

Forord

Ved utgangen av 2008 var i underkant av 5000 personer i Norge aktive i behandling i legemiddelassistert rehabilitering (LAR). Den medisinske delen innebærer at de som blir godkjent for LAR-behandling får tilbud om metadon eller Subutex. Målsettingen er at de medisinske preparatene skal understøtte en helhetlig rehabilitering. En slik målsetting stiller store krav til deltakerne i tiltaket og til bistandsapparatet.

I denne studien fokuserer vi på Trappehuset i Bodø, et arbeidstrenings- og avklaringstilbud for LAR-deltakere som forsøker å møte utfordringene knyttet til en helhetlig rehabilitering.

Rapporten baserer seg på kvalitative intervjuer av deltakere og attføringskonsulenter i tiltaket. I tillegg har vi intervjuet sentrale aktører i bistandsapparatet som er knyttet til Trappehuset. For de deltakerne som kommer til Trappehuset er det å få til en endring i livet sentralt. I denne studien har vi fokus på om arbeidstrenings- og avklaringsprosessen på Trappehuset kan bidra til en slik endring. I den forbindelse peker vi også på det som vi tolker som grunnleggende forutsetninger som må være til stede i den enkeltes endringsprosess.

Vi vil takke de som har bidratt til at studien har blitt en realitet. Deltakere, attføringskonsulenter og representanter fra bistandsapparatet har delt sine erfaringer fra Trappehuset med stor velvilje. Det har bidratt til at arbeidet med studien har vært en læringsprosess for oss som har vært involvert i arbeidet. Bjørn Hauger har veiledet oss i analyse- og skriveprosessen og har bidratt med konstruktive innspill og delt av sin kunnskap og erfaring fra tilsvarende arbeid. Hauger er sosiolog og arbeider i Sareptas.

Vi vil også takke våre kolleger virksomhetsleder Vegard Schancke og psykolog Mikael Aagard for gode faglige innspill underveis i prosessen.

Narvik, september 2009

Kent R. Karoliussen, prosjektleder

Marit Andreassen

Øystein Gravrok



Innhold

Sammendrag	5
1. Innledning	11
1.1. Bakgrunn	11
1.2. Kort om Trappehuset	10
1.3. Formål og valg av perspektiv	14
1.4. Problemstillinger	14
1.5. Kort om valg av begrepsbruk	14
1.6. Ulike forståelser av arbeid	15
1.7. Et relasjonelt perspektiv i studien	18
1.8. Oppbygging av rapporten	19
2. Metode og datagrunnlag	21
2.1. Valg av metode	21
2.2. Utvalg av informanter	21
2.3. Intervjuene og intervjusituasjonen	23
2.4. Etske refleksjoner	25
3. Hvordan bidrar arbeidstrening på Trappehuset til rehabilitering for arbeidstakerne?	25
3.1. Innledning	25
3.2. Forutsetninger for arbeidstrening	26
3.3. Sentrale aspekter knyttet til arbeidstreningen	27
3.3.1. Trappehuset – fra oppholdssted til arbeidssted.....	29
3.3.2. Arbeidstrening som virkemiddel til å strukturere hverdagen	32
3.3.3. Å stille krav til arbeidstakerne – en vanskelig balansekunst	35
3.3.4. Lønn som motivasjon	38
3.4. LAR-pasient eller arbeidstaker – mot en ny identitet?	40
3.5. Oppsummering	45
4. Hvordan bidrar deltakelse ved Trappehuset til avklaring av attføringsløpet?	47
4.1. Innledning	47
4.2. Prosessen med å avklare – hvorfor er det viktig?	47
4.3. Hvordan arbeides det med avklaring på Trappehuset?	50
4.3.1. Relasjoner som grunnlag for avklaring.....	50
4.3.2. Medvirkning i avklaringsprosessen	53
4.3.3. Oppmøte er en utfordring	54
4.3.4. Tidsaspektet i avklaringen – "ting tar tid"	57

4.4. Samarbeid om avklaring	59
4.4.1. Rådgivende utvalg – en arena for samarbeid.....	60
4.4.2. Samarbeidet er i liten grad formalisert	63
4.5. Ordinært arbeid?	64
4.6. Oppsummering	67
5. Hvordan bidrar Trappehuset til økt livskvalitet og verdighet for arbeidstakerne?	69
5.1. Innledning	69
5.2. Rusmestring	70
5.3. Å lære å mestre noe annet	73
5.4. Økt verdighetsfølelse	75
5.5. Bolig – en av de grunnleggende forutsetningene	78
5.6. Oppsummering	81
6. Avslutning	83
Referanser	89
Vedlegg:	93

Sammendrag

I denne rapporten presenterer vi en studie av hvordan positive relasjoner i arbeidstreningstiltaket Trappehuset kan bidra i rehabiliteringen av LAR-deltakere. Studien tar utgangspunkt i hvordan relasjoner mellom aktørene i tiltaket kan bidra til positiv endring for deltakerne. Trappehuset er et arbeidstreningstiltak for rusmiddelavhengige som enten venter på, eller har fått plass i LAR. De definerer seg som et ledd i en helhetlig tiltakskjede for LAR-deltakere.

I opptrappingsplanen for rusfeltet (st.prp. nr 1 2007-2008) vektlegges at det er viktig med et helhetlig rehabiliteringstilbud for deltakere i LAR, og at rehabiliteringen skal bidra til at personene i størst mulig grad skal fungere på bolig- og arbeidsmarkedet.

Siden starten av LAR i Norge har ordningen vært fulgt med undersøkelser og vurderinger. Hovedkonklusjonene i disse er at det er bred enighet når det gjelder målsettingen om helhetlig rehabilitering, og at dette forutsetter utstrakt samarbeid i bistandsapparatet (Waal m.fl. 2009). Tidligere erfaringer viser imidlertid at vi i liten grad lykkes med å få til en helhetlig rehabilitering for LAR-deltakere i tråd med de nasjonale ambisjonene (Lie og Nesvåg 2006). Det er med andre ord fortsatt store utfordringer knyttet til dette arbeidet.

På bakgrunn av disse utfordringene har vi valgt å fokusere spesielt på faktorer som de involverte i tiltaket opplever som grunnleggende viktige for å lykkes med en helhetlig rehabilitering. Mer spesifikt blir formålet med denne studien å beskrive og drøfte faktorer som kan bidra til positiv endring for arbeidstakerne¹ på Trappehuset.

Med utgangspunkt i overnevnte er følgende problemstillinger formulert:

- 1. Hvordan bidrar arbeidstrening på Trappehuset til rehabilitering for arbeidstakerne?*

1) På Trappehuset bruker de betegnelsen "arbeidstakere" om deltakerne i tiltaket. Se kapittel 1.5 om begrepsbruk i rapporten.

2. *Hvordan bidrar deltakelse ved Trappehuset til avklaring av attføringsløpet?*
3. *Hvordan bidrar deltakelse ved Trappehuset til å heve livskvaliteten og gjenopprette verdigheten til rusmiddelavhengige?*

I denne studien har vi valgt å ta utgangspunkt i en relasjonell tilnærming. Det betyr at vi har fokus på hvordan relasjoner mellom de ulike aktørene på Trappehuset har betydning for rehabiliteringsprosessen til den enkelte arbeidstaker. Datamaterialet består av kvalitative intervjuer med arbeidstakere, ansatte og representanter fra bistandsapparatet. De arbeidstakerne vi har intervjuet er valgt ut fordi de har relativt høyt oppmøte og derfor et godt erfaringsgrunnlag fra tiltaket. Samtidig er vi oppmerksomme på at dette sannsynligvis gir oss beskrivelser fra de mest "vellykkede" deltakerne, og de svakheter dette medfører for datamaterialet.

Hvordan kan arbeidstreeningen bidra til rehabilitering for deltakerne?

Studien viser at arbeidstreeningen kan fungere som en arena hvor deltakerne får mulighet til å skape seg en ny identitet utenfor rusmiljøet. I denne sammenheng fremstår de relasjonene som etableres mellom attføringskonsulent og arbeidstaker som viktige fordi de representerer en alternativ sosial omgang for arbeidstakerne. Gjennom relasjoner basert på tillit og anerkjennelse blir attføringskonsulentene "betydningsfulle andre" for arbeidstakerne i deres endringsprosess. Dermed kan de gradvis bli i stand til å se seg selv som noe annet enn rusmiddelavhengige. Trappehuset kan fungere som en slik arena ved at arbeidstakerne gradvis mestrer en forpliktelse til en økt deltakelse i arbeidstreeningen.

Arbeidstreeningen innebærer også at deltakerne får hjelp til å strukturere hverdagen, og til å fylle den med et annet innhold enn de er vant til fra rusmiljøet. Dette er viktig fordi det gir arbeidstakerne en mulighet til å bygge mestringsstillit. Dette dreier seg om å få troen på at en faktisk kan klare å mestre det å være rusfri. I tillegg vil denne prosessen gradvis kunne etablere større grad av tillit mellom deltakeren og omgivelsene.

Det å stille krav til arbeidstakerne oppleves som en utfordring og innebæ-

rer en balansegang for de ansatte. Bli kravene for store opplever de ofte at deltakerne uteblir fra tiltaket. For attføringskonsulentene på Trappehuset blir det viktig at kravene kan tilpasses individuelt. Samtidig ønsker de ikke å stille så store krav at de kan true relasjonen til deltakerne, nettopp fordi relasjonen er grunnlaget for å lykkes med arbeidstreningen.

Hvordan bidrar deltakelse på Trappehuset til avklaring av attføringsløpet?

Studien viser at det er lang vei til ordinært arbeid for arbeidstakerne på Trappehuset. På intervjuetidspunktet var fortsatt alle 39 deltakerne man hadde opplysninger om mottakere av ytelser fra det offentlige². Intervjuene viser også at sviktende oppmøte er en utfordring på Trappehuset. Et dårlig oppmøte svekker relasjonen som er grunnlaget i avklaringsprosessen. Studien viser likevel at avklaringsprosessen kan være viktig for å få avklart hva som er riktig ytelse for den enkelte. I forbindelse med avklaringen kan den relasjonelle tilnærmingen være viktig på to ulike nivå.

Det ene nivået handler om relasjonen mellom attføringskonsulent og arbeidstaker i avklaringen. Vi har sett eksempler på at relasjonen fra arbeidstakernes side oppfattes som en allianse, de opplever at de har noen som står på deres side. Kontakten mellom attføringskonsulent og arbeidstaker bidrar derfor til bedre individuell tilrettelegging, og det er viktig for arbeidstakerne, ikke minst i møter med ulike etater.

Det andre nivået hvor relasjoner er viktig er i rådgivende utvalg. Gjennom møtene i utvalget utvikles samarbeidet og relasjonene mellom representantene for de ulike etatene som har ansvar for å følge opp deltakerne på Trappehuset. Dermed blir utvalget viktig, fordi det fungerer som en arena for samarbeid mellom ulike etater. Samarbeidet bidrar til at man i de ulike etatene samtidig i større grad blir i stand til å se personen og ikke bare saken. Det gir et mer helhetlig bilde og forståelse av behovene til den enkelte. Kjernen i samarbeidet er å finne best mulige løsninger for deltakerne på Trappehuset.

2) 39 av 44 deltakere var mottakere av rehabiliteringspenger, sosialstønning, uføretrygd eller attføring. For de siste 5 deltakerne var det ukjent status i forhold til ytelse fra det offentlige. Vedlegg 5 viser en status for de 44 personene som hadde vært deltakere på Trappehuset på intervjuetidspunktet.

Hvordan kan deltakelse ved Trappehuset bidra til å heve livskvaliteten og gjenopprette verdigheten til rusmiddelavhengige?

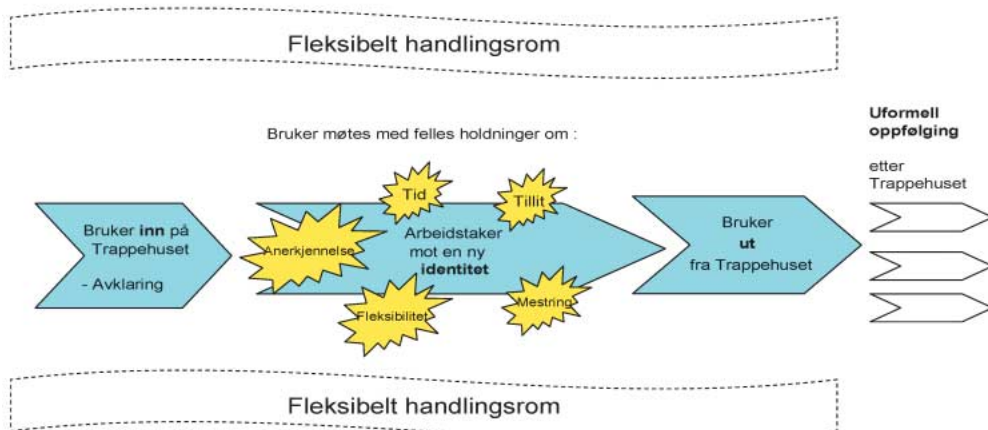
En viktig målsetting med LAR og rehabiliteringen knyttet til denne, er å påvirke deltakernes livskvalitet i positiv retning. Som en del av rehabiliteringskjeden, viser studien at de områdene Trappehuset jobber med, er så sentrale at de kan påvirke deltakernes livskvalitet. Informantene vi intervjuet var tydelige på at deres livssituasjon var bedret som følge av oppholdet på Trappehuset. Ved at man på Trappehuset bevisst velger å ha fokus på helheten i situasjonen til arbeidstakerne, kan de ha mulighet til å påvirke deltakernes livskvalitet. Forutsetningen er imidlertid at oppmøtet er tilstrekkelig stort til at påvirkning blir mulig.

