

Vibeke Sørensen

Samhandlingsmodellen: Ansattes vurderinger av et heldøgns habilitering- og rehabiliteringstilbud for tilbakeføring av ungdom til skole og arbeidsliv

En kvalitativ studie

Masteroppgave i Masteroppgave i psykologi: Læring - hjerne, atferd, omgivelser

Veileder: Torbjørn Rundmo

Mai 2023



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Vibeke Sørensen

Samhandlingsmodellen: Ansattes vurderinger av et heldøgns habilitering- og rehabiliteringstilbud for tilbakeføring av ungdom til skole og arbeidsliv

En kvalitativ studie

Masteroppgave i Masteroppgave i psykologi: Læring - hjerne, atferd, omgivelser

Veileder: Torbjørn Rundmo

Mai 2023

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for psykologi



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Ungdom som faller ut av skole og arbeid er et økende problem i Norge. Stadig flere ungdommer i alderen 25-29 år blir uføre. NAV og det offentlige har mange tiltak for å hjelpe unge voksne med å komme ut i utdanning eller arbeid. Der er også mange forebyggende tiltak for å forhindre frafall i skole. Likevel er det en gruppe ungdommer som dette ikke fungerer for. Formålet med denne studien er å se på hvordan de ansatte ved Ribo og Vev-Al-Plast forstår samhandlingsmodellen, hvordan de vurderer effekten av den og hvilke elementer de mener bidrar til denne effekten. Videre så blir dette tilbudet diskutert opp mot et individuelt tilpasset tiltak fra NAV. Programtilbudet ved Ribo og Vev-Al-Plast består av et attførings- og habiliteringstilbud for å hjelpe allerede marginalisert ungdom til å bli mer psykisk og sosialt i stand til å møte samfunnet på en hensiktsmessig måte. Målet er også å få flest mulig ut i arbeidslivet eller videregående opplæring. Studien har gått ut på å intervju 10 ansatte fra henholdsvis Ribo og Vev-Al-Plast. Kontekstuell innholdsanalyse ble benyttet til å analysere datamaterialet. Resultatene av undersøkelsen viser at informantene legger stor vekt på de ansattes kompetanse, og det er den uformelle kompetansen som de legger mest vekt på. De opplever at det er det helhetlige tilbudet og den samhandlingen som foregår mellom Ribo og Vev-Al-Plast som er årsaken til programsuksess. Dette fordi deltakerne i programmet får et helhetlig samordnet tilbud på tvers av sektorer. Et viktig element i dette er programtilbudets holistiske grunnsyn, der det blir lagt vekt på at alle aspekter ved livet har gjensidig påvirkning på det som skjer. Dette gjelder de psykiske, de fysiske, de sosiale og de åndelige dimensjonene, og at de gjennom samhandlingsmodellen får mulighet til å følge opp deltakerne hele døgnet og i alle aspekter ved livet deres. Videre så opplever informantene at de fleste av deltakerne finner seg til rette i tilbudet, og at en stor andel (opp mot 50%) kommer seg ut i jobb eller studier etter endt programdeltagelse. En utfordring med samhandlingsmodellen som blir trukket frem av informantene var manglende informasjonsflyt mellom Ribo og Vev-Al-Plast på grunn av personvern og regelverk rundt journalføring. Resultatene viser at programtilbudet ikke er diagnosefokuseret, men løsnings- og mestringsorientert. Samtaleprogrammet som benyttes av de ansatte på Ribo er det viktigste verktøyet i behandlingen/habiliteringen. Her viste resultatene at det var varierende kvalitet på gjennomføring av metodene som brukes i programmet. Det var også varierende grad av kompetanse knyttet til teoretisk forståelse av psykologiske faktorer som er av betydning for behandlingen.

Abstract

Young adults dropping out of school and work is a growing problem in Norway, as an increasing number of people in the 25-29 age group, are becoming disabled. NAV and the public sector have many offers to assist young adults obtain education or work. There are also many measures to prevent them from dropping out of school. Nevertheless, there is a group of young people for whom these efforts do not work. The purpose of this study is to look at how employees at Ribo and Vev-Al-Plast understand the interaction model, how they assess its results, and which elements they believe contribute to this effect. Furthermore, this offer is discussed against an individually adapted measure from NAV. The program offered at Ribo and Vev-Al-Plast consists of a rehabilitation and habilitation offer to assist already marginalized young people to become more psychologically and socially able to face society in an appropriate way. The study consisted of interviewing 10 employees from Ribo and Vev-Al-Plast respectively. Contextual content analysis was used to analyze the data.

The results of the survey show that the informants attach great importance to the employees' competence, and it is informal competence that they attach the most importance to. Participants in the program receive a coordinated offer across sectors, and the informants believe that it is this coordination and the interaction that takes place between Ribo and Vev-Al Plast that is the cause of the program's success. An important element is the program's holistic approach, where emphasis is placed on all aspects of life having mutual influence on what happens in life. This applies to the psychological, physical, social and spiritual dimensions. Through the interaction model they get the opportunity to follow the participants around the clock and in all aspects of their lives. Furthermore, the informants believe that most of the participants are comfortable with the program, and a large proportion (up to 50%) are able to obtain work or studies after program participation. A challenge with the interaction model, highlighted by the informants, was the lack of information flow between Ribo and Vev-Al-Plast due to privacy and regulations around record keeping. The results show that the program offering is not diagnosis-focused, but solution- and mastery-oriented. The conversation program used by the employees at Ribo is their most important tool in the treatment/habilitation. Here, the results showed that there was varying quality in the implementation of the methods used in the program. There was also a varying degree of competence related to theoretical understanding of psychological factors that are important for the treatment.

Forord

Denne masteroppgaven markerer avslutningen på mine svært innholdsrike år som student ved NTNU Trondheim. Formålet med forskningen som ligger til grunn for denne oppgaven var å evaluere samhandlingsmodellen i tilbudet ved Ribo og Vev-Al-Plast. Tilbudet er et attførings- og habiliteringstilbud for marginaliserte unge voksne med psykososiale problemer.

I denne studien ble de ansattes subjektive opplevelser og forståelse av modellen og programmet undersøkt gjennom 10 individuelle intervjuer. Studien ble gjennomført i samarbeid med Stiftelsen Ribo i Saltdal Kommune i Nordland. Jeg vil rette en stor takk til daglig leder ved Ribo, Sven-Roger Johnsplass og daglig leder ved Vev-Al-Plast Dagfinn Bendiksen som har bidratt slik at det har vært mulig å gjennomføre dette studiet. Jeg vil videre takke mine 10 informanter for deltakelse i studien, og de øvrige ansatte og alle de flotte ungdommene som bidro til at oppholdet i Saltdalen ble uforglemmelig gjennom opplevelser og gode samtaler.

Jeg vil rette en stor takk til de ansatte ved Institutt for Psykologi ved NTNU som har lagt til rette for mitt studieforløp. Jeg vil takke mine medstudenter for mange gode samtaler, oppbacking, samarbeidsgrupper og fellesskap.

Takk til mine barn Thuva og Steffen, og min mann Martti som har bidratt slik at det har vært praktisk og økonomisk mulig å gjennomføre alle disse årene med studier.

Til slutt vil jeg rette en stor takk til min veileder Torbjørn Rundmo for gode innspill, tilbakemeldinger og veiledning, og ikke minst tålmodighet og tilgjengelighet gjennom studietiden. Du har vært en god støtte og motivasjon med dine kunnskaper og forståelse. Uten deg hadde ikke dette gått.

Trondheim, Mai 2023

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	I
Abstract	III
Forord	V
Innholdsfortegnelse	VII
1. Innledning	1
1.1. Marginalisering og utenforskap	1
1.2 Helsesektoren	2
1.3. Utdanning	2
1.4 Arbeid og velferd	3
1.5 Kvalifiseringsprogrammet	3
1.6 Jobbhuset	4
1.7 Nærværsteam	4
1.8 Ungdomsprosjektet	6
1.9 Stiftelsen Ribo	7
1.10 Begrunnelse og problemstilling	10
2. Metode	12
2.1 Utvalg	12
2.2 Rekruttering	12
2.3 Datainnsamling	13
2.4 Intervjuguide	13
2.5 Etikk	14
2.6. Analyse	14
2.6.1 Transkribering	14
2.6.2 Tematisk innholdsanalyse	15
3. Resultater	17
3.1 Arbeid og erfaring	18

3.1.1. Erfaring og kompetanse	18
3.1.2 Oppgaver i jobben	26
3.2.2. Fordeler ved samhandlingsmodellen	31
3.2.3. Suksessfaktorer med modellen	33
3.2.4. Utfordringer med modellen og tilbudet	34
3.3. Tilbudet	36
3.3.1. Arbeid for deltakerne	36
3.3.3. Økonomi	41
3.4. Fremtidstro, mestringstro og progresjon	52
3.4.3. Progresjon	55
3.5. Metodikk og menneskesyn	62
3.5.1. Basal eksponeringsterapi	63
3.5.2. LØFT	63
3.5.3. Motiverende intervju	65
3.5.4. Holistisk menneskesyn	66
3.5.5. Psykoedukasjon	67
3.6. Diagnoser	68
3.6.1. Holdninger	68
3.6.2. Erfaringer	70
4. Diskusjon	74
4.1. Styrker og svakheter ved studien	81
5. Konklusjoner	83
Appendix	90
Vedlegg 1 intervjuguide	90
Vedlegg 2 Søknad NSD	92
Vedlegg 3 Informasjonsskriv og samtykke skjema	93
Vedlegg 4 Godkjenning NSD	96
Vedlegg 5 Tabell A1-A15	97

1. Innledning

Norge kan vel sies å være et av de beste landene i verden å bo i for barn og unge, bare slått av Sveits (UNDP, 2020). En stor andel av ungdommen fullfører videregående opplæring og etablerer seg i arbeidsmarkedet. Men så har vi en andel unge som står delvis eller helt utenfor både skole og arbeidsliv. Dette har store konsekvenser for den det gjelder både menneskelig, sosialt og ikke minst økonomisk. Dette har også store konsekvenser for samfunnet. Det er urovekkende mange unge som faller utenfor utdanning og arbeidsliv. Tall fra 2020 viser at så mange som 11,2 %, altså i overkant av 114 000 personer i alderen 15-29 år, står utenfor utdanning, arbeid eller arbeidsrettede tiltak. Samtidig har også andelen uføre i aldersgruppen 25-29 år økt fra 4,7% i 2015 til 9,4% i 2020. Det er også en dobling i antall unge med kun fullført grunnskole i alderen 20-24 år (Pettersen, 2021).

Det finnes mange begreper for ungdom som står i fare for, eller har falt ut av utdanning eller arbeidsliv. De omtales gjerne som «utsatt ungdom», «ungdom i risiko» eller NEET (Not in Education, Employment or Training). I forskning brukes ofte begrepet marginalisert ungdom. SSB (Sandnes, 2013) definerer marginalisert ungdom som ungdom som på en eller annen måte befinner seg på grensen eller utenfor samfunnet, ved at de mangler jobb eller utdanningsplass. Årsakene til marginalisering og frafall er mange og sammensatte, og ungdommene alene kan ikke løse dette. Det er det offentlige som har hovedansvaret (Nyborg et al., 2001), men de er også avhengige av både næringsliv, frivillig sektor, privat sektor, foreldre og foresatte, og selvfølgelig den enkelte ungdom.

1.1. Marginalisering og utenforskap

Marginalisering er en prosess som pågår over tid med mange faktorer, og som fører til varierende grad av utenforskap (Frønes & Strømme, 2014). Med utenforskap menes varig tilstand der man er klart utenfor en sosial struktur. Risikoen for marginalisering og utenforskap øker med tiden ungdommen står utenfor utdanning eller arbeid. De kommer i utakt med sine jevnaldrende og forventningene som stilles til dem, samtidig som arbeidsmulighetene blir verre hvis tiden utenfor jobb eller utdanning forlenges (Rasmussen et al., 2010). Som sagt så er årsakene til marginalisering mange og sammensatte. Ungdommene som blir marginalisert har oftest hatt et dårligere utgangspunkt enn jevnaldrende i oppveksten.

Problemerne deres er gjerne flere og mer sammensatte, noe som fører til utfordringer i skole og arbeidsliv fordi de er dårligere rust til å håndtere press og forventninger (Frønes & Strømme, 2014). Årsakene til dette kan være strukturelle forklaringer som kriminalitet med fattigdom, vanskelige familieforhold, dårlig utdanningstilbud eller arbeidstilbud, lav status og manglende muligheter. Eller individuelle forklaringer som psykiske problemer, atferdsproblemer, kriminalitet, rusproblemer eller manglende sosial kompetanse, empati og impuls kontroll (Frønes & Strømme, 2014; Rasmussen et al., 2010). Disse variablene opptrer ofte i ulike kombinasjoner og kan være både årsaker til marginalisering, men også virkninger av marginalisering. Dette viser at ungdommer i denne gruppen ofte har behov for en helhetlig oppfølging og varierende behov for tiltak. For å få til dette så er man avhengig av at det er en god koordinering og samordning av tjenesteapparatet.

Konsekvenser av marginalisering av ungdom er mange, både for dem selv, men også for samfunnet. Samfunnet vil oppleve tap av produksjon og produktivitet, samtidig

som det vil være behov for økonomisk støtte og arbeidsmarked tiltak. For personen selv vil det kunne ha negativ effekt på adferd, holdninger og preferanser, som igjen kan gi dårligere helse og økt kriminalitet (Falch et al., 2009; Rasmussen et al., 2010). Det er vanskelig å anslå et eksakt regnestykke for de samfunnsøkonomiske kostnadene, men en utregning gjennomført allerede i 2010 av Vista Analyse viste at det lå store besparelser i å begrense og forebygge utenforskap blant unge. Ifølge Rasmussen et al. (2010) så kan man ikke utelukke at kostnadene ved marginalisert ungdom kan ha en nåverdi på opp mot 13-14 milliarder kroner.

1.2 Helsesektoren

Helsesektoren har som ansvar å fremme folkehelse, forebygge sykdom og gi tilstrekkelig og forsvarlig behandling når sykdom har oppstått. De har også ansvar for å fremme forebyggende og helsefremmende arbeid for å skape gode oppvekstvilkår for barn og unge. Dette kan de gjøre gjennom å bevisstgjøre andre sektorer i arbeidet med helsefremmende arbeid. Ansvaret til helsesektoren er fordelt mellom primærhelsetjenesten i kommunen, som er nødvendig helsehjelp der menneskene bor, og spesialisthelsetjenesten som omfatter blant annet poliklinikker, DPSer, sykehus og ambulansetjeneste (Haugan, 2023).

Kommunene har spesielt ansvar å sørge for at utsatte barn og unge får et godt og helhetlig helsetilbud på tvers av faggrupper og sektorer. Vi snakker da blant annet om tiltak og samarbeid mellom skole/barnehage, helsetjeneste, barnevern og andre oppvekstarenaer. Når vi har ungdom over 18 år som har sammensatte behov, og behov for langvarig oppfølging så bør de henvises til DPS, som har hovedansvaret for tilbud innen den psykiatriske spesialisthelsetjenesten. DPSene har døgntilbud, dagtilbud, poliklinikk og akutt-team, og samarbeider nært med kommunene (Helsebiblioteket, u.å). Ved behov for spesialiserte, psykiatriske tjenester så kan man bli henvist av fastlege.

1.3.Utdanning

Som vi har sett så gjennomfører de fleste unge et utdanningsløp innen videregående opplæring. Noen studieførløp kvalifiserer til studiekompetanse og videreutdanning, og noen kvalifiserer til fagbrev, svennebrev eller kompetansebevis. Så mange som 70 % av de unge fullfører og består i løpet av 5 år. Skolene har en sentral rolle i arbeidet med å utjevne sosiale ulikheter og forebygge marginalisering. For de unge som ikke er i opplæring eller arbeid, men som fortsatt har ungdomsrett, det vil si rett til videregående opplæring, har fylkeskommunen en oppfølgingstjeneste. Formålet til oppfølgingstjenesten er å sørge for at alle ungdommene som hører til målgruppen får tilbud om opplæring, arbeid eller andre kompetansefremmende tiltak (Henriksen, 2022). Tilbudene skal i hovedsak ta sikte på å føre til studiekompetanse, yrkeskompetanse eller grunnkompetanse innen videregående opplæring. Oppfølgingstjenesten skal fungere som en koordinator, og koordinere samarbeid mellom grunnskole og videregående skole, PP-tjenesten, opplærings administrasjonen i fylkeskommunen, arbeids- og velferds forvaltningen og helse- og sosialtjenestene (Henriksen, 2022).

1.4 Arbeid og velferd

NAV har i samarbeid med oppfølgingstjenesten ansvar for å følge opp ungdom som avslutter skolegangen uten å ha fullført opplæringsløpet. Her skal NAV gi ungdommen veiledning om arbeid og utdanning, de skal hjelpe dem å finne jobb eller tiltaksplass. Ved behov kan de utarbeide opplegg som inneholder både opplæring og tiltak. NAV har ansvar for tett individuell oppfølging av ungdom, og gir de råd og veiledning i forhold til hele deres livssituasjon, for eksempel dårlig økonomi, ensomhet eller rusrelaterte problemer. NAV's økonomiske sosialhjelp skal bidra til å forebygge utenforskap (Jenssen, 2023), men ungdom som mottar denne type stønad er i særlig risiko for å havne i varig utenforskap fra arbeidslivet. Det er derfor viktig og nødvendig at NAV har tiltak som kan forebygge marginalisering og sosial eksklusjon (NAV, 2023a).

Arbeidsrettede tiltak er tiltak som settes inn når personer ikke har kommet seg ut i arbeid til tross for jobbsøking og oppfølging fra NAV. Dette blir satt i gang etter individuelle vurderinger ut ifra de individuelle behovene, sett i forhold til arbeidsmarked utviklingen og etterspørselen etter arbeidskraft. Ungdom som ikke er i skole og ikke har fullført videregående opplæring, og i tillegg ikke er i jobb, får først veiledning og avklaring av interesser og forutsetninger, de får informasjon om arbeidsmarkedet i tillegg til hjelp til jobbsøking. I de tilfellene der det er små muligheter for jobb, kan det gis tilbud om arbeidsrettede tiltak. Tall fra NAV (2021) viser at så mange som 70% av ungdom kommer seg på ett eller annet tidspunkt ut i arbeid, enten gjennom egen innsats eller via tiltak i NAV.

1.5 Kvalifiseringsprogrammet

Kvalifiseringsprogrammet er for personer mellom 18-67 år som har et ønske om å stå i jobb, men som på grunn av nedsatt arbeidsevne og inntektsevne trenger bistand for å få det til. Programmet er regjeringens viktigste virkemiddel i kampen mot fattigdom. Programmet har som målsetning gjennom tett og koordinert bistand få brukerne ut i inntektsgivende arbeid. I samarbeid skal NAV og brukeren utarbeide et individuelt tilpasset program. Programmet skal ivareta brukerens helhetlige situasjon ut ifra fysiske og psykiske forutsetninger. Ved behov skal det legges inn tid til både helsehjelp, opptrening og egen aktivitet. Kvalifiseringsprogrammet er et fulltidsprogram med 37,5 time per uke, og har et sosialfaglig perspektiv der fokus på aktivitet, livskvalitet og struktur i hverdagen i tillegg til de arbeidsrettede tiltakene. Aktiviteter som kan inngå i programmet er kommunale arbeidstrenings- og sysselsetningstiltak, forskjellige typer motivasjons- og mestringstreninger og statlige arbeidsmarkedstiltak (Mørkestøl, 2022; NAV, 2023c). Det stilles krav til brukerne at dem følger opp sine egne planer for å unngå passiv deltakelse. Det er bistandsbehovet som avgjør hvilke KVP tiltak som iverksettes (Fredheim, 2023). I utgangspunktet så skal det være mulig å ha utdanning og skole som en del av programmet, men på grunn av programmets subsidiære karakter, målgruppen den retter seg mot, målsetningen med programmet og varigheten så blir mulighetene begrenset. Før man kvalifiserer seg til programmet så skal man ha prøvd andre muligheter og en eventuell utdanning innen kvalifiseringsprogrammet bør være av en slik art at det fremstår som både hensiktsmessig og nødvendig i prosessen for å få brukeren ut i arbeidslivet (Mørkestøl, 2022).

1.6 Jobbhuset

Noen lokale NAV kontor tilbyr tiltak og kursvirksomhet gjennom konseptet jobbhuset. Jobbhuset har som intensjon å hjelpe ungdom videre til jobb eller utdanning (NAV, 2015). Jobbhuset brukes også til å skape en sosial arena for ungdommen. De har flere ulike aktiviteter å tilby deltakerne. Eksempler på dette er for eksempel jobbhuset i Trondheim der de har et prosjekt «Flere rom i jobbhuset» som går ut på at ungdommene driver Lademoen bydelshus og La´mon Scene. Her får ungdommene tilbud om forskjellige typer arbeid innen både musikkproduksjon og promotering av arrangementer og konserter i lokalene. Deltakerne deltar minimum 3 dager i uken og opp imot fulltid som her er 6 timer per dag, 5 dager i uken, mellom klokken 09:00-15:00. Jobbhuset har også gruppebasert avklaring med individuell oppfølging for ungdom. Dette er et kurs som skal bidra til at ungdommen tar mer styring over eget liv, og gir dem økt innsikt om egne egenskaper og ferdigheter. Dette er et kurs som går over 4 uker, to dager i uken. Videre tilbyr jobbhuset intern arbeidstrening der deltakerne har ulike aktiviteter og oppdrag som gjør at de får testet ut litt arbeidsevne og interesser før de får hjelp til å finne et ordinært arbeid (NAV, 2015).

Programmene som tilbys i NAV er individrettet og det er fokus på at oppleggene skal være «skreddersydd». Formålet er å kunne gi tjenestemottakeren et helhetlig, koordinert og individuelt tilpasset tilbud. De skal kartlegge vedkommende sitt behov for tjenester, ressurser og mål, samt vurdere og koordinere eventuelle tiltak som kan bidra til å dekke bistandsbehovet. I tillegg skal dette bidra til å styrke samhandlingen mellom NAV og vedkommende, samt eventuelle pårørende. Programmene skal også bidra til å styrke samhandling mellom NAV og etater på et forvaltningsnivå eller på tvers av forvaltningsnivåer. Dette er nedfelt i forskrift om individuell plan i arbeids- og velferdsforvaltningen (Sosialtjenesteloven, 2009).

Studier har vist at individtilpasset bistand kan bidra til økte muligheter til å delta i skole, arbeid eller annen aktivitet, men at dette avhenger av at den enkelte personens behov kartlegges grundig (Hákonardóttir et al., 2017; Skilbred et al., 2017; Tysnes & Kiiik, 2021). NAV sine programmer sier imidlertid ikke noe om relasjonsbygging til deltakerne, men en undersøkelse gjort av OsloMet (Natland et al., 2019) viser at relasjonen mellom NAV og brukeren er betydningsfull for utbyttet av behandling og hjelp. Den viser at god og tillitsfull relasjon gjør at brukeren føler seg sett og hørt. Viktigheten av relasjonsbygging og tillit til støtteapparatet støttes av Kane et al. (2017), Follesø (2014) og Solheim et al. (2021).

Som vi ser så har NAV et bredt spekter av aktiviteter og tiltak til unge mennesker som står uten for jobb og skole. I tillegg er de ofte i samarbeid med andre instanser i forskjellige tiltak både i forhold til å få unge som har falt utenfor tilbake i skole eller arbeid, men også som del av et forebyggende tiltak for å forhindre frafall, marginalisering og utenforskap. Et slikt tiltak er Nærværsteam.

1.7 Nærværsteam

Nærværprosjektet hadde sitt utspring ved Bodin Videregående skole. Bakgrunnen for prosjektet var at skolen på grunn av manglende samhandling opplevde de det som vanskelig å følge opp ungdommene tett og gi dem god oppfølging på tvers av sektorene innad i skolen. Dette er i samsvar med funnene til Anvik and Gustavsens (2012) i deres studie av ungdommer i Norge, Island og Færøyene. Bodin Videregående skole ønsket å følge opp utsatte elever ved bruk av de ulike kompetansene i skolen. For å kunne utnytte

ressursene ved skolen optimalt så ønsket skolen å ha et tjenestetilbud som var organisert og tilgjengelig for elevene. De ønsket også at oppfølging av elever, samt veiledning av ansatte skulle være mer koordinert og samhandlet tverrseksjonelt. Det ble etablert et Nærversteam som består av Sosial Pedagogisk rådgiver, Psykisk helse­rådgiver og helsesykepleiere, disse blir ledet av koordinator fra oppfølgingstjenesten (Nordland fylkeskommune, 2021). I tillegg har de tett kontakt og samarbeid med NAV, PPT og miljøtjenesten. Nærversteamet har fokus på elevenes helse og trivsel, i tillegg til at de jobber med overgang grunnskole/videregående. Fraværsoppfølging er et viktig satsningsområde for teamet der de følger elevene tett opp ved fravær. Elevene som er fraværende blir etterlyst og det stilles krav til dem. Frafallstallene ved Bodin Videregående skole gikk ned fra 6% til 1% etter etableringen av Nærversteam, og stabiliserte seg på 2%. Disse gode resultatene førte til at Nærversteam ble prøvd ut som en del av regjeringen «Program for bedre gjennomføring i videregående skole». Prosjektet fikk navnet COMPLETE og foregikk i perioden 2016-2019 (Larsen et al., 2019). Programmet ble fulgt opp av Nordlands Forskningen, og viste at innføring av Nærversteam økte sannsynligheten for fullføring av skolegang, i tråd med erfaringene fra Bodø. COMPLETE innbefattet mer enn bare Nærversteamet, her var også et program kalt Drømmeskolen. Nærversteamet retter seg særlig mot utsatt ungdom med utfordringer i skolehverdagen, mens Drømmeskolen retter seg mot alle elever i skolen. I effekt evalueringen av COMPLETE ble hele prosjektet målt, ikke bare Nærversteamet. Sett under ett så hadde ikke tiltakene hatt noen signifikant effekt på de samlede tiltakene for fravær og karakterer, heller ikke på psykisk helse (Larsen et al., 2019). Til tross for dette så opplevde Bodin Videregående skole god effekt av Nærversteamet.

Kolle (2020) tok for seg å se på Nærversteamene isolert sett og Helsesykepleiernes erfaringer med dette. Det som ble avdekket her var at det var noen utfordringer knyttet opp mot implementeringen av Nærversteamene. Det kunne fremstå som at opplæringen og ansvarsfordelingen hadde vært noe mangelfull. Dette skyldtes, på bakgrunn av tilbakemeldingene fra helsesykepleierne, at noen opplevde det som utfordrende å skille mellom Nærversteam og andre tiltak i skolen. Dette gjaldt spesielt der skolene hadde elevtjeneste eller ressursteam i tillegg til Nærversteam.

En annen utfordring helsesykepleierne opplevde var mangelen på tid til å følge opp elevene skikkelig. De hadde en del administrative oppgaver som var veldig tidskrevende. Selv om det å for eksempel kartlegge elevenes helse og trivsel var veldig nyttig, så tok det opp mye av tiden. Studien til Kolle (2020) viste at det var litt tilfeldig og personavhengig hvor vidt Nærversteamet fungerte eller ikke. De fleste helsesykepleierne hadde likevel god erfaring med Nærversteamet som plattform for tverrfaglig samarbeid i skolen. De mente også at dette var en arbeidsform som burde videreføres etter prosjektperioden. Helsesykepleierne så på det som en kvalitetssikring i forhold til elevene når de var et tverrfaglig team som sammen jobbet med de forskjellige problemstillingene. Den enkelte helsesykepleier ble mer trygg på en helhetlig oppfølging når de var flere som så behovene til elevene (Kolle, 2020).

I ungdomsrapporten «ikke slipp meg» (Anvik & Gustavsen, 2012) snakket flere av ungdommene om viktigheten av å bli sett av flere, og at det var viktigere hvordan de ble sett fremfor hvem som så dem. Dette kan forstås som at det var personlige egenskaper ved dem som ser ungdommen fremfor yrkestittel som er viktig. En annen ting som helsesykepleierne oppfattet som meget positivt var at alle i Nærversteamet jobbet i de samme lokalene, noe som styrket samhandlingen i teamene og økte tilgjengeligheten for elevene. Dette førte til at de opplevde å hjelpe flere elever enn tidligere og at kvaliteten på oppfølgingen var bedre (Kolle, 2020).

Samtidig så finnes det flere prosjekter som jobber med unge før de havner i «NAV-systemet», der NAV ikke er representert. Et av disse prosjektene er «Ungdomsprosjektet».

1.8 Ungdomsprosjektet

Ungdomsprosjektet var et prosjekt som ble kjørt i perioden 2016-2018. Prosjektet var et tilbud til ungdom i alderen 15-21 år som hadde falt ut av videregående opplæring. Prosjektet ble ledet av avdeling for videregående opplæring (AVGO) og oppfølgingstjenesten (OT), og ble finansiert av Arbeids- og Sosialdepartementet. Dette var et prosjekt som ble implementert i Nord-Trøndelag og hadde som formål å få den enkelte ungdom tilbake eller i gang med videregående opplæring i skole og/eller bedrift innen ett år. Målgruppen var ungdom som var i risiko for marginalisering, og de fikk tilbud om opplæring, arbeid og helsefremmende aktiviteter (LUP, 2016).

Programmet inneholdt både arbeidsorientert og helsefremmende aktiviteter, og hadde en problemløsnings- og mestringsorientert tilnærming. Tett individuell oppfølging og brukermedvirkning ble det lagt stor vekt på. Ungdommene hadde forskjellige arbeidsorienterte aktiviteter. Disse besto blant annet av jobb- og karriereveiledning, arbeidstrening i bedrift, i tillegg til oppfølging og sosial støtte under praksisen. De helserelaterte aktivitetene besto i å jobbe med bevisstgjøring og hvordan holde på motivasjonen og viljen til endring når de opplevde at gamle vaner og atferd ble utfordrende. Det var viktig å motivere deltakerne til å nå egne mål. Evalueringen av programmet viste at det var forbedringer i psykologiske faktorer hos deltakerne (Rundmo, 2019a), noe som også var forventet. Det var forventet økning av self-efficacy (mestringstro) og empowerment, mens det var forventet reduksjon i sosial angst. En oppsummering av ungdomsprosjektet viste på et generelt grunnlag at samhandling og samarbeid med andre hjelpeinstanser hadde vært positivt. Lengden på oppholdet for den enkelte viste seg å ha betydning for utbytte av programmet og videre for senere arbeidslivsdeltakelse (Madla & Hylander, 2019). Studien hadde ikke et eksperimentell design, og det er derfor ikke mulig å trekke noen kausale konklusjoner i forhold til effekten av programmet. Det er likevel grunnlag for å tro at programinnholdet bidro til endringene (Rundmo, 2019a).

Det er også en gruppe unge mennesker der disse tiltakene enten har vært prøvd og ikke har fungert, eller de har rett og slett ikke passet for dem. De har gjerne vært prøvd i flere lokale NAV-tiltak uten at man har lyktes. Dette er en gruppe med mer sammensatte utfordringer og et mer sammensatt behov. Mange i denne gruppen har flere til dels store utfordringer og kognitive og psykiske problemer. Problemene følger dem gjennom livssituasjoner og livsfaser, de opptrer gjerne i sammenheng, og jo flere problemer som opptrer samtidig, desto større er oppfølgingsbehovet (Hansen et al., 2020). Dette gjør at de unge trenger oppfølging, behandling og støtte fra ulike deler av hjelpeapparatet, og gjerne samtidig (Anvik & Waldahl, 2016). Utfordringene er ofte at hjelpetiltakene er lite samordnet, og de forskjellige ansvarsområdene jobber på forskjellige måter med forskjellige mål. I tillegg så foregår samarbeidene ofte på de profesjonelle sine premisser (Anvik et al., 2019). Denne type struktur blir dermed utfordret av disse ungdommene med sine sammensatte behov, og det er ofte uklart hvem som har ansvaret for det helhetlige tilbudet, og om det er noen som har ansvaret. Dette ender ofte med at disse utsatte unge havner imellom eller utenfor systemenes forskjellige sektoransvars områder. Ansvarsfordelingen blir uklar og de unge blir kasteballer mellom systemene (Hansen et al., 2020; Lo et al., 2016).

For å kunne hjelpe disse unge trenger vi et tiltak som møter ungdommene der de er, bygger gode relasjoner til dem, tilbyr virkemidler og tiltak som er tilpasset den enkelte og gi dem gode sosiale rammer (Karlsdóttir et al., 2019). I denne forbindelsen blir samhandling viktig, og samhandling i helhetlige tilbud som omfatter både daglig mestring samt arbeid og arbeidskvalifikasjoner viktig. Det er akkurat i denne forbindelsen at samhandling blir viktig for å få et helhetlig tilbud som kan få den enkelte ut i arbeidsliv eller skolegang. I Norge har vi et tilbud som dekker disse områdene.

1.9 Stiftelsen Ribo

Stiftelsen Ribo har et lokalt utviklet tilbud til unge mennesker med bistandsbehov. De er lokalisert i Saltdal i Nordland fylke, og er det eneste i sitt slag i Norge. De har som målsetning å gi allerede marginaliserte ungdom i alderen 18-29 år et atførings- og habiliteringstilbud der de gjennom gradvis økende krav til selvstendighet og ansvarliggjøring, gjør ungdommen mer psykisk og sosialt i stand til å møte samfunnet på en hensiktsmessig måte (Ribo & Vev-Al-Plast, 2021). Ungdommen som søkes inn er av den 30% som NAV alene ikke klarer å få ut i arbeid (NAV, 2021). Tilbudet består av et samarbeid mellom Stiftelsen Ribo og vekstbedriften Vev-Al-Plast, og er annerledes en andre hjelpemodeller. De har heller ikke ordinær arbeidsdeltakelse for deltakerne med krav om effektivitet og lønnsomhet. Selv om de produserer «ekte» varer og har kunder som venter er de bevist på at ungdommene må få tid og ro til å utvikle sine evner uten unødvendig press.

Fritid og fritidsaktiviteter er en viktig del av hele opplegget, Modellen dekker hele dagen og uken for deltakeren. Turer, aktiviteter og annet sosialt tilbud er en viktig suksess faktor i motivasjonsarbeidet. I samarbeid har Ribo og Vev-Al-Plast utviklet en samhandlingsmodell som har til hensikt å gi deltakerne et helhetlig samordnet tilbud på tvers av sektorer. Samhandling er her forstått som en interaksjon mellom Ribo og Vev-Al-Plast der de sammen med deltakerne har en gjensidig påvirkning på behandlingsforløpet. De jobber i samme retning (Noack & Tjora, 2018). Torgersen and Steiro (2009) definerer samhandling som:

«Samhandling er en åpen og en gjensidig kommunikasjon og utvikling mellom deltakere, som utvikler ferdigheter og utfyller hverandre når det gjelder kompetanse (...). Dette innebærer å arbeide mot felles mål. Forholdet mellom deltakerne til enhver tid er avhengig av tillit, inkludering, rasjonalitet og bransjekunnskap.»

Samhandlingsmodellen forener ressurser mellom to separate fag områder der Ribo er en del av Helse-Nord (helse og omsorg) (Helse-Nord, 2022) og Vev-Al-Plast er et tilbud i regi av NAV Nordland og Troms & Finnmark (Arbeid og sosial). Samhandlingsmodellen samkjører AFT-tiltak fra NAV med helsetilbud fra Helse-Nord, som er et spesialtilpasset og justerbart verktøy for unge mennesker med spesifikke vansker. Modellen er finansiert gjennom en «trekant»-deling der NAV går inn med en del, Helse-Nord med en del og deltakerne bruker av sin AAP eller uføretrygd til å dekke en del. Dette bidrar til at det blir billigere for samfunnet i tillegg til at det gir deltakerne mer eierskap til eget opplegg. Tilbudet inneholder behandling, utredning, skole, jobbtrening, yrkesopplæring og er et heldøgns tilbud. I motsetning til mange andre tiltak så har Ribo lang tilnærmingstid og varighet med inntil 2 år, i særstilte tilfeller også lengere. Tilbudet og

samhandlingsmodellen har en løsnings og mestringsorientert tilnærming, der fokuset er på å skape mestringstro, fremtidstro og empowerment (Ribo & Vev-Al-Plast, 2021). Med mestringstro menes at deltakerne skal få troen på egne evner og ferdigheter, at de blir i stand til å kontrollere, organisere og utføre de handlinger som de må gjøre for å nå målene sine (Bandura, 1986).

Mestringstro (self-efficacy) er et etablert psykologisk begrep og betydningen av å tro på sin egen evne til å mestre utfordringer har vært validert i et stort antall empiriske forskningsarbeider (Bandura & Watts, 1995; Benight & Cieslak, 2011; Schwarzer & Warner, 2012). Fremtidstro handler om at deltakerne får et håp og en optimisme om fremtiden, og de forventninger de har til fremtiden (Fylling et al., 2014). Empowerment forstås som prosessen som vil gjøre deltakerne i stand til å ta kontroll over egen helsetilstand og liv, og øke denne kontrollen (Zippay, 1995). Empowerment er et begrep som ligger nært opp til livsmestring og handler om å øke deltakernes grad av autonomi og selvbestemmelse, samt styring av egen livssituasjon (Sørensen et al., 2002).

Formålet med tilbudet er:

- 1) gjennom behandling og arbeidstrening skal deltakerne oppnå både psykisk, fysisk, sosial og åndelig vekst
- 2) Å ha en holistisk tenkemåte der deltakerne skal forstås som en helhet, hvor alle sider av mennesket gjensidig påvirker hverandre.

De ansatte ved Ribo og Vev-Al-Plast er personlig egnet for jobben og kommer fra mange fagområder, de består av en brei tverrfaglig sammensetning med både helsefaglig og/eller industriell fagkompetanse. Ideologien og metodikken som benyttes er at de skal tenke alternativer, det vil si at de alltid skal ha en ide om å komme videre. De skal tilby deltakerne et kognitivt og praktisk opplæringsprogram, og hjelpe dem til å benytte de iboende krefter som de har, bygge selvtillit, fremtidstro og få frem empowerment. De benytter seg av flere forskjellige mestringsorienterte metoder som alle er bygget opp på LØFT-metodologi. LØFT er forkortelsen for løsningsfokusert tilnærming. Hoved essensen i LØFT er å gjøre mer av det man er god på, og ha fokus på det som virker. Noen av kjennetegnene ved LØFT er at:

- Man trenger ikke forstå problemet for å løse det.
 - Det finnes både problem og ikke-problem
 - Det vi tror, påvirker det vi leter etter og snakker om
 - Språk skaper virkelighet (også hos deg selv)
 - Adferd som gis oppmerksomhet, gjentar seg
 - Små endringer skaper større endringer
 - Endringer er uunngåelig, og stabilitet er en illusjon
 - De(n) saken gjelder vet best
- (Langslet, 2004)

«Fokus på det som virker, er et sentralt element i LØFT- arbeidet. Mange som har forsøkt, har erfart at problemer løses raskere ved å lete etter og legge fokus på det som virker, framfor det som ikke virker». (Langslet, 2002)

LØFT går igjen i de terapeutiske tilnærmingene og metodene ved Ribo. Her under miljøterapeutisk tenking som bygger på et humanistisk ideal som preges av annerkjennelse, omsorg og respekt for menneskers egenverd og integritet. Og bidrar til psykisk, fysisk, sosial og åndelig vekst (Lillevik & Øien, 2014). Videre så brukes Basal eksponeringsterapi (BET) og Motiverende intervju (MI) i behandlingen. BET innebærer å

endre deltakere med sammensatte og kompliserte psykiatriske problemstillinger sin innstilling til egen sykdom og redusere selvdestruktiv atferd. Ungdommene kommer ikke videre hvis de sitter fast i sin fortid og sine sykdomsbilder.

BET-behandlingen utfordrer deltakerne til å ta ansvar for eget liv (Lillelien et al., 2021). MI er en samtale metode som skal motivere deltakerne til atferdsendring. Formålet er at deltakeren skal «eie» endringen som skapes. Grunnverdiene i MI er:

- 1) Partnerskap
 - hjelper og deltaker skal samarbeide for å kartlegge hva som er problemet og hva som er målet. Samtalen styres av hjelperen, uten å være manipulerende.
- 2) Aksept
 - Det er viktig at deltakeren blir møtt med aksept for sine valg. Selv om hjelperen kommer med anbefalinger så har deltakeren alltid et valg som må anerkjennes når man har samtaler om endring.
- 3) Medfølelse
- 4) Nysgjerrighet/fremkallelse
 - Det er viktig at hjelperen gjør en aktiv innsats for å forstå hvordan deltakeren har det. De må lytte, og vise at dem lytter gjennom å speile det som blir sagt (Helsedirektoratet, 2017).

Disse metodene og tilnærmingene går alle igjen i samtaleprogrammet som benyttes i behandlingen på Ribo. De bruker et gjennomtenkt samtaleprogram gjennom hele løpet. Samtale programmet er utviklet over lang tid og gir deltakerne muligheter til å reflektere om blant annet hverdagen, utviklingen og om sine drømmer.

Samtaleprogrammet heter «Velg din fremtid». Programmet. Det er bygget på et personalutviklingsprogram fra Sverige. Care of utbildning i Borlänge AB har de svenske rettighetene til programmet, Stiftelsen Ribo har de norske (Orvin, 2020). «Velg din fremtid» er et strukturert samtaleprogram som skal ha til hensikt å gi psykisk, fysisk, sosial og åndelig vekst. Formålet er at deltakerne skal bli kjent med seg selv og finne sine styrker. De skal bygge opp selvbildet gjennom mestring og sosial støtte, og i størst mulig grad bli «sjef i eget liv». Videre skal deltakerne identifisere forstyrrende «elementer», og jobbe med egne utfordringer som hindrer utvikling. Deltakerne skal gjennom «Velg din fremtid» også få styrket sin emosjonelle og sosiale kompetanse. Sentralt i programmet står egenkraft-mobilisering, som handler om å mobilisere og styrke egne krefter og motivasjon, samt bevisstgjøre og nøytralisere krefter som gir avmakt og mer destruktiv atferd (Orvin, 2020).

«Velg din fremtid» skal inneholde elementer som bekreftende kommunikasjon, «sjef i eget liv», «arbeid som medisin», aktiv fritids tilbud, sosial trening, «til tross for» begrepet, «skulder ved skulder» og bo og livsmestring (ADL).

Med «Arbeid som medisin» menes å bruke arbeid som en arena for sosialisering og mestring, fremfor noe du sykemelder deg fra. Tanken er at selv om man er syk så kan man ha en restarbeidsevne, at det er viktig å vise deltakerne at de er viktige i arbeidet og at bedriften har bruk for dem. Daglig oppmøte er et viktig moment her, og det blir sett på som essensielt å være i en arbeidsaktivitet for å komme videre i livet.

«Til tross for» er et begrep som brukes ved Ribo og Vev-AI-Plast for å fremheve alt disse ungdommene kan og hva de får til. «Til tross for» begrepet er viktig, modellen har ikke fokus på diagnoser og andre tidligere sykdoms problemstillinger blir tonet ned. I stede for å begrense dem på grunn av diagnoser og utfordringer, finner de styrker ved ungdommene «Til tross for» diagnoser og utfordringer.

Arbeidslederne står «skulder ved skulder» med ungdommene. Det betyr at ungdommene får lære på «gammelmåten» med veiledning og prøving og feiling. Mange

av deltakere sliter med å mota tradisjonell «tavle» opplæring, men hvis de får prøve selv lærer de fort (Ribo & Vev-Al-Plast, 2021).

ADL står for «Activity of daily living» og handler om alle de aktivitetene deltakerne gjør fra de står opp til de legger seg. Mange av deltakerne mangler erfaring i det som andre kanskje ser på som elementære ADL ferdigheter. Dette kan være ting som husvask, klesvask, matlaging, personlig hygiene eller holde orden på økonomien (Fossbråten, 2021).

En studie gjort på programmet i perioden 2011-2017, så på effekten av programmet, og undersøkte sammenhengen av psykologiske faktorer på fremgang og status med hensyn til deltakelse i arbeidslivet etter endt behandling. Utvalget besto av deltakere i rehabiliteringsprogrammet hos Stiftelsen Ribo. Datainnsamlingen foregikk gjennom spørreskjema, det var ment at deltakerne skulle fylle ut et skjema ved oppstart, midt i behandlingen og ved avslutning, og endring i psykologiske faktorer ble målt ut ifra besvarelsene. Det var forventet økning i mestringstro, fremtidstro og empowerment, og resultatene var i samsvar med dette (Rundmo, 2019b). På grunn av studiens eksperimentelle design var det ikke mulig å trekke sikre konklusjoner om hvor vidt de observerte forbedringene var på grunn av programmet. Det var heller ikke mulig å trekke slutninger om innholdet i programmet var en bakenforliggende årsak til forbedring i psykologiske faktorer.

Resultatene viste likevel at 48% av deltakerne rapporterte å ha funnet seg ordinær jobb etter fullført program (Rundmo, 2019b). Ribo sine egne innrapporteringer til NAV-Nordland viser at 26% av deltakerne går ut i ordinært arbeid, og 10% begynner eller tar opp studier. Tall på innrapportering til NAV-Troms og Finnmark mangler. Dette indikerer at av de 30% som NAV ikke klarer å få i utdanning eller jobb alene, så klarer Stiftelsen Ribo å få opp mot 50% av de inn søkte ut i arbeid eller utdanning. Dette gir en god indikasjon på effekten av programmet og at mestringsorienterte tilbud for marginalisert ungdom kan gi gode resultater med hensyn til deltakelse i arbeidsliv eller skolegang.

1.10 Begrunnelse og problemstilling

I denne sammenhengen blir det interessant å gå i dybden på hvilke konkrete forhold som gjør at et slikt program virker. I den forbindelse så blir ansattes oppfatning av programmet et viktig grunnlag for et slikt videre fokus. Dette gjelder særlig ansatte som har lang erfaring og har gjennom erfaring inngående kjennskap til programmet og dets tiltak. I en slik sammenheng blir subjektive erfaringer med programmet fra et behandler- og opplæringsperspektiv viktig. I den forbindelse vil ansattes erfaringer og vurderinger være viktig å kartlegge. I samsvar med dette er det overordnede formålet med denne oppgaven å undersøke ansattes erfaringer og vurderinger av samhandlingsmodellen og andre elementer av behandlingsopplegget ved Ribo og Vev-Al-Plast. Dette fører til følgende problemstillingen i oppgaven:

Hvordan forstår de ansatte ved Ribo og Vev-Al-Plast samhandlingsmodellen, hvordan opplever de effekten av tilbudet og hvilke elementer mener de bidrar til denne effekten?

Som vi har sett av litteraturen over så finnes det en rekke tilbud til unge mennesker som står utenfor skole og arbeid. De fleste kommer seg ut i arbeid eller studier ved egen hjelp, gjennom tiltak i NAV, gjennom forebyggingstiltak eller målrettede prosjekter. Der

er mange studier som måler effekten av de forskjellige tiltakene, men det finnes få studier som undersøker de ansattes erfaringer med tiltakene. Formålet med prosjektet er å få økt kunnskap og innsikt i hvordan de ansatte som jobber med helhetlige døgntilbud opplever å jobbe med en slik samhandling og hvordan de vurderer effekten av tilbudet. Videre vil det være interessant å undersøke hva de ansatte opplever fungerer bra med denne samhandlingsmodellen og hva de opplever som utfordrende. Det vil også være interessant og nyttig å finne ut om det er synlige forskjeller i de ansattes oppfatninger av samhandlingsmodellen og om det eksisterer forskjeller i målsetninger, tilnærminger og arbeidsmetoder som anses som viktig for behandlingstilbudet. Videre vil det være av interesse å undersøke hvordan de erfarer å forholde seg til hverandres fagkompetanse og erfaringer, samt hva de opplever som viktig for å kunne gi deltakerne et godt tilbud. De fleste deltakerne som søkes inn til tilbudet har en eller annen diagnose, så vil det være nyttig å se på hvordan de ansatte er på diagnoser og hvordan de forholder seg til dem. Da tilbudet er det eneste i sitt slag i Norge så vil det også være nyttig å se resultatene av undersøkelsen opp mot liknende tiltak som er mer individrettet, foregår under andre omstendigheter og med andre rammer. Foruten den overnevnte kunnskapen og innsikten, så er det ønskelig at studien kan bidra til at ansatte på Ribo og Vev-Al-Plast reflekterer rundt hva som fungerer bra, og videre ser på hva som kan gjøres for å forbedre tilbudet ytterligere. Dette vil forhåpentligvis bidra til videreutvikling av tilbudet og samhandlingsmodellen, som igjen vil kunne påvirke deltakernes resultater positivt.

2. Metode

2.1 Utvalg

Studiens utvalg besto av 10 ansatte fra Ribo og Vev-Al-Plast, 5 fra hver av de to enhetene. Utvalget fra Vev-Al-Plast besto av 5 menn, da det kun er mannlige ansatte på de aktuelle avdelingene på Vev-Al-Plast. Fra Ribo var det 2 menn og 3 kvinner. Valget av 3 kvinner fra Ribo var for å balansere kjønnsforskjellene i studien, samtidig som det var viktig å også ha med mannlige ansatte fra Ribo. Utvalget var et skjønnsmessig ekspertutvalg, bestående av ansatte i nøkkelfunksjoner hos Ribo og Vev-Al-Plast og med lang erfaring.

Tabell 1. *Utdanning og stilling*

Utdanning og stilling			Antall
Utdanning	Utdanning	-Helseutdanning tilsvarende bachelor	3
		-Høyere utdanning	5
		-Uformell/lavere utdanning	2
Stilling	Stilling	-Veileder	2
		-Miljøterapeut	5
		-Arbeidsleder/Avdelingsleder	5

Tabell 1 viser en oversikt over stillinger og utdanningsnivå blant de ansatte. De 5 ansatte fra Vev-Al-Plast var alle arbeidsledere/avdelingsledere, og alle de 5 ansatte fra Ribo var ansatt som miljøterapeuter. Det ble foretatt et strategisk utvalg der de ansatte hadde ulik utdanning. Fordelen med dette er at vi får en bredde i intervjuene.

Utdanningsnivåene ble delt mellom Helseutdanning tilsvarende bachelor, Høyere utdanning og uformell/lavere utdanning. Tabellen skiller ikke mellom Ribo og Vev-Al-Plast, men alle ansatte på Ribo har minimum helseutdanning tilsvarende bachelor. 5 av deltakerne hadde høyere utdanning. Av disse hadde 3 helsefaglig utdanning tilsvarende bachelor nivå og 2 hadde uformell/lavere utdanning.

