

**Hva tilfører denne artikkelen?**

Funnene i artikkelen tyder på at fleksibilitet fremmer læringsprosessen på veien tilbake til arbeidslivet og at byråkrati hemmer den.

**Mer om forfatterne:**

Eva Bjørg Antonsen er psykiatrisk sykepleier, can.san. og høyskolelektor på sykepleierutdanningen ved Høgskolen i Østfold, avdeling

for helse- og sosialfag.

Kontakt: eva.b.antonsen@hiof.no



Foto: Erik M. Sundt

**Studiens bakgrunn:** Mange mennesker med psykiske problemer og/eller rusproblemer faller utenfor arbeidslivet og har problemer med å komme tilbake. Et inkluderende arbeidsliv er et viktig mål, både for det enkelte individ og samfunnet som helhet.

**Hensikt med studien:** Å synliggjøre hvordan personer som har vært utenfor arbeidslivet på grunn av psykiske problemer og/eller rusproblemer opplever prosessen tilbake til arbeidslivet. Kunnskapen er viktig for personer om

skal inn i arbeidslivet igjen og for tjenesteytere som skal legge til rette for denne prosessen. Problemstillingen er: Hva fremmer og hemmer prosessen tilbake til arbeidslivet.

**Metode:** Det har blitt utført kvalitative forskningsintervjuer med ni personer som har vært ute av arbeidslivet på grunn av psykiske problemer og/eller rusproblemer. De er nå i arbeidsrettede tiltak i form av arbeid eller studier.

**Hovedresultat:** Faktorer som

fremmer prosessen er tilrette-lagte arbeidstiltak med fokus på fleksibilitet, ressurser, mestring og trygghet, samt gode møter med tjenesteytere, arbeidsledere og lærere. Faktorer som hemmer prosessen er NAV-systemet med tanke på byråkrati, selve lokalet og stadig bytte av saksbehandlere.

**Konklusjon:** Fleksibilitet i arbeidsrettede tiltak og gode møter med tjenesteytere synes å fremme prosessen mot arbeidslivet, mens byråkrati synes å hemme prosessen.

# » Veien tilbake til arbeidslivet: Fleksibilitet versus byråkrati

Forfatter: **Eva Bjørg Antonsen**

## NØKKELORD

- Arbeidstaker
- Psykisk helse
- Brukermedvirkning
- Kvalitativ studie

## INTRODUKSJON

Et inkluderende arbeidsliv er et viktig mål for samfunnet og en strategiplan for arbeid og psykisk helse er utarbeidet. Strategien er blant annet å styrke samarbeid og samordning mellom arbeids- og velferdsforvaltning og helsesektoren (1). Kunnskap om tilrettelegging for mennesker som vil tilbake til arbeidslivet er derfor viktig for tjenesteytere innen helse- og sosialsektoren. Å ha et meningsfylt arbeid ser ut til å ha positiv effekt for den psykiske helsen (2, 3, 4). Mange mennesker med psykiske problemer/rusproblemer faller utenfor arbeidslivet og har vansker med å komme inn igjen (5, 6, 7). Mange ønsker seg tilbake til arbeidslivet, men opplever at det ikke blir lagt til rette for dem (8). Forskning viser at arbeidsgivere kan vegre seg for å ta i mot mennesker med ulike funksjonshindre, spesielt de med psykiske problemer (9, 10, 11, 12).

Proessen fra å være uten arbeid til å komme tilbake til ordinært arbeid kan være en krevende og smertefull læringsprosess. Kirkens Bymisjon-Østfold og Høgskolen i Østfold gikk inn i et samarbeidsprosjekt for å finne ut mer om læringsproessen tilbake til arbeidslivet. Kirkens Bymisjon-Østfold driver arbeidsrettede tiltak for personer som har vært utenfor arbeidslivet. Studien ønsker å systematisere kunnskap om veien tilbake til arbeidslivet ved å intervjuere personer, heretter kalt deltakere, om deres erfaringer.

