. Og når man blir verdsatt for det så kommer man ut i jobb. Det er vel det som gjør at vi kommer ut i jobb og tørr å ta utdanning. Det å ha egenverdi og at det blir verdsatt, det tror jeg veldig på (Flere: Uhm).

Søknadshjelp og gradvis overgang til og innpass til utdanning og arbeid

Et annet aspekt ved tiltakene og stillingene som bidrar til å støtte oppunder arbeidet med å komme inn i skole og arbeidsliv igjen, er hjelp til søknadsarbeid, eller tilbud om overgangsarbeid, arbeid med bistand og/eller praksis.

Et viktig aspekt er at de bidrar til å gi innpass i arbeidslivet. Denne innpassen skjer for eksempel gjennom å få praksisplass under MB-utdanningen: "F: Det var det viktigste bidraget?" B: Det (tilrettelegging) og at jeg fikk den praksisplassen som jeg ville og sånt. Den var viktig, praksis innenfor psykisk helse feltet. (...) en slags miljøarbeider."

Et annet eksempel er tilbudet om overgangsarbeid ved Fontenehuset.

I tillegg har tilbudet om overgangsarbeid vært kjempebra for meg. Jeg kunne ikke klart å fått arbeid selv som er så lite, og samtidig er en helt ordinær jobb hvor jeg er vanlig arbeidstaker. Jeg har jobbet samme sted som andre, kjempehyggelig, og jeg har ikke kompetanse ikke sant.

For brukere som ikke klarte full jobb med vanlige krav, er de tilrettelagte jobbene som de fikk tilgang til gjennom tiltakene av stor betydning som første skritt, eller for å øke livskvaliteten.

Et eksempel er brukere som deltok i tiltak ved attføringsbedriften.

Men det som har vært bra med attføringsbedriften er at eksempel om jeg skal begynne i ny butikk så kan jeg komme inn i det på mine premisser. Jeg må ikke, trenger liksom ikke, å gi hele livet mitt og alt av energi jeg egentlig ikke har, jeg får lov til å være meg selv. Men det er jo fordi, for det første så går jeg ikke der alene, for det andre så er det ikke jeg som spør om jeg kan få jobben fordi jeg kan jo ikke ved meg selv spørre om å få jobbe der et par timer i begynnelsen og så øke. Jeg kan ikke bare spørre sånn, men det kan jeg fordi jeg er i et attføringsystem og gjennom bedriften så blir det liksom mye mer gyldig. Så det er veldig bra.

Praksiserfaringene bidrar til å gi erfaring og referanser som kan benyttes i senere jobbsøk:

B: Ja det er en murstein som blir satt fast, det er en grunnmur som blir bygget tror jeg. B: Og så har du også det at noen hjelper deg inn på en praksisplass og da har du litt jobbtrening, samtidig som du har litt referanser som du kan ta med deg om du skal videre. At man har et lite grunnlag. Så har man jo veldig god støtte fra skolen og veilederen din.

Særlig for de unge eller de med lite på CV'en er dette et viktig aspekt ved tiltakene.

Spesielle utfordringer som MB og Erfaringskonsulent

Selv om brukerne beskrev mange positive sider ved det å være MB'er og erfaringskonsulent, pekte de også på flere utfordringer ved utdanningen og stillingen.

Ved en av MB-utdanningene var flere brukere, om ikke alle, kritiske til den avsluttende oppgaven ved utdanningen som de mente hadde blitt altfor akademisk i formen. Dette bidro til å skremme bort brukere som slet med skolegang. I tillegg stod det i motsetning til at erfaringene skulle vektlegges.

Jeg mener at det er et generelt problem. Det er fint at det er en teoretisk del på MB. Det har en del å si, men jeg synes det er for mye akademisk tenkning i yrkesutdanninger i landet. Vi har gått over i parodien, om du har lese- og skrivevansker så kan du ikke ta fagbrev som

busssjåfør. Og sånn ser jeg også konturen i MB-utdanningen. Jeg er veldig mot at folk får det veldig vanskelig på slutten fordi de ikke gjerne ikke kan skrive og så skal du skrive den forbannede oppgaven. Det fører til at noen slutter selv om de er superflinke.

De mente at oppgaven i for stor grad lå på høgskolenivå, eksempelvis ved krav om skriftlige referanser i stedet for at man fritt kunne vise til egne erfaringer eller praksis. Dette kunne virke ekskluderende på brukere som slet med skole.

Erfaringskonsulentene er først og fremst individuelle stillinger rettet mot å endre tjenestene. Dette arbeidet kan være meningsfullt, men det kan også være ensomt og krevende å stå alene som endringsagent og talsmann for brukerne innenfor tjenestene.

Dette gjaldt særlig i tilfelle hvor de ikke var ønsket av tjenestene. Både de som arbeidet som MB'er og erfaringskonsulenter fortalte at det hadde vært tungt å være uønsket og sett ned på i møte med praksisfeltet under utdannelsen eller etterpå.

Og så tenker jeg at hadde ikke jeg hatt den bagasjen når jeg gikk ut i praksis så hadde jeg vært ille ute, fordi der ble jeg nesten behandlet som en bruker selv og jeg fikk ikke noe veiledning og hjelp på veien. Så det er veldig forskjell og kan nok gi veldig utslag, hvordan man blir møtt på praksisstedet.

De kunne også møte indirekte eller direkte forsøk på utpressing, for eksempel ved at de ikke fikk være med på møter og liknende. Slike hendelser kunne føre til at folk sluttet på utdanningen på grunn av måten de ble behandlet i praksis. Særlig for de som var minst klare for arbeidslivet, så var et slikt møte med praksis en stor utfordring.

Flere hadde blandede erfaringer med nærmeste leder, som kunne veksle mellom å være en god støtte til å være mistenksom og lite positiv til å ha en MB'er eller Erfaringskonsulent i stillingen der. Dette skjedde særlig i tilfeller hvor øverste ledere var mer positive til MB enn mellomlederne, som da fikk vedkommende uten selv å ønske dette. Stedet var ikke nok forberedt. De manglet legitimitet, eller tiltro til å kunne gjøre en god jobb, og det å arbeide i denne mistroen og avvisende undertonen kunne være en belastning.

Brukerne mente at mistilliten hadde sammenheng med at leder og kollegaer ikke så ikke verdien av å ha MB'ere på arbeidsplassen. De diskuterte derfor behovet for å stå samlet for å presse arbeidsgiverne mer, eller om kunnskap var veien å gå. De mente også at flere arbeidsgivere ikke hadde fått tilstrekkelig informasjon. Det var derfor viktig at ansvarlige for MB-utdanningen ble flinkere til å informere, kreve noe tilbake og forberede arbeidsgiver på ulike måter.

En annen utfordring var at flere kunne ha en dobbeltrolle som utdannet fagperson og som bruker. Det å balansere disse to bitene er utfordrende. Det kan skape en uavklart rolle, eller at man kommer i lojalitetsklem mellom brukere og fagpersoner. En bruker mente at hun hadde løst dette til dels ved å tenke: *" Skitt au: man er den man er, en integrert person og en helhet og jeg er begge deler samtidig. Jeg kan ikke skille ut fag og brukerpersoenen. Take it or leave it."*

For de som jobbet ute i tjenestene kunne det også være krevende å ha både en bruker- og en ansattrolle i møte med kollegaene. Dette kom blant annet frem i diskusjonen om los-ordningen:

Jeg har blandet erfaring med losen. På starten var det trygt å få han, men nå er vi kollegaer. Nå er det blitt vanskelig å være syk fordi du møter arbeidskollegaene dine, du møter dem etterpå i arbeidslivet. Det er litt vanskelig. Du har to roller, noen ganger kollegaer, noen ganger avhengig av dem. Det er spesielt.

En annen utfordring ved stillingene er at det er krevende å bruke erfaringer som kan berøre noe smertefullt og høyst personlig. "Det handler ikke bare om å bruke erfaringen min, det er erfaringen min (eks. traumer). Men det blir mer trigget når jeg bruker det, derfor var jeg også mer bevisst på at jeg må ha veiledning i arbeidet som erfaringskonsulent."

I tillegg kan møtet med andre brukeres problemer vekke til live vanskelige ting.