2.2 Rekruttering

Deltakerne til studien ble rekruttert blant de ansatte fra både Ribo og Vev-Al-Plast. De ble rekruttert i samarbeid med et samarbeidsutvalg fra Ribo og Vev-Al-Plast som besto av ansatte og ledere fra begge de to enhetene. Det var samarbeidsutvalget som tok kontakt med de ansatte på de forskjellige enhetene og forela en muntlig forespørsel om å delta i studien. De aktuelle ansatte fikk muntlig informasjon om formålet og innholdet i studien, hva deres deltakelse ville innebære for dem og at de kunne delta i studien ved å stille til et kvalitativt intervju på arbeidsplassen. De som ga muntlig samtykke, deltok i undersøkelsen. Det var ingen forhåndsbestemte inklusjons- eller eksklusjonskriterier for å kunne delta, bortsett fra at det måtte være ansatte som var i direkte kontakt med deltakerne, og at det var ønsket at det skulle være ansatte med varierende bakgrunn. Det var ingen krav om ansettelsestid. På rekrutteringstidspunktet var det ikke noen nyansatte.

2.3 Datainnsamling

Som datainnsamlingsmetode ble det valgt semistrukturert intervju, årsaken var at de ansatte skulle få muligheten til å snakke så fritt som mulig innenfor gitte rammer. Hovedtema og stikkord var forhåndsbestemt, men spørsmålsformuleringen og rekkefølgen forble åpen. Dette er i samsvar med Ryen (2002) definisjon av hvordan et semistrukturert intervju skal forløpe. Semistrukturert intervju er en god metode å bruke når vi ønsker å undersøke deltakernes subjektive opplevelse og forståelse av et fenomen (Kvale et al., 2015). For å utforske de ulike temaene og samtidig gi de ansatte anledning til å snakke fritt rundt spørsmålene, ble det laget en intervjuguide. Denne intervjuguiden ble benyttet under alle intervjuene, og vil bli beskrevet mer detaljert i neste avsnitt.

Det ble gjennomført 10 semistrukturerte intervju som har gitt grunnlaget for datamaterialet. Alle intervjuene var individuelle og ble holdt fysisk på møterom på henholdsvis Ribo og Vev-Al-Plast.

Tidsrammen for hvert intervju var 1 time, men intervjulengden varierte fra 20 minutter til 60 minutter, med en gjennomsnittlig intervjutid på 38,5 minutter. Intervjuene ble gjennomført ved bruk av lydopptak. Opptaksutstyret var fra Institutt for psykologi ved NTNU. Opptakene ble slettet etter transkribering.

2.4 Intervjuguide

Ettersom det ble benyttet semistrukturerte intervjuer som metode for datainnsamling ble det laget en intervjuguide (vedlegg 1), som ble benyttet under alle intervjuene.

Intervjuguide for et semistrukturert intervju er en forhåndsstrukturert oversikt over temaer og eventuelt spørsmål man vil belyse og ha svar på i intervjuet (Ryen, 2002). Rekkefølgen på temaer og spørsmål blir bestemt underveis. Dette for at deltakerne skulle kunne prate fritt innenfor de fastlagte temaene. Denne formen for fleksibilitet gjør det mulig å tilpasse spørsmålene ut ifra deltakerens forutsetninger og fortellinger. Samtidig så gir det rom til å utforske alle temaer som fremstår som relevant. Samtidig gjør dette det mulig å se til at samtalen ikke tar en retning som ikke er relevant for prosjektet, men at den likevel får være spontan nok til å kunne få uventede og spontane svar (Kvale et al., 2015).

Intervjuguiden var utviklet i samarbeid med et samarbeidsutvalg ved Ribo og Vev-Al-Plast. Intervjuguiden tok utgangspunkt i spørsmål knyttet til samhandlingsmodellen og tilbudet ved Ribo og Vev-Al-Plast. Det ble utarbeidet hjelpespørsmål på forhånd, der det mest relevante var fremhevet som stikkord. Det gjorde det mulig å endre spørsmålene uten at man mistet relevansen. Samtidig ble intervjuguiden kun brukt som veiledning, og det ble stilt spørsmål utenom for å følge opp det den ansatte fortalte eller for å få utdypet noe som ble sagt.

Det å inkludere samarbeidsutvalget i utformingen av intervjuguiden bidro til å øke overflatevaliditeten og relevansen i temaene og spørsmålene. Redigeringen og fleksibiliteten i intervjuguiden var viktig for å kunne få best mulig nytte av informasjonen i utvalget. Som vi ser av vedlegg 1 inneholdt intervjuguiden 6 overordnede temaer: 1) Arbeid og erfaring, 2) Samhandlingsmodellen, 3) Opplegget, 4) Fremtidstro/Mestringstro/Progresjon, 5) Metodikk og Menneskesyn, 6) Diagnoser. Førsteutkastet til intervjuguiden endte opp med 46 spørsmål, dette ble siden nedjustert og redigert til å inneholde 36 spørsmål fordelt på de 6 temaene. I tillegg inneholdt intervjuguiden en kort innledning der de ansvarlige for studien ble presentert, de ansatte fikk en kort innføring i studiens innhold og hva intervjuet skulle handle om, og de ble

informert på nytt om sin rett og muligheter til å trekke seg fra studien om de ønsket det. Intervjuguiden ble ikke fulgt systematisk, men vi beveget os frem og tilbake mellom temaene alt etter som samtalene utviklet seg. Det var viktig at samtalene fløt naturlig, slik at spørsmålene ble justert eller droppet alt etter relevans. Spørsmålene var litt varierende ut ifra om den ansatte jobbet på Ribo eller Vev-Al-Plast, og ut ifra hva den ansatte vektla i samtalen.

2.5 Etikk

Sensitive opplysninger ble behandlet med varsomhet og mulige personidentifiserende detaljer anonymisert (Fangen, 2015). De etiske utfordringene knyttet til studien ble ivare tatt gjennom å følge det gitte lovverket og retningslinjer gitt av Norsk Senter for Forskningsdata (NSD, u.å.). I denne studien var det ingen sensitive opplysninger som skulle innhentes eller undersøkes. Ei heller ble det innhentet opplysninger som kunne identifisere på noen måter de som ble intervjuet, annet enn gjenkjenning av stemmer på lydopptak som ble benyttet i intervjuene. Det ble utarbeidet en søknad til Norsk senter for forskningsdata (NSD) etter gjeldende krav og med den informasjonen om studien som ble ansett som nødvendig (vedlegg 2), i tillegg til søknaden og intervjuguiden så ble det utarbeidet et infoskriv og samtykkeskjema (vedlegg 3). Prosjektet er godkjent av NSD (vedlegg 4). Det ble innhentet informertsamtykke (Vedlegg 3) fra de ansatte både når de ble forespurt om å delta og i forkant av intervjuene. Samtykke ble gitt i henhold til den godkjente søknaden fra NSD. Det ble også informert i forkant om at det kun var intervjuer som ville ha tilgang til lydfilene og til å høre på dem. Lydfilene ble forsvarlig lagret på kryptert minnepenn, innelåst på Psykologisk Institutt på NTNU, mens transkriberingen foregikk. Samtlige lydfile ble slettet etter endt transkribering.

2.6. Analyse

2.6.1 Transkribering

Etter gjennomføring av alle intervjuene ble lydopptakene transkribert. Dette ble gjort manuelt og var en tidskrevende prosess der strategien var å skrive ordrett det som ble sagt i intervjuene. Transkripsjonen ble skrevet så ordrett som mulig, men språklige lyder ble utelatt, som for eksempel hosting, latter og kremting. Da de ansatte hadde forskjellige dialekter og måter å uttale ting på, ble det på grunn av anonymisering besluttet å omskrive dialekt til bokmål (Tjora, 2021). Det var også hensiktsmessig i forhold til overføring av utvalgte sitater til resultatdelen. Pausene i utsagn ble markert med «...» og symbolet «(...)» ble brukt der irrelevant tekst ble fjernet fra utsagnene. Dette omfattet ting som fremsto som lite relevant for meningsinnholdet. Når man transkriberer et intervju, mister man gjerne «visuelle ledetråder» og informasjon om stemning. Siden forfatteren av denne masteroppgaven selv sto for både intervju, transkribering og det videre analysearbeidet, så ble dette tapet minimert i «oversettelsene» da jeg ved lesing av transkripsjonene ble satt tilbake til intervju-situasjonene og kunne se for meg både kroppsspråk og uttrykk i situasjonene (Tjora, 2021). Hovedmålet med transkripsjonen ble derfor å få frem meningsinnholdet i datamaterialet, for å bruke det i en tematisk analyse. Måten ting ble sagt på var ikke nødvendigvis så viktig eller underliggende meningsinnhold. Derfor ble måten transkripsjon ble utført på sett på som tilstrekkelig.

2.6.2 Tematisk innholdsanalyse

Tematisk analyse var metoden som ble brukt for å analysere datamaterialet. Det er en metode for å identifisere elementer av mening i en tekst, samt for å analysere og rapportere mønstre i et datamateriale. I metoden identifiserer man mønstre som siden grupperes sammen til overordnede temaer (Braun & Clarke, 2006). Temaer er dermed forstått som meningsmønstre som går igjen i dataene på tvers av intervjuobjekter. Tematisk analyse ble valgt som analysemetode da den er vurdert som spesielt egnet til å avdekke og systematisere gjentagende tema på tvers av/ i datamaterialet. Gjennom dette vil man kunne avdekke ny kunnskap eller styrke eksisterende oppfatninger. Metoden er fleksibel i forhold til teoretisk rammeverk, som gir forskeren selv mulighet til å velge kvalitative posisjoneringen i analysen. Tematisk analyse krever likevel en avklaring for de teoretiske rammene for hver enkelt analyse i forhold til hvordan analysen blir utført. Denne studien hadde i hovedsak en deduktiv tilnærming, men en induktiv posisjonering kom frem ved at man ønsket å finne ny informasjon når datamaterialet ble utforsket samtidig som temaene som fremsto var tydelig forankret i datamaterialet. Likevel så var det ikke til å unngå at forarbeidet som ble gjort, under utforming av intervjuguiden og tilegning av nødvendig teoretisk kunnskap i denne forbindelsen, har i stor grad påvirket datamaterialet. Dette forarbeidet kan ha påvirket hva man anser som interessant eller relevant å hente ut av datamaterialet, noe som dermed gjør at analysen vil bære preg av deduksjon. I tillegg legger forståelsen av dataen føringer for tolkningen og rapporteringen av funnene.

Analyseverktøyet Nvivo ble brukt til å analysere datamaterialet. Programmet gir lettere oversikt over datamaterialet, det blir lettere å organisere dataen og analyseringen blir mer oversiktlig (Alfasoft, 2022). Man kan også bruke Nvivo til å lage figurer og tankekart.

I samsvar med dette ble analyseprosessen gjennomført i henhold til de seks stegene i Braun and Clarke (2006) sin beskrivelse av tematisk analyse.

Steg 1: Bli kjent med datamaterialet. Gjennom å selv gjennomføre intervjuene og transkriberingen ble jeg kjent med innholdet i datamaterialet. Etter å ha transkribert intervjuene leste jeg gjentatte ganger gjennom dem og noterte meg tanker om hva som var mest fremtredende.

Steg 2: Lage de første kodene. Koding av kvalitativt materiale går ut på å identifisere sider av dataen som er relevant for forskningsspørsmålet. Alle segmenter eller utsagn i datamaterialet som var av interesse eller som kunne være relevant for forskningsspørsmålet, ble markert i Nvivo og kategorisert i overordnede koder. De ble så gjennomgått flere ganger, flyttet og endret på til det begynte å vise seg noen mønstre i datamaterialet. Noen segmenter passet gjerne i flere kategorier.

Steg 3: Lete etter temaer. Kodingen og kategoriene la grunnlag for å søke etter tema. Her ble kodene samlet og sortert etter likt meningsinnhold, tema og utsagn som uttalte seg om de samme tingene ble samlet i en kategori. Nvivo gjorde denne prosessen oversiktlig og ble benyttet gjennom hele analyseprosessen. Ved bruk av Nvivo var det enkelt å gå tilbake i teksten på det enkelte sitatet for å vurdere i hvilken sammenheng noe som ble sagt. De første overordnede temaene ble laget og kodene ble plassert der de tilsynelatende hørte hjemme. Temaene ble vurdert i forhold til hverandre, og koder/utsagn som passet bedre under andre tema ble flyttet. Koder som ikke passet inn under noen tema ble plassert i en egen kategori, for senere bli vurdert på nytt etter hvert som nye tema oppsto.

Steg 4: Gjennomgang av temaer. Etter hvert ble det mer og mer en tydelig temastruktur. Noen temaer var veldig brede med mange koder, mens andre var mer

spesifikke med få koder. Videre i organiseringen av koder og temaer ble de større hovedtemaene delt inn i mindre spesifikke undertema. Det var viktig under struktureringen at kodene/sitatene som ble plassert under et tema ikke varierte for mye i forhold til hverandre, slik at kodene var samstemte og innehadde en mening relatert til tema, at de var internt homogene. Samtidig sikret det at hovedtemaene ikke overlappet hverandre, men var eksternt heterogene, at det var et tydelig skille mellom dem (Braun & Clarke, 2006).

Steg 5: Definere temaer. Analysen viser at det var seks hovedtemaer, som er beskrevet i resultatdelen.

Steg 6: Fremstille resultatene. Det siste steget i modellen (Braun & Clarke, 2006) for tematisk analyse er å gi en skriftlig fremstilling av resultatene. Dette regnes som en del av analysearbeidet, siden temaer tydeliggjøres og gis mening gjennom den skriftlige rapporteringen. Det ble valgt sitater fra datamaterialet for å underbygge de ulike temaene. Sitatene som ble valgt ut var sitater som kunne representere temaet og tilsvarende utsagn fra andre ansatte, eller om de var spesielt interessante i seg selv.

3.Resultater

Gjennom den tematiske analysen ble det avdekket flere faktorer som de ansatte opplevde at hadde betydning for tilbudet ved Ribo og Vev-al-Plast og som bidro til å forme tilbudet og resultatene av tilbudet. Resultatene av den tematiske analysen er oppsummert i figur 1 i form av de hovedtemaer som ble avdekket i analysen.

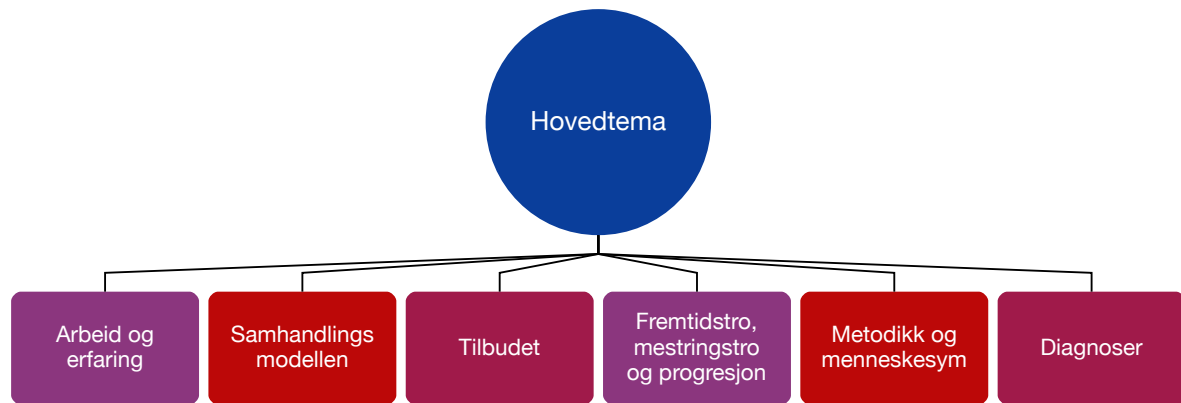


Fig.1 Hovedtema

Figur 1 viser at det var 6 hovedtemaer. Hvert av disse temaene hadde egne undertemaer som vil bli illustrert i figurene nedenfor.

«Arbeid og erfaring» er den første av disse. Den handler om ulike typer erfaring, både erfaringer i forhold til egen livserfaring og erfaringer med deltakerne. Det trekkes frem hvordan erfaringer er relevant i jobben og hvilke oppgaver de har i sin jobb.

«Samhandlingsmodellen» går inn på hvordan den enkelte ansatte ser på og tenker om samhandlingsmodellen, og deres forståelse av samhandlingsmodellen. Den ser på fordeler og ulemper med modellen og hva som er suksessfaktorene i en slik tilnærming.

«Tilbudet» går inn på spørsmål knyttet til selve tilbudet, her under målet med oppholdet, arbeid som medisin, Arbeidsforberedende trening, Velg din fremtid og 24/7. Hva som ligger i dette, vil bli beskrevet senere. Videre omhandler «Tilbudet» arbeid for deltakerne, hvor vidt de finner seg til rette og hvor vidt de klarer å tilpasse jobben til den enkelte. Det handler også om fritid og bo-trening. Hva de gjør på fritiden, hvilke fritidstilbud de har og hva som ligger i bo-treningen.

«Fremtidstro/mestringstro og progresjon» går inn på de ansattes forståelse av begrepene, og deres meninger og tanker om fremtidstro og mestringstros betydning i forhold til progresjon, her oppsto det i tillegg undertema som gikk inn på sosialstøtte, motivasjon og mestring i forhold til progresjon.

«Metodikk og menneskesyn» tar for seg hvilke metoder de ansatte snakker om at de bruker i behandlingen og hvilket etisk grunnsyn/menneskesyn hele opplegget er bygget opp på.

Det siste temaet «diagnoser» handler om hvordan den enkelte ansatte forholder seg til diagnoser. Mange av deltakerne som kommer til Ribo har en eller flere diagnoser, og deres erfaringer knyttet til diagnoser hos deltakerne. Samtlige utsagn er organisert i tabeller, og viser detaljerte og strukturerte beskrivelser av alle relevante oppfatninger knyttet til hvert enkelt tema og undertema. Tabellene er nummerert A1 til A15 og ligger i appendix. En del av utsagnene i resultatene er omformulert for å kunne presenteres grammatisk riktig. Der det er mange og lange

utsagn er også noen av utsagnene komprimert, noen er tolket til å omtale det samme som utsagn som blir presentert. Resultatene vil bli forklart under hver figur ved bruk av representative utsagn fra tilhørende tabeller.

3.1 Arbeid og erfaring

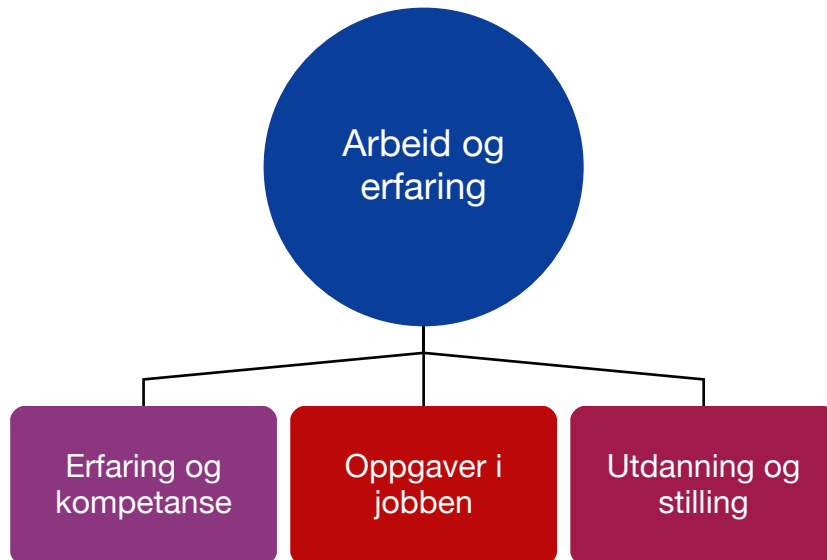


Fig.2 Arbeid og erfaring

Som figur 2 viser var det tre undertemaer under arbeid og erfaring. Informantene snakket om hvilke erfaringer som er viktige og relevant i jobben deres på Ribo/Vev-Al Plast. Vi ser på hvilke kompetanse informantene mente er viktig å ha i denne jobben, og det ble diskutert betydning av formell kompetanse kontra uformellkompetanse. Videre så snakket informantene om hvilke oppgaver de hadde i jobben, samt hvilken stilling og utdanningsnivå de har.

3.1.1.Erfaring og kompetanse

Erfaring og kompetanse viser hvilke konkrete erfaringer og kompetanse informantene har.

Det dreide seg både om generelle erfaringer man gjør seg i jobben og i forhold til deltakerne, samt egen og generell kompetanse som her skiller mellom formell og uformell kompetanse. Tabell A1 viser en detaljert beskrivelse av alle relevante oppfatninger informantene hadde. I tillegg så viser tabellen relevante utsagn knyttet til informantenes erfaringer i forhold til deltakerne. Resultatene vil bli forklart ved bruk av representative utsagn.

Generelle erfaringer

Samtlige av de 10 informantene hadde noe å bidra med i forhold til både erfaring og kompetanse. Innenfor generelle erfaringer så trakk de for det første frem betydningen og viktigheten av livserfaring. De kom med litt forskjellige eksempler på hvordan de har brukt sin livserfaring.

«Det her med å bruke seg sjøl, at man også kan sitte og holde kjeft når det er nødvendig.», *«Noen de er jo nesten født til å være i en sånn her jobb»*, *«jeg har*

jo en del hobbyer som kommer deltageren til gode», «Jeg er vant med å prate med folk som har det vanskelig», «man har jo vært ung selv»

Det var 4 som snakket om å bruke livserfaringen sin for å forstå deltakerne og kanskje dele litt av sine opplevelser med dem.

«Man kommer lenger med at man kan blottlegge litt av seg selv og den erfaringen man har, i forhold til at ting kan være vanskelig og ikke bestandig så lett».

De kunne kjenne seg igjen i mange av problemstillingene til deltakerne. En snakket om hvordan hen brukte sin livserfaring i forhold til relasjonsbygging med deltakerne, nettopp fordi hen kjente seg igjen i mange av problemstillingene deres. En annen hadde blant annet opplevd tidligere å være arbeidsledig i en lengre periode.

«Jeg for min del føler at det er min livserfaring jeg mest bruker i jobben her, i relasjon og relasjonsbygging. (...) Jeg føler jo at jeg kan speile meg mange av de problemstillingene som deltakerne kan ha. Ja, og kan dele litt lett sånn egne erfaringer, ikke sant.»

«Å gå hjemme og trø og spekulere det er ikke noe. Det er ikke noe bra det, det vet jeg for jeg har sånn sett opplevd og vært arbeidsledig selv når jeg var ung. Vanskelig å få seg jobb ikke sant, så det, om det gjør at man fort begynne å spekulere på alt mulig, Og det er også en sånn ting som jeg har kunne speilet meg i en del av deltagerne som har vært her, akkurat de der erfaringene.»

En annen informant hadde erfaring med utfordringer i grunnskoler og det å slite med teoretiske fag.

«det å ha selv erfaring med at, det at man ikke takler realfagene så godt når man gikk på grunnskolen det var jo ei utfordring, det ble jo et problem etter hvert og.»

Informantene snakket også om nytten av å utveksle erfaringer med hverandre, både når det kom til erfaringer fra utdanning, «Og da kan man jo også utveksle erfaringer og det er jo veldig bra det at man har de, de forskjellige bakgrunnene», men også erfaringer knyttet til interesser og livserfaring.

«jeg har masse igjen for å høre andres erfaringer, spesielt på interesser og slike ting. Så jeg synes det er litt sånn både, man får mye nyttig i fra skolen, men så trur også at fra en som har levd en stund så får man mye da også.»

Interessefeltet til informantene var ganske varierende, og en ting de satt pris på var at mange av de kunne utøve hobbyen eller interessene sine i jobben. Det var flere av informantene som hadde like interessefelt som deltakerne, og syntes det var givende å kunne utøve fritidsinteressen/hobbyen sin på jobb.

«Vi er jo, jeg tenker jo på det med interesser til personalet, det er jo en veldig sånn artig gruppe, vi kan by på oss sjøl. (...) jeg får brukt mine interesser. Jeg kan dele det jeg kan.»

Det var enighet i at erfaring kom godt med i jobben og at det var mer enn bare jobberfaring knyttet til helsefaget som var relevant. «All kunnskap er bra kunnskap» ble

det uttalt av en informant, og det fremsto relativt tydelig at informantene så det som veldig positivt og nyttig at det var så stor variasjon i bakgrunnen til deres kollegaer, «Så jeg tror vi får mer hvis vi har den bredden, ulik bakgrunn og ulikt livsgrunnlag» både i forhold til kvaliteten i jobben;

«det at man er så variert, det at man har så varierte bakgrunner, variert personal gruppe, varierte.... altså det her med arbeidsplassen, at der er stor variasjon der for kvalitet på hva man holder på med.»

Men også i forhold til deltakerne deres som har forskjellig bakgrunn og erfaring. Det kan gjenspeile seg i måten de kan møter deltakerne på.

«Så tenker jeg å ha i grupper som, med litt bredde er jo en styrke fordi de folkene, de menneskene som er her, de er så forskjellige»

«det å kunne møte de, der de er. At man har noen i gruppa som kan hjelpe de, det er viktig.»

Resultatene ovenfor viser at livserfaring er en av de mest nyttige kunnskapene de ansatte har i møte med deltakerne, og at de drar stor nytte av å utveksle erfaringer med hverandre. Her snakket informantene om å ha erfaring med å møte motstand i livet, gjennom selv å ha vært ung, opplevd utfordringer i skolen eller selv vært arbeidsledig. Videre så drar de nytte av at alle de ansatte har forskjellig livserfaring, hobby, interesse og forskjellig yrkeserfaring, som bidrar til økt kvalitet i jobben de gjør med deltakerne. Bredden i kompetanse fremstår som viktig.

Generell kompetanse

Det ble under «generell kompetanse» skilt mellom *formell kompetanse* og *uformell kompetanse*. Når informantene snakket om formell kompetanse dreide det seg om de forskjellig type utdanning som på en eller annen måte kunne knyttes opp til jobben de gjør. Uformell kompetanse gjaldt kompetansen og de personlige egenskapene som de hadde tilegnet seg gjennom erfaringer.

Formell kompetanse

Tabell A2 viser at informantene snakket om erfaringer knyttet til formell og uformell kompetanse, både egne kvalifikasjoner, men også generelt på arbeidsplassen. I forhold til formell kompetanse så ble det nevnt bredden innenfor helsefaget.

«Ja vi har jo ansatte med forskjellige kompetanse innenfor, Ja vi har både sykepleiere og vernepleiere og helsefagarbeidere og sosionomer»

Og at det er viktig i denne jobben at de ansatte har helsefaglig bakgrunn. Begrunnelser for hvorfor det er viktig med helsefaglig bakgrunn var flere, og en informant nevnte blant annet i forhold til medisin ansvar og at man må ha kunnskap på området for å jobbe med det.

«Ja selvfølgelig man må ha helsefaglig bakgrunn, altså ha den formelle utdanning. Det må man jo ha med tanke på medisin ansvar og de her type ting, der er jo. Man må jo ha et utdanningsgrunnlag for å holde på med det.»

Fire av informantene trakk frem fordelene med å ha utdanning innen faget du skal jobbe, dette med å ha kunnskap innenfor psykologi, psykiatri, og kjennskap til diagnoser i stedet for å ha ansatte uten denne utdannelsen. Dette i forhold til at deltakerne som blir tatt inn ofte har mange og sammensatte psykologiske utfordringer.

«det er greit å ha uansett en del sånn fagkunnskap som både innenfor psykiatri Ja og, også litt ja, somatiske eller kliniske. Det tenker jeg er viktig i jobben, å ha en sånn fin kombinasjon av begge deler.»

«altså med formell utdanning da, man lærer jo mye mer faget, det man holder på med, i stedet for bare å ta inn noen fra gata, holdt jeg på å si, som ikke har den bakgrunnen.»

En informant snakket mye om kravspesifikasjoner i forhold til jobben og at de som en del av spesialisthelsetjenesten har en del krav som må oppfylles, og viktigheten av å ha en viss profesjonalitet i forhold til deltakerne, der fagbakgrunnen blir fremtredende.

«Formell utdanning for å jobbe med folk tenker jeg da, det har kommet mer og mer krav om det da. Så jeg tenkte det er viktig for å ivareta en profesjonalitet for den enkelte deltageren. (...) Men utover det så tenker jeg at det å ha en fagutdanning er viktige i den rollen som vi har for den enkelte deltager. For å kun gi best mulig hjelp, rett og slett, ha evne til refleksjon, og ha faglige knagger og da henge ting på, kunnskap om diagnoser, forståelse for måten det kan virke på et menneske, det er viktig, også da i forhold til, Ja miljø terapeutiske tilnærminger. Så utover den, det med å ha en egenskap med å kunne jobbe med folk da så tenke det viktig å ha en fagbakgrunn også.»

Informanten viste også til hvordan man ved hjelp av egen formelle kompetanse lettere klarer å skille mellom jobb og privatliv, og hvordan man kan unngå å ta jobben med seg hjem. Informanten hadde i hvert fall en antakelse om at den faglige bakgrunnen kunne bidra til at man lettere kunne mestre dette.

«Jeg bruk å ha en sånn visuell bryter bak øret som jeg vrir på når jeg går ut døra her, men det kan av og til være en kunst å få det til. Tenker litt i forhold til det du spurte om i forhold til om utdanning er viktig og så tror kanskje at en med fagbakgrunn kan mestre den kunsten på en litt bedre måte med å kanskje, skal ikke si at de er mer profesjonelle på jobb, men at man skiller ikke mellom jobb og det man gjør privat, det som er personlig kontra det som er profesjonell på jobben. Det kan hende at man har et bedre utgangspunkt for å mestre det med å ha en fagbakgrunn, det er en antakelse jeg har.»

På generell basis så sammenlignet en informant det å ha fagbakgrunn og det å være uten fagbakgrunn i forhold til utførelse av jobben. Det ble antatt at de med fagbakgrunn ville gjøre en bedre jobb enn de uten.

«hvis du har et utvalg på hundre med fagbakgrunn og et utvalg med hundre uten fagbakgrunn, så vil antagelig de med fagbakgrunn gjør en bedre jobb, det er jo derfor det norske utdanningssystemet har disse utdanningene, hvis man skal se stort på det.»

Samtidig så ønsket ikke informantene å undergrave jobben de uten fagbakgrunn gjør, snarere tvert imot. Noe andre ansatte også uttrykte.

«Jeg har sett folk som har jobba her uten fagbakgrunn, uten relevant fagbakgrunn og har gjort en kjempejobb. Virker som at det å ha erfaring fra både livet og yrkesliv kan være nok det.»

«Jeg tenker det viktig i hvert fall å ha, altså man må jo ha noen med den formelle utdanning, man slipper jo ikke unna det. Men jeg synes faktisk de med, nesten Minst utdanning som jobber her er de flinkeste.»

På den andre siden så er de deltakerne som kommer gjerne i sårbare situasjoner og trenger kanskje å føle at de blir sett. Slik at de ansatte i hvert fall, har en minimums kunnskap om mennesker, mente en.

«hvert fall at man har kunnskap om mennesker, hvordan de reagerer og hvordan man ser dem, litt sånn menneskekjenner kanskje.»

Det var enighet blant stort sett alle informantene at det var en stor fordel å ha ansatte med forskjellig kompetanse da det er forskjellige områder som skal dekkes i forhold til deltakerne. Deltakerne skal jo også sitte på en arbeidserfaring når de avslutter, og det er mange fagområder som sånn sett skal dekkes opp.

«Jeg tenkte at det er fint å ha en miks av mye forskjellig kompetanse, men ikke nødvendigvis bare kompetanse innenfor helse. I forhold til deltagerne så skal vi gjerne finne et yrke de føler de mestrer, ikke sant. Det kan være greit å ha alt i fra folk som har jobbet innafor både industri og landbruk. Ja jeg tror det er en fordel å ha en fin blanding av mye fagkompetanse»

Det ble vurdert slik at det å ha forskjellig faglig kompetanse totalt sett er veldig bra, og at man kan flytte litt rundt på de ansatte ut ifra hvilken kompetanse de har, selv om de i stillingsbeskrivelsen skal utøve det samme på sin avdeling.

«Tverrfaglighet. det gjør at dette sammen så blir jo det veldig bra det, da får man forskjellige synspunktet. Bruke forskjellige, utfra hvor man står hen i jobben.»

«i utgangspunktet så skal man jo være likestilt sånn sett at man kan heller bruke hverandre der man er god»

Under temaet formell kompetanse var det ikke bare snakk om betydningen av å ha en formell kompetanse. Det ble også lagt vekt på hvordan de ved hjelp av den formelle kompetansen i tidligere arbeid hadde gjort seg nyttige erfaringer som igjen kom til nytte i nåværende jobb. Det handlet spesielt om å ha kunnskap om mennesker i vanskelige situasjoner, det å være trent i å håndtere mennesker i krise uten å bli oppjaget selv, men klare å beholde roen. Og det å ha erfaring på området. To informanter hadde fokus på å håndtere mennesker som er suicidal og ikke ønsker å leve.

«Jeg er vant med å prate med folk som har det vanskelig, men ikke, men ikke redd sånn sett om det kommer uttalelser om at de har det så vanskelig at de

ønsker å ta livet sitt for eksempel. Det er jo en ting som kan være det vanskelig å møte.»

Videre så viste den ene informant til at med sin fagbakgrunn og egne erfaringer med den bakgrunnen, ble det litt «enklere» å hankses med utfordrende situasjoner, og det ble lettere å holde roen når det oppsto situasjoner som kunne virke veldig kaotisk.

«Man har blitt vant til å takle kanskje sånne, litt sånn vanskelige situasjoner. Når det stormer litt så klarer man å beholde roen litt, beholde hodet. Så det tror jeg nok kan være, som jeg har hentet mye i fra bakgrunnen min.»

To av informantene var ikke helt enig i at det nødvendigvis var den formelle utdannelsen som la føringen i forhold til hvordan jobben ble utført, men at det heller var mer personavhengig.

«Men ja samtidig så, ja jeg vet ikke, her føler jeg det går mer på personer og personlighet enn det går på nødvendigvis formell utdanning.»

«Det er ikke Kjempe viktig for meg, det er det ikke. Den personlige egnetheten er viktigere.»

De fleste mente altså at det var viktig at de ansatte hadde helsefaglig utdanning for å kunne ivareta en viss profesjonalitet i forhold til deltakerne. For å kvalitetssikre tilbudet var det viktig å ha et utdanningsgrunnlag for det de holder på med, da mange av deltakerne som kommer ofte har sammensatte psykologiske utfordringer. Det ble sett på som nødvendig å ha en viss kunnskap innenfor psykiatri, om diagnoser og måter å jobbe på. Samtidig ble personlig egnethet trukket frem som viktigere enn formell kompetanse, For det nytter ikke å ha masse utdanning hvis du ikke evner å skape gode relasjoner til deltakerne. Generelt viser resultatene at det er uenighet om hvor stor betydning formell helsefaglig kompetanse har for å gjøre en god jobb.

Uformell kompetanse

I forhold til kompetanse så var det mange type kompetanse som informantene anså som viktig utover den formelle kompetansen (tabell A1). Det var seks av informantene som vektla viktigheten av å ha relasjonskompetanse, det å evne å bygge en relasjon til deltakerne og skape tillit for å kunne utføre en god jobb.

«Man må jo kunne ha en evne til å lage en relasjon til deltakeren, den er helt grunnleggende og det går ikke an å få gjennom en utdanning, så det er en del ting som må fall naturlig.»

«Relasjonsbygging, det er veldig viktig å få en god relasjon til deltagerne, for at de skal føle seg trygg og at man skal kunne jobbe med dem, og hjelpe dem å finne sin styrke, sine ferdigheter, og kanskje oppdage nye ting som de ikke viste om.»

Medmenneskelighet/mellommenneskelige egenskaper og personlig egnethet var også to egenskaper som sto sterkt hos 5 av informantene og ble ansett som vel så viktig som en formell utdanning.

«Det er klart, det viktigste er jo mellommenneskelige egenskaper.»

«altså mange gang så går det godt bare med, med de som ikke er formelt utdannet også. Det spørres jo hvilken livserfaring de har. Og hvordan de er som personer egentlig, altså personlig egnethet. Noen de er jo nesten født til å være i en sånn her jobb, vil jeg si, det er så naturlig for dem. De hadde ikke trengt noen utdanning. De er veldig utadvendte og...Ja...»

Tre av informantene tok opp at hobbyer og interesser blant de ansatte er en del av deres uformelle kompetanse, og hvordan de kunne bruke dette i jobben med deltakerne, at deres kunnskap og interesse for et felt kom deltakerne til gode.

«Det kan ha sin funksjon i forhold til de enkelte Ungdommene å ha en annen kompetanse enn bare den formelle, som kan få de med på ting, naturopplevelser, fysisk aktivitet og slike ting. Spesiell kunnskap innfor enkelte typer yrker, slike ting.»

«Noen har for eksempel Hobbyer som kommer deltakerne til gode.»

Til sist så var det en informant som hadde en god erfaring med å dra nytte av at han var praktisk anlagt. Han likte å jobbe med deltakerne i programmet og følte at han fikk en veldig god kontakt med dem når han kunne jobbe med dem på en slik måte.

«er praktisk anlagt, liker å være sammen med de i arbeidet. Man får ganske nær kontakt med arbeidstakerne når man holder på med praktiske ting i lag.»

Informantene mente at den viktigste uformelle kompetansen var relasjonskompetanse og mellommenneskelige egenskaper, det å kunne skape en relasjon til deltakerne ble sett på som helt grunnleggende og noe du ikke kan tilegne deg gjennom en utdanning. Det å ha interesser og hobbyer som kan brukes i forhold til å aktivisere deltakerne ble også sett på som veldig nyttig, da mye av arbeidet deres foregår på fritiden til deltakerne. Resultatene viser at det var større samstemmighet i vurdering av betydningen av uformell kompetanse sammenlignet med formell kompetanse.

Erfaring med deltakerne

Til sist viser resultatene i tabell A1 hvilke erfaringer informantene opplevde å ha i forhold til deltakerne på generell basis, men også personlige opplevelser. Det var fem av informantene som snakket om hvordan de likte og satt pris på å se endringen som skjer med deltakerne underveis i oppholdet, og hvordan de har vært med på å bidra til dette. At de kan være med å bidra til at deltakerne ser sine egne ressurser, tar ansvar og får ting til å fungere.

«Liker å se den positive endringen som skjer med deltakerne underveis i oppholdet, at de begynner å ta ansvar for eget liv.»

«Det er det å se at de lykkes i målene sine og får mestringsfølelse og selvtillit. Det er den der gode energien som blir imellom deltagerne og oss.»

Tre av informantene trakk også frem hvilken nyttig erfaring det er at deltakerne er der over lengre tid.

«her møter man jo menneskene over tid og blir kjent med hele mennesket.»

Og to nevnte hvordan dette videre påvirket nivået på relasjonen til deltakerne.

«det betyr igjen at vi kan ha et nivå på samtaler som er ganske bra, frigjort og avslappa og mye humor og kameratskap, «vi gutta».»

«det her med å ja, at ikke alt skal være hele tida så fryktelig alvorlig, det må være lov å spøke litt og tulle litt og at det skal være en, jeg liker når det er en lett og fin tone egentlig.»

Det var også en informant som koblet sammen erfaringene som blir gjort med deltakerne i forhold til hvem de er, og fordelene med å ha en ansatt gruppe med forskjellig formell og uformell kompetanse.

«Det er ikke bare en type problematikk vi har, de er så forskjellige alle sammen og har ulik bakgrunn, og ulike mål, ulike interesser, så det å kunne møte de, der de er.»

Det ble fokusert på prosessen når deltakerne kommer, og hvordan bakgrunnen og grunnlaget til deltakerne er så forskjellig når de kommer inn, og her snakket en informant om utfordringene knyttet til det å finne den rette kontaktpersonen til deltakerne. Og hvordan deltakerne får muligheten til å bytte kontaktperson hvis det ikke fungerer med den tildelte.

«Deltakerne kommer jo og de får en kontaktperson, vi vet ikke hvem de er for noen, de vet ikke hvem vi er for noen. Og i starten så er det jo viktig å bygge opp en tillit sånn at de kan få en relasjon til oss. Og vi er jo så ærlige på at får vi ikke det til, at vi ser ut med den deltakeren appellerer bedre til en annen personen, vi alle er jo forskjellige, Så bytter man jo.»

Erfaring med deltakerne viser at de ansatte ser endringer og resultater i løpet av oppholdet hos deltakerne, og at dette er positive resultater. De ser at deltakerne begynner å ta ansvar for eget liv, de lykkes med målene sine, får mestringsfølelse og selvtillit. Dette er resultater de kan se på grunn av de nære relasjonene de får til deltakerne over tid. Disse resultatene kan tolkes som en indikasjon på at behandlingen fører til forbedringer for deltakerne over tid.

Resultatene innen «Arbeid og erfaring» (tabell A1) viser at informantene mener at både formell og uformell kompetanse er viktig, de sier at man bør inneha en viss mengde elementer av begge. Med formell kompetanse var fokuset på forskjellig type relevant utdanning, med relevant utdanning mente de alt fra helsefaglig utdanning til yrkesfaglig utdanning som kommer til nytte i arbeidet med deltakerne. Med uformell kompetanse mente de egenskaper og erfaringer som ikke er knyttet opp mot utdanning. En med lite formell kompetanse, men mye uformell kompetanse kan gjøre en vel så bra jobb, kanskje til og med bedre enn en som har masse utdanning, men lite livserfaring. Informantene mente at den beste kombinasjonen er å ha ansatte med kompetanse på hele skalaen for å skape bredde og kvalitet.

3.1.2 Oppgaver i jobben

Oppgaver i jobben handler om hvilke konkrete oppgaver de ansatte har i sin jobb, tabell A2 gir en oversikt over dette, det ble skilt på formelle og uformelle oppgaver.

I tabell A2 ble informantene kun spurt konkret om oppgaver knyttet til jobben. Det var de formelle oppgavene som flest tok opp. Selv om mange av de ansatte i utgangspunktet har de samme arbeidsoppgavene var det litt forskjellig i forhold til hva informantene la vekt på, og det kan tenkes at det også ble brukt forskjellig ord om samme oppgave. Der var 3 av informantene som fokuserte på oppfølging av deltakerne, mens to snakket om veiledning av deltakerne og en snakket om begge. Selv om samtlige av de ansatte på Ribo er enten primærkontakt eller sekundærkontakt for individuelle deltakere, var det kun 2 informanter som nevnte dette. Det samme gjald de ansatte på Vev-Al-Plast, der arbeidstrening er en viktig oppgave, men her var det kun en informant som nevnte dette. Videre fokuserte en av informantene på arbeidsoppgaver knyttet til kartlegging av deltakerne ved innkomst og avslutning, kun en fra vev-al-Plast snakket om å ha i oppgave å holde kontakt mellom NAV, arbeidsledere, avdelingsledere og Ribo, selv om samtlige også her har disse oppgavene.

Det var kun fire informanter som snakket om uformelle oppgaver når det ble snakk om oppgaver i jobben, to av dem var opptatt av relasjonsbygging som en av sine oppgaver i jobben. Videre la en av informantene vekt på å være «likemenneske», med det mente vedkommende å være et medmenneske og tilegne deltakerne en likeverdig verdi, en annen snakket også om å være medmenneske som en del av sine arbeidsoppgaver.

For Tabell og beskrivelse av utdanning og stilling se metodedel om utvalg, tabell 1.

3.2 Samhandlingsmodellen

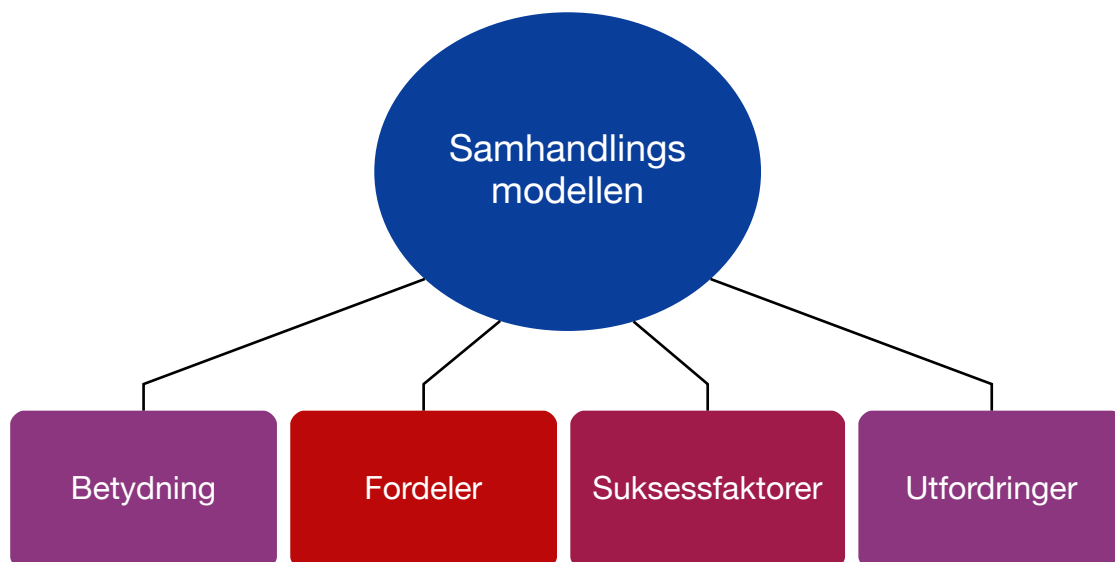


Fig.3

Figur 3 viser hvordan informantene oppfattet samhandlingsmodellen ved Ribo og Vev-al-Plast. Disse oppfatningene besto av fire undertemaer. Alle informantene hadde

oppfatninger om dette temaet. Det ble tatt opp hvordan informantene forsto samhandlingsmodellen, hva de la i begrepet og hvilken betydning samhandlingsmodellen hadde for dem i arbeidet deres. Det ble diskutert hva som var fordelene med en slik samhandlingsmodell og hva det var med samhandlingsmodellen som gjorde at de lyktes, suksessfaktorer. Til slutt ble det diskutert hvilke utfordringer de ansatte opplever at det er knyttet til samhandlingsmodellen.

3.2.1 Betydning

Når det gjelder hvilken betydning informantene legger i samhandlingsmodellen ble skilt mellom hvilken betydning de legger i begrepet og hvilken betydning samhandlingsmodellen har i forhold til arbeidet med deltakerne, som vi kan se i tabell A3. I tillegg tar tabellen for seg hvilke samarbeidspartnere informantene mener er inkludert i modellen.

Betydning av begrepet

I alt 6 av informantene beskriver i tabell A3 samhandlingsmodellen som å handle om samarbeidet mellom Ribo og Vev-Al-plast og den jobben de sammen kan gjøre for deltakerne.

«Det er jo det samarbeidet mellom Ribo og Vev-al-plast.»

«Men samhandling her for meg betyr at vi har så gode tette bånd mellom de her to bedriftene, at vi kan jobbe til beste for deltageren, for de ungdommene som er inne i modellen.»

Videre så var det tre som snakket om at for dem var samhandlingsmodellen det helhetlige tilbudet de kunne gi deltakerne. At deltakerne ikke bare får arbeidstrening, men også i forhold til fritid og deres psykiske helse. At de som ansatte tenker helhetlig i forhold til deltakerne og deres progresjon.

«det unike med at en deltager kommer hit og får, får jobb trening på dagen og oppfølging 24/7, uten om, når dem ikke er på jobb. Og det at to organisasjoner samarbeidet med det, det forstår jeg at er ganske unikt. Ja det er det først og fremst jeg tenker på med samhandlings modellen.»

«den helhetlig tenkning, hele mennesket, at det henger i hop ting. At man bor, har fritid, man er interessert i ting utenom, man har jobb, man har utvikling, og man lærer. Så det henger så mye i hop det her.»

Det var stor enighet blant informantene om at de anså bedriftene som én enhet, så mange som 8 av informantene nevnte dette på ett eller annet tidspunkt.

«Ribo og Vev-al-plast er liksom en, en del av samme organismen egentlig.»

Der var en informant som skilte seg ut på dette området i forhold til de andre, til tross for at vedkommende så på samhandlingsmodellen som samarbeid mellom Ribo og Vev-Al-Plast, oppfattet informanten likevel bedriftene som to separate enheter.

«det er jo altså det at vi er separert da, altså vi har den jobb biten. og det vet jo de ungdommene om at det er det vi har. Og så har jo Ribo, bo og behandlings biten.»

To av informantene spesifiserte samhandlingsmodellen, i tillegg til å være samarbeidet mellom Ribo og Vev-Al-Plast til å være at de jobber i samme retning i forhold til deltakerne.

«At man drar i samme retning i lag, hele teamet, og alle rundt.»

Resultatene her viser at de ansatte nok ikke helt er helt innforstått med hva samhandling og samhandlingsmodellen egentlig er. De fleste snakker om det som et samarbeid som foregår, der var kun to som så på det som å jobbe i samme retning for deltakerne. Samtidig så omtalte de fleste av informantene bedriftene som én enhet og at samhandlingsmodellen var det helhetlige tilbudet. Der var en informant som skilte seg helt ut ved å anse bedriftene som to separate enheter. Det kan tyde på at et mindretall av ansatte ikke ser på samhandlingsmodellen som en forutsetning for behandlingsresultatene ved Ribo og Vev-al-Plast, mens flertallet av informantene legger vekt på samhandlingen. Noe annet som fremgår av resultatene er at informantene primært beskriver samhandlingsmodellen som samarbeidet mellom Ribo og Vev-al-Plast på en deskriptiv måte. Positive og negative sider ved samhandlingsmodellen legger informantene mindre vekt på. Det som karakteriserer forståelsen er at de som ble intervjuet ikke ga uttrykk for noen dypere refleksjon av hva samhandling innebærer. Det kan forklares ut fra at spørsmålenes fokus i denne underkategorien primært dreide seg om forståelsen av hva samhandlingsmodellen er, og i mindre grad på betydningen av den. Det er også interessant å merke seg at ingen la vekt på samhandling i forhold til ytre aktører og samfunnet.

Betydning av samhandling i arbeidet med deltakerne

Informantene snakket om hvilken betydning samhandlingsmodellen hadde for arbeidet deres og for deltakerne (tabell A3). Seks av informantene trakk frem at samhandlingsmodellen har betydning i forhold til det helhetlige tilbudet, at deltakerne får et tilbud som dekker både arbeid og helse. Det var enighet blant disse at arbeid, fritid og helse henger sammen og påvirker hverandre. Og at de som ansatte drar nytte av hverandre i jobben.

«at man jobber med hele mennesket, og selv om vi er forskjellige folk så jobber vi tett i lag. Du har, prøver å tenk både det her med arbeid og helse, det henger så i hop. Så det at man jobber med begge deler samtidig, ja det er egentlig det ideen handler om at man jobber med hele mennesket, på samme tid at man er flere i lag og benytter seg av hverandre sine styrker»

«er jo da som samhandlingsmodellen egentlig er, det er jo at du klarer å innføre arbeid og arbeid som medisin, arbeid og helse går sånn hand i hand. Ja, samtidig som du klarer å fange opp det her utdanning og Jobbrelaterte ting, samtidig som bygge opp helsen til de som er inne i opplegget.»

