

**Tittel: Arbeid som recovery-strategi**

Kontaktperson: Ragnhild Fugletveit: [ragnhild.fugletveit@hiof.no](mailto:ragnhild.fugletveit@hiof.no)

**Forfattere:**

Gunnar Vold Hansen, professor, Høgskolen i Østfold, født: 1951.  
gunnar.v.hansen@hiof.no

Ragnhild Fugletveit, Førsteamanuensis, Høgskolen i Østfold, født: 1972.  
ragnhild.fugletveit@hiof.no

Petter Arvesen, Høgskolelektor, Høgskolen i Østfold, født: 1967.  
petter.arvesen@hiof.no

**Antall ord: 5070**

## **Sammendrag:**

I denne artikkelen belyses prosjektet «Pedalen» sykkelverksted». «Pedalen» er et tiltak hvor målsettingen er å legge til rette for arbeidstrening for personer med psykiske lidelser og/eller rusproblemer. Artikkelens problemstilling er: Hvordan kan arbeidstrening belyses som recovery-strategi? Gjennom kvalitative intervjuer med ansatte og ledere konkluderer vi med at det tilbudet som gis ved «Pedalen» sykkelverksted kan fremstå som en recovery-strategi. Artikkelen argumenter for at det bør etableres flere arbeidsplasser eller arbeidstiltak med sikte på å legge til rette for personlig recovery blant mennesker med psykiske lidelser og /eller rusproblemer.

Nøkkelord: Recovery, arbeidstrening, psykiske lidelser og/eller rusproblemer.

## **Abstract:**

The study describes vocational work in an ordinary workplace for people with mental health problems or alcohol/drug problems. The aim for this study is to explore in what ways work in ordinary workplace can interpret as a personal recovery strategy for people with mental health problems or drug problems in ordinary workplace. The study is based on qualitative interviews and consist 12 interviews with managers and workers placed in an ordinary workplace. The article argues that work in ordinary workplaces for people with mental health problems or drug problems can achieve personal recovery.

Keywords: Recovery, vocational work, mental health problems or drug problems.

# Arbeid som recovery-strategi

## Innledning

Det å ufrivillig stå utenfor arbeidslivet er et stort problem både for den enkelte og for samfunnet. Hammer og Øverbye (2006) kaller arbeid for en identitetsmarkør. Mennesker beskrives ofte ut fra hvilket arbeid de har, og de som av ulike grunner står utenfor arbeidslivet må gjerne bruke mye innsats på å rettferdiggjøre denne situasjonen. Å arbeide - å ta del i den samfunnsmessige produksjonen – blir vanligvis regnet som den mest grunnleggende forutsetning for at et menneske skal kunne fungere som en fullverdig deltaker i samfunnsfellesskapet. Arbeidet gir et økonomisk grunnlag for et selvstendig liv. Gjennom arbeidet kan den enkelte vise at han eller hun kan gjøre en innsats for fellesskapet. På den andre siden kan også forhold ved arbeidslivet være medvirkende til at folk blir syke og faller ut av arbeidslivet. Stress og utbrenthet kan blant annet føre til psykiske lidelser (Elstad & Vabø 2008). Samtidig er det stor enighet om at deltakelse i arbeidslivet også kan være et middel til å hjelpe mennesker med psykiske lidelser til økt mestring og sosial deltakelse (Ose et al., 2009). Slik kan deltakelse i arbeidslivet både være en årsak til psykiske lidelser og bidra til å redusere psykiske lidelser. Det er omfattende dokumentasjon som viser at arbeid er sentralt mål for mennesker med psykiske lidelser og eller rusproblemer (Oppfølgingsplanen for arbeid og psykisk helse (2013-2016)), samtidig viser kartlegginger av mennesker som er i kontakt med det kommunale hjelpeapparatet at få oppgir meningsfull aktivitet i hverdagslivet (Hustvedt et al., 2018).

Det legges stor vekt på å finne frem til tiltak som motvirker at noen blir stående utenfor det ordinære arbeidslivet. Sentralt i dette arbeidet har avtalen om inkluderende arbeidsliv vært. Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ble en realitet som følge av Sandman-utvalgets arbeid (NOU 2000:27). Utvalget la til grunn at den demografiske utviklingen i Norge medfører at andelen av befolkningen som mottar trygdeytelse blir stadig større, mens andelen yrkesaktive blir tilsvarende mindre. Denne utviklingen skisserte utvalget en rekke tiltak for å motvirke. Utvalget mente at et viktig element for å finne en løsning på denne utfordringen, var å fokusere mer på den enkelte arbeidsplass, og mulighetene som arbeidsgiver og arbeidstaker har for i fellesskap å finne frem til løsninger som gjør at personer som er i ferd med å falle ut av arbeidslivet blir stående i arbeid. Deler av ansvaret for å finne slike løsninger ble på denne måten lagt på arbeidsgiver og arbeidstakere.