En annen utfordring som jeg opplevde i praksis, og jeg kan ha det nå også, at jeg møtte personer som trigget punkter som jeg ikke er helt ferdig med ennå. Og den ene gangen så opplevde jeg at personen fortalte sin historie, og jeg ble så rørt og tårene presset på. Jeg kjente meg igjen, er ikke ferdig med det. Jeg beklaget det, men han sa han gjerne ville hatt et menneske som meg som behandler fordi jeg viste følelser (ler), Men det kan være utfordrende, å møte seg selv og å ikke ha bearbeidet den delen. Det var ikke all right, svelge og svelge, nå må du ta deg sammen, (...) Jeg følte meg veldig uprofesjonell, sitte som fagperson og gråte mer enn den det gjelder, det blir litt gæernt. Jeg følte meg for lite sterkt.

For å møte utfordringene i stillingene mente brukerne at det er viktig at utdanningen i større grad forbereder brukerne på motstand i feltet. Flere savnet nettverket til MB-foreningen. De ønsket fler organiserte treff lokalt, men gjerne også på landsnivå for å dele erfaringer.

I tillegg ettersøkte de en mer systematisert og fortløpende veiledning fra eksterne personer som kunne gi støtte i arbeidet og hjelp til å ha en profesjonell rolle i systemet.

Jeg trenger veiledning på grunn av min egen helse og for å kvalitetssikre det jeg gjør overfor mine deltakere/pasienter som jeg veileder, (...) altså for de andre. Jeg trenger veiledning både for min egen helse og av hensyn til de andre.

Flere manglet samtidig veiledning, også i tilfeller der de hadde bedt om dette.

Det ble også fremholdt at MB-utdanningen og stillingene kan gi et dilemma i forhold til åpenhet om sine psykiske lidelser når de skal søke ordinært arbeid.

Siden vi er på utfordringene. Jeg har tenkt å søke på en stilling som er utlyst, og det er et lavterskeltilbud på bolig. Jeg kjenner at bakgrunnen min blir ekstra utfordrende her, for om jeg kommer på et intervju så må jeg være åpen om bakgrunnen min, mye mer åpen, for de vil jo vite, de har sikkert hørt om (MB-)utdannelsen og sånn.

I tillegg fremhevet noen problemet med at stillingen som MB'er eller erfaringskonsulent er midlertidig, eller i for liten stillingsbrøk. Et eksempel er en bruker som var svært fornøyd med den stillingen han hadde for tiden og som var et resultat av hardt arbeid:

B: Jeg føler at det jeg er mest engstelig for nå, er å miste den plassen jeg har. Jeg har blitt veldig redd for å bli avvist igjen, som jeg har blitt så mange ganger før. Men nå føler jeg at jeg står i nærheten av det jeg ville oppnå. Jeg har fått forsikring om at det ikke skal skje, men

det er ikke lett å tro på forsikringer. F: Er det engasjementstilling eller fast? B: Jeg er ansatt midlertidig med mulighet for forlengelse F: OK, det ligger en usikkerhet i stillingen? B: Ja. (Flere: Uhm). Hører at de snakker om hva jeg skal gjøre til høsten, så det er åpenbart at de planlegger at jeg skal være der lenger. Men det er ikke nok for min del. F: Du hadde trengt fast stilling for å være tryggere? Det har en del å si. Flere: Jo det har mye å si. B: Men jeg er ansatt på en annen måte, via TULT, det er gjort for å løse budsjett problemene (...). For min del gjør det ikke noe, jeg får min lønn som jeg skal, men det hadde vært bedre å være fast ansatt. Det hadde det.

Midlertidigheten gjør at man er redd for å falle ut av arbeidslivet igjen. *"Jeg er veldig redd for å falle ut, for jeg trives så ufattelig godt der. Jeg jobber med ting jeg er veldig interessert i."* Dette samsvarer med hva man finner i funksjonshemmingsforskningen for øvrig (Norvoll og Fossetøl, 2010). Det kan være en lang vei å gå fra tiltak til fast stilling.

En annen utfordring er at arbeidsstedet utnytter deres tidligere utdanning og kompetanse ved å sette dem til andre arbeidsoppgaver som for eksempel administrative oppgaver eller dataarbeid. Dette kan føre til at de ikke får gjort jobben som erfaringskonsulent på en skikkelig måte. Det er derfor viktig å balansere arbeidsoppgavene. Noen var i forhandling med arbeidsplassen på dette punkt.

Flere var også opptatt av lønnsforholdene som MB'er og erfaringskonsulent. Flere gikk på ordinær lønn som miljøarbeider. Noen fikk imidlertid kun assistentlønn, selv om de hadde helse- og sosialfaglig høgskoleutdanning. *"Det jeg kjenner på det er at jeg har høgskoleutdanning. Det er kjekt å jobbe, men jeg klarer bare en viss stillingsprosent, og når man ser på lønnsvilkårene på stillingene så ender man i bakleksa."*

7. Hvordan styrke innsatsen for utdanning og arbeidsdeltakelse?

På slutten av intervjuene ble brukerne spurt om hvordan man bør styrke innsatsen for utdanning og ordinær arbeidsdeltakelse for personer med psykiske vansker. Hvilke tiltak mener de vil være viktig fremover?

For det første mente mange brukere at det vil være nødvendig å fortsette arbeidet med å endre samfunnets holdninger til personer med psykiske problemer, og at det er nødvendig med økt kunnskap og forståelse for psykiske problemer i befolkningen, tjenestene og i arbeidslivet.

Det skulle vært mer åpenhet, at det ikke skal være så hysj- hysj at man har hatt eller har en psykisk lidelse. (...) Man kan ikke si det, da blir man så stigmatisert. De liker ikke det ordet, det er skummelt, de vil ikke ha henne eller ansette en med psykisk lidelse.

Redselen for personer med psykiske vansker må reduseres: "Vi er ikke farlige, vi løper ikke rundt med kniver." Det er viktig at befolkningen forstår at det er mange forskjellige personer og problemstillinger ved psykisk lidelse. De mente dette ofte er en stor misforståelse, og at man i større grad må forholde seg til den personen man står overfor.

Det er videre sentralt at arbeidsgiverne øker sin kompetanse og forståelse for psykiske problemer for å få flere i arbeid gjennom tilrettelegging. En slik kompetanse i arbeidslivet vil også ha allmenn nytte:

Det er jo mange som sliter med å stå opp for seg selv og si nei uten at de har vært i psykiatrien som psykisk syke. Det er jo ikke slik at vi som er her og ute av arbeidslivet sliter med dette, mens de som er i arbeidslivet er perfekte mennesker. Dette er jo mange som har utfordringer i forhold til disse tingene. Så det er jo tusenvis av arbeidstakere som kan ha nytte av at man får en bevisstgjøring på dette.

Brukerne var ikke helt enige om hvordan man på best mulig måte skal håndtere problemet med manglende kunnskap, fordommer eller redsel for å få en person med tidligere eller nåværende psykiske problemer på arbeidsplassen. Dette gjaldt også spørsmålet om hvor mye NAV bør informere og opplære på arbeidsplasser der de har fått ordnet praksisplass eller jobb.

En av brukerne mente at det er viktig at NAV går ut på arbeidsplassen og informerer før vedkommende kommer dit for å øke tryggheten, slik at den som ankommer får mindre problemer i starten. "Når de (arbeidsplassen) sier ja til å ta inn en schizofren så må man fortelle hva det er, også psykose, så må man forklare det. Med en gang det er psykiatri så blir det så farlig."

Andre mente at en slik informasjon kan forhindre normalisering og inkludering som person i arbeidslivet: "Det er jo også en annen side ved informasjon at den ikke bare fører til inkludering, men også til ekskludering fordi folk blir så redde den sykdomsbetegnelsen at personen ikke får tre frem fordi man bare tenker psykose, schizofreni og bipolar i stedet for personen." Den første brukeren mente imidlertid at det var viktig å avmystifisere psykiske problemer, at det egentlig ikke er så farlig.