To av informantene trakk frem, under betydningen til samhandlingsmodellen, litt mer spesifikt hvordan den og helhetstenkingen fungerer i praksis og hvordan de best mulig får hjulpet deltakerne.

«Nei det er Jo, for en deltager så er det jo, så ser man jo hele tida på helheten da, altså kommer de inn med mål om å både bli en aktiv del av arbeidsstyrken i Norge i tillegg til å være et selvstendig samfunns medlem, Det er liksom de to delene vi begge jobber for, hjelpe deltakerne for å oppnå. Dermed så må det være et hvis samarbeid for, mellom de ulike hjelperne i de forskjellige organisasjonene. Sånn at de, sånn at vi har møter med representanter i fra begge, i fra VAP og Ribo. Prosessmøter, behandlingsmøter. I all møtestruktur så er det faktisk representanter fra begge to som er med. Sånn at vi får en helhetlig forståelse for hvordan vi best mulig kan hjelpe den enkelte deltakeren. Og det er nok unikt tenker jeg.»

«Det er jo det samarbeidet vi har med Vev-Al-plast, hvor Vev-Al-Plast i stor grad ivaretar det her med yrke, ikke sant, arbeidstrening, det her med å, at deltakeren finner ut hva han ønsker å jobbe med i framtida, og får den mestringen der. Mens vi her på Ribo, vi er opptatt av de her tingene som døgnrytme og ADL.»

En informant svarte på spørsmål om hva samhandlingsmodellen var og betydning i arbeidet:

«Det er jo hele jobben min, det er jo jobben min.»

Resultatene viser her at informantene mener at samhandlingsmodellen har stor betydning i forhold til det helhetlige tilbudet deltakerne får, fordi det blir en helhet i det og ikke bare to tiltak som blir kjørt samtidig. Med helhetlig tilbud så mener de at de jobber med hele mennesket hele døgnet, og at de kan følge deltakerne opp på tvers av avdelingene. Dette blir sett på som viktig siden jobb, helse og fritid henger sammen og påvirker hverandre. Ingen av informantene tok opp direkte negative sider ved samhandlingsmodellen.

Tette samarbeidspartnere

Til slutt oppsummerer tabell A3 hvilke eksterne samarbeidspartnere som informantene snakker om i forhold til samhandlingsmodellen og deltakerne. NAV blir oftest nevnt som en samarbeidspartner og en bidragsyter sammen med Helse-Nord.

«så har NAV en innsats og helse en innsatt, så dermed så får du et sånt trekant-samarbeid som er fornuftig.»

Og igjen ble det trukket frem dette med at Ribo og Vev-Al-Plast skal oppfattes som en enhet, også av andre.

«de samarbeidspartnerne Vi har uten for samhandlingsmodellen, som Nav og de har ting, de skal oppfatte oss mest mulig enhetlig»

Av deltakerne som kommer inn så er det ofte unge som har falt ut av skole, og lærere ble trukket frem som en part som de kunne samarbeide med, og at dette samarbeidet hadde vist seg å bli mye enklere etter koronaen når de fleste møter foregikk på digitale plattformer.

«Lærere kan også være med, nå er det blir så lett når vi har det her "Teams" egentlig så. Det blir så mye lettere da egentlig, da kan man trekke inn flere.»

På Ribo/Vev-Al-Plast har de vært velsignet med eksterne aktører som de har kunne benytte i forhold til arbeidsutplassering av deltakerne. En informant snakket om kulturen og tradisjonen i nærområdet i forhold til omsorgsarbeid som går over 100 år tilbake i tid til Vensmoen sanatorium.

«det har vært en kultur her i Saltdal for det, det lokale næringslivet er veldig på slått og veit hva vi gjør»

«Det er jo unikt og det som er litt "skummelt" og i hermetegn det er jo at det er våres private nettverk vi bruker stort sett, det kan være kompiser og kjenninger og familie og alt mulig så, men som sagt de vet, Og det her er 100 år med tradisjon i bygda, sånn i forhold til Det her med omsorgsarbeid. Det kom inn med den tuberkulose sanatoriet som har vært, som har historie på godt og vondt. For jeg tror ikke Det var alt som var like bra, (...) Men all over så tror jeg det oppfattes som et veldig bra og sterkt miljø.»

Tre av informantene fortalte om flere suksess-historier blant deltakerne, takket være eksterne bedrifter og fordi NAV har strekt seg langt for å hjelpe disse deltakerne

«Det var jo for noen år siden så hadde vi en annen som også fikk lærling, og han har tatt fagbrevet.»

«Men der ser man jo og hvor viktig nav for eksempel kan være fordi de spyttet inn, de gikk inn med et sånn lønnstilskudd.»

Informantene sier at NAV er den største samarbeidspartneren sammen med Helse Nord, men at de er prisgitt eksterne samarbeidspartnere og bedrifter. Her trekkes det frem hvordan det lokale næringslivet kan stille opp og ta inn deltakere på hospitering, og at dette har vært en årelang kultur i området. I noen tilfeller så har de opplevd at deltakere har fått tilbud om lærling hos noen av de eksterne bedriftene, NAV har da gått inn med lønnstilskudd for at dette skal være gjennomførbart økonomisk.

I resultatene i tabell A3 viser «Betydning» av samhandlingsmodellen at selv om alle jobber med dette til daglig så fremstår det som at innføring i hva samhandlingsmodellen er, og hva den står for har vært noe mangelfull. Likevel så ser de at samhandlingsmodellen gjør det helhetlige tilbudet mer sammensatt enn andre liknende tilbud. De er også prisgitt eksterne samarbeidspartnere og lokale bedrifter som har bidratt til suksesshistorier. Innen eksterne samarbeidspartnere så ble det blant annet nevnt kommunen, hjemkommunen til deltakere og skoler, samt flere lokale bedrifter som har stilt opp med hospiteringsplass og i noen tilfeller lærlingeplass.

3.2.2. Fordeler ved samhandlingsmodellen

Informantene så flere fordeler med samhandlingsmodellen og tilbudet ved Ribo/Vev-Al-Plast i motsetning til andre behandlings- og attførings-tilbud. I tabell A4 ser vi en oversikt over samtlige utsagn til informantene knyttet opp mot fordeler ved samhandlingsmodellen. Resultatene vil bli forklart ved bruk av representative utsagn fra tabellen.

Samtlige av informantene trakk frem helheten i tilbudet, det at deltakerne får et tilbud som dekker de fleste aspekter ved livet, både jobb, fritid og helse.

«Det er jo helheten da, helheten en deltagerne opplever når han kommer hit. Når de takker ja til Vev-Al-Plast og Ribo, den totalpakken. Som innehar vanvittig mye.»

Men også at samarbeidet og den samhandlingen de har internt, og eksternt er nødvendig for at deltakerne skal få en tett oppfølging og ha større sjanse til å lykkes

«styrken i den her samhandlingsmodellen er at det er en reell samhandling mellom de her instanser, også de som er utafør, slik at Vi ser at det her er en skrue som går.»

«Jeg føler liksom at når de er, når vi har det samarbeid oss imellom, gjør at de får på en måte mye tettere oppfølging og en mye, eller større sjanse til å lykkes egentlig fordi er der noe så blir det tatt tak i med en gang. Og man får liksom gjort de endringen som skal til for at ting skal bli bedre eller så vet ikke, jeg føler liksom også at man får kartlagt de, på et helt anna nivå ikke sant»

Fire av informantene tok videre opp betydningen av at de har en helhetlig måte å tenke på i forhold til mennesker, hvordan vi mennesker og alt vi gjør i livet henger sammen.

«den helhetlig tenkning også hele mennesket, at det henger i hop ting. At man bor og man har fritid og man er interessert i ting utenom. Og man har en jobb og man har utvikling, og man lærer. Så det henger så mye i hop det her.»

Det er også en styrke og en fordel at de har kollegaer de kan støtte seg på da de ser at ting ofte går igjen både på jobb og på fritid, men også for å kunne møte de bedre hvis det skulle være noe som har opp stått på en av plassene.

«Man har noen å støtte seg på i forhold til det som skjer på fritiden, det som skjer med helse biten, uten for jobb og i jobb.»

«Det er det at vi kan ha tett kontakt med arbeidsledere og se på «hva er utfordringene på jobb, er det noe vi kan gjøre på ettermiddagstid for å møte de?», for å hjelpe den person.»

Videre så kom to informanter inn på at når det da har oppstått noe, enten på jobb eller på fritid, så er det veldig enkelt for dem å møtes kjapt og ta tak i det som måtte ha behov for å tas tak i. Denne muligheten har de på grunn av det nære samarbeidet, men også fordi de geografisk sett er nært hverandre.

«For det påvirker dem inn her så har vi, kan vi møtes veldig kjapt deres vi har behov for det og gjør noen justering eller endring hvis det er behov for det. Så det er det som jeg tenker jeg styrken som mangla ellers rundt omkring i landet når folk er i arbeidstrening så har de ikke den biten.»

«Det er nærhet rundt, at det er korte avstander Når vi har behov for å møtes, så når vi skal justere ting så tar det ikke så lang tid for at vi skal ha mulighet til å kunne møtes.»

En informant trakk en sammenligning i forhold til opplegg og oppfølging i kommunalt opplegg og tilbudet på Ribo/Vev-Al-Plast, og hvordan det ofte ikke er kommunikasjon mellom de forskjellige instansene, mens her fører det tette samarbeidet til at de kan skreddersy et mye bedre opplegg for den enkelte deltakeren.

«Vist at.. dette hadde vært for eksempel da sånn som de som har kommunale tjenester, bor i kommunal bolig og har oppfølging derfra. Også har de at de jobber i sånn her, hva det heter? Sånn VTO bedrifter og sånn her, der er jo ikke noe samarbeid da på tvers imellom. Da har du en kartlegging på fritida og på dagtid ikke sant, og så har du en person som er på arbeid. De to personene jobber ikke i lag, på en måte. Det er vel litt sånn jeg føler det og gjør jo at man får et mye større bilde av hele person og kan da lage ett opplegg som blir bedre.»

En annen viste til at sammensetningen av ansatte på begge plasser, den daglige oppfølgingen og kunnskapen de innehar bidrar til at de kan vise en bedre forståelse for ungdommen og deres utfordringer enn det som kanskje er på en «vanlig» arbeidsutprøving.

«Jeg tror det har mye med den daglige oppfølgingen de får, både på jobb og i hverdagen, også tror jeg det har med det menneskelige forholdet, hvem vi er som jobba her og hvem de er som jobbe der nede, som tar imot de. At det ikke er, de har en, til vanlig så har de en mer forståelse for de utfordringene som er med ungdom og utfordringer det er med diagnoser og litt forskjellig. Så skulle du hatt en vanlig arbeids utprøving på en bedrift, så er det ikke sikkert at den lederen har hatt den, på en måte den troen og den på en måte forståelsen før de problemene.»

Til sist ble det sett på den økonomiske fordelingen i modellen. Fordelingen er unik og så langt den eneste i landet. Nav og helse går inn med hver sin innsats, men i tillegg så må deltakerne legge en del av arbeidsavklaringspengene sine inn. Dette gjør at deltakerne blir mer ansvarliggjort i forhold til eget opplegg.

«Økonomien i modellen er jo enestående, (...). Altså det Er jo, det er en fin modell, for at ungdommene de satser selv, de satsa sine egne Ytelser fra NAV, her arbeidsavklaringspenger, beholde en del av det selv til lommepenger vel og merke. Og så har NAV en innsats og helse en innsatt, så dermed så får du et sånt trekant samarbeid som er fornuftig»

«For det at ungdommen blir jo da bevisst gjort og ansvarlig gjort i at de bruk en del av sine egne midler, egne ytelser til å gjøre en innsats for dette er ikke noe de

får gratis dette her. Og Det har vi vært, spesielt i den senere tid mer og mer oppmerksom på og bruk av det som inngangsport til at de, Nå har du gjort et valg, nå tar du et valg, du er ansvarliggjort gjort og det er klarte hvis de ikke responderer på det, ikke skjønne det, ikke tar det kognitive signalet der, så må vi jobbe med det.»

«Fordelene med samhandlingsmodellen» (tabell A4) viser at den største fordel med modellen blir ansett av informantene som helheten i tilbudet, her under jobb, fritid og helse, og at den enkelte deltakeren får et skreddersydd opplegg. De ser på samhandlingen internt og eksternt mellom de ansatte og andre bedrifter som en stor fordel og et viktig bidrag til denne helheten, fordi de da kan gi deltakerne et større jobberelatert tilbud. En annen stor fordel er den økonomiske delen av modellen, der utgiftene for oppholdet blir delt mellom NAV, Helse Nord og deltakerne. Dette er med på å gi deltakeren mer ansvar og eierfølelse til opplegget, samtidig som deltakerne er dekket opp økonomisk både i forhold til helse, men også i forhold til arbeidsavklaring.

3.2.3.Suksessfaktorer med modellen

Informantene fikk spørsmål om hva de mente var suksessfaktoren til samhandlingsmodellen, hva de mente lå bak årsaken til at deltakerne lyktes. Resultatet av samtlige utsagn knyttet til dette vises i tabell A5. Resultatene vil bli beskrevet også når det gjelder dette ved bruk av samtlige utsagn fra tabellen.

På spørsmål om hva informantene mente var suksessfaktoren til modellen og tilbudet, så var det var stor enighet om at det var det helhetlige tilbudet, samarbeidet og den daglige oppfølgingen som var hovedforklaringene.

«Jeg tror det har mye med den daglige oppfølgingen de får, både på jobb og i hverdagen, også tror jeg det har med det menneskelige forholdet, hvem vi er som jobba her og hvem de er som jobbe der nede, som tar imot de.»

«Jeg tror jo det at for en deltager, for en ny deltager som kommer hit så kommer han inn i et system, altså han kommer inn i et fast system med struktur på, og rutiner for jobb på dagen og en del aktiviteter og oppfølging som skjer på ettermiddagen. Også er det da sånn at man, den enkelte kommer inn i et miljø som, hvor det her allerede er innkjørt også, så blir dem en del av det systemet og, et system som dem finner fungerer. Altså du, man, de får den oppfølgingen på ettermiddagen og hjelp til sine utfordringer, som de fleste har.»

Resultatene viser at den største suksessfaktoren til samhandlingsmodellen ifølge informantene er det helhetlige tilbudet, at samarbeidet mellom avdelingene og den daglige oppfølgingen bidrar til dette. Med det helhetlige tilbudet så mente informantene at deltakerne får øvd seg på alle aspekter ved hverdagslivet, de får rutiner og døgnrytme, de kommer inn i et fast system, de lærer seg å forholde seg til ett arbeid, de får oppfølging på fritiden og etter hvert så flytter de på øvings-bolig der de får øvd på å bo for seg selv.

3.2.4. Utfordringer med modellen og tilbudet

Det var noen utfordringer knyttet opp mot modellen og tilbudet (tabell A6). Det ble skilt mellom utfordringer knyttet til systemet og modellen, og utfordringer knyttet til deltakergruppen og ansatte gruppen. Resultatene i tabell A6 viser samtlige utsagn.

Utfordringer ved modellen/Systemet

Det var ikke alle informantene som følte eller som opplevde utfordringer, men det var 3 informanter som snakket om at de syntes det var utfordrende når det ikke er mulig å ha et felles journalsystem mellom Ribo og Vev-Al-Plast. De skjønte alle at personvernloven ikke tillater det, men følte at nettopp dette var en av tingene som «ødelte» litt for helheten.

«Det at vi er begrenset i den informasjonsflyten i forhold til personvern på grunn av lover og regler.»

«På grunn av den manglende informasjonsflyten så blir man litt splittet, det blir en mangel i helheten»

Selv om informantene følte at manglende informasjonsflyt var en utfordring, så var det en av de tre informantene som så dette også fra en litt annen vinkel, nemlig i forhold til hvor mye de som driver med arbeidstreningen trenger å vite om for eksempel episoder som har oppstått i forbindelse med helg, for å kunne hjelpe dem i arbeidsutprøvingen.

«Så kan man sette det på spissen, hvor mye informasjon trenger feks Vev-Al-Plast da å vite om en deltager for å hjelpe han i jobb? Hvor mye trenger de vet om at vedkommende hadde et angstanfall på lørdagskvelden feks. Det er jo ikke sikkert at, men en viss informasjonsflyt er det nødt til å være.»

Videre var det en informant som uttrykte bekymring i forhold til egen jobb, da det vist nok var signalisert endringer fra ledelsen som kunne få innflytelse på modellen og opplegget.

«Er klart at når det kommer sånne utfordring og sånn så er det jo, der er det litt vrien altså, da kan man miste motet av og til. Det har vært, i hvert fall de siste månedene har vært veldig opp og ned, Berg og dalbane. Fordi man nesten ikke har vist om man kommer til å eksistere om noen uker som bedrift.»

En annen utfordring som ble nevnt av tre informanter var enkelte punkter i kravspesifikasjonen. Det er satt en forventet tidsbruk og et forventet resultat, som de ikke klarer å leve opp til.

«Vi har en del kjernepunkter i den kravspesifikasjonen som sier blant annet det her med tid, tidsbruken. Du skal være ute av tiltaket i løpet av 4 mnd og i jobb, og vi skal ha 50% resultat på det. Det klarer vi ikke å oppfylle innenfor det tidsaspektet.»

De største utfordringene ved modellen er at de er begrenset i informasjonsflyten mellom enhetene på grunn av personvern, samt at kravspesifikasjonen er for snever med tanke på tidsbruk og forventet resultat. Samtidig så ble det hevdet at noen type

informasjonsoverføring, ikke alltid var hensiktsmessig for behandling og samhandling. Det ble også nevnt at det var utfordrende for dem som ansatte å gå i det uvisse, da det var signalisert endringer i systemet uten at dem viste hva det ville innebære.

Utfordringer knyttet til deltakergruppen /ansatte gruppen

En av hovedårsakene som blir nevnt i forhold til at de ikke klarer å levere forventet resultat innen forventet tidsfrist, handler om utfordringer knyttet til en del av deltakerne som kommer inn (tabell A6). Ikke at det er noen spesielle utfordringer ved dem som blir sett på som problematisk, men rett og slett at de er så dårlige helsemessig at de trenger tid for å bli klar for å prøve seg i arbeid. I noen tilfeller kan dette ta veldig lang tid.

«De er såpass syke når de kommer hit, de har såpass mange helseplager at de trenger tid for å bli klargjort for AFT (arbeids forberedende trening).»

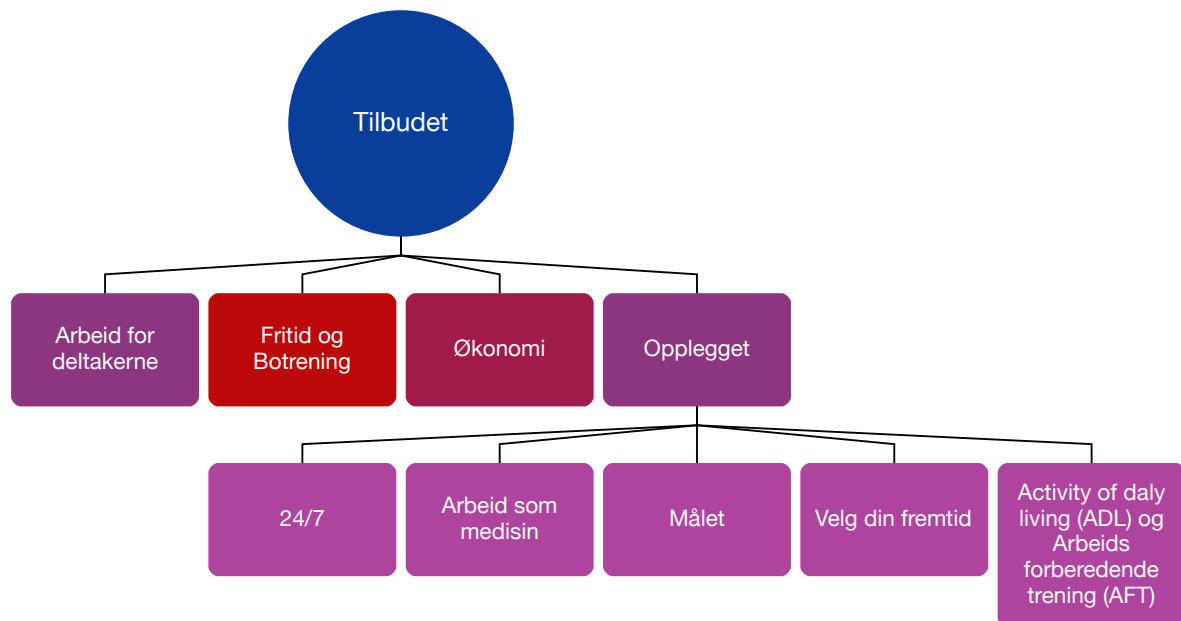
«Mange trenger lang tid før de er klar for AFT. Vi har eksempler som har vært inne i ett år og vel så det, før de på en måte «får start». Og da kommer utfordringen i forhold til kravspesifikasjonen om tid.»

En informant tok også opp utfordringer knyttet til ansatte gruppen, hvordan de er en liten gruppe og derfor blir veldig sårbar i forhold til fravær. I et slikt opplegg er det ikke bare å ta inn en vikar.

«Vi er jo ikke så stor gruppe, det gjør oss litt sårbar hvis noen for eksempel blir sykemeldt og borte.»

Resultatene (Tabell A6) viser at ikke alle informanter opplevde å ha utfordringer knyttet til modellen og tilbudet. Det som likevel var nevnt som hovedutfordringer, var mangelen på informasjonsflyt på grunn av personvernloven og punktet i kravspesifikasjonene som omhandler forventet tidsbruk og forventet resultat. Manglende informasjonsflyt ble oppfattet som litt ødeleggende for helheten i tilbudet, samtidig som det ble stilt spørsmålstegn ved hvor vidt det er nødvendig med åpen informasjonsflyt for å kunne følge opp deltakerne tilstrekkelig. Tidsbruk i forhold til kravspesifikasjonene ble sett på som utfordrende da mange av deltakerne som kommer ofte er veldig syke og bruker lang tid før de er klar for å for eksempel prøve seg i arbeid. Størrelsen på ansatte gruppen ble også sett på som en utfordring da de er veldig sårbare for sykemeldinger og fravær blant de ansatte, da dette er en arbeidsplass der det kan være litt problematisk å bare hente inn tilfeldige vikarer.

3.3.Tilbudet



Figur 4.

Figur 4 viser de aspekter ved tilbudet knyttet til deltakerne. Resultatene viser at det var fire undertema. Det første temaet omhandler arbeid for deltakerne, hvordan de her ble fulgt opp, om de fant seg til rette i arbeidet og hvilke tiltak som ble gjort hvis dem ikke fant seg til rette. Den neste handlet om fritid, hvilke fritidsaktiviteter deltakerne kan holde på med og bo-trening. Det tredje undertemaet omhandler det økonomiske aspektet ved tilbudet for deltakerne. Til sist har vi et undertema om selve opplegget, og hvordan det er lagt opp. Under dette temaet viste analysen at det var 5 undertemaer.

3.3.1.Arbeid for deltakerne

Det er ikke bestandig gitt at alle deltakerne finner seg til rette i arbeidet de blir tilbudt. Det kan være forskjellige årsaker til at de ikke finner seg til rette, og dermed forskjellige tiltak som bør settes i gang. I tabell A7 tar vi for alle utsagn knyttet til arbeidet for deltakerne, hvorvidt alle finner seg til rette i arbeidet, type utfordringer de kan stå ovenfor og hvilke tiltak som blir gjort der det ikke fungerer. Tabellen skiller mellom «Deltakerne» og «Tiltak». Resultatene blir beskrevet ved bruk av samtlige utsagn fra tabellen.

Deltakerne

De fleste av informantene mente at ikke alle deltakerne i programmet finner seg til rette i arbeidet, faktisk 9 av 10 var klare på at det var en del deltakere som ikke finner seg til rette.

«De fleste, men ikke alle. Noen finner seg ikke til rette i det hele tatt.»

Det var litt forskjellig oppfattelse av hva de mente som var årsaken til at noen ikke fant seg til rette. Seks av informantene hadde en oppfatning om at det handlet om type arbeid. Arbeidet programdeltakerne blir tilbudt er industripreget. Ikke alle deltakerne

finner disse tilbudene interessante. De ansatte fokuserer imidlertid på å lære dem at arbeid handler om mer enn bare den konkrete arbeidsoppgaven, at det også handler om relasjon til andre mennesker og det å kunne omgås dem.

«Nei ikke nødvendigvis Alle, vi har jo, vi er jo mye industripreget, ikke sant, og det er jo ikke alle som har den interessent når De kommer hit, men vi prøver å legge til vekt på det å være i arbeid det er ikke Kun den fysiske konkrete oppgaven du skal løse, det er mye annet.»

«Det Går på Samhandling, det går på det å kunne samarbeid med kollega. Det går på det å ha en lunsj i lag med mange. Mange kommer inn med ulike utfordringer og så må man vektlegge de ulike tingene man trenger å trene på,»

For noen deltakere handler det rett og slett om at de aldri har vært i arbeid før, eller ikke er så innstilt på å jobbe.

«man må jo prøve å hjelpe dem å finne seg til rette, for mange har jo ikke jobbet noe i det hele tatt, ikke gått skole eller noen ting, så alt er jo nytt. Og så finne rette plassen de skal være på, her på huset her.»

«det er jo flere her nå som slit med å, som slit med det her med arbeid. Det kan være veldig mange grunner til det, det kan jo være at de ikke er innstilt på det.»

En annen utfordring som ble nevnt av 2 informanter er at mange av deltakerne sliter med søvn og depresjon, og at dette gjerne blir en utfordring i forhold til arbeidstidspunktet. At det er utfordrende for dem å få en normal døgnrytme.

«Noe som slit med søvn og depresjon som gjør at de klarer ikke å pushe seg så veldig ut døra.»

«Det kan jo være både med, Det kan jo både være noe med arbeids tidspunktet, selve jobben som kanskje ikke faller helt i smak, (...), det er nok mange deltagere som både har problemer med å endre og få en fornuftig døgnrytme, som passer til å ha en daglig jobb.»

Mens 3 informanter mente at det ofte var snakk om manglende motivasjon eller at de finner arbeidet kjedelig, uten at det ble gått nærmere inn på hva som kan være årsaken til manglende motivasjon.

«Og så er det kanskje noen som mister litt motivasjon underveis, for dem har kanskje lyst til å, ja altså de har mer konkrete ønsker som, som elektriker eller uansett noe som ikke Vev-Al-Plast tilbyr, og da, da kan motivasjonen forsvinn rett og slett.»

«mye av det arbeidet vi har her Det kan være til dels slike oppgaver som er veldig repetitive, altså det er gjentakende og mye det samme. Og Da Prøve å forklare at "jammen sånn er det ute i arbeidslivet, veldig ofte".»

I tillegg til å jobbe for at deltakerne skal finne seg til rette og motivere dem til å jobbe, så har de ansatte en jobb med å få deltakerne til å se paralleller mellom jobben på vev-al og arbeid senere i livet. At denne jobben gir dem arbeidserfaring, er faring i å stå i jobb og kan fungere som referanse senere.

«I tillegg til å kunne passe, å finne en jobb på Vev-Al-Plast motiverende. Og jeg tenker at utfordringen da er at deltakerne, vi er ikke flink nok til å vise overfor de enkelte deltagerne veien i fra å jobbe, og viktigheten med å stå i en jobb på Vev-Al-Plast, sammenlignet med det å komme seg videre til en jobb som kanskje virker mer motiverende. For det er nok de færreste som ser for seg en framtidig jobb, som av det de gjør på Vev-Al-plast, Konkret på plastavdelingen eller på vakuu avdelingen og sånt.»

«At deltageren ser at Vev-Al-plast kan virke som en referanse ikke sant, for en fremtidig jobb. Men det er nok ikke alle som tar den, som ser den og klarer å la seg motiverer av akkurat den.»

En av informantene mente at alle fant seg til rette i arbeidet og hadde ikke inntrykk av at noen deltakere ikke trivdes eller fant seg til rette. Informanten hadde den oppfattelsen av at hvis det var noen som ikke trivdes så handlet det ikke nødvendigvis om jobben, men da det totale tilbudet. Fordi vedkommende syntes at dem på Vev-Al er veldig god på å ta imot folk.

«De aller aller fleste gjør nok det. Nå har vi jo noen undersøkelser som viser at de trives veldig godt på arbeid»

«Selvfølgelig så skjer det jo fra tid til annen at de kanskje ikke gjør det, men det tror jeg egentlig er mer den totale pakka. Jeg tror at det å komme hit til Vev-Al-plast er bra, fordi at det er ikke noe forskjellsbehandling og vi tar, er det noe vi er gode på så er det å ta imot folk. Og det tror jeg de merker.»

De fleste deltakerne finner seg altså til rette i arbeidet, men ikke alle. Årsaken til dette som blir nevnt er at det kan være type arbeid da arbeidet er veldig industripreget, mangel på arbeidserfaring fra tidligere så de ikke er vant til å jobbe, de er ikke innstilt på å jobbe, problemer med døgnrytmen eller manglende motivasjon. Dette gjør at de ansatte må jobbe på forskjellige måter for å få deltakerne til å trives i et arbeid. De snakket også om hvordan de må jobbe for at deltakerne skal se sammenhengen mellom arbeidet de gjør på Vev-Al-Plast og arbeid senere i livet.

Tiltak

Det var forskjellige tiltak som ble gjort der deltakerne ikke finner seg til rette, alt ut ifra hva som var årsaken. Tabell A7 viser at de tilfellene der deltakerne ikke trives med selve arbeidsoppgavene så har de muligheten til å prøve noe annet internt. De ansatte har prøvd å etterspørre andre type arbeid innad for å kunne treffe flere grupper, blant annet jenter. I de tilfellene der det ikke har vært noe attraktivt arbeid internt, så har de kunne gått eksternt å sett, da de har god kontakt med det lokale næringslivet.

«Vi har jo deltakere som det ikke passer for rett og slett og da prøver vi å finne noe annet. Det er også på en måte etterspurt litt mer kanskje litt sånn jente jobb, for vi har noen jenter som liker håndarbeid, som liker litt sånne ting, butikk og litt

sånn. Og der har de vært flinke å hvert på tilbud siden og funnet bedrifter de kunne på en måte utplasseres der, som vi har kontakt med da. Det er klart det er ikke for alle industri og produksjon..»

«Nei, da tenker jeg blir utfordringen til Vev-Al-Plast å få vedkommende ut i hospitering så fort som mulig.»

Ribo og Vev-Al-Plast tilhører et lite samfunn, dette har bidratt til at det lokale næringslivet kjenner til dem og stiller veldig opp der dem har noe å bidra med.

«det har vært en kultur her i Saltdal for det, det lokale næringslivet er veldig på slått og veit hva vi gjør.»

Det viste seg imidlertid at det ikke bare var selve jobben som kunne fremstå som utfordrende, men døgnrytme, arbeidskapasitet eller at de for eksempel ikke har trua på seg selv. Da har de ansatte muligheten til å for eksempel gå inn å justere arbeidstiden til deltakerne, at de kan begynne senere, eller ikke jobbe hele dager i starten.

«Når de først har kommet inn (...), Så prøver vi å legge til rette både med arbeidstid, at de kan begynne senere, behøver ikke stå der full dag heller, sant. Ja. Og vi er ganske rund da egentlig, til å begynne, så det er det vi prøver å gjøre.»

«Nei ikke Absolutt alle, det føler jeg kanskje ikke... Vi Kan, stort sett de fleste finner seg til rette, sånn sett altså, de har jo mange forskjellige type jobbtillbud her nede, men noen som har, kanskje over lengre tid, ikke vært vant med en normal døgnrytme eller og, eller har veldig dårlig tro på seg selv, må vi kanskje jobbe litt ekstra med, de må få litt ekstra tid til å bli vant med et sånt liv. Det er ikke normalt for dem.»

Og så har man de, som en informant sa, som finner et annet opplegg uten for Ribo og Vev-Al-Plast mer motiverende, men at de da egentlig har oppnådd målet med deltakeren, at de skal finne ut hva de skal gjøre i fremtiden.

«Ett og annet eksempelet har det selvfølgelig vært, altså hvor deltageren helst har kanskje funnet noe utenom opplegget på Ribo og Vev-Al som gir mer motivasjon. Men da har vi jo på mange måter oppnådd målet og med deltakeren, det er jo det at han skal finne ut hva han vil gjøre i framtida yrkesmessig.»

De tiltakene som kan bli gjort i forhold til deltakerne er altså å prøve å finne annet passende arbeid internt, se etter passende arbeid eksternt, tilpasse arbeidstiden om døgnrytme eller arbeidskapasitet er utfordrende, eller støtte dem om de finner et annet mer motiverende opplegg uten for Ribo og Vev-Al-Plast.

Resultatene fra tabell A7 viser at mange av deltakerne finner seg til rette i arbeidet, men ikke alle. Informantene nevner ulike årsaker til dette, her under at deltakerne kanskje ikke trives med arbeidsoppgavene og denne type industri arbeid, de mangler motivasjon eller rett og slett ikke er vant til å jobbe. Tiltak som blir trukket frem i forhold til de som ikke finner seg til rette i arbeidet var blant annet å finne andre arbeidsoppgaver internt, gå eksternt å se etter annet arbeid og i noen tilfeller kunne de justere arbeidstiden hvis døgnrytme eller arbeidskapasitet var utfordringen. En viktig

diskusjon i denne sammenhengen er selvsagt fordeler og ulemper med tilrettelagte og «skreddersydde» programtilbud versus de som ikke er det. Det er fordeler og ulemper ved begge disse tilnærmingene. Det vil bli tatt opp i drøftingen av resultatene.

3.3.2.Fritid- og bo-trening

Ifølge informantene så har deltakerne et bredt utvalg av aktiviteter å velge mellom, tabell A8 gir en oppsummering av hvilke fritids muligheter og aktiviteter som finnes for deltakerne, i tillegg til å se litt på bo-trenings tilbudet til deltakerne. Tabellen viser en totaloversikt over aktiviteter som blir nevnt og utsagn knyttet til dette. Resultatene vil bli beskrevet her ved bruk av representative utsagn fra tabellen.

Fritid

Deltakerne har et bredt utvalg av aktiviteter og tilbud, det er nesten bare fantasien som setter en stopper, det er stor fleksibilitet i tilbudene og de ansatte er veldig på tilbudssiden for å kunne imøtekomme deltakernes ønsker i forhold til aktiviteter.

«Ja, vi har sånn som, en ting er jo en del utflukter vi har i helgene og faste turer vi har i året. Det kan være motorsykkel tur og snøscooter turer. Vi har vært i Lofoten og Saltstraumen og, Ja mange overnattings turer da. Ellers det vi vanligvis i løpet av uke, så har vi en sånn obligatorisk mandags tur, Vi har treningsstudio og svømmebasseng. Vi har ei malegruppe. Vi har musikkrom, vi har jo eget treningsstudio her og. Vi har Paint ball, vi har, Ja, der er filmrom og, så vi har jo egentlig dekt det meste sånn sett.»

«vi har tilgang på båt, kano og så låner på utstyr og fra den her sentralen (BUA) og hjelpemiddelsentralen. På Vinteren så drar vi i slalåmbakken.»

Som vi ser så har deltakerne tilgang til et bredt utvalg av tilbud og aktiviteter. Noen aktiviteter er faste innslag enten hver uke eller faste innslag i løpet av året, mens andre blir lagt opp ut ifra deltakernes ønsker og interesser. Ribo er i besittelse av mye utstyr for de forskjellige aktivitetene, men de har også muligheten til å låne fra både hjelpemiddelsentralen og utstyrssentralen (BUA).

Bo-trening

I tillegg så har deltakerne bo-trening. Da det ikke var noen direkte spørsmål i intervjuet knyttet til bo-treningen så var det kun tre informanter som kom litt inn på det. Det ble sagt at deltakerne her må øve på blant annet å disponere både budsjett og tid. De må lære seg alle aspekter ved å bo for seg selv. Dette med å gjøre rent og holde orden, personlig hygiene, lage mat, få pengene til å strekke til, samt erfare hvilke konsekvenser deres valg og prioriteringer får for resten av dagen.

«Deltakerne skal etter hvert flytta ut på egen øving bolig her ute, ikke sant. Hvor de får, ja disponere et budsjett da " ja det her skal jeg egentlig handle selv, og se på hva det koster", Ikke sant. Se litt på tilbud, ikke sant. Lære seg å vaske og holde hus i orden. Ja..»

«ta valg, man tar jo mange valg hver eneste dag, bare det å velge å slumre i ti minutter, Bare det er jo et valg som påvirker resten av deg og din der, Da fikk du kanskje ikke tid til å dusje, altså sånn,»

«Det kan jo være noe så banalt på som hvordan du skal vaske kroppen din, og du skal ha hygienene, din personlige hygiene, ja. Vaske klær, lag mat, alt du skal gjøre når du blir ungdom»

«Fritid og bo-trening» viser at det er et bredt utvalg av tilbud og aktiviteter for deltakerne på fritiden der noen er faste ukentlige eller årlige aktiviteter, mens andre blir satt opp ut ifra interesser og ønsker. Bo-treningen handler om at deltakerne blir flyttet i bolig der de skal øve på å bo for seg selv. Her får de trent på alt fra banale ting som personlig hygiene, vaske klær og lage mat, til det å disponere pengene sine og lage et budsjett.

3.3.3. Økonomi

Økonomi i forhold til opplegget handler her om deltakernes økonomi og hvordan de får finansiert sin del av oppholdet (Tabell A9). Informantene forteller at de som blir søkt inn er på AAP (arbeidsavklaringspenger) gjennom NAV. De må bruke av AAPen sin til å betale en egenandel hver måned. I noen tilfeller så har kanskje deltakerne brukt opp AAPen før de blir søkt inn, men da finner de ofte en annen finansieringsløsning, for eksempel kommunen.

«Her det jo du har arbeidsavklaringspenger og de har du i tre år, rettighet på tre år. Har du brukt opp rettigheten din så må vi nå komme med en lur, en lur innfallsport for å komme hit. Da må finansieringen komme fra en annen plass i forhold til jobb da. Kommunen sjøl som betaler eller hvordan de gjør det.»

Det blir også snakket om de tilfellene der AAPen blir brukt opp før de er ferdige med oppholdet. Som oftest så finner saksbehandleren i NAV en løsning for dem. Det er ikke ønskelig at en deltaker skulle måtte avslutte og kanskje avbryte læretiden for å få kompetansebevis bare fordi at AAPen er brukt opp.

«det er snakk om da må du ha en saksbehandler på NAV som virkelig ønsker å hjelpe vedkommende, for det fins løsning ikke sant, men så må du over på det kommunale budsjettet. Da snakker vi om eksempel KVP plass, kvalifiserings programmet som de kaller det, så det jo en mulighet for å finansiere sånn at de blir ferdig med det løpet som de skal ha. Men det klarte det er ei stor utfordring det der. Skal de for eksempel ta kompetanse bevis hos oss så krevde det at du har to år læretid. Da blir det jo for dumt, mangla du det siste halvåret så får du ikke gjort det. Men er de nå først kommen hit så får vi det stort sett igjennom.»

En av informantene fokuserte på hvordan det for flere av deltakerne kan bli ganske tøft økonomisk da egenandelen er ganske høy og AAPen ofte blir lavere over tid. Dette fører til at deltakerne ofte blir sittende igjen med ganske lite å leve for.

«de får på en måte personlig finansiering fra Nav, De som bor her. Som da skal gå til husleie det skal gå til mat, ikke sant, så de har de tingene dekt her, og det er jo klart det er jo en egenandel hver måned som er ganske høy, og når de får da, mindre og mindre egentlig i arbeidsavklaringspenger, så er det jo, det er klart at da blir det, for mange så blir det ganske hardt å overleve økonomisk med tanke

på alt sånn.. Men det er jo en lærdom i det også selvfølgelig, det er jo det, men jeg vet ikke om jeg hadde klart meg på to tusen kroner i måneden på mat.»

Det fortelles videre at tidligere så betalte NAV egenandelen direkte til Ribo, men på grunn av regelendring så går pengene nå direkte til deltakeren som selv må betale til Ribo.

«det er ting som, jeg forstår det som det er noe, Det er noe lov om det for di Kan ikke lenger betaler direkte til RIBO og så får beboeren ut det som på en måte de skal ha. Men det er jo da ikke, de får på måte hele beløpet så må de selv betale inn til RIBO. Før var det mer sånn at Ribo fikk pengene direkte fra NAV tror jeg,»

Denne måten å løse overføringen av penger på har vist seg å ha både fordeler og ulemper. Fordelen er at deltakerne blir mer ansvarliggjort i forhold til eget liv og forpliktelser. Ulempen har vist seg å være at mange av deltakerne ikke har prioritert å betale egenandelen og har derfor opparbeidet seg mye gjeld til Ribo, og de får ikke noe ekstra penger som gjør det mulig for dem å betale ned på den gjelden, og ofte bare øker den.

«Ja de blir jo det, men samtidig så er det jo, De blir mer ansvarliggjort, men samtidig ikke fordi at de vil, de skylder penger. Det er jo det det fører til og de har jo ikke penger til overs som regel å betale med, om de blir skyldig 10 000, Så har de ikke 10.000 de kan betale med, fordi at de pengene er brukt opp, såå eeeh, det er litt sånn.. Det er både og det der, det selvfølgelig bra, men samtidig så er det ikke bra for RIBO fordi at når de, hvis de en dag velger å slutte så har de ingen garanti for at vi får de pengene igjen, så det er litt sånn. Jeg synes det er litt dumt fordi at, jeg Føler egentlig at det mer gjør at de slipper unna med ting. (...) Da blir det bare verre, det er litt sånn....»

Selv om det til syvende og sist er deltakernes ansvar å sørge for at egenandelen blir betalt, så uttrykker informantene at det føles at det blir feil. At deltakerne kommer dit for å få hjelp og bli ansvarlig, samtidig så opparbeider dem seg stor gjeld mens dem er der.

«det skal ikke være sånn i det hele tatt. Men det er jo den sitt ansvar, det er jo deres egen... altså det er jo demmes egen feil at de ikke har fulgt med på her og de tar tak i det å bla bla bla, og man kan jo legge det så mye man vil, men samtidig ser jo det veldig dumt at det er slik, det skulle jo vært sånn direkte trekk egentlig, ikke innom deres konto»

Deltakernes økonomi i forhold til opplegget og egenandel er koblet til NAV og AAP. Den økonomiske delen er bestandig på plass når deltakerne blir søkt inn. I noen tilfeller der AAP for eksempel er brukt opp så finner de en annen finansieringsløsning, for eksempel kommunen. Saksbehandlere i NAV har også vært gode på å finne løsninger for de deltakerne som allerede er inne i oppholdet der AAPen tar slutt, da det ikke er ønskelig at en deltaker må slutte på grunn av manglende økonomi. Selv om oppholdet blir finansiert gjennom AAP, så opplever de ansatte at mange av deltakerne sliter økonomisk. Egenandelen er ganske høy og AAPen reduseres ofte over tid, i tillegg så utbetales pengene til egenandelen sammen med den resterende AAPen fremfor å bli betalt direkte til Ribo. Resultatet for mange av deltakerne blir dermed at de ikke prioriterer å betale egenandelen, og opparbeider seg dermed stor gjeld under oppholdet.

3.3.4. Opplegget

Med opplegget menes selve behandlingsdelen av tilbudet, som tar for seg momenter i opplegget som informantene snakket om (tabell A10), den er delt opp i 6 underkategorier. De snakket om hvordan deltakerne får oppfølging 24 timer i døgnet, 7 dager i uken. Og hvordan dette påvirker jobben de gjør og resultatet til deltakerne. De snakket videre om hvordan de bruker «arbeid som medisin» og hva de legger i dette. De kommer kort inn på «Arbeids forberedende trening» og «Activity of daily living». Informantene snakker stort og mye om samtaleprogrammet «Velg din fremtid». Hvordan de jobber med det, hva som er hensikten med programmet og hva det gir deltakerne. Tabell A10 går videre inn på hva informantene ser på som målet med hele opplegget i forhold til deltakerne. Og til sist så ser tabellen litt på hvordan økonomien er fordelt i opplegget og hvordan dette påvirker deltakerne. Resultatene blir beskrevet ved bruk av representative utsagn fra tabellen.

24/7

Alle informantene mente at det var en stor fordel og en av suksessfaktorene at opplegget blir kjørt døgnet rundt. At de blir kjent med deltakerne på en helt annen måte, på en mer helhetlig måte. Slik at hvis ting ikke fungerer på den ene arenaen så får de lettere fulgt dem opp på den andre. I tillegg så ser deltakerne bedre hvordan ting henger i hop og påvirket hverandre.

«da får man jo sett hele person døgnet rundt. Hvordan den personen fungerer, og hvordan den personen er. Både over for seg selv og over for arbeider, over for Bo, og også over for sine kollegaer, kan man si, medmennesker. Da får man et helhetlig bilde av hvordan de er og hvordan de fungerer.»

En informant nevnte i tillegg at man med denne måten å jobbe på så jobber alle parter i samme retning, og de går den sammen. I tillegg så slipper deltakerne å vente mellom forskjellige tiltak.

«Det er jo at man får gjort ting, altså alt, du slipper å vente, du får jobbet med hele mennesket. Alt, altså det er jo det at alt henger i hop. Man får på en måte den her helhets tenkingen. Vi jobber parallelt og i lag. Og det er jo blitt det at man går veien, man går samme vei på en måte. Vi har jo samme tankegang, vi er jo bygd på samme filosofi, sånn sett.. Det er ikke sånn at Vev-al går den veien og så går vi den andre veien og så står deltageren å går rett frem..»

Informantene følte på en måte at de hadde bedre «kontroll» over deltakerne og forløpet deres, slik at de kan få tettere oppfølging og ting blir raskere tatt tak i.

«man har, hvilket ord skal jeg bruke? Kontroll eller klarer tetter oppfølging, at du har det både på fritiden og..»

«da er de på en måte i en boble hvor, hva skal jeg si, ikke at man har kontroll over de, men man kan lettere grip tak i ting som skjer underveis da. Altså hvis Du er hit og dit så kan så mye skje, altså som du kan, Ja havne litt feile plasser, du kan gjøre ting som stopper litt det opplegget du har da..»

I tillegg så har Ribo ofte opplegg i helgene og på kveldene, noe som bidrar til samhold mellom deltakerne og at mange finner veien bort fra datamaskinen og får andre interesser i stede.

«Klart vi ser de jo i de timene på jobb da, men dem er jo hele tida i lag og finner på mye forskjellig oppe på Ribo. De har jo veldig ofte opplegg i helgene som de kan være med på. Og noe er jo for noen helt fantastisk interessant, og noe er ikke så interessant, men de kan jo velge selv om de vil være med. Og dette skaper en hel masse samhold.»

«Det blir jo som, det blir jo som med oss selv på en måte, sånn som vi ansatte, altså vi drar jo på jobb og vi, men vi har jo også det vi gjør på fritida og, og det er jo ikke. Vi opplever jo mange deltakere kommer hit og ikke har annen fritidsinteresser enn å sitte på data for eksempel. Så det her med å fine gode sunne fritidsinteresser det er, det er jo, det anser vi som veldig viktig.»

Det som fremsto som det viktigste med 24/7 er at de får sett deltakerne hele døgnet, noe som gir et helhetlig bilde av den enkelte deltakeren, både hvordan de er og hvordan de fungerer. Dette gir de ansatte mer «kontroll» over deltakerne og forløpet deres, og de kan gi dem tettere oppfølging som igjen bidrar til et bedre resultat. En annen viktig ting med 24/7 er at deltakerne slipper å vente mellom tiltakene slik som det ofte er med andre tiltak, som ikke gjennomføres samtidig. I tillegg så bidrar 24/7 til samhold mellom deltakerne i og med at de kan møtes på kveldene og det ofte kjøres opplegg i helgene som de kan delta på.

Arbeid som medisin

Arbeid som medisin handler ifølge informantene i denne studien om hvordan det for programdeltakerne er å være i arbeid, møte opp, gjøre jobben sin og møte kollegaer skaper rutiner og struktur i hverdagen. Hvordan deltakerne kan føle mestring når de får til å holde på rutiner, de kommer seg opp om morgenen, de jobber og er sosiale, de får hverdagen og livet i gang.

«det er jo det her og da egentlig bare å være på jobb, få døgnrytme, få folk å snakke med og liksom, Rett og slett få en stabilitet i hverdagen. Det trur jeg er viktig. Og for å få det stabilt og det er jo det som etterspørres når vi skal videre, gir uansett i skole eller i Jobb så er jo det med oppmøte det viktigste av alt.»

«Altså våres erfaring her det er det at det er mange som fort finner ut at det her er bra, bare det her med å, mestringen med å gå å legge seg i rimelig tid, stå opp i rimelig tid og dra på jobb. Bli trøtt på en naturlig måte, gjerne med litt frisk luft på fritid, ikke sant, eller dra på treningsstudio eller, å være med på ting.»

En informant tok opp hvordan de hjelper deltakerne til å oppleve mestring gjennom å ha lav terskel jobb-trening. Og når de opplever mestring på jobben så kan det bidra til at de mestrer det sosiale på jobben og videre det å ha en funksjonell døgnrytme.

«Det at man har lav terskel jobb-trening gjør at de opplever mestring både med den jobben de gjør, det sosiale på jobben, det med å mestre og ha en funksjonell døgnrytme for eksempel.»

En annen viktig del av arbeid som medisin som det ble snakket om er det sosiale aspektet ved å ha en jobb, at man har arbeidskollegaer man er sosiale med, man hørere til et fellesskap, man får tilhørighet og blir sett. To av informantene snakker om hvordan vi alle har kjent på viktigheten av det sosiale.

«Vi ser jo bare den Corona tida, hva det har gjort med vanlige folk som bor tross alt hjemme. Hva den sosiale biten har å si da, det får man kanskje kjenne mye på nu da. Og det det er nok det som vil også ligge i det med "arbeid som medisin". Det handler ikke bare om den produksjon de gjør, men det handler om de du møter, de altså de smilene du møter, den "Hei" en du får, at du blir sett rett og slett.»

«Ja det er det jeg tenker på med arbeid som medisinen, altså drar man på jobb og man er med i et arbeidsmiljø, hvor man er sammen med arbeidskollegaer og samhandler og. Det er jo sånn som det er for deg og meg, å dra på jobb. Det er jo den beste medisinen egentlig.»

I tillegg så mente 4 av informantene at det var viktig at man føler at man har en verdi, at man kan bidra i forhold til andre og til et fellesskap, som man da gjør gjennom å være i arbeid.