Dette gjelder også for mennesker med psykiske lidelser. De siste årene har det vært utformet strategier for å hjelpe mennesker med psykiske lidelser og/eller rusproblemer ut i arbeidslivet. Strategiene kan grupperes i to hovedperspektiver; den ene er det som kalles skjermede tilbud, det andre går under betegnelsen integrerte tiltak hvor «supported employment» er det mest fremtredende (Schafft, 2008). Skjermede tilbud omfatter ulike former for opplæring og trening utenfor ordinært arbeidsliv med sikte på å kvalifisere en person for en konkret jobb. Målsettingen er å forberede og kvalifisere den enkelte for bestemte arbeidsplasser. Integrerte tiltak som «supported employment» har en annen tilnærming og bygger først og fremst på å legge til rette på en arbeidsplass slik at personer med redusert arbeidsevne eller som av andre grunner trenger tilrettelegging, får støtte og hjelp på selve arbeidsplassen inntil de er kommet så langt at de behersker arbeidsoppgavene uten noen form for støtte. Det er gjort en rekke undersøkelser for å avklare hvilke av disse strategiene som er mest virkningsfulle (se for eksempel Crowther et al., 2011). Konklusjonen i review-artiklene er at integrerte tiltak og «supported employment» er den mest effektive strategien for å inkludere personer i det ordinære arbeidslivet.

Det kan dermed ikke være tvil om at mange har utbytte av å komme inn i eller tilbake til et ordinært arbeidsliv ved hjelp av integrerte tiltak. Vi stiller likevel spørsmål ved om dette bør være den eneste løsningen for alle eller om det ikke bør finnes alternative tilbud. Mange mener at vi har fått et mer krevende arbeidsliv de siste årene, med vekt på høy effektivitet og stor tilpasningsdyktighet blant de ansatte (Skorstad & Ramsdal, 2009). I praksis innebærer dette at det er de ansatte som må tilpasse seg arbeidsplassen og ikke omvendt (Karlsson, 2009). Vi er derfor usikker på om arbeidslivet generelt sett, er i stand til å tilpasse seg alle som ønsker seg ut i arbeid og trenger oppfølging og tilpasninger, slik man blant annet legger opp til gjennom integrerte tiltak (Schafft, 2008).

Deltakelse i arbeidslivet har stor økonomisk betydning både for individet så vel som for samfunnet. I tillegg kan også deltakelse i arbeidslivet være en behandlingsstrategi. Selv for personer med en alvorlig diagnose som schizofreni, har det vist seg at arbeid har gitt betydelig forbedring av den medisinske situasjonen (Wing & Brown, 1970; Bell, Lysaker & Milstein, 1996). Vi legger derfor til grunn at deltakelse i arbeidslivet kan, for personer med psykiske lidelser og/eller rusproblemer utgjøre et sentralt element i en bedringsprosess.

Vårt utgangspunkt er at psykisk helsearbeid i dag er forankret i en "recovery-ideologi". Som mange andre ideologier har heller ikke "recovery" en klar definisjon (Borg, Karlsson, & Stenhammer, 2013). Det er imidlertid vanlig å dele tilnærmingen til recovery i to hovedretninger. Den ene har et behandlerperspektiv – å gjøre mennesker friskere, mens den andre har et brukerperspektiv – å bistå den enkelte i vedkommende sin egen innsats for å få et bedre liv. Den siste forståelsen kalles gjerne personlig recovery (Slade, 2010). Borg et al., (2013) hevder at personlig recovery kan bygge på både en personlig og en sosial prosess. Vi legger til grunn at personlig recovery både er en personlig og en sosial prosess. En personlig recovery-prosesser blir i denne artikkelen belyst som en prosess som bidrar til å støtte personens egen innsats. Sentrale elementer i en slik prosess blir håp, en følelse av mestring og kontroll, opplevelser av tilhørighet og sosial kontakt med andre, meningsfulle aktiviteter og opplevelser av et verdig liv (Davidson et al., 2008).