## Bedringsprosesser

Samfunnet trenger arbeidskraft (13), og arbeid har betydning for det enkelte individ. Mennesker som er utenfor arbeidslivet evaluerer egen psykiske helse dårligere enn mennesker i arbeid og vice versa (14, 15). Recoveryforskningen søker å finne ut hva som fører til bedring. Å ha meningsfulle aktiviteter i hverdagslivet, som arbeid, er viktige funn (2, 3, 4, 16, 17, 18). Recoveryperspektivet er ressursorientert og ser først og fremst på det hele mennesket, ikke sykdom eller diagnose. Når det gjelder arbeid og psykisk helse er det et poeng å se på arbeidsevne og

funksjonsnivå, ikke psykiatrisk diagnose (14). Å ha et arbeid kan ha betydning for bedringsprosesser siden det representerer en kontinuitet i både gode og dårligere perioder (2, 3, 4). Arbeid er knyttet til identitet, gir mulighet til vekst, utvikling og selvrealisering. Faktorer som er viktig for å kunne trives i arbeid er passe arbeidsmengde, variasjon, kontroll, sosial støtte, klar ansvars- og rollefordeling, trygghet og tilhørighet (2, 14).

Mennesker i recovery trenger et støttende miljø rundt seg og gjerne i hverdagsmiljøet (2, 3, 4). Supported Employment (SE) er en tilnærming der personer blir raskt plassert ut i ordinære arbeidsbedrifter med støtte fra en tilrettelegger. SE har ikke tidsbegrensninger og ser ut til å være et godt tilretteleggingstiltak for å komme ut i ordinært arbeid (14, 19, 20). Arbeid med bistand er en form for SE, men kan likevel ikke oversettes direkte siden det er tidsbegrensninger for arbeid med bistand på tre år (14).

«Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse 2007–2012» bygger blant annet på erfaringer fra prosjektet «Vilje Viser Vei – satsning på arbeid og psykisk helse i NAV» (1). Målgruppen er mennesker med

psykiske lidelser som ønsker å beholde sin stilling eller å komme tilbake i arbeid. Tilbakemeldingene fra prosjektet er økt livsglede og opplevelse av å bli tatt på alvor. Andre tilbakemeldinger er manglende kontinuitet i tiltak, dårlig saksbehandling og samarbeid mellom saksbehandlere og tiltaksansatte (21). Utfordringen i denne satsingen er å skape flere og bedre tilrettelagte arbeidsplasser. Kirkens Bymisjon-Østfold har tilbud om tilrettelagte arbeidsplasser som er i tråd med Arbeids- og inkluderingsdepartementet (13) som hevder at frivillige organisasjoner kan få en større rolle i dette arbeidet.

Yrkesmessig attføring har ulike tilnærminger, som kan deles i to hovedmodeller. En modell er trening og opplæring på skjermede arbeidsrettede tiltak med gradvis tilnærming til arbeidslivet. Den andre modellen er den integrerte tilnærmingen med trening, avklaring og rask utplassering i ordinært arbeidsliv (22). Disse ulike modellene beskrives som «train-and-place» og «place-and-train». I internasjonal forskning ser det ut til at direkte utplassering i arbeidslivet er å foretrekke framfor skjermede ordninger (19). Kirkens Bymisjon-Østfold definerer sine arbeidstiltak under «place-and-train», det vil si at det er ordinære arbeidsplasser innen privat sektor.

Hensikten med studien er å synliggjøre kunnskap om hvordan deltakerne opplever møtene med instanser som skal tilrettelegge veien tilbake til arbeidslivet. Kunnskapen er viktig for deltakere som skal inn i arbeidslivet igjen og for arbeidsgivere og tjenesteytere som skal legge til rette for læringsprosessen.

Forskningsspørsmålene er: Hva fremmer og hemmer veien

tilbake til arbeidslivet? Hvordan opplever deltakerne møter med ulike instanser, tjenesteytere og arbeidsledere?