«Det er jo det at man føle at man er verd noe og føle at man gjør en jobb for andre, at man føler at man blir sett og det at å komme seg i en rutine på dagen, komme seg i et fellesskap med andre.»

«Det er det her sosiale aspektet, det med at du mestrer å gjøre ting og det med å oppleve, lære nye ting. Føle seg nyttig, man bidra for et fellesskap og bidra for andre. Det er vel vitenskapelig bevisst for lenge siden at det virker positivt.»

Ifølge en informant så handlet arbeid som medisin om det å ha noe å gå til, at noen har bruk for deg rett og slett.

«Det handler jo litt om at de skal ha noe å gå til, å ha noe... Vi tenker at arbeid som bare gir noe, ikke sant, vil være med å kunne gi økt livskvalitet.»

Det som fremstår som det viktigste med Arbeid som medisin (tabell A10) er ifølge informantene ikke nødvendigvis den produksjonen deltakerne gjør i arbeidet, men det handler mer om å høre til i et fellesskap med kollegaer, få tilhørighet, bli sett og ha noe å gå til. Det å få en funksjonell døgnrytme og stabilitet i hverdagen, føle at man har en verdi for seg selv og for andre, og det at man kan bidra i forhold til andre, og bidra til et fellesskap.

ADL og AFT (Activity of daly living og Arbeids forberedende trening)

To av informantene snakket om begrepet ADL og hvordan de er opptatt av at deltakerne skal ha selvstendighetstrening for å lære alt fra basale egenomsorgsaktiviteter som døgnrytme og personlig hygiene, til litt mer komplekse aktiviteter som husarbeid, matlaging og ivaretagelse av personlig økonomi.

«"Activity of daly Living" det handler om hvordan deltageren klar å ta vare på seg selv, i hovedtrekk personlig hygiene, funksjonsnivå, fysisk, vaske klær og slike

ting. Det er jo mye det vi jobber med på Ribo, hvis ikke det kom frem tidligere så er det en intensivt ADL kartlegging og opplæring og da, noen treng jo hjelp til det, har aldri vasket et gulv i hele sitt liv. Så da må man starte der, så det er liksom kartlegging, og så er det å komme med tilpasset tiltak i forhold til hvor den enkelte er. Og noen klarer å, klarer å til lære seg kunnskaper og noen klarer ikke det. De fleste klarer det og da er jo, gjør vi jo deltakerne bedre i stand til å kunne være en samfunns deltaker da med å kunne bo i egen leilighet og slippe å motta noen slags form for sosialhjelp.»

«Mens vi her på Ribo vi er opptatt av de her tingene som døgnrytme og ADL. Altså på en måte tilrettelegge slik at deltakerne forstår hva som må til for å greie å stå i det å være på jobb i sju-åtte timer i løpet av en dag, at det er viktig med god døgnrytme, det er viktig med godt kosthold, det viktig å kunne legg seg rimelig tid, for å kunne stå opp i rimelig tid. Og det å ha sunne fritidsinteresser. Forstå viktigheten av å være i fysisk aktivitet, Og ja å ha det bra psykisk også.»

ADL handler her om hvordan deltakerne klarer å ta vare på seg selv, dette innebærer blant annet personlig hygiene, og fysisk funksjonsnivå. Ribo foretar en intensiv ADL kartlegging når deltakerne kommer for å kunne tilpasse tiltaket i forhold til hvor den enkelte er. Når deltakerne avslutter oppholdet så skal de være i best mulig stand til å kunne være en samfunns deltaker i form av å kunne bo for seg selv og slippe å motta noen form for sosial hjelp. Da er det viktig at de innehar praktiske ferdigheter som å vaske klær og gulv, kunne lage mat, har et godt kosthold og har en god døgnrytme der de kan legge seg i rimelig tid og stå opp i rimelig tid.

Det var kun en informant som snakket direkte om AFT, eller arbeids forberedende trening, og gjorde seg noen tanker rundt om det faktisk burde hete det, eller om det heller burde hete arbeidsforberedende behandling på grunn av helsetilstanden til de deltakerne som kommer inn her og at de da ofte må bruke lang tid før de kan begynne å prøve seg ut i arbeidet.

«Kanskje det skulle hetet arbeidsforberedende behandling. For de er så pass syk når de kommer inn her, de har såpass helseplager at de, de treng litt tid på å bli klargjort kanskje en AFT da.»

«AFT Tiltaket er tenkt som et sømløst tiltak som skal passe heile spekteret, og det er ikke så enkelt, fordi at som sagt de er ganske svekka når kommer inn her, og da må de bruke tid»

Der var likevel flere som snakket om denne arbeidstreningen uten at de nødvendigvis brukte ordet AFT, men snakket om innholdet i arbeidstreningen. Dette med å få bruke kroppen, lære seg å jobbe med andre, kunne se frem til helg, skaper relasjoner, og at det er en fordel med å være på en plass der du på en måte er med mennesker i samme situasjon.

«Med det mener jeg at når du, ja la oss nå si at du skal ha vært bare på Ribo og lært slike vanlige ting. Så har du ingen mulighet til å prøve kroppen og anstrenge den litt for å komme ut i jobb. Samhandling med andre kollega, Alt det som følger med en arbeidsplass, du kan glede deg til helgen og du kan gjøre ting sammen, å få masse relasjoner. En god øving på å liksom komme seg i arbeidslivet. Og det er, ja hvis folk er, altså alle har jo dårlig dager, men noen av de her deltakerne

har jo kanskje oftere dårlige dager. Og da mener jeg på at det er en stor fordel å være i et stort miljø, hvor vi alle snakker samme språk.»

Informantene sier at AFT handler om å få prøvd kroppen i jobb, anstrengt den litt, lære å samhandle med kollegaer og skape relasjoner til andre. De får øvd på hvordan det er i arbeidslivet i et miljø der alle på en måte «snakker samme språk», med det menes at deltakerne som er der er i samme situasjon og det er stor takhøyde for eksempel hvis noen har en dårlig dag. AFT er tenkt som et tiltak som skal passe alle, men mange av deltakerne som kommer er veldig syke og har mange helseplager når de kommer, noe som gjør at de trenger tid for å bli klargjort for AFT. Noe som gjør at de ikke helt passer inn i standard malen til AFT.

Resultatene (Tabell A10) viser at Ribo er opptatt av ADL, her handler det om hvordan deltakerne fungerer i dagliglivet, og at de skal trene på selvstendighet i hverdagen. Med selvstendighet i hverdagen så menes det at de skal bli i stand til å fungere i samfunnet uten å mota noen form for sosialhjelp. Dette innebærer å klare seg selv økonomisk, men også klare å bo for seg selv, her under å ivare ta personlig hygiene, utføre nødvendig husarbeid, ha en hensiktsmessig døgnrytme og kunne være i stand til å komme seg opp og på jobb. Vev-AI-Plast på sin side jobber med AFT, som da skal forberede deltakerne til å stå i arbeidslivet. Med å kunne stå i arbeidslivet menes at de skal øve på å takle en full arbeidsdag og de skal lære å samhandle med kollegaer og skape relasjoner.

Velg din fremtid

«Velg din fremtid» også kalt VDF er navnet på et samtaleprogram som brukes ved Ribo. Alle ansatte på Ribo/Vev-AI-Plast skal være kjent med programmet, men det er miljøterapeutene som er ansvarlig for gjennomføringen. Det virket som det var en felles forståelse blant de ansatte i forhold til innholdet i programmet, hvordan det er bygget opp og hva det går ut på.

5 av informantene beskrev programmet som et samtaleprogram som skal bidra til å bevisstgjøre deltakerne i forhold til seg selv, i forhold til samfunnet og at programmet går systematisk gjennom forskjellige tema.

«"Velg din fremtid" er jo et sånn samtale program inn i det her. Jeg tror det er en bevisstgjøring av hva di selv er for noe og hva er resten av verden. Oppfattelsen av hvordan de fungere inni samfunnet. De har jo forskjellige kapitler inni der, men jeg trur at de etter hvert lærer seg selv å, å finne sin plass i verden rett og slett.»

«"Velg din framtid" er jo et samtaleprogram som på mange områder er det eneste vi har der vi systematisert går gjennom forskjellige viktige Tema for deltakeren.»

«Det er det at deltakeren får bli kjent med seg sjøl og finne sine styrker. Finne ut, altså bli kjent med seg selv, at det her, det her kan jeg bli bedre på, for eksempel sosialt. Bli gjort oppmerksom på hvordan man opptrer overfor folk. Er det noe, hvis en person har utfordringen innenfor slike ting, så kan vi kanskje hjelpe deltagerne å se litt inn i seg selv og granske seg selv egentlig. Slike ting..»

Videre beskriver en at samtalene innen «velg din fremtid» retter seg inn mot de fleste momenter livet, alt fra politikk til følelser og det sosiale.

«ja det er, ja det, vi har jo de ukentlige samtaler med deltagerne om "velg din fremtid" og det er mer sånn samtale, i forhold til livet, om politikk og om følelser, om sosialt og, sånn at de skal på en måte få en litt mer sånn helhetlig utvikling.»

En informant på Vev-Al-Plast sier at de nesten kan se endringer hos deltakerne etter hvert som de jobber seg gjennom temaer oppe på Ribo. At de merker at deltakerne begynner å tenke litt annerledes og blir mer målrettet.

«Jeg vil jo si det har vært det i hvert fall på Ribo og det her "velg din fremtid" det er et veldig bra verktøy. Så får de snakket seg igjennom en del tema. Man kan nesten merke det her nede selv om de ikke snakker, at de forandrer seg litt eller på et punkt så begynner de plutselig å bli litt mer målretta over ting, og det er rett og slett sånn, ja hva skal vi kalle det.. psykisk eller at de får psyken og målene inn på rekkevidde.»

To av informantene trakk frem at for noen av deltakerne så kan VDFen være en utfordring. Det kan være problematisk for dem å skjønne hva det handler om. At deres kognitive utvikling tilsier at de ikke klarer å tenke lengre eller breiere enn seg selv, eller lengere enn her og nå. De sier at de ansatte da må forenkle opplegget veldig for at de skal klare å henge med og kanskje klare å forstå og begynne å ta tak i ting.

«Fordi det er ikke alle som er utvekslet så kognitivt at de Tenker lenger ut en akkurat hva de selv og på med og sånt Så.. Av og til så kan man nesten se på klokka, nå er det noen som har kommet inn i det sporet at nå begynner de plutselig å ta tak i de tingene som det har vært snakket om, sånn at jeg synes det er ett av de viktigste verktøyene vi har kanskje.»

«Det kan jo være utfordrende av og til, hvis du har noen som er veldig sånn kognitivt svak for eksempel, det å få de til å forstå hva det handler om, Det kan være litt vanskelig. Det, da må man være god på å ta det helt ned og gjøre det veldig sånn Basic. Eller man må kanskje gjøre det helt om for at de skal forstå hva det handler om.»

Aldersspennet mellom deltakerne varierer mellom 18 og 30 år, og bakgrunnshistorier er veldig forskjellige, noe som gir store variasjoner i forhold til erfaringer. Det at deltakerne evner å reflektere over eget liv, egne følelser og hvordan ting fungerer og henger sammen blir sett på som ganske viktig og positivt av de ansatte. Refleksjon og økt grad av selvinnsikt gikk igjen hos 7 av informantene.

«Og vi ser mange, noen er jo 18 år og noen er 30, det er klart det er et stort spenn på hva de har vært borti på en måte. Også at man er ung også så er det bra å få de til å reflektere litt rundt om hva som skjer, og hvordan kroppen fungerer, hvordan følelser på andre.»

«Altså, det er viktig at deltagerne for det første evner å reflektere litt over ting, det er mye det det går ut på i samtaler, det er det at vi reflekterer over enkelte emner, ikke sant. Det kan være "Hva er selvtillit og hva er selvfølelse, hva er integritet, ikke sant. Hva betyr det å være raus?" Sånn at vi kan reflektere over slike ting. Blant annet.»

«det er Positivt at de øker grad av selvinnsikt»

Videre snakket fem av informantene om at deltakerne gjennom VDF får satt ord på hva de ønsker å oppnå, for det er viktig at det er deres ønsker og mål som kommer frem. De setter gjerne opp både hovedmål og delmål, og de må tenke over hvordan de skal nå målene.

«hver enkelte deltar får jo gå gjennom sitt eget opplegg. Hva det er de vil framover i tid, altså også få det satt ned på papiret, hva som er målene og hva som skal være delmålene. Og så får de gå de her trappetrinnene som de nå skal jo, gå steg for steg, på det her "Velg din framtid". Mange av de her har vel kanskje ikke fått satt noen ord på hva de, hva de vil i framtida. Og hva det er som er der framme, "der framme, dit skal du nå og hvordan skal du komme deg dit".»

I utgangspunktet så skal alle deltakerne gjennom VDF, men ifølge en informant så er ikke det nødvendigvis realiteten. Det er miljøterapeutene på Ribo som er ansvarlig for gjennomføringen, men det er vist ifølge informanten ikke alle ansatte som føler seg like trygg i programmet. Dermed så kan det vist bli litt individuelt hvilke deltakere som får gjennomført VDFen og hvem som ikke får det. Samme hvis en ansatt med ansvar for VDF blir sykemeldt. Da blir det gjerne stopp i prosessen.

«Så det er jo, det er klart, det er jo kanskje litt det at man, hvis alle skal gjøre det så er det jo og, man er forskjellige som personer. Noen er jo kanskje kjempegode VDF instruktører, mens noen synes det er vanskelig. Så da vil det bli litt sånn, kanskje litt individuelt, hvem man får også. Ja så er det jo og hvis at, Ja en VDF instruktør blir sykemeldt for eksempel så blir det ikke, da kan det bli stopp en stund og så får man ikke driven i det.»

VDF blir av informantene beskrevet som et samtaleprogram som systematisert går gjennom viktige aspekter ved livet. Programmet bidrar til å bevisstgjøre deltakerne på hvem de er, hvordan de fungerer, hvordan dette er i forhold til resten av verden og hvordan man opptrer ovenfor andre mennesker. De blir kjent med seg selv og finner sine styrker. Det er stor variasjon i forhold til hvordan de ansatte praktiserer dette i forhold til den enkelte deltaker. Dette skyldes flere ting, for noen programdeltakere kan VDF være vanskelig på grunn av at deres kognitive utvikling kan være noe begrenset, da må de forenkle det veldig og noen ganger bruke lengre tid på temaene. Aldersspennet mellom deltakerne og forskjellige bakgrunnshistorier gjør at de har veldig forskjellige erfaringer, noe som også påvirker hvordan den enkelte ansatt skal gripe an VDFen og hvilke temaer som blir jobbet med. VDF bidrar til at deltakerne får satt seg mål for oppholdet og livet videre, og hvordan veien dit skal gå. Det viser seg at det ikke er alle ansatte som praktiserer VDF, hovedsakelig fordi de ikke føler seg trygg på programmet, noe som fører til at ikke alle deltakere får samme tilbud i oppholdet

Målet med opplegget

7 av informantene snakket om målet med opplegget (Tabell A10). Det var enighet blant informantene at hovedmålet var å få deltakerne avklart i forhold til jobb eller skole. Det er ikke dermed sagt at alle skal ut i jobb eller skole, i noen tilfeller så går de over i uføretrygd.

«Hovedmålet er jo å få de tilbake til samfunnet som samfunnsyttere. Mange kommer jo litt langveis fra, fra kommuner andre plasser og det er vel det at de ikke har klart å finne noe som får dem inn på det sporet i nærområdet sitt rett og slett, sånn at det er jo målet å få de inn på skole eller jobb eller rett og slett bare finne ut at de blir mer eller mindre ufør, også.»

«Målet er jo selvfølgelig å, det varierer litt fra person til person, men sånn "all over" så er det jo å få de videre, få de på skole, få mulighet til å få jobb, få i orden livet sitt, ved å sette.. Det er jo forskjellige problemer de har da, så...»

Et annet mål som også gikk inn under hovedmålet var at deltakerne skal bli mest mulig selvstendig og ta mest mulig kontroll over eget liv, få økt livskvalitet, selvfølelse og mestringsfølelse.

«det er jo litt det, det her med å bygge de opp egentlig, bygge de, det kan jo vær, tenker at de skal ut i jobb for eksempel. Og at det kan være med å bidra til bedre helse eksempel, men det ikke alle som går ut i jobb. Og da handler det kanskje mest om og gjør de mest mulig selvstendig, at de skal klar seg mest mulig selv. Så ja, det ble jo kanskje mer som en økt livskvalitet og det gjelder jo for alle, vi ønsker jo økt livskvalitet alle.»

«Altså, å bli sjef i eget liv, rett og slett. Det er kanskje det som er målet for alle her, det å bli sjef i eget liv, og alt det det innebærer.»

En informant trakk frem et tredje mål i tillegg til arbeidsavklaring og selvstendigjøring. Vedkommende hevdet at for noen så kan det være et mål å få gjennom en utredning i forhold til diagnoser under oppholdet, da mange kanskje ikke har vært utredet tidligere.

«Jeg tenk på at det er to ting. Nummer 1 er det at deltageren skal bli utredet i forhold til arbeid. Ideelt sett bli en del av arbeidsstyrken, men det som passer for den enkelte da, og det kan jo være et mål for den enkelte å bli uføretrygdet for eksempel. Og nummer 2 er å bli en selvstendig samfunns deltaker, altså med det å kunne være selvstendig å bo aleine, bo uten, Ja altså få, at en deltager kan nå sine ambisjoner og sine mål. Og så er det jo et anna punkt, det handler om utredning for mange har ikke vært utredet før de kommer hit. Sånn for enkelte så er utredning i seg selv et viktig mål, så det er tre ting da.»

Og en informant mente at det varierer veldig hva målet er. For noen så handler det kanskje om jobb, mens for andre så handler det kanskje bare om det å være i stand til å bo for seg selv.

«Og for noen så er det å gå ut i ordinært arbeid, og for noen så er det kanskje å være i et sånt arbeid, sånt aktivitetstilbud. For noen så er det ikke i det hele tatt aktuelt, men bare det å kunne bo for seg selv, ikke være avhengig av mamma og

pappa, eller mindre oppfølging fra kommunen. Så det varierer jo litt, men det handler jo om å holde de mer aktiv til å bli mer selvstendig, klare seg mer selv.»

Som resultatet viser så var informantene relativt samkjørte i forhold til hva de mente var målet med opplegget. Selv om deltakerne er veldig forskjellig noe som da også gjør at de har forskjellige mål for oppholdet, så har de likevel noen overordnede hovedmål med oppholdet. Hovedmålet fremstår som todelt der informantene på den ene siden sier noe om at deltakerne skal være avklart i forhold til arbeid, skole eller uføre. Det vil si at noen skal ut i arbeid, noen skal ut i videre utdanning, mens andre igjen skal ingen av delene, at det rett og slett er snakk om å søke ufør. På den andre siden skal de være mest mulig selvstendig, ha mest mulig kontroll over eget liv og ha orden på livet sitt når oppholdet er over.

Resultatene viser at «opplegget» (tabell A10) handler om de forskjellige momentene. Det som fremsto som det viktigste med opplegget er «24/7», hvordan deltakerne får oppfølging 24 timer i døgnet, 7 dager i uka og effekten av dette. Deltakerne lærer å se helheten i livet sitt, hvordan ting henger i hop. Halvparten av informantene snakket om temaet «Arbeid som medisin». De tok opp forskjellig aspekter ved dette, men det var flest som nevnte dette med å føle egenverdi, at man føler at man gjør nytte for seg. Det å få døgnrytme, rutiner og måtte møte opp på jobb var også noe som flest snakket om i forhold til «Arbeid som medisin». ADL og AFT ble kun nevnt av 3 informanter, men handler om at deltakerne skal lære seg å bli selvstendig i dagliglivet samtidig som de blir forberedt på arbeidslivet. «Velg din fremtid» ble snakket om av alle informantene fra Ribo, i tillegg var det 2 informanter fra Vev-Al-Plast som kom inn på samtaleprogrammet. VDF fremstår som et av de viktigste verktøyene til Ribo, da det bidrar til bevisstgjøring av deltakerne og det at de tar ansvar, de blir kjent med seg selv. Det blir også nevnt at det er en utfordring at ikke alle miljøterapeuter praktiserer VDF, slik at det blir litt tilfeldig hvilke deltakere som får gjennomført VDF. Målet for opplegget er ifølge informantene å få deltakerne avklart i forhold til jobb eller skole, samt at deltakerne skal bli mest mulig selvstendig og få mest mulig kontroll over eget liv. Under økonomi snakkes det kort oppsummert om hvordan deltakerne bruker av AAPen sin for å dekke opp sin del av oppholdet, og hvordan NAV er flink å finne løsninger hvis AAPen blir brukt opp før oppholdet er ferdig. Videre snakkes det om de økonomiske utfordringene for deltakerne med høy egenandel og lav AAP, samt opparbeiding av gjeld for deltakerne på grunn av måten overføringen av egenandelen er løst.

3.4.Fremtidstro, mestringstro og progresjon

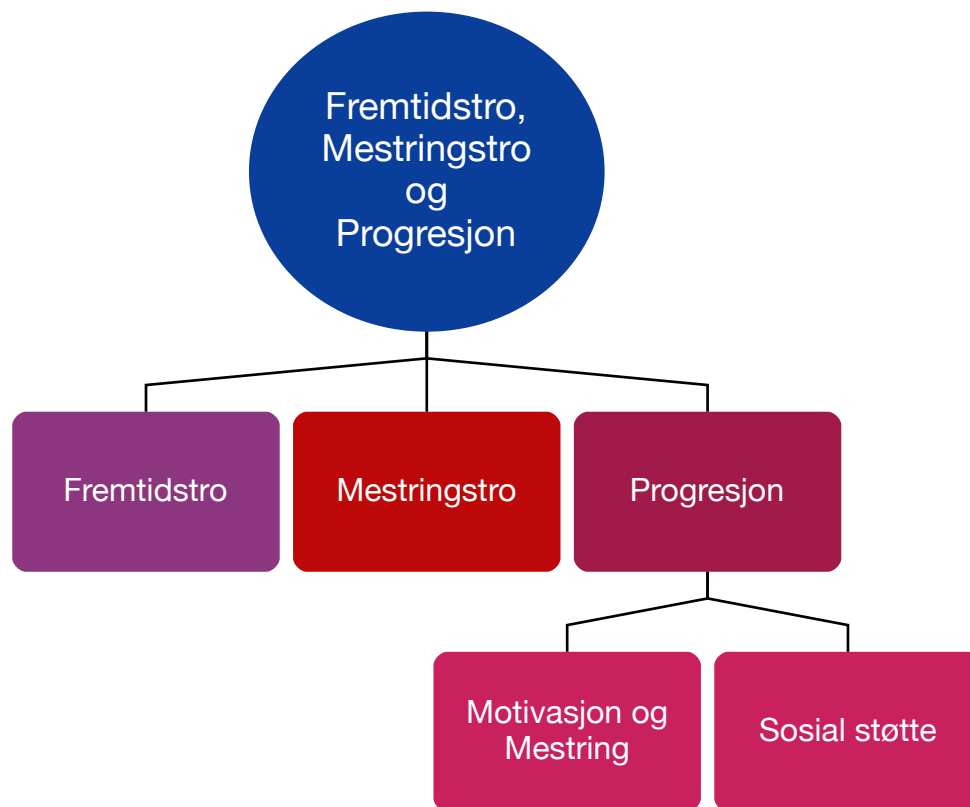


Fig.5 Fremtidstro, mestringstro og progresjon

Figur 5 handler om hva informantene legger i de psykologiske begrepene fremtidstro og mestringstro, og hva de tror disse har å si for progresjonen til deltakerne. Under progresjon så utspilte det seg to undertema som var «motivasjon og mestring» og «sosial støtte».

3.4.1.Fremtidstro

Temaet fremtidstro handler om hva informantene legger i begrepet, selv om ikke alle var kjent med begrepet så klarte de likevel å gjøre seg noen tanker om det (Tabell A11). Totalt 4 av informantene definerte begrepet som det å ha tro på fremtiden, tro på at livet kan bli bra og at man kan nå de målene man setter seg.

«fremtidstro det tenker jeg handler om, det ordet ligger litt i ordet, det å tru, ha trua på ei fremtid, trua på det du kan, trua på at man kan nå de målene som man har satt seg, for eksempel, eller trua på at du kan få et bra liv.»

En informant oppfattet det slik at mange av deltakerne som kommer inn i programmet, mangler trua på fremtiden, de lever kun i nuet og klarer ikke tenke fremover. Og at de som ansatt kan støtte disse deltakerne og hjelpe dem å finne løsninger slik at dem får trua på fremtiden og kan se lyst på livet.

«Når det gjelder fremtidstro det er jo at dem.... den ungdommen som kommer hit, ser lyst på livet og ser at han kan bidra her på et eller annet felt når han er ferdig her. At man er med å bistå de sånn at De får trua på at man kan finne gode løsninger for dem og. For det er det som er mangel på de aller fleste som kommer hit, de har ikke noe tru på framtida, De lever fra dag til i morgen, og så ser de ikke så mye lenger fram.»

En informant trekker fram at fremtidstro er nettopp det samtaleprogrammet «Velg din fremtid» handler om, at deltakerne skal lære seg å ta valg og få tro på fremtiden.

«Og det er det "velg din framtid" er jo om å skulle velge framtiden din framover, hvordan den skal foregå så...»

En informant tenker at fremtidstro handler om å ha noe å drømme om, noe å strekke seg etter. Og at mange av deltakerne som kommer inn har møtt så mye motgang i livet at de har sluttet å drømme og nærmest gitt opp.

«jeg tenkte det handler mye om å ha en drøm om noe, mange av deltakerne som kommer de har jo lite fremtidstro og har fått møtt mye motgang som gjør at de gir opp da. Men har man ikke noe å strekke seg etter så er det vanskelig å oppnå noe.»

En annen informant snakker om brutaliteten i livet til mange av de som kommer, at de mangler sånn tro på framtiden at det eneste de kanskje tenker er å ta livet av seg selv, nettopp fordi de ikke ser noen fremtid. Informanten snakker videre om den jobben de som ansatte har for å snu denne tankegangen. Lære dem å ha tro på framtiden, lære dem å snu tankegangen og bli mer positiv, gi dem mestring. Og dette tar tid.

«De som begynner her de har, mange av de har ikke trua på noen ting, ikke sant. Og at vi skal lær dem mestring og lære dem at de skal ha tro på framtida. Mange av de her de vil ikke tru på framtida, de ser bare, de ser ikke, det eneste de ser er kanskje bare å gjøre ende på seg selv, egentlig, rett og slett. For det er det som er framtiden, og så skal vi prøve å snu dette her, og det er ikke alltid lett. Men vi må prøve å få dem til å bli positiv, tenk litt annerledes og noen tar man dag for dag. Og det er jo ingen som blir mestre over natta. Det tar tid.»

Og en informant tenker at hvis de får hjulpet disse deltakerne til å begynne å fungere i hverdagen, får dem i gang i arbeid, så vil denne fremtidstroen og mestringstroen komme av seg selv. Når de gjør seg erfaringer om at de mestrer både jobb og fritid så vil de få trua på at de vil mestre fremtiden.

«Ja det er jo klarte det jo, igjen så er det jo det at Vev-AI de tar seg av den her arbeids biten og det er klart det, når man finne ut hva man vil jobbe med og man finner ut hvordan man skal fungere og bo for seg sjøl. Så vil jeg tru at den fremtidstroen og mestringstroen kommer som en automatisk følge av det etter hvert.»

Informantene snakket om at «Fremtidstro» handler om å få trua på fremtiden, at livet kan bli bra, og at mange av deltakerne som kommer mangler denne trua. Fremtidstro

blir koblet opp mot VDF, og gjennom VDF lærer de å sette seg mål for fremtiden, finner ut hva de vil jobbe med, hvordan de skal fungere og hvordan de skal kunne bo for seg selv.

3.4.2. Mestringstro

Mestringstro i denne studien handler om hva informantene legger i begrepet (Tabell A12). Det var ikke så mange av informantene som hadde noe å bidra i forhold til mestringstro Resultatene vil bli beskrevet ved bruk av samtlige utsagn fra tabellen.

Ifølge informantene så handler mestringstro om å ha trua på egne ferdigheter, men også at dem som ansatte viser deltakerne at dem har trua på dem, for at dem skal få trua på seg selv.

«Tro på egne ferdigheter, at jeg kan noe, jeg er god på ting på enkelte områder. Finne Et felt som behersker godt.»

«Det går jo litt på det å ha trua på at man skal kunne klare ting. Det er jo både at vi har tro på dem, men at de får trua på seg selv..»

En informant fokuserte på at når deltakerne kommer til Ribo/Vev-AI-Plast så er mestringstroen deres som oftest veldig dårlig eller at den er falsk positiv, at deltakeren prøver å fremstå som trygg på seg selv, og at de prøver å gi inntrykk av at de mestrer det meste. Og hvordan de ansatte gjennom lavterskel aktiviteter skaper grunnlag for reell mestringfølelse slik at den ekte mestringfølelsen og mestringstroen kan utvikle seg.

«Jeg tror nok mestringstroen til de fleste som kommer hit er ganske dårlig, både og den kan, den kan være dårlig og så kan den være falsk, falsk positiv. Og da er det jo viktig at vi skaper den gjennom lavterskel aktiviteter og den arbeidstreningen som gjøres på Vev-AI-plast. Den vil jeg tru blir større etter, i løpet av oppholdet her, det er jeg ganske sikker på.»

En informant snakket om at gjennom det opplegget som Ribo kjører så setter deltakerne i samarbeid med de ansatte opp forskjellige mål og delmål for seg selv som dem skal jobbe med. Hvordan deltakerne ved hjelp av disse delmålene gradvis kan nærme seg hovedmålet. Og at dette bidrar til å skape mestringfølelse hos deltakerne og lager grunnlag for mestringstro.

«at de underveis ser at de mestrer ting og tang etter hvert. Vi har jo en sånn i trapp, en sånn drømme tegning, som Ribo bruker. Hvor du da er nederst på trinnet, og da har du jo forskjellige mål, slike delmål som du skal sette. Og når du kommer opp på hvert steg så ser du at det går fremover. Hvor du rett og slett kan hake av med grønt at det der har jeg klart, jeg kan vaske klær nå, Jeg kan møte opp på jobb og så videre.»

Videre så snakket en informant om at denne mestringstroen også hadde overføringsverdi til andre områder, at man tror at man kan mestre andre ting selv om man aldri har vært borti det området.

«Så det er noe med å ha trur på at det her er et område som jeg faktisk, jeg kan, jeg får godt til, selv om jeg aldri har vært borti det før.»

Mestringstro handler ifølge informantene om troen på seg selv og troen på at man kan mestre ting, også nye ting man ikke har prøvd før. Mange av deltakerne som kommer mangler tro på egen mestring når de kommer inn, og da er det de ansattes oppgave å legge til rette for at deltakerne skal få utvikle mestringstro. Slike oppfatninger er også i samsvar med programtilbudet, som er basert på en mestringsorientert tilnærming som er et alternativ til behandlingstilbud som primært legger vekt på diagnoser og personfokus.

3.4.3. Progresjon

Temaet progresjon handler om progresjon og hva informantene mener er viktig for at deltakerne skal ha progresjon i oppholdet, det fremsto to underkategorier i resultatet (tabell A13). De er delt inn i hvilke betydning mestring og motivasjon har for progresjon, og hvilken betydning sosial støtte har for progresjon, samt hvordan de ansatte støtter. Resultatene fra tabellen blir beskrevet her ved bruk av representative utsagn.

Motivasjon og mestring

Informantene forteller at veldig mange av deltakerne som kommer mangler erfaringer med å mestre ting. De har kanskje slitt både på skole og i arbeid, kanskje kommer de rett fra ungdomsrommet og har aldri lært grunnleggende ting som man bør kunne for å klare seg selv.

«de kommer rett i fra gutterommet og har aldri satt på en maskin med klær i hele sitt liv. De har aldri fått opplevd mestring på en måte liksom der de har klart seg sjøl da.»

«Vi har jo vært litt inne på det, det handler jo om å skape mestrings opplevelser. For de aller fleste som kommer hit har de nok negative opplevelser både på skole og i arbeidet.»

Videre snakker informantene om at en del av jobben deres er å legge til rette for mestring slik at de lærer seg å mestre og få mestringsfølelse. En informant trekker frem det å bruke aktiviteter for å skape mestring, her er klatrehallen brukt som eksempel.

«De som begynner her de har, mange av de har ikke trua på noen ting, ikke sant. Og at vi skal lær dem mestring og lære dem at de skal ha tro på framtida.»

«kan legge til rette for mestring. Det å feks ta de med i klatrehallen er jo en kjempe arena for å bygge de opp, for å gi de mestring, og det ser vi, det synes jeg er veldig artig å kunne bruke sånne aktiviteter til å bygge de opp.»

Eller hvis de ser en som trives og er god på kjøkkenet så kan den personen kanskje få bidra med ting på kjøkkenet på internatet, som for eksempel middagslaging.

«det at man kan varier så mye det her mestring, ikke sant noen, vi ser at det her er en person som er kjempeflink på kjøkkenet og har stort utbytte og ønske om å

hjelpes til på kjøkkenet her for eksempel på ettermiddagen. Hjelpes til med middag, med på matlaging»

At de kan ta den videre til jobbsituasjonen, der personen for eksempel kan jobbe i kantina med ting de faktisk synes er morsomt og givende. Og gjennom det opplever økt mestring.

«da er jo det noe vi kan videreføre til arbeid og si at "Hei det her er en person som jeg ser har masse ferdigheter på kjøkkenet, Kanskje kan vi prøve å, hvis at det her er en diger, plutselig begynner og ikke dra på jobb eller, (...) og sånn her Ja det har vi jo gjort med flere der at de ble flyttet til for eksempel kantina der de fikk holde på med mat og fikk en heilt anna Opplevelse av mestring da fordi at det her kunne de og likte de.»

To av informantene hadde fokus på hvordan samhandlingen er en stor bidragsyter når det gjelder å skape mestringsfølelse og motivasjon. Det gikk litt på det med at mestringsfølelse skapes ikke bare ved at man får ting til, men også gjennom at andre ser at man får til. Slik at når en deltaker mestrer noe på den ene arenaen, så blir mestringsfølelsen styrket ved at de på den andre arenaen kan ta opp dette, og oppmuntre og skryte av dem.

«vi kan si for eksempel til Vev-al at den her personen var faktisk klart å stå opp selv hver dag den her uka og jeg har vært på jobb, å så kan de Skryt av han der nede, men så bra at du har kommet deg på jobb og er her, hvordan har Det gått seg til, har du klart det selv, og de bare "jajaja" ikke sant, for da blir det liksom en sånn her...»

«Og det er Kun på grunn av at den her personen sto skikkelig på den dagen så får jo vi, Vi veit jo det og kan liksom ta imot den personen når den kommer hjem og da "yess hvor bra" ikke sant og være der og oppmuntre og istedenfor at den her personen må komme hjem og bare "Ja nei det gikk nå bra, vi ble ferdig med leveransen på jobb" så kan vi være der "Nei, men jeg vet at det var din fortjeneste at det faktisk gikk" altså den her at de kan fortsatt ta opp tråen på hjemmebane. Den får du ikke når du ikke kan, har den her samhandlingen.»

Mens en kunne ikke sikkert si at det var positivt, men det var i hvert fall ikke negativt å ha denne samhandlingen, og at opplevelsen av mestring på jobb ville kunne ha en positiv overføringsverdi når vedkommende kommer hjem.

«Jeg skal ikke si at det er bombastisk at det virker positivt, men det virker i hvert fall ikke negativt. Men jeg tipper det er positivt, at en deltager som kommer og har hatt, opplevde stor grad av mestring på jobben, kommer hjem og har litt selvtillit og tar bedre fatt på for eksempel en oppgave som har med vasking å gjøre her, det er ikke tvil at det skapes av selvtillit.»

Dette med overføringsverdien ble også nevnt av en annen informant, at ting henger i hop. Hvis du har det bra og gjør det bra på hjemmefronten og i fritids situasjonen, så vil du dra dette med deg i jobbsituasjonen og visa versa.

«det Koble ned på det her igjen at det, det ene vil dra med det andre altså det her at bod situasjon og fritids situasjon vil, når det er positivt så drar de det med i jobbsituasjon, ut av situasjonen, de får en mer sånn positiv spiral som er fornuftig, det henger i hop.»

Videre så snakket informantene om motivasjon blant deltakerne og hvordan de som ansatte har en stor motiveringsjobb. Det er ikke alle deltakerne som er like motiverte når de kommer inn. De er der frivillig, men det er ikke alle som nødvendigvis er sendt dit frivillig, og da viser resultatene at de ansatte ofte har en større motiveringsjobb å gjøre, enn med de som har kommet dit helt frivillig.

«Det er jo frivillig tvang kanskje for mange her som ikke er så motivert, så det er jo en stor motiveringsjobb også, både der oppe på Ribo med rundt den der pratingen de gjør der for å liksom motivere også at vi klare å finne ting som gjør at de synes det er Interessant og holde på med sånn jobbmessig så de blir motivert av det også.»

«Det er jo ikke alle som er så motivert da. Hvis de føler, det sier jo noen rett ut at de føler de er tvangssendt, og sånn, sånn at... Det har jeg nå opplevd litt forskjellig, noen har jo gått seg til og noen har jo sluttet da, men stort sett så når de får, når de blir litt kjente og varme i trøya så går det seg til på en eller annen måte. Så det er jo den her vennlige, men bestemte pushen de får, får for å komme hit.»

En informant kom med et eksempel på hvordan han kunne motivere deltakere til å gjøre noe dem ikke har gjort før, der han viste at sjansen for å mestre var stor. Hvor deltakerne mestret, og sjansen for gjentakelse økte.

«Ja altså vi har jo, vi har kantine her som folk kan lære videre det faget der, ikke sant. Jeg hadde jo en oppe hos meg som var helt blank på kjøkkenet. Så, det her var på slutten da, så skal han jo ha avslutning. Og da spurt jeg hvordan kake han hadde lyst på, vi bruker å ha litt kake og slikt, hvilken kake han kunne tenkt seg til avslutningen. Jaja det var jo Oreo kake. Og jeg vet jo at ei Oreo kake ikke er den vanskeligste kaken å lage, den skal jo ikke engang i stekeovn. Og da sa jeg "ja, men da skal du få lage den". Og da dro han på kjøkkenet sammen med han som er der da, og laget kaken. Og den var jo kjempegod, og det var jo veldig bra.»

På spørsmål om de klarer å motivere alle så svarer 3 av informantene at de stort sett på sikt klarer å motivere de fleste, men ikke alle. En del av de som kommer opplever press fra NAV, foreldre eller andre, slik at oppholdet kan oppleves som påtvunget, noe som gjerne påvirker motivasjonen veldig. At det er viktig at deltakerne finner egenmotivasjonen i dette, men noen deltakere slutter, mens andre finner kanskje noe som passer dem bedre.

«Den store prosenten klar vi jo, Men er det jo da di noen som dropper ut da eller som får lov å dra hjem å tenke seg litt om og så tenker de vel da at de skal prøve noe annet.»

Mange av deltakerne som kommer mangler erfaringer med å mestre ting. De ansatte har da en viktig jobb med å legge til rette for at deltakerne skal lære seg å mestre, og få mestringsfølelse. De bruker ofte aktiviteter og deltakernes interesser som utgangspunkt for å skape mestringsarenaer, klatre hall og interesse for matlaging er ting som blir nevnt. Samhandlingen blir trukket frem som en bidragsyter for å skape mestringsfølelse og motivasjon via den kommunikasjonen som er mellom Ribo og Vev-Al-Plast, da deltakerne opplever at en mestringsituasjon blir fanget opp på begge plassene. Mange av deltakerne som kommer mangler motivasjon. Selv om tilbudet er frivillig, så er det ikke alle som kommer dit frivillig. Noen er presset fra for eksempel NAV, foreldre eller andre. Dette ser de ansatte at har stor innflytelse på motivasjonen til de som kommer, som gjør at de ansatte ofte har en stor motiveringsjobb foran seg. Informantene klarer som oftest å motivere de fleste, noen ganger tar det bare litt lengre tid.

Sosial støtte

Når det gjaldt sosial støtte forklarte to av informantene hva de legger i det, at det handler om å ha mennesker rundt deg som heier på deg og har trua på deg. Det å ha noen å støtte seg på slik at man ikke står alene. Spesielt når man trår feil, og at det er lov å trå feil. Det er slik man lærer.

«du må ha alle som er rundt deg, heia på deg, trekker i samme tråd for å hjelpe deg og nå og få trua. Det er alt fra å være aktiv deltager på Ribo mot det å være en aktiv deltager her, også man er koordinert på alle tingene sånn at de trekker i samme retning.»

«Sosial støtte? Nei at du har noen å lene deg litt på sånn at du ikke står aleine. At vi har trua på deg, det er lov å mislike, det lov å gjøre feil når du er på jobb. Det er ingen som skal ta deg for det. Men da har du lært en ting og så prøver vi på nytt igjen. Det skal bli, det skal bli en god erfaring av det å være i arbeid.»

Sosial støtte og tillit ble sett på som veldig viktig av samtlige av informantene.

«Absolutt, sosialstøtte er jo meget viktig, så det, det er også viktig for deltakeren mens han er her, noe som vi skal gi han da.»

De ansatte hadde forskjellige måter som de støttet på. En av informantene så på samhandlingen som en del av det å gi sosial støtte til deltakerne. Gjennom at de vet hva som skjer på de forskjellige arenaene så er det lettere å følge opp en situasjon og vise støtte og interesse.

«Ja ja ja det er jo viktig. Vi har jo felles møta, vi tar jo opp ting som skjer i produksjon og arbeidssituasjonen, og så snakker vi jo rundt de Tingene. Det er jo også viktig at jeg vet for min del. På lik linje hva som skjer med de på fritida, så må vi være interessert der og spør "hvordan har det gått i helga" ikke sant og vis interesse.»

To av informantene snakket om at en viktig del av å støtte deltakerne handlet om trygghet og tillit, at deltakeren føler seg trygg og kan stole på de ansatte. Og at dette igjen kan bidra til at deltakeren føler mer ansvar for seg selv og omgivelsene.

«Det er jo også viktig at man får den samhandlingen imellom, med en deltaker, at han stole på meg og føler seg trygg på meg. Føler han seg trygg på meg så vil han åpne seg selv mer opp, det vil han gjøre.»

«Trygghet: Det tror jeg kan føre til at den personen tar mer ansvar for seg sjøl. Mer ansvarsfølelse for sine omgivelser også. At han vil skjønne, egentlig hvordan det her skal fungerer slik at han skal komme seg videre i livet.»

Snakke med deltakerne og spørre hvordan det går med dem, ble nevnt av en informant. Og at det var viktig å holde ting man har lovt for at deltakerne skal få tillit til dem.

«Spør hvordan det går, snakke litt med dem, ja slike enkle ting egentlig. Så når man har loven en ting så tenker jeg at det må man holde. Hvis jeg lover at jeg skal sjekke en ting så må jeg levere eller så få man ikke noe tru på... Så det er kjempeviktig, det at man får tillit og de stoler på at det som vi blir enige om i møte eller i en prat, det gjennomføres.»

Nå deltakerne kommer så er det mye for dem å sette seg inn i, og mye som skal håndteres og da er det viktig ifølge en ansatt at de er til stede og hjelper dem.

«det gjelder jo å hjelpe de på forskjellig nivåer på, for å få de til å gli inn i systemet. Her skal de jo være, fungere både som enkeltperson og som en gruppe i arbeidsmiljøet og i sosialt miljø og det jo ikke alle som håndterer det like godt. Og da må de jo få hjelp på en eller annen måte, det kan jo være veldig enkelt, i fra begynnelsen når de er nye, at de bare sitter sammen med oss som er arbeidsleder til vi rett og slett må gjøre avtaler med andre i gruppa som, hvordan ting skal fungere. Så det er, det er jo en del av jobben.»

Tre av informantene støttet deltakerne gjennom tilstedeværelse for deltakerne. Det kunne være bare det å være til stede i situasjoner som deltakerne synes var vanskelig, eller at de bare ikke ønsket å være alene, men også at de fikk prøve seg litt selv. Støttende i samtaler med andre ble også nevnt.

«det blir jo en del prating da, også bli det en del at vi skal følge hverandre og gi... ja... Hvis de trenger noe støtte bare for å være med på ting fordi de føle at de trenger noen å være sammen med, hvis de skal snakke med noen andre for eksempel, både ansatte og de som er på tiltak her.»

«hjelpe de med sånne små ting i hverdagen, noen trenger jo bare å kjøpe noe småtteri så er de jo, så har de jo fått vekk alt det her som sperrer i, liggende kanskje bare ligger i framfor alt annet inne i psyken.»

Flere av informantene oppga at de støttet gjennom samtaler, tilstedeværelse og ved å vise at de bryr seg. En del av de tingene går igjen i samtaleprogrammet deres «Velg din fremtid», men også gjennom samtaler utenfor programmet, for eksempel over en kopp kaffe eller ved å gå en tur.

«Nei det er jo, kan jo være gjennom "velg din fremtid" programmet, men også gjennom oppfølging og veiledning på andre, samtaler, det at en deltager føler at det er noen som bryr seg om seg, og ønsker det beste for han. Sånn at

sosialstøtte er helt avgjørende, både for å, ja at vedkommende skal ha det bra her, og ha opplevd en del relasjon denne, hjelp, ja..»

«Det er å prøve å vise at jeg har tid til dem. Det er sånn de jeg er kontaktperson for de er jo oppe på hus, altså jeg drar innom dem, har tid til å ta en kaffe, på en måte i starten er med de på litt forskjellige aktiviteter, sånn at man ser at det er greit å være der. For det blir på en måte når du er kontaktperson så blir det på en måte den nærmeste sosiale kontakten de har i et fellesskap som de ikke kjenner. Det å på en måte følge de opp da.»

Mange av programdeltakerne har opplevd lite eller manglende støtte opp gjennom livet, og for dem så vil det å treffe voksne som hører å dem og som dem kan stole på, være en helt ny erfaring.

«Det er jo ikke alltid de har fått så veldig god støtte opp gjennom livet. Noen har jo ikke fått noen støtte i det hele tatt og det å treffe en voksenperson her som føler at, de føler at de blir hørt på, Og kanskje begynner, at de stoler på dem.»

Det er ikke bare de ansatte som oppleves som sosial støtte for deltakerne, ofte finner deltakerne støtte i hverandre. De jobber i lag og henger kanskje litt i lag på fritiden, de blir en del av et fellesskap der de kan treffe på deltakere som er i samme situasjon som dem selv eller har opplevd ting som er likt.

«de blir jo litt sånne kompiser, jobber sammen og henger litt i lag. Ja. At de rett og slett blir venner eller omgås hverandre både på jobb og på fritid oppe på Ribo.»

«jeg tenker jo at, og det er litt med det fellesskapet som man har her, ofte, det kan jo være andre deltakere også at de er i samme situasjon, de har noen har samme opplevelse med system og jobb, og man kan hjelpe de på en måte at du er sammen med dem.»

Ifølge informantene så har de fleste deltakerne et nettverk på utsiden i hjemkommunen, men det er ikke nødvendigvis alle som har det. Når deltakerne kommer så blir det gjort en kartlegging av deres sosiale omgang og hvilken relasjon de har til de enkelte. Dette er også nyttig for å vite hva som venter dem når oppholdet er ferdig.

«Jo vi bruker jo å gjøre en sånn kartlegging på hvem de har i sosiale omgang når de kommer hit, og det er jo også i "Velg din fremtid" der vi går igjennom hvilke rolla man har i de forskjellige sosiale settingene. Og det er veldig, det bruker vi å gå gjennom for at vi skal se at "har man tid til å besøke han pappa, er det normalt på en måte å kontakte mor én gang i måneden eller ikke i det hele tatt og litt sånn, det er litt forskjell på det der også tenker jeg med at de skal tilbake engang. Og det er jo litt viktig at de har et nettverk som de kan ta kontakt med og... Og så går vi jo også som med den sosiale konteksten de har hjemme i, som venner og sånn, så går vi også gjennom hvilke roller de har til han, og hvordan rolle han har til de og hvordan, hva de forventer da egentlig. Og det er jo litt sånn nytt for mange»

Som sagt så har de fleste et nettverk, en familie, og i noen tilfeller så har deltakerne veldig godt forhold til foreldrene, men det er ikke bestandig deltakerne ønsker det tette samarbeidet med foreldrene og det er viktig at de ansatte respekterer dette.

«vi ser jo de som har et godt forhold til foreldrene de har ofte forelder og med på for eksempel ansvarsgruppe møtene. "Nå er vi her, det her har vi jobbet med" at de er med i prosessen. Men det er jo slettes ikke alle som ønsker det. Og det må vi respektere, og vi ønsker jo at de skal ha best mulig nettverk når de kommer hjem, men det er ikke bestandig det er like lett.»

To av informantene kommer inn på at det ikke er alle som har et så godt nettverk, de kommer kanskje fra familier med negative relasjoner, fra familier med mange utfordringer eller ressurssvake familier. Da blir det ekstra viktig å støtte dem og styrke dem så de er klare til å stå på egne ben når de skal flytte tilbake.

«Ja det er det sikkert. Flertallet har det, men det er nok mange som ikke har, som kan komme fra en oppløst familie for eksempel, med negative relasjonen. Det er jo mange som har vært her som har det, og der i den, for de deltakerne så er det nok sikkert, der er det nok enda viktigere å starte en slik prosess for å tilpasse forholdene for deltakerne som skal flytte tilbake eller dit han eventuelt skal flytte.»

To andre informanter snakket om den store overgangen som mange kan oppleve når de er ferdige og reiser hjem. At de går fra å ha hatt oppfølging og støtte 24/7, der folk har stått og fått dem på rett spor hvis de har vært på tur til å spore av, til at de må stå på egne bein når de kommer hjem. Og at det da er viktig at de har et nettverk rundt seg.

«Vi skal ikke være her for evig og alltid, vi er jo her en periode for dem, og prøve å skal rust de best mulige til de kommer hjem. Så det som møter de hjemme er jo kanskje vel så viktig for at de på en måte klare å holde det som ja, her har de Oppfølging 24/7, på en måte og vil få veiledning hvis de er på tur, litt sånn på skeiv planet så har de noen som kan hank de inn for eksempel, men hjemme så skal de jo stå på egne bein.»

Og en informant trakk frem at hvis de ikke har noe nettverk så må de skape seg et nettverk, og hvor de kan finne dette nettverket.

«hvor kan du finn dette nettverket ditt, er det noen fritids gruppe du kunne tenkt deg å være med på for eksempel. Det kan være frivillig i Røde Kors eller finne en arena der de kan skape seg et nettverk.»