Det er etter hvert en omfattende dokumentasjon på at mennesker med psykiske lidelser ønsker å jobbe, uavhengig av hvor alvorlig lidelsen er (Evans & Repper, 2000; Davidsson et al, 2008). Også norske undersøkelser viser at arbeid er sentralt for mennesker med psykiske lidelser. Granerud og Severinsen (2006), fant at det å ha arbeidskollegaer, rutiner i hverdagen og deltakelse i arbeidsmarkedet ga informantene verdien av å være aktive samfunnsmedlemmer. Borg og Kristiansen (2008) fant i sine intervjuer med personer med psykiske diagnoser (de fleste med schizofreni-diagnose) at det å ha en jobb var sentral i deres bedringsprosess. Det å ha en ordinær jobb, hvor man befant seg i en ordinær setting, bidro for intervjuobjektene, å føle seg som normal. Arbeidssituasjonen ga, ifølge de som ble intervjuet, en mulighet til å bevege seg ut av en problemfylt livsverden og inn en verden hvor de fikk en annen status, selvtillit og bli en del av et fellesskap. Det var ikke nødvendigvis betalingen som var det viktigste, men at de utførte oppgaver som var nyttige på en eller annen måte. Slade (2010) peker på at dersom personlig recovery skal være et prinsipp for de som jobber i tjenestene, så må man bli mer opptatt av å ivareta brukernes ønsker enn å finne frem til aktuelle behandlingstiltak. I den sammenhengen er det tydelig at arbeid er et av de ønskene som det må legges større vekt på å ivareta.

Vi er usikre på om det er mulig for alle de som har en psykisk lidelse og ønsker arbeid å fungere i det ordinære arbeidslivet. Vi stiller derfor spørsmålet om det også bør finnes alternative strategier og vil vise hvordan man gjennom et konkret prosjekt: «Pedalen» sykkelverksted», etablerte en virksomhet med arbeidstreningsplasser for personer med

rusproblemer og/eller psykisk lidelser. Dette er et tiltak som ikke enkelt lar seg kategorisere som «skjermet» eller «integrert», men hvor den enkeltes arbeidsoppgaver er tilpasset. I utgangspunktet var «Pedalen» et rusfritt tiltak rettet mot mennesker med rusproblemer, men datamaterialet viser at var det like mye psykiske lidelser som rusmisbruk som skapte behovet for en tilrettelagt arbeidsplass. Vi legger til grunn at grunnprinsippene for recovery er de samme enten det er rus eller psykiske lidelser som er problemet for den enkelte (Davidson et al, 2008). På bakgrunn av den klare dokumentasjonen på at brukerne ønsker seg arbeid, mener vi at tjenesteyterne i sektoren i større grad bør stille seg spørsmål om hvordan ulike tiltak kan inkluderes i en recovery-strategi. Med dette som bakgrunn retter vi i denne artikkelen spørsmål til hvordan arbeidstrening kan belyses som recovery-strategi. Vårt empiriske utgangspunkt for problemstillingen er basert på intervjuer og observasjoner utført på «Pedalen Sykkelverksted».

### **Presentasjon av «Pedalen» sykkelverksted**

Kirkens Bymisjon i Fredrikstad startet i 2007 opp et prosjekt for tidligere rusmisbrukere. I lokaler ved byens jernbanestasjon etablerte stiftelsen en sykkelparkering og et sykkelverksted. Prosjektet fikk navnet «Pedalen» sykkelverksted» og ble et etablert innslag i bybildet. «Pedalen» tilbyr både salg av sykler og utstyr, reparasjoner, vedlikehold, samt trygg sykkelparkering i «Sykkelstallen». Den daglige driften av «Pedalen» drives av to ledere og en frivillig. En av lederne fremstår som en nasjonal kapasitet på sykkelreparasjoner og har blant annet skrevet en bok om hvordan man selv kan reparere sykler. De som får et tilrettelagt jobbtilbud på «Pedalen» kaller vi i datapresentasjonen for deltakere

### **Metode og fremgangsmåte**

Utgangspunktet for designet av denne undersøkelsen var ønsket om å gjennomføre en intensiv undersøkelse (Jacobsen 2005, Danermark & al 2003) der fokus er å få best mulig innsikt i arbeidstreningen belyst ut ifra deltakerne og ledernes vurderinger og synspunkter. Vi har valgt å kombinere kvalitative intervjuer og deltakende observasjoner av deltakere, frivillige og ledere i arbeidssituasjonen på «Pedalen» (Kvale 2009, Hammersley og Atkinson 1987). På denne måten har vi først og fremst vært opptatt av erfaringer formidlet gjennom intervjuene og samhandlingsdata innhentet gjennom deltakende observasjon, og i mindre grad belyst om deltakerne har fått den hjelpen som de har ønsket. Dette betyr også at vi ikke har vektlagt å

beskrive andre og aktuelle samarbeidsparter som: NAV, fastlege, kriminalomsorgen eller andre tjenester som den enkelte arbeidstaker var en del av på tidspunktet for undersøkelsen.