Flere var inne på at det å være på Trappehuset også kunne bidra til økt følelse av verdighet. Forutsetningen for dette ligger også i den positive relasjonen som man klarer å skape. Dette skaper en gjensidig åpenhet og respekt som fungerer som et viktig grunnlag i den enkeltes endringsprosess. Relasjonene har både en formell og uformell karakter. Det betyr at den konkrete oppfølgingen som følger av de formelle rollene på Trappehuset, i tillegg består av en uformell oppfølging som ikke kan knyttes til formelle roller. Dette kommer blant annet til uttrykk ved at attføringskonsulentene følger arbeidstakerne til tannlegekontor eller treningssenter. Det at attføringskonsulentene er sammen med arbeidstakerne i slike hverdagslige situasjoner, bidrar til en "normalitet" i relasjonen.

Studien viser at formelle og uformelle relasjoner som utvikles på Trappehuset kan være et grunnlag for endring av deltakernes identitet. Videre har vi pekt på det vi tolker som de viktigste kjennetegnene ved disse relasjonene: Tid og anerkjennelse, tillit, mestring av nye utfordringer og fleksibelt handlingsrom.

Figuren til høyre viser en skjematisk oversikt over prosessen på Trappehuset fra inntak til avslutning, slik vi ser den.

TRAPPEHUSMODELLEN - styrking av relasjoner mot ny identitet



Som det fremkommer av figuren opplever deltakerne at de møtes med felles holdninger om anerkjennelse samtidig som de gis tid og blir møtt med fleksibilitet i forhold til innholdet i arbeidstreningen. Dette legger grunnlaget for en relasjon preget av tillit og opplevelser av mestring. Figuren viser at flere av deltakerne får en uformell oppfølging av de ansatte på Trappehuset etter at oppholdet formelt er avsluttet.

I sum viser studien at denne prosessen kan legge grunnlaget for at deltakerne kan skape seg en ny identitet.



1. Innledning

1.1. Bakgrunn

Trappehuset er et arbeidstreningstiltak for rusavhengige som enten venter på eller har fått plass i legemiddelassistert rehabilitering (LAR).

I opptrappingsplanen for rusfeltet (st.prp. nr 1 2007-2008) vektlegges det at det er viktig med et helhetlig rehabiliteringstilbud for LAR-brukere, og at rehabiliteringen skal bidra til at personene i størst mulig grad skal fungere på bolig- og arbeidsmarkedet. Det betyr at vi er mer ambisiøse enn de fleste andre land som tilbyr LAR, hvor hovedfokuset er på at rusmiddelbruken og kriminalitet i kjølvannet av dette, skal reduseres (Lie og Nesvåg 2006).

I Norge har arbeidet med LAR utviklet seg i form av en modell med et trepartssamarbeid mellom sosialtjenesten i kommunen, fastlegen og spesialisthelsetjenesten. Erfaringen er at det er nødvendig å ha med disse instansene da behandlingen og rehabiliteringen av LAR-deltakere ofte er langvarig. I høringsutkastet til nye nasjonale retningslinjer for LAR anbefales denne modellen videreført (Helsedirektoratet 2009). Erfaringene med denne trepartsmodellen viser at et aktivt samarbeid mellom partene er avgjørende. For å lykkes med en tverrfaglig oppfølging og rehabilitering kreves det at alle partene har interesse, tid og kvalifikasjoner (Waal m.fl. 2009).

Trappehuset er etablert som et samarbeidsprosjekt mellom Bodø kommune, NAV Bodø arbeid samt attføringsbedriften Bodø Industri AS. Sistnevnte er tiltaksarrangør. Trappehuset kan dermed betraktes som et ledd i en helhetlig tiltakskjede for LAR-deltakere.

Siden starten av LAR i Norge har ordningen vært fulgt med undersøkelser og vurderinger. Hovedkonklusjonene i disse er at det er bred enighet når det gjelder målsettingen om helhetlig rehabilitering, og at dette forutsetter utstrakt samarbeid i bistandsapparatet (Waal m.fl. 2009). Tidligere erfaringer viser imidlertid at vi i liten grad lykkes med å få til en rehabilitering for LAR-deltakere som er i tråd med de nasjonale ambisjonene (Lie og Nesvåg 2006). Til tross for målsettingen om en helhetlig rehabilitering for

LAR-deltakerne er det med andre ord fortsatt store utfordringer knyttet til dette.

På bakgrunn av utfordringene knyttet til rehabilitering av LAR-deltakere, har vi valgt å fokusere spesielt på faktorer som de involverte i tiltaket opplever som grunnleggende viktige for å lykkes med en helhetlig rehabilitering.

Foranledningen til at denne studien er blitt en realitet er at Trappehuset våren 2008 henvendte seg til KoRus-Nord med ønske om å få gjennomført en evaluering av tiltaket. Tiden vi hadde til rådighet ga oss imidlertid ikke mulighet til å følge tiltaket over tid, noe som utelukket en prosess-evaluering. Samtidig mente vi at en effektevaluering ikke ville gi tilstrekkelig kunnskap om prosessene på Trappehuset. Derfor valgte vi å omformulere "oppdraget" og i stedet gjennomføre en studie med fokus på å drøfte hva som kan bidra til positiv endring for deltakerne.

1.2. Kort om Trappehuset

Yrkesrettet attføring kan deles inn i to attføringsfaglige hovedkategorier. Den ene hovedkategorien tiltak innebærer trening og opplæring på skjermede arenaer, og en gradvis tilnærming til arbeidslivet. Den andre hovedkategorien innebærer trening, avklaring og rask utplassering i ordinært arbeidsliv (Frøyland 2006, i Ose m. fl. 2008). Trappehuset føyer seg inn i den førstnevnte tradisjonen.

Trappehuset er et arbeidstrenings- og avklaringstilbud for rusmiddelavhengige som er godkjent for legemiddelassistert rehabilitering. Trappehuset ble etablert som et prosjekt i 2004. Ved oppstart ble det tatt inn 10 brukere. I mai 2008 hadde Trappehuset 16 tiltaksplasser, og fem attføringskonsulenter. Ledelsesansvaret for de ansatte ligger hos attføringsleder på Bodø Industri. En av attføringskonsulentene er tildelt rollen som koordinator for Trappehuset.

Innholdet i arbeidstreningstilbudet har helt fra etableringen av Trappehuset vært forsøkt tilpasset interessene og ønskene til de arbeidstakerne som til enhver tid har vært deltakere på huset. Noen arbeider med foto og

med digital bearbeiding av bildene, andre lager smykker og noen arbeider på snekkerverkstedet. Trappehuset har også et eget musikkrom og et rammeverksted. I perioder tar de også imot bestilling på innramming av bilder. Dette gir arbeidstakerne mulighet til kontakt med kunder utenfra. Noen av arbeidstakerne har både deltatt på fotoutstillinger og fått solgt bilder.

Trappehuset har også eget drivhus for blomsterproduksjon. Noen av arbeidstakerne har vært involvert i å lage dekorasjoner. På Trappehuset er det også snekkerverksted hvor arbeidstakerne både kan få hjelp til å pusse opp gamle møbler og hvor de produserer eksemplvis hagebenker for salg.

Inntak og avslutning av tiltaksplasser til Trappehuset styres av *rådgivende utvalg*. Utvalget består av de ansatte ved Trappehuset, representanter fra Bodø industri, Bodø sosialkontor, lege, NAV arbeid og NAV trygd. De ansatte ved Trappehuset har stemmerett i rådgivende utvalg.

Det øverste styrende organ for Trappehuset er styringsgruppen. Styringsgruppen består av kommunaldirektør ved helse- og sosialavdelingen i Bodø kommune, seksjonsleder ved NAV arbeid, samt administrerende direktør i Bodø Industri.

Av de 16 tiltaksplassene er seks plasser knyttet opp mot et eget prosjekt i regi av Bodø kommune og NAV *Tettere individuell oppfølging* (TIO). To av de fem attføringskonsulentene er også knyttet opp mot dette prosjektet. TIO er definert som et eget prosjekt, men inngår likevel i den daglige driften av Trappehuset. Dette innebærer i praksis at det er åpnet opp for flere deltakere på Trappehuset. På grunn av TIO prosjektet har man kunnet knytte til seg ytterligere to ansatte, noe som betyr større spillerom i forhold til disponering av ressurser.

Trappehuset har følgende målsettinger for sin virksomhet:

- *Tiltaket skal bidra til rehabilitering gjennom arbeidstrening i trygge rammer.*
- *Tiltaket skal bidra til å avklare det videre attføringsløp.*
- *Tiltaket skal heve livskvaliteten og gjenopprette verdigheten til rusmiddelavhengige.*

1.3. Formål og valg av perspektiv

Formålet med studien er å beskrive og drøfte faktorer som kan bidra til positiv endring for deltakerne på Trappehuset. Det forsøker vi å gjøre ved å sette de ulike sidene ved Trappehusets virksomhet inn i en sammenheng. Målet er at studien skal være en hjelp til de som arbeider på Trappehuset i deres videre arbeid. I tillegg ønsker vi å beskrive og drøfte erfaringer som har en overførbarhet til andre som jobber innenfor rehabiliteringsfeltet.

På bakgrunn av utfordringene knyttet til rehabilitering av LAR-deltakere, har vi valgt å fokusere spesielt på faktorer som de involverte i tiltaket opplever som grunnleggende viktige for å lykkes med en helhetlig rehabilitering. Vårt valg av perspektiv innebærer at vi har vært opptatt av å sette ord på, og drøfte det positive som skjer i møtene mellom de ansatte og brukerne av tiltaket. Dette kan i seg selv bidra til å forsterke det som foregår av godt arbeid på Trappehuset. Forskning har dokumentert at det å undersøke hva som er bra i en organisasjon i seg selv kan sette i gang store endringsprosesser og oppadgående spiraler (Hauger, Højland og Kongsbak 2008).

1.4. Problemstillinger

Med utgangspunkt i overnevnte er følgende problemstillinger formulert:

- *Hvordan bidrar arbeidstrening på Trappehuset til rehabilitering for arbeidstakerne?*
- *Hvordan bidrar deltakelse ved Trappehuset til avklaring av attføringsløpet?*
- *Hvordan bidrar deltakelse ved Trappehuset til å heve livskvaliteten og gjenopprette verdigheten til deltakerne?*

1.5. Kort om valg av begrepsbruk

I dagligtalen og i litteratur som omhandler rusmiddelmisbruk og -avhengighet brukes ulike betegnelser på personer som misbruker rusmidler, og som eventuelt får behandling eller annen hjelp for sitt misbruk eller rusproblem (Andreassen 2007). Alkoholiker, rusmisbruker, bruker, klient og pasient er

eksempler på slike betegnelser. Felles for betegnelseene ovenfor er at de viser til det vi kan kalle *problemidentiteter* (Järvinen 2004).

Ved oppstart av Trappehuset ble de første brukerne av tilbudet spurt hva de ønsket å bli omtalt som. Svaret var at de ønsket å bli omtalt som *arbeidstakere*. Arbeidstakerbegrepet kan på den ene siden forstås som et nøytralt begrep, som objektivt beskriver en rolle. På den annen side kan begrepet forstås som en *positiv* identitetsbeskrivelse. Dette kan knyttes til den betydningen arbeid har i vårt samfunn, som en viktig identitetsmarkør. Det å tre inn i en slik rolle innebærer en positiv endring eller transformasjon for den aktuelle målgruppen. Dette er et viktig moment, ettersom språket vi bruker for å beskrive virkeligheten også er med på å skape vår virkelighetsforståelse og dermed også våre handlinger (Hauger, Højland og Kongsbak 2008). Arbeidstakerbegrepet signaliserer dermed også *normalitet*, noe som i seg selv kan virke forsterkende på endringsprosessen arbeidstakerne skal gjennom.

I rapporten veksler vi i all hovedsak mellom å omtale brukerne av Trappehuset som arbeidstakere og som deltakere. I noen tilfeller benytter vi også andre begreper, som for eksempel LAR-brukere, der det ut fra konteksten er mer naturlig.

De ansatte omtales enten som ansatte eller som attføringskonsulenter.

1.6. Ulike forståelser av arbeid

Arbeid er sentralt i vårt samfunn. Det er en uttalt politisk målsetting at flere skal komme i arbeid (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2006-2007). Det har vært bred politisk konsensus om denne målsettingen (Fossestøl 2007). Det eksisterer imidlertid ulike oppfatninger knyttet til hvordan målsettingen skal fortolkes og oppnås (op. cit.).

Studier har vist at rusmiddelmissbrukere i behandling er en gruppe som i liten grad har tilknytning til arbeidslivet (Andreassen 2007; Iversen m. fl. 2008). Både Opptappingsplan for psykisk helse (Helse- og omsorgsdepartementet 1998) og Opptappingsplan for rusfeltet inneholder målset-

tinger knyttet til økt deltakelse i arbeidslivet (Helse- og omsorgsdepartementet 2007). Høsten 2007 kom Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse, hvor både de med psykiske lidelser/vansker og personer med rusmiddelproblemer i tillegg er målgrupper (Ose m. fl. 2008). I Handlingsplan mot fattigdom framheves det at tilknytning til arbeidsmarkedet er viktig for den enkelte for å sikre inntekt, for å føle seg verdsatt i samfunnet og for opplevelsen av inkludering og medvirkning (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2006).