Informantene mente at det er viktig for de ansatte at deltakerne føler trygghet og tillit til dem, og at de føler at de ansatte støtter dem. De ansatte hadde forskjellige måter å støtte på, de støttet dem gjennom samtaler, tilstedeværelse og ved å vise at de bryr seg. Samhandlingen ble sett på som en del av det å gi sosial støtte, da de lettere kan følge opp det som skjer på de forskjellige arenaene. Deltakerne finner ofte støtte i hverandre, det blir en spesiell type samhold mellom dem da de er i en «felles situasjon», de arbeider i lag og tilbringer ofte fritid i lag. Nettverk og sosial støtte fra de uten for tilbudet ble også sett på som viktig, det er viktig at deltakerne har et nettverk å lene seg på når de er ferdige med oppholdet. I de tilfellene der deltakerne ikke har noe nettverk å støtte seg

på når de er ferdige, så er det viktig for de ansatte å støtte dem og styrke dem slik at de er bedre rustet til å stå på egne ben når de drar. Samtidig så er det viktig at deltakerne skaper seg et nettverk på utsiden, slik at overgangen fra 24/7 ikke blir så tung.

Resultatene (tabell A13) viser at informantene for det første legger vekt på «progresjon» i sammenheng med motivasjon og mestring. Her under å legge til rette for mestring, gi dem oppgaver de finner interessante og oppgaver de ansatte vet at deltakerne vil kunne mestre. De snakket også om at motivasjon og mestring henger i hop, at de ofte har en stor motiverings jobb, og for at deltakerne skal ha progresjon så er det viktig at de er motiverte og føler mestring. For det andre så snakket informantene om «progresjon» i forhold til sosial støtte. De snakket om den sosiale støtten de som ansatte kan gi og her var tillit og trygghet to viktige faktorer. Informantene snakket mest om at de støttet gjennom tilstedeværelse, samtaler og ved å vise at de bryr seg om deltakerne. Det ble også sagt at deltakerne finner støtte i hverandre, da dem alle er i samme situasjon selv om forhistorien gjerne er forskjellig. Støtten fra nettverket på utsiden nevnes også som viktig, og i de tilfellene der deltakerne ikke har noe nettverk på utsiden så stilles det større krav til de ansatte i forhold til sosial støtte.

3.5. Metodikk og menneskesyn

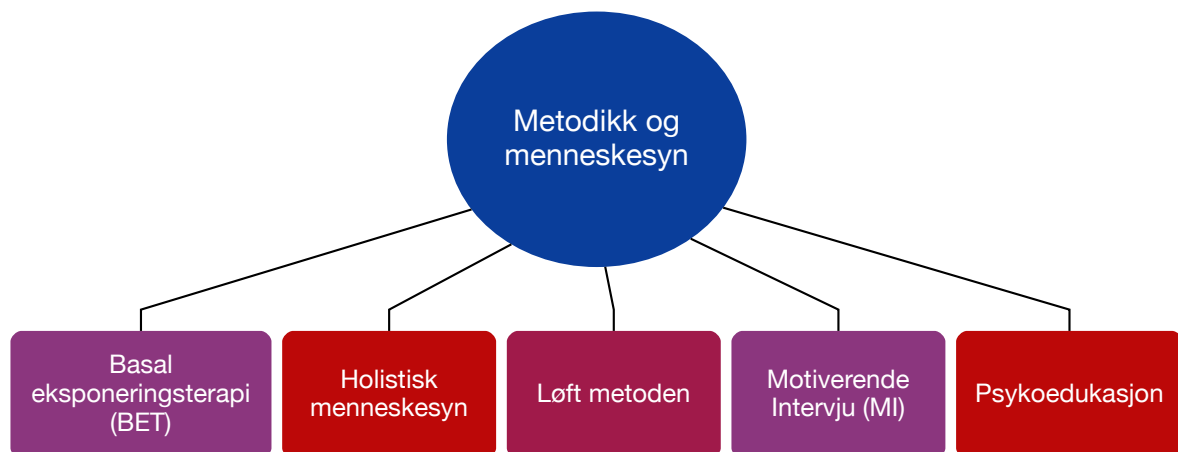


Fig.6

Figur 6 fremstiller hvilke typer metodikk de informantene snakker om at de bruker i arbeidet sitt med deltakerne, der var tre konkrete metodikker som ble nevnt. Disse var Basal eksponeringsterapi (BET), Løft metoden og Motiverende Intervju (MI). Videre viser figuren Ribos etiske grunnsyn som er et Holistisk menneskesyn, og til slutt viser figuren til psykoedukasjon som en behandlingsform som benyttes.

Informantene snakket litt om de forskjellige metoder de bruker i behandlingen og oppfølgingen av deltakerne, samt menneskesynet til Ribo. Tabell A14 viser oversikt over informantenes utsagn knyttet opp mot dette. De 5 undertemaene er alle presentert i samme tabell. Det kommer frem at mange av prinsippene i metodene som brukes går blant annet igjen i «Velg din fremtid» og gjenspeiler seg i menneskesynet deres. I tillegg så går mange av prinsippene i metodene igjen hos hverandre, de flettes sammen og overlapper hverandre en del. Resultatene fra tabellen vil bli beskrevet ved bruk av samtlige utsagn.

3.5.1. Basal eksponeringsterapi

Flere av informantene nevnte BET bare som en av metodene uten at det ble utdypet noe nærmere. En informant utdypet det litt, og fortalte at mye av innholdet i BET går ut på å øke autonomien til deltakerne, få de til å reflektere over egne utfordringer. Samtidig så må de ansatte være gode på å lytte, tåle stillhet og la deltakerne selv styre.

«BET´en handler mye om at du skal ta et steg tilbake og la de ta ansvaret, få de til å reflektere, og kanskje mye står også på personalet at vi må ikke gjøre alt for dem. Og at i samtaler at man tør å sitte i den stillheten. For det er ofte man er sånn er man jo kjapp med å komme med tilleggs spørsmål, og bare spør og spør. Så blir de bare sittende der å svare i.. Ja. Så det går mye på det at man prøver å la de få styre litt.»

En annen informant reflekterte over at både Basal eksponeringsterapi og Motiverende Intervju er begge relativt «normale» og «ufarlige» metoder, og trekker paralleller til familielivet der mange nok benytter seg av metoder hentet fra dem begge for eksempel i forhold til små barn.

«Jeg tenker jo på at både MI og BET er jo metodikker som er ganske normalt. Jeg tenker at det mye man gjør i hverdagen med ungene eller med familien privat som er BET og MI. Når man skal ha en unge, en toåring for eksempel i barnehagen så bruker man nok mange av metodene for å få han av gårde. Så det er liksom ikke noen skumle metoder som er veldig sånn skjema baserte, det er en sånn fin...Ja..»

Informantene sier her at BET går her ut på blant annet å øke autonomien til deltakerne og få de til å reflektere over egne utfordringer, at de som ansatte må tåle stillhet i samtalene og la deltakerne selv styre litt. De ser også på BET som en relativt «normal» og «ufarlig» metode, som ikke er veldig skjema basert.

3.5.2. LØFT

Det var fem informanter som nevnte «LØFT» - metoden. De koblet mye av det de jobber med konkret opp mot den. Selv om samtlige av de ansatte jobbet etter prinsippene i «LØFT» koblet dem ikke nødvendigvis det opp mot metoden. En av informantene sammenlignet LØFT metoden med «Godfot» prinsippet til Nils Arne Eggen, det du er flink på skal du trene mer på.

«Hva Vil løft metodikk si? Nei det er jo at du på mange måtte bruker styrken din, godfot prinsippet i det (det du er flink på skal du trene mer på, Eggen)»

Selv om de fleste ansatte på ett eller annet nivå jobber med «Velg din fremtid», så var det kun to informanter som koblet det opp mot Løft metoden. Begge snakket om dette med at deltakerne skal lære å ta valg, sette seg mål og være sjef over eget liv.

«det er jo det at valgene ligger hos deg selv. Og Så har du de rundt deg som heier på deg og hjelpe deg og støtta deg gjennom det her. Men måla må du på en måte sett sjøl. og så Får vi hjelp deg med de trinnene for å kom deg oppover, så

det er Det det ligg i, at du må.... Det ingen som skal bestemme egentlig hva det er du vil i det her. Vi kan hjelpe deg, sjekke en del ting og støtte, og... Den der vel egentlig det det ligger i "velg din fremtid" det er litt sånn løft metodikk i det her egentlig.»

«det ligger jo litt i det da "Velg din fremtid" de velger det jo selv. og det å lære seg å velge selv, Det å lære seg å være sjef i sitt eget liv. altså, Det, det er du som, vi bruker den metaforen med at det du styrer hvor bilen skal kjøre liksom, det er du som er Sjåføren, det er du som har rattet.»

En informant kom med ett eksempel i forhold til jobbsituasjonen til deltakerne der de kanskje bruker noen av prinsippene i LØFT, med å fokusere på hva de får til og snu litt i forhold til hvordan de snakker til deltakerne med å ha fokus på hva de ønsker.

«for eksempel snakk om at man har en lidelse eller at man er syk eller ikke sant, at man "jammen ta nå med deg den der på jobb, du trenger ikke være 100%". Hvis du har 30 prosent nedsatt arbeidsevne i dag så tar du med deg den 70 prosenten og kom på jobb. "Vi har bruk for deg"»

«det er jo den selve grunntanken, det å stille noen spørsmål og stille noen kontrollspørsmål og kanskje til og med snu ting litt på hodet i forhold til tradisjonell tenking, for eksempel i stedet for å snakke mye om fravær, Så snakker vi om tilstedeværelse. Det er jo et eksempel på det ikke sant, man snur på ting rett og slett.»

En annen informant hadde også et eksempel på hvordan de snur på måten de snakker til deltakerne, hvordan de snur fokuset til noe positivt. I stede for å fokusere på hvorfor en deltaker var borte den ene dagen, så fokuserer de heller på at deltakeren dukket opp denne dagen.

«Ja altså, det er jo i forhold til den her, det er jo motiveringen til jobb, jeg tenker. Også bruk jo også de like mye den metoden der nede for å få dem til å komme på jobb, og motivere dem til å komme neste dag. I stedet for at på en måte komme på jobb og så "hvorfor var du ikke på jobb i går?" "Så bra du kom i dag heller" Også har vi mye liksom hvordan man tenker helhetlig på den personen. Hvordan man, sånn som de der nede, arbeidslederne de er flinke til å se menneskene, og vet at "dette er lite motiverende" la oss si at de kommer og kritiserer, så tar dem heller og motiverer dem til å gjøre det som er bra.»

En av informantene så på den store sammenhengen i opplegget, og koblet dem opp mot prinsipper i Løft. Dette med å ansvarlig gjøre deltakerne i forhold til eget liv, og at de tenker hele mennesket med både jobb og fritid, der de bruker jobb som medisin. Og at selv om deltakerne har en del utfordringer så finner de styrkene deres og bygger dem opp. «Til tross for» er ord som ofte blir brukt på Ribo og Vev-Al.

«Ja det er jo, det handler jo, ja det å ansvarlig gjøre, det å kunne hjelpe. Tenke at det her er et, det er hele mennesket, og tenk at jobb, fritid alt heng i hop. Og vi bruker jo mye sånn "arbeid som medisin" og ikke minst "til tross for" den her biten at, Ja de har en del utfordringer og livet kan være vanskelig, det kan være diagnoser eller det kan være ting som har skjedd som gjør at ting blir vanskelig,

men til tross for de utfordringene så har alle mennesker, alle har noen styrker i seg, så det er jo det med å finne disse styrka og brukte de, og liksom kan bruke det til å bygge de opp, det er jo det som, det er det vi egentlig gjør, ja som går igjen både hos oss og hos vev-al da. Så det er jo, ja "Til tross for" er jo et ord som vi bruker mye.»

Løft handlet ifølge informantene om å fokusere på det deltakerne er god på, bygge de opp og lære de å bli selvstendige slik at de kan ta egne valg, sette seg mål og være sjef i eget liv. De som ansatte kan hjelpe og støtte dem gjennom dette, men ansvaret ligger hos den enkelte deltakeren. De kobler «Velg din fremtid» opp mot Løft-metoden, det å lære seg å ta egne valg, være sjef i sitt eget liv. Videre så snakket de også om å bruke de ressursene man har, hvis man for eksempel en dag ikke er helt 100%, så oppfordrer de deltakerne likevel til å komme på jobb og yte det dem klarer. De har fokus på å snu måten de snakker til deltakerne på, ha en positiv vinkling som for eksempel fokusere på hva deltakerne får til i stede for begrensningene, eller ha fokus på at de kommer på jobb fremfor dagene de var borte.

3.5.3.Motiverende intervju

På lik linje med BET så var det flere av informantene som nevnte Motiverende Intervju (MI) som metode uten å utdype dette noe videre. Flere av grunnverdiene i MI går igjen i de andre metodene og i måten de ansatte jobber på, og fletter seg inn i dem uten at de nødvendigvis blir definert som en del av MI. En ansatt sier nettopp dette at MI, men også BET går igjen i mye, og hva som ligger i dette.

«Jeg tror vi har ganske mange, men det er jo BET og MI i mye. Også er det jo den at man ser like verd og at man er, at man er ja. Men altså at man er mennesker rett og slett, det er ikke noe DPS og det er ikke noe.. (...). Så den menneskelige biten mye om det at man er lik, står på lik linje som de egentlig. De kan nå så langt de vil og de kan nå lenger hvis de vil..»

En annen informant kobler MI opp mot motiveringsarbeidet som dem gjør, og hvordan de gjennom samtaler motiverer og legger til rette for at deltakerne skal få ting til.

«MI er jo det at, mye motivering da, altså ha samtaler om hvordan får man det til, om man må legge opp et opplegg eller tilrettelegge noe, at man klarer å få det til.»

MI blir altså kort oppsummert koblet opp mot motiveringsarbeidet de ansatte gjør, at deltakerne og de ansatte står på lik linje, at man er lik. Motivere dem til å se at de kan nå så langt de vil, og lengre om de ønsker det. De har motiveringsamtaler om hvordan de skal få til det de ønsker, og hvordan de ansatte kan bidra gjennom å legge opp et opplegg eller tilrettelegge noe.

3.5.4. Holistisk menneskesyn

Ribo har valgt å ha et etisk grunnsyn som er Holistisk. 6 av informantene snakket om denne helhetstenkingen som et holistisk menneskesyn innebærer. De snakket om dette med at alt henger i hop, hvis ting fungerer bra på en arena så tar man det med på andre arenaer, samme hvis ting ikke fungerer.

«Det koble ned på det her igjen at det, det ene vil dra med det andre altså det her at bo situasjon og fritids situasjon vil, når det er positivt så drar de det med i jobbsituasjon, ut av situasjonen, de får en mer sånn positiv spiral som er fornuftig, det henger i hop.»

To informanter trakk frem at denne helhetstenkingen handler om mer enn bare hvordan man fungerer på jobb og på fritid. De sier at det handler om hele mennesket, både den fysiske, den psykiske og den åndelige siden. En av dem nevner at de har et mindfulness tilbud til deltakerne som tar for seg den åndelige siden.

«Det er det at vi ser hele mennesket, altså at vi ser den fysiske siden, at vi ser den psykiske, vi ser den åndelige. Sånn at vi, det er liksom, en person er bygd opp av alt. Har vi ikke det fysiske til stede som går det ut over den psykiske delen. Det er jo det som, det er altså, Det spiller en rolle alle sammen og det er det de prøver med at vi har jo mindfulness som kan ta i det åndelige, som kan få den. Og så har vi jo aktiviteter for å få fysiske aktiviteter, så har vi VDF for å bearbeide psyken og forståelse og så det er jo ja..»

Den ene av disse to nevner videre at systemet rundt deltakerne legger opp til at de skal klare å ha dette holistiske menneskesynet og klare å følge det opp i forhold til den enkelte deltakeren. Informanten snakker videre om å bevisstgjøre deltakerne på dette menneskesynet, hvordan det fungerer og viktigheten i å ha balansen mellom disse tre sidene.

«Jeg synes jo at systemet er lagt opp, det ligger på en måte, det er kvalitets sikrer at vi skal ha det, på grunn av at systemet deltakeren kommer i har det. Men altså at den enkelte miljøterapeut kanskje burde ha det i bakhodet oftere, det tror jeg nok, vi har litt å gå på, absolutt. Men og også kanskje bevisst gjøre deltagere på dette, at det vil være Helsefremmende å ha en viss grad av disse elementene i livet sitt, og at det kan ikke bli for mye av det. Det åndelige for eksempel, hvis det tar 80 prosent så blir det ubalanse.»

Informantene sier Holistisk menneskesyn handler om å se hele mennesket, se at ting henger i hop, livet henger i hop. Det blir utdypet med at hvis man opplever problemer på en arena så drar man det gjerne med seg over på de andre arenaene. Med hele mennesket så snakker dem om at vi har en fysisk, en psykisk og en åndelig side. For å dekke opp om disse sidene under oppholdet så har deltakerne tilbud om mindfulness som tar for seg det åndelige, de har aktiviteter som tar den fysiske delen og i «Velg din Fremtid» får de bearbeidet psyken og jobbet med forståelse. De sier at det er nyttig å bevisstgjøre deltakerne på denne sammenhengen og at det er helsefremmende å ha en viss balanse mellom disse tre. Hvis en av disse tar for mye plass i livet deres så blir det ubalanse. Systemet som deltakerne kommer inn i kvalitets sikrer at deltakerne får jobbet med denne balansen.

3.5.5. Psykoedukasjon

Det var kun en informant som nevnte psykoedukasjon som en del av metodene eller behandlingsform, selv om dette er noe alle deltakere går gjennom. På bakgrunn av dette og da dette er en viktig del i oppfølgingen, ble det valgt å ta det med i resultat delen. Informanten snakker om å skape en arena for psykoedukasjon, der de kan gå litt gjennom utfordringene til deltakeren, forklare hva utfordringene innebærer og forklare rundt eventuell behandlingsmetode.

«Også tror jeg man får litt med de sånn psyko-edukasjon for eksempel, det er jo det å kunne gi informasjon, å gå litt igjennom hva, ja utfordringene, det kan jo vær angst for eksempel, hva er angst? Forklare litt rundt det med behandlingsmetoder for annen angst. Så det får man også en fin arena for litt sånn psykoedukasjon.»

Samtidig så var det en informant som snakket om at de jobber med at deltakerne skal bli kjent med sitt eget sykdomsbilde, uten å bruke ordet psykoedukasjon.

«Det å bli kjent med kanskje sitt eget symptombilde. Det er jo en ting som vi jobber litt med, (...).»

Informanten sier at psykoedukasjon handler om å gi deltakerne informasjon om egne diagnoser eller utfordringer, gå litt gjennom utfordringene og snakke om dem, forklare litt rundt eventuelle behandlingsmetoder. De jobber med å la deltakerne bli kjent med sitt eget sykdomsbilde.

Som det fremkommer av resultatene (tabell A14) så snakker informantene i «metodikk og menneskesyn» om hvordan de bruker metodene i jobben sin, der de jobber med å motivere deltakerne til å ta kontroll over eget liv og egne utfordringer. Dette kan de gjøre gjennom å fokusere på de tingene som deltakerne er gode på, bygge de opp og la deltakerne bli kjent med eget sykdomsbilde. De snakket også om hvordan metode, menneskesyn og behandlingsformer/program går mye i hverandre og overlapper hverandre. De trekker for eksempel frem at det er mye Løft-metodikk i «VDF» samtidig som «VDF» tar for seg den psykiske delen i det Holistiske menneskesynet. Det er en egen forenelighet over dette som gjør at det kan bli litt vanskelig å skille hva er det ene og hva er det andre. Helhetstenkingen og menneskesynet gjenspeiler seg i metodene som benyttes. Motiverende intervju synes ut fra informantenes vurdering, å være et viktig element i behandlingsopplegget. Et viktig resultat er at det av enkelte ble opplevd som å ha varierende kvalitet ettersom ansattes praktisering av det, er ulik. Det kan indikere et behov for å opp prioritere den interne opplæring i gjennomføring av motiverende intervju.

3.6.Diagnoser

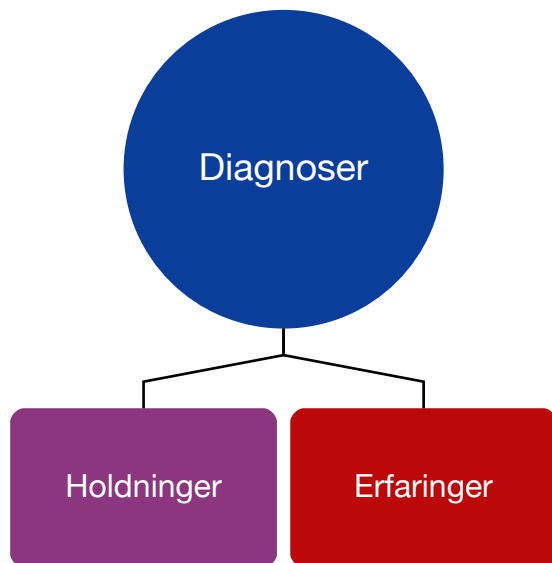


Fig.7

Figur 7 tar for seg diagnoser som hovedtema med to undertema. Undertemaene er holdninger, som handler om de ansattes holdninger til diagnoser, og erfaringer der de ansatte snakker om sine erfaringer i forhold til diagnoser blant deltakerne.

Mange av deltakerne som kommer inn har en eller flere diagnoser, derfor ble det naturlig for informantene å snakke om hvordan de forholder seg til diagnoser. Holdninger handler derfor om hvordan de ansatte forholder seg til diagnoser blant deltakerne. Videre så hadde alle informantene gjort seg noen erfaringer knyttet opp mot diagnoser og deltakerne. Erfaring handler da om de ansattes erfaringer med forskjellige diagnoser og deltakere med diagnoser. Resultatene er beskrevet ved bruk av representative utsagn fra tabell A15.

3.6.1.Holdninger

Av informantene var det 8 som uttalte at de skal være klar over diagnosene til deltakerne, ha dem i bakhodet, men ikke ha noe spesielt fokus på dem. De sier videre at de skal gjøre det beste ut av det, og ikke la diagnosene være en begrensning.

«Det har hvert veldig sånn egentlig på RIBO i alle år, at det har vært veldig lite diagnose fokus når de kommer hit ut.»

«jeg tenker at det viktig ha de diagnosen i bakhodet. vi skal ikke glem dem, for at de er jo med dem. Også handler det om å leve med det som man har. Men det treng ikke nødvendig å være begrensninger.»

4 av informantene snakket om at det er viktig å gjøre en individuell vurdering og kartlegging av den enkelte deltakeren for å kunne lage individuelle opplegg tilpasset dem, uten å ha for mye fokus på diagnoser og begrensninger.

«Jeg føler egentlig at uavhengig av diagnose så lager vi individuelle opplegg for alle, altså sånn, hva som fungerer for den personen fungerer ikke nødvendigvis for den neste.»

«Og så kan det jo være at deltakeren, at det kommer noen som har spesielle diagnoser, da tenker jeg at vi har en plikt til å settes inn i det. Og kanskje, men også der, altså ha en viss edruelighet altså man må bruke det positivt. Det er helt avgjørende, hvis man ikke klarer det så er det kanskje like greit ikke vite om diagnosene.»

6 av informantene kommer inn på at de på en måte prøver å heller se personen bak diagnosen og legge til rette for at de skal lykkes, fremfor å se en diagnose og kanskje være forutinntatt. Diagnosen er ikke det viktigste, det er det enkelte mennesket og deres styrker og svakheter.

«Jeg ser litt forbi, altså ikke ser forbi, det er jo der, men av og til så tenker jeg at de skal bare få lov å være seg sjøl først, og så ser vi litt etter hvert hvordan ting fungerer. For noen så legger man nesten ikke merket til det, hos noen så er de jo veldig planlagt med de diagnosene, da får vi ta det deretter»

«Altså, jeg er obs, jeg vil vær klar over diagnosen ja, men jeg ønsker å bli kjent med deltakere og helt på egne premisser, uansett. Vi jobber ikke sånn med å ta så veldig hensyn til diagnoser, vi ønsker ikke at det skal være en hemsko for deltagerne at de har en diagnose. Og ønsker framfor alt ikke å være forutinntatt på grunn av det.»

En informant synes det er givende å hjelpe mennesker opp, uavhengig av om de har noen diagnose, og ser til og med nytten av enkelte diagnoser i forhold til arbeid.

«Jeg er veldig glad i å bare få opp mennesker slik som de er, og da, noen har jo diagnoser, og noen har jo også diagnoser som faktisk er veldig bra i arbeid.»

5 av informantene synes det er greit å vite bakgrunnen til deltakerne og hva som er diagnosen til den enkelte slik at de kan tilpasse seg selv deltakeren, og ikke risikere å gjøre eller si noe feil. Samtidig som de har i bakhodet at en diagnose kan fremtre forskjellig hos forskjellige personer.

«Jeg synes det er veldig greit å vite bakgrunn og hva som er diagnosen til den enkelte. Jeg setter det ikke i fokus i det hele tatt, men jeg må jo vite hvilken diagnose de har, sånn at ikke jeg gjør noe feil ikke sant»

«Jeg tenker det, det er greit at jeg vet om de, men alle som har en diagnose er jo veldig forskjellig, selv om de har samme diagnose. Og det har jo litt med hva de er vant med hjemme i fra, hva de har lært og hva de er interesserte i.»

En informant snakker om hvor vidt det er en fordel at deltakerne har en diagnose når de kommer, og mener at så fremst diagnosen stemmer så kan det være en fordel med tanke på hvis det må gjøres noen tilpasninger. Men at det viktigste er å se mennesket, og at de bør være så profesjonelle at en eventuell diagnose ikke er en ulempe for deltakeren.

«Ja hvis det er en diagnose som stemmer så er det en fordel for at da kan vi tilpasse oss bedre. Men vi må selvfølgelig ikke se diagnosen vi må se mennesket først og fremst.»

«det bør ikke være det, vi bør være såpass profesjonelle at ikke det skal være noen ulempe.»

Informanten sier videre at hvis de som ansatte begynner å se på deltakere som kommer inn med en diagnose som en ulempe, så går de på en måte imot legevitenskapen da det mer er et verktøy som de kan bruke for å tilrettelegge for deltakeren. Og hvis de ikke klarer dette så bør de heller endre deres tilnærming fremfor å legge det på deltakeren.

«Altså hvis vi sier at ja det er en ulempe, så tenker jeg da går vi liksom imot det moderne legevitenskapen, eller noe sånt. Jeg tenker vi må heller bruke det som en hjelp, for at de vil komme hit med diagnoser, det kommer ikke til å endre seg, så det er heller våres tilnærming da i så fall bør endrer seg.»

Det som fremsto som det viktigste for informantene var å vite om diagnosene, uten å ha for mye fokus på dem, men gjøre det beste ut av det. De anså det som sin plikt å sette seg inn i diagnosene til deltakerne, samtidig som det blir gjort individuelle vurderinger og kartlegginger av den enkelte deltaker. De så på det som viktigere å vurdere deltakerne ut ifra hvem dem er og deres behov, enn ut ifra en diagnose. Deltakerne skal få lov å være seg selv, men det er viktig for de ansatte å vite om diagnoser og situasjon slik at de kan unngå å gjøre eller si noe feil. Til slutt sies det at diagnoser er ikke noe som bør sees på som en ulempe, men heller en hjelp for bedre tilrettelegging. Disse resultatene indikerer at det er noe ulik oppfatning blant informantene om betydningen av diagnoser. På den ene siden hevdes det at «det er nyttig å ha kjennskap til dem» og på den andre siden at fremstår det som at «de ikke er så viktige i behandlingsopplegget» ved Ribo og Vev-al-Plast. Av meningsutsagnene fremgår det ikke særlig klart hvorfor diagnosene «kan være nyttige».

3.6.2.Erfaringer

Erfaringer handler om informantenes erfaringer med deltakere og forskjellige diagnoser hos dem. To av informantene snakker om at selv om to personer har samme diagnose så utarter det seg veldig forskjellig fordi de er to forskjellige personer.

«Vi er jo veldig forskjellig, for har du en Asperger med sin personlighet er ikke lik den andre Asperger med sin personlighet.»

«diagnosen sier at de har noen utfordringer kanskje, men alt av, alle diagnoser er jo så forskjellige, to stykk med ADHD er jo ikke to like personer for eksempel.»

En informant trekker frem nettopp dette med at de som ansatte må være veldig bevisst nettopp dette, at de ikke gjør seg opp en mening om hvordan en person er basert på en diagnose og at de har hatt deltakere tidligere med samme diagnose.

«vi må absolutt bruke det som en måte at vi kan tilpasse oss, på en måte tilpasse skift nøkkelen den enkelte som skal inn, istedenfor å ta briller på oss å se

Asperger altså, å så tenke som så at vi har hatt masse av den her typen, vi vet nøyaktig hvem som kommer, men det er ikke sånn det er. Sånn at det, det kan jo godt hende at vi har mye å gå på i forhold til de også, at vi må bruke den kunnskapen på en bedre måte, den diagnose kunnskapen.»

Den samme informanten sier videre at det er likevel viktig å ha kunnskap om de forskjellige diagnosene, da det ellers kan være noen fallgruver å gå i. Vedkommende trekker frem Asperger syndrom som et eksempel, der humor, ironi, bilder og metaforer ikke er en fordel å bruke, da de ofte ikke forstår disse tingene.

«i forhold til asperger, det her med bruk av bilder og metaforer, Humor, hvor man går virkelig på en smell ikke sant, og det er mye verre å begynne å skal prøve å forklare eller bortforklare etterpå. En kan kanskje være litt lur å tenke litt på forhånd, men så er det så vanskelige i det daglige når samtaler skal flyte.»

To av informantene sier at det ikke bare er ved diagnoser at det kan være greit å ha litt bakgrunnsinformasjon om deltakerne, men mange av de som kommer har kanskje opplevd traumer eller hatt det vanskelig. De kan være overfølsomme for enkelte temaer, som da kan være greit å nærme seg litt varsomt. Dette gjelder også i forhold til deltakere som er på forskjellige avdelinger på jobb eller ha andre kontaktpersoner, da de ansatte gjerne blir kjent med deltakerne på tvers av avdelinger.

«Det er jo ikke bare diagnoser med det er jo også, hvis noen er veldig overfølsom, eller følsom rundt forskjellig tema, så er det veldig greit å vite hva Bakgrunnen til den person er, om han har opplevd noe tungt eller jævlig tidligere i livet så åpner man ikke med å bryte inn på det temaet for eksempel.»

«Men jeg synes det er veldig viktig at jeg vet det, når nye kommer. Og egentlig så syns jeg det er greit å vite på folk som er i andre avdelinger, fordi at jeg liker jo å bli kjent med folk selv om de er på en helt annen avdeling. Da kan man jo fort si litt sånn gjerne ting, Og det vil man jo unngå. Så det er viktig å få vite, men man trenger ikke å gå i detalj på det.»

Informantene hadde også erfart at enkelte deltakere hadde godt av at det ikke ble fokusert på diagnosene, men heller på dem som person, mens for andre deltakere så ble det viktig å ha et fokus på diagnoser.

«Noen har kanskje godt av at man ikke fokuserer på noen diagnose, mens andre har kanskje behov for å fokusere på en diagnose.»

En informant forteller hvordan de kan sammen med deltakerne jobbe for å finne løsninger og legge til rette og lage noen strategier slik at de klarer å stå i jobb.

«kanskje hjelp de til å finne noen strategier for at de skal kunne, at de skal kunne klar det de ønsker. De skal kunne stå i jobb selv om det kan være vanskelig eller enkelt ting kan gjøre at det blir vanskelig. Så det å hjelpe de til å finne kanskje noen strategier hvis de kjenner på uro eller angst eller, Ja de er deprimerte og har det som tilbakevendende depresjon for eksempel, at du, du vet hva som ligger der, men det er liksom hva, ja når tid kjenner du på det? Hva trigger deg? Hva,

hvordan kan du, hva kan du gjør før det liksom går så langt at du har isolert deg.»

4 av informantene forteller om deltakere som har kommet med diagnoser som de i løpet av oppholdet har fått fjernet av forskjellige årsaker. Dette har vært noe som deltakerne har fått stor mestringfølelse av. Mens andre igjen får satt diagnose i løpet av oppholdet og er veldig glad for dette.

«For det har vi, vi har jo hatt begge tilfellene der noen får plukket av seg diagnosene når de kommer hit, mens noen får diagnoser når de kommer hit og er veldig glad for det.»

«For det har jo også vist seg det at vi har fått deltagere her som har hatt en diagnose i utgangspunktet, men så har det vist seg at de, det stemte ikke. De har rett og slett fått, de har blitt plukka vekk diagnosene. Og det er jo selvfølgelig en veldig stor mestring for deltakerne.»

En informant forteller om en deltaker, der historien har vært publisert i det offentlige, som kom inn med diagnosen lettere psykisk utviklingshemmet. Denne diagnosen hadde hun hatt siden hun var 11-12 år. Når hun begynner å prate så skjønner de raskt at diagnosen over hode ikke stemmer. Diagnosen blir fjernet.

«Det Kommer et, ei ung dame inn her som har med seg diagnose på at hun er psykisk utviklingshemmet, lettere psykisk utviklingshemma. Og har fått den diagnosen når hun var 11/12 år. Kommer hun hit og begynner å prate, så ser vi "Hva er det her? Det er noe som ikke stemmer. Det er noe helt feil, altså. Hva er det for noe?"»

Informanten forteller videre om hvordan pågangsmot og egengåen heten til deltakeren hadde blitt ødelagt. Og hvordan dette bidrar til å trekke ned en person over lang tid, og at det kan gå lang tid før personen selv skjønner at noe er galt.

«Reflektert, sosial, veldig sånn,(...) og vedkommende har med seg at familien har vært med å laga et stigma rundt det her, sant. At mora har liksom stakkars gjort den her jenta, "men du får jo hjelp, du trenger ikke tenke så mye på det, det ordna seg, der er andre som tar og Hjelper deg". Når du dreper den her egenmotiv., egen gåen i det her.»

«De blir jo holdt nede, lenge, før de skjønner selv kanskje ofte at her er noe som er feil, med det verste er når det faktisk er satt at den diagnosen var feil, hva skjer med de da?»

Når diagnosen så blir fjerna så trenger disse personene å bli tatt vare på. De får kanskje et behov for å finne seg selv igjen, etter mange år i en diagnose som ikke stemte.

«Plutselig så er den byrden borte fra skuldrene, da trenger du virkelig å bli tatt vare på. Det er et vakuum. Hun her hun falt helt igjennom, og vi ser det jo og så det, ser det ennå at, på Facebook/Sosiale Medier og slike ting at hun har jo veldig behov for å selv realiserer seg, det er ting som var blitt borte fra hun var 12 år til hun var noen og 20.»

Erfaringer blant informantene tyder på at de opplever deltakere kommer inn med samme diagnoser som vidt forskjellige, de har sine særegne personligheter. Dette gjør at hver enkelt deltaker må møtes med åpent blikk og det er viktig at de ansatte ikke er forutinntatt på bakgrunn av diagnoser. Det er viktig å ha kunnskap om de enkelte diagnoser for å unngå fallgruver som for eksempel ved å bruke bilder og metaforer oven for en som har asperger. Det sies at det er ikke bare i forhold til diagnoser at det er viktig med kunnskap, men mange har bakgrunnshistorier som kan omhandle ømtålige temaer som det kan være greit å unngå i for eksempel starten. Erfaringen til informantene viser at det er viktig for deltakerne at de blir sett for den de er, for noen innebærer det og ikke fokusere på diagnoser, mens for andre igjen så er nettopp fokus på diagnose viktig for å føle seg sett og forstått.

Resultatene fra tabell A15 viser at det var to undertema under «Diagnoser». I den første snakket informantene om holdninger til diagnoser. Samtlige av informantene sier at de skal være klar over eventuelle diagnoser, men at fokuset skal være på enkelt individer, og ikke hvilke diagnoser de eventuelt har. De sier at det er viktig å gjøre individuelle vurderinger og lage opplegg som er tilpasset den enkelte. De sier videre at det er viktig å se personene bak diagnosene, det enkelte mennesket med sine styrker og svakheter. Samtidig så sier de at det også er greit å vite om bakgrunn og diagnoser nettopp for å kunne tilpasse opplegget deres og kanskje måten man forholder seg til den enkelte på. Det andre undertemaet var de ansattes erfaringer med forskjellige diagnoser og deltakere med diagnoser. Den erfaringen som gikk igjen hos samtlige av informantene var at selv om noen deltakere har samme diagnose så kommer det som oftest til uttrykk helt forskjellig, at to personer med samme diagnose ikke er lik. Nettopp på grunn av dette så sier de at det er viktig å ikke være forutinntatt når de får inn deltakere med diagnoser. Samtidig så sier informantene at det er viktig å ha kunnskap om forskjellige diagnoser for å unngå eventuelle fallgruver som kan oppstå i forhold til enkelte diagnoser. Avslutningsvis så snakker informantene om deltakere som har kommet inn med diagnoser som har fått fjernet dem i løpet av oppholdet da det har vist seg å kanskje ikke stemme. Og andre deltakere igjen har kanskje fått diagnoser i løpet av oppholdet.

4. Diskusjon

Hovedformålet med denne studien var å undersøke ansattes erfaringer med samhandlingsmodellen, hvilken effekt etter deres vurderinger den har på deltakerne og hvilke elementer som bidrar til denne effekten. Studien har også som mål å undersøke de ansattes oppfatninger om årsaken til eventuelle effekter av tilbudet. Undersøkelsen tar utgangspunktet i de ansattes opplevelser og erfaringer knyttet til samhandlingsmodellen. Studien har altså hatt som formål å utforske om de ansatte ved Ribo og Vev-Al-Plast opplever at samhandlingsmodellen har effekt på resultatet av tilbudet til unge voksne og hva de ser på som årsakene til dette.

Både formell og uformell kompetanse ble sett på som viktige i jobben til informantene. De som mente formell kompetanse er viktig, mente det er viktig for å bevare profesjonaliteten i arbeidet og kvalitetssikre tilbudet opp mot kravene fra Helse-Nord, som ser på tjenestene som spesialisthelsetjeneste nivå (Helse-Nord, 2022). Samtidig så mente informantene at personlig egnethet var viktigere enn formell kompetanse. Forskningsdesignet i denne oppgaven gir ikke grunnlag for å trekke slutninger om hvor vidt det at informantene hadde helsefaglig bakgrunn eller ikke, hadde betydning for behandlingen, herunder vurderingen av betydningen av diagnoser for behandlingstilbudets suksess.

Mange av informantene mente at helserelatert kompetanse var viktig, dette gjaldt spesielt ansatte ved Ribo. Alle ansatte ved Ribo har minimum helsefagarbeider utdanning i henhold til krav fra Helse-Nord om dette. Informantene på Vev-Al-Plast var i hovedsak i besittelse av yrkesfaglig utdanning, noen hadde høyere utdanning. Denne type utdanning ble sett på som mer nyttig enn helsefaglig utdanning i forhold til at de kunne bruke utdannelsen sin i opplæring av deltakere innen sitt utdanningsfelt. Dette er et forventet resultat i og med at det er konkret opplæring i industriarbeid av forskjellige arter. Det er interessant at det også var ulike vurderinger av betydning av formell kompetanse, men enighet om betydning av uformell kompetanse. Det vil si alle syntes uformell kompetanse var viktig, men meningene om hvor stor betydning formell kompetanse hadde var delte.

Det kan være flere mulige forklaringer på dette. For det første kan det tenkes at uformell kompetanse er relasjonell kompetanse. Det er kjent fra tidligere forskning (Marino, 2015; Price-Robertson et al., 2017; Schön & Rosenberg, 2013) at relasjoner kan ha stor betydning for effekt av behandling av psykiske vansker, utenforskap og marginalisering. Det er to sider ved dette, det ene er at behandlerens relasjonskompetanse har en positiv innflytelse for hver enkelt deltaker i programmet. Det vil være viktig å kunne skape gode relasjoner til deltakerne. Den andre siden er at slik relasjonell kompetanse også påvirker interaksjonen mellom deltakerne i programmet på en positiv måte, det vil si relasjonene dem imellom.

For det andre kan det tenkes at uformell kompetanse er personlig egnethet. Dette kan forstås som at i arbeid innen psykisk helsevern så vil man særlig bruke seg selv som en faktor eller et instrument i behandlingen. Man blir ofte utsatt for ekstrabelastninger i form av irrasjonelle tanker og følelser, samt irrasjonell atferd fra deltakerne. Dette stiller blant annet store krav til selvinnsikt, evnen til å holde ut egen frustrasjon, kunne ha empati for andre mennesker og kunne sette seg inn i deres følelsesliv og tenkemåte (Hanssen, 2001). Dette er egenskaper man ikke kan lese seg opp på gjennom en utdanning, man må gjerne ha personlige forutsetninger i grunn for å kunne utvikle disse egenskapene.

Som nevnt ovenfor var oppfatningene av betydningen av formell utdanning mer delt blant informantene. Det viste seg at de informantene som hadde lavest utdanning var de som vektla uformell kompetanse mest. De mente at de brukte mer sin livserfaring og sine personlige egenskaper enn sin helsefaglige utdanning. Dette er faktorer som primært kan ha betydning for trivsel, samvær og kontakt.

En brukerundersøkelse av behandlingseffekt i alkoholistomsorgen i Midt-Norge viset at sosiale relasjoner til både behandlere og medpasienter var viktigere for behandlingsresultatet enn innholdet i behandlingen (Nordfjærn et al., 2010). Dette er forenelig med tidligere studier som har vist at hvordan pasienten oppfatter kvaliteten på behandlingen avhenger av at det terapeutiske forholdet er preget av gjensidig respekt, forståelse og tilgjengelighet (Bacchus et al., 1999; Lovejoy et al., 1995). Det finnes lite sammenliknbar forskning fra arbeidsrettet inkludering, men det kan være grunner til å anta at trivsel, samvær og kontakt kan ha hatt effekter både på mestringstro, fremtidstro og andre psykologiske variabler, og at disse bidrar til å utvikle deltakernes sosiale kontakter gjennom samvær, som igjen har betydning for om deltakerne kommer ut i jobb eller videre skolegang etter endt programdeltagelse. Hvis så er tilfelle, vil det være godt i samsvar med tidligere empiriske undersøkelser ved Ribo og Vev-al-Plast (Rundmo, 2019a). Dette støtter igjen betydningen av at den relasjonelle kompetansen og den sosiale interaksjonen både for effekten av oppholdet ved Ribo og opplæringstilbudet ved Vev-Al-Plast.

Noe som kanskje spesielt gjelder Ribo, er at tilbudet er et heldøgntilbud og at ansatte derfor har kontakt med deltakerne i programmet gjennom hele døgnet. Relasjoner som gjelder både dagligdagse forhold og fritid blir derfor noe de ansatte må forholde seg til ettersom kontakten mellom hver enkelt deltaker og ansatte blir strukket ut over det som normalt gjelder en profesjonell relasjon begrenset i tid og til utelukkende helsefaglig kompetanse. De ansatte fungerer kanskje like mye som «miljøarbeidere» og miljøskapere i behandlingstilbudet, som rent helsefaglig personale. Om ansatte ved Ribo reelt sett legger større vekt på betydningen av den uformelle kompetansen sammenliknet med de ansatte ved Vev-al-Plast, gir ikke en kvalitativ studie med ti informanter mulighet til å besvare med sikkerhet. Det som imidlertid er interessant, er at de ansatte ved Vev-al-Plast la større vekt på de ansattes formelle utdanning. En mulig og sannsynlig forklaring på dette er at tilbudene ved Vev-al-Plast gir yrkesopplæring og er begrenset til normal arbeidstid som er mer dedikert til dette formålet enn til det helhetlige tilbudet, som kanskje i større grad enn den spesifikke opplæringen ved Vev-al-Plast er fokusert på helheten i tilbudet. Det kan tenkes at ansatte på Vev-Al-Plast vurderer formell kompetanse til å omfatte yrkesfaglig utdanning som ofte er på videregående nivå, mens ansatte på Ribo vurderer formell kompetanse til å omfatte høyere utdanning, samtidig så har ansatte på Ribo og Vev-Al-Plast ulike arbeidsoppgaver som stiller forskjellige krav til formell kompetanse. Dette kan indikere at utdanningsbakgrunn kan ha betydning for vurdering av viktigheten av nettopp formell kompetanse. Og at ansatte uten slik kompetanse la vekt på andre forhold, som personlig egnethet og relasjonskompetanse.

Resultatene viser at det primært var de som hadde høyere utdanning som la vekt på betydning av utdanning for behandlingseffekt. Ansatte på Ribo som hadde lavere helsefaglig utdanning mente de brukte sin uformelle kompetanse mest. Det kan forstås på flere måter. Dette viser igjen betydning av å ha en god relasjon.

Kanskje er det viktigste å ha en god relasjon til deltakerne i programmet og at det ikke er samsvar mellom behovene og den kompetansen som den formelle utdanningen gir. Resultatene viser at selv om formell kompetanse fremstår som viktig i behandlingen, så ble relasjonskompetansen sett på som viktigere for et positivt resultat. Dette trekkes

også frem av de med høyest formell kompetanse. Dette er i samsvar med det ungdom selv sier i tidligere forskning på utsatt ungdom (Anvik et al., 2012; Follesø et al., 2016; Orvin, 2008), der de sier at det var viktigere hvordan de ble hørt, enn av hvem. Resultatene viser at formell kompetanse ikke nødvendigvis i alle situasjoner er tilstrekkelig for å kunne jobbe på en optimal måte. Men at relasjonell kompetanse og personlig egnethet er viktig i alle sammenhenger. Deltakerne som er inne på Vev-Al-Plast skal også lære å samhandle med andre mennesker, lære seg å skape relasjoner til fremtidige kollegaer og det å kunne fungere i en ordinær jobb. Dette kommer i tillegg til de konkrete arbeidsoppgavene som de lærer.

De viktigste funnene viser at det er det helhetlige tilbudet som er årsaken til suksess, og det er ikke nødvendigvis den formelle kompetansen som er viktigst for å kunne gjøre en god jobb.

Resultatene av denne undersøkelsen viser at informantene la vekt på helheten i tilbudet som det viktigste og mest positive suksesskriterier for at deltakerne kommer ut i arbeid eller videre skolegang. Det er dette helhetlige tilbudet som også i denne sammenhengen benevnes som samhandlingsmodellen ved Ribo og Vev-Al-Plast. Dette tilbudet gjenspeiles i samhandlingsmodellen, som dermed blir opplevd som viktig i behandlingstilbudet.

Det viste seg at informantene hadde en enkel og konkret forståelse for hva samhandlingsmodellen egentlig er og inneholder. Samtlige av informantene så på samhandlingsmodellen som samarbeidet mellom Ribo og Vev-Al-Plast. Som det fremgår av resultatdelen så var det få av informantene som spesifikt tok opp positive og negative sider ved samhandlingsmodellen. Men når de gjorde det la de særlig vekt på de positive sidene. Det mest positive som ble trukket frem med denne modellen var at de får jobbet med hele mennesket på alle nivåer og ved alle aspekter i livet. Dette er i samsvar med at behandlingsopplegget og tilbudet ved Ribo og Vev-Al-Plast er basert på en Holistisk tilnærming. Samarbeidet og samhandlingen mellom Ribo og Vev-Al-plast, samt med eksterne bedrifter gjør at informantene føler at de kan gjøre en bedre jobb og gi deltakerne tettere oppfølging slik at de har større sjans for å lykkes. Hvis det for eksempel oppstår en situasjon på jobb kan de på Ribo følge dette opp når deltakerne er ferdige på jobb.

Informasjonsflyten mellom Ribo og Vev-Al-Plast ble viktig i denne sammenhengen. Blant informantene var det ulike oppfatninger om hvilken informasjon som var viktig og nødvendig å videreformidle. Dette gjaldt særlig betydningen av informasjon om diagnoser og helse relatert informasjon. Det informantene mente var en utfordring var at de ikke hadde et felles journalsystem der de kunne dele informasjon fortløpende. Det var med andre ord få som trakk frem noe negativt med samhandlingsmodellen. Det som ble trukket frem som negativt hadde egentlig ikke med selve modellen å gjøre, men lovverket i forhold til personvern og informasjonsflyt, samt at der var noen punkter i kravspesifikasjonen om tidsbruk som de ikke klarer å leve opp til på grunn av helsetilstanden til mange av deltakerne når de kommer inn. Det var altså bred enighet blant informantene at samhandlingsmodellen er essensiell og viktig for hele tilbudet ved Ribo og Vev-Al-Plast, men som alt nevnt, finnes det noen forbedringspunkter som primært dreide seg om informasjonsflyten. Det som kom frem vedrørende samhandlingsmodellen, var i mindre grad relatert til teoretiske og empiriske tilnærminger til samhandling. Informantene var konkret heller enn teori forankret.

Resultatene viser videre at informantene oppfattet størstedelen av deltakerne som fornøyde og at de hadde utbytte av tilbudet, men at noen hadde mindre utbytte. Som det ble påpekt av noen av informantene er de fleste av tilbudene de får, særlig med hensyn til opplæringsdelen, knyttet til aktiviteter og jobbmuligheter som kanskje

appellerer mer til det maskuline enn det feminine, da opplæringen hovedsakelig er industri- og produksjonspreget. Her er selvfølgelig noen unntak fra dette som for eksempel søm og håndarbeid. For en del av de som ikke finner seg til rette finnes det muligheter til å finne andre arbeidsoppgaver internt, og hvis de ikke finner noe internt så har Ribo og Vev-Al-Plast god kontakt med det lokale næringslivet.

Programtilbudet ved Ribo og Vev-Al-Plast er som beskrevet i innledning basert på LØFT metoden. En del av LØFT er bruk av Motiverende Intervju som er et av de viktigste elementene i LØFT. Samtaleprogrammet til Ribo «Velg Din Fremtid» er bygget opp på LØFT metoden. «Velg din fremtid» er det viktigste verktøyet og hjelpemiddelet i forhold til målsetting og gjennomføring av dette i forhold til programmet. Det som kom frem hos noen av informantene var at de mente det var varierende kvalitet i gjennomføringen av metodene som de bruker i behandlingen, at det ble praktisert ulikt av de ansatte.

Variasjon i alder, erfaring og kognitivt nivå hos deltakerne stiller krav til de ansattes kunnskap og gjennomføringsevne av «Velg din fremtid». En ting som ikke kom frem av intervjuene, men som en del av observasjonen og kontakten mellom forsker og de ansatte på Ribo, var at der var ansatte som ikke praktiserer «Velg din fremtid» i det hele tatt. Ettersom det var varierende kvalitet og ulik praksis kan også resultatene være varierende som følge av dette. Derfor er det viktig å fokusere på en enhetlig praksis når det gjelder hvordan Motiverende Intervju og andre deler av «Velg Din Fremtid» blir gjennomført. Dette indikerer at det bør legges ytterligere vekt på intern opplæring for å få optimal kvalitet over tilbudet.