Til sammen utgjør dette 11 informanter. 7 av informantene var eller hadde vært deltakere i arbeidstreningen, hvor 1 av dem var kvinner. De resterende 4 informantene, var ledere og frivillige ved «Pedalen», og ledere i Kirkens bymisjon, hvor 3 av dem var menn.

Intervjuene er basert på en semistrukturell intervjuguide, for å åpne for muligheten til innspill fra informantenes egne vurderinger av sin situasjon. Vi valgte samme metodiske fremgangsmåte i intervjuene av lederne. Det var to forskere til stede ved alle intervjuene og i gjennomføringen av den deltakende observasjonen. Dette var en fordel for kvaliteten ved intervjuene og observasjonene. Kombinasjonen av intervjuer og deltakende observasjon dannet et konkret og bredspektret grunnlag for spørsmål i intervjuene. Kombinasjonen styrket også mulighetene for delt resonering mellom forsker og informant om den pågående praksis i intervjuene (Hervik, 1994). Vi deltok på lunsjmøter og personalmøter hvor ansatte og ledere var til stede. Observasjonene på sykkelverkstedet ga oss innsikt i problemstillinger som oppstod i hverdagen, gjennomføringen av den daglige driften og hvordan arbeidstiltaket ble organisert i bedriften. Observasjonene bidro til innsikt i den daglige interaksjonen mellom lederne og ansatte i arbeidstreningen.

Intervjuene ble transkribert og analysert av alle forskerne. Analysene er basert på tematisk analyse av datagrunnlaget og oppmerksomheten ble rettet mot hva som ble sagt (Braun & Clarke, 2006). Vårt utgangspunkt for analysene har vært å lete etter utsagn som kan utdype betydningene av å delta i arbeidstrening. Analysen av intervjuene ble gjennomført ved at vi bearbeidet det transkriberte materialet gjennom meningsfortetning, koding og kategorisering (Braun et al., 2006; Kvale, 2009; Miles & Hubermann, 1994). Hvert intervju ble gjennomgått isolert og knyttet til flere del-temaer underveis i forskningsprosessen. Etter å ha gjennomført denne prosessen med alle intervjuene, ble felles tema for alle intervjuene indentifisert.

Temaene som danner grunnlaget for datapresentasjonen er basert på utdrag fra de 11 intervjuene som ble gjennomført. Tre temaer viste seg som fremtredende; mestring, sosialt fellesskap og meningsfull aktivitet. Temaene fanger opp noe viktig om data og representerer mening i datagrunnlaget (Braun et al., 2006).

Prosjektet ble godkjent av NSD før data ble samlet inn. I datapresentasjonen har vi valgt å ikke benytte personidentifiserende opplysninger som konkret alder, kjønn eller andre personidentifiserende kjennetrekke. Vi har derimot valgt å skille mellom ledere, frivillige og deltakere i arbeidstreningen for å fremheve de tre nivåene. Intervjuene ble i hovedsak gjennomført på «Pedalen» sykkelverksted. Dette var enklest for informantene og et praktisk valg fra vår side. I ettertid ser vi at det kan tenkes at arbeidstakerne ville vært friere til å vurdere arbeidstreningen dersom intervjuene hadde foregått utenfor arbeidsplassen. Nærheten til arbeidsplassen kan ha styrket opplevelsen av bindinger til ledere og kollegaer fordi intervjuene ble gjennomført i lokalene til «Pedalen» sykkelverksted. Vi valgte denne fremgangsmåten fordi dette var den mest egnet og praktiske måten å få kontakt med dem som ønsket å delta i studiet, uten å oppfordre dem til å delta til intervju etter arbeidstid. Vi forsøkte å redusere bindingene til ledelsen og arbeidssted ved at intervjuene fant sted på et rom utenfor produksjonshallen. Deltagelsen i forskningsprosjektet var basert på frivillighet under hele forskningsprosessen.