Samtidig er dette et usikkert område, informasjonen kan gå begge veier. Det var enighet om at informasjonen i alle fall måtte være i samråd med den som skal ut i arbeidet. "Noen ønsker jo også at arbeidsplassen ikke skal ha noen informasjon. Men for de som skal tilbake og som ønsker at andre

skal vite og ikke klarer å informere så godt som seg selv, da er det viktig at arbeidsgiver vet mye og kan mye om lidelsen. ”

På samme vis var man opptatt av spørsmålet om informasjon fra fastlegen ved hyppige sykemeldinger til arbeidsplassen eller skole var til hjelp eller ei. Dette kan på den ene siden bidra til å skape forståelse for at vedkommende ikke er lat, men har problemer eller er syk. På den andre siden er det også bra at det er restriktivt å utlevere slike opplysninger.

Bruker 1: Det (taushetsplikt) er kanskje bra for personvernet, men det slår jo tilbake til en, for forventningene man blir møtt med er for store ift det man har. Før eller siden vil jo det bli avdekket fordi man ramler inn i en ny sykemelding eller detter helt ut. Så jeg tror personvernet må vike litt i forhold til at man må ha en åpenhet (Flere: Uhm). F: Hvor åpen, skjult skal man være? Å ha rom for tydelighet, at det er noe man kan snakke om? B2; Det er jo ikke alle som ønsker å være så åpne. F: Nei det er ulikt. B2: Jeg vet at folk som ikke er åpne fort blir skula på som late, og sånn er du borte igjen. B3: Det er stor forskjell å være lat eller syk. B1: Derfor må man kanskje si at man er syk.

Et annet område som brukere var opptatt av er viktigheten av å få prøve seg ut i skole og arbeidsliv med en sterkere støtte slik at de hadde noen i ryggen når de forsøker seg. Denne støtten kan gis fra attføringsbedrifter og andre støttepersoner i tiltakene. En annen idé er økt tilgjengelighet til støttepersoner som jobber utadrettet og gir veiledning:

Jeg kom på en idé. For la oss si at jeg skulle begynne i en butikk og jobbe og ikke hatt attføringsbedriften i ryggen og kontakten som følger meg og ser at jeg har det greit, så kunne det vært en til to personer i kommuner som , man har jo jobbtelefon-linje som man kan ringe. Hvorfor kan ikke de jobbe mer utadrettet og snakke med dem og sånn, om hvordan det går og sørge for at de har noen å prate med. Fordi det er det jeg føler, før når ingen på jobben visste hvilken bakgrunn jeg hadde, så kom jeg heller ingen vei.

Andre mente at det ikke er nok med telefonlinje fordi disse blir for fjerne, men at det er personer fra eksempelvis kommunen som går ut på arbeidsplassen for å gi støtte og veiledning om tilbud. Det ble også foreslått ordninger hvor den enkeltes begrensninger og behov for tilrettelegging blir nedskrevet og brukt som støtte for den enkelte. Dette kan imidlertid støte an mot taushetsplikten og personlig integritet. På samme vis kan beskjed til arbeidsgiver fra fastlegen være til hjelp. Samtidig må dette være frivillig, siden ikke alle ønsker å være åpne om sine psykiske problemer. Det er derfor et dilemma mellom å balansere åpenhet og konfidensialitet.

Det kom også forslag om økt fleksibilitet i arbeidslivet, og et økt fokus på det å ta hensyn til arbeidstakere med spesielle behov. Som vi beskrev tidligere i kapittel 3 er deltid eller en liten stillingsbrøk av stor betydning for sosial inkludering, mestringsopplevelser og livskvalitet. Et tiltak som derfor ble fremhevet er viktigheten av flere deltidsjobber og mindre stillingsbrøker for de som ikke klarer full stilling.

Jeg trenger ikke tilrettelegging, bortsett fra at jeg ikke kan jobbe mer enn 50 %. Det er min grense, det er mengden jobb det går på. Og jeg har satt grensa på 50 % og det tror jeg er fornuftig fordi jeg ikke kommer bort fra det fakta at jeg har en sårbarhet for psykose. Den er jeg nødt å leve med resten av livet for ikke å få tilbakefall. Redusert arbeid er viktig som

forebygging. Og hvorfor skal det være et mål at alle skal jobbe 100 %? Det er ikke alle som kan jobbe det.

Det ble fremhevet at dersom det er større fleksibilitet i arbeidstid og oppgaver, kan mange flere være ute i jobb. Selv om noen uttrykte forståelse for arbeidsgivers produksjonsbehov, mente flere brukere at det generelt er for store krav til effektivitet og utdanning i Norge. I tillegg er kostnadene ved å ha noen i arbeid for store. Dette påvirket arbeidsgivernes villighet til å etablere stillinger som ikke er fullt så krevende. Samtidig mente flere brukere at det er viktig at man ikke kun satser på "low-skills"-jobber til personer med psykiske vansker som har problemer med full arbeidsinnsats. Disse er ikke egnet for de som ønsket mer intellektuelle stillinger.

I tråd med det som er nevnt tidligere mente brukerne at jobbsjansene vil økes dersom lederne stimuleres til å komme tidligere inn i sykemeldingsprosessen, og ikke etterpå når vedkommende skal tilbake til jobb. I tillegg kan det være viktig å etablere ordninger med faddere eller "anker-personer" på arbeidsplassene som kan veilede eller støtte vedkommende der.

Det er samtidig viktig at man får en individuell tilpasning av jobben etter "*din sykdom og ressurs, at de kan dra nytte av begge deler.*" Det er ulike behov. Noen trenger fleksibilitet, andre trygge rammer. Dette gjør det viktig med individuell tilpasning, også på arbeidsplassen.

På samme vis som man foreslo økt oppfølging i arbeidslivet, var også flere unge med skoleproblemer opptatt av et bedre oppfølgende og støttende tilbud i skolen. Dette er særlig viktig for de som selv ikke tør å ta initiativ til hjelp.

B: Ja, hvis det hadde stått noe sånt som, trenger du noen å prate med, kom til helsesøster!, så hadde jeg jo jeg kanskje gjort det. B: Men jeg tror det er veldig viktig at helsesøster kommer til deg. Det hadde vært det viktigste (...). B: Det var vel kanskje det at en sykepleier eller helsesøster kom til en klasse da, og alle skulle ha en obligatorisk bit hvor du kunne ta tak i den enkelte. Kanskje noen ikke trengte støtte. Mens andre kunne ha klart å gjennomføre skolen på tre år med noe hjelp fra starten av og det ble oppdaget. (Flere: uhm). Det er ikke sikkert at du er klar over det en gang.

For å styrke skolens oppfølging og tilrettelegging ble det også påpekt at det er nødvendig å øke skolens kompetanse om psykisk helse og psykiske lidelser, og bedre håndtering av mobbesituasjoner.

Det burde kanskje være noe forebyggende i barne- og ungdomsskolen på alle nivåer, at det faktisk var mer snakk om psykisk helse. (Flere: Ja) Og normalisere det, det er jo så tabubelagt. Det er jo derfor at man tror man er helt unormal og så går alle rundt og bærer på noe og er unormale (litt latter). Hva er det å være normal og unormal? (her blir mange engasjerte).

I tillegg kan økt kompetanse i skolen føre til at signalene blir plukket opp tidligere.

Et annet aspekt som ble fremhevet som viktig for å hindre frafall fra skolen, er økte muligheter for å ta utdanning i eget tempo. I tillegg trenger de hjelp til å tåle press, karakterjag og innleveringsfrister.

Som nevnt var flere brukere opptatt av at skolen i dag er for akademisk, eller for rettet mot det allmennfaglige. Dette rammet særlig de som ikke har interesser eller evner i denne retningen, og som

opplever at dette bare stjeler energi. De foreslo på denne bakgrunn at skolen i større grad bør stimulere det kunstneriske:

B1: For det har jeg savnet mye når jeg gikk på skolen. For det er jo de ulike hjernehalvdelen, hvor den ene er den kreative. Og vi er jo så ulike på det. Så da blir det et samfunn hvor de som har de faglige kunnskapene overlever, mens de som ikke har sin styrke i det faglige, de vil kanskje føle seg forsømt rett og slett. B2: Ja, de kreative metodene. Vi ser jo virkningene av det her, hva det gjør med oss, det gjør noe med at man tørr å ta mer initiativ i sitt eget liv rett og slett. B3: Ja for jeg gikk jo på tegning, form og farge på videregående, og selv om jeg var god faglig, så hadde ikke jeg hatt energi til bare å ha allmenn hele veien. Jeg hadde ikke klart videregående om jeg bare hadde hatt allmennfag, fordi tegning, form og farge var mer for meg. Jeg fikk energi av det kreative.