Arbeidslinja i norsk sosialpolitikk har vært kritisert for å innebære en mistenkeliggjøring av de som står utenfor arbeidslivet (Wergeland 2008; Wahl 2009), og for å bidra til å individualisere et alvorlig samfunnsproblem (Brevik 2008). Ifølge Fossetøl (2007) eksisterer det to hovedposisjoner eller forståelser av arbeidslinja. Den ene posisjonen – effektivitetsforståelsen – er knyttet til en samfunns- og markedsøkonomisk forståelse, hvor effektivitetshensyn står sentralt. Den andre forståelsen – rettferdighetsforståelsen – tar utgangspunkt i arbeid som en rettighet for den enkelte, mer eller mindre uavhengig av sjansene på det åpne arbeidsmarkedet (op. cit.).

Det finnes også flere forståelser av hva som ligger i begrepet *arbeid*. Ut fra den tradisjonelle, økonomiske definisjonen er arbeid lønnet arbeid, det vil si tjenester man utfører og får betalt for (Wadel 1984). Overført til Trappehuset er det attføringskonsulentene som i dette perspektivet er lønnsarbeidere, mens deltakerne i tiltaket er mottakere av et tjenestetilbud - de er klienter. I en økonomisk definisjon vil man dermed ikke definere deltakernes aktiviteter i arbeidstreningstiltaket som arbeid, siden de ikke utfører en tjeneste de får betalt for (op. cit.).

Wadel (op. cit.) hevder at arbeidsdelingen som preger det moderne samfunn kan betraktes som en prosess mot profesjonalisering. Profesjonaliseringen er knyttet til fremveksten av skole, helsevesen, trygdevesen og en rekke andre institusjoner som preger velferdsstaten. Parallelt med profesjonaliseringen har det ifølge Wadel vært en *klientifisering*. I dette ligger det et stadig økende antall klient-posisjoner som borgere får overfor spesielt offentlige etater. For at noen skal kunne ha et arbeid som for eksempel saksbehandler, forutsetter perspektivet en klient på andre siden av bordet

som er mottaker av tjenesten. Den tradisjonelle oppfatningen er at hvis man skal betrakte det saksbehandleren gjør som arbeid, så må man betrakte det klienten gjør som ikke-arbeid (op. cit.).

Wadel argumenter imidlertid for at det å være klient også krever tid, omtanke og innsats. Klientarbeid er noe klienten selv, og ikke de profesjonelle, utfører. Wadel argumenterer videre for et utvidet arbeidsbegrep, hvor ulike former for skjult arbeid anerkjennes som arbeid og inkluderes i arbeidsbegrepet. Spesielt relevant i denne sammenheng er argumentasjonen knyttet til klienter, som i et økonomisk perspektiv er passive mottakere av et tilbud, også utfører arbeid – klientarbeid (op. cit.).

Det at deltakerne på Trappehuset omtales som arbeidstakere er i seg selv med på å løfte aktiviteten til arbeidsstatus, både i deres egne øyne og i oppfatningene til omgivelsene. En slik status er også med på å understreke arbeidstakernes rolle som aktive aktører i en prosess, og ikke passive mottakere. En av attføringskonsulentene formulerte det slik under intervjuet:

"Det er jo de selv som skal gjøre jobben."

Hvordan man oppfatter seg selv, og hvordan man blir oppfattet av andre, er viktig for alle mennesker. Deltakerne har lang erfaring med å møte profesjonelle tjenesteytere som skal hjelpe dem med ulike sider av livet deres. I de fleste tilfeller har de "bare" vært klienter, eller rusmiddelavhengige.

På Trappehuset forsøker man altså å bryte dette mønstret ved å titulere brukerne som arbeidstakere. I dette ligger også en anerkjennelse av de ulike aktivitetene ved Trappehuset som arbeid. Hvis man oppfatter seg selv som klient er man passiv mottaker – en arbeidstaker derimot trenger å tilegne seg kompetanse for å utføre ulike oppgaver. Grunnlaget for å tilegne seg denne kompetansen er de relasjonene som man klarer å etablere gjennom arbeidstreningen.

Trappehuset kan betraktes i lys av både en effektivitets- og en rettferdighetsforståelse. På den ene siden kan et underliggende mål med tiltaket sies

å være at flest mulig gjennom prosessen på Trappehuset kommer ut i ordinært arbeid. Dette er i tråd med effektivitetsforståelsen, og kan også forklare det faktum at arbeidstakerne ikke får lønn mens de er i tiltaket. På den annen side kan Trappehuset som virkemiddel forståes i et rettfærdighetsperspektiv, ettersom målgruppen vanskelig ville fått innpass i det ordinære arbeidslivet uten særskilt tilrettelegging.

1.7. Et relasjonelt perspektiv i studien

I denne studien har vi valgt å ta utgangspunkt i en relasjonell tilnærming. Det betyr at vi har fokus på hvordan relasjoner mellom de ulike aktørene på Trappehuset har betydning for rehabiliteringsprosessen til den enkelte arbeidstaker.

Relasjoner mellom mennesker kan inneholde ulike kvaliteter. På sitt beste kan de være en kilde til læring og utvikling som hjelper personer, grupper eller organisasjoner å vokse og videreutvikle seg. På sitt verste kan relasjoner mellom mennesker være en kilde til uenighet og konflikt, og være en bremsekloss for utvikling (Dutton & Ragins, 2007). Vårt hovedfokus i denne studien vil være rettet mot det potensialet som ligger i utvikling av positive relasjoner mellom mennesker.

Tidligere studier har vist at relasjonene og samhandling mellom aktørene i en behandlingssituasjon har betydning for resultatet. I Norge har Tjersland m.fl. (1998) samlet erfaringer fra behandlingsskollektivet Tyrili. De peker på verdien av en god relasjon mellom klient og ansatt i behandlingssituasjonen. I relasjonen mellom ansatt og klient ligger grunnlaget for endring for den enkelte. Utgangspunktet er at mennesker skaper et bilde av seg selv i møte med andre mennesker. Gjennom positive relasjoner til "betydningsfulle andre" skapes et grunnlag for varige endringer i livsførelse (op. cit.).

Forskning har også vist at hverdagslige sosiale situasjoner og møter mellom klient og ansatt, gir den enkelte en opplevelse av normalitet og verdighet (Skatvedt 2008). Gjennom å bli oppfattet og behandlet som alminnelige, vanlige mennesker skapes et grunnlag og mulighet for varig endring av identitet. Skatvedt peker på at gjennom samhandling i ufor-

melle situasjoner fremstår de ansatte som "signifikante andre" for klientene, noe som igjen er et viktig grunnlag for endring (op. cit.).

Perspektivet for denne studien er forankret i grunnleggende sosiologiske teorier om hvordan mennesker påvirkes og endres i samhandling med hverandre. En av grunnleggerne av denne teoriretningen er G.H. Mead. Han pekte blant annet på at *selvet* utvikles gjennom samhandling med andre. Vi blir de vi er, og utvikler et selv, ved at vi bruker de andre som speil. En konsekvens av det er at *endring* av identitet også må skje i samhandling og relasjon med andre (Mead 1962).

Dette henger sammen med at en grunnleggende egenskap ved mennesker er at vi er *sosialt responsive* (Asplund 1987). Det innebærer at det er grunnleggende ved menneskelig adferd at vi påvirker hverandre gjennom samhandling med hverandre (op. cit.).

1.8. Oppbygging av rapporten

I kapittel 2 gjør vi rede for valg av metode, og datagrunnlag for rapporten.

I kapittel 3 stiller vi spørsmål om hvordan arbeidstrening på Trappehuset bidrar til rehabilitering av arbeidstakerne (problemstilling 1). I drøftingen av denne problemstillingen har vi fokus på de mest sentrale aspektene ved arbeidstreningen på Trappehuset.

I kapittel 4 stiller vi spørsmål om hvordan deltakelse ved Trappehuset bidrar til avklaring av attføringsløpet (problemstilling 2). Vi belyser problemstillingen ved å drøfte hvordan avklaringen ved Trappehuset foregår, og hvem som er de mest sentrale aktørene i denne.

I kapittel 5 stiller vi spørsmål om hvordan deltakelse ved Trappehuset bidrar til økt livskvalitet og verdighet for arbeidstakerne (problemstilling 3). Problemstillingen drøftes gjennom å fokusere på Trappehusets betydning i forhold til mestring og verdighet for deltakerne.



2. Metodevalg og datagrunnlag

2.1. Valg av metode

Med utgangspunkt i at formålet for studien er å drøfte faktorer som kan bidra til endring for deltakerne, har vi vært interessert i å få tak i sentrale aktørers synspunkter og erfaringer med ulike sider av driften ved Trappehuset. Siden vi spesielt er på utkikk etter faktorer som kan bidra til positiv endring, har vi hatt størst fokus på positive erfaringer. For å fange opp dette har vi valgt en kvalitativ tilnærming, nærmere bestemt intervju.

Den *mening* som ligger til grunn for informantenes erfaringer er sentrale i drøftingene knyttet til problemstillingene. Å tolke resultatene av en undersøkelse innebærer å reflektere over dataenes meningsinnhold (Thagaard 2002). I denne studien har vi kontinuerlig tolket og reflektert over de data vi har hatt tilgjengelig. I forhold til dette, oppfatter vi det som en styrke at vi har vært tre personer som har samarbeidet om både datainnsamling og fortolkning.

Det hadde også vært mulig å supplere intervjuene med andre former for datainnsamling, eksempelvis deltakende observasjon. Dette ville gitt oss bedre innsikt i samspillet mellom de ulike aktørene ved Trappehuset. På den annen side ville det også ha krevd en større tidsressurs over lengre tid. Vi valgte derfor å basere oss på intervju med sentrale aktører ved og utenfor Trappehuset, med de muligheter og begrensninger dette medfører. Hva dette innebærer kommer vi nærmere inn på i neste kapittel hvor vi ser på utvalg av informanter.

2.2. Utvalg av informanter

Denne studien er basert på et strategisk utvalg av informanter. Dette innebærer at informantene er valgt ut med tanke på at de har kvalifikasjoner eller egenskaper som er viktige i forhold til å få belyst problemstillingene (Thagaard 2002).

Studien bygger på intervju med tre grupper av informanter. De tre gruppene har ulike roller i forhold til Trappehuset, men er alle sentrale i forhold til aktiviteten ved huset.

Vi valgte å intervju samtlige fem ansatte³ ved Trappehuset, og samtlige seks medlemmer i rådgivende utvalg for Trappehuset. Videre valgte vi å intervju seks av arbeidstakerne ved Trappehuset. Dette antallet er vurdert ut fra et "metningspunkt". Det vil si at vi ikke anser at flere informanter av samme kategori i utvalget nødvendigvis ville bidratt til ytterligere forståelse i forhold til å belyse problemstillingene. Samtidig er vi oppmerksomme på at andre typer informanter kunne bidratt til en annen forståelse.

Arbeidstakerne ble plukket ut og forespurt om å delta i studien av attføringskonsulentene. Attføringskonsulentene gjorde også avtaler om tidspunkt for intervju. Begrunnelsen for å la de ansatte velge ut aktuelle informanter, var at deres kjennskap til arbeidstakerne ville gjøre det mulig å få tak i informanter som i best mulig grad kunne bidra til å belyse problemstillingene, og som ville klare å stå i en intervjusituasjon.

Et annet alternativ ville vært å basere seg på et mer tilfeldig utvalg blant de 44 personene som har vært innom tiltaket. En slik framgangsmåte ble forkastet på grunn av at en relativt stor andel av arbeidstakerne i tiltaket har en lav oppmøteprosent. For oss var det også sentralt å intervju deltakere som i størst mulig grad har benyttet seg av tiltaket, fordi høy deltakelse gir dem et bedre grunnlag til å kunne si noe om hvordan tiltaket fungerer for deres del. Det betyr imidlertid at vårt utvalg av informanter ikke er et representativt utvalg av deltakerne som har vært på Trappehuset. Siden vi har intervjuet de deltakerne med mest oppmøte, så er sjansen relativt stor for at det er de mest "vellykkede" deltakerne vi har intervjuet.

Denne studien gir oss derfor ikke grunnlag for å generalisere. Vi kan ikke slå fast at erfaringene til våre informanter også er gjeldende for andre deltakere på Trappehuset, eller deltakere i andre arbeidstreningstiltak. I denne studien er det imidlertid mer relevant å snakke om overførbarhet, i hvilken grad studien er relevant utover det enkelte prosjekt. Ved knytte våre funn på Trappehuset til andre relevante studier, er målet at de funn vi gjør i denne studien også skal ha overføringsverdi til andre, spesielt innenfor rehabiliteringsfeltet.

3) De som var ansatt i perioden intervjuene foregikk.

2.3. Intervjuene og intervjusituasjonen

Det ble utarbeidet tre intervjuguider, en til hver kategori⁴ informanter (se vedlegg). Intervjuguidene besto av spørsmål vi på forhånd mente ville være sentrale å få belyst. Intervjuguidene fungerte dermed som en rød tråd gjennom intervjuene. For oss var det likevel viktig å være åpne for andre vinklinger enn akkurat de punktene vi hadde satt opp på forhånd. Intervjuene ble lagt opp som semistrukturerte intervjuer, det vil si som samtaler med utgangspunkt i intervjuguidene.

Den personlige karakter som kvalitative intervjuer har, er et viktig grunnlag i studier som baserer seg på kvalitative metoder. Dybdeintervjuene kommuniserer respekt til informantene ved at det er deres meninger og erfaringer som er den sentrale datakilden for studien (Patton 2002).