## **Datapresentasjon**

### **Mestring**

Lederne ved «Pedalen» legger stor vekt på å finne ut hva hver enkelt best kan bidra med og hvordan de kan bli en del av et helhetlig arbeidsmiljø. En av lederne utdypet hvordan han tilnærmet seg nye arbeidstakere på den måten:

*... "Jeg har hatt en liten samtale med hver enkelt og jeg ser også hele tiden an kunnskapen deres. Hva de kan og slikt... Ja, jeg er opptatt av at guttene skal jobbe selvstendig....Dermed styrkes også selvtilliten til det som de holder på med" ...*

Det sentrale, slik vi forstår det, er her å legge til rette for at deltakerne får arbeidsoppgaver som de kan mestre. Mestring handler likevel ikke bare om å løse konkrete arbeidsoppgaver. For denne målgruppen er det også en rekke andre utfordringer knyttet til det å delta aktivt på en arbeidsplass. Ledelsen forklarer at de er oppmerksom på dette og at de hele tiden er opptatt av å ivareta deltakerne slik at de også mestrer andre utfordringer:

*... "Det jeg tenker er to ting. Det ene er sosial mestring, som det å tørre alt fra å spise lunsj til å føle at man er en del av et fellesskap, her er det godt å være. Som gjør at man får styrket sin*



*selvtillit. Mange har jo angst for å spise lunsj. Det å overvinne sånne små kneiker da. Har man hatt et rusproblem i mange år så er jo ofte største utfordringen å bare møte opp»...*

Mestring kan også handle om å få lov til å møte nye krav og å utvikle seg:

*Så det varierer jo litt på hvem som er der. Til folk som ønsker å komme videre, som ikke ønsker å bli sydd puter under armene. Som har lyst til å lære mer.... Så noen ganger opplever brukerne at terskelen blir for lav. ...Og her har det vært en utfordring i forhold til å gi en god opplæring. Sørge for å iverksette folk.*

Ledelsen er derfor klar over at de har en utfordring i forhold til å gi de ansatte ny kunnskap og nye oppgaver, men jobber aktivt for å få det til.

### **Sosialt fellesskap**

Det sosiale fellesskapet vektlegges også ved «Pedalen». Det handler om å være en del av et fellesskap der alle sitter sammen i alle pauser. Det gir muligheter for god og uformell kommunikasjon mellom lederne, de frivillige og deltakerne.

Arbeidsmiljøet skal også være et åpent miljø – man skal ha aksept for at ««Pedalen»» rekrutterer deltakere som har særskilte problemer og som derfor har behov for at arbeidsmiljøet aksepterer at enkelte i perioder også skal ha støtte til å håndtere livet – ikke bare arbeidsoppgavene:

*... «At folk har problemer og tørr å snakke om det. At det blir litt mer åpent. Føler seg kanskje ikke så veldig utsatt. Blir litt mer vanlig for dem ja. Litt lettere kanskje. Litt selvtillit sjøl kanskje. Du kan tenke at hvis du har veldig store problemer med en ting og du tror at ingen har det samme så er det lett å komme utenfor, det kan jo hindre jobb også det»...*

Arbeidsplassen er en viktig del av vårt sosiale liv. Også for deltakerne på ««Pedalen»» er arbeidsplassen et viktig utgangspunkt for oppbygging av et sosialt nettverk.

*... ”Jeg har fått meg en venn her. Vi bor ikke så langt fra hverandre. Så i noen måneder har vi møttes hjemme hos han eller hjemme hos meg. Vi ser film og spiller Playstation. Lager mat og slik. Vi har det koselig sammen. Det er bra. Det er godt å ha venner»...*

Lederne ved «Pedalen» legger stor vekt på felles sosiale aktiviteter og dette gjøres gjennom å arrangere dagsturer, årlige reiser til sykkelprodusenter og andre aktiviteter relatert til sykkel og sykkelbruk. Turene har stor betydning for samtale i lunsjpausen og som inspirasjon til å utvikle det sykkelfaglige arbeidet. Slike sosiale aktiviteter samler alle på «Pedalen» inn i felles samtale og felles mål fremover i tid. «Pedalen» sykkelverksted inkluderer også muligheten til å delta på sosiale aktiviteter også etter arbeidstid og i helgene. Aktivitetene er frivillige og er med på å skape sosiale bånd som virker positivt inn i arbeidshverdagen. Dette gir noe felles å snakke om som muliggjøres organisatorisk gjennom ledelsen av Kirkens Bymisjon og av lederne lokalt ved sykkelverkstedet.

De tilbakemeldingene som deltakerne gir, tyder på at «Pedalen» har klart å bygge opp et tilbud der deltakerne blir møtt med respekt for sine individuelle ønsker og behov. De får anledning til å utvikle seg med utgangspunkt i de ressursene de har og mindre fokus på hva de ikke behersker. Opplevelsen av å bli sett og ivaretatt på egne premisser har vært sentralt for deltakernes positive tilbakemeldinger.