Standardiserte tilnærminger i behandling har vært mye diskutert i forskning og i faglige sammenhenger. Det gjelder særlig manualbasert terapi (Persons & Silberschatz, 1998; Wilson, 1998). Fordelen ved standardiserte opplegg i behandling, er at de gir utgangspunkt for en effektevaluering som kan vise de faktiske resultatene av behandlingen og redusere tilfeldig variasjon basert på terapeutens personlige egenskaper. Det har således blitt hevdet at for å bidra til «vitenskapeliggjøring» av slike intervensjoner, er det en forutsetning at samtalene gjennomføres standardiserte og blir mer «manualbaserte» (Wilson, 1998). Ulempen ved dette, er selvsagt, som påpekt av Ekeland (2011) og Løkke (2009), at meningsinnholdet i samtalen forsvinner da standardiserte og evidensbaserte metoder blir for endimensjonerte. Et verdibasert synspunkt kan dermed være at slik behandling blir av liten verdi og dermed ikke bør gjennomføres til tross for den «vitenskapeliggjøring» den kan bidra til. Det var imidlertid et interessant resultat at så vidt mange av informantene uttalelser i foreliggende studie, viste at de fokuserte på at det var stor variasjon i hvordan slike intervjuer gjennom «Velg din fremtid» ble foretatt og at det var avhengig av hvem som gjennomførte intervjuene. Ribo bør fokusere på hva årsakene til dette kan være, om de er positive eller negative, og om det bør gjennomføres forbedringer i opplæringen av de ansatte som har slik intervjuing som arbeidsoppgave. Det betyr altså ikke nødvendigvis standardisering. Selvsagt må tilnærmingen og gjennomføringen tilpasses individuelle forutsetninger og behov.

Etter som «Velg Din Fremtid» er en viktig del av behandlingen ved Ribo, og enkelte i tillegg ikke praktiserer dette, tyder dette ytterlig at det er behov for å få dette til å fungere bedre gjennom intern opplæring. Siden «Velg Din Fremtid» handler om å få deltakerne til å sette sine egne mål, finne ut hvordan de skal nå disse målene, det vil si ta ansvar for eget liv og begynne å styre sin egen fremtid, så er det essensielt at alle ansatte praktiserer dette og at alle deltakerne får denne muligheten, slik at det ikke er tilfeldig hvilke deltakere som får fullt utbytte av tilbudet og hvem som ikke får det. Det er viktig at ingen deltakere blir begrenset i tilbudet sitt.

Den teoretiske kompetansen når det gjelder innhold og betydning av fremtidstro og mestringstro, fremsto som relativt begrenset hos informantene. Det kan være av stor betydning for behandlingsopplegget. Selv om de fleste informantene virket som å mangle den teoretiske kompetansen, så klarte de likevel å koble fremtidstro opp mot «Velg Din Fremtid» og målene med samtaleprogrammet. Mestringstro koblet de opp mot motiveringsarbeidet som de gjør i forhold til deltakerne, som da igjen har sammenheng med Motiverende Intervju.

Mye av behandlingsopplegget handler om å styrke deltakernes mestringstro. En slik tilnærming er et alternativ til et behandlingstilbud som primært legger vekt på diagnoser og som har fokus på diagnostisering og individuelle forbedringspotensialer med utgangspunkt i slik diagnostisering. Mestring skaper fremtidstro, og begge deler er viktig. Det informantene sier er at det er et alternativ å bygge folk opp i stede for å legge vekt på diagnoser og person fokus. Informantene legger vekt på det samme som er hovedideen i behandlingsopplegget, selv om det var litt ulike oppfatninger om diagnoser. Resultatene indikerer at det er ulik oppfatning blant informantene om betydningen av diagnoser. Noen viser til at det er nyttig å ha kjennskap til diagnoser, men på den andre siden så er ikke diagnosene så viktig i behandlingsopplegget. Av de som mente at diagnoser er nyttige, fremgikk det ikke helt klart hva de mente med at de var nyttige, med unntak av diagnosen Asperger, der det ble trukket frem at det kan være uheldig ovenfor personer med asperger å bruke blant annet metaforer, ironi og humor, da disse kan tolkes som seriøse uttalelser. Informantene mente at informasjon om diagnoser kunne være nyttig å ha som bakgrunns informasjon på grunn av ting som dette. Det var enighet blant de ansatte at diagnoser er viktig og ikke noe man skal overse, men de hadde ikke fokus primært på diagnoser i behandlings sammenheng.

Den forskning som har vært gjennomført ved Ribo og Vev-al-Plast gjennom de senere år (Rundmo, 2019b), har fokusert på suksessfaktorer for at programdeltakerne kommer ut i arbeidslivet eller i videre skolegang etter endt programperiode. Resultatene viste også at programmet har hatt suksess med hensyn til dette, samt vist hvilke bakenforliggende faktorer i programmet som har hatt sammenheng med dette. Dette er i samsvar med det informantene anså som de generelle målene med tilbudet. Det som imidlertid i mindre grad har vært fokusert på, er årsakene til at en del deltakere ikke har hatt ut bytte av tilbudet. Hvilke årsaker som kan være mulige årsaker til dette, har ikke vært viet oppmerksomhet. For å finne frem til virkemidler som kan nå den gruppen deltakere som i mindre grad profiterer på opplegget, kan det være viktig å undersøke årsakene til at en andel av programdeltakerne ikke profiterer like godt på sin deltakelse som de som lykkes med å komme ut i arbeidsliv eller utdanning etter endt programdeltagelse. Det er selvsagt fordelaktig at en så stor andel av deltakerne lykkes med det som er programmets hovedformål, men like viktig som å fokusere på de som lykkes, kan det være viktig å finne mulige årsaker til at noen ikke gjør det, slik at programtilbudene muligens kan justeres eller bedre differensieres for også å nå denne gruppen deltakere.

I denne sammenhengen er det selvsagt interessant å drøfte betydningen av standardiserte tilbudspakker for inkludering for å få folk ut i arbeidslivet, slik som ved Ribo og Vev-Al-Plast, versus individtilpasset og «skredder sydde» opplegg for den enkelte, slik som kvalifiseringsprogrammet (KVP) hos NAV. Kvalifiseringsprogrammet er som beskrevet tidligere, et arbeidsrettet program som skal bidra til at personer med nedsatt arbeids- og inntektsevne øker muligheten til å komme ut i arbeid. Her får deltakeren tildelt en veileder som de i samarbeid med skal lage et program. Programmet skal inneholde arbeidsrettede tiltak, opplæringsaktiviteter, individuell oppfølging og veiledning. Programmet er et fulltidsprogram på 37,5 time/uken, og har en varighet på

inntil 2 år (Regjeringen, 2022). Dette vil si at all opplæring og veiledning vil foregå innenfor NAV kontorets åpningstid, i motsetning til Ribo som har døgnbemanning. Programmet skal altså inneholde arbeidsrettede tiltak, men den kan også inneholde opplæring, motivasjons- og mestrings-trening, fysisk aktivitet/kostholds trening og medisinsk/psykologisk behandling/helsehjelp (NAV, 2023b). Dette er elementer som allerede er inkludert i pakketilbudet til Ribo/Vev-AI-Plast.

En utfordring som har hvert med KVP er at tilbudet varierer veldig fra kommune til kommune med tanke på tiltaksspekteret som er tilgjengelig og/eller i bruk i kvalifiseringsprogrammet. Kommuner opplever at de ikke kan tilby det brukeren trenger, eller det er begrenset med plasser, venteliste eller for lite kapasitet til oppfølging. Dette gjør at det blir veldig tilfeldig hvem som får tilbud om hva ut ifra hvilken kommune de bor i. Ribo og Vev-AI-Plast har alt samordnet og koordinert innen ett og samme tilbud. Man kan anta at dette kan bidra til at det er lettere for deltakerne å bli med på aktiviteter og tiltak når det er en naturlig del av hverdagen deres. I en evaluering av KVP (Schafft & Spjelkavik, 2011) kom det frem at det var avvik imellom hvilke tiltak brukerne mente var egnet for KVP, kontra omfanget av bruken av slike tiltak, dette kan tolkes som at brukerne opplever at de ikke får tilbud om det de kunne trengt i programmet. En fordel med KVP er at de har tilgang til et bredere utvalg av arbeidsplasser enn ved Ribo og Vev-AI-Plast, slik at de kan dekke opp flere yrkesgrupper. På den andre siden så kan man tenke at veilederne hos NAV får litt mindre oversikt over innholdet og «kvaliteten» i arbeidstreningen.

De som er ansatt på Vev-AI-Plast jobber for å motivere og bygge opp deltakerne, og er i daglig kontakt med primærkontaktene til deltakerne, en vanlig arbeidsplass har ikke nødvendigvis det samme ansvaret. Når en bruker av KVP er ute i arbeidstrening så har veilederen kontakt med brukeren månedlig, og de evaluerer minimum hver 3 måned. NAV veilederne har ikke kapasitet til å ha tett individuell oppfølging (Schafft & Spjelkavik, 2011). Miljøterapeutene på Ribo som er primær- eller sekundærkontakt for deltakerne er daglig i kontakt med arbeidslederne på Vev-AI-Plast, for å følge opp sine deltakere. De holder ukentlige møter og evaluerer jevnlig. Dette vil si at deltakerne hos Ribo og Vev-AI-Plast får mye tettere og jevnere oppfølging enn de som er på KVP. Dette gjør at deltakerne på Ribo og Vev-AI-Plast får den daglige sosiale støtten som er viktig for blant annet helse og trivsel.

En annen utfordring som NAV-ansatte opplever med KVP er at alle tiltak i form av blant annet AMO-kurs må legges ut på anbud, det blir mye administrativt knyttet opp mot dette, stadig nye tiltaksaktører å forholde seg til og ekstra arbeid for å kvalitetssikre tiltakene (Schafft & Spjelkavik, 2011). I utgangspunktet skal KVP være individuelt tilrettelagt med individuelle tiltak, men ofte ender de opp med gruppetiltak av økonomiske hensyn. Dette gjør at brukerne må til stadig forholde seg til nye mennesker hvis de har flere tiltak, dette kan fremstå som veldig uheldig for den gruppe mennesker som kanskje sliter med for eksempel sosial angst, eller bruker lang tid på å bli trygg på folk. På Ribo og Vev-AI-Plast møter du stort sett de samme menneskene både på jobb, fritid, i aktiviteter og på kurs, og siden disse deltakerne er i en litt sårbar gruppe så fremstår dette som ganske forutsigbart. I NAV så er brukerne en del av jobben til de ansatte, på Ribo og Vev-AI-Plast er deltakerne hele jobben, noe om gjør at de får et mye nærere forhold til deltakerne.

Tilbudene ved Ribo og Vev-AI-Plast inneholder en sosialdynamikk hvor folk er nødt til å omgås hverandre, mens ved opplegg ved for eksempel NAV så har de en individuell tilrettelegger. Om noe sosialt inkluderes så er det på gitte tidspunkt på gitte dager. Tilbudene skal være skreddersydd og planlagt innenfor ukas 37,5 timer. Interaksjonen mellom beboerne på Ribo er viktig, de lever tett på hverandre og lærer å omgås andre

mennesker på godt og vondt. Interaksjon og å føle tilhørighet i samspill med andre er ifølge forskning viktig for vår psykiske helse (Baumeister & Leary, 1995). Mennesker har et grunnleggende behov for å skape og opprettholde mellommenneskelige relasjoner. Hvis vi som mennesker ikke får dekket dette behovet så kan man oppleve at det oppstår psykologisk ubehag, negative emosjonelle tilstander og utilfredshet, som en følge av opplevd sosial isolasjon og eksklusjon (Baumeister & Leary, 1995).

Forskning har vist at vennskap og sosiale relasjoner har stor betydning for psykologisk fungering (Bukowski et al., 2010; Hopkins et al., 2014), og at unge mennesker i stor grad bruker venner som kilde til sosial støtte (Furman & Buhrmester, 1992). Dette kan forstås som at det å få muligheten til å utvikle sosiale relasjoner og vennskap, slik de gjør på Ribo, har positiv betydning og påvirkning på den mentale helsen, og at dette er en kilde til å utvikle sosial kompetanse som er viktig når man skal fungere og samarbeide med andre mennesker. Dette er i samsvar med resultatene i denne studien. Når man er inne i et individ rettet tiltak som KVP så blir denne utviklingen begrenset på flere måter, for det første så har man kun veileder å forholde seg til i forhold til oppfølging, for det andre så er det begrenset til tiden man er ute i arbeidstiltak i forhold til kollegaer og for det tredje er det ikke gitt at man er i sosiale relasjoner på fritiden. På Ribo så får deltakerne mengdetrening på utvikling av sosial kompetanse, de omgås andre mennesker store deler av døgnet. En del av disse menneskene er likesinnede, relativt jevngamle unge voksne i samme situasjon, en del er ansatte som er ansatt for å følge dem opp og en del er ansatte som fungerer som mentorer og arbeidskollegaer. Dette gjør at deltakerne gjennom hele døgnet får øve på å samhandle med mennesker både i jobb og på fritid, innenfor trygge rammer. Dette er en stor fordel ved å komme inn i et system der en del av opplæringen er sosiale relasjoner og sosiale relasjoner til andre, som ofte er en del av opplæringsprogrammer i pakker, men ikke i individ rettede tiltak.

Det er en stor fordel at man tar hensyn til den kompetansen (relasjonskompetanse og sosiale interaksjoner) man trenger når man skal integrere seg i samfunnet og har et arbeid. Man må ha kompetanse til samhandling og samarbeid med andre i opplegg. For en som har vært ute av arbeidslivet i for eksempel bare 6 måneder så kan det være tilstrekkelig å dra på et NAV kontor og få et individuelt tilpasset opplegg, men for deltakerne på Ribo er det ikke slik.

En ulempe ved denne type opplegg kan være at kontrasten blir veldig stor når deltakerne en dag er ferdig med pakkeforløpet sitt og skal ut i ordinært arbeid. På den andre siden så har de gjerne i løpet av oppholdet bygget opp sin sosiale kompetanse, selvtillit og empowerment slik at de er mye bedre rustet til å møte utfordringene ute i «den virkelige verden». Likevel kunne det vært nyttig å sett på hvilken type ettervern som venter ungdommen etter endt programgjennomføring.

4.1. Styrker og svakheter ved studien

I det følgende vil metodiske styrker og svakheter ved design og analysemetoder som i denne studien er omtalt drøftes. Dette omfatter refleksivitet, reliabilitet, validitet og generaliserbarhet. Det er selvsagt metodiske begrensninger i en kvalitativ studie som omfatter et utvalg av ansatte. En slik undersøkelse gir ikke mulighet til å generalisere resultatene og det er også begrenset hvilke konklusjoner som kan trekkes. Designet gir primært uttrykk for de subjektive oppfatningene til de ti informantene som deltok i undersøkelsen. De var ansatte med gode kunnskaper og de fleste hadde lang erfaring som de viste til i sine vurderinger. Samtidig var de et ekspertutvalg, som var valgt ut skjønnsmessig og basert på at de var resurspersoner i behandlingsmiljøet både ved Ribo og Vel-al-Plast. Etter hvert er det innenfor forskning blitt større aksept og anerkjennelse for at slike unike data kan gi viktig og supplerende informasjon til forskning som er basert på kvantitative metoder.

I kvalitativ forskning er refleksivitet sentralt fordi den som gjennomfører forskningen kan ha påvirkningskraft på selve forskningsprosessen. Refleksivitet i denne sammenhengen omfatter både personlig refleksivitet og epistemologisk refleksivitet (Willig, 2013). Dette innbefatter hvordan egne interesser, verdier og teoretisk ståsted kan påvirke intervju spørsmål, analysering og tolking av datamaterialet. I tillegg til dette så var det viktig å være bevisst på at til og med egen tilstedeværelse i intervjusituasjonen kan påvirke svarene, at de ansatte for eksempel kunne tro at jeg var ute etter «fasitsvar» fremfor deres personlige meninger, oppfatning og erfaring. Videre i prosessen har det vært viktig å være bevisst hvordan egne interesser og antakelser kan forme kunnskapen som blir produsert. Denne undersøkelsen har vært gjennomført i nært samarbeid med Ribo og Vev-Al-Plast. Man kan ikke se helt bort i fra at det kan ha lagt føringer som kan ha påvirket fokus og innholdet i forskningen. Bevisstheten om dette har vært stor, og om slik påvirkning skulle ha vært noe mål, er det lite sannsynlig at det kan ha påvirket forskningsprosessen og resultatene av forskningen. Formålet og fokus i forskningsprosjektet har imidlertid blitt til i et samarbeid mellom Ribo og Vev-Al-Plast på den ene siden og NTNU på den andre siden. Refleksivitet og påvirkning på prosjektet er ikke nødvendigvis sett på som noe negativt, men det er viktig å være bevisst på dette i forskningsprosessen (Willig, 2013).

I kvalitativ så vel som kvantitativ forskning er reliabilitet og validitet av forskningsresultater og konklusjoner viktig. I motsetning til kvantitative studier basert på analyser og numerisk materiale, forstås disse noe annerledes i kvalitativ enn i kvantitativ forskning. Intervjuer og annen datainnsamling ble i samsvar med kriteriene til Thagaard (2018) utført på en så tillitsvekkende måte som mulig og etter de kriterier for reliabilitet som gjelder for slik data innsamling (Thagaard, 2018). Det fremgår tydelig av metode delen hvilke fremgangsmåter som er benyttet for å utvikle intervjuguide så vel som for å analysere datamaterialet. Forskningsprosessen i alle stadier av gjennomføring har vært gjennomskiktig. Beskrivelsen av fremgangsmåter har vært tydelig og transparent. Dette har vært i samsvar med Silverman (2014) sine kriterier. På denne måten er det mulig å følge og vurdere forskningsprosessen trinn for trinn, slik at nye studier som benytter de samme metodene kan komme frem til samme resultat (Thagaard, 2018). Dette er oppnådd gjennom detaljert beskrivelse av forskningsprosessen. Alle valg som er gjort er begrunnet. Dette har bidratt til at de kriteriene som Thagaard (2018) spesifiserer som relevante kriterier, for å sikre reliabilitet i kvalitative studier, er fulgt. Siden dataene er et resultat av et samspill mellom intervjuer og intervjuobjekt, vil en replikasjon imidlertid være vanskelig. I tillegg så vil kvalitativ forskning alltid være påvirket av perspektivet til det enkelte forskningsprosjekt og den enkelte forsker. I samsvar med dette er det alltid

viktig å redegjøre det teoretiske ståstedet som har innvirkning på både fokus og forskningsprosess. Hoved fokus i dette prosjektet har vært hvordan ansatte ved Ribo og Vev-Al-Plast vurderer samhandlingsmodellen som praktiseres og er en sentral del av det programtilbudet som gis der.

I kvantitativ forskning er ofte validitet knyttet til måleinstrumenters kriterievaliditet, det vil si hvor valid de predikerer et kriterium. I kvalitativ forskning gjelder validitet primært gyldigheten av resultatene og tolkningen av disse (Thagaard, 2018). Validiteten på denne studien innebærer hvor pålitelig de ansattes svar blir vurdert, om resultatene blir presentert på en troverdig måte, og om jeg som forsker har tolket resultatene på en pålitelig måte. En stor del av datamaterialet som legges til grunne for resultatene blir presentert i tabeller i resultatdelen. Størrelsen på datamaterialet, deltakernes perspektiver, valg av metode, refleksivitet, det teoretiske grunnlaget, grundig datainnsamling og dybden i analysen er faktorer som er i samsvar med Smith (2015, p. 269) kriterier for tilfredsstillende validitet. Holdbarheten i konklusjonen ligger i det unike som er spesifikt for det de 10 informantene opplyste om.

Generaliserbarhet handler om hvor vidt min tolking av resultatene er overførbare til andre sammenheng eller lignende situasjoner, og hvor vidt jeg som forsker kan trekke slutninger i denne studien basert på resultater fra tilsvarende studier (Thagaard, 2018), her er det en forutsetning at situasjon og betingelser er like. Utvalget vil også være sentral i diskusjonen om overførbarhet. Da utvalget i denne studien er lite og det er lagt noen føringer for utvelgelse, i tillegg til at tilbudet er det eneste tilbudet av denne art i landet, så vil resultatet ha lav overførbarhet. Selv om utvalget på 10 informanter er et lite utvalg, så er det relativt stort i forhold til antall ansatte. Det er derfor rimelig holdbarhet for at informantene kan være representative for de øvrige ansatte. Informantene representerer både arbeidsledere ved Vev-Al-Plast og helsefagarbeidere ved Ribo. Resultatene vil likevel ikke kunne generaliseres til noe annet tilbud. Det er heller ikke formålet med kvalitativ forskning. Det primære målet i denne sammenhengen har vært å undersøke de unike vurderingene blant de 10 informantene ved Ribo og Vev-Al-Plast, som har nøkkelfunksjoner i programtilbudet ved disse institusjonene. Utvalg prosedyrene for deltakelse i studien kan vurderes som tilstrekkelig til at kriteriene til generaliserbarhet til egen institusjon og dens tilbud er oppfylt (Kvale et al., 2015). Dette er i samsvar med at det primære formålet med kvalitativ forskning er å undersøke, beskrive og formidle unike resultater, og ikke frembringe resultater og konklusjoner som kan generaliseres til en populasjon.

Avslutningsvis kan det derfor hevdes at denne studien tilfredsstillende de metodiske kravene, både til reliabilitet, validitet og generaliserbarhet slik det forstås i kvalitative studier. Posisjonering er viktig i kvalitative studier, årsaken er at posisjonering går på det subjektive elementet som kan påvirke resultatene. Intervjuerens posisjonering er også redegjort for, og dermed er det også implisitt hvordan dette henger sammen med resultatene.

5. Konklusjoner

Denne undersøkelsen er basert på intervjuer av ti utvalgte ansatte. Halvparten var ansatt ved Ribo og den andre halvparten ved Vev-al-Plast. Det er deres synspunkter på samhandlingsmodellen og andre viktige deler av programtilbudet ved Ribo og Vev-al-Plast som var hovedfokuset for undersøkelsen. Kontekstuell innholdsanalyse ble benyttet til å analysere datamaterialet. Samtlige meningsutsagn er inkludert i appendix, og i metodedelens av oppgaven går det frem hvordan disse er systematisert og analysert. Oppsummeringen nedenfor er primært generelle betraktninger basert på resultatene av undersøkelsen. Den gir derfor ingen detaljert gjennomgang av resultatene.

Hvis man skulle forsøke seg med en overordnet konklusjon av hva som kom frem av intervjuene, måtte det være at det ikke handler om det enkelte element, eller enkeltelementer, men å kunne tenke og forstå mennesker og hva som skal til for å fremme deres mestring og fungering gjennom å tenke helhetlig. Det betyr å se at ting henger sammen og preger mennesker på tvers av ulike arenaer. Blant informantene var det, i samsvar med disse generelle betraktningene, enighet om betydningen av Samhandlingsmodellen, og for å videreføre den. Flere av informantene var også inne på det positive ved at programmet legger vekt på å kunne se at ting henger sammen og preger oss på tvers av arenaer. Dette blir muliggjort fordi programmet er et heldøgns tilbud og de kan følge opp deltakerne på alle arenaer. Dette ble sett på som den største suksessfaktoren ved tilbudet. Videre så var det et stort fokus på kompetansen til de ansatte. Det var tydelig at det er viktig med formell kompetanse, men det viste seg at informantene la mer vekt på uformell kompetanse og da spesielt relasjonskompetanse og personlig egnethet. Dette forstås som at i en slik jobb så kommer du lengere med uformell kompetanse enn formell kompetanse.

I sin forståelse av samhandlingsmodellen var informantene praktisk orientert heller enn teoribasert. De la vekt på at det essensielle i denne modellen er samhandlingen mellom Ribo og Vev-al-Plast. Det var imidlertid noen ulike oppfatninger blant informantene om hvor stor betydning informasjonsutveksling mellom Ribo og Vev-al-Plast hadde. Det gjaldt særlig hvor mye informasjon om deltakerne psykiske tilstand og diagnoser, som det var behov for å utveksle.

I en drøfting og gjennomgang av opplevde behov og synspunkter kunne kanskje være et grunnlag for å undersøke videre betydningen av hvilken og hvor mye informasjon som er relevant og bør informeres begge veier. Resultatene indikerer at det kan være hensiktsmessig å se på kommunikasjonen mellom behandlingen på Ribo og tilbudet på Vev-Al-Plast, og sikre nødvendig informasjonsflyt begge veier, med de tilpasningene som lovverket tillater, så lenge det ikke tillates en felles plattform for journalføring. Denne mangelen på informasjonsflyt bidrar til å skape et skille mellom Ribo og Vev-Al-Plast som ikke er hensiktsmessig i forhold til helhetstenkingen og det å se de to enhetene under en. Det fremkom også meningsutsagn som henviser til at det kunne vært hensiktsmessig at man sørger for mer skolering i hva samhandling er, teorien bak og hvorfor den skal ha noen betydning. Flere av informantene kom med utsagn som viser til at det kan være viktig å vektlegge betydning av internopplæring, spesielt av nyansatte for å få bort varierende kvalitet i ulike deler av behandlingsopplegget. Dette gjelder spesielt betydningen av å ha gode kunnskaper om alle elementene i «Velg Din Fremtid».

LØFT-metodologi og betydningen av motiverende intervju ble trukket frem av flere av informantene som en del av «Velg din fremtid». Dette samtaleprogrammets betydning kan kanskje oppsummeres som en tilnærming som «lærer unge mennesker at

de er kaptein på egen skute». De konkrete enkeltresultatene som forsøkes oppsummert på denne måten, og som fremkommer av resultatdelen av denne oppgaven, henviser til betydningen av å ta utgangspunkt i fremtidstro og fremtidsønsker, mestring og mestringstro, og myndiggjøring gjennom fokus på styrker og utvikling av ferdigheter heller enn på diagnoser og tidligere tilkortkomning i arbeidsliv og skole. Denne typen tenkning ble fremhevet som essensielt for hele modellen for programtilbudet ved Ribo og Vev-al-Plast. De fleste meningsutsagn som dreide seg om «Velg din fremtid», var dette samtaleprogrammets viktighet og som en kjerne i programtilbudet. Det fremkom imidlertid av intervjuene at «Velg din fremtid» og her under Motiverende intervju, ble gjennomført ulikt avhengig av hvem som var ansvarlig for gjennomføringen. Dermed kan også kvaliteten og gjennomføringen av samtaleprogrammet variere.

Når vi ser tilbudet ved Ribo og Vev-Al-Plast opp mot kvalifiseringsprogrammet til NAV, ser vi at kvalifiseringsprogrammet har mange av de viktige elementene som må være til stede for at tiltakene skal ha effekt. Resultatene til kvalifiseringsprogrammet er i samsvar med dette. Men når det kommer til den gruppen som ikke har effekt av denne type tiltak, så kan slike tilbud som ved Ribo og Vev-al-Plast være et nyttig tilbud. Siden tilbudet er heldøgnsstilbud så blir deltakerne fulgt opp hele døgnet, små avvik blir raskt fanget opp og fulgt opp. De får en tett relasjon til sine veiledere/kontaktpersoner/arbeidsledere og meddeltakere. Dette har vist seg å ha stor betydning for progresjon for denne gruppen med ungdommer. Det vil si at for denne gruppen ungdommer så har menneskelige relasjoner vist seg å ha stor betydning for behandlingssuksess.

Avslutningsvis kan det konkluderes med at det informantene forteller er godt i samsvar med det vi har av resultater fra den kvalitative evalueringen av effekten av opplegget (Rundmo, 2019b). Resultatene av effektevalueringene indikerer at programtilbudet virker, og bidrar til at en relativt stor andel av programdeltakerne kommer ut i arbeidslivet eller i et skoletilbud etter endt opplæring. Dette er i samsvar med oppfatningene til de ansatte. Ribo og Vev-al-Plast bør derfor gjøre «mer av det samme som de allerede gjør». Andre faktorer å vurdere er å studere tidlig drop-out fra programmet, hva som kan være årsaker til dette, og til at disse og også andre ikke oppnår tilfredsstillende resultater av sin programdeltagelse. Betydning av internopplæring, spesielt av nyansatte for å få bort varierende kvalitet i ulike deler av behandlingsopplegget. Dette gjelder spesielt betydningen av å ha gode kunnskaper om alle elementene i «Velg Din Fremtid» og Motiverende intervju.

Litteraturliste

- Alfasoft. (2022, 13.01.2023). *What is Nvivo?* <https://alfasoft.no/software/statistics-and-data-analysis/qda-qualitative-data-analysis/nvivo/>
- Anvik, C. H., Bliksvær, T., Breimo, J. P., Lo, C., Olesen, E., & Sandvin, J. T. (2019). *Forskning på koordinerte tjenester til personer med sammensatte behov* [Kunnskapsnotat]. N. forskningsråd.
- Anvik, C. H., & Gustavsen, A. (2012). «Ikke slipp meg!» (NF-rapport 13/2012). N. Forskning. https://nforsk.brage.unit.no/nforsk-xmlui/bitstream/handle/11250/2728517/Rapport_13_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anvik, C. H., Gustavsen, A., & Er alt en, o. (2012). *Ikke slipp meg! : unge, psykiske helseproblemer, utdanning og arbeid* (Vol. nr. 13/2012). Nordlandsforskning.
- Anvik, C. H., & Waldahl, R. H. (2016). *Når noen må ta regien: Om unge med psykiske helseproblemer: utfordringer, tiltak og samhandling på Island, Færøyene og i Norge*. Bodø: Nordlandsforskning Nordland Research Institute.
- Bacchus, L., Marsden, J., Griffiths, P., Gossop, M., FARRELL, M., CLARKE, K., & STRANG, J. (1999). Client perceptions of inpatient treatment: a qualitative account with implications for service delivery. *Drugs: Education, prevention and policy*, 6(1), 87-97.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ*, 1986(23-28).
- Bandura, A., & Watts, R. E. (1995). Self-Efficacy in Changing Societies. *J Cogn Psychother*(4), 313-315. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.10.4.313>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological bulletin*, 117, 497-529. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Benight, C. C., & Cieslak, R. (2011). and resilience: how self-efficacy contributes to coping with. *Resilience and mental health: Challenges across the lifespan*, 45.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bukowski, W., Laursen, B., & Hoza, B. (2010). The snowball effect: Friendship moderates escalations in depressed affect among avoidant and excluded children. *Development and psychopathology*, 22, 749-757. <https://doi.org/10.1017/S095457941000043X>
- Ekeland, T.-J. (2011). Ny kunnskap – ny praksis Et nytt psykisk helsevern [Kunnskaps artikkel]. *Nasjonalt senter for erfaringskompetanse innen psykisk helse*, Article 2011:1. <https://omsorgsforskning.brage.unit.no/omsorgsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2444757/BM0175.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Falch, T., Johannesen, A. B., & Strøm, B. (2009). *Kostnader av frafall i videregående opplæring* (SØF-rapport 08/09). Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/grunnskole/frafall/kostnader-av-frafall.pdf>
- Fangen, K. (2015, 06.09.2022). *Kvalitativ Metode*. De Nasjonale forskningsetiske komiteene. Retrieved 12.01.2023 from <https://www.forskningsetikk.no/ressurser/fbib/metoder/kvalitativ-metode/>
- Follesø, R. (2014). Ungdom, risiko og anerkjennelse. Hvordan støtte vilje til endring? *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 10.
- Follesø, R., Halås, C. T., & Anvik, C. H. (2016). *Sett, hørt og forstått? : Om profesjonelle møter med unge i sårbare livssituasjoner*. Universitetsforlaget.
- Fossbråten, L. (2021, 28. Januar. 2021). *ADL – aktiviteter i dagliglivet*. Ndla. <https://ndla.no/nb/subject:1:1b7155ae-9670-4972-b438-fd1375875ac1/topic:1:baadf378-9a45-422f-a80f->

- 154e203d2bc2/topic:1:40b3542b-0204-4be3-8df7-ff2691c638a4/resource:1:73710
- Fredheim, A. G. (2023). *Kvalifiseringsprogrammet*. Statsforvalteren.no. <https://www.statsforvalteren.no/portal/helse-omsorg-og-sosialtjenester/kvalifiseringsprogrammet/>
- Frønes, I., & Strømme, H. (2014). *Risiko og Marginalisering, Norske barns levevilkår i kunnskapssamfunnet* (2 ed.). Gyldendal Akademiske.
- Furman, W., & Buhrmester, D. (1992). Age and sex differences in perceptions of networks of personal relationships. *Child Dev*, 63(1), 103-115. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.1992.tb03599.x>
- Fylling, I., Bliksvær, T., Gjertsen, H., & Lundhaug, K. (2014). *Levekår og livskvalitet i Nordland 2014* (NF Rapporten nr. 6/2014). N. forskningen. https://www.nfk.no/_f/p1/i4e6edbed-2070-4603-9132-3a68d7210f89/levekår-og-livskvalitet-i-nordland-2014.pdf
- Hákonardóttir, E. S. W., Einarsdóttir, S., Guðmundsdóttir, A. G., & Guðmundsson, G. (2017). Aðgengi fullorðinna að námi á framhaldsskólastigi: Stofnana- og aðstæðubundnar hindranir á menntavegi [The access of young adults to secondary education: institutional and situational barriers]. *Tímarit um uppeldi og menntu*, 26(1-2), 65-86. <https://ojs.hi.is/tuom/article/view/2687/1449>
- Hansen, I. L. S., Jensen, R. S., & Fløtten, T. (2020). *Trøbbel i grenseflatene. Samordnet innsats for utsatte barn og unge* (Fafo-rapport 2020:02). Fafo. <https://www.fafo.no/images/pub/2020/20737.pdf>
- Hanssen, L. (2001). *Kompetansebehov i psykisk helsevern*. Helsetilsynet. https://www.helsetilsynet.no/globalassets/opplastinger/publikasjoner/utredningsserien/kompetanse_psykisk_helsevern_ik-2740.pdf
- Haugan, V. (2023, 02.Februar.2023). *Helsesektoren*. Nasjonal Digital Læringsarena,. <https://ndla.no/nb/subject:1:ab5e9191-407a-492e-a2b9-5071275a37a7/topic:3:183717/topic:3:184802/resource:1:4000>
- Helse-Nord. (2022). *Avtale mellom Helse Nord RHF og stiftelsen Ribo om kjøp av rehabilitering/habilitering til ungdom og voksne med psykiske lidelser*. <https://helse-nord.no/Documents/Private%20tjenesteytere/Kontrasignert%20avtale%20Helse%20Nord%20og%20RIBO.pdf>
- Helsebiblioteket. (u.å). *DPS*. Helsebiblioteket,. <https://www.helsebiblioteket.no/sykdom-og-behandling/psykisk-helse/dps>
- Helsedirektoratet. (2017, 07.Mars.2017). *Motiverende intervju som metode*. Helsedirektoratet. <https://www.helsedirektoratet.no/tema/motiverende-intervju-mi/motiverende-intervju-som-metode>
- Henriksen, T. (2022, 13.Desember.2022). *Oppfølgingstjenesten*. Utdanning.no. https://utdanning.no/tema/hjelp_og_veiledning_nyttig_informasjon/oppfolgingstjenesten
- Hopkins, K. D., Zubrick, S. R., & Taylor, C. L. (2014). Resilience amongst Australian Aboriginal Youth: An Ecological Analysis of Factors Associated with Psychosocial Functioning in High and Low Family Risk Contexts. *PLOS ONE*, 9(7), e102820. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0102820>
- Jenssen, F. (2023, 30.Januar.2023). *Kompetansesatsing på de sosiale tjenestene i NAV*. Statsforvalteren i Trøndelag,. <https://www.statsforvalteren.no/trondelag/helse-omsorg-og-sosialtjenester/okonomisk-sosialhjelp/kompetansesatsing-pa-de-sosiale-tjenestene-i-nav/>
- Kane, A., Köhler-Olsen, J., & Reedtz, C. (2017). Aktivisering av unge sosialhjelpsmottakere – forutsetninger for å sikre overgangen til arbeid. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 20, 117-133. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2017-02-02>
- Karlsdóttir, A., Cuadrado, A., Gaini, F., Jungsberg, L., & Vestergård, L. O. (2019). *Enabeling vulnerable youth in rural areas not in education, employment or training* (Nordregio report 2019:8). Nordregio. <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1326483/FULLTEXT01.pdf>

- Kolle, O.-M. (2020). *Nærværsteam i vidaregående skule: Ei kvalitativ undersøkning av helsesjukepleiar si erfaring med Nærværsteam i vidaregående skule* [Masteroppgave, <https://bora.uib.no/bora-xmlui/bitstream/handle/1956/22862/HEFR-395-MASTEROPPGA-VE-VA-REN-2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y>]
- Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M., & Rygge, J. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg. ed.). Gyldendal akademisk.
- Langslet, G. J. (2002). *LØFT for ledere : løsningsfokuseret tilnærming til typiske ledelsesutfordringer*. Gyldendal akademisk.
- Langslet, G. J. (2004). *Gi hverdagen et løft!* Gyldendal akademisk.
- Larsen, T., Mathisen, F. K. S., Urke, H. B., Kristensen, M., Brastad, B., Vik, M., Waldahl, R. H., & Antonsen, K. (2019). *Sluttrapport på Complete-prosjektet: Kan systematisk arbeid med det psykososiale miljøet bidra til bedre gjennomføring i videregående opplæring* (HEMIL-Rapport 13/2019). U. i. Bergen. <https://ekstern.filer.uib.no/psyfa/HEMIL-senteret/COMPLETE/Sluttrapport%20COMPLETE.pdf>
- Lillelien, A., Strand, J., Vik, I. H., Hugen, T. W., & Hmmer, J. (2021). Basal eksponeringsterapi hjelper pasienter med alvorlige psykiske lidelser. *Sykepleien* (109), Article 109. <https://doi.org/https://doi.org/10.4220/Sykepleiens.2021.86782>
- Lillevik, O. G., & Øien, L. (2014). *Miljøterapeutisk arbeid i møte med vold og aggresjon*. Gyldendal Akademiske.
- Lo, C., Anvik, C. H., & Olsen, T. (2016). *Mellom linjene? En kunnskapsstatus om ungdom med sammensatte behov for offentlige velferdstjenester* (Arbeidsnotat nr: 1011/2016). N. forskning. https://nforsk.brage.unit.no/nforsk-xmlui/bitstream/handle/11250/2730765/Arbeidsnotat%2b1011_2016%2bMellom%2blinjene.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lovejoy, M., Rosenblum, A., Magura, S., Foote, J., Handelsman, L., & Stimmel, B. (1995). Patients' perspective on the process of change in substance abuse treatment. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 12(4), 269-282.
- LUP. (2016, 6.September. 2021). *Ungdomsprosjektet – arbeids- og helsefremmende aktiviteter*. <https://innovativeanskaffelser.no/ungdomsprosjektet-arbeids-og-helsefremmende-aktiviteter/>
- Løkke, P. A. (2009). Lavterskel på anbud-psykoanalysens korrektiv. 46(7), 670-673.
- Madla, G., & Hylander, L. (2019, November 2019). *Erfaringer med å ha et eget tiltak i oppfølgingstjenesten (OT)* Innlegg presentert ved erfaringssamling i regi av Trøndelag Fylkeskommune,
- Marino, C. K. (2015). To belong, contribute, and hope: first stage development of a measure of social recovery. *Journal of Mental Health*, 24(2), 68-72. <https://doi.org/10.3109/09638237.2014.954696>
- Mørkestøl, S. (2022, 31.Oktober.2022). *Kvalifiseringsprogrammet*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/tema/pensjon-trygd-og-sosiale-tjenester/innsikt/sosiale-tjenester/kvalifiseringsprogram/id575786/>
- Natland, S., Bjerke, E., & Torstenssen, T. B. (2019). Opplevelser av god hjelp i møte med NAV. *Fontene forskning*, 12(1), 17-29. <https://www.buyandread.com/next/reader.htm?pub=fonteneforskning&date=20190611&page=17>
- NAV. (2015, 22.November 2022). *Jobbhuset NAV Trondheim. Hjelper ungdommen videre*. NAV Arbeid- og Velferdsetaten. <https://www.nav.no/no/lokalt/trondelag/relatert-informasjon/jobbhuset-trondheim>
- NAV. (2021, 30.November. 2021). *Unge som registrerer seg hos NAV: 4 av 10 kommer raskt i jobb uten hjelp*. NAV. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/nyheter/unge-som-registrerer-seg-nos-nav-4-av-10-kommer-raskt-i-jobb-uten-hjelp>
- NAV. (2023a, 3.Mars.2023). *Hva er NAV?* NAV, Arbeid- og velferdsetaten,. <https://www.nav.no/hva-er-nav>

- NAV. (2023b). Kvalifiseringsprogrammet. <https://www.nav.no/kvalifiseringsprogrammet>
- NAV. (2023c, 6.Februar. 2023). *KVALIFISERINGSPROGRAMMET, pengestøtte, opplæring og veiledning*. NAV, Arbeids- og velferdsetaten. <https://www.nav.no/kvalifiseringsprogrammet>
- Noack, T., & Tjora, A. (2018, 21.November. 2018). *Samhandling*. SNL. <https://snl.no/samhandling>
- Nordfjærn, T., Rundmo, T., & Hole, R. (2010). Treatment and recovery as perceived by patients with substance addiction. *17*, 46-64. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2850.2009.01477.x>
- Nordland fylkeskommune. (2021, 24.06.2021). *Nærværsteam*. <https://bodin.vgs.no/forelever-og-foresatte/elev-og-larlingtjenesten/narvarsteam/>
- NSD. (u.å.). *Personverntjenester*. Norsk Senter for forskningsdata. Retrieved 01.12.2022 from <https://sikt.no/tjenester/personverntjenester-forskning>
- Nyborg, G. M., Blindheim, T., Goverud, I., Hartmann, E., Håbrekke, Ø., Kjos, T., Leffler, C., Nilsen, K., Olsen, G. T., Rafoss, K., Tokvam, O. E., Torvanger, H., & Brusdal, R. (2001). *Oppvekst med prislapp?-Om kommersialisering og kjøpepress mot barn og unge* (NOU 2001:6). Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/contentassets/5449068d497143e89f967285a60c3c21/no/pdfa/nou200120010006000dddpdfa.pdf>
- Orvin, I. E. E. (2008). Ungdom i svevet – hjelp til å lande trygt. *Rus & samfunn*, *2*(3), 12-13. <https://doi.org/10.18261/ISSN1501-5580-2008-03-08>
- Orvin, O. T. (2020). *Velg din fremtid*. Stiftelsen Ribo.
- Persons, J. B., & Silberschatz, G. (1998). Are results of randomized controlled trials useful to psychotherapists? *Journal of consulting and clinical psychology*, *66*(1), 126.
- Pettersen, M. (2021, 26.August.2021). *Trenden er brutt- flere unge utenfor i 2020*. Statistisk Sentralbyrå,. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/tilknytning-til-arbeid-utdanning-og-velferdsordninger/artikler/trenden-er-brutt--flere-unge-utenfor-i-2020>
- Price-Robertson, R., Obradovic, A., & Morgan, B. (2017). Relational recovery: beyond individualism in the recovery approach. *Advances in Mental Health*, *15*(2), 108-120. <https://doi.org/10.1080/18387357.2016.1243014>
- Rasmussen, I., Dyb, V. A., Heldal, N., & Strøm, S. (2010). *Samfunnsøkonomiske konsekvenser av marginalisering blant ungdom* (2010/07). Vista-Analyse. https://www.vista-analyse.no/site/assets/files/5887/va_rapport_nr_2010-07_samfunns_konomiske_effekter_av_marginalisering_blant_ungdom.pdf
- Regjeringen. (2022). Kvalifiseringsprogrammet. <https://www.regjeringen.no/no/tema/pensjon-trygd-og-sosiale-tjenester/innsikt/sosiale-tjenester/kvalifiseringsprogram/id575786/>
- Ribo, & Vev-Al-Plast. (2021, 09.03.2021). *Samhandling mellom helse/behandling og arbeidstrening; Bruk av «arbeid som medisin»* Papirer presentert på forelesning i samfunnspsykologi, Trondheim.
- Rundmo, T. (2019a). *The effects of an intervention programme for reducing absenteeism in school and working life* (Rotunde no. 98). Norwegian university of science and Technology.
- Rundmo, T. (2019b). *The effects of a rehabilitation programme for marginalised programme for marginalised young adults with psychosocial young adults with psychosocial problems problems* (Rotunde no.96). D. o. P. Norwegian University of Science and Technology.
- Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet : fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Fagbokforlaget.
- Sandnes, T. (2013). Unges levekår. https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/_attachment/117607?_ts=13f13996378
- Schafft, A., & Spjelkavik, Ø. (2011). Evaluering av kvalifiseringsprogrammet, sluttrapport. *AFI-rapport 4/2011*. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/20.500.12199/6159>

- Schwarzer, R., & Warner, L. M. (2012). Perceived self-efficacy and its relationship to resilience. In *Resilience in children, adolescents, and adults: Translating research into practice* (pp. 139-150). Springer.
- Schön, U.-K., & Rosenberg, D. (2013). Transplanting recovery: Research and practice in the Nordic countries. *Journal of Mental Health, 22*(6), 563-569. <https://doi.org/10.3109/09638237.2013.815337>
- Silverman, D. (2014). *Interpreting qualitative data* (5th ed.). SAGE.
- Skilbred, D. T., Iversen, A. C., & Moldestad, B. (2017). Successful Academic Achievement Among Foster Children: What Did the Foster Parents Do? *Child Care in Practice, 23*(4), 356-371. <https://doi.org/10.1080/13575279.2016.1188764>
- Smith, J. A. (2015). *Qualitative psychology : a practical guide to research methods* (3rd ed.). Sage.
- Solheim, I. J., Gudmundsdottir, S., Husabø, M., & Øien, A. M. (2021). The importance of relationships in the encounter between NAV staff and young, vulnerable users. An action research study. *European Journal of Social Work, 24*(4), 671-682. <https://doi.org/10.1080/13691457.2020.1783213>
- Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen (2009). https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2009-12-18-131/KAPITTEL_4#§28
- Sørensen, M., Graff-Iversen, S., Haugstvedt, K.-T., Enger-Karlsen, T., Narum, I. G., & Nybø, A. (2002). «Empowerment» i helsefremmende arbeid. *Tidsskrift Den norske legeförening, 24*(122). <https://tidsskriftet.no/sites/default/files/pdf2002--2379-83.pdf>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitative metoder* (5. utg. ed.). Fagbokforlaget.
- Tjora, A. H. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4. utgave. ed.). Gyldendal.
- Torgersen, G. E., & Steiro, T. (2009). Samhandling Under Risk: Applying Concurrent Learning to Prepare for and Meet the Unforeseen. In G. E. Torgersen (Ed.), *Interaction: 'Samhandling' Under Risk: A Step Ahead of the Unforeseen* (pp. 189-197). Cappelen Damm Akademiske. <https://press.nordicopenaccess.no/index.php/noasp/catalog/book/36#chapters>
- Tysnes, I. B., & Kiik, R. (2021). Support on the way to adulthood: challenges in the transition between social welfare systems. *European Journal of Social Work, 24*(2), 201-211. <https://doi.org/10.1080/13691457.2019.1602512>
- UNDP. (2020). *HDI-indeks for menneskelig utvikling* (Human development report 2021-22). HDR.UNDP.org. <https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI>
- Willig, C. (2013). *Introducing qualitative research in psychology* (3rd ed.). Open University Press.
- Wilson, G. T. (1998). Manual-based treatment and clinical practice. *Clinical Psychology: Science and Practice, 5*(3), 363.
- Zippay, A. (1995). The Politics of Empowerment. *Social Work, 40*(2), 263-267. <http://www.jstor.org/stable/23718045>

Appendix

Vedlegg 1 intervjuguide

Intervjuguide

Arbeid og erfaring

- 1) Hva er jobben din? fagbakgrunn, Din styrke?
- 2) Hva betyr tverrfaglig arbeid for deg?
- 3) Er formell utdanning viktig? Annen kompetanse som er viktig?
- 4) Hva er styrken til opplegget uavhengig av utdanning?
- 5) Hva er det aller beste med jobben din, det å jobbe her? Hva er det værste/tyngste?

Samhandlingsmodellen

- 6) Hva innebærer samhandlingsmodellen for deg? På hvilken måte påvirker samhandlingsmodellen innholdet i jobben din? – hva går samarbeidet i, hva betyr det mer konkret du tenker på?
- 7) Hvordan synes du samhandlingsmodellen for deg fungerer i praksis? Hva er suksessfaktorene? Flere eksempler på fordeler med modellen?
- 8) Hvordan bidrar du til denne samhandlingen?
- 9) Er det noen ting med modellen som ikke fungerer fullt så bra?
- 10) Påvirker finansieringsmodellen i forhold til økonomien gjennomføring av opplegget? På hvilken måte?
- 11) Hvordan fungerer dette med Ribo og vev-al-plast?

Opplegget

- 12)RIBO: Hva bedriver beboerne fritiden med?
- 13)VEV-AL-PLAST: Finner alle seg godt til rette i arbeidet?
- 14) Finnes det noen eksempler på at noen ikke klarer arbeidet de har?
- 15)Ansvarlig gjøres brukeren på noen måter? På hvilken måte?
- 16)Hvordan ansvarlig gjøres du som ansatt? Hva er ditt ansvar i forhold til arbeidstreningen/behandlingsopplegget?
- 17)Er sosial støtte viktig? På hvilken måte? Er dette relevant i din jobb? Hva er det konkret du gjør for å støtte?
- 18)Hva betyr det for brukeren at man er støttende og tilgjengelig?
- 19)fokusplaner, hva er dette? Hva er hensikten med den?
- 20)Hvilken betydning har det at alle opplegg kjøres samtidig? (24/7)
- 21)Hva er de generelle målene med behandlingen/opplæringen?
- 22)Hva er ditt bidrag for å virkeliggjøre målene?

- 23) De som mottar et tilbud her, hvor frivillig tror du det valget er for den enkelte?
Hvordan tror du det påvirker oppholdet og utbyttet? Positivt/negativt?
- 24) Behandlingsopplegget har jo tittelen «Velg Din Fremtid», hva er det som er mest positivt med denne tilnærmingen? Flere positive ting, flere?
- 25) Noe som ikke fungerer fullt så bra? Konkretiser

Fremtidstro/mestringstro/progresjon

- 26) Hva forstår du med fremtidstro og mestringstro, hva betyr dette i forhold til samhandling?
- 27) Hvilken betydning har samhandling for mestringstro og fremtidstro?

Metodikk og menneskesyn

- 28) Hvilken metodikk er modellen bygd opp på? (-miljøterapeutiske prinsipper Motiverende intervju og basal eksponeringsterapi) Kan du si litt mer om metodikken? Dine tanker rundt dette (ansvarliggjøring og fokusplaner)
- 29) Hva innebærer dette?
- 30) Noe annet med metodikken som kan være lurt å trekke frem? Noen relasjon mellom dette og samhandling?
- 31) Er det en holistisk tilnærming, hva innebærer dette? Er dette relatert til noen menneskesyn, eller syn på brukere, eller hva relaterer dette seg til?