Totalt har vi gjennomført 17 intervjuer⁵. Intervjuene varierte fra 45 minutter til to timers varighet. 10 av intervjuene ble gjennomført ansikt til ansikt, 6 ble gjennomført pr. telefon. Legen i rådgivende utvalg hadde ikke anledning til å la seg intervju, men sendte oss en skriftlig tilbakemelding på spørsmålene i intervjuguiden. Bakgrunnen for at noen av intervjuene ble tatt pr. telefon, var delvis praktiske hensyn fra vår side, og delvis etter ønske fra informantene.

To av intervjuene med de ansatte ved Trappehuset ble gjennomført som gruppeintervju, de øvrige som individuelle intervjuer. Samtlige intervjuer med arbeidstakerne har vært individuelle intervjuer. Dette var et bevisst valg, blant annet ut fra hensynet til den enkeltes anonymitet.

Alle tre forfattere av denne rapporten deltok i intervjuene. De fleste intervjuene ble gjennomført av én intervjuer, mens to av intervjuene ble gjennomført av to intervjuere i fellesskap. I disse to intervjuene hadde den ene hovedansvar for intervjuet, mens den andre hadde hovedansvar for å notere det som ble sagt. 7 intervjuer ble tatt opp på bånd og transkribert.

4) Vi har tre kategorier informanter: Arbeidstakerne på Trappehuset, de ansatte ved Trappehuset og representanter fra bistandsapparatet.

5) I vedlegg 4 har vi utformet en tabell som oppsummerer og systematiserer måten datainnsamlingen er gjennomført på.

Ved de øvrige intervjuer ble det tatt notater, som raskt ble renskrevet i et samarbeid mellom de to intervjuerne.

2.4. Etiske refleksjoner

Relasjonen som skapes mellom intervjuer og informant gjennom personlige intervjuer kan være et godt grunnlag for å bygge tillit. Dette er viktig for kvaliteten på informasjonen som innhentes (Thagaard 2002). Samtidig er det viktig i slike intervjusituasjoner at man har respekt for informantenes grenser, slik at man ikke forleder informantene til å gi informasjon de vil angre på i ettertid. Det er også viktig å være bevisst på at informantene kan komme til å gi de svar de tror forskeren eller spørsmålsstilleren vil høre (Thagaard 2002).

Erfaringen er at mange informanter er til dels meget åpne i forhold til sine erfaringer og sin situasjon. Dette opplevde vi også i denne studien. Spesielt når det gjelder arbeidstakerne, har det derfor vært viktig for oss å sikre informantenes anonymitet i forbindelse med utarbeidelse av denne rapporten. I praksis innebærer dette at meningsinnhold, tendenser og sentrale poeng blir en viktig del av analysen, samtidig som formuleringer som kan knyttes til identitet endres for å sikre den enkeltes anonymitet (Thagaard 2002).

I denne studien er det deltakernes opplevelse av det å være på Trappehuset som er i fokus. Det betyr at vi ikke har samlet inn eller lagret personopplysninger om for eksempel alder, bosted, kjønn osv, om den enkelte informant.

Attføringskonsulentene på Trappehuset har fått mulighet til å lese igjennom og kommentere tidligere rapportutkast for å korrigere feil.

3. Hvordan bidrar arbeidstrening på Trappehuset til rehabilitering for arbeidstakerne?

3.1. Innledning

I dette kapitlet fokuserer vi på arbeidstreningen på Trappehuset og på hvordan arbeidstreningen kan være et bidrag i arbeidstakernes rehabiliteringsprosess. Den formelle målsettingen med en arbeidstrening er at deltakerne skal komme i ordinært arbeid. Erfaringene for denne gruppen er imidlertid at mange av LAR-deltakerne har liten eller ingen arbeidserfaring å bygge på, og at begrepet habilitering derfor kan være mer dekkende enn rehabilitering (Lie og Nesvåg 2006). I en statusrapport fra 2008 viser Senter for rus-og avhengighetsforskning til at de færreste av LAR-deltakerne kommer i lønnet arbeid. 75% av de som var under behandling i 2008 hadde ikke noen tilknytning til arbeidslivet og var heller ikke under utdanning (Waal et al. 2009).

Det er med andre ord viktig å være oppmerksom på at mange LAR-deltakere møter mange barrierer i forhold til det å komme i lønnet arbeid. Dette er med å forme rammene for arbeidstreningen på Trappehuset som vi skal fokusere på i dette kapitlet.

Først vil vi komme inn på noen grunnleggende forutsetninger som må være til stede for at arbeidstreningen skal fungere.

Videre vil vi se nærmere på ulike aspekter knyttet til arbeidstreningen. Aspektene vi fokuserer på har gjennom studien framstått som sentrale for å forstå arbeidstreningens funksjon i rehabiliteringen ved Trappehuset. I denne delen av kapitlet drøfter vi først Trappehuset som oppholds- og arbeidssted. Deretter diskuterer vi arbeidstreningens betydning i forhold til å strukturere hverdagen for arbeidstakerne. Videre fokuserer vi på i hvilken grad det stilles krav til arbeidstakerne. Deretter drøfter vi hvilken betydning lønn for arbeidet har for motivasjonen, før vi avslutningsvis diskuterer hvor sentralt ordinært arbeid er for arbeidstakerne ved Trappehuset.

Til slutt stiller vi spørsmål om arbeidstreningen kan være starten på utvikling av en ny identitet for arbeidstakerne.

For å nærme oss disse spørsmålene vil vi bruke det relasjonelle perspektivet som er beskrevet i kapittel 1.5. som en rød tråd i drøftingen.

3.2. Forutsetninger for arbeidstrening

Erfaringen viser at en del grunnleggende forutsetninger i livene til arbeidstakerne må være på plass for at de skal kunne være i stand til å starte opp med et slikt tiltak med håp om utbytte. Dette er knyttet til faktorer som bolig, økonomi og rusmestring. Et av medlemmene i rådgivende utvalg oppsummerer det slik:

"Ja, for det første så er det jo hvor de er i forhold til rusmestring. Og bolig er jo ekstremt viktig, og selvfølgelig økonomien."

Bekymringer knyttet til eksempelvis økonomi og bolig gjenspeiles i det fokus de har på selve arbeidet mens de er på Trappehuset. En av informantene sier det slik:

"Jeg får ikke ro før det økonomiske er på plass."

Uroen knyttet til faktorer utenfor Trappehuset kan også oppleves som frustrerende for attføringskonsulentene som prøver å jobbe med motivasjon i forhold til det å arbeide, noe følgende kommentar illustrerer:

"Egentlig er det et arbeidstreningstilbud, men tida brukes mest på å få på plass ikke arbeidsrelaterte ting, som for eksempel bolig, økonomi, kontakt med andre instanser som for eksempel NAV. Disse tingene må være på plass først."

Også andre har tidligere vist at forutsigbarhet når det gjelder økonomi, ordnede boforhold og god rusmestring er viktige suksesskriterier for å kunne lykkes med en arbeidsrettet rehabilitering (Lie og Nesvåg 2006; Schafft og Frøyland 2006). Det samme gjelder motivasjon for å komme i

arbeid, medvirkning, et godt sosialt nettverk og god tilgang på psykisk helsetjeneste (op. cit.). Er ikke disse forholdene på plass, vil de være med på å dreie fokus vekk fra selve arbeidstreningen.

Individuell tilpasning er også et sentralt suksesskriterium. De fleste programmer og tiltak i forhold til arbeidsrehabilitering er ifølge Lie og Nesvåg (2006) standardiserte og manualiserte. Metoden det jobbes etter på Trappehuset, med utstrakt grad av individuell tilpasning, ser altså heller ut til å være unntaket enn regelen når det gjelder hvordan man jobber med denne gruppen.

3.3. Sentrale aspekter knyttet til arbeidstreningen

Under intervjuene ba vi samtlige arbeidstakere om å beskrive en typisk arbeidsdag på Trappehuset. Formålet var å få fram noen sentrale aspekter ved en arbeidsdag på Trappehuset, fra arbeidstakernes ståsted. For å sikre informantenes anonymitet har vi sammenfattet de ulike beskrivelsene til én:

"Jeg står bestandig opp tidlig på morran, men henter Metadon først klokka ni. Jeg får ikke gjort det tidligere, for det er da apoteket åpner. Så kommer jeg på jobb.

Så går jeg ned og tar meg en røyk, kaffe og slapper av litt. Når man nettopp har tatt metadon kan man være i litt "muggen" form. På Trappehuset treffer man jo de andre og slår av en prat. Så jobber jeg kanskje halve dagen med data – det kan være å redigere et bilde som jeg har tatt.

Og så er det jo å spise lunsj – det er veldig viktig med det måltidet man får på Trappehuset. Det gjør at det blir lettere å få i seg riktig ernæring. Det er ofte vanskelig når man er alene hjemme – da blir det fort mye dårlig mat.

Etter lunsj er det igjen en prat, kaffe, røyk, altså sosialt med de andre før man fortsetter å jobbe. Etter lunsj kan det være at jeg jobber på rammeverkstedet med å ramme inn bildet jeg har jobbet med tidligere. Dagen varer som regel til to, noen ganger kan man jobbe lengre. Arbeidstiden er avtalt med de ansatte på Trappehuset."



Arbeidsdagen på Trappehuset gjenspeiler på den ene siden arbeidstakerne ofte lange karrierer som rusavhengige. På den annen side gjenspeiler beskrivelsen av arbeidsdagen mange elementer de fleste av oss vil kjenne igjen som betydningsfulle i arbeidshverdagen, så som kaffepauser og sosialt fellesskap. En av arbeidstakerne beskriver betydningen av det å være på Trappehuset slik:

"Det å ha noe å gjøre og følelsen av å fungere som alle andre mennesker - det sår et frø som gjør noe med deg i forhold til ønsket om å rehabilitere seg."

Utsagnet illustrerer hvilken betydning følelsen av normalitet og alminnelighet har for arbeidstakerne, selv om de befinner seg i en livssituasjon som på mange måter er preget av det motsatte, etter mange år "på utsiden" av samfunnet. Skatvedt (2008) har vist hvor betydningsfullt det kan være for rusmiddelavhengige å delta i situasjoner og sammenhenger hvor de kan framstå som alminnelige. Dette kan være et bidrag i forhold til en resosialisering fra en avvikerstatus og tilbake til normaliteten der de var før avvikerkarrieren begynte (op. cit.).

Når arbeidstakerne på Trappehuset sier at samlingen rundt lunsjbordet er viktig, så handler det på den ene siden om betydningen av å få i seg riktig ernæring. Enda viktigere er det at lunsjen er et samlingspunkt og en sosial arena, på samme måte som på andre arbeidsplasser. Og når arbeidstakerne sier at arbeidstiden er avtalt med de ansatte på Trappehuset, viser dette en tilpasning til struktur og rammer som kan sammenlignes med de betingelsene som gjelder på en "vanlig" arbeidsplass. I de neste kapitlene skal vi se nærmere på hvordan arbeidstreningen på Trappehuset bidrar til å gi deltakerne innslag av normalitet.

3.3.1. Trappehuset – fra oppholdssted til arbeidssted

Før oppstart på Trappehuset har de fleste relativt få forventninger, både til seg selv og til innholdet i arbeidstreningen. Mange er såpass nedkjørte og slitne både psykisk og fysisk at det gjelder å starte i det små. En av deltakerne sier at forventningene i starten var mest å "ha et sted å gå til". For mange handler det om i første omgang å bli kjent med de ansatte og med de andre

arbeidstakerne. Det å møtes over et måltid kan være vanskelig i starten, men også en måte å bli kjent på. Følgende kommentar illustrerer poenget:

"Jeg synes i starten at det ikke var like lett å gå til lunsj, jeg var der bare i fem minutter. Det var mye folk der jeg ikke kjente, og det var vanskelig med så mye folk rundt meg. Det ble mye bedre etter hvert."

Under intervjuene med arbeidstakerne forsøkte vi å få fram om de oppfatter Trappehuset som en arena for arbeidstrening, eller om de betrakter det mer som "et sted å være". Data fra intervjuene tyder på at Trappehuset er begge deler for arbeidstakerne. Det ser også ut til at det i starten er viktigst å ha et sted å være, og at bevisstheten om Trappehuset som et arbeidstreningstilbud vokser frem etter hvert. En av arbeidstakerne beskriver sin egen prosess knyttet til å være arbeidstaker på Trappehuset slik:

"Jeg hadde ikke piffen da jeg kom, men den har jeg fått. Ansvarsgruppa bidro til at jeg kom hit. Jeg gleder meg til å gå på arbeid. Jeg er en fyr som tar initiativ og er til å stole på. Jeg blir glad når andre ser det."

Attføringskonsulentene beskriver innholdet i arbeidstreningen som en prosess som gjerne starter i det små, men som utvikler seg etterhvert. En av dem beskriver det slik:

"På Trappehuset øver de seg i å møte opp, holde avtaler osv, det vil si å klare de tingene som er en forutsetning for å være i jobb. Det er viktig å ta folk sine mål på alvor. Når de selv er opptatt av å komme i jobb, er det det som er utgangspunktet og målet. Min jobb er å definere veien sammen med dem."

På Trappehuset er man bevisst på at mange av deltakerne er langt nede etter mange år med rusmisbruk. Da blir det viktig at man møter deltakerne på en måte som gjør at de får mulighet til gradvis å tilnærme seg et annet liv.