### **Meningsfull aktivitet**

Deltakerne er opptatt av at dette er en skikkelig jobb og ikke en eller annen form for aktivitet med uklar hensikt og mening. Det er en arbeidsplass der de møter klare krav til å levere kvalitet. For deltakerne er det viktig at de oppfatter oppgavene som meningsfulle. Her er et eksempel:

*..... «Og pluss at det er meningsfullt arbeid. Det er på en måte en vanlig butikk».*

Det er flere av deltakerne som understreker at det å ha en slik jobb også handler om å bli integrert i samfunnet:

*«Ja en må føle at en er en del av samfunnet. At du gjør noe nyttig. Og kommer hjem og ja, har gjort noe».*

Selv om dette er en tilrettelagt arbeidsplass, så understreker de som jobber der at de gjør en oppgave som er viktig og riktig. Det er som en vanlig butikk. Det å tilrettelegge for mer sykkelbruk er viktig for mange og en målsetting for samfunnet. Den direkte kontakten med et

publikum som også uttrykker både glede og takknemlighet for den jobben som blir gjort forsterker denne positive opplevelsen av arbeidets betydning

## **Diskusjon**

En forutsetning for at en person skal kunne fungere i arbeidslivet er at det er en balanse mellom de krav og forventninger som arbeidet stiller til personen og de ressursene vedkommende har. Hvis det oppstår ubalanse enten av midlertidig eller varig karakter, så kan man gjenopprette balansen ved enten å redusere krav eller ved å øke ressursene, eller gjøre begge deler (Bakker & Demerouti, 2017).

Utgangspunktet for «Pedalen» er å legge til rette for og tilpasse de kravene deltakerne møter ved at de ansatte daglig får tilpasset arbeidsoppgaver de kan mestre. Det er en målsetting å oppnå mestring ved å tilpasse kravene som deltakerne møter med personens ressurser og ønsker. Mestring handler ikke bare om å klare jobben sin – det handler også om å kunne møte alle de utfordringene som følger med det å være en del av en arbeidsplass. Også dette legger lederne og de frivillige ved «Pedalen» stor vekt på å få til. For deltakerne blir «Pedalen» et sted der de får hjelp til å mestre et mangfold av de utfordringene de møter i hverdagen. Å oppleve mestring er en sentral del av recovery (Davison et al, 2008), som «Pedalen» gjennom å legge til rette for at deltakerne skal oppleve.

I mange tilfeller så vil det sosiale miljøet på arbeidsplassen være et element som både kan føre både til økte krav og til økte ressurser (Bakker & Demerouti, 2017). «Pedalen» har lagt stor vekt på å skape et arbeidsmiljø der arbeidstakerne blir en del av et sosialt fellesskap. I utgangspunktet er nettopp opplevelsen av sosialt fellesskap en av de egenskapene ved arbeidslivet som gjør at det å kunne arbeide er så viktig for mange arbeidstakere (Hammer & Øverbye 2006, Hansen & Dybvik 2009). Ved «Pedalen» finner vi en bevisst strategi om å legge til rette for at deltakerne skal oppleve at arbeidsplassen er et fellesskap. På den måten bidrar det sosiale miljøet til at deltakerne styrker sine ressurser og får bedre muligheter for å håndtere de kravene de møter i dagliglivet.

På tross av ulike roller og oppgaver i den daglige driften beskrives få skiller mellom deltakerne, lederne og frivillige. Når det gjelder driften av sykkelverkstedet og sykkelparkeringen så vektlegges det at alle skal kunne ha det samme ansvaret og alle skal

kunne utføre de samme oppgavene. På «Pedalen» er opplevelsen av likhet også forsterket ved at det ikke finnes rom, kontorer eller steder som er forbeholdt ledelsen. Målsettingen er at alle skal kunne omgås som kollegaer. Arbeidsplassen har dermed også en fysisk utforming som gjør at det ikke er etablert synlige fysiske skiller mellom deltakere, ledere og/eller frivillige på arbeidsplassen. Alle rom er åpne og tilgjengelige for alle. Det samme gjelder de primære funksjonene knyttet til driften av sykkelverkstedet, alle oppgavene og rollene ligger som en mulighet for deltakerne.