De mente at man i større grad kunne stimulere elevene ved å vektlegge det skapende mennesket. Også bruk av kreative uttryksmåter kan være til hjelp.

En annen bruker som hadde hatt problemer fra han var liten, fremhevet viktigheten av et bedre spesialpedagogisk tilbud og at det gis tilbud etter barne- og ungdomskole. Det finnes en del støtteordninger på barneskolen, men:

"På videregående og på høyere utdanning så forsvinner så godt som alle støtteordninger. Du er på en måte overlatt til deg selv. Det gjelder også psykiatrien. At når du kommer fra barne- og ungdomspsykiatrien til voksen psykiatrien, så blir alt annerledes."

Dette mente han var årsaken til at han ikke hadde klart å gjennomføre videregående skole.

Også andre brukere mente at støtteordningene som ble gitt på høgskolene var for tilfeldige. Det er videre viktig at høgskolene klarer å tilrettelegge for studieopplegg ut fra varierende form, slik at man slipper å være deltidsstudent på grunn av dårlige perioder.

Det ble også fremholdt at NAV tenker for kortvarig når det gjelder attføring. Det fører til at de har for kortsiktig fokus på støtte til utdanning.

Det er for kort tid med attføring og arbeidsavklaringspenger (4 år). Da sitter jo alle her med uføretrygd. Det er lengre løp. Vi snakker brått om 8-9 år før du er oppe og går igjen og da kan det virke mot sin hensikt. Så det å få tilrettelagte studier da, få kanskje halv progresjon, at man bruker 6 år i stedet på en bachelor-utdanning.

Arbeidsavklaringspengene må være mer fleksible og løsningsorienterte, ellers ender man lett opp på uføretrygd fordi det blir et veldig tidspress.

Det ble også fremhevet at det er viktig at de ordinære studiene har tilrettelagte tilbud for personer med psykiske lidelser med hjelp og assistanse. Dette behovet synes på den andre siden enda større i arbeidslivet.

Flere brukere var opptatt av at helsetjenestene og NAV øker sin kompetanse om psykiske lidelser og mulige løsninger som finnes i systemet og innenfor de ulike tjenestene. NAV bør i større grad drive opplæring av saksbehandlerne og fastleger på dette området. Det er viktig at man arbeidet med å

reduere fordommer i systemet mot personer med psykiske lidelser, og at de i større grad klarte å tilpasse tiltakene til individuelle behov og ønsker i stedet for diagnose.

Og det var tidligere tiltaksleder opptatt av, at de som jobber i NAV ikke må se diagnosen, men mennesket som sitter foran deg (Flere: Ja). Se den personen da, ikke vær så opptatt av det firkanta ved diagnosen. Å ja, du har den diagnosen ja, da er det ikke håp for deg. Se mennesket, hva det kan, se mulighetene, i stedet for begrensningene.

NAV må jobbe mer ressurs- og mulighetsorientert.

Flere fremhevet behovet for mer fleksibilitet i de arbeidsrettede tiltakene i tiden fremover. Tjenestene bør være mer individstyrte og mindre regelstyrte. "Det er noe med å behandle saker og det å behandle mennesker." Los-ordningen kan være til hjelp for å finne frem i systemet.

Flere var også opptatt av viktigheten av å få tid i systemet. Den stadige opplevelsen av at klokka tikker gjør at noen brukere først klarer å slappe av og tenke fremover den dagen de får tidsbegrenset eller varig uførepensjon. Usikkerheten ved vedtakene kan gjøre at det "blir lettere å bare ta den uførepensjoneringen. Man resignerer." Det var derfor viktig at NAV vurderer varigheten av tiltakene.

Flere brukere mente også at de arbeidsrettede tiltakene i større grad skulle rettes mot grunnproblemene, og særlig problemet med lav selvtilit og opplevelse av egenverdi:

Det hadde vært fint om NAV, i stedet for kurs om å komme tilbake til arbeidslivet bla bla, legger fokus på menneskeverdien, og hjelper til der. Om du går inn der og tar det der ifra så er det så mye mer holdbart, Så hvorfor er det ikke fokus på dette? (...) Og ha mer fokus på selvtilit. På det å se sine egne begrensninger og muligheter,

De mente at det ble lagt for mye fokus på søknadsskriving og deltakelse på et vilkårlig kurs.

Det var også forslag om at NAV i større grad skal satse på en kombinasjon av fagkunnskap og erfaringsbasert kunnskap ved å ansatte medarbeidere med brukererfaring i tjenestene. Disse kan bidra til bedre individualisering og brukermedvirkning ved at MB'ere er med på tiltaksutdanning i NAV og på konsultasjoner med brukerne. Her kan de hjelpe til med veiledning til brukerne eller hjelpe saksbehandler i å gjøre mer treffende vurderinger av tiltak.

Brukerne hadde ulike synspunkter på om man bør satse på tiltak rettet mot skjermede bedrifter eller ordinært arbeidsliv. Dette må vurderes ut fra den enkeltes ønsker og behov:

Ja, men først og fremst må man se hvor han er hen, og hva dem har behov for. Men dersom du ser sånn som "oss", eller meg da, så ville jeg gått over til normalt arbeidsliv fremfor skjerma bedrift.

Brukerne mente videre at helsetjenestene bør jobbe mer helhetlig og fokusert på årsakene til problemene. "B1: Det må bli mer fokus på hva er det som gjør at du får de symptomene og den diagnosen, ikke bare fokus på å sette en diagnose. B2: Det er helheten de må finne frem til. B1: Å ta grunnen til det hele i stedet for bare å døyve symptomet."

Et annet forslag var å styrke gratis psykologtjenester ved eksempelvis universitetene. Videre bør tilgangen til privatpraktiserende spesialister med avtale økes slik at man kan få en mer valgfri

terapeutordning som ved fastlegeordningen. I dag kan det være vanskelig å få tak i en ny terapeut dersom man mister den man har, og man går for lenge uten støtte.

En bruker mente at det er viktig at fastlegen og øvrige helsetjenester gir tips om brukerorganisasjoner og brukerstyrte tiltak samt økonomisk veiledning. Dersom man kommer tidlig i kontakt med slike ressurser fra begynnelsen av, øker sjansen for å få flere tilbake til jobb.

Videre er det viktig å utvikle flere tilbud hvor man kan jobbe med bedrings- og rehabiliteringsprosesser gjennom aktivitet og ikke bare samtale. I dag kan det være for stor vekt på samtalebehandling, ofte begrenset, ved eksempelvis DPS. Dette gjør at det mangler øvrige tilbud.

I tillegg mente flere brukere at man i større grad bør satse på utvikling av tiltak med stor grad av likemannsarbeid, og at tjenestene i større grad benyttet disse tiltakene. Det er også viktig at helse-tjenestene i større grad forstår hvor stor verdi medpasienter eller andre brukere kan ha i bedringsprosessene.

8. Avslutning

Dette notatet har i størst grad vært rettet mot å løfte frem og synliggjøre brukernes erfaringer med utdanning og arbeid. Deres fortellinger gir viktig kunnskap for feltet i tiden fremover.

Deres erfaringer gjenspeiler et dobbelt forhold. På den ene siden forteller de om en spesiell sårbarhet på grunn av vonde barndomsopplevelser og mangel på generelle ferdigheter i møte med kravene i utdannings- og arbeidslivet. På den andre siden gjenspeiler deres fortellinger det samfunnet vi lever i. De viser det allmenne i det spesifikke. Slik sett peker de på noen grunnforutsetninger for å kunne være i dagens utdanningssystem og arbeidsliv, og mange utfordringer i arbeidslivet som vi alle står overfor i større eller mindre grad.

Som nevnt i notatet underveis samsvarer brukernes erfaringer i stor grad med det som kommer frem i forskningen om psykisk helse og arbeid for øvrig. I tillegg viser undersøkelsen hvordan bedringsprosesser og arbeidsrettet rehabilitering/inkludering er nært forbundet med hverandre (jf Borg, 2007; Schafft, i prosess).