Ifølge Berg og Miller (2004) er det avgjørende at de målsettingene som formuleres for en person i rehabilitering er brukerens egne. Det er også avgjørende at målene er overkommelige (op. cit.), og at store og langsiktige

målsettinger brytes ned til mer håndterlige delmål (Gravrok, Andreassen og Myller 2008). Når attføringskonsulentene ovenfor sier at det er viktig å ta folk sine mål på alvor, tolker vi dette som en anerkjennelse av arbeidstakerne som er på Trappehuset. Det at deltakerne omtales som arbeidstakere innebærer også en anerkjennelse av å være noe annet enn LAR-deltaker eller rusmiddelavhengig.

Mange av arbeidstakerne som kommer til Trappehuset har prøvd ulike tiltak tidligere. For flere kan erfaringene fra arbeidslivet beskrives som en rekke med nederlag. Dette er også dokumentert i andre studier (Schafft og Frøyland 2006).

Studier fra arbeidslivet viser at positive tilbakemeldinger, sosial støtte og anerkjennelse har positiv påvirkning for arbeidstakerens- og arbeidsplassens vekst. På den andre siden fører manglende tilbakemelding, avvisning eller eksklusjon fra fellesskapet til angst, depresjon og ensomhet (Roberts 2007). Slik Trappehuset legger opp arbeidstreningen står utvikling av mestringsevnen til deltakerne sentralt. Målet er å bryte en negativ sirkel preget av nederlag og liten mestringsevne. En av arbeidstakerne beskriver hvordan han ser på fremtiden:

"Så det er min situasjon nå, og jeg må si at den situasjonen jeg er i, så ... ser jeg faktisk for første gang en mulighet. Jeg klarer å forestille meg at jeg skal klare å komme ut i en jobbsituasjon – ikke å tjene så mye penger, men at jeg..., en jobbsituasjon som er annerledes enn trygd og at jeg er avhengig av sosialkontoret..., og det har tent en gnist som jeg ikke har hatt på veldig lenge, at jeg er litt sånn målrettet".

Det at arbeidstakerne oppfatter Trappehuset som et godt sted å være, synes å være et viktig poeng i denne sammenheng. Mange har en lang fartstid i ulike rusmiljøer bak seg. Dermed er det de normer og regler som eksisterer i rusmiljøet de behersker best (Svensson 1996). Mange behersker ikke de sosiale normer og regler som gjelder på andre arenaer i samme grad. For å kunne fungere på andre arenaer, eksempelvis i arbeidslivet, er det en forutsetning å kunne forholde seg til normene som gjelder her. I en rehabiliteringsprosess blir det dermed viktig å kunne "trene" på

samhandling med andre, på arenaer utenfor rusmiljøet. Dette dreier seg om å skaffe seg tilknytningspunkter i den "vanlige" verden (op.cit).

Det som skjer gjennom denne samhandlingen som beskrives ovenfor er en gradvis endring i arbeidstakernes opplevelse av det å være på Trappehuset. Mens det i starten mest handler om et sted å være, skjer det en utvikling hvor arbeidstakerne etter hvert begynner å betrakte Trappehuset som et arbeidssted. Samtidig skjer det også en endring i hvordan de ser på seg selv, fra "bare" LAR-deltaker til å være arbeidstaker på Trappehuset. Det er tidligere dokumentert at rusmiddelavhengige gjennom uformelle relasjoner og vanlig, alminnelig samvær med andre kan oppnå grunnleggende forandringer i livet og i synet på egen identitet (Skatvedt 2008).

Trappehuset fungerer med andre ord som en arena hvor arbeidstakerne gradvis kan lære seg å forplikte seg til en økt deltakelse i arbeidstreeningen. Samtidig blir dette en gradvis "tilvenning" til de normer og regler som gjelder i arbeidslivet og samfunnet for øvrig. Gjennom en prosess preget av anerkjennelse og sosial støtte legges grunnlaget for at deltakerne gradvis kan se på seg selv som arbeidstakere og ikke "bare" LAR –deltakere. Dette kommer vi tilbake til i kapittel 3.5.

3.3.2. Arbeidstrening som virkemiddel til å strukturere hverdagen

Et annet aspekt ved arbeidstreeningen er at den kan bidra til å skape struktur i hverdagen for LAR-deltakere. I livet som rusmiddelavhengig har de færreste hatt faste rutiner og rammer. En av attføringskonsulentene sier det slik:

"Du må huske at mange av brukerne er vant med at folk bryter avtaler og har stor erfaring med brutte relasjoner, mange av dem er jo også selv i perioder ustrukturert og kan bryte avtaler."

Det å skulle forholde seg til faste klokkeslett og regler er nytt for mange. Arbeidstreeningen blir derfor også en trening i å forholde seg til rammer og tidspunkt slik det forventes i det ordinære arbeidsliv (Olsen 2005).

Alle informantene vi intervjuet var opptatt av at det å være på Trappehuset

medfører at de kommer seg opp om morgenen, noe følgende kommentar illustrerer:

"Jeg vil være her hver dag, jeg kan jo like godt være her som å sitte hjemme og se på TV. Og så er det jo sånn at er jeg i dårlig form en dag, kan jeg ringe og si fra, - da er det greit. Vi snakka om det da jeg begynte her, om det å være ærlig, og si fra hvis man ikke kommer en dag."

På Trappehuset får deltakerne gradvis være med på å strukturere hverdagen. For noen betyr det i starten kun det å komme å spise lunsj noen dager i uka, og så gradvis orientere seg mot oppgavene som er der. I starten er det få eller ingen krav til ytelse. Attføringskonsulentene legger vekt på å ta utgangspunkt i hvor den enkelte er når de kommer dit. Det har ingen hensikt å skape nye nederlag ved å påtvinge folk oppgaver som de ikke er klar for å takle. I dette ligger det både en tilpasning i forhold til aktivitet for den enkelte, og i forhold til når den enkelte er klar for en mer forpliktende struktur på hverdagen. En av attføringskonsulentene sier det slik:

"Vi har hatt folk som har gått og surra i to måneder før de kom i gang med oppgavene. Men spesielt de som har vært i jobb før liker å gå rett på jobbinga."

Kommentaren synliggjør at det kan ta lang tid for mange før de klarer å forholde seg noe særlig til forpliktelser i hverdagen. Erfaring innenfor rusbehandling viser at det som kan se ut som manglende motivasjon til å bli rusfri, ofte er uttrykk for manglende tro på at forandring er mulig (Fekjær 2004). Det blir derfor viktig å styrke arbeidstakernes tro på egne muligheter.

Flere av arbeidstakerne var inne på at selv om de kan bli rusfrie ved hjelp av medikamenter, er det en utfordring å fylle dagene med noe fornuftig. For de fleste er det slik at det nettverket og de vennene de har er knyttet til rusmiljøet de vil ut av. Arbeidstrening kan være viktig i en rehabiliteringssammenheng fordi det er med på å fylle det tomrommet som rusen etterlater seg med noe som oppleves som meningsfylt. Også mange av arbeidstakerne på Trappehuset ser at prosessen kan ta lang tid, noe følgende kommentar fra en av arbeidstakerne illustrerer:

"Noen trenger tre måneder og noen trenger femten år og alle bør få samme sjanse, fordi at..., og det er ikke noen tvil om at ting tar tid – det tar lang tid."

Struktur og rammer i hverdagen ser altså ut til å være viktig, men det synes som om dette er noe som må innføres gradvis for den enkelte. Å la deltakerne bruke tid på dette, ser ut til å være en del av det å bygge opp et tillitsforhold mellom atføringskonsulenter og arbeidstakere.

I og med at deltakerne på Trappehuset er preget av et liv med lite struktur, opplever de ofte liten grad av tillit fra personer de møter. Dermed blir heller ikke deres tillit til omgivelsene stor. Gjennom arbeidstreningsprosessen på Trappehuset kan deltakerne oppnå og få mer struktur og innhold i hverdagen. Vi tolker dette som en prosess hvor deltakerne gradvis kan mobilisere troen på at forandring er mulig. Fra rusbehandling er erfaringen at ved å gi pasientene muligheten til å lykkes, kan man gradvis få tro på at det er mulig å bli rusfri. Dette kalles for mestringstillit – å ha tro på egen evne til å mestre ulike situasjoner (Brumoen 2007; Fekjær 2004). Gjennom en gradvis innføring i arbeidsoppgaver gir man deltakerne en mulighet til å nå sine mål skritt for skritt. Slik vi ser det handler dette om bygging av mestringstillit.

Samtidig som arbeidstakerne gradvis bygger opp troen på seg selv, legges grunnlaget for at arbeidstakerne kan opparbeide et gjensidig tillitsforhold til omgivelsene. Når en arbeidstaker ringer og gir beskjed om at han ikke kommer på jobb en dag, viser han for seg selv at han klarer å være ærlig og til å stole på, samtidig som han gradvis opparbeider tillit i omgivelsene.

Tillit er grunnlaget i personlige relasjoner mellom mennesker. Samtidig er det å ha tillit til en annen person ikke noe som er gitt på forhånd. Tillit fra en annen person må "vinnes", og det gjøres gjennom en gjensidig prosess preget av varme og åpenhet (Giddens 1997; Gryt 2005).

Arbeidstreningen på Trappehuset er altså et bidrag i forhold til å gi struktur i hverdagen. Erfaringene er imidlertid at dette er en prosess som må innføres gradvis, fordi en "enkel" erfaring som for eksempel å spise lunsj

sammen med andre er ny for mange. Erfaringene fra Trappehuset viser også at det å få struktur i hverdagen er viktig fordi det blir en del av arbeidstakernes prosess med bygging av mestringstillit. Det å bygge opp troen på seg selv henger også sammen med å opparbeide tillit fra omgivelsene.

3.3.3. Å stille krav til arbeidstakerne – en vanskelig balansekunst

Vi har vært inne på at fleksibiliteten synes å være stor på Trappehuset i forhold til å finne aktiviteter og oppgaver som passer den enkelte arbeidstaker. Det er også tillatt å ha en "dårlig dag". Noen ganger, særlig i en tidlig fase av oppholdet, kan det være tilstrekkelig at en arbeidstaker kommer og spiser lunsj på Trappehuset. Samtidig dreier det seg om et arbeidstreningstilbud, hvor det vil være naturlig at arbeidstakerne etter hvert møter forventninger knyttet til arbeidsinnsats.

Attføringskonsulentene vi intervjuet mente det var viktig å balansere kravene. Samtidig var noen av dem inne på at det kunne være vanskelig å finne den riktige balansen:

"Det kan være vanskelig å finne en balanse i forhold til krav. Selvfølgelig kunne vi stilt mer krav, man da uteblir også folk ofte. Derfor kan det være nok for noen å komme og lese avisen. Kanskje skal ikke kravene komme fra oss på Trappehuset. Kanskje burde NAV i større grad stille krav til oppmøte for folk på rehabiliteringspenger. Vi jobber med å få folk til å gi beskjed, og med å formidle at det er viktig å gi beskjed. Samtidig er det viktig at vi husker at dette er en gruppe som kanskje ikke har gjort noe på 20-25 år."

En av de andre attføringskonsulentene beskriver utfordringen med å finne balansegangen mellom krav og fleksibilitet slik:

"Legger vi lista for høyt, ser vi muligens ikke vedkommende igjen. Våre krav kan på ingen måte sammenlignes med kravene i det ordinære arbeidslivet. (...) Vi har en arbeidstaker nå som er "allergisk" mot krav, og som sier at "blir det stilt krav, så går jeg på dagen!" Det er utfordrende å finne balansegangen."



Attføringskonsulentene mener også at det er stor forskjell mellom de som har vært i arbeid tidligere, og de som ikke har noen erfaring fra arbeidslivet, knyttet til å forholde seg til krav. De som har vært i arbeidslivet er vant med de krav som stilles der, og etterlyser derfor også tilsvarende krav på Trappehuset. De som ikke har arbeidserfaring har derimot ofte problemer med det å bli stilt krav til i forhold til arbeidsinnsats.

Flere av arbeidstakerne var også inne på at de synes det burde vært stilt mer krav til dem:

"De kunne vært flinkere til å få meg i gang. Bare jeg først er satt i gang så går alt bra. Men jeg sliter med å ta initiativ selv til å begynne et arbeid, jeg trenger å bli satt i gang, ellers så blir jeg bare gående..."

Arbeidstakeren etterlyser altså et strengere krav til innsats. Attføringskonsulentenes erfaring er imidlertid at når de forsøker å stille flere krav til arbeidsinnsats, blir disse i varierende grad fulgt opp. En av attføringskonsulentene sier det slik:

"Det er ulikt om de er i stand til å ha forpliktelser. Selv om mange vil ha flere krav, forholder ikke brukerne seg bestandig til kravene de selv har foreslått."

Det oppleves altså som en utfordring for attføringskonsulentene å skulle balansere kravene til arbeidsinnsats for deltakerne i tiltaket. En lignende balansegang er også beskrevet i forbindelse med arbeidet med individuell plan, hvor koordinatorene i tjenesteapparatet på den ene siden skal være lojal mot brukerne og på den andre lojal mot systemet. Man vil gjerne hjelpe, men ikke overta kontrollen fra den man hjelper (Thommesen, Normann og Sandvin 2006).

Det å arbeide i tett relasjon med brukere innebærer at man hele tiden må balansere den rollen man har (op. cit.). På den ene siden kan det altså se ut som tette relasjoner gjør at man er forsiktig med å stille krav til arbeidstakerne på Trappehuset. Samtidig kan man si at de tette og gode relasjo-

nene gir et godt grunnlag for å stille krav basert på den enkeltes forutsetninger. Studier av positive relasjoner har vist at de gjør det mulig å stille krav og komme med kritiske tilbakemeldinger. En positiv relasjon kan virke som en "buffer" mot det å gå i forsvarsposisjon når man får tilbakemeldinger (Roberts 2007).