## METODE OG DESIGN

Kvalitative forskningsintervjuer ble valgt som metode, da det var godt egnet til å få tak i deltakernes erfaringer med hva som fremmet og hemmet deres læringsprosess tilbake til arbeidslivet. Designet var beskrivende og utforskende. Utforskende design er hensiktsmessig når litteraturen på området er mangelfull (23). Riktignok er det mye forskning rundt arbeid og psykisk helse (9), men det har ikke lyktes meg å finne forskning rundt deltakernes egne erfaringer. Det kvalitative forskningsintervjuet har forankring i to filosofiske retninger; fenomenologi og hermeneutikk. Å få kunnskap om deltakernes erfaringer fra deres livsverden er et viktig moment i fenomenologien (24). Hermeneutikken var opprinnelig knyttet til å forstå eldre tekster, ved å gå i dialog med disse (25). I det kvalitative forskningsintervjuet går forskeren i dialog med deltakerne om deres erfaringer og deretter i dialog med det transkriberte materialet (26).

## Deltakerne

Det ble foretatt et strategisk utvalg av deltakerne (27) av

sosialfaglig leder ved Kirkens Bymisjon Østfold. Følgende inklusjonskriterier ble benyttet: Deltakerne hadde vært ute av arbeidslivet på grunn av psykiske problemer og/eller rusproblemer. Alle deltakerne hadde som mål at de skulle helt eller delvis inn i ordinært arbeidsliv. Alle hadde vært tilknyttet arbeidsrettede tiltak gjennom Kirkens Bymisjon-Østfold. Noen var fortsatt aktive der, andre hadde gått videre i læringsprosessen. Deltakerne var i studier eller arbeidstiltak gjennom yrkesrettet attføring, legemiddelasistert rehabilitering (LAR), kvalifiseringsprogrammet eller revurdering av uføretrygd.

Til sammen var det ni deltakere mellom tjuefire og førtifem år som deltok i studien, fem kvinner og fire menn. Av deltakerne var det fem som har vært ute av arbeidslivet primært på grunn av psykiske problemer, og fire primært på grunn av rusproblemer. Varighet utenfor arbeidslivet/skolegang var fra tre måneder til femten år. En deltaker hadde ikke hatt regelmessig arbeid eller skolegang siden ungdomsskolen.

## Etiske overveielser

Prosjektet ble godkjent av Personvernombudet og Regional komité for forskningsetikk. Adgang til forskningsfeltet fikk prosjektet gjennom Kirkens Bymisjon-Østfold. Informasjonsskjema

**TABELL 1:** Intervjuguide

1. Åpningsspørsmål	- Demografiske data - Årsak til at deltakeren kom utenfor arbeidslivet - Tidligere erfaringer med arbeid og skolegang
2. Starten	- Motivasjon for å starte læringsprosessen tilbake til arbeidslivet - Erfaringer med ulike instanser tidlig i læringsprosessen
3. Her og nå	- Situasjonen nå - Erfaringer med nåværende instanser
4. Fremtid	- Ønskemål for fremtid - Hva som er viktig for læringsprosessen videre

og skjema for informert samtykke ble gjennomgått med deltakerne. Det ble opplyst om at de kunne trekke seg når som helst fra prosjektet.

### Gjennomføring og analyse

Intervjuguiden var semistrukturert og bygget opp som vist i tabell 1.

Intervjuene ble tatt opp på bånd og foretatt i Kirkens Bymisjons lokaler, der deltakerne var kjent. Av ni intervjuer ble syv deltakere intervjuet to ganger i løpet av ett år. Kvalitative intervjuer ble utført med to prosjektmedarbeidere til stede. Mens en hadde hovedansvaret for å stille spørsmål, hadde den andre ansvar for å stille oppklarende spørsmål underveis. Intervjuene varte i gjennomsnitt en time. Analysen ble foretatt etter Kvaales seks analysetrinn (26).