I undersøkelsen har brukerne pekt på mange punkter som gir implikasjoner for hjelpeapparatet og sysselsettingspolitikken (Arbeidsdepartementet, 2011). Undersøkelsen har tydeliggjort mange individuelle barrierer for utdanning og arbeid. Et hovedfunn er den sentrale betydningen som brukerne tillegger lav selvfølelse og selvtillit. Dette funnet understøtter behovet for tiltak som er rettet mot empowerment eller myndiggjøring. I tråd med dette beskriver brukerne at gode erfaringer med det offentlige hjelpeapparatet og lavterskeltilbudene er jevnbyrdighet, forståelse, positivitet, utholdenhet og fokus rettet mot ressurser og fremtid.

Som for andre funksjonshemmede kan holdningene i NAV eller hjelpeapparatet være en barriere. Denne barrieren omhandler for eksempel at de må kjempe for sin egen yrkesrettede atferd, eller at de får for raskt tilbud om uføretrygd, allerede ned i tyve-årsalderen (Mossige, 2009). Det er også behov for å øke kunnskapen om psykiske lidelser i NAV slik at man kan møte brukerne med større forståelse og bedre tilpasning av tiltakene (Norvoll og Fossetøl, 2010). Videre kan økt bruk av ordningen med medarbeidere med brukervedvirkning i NAV-systemet bidra til å bedre holdninger og brukertilpasningen i systemet.

I dag er det en stor faglig og arbeidspolitisk diskusjon om man bør satse på skjermede tiltak, kvalifisering før arbeidsutprøving, eller kvalifisering på arbeidsplassen som i Supported Employment eller IPS (individual placement and support).⁴ Hva tyder disse brukernes erfaringer på?

Beskrivelsene til brukerne peker i flere retninger; Noen mente de kunne ha prøvd seg ut før og at innpass i arbeidslivet er sentralt. Samtidig peker de på sårbarhet og behov for en modningsprosess over tid. Det er fare for uheldige, nye nederlag ved for store skritt, og flere har stort behov for støtte og gradvis overgang til det ordinære arbeidslivet. Dette kan tale for at en ordning med IPS uten tilstrekkelig støtte eller tilrettelegging kan falle uheldig ut. Beskrivelsene viser også at brukernes behov er ulike, også på tvers av diagnoser. Flexibilitet etter individuelle behov og ønsker må derfor tillegges vekt for en vellykket rehabiliteringsprosess. Det vil være vanskelig å ha et enten- /eller forhold til satsingene.

⁴ Se bla Ø. Spjelkaviss beskrivelse i Norvoll og Fossetøl, 2010, Ose og Jentoft, m.fl., 2008 og Schafft, 2009.

For flere brukere synes *samtidighet eller tosidighet i tilbudet* å være et viktig suksesskriterium. Dette innebærer at man jobber med grunnproblemene ift det psykiske, samtidig som man får hjelp til innpass og utprøving i arbeidslivet. Dette samsvarer med satsingen på samtidighet i behandling og attføring de senere årene.

Undersøkelsen viser behovet for en styrket satsing på arbeid innenfor helsetjenestene, og at det i større grad utvikles tilbud som er rettet mot årsakene til problemene med utdanning og arbeid, og som er tilpasset disse problemtypene.

Undersøkelsen bekrefter øvrig forskning som viser at arbeidsgivers holdninger har stor betydning for innpass i arbeidslivet (Norvoll og Fossetøl, 2010; Ose m.fl., 2008). Barrierene er spesielt store for unge uten utdanning eller liten til ingen arbeidserfaring. Denne gruppen trenger dermed spesiell satsing.

Den peker også på viktigheten av tilrettelegging og oppfølging i skole og arbeidsliv. I likhet med andre studier tydeliggjør undersøkelsen behovet for aksept og åpenhet om psykiske vansker, fleksibilitet, tempo og tilpasning av stillingsbrøk og arbeidsoppgaver. Åpenhet og akseptasjon er avgjørende for at tilrettelegging kan bli mulig, men må tilpasses den enkeltes ønsker. Undersøkelsen synliggjør videre behovet for mer aktive rådgivnings- og oppfølgingstilbud for personer med psykiske vansker i skole og arbeidsliv (jf også Lergard, 2010)⁵. Det trengs støtte til studier etter grunnskolen. Et interessant forslag er behovet for en anker-person eller fadder som kan fungere som støtteperson på arbeidsplassen. Dette tiltaket er også fremholdt i en annen brukerfortelling (Pound, 2009). Fadderen fungerer som en inkluderingslos som loser vedkommende inn i miljøet når de psykiske problemene gjør dette vanskelig. I tillegg kan fadderen hjelpe til å se etter varselsignaler. Det er behov for å finne flere løsninger på problemet med ustabil arbeidsevne og hyppige sykemeldinger samt behovet for fleksibilitet.

Et annet viktig område som undersøkelsen peker på, er viktigheten av et vidt arbeidsbegrep og det å tenke flytende overganger mellom aktivitet og arbeid. Mange av brukerne, også de som er uføre, er svært aktive. De nedlegger et stort omfang av uformelt og skjult arbeid som er av nytte for samfunnet. Dette kan løftes opp i samfunnet, men også benyttes mer strategisk i utviklingen av arbeidsrettede rehabiliteringstiltak.

Et interessant funn i undersøkelsen, er betydningen av tilbud som er rettet mot grunnproblemene som eksempelvis dårlig selvtillit. De gode erfaringene med lavterskeltilbud som Kilden og Fontenehuset samt stillingene som MB'er og erfaringskonsulent er interessante. Disse likner øvrig forskning som finner god nytte av alternative tilbud (Lyng og Legard et al, 2010). Slike alternative og mer likemansorienterte tiltakene må være langt billigere enn mange andre tjenester, og derfor av både faglig og politisk interesse. På tankesmien ble det fremholdt at man i dag satser lite på disse tiltakene fordi de faller mellom behandlingstilbud og attføringstilbud. Brukernes erfaringer, og senere forskning om lavterskeltilbud, kan likevel tyde på at man bør se på om det er behov for å endre tenkningen om hva som er behandling og hva som bidrar til arbeidsrettet rehabilitering. I tillegg bør de gode erfaringene undersøkes i større grad.

⁵ Overgangen mellom utdanning og arbeid for unge med funksjonsnedsettelse - Norge i et internasjonalt perspektiv. Foredrag Sveinung Legard, Brukerforum for likeverdig opplæring. Oslo 21.09.2010. Powerpointpresentasjon på AFI's nettsider.

I likhet med øvrig forskning (Rambøll, 2009; Ose og Jensberg m.fl., 2008) er brukerne opptatt av egne begrensninger for utdanning og arbeid. De peker ofte på individuelle barrierer for utdanning og arbeidsdeltakelse. Denne individualiseringen gjenspeiler betydningen av dårlig helse. Den kan samtidig også ha sammenheng med at strukturene som bidrar til å skape psykisk funksjonshemning, er mindre forsket på eller politisert. Brukernes fortellinger, som gjenspeiler samfunnsforhold, tydeliggjør behovet for at man i tiden fremover ser grundigere på hvilke samfunnsstrukturer eller gap mellom individuelle forutsetninger og samfunnsforhold som bidrar til å skape eller opprettholde psykiske funksjonshemninger i forhold til skole og arbeidsliv.

Som det fremgår av undersøkelsen, besitter brukerne mange evner og ressurser. Det er derfor et tap dersom vi som samfunn ikke makter å finne plass til personer med psykiske vansker i utdanningssystemet og arbeidslivet. Dette fordrer for det første at samfunnet makter å inkludere personer med ulike forutsetninger og behov. For det andre handler det om en mer bevisst utnyttning av den kompetanse brukerne besitter i kraft av sin erfaring, og som kan komme til nytte på ulike måter. I denne undersøkelsen har vi sett eksempler på en slik utnyttelse i form av å være rollemodell, støtte og veileder for medstudenter, medkollegaer og medbrukere samt i tjenestene som MB'er og erfaringskonsulent. Potensialet er sikkert større. Det handler om en samfunnsmessig bevissthet om disse forholdene.

Undersøkelsen peker avslutningsvis på behovet for en bedre oppfølging av personer som arbeider som MB'er eller erfaringskonsulent. Dette behovet ble understreket på oppstartsmøtet for erfaringskonsulenter og MB'ere i regi av Erfaringskompetanse i 2011.