Vi tolker det slik at attføringskonsulentene på Trappehuset oppfatter det som avgjørende for rehabiliteringsprosessen at relasjonen opprettholdes, siden den kan ses på som selve grunnlaget for å lykkes med rehabiliteringen. Det blir med andre ord slik at kravene til arbeidstakerne ikke kan bli så store at de truer, eller ødelegger relasjonen. Siden krav oppleves forskjellig fra person til person blir det derfor avgjørende å tilpasse kravene individuelt. Grunnlaget for individuell tilpasning finner man i relasjonene som er etablert mellom attføringskonsulent og arbeidstaker.

3.3.4. Lønn som motivasjon

Det er tidligere påvist at de økonomiske incentivene for LAR deltakere på arbeidstreningstiltak er små, og at dette gjør overgangen til arbeid vanskelig (Schafft og Frøyland 2005).

Heller ikke på Trappehuset mottar arbeidstakerne lønn. Flere av våre informanter var inne på at mangelen på økonomisk premiering for mange hadde negativ effekt på motivasjonen for å jobbe. Dette ble kommentert slik av en av attføringskonsulentene:

"Motivasjon, det at deltakerne fikk noen kroner for jobben de gjør, kunne helt klart motivert flere til å stille opp. Slik det er nå har det ingen økonomiske konsekvenser om de stiller opp eller ikke. I tillegg er det slik at Jobb1⁶ i regi av Kirkens Bymisjon betaler folk rett i handa for utført jobb. Det betyr at deltakerne taper penger på å gå fra Jobb1 til Trappehuset. Og sånn som det er nå har Jobb1 fullt hver dag. Det er vanskelig å forklare det for brukerne."

6) Jobb1 er et lavterskel arbeidstilbud for rusavhengige drevet av Kirkens Bymisjon i Bodø. Jobb1 gir tilbud om praktisk arbeid fra dag til dag med kontant oppgjør ved arbeidsdagens slutt.

En av deltakerne i rådgivende utvalg sier det slik:

"På Jobb1 ..., der har de fått aksept for å tjene inntil 2000 kr pr måned. Så hvis du får en stønad på 4700, så blir det jo 6700... Det blir som han sa han ene at: "Jo, det er jo bra på Trappehuset. Men nå har jeg nettopp vært i lag med familien i syden, og vi har planlagt ny tur, men hvordan skal jeg komme meg dit hvis jeg ikke er på Jobb1?" Samtidig så han jo den biten at han fikk ei helt annen oppfølging på Trappehuset. Men økonomi er viktig for de fleste."

Informanten refererer her til en samtale med en bruker som forklarer hvorfor det kan være nærliggende for mange å velge Jobb1 foran Trappehuset. To tusen kroner ekstra i måneden er mye, spesielt når man har lite fra før. Selv om både attføringskonsulenter og informanter fra rådgivende utvalg mener at Jobb1 representerer et godt og viktig tilbud, påpeker de samtidig det problematiske i at den økonomiske motivasjonen kan bidra til å påvirke deltakere til å velge Jobb1 framfor Trappehuset. De to tilbudene er ulike på flere områder. Jobb1 bidrar eksempelvis ikke med noen form for avklaring opp imot NAV. Jobb1 stiller heller ikke krav om rusfrihet ved oppmøte.

På den ene siden anerkjennes deltakerne på Trappehuset som arbeidstakere, og aktivitetene de driver med som arbeid. På den andre siden får de ikke anerkjennelse i form av lønn for arbeidet. I tillegg til den rent økonomiske motivasjonen som lønn kunne gitt, skal man heller ikke se bort fra den symbolske betydning det kan være å få betalt for den jobben man gjør. Det handler om at det å få betalt for å være på jobb trolig styrker arbeidstakeridentitet mens det å leve på, for eksempel sosialhjelp, trolig styrker en identitet som rusmiddelavhengig.

Tidligere erfaringer viser også at arbeidsgivere som har LAR-deltakere på tiltak opplever det som urimelig at det ikke er mulig for deltakerne i tiltaket å tjene noen ekstra kroner uten å bli trukket fra dagpengene. Det viser at motivasjonen for deltakerne til å stille på jobb må finnes i andre grunner enn de rent økonomiske (Schafft og Frøyland 2005).

I likhet med andre tilsvarende arbeidstreningstiltak er altså de økonomiske

incentivene for å være på Trappehuset små. Samtidig viser erfaringene at andre tilbud i større grad tilbyr økonomiske incentiver, uten at arbeidet inngår i en avklaringsprosess, slik intensjonen er ved Trappehuset. I denne sammenheng ser det ut til at de personlige relasjonene som etableres på Trappehuset kan være både en styrke og svakhet. For noen ser det ut til at den forpliktelsen personlige relasjoner medfører, gjør at de velger å være på Trappehuset, til tross for manglende økonomiske incentiver. Samtidig fremstår prosessen på Trappehuset mer krevende, omfattende og forpliktende for den enkelte. Dette er en forpliktelse som kanskje ikke er ønskelig for alle.

3.4. LAR-pasient eller arbeidstaker – mot en ny identitet?

De fleste LAR-deltakere har i mange år slitt med et omfattende rusmisbruk. For de fleste er dette et misbruk som har startet i ung alder. For rusmiddelavhengige er jakten på rus så sterk at andre ting blir mindre viktige. Arbeids- og familieliv er i stor grad noe de færreste mestrer i denne situasjonen. Dette innebærer at for de fleste av LAR-deltakerne sitter identiteten som rusmiddelavhengig sterkt. Daglig jakt etter stoff i mange år har etter hvert befestet denne identiteten både for en selv og omgivelsene. I tillegg kommer den sterke vanedannende kraft som bruk av rusmiddelet i seg selv medfører (Brumoen 2007, Gryt 2005).

Det å skulle endre på mønster og vaner som har utviklet seg over år er vanskelig for alle mennesker. For personer som har startet en ruskarriere tidlig, vil det å slutte å ruse seg etterlate seg et tomrom. Tiden som tidligere har vært brukt til å få tak i stoff må nå fylles med noe annet. Tidligere erfaringer viser at det er viktig med aktivisering for å unngå at LAR-deltakerne begynner å ruse seg igjen. Hvis tiden uten aktivisering blir for lang, vil mange søke tilbake til det gamle miljøet igjen (Olsen 2005).

Det er med andre ord ikke nok å slutte å være rusmiddelavhengig, man må også begynne å være *noe annet*. En del av arbeidstreningen på Trappehuset handler om denne prosessen.

Informantene vi intervjuet var inne på at det å være på Trappehuset grad-

vis forandret livet deres på flere måter. En av informantene var inne på den følelsen det ga ham å være på jobb:

"Jeg opplevde at jeg sto opp om morran og hadde lyst til å dra på jobb. Jeg har bestandig kalt det å dra på jobb, for jeg har hatt følelsen av at jeg har gjort noe vettugt, at jeg har gjort noe som har utviklet meg rett og slett."

En del av arbeidstreningen dreier seg om å komme i gang med aktiviteter som gir en opplevelse av mening. En av arbeidstakerne beskriver hvordan det å være på jobb på Trappehuset gir en følelse av å være en del av et "normalt" samfunn:

"Det at vi sitt der nede og så kommer det vanlige folk inn og gjør bestillinger hos oss: "Kan du lage en benk til oss?" Folk har laget alt fra sånne benker som du ser i parken, til kaninbur og ballkasser, ikke sant. Og da kommer det jo folk inn, og da er jo vi som er klienter arbeidstaker. Vi kan ta imot bestillinger, og da blir det her på en måte hjemmebane, for jeg kjenner alle folkene, og det er jo en situasjon i et normalt samfunn, ikke sant. Den situasjonen, sånn er det jo i samfunnet, sånn funker det."

Arbeidstreningen beskrives som en del av en gradvis endringsprosess. Arbeidstakerne vi intervjuet virket å være meget bevisst denne prosessen, og så på dette som en nødvendig endring. Samtidig var de også bevisste på at dette ikke er en lett prosess. Det tar tid å endre måten man lever livet sitt på. En arbeidstaker beskriver det slik:

"Det vondeste som fins, det vondeste et menneske gjør, er jo å forandre seg, og innrømme at alt jeg har gjort, måten jeg gjør ting på er feil, altså så skal jeg forandre og begynne å legge om hele mønstret mitt, funksjonsmønstret i væremåte, gjøremåte og tanker – og det er tungt. Og når du skal ha nerver og alt det der på toppen, det tar så lang tid."

Forskning har vist at mange metadonbrukere mistrives med stemplet som metadonbruker fordi dette virker stigmatiserende i forhold til omgivelsene (Gryt 2005). Sentrale stikkord her er identitet og verdighet. Mange føler at

stemplet som metadonbruker knytter dem til en identitet som rusmiddel-avhengig. Samtidig kan det å jobbe eller studere gi en ny sosial identitet. Det å kunne presentere seg som student eller arbeidstaker gir en annen følelse av verdighet og ny identitet. For at personen skal kunne presentere seg som noe annet enn misbruker, er det imidlertid avgjørende at personen selv oppfatter seg som noe annet (op. cit.).

Også informantene vi intervjuet på Trappehuset strevde med å opprette en annen identitet enn identiteten som rusmiddelavhengig. I denne prosessen er det for de fleste viktig å distansere seg fra det gamle miljøet. En av arbeidstakerne sier det slik:

"Og en annen ting er vel det at jeg er vel litt reservert mot å ha for mye med miljøet å gjøre også, så jeg prøver å distansere meg litt. (...) Jeg drar ikke til folk det ikke går bra med, for å si det sånn. Jeg er såpass svak selv at jeg utsetter meg ikke..."

Når man skal distansere seg fra rusmiljøet, kan det bli viktig å etablere relasjoner til andre, hvor andre ting enn rus står i fokus. En av attføringskonulentene har følgende eksempel på hva dette kan være:

"Med en bruker har jeg funnet en link gjennom at vi liker den samme forfatteren, - nå ringer han på morran og spør om jeg har lest det og det."

Relasjonen som oppstår gjennom arbeidstreningen på Trappehuset ser ut til å være sentral i prosessen mot å etablere en ny identitet. Dette fører til at de som jobber på Trappehuset blir villige til å strekke seg langt for å vedlikeholde og utvikle denne relasjonen:

"Først var jeg dårlig motivert og nede på grunn av rusing, men folkene på Trappehuset ga meg ikke opp. De støttet meg mye fra starten av ... men jeg er flink til å finne ut av ting selv. Jeg liker det. Alle de jobber jeg til slutt har fått, har jeg stått på selv og ringt og fikset selv ..."

I uttalelsen fremkommer det at det har skjedd en endring fra vedkommende begynte på Trappehuset, og at man som arbeidstaker har fått flere

oppgaver og selvtillit utover i oppholdet. Denne økende motivasjonen til å enten delta aktivt sosialt eller få lyst til å bruke egne ressurser i ulike arbeidsoppgaver er det flere av arbeidstakerene som fremhever. Ansatte har her poengtert at det er viktig at man som ansatt har hatt et bevisst forhold til å få frem ressurser hos arbeidstakerne på Trappehuset.

Relasjonene kan komme i gang gjennom at arbeidstakerne uttrykker ønske om å arbeide med snekring, blomster eller gjennom bare det å ha god kommunikasjon gjennom en "kaffeprat". Det å være *tilstede* som ansatt på mange arenaer overfor arbeidstakeren, har vært uttalt som et sentralt element i relasjonsbyggingen, for eksempel når det er behov for flyttehjelp, som støtte i begravelse eller bare å spise i lag. Dette viser at man på Trappehuset legger vekt på å utvikle både uformelle og formelle relasjoner til arbeidstakerne.

Selv om hva som sies og hva som gjøres i noen tilfeller kan være vanskelig å formidle, nevnes gjerne spesielle "små" hendelser som betydningsfulle for at relasjonen ble bra mellom arbeidstaker og ansatt. For eksempel at man var tilstede i en begravelse, og at ulike samtaler foregikk i en spesiell situasjon for arbeidstakeren – det har fremstått som viktig i å bygge sterkere relasjoner. "Gyldne øyeblikk" i relasjonen mellom behandler og klient har vært begrep som har vært benyttet for å få frem betydningen av at noen samhandlingssituasjoner er viktigere (Vedeler 2007 i Skatvedt 2008).

Skatvedt (2008) har pekt på at rusmiddelavhengige på institusjon kan få endret sin identitet gjennom alminnelig sosial samhandling med andre. Resonnementet er at rusmiddelavhengige gradvis utvikler en avvikeridentitet ved at de bryter reglene for akseptert oppførsel i samfunnet, og dermed blir sett på som "outsidere". Gjennom alminnelig samhandling i dagligdagse situasjoner kan de imidlertid resosialiseres og få nye opplevelser av seg selv som "insider". De ansatte på institusjonen har en nøkkelrolle i en slik prosess. I kraft av å være betydningsfulle andre i uformelle situasjoner, ser de ansatte ut til å bidra til beboernes identitetsarbeid på en måte som beforder endring (op. cit.). Dette resonnementet kan også overføres til relasjonene mellom ansatte og deltakere på Trappehuset.