Det er et viktig poeng med «Pedalen» at virksomhetens bidrag til økt sykkelbruk fremstår som viktig og samfunnsnyttig. Det er nokså tydelig at deltakerne i «Pedalen» også opplever at de bidrar positivt til samfunnet gjennom sitt arbeid. De ansatte identifiserer seg dermed med virksomhetens ideologi. Kunnskap om sykkel og arbeidet med å øke sykkelbruken blir et felles og samlende prosjekt, som også deles av samfunnet for øvrig. Slik sett er «Pedalen» også et miljøpolitisk tiltak. I tillegg legger flere av deltakerne vekt på at aktiviteten i «Pedalens» lokaler har bidratt til at selve bygget og interiøret er blitt mer tiltalende, og at bygget dermed har bidratt positivt til den generelle oppgraderingen av miljøet utenfor jernbanestasjonen. Vi får det som kalles en ideologisk kongruens (Morley 2007) som medvirker til at ansatte opplever arbeidet som viktig. Denne opplevelsen av tilhørighet og deltakelse i samfunnslivet kan også oppfattes som en sentral del av recovery (Mezzina et al, 2006).

## **Avslutning**

Denne gjennomgangen viser hvordan «Pedalen» bidrar til at deltakerne opplever mestring, blir en del av et sosialt fellesskap og opplever at de holder på med en meningsfull aktivitet. Alt dette er sentrale deler av målsettingen ved recovery (Davidson et al, 2008). Vi tok utgangspunkt i spørsmålet: *Hvordan kan tilbud om arbeidstrening ses på som en recovery-strategi?* Vi ser nå en stadig større vektlegging av recovery i tjenestene rettet mot mennesker med psykiske lidelser og/eller ruslidelser (Borg & Karlsson, 2011). Fokus er i stor grad på det som Slade (2010) kaller personlig recovery, med vektlegging av å støtte brukernes egne prioriteringer. Vi har vist at for mange er arbeid en slik prioritering. Evans og Repper tok derfor allerede i 2000 til ordet for at ansatte i psykiske helsetjenester måtte legge større vekt på å legge til rette for arbeid for disse målgruppene (Evans & Repper, 2000). Slade går enda lengre og hevder at hvis det er en faktor som skal fremheves foran andre i recovery, så er det arbeid (Slade 2010).

Utviklingen i det ordinære arbeidslivet med økt vektlegging av produktivitet og fleksibilitet (Turner et al, 2000; Skorstad & Ramsdal, 2009), gjør at det for mange mennesker med psykiske og/eller ruslidelser er en stor utfordring å tilpasse seg det ordinære arbeidslivet. Vi mener derfor at det er behov for virksomheter som «Pedalen» slik at de som ikke klarer et ordinært arbeidsliv har et reelt alternativ. Slik vi ser det er bør det være en sentral oppgave i en recovery-strategi og legge til rette for arbeid også for de som vanskelig kan inkluderes i ordinært arbeidsliv.

## Litteraturliste

- Arbesman, M., & Logsdon, D. W. (2011). Occupational therapy interventions for employment and education for adults with serious mental illness: A systematic review. *American Journal of Occupational Therapy*, 65(3), 238-246.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
- Bell M.D., Lysaker P.H., & Milstein R.M. (1996). Clinical Benefits of paid work activity in schizophrenia. *Schizophrenia Bulletin* 22, 51–67.
- Borg M & Kristiansen K (2008). Working on the edge: the meaning of work for people recovering from severe mental distress in Norway. *Disability & Society*, Vol 23, No 5 August 2008, 511-523
- Borg, M., & Karlsson, B. (2011). Recovery–og hva så? Om erfaringsbasert kunnskaps vilkår og muligheter. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 8(04), 314-323.
- Borg, M., Karlsson, B., & Stenhammer, A. (2013). Recoveryorienterte praksiser: en systematisk kunnskapssammenstilling. *Trondheim: NAPHA*.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, s. 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp>
- Christensen M (red) (2008). *Positive Factors at Work - The First Report of the Nordic Project*, København, TemaNord 2008:501.
- Crowther, R. E., Marshall, M., Bond, G. R., & Huxley, P. (2001). Helping people with severe mental illness to obtain work: systematic review. *Bmj*, 322(7280), 204-208.
- Danermark, B., Ekström M., Jacobsen, L. & Karlsson, J. C. (2003). *Att förklara samhället*, Lund: Studentlitteratur Lund
- Davidson, L., Andres-Hyman, R., Bedregal, L., Tondora, J., Frey, J., & Kirk Jr, T. A. (2008). From “Double Trouble” to “Dual Recovery”: Integrating models of recovery in addiction and mental health. *Journal of Dual Diagnosis*, 4(3), 273-290.
- Elstad, J. I., & Vabø, M. (2008). Job stress, sickness absence and sickness presenteeism in Nordic elderly care. *Scandinavian Journal of Public Health*, 36(5), 467-474.
- Evans, J., & Repper, J. (2000). Employment, social inclusion and mental health. *Journal of psychiatric and mental health nursing*, 7(1), 15-24.