Analysen startet under intervjuet og det ble foretatt meningsfortetninger (26) gjennom regelmessige oppsummeringer. På den måten kunne deltakerne validere og utdype innholdet fortløpende. Videre i analyseprosessen ble intervjuene nedskrevet ord for ord med pauser og sinnsstemning. Det transkriberte materialet ble systematisert gjennom meningskategorisering av sitater med lignende innhold (25,26). Sitatene ble kodet før dekontekstualisering, slik at det var lett å foreta en rekontekstualisering (22,24). Å bevege seg fra deler til helhet og omvendt er en viktig del av analyseprosessen og i tråd med den hermeneutiske sirkelen (27).

## RESULTATER

### Gode møter

Gode møter med arbeidsledere, medarbeidere og tjenesteytere

fra ulike instanser fremmet veien tilbake til arbeidslivet. Kjennetegn ved gode møter var først og fremst fleksibilitet, noe som ble vektlagt av samtlige deltakere. Fleksibilitet ble beskrevet som stor grad av brukermedvirkning og at arbeidslederen tok individuelle hensyn, som at det var lov til å ha en dårlig dag, at det var lov til å være ny og at man kunne arbeide seg gradvis oppover i

må komme til rett tid, komme i gode rutiner, greit å lære seg det, har ikke jobba på mange år ... det er fleksibelt her, men innenfor visse rammer ... ikke vits i å legge lista for høyt. Jeg startet med to dager i uka og nå er det tre dager i uka».

Likeverdighet mellom arbeidsledere, ordinært ansatte og de på tiltak var en faktor som ble beskrevet som viktig av fem av deltakerne, med et eksempel

” ” **Prosessen fra å være uten arbeid til å komme tilbake til ordinært arbeid kan være krevende og smertefull.**

sitt eget tempo. Fleksibiliteten ga deltakerne en trygghet som igjen fremmet læringsprosessen deres. I tillegg ble egenskapene likeverdighet, rammer og godt miljø beskrevet. Camilla beskrev det på denne måten: «Jeg føler meg trygg ... hun (arbeidslederen) er snill og lett å snakke med ... hun sier at det er bra at jeg kommer, selv om jeg har en dårlig dag ... hvis jeg ikke orker å gjøre noe, så slapper jeg av ... det er ikke noe problem ... og de jeg jobber sammen med er koselige».

I tillegg til trygghet og godt arbeidsmiljø beskrev Fredrik brukermedvirkning og rammer: «Jeg har en arbeidsplass jeg kan føle meg trygg på, føler ikke noe press, jeg jobber med folk som også sliter og en arbeidsleder som spør hvordan det går ... jeg har på en måte lagt opp det jeg vet fungerer for meg sjøl, at jeg fungerer best innenfor rammer, det er når jeg ikke har det jeg sklir ut».

Ivar vektla også betydning av rammer og fleksibilitet: «Trenger å ha et sted å gå til ...

fra Dina: «Vi er likeverdige på en måte, det er ikke noe forskjell på arbeidsleder og meg, liksom ... vi blir tatt vare på av de ansatte og vi blir styrka».

At arbeidslederen var mye til stede ble fremhevet av fire deltakere. Deltakere som hadde vært i ordinære bedrifter, der ikke lederen var til stede, syntes det var utrygt og negativt.

I tillegg til gode møter med arbeidsledere, ble også gode møter med tjenesteytere beskrevet av Fredrik og Camilla: «Psykisk sykepleier i kommunen hjelper til med papirmølla og er med på møter ... går på møter dersom jeg ikke klarer selv og spør om viktige ting jeg ikke tenker på selv, jeg hadde ikke klart det alene. Hun (saksbehandler i NAV) er ydmyk, hun snakker med deg, hun hører på hva du sier, det har mye å si».

Einar fortalte om en periode han var innlagt og at han startet med arbeidstrening før utskrivelse: «Det var en periode som jeg var innlagt da jeg jobba her og, og da fikk jeg, det var veldig bra ... komme meg sånn

litt sakte men sikkert ut igjen ... tenkte egentlig selv at det var greit å se hvordan det ... fungerer, det var greit å gjøre det når en var oppe på sykehuset og sjekke det ... hvordan det gikk, sånn ... at man fikk den erfaringen før man kommer ut».