Referanser

- Andreassen, Tone Alm , K.Fossestøl (red) (2010): *Nav ved et veiskille. Organisasjonsendring som velferdsreform*. Oslo : Gyldendal Akademisk.
- Anvik, C.H., A.K. Eide (2011). *De trodde jeg var en skulker, men jeg var egentlig syk. Ungdom med psykiske helseproblemer med svak tilknytning til skole og arbeidsliv*. Arbeidsnotat 1001/2011. Bodø: Nordlandsforskning.
- Arbeidsdepartementet (2011). *Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne*. Vedlegg til Prop. 1 S (2011–2012) – Statsbudsjettet 2012
- Borg, M. (2007). *The nature of recovery as lived in everyday life: perspectives of individuals recovering from severe mental health problems*. Trondheim: Norwegian University of Science and Technology, Faculty of Social Sciences and Technology Management, Department of Social Work and Health Science
- Grut, L. ,M. H.Kvam (2001). *De sier du skal ha et tilnærma likt et annet liv, men det er jo slettes ikke det; en kvalitativ intervjuundersøkelse om funksjonshemmedes opplevelse av deltakelse og hindringer i dagliglivets aktiviteter*. Oslo: SINTEF.
- Hernes, T., I. Heum, m.fl. (2010). *Arbeidsinkludering: om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal.
- Jensen, P. (2006). *En helt anden hjælp: recovery i bruger- og pårørendeperspektiv*. København: Akademisk Forlag.
- Kogstad, R. (2004). "Vendepunkt. Byggesteiner i bedringsprosessen." *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*. 1 (4):41–49.
- Lyng, S.T., S. Legard, m.fl. (2010). *Tilbake til fremtiden? - En studie av alternative kvalifiseringstiltak for ungdom utenfor skole og arbeidsliv: Kjennetegn, resultater, suksessfaktorer og utfordringer*. AFI rapport 3/2010. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Mossige, S.(2009). Identitet, funksjonshemming og arbeid. *Funksjonshemming - politikk, hverdagsliv og arbeidsliv*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Olsen, T. S., N. Jentoft, m.fl. (2009). "Et liv jeg ikke valgte": om unge uføre i fire fylker. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Ose, S. O., H. Jensberg, m.fl. (2008). *Kunnskapsstatus: Arbeid, psykisk helse og rus*. Trondheim: SINTEF Helse.
- Ose, S.O., S. Kaspersen, m.fl. (2009). "Psykisk helse og arbeidsliv – behov for nye tilnærminger." *Søkelys på arbeidslivet* 1/1009:75-92.
- Pund, G. (2009). *Hva gjør vi neste gang?* Rapport.
<http://www.erfaringskompetanse.no/kunnskapsbase/publikasjoner/eksterne-publikasjoner/gunn-pound/hva-gjoer-vi-neste-gang>

- Rambøll (2009). *Undersøkelse om arbeid og psykisk helse*. Oslo: Rambøll Consulting.
- Schafft, A. (2007). "Ansettelse av personer med psykiske lidelser i ordinære bedrifter: vi må forstå arbeidsgivers grunner." *Tidsskrift for psykisk helse*(3): 255-261.
- Schafft, A. (2008). *Psykiske lidelser og arbeidsintegrering i Skandinavia: en kunnskapsstatus*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Schafft, A. (2009). *Å få seg en jobb: arbeidsrettet rehabilitering ved psykiske helseproblemer*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Schafft, A. (2008). *Klok av skade: evaluering av tiltaket "Medarbeider med brukererfaring" i Bergen*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Schafft, A., Ø. Spjelkavik (2010). *Arbeidsgiverløs: evaluering av pilotprosjekt : underveisrapport*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Spjelkavik, Ø. (2003). *Rehabilitering av personer med psykiske lidelser: Fontenehuset i Oslo*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Aas, R., K.L. Ellingsen, et al (2008). "Leadership Qualities in the Return to Work Process: A Content Analysis". *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18 (4):335-346

Vedlegg A Utfyllende sitater

Kap. 3 Viktigheten av utdanning og arbeid

Hvorfor arbeid og utdanning er viktig

Det er en måte å bekrefte seg selv på tenker jeg.

Men jeg kan også si at jeg er utdannet fysioterapeut. Det er ikke alle som kan si det. Jeg har en yrkesbakgrunn. At mulighetene er der ikke sant, til å komme i jobb igjen. Men jeg tenker på de som blir syk når de er unge, ung ufør og ikke har den bakgrunn som jeg har, de sliter.

For meg er det helt klart selvbilde. Akkurat nå er jeg så sliten at jeg kunne ha vært hjemme et år. Men jeg vet jo, ut fra det å ha barn, at jeg ikke er skapt for å være hjemme. Så, jeg blir for tiltaksløs. Må ha en mellomting. Dersom jeg blir hjemme, er sykemeldt, får jeg veldig dårlig samvittighet for jobben. Om jeg er hjemme, får jeg dårlig samvittighet for å være hjemme. Det må være en god grunn for å være hjemme.

Det er jo et mål om å komme der i kvart jobb en dag for nå har jeg jo inntekten gjennom NAV og det er ikke mye, men det går, men det er jo det å komme seg ut av NAV -systemet en dag og. Det er noe med dette også, å være selvstendig.

Belastninger ved utenforskap

Det er ofte et indirekte problem, man har ikke råd til å delta, og det blir ubehagelige kommentarer (...), eller holdninger fra mennesker når du ikke har jobb som er veldig ubehagelig. Det kan være subtilt, et blikk eller noe.

Jeg ser fordelene med at jeg har jobbet i tyve år før, fordi da må jeg ikke si så mye om nå. Det blir annerledes med de som ikke har arbeidserfaring fra før, da må man lyve til seg mer i sosiale settinger.

Kap. 5 Utfordringer ift skole og arbeidsliv ved psykiske vansker

Personlige utfordringer:

Ja, at man har veldig lav selvfølelse.

B 1: Det er fordi man ikke har selvfølelse og så har målet der oppe så går det veldig ofte veldig dårlig. (Alle: Ja, Ja) Og da blir det ofte selvpoppfyllende profetier om at man ikke får til noe. B2: Eller at man får det til, men ikke har noen glede av det fordi det har jeg sett. Folk som får en A, men jeg er bare så utslitt at jeg har ingen glede av det. (...) B3: Det kommer an på hvordan du har det. Hvis du trekker ambisjonene dine over til et område hvor du har veldig lav selvfølelse og du prøver å kompensere med det fordi om du må gjøre alt perfekt for å være noe verdt fordi du i utgangspunktet ikke synes du

er noe verdt. At ingen har sagt du er den flinkeste gutten eller jenta i hele verden, slik foreldre skal si når du er liten. Så når du har fått bygget opp selvfølelsen som liten (...), er det lettere å ikke bli nevrotisk perfektjonistisk og å ha lav selvfølelse som voksen. Som jeg gjør, er veldig overperfektjonistisk nevrotisk redd for ikke å være perfekt, og det er jo fordi jeg henger egenverdien min opp i det, og skal jeg senke det, så må jeg dempe symptomet, eller årsaken som er lavt selvbilde. Og man kan gjøre mye med symptomet, det er det medisiner i psykiatrien gjør, men skal du gjøre noe med årsaken må du gå i terapi eller jobbe med deg selv på andre måter. For nå snakker vi ikke hva arbeidsgiver kan gjøre, men tilrettelegging.

I etterpå klokskapens lys, så har jeg vært veldig selvutslettende selv om folk ikke opplever meg sånn, så det var en grunn til å bli sykmeldt. (...)