Forskning med fokus på arbeidslivet viser at positive relasjoner som er basert blant annet på tillit og anerkjennelse, bidrar til at man bygger ressurser for å mestre oppgavene (Hauger, Højlund og Kongsbak 2008). Andre har pekt på at positive relasjoner på arbeidsplassen hjelper personer til å oppdage sine egne styrker og sin egen kompetanse. Dette bidrar også til å styrke positive sider ved den enkeltes identitet (Roberts 2007).

Vi kan altså slå fast at relasjoner har en sentral rolle som grunnlag for sosiale prosesser som former sosial identitet. Dette gjelder både i behandlingstilstander og i arbeidslivet (Skatvedt 2008; Roberts 2007; Hauger m. fl. 2008). I lys av dette ser det ut til at arbeidstreningen på Trappehuset har en dobbel betydning. Den mest umiddelbare og mest synlige er at den er et bidrag til at arbeidstakerne kan trene seg på å være i arbeidslivet gjennom konkrete og praktiske arbeidsoppgaver, som for eksempel snekring eller produksjon av blomster. Under overflaten, men minst like viktig, er arbeidstreningen en del av en sosialiseringssprosess der arbeidstakerne skaper, eller omskaper sin sosiale identitet.

Til de ulike sidene ved arbeidstrening får attføringskonsulentene ulike roller: På overflaten, og mest synlig for omverden, er de veiledere i forhold til konkrete praktiske arbeidsoppgaver som for eksempel snekring eller innramming. Under overflaten, og mindre synlig for omverden, er de signifikante andre i forhold til arbeidstakernes sosialiseringssprosess. Selv om den siste rollen er den som er minst synlig for omverden, og også vanskeligst å måle i forhold til om man gjør en god jobb, så er nok dette den viktigste rollen i forhold til å hjelpe arbeidstakerne i deres rehabiliteringsprosess.

Erfaringene fra Trappehuset viser altså at arbeidstreningen kan fungere som en inngangsport på veien mot en ny identitet for arbeidstakerne. I denne forbindelse ser det ut til at flere samtidig velger den strategien at de distanserer seg fra rusmiljøet. Det ser også ut til at de relasjonene som etableres mellom attføringskonsulent og arbeidstaker kan fungere som grunnlag eller basis for en ny identitet ved at de fremstår som et alternativ til relasjonene i rusmiljøet.

3.5. Oppsummering

I dette kapitlet har vi fokusert på hvilken betydning arbeidstreeningen har for rehabiliteringen til deltakerne på Trappehuset.

Vi har sett at arbeidstreeningen kan fungere som en arena hvor deltakerne har mulighet til å skape seg en ny identitet utenfor rusmiljøet. I denne sammenheng fremstår de relasjonene som etableres mellom attføringskonsulenter og arbeidstakere som viktige fordi de representerer en alternativ arena for sosial omgang for arbeidstakerne. Gjennom formelle og uformelle relasjoner basert på tillit og anerkjennelse, er attføringskonsulentene "betydningsfulle andre" for deltakerne i deres endringsprosess. Dermed blir deltakerne gradvis i stand til å se seg selv som noe annet enn rusmiddelavhengige.

For mange av de som kommer til Trappehuset kan det i starten være overkommelig nok å bare møte opp. Ved at deltakerne får et sted å være, får de samtidig en arena hvor de kan trene på sosial omgang utenfor rusmiljøet. Trappehuset fungerer som en slik arena ved at arbeidstakerne gradvis mestrer en forpliktelse til en økt deltakelse i arbeidstreeningen.

Arbeidstreeningen innebærer også at deltakerne får hjelp til å strukturere hverdagen, og fylle den med et annet innhold enn de er vant til fra rusmiljøet. Dette er viktig fordi det gir arbeidstakerne en mulighet til å bygge mestringstillit som dreier seg om å få troen på at en faktisk kan klare å mestre det å være rusfri. I tillegg vil denne prosessen gradvis kunne etablere større grad av tillit mellom deltakeren og omgivelsene.

Det å stille krav til deltakerne oppleves som en utfordring for de ansatte. For attføringskonsulentene på Trappehuset blir det viktig at kravene kan tilpasses individuelt. Samtidig ønsker de ikke å stille så store krav at det kan true relasjonen til deltakerne, fordi relasjonen er grunnlaget for å lykkes med arbeidstreeningen.

Erfaringene fra Trappehuset viser også, i tråd med tidligere erfaringer, at de økonomiske incentivene for deltakerne i arbeidstreeningen er små. En eller annen form for lønn for jobben arbeidstakerne utfører kunne kanskje hatt en positiv effekt i forhold til å rekruttere flere deltakere til Trappehuset.



4. Hvordan bidrar deltakelse ved Trappehuset til avklaring av attføringsløpet?

4.1. Innledning

I dette kapitlet fokuserer vi på aktiviteten på Trappehuset som bidrag i avklaring av attføringsløpet for arbeidstakerne.

Innledningsvis drøfter vi hvorfor prosessen med avklaring er viktig. Deretter ser vi nærmere på hvordan avklaringsprosessen foregår ved Trappehuset. Vi ser først på betydningen av relasjoner i prosessen. Deretter drøfter vi hvilken betydning medvirkning og oppmøte har i avklaringsprosessen.

Det neste vi fokuserer på er tidsaspektet i avklaringen. Her vil vi særlig se på betydningen av å bruke god tid i prosessen.

Videre drøfter vi hvordan ulike aktører samarbeider om avklaringsprosessen på Trappehuset. Spesielt vil vi her fokusere på rådgivende utvalg og deres rolle.

Til slutt i dette kapitlet vil vi diskutere betydningen av å komme i ordinært arbeid for deltakerne på Trappehuset.

I likhet med forrige kapittel, vil relasjoner være en rød tråd også i drøftingen av momentene ovenfor. Mens vi i forrige kapittel hovedsakelig fokuserte på relasjonen mellom arbeidstaker og attføringskonsulent, vil vi i dette kapitlet også trekke inn betydningen av relasjoner mellom personer i tjenesteapparatet når ulike etater skal samarbeide i en avklaringsprosess.

4.2. Prosessen med å avklare – hvorfor er det viktig?

Avklaring av attføringsløp er en sentral oppgave for Trappehuset. Det konkrete virkemiddelet er "arbeidspraksis i skjermet virksomhet" (APS). Intensjonen med APS-plassene er å bidra til avklaring for personer med

behov for særlig tett og bred oppfølging, gjennom utprøving av ulike arbeidsoppgaver og arbeidsområder (NAV.no). For noen kan dette innebære at de etter hvert får mulighet til å prøve seg i en ordinær jobb, mens for andre kan konklusjonen være at arbeidsevnen ikke tilsier at ordinær jobb skal være målet.

Arbeidslinja i norsk sosialpolitikk tilsier at det er et mål at flest mulig skal være i stand til å kvalifisere seg til arbeidslivet. I stortingsmeldingen om "Arbeid, velferd og inkludering" er et av hovedgrepene "mer arbeidsrettede tiltak for å senke terskelen inn - og heve terskelen ut av arbeid" (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2006). Avklaring er med andre ord viktig for myndighetene for å understøtte målene i arbeidslinja.

Utgangspunktet for "Arbeid, velferd og inkludering" er imidlertid en erkjennelse av at man står overfor betydelige utfordringer knyttet til å få til en hensiktsmessig avklaring av personer som trenger bistand fra velferdssystemet. Uoversiktlig og komplisert regelverk, for dårlig oppfølging og hjelp til de aller svakeste gruppene er noen av de mest sentrale utfordringene. Resultatet er at for få av de som mottar ulike ytelser, kommer tilbake til arbeidslivet (op.cit).

Andre har også pekt på at velferdssystemet i seg selv kan være en barriere for å komme tilbake til arbeidslivet. Skjev fordeling av velferdsgoder og manglende anerkjennelse av personer som står i utkanten av arbeidsmarkedet er to av hovedårsakene (Vedeler 2009).

Fra myndighetenes side er altså prosessene knyttet til avklaring både viktige og utfordrende. Også for den enkelte som står i sentrum for oppmerksomheten, er denne prosessen av stor betydning. En av grunnene til dette er at de ulike ytelsene i folketrygdsystemet stiller til dels svært ulike krav til mottakerne. Det å være inne på "feil" ytelse kan dermed innebære at det blir stilt krav som det ikke er mulig for den enkelte å oppfylle. En av deltakerne i rådgivende utvalg sier dette om hvorfor avklaring er viktig:

"(...) men samtidig så har vi jo sett på det som viktig at folk ihverfall har fått avklart sin situasjon i forhold til et arbeidsliv. For det er klart at hvis

man konkluderer med at en ikke kan fungere i arbeid, da må man jo trekke konsekvensene av det. For det som i hvert fall er uverdig, er jo at folk skal gå på korttidsytelser på sosialkontoret over massevis av år. Det er både ut ifra et menneskelig hensyn, men like mye fra et forvaltningsmessig hensyn – hvorfor skal vi drive og plage disse folkene med å hele tida ha forventninger på at de skal på tiltak og i arbeid hvis det faktisk er avklart at det ikke er der de skal være."

Avklaringen kan altså være viktig for den enkelte fordi kravene fra "omverdenen" i større grad blir tilpasset den enkeltes ressurser gjennom en slik prosess.

For mange kan det dreie seg om å finne den rette kombinasjonen av arbeid og offentlige ytelser. På det tidspunktet vi gjorde datainnsamlingen hadde ingen av de 44 deltakerne som hadde vært innom Trappehuset siden oppstart, kommet i 100% jobb uten noen form for offentlige ytelser. Noen hadde klart å komme seg i arbeidstrening i ordinære bedrifter med støtte fra Aetat, mens en relativt stor andel var tilknyttet arbeidstrening eller kvalifisering i skjermede bedrifter.

For arbeidstakerne på Trappehuset er målsettingen med avklaringsprosessen å få klarlagt hva som er riktig ytelse fra det offentlige i fremtiden. Dersom attføringen medfører at man kommer over i ordinær jobb vil det ikke være aktuelt med noen ytelse. Dersom resultatet av prosessen er at 50% jobb er det realistiske, kan det være at 50% uføretrygd er en riktig tilleggssytelse. I andre tilfeller kan konklusjonen være at personen ikke er klar for utprøvingstiltak, og at det dermed foreløpig ikke er noe grunnlag for å gjøre avklaring. I de fleste tilfeller vil da sosialhjelp eller rehabiliteringspenger være aktuelle ytelser, frem til situasjonen eventuelt forandrer seg.

Erfaringene med norske LAR-deltakere og avklaring av attføringsløp er begrenset. En studie fra Oslo har imidlertid vist at det er store utfordringer knyttet til attføringsarbeidet for denne gruppen. Utfordringene er knyttet til behov for bedre oppfølging av både deltakere og arbeidsgivere. Samtidig viste studien at det var mulig å utvikle nye samarbeidsrelasjoner mellom LAR-instanser, Aetat, sosialkontorer og til en viss grad arbeids-

markedstiltak. Man så også at det bedre samarbeidet økte mulighetene LAR-deltakerne hadde til å nyttiggjøre seg av Aetats tilbud om yrkesrettet attføring (Schafft og Frøyland, 2006).

Avklaring er med andre ord viktig for den enkelte som er i prosessen, ikke minst fordi det kan bidra til at flere får riktig ytelse. Det å få riktig ytelse vil også bidra til at kravene som stilles til den enkelte i større grad samsvarer med funksjonsevnen.

I neste kapittel skal vi se nærmere på hvordan det jobbes med å avklare attføringsløpet for deltakerne på Trappehuset.

4.3. Hvordan arbeides det med avklaring på Trappehuset?

I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvordan det konkret jobbes med avklaring på Trappehuset. På bakgrunn av de store utfordringer som ligger i dette systemet, vil vi spesielt være ute etter hvilke fornuftige grep som eventuelt gjøres, og så i neste omgang ha hovedfokus på å drøfte disse.

4.3.1. Relasjoner som grunnlag for avklaring

Grunnpilaren i avklaringen som skal gjøres på Trappehuset er relasjonen mellom arbeidstaker og attføringskonsulent. Dette kommer til uttrykk på flere måter, blant annet i når arbeidstakerne beskriver betydningen av å ha med en attføringskonsulent i møter med ulike offentlige etater:

"Jeg opplever det som veldig positivt å ha folk fra Trappehuset med på møter med det offentlige. Jeg blir sett på som et ordinært menneske når folk fra Trappehuset er med i møter. Det er veldig bra for selvbildet."

Informanten er inne på at det å ha ansatte fra Trappehuset med seg i møter gjør at de blir møtt på en helt annen måte enn de ellers er vant til, noe som igjen bidrar til at personen får et annet syn på seg selv. Det å bli sett på som et "ordinært" menneske er altså noe som oppleves som viktig. Betydningen av dette er også beskrevet av andre (Skatvedt 2008). Implisitt i kommentaren ligger det at dette ikke er en selvfølge for deltakerne i

møtet med det offentlige. Dette er noe flere av arbeidstakerne har kommentert og gitt eksempler på i intervjuene.

Også ansatte i hjelpeapparatet ser verdien i at attføringskonsulentene fra Trappehuset deltar i eksempelvis ansvarsgruppemøter, noe følgende kommentar fra ett av medlemmene i rådgivende utvalg illustrerer:

"Ja, man har jo en medspiller som fokuserer på den biten, så det er veldig godt å ha med Trappehuset i ansvarsgruppa for at det blir mer fokus på rehabilitering. ... En del møter kan jo bli litt negative: "Nu har du ruset deg." Men så kan Trappehuset oppveie det med å si at: "Ja, men hos oss har han ikke ruset seg, og vi opplever det sånn og sånn". Så jeg har jo opplevd noen ganger at Trappehuset er de som har vært det positive loddet på vekta. Og det er jo bra, for man skal jo ikke psyke ned folk, det er jo ikke derfor vi skal ha møte med dem."