- Granerud og Severinsson (2006). The struggle for social integration in the community – the experiences of people with mental problems. *Journal of Psychiatric & Mental Health Nursing* 13(3)s.288-293.
- Hammer T, Øverbye E (red.) (2006). *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier*. Gyldendal Akademisk
- Hammersly M, og Atkinson P. (1987). *Feltmetodikk. Grunnlaget for feltarbeid og feltforskning*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Hansen, G. V. & Dybvik K. A. (2009). Betydningen av arbeid for funksjonshemmedes tilfredshet med deres dagligliv i forhold til andre livskvalitetsområder, *SOR-rapport 2009:2*
- Hansen, G V (2009). ”Et fleksibelt blikk på avtalen om inkluderende arbeidsliv” i Karlsson & Claussen (red): *Den sköra balansen: arbeidslivet och flexibilitetens tvetydigheter*, Växjö Universitet, Växjö: skriftserien Arbeidsliv i Omvandling
- Hansen, G.V., Fugletveit, R. og Arvesen, P.A.(2010). ««Pedalen»»”: *Sykkerverksted og sykkelparkering*. Halden: Høgskolen i Østfold. (Rapport 2010:4 ).
- Hervik, P. (1994). Shared reasoning in the field: reflexivity beyond the author. I: Hastrup og Hervik (1994). *Social Experience and Anthropological Knowledge*. London: Routledge
- Hustvedt, I. B., Lie, T., Håland, M., E., Stevenson, B., & Nesvåg, S.M. (2018) *Tjenestemottakere med rus- og psykiske helseproblemer i kommunene. Brukerplanstatistikk 2017*. Stavanger: Helse Stavanger.
- Jacobsen, D.I (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*, Oslo, Høyskoleforlaget
- Kvale, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Karlsson J C (2009). Den dubbeltydiga flexibiliteten I Karlsson & Claussen (red.): *Den sköra balansen: arbeidslivet och flexibilitetens tvetydigheter* Växjö Universitet: skriftserien Arbeidsliv i Omvandling
- Menckel, E (2004). *Arbetsplatsen som arena för hälsoarbete*, i Källestål, C (2004): *Hälsofrämjande arbete på arbetsplatser*, Statens Folkhälsoinstitut, Stocholm.

- Mezzina, R., Davidson, L., Borg, M., Marin, I., Topor, A., & Sells, D. (2006). The social nature of recovery: Discussion and implications for practice. *Archives of Andrology*, 9(1), 63-80.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousands Oaks, CA: Sage publications.
- Morley, M. J. (2007). Person-organization fit. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 109-117
- NOU 2000: 27. *Sykefravær og uførepensjonering: et inkluderende arbeidsliv*, Oslo: Statens forvaltningstjeneste.
- Oppfølgingsplan for arbeid og psykisk helse (2013-2016). Oslo: Arbeidsdepartementet og Helse – og omsorgsdepartementet. Særtrykk.
- Ose S O, Kaspersen S L, Jensberg H, Kalseth B & Lilleeng S (2009). Psykisk helse og arbeidsliv - behov for nye tilnærminger. *Søkelys på arbeidslivet* 1(26),75-92.
- Putnam, R. D. (1995). Tuning in, tuning out. The strange disappearance of social capital in America. *PS. Political science & politics*, 28(04), 664-683.
- Schafft, A. (2008). *Psykiske lidelser og arbeidsintegrering i Skandinavia: En kunnskapsstatus*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet, Rapport, 4.
- Skorstad, E. J. & Ramsdal, H. (Eds.). (2009). *Flexible organizations and the new working life: A European perspective*. Ashgate Publishing, Ltd.
- Slade, M. (2010). Mental illness and well-being: the central importance of positive psychology and recovery approaches. *BMC Health Services Research*, 10(1), 26.
- Solheim, L. J. (2007). Savis – ein modell for sosial inklusjon, i Askheim & Starrin (red.) (2007): *Empowerment i teori og praksis*, S. 97-111. Oslo: Gyldendal Akademisk Forlag.
- Starrin (2009). Sosial kapital og helse I: Rønning og Starrin (red.) (2009) *Sosial kapital i et velferdsperspektiv*. S. 31-43. Gyldendal Akademisk Forlag.
- Topor (2006). *Hva hjelper? Veier til bedring fra alvorlige psykiske problemer*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Turner, N., Barling, J., & Zacharatos, A. (2002). Positive psychology at work. *Handbook of positive psychology*, 715-728.



Wing J.K. & Brown G. (1970). *Institutionalism and schizophrenia: a comparative study of three mental hospitals 1960–68*, pp. 179–187. Cambridge University Press, Cambridge.