Dilemma rundt åpenhet

B: Utfordringene har vært holdningene hos andre. Jeg husker at jeg traff på en studieveileder. Han og jeg fikk kjempegod kjemi. Men han var veldig sånn at jeg måtte være forsiktig med å si at jeg hadde hatt en psykisk lidelse, og jeg ble jo litt hvorfor det? Hvorfor skal vi tie om det? Skal vi være sånn i dagens samfunn, at det skal være en skam? For alle kan jo få det. Bondevik har jo hatt det og nå har jo også en annen stått frem av politikerne. Heldigvis tenker jeg, at vi får et litt mer åpent samfunn. Men så tenkte jeg litt på det han sa og så var jeg ikke så åpen om disse tingene som jeg gjerne kunne ha vært. Jeg var veldig åpen fra begynnelsen helt til han sa at jeg skulle være forsiktig. Og så, ja greit, så tenkte jeg på det og så sa jeg ikke noe om det senere, til medstudenter. De fleste medstudentene visste at jeg hadde vært syk, men jeg snakket ikke mer om det. Og det er sånn: hvor åpen skal man være, grad av åpenhet? Det er veldig vanskelig. Det er en utfordring. F: Hvordan balansere dette?
B: Jeg tror at når du havner i jobbintervju, så er det ikke det første du sier, fordi det er fordommer. Og jeg husker at jeg ringte om en praksisplass i barnevernet – og der var det fordommer, det kan jeg fortelle deg. Men jeg søkte ikke på den stillingen fordi jeg vil ikke ha en leder som har slike holdninger, og det er jo dumt for de.

B: Det jeg føler på arbeidstedet (helsesektoren). Der blir jeg møtt veldig fint, men det som var synd er at det ikke skjedde før, jeg ble jo først sykmeldt, og så fikk jeg samtalen med sjefen. Som jeg kanskje hadde trengt før for å få tilpasset arbeidsmiljøet. F: Det kom for sent? B: Ja, for han så meg, han forstod meg og han møtte meg. Jeg trengte ikke å nevne diagnose hvis jeg ikke ville, men der kunne han vært litt mer åpen for å høre hva slags diagnose jeg hadde da. Men det tror jeg han var nøye på, at det trenger du ikke å si hvis du ikke vil, men da følte jeg at det ble feil at jeg skulle si det, at åpenheten forsvant litt.

De psykiske problemenes "usynlighet"

Ja det er utrolig slitsomt slike ting, og det er jo slik at man ikke ser på folk hvordan de fungerer og tenker.

Å få satt ord på ting, det kan ikke være like lett. For det husker jeg når jeg var dårlig selv, det hadde vært lettere med en bandasje rundt hodet eller knekt et bein. At det hadde vært lettere å si at jeg har det ikke så greit akkurat nå, men det sitter her (ler).

Å ikke være stabil arbeidskraft

Det varierer, og jeg vet heller ikke på forhånd når det gjelder å planlegge ting å ta ansvar. Og jeg vil gjerne og kan, men så kommer de periodene jeg plutselig mister grepet – føler jeg selv da. Det er ikke alltid sånn det funker for andre rundt meg, men jeg føler at jeg ikke klarer noen ting plutselig selv om jeg utad ser ut som jeg klarer meg bra.

For jeg også har det med angst som plutselig bare kommer og som er veldig ubehagelig når det plutselig kommer på.

Utfordringer i møte med NAV og helsetjenestene

En bruker som ville ut i arbeid igjen fortalte at han hadde blitt møtt av de ansatte innen helsetjeneste med: Men du er jo syk. I tillegg fikk han tilbud om VTA- opplegg fra NAV:

”..hvor jeg ble plassert på et mekanisk verksted og skulle stoppe noe inn i en maskin (...) Det var absolutt ikke min greie, selv om det var greie folk, men i mitt tidligere liv var jeg veldig frempå. Så jeg sa at dette orker jeg ikke, og ble møtt med at du kan jo ingen ting så du må være her. Og ble møtt på en helt avvisende måte. Jeg sa så at dette vil jeg ikke, og nå reiser jeg til Kristiansand. Det var rett etter forestillingen hvor jeg hadde fått bygget opp selvtilliten min. (...) Jeg ville motbevise NAV om at det ikke var mulig å komme ut i arbeidslivet igjen, og det har jeg i dag. (...) De satt med skjegget i postkassa for å si det mildt.”

Kap. 6 Å komme i utdanning og arbeid

Å finne egenmotivasjon

En annen bruker fortalte om den gang hun leverte en eksamensoppgave mens hun hadde tatt en overdose dagen før fordi hun ville jo egentlig dø, men leverte allikevel. *”Du er så syk og dårlig, men så er det noe i en selv som ikke gir seg.”*

Utvikle selvfølelse og selvtillit

Men det er så lenge du innrømmer det (problemene), og begynner å jobbe med deg selv at du kan komme deg ut, ikke sant?

Jeg tror man gjør det lettere for seg selv i det du begynner å godta at ting faktisk er slik det er. For det har jeg merket veldig på meg selv, er at jeg har gått veldig mye frem og tilbake på om det er greit

eller ikke. Og da merker jeg at jeg får veldig mye mer problemer med å treffe folk når jeg ikke klarer å forsone meg med meg selv.

Det som var en viktig prosess for meg, var å jobbe meg opp og føle at jeg har verdi, egenverdi. Og det har berørt mestring også, at det er ting jeg fikser, at jeg er ikke dritt dårlig.

Jeg tenker ikke bare det at man skal mestre, men det at man klarer å se det på den måten at man ligger på lik linje med alle andre. I stedet for at man ser seg selv under alle og andre over, for da er det en grunn til det. Uansett om det er et menneske som kongen eller det er et menneske med psykiske problemer så alle på lik linje. Så om man får den forståelsen så vet man at man ikke er dårligere enn noen annen

Forhold i arbeidslivet

Det jeg sitter på erfaringen med, er det å få være med selv, det å være åpen på at jeg har slitt og det var viktig for meg at folk forstod det og tok meg som en vanlig medarbeider på arbeidsplassen. Jeg fikk utfordringer etter min vei og tok et steg av gangen og ble brukt mye (...) og tatt på alvor.

F: Og i det her tiltaket kan du kan sjonglere (arbeidsoppgaver)? B: Ja, og om jeg kunne hatt det slik i en vanlig jobb så hadde det vært en drøm for meg. Hadde jeg hatt det som ordinært arbeid så ..

Hjelpeapparatets betydning

Jeg vet jo ikke selv hvilke type tjenester og hva jeg kan få hjelp med, og det er ofte vanskelig å konkretisere selv hva man trenger hjelp til, så det å bli fanget opp og få den hjelpen du trenger, det synes jeg ikke er så enkel. Men da føler jeg at jeg er heldig som bor i byen og som har vært i Storby-satsingen, for når jeg kom inn i det systemets så var det plutselig hjelp og en del ting som helt konkret kunne gjøres for å hjelpe meg. Og at på NAV at du får en los, at ting plutselig er lagt opp fordi du har psykiske problemer og ikke fordi du i hermetegn er vanlig arbeidssøker.

Men jeg er jo heldig som har hatt en fantastisk lege som støtter meg og kjenner meg jo. Og han sa, vet du hva, du skal bli fysioterapeut. Og jeg hadde jo ikke tro på meg selv lenger, jeg var jo langt ned i dalen etter at jeg har vært syk og tenkte at jeg får jo da hjelpepleien da for det klarer jeg jo. Men så sa legen: men du er jo så intelligent og oppegående, du skal bli fysioterapeut sa han til meg. Og da tok jeg fysioterapien, fullførte på de tre årene og gjorde det glimrende. Veldig bra vitnemål, så det går an.

Betydningen av tiltakene og stillingene som MB'er og erfaringskonsulent

F: Hvorfor var dagtilbudet viktig? B: Det var veldig viktig fordi da var det noe å gå på så jeg slapp å sitte hjemme. Og så var det veldig ok folk der, du kunne gjøre flere forskjellige aktiviteter eller la være.

For min del er det det å komme inn i en rutinehverdag, du har noe å gå til, der du øver deg i å være sosial.”