Diagnoser

- 32) Hvordan forholder du deg til diagnoser? Fordeler/ulempes?
- 33) Er ikke det risikabelt å se forbi diagnoser?
- 34) Vil ikke det å se forbi diagnoser vanskeliggjøre tilretteleggingen av oppfølgingen? Hvorfor ikke?
- 35) Arbeid som medisin, hva ligger i dette? -mestring -betydning -orden i tilværelsen
- 36) Hva skjer når oppholdet er over, er det noen oppfølging? Er det noen andre som følger dem opp?

Vedlegg 2 Søknad NSD

🔍 Sikt Namn - Vibeke Sørensen

Meldeskjema / Evaluering av en samarbeidsmodell, en kvalitativ studie / Rapport

Meldeskjema

Referansenummer 630427 🗄️ Slett ut

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

- ☑️ Lyttopptak av personer

Prosjektinformasjon

Prosjektittel

Evaluering av en samarbeidsmodell, en kvalitativ studie.

Prosjektbeskrivelse

Innledning Mange unge i dagens samfunn føler ut av videregående utdanning og kommer ikke inn på arbeidsmarkedet. Fordøilt med denne utfordringen i underopplag er tilbud til unge mennesker med behovet. Tilbudet er det eneste sitt slag i Norge. Tilbudet er utviklet i samarbeid mellom et barnehus og et arbeidsopplag, der ungdommen egen innsett og ressurser skal forenes med ressurser fra helsearbeid og NAV. Mange av oppgavene har gjerne innsett flere ulike mål i tillegg. Det er viktig å etablere tilbud som er gode for de som er i behov for å kunne komme inn på arbeidsmarkedet og de får selv ansvaret for å aktivt delta sosialt og de skal bli psykisk i stand til å møte samfunnet på en mer helsekonstruktiv måte. Det er viktig å etablere en rapport om innsatsen av unge i skole, arbeid og samfunn gjennom et tilbud som er utviklet som en oppsummering av alle relevante oppgaver for marginaliserte unge med psykiske problemer. Jeg ønsker å bygge videre på denne rapporten, og gi

Derens personopplysninger skal behandles til andre formål enn behandlingen for dette prosjektet, beskriv hvilke

Skal ikke benyttes til andre formål.

Spørsmål hvorfor det er nødvendig å behandle personopplysningene

Det kreves ikke annen personvernrettslig informasjon enn lyttopptak av intervjuene, disse stilles etter transkripsjon. Frem til da blir lytten kunnet oppbevart og sporedd inn ved hjelp av psykologi ved NTNU. Transkripsjonen vil ikke medføre noen personvernrettslige informasjon

Ekstern finansiering
 Innebygd

Type prosjekt
 Studierapport, masterstudium

Kontaktinformasjon, tilknytning
 Vibeke Sørensen, vibo@stud.ntnu.no, tlf: 92223564

Behandlingsansvar

Behandlingsansvarlig institusjon
 Norges helse- og sosialvitenskapelige universitet (Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap) (SU) / Institutt for psykologi

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)
 Vibeke Sørensen, vibo@stud.ntnu.no, tlf: 92223564

Skal behandlingsansvaret deles med andre institusjoner (Sjefens behandlingsansvar)?
 Nei

Utvalg 1

Skilte utvalg
 Kvalitet ved tilbudet

Skilte hvordan utvalget eller utvalg 1 er utvalgt eller
 Tilbuds utvalg

Alder
 20 - 67

Personopplysninger for utvalg 1

- ☑️ Lyttopptak av personer

Hvordan samler du inn data fra utvalg 1?
 Personlig intervju

Vedlegg
[informasjon 01.12.22.docx](#)

Overordnede til å behandle ytterligere kategorier av personopplysninger
 Samtålle (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstave a)

Informasjon for utvalg 1

Informerer du utvalget om behandlingen av personopplysningene?
 Ja

Hvordan?
 Skriftlig informasjon (brev eller elektronisk)

Informasjonsmateriale
[informasjon.doc](#)

Tredjepersoner

Skal du behandle personopplysninger om tredjepersoner?
 Nei

Dokumentasjon

Hvordan dokumenteres samtykkene?

- ☑️ Skriftlig

Skilte
 Dokumentene samtykker mer enn det oppsett av intervju som blir tatt opp på lyd

Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?
 Ved skriftlig eller muntlig gj. beskjed av de ønsker å trekke seg.

Hvordan kan de registrerte få innsyn, rettet eller slettet personopplysninger om seg selv?
 Kopi av transkripsjonen

Totalt antall registrerte i prosjektet
 1-99

Tillatelse

Skal du innsamle følgende godkjenninger eller tillatelser for prosjektet?
 Innebygd

Behandling

Hvor behandles personopplysningene?

- ☑️ Vitenskapelig institusjon

Hvor behandles tilknytning til personopplysningene?

- ☑️ Student (studenter/eksam.)

Tilleggsoppgaver personopplysningene utveksles til en tredjestart eller informasjonssamling?
 Nei

Sikkerhet

Oppbevares personopplysningene stilt til øvrige data (koblingsrett)?
 Ja

Hvilke tekniske og fysiske tiltak iver personopplysningene?

- ☑️ Opplysnings systemer under lagring
- ☑️ Sikkerhetsforanstaltning
- ☑️ Andre sikkerhetstiltak

Utveksling
 forsvarelig oppbevart og trykkes på NTNU

Varighet

Prosjektperiode
 01.01.2023 - 01.06.2023

Har du eller med deltaker med prosjektet?
 Dato stilles senere (Spørsmål)

Vil de registrerte kunne identifiseres (direkte eller indirekte) i oppgaver/utdanninglige publikasjoner fra prosjektet?
 Nei

Tilleggsopplysninger

Det er kun informasjon til innsatsgjøttene som kan være identifiserende, ingen informasjon i intervjuene

64703866



Vedlegg 3 Informasjonsskriv og samtykke skjema

Vil du delta i forskningsprosjektet

Evaluering av samhandlingsmodellen, en kvalitativ studie

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å evaluere samhandlingsmodellen. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

- Kommer fra NTNU
- Skal fokusere på samhandlingsmodellen, og dette blir en del av min master oppgave
- Temaet for intervjuet er samhandlingsmodellen
- Formålet er å få kunnskap og innblikk i samhandlingsmodellen og hvordan fungerer, hva som fungerer god og hva som ikke fungerer fullt så bra kan forbedres.
- Dine synspunkter og erfaringer med samhandlingsmodellen som jeg er ute etter og interessert i.
- Du forblir anonym, der er ingen personlige spørsmål. Intervjuet vil bli tatt opp og senere transkribert. Opptaket blir slettet når oppgaven er ferdig i samsvar med gjeldende regler. (legge frem informert samtykkeskjema)
- (Tid – Det er satt av maks en time avhengig av diskusjon.)

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

NTNU er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Som ansatt så er du tilfeldig utvalgt

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta så innebærer dette at du blir intervjuet, det er opplysninger om ditt innen samhandlingsmodellen og opplysningene blir registrert via lydopptak. Det vil ikke bli samlet inn noen personopplysninger under intervjuet, du vil være anonym.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun jeg som student som vil ha tilgang til opplysningene. Intervjuene vil bli transkribert og lydfilene vil bli lagret kryptert på en minnepenn som er innelåst på instituttet. Det er ingen informasjon i intervjuet som vil kunne tilbakevises til deg ved en eventuell publikasjon.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes når oppgaven blir godkjent, mai 2023. Etter prosjektslutt vil lydfilene slettes.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra *NTNU* har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

NTNU ved student Vibeke Sørensen, vibeksor@stud.ntnu.no, tlf 92221954, veileder
Torbjørn Rundmo torbjorn.rundmo@ntnu.no tlf, 90652152

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- Personverntjenester på epost (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

(Forsker/veileder)

(Student)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Evaluering av samhandlingsmodellen*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 4 Godkjenning NSD



Norsk ▾ Vibeke Sørensen ▾

[Meldeskjema](#) / [Evaluering av en samhandlingsmodell, en kvalitativ studie.](#) / [Vurdering](#)

Vurdering av behandling av personopplysninger

Skriv ut

06.12.2022 ▾

Referansenummer
692427**Vurderingstype**
Automatisk**Dato**
06.12.2022**Prosjekttittel**

Evaluering av en samhandlingsmodell, en kvalitativ studie.

Behandlingsansvarlig institusjon

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for psykologi

Prosjektansvarlig

Torbjørn Rundmo

Student

Vibeke Sørensen

Prosjektperiode

09.01.2023 - 01.06.2023

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 01.06.2023.

[Meldeskjema](#)**Grunnlag for automatisk vurdering**

Meldeskjemaet har fått en automatisk vurdering. Det vil si at vurderingen er foretatt maskinelt, basert på informasjonen som er fylt inn i meldeskjemaet. Kun behandling av personopplysninger med lav personvernulempe og risiko får automatisk vurdering. Sentrale kriterier er:

- De registrerte er over 15 år
- Behandlingen omfatter ikke særlige kategorier personopplysninger;
 - Rasemessig eller etnisk opprinnelse
 - Politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning
 - Fagforeningsmedlemskap
 - Genetiske data
 - Biometriske data for å entydig identifisere et individ
 - Helseopplysninger
 - Seksuelle forhold eller seksuell orientering
- Behandlingen omfatter ikke opplysninger om straffedommer og lovovertridelser
- Personopplysningene skal ikke behandles utenfor EU/EØS-området, og ingen som befinner seg utenfor EU/EØS skal ha tilgang til personopplysningene
- De registrerte mottar informasjon på forhånd om behandlingen av personopplysningene.

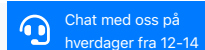
Informasjon til de registrerte (utvalgene) om behandlingen må inneholde

- Den behandlingsansvarliges identitet og kontaktopplysninger
- Kontaktopplysninger til personvernombudet (hvis relevant)
- Formålet med behandlingen av personopplysningene
- Det vitenskapelige formålet (formålet med studien)
- Det lovlige grunnlaget for behandlingen av personopplysningene
- Hvilke personopplysninger som vil bli behandlet, og hvordan de samles inn, eller hvor de hentes fra
- Hvem som vil få tilgang til personopplysningene (kategorier mottakere)
- Hvor lenge personopplysningene vil bli behandlet
- Retten til å trekke samtykket tilbake og øvrige rettigheter

Vi anbefaler å bruke vår [mal til informasjonsskriv](#).**Informasjonssikkerhet**

Du må behandle personopplysningene i tråd med retningslinjene for informasjonssikkerhet og lagringsguider ved behandlingsansvarlig institusjon. Institusjonen er ansvarlig for at vilkårene for personvernforordningen artikkel 5.1. d) riktighet, 5.1. f) integritet og konfidensialitet, og 32 sikkerhet er oppfylt.

be7833c8a



Vedlegg 5 Tabell A1-A15

Tabell A1. Erfaring og kompetanse

Erfaring og kompetanse			Utsagn	Antall
	Generelle erfaringer		<p>-livserfaring. Det her med å bruke seg sjøl. at man også kan sitte og holde kjeft når det er nødvendig. Noen de er jo nesten født til å være i en sånn her jobb. jeg har jo en del hobbyer som kommer deltageren til gode. Jeg er vant med å prate med folk som har det vanskelig. man har jo vært ung selv.</p> <p>-Man kommer lenger med at man kan blottlegge litt av seg selv og den erfaringen man har, i forhold til at ting kan være vanskelig og ikke bestandig så lett.</p> <p>-Jeg for min del føler at det er min livserfaring jeg mest bruker i jobben her, i relasjon og relasjonsbygging.</p> <p>-jeg føler jo at jeg kan speile meg mange av de problemstillingene som deltakerne kan ha. Ja, og kan dele litt lett sånn egne erfaringer, ikke sant.</p> <p>- Å gå hjemme og trø og spekulerer det er ikke noe. Det er ikke noe bra det, det vet jeg for jeg har sånn sett opplevd og vært arbeidsledig selv når jeg var ung. Vanskelig å få seg jobb ikke sant, så det, om det gjør at man fort begynne å spekulere på alt mulig, Og det er også en sånn ting som jeg har kunne speilet meg i en del av deltagerne som har vært her, akkurat de der erfaringene.</p> <p>-det å ha selv erfaring med at, det at man ikke takler realfagene så godt når man gikk på grunnskolen det var jo ei utfordring, det ble jo et problem etter hvert og.</p> <p>-Og da kan man jo også utveksle erfaringer og det er jo veldig bra det at man har de, de forskjellige bakgrunnene.</p> <p>-jeg har masse igjen for å høre andres erfaringer, spesielt på interesser og slike ting. Så jeg syns det er litt sånn både, man får mye nyttig i fra skolen, men så trur også at fra en som har levd en stund så får man mye da også.</p> <p>-Vi er jo, jeg tenker jo på det med interesser til personalet, det er jo en veldig sånn artig gruppe, vi kan by på oss sjøl. (...) jeg får brukt mine interesser. Jeg kan dele det jeg kan.</p> <p>-All type kunnskap er bra kunnskap.</p> <p>-det at man er så variert, det at man har så varierte bakgrunner, variert personal gruppe, varierte.... altså det her med arbeidsplassen, at der er stor variasjon der for kvalitet på hva man holder på med.</p> <p>-Så tenker jeg å ha i grupper som, med litt bredde er jo en styrke fordi de folkene, de menneskene som er her, de er så forskjellige</p> <p>-Så jeg trur vi får mer hvis vi har den bredden, ulik bakgrunn og ulikt livsgrunnlag.</p> <p>-det å kunne møte de, der de er. At man har noen i gruppa som kan hjelpe de, det er viktig.</p>	4
	Egne/generelle kvalifikasjoner/kompetanse	Formell kompetanse/kvalifikasjoner	<p>- det er greit å ha uansett en del sånn fagkunnskap som både innenfor psykiatri Ja og, også litt ja, somatiske eller kliniske. Det tenker jeg er viktig i jobben, å ha en sånn fin kombinasjon av begge deler.</p> <p>-Man lærer jo masse innenfor både psykiatri, psykologi, måter å jobbe på, forskjellig måter å altså.. Det lærer man med formell utdanning.</p>	

		<p>-altså med formell utdannelse da, man lærer jo mye mer faget, det man holder på med, i stedet for bare å ta inn noen fra gata, holdt jeg på å si, som ikke har den bakgrunnen.</p> <p>-Ja selvfølgelig man må ha helsefaglig bakgrunn, altså ha den formelle utdanning. Det må man jo ha med tanke på medisins ansvar og de her type ting, der er jo. Man må jo ha et utdanningsgrunnlag for å holde på med det. Men ja samtidig så, ja jeg vet ikke, her føler jeg det går mer på personer og personlighet enn det går på nødvendigvis formell utdanning.</p> <p>-Ja vi har jo ansatte med forskjellige kompetanse innenfor, Ja vi har både sykepleiere og vernepleiere og helsefagarbeidere og sosionomer.</p> <p>-Jeg tenkte at det er fint å ha en miks av mye forskjellig kompetanse, men ikke nødvendigvis bare kompetanse innenfor helse og. I forhold til deltagerne så skal vi gjerne finne et yrke de føler de mestrer, ikke sant. Det kan være greit å ha alt i fra folk som har jobbet innafor både industri og landbruk. Ja jeg tror det er en fordel å ha en fin blanding av mye fagkompetanse.</p> <p>-Formell utdanning for å jobbe med folk tenker jeg da, det har kommet mer og mer krav om det da. Så jeg tenkte det er viktig for å ivareta en profesjonalitet for den enkelte deltageren. (...) Men utover det så tenker jeg at det å ha en fagutdanning er viktige i den rollen som vi har for den enkelte deltager. For å kun gi best mulig hjelp, rett og slett, ha evne til refleksjon, og ha faglige knagger og da henge ting på, kunnskap om diagnoser, forståelse for måten det kan virke på et menneske, det er viktig, også da i forhold til, Ja miljø terapeutiske tilnærminger. Så utover den, det med å ha en egenskap med å kunne jobbe med folk da så tenke det viktig å ha en fagbakgrunn også.</p> <p>-bruker jeg jo det jeg har lært i den utdannelsen. Det er mye om diagnoser og måter å jobbe på, psykiatri.</p> <p>-Jeg bruk å ha en sånn visuell bryter bak øret som jeg vrir på når jeg går ut døra her, men det kan av og til være en kunst å få det til. Tenker litt i forhold til det du spurte om i forhold til om utdanning er viktig og så trur kanskje at en med fagbakgrunn kan mestre den kunsten på en litt bedre måte med å kanskje, skal ikke si at de er mer profesjonelle på jobb, men at man skiller ikke mellom jobb og det man gjør privat, det som er personlig kontra det som er profesjonell på jobben. Det kan hende at man har et bedre utgangspunkt for å mestre det med å ha en fagbakgrunn, det er en antakelse jeg har.</p> <p>-hvis du har et utvalg på hundre med fagbakgrunn og et utvalg med hundre uten fagbakgrunn, så vil antagelig de med fagbakgrunn gjør en bedre jobb, det er jo derfor det norske utdanningssystemet har disse utdanningen, hvis man skal se stort på det.</p> <p>-Jeg har sett folk som har jobba her uten fagbakgrunn, uten relevant fagbakgrunn og har gjort en kjempejobb. Virker som at det å ha erfaring fra både livet og yrkesliv kan være nok det.</p> <p>-Jeg tenke det viktig i hvert fall å ha, altså man må jo ha noen med den formelle utdanning, man slipper jo ikke unna det. Men jeg synes faktisk de med, nesten Minst utdanning som jobber her er de flinkeste.</p>
--	--	---

			<p>-Jeg er vant med å prate med folk som har det vanskelig, men ikke, men ikke redd sånn sett om det kommer uttalelser om at de har det så vanskelig at de ønsker å ta livet sitt for eksempel. Det er jo en ting som kan være det vanskelig å møte.</p> <p>-man har blitt vant til å takle kanskje sånne, litt sånn vanskelige situasjoner.</p> <p>-når det storma litt så klarer man å beholde roen litt, beholde hodet. Så du tror jeg nok kan være, som jeg har hentet mye mer i fra bakgrunnen min.</p> <p>-i utgangspunktet så skal man jo være likestilt sånn sett at man kan heller bruke hverandre der man er god,</p> <p>-hvert fall at man har kunnskap om mennesker, hvordan de reagerer og hvordan man ser dem, litt sånn menneskekjenner kanskje.</p> <p>-det er jo litt forskjellig, de er jo her på arbeidstrening så. Skal du utøve et fag så må du jo ha en formell utdanning, det hjelper veldig mye på ja..</p> <p>-Tverrfaglighet. det gjør at dette sammen så blir jo det veldig bra det, da får man forskjellige synspunktet. Bruke forskjellige, utfra hvor man står hen i jobben.</p> <p>-Det er ikke Kjempe viktig for meg, det er det ikke. Den personlige egnetheten er viktigere.</p>	
		Uformelle kvalifikasjoner	<p>-er praktisk anlagt, liker å være sammen med de i arbeidet. Man får ganske nær kontakt med arbeidstakerne når man holder på med praktiske ting i lag.</p> <p>-Arbeidserfaring og personlig egenskap kan jo være like viktig som å ha tyve år på skolebenken.</p> <p>-Noen har for eksempel Hobbyer som kommer deltakerne til gode.</p> <p>- det at man har sunne interesser som man kan ta med seg i arbeidet da.</p> <p>-Det viktigste er jo mellommenneskelige egenskaper. -altså mange gang så går det godt bare med, med de som ikke er formeldt utdannet også. Det spør jo hvilken livserfaring de har. Og hvordan de er som personer egentlig, altså personlig egnethet. Noen de er jo nesten født til å være i en sånn her jobb, vil jeg si, det er så naturlig for dem. De hadde ikke trengt noen utdanning. De er veldig utadvendte og...Ja...</p> <p>-Man må kunne ha en evne til å lage en relasjon til deltakeren, den er helt grunnleggende og det går ikke an å få gjennom en utdanning, så det er en del ting som må fall naturlig.</p> <p>-Det kan ha sin funksjon i forhold til de enkelte Ungdommene å ha en annen kompetanse enn bare den formelle, som kan få de med på ting, naturopplevelser, fysisk aktivitet og slike ting. Spesiell kunnskap innfor enkelte typer yrker, slike ting.</p> <p>-relasjonsbygging, det er veldig viktig å få en god relasjon til deltagerne, for at de skal føle seg trygg og at man skal kunne jobbe med dem, og hjelpe dem å finne sin styrke, sine ferdigheter. Kanskje oppdage nye ting som de ikke viste om.</p>	2 4 6

	Erfaring med deltakerne	<p>-Liker å se den positive endringen som skjer med deltakerne underveis i oppholdet, at de begynner å ta ansvar for eget liv.</p> <p>-jeg synes jo det er kjempegivende å jobbe med de her ungdommene. Vi hjelper dem fram, og rykker de opp der de kommer fra og hjelp til videre til å få trua på seg sjøl, for de har masse ressurser de her ungdommene</p> <p>- Det er det å se at de lykkes i målene sine og får mestringsfølelse og selvtillit. Det er den der gode energien som blir imellom deltagerne og oss.</p> <p>-Jeg synes det er veldig artig å se når de vokser, de her arbeidstakerne, i fra å komme inn å ha... Kanskje et snevert felt eller opplevelse av hva livet er for noe, at de begynner å se litt større på det og begynner å ta tak i, få ting på plass rett og slett og fungerer. Det synes jeg er veldig, Tilfreds med å få se.</p> <p>-kontakten med deltager, den deltaker kontakten, det med å kunne se progresjon for den enkelte. Se at ting man, mål man sette seg og mål deltager setter seg oppnås da.</p> <p>-her møter man jo menneskene over tid og blir kjent med hele mennesket.</p> <p>-Det er ikke bare en type problematikk vi har, de er så forskjellige alle sammen og har ulik bakgrunn, og ulike mål, ulike interesser, så det å kunne møte de, der de er.</p> <p>-det betyr igjen at vi kan ha et nivå på samtaler som er ganske bra, frigjort og avslappa og mye humor og kameratskap, «vi gutta».</p> <p>-det her med å ja, at ikke alt skal være hele tida så fryktelig alvorlig, det må være lov å spøke litt og tulle litt og at det skal være en, jeg liker når det er en lett og fin tone egentlig.</p> <p>-Deltakerne kommer jo og du får en kontaktperson, vi vet ikke hvem de er for noen, de vet ikke hvem vi er for noen. Og i starten så er det jo viktig å bygge opp en tillit sånn at de kan få en relasjon til oss. Og vi er jo så ærlige på at får vi ikke det til, at vi ser ut med den deltakeren appellerer bedre til en annen personen, vi alle er jo forskjellig, Så bytta man jo.</p>	3
--	-------------------------	--	---

Tabell A2 *Oppgaver i jobben*

Oppgaver	Utsagn	Antall	
Oppgaver	Formelle oppgaver	-Oppfølging -Veilede -Kontaktperson -Arbeidstrening -Kartlegge - kontakt med NAV, arbeidsledere, avdelingsledere og Ribo	4 3 2
	Uformelle oppgaver	-Relasjonsbygging -Være likemenneske -Være medmenneske	2

Tabell A3 *Betydning av samhandlingsmodellen*

Betydning av begrepet		Utsagn	Antall
		-Det er jo det samarbeidet mellom Ribo og Vev-al-plast. -Men samhandling her for meg betyr at vi har så gode tette bånd mellom de her to bedriftene, at vi kan jobbe til beste for deltageren, for de ungdommene som er inne i modellen.	6
		- det unike med at en deltager kommer hit og får, får jobb trening på dagen og oppfølging 24/7, uten om, når dem ikke er på jobb. Og det at to organisasjoner samarbeidet med det, det forstår jeg at er ganske unikt. Ja det er det først og fremst jeg tenker på med samhandlings modellen. -den helhetlig tenkning, hele mennesket, at det henger i hop ting. At man bor, har fritid, man er interessert i ting utenom, man har jobb, man har utvikling, og man lærer. Så det henger så mye i hop det her.	3
		-Ribo og Vev-al-plast er liksom en, en del av samme organismen egentlig. -det er jo altså det at vi er separert da, altså vi har den jobb biten. og det vet jo de ungdommene om at det er det vi har. Og så har jo Ribo, bo og behandlings biten.	8
		-At man drar i samme retning i lag, hele teamet, og alle rundt. -jeg har samarbeidspartnere som jobber i felles retning mot ungdommen	2
Betydning i arbeidet med deltakerne		-at man jobber med hele mennesket, og selv om vi er forskjellige folk så jobber vi tett i lag. Du har, prøver å tenk både det her med arbeid og helse, det henger så i hop. Så det at man jobber med begge deler samtidig, ja det er egentlig det ideen handler om at man jobber med hele mennesket, på samme tid at man er flere i lag og benytter seg av hverandre sine styrker -Den gjør jo min jobb enklere (...). Man har noen å støtte seg på i forhold til det som skjer på fritid, det skjer med helse biten, ja det som skjer egentlig utenfor jobb. -er jo det som samhandlingsmodellen egentlig er, det er jo at du klarer å innføre arbeid og arbeid som medisin, arbeid og helse går sånn hand i hand. Ja, samtidig som du klarer å fange opp det her utdanning og Jobbrelaterte ting, samtidig som bygge opp helsen til de som er inne i opplegget. -Det er jo det samarbeidet vi har med Vev-Al-plast, hvor Vev-Al-Plast i stor grad ivaretar det her med yrke, ikke sant, arbeidstrening, det her med å, at deltakeren finner ut hva han ønsker å jobbe med i framtida, og får den mestringen der. Mens vi her på Ribo, vi er opptatt av de her tingene som døgnrytme og ADL. Altså på en måte tilrettelegge slik at deltakerne forstår hva som må til for å greie å stå i det å være på jobb i sju-åtte timer i løpet av en dag, at det er viktig med god døgnrytme, det er viktig med godt kosthold, det viktig å kunne legg seg rimelig tid, for å kunne stå opp i rimelig tid. Og det å ha sunne fritidsinteresser. Forstå viktigheten av å være i fysisk aktivitet, Og ja å ha det bra psykisk også. -Nei det er Jo, for en deltager så er det jo, så ser man jo hele tida på helheten da, altså kommer de inn med mål om å både bli en aktiv del av arbeidsstyrken i Norge i tillegg til å være et selvstendig samfunns medlem, Det er liksom de to delene vi begge jobbet for, hjelpe deltakerne for å oppnå. Dermed så må det være et hvis samarbeid før, mellom de ulike helperne i de forskjellige organisasjonene. Sånn at de, sånn at vi har møter med representanter i fra begge, i fra VAP og Ribo. Prosessmøter, behandlingsmøter. I all møtestruktur så er det faktisk representanter fra begge to som er med. Sånn at vi får en helhetlig forståelse for hvordan vi best mulig kan hjelpe den enkelte deltakeren. Og det er nok unikt tenker jeg. -Det er jo hele jobben min, det er jo jobben min.	
Tette samarbeidspartnere	-Nav -Lærere	-Og det har vært en kultur her i Saltdal for det, det lokale næringslivet er veldig på slått og veit hva vi gjør	

	<p>-eksterne bedrifter -Helse-Nord</p>	<p>-de samarbeidspartnerne Vi har uten for samhandlingsmodellen, som Nav og de har ting, de skal oppfatte oss mest mulig enhetlig -Lærere kan også være med, nå er det blir så lett når vi har det her "Teams" egentlig så. Det blir så mye lettere da egentlig, da kan man trekke inn flere. -Det var jo for noen år siden så hadde vi en annen som også fikk lærling, og han har tatt fagbrevet. -Men der ser man jo og hvor viktig nav for eksempel kan være fordi de spyttet inn, de gikk inn med et sånn lønnstilskudd. -Vi hadde en på byggetomta her borte, Du kjører forbi der hver dag, som har erfaring som betong arbeidere og jernbindere. -så har NAV en innsats og helse en innsatt, så dermed så får du et sånt trekant-samarbeid som er fornuftig. -Det er jo unikt og det som er litt "skummelt" og i hermetegn det er jo at det er våres private nettverk vi bruker stort sett, det kan være kompiser og kjenninger og familie og alt mulig så, men som sagt de vet, Og det her er 100 år med tradisjon i bygda, sånn i forhold til Det her med omsorgsarbeid. Det kom inn med den tuberkulose sanatoriet som har vært, som har historie på godt og vondt. For jeg tror ikke Det var alt som var like bra, (...). Men all over så tror jeg det oppfattes som et veldig bra og sterkt miljø.</p>	
--	--	---	--

Tabell A4 *Fordeler med samhandlingsmodellen*

Fordeler	Utsagn	Antall
	<p>-Det er jo helheten da, helheten en deltagerne opplever når han kommer hit. Når de takker ja til Vev-Al-Plast og Ribo, den totalpakken. Som innehar vanvittig mye.</p> <p>-Det er jo det at de har et helhetlig tilbud, det blir slike glatte overganger, og de får tett oppfølging på begge plasser, dette samarbeidet.</p> <p>-styrken i den her samhandlingsmodellen er at det er en reell samhandling mellom de her instanser, også de som er utafør, slik at Vi ser at det her er en skrue som går.</p> <p>-Styrke er jo da som samhandlingsmodellen egentlig er, det er jo at du klarer å innføre arbeid og arbeid som medisin, arbeid og helse går sånn hand i hand. Ja, samtidig som du klarer å fange opp det her utdanning og Jobbrelaterte ting, samtidig som bygge opp helsen til de som er inne i opplegget.</p> <p>-Jeg føler liksom at når de er, når vi har det samarbeid oss imellom, gjør at de får på en måte mye tettere oppfølging og en mye, eller større sjanse til å lykkes egentlig fordi er der noe så blir det tatt tak i med en gang. Og man får liksom gjort de endringen som skal til for at ting skal bli bedre eller så vet ikke, jeg føler liksom også at man får kartlagt de, På et heilt anna nivå ikke sant</p>	8
	<p>-den helhetlig tenkning også hele mennesket, at det henger i hop ting. At man bor og man har fritid og man er interessert i ting utenom. Og man har en jobb og man har utvikling, og man lærer. Så det henger så mye i hop det her.</p> <p>-Så er det, så betyr det mye for meg at jeg vet hva som foregår på fritiden, og i bosituasjon. For da... Det er ofte at ting gjentar seg, at ting er likt. Slik som dette med kommunikasjon, hygiene, ved å ta vare på seg sjøl, ja alle de tingene. Det kan vi se her på jobb, og det kan vi se på i bo og fritid delen.</p> <p>-Det er det at vi kan ha tett kontakt med arbeidsledere og se på «hva er utfordringene på jobb, er det noe vi kan gjøre på ettermiddagstid for å møte de,» for å hjelpe den person.</p>	4
	<p>-Man har noen å støtte seg på i forhold til det som skjer på fritiden, det som skjer med helse biten, uten for jobb og i jobb.</p> <p>-Vi kan møtes veldig kjapt hvis det er noe. Det er nærheten rundt, at det er korte avstander og at det er en samhandling og et samarbeid.</p> <p>-For det påvirker dem inn her så har vi, kan vi møtes veldig kjapt deres vi har behov for det og gjør noen justering eller endring hvis det er behov for det. Så det er det som jeg tenker jeg styrken som mangla ellers rundt omkring i landet når folk er i arbeidstrening så har de ikke den biten.</p> <p>-Vist at.. dette hadde vært for eksempel da sånn som de som har kommunale tjenester, bor i kommunal bolig og har oppfølging derfra. Også har de at de jobber i sånn her, hva det heter? Sånn VTO bedrifter og sånn her, der er jo ikke noe samarbeid da på tvers imellom. Da har du en kartlegging på fritida og på dagtid ikke sant, og så har du en person som er på arbeid. De to personene jobber ikke i lag, på en måte. Det er vel litt sånn jeg føler det og gjør jo at man får et mye større bilde av hele person og kan da lage ett opplegg som blir bedre.</p> <p>-Jeg tror at det har med det menneskelige forholdet, hvem vi er som jobber her, som tar imot de. Vi har mer forståelse for de utfordringer som er med ungdom og i forhold til diagnoser. På en vanlig arbeidsutprøving i en bedrift så er det ikke sikkert de har den troen og forståelsen for problemene de unge har.</p> <p>-Økonomien i modellen er jo enestående, (...). Altså det Er jo, det er en fin modell, for at ungdommene de satser selv, de satsa sine egne Ytelser fra NAV, her arbeidsavklaringspenger, beholde en del av det selv til lommepenger vel og merke. Og så har NAV en innsats og helse en innsatt, så dermed så får du et sånt trekant samarbeid som er fornuftig</p> <p>-For det at ungdommen blir jo da bevisst gjort og ansvarlig gjort i at de bruk en del av sine egne midler, egne ytelser til å gjøre en innsats for dette er ikke noe de får gratis dette her. Og Det har vi vært, spesielt i den senere tid mer og mer oppmerksom på og bruk av det som inngangsport til at de, Nå har du gjort et valg, nå tar du et valg, du er ansvarliggjort gjort og det er klarte hvis de ikke responderer på det, ikke skjønne det, ikke tar det kognitive signalet der, så må vi jobbe med det.</p>	2

Tabell A5 *Suksessfaktorer med modellen*

Suksessfaktorer	Utsagn	Antall
	<p>-Det er jo noe med at du, du har et sånn helhetlig tilbud da. At Du kan, det blir sånne smoothé overganger, sant du er, ligger, sovner, står opp, jobb og du få en sånn tett oppfølging fra begge plasser, på en måte.</p> <p>-Jeg tror det har mye med den daglige oppfølgingen de får, både på jobb og i hverdagen, også tror jeg det har med det menneskelige forholdet, hvem vi er som jobba her og hvem de er som jobbe der nede, som tar imot de.</p> <p>-Suksessfaktoren er jo det helhetlige tilbudet med Vev-AI, med arbeidstrening og vi med bo trening ikke sant. Jeg sa det ikke i sted da det her med, det er jo også veldig viktig, at deltakerne etter hvert flytta ut på egen øving bolig her ute, ikke sant. Hvor de får, ja disponere et budsjett da " ja det her skal jeg egentlig handle selv, og se på hva det koster", Ikke sant. Se litt på tilbud, ikke sant. Lære seg å vaske og holde hus i orden. Ja..</p> <p>-Det er jo helheten da, helheten en deltagerne opplever når han kommer hit. Når de takker ja til Vev-AI-Plast og Ribo, den totalpakken. Som innehar vanvittig mye.</p> <p>-Jeg tror jo det at for en deltager, for en ny deltager som kommer hit så kommer han inn i et system, altså han kommer inn i et fast system med struktur på, og rutiner for jobb på dagen og en del aktiviteter og oppfølging som skjer på ettermiddagen. Også er det da sånn at man, den enkelte kommer inn i et miljø som, hvor det her allerede er innkjørt også, så blir dem en del av det systemet og, et system som dem finner fungerer. Altså du, man, de får den oppfølgingen på ettermiddagen og hjelp til sine utfordringer, som de fleste har.</p> <p>-Jeg tror det tette samarbeidet er en av de store suksessfaktorene.</p>	<p>5</p> <p>2</p>

Tabell A6. *Utfordringer med modellen og tilbudet*

Utfordringer	Utsagn	Antall
Modellen/ System rettet	<p>-Det at vi er begrenset i den informasjonsflyten i forhold til personvern på grunn av lover og regler.</p> <p>-På grunn av den manglende informasjonsflyten så blir man litt splittet, det blir en mangel i helheten</p> <p>-Så kan man sette det på spissen, hvor mye informasjon trenger feks Vev-AI-Plast da å vite om en deltager for å hjelpe han i jobb? Hvor mye trenger de vet om at vedkommende hadde et angstanfall på lørdagskvelden feks. Det er jo ikke sikkert at, men en viss informasjonsflyt er det nødt til å være.</p> <p>-Er klart at når det kommer sånne utfordring og sånn så er det jo, der er det litt vrien altså, da kan man miste motet av og til. Det har vært, i hvert fall de siste månedene har vært veldig opp og ned, Berg og dalbane. Fordi man nesten ikke har vist om man kommer til å eksistere om noen uker som bedrift.</p> <p>-Vi har en del kjernepunkter i den kravspesifikasjonen som sier blant annet det her med tid, tidsbruken. Du skal være ute av tiltaket i løpet av 4 mnd og i jobb, og vi skal ha 50% resultat på det. Det klarer vi ikke å oppfylle innenfor det tidsaspektet.</p>	3 3
Deltakergruppen/ ansatte gruppen	<p>-De er såpass syke når de kommer hit, de har såpass mange helseplager at de trenger tid for å bli klargjort for AFT (arbeids forberedende trening).</p> <p>-Mange trenger lang tid før de er klar for AFT. Vi har eksempler som har vært inne i ett år og vel så det, før de på en måte «får start». Og da kommer utfordringen i forhold til kravspesifikasjonen om tid.</p> <p>-Vi er jo ikke så stor gruppe, det gjør oss litt sårbar hvis noen for eksempel blir sykemeldt og borte.</p>	

Tabell A7 Arbeid for deltakerne

Arbeid for deltakerne	Deltakere	Utsagn	Antall
		<p>-De fleste, men ikke alle. Noen finner seg ikke til rette i det hele tatt.</p> <p>-Det er jo ikke alle som gjør det. Det finnes ikke, det er nok ikke alle som finner, finner seg til rette i den jobben på Vev-Al-plast. Det korte svaret er nei.</p> <p>-Nei ikke nødvendigvis Alle, vi har jo, vi er jo mye industripreget, ikke sant, og det er jo ikke alle som har den interessent når De kommer hit, men vi prøver å legge til vekt på det å være i arbeid det er ikke Kun den fysiske konkrete oppgaven du skal løse, det er mye annet.</p> <p>-Det Går på Samhandling, det går på det å kunne samarbeid med kollega. Det går på det å ha en lunsj i lag med mange. Mange kommer inn med ulike utfordringer og så må man vektlegge de ulike tingene man trenger å trene på,</p> <p>-man må jo prøve å hjelpe dem å finne seg til rette, for mange har jo ikke jobbet noe i det hele tatt, ikke gått skole eller noen ting, så alt er jo nytt. Og så finne rette plassen de skal være på, her på huset her.</p> <p>-det er jo flere her nå som slit med å, som slit med det her med arbeid. Det kan være veldig mange grunner til det, det kan jo være at de ikke er innstilt på det.</p> <p>-De slit med arbeidsoppgavene for eksempel, så er det jo vanskelig å komme seg av gårde.</p> <p>-Noe som slit med søvn og depresjon som gjør at de klarer ikke å pushe seg så veldig ut døra.</p> <p>-Det kan jo være både med, Det kan jo både være noe med arbeids tidspunktet, selve jobben som kanskje ikke faller helt i smak, (...), det er nok mange deltagere som både har problemer med å endre og få en fornuftig døgnrytme, som passer til å ha en daglig jobb.</p> <p>-Eller at de rett og slett ikke er motivert.</p> <p>-Mye av det arbeidet vi har her kan til dels være veldig repetitive, og da prøver vi å forklare «Jammen sånn er det ute i arbeidslivet veldig ofte».</p> <p>- I tillegg til å kunne passe, å finne en jobb på Vev-Al-Plast motiverende. Og jeg tenker at utfordringen da er at deltakerne, vi er ikke flink nok til å vise overfor de enkelte deltagerne veien i fra å jobbe, og viktigheten med å stå i en jobb på Vev-Al-Plast, sammenlignet med det å komme seg videre til en Jobb som kanskje virker mer motiverende. For det er nok de færreste som ser for seg en framtidig jobb, som av det de gjør på Vev-Al-plast, Konkret på plastavdelingen eller på vakuu avdelingen og sånt.</p> <p>-Nei, da tenker jeg blir utfordringen til Vev-Al-Plast å få vedkommende ut i hospitering så fort som mulig. Og I tillegg da til å, at deltageren ser at Vev-Al-plast kan virke som en referanse ikke sant, for en framtidig jobb. Men det er nok ikke alle som tar den, som ser den og klarer å la seg motiverer av akkurat den</p> <p>-De aller aller fleste gjør nok det. Nå har vi jo noen undersøkelser som viser at de trives veldig veldig godt på arbeid</p> <p>- Så jeg trur sånn veldig opp mot 100 prosent så tror jeg de finner seg veldig godt til rette her.</p> <p>-Selvfølgelig så skjer det jo fra tid til annen at de kanskje ikke gjør det, men det tror jeg egentlig er mer den totale pakka. Jeg tror at det å komme hit til Vev-Al-plast er veldig veldig bra, fordi at det er ikke noe forskjellsbehandling og vi tar, er det noe vi er gode på så er det å ta imot folk. Og det tror jeg de merker.</p>	<p>9</p> <p>6</p> <p>3</p>
	Tiltak	<p>-Vi har jo deltakere som det ikke passer for rett og slett og da prøver vi å finne noe annet. Det er også på en måte etterspurt litt mer kanskje litt sånn jente jobb, for vi har noen jenter som liker håndarbeid, som liker litt sånne ting, butikk og litt sånn. Og der har de vært flinke å hvert på tilbud siden og funnet bedrifter de kunne på en måte utplasseres der, som vi har kontakt med da. Det er klart det er ikke for alle industri og produksjon..</p> <p>-Da blir det vanskelig da må vi prøve å finne, ja hvis vi ikke finner noe internt så må vi finne eksternt.</p> <p>-Når de først har kommet inn (...), Så prøver vi å legge til rette både med arbeidstid, at de kan begynne senere, behøver ikke stå der full dag heller, sant. Ja. Og vi er ganske rund da egentlig, til å begynne, så det er det vi prøver å gjøre.</p> <p>-Nei ikke Absolutt alle, det føler jeg kanskje ikke... Vi Kan, stort sett de fleste finner seg til rette, sånn sett altså, de har jo mange forskjellige type jobbtillbud her nede, men noen som har, kanskje over lengre tid, ikke vært vant med en normal døgnrytme eller og, eller har veldig dårlig tro på seg</p>	

		<p>selv, må vi kanskje jobbe litt ekstra med, de må få litt ekstra tid til å bli vant med et sånt liv. Det er ikke normalt for dem.</p> <p>-Det har vært en kultur her i Saltdal for det, det lokale næringslivet er veldig på slått og vet hva vi gjør.</p> <p>-Ett og annet eksempelet har det selvfølgelig vært, altså hvor deltageren helst har kanskje funnet noe utenom opplegget på Ribo og Vev-Al som gir mer motivasjon. Men da har vi jo på mange måter oppnådd målet og med deltakeren, det er jo det at han skal finne ut hva han vil gjøre i framtida yrkesmessig.</p>	
--	--	---	--

Tabell A8 Fritid og bo-trening

Fritid og bo-trening	Fritid	Aktivitet	Utsagn	Antall
		-Motorsykkeltur -Snøscootertur -Overnattingstur -Mandagstur -eksternt -treningsstudio -internt treningsstudio -svømmebasseng -Malegruppe -Musikkrom -Paintball -Filmrom/ gameing -Båt/kano -Slalåm	-Ja, vi har sånn som, en ting er jo en del utflukter vi har i helgene og faste turer vi har i året. Det kan være motorsykkeltur og snøscooter turer. Vi har vært i Lofoten og Saltstraumen og, Ja mange overnattings turer da. -Ellers det vi vanligvis i løpet av uke, så har vi en sånn obligatorisk mandags tur, Vi har treningsstudio og svømmebasseng. Vi har ei malegruppe. Vi har musikkrom, vi har jo eget treningsstudio her og. Vi har paintball, vi har, Ja, der er filmrom og, så vi har jo egentlig dekt det meste sånn sett i.... -går litt i trening og turer og svømming, og noen er glad i spilling. -noen er jo glad i musikk og maling, ja det er jo veldig mye forskjellig, det er jo litt det vi skal kunne legge til rette for at de skal finne et fritidstilbud eller en hobby som de liker som de på en måte kan bruk på fritiden. Og finne noe som de synes er ok. -vi har tilgang på båt, kano og så låner på utstyr og fra den her sentralen og hjelpemiddelsentralen. På Vinteren så drar vi i slalåmbakken.	
	Bo-trening		-Ta valg, man tar jo mange valg hver eneste dag, bare det å velge å slumre i ti minutter, Bare det er jo et valg som påvirker resten av deg og dagen din, Da fikk du kanskje ikke tid til å dusje -Deltakerne skal etter hvert flytta ut på egen øving bolig her ute, ikke sant. Hvor de får, ja disponere et budsjett da " ja det her skal jeg egentlig handle selv, og se på hva det koster", Ikke sant. Se litt på tilbud, ikke sant. Lære seg å vaske og holde hus i orden. Ja.. -Det kan jo er noe så banalt på som hvordan du skal vaske kroppen din, og du skal ha hygien, din personlige hygiene, ja. Vaske klær, lag mat, alt du skal gjøre når du blir ungdom	

Tabell A9. Økonomi

Økonomi	Utsagn	Antall
	<p>-Her det jo du har arbeidsavklaringspenger og de har du i tre år, rettighet på tre år. Har du brukt opp rettigheten din så må vi nå komme med en lur, en lur innfallsport for å komme hit. Da må finansieringen komme fra en annen plass i forhold til jobb da. Kommunen sjøl som betaler eller hvordan de gjør det.</p> <p>-det er snakk om da må du ha en saksbehandler på NAV som virkelig ønsker å hjelpe vedkommende, for det fins løsning ikke sant, men så må du over på det kommunale budsjettet. Da snakker vi om eksempel KVP plass, kvalifiserings programmet som de kaller det, så det jo en mulighet for å finansiere sånn at de blir ferdig med det løpet som de skal ha. Men det klarte det er ei stor utfordring det der. Skal de for eksempel ta kompetanse bevis hos oss så krevde det at du har to år læretid. Da blir det jo for dumt, mangla du det siste halvåret så får du ikke gjort det. Men er de nå først kommen hit så får vi det stort sett igjennom. Det handler mer om å få de inn de som ønsker det.</p> <p>-de får på en måte personlig finansiering fra Nav, De som bor her. Som da skal gå til husleie det skal gå til mat, ikke sant, så de har de tingene dekt her, og det er jo klart det er jo en egenandel hver måned som er ganske høy, og når de får da, mindre og mindre egentlig i arbeidsavklaringspenger, så er det jo, det er klart at da blir det, for mange så blir det ganske hardt å overleve økonomisk med tanke på alt sånn.. Men det er jo en lærdom i det også selvfølgelig, det er jo det, men jeg vet ikke om jeg hadde klart meg på to tusen kroner i måneden på mat.</p> <p>-Ja det er det, det er ting som, jeg forstår det som det er noe, Det er noe lov om det for di Kan ikke lenger betaler direkte til RIBO og så får beboeren ut det som på en måte de skal ha. Men det er jo da ikke, de får på måte hele beløpet så må de selv betale inn til RIBO. Før var det mer sånn at Ribo fikk pengene direkte fra NAV tror jeg,</p> <p>-Ja de blir jo det, men samtidig så er det jo, De blir mer ansvarliggjort, men samtidig ikke fordi de mange av de skyldig penger. Det er jo det det fører til og de har jo ikke penger til overs som regel å betale med, om de blir skyldig 10 000, Så har de ikke 10.000 de kan betale med, fordi at de pengene er brukt opp, såå eeeh, det er litt sånn.. Det er både og det der, det selvfølgelig bra, men samtidig så er det ikke bra for RIBO fordi at når de, hvis de en dag velger å slutte så har de ingen garanti for at vi får de pengene igjen, så det er litt sånn. Jeg synes det er litt dumt fordi at, jeg Føler egentlig at det mer gjør at de slipper unna med ting.. Da blir det bare verre de, det er litt sånn....</p> <p>-det skal ikke være sånn i det hele tatt. Men det er jo den sitt ansvar, det er jo deres egen... altså det er jo demmes egen feil at de ikke har fulgt med på her og de tar tak i det å bla bla bla, og man kan jo legge det så mye man vil, men samtidig ser jo det veldig dumt at det er slik, det skulle jo vært sånn direkte trekk egentlig, ikke innom deres konto.</p>	

Tabell A10 *Opplegget*

Opplegget	Utsagn	Antall
24/7	<p>-da får man jo sett hele person døgnet rundt. Hvordan den personen fungerer, og hvordan den personen er. Både over for seg selv og over for arbeider, over for bo, og også over for sine kolleger, kan man si, medmennesker. Da får man et helhetlig bilde av hvordan de er og hvordan de fungerer.</p> <p>-Jeg trur det er hele suksessen, at det her er sampasset, de får det både på jobb og fritid. For sku det vært i separate bolker så tror jeg at vi hadde mistet mange på en måte. Altså begynt på jobb og så skulle dem trent på bolig etterpå, så trur jeg det hadde blitt vanskelig for dem. For Nå ser dem en helhetlig hvordan en hverdag er i normalen, sånn er det for alle. Det er jo ikke noe du få fri fra jobb for at du skal vaske klær eller, sånn er det jo, det er jo livet rett og slett.</p> <p>-man kan jo få mennesker til å fungere på en arena, men man vet jo ikke hva som skjer på de andre, på jobb arena så kan jo folk fungerer helt perfekt og så går det helt skeis på andre siden. Og når vi har begge deler her så, så trut jeg man klare å jobbe fram et bedre resultat med at Vi har hele døgnet.</p> <p>-det blir på en annen måte med Ribo, at de liksom klarer å ta... Tar å gjør noen handlinger, og det her jobb og fritid holder jo, det Hører jo sammen. Skeiser du ut på en av de andre arenaene så går det ut over de andre greiene, så det er jo, Det er jo, slik som jeg ser det er det egentlig en av de tingene som gjør at man klarer å holde ting stabilt.</p> <p>-Det er jo at man får gjort ting, altså alt, du slipper å vente, du får jobbet med hele mennesket. Alt, altså det er jo det at alt henger i hop. Man får på en måte den her helhets tenkingen. Vi jobber parallelt og i lag. Og det er jo blitt det at man går veien, man går samme vei på en måte. Vi har jo samme tankegang, vi er jo bygd på samme filosofi, sånn sett.. Det er ikke sånn at Vev-al går den veien og så går vi den andre veien og så står deltageren å går rett frem..</p> <p>-man har, hvilket ord skal jeg bruke? Kontroll eller klarer tetter oppfølging, at du har det både på fritiden og..</p> <p>-da er de på en måte i en boble hvor, hva skal jeg si, ikke at man har kontroll over de, men man kan lettere grip tak i ting som skjer underveis da. Altså hvis Du er hit og dit så kan så mye skje, altså som du kan, Ja havne litt feile plasser, du kan gjøre ting som stopper litt det opplagt du har da..</p> <p>-Klart vi ser de jo i de timene på jobb da, men dem er jo hele tida i lag og finner på mye forskjellig oppe på Ribo. De har jo veldig ofte opplegg i helgene som de kan være med på. Og noe er jo for noen helt fantastisk interessant, og noe er ikke så interessant, men de kan jo velge selv om de vil være med. Og dette skaper en hel masse samhold.</p> <p>-Det blir jo som, det blir jo som med oss selv på en måte, sånn som vi ansatte, altså vi drar jo på jobb og vi, men vi har jo også det vi gjør på fritida og, og det er jo ikke. Vi opplever jo mange deltakere kommer hit og ikke har annen fritidsinteresser enn å sitte på data for eksempel. Så det her med å fine gode sunne fritidsinteresser det er, det er jo, det anser vi som veldig viktig.</p>	10
Arbeid som medisin	<p>-det er jo det her og da egentlig bare å være på jobb, få døgnrhythme, få folk å snakke med og liksom, Rett og slett få en stabilitet i hverdagen.</p> <p>-Altså våres erfaring her det er det at det er mange som fort finner ut at det her er bra, bare det her med å, mestringen med å gå å legge seg i rimelig tid, stå opp i rimelig tid og dra på jobb. Bli trøtt på en naturlig måte, gjerne med litt frisk luft på fritid, ikke sant, eller dra på treningsstudio eller, å være med på ting.</p> <p>-Og komme inn i den strukturen der da, det er medisin. Da har man absolutt et av, da har bedre forutsetninger for å lykkes i livet. Og det, å ikke sant da etter hvert som deltageren kan få seg en jobb hvor de får betalt da, så er det absolutt viktig.</p> <p>-Det at man har lav terskel jobb-trening gjør at de opplever mestring både med den jobben de gjør, det sosiale på jobben, det med å mestre og ha en funksjonell døgnrhythme for eksempel.</p> <p>-Ja det er det jeg tenker på med arbeid som medisinen, altså drar man på jobb og man er med i et arbeidsmiljø, hvor man er sammen med arbeidskollegaer og samhandler og. Det er jo sånn som det er for deg og meg, å dra på jobb. Det er jo den beste medisinen egentlig.</p> <p>-Det er jo det at man føle at man er verd noe og føle at man gjør en jobb for andre, at man føler at man blir sett og det at å komme seg i en rutine på dagen, komme seg i et fellesskap med andre.</p>	4