#### «Systemet»

Åtte av deltakerne brukte mye av intervjuet til å snakke om «systemet» noe de knyttet til NAV-systemet. Deltakerne beskrev et system preget av byråkrati, for mange mellomledd, stadig bytte av saksbehandler, manglende informasjon, tidspress og manglende personvern. «Systemet» kunne hemme dem i læringsprosessen tilbake til arbeidslivet. Beate beskrev at det er vanskelig å sette seg inn i regelverket i NAV-systemet: «Det er vanskelig å skjønne de ulike reglene og hva du har krav på».

Under intervjurundene var seks av deltakerne usikre på hvor mye NAV bidro i deres læringsprosess. Tre av deltakerne visste heller ikke om de hadde noen saksbehandler på NAV og at de måtte skifte saksbehandler de bare hadde truffet en gang. Fredrik og Anne beskrev det slik: «Nå har jeg bytta tre eller fire saksbehandlere, så det er vanskelig å forholde seg der borte».

«Jeg har ikke truffet den nye saksbehandleren ennå ... det er egentlig negativt å bytte når alt går sin gang ... det er vanskelig å møte saksbehandler på NAV, mer vanskelig enn å møte kong Harald (latter).»

Fire av deltakerne var spesielt opptatt av tidsaspektet. Fredrik sa at det ikke fremmet hans læringsprosess at han ble utsatt for press. Gro var også opptatt av at man ikke skulle

presses for mye på tid. Hun sier at NAV-systemet er «mer opptatt av tid enn av resultat». Hun mener det burde vært slik at en attføringsperiode ikke nødvendigvis skulle være ferdig etter tre år, men at man tok individuelle hensyn. For hvert delmål som nærmer seg, merket hun at angsten ble sterkere, særlig fordi tidsperspektivet er i fokus.

Tre av deltakerne var skeptiske til NAV's lokaler og har opplevd å måtte oppgi personlige data som for eksempel personnummer når mange står i kø bak dem. Lokalet er åpent og stort, rommer altfor mange mennesker og ventetiden er lang. Noen av deltakerne hadde angstproblematikk og kviet seg for å gå dit, og dermed ble deres læringsprosess utsatt.

Beate og Hans beskrev at de føler at personvernet ble truet: «Jeg er ikke glad i å være der, sånn i forhold til at du kan få litt sånn «klaus», åpent og stort og du får ikke sånt privatliv ... synes det nye NAV-kontoret er håpløst med tanke på taushetsplikt. Personikkerheten forsvinner fullstendig på NAV, alt er inne i et felles rom ... skal utlevere deg der sammen med mange mennesker ... er frustrert når en kommer og enda mer når du er der ... helt åpent ... noen er flau for å være der ... kvier seg for å gå dit ... unnlater å gå for å skåne seg selv ... veldig uheldig ... der er det kølapp med ti bak deg og du må utlevere deg. Skrankeordningen er forferdelig. Spør dem etter personnummeret ditt, må du opplyse om det mens mange hører på».

#### DISKUSJON

##### Fleksibilitet versus byråkrati

Ut fra funnene ser det ut til at fleksibilitet, som var en egen-

skap ved gode møter, fremmer prosessen på vei mot arbeidslivet. Byråkrati, som var en egenkap ved «systemet» hemmer den. Med fleksibilitet beskrev deltakerne; å bli tatt hensyn til, bli sett, få velge, bli møtt helhetlig, få praktisk hjelp, bli stolt på, trygghet, likeverdighet og at de har rammer. Når det gjelder byråkrati ble det knyttet opp til «systemet» og spesielt systemet i NAV, som rigide regler, mangelfull informasjon, problemer med å få tak i saksbehandler, stadig bytte av saksbehandler, for mange mellomledd, tidspress og manglende personvern.