Og det at man blir hørt og sett og du kan få brukt deg, og om du involverer deg så er du jo faktisk ganske uunnværlig (Flere: Ja). Samtidig som du ikke må være så flink hver eneste dag, det er veldig viktig. De har fått bygd opp min selvfølelse og mulighet for å si fra og sette grenser. Det er mye mye bedre nå pga huset

Man bærer på forskjellige ting, og når man sier man er klar til å gjøre noe med bosituasjon, økonomi, skole. I stedet for at de spør meg og jeg vil ikke ha det fordi jeg vil klare meg selv, så er det jeg som går og sier jeg vil ha hjelp til det og det. Så får man hjelp, og da kan man bruke hverandres erfaringer og ressurser, (...) Som nå jeg trenger hjelp til leiligheten min. Jeg får hjelp av han og så kan jeg hjelpe han med ting jeg kan

I ettertid har jeg lært meg at det på fagspråk heter dialektisk atferdsterapi, det var slike ting vi kom bort i, å kommunisere og å lære å se hva som er mulig og hva som ikke er mulig, å lære å akseptere det som ikke var mulig og i stedet definere klarere hva man egentlig vil for noe. Jeg husker veldig godt transformation game, og grunnen til at jeg husker det så godt er at det betydde veldig mye for meg. (...) Første gang var det å lære å forstå de reaksjoner man hadde på de situasjoner som spillet brakte deg opp i, hvor du måtte gjøre forskjellige etiske valg, gjøre valg, og så var det slå krone og mynt på om jeg fikk oppfylt det eller ikke. Og så holde litt på, hvordan reagerte du på det skjedde. Var du opptatt av å hjelpe de andre (...) Jeg lærte mye om følelsesmønster.

Det som er her, er at man legger opp dagen sin selv. Kjenner man at i dag er det ikke den rette dagen som jeg har lyst til å være her, så kan man gå hjem tidligere. Når man er i fast jobb så kan man ikke det, man har ikke den muligheten.

Man kan stikke foten nedi en gang i blant, og så hoppe en gang, og så vente noen uker om man føler for det.

En ting er at du har flere typer aktiviteter og liker det bedre, men det har også mye med at du selv har bestemt hvilke aktiviteter og når du ønsker å gjøre dem, det hadde vært annerledes om jeg hadde tvunget deg til å ... Det er noe med at jeg er sjefen selv og det å være sin egen sjef det er viktig. (Flere samtykker i bakgrunn).

Jeg vet at jeg fungerer i perioder og i de periodene kan jeg tilpasse arbeidsmengden. Men jeg er her for det liksom. I disse dårlige periodene kan jeg gjøre lettere oppgaver som ikke krever så mye, utrolig viktig, ellers hadde jeg ikke fungert på den måten jeg gjør.

B:Pussig for meg, jobbet med yoga før, pusteteknikker var for så vidt kjent, men jeg hadde ikke brukt det før for å kontrollere mine egne følelsesreaksjoner. (flere uhm). Så det var noe jeg umiddelbart skjønnte poenget med (flere ja).

Det er veldig interessant hva du sa hvordan man kan bruke disse tingene inn i skole og arbeidsliv, fordi oppmerksomhetstreningen for min del, for jeg også har det med angst som plutselig bare kommer og som er veldig ubehagelig når det plutselig kommer på. Og det da med å bruke oppmerksomhetstreningen som en ressurs og hjelpemiddel, ja pust... (ler) og så ok nå er jeg her igjen, i stedet for nei, nei, nei, og kjempe liksom, så har jeg merket at jeg kan bruke det inn i min hverdag

nå. Og jeg var på skrivekurs også en gang og da var det som jeg fortalte, at plutselig kom jeg i kontakt med noe i meg fra barndom av, en figur, og så tenkte jeg at det kunne jeg bruke, og så nå har jeg begynt å skrive som et middel i mitt eget liv. Oppmerksomhetstreningen har også hjulpet meg, det å få de tilstedeværelsefølelsene og jeg har arenaer hvor jeg henter det veldig fram, for eksempel svømming er en slik arena hvor jeg kobler litt ut og lar alle sanser, komme i kontakt med meg selv. Og så husker jeg at jeg skulle ut i en utfordrende situasjon, så kjente jeg på angsten og så hentet jeg fram et bilde fra når jeg kjente den huh! Den varme gode følelsen av å være varm og avslappet i kroppen og så tok jeg med det bildet inn i situasjonen og da var ikke frykten der.

Du får jo en smakebit av alt innen helse og lover. Du har jo større forståelse når du kommer ut i arbeidslivet for andre, man kjører ikke over andre, men er mer forståelsesfull (spes viktig dagsenteret). Ja, for jeg hadde jo aldri hørt om diagnoser før som jeg hører om daglig nå. Det er greit å ha en viss innsikt i hva det innebærer.

Så er det noe med den sosiale veksten også, ikke bare det å være faglig. Å få aktiviteter man føler at man mestrer og at man duger til noe samtidig som man vokser som menneske, ikke bare faglig.

Jeg bruker mye egenerfaring. Jeg har jo ansvar for brukere nå, skal få de ut av hjemmet, jeg bruker mye av meg sjøl, jeg forstår dem mye bedre. Jeg har jo fått tilbakemeldinger om at det er så godt å møte noen som endelig forstår hvordan jeg har det. Som har vært der. Det har jeg også hørt at de heller går de oss som har den bakgrunn enn dem som er faglig sterk kan du si. Og det synes jeg er veldig godt fordi det hjelper, men altså som jeg sier at en ting hjalp jo meg, og jeg kan fortelle hvordan jeg gjorde det og det er ikke sikkert at du skal gjøre det på samme måte, men en liten pekepinn på hva en kan gjøre, og motivere dem litt. Fordi for meg var det veldig viktig å ha noen der, som motiverte meg til å gå ut litt og gjøre noe ute igjen. Det er så viktig, fordi når du er nede så ser du ikke lyspunktene selv, da er det veldig godt å ha hjelp av noen som ser. For andre ser jo gjerne mer av det du kan, enn du selv gjør, og vi har jo brukere som sier jeg har ikke gjort noe i dag jeg, og jeg kan si at jo du er jo her, hva har du gjort før du kom hit, jo spist, dusjet, gått hit, jo jo jeg har jo det, og et sted så må man begynne (...) Jeg er veldig tålmodig, (...) Ja, det er det, alt er svart og mørkt, de orker ingen ting, da skal det litt til å få de ut (uten at de føler seg mislykka). Jeg gir meg ikke, så derfor får jeg dem ut.

Og så er det ikke noe press å være her liksom, for når du er i en arbeidssituasjon så må man komme til faste tider. Men her må man ikke komme om man ikke orker, så det er en slags myk overgang.

F: Gjennom å ikke bli møtt med så mange forventninger? B: Ja liksom, gaver og talenter som egentlig har ligget der og ligget litt i brakk, og så har det stimulert positivt til å komme tilbake igjen, mye av de kreative gavene og det har vært veldig spennende og godt for meg, å få en følelse av "å der var jeg i kontakt med noe som har vært gjemt en stund

Vi har en del utfordringer mot arbeidsgiver. Vi ser en del folk som har blitt behandlet mindre godt enn det vi har. Det er folk i vår gruppe som trenger mer hjelp mot arbeidsgiver, blir frustrerte ved praksis og slutter på MB - utdanningen.

Men altså, jeg har jo brukt veldig lang tid på det å akseptere og å stå frem og ikke føle skam for å stå frem, samtidig er det vanskelig. Men det er ikke bare lett å være erfaringskonsulent når det gjelder dette.

Kap. 7 Hvordan styrke innsatsen for økt utdanning og arbeidsdeltakelse?

Det vi har sagt alle sammen, tross ulike problemer, er at det er viktig at vi blir sett og hørt og får forståelse. Det er den røde tråden.”

Det er essensielt ved NAV. Hvis de ser diagnosen før de møter deg og har laget et bilde av deg ut fra det de vet om den diagnosen. De har fordommer, så har de laget en ramme for deg, men den trenger ikke å være riktig. (...) De skal kunne om diagnoser, men de må ikke gjøre statistikk om til meg.

Det vi først og fremst ønsker, er å være normale mennesker, (Andre : Ja), og det som blir definert innenfor rammen av normalitet, det er det vi trenger. Det å spre budskapet om at vi faktisk er alminnelige mennesker, vi er ikke diagnosen vår, jeg har en diagnose, men det er ikke meg, det er bare en liten del av det jeg gjør og som andre godt kan leve med bare de vet om det. (...) Jeg har møtt flere mennesker som har hatt en schizofren diagnose, men jeg har fortsatt ikke møtt et schizofrent menneske.

Arbeidsforskningsinstituttet

AFI er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt. Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Publikasjoner kan lastes ned fra AFIs hjemmeside eller bestilles direkte fra instituttet.

Abonnement på nyheter kan bestilles via hjemmesiden: www.afi.no

Pt 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO
Besøksadresse:
Stensberggt. 25

Telefon: 23 36 92 00
Fax: 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no
www.afi.no