		<p>-Altså.. Det jeg legger i det er at det å komme på jobb, det å være til nytte i samfunnet, av det å liksom gjøre noe. Det kan være en veldig mye bedre medisin enn, jeg vet ikke, det er god medisin å være ute på jobb og føle at man, ja føle at man er til nytte for noen, noe, samme med seg selv få brukt kroppen, og ja...</p> <p>-Det er det her sosiale aspektet, det med at du mestrer å gjøre ting og det med å oppleve, lære nye ting. Føle seg nyttig, man bidra for et fellesskap og bidra for andre. Det er vel vitenskapelig bevisst for lenge siden at det virker positivt.</p> <p>-Vi ser jo bare den corona tida, hva det har gjort med vanlige folk som bor tross alt hjemme. Hva den sosiale biten har å si da, det får man kanskje kjenne mye på nu da. Og det det er nok det som vil også ligge i det med "arbeid som medisin". Det handler ikke bare om den produksjon de gjør, men det handler om de du møter, de altså de smilene du møter, den "Hei"en du får, at du blir sett rett og slett.</p> <p>-Det er jo det å føle seg viktig, det å ha et sosialt altså sosial tilhørighet, ha noe å stå opp til, ha noe å gjøre om dagene.</p> <p>-Det handler jo litt om at de skal ha noe å gå til, å ha noe... Vi tenker at arbeid som bare gir noe, ikke sant, vil være med å kunne gi økt livskvalitet.</p>	
Arbeids forberedende trening (AFT)	Activity of daly living (ADL)	<p>-Kanskje det skulle hetet arbeidsforberedende behandling. For de er så pass syk når de kommer inn her, de har såpass helseplager at de, de treng litt tid på å bli klargjort kanskje en AFT da.</p> <p>-AFT Tiltaket er tenkt som et sømløst tiltak som skal passe heile spekteret, og det er ikke så enkelt. fordi at som sagt de er ganske svekka når kommer inn her, og da må de bruke tid</p> <p>-Med det mener jeg at når du, ja la oss nå si at du skal ha vært bare på Ribo og lært slike vanlige ting. Så har du ingen mulighet til å prøve kroppen og anstrenge den litt for å komme ut i jobb. Samhandling med andre kollega, Alt det som følger med en arbeidsplass, du kan glede deg til helgen og du kan gjøre ting sammen, å få masse relasjoner. En god øving på å liksom komme seg i arbeidslivet. Og det er, ja hvis folk er, altså alle har jo dårlig dager, men noen av de her deltakerne har jo kanskje oftere dårlige dager. Og da mener jeg på at det er en stor fordel å være i et stort miljø, hvor vi alle snakker samme språk.</p> <p>-Activity of daly Living" det handler om hvordan deltageren klar å ta vare på seg selv, i hovedtrekk personlig hygiene, funksjonsnivå, fysisk, vaske klær og slike ting. Det er jo mye det vi jobber med på Ribo, hvis ikke det kom frem tidligere så er det en intensivert ADL kartlegging og opplæring og da, noen treng jo hjelp til det, har aldri vasket et golv i hele sitt liv. Så da må man starte der, så det er liksom kartlegging, og så er det å komme med tilpasset tiltak i forhold til hvor den enkelte er. Og noen har, klarer å, klarer å til lære seg kunnskaper og noen klarer ikke det. De fleste klarer det og da er jo, gjør vi jo deltakerene bedre i stand til og kunne være en samfunns deltaker da med å kunne bo i egen leilighet og slippe å motta nok slags form for sosialhjelp.</p> <p>-Mens vi her på Ribo vi er opptatt av de her tingene som døgnrytme og ADL. Altså på en måte tilrettelegge slik at deltakerne forstår hva som må til for å greie å stå i det å være på jobb i sju-åtte timer i løpet av en dag, at det er viktig med god døgnrytme, det er viktig med godt kosthold, det viktig å kunne legg seg rimelig tid, for å kunne stå opp i rimelig tid. Og det å ha sunne fritidsinteresser. Forstå viktigheten av å være i fysisk aktivitet, Og ja å ha det bra psykisk også.</p>	
Velg din fremtid (VDF)		<p>-"Velg din fremtid" er jo et sånn samtale program inn i det her. Jeg tror det er en bevisstgjøring av hva di selv er for noe og hva er resten av verden. Oppfattelsen av hvordan de fungerer inni samfunnet. De har jo forskjellige kapitler inni der, men jeg trur at de etter hvert lærer seg selv å, å finne sin plass i verden rett og slett.</p> <p>-"Velg din framtid" er jo et samtaleprogram som på mange områder er det eneste vi har der vi systematisert går gjennom forskjellige viktige Tema for deltakeren.</p> <p>-Det er det at deltakeren får bli kjent med seg sjøl og finne sine styrker. Finne ut, altså bli kjent med seg selv, at det her, det her kan jeg bli bedre på, for eksempel sosialt. Bli gjort oppmerksom på hvordan man opptrer overfor folk. Er det noe, hvis en person har utfordringen innenfor slike ting, så kan vi kanskje hjelpe deltagerne å se litt inn i seg selv og granske seg selv egentlig. Slike ting..</p> <p>-ja det er, ja det, vi har jo de ukentlige samtale med deltagere om "velg din fremtid" og det er mer sånn samtale, i forhold til livet, om</p>	5

	<p>politikk og om følelser, om sosialt og, sånn at de skal på en måte få en litt mer sånn helhetlig utvikling.</p> <p>-Jeg vil jo si det har vært det i hvert fall på Ribo og det her "velg din fremtid" det er et veldig bra verktøy. Så får de snakket seg igjennom en del tema. Man kan nesten merke det her nede selv om de ikke snakker, at de forandra seg litt eller på et punkt så begynner de plutselig å bli litt mer målretta over ting, og det er rett og slett sånn, ja hva skal vi kalle det.. psykisk eller at de får psyken og målene inn på rekkevidde.</p> <p>-Fordi det er ikke alle som er utvekslet så kognitivt at de Tenker lenger ut en akkurat hva de selv og på med og sånt Så.. Av og til så kan man nesten se på klokka, nå er det noen som har kommet inn i det sporet at nå begynner de plutselig å ta tak i de tingene som det har vært snakket om, sånn at jeg synes det er ett av de viktigste verktøyene vi har kanskje.</p> <p>-Det kan jo være utfordrende av og til, hvis du har noen som er veldig sånn kognitivt svak for eksempel, det å få de til å forstå hva det handler om, Det kan være litt vanskelig. Det, da må man være god på å ta det helt ned og gjøre det veldig sånn Basic. Eller man må kanskje gjøre det helt om for at de skal forstå hva det handler om.</p> <p>-Og vi ser mange, noen er jo 18 år og noen er 30, det er klart det er et stort spenn på hva de har vært borti på en måte. Også at man er ung også så er det bra å få de til å reflektere litt rundt om hva som skjer, og hvordan kroppen fungerer, hvordan følelser på andre.</p> <p>-Altså, det er viktig at deltagerne for det første evner å reflektere litt over ting, det er mye det det går ut på i samtalene, det er det at vi reflektere over enkelte emner, ikke sant. Det kan være "Hva er selvtillit og hva er selvfølelse, hva er integritet, ikke sant. Hva betyr det å være raus?" Sånn at vi kan reflektere over slike ting. Blant annet..</p> <p>-Det mest positive med "velg din fremtid", for hver gang en deltager sier at "fan det her har jeg aldri tenkt på før", så tenker jeg "yes", da har vi, da er målet nådd. Nei så det handler om, det store målet er vel økt grad av selvinnsikt. De skal lære seg selv å kjenne bedre. Bare et sånn spørsmål "hva gjør deg glad, hva gjør deg redd, hva gjør deg trist?" Det er ikke sikkert noen har fått det hele sitt liv. Og det er jo ganske viktige ting å reflektere over.</p> <p>-det er Positivt at de øker grad av selvinnsikt</p> <p>-hver enkelte deltager får jo gå gjennom sitt eget opplegg. Hva det er de vil framover i tid, altså også få det satt ned på papiret, hva som er målene og hva som skal være delmålene. Og så får de gå de her trappetrinnene som de nå skal jo, gå steg for steg, på det her "Velg din framtid". Mange av de her har vel kanskje ikke fått satt noen ord på hva de, hva de vil i framtida. Og hva det er som er der framme, "der framme, dit skal du nå og hvordan skal du komme deg dit".</p> <p>-Og det er det "velg din framtid" er jo om å skulle velge framtiden din framover, hvordan den skal foregå så...</p> <p>-Jeg tror at det har noe med at man tar utgangspunkt i det deltakeren selv ønsker, det er ikke vi som liner opp at du skal ha den eller den retningen. Men vi på en måte er med å hjelpe de til å gå i en retning som de ønsker, som er aktuelt for dem. Og det at, ja at man kan tilpasse til hver enkelt, altså den enkelte. Det er ikke en fast retning å gå, man kan skjære litt ut og gjør ting for eksempel, i utgangspunktet så er det jo et arbeids tilbud, men så er det noen som vil gå skole, ikke sant, og da kan man liksom "ja ok, du vil gå på skole da må vi kanskje snu om på ting og dette er kanskje ikke helt innenfor boksen, men da går vi utenfor og så går du på skole, og så lager vi et opplegg der". Så det er jo liksom det at de skal få velge alt selv, dette med bruker styring er jo kjempeviktig.</p> <p>-Så det er jo, det er klart, det er jo kanskje litt det at man, hvis alle skal gjøre det så er det jo og, man er forskjellige som personer. Noen er jo kanskje kjempegode VDF instruktører, mens noen synes det er vanskelig. Så da vil det bli litt sånn, kanskje litt individuelt, hvem man får også. Ja så er det jo og hvis at, Ja en VDF instruktør blir sykemeldt for eksempel så blir det ikke, da kan det bli stopp en stund og så får man ikke driven i det.</p>	<p>6</p> <p>5</p>
<p>Målet med opplegget</p>	<p>-Hovedmålet er jo å få de tilbake til samfunnet som samfunnsyttere. Mange kommer jo litt langveis fra, fra kommuner andre plasser og det er vel det at de ikke har klart å finne noe som får dem inn på det sporet i nærområdet sitt rett og slett, sånn at det er jo målet å få de inn på skole eller jobb eller rett og slett bare finne ut at de blir mer eller mindre ufør, også.</p>	

	<p>-de generelle målene er jo at ungdommen skal komme seg enten ut i jobb eller ut i skolegang eventuelt.</p> <p>-Målet er jo selvfølgelig å, det varierer litt fra person til person, men sånn "all over" så er det jo å få de videre, få de på skole, få mulighet til å få jobb, få i orden livet sitt, ved å sette.. Det er jo forskjellige problemer de har da, så...</p> <p>-Det er jo at de skal bli selvstendig og komme i et arbeidsliv, om det er et ordinært eller om de med tilrettelegging eller om det er, Ja det er jo at de skal klare seg selv.</p> <p>-Det er jo at deltagerne i forhold til jobb skal finne et yrkesvalg eller ja hva deltagerne ønsker å gjøre yrkesmessig, men sånn alt i alt så er det jo å bygge opp selvfølelse og mestring. Det er i hvert fall det, det jeg føler jeg jobber med som er viktig for meg, i hvert fall.</p> <p>-Altså, å bli sjef i eget liv, rett og slett. Det er kanskje det som er målet for alle her, det å bli sjef i eget liv, og alt det det innebærer.</p> <p>-Jeg tenk på at det er to ting. Nummer 1 er det at deltageren skal bli utredet i forhold til arbeid. Ideelt sett bli en del av arbeidsstyrken, men det som passer for den enkelte da, og det kan jo være et mål for den enkelte å bli uføretrygdet for eksempel. Og nummer 2 er å bli en selvstendig samfunns deltaker, altså med det å kunne være selvstendig å bo aleine, bo uten, Ja altså få, at en deltager kan nå sine ambisjoner og sine mål. Og så er det jo et annet punkt, det handler om utredning for mange har ikke vært utredet før de kommer hit. Sånn for enkelte så er utredning i seg selv et viktig mål, så det er tre ting da.</p> <p>-det er jo litt det, det her med å bygge de opp egentlig, bygge de, det kan jo vær, tenker at de skal ut i jobb for eksempel. Og at det kan være med å bidra til bedre helse eksempel, men det ikke alle som går ut i jobb. Og da handler det kanskje mest om og gjør de mest mulig selvstendig, at de skal klar seg mest mulig selv. Så ja, det ble jo kanskje mer som en økt livskvalitet og det gjelder jo for alle, vi ønsker jo økt livskvalitet alle.</p> <p>- Og for noen så er det å gå ut i ordinært arbeid, og for noen så er det kanskje å være i et sånt arbeid, sånt aktivitetstilbud. For noen så er det ikke i det hele tatt aktuelt, men bare det å kunne bo for seg selv, ikke være avhengig av mamma og pappa, eller mindre oppfølging fra kommunen. Så det varierer jo litt, men det handler jo om å holde de mer aktiv til å bli mer selvstendig, klare seg mer selv.</p>	
--	---	--

Tabell A11 *Fremtidstro*

Fremtidstro	Utsagn	Antall
	<p>-fremtidstro det tenker jeg handler om, det ordet ligger litt i ordet, det å tru, ha trua på ei fremtid, trua på det du kan, trua på at man kan nå de målene som man har satt seg, for eksempel, eller trua på at du kan få et bra liv.</p> <p>-De må jo ha noe å tro på framover, hvis ikke så hvorfor skal de være her da?</p> <p>-det må jo være nå at de på en måte ser at framtida kan bli bra i stedet for at den ikke ser så bra ut akkurat nå. At de da får hjelp, med bo og trening der oppe og jobbtrening her.</p> <p>-de får mestringstro og fremtidstro, at de har noe konkret som de ser de kan fikse, rett og slett. Det kan jo være av og til en lang vei for mange og andre har den der, men de skal prøve alt mulig annet først så det.</p> <p>-Når det gjelder fremtidstro det er jo at dem.... den ungdommen som kommer hit ser lyst på livet og ser at han kan bidra her på et eller annet felt når han er ferdig her. At man er med å bistå de sånn at De får trua på at man kan finne gode løsninger for dem og. For det er det som er mangel på de aller fleste som kommer hit, de har ikke noe tru på framtida, De lever fra dag til i morgen, og så ser de ikke så mye lenger fram.</p> <p>-Og det er det "velg din framtid" er jo om å skulle velge framtiden din framover, hvordan den skal foregå så...</p> <p>-jeg tenkte det handler mye om å ha en drøm om noe, mange av deltakerne som kommer de har jo lite framtidstro og har fått møtt mye motgang som gjør at de gir opp da. Men har man ikke noe å strekke seg etter så er det vanskelig å oppnå noe.</p> <p>-De som begynner her de har, mange av de har ikke trua på noen ting, ikke sant. Og at vi skal lær dem mestring og lære dem at de skal ha tro på framtida. Mange av de her de vil ikke tru på framtida, de ser bare, de ser ikke, det eneste de ser er kanskje bare å gjøre ende på seg selv, egentlig, rett og slett. For det er det som er framtiden, og så skal vi prøve å snu dette her, og det er ikke alltid lett. Men vi må prøve å få dem til å bli positiv, tenk litt annerledes og noen tar man dag for dag. Og det er jo ingen som blir mestre over natta. Det tar tid.</p> <p>-Ja det er jo klart det jo, igjen så er det jo det at Vev-Al de tar seg av den her arbeids biten og det er klart det, når man finne ut hva man vil jobbe med og man finner ut hvordan man skal fungere og bo for seg sjøl. Så vil jeg tru at den framtidstroen og mestringstroen kommer som en automatisk følge av det etter hvert.</p>	4

Tabell A12 *Mestringstro*

Mestringstro	Utsagn	Antall
	<p>-Tro på egne ferdigheter, at jeg kan noe, jeg er god på ting på enkelte områder. Finne Et felt som behersker godt.</p> <p>-Det går jo litt på det å ha trua på at man skal kunne klare ting. Det er jo både at vi har tro på dem, men at de får trua på seg selv..</p> <p>-Så det er noe med å ha trur på at det her er et område som jeg faktisk, jeg kan, jeg får godt til, selv om jeg aldri har vært borti det før.</p> <p>-at de underveis ser at de mestrer ting og tang etter hvert. Vi har jo en sånn i trapp, en sånn drømme tegning, som Ribo bruker. Hvor du da er nederst på trinnet, og da har du jo forskjellige mål, slike delmål som du skal sette. Og når du kommer opp på hvert steg så ser du at det går fremover. Hvor du rett og slett kan hake av med grønt at det der har jeg klart, jeg kan vaske klær nå, Jeg kan møte opp på jobb og så videre.</p> <p>-Jeg tror nok mestringstroen til de fleste som kommer hit er ganske dårlig, både og den kan, den kan være dårlig og så kan den være falsk, falsk positiv. Og da er det jo viktig at vi skaper den gjennom lavterskel aktiviteter og den arbeidstreningen som gjøres på Vev-Al-plast. Den vil jeg tru blir større etter, i løpet av oppholdet her, det er jeg ganske sikker på.</p>	

Tabell A13 Progresjon

Progresjon	Utsagn	Antall
Motivasjon og mestring	<p>-de kommer rett i fra gutterommet og har aldri satt på en maskin med klær i hele sitt liv. De har aldri fått opplevd mestring på en måte liksom der de har klart seg sjøl da.</p> <p>-Vi har jo vært litt inne på det, det handler jo om å skape mestrings opplevelser. For de aller fleste som kommer hit har de nok negative opplevelser både på skole og i arbeidet.</p> <p>-kan legge til rette for mestring. Det å feks ta de med i klatrehallen er jo en kjempe arena for å bygge de opp, for å gi de mestring, og det ser vi, det synes jeg er veldig artig å kunne bruke sånne aktiviteter til å bygge de opp.</p> <p>-De som begynner her de har, mange av de har ikke trua på noen ting, ikke sant. Og at vi skal lær dem mestring og lære dem at de skal ha tro på framtida.</p> <p>-det at man kan varier så mye det her mestring, ikke sant noen, vi ser at det her er en person som er kjempeflink på kjøkkenet og har stort utbytte og ønske om å hjelpes til på kjøkkenet her for eksempel på ettermiddagen. Hjelp til med middag, med på matlaging</p> <p>-da er jo det noe vi kan videreført til arbeid og si at "Hei det her er en person som jeg ser har masse ferdigheter på kjøkkenet, Kanskje kan vi prøve å, hvis at det her er en diger, plutselig begynner og ikke dra på jobb eller, bla bla bla og sånn her Ja det har vi jo gjort med flere der at de ble flyttet til for eksempel kantina der de fikk holde på med mat og fikk en heilt anna Opplevelse av mestring da fordi at det her kunne de og likte de.</p> <p>-vi kan si for eksempel til Vev-al at den her personen var faktisk klart å stå opp selv hver dag den her uka og jeg har vært på jobb, å så kan de Skryt av han der nede, men så bra at du har kommet deg på jobb og er her, hvordan har Det gått seg til, har du klart det selv, og de bare "jajaja" ikke sant, for da blir det liksom en sånn her...</p> <p>-Og det er Kun på grunn av at den her personen sto skikkelig på den dagen så får jo vi, Vi veit jo det og kan liksom ta imot den personen når den kommer hjem og da "yess hvor bra" ikke sant og være der og oppmuntre og istedenfor at den her personen må komme hjem og bare "Ja nei det gikk nå bra, vi ble ferdig med leveransen på jobb" så kan vi være der "Nei, men jeg vet at det var din fortjeneste at det faktisk gikk" altså den her at de kan fortsatt ta opp tråen på hjemmebane. Den får du ikke når du ikke kan, har den her samhandlingen.</p> <p>-Jeg skal ikke si at det er bombastisk at det virker positivt, men det virker i hvert fall ikke negativt. Men jeg tipper det er positivt, at en deltager som kommer og har hatt, opplevde stor grad av mestring på jobben, kommer hjem og har litt selvtillit og tar bedre fatt på for eksempel en oppgave som har med vasking å gjøre her, det er ikke tvil at det skapes av selvtillit.</p> <p>-det Koble ned på det her igjen at det, det ene vil dra med det andre altså det her at bod situasjon og fritids situasjon vil, når det er positivt så drar de det med i jobbsituasjon, ut av situasjonen, de får en mer sånn positiv spiral som er fornuftig, det henger i hop.</p> <p>-Det er jo frivillig tvang kanskje for mange her som ikke er så motivert, så det er jo en stor motiveringsjobb også, både der oppe på Ribo med rundt den der pratingen de gjør der for å liksom motivere også at vi klare å finne ting som gjør at de synes det er Interessant og holde på med sånn jobbmessig så de blir motivert av det også.</p> <p>-Det er jo ikke alle som er så motivert da. Hvis de føler, det sier jo noen rett ut at de føler de er tvangssendt, og sånn, sånn at... Det har jeg nå opplevd litt forskjellig, noen har jo gått seg til og noen har jo sluttet da, men stort sett så når de får, når de blir litt kjente og varme i trøya så går det seg til på en eller annen måte. Så det er jo den her vennlige, men bestemte pushen de får, får for å komme hit.</p> <p>-Ja altså vi har jo, vi har kantine her som folk kan lære videre det faget der, ikke sant. Jeg hadde jo en oppe hos meg som var helt blank på kjøkkenet. Så, det her var på slutten da, så skal han jo ha avslutning. Og da spurt jeg hvordan kake han hadde lyst, vi bruker å ha litt kake og slikt, hvilken kaka han kunne tenkt seg til avslutningen. JAja det var jo Oreo kake. Og jeg vet jo at ei Oreo kake ikke er den vanskeligste kaken lage, den skal jo ikke engang i stekeovn. Og da sa jeg "ja, men da skal du få lage den". Og da dro han på kjøkkenet sammen med han som er der da, og laget Kaken. Og den var jo kjempegod, og det var jo veldig bra.</p>	3

		<p>-Motivering</p> <p>-Den store prosenten klar vi jo, Men er det jo da di noen som dropper ut da eller som får lov å dra hjem å tenke seg litt om og så tenker de vel da at de skal prøve noe annet.</p>	
	Sosial støtte	<p>-du må ha alle som er rundt deg, heia på deg, trekker i samme tråd for å hjelpe deg og nå og få trua. Det er alt fra å være aktiv deltager på Ribo mot det å være en aktiv deltager her, også man er koordinert på alle tingene sånn at de trekker i samme retning.</p> <p>-Sosial støtte? Nei at du har noen å lene deg litt på sånn at du ikke står aleine. At vi har trua på deg, det er lov å mislike, det lov å gjøre feil når du er på jobb. Det er ingen som skal ta deg for det. Men da har du lært en ting og så prøver vi på nytt igjen. Det skal bli, det skal bli en god erfaring av det å være i arbeid.</p> <p>-det er jo kjempeviktig at de føle at de stoler på meg, at de føler at de får støtte fra meg jeg.</p> <p>-Absolutt, sosialstøtte er jo meget viktig, så det, det er også viktig for deltakeren mens han er her, noe som vi skal gi han da.</p> <p>-Ja ja ja det er jo viktig. Vi har jo felles møta, vi tar jo opp ting som skjer i produksjon og arbeidssituasjonen, og så snakker vi jo rundt de Tingene. Det er jo også viktig at jeg vet for min del. På lik linje hva som skjer med de på fritida, så må vi være interessert der og spør "hvordan har det gått i helga" ikke sant og vis interesse.</p> <p>-Det er jo også viktig at man får den samhandlingen imellom, med en deltaker, at han stole på meg og føler seg trygg på meg. Føler han seg trygg på meg så vil han åpne seg selv mer opp, det vil han gjøre.</p> <p>-Trygghet: Det tror jeg kan føre til at den personen tar mer ansvar for seg sjøl. Mer ansvarsfølelse for sine omgivelser også. At han vil skjønne, egentlig hvordan det her skal fungerer slik at han skal komme seg videre i livet.</p> <p>-Spør hvordan det går, snakke litt med dem, ja slike enkle ting egentlig. Så når man har loven en ting så tenker jeg at det må man holde. Hvis jeg lover at jeg skal sjekke en ting så må jeg levere eller så få man ikke noe tru på... Så det er kjempeviktig, det at man får tillit og de stoler på at det som vi blir enige om i møte eller i en prat, det gjennomføres.</p> <p>-det gjelder jo å hjelpe de på forskjellig nivåer på, for å få de til å gli inn i systemet. Her skal de jo være, fungere både som enkeltperson og som en gruppe i arbeidsmiljøet og i sosialt miljø og det jo ikke alle som håndterer det like godt. Og da må de jo få hjelp på en eller annen måte, det kan jo være veldig enkelt, i fra begynnelsen når de er nye, at de bare sitter sammen med oss som er arbeidsleder til vi rett og slett må gjøre avtaler med andre i gruppa som, hvordan ting skal fungere. Så det er, det er jo en del av jobben.</p> <p>-det blir jo en del prating da, også bli det en del at vi skal følge hverandre og gi.... ja... Hvis de trenger noe støtte bare for å være med på ting fordi de føle at de trenger noen å være sammen med, hvis de skal Snakke med noen andre for eksempel, både ansatte og de som er på tiltak her.</p> <p>-Vi tar noen skritt i lag og så kan du prøve på egen hånd. Og trygge de rett og slett i den hverdagen som for noen, som blir litt sjokk for mange at de må stå i voksen rollen plutselig og ta ansvar selv.</p> <p>-hjelpe de med sånne små ting i hverdagen, noen trenger jo bare å kjøp noe småtteri så er de jo, så har de jo fått vekk alt det her som sperrer i, liggende kanskje bare ligger i framfor alt annet inne i psyken.</p> <p>-Nei det er jo, kan jo være gjennom "velg din fremtid" programmet, men også gjennom oppfølging og veiledning på andre, samtaler, det at en deltager føler at det er noen som bryr seg om seg, og ønsker det beste for han. Sånn at sosialstøtte er helt avgjørende, både for å, ja at vedkommende skal ha det bra her, og ha opplevd en del relasjon denne, hjelp, ja..</p> <p>-jeg støtter de jo gjennom samtaler. Det er jo, Men det er jo mye. Det er jo både de samtaler vi har her på samtale rommet som går litt dypt kanskje, samtidig så får vi jo veldig mye brae samtaler av for eksempel å gå en tur eller i annen aktivitet.</p> <p>-Det er å prøve å vise at jeg har tid til dem. Det er sånn de jeg er kontaktperson for de er jo oppe på hus, altså jeg drar innom dem, har tid til å ta en kaffe, på en måte i starten er med de på litt forskjellige aktiviteter, sånn at man ser at det er greit å være der. For det blir på en måte når du er kontaktperson så blir det på en måte den nærmeste sosiale kontakten de har i et fellesskap som de ikke kjenner. Det å på en måte følge de opp da.</p>	

	<p>-Det er jo ikke alltid de har fått så veldig god støtte opp gjennom livet. Noen har jo ikke fått noen støtte i det hele tatt og det å treffe en voksenperson her som føler at, de føler at de blir hørt på, Og kanskje begynner, at de stoler på dem.</p> <p>-de blir jo litt sånne kompiser, jobber sammen og henger litt i lag. Ja. At de rett og slett blir venner eller omgås hverandre både på jobb og på fritid oppe på Ribo.</p> <p>-jeg tenker jo at, og det er litt med det fellesskapet som man har her, ofte, det kan jo være andre deltakere også at de er i samme situasjon, de har noen har samme opplevelse med system og jobb, og man kan hjelpe de på en måte at du er sammen med dem.</p> <p>-Jo vi bruker jo å gjøre en sånn kartlegging på hvem de har i sosiale omgang når de kommer hit, og det er jo også i "Velg din fremtid" der vi går igjennom hvilke rolla man har i de forskjellige sosiale settingene. Og det er veldig, det bruker vi å gå gjennom for at vi skal se at "har man tid til å besøke han pappa, er det normalt på en måte å kontakte mor én gang i måneden eller ikke i det hele tatt og litt sånn, det er litt forskjell på det der også tenker jeg med at de skal tilbake engang. Og det er jo litt viktig at de har et nettverk som de kan ta kontakt med og... Og så går vi jo også som med den sosiale konteksten de har hjemme i, som venner og sånn, så går vi også gjennom hvilke roller de har til han, og hvordan rolle han har til de og hvordan, hva de forventer da egentlig. Og det er jo litt sånn nytt for mange</p> <p>-vi ser jo de som har et godt forhold til foreldrene de har ofte forelder og med på for eksempel ansvarsgruppe møtene. "Nå er vi her, det her har vi jobbet med" at de er med i prosessen. Men det er jo slettes ikke alle som ønsker det. Og det må vi respektere, og vi ønsker jo at de skal ha best mulig nettverk når de kommer hjem, men det er ikke bestandig det er like lett.</p> <p>-Ja det er det sikkert. Flertallet har det, men det er nok mange som ikke har, som kan komme fra en oppløst familie for eksempel, med negative relasjonen. Det er jo mange som har vært her som har det, og der i den, for de deltakerne så er det nok sikkert, der er det nok enda viktigere å starte en slik prosess for å tilpasse forholdene for deltakerne som skal flytte tilbake eller dit han eventuelt skal flytte.</p> <p>-Det er jo litt synd, men mange av de er jo ganske sånn ensom, og har ikke det store nettverket, men de har fortsatt familie, og at det, for noen så har de jo en ressurssterk familie som kan hjelpe de, men det er ikke alle som har det. Veldig mange kommer fra ressursvake familier, eller fra familier som har mye, ja de har mye problemer, mye utfordringer.</p> <p>-Vi skal ikke være her for evig og alltid, vi er jo her en periode for dem, og prøve å skal rust de best mulige til de kommer hjem. Så det som møter de hjemme er jo kanskje vel så viktig for at de på en måte klare å holde det som ja, her har de Oppfølging 24/7, på en måte og vil få veiledning hvis de er på tur, litt sånn på skeiv planet så har de noen som kan hank de inn for eksempel, men hjemme så skal de jo stå på egne bein.</p> <p>-det er viktig at de har noen andre rundt seg, at de ikke blir helt alene, for overgangen kan bli stor ifra.... Så det tror jeg mange merker det å, overgangen i fra både at de har oppfølging her så mye, men og at de har et sosialt miljø her med de andre deltagere. Og så kommer de kanskje hjem der de ikke har noen annen, lite nettverk. Så vil det jo bli, det blir annerledes, stor overgang.</p> <p>-hvor kan du finn dette nettverket ditt, er det noen fritids gruppe du kunne tenkt deg å være med på for eksempel. Det kan være frivillig i Røde Kors eller finne en arena der de kan skape seg et nettverk.</p> <p>-Trur det er veldig varierende, og det får vi mye tilbakemeldinger på, at for noen så er det jo veldig sånn "dette vil jeg, og dette blir rett for meg", mens noen har nok, er nok veldig pressa av NAV som kan, det jo flere som har hørt det at "ja, hvis du ikke, det er liksom siste tilbud, hvis ikke du ta imot det så drar pengene dine, dem tar vi, da er det liksom sosialstønad neste". Og det er klart når noen truer med å ta inntekten din da gjør man jo det man kan for...</p> <p>-Nja det er ikke, jeg tenker at det er ikke noe heldig. Det er jo, det handler mye om jo motivasjon. Jeg trur jo skal du, skal du klare å mobilisere enten sånn kraft til å gjøre de endringer som skal Til så må man ha den motivasjonen. Hvis man ikke ønsker det sjøl, men er her for at Nav eller mamma og pappa vil det, så tror jeg fort det bli litt sånn "Da får jeg bare være her ei stund til det går over" på en måte. Og det er jo litt synd, men det er klart noen starter jo der og så ser de kanskje</p>
--	---

		etter hvert at det var jo ikke så dumt. Så det er jo noen som har snudd og, men det er jo ingen tvil om at motivasjonen, den egne motivasjonen er kjempeviktig for de som er her.	
--	--	---	--

Tabell A14 *Metodik og menneskesyn*

Metodik og menneskesyn	Utsagn	Antall
Basal eksponerings-terapi (BET)	<p>-BET'en handler mye om at du skal ta et steg tilbake og la de ta ansvaret, få de til å reflektere, og kanskje mye står også på personalet at vi må ikke gjøre alt for dem. Og at i samtaler at man tør å sitte i den stillheten. For det er ofte man er sånn er man jo kjapp med å komme med tilleggs spørsmål, og bare spør og spør. Så blir de bare sittende der å svare i.. Ja. Så det går mye på det at man prøver å la de få styre litt.</p> <p>-Jeg tenker jo på at både MI og BET er jo metodikker som er ganske normalt. Jeg tenker at det mye man gjør i hverdagen med ungene våre eller med familien privat som er BET og MI. Når man skal ha en unge, en toåring for eksempel i barnehagen så bruker man nok mange av metodene for å få han av gårde. Så det er liksom ikke noen skumle metoder som er veldig sånn skjema baserte, det er en sånn fin...Ja..</p>	
Løft	<p>-Hva Vil løft metodikk si? Nei det er jo at du på mange måtte bruker styrken din, godfot prinsippet i det (det du er flink på skal du trene mer på, Eggen)</p> <p>-det er jo det at Valgene ligger hos deg selv. Og Så har du de rundt deg som heier på deg og hjelpe deg og støtta deg gjennom det her. Men måla må du på en måte sett sjøl. og så Får vi hjelp deg med de trinnene for å kom deg oppover, så det er Det det ligg i, at du må.... Det ingen som skal bestemme egentlig hva det er du vil i det her. Vi kan hjelpe deg, sjekke en del ting og støtte, og... Den der vel egentlig det det ligger i "velg din fremtid" det er litt sånn løft metodikk i det her egentlig.</p> <p>-det ligger jo litt i det da "Velg din fremtid" de velger det jo selv. og det å lære seg å velge selv, Det å lære seg å være sjef i sitt eget liv. altså, Det, det er du som, vi bruker den metaforen med at det du styrer hvor bilen skal kjøre liksom, det er du som er Sjåføren, det er du som har rattet.</p> <p>-for eksempel snakk om at man har en lidelse eller at man er syk eller ikke sant, at man "jammen ta nå med deg den der på jobb, du trenger ikke være 100%". Hvis du har 30 prosent nedsatt arbeidsevne i dag så tar du med deg den 70 prosenten og kom på jobb. "Vi har bruk for deg"</p> <p>-det er jo den selve grunntanken, det å stille noen spørsmål og stille noen kontrollspørsmål og kanskje til og med snu ting litt på hodet i forhold til tradisjonell tenking, for eksempel i stedet for å snakke mye om fravær, Så snakker vi om tilstedeværelse. Det er jo et eksempel på det ikke sant, man snur på ting rett og slett.</p> <p>-Ja altså, det er jo i forhold til den her, det er jo motivering til jobb, jeg tenker. Også bruk jo også de like mye den metoden der nede for å få dem til å komme på jobb, og motivere dem til å komme neste dag. I stedet for at på en måte komme på jobb og så "hvorfor var du ikke på jobb i går?" "Så bra du kom i dag heller" Også har vi mye liksom hvordan man tenker helhetlig på den personen. Hvordan man, sånn som de der nede, arbeidslederne de er flinke til å se menneskene, og vet at "dette er lite motiverende" la oss si at de kommer og kritiserer, så tar dem heller og motiverer dem til å gjøre det som er bra.</p> <p>-Ja det er jo, det handler jo, ja det å ansvarlig gjøre, det å kunne hjelpe. Tenke at det her er et, det er hele mennesket, og tenk at jobb, fritid alt heng i hop. Og vi bruker jo mye sånn "arbeid som medisin" og ikke minst "til tross for" den her biten at, Ja de har en del utfordringer og livet kan være vanskelig, det kan være diagnoser eller det kan være ting som har skjedd som gjør at ting blir vanskelig, men til tross for de utfordringene så har alle mennesker, alle har noen styrker i seg, så det er jo det med å finne disse styrka og brukte de, og liksom kan bruke det til å bygge de opp, det er jo det som, det er det vi egentlig gjør, ja som går igjen både hos oss og hos vev-al da. Så det er jo, ja "Til tross for" er jo et ord som vi bruker mye.</p>	
MI	<p>-Jeg tror vi har ganske mange, men det er jo BET og MI i mye. Også er det jo den at man ser like verd og at man er, at man er ja. Men altså at man er mennesker rett og slett, det er ikke noe DPS og det er ikke noe.. Altså vi har så vidt en psykolog her. Så den menneskelige biten mye om det at man er lik, står på lik linje</p>	

		<p>som de egentlig. De kan nå så langt de vil og de kan nå lenger hvis de vil..</p> <p>-MI er jo det at, mye motivering da, altså ha samtaler om hvordan får man det til, om man må legge opp et opplegg eller tilrettelegge noe, at man klarer å få det til.</p>	
	Holistisk menneskesyn	<p>-altså det å se at det her henger i hop, livet henger hop, vi er Holistiske mennesker, vi er en helhet, som at... Hvis ting ikke fungerer på jobb så kan det bli litt problematisk hjemme og vise versa.</p> <p>-det Koble ned på det her igjen at det, det ene vil dra med det andre altså det her at bo situasjon og fritids situasjon vil, når det er positivt så drar de det med i jobbsituasjon, ut av situasjonen, de får en mer sånn positiv spiral som er fornuftig, det henger i hop.</p> <p>-Det er det at vi ser hele mennesket, altså at vi ser den fysiske siden, at vi ser den psykiske, vi ser den åndelige. Sånn at vi, det er liksom, en person er bygd opp av alt. Har vi ikke det fysiske til stede som går det ut over den psykiske delen. Det er jo det som, det er altså, Det spiller en rolle alle sammen og det er det de prøver med at vi har jo mindfulness som kan ta i det åndelige, som kan få den. Og så har vi jo aktiviteter for å få fysiske aktiviteter, så har vi VDF for å bearbeide psyken og forståelse og så det er jo ja..</p> <p>-Ja, nei det er jo et etisk grunnsyn som Ribo har valgt å si at de skal ha fokus på, det vil jo si å ha fokus på hele mennesket, altså at hele mennesket har et fysisk, et åndelige og et psykisk og et sosialt aspekt, hvor alle påvirker hverandre. Det tenker jeg er relevant, det er en funksjonell tilnærming å ha for den enkelte.</p> <p>-Jeg synes jo at systemet er lagt opp, det ligger på en måte, det er kvalitets sikrer at vi skal ha det, på grunn av at systemet deltakeren kommer i har det. Men altså at den enkelte miljøterapeut kanskje burde ha det i bakhodet oftere, det tror jeg nok, vi har litt å gå på, absolutt. Men og også kanskje bevisst gjør deltager på dette, at det vil være Helsefremmende å ha en viss grad av disse elementene i livet sitt, og at det kan ikke bli for mye av det. Det åndelige for eksempel, hvis det tar 80 prosent så blir det ubalanse.</p>	6
	Psyko- edukasjon	<p>-Også tror jeg man får litt med de sånn psyko-edukasjon for eksempel, det er jo det å kunne gi informasjon, å gå litt igjennom hva, ja utfordringene, det kan jo vær angst for eksempel, hva er angst? Forklare litt rundt det med behandlingsmetoder for annen angst. Så det får man også en fin arena for litt sånn psyko-Education.</p>	

Tabell A15 *Diagnoser*

Diagnoser	Holdninger	Utsagn	Antall
		<p>-vi skal vite om de her diagnosene. Vi skal ikke ha så mye fokus på det i det daglige.</p> <p>-Det har hvert veldig sånn egentlig på RIBO i alle år, at det har vært veldig lite diagnose fokus når de kommer hit ut</p> <p>-Men vi tenker at vi skal prøve å gjøre det best ut av det uansett selv om der er en diagnose.</p> <p>-jeg tenker at det viktig ha de diagnosen i bakhodet. vi skal ikke glem dem, for at de er jo med dem. Også handler det om å leve med det som man har. Men det treng ikke nødvendig å være begrensninger.</p> <p>-Alt Så det kommer helt an på diagnosen. Ja altså er det En med ganske stor grad av autisme som kommer hit ikke sant eller Asperger så må man jo Finn ut hvordan den er person den kan fungere på en best mulig måte</p> <p>-Jeg føler egentlig at uavhengig av diagnose så lager vi individuelle opplegg for alle, altså sånn, hva som fungerer for den personen fungerer ikke nødvendigvis for den neste.</p> <p>-på tross av diagnoser så må man jo ta folk for den de er og bli kjent med dem. Gjøre en kartlegging, finne ut hvor det er denne personen mangler noe. Og For min del har lite fokus egentlig på, På selve diagnosen i liksom, i samtalen og i daglige gjøremål altså sånn med mindre diagnosen hindra di i å gjøre de daglige gjøremålene.</p> <p>-jeg tenker det er greit at jeg vet om hva det innebærer i forhold til det daglig, og hva man må være litt obs på, Men et, å møte mennesket sånn som det er, å så kartlegge litt i starten, hva er det egentlig denne personen trenger, det tror jeg er like lurt.</p> <p>-Og så kan det jo være at deltakeren, at det kommer noen som har spesielle diagnoser, da tenker jeg at vi har en plikt til å settes inn i det. Og kanskje, men også der, altså ha en viss edruelighet altså man må bruke det positivt. Det er helt avgjørende, hvis man ikke klarer det så er det kanskje like greit ikke vite om diagnosene.</p> <p>-Jeg ser litt forbi, altså ikke ser forbi, det er jo der, men av og til så tenker jeg at de skal bare få lov å være seg sjøl først, og så ser vi litt etter hvert hvordan ting fungerer. For noen så legger man nesten ikke merket til det, hos noen så er de jo veldig planlagt med de diagnosene, da får vi ta det deretter</p> <p>-vi ser ikke helt forbi dem, men vi må jo være åpen for at det er noe der, det er det jo med nesten alle</p> <p>-Ja det kommer an på hvordan du ser forbi de. Vi overser de jo ikke, det gjør vi ikke, det er ikke sånn at vi "Nei du har ikke den og den diagnosen eller den drit vi i" liksom. Men tankene er vel heller det at du, de skal kunne leve et verdig liv til tross for at de har den og den diagnosen.</p> <p>-Altså, jeg er obs, jeg vil vær klar over diagnosen ja, men jeg ønsker å bli kjent med deltakere og helt på egne premisser, uansett. Vi jobber ikke sånn med å ta så veldig hensyn til diagnoser, vi ønsker ikke at det skal være en hemske for deltagerne at de har en diagnose. Og ønsker framfor alt ikke å være forutinntatt på grunn av det.</p> <p>-Jeg er veldig glad i å bare få opp mennesker slik som de er, og da, noen har jo diagnoser, og noen har jo også diagnoser som faktisk er veldig bra i arbeid.</p> <p>-jeg synes det er veldig greit å vite bakgrunn og hva som er diagnosen til den enkelte. Jeg setter det ikke i fokus i det hele tatt, men jeg må jo vite hvilken diagnose de har, sånn at ikke jeg gjør noe feil ikke sant</p> <p>-Jeg syns det var litt viktig å få innblikk i hva det er for noe. Jeg trenger ikke å sitte å lese ti sider om personen, men grunn elementene, og det er ikke for at jeg skal sett de i en bås det bare for at jeg skal være obs på at ting jeg kan si ikke skal være gærent.</p> <p>-Jeg tenker det, det er greit at jeg vet om de, men alle som har en diagnose er jo veldig forskjellig, selv om de har samme diagnose. Og det har jo litt med hva de er vant med hjemme i fra, hva de har lært og hva de er interesserte i.</p> <p>-Ja hvis det er en diagnose som stemmer så er det en fordel for at da kan vi tilpasse oss bedre. Men vi må selvfølgelig ikke se diagnosen vi må se mennesket først og fremst.</p> <p>-det bør ikke være det, vi bør være såpass profesjonelle at ikke det skal være noen ulempe.</p> <p>-Altså hvis vi ser at ja det er en ulempe, så tenker jeg da går vi liksom imot det moderne legevitenenskapen, eller noe sånt. Jeg tenker vi må heller bruke det som en hjelp, for at de vil komme hit med diagnoser.</p>	8
			4
			6
			4

	<p>Det kommer ikke til å endre seg, så det er heller våres tilnærming da i så fall bør endrer seg.</p>	
Erfaringer	<p>-Vi er jo veldig forskjellig, for har du en Asperger med sin personlighet er ikke lik den andre Asperger med sin personlighet.</p> <p>-diagnosen sier at de har noen utfordringer kanskje, men alt av, alle diagnoser er jo så forskjellige, to stykk med ADHD er jo ikke to like personer for eksempel.</p> <p>-vi må absolutt bruke det som en måte at vi kan tilpasse oss, på en måte tilpasse skift nøkkelen den enkelte som skal inn, istedenfor å ta briller på oss å se Asperger altså, å så tenke som så at vi har hatt masse av den her typen, vi vet nøyaktig hvem som kommer, men det er ikke sånn det er. Sånn at det, det kan jo godt hende at vi har mye å gå på i forhold til de også, at vi må bruke den kunnskapen på en bedre måte, den diagnose kunnskapen.</p> <p>-i forhold til asperger, det her med bruk av bilder og metaforer, Humor, hvor man går virkelig på en smell ikke sant, og det er mye verre å begynne å skal prøve å forklare eller bortforklare etterpå. En kan kanskje være litt lur å tenke litt på forhånd, men så er det så vanskelige i det daglige når samtaler skal flyte.</p> <p>-Det er jo Ikke bare diagnoser med det er jo også, hvis noen er veldig overfølsom, eller følsom rundt forskjellig tema, så er det veldig greit å vite hva Bakgrunnen til den person er, om han har opplevd noe tungt eller jævlig tidligere i livet så åpner man ikke med å bryte inn på det temaet for eksempel..</p> <p>-Men jeg synes det er veldig viktig at jeg vet det, når nye kommer. Og egentlig så syns jeg det er greit å vite på folk som er i andre avdelinger, fordi at jeg liker jo å bli kjent med folk selv om de er på en helt annen avdeling. Da kan man jo fortsatt si litt sånn gærne ting, Og det vil man jo unngå. Så det er viktig å få vite, men man trenger ikke å gå i detalj på det.</p> <p>-Noen har kanskje godt av at man ikke fokuserer på noen diagnose, mens andre har kanskje behov for å fokusere på en diagnose.</p> <p>-kanskje hjelp de til å finne noen strategier for at de skal kunne, at de skal kunne klar det de ønsker. De skal kunne stå i jobb selv om det kan være vanskelig eller enkelt ting kan gjøre at det blir vanskelig. Så det å hjelpe de til å finne kanskje noen strategier hvis de kjenner på uro eller angst eller, Ja de er deprimerte og har det som tilbakevendende depresjon for eksempel, at du, du vet hva som ligger der, men det er liksom hva, ja når tid kjenner du på det? Hva trigger deg? Hva, hvordan kan du, hva kan du gjør før det liksom går så langt at du har isolert deg.</p> <p>-For det har vi, vi har jo hatt begge tilfellene der noen får plukket av seg diagnosene når de kommer hit, mens noen får diagnoser når de kommer hit og er veldig glad for det</p> <p>-For det har jo også vist seg det at vi har fått deltagere her som har hatt en diagnose i utgangspunktet, men så har det vist seg at de, det stemte ikke. De har rett og slett fått, de har blitt plukka vekk diagnosene. Og det er jo selvfølgelig en veldig stor mestring for deltakerne.</p> <p>-Vi har jo hatt folk her som har hatt diagnoser som ikke var der, og andre veien igjen, at de ser ting som vi kanskje må få utredet.</p> <p>-Det Kommer et, ei ung dame inn her som har med seg diagnose på at hun er psykisk utviklingshemmet, lettere psykisk utviklingshemma. Og har fått den diagnosen når hun var 11/12 år. Kommer hun hit og begynner å prate, så ser vi "Hva er det her? Det er noe som ikke stemmer. Det er noe helt feil, altså. Hva er det for noe?"</p> <p>-Reflektert, sosial, veldig sånn,(...) og vedkommende har med seg at familien har vært med å laga et stigma rundt det her, sant. At mora har liksom stakkars gjort den her jenta, "men du får jo hjelp, du trenger ikke tenke så mye på det, det ordna seg, der er andre som tar og Hjelper deg". Når du dreper den her egenmotiv., egen gåen i det her.</p> <p>-De blir jo holdt nede, lenge, før de skjønner selv kanskje ofte at her er noe som er feil, med det verste er når det faktum er satt at den diagnosen var feil, hva skjer med de da?</p> <p>-Plutselig så er den byrden borte fra skuldrene, da trenger du virkelig å bli tatt vare på. Det er et vakuum. Hun her hun falt helt igjennom, og vi ser det jo og så det, ser det ennå at, på Facebook/Sosiale Medier og slike ting at hun har jo veldig behov for å selv realiserer seg, det er ting som var blitt borte fra hun var 12 år til hun var noen og 20.</p>	