De tilrettelagte arbeidstiltakene i Kirkens Bymisjon er en form for arbeid med bistand, men kan gå ut over tidsbegrensningene på tre år. Forskning viser at å få bistand i ordinære bedrifter, er et godt tiltak for å komme i ordinært arbeid igjen (19,22). De tilrettelagte arbeidstiltakene kan komme i konflikt med reglene til NAV der arbeid med bistand har en varighet på maks tre år (28). Flere av deltakerne i undersøkelsen opplevde at tidskravet stresset dem og virket hemmende på læringsprosessen. Tidsbegrensninger er ikke i tråd med ideen bak SE (14,19).

Samtlige deltakere var skeptiske til deler av NAV-systemet. Åtte av deltakerne beskrev skuffelse over den nye NAV-reformen. Etter den nye NAV-reformen måtte Anne bytte saksbehandler. Hun mente dette var u hensiktsmessig i den siste delen av læringsprosessen hennes tilbake til arbeidslivet. Hun opplevde at det hadde blitt mer byråkratisk og vanskeligere å få tak i saksbehandlere enn tidligere. Intensjonene med NAV-reformen var å gjøre tjenestene mindre byråkratiske

med kortere ventetid og én saksbehandler som skulle ta seg av både sosiale tjenester, arbeid og trygd. Videre var intensjonene individuell oppfølging, brukermedvirkning og samarbeid mellom arbeidsforvaltning og helsesektoren (1). Intensjonene er i tråd med hva deltakerne mente fremmer deres læringsprosess mot arbeidslivet, men deres opplevelse var at det faktisk hadde blitt mer byråkratisk. Systemet oppleves som uoversiktlig og det er vanskelig å få informasjon om hva man kan få hjelp til. Videre oppleves kontinuiteten mellom saksbehandler og deltaker som

Deltakerne hadde forståelse for at enkelte NAV-ansatte sliter under det samme systemet. At det ikke nødvendigvis er enkeltpersoner i NAV som hindrer dem i læringsprosessen. Gode møter med tjenesteytere, arbeidsledere og medarbeidere ble vektlagt som fremmende i læringsprosessen mot arbeidslivet. Gode møter handler om relasjoner mellom personer. Gode relasjoner handler om å bli sett og hørt, men også om å få praktisk hjelp. Et eksempel var Fredrik som fikk god hjelp av psykiatrisk sykepleier under ansvarsgruppemøter. Relasjonsperspektivet er noe

sosialfaglig leder ved Kirkens Bymisjon. Undertegnede har yrkeserfaring som psykiatrisk sykepleier og undervisning i psykisk helsearbeid ved Høgskolen. Siden vi begge kjente godt til tjenesteyterrollen, var det viktig å være bevisst forskerrollen. Vi satt begge med en forforståelse, som måtte bevisstgjøres slik at funn ikke ble overtolket.

En styrke ved studien var at vi møtte deltakerne to ganger. Andre intervjurunde ble innledet med sammendrag fra første intervju og vi kunne stille utdypende og avklarende spørsmål. Her kunne deltakeren korrigere utsagn. Da funn var systematisert, innkalte vi deltakerne til et fellesmøte i valideringsøyemed. Da det var to av deltakerne som møtte opp, kunne ikke dette kalles et valideringsmøte. Likevel fikk vi nyttige innspill til videre diskusjon.

Begge prosjektmedarbeiderne deltok på intervjuene, leste gjennom det transkriberte materialet og diskuterte funn, noe som var med på å styrke studien. En innvending var at en prosjektmedarbeider også var sosialfaglig leder og foretok utvelgelsen av deltakerne. Vi vurderte om hennes deltakelse på intervjuene ville hindre deltakerne i å snakke fritt. Etter flere overveielser kom vi fram til at hun skulle delta. Deltakerne mente at det var en trygghet at hun var med.

Studien har ingen mål om å komme med generaliserbar kunnskap, men kan være et supplement til annen forskning.

## KONKLUSJON

Hovedfunnene i undersøkelsen kan tyde på at fleksibilitet fremmer læringsprosessen tilbake til arbeidslivet og at byråkrati

## ” ” Åtte av deltakerne beskrev skuffelse over den nye NAV-reformen.

mindre. Deltakernes erfaringer samsvarer med Riksrevisjonens rapport om NAV. Manglende oppfølging av brukerne, lang saksbehandlingstid og manglende kompetanse er noe av kritikken (29). Både deltakerne med rusproblematikk og de med psykiske problemer, beskrev at det er fort gjort å havne «utfor» igjen og at slike dårlige systemer kan bidra til det. Samtidig må det poengteres at omorganiseringen av NAV er forholdsvis ny og muligens trenger mer tid før det fungerer etter intensjonene. Deltakerne var også inne på at deres forventninger kanskje var urealistiske så raskt etter omorganiseringen.

### System versus enkeltpersoner

Selv om deltakerne var skeptiske til «systemet», fremkom det likevel av materialet at de hadde hatt gode møter med tjenesteytere innen NAV-systemet.

som fremmer veien tilbake til arbeidslivet og til bedringsprosesser generelt. Recovery-forskningen understreker relasjoner der mennesker i ulike posisjoner går litt utenfor rammer og posisjoner med en fleksibilitet som er virksomt for bedringsprosesser (3, 4, 17, 18). Her kommer en viktig balansegang mellom rammer, regler, krav og bruk av skjønn. I de gode møtene kan bruk av skjønn gå på tvers av rammer og regler, men at tjenesteyterne likevel har mot til å bruke skjønn. Til tross for at de kan komme i en lojalitetskonflikt mellom systemet på arbeidstedet og den enkelte deltaker.

### Studiens styrker og svakheter

Kvale et al (26) vektlegger å ha kunnskap om temaet og kjenne feltet best mulig. En prosjektmedarbeider hadde kunnskap fra praksis via stillingen som

hemmer den. Faktorer som del-takerne mente fremmet lærings-prosessen mot arbeidslivet, er i tråd med intensjonene bak NAV-reformen og strategiplanen for arbeid og psykisk helse. Faktorene er mindre byråkrati, mer individuelle og fleksible tilrettelegginger, saksbehandlere og tjenesteytere som følger en over tid, og samarbeid mellom instansene. Det er behov for flere studier som bidrar til

kunnskap om hvordan tilbakeføring til arbeid kan organiseres med økt grad av fleksibilitet og mindre grad av byråkrati. Samarbeidet mellom helsesektoren og arbeids- og velferdsforvaltningen vil være av stor betydning, slik at tjenesteytere i helse- og sosialsektoren kan bistå mennesker som trenger hjelp til å komme tilbake til arbeidslivet.

Til slutt vil jeg rette en takk

til sosialfaglig leder Ragnhild Klevmoen i Kirkens Bymisjon-Østfold. Hun har vært en viktig samarbeidspartner gjennom hele prosjektet, både med å rekruttere deltakere, deltakelse ved intervjuene og diskusjon rundt analyse, og ved deltakelse på kongresser.

Les kommentaren på side 285 >>

#### REFERANSER

- Arbeids- og inkluderingsdepartementet & Helse- og omsorgsdepartementet.** Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse 2007–2012.
- Borg M.** Arbeid, aktivitet og mening. I: Almvik A, Borge L. (red) [2006]. *Psykisk helsearbeid i nye skole*. Fagbokforlaget, Bergen. 2006.
- Borg M.** The Nature of Recovery as Lived in Everyday Life: Perspectives of individuals recovering from severe mental health problems. [Doktoravhandling]. Trondheim: NTNU. 2007.
- Mezzina R, Borg M, Marin I, Sells D, Topor A, Davidson L** (2006) From participation to citizenship: how to regain a role, a status, and a life in the process of recovery. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 2006; 9:39–61.
- Corrigan PW, Larson JE, Watson AC, Boyle M, Barr L.** Solution to discrimination in work and housing identified by people with mental illness. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 2006; 194:716–19.
- Miiller MM, Høgelund J & Geerdsen PP.** Handicap og beskjeftigelse: Utvikling mellom 2002 og 2005, 06/24. *Socialforskningsinstituttet*, København. 2006.
- Stuart H.** Mental illness and employment discrimination. *Current Opinion in Psychiatry*, 2006; 19:522–26.
- Nordrik B.** *Curriculum Vitae: ung og ufør*. Rapport, De Facto, Oslo. 2008.
- Schafft A.** Ansettelse av personer med psykiske lidelser i ordinære bedrifter: Vi må forstå arbeidsgivernes grunner. I: *Tidsskrift for psykisk helsearbeid* 2007; 4:254–62.
- Peck B, Kirkbride LT.** Why businesses don't employ people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 2001;16:71–75.
- Dale-Olsen H, Hardoy I, Storvik AE.** IA-avtalen og yrkesaktivitet blant personer med redusert funksjonsevne. ISF rapport 2005:009. Oslo: Institutt for samfunnsforskning, Oslo. 2005.
- Blekesaune M.** Unge uførepensjonister. Hvem er de og hvor kommer de fra? NOVA 8, Oslo. 2005.
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet.** Arbeid, velferd og inkludering. Stortingsmelding nr. 9, 2006–2007. Oslo: 2006.
- Ose SO, Jensberg H, Kaspersen SL, Kølseth B, Lilleeng S.** *Kunnskapsstatus: Arbeid, helse og rus*. Sintef Helse, Oslo. 2008.
- Hansen GV, Dybvik KA.** Betydningen av arbeid for funksjonshemmedes tilfredshet med deres dagligliv i forhold til andre livskvalitetsområder, SOR-rapport 2009:2:8–26.
- Shanley E, Jubb-Shanley M.** The recovery alliance theory of mental health nursing. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 2007;14:734–743.
- Borg M, Topor A.** Virksomme relasjoner. Kommuneforlaget, Oslo. 2007.
- Topor A.** Hva hjelper? Veier til bedring fra alvorlige psykiske problemer. Kommuneforlaget, Oslo. 2006.
- Corrigan PW, Mueser KT, Bond GR, Drake RE, Solomon P.** *Principles and Practice of Psychiatric Rehabilitation – an empirical approach*. The Guilford Press, New York. 2008.
- Hutchinson D, Anthony W, Massaro J, Rogers ES.** Evaluation of a combined supported computer education and employment training program for persons with psychiatric disabilities. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 2007; 30: 189–97.
- Schafft A, Spjelkavik Ø.** Arbeid og psykisk helse – underveisevaluering av Vilje Viser Vei, Storbysatsningen. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet AS, Oslo. 2006.
- Frøyland K, Spjelkavik Ø.** Sluttevaluering av et forsøksprosjekt i Østfold. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttets notatserie, Oslo. 2006:1
- Brink PJ, Wood MJ.** *Advanced Design in Nursing Research*. Sage Publications. California: 1998.
- Bengtsson J.** *Sammanflätningar*. Husserls og Merleau-Pontys fenomenologi. Göteborg: Daidalos AB: 2001.
- Gadamer, H.G.** *Sannhet og metode – grunn trekk i en filosofisk hermeneutikk*. Oslo: Pax: 2010.
- Kvale S, Brinkmann S, Andersen TM, Rygge J.** Det kvalitative forskningsintervju. Gyldendal Akademisk. Oslo. 2009.
- Malterud K.** *Kvalitative metoder i medisinsk forskning*. Tano Aschehoug, Oslo. 2003.
- NAV.** <http://www.nav.no/888.cms> (nedlastet 08.03.10).
- Riksrevisjonen.** Riksrevisjonens rapport om revisjonen av Arbeids- og velferdsetaten for budsjettåret 2008 Tillegg 2 til Dokument 1 (2009–2010).