Det å ha med en attføringskonsulent i ulike møter oppleves altså både fra arbeidstakernes og fra hjelpeapparatets side som positivt. Når arbeidstakerne er så tydelige på at de vil ha noen fra Trappehuset med seg i møter, tolker vi det som et resultat av en relasjon preget av gjensidighet og respekt. De opplever å møte større forståelse fra "systemet" når noen fra Trappehuset er med.

Forskning har vist at det er stort behov for tiltak som har et bredt fokus, altså at man fokuserer på arbeidstrening kombinert med botrening, pleie og økonomisk rådgivning. Det er derfor viktig å fokusere på flest mulig av de faktorene som er grunnleggende viktig for disse personene (Schafft og Spjelkavik 2006). Dette er også erfaringen ved Trappehuset. En slik tilnærming innebærer at deltakerne ved Trappehuset må møte ulike "systemer", med ulike fagpersoner som er eksperter på hver sin del av systemet. Slike situasjoner kan være utfordrende, blant annet fordi maktforholdene vil være skjevt fordelt. Ekspertrollen gir fagutøvere betydelig makt over andre mennesker (Stang 2003).

Arbeidstakerne beskriver at de blir møtt på en annen måte enn de er vant med og de opplever at de har en "alliert" i de som jobber på Trappehuset.

Det kan bidra til å utjevne ellers ulike maktforhold. Attføringskonsulentene synes også å være bevisst denne siden ved rollen deres. En av dem sier:

"Jeg har opplevd flere ganger at brukere er veldig glad for at vi som har en nær relasjon til dem gjennom Trappehuset deltar og er sammen med dem i ansvarsgrupper. Da har jeg fått høre fra dem: "Godt at du kom og deltok i ansvarsgruppa - da er vi to stykker mot de andre." Det som også er viktig i slike sammenhenger, er at vi kan dra frem det positive med brukerne. Vi ser dem hver dag, og legger godt merke til når oppmøtet deres blir bedre, at de jobber godt osv. Det ser ikke ansatte på kommunen og fastlegen så godt."

Eksemplet ovenfor kan sammenliknes med det som omtales som advokatplanlegging (Pløger 2004). Denne tradisjonen tar utgangspunkt i at samfunnet er sammensatt av mange interesser, og at noen stemmer ikke blir hørt (op.cit). "Advokatens" rolle er å bringe de svake grupperes synspunkter inn i planprosesser og argumentere for dem. Fullstendig gjennomføring av advokatplanlegging finnes det få om ingen eksempler på i nordisk planlegging. Det er fellesskapets interesser som det har vært fokus på, ikke "særinteresser". Men ut ifra holdningene og handlingene til ansatte ved Trappehuset finner vi at store deler av deres handlingsmønstre kan sammenliknes med å være advokater for brukerne. De blir oppfattet av brukerne – og oppfatter seg selv som talspersoner for brukernes synspunkter på ulike arenaer.

I kjølvannet av tilliten som utvikles i relasjonene mellom attføringskonsulenter og arbeidstakere på Trappehuset, får arbeidstakerne en følelse av å "ha noen på sin side." Denne tilliten kommer ikke av seg selv, men opparbeides over tid. Dette er noe attføringskonsulentene er bevisste på. En av dem beskriver det slik:

"Vi må "tune oss inn" på folk. Her er ingen ferdige manualer. Jeg vil kalle det for ekstremt individuell tilpasning. Vi må lage skreddersøm for hver enkelt. Systemnivået må tilpasse seg brukeren, ikke omvendt."

De ansatte ved Trappehuset søker altså å over tid bygge positive relasjoner til arbeidstakerne. Selv om fordelene er mange ved en slik tilnærming, er det også knyttet noen utfordringer til de tette relasjonene. Relasjoner

mellom ansatte og brukere av et tiltak kan i noen tilfeller ta form av et avhengighetsforhold som strider mot ideen om myndiggjøring (Henningesen, Gotaas og Feiring, 2008). For sosialarbeidere kan det i noen tilfeller være vanskelig å "gi slipp" på personer de har blitt kjent med over lang tid (op. cit.). Med de tette relasjonene som utvikles på Trappehuset er det grunn til å være oppmerksom i forhold til faren for å skape avhengighetsforhold mellom arbeidstaker og attføringskonsulent som ikke samtidig er en del av en myndiggjøringsprosess. Det er trolig vanskelig å unngå at arbeidstakere i perioder er "avhengige" av de relasjonene som etableres på Trappehuset. Det sentrale er imidlertid at man gjennom en gradvis prosess klarer å gjøre arbeidstakerne mer "uavhengig". Vi tolker i denne sammenheng avklaringen på Trappehuset som en gradvis myndiggjøringsprosess.

I arbeidet med individuell plan er koordinatorrollen svært sentral. I den forbindelse vises det til at det for koordinatorene blir viktig å tenke gjennom balansen mellom personlig vennskap med brukerne og nødvendig grensesetting. Uten en slik grensesetting kan koordinatoren bli slukt, og kan få problemer med å forholde seg til flere brukere (Thommesen, Normann og Sandvin 2006). Parallellen til attføringskonsulentenes rolle på Trappehuset er at de også må være bevisst balansen mellom grensesetting og åpenhet i forhold til arbeidstakerne.

Deltakerne på Trappehuset opplever altså at de gjennom å ha med en av de ansatte får støtte i møtet med ulike "eksperter" i hjelpeapparatet som de kommer i kontakt med i forbindelse med en avklaringsprosess. Vi tolker det slik at grunnlaget for denne støtten er å finne i den tillit som etableres gjennom positive relasjoner mellom arbeidstaker og attføringskonsulent.

Samtidig kan slike tette bånd skape sårbarhet. Vi har ikke hatt fokus på denne siden av relasjonen i vår studie, men tidligere erfaringer med denne type relasjoner viser altså at det er viktig å være oppmerksom også på utfordringene knyttet til tette bånd mellom attføringskonsulent og deltaker.

4.3.2. Medvirkning i avklaringsprosessen

Med en tilnærming hvor relasjonene er i fokus kommer også brukermed-

virkning inn som en naturlig del. Brukermedvirkning foregår alltid i relasjon til andre. Vi opplevde at man på Trappehuset i relativt liten grad brukte begrepet "brukermedvirkning", men at medvirkning betraktes som en naturlig konsekvens og følge av de relasjoner som etableres. I stedet for å snakke om brukermedvirkning, var de mer opptatt av det som bidrar til reell medvirkning. En av attføringskonsulentene formulerer det slik:

"Vi må starte der folk er. Noen er lite motivert. Det må vi ta hensyn til. Vi må ta utgangspunkt i hva brukerne selv vil. Utgangspunktet vil jo være forskjellig. Men folk må få muligheten til reell avklaring."

En reell avklaring innebærer blant annet en forståelse for de prosessene arbeidstakerne skal igjennom i rehabiliteringsprosessen. Sentralt i dette ligger en klargjøring av den enkeltes muligheter og ressurser. Tradisjonelt har fagpersoner ofte inntatt en ekspertrolle i forhold til brukere, og dermed også i stor grad har tatt avgjørelser på vegne av dem. Stang (2003) argumenterer for at man i stedet burde fokusere på at den generelle faglige kunnskapen utfylles med brukerens kompetanse om seg selv.

I et slikt perspektiv dreier ikke brukermedvirkning seg om at "eksperten" trekker inn brukeren i når han/hun mener det er relevant. Overført til avklaringsprosessen på Trappehuset blir prosessen noe attføringskonsulent og arbeidstaker er *sammen* om. Gjennom den tilliten som skapes gjennom utvikling av relasjonen over tid, skapes også grunnlaget for at både attføringskonsulent og arbeidstaker tar i bruk sin kompetanse. Slik vi tolker det skaper dette et godt grunnlag for reell medvirkning.

Medvirkning er altså en sentral del av avklaringen gjennom dialogen og samhandlingen mellom attføringskonsulent og arbeidstaker, slik vi vurderer det.

4.3.3. Oppmøte er en utfordring

For at det skal være mulig å ha et helhetsperspektiv på arbeidstakernes livssituasjon, må relasjonene mellom ansatte og brukere bygges over tid. Uten vilje eller evne til å forplikte seg til denne relasjonen, vil også grunnlaget for den jobben som skal gjøres være borte. Utfordringen ved modellen

som er valgt er altså at den baserer seg helt og fullt på den enkeltes vilje og engasjement i forhold til å delta i en slik prosess. Flere av informantene våre var inne på at Trappehuset er kommet over i en fase hvor flere av deltakerne i liten grad møter opp på Trappehuset. En av deltakerne i rådgivende utvalg sier det slik:

"Den største utfordringen er jo å få brukerne til å komme dit. Det er vanskelig å gjøre ei avklaring på noen som ikke er der, så det er ei stor utfordring."

En av de andre i utvalget er inne på noe av det samme:

"Hvis du har vært der tre ganger i løpet av et halvt år, skal vi da fortsatt stå i den relasjonen? Kan vi snakke om at vi har en relasjon hvis det er tilfelle?"

Disse kommentarene sier noe om at hvis det skal være mulig å gjøre en avklaring i forhold til deltakerne på Trappehuset, er man først og fremst avhengig av at de møter opp. Dersom deltakerne uteblir fra tiltaket, har man heller ikke noe grunnlag å gjøre avklaring på. Dette viser noe av sårbarheten med en modell basert på relasjonene mellom attføringskonsulent og arbeidstaker på Trappehuset. Hvis den ene part i relasjonen av en eller annen grunn trekker seg unna, har man ikke særlig effektive virkemidler. Ingen kan tvinges inn i en relasjon de ikke ønsker å være i.

Attføringskonsulentene var også inne på at sviktende oppmøte var en utfordring. Både attføringskonsulentene og flere arbeidstakere mente at dette med oppmøte var noe som hadde endret seg over tid. Flere kommenterte at de ti første deltakerne på Trappehuset utviklet seg til å bli en veldig sammensveiset gjeng. Oppstarten var preget av godt oppmøte og stort engasjement, både fra deltakere og ansatte. En av attføringskonsulentene sier:

"De første brukerne var bare ti. Vi gjorde alt sammen med dem, og var sammen med dem hele tida."

Informantene beskriver at oppmøtet fra deltakernes side var mye større

blant de første ti som ble tatt inn i prosjektet enn det som er tilfellet med de som er kommet til etter hvert. De beskriver også at i forhold til flere av de som har hatt et godt oppmøte, er det etablert relasjoner som har vart utover den perioden hvor de "offisielt" er knyttet til Trappehuset. En av attføringskonsulentene sier dette:

"Jeg følger fortsatt opp folk fra Trappehuset selv om de er sluttet ... Jeg har for eksempel en som jeg har god kontakt med nå fire år etter."

Utfordringen ligger altså i at det er tidkrevende å bygge opp relasjoner, og samtidig varer de gjerne i mange år når relasjonen først er etablert. Kanskje kan dette også gjøre at noen av de "nye" deltakerne reserverer seg ved rett og slett å ikke møte opp. Det kan tenkes at noen av deltakerne holder seg unna rett og slett for å reservere seg mot den forpliktelsen det innebærer å stå i denne relasjonen.

Vi tolker det slik at noe av utfordringen ligger i at selv om tilnærmingen med fokus på relasjoner både er hensiktsmessig og nødvendig, så er den samtidig meget krevende. Når Trappehuset startet opp med ti arbeidstakere, handlet det om å utvikle relasjoner til disse ti. Når tiden går, kommer stadig nye arbeidstakere inn i tiltaket, samtidig som de "gamle" ikke forvinner ut fordi relasjonene vedlikeholdes. Attføringskonsulentenes utfordring er altså at relasjonene i stor grad utvikles ved at attføringskonsulenter og arbeidstakere på Trappehuset tilbringer tid sammen, samtidig som tiden de kan bruke med hver enkelt nødvendigvis må avta etter hvert som antall deltakere i tiltaket øker.

Tidligere erfaringer fra arbeidsrettede tiltak har vist at tilbud som gis fra hjelpeapparatet ofte blir oppfattet som betingelser og ikke muligheter fra brukernes side. Dette kan også være grunnen til at noen er skeptiske til å gå inn på tiltak. Andre kan være skeptiske til et tiltak fordi tiltaket innebærer at de må være mye sammen med andre i rusmiljøet, noe de ikke ønsker (Schafft og Spjelkavik 2006).

De aspektene vi har pekt på ovenfor forklarer sannsynligvis noen av utfordringene knyttet til oppmøte. Et sviktende oppmøte i perioder er imidler-

tid noe man må regne med i forhold til tiltak for den aktuelle målgruppen, hvor ustabilitet ofte er et mer framtrødende enn stabilitet (Gravrok, Andreassen og Myller 2008). Et langvarig sviktende oppmøte vil imidlertid over tid svekke det arbeidet som gjøres på Trappehuset. Hvis situasjonen med sviktende oppmøte vedvarer, kan det for eksempel være aktuelt å revurdere målgruppen for tiltaket. Konkret kan dette innebære å åpne opp for andre deltakere enn bare LAR-pasienter⁷.

4.3.4. Tidsaspektet i avklaringen – "ting tar tid"

Virkemidlene i det offentlige tjenesteapparatet er i stor grad tidsavgrensede. Avklaringsprosessen dreier seg blant annet om å finne ut hva som er riktig ytelse for hver enkelt person. Det er imidlertid en utfordring at det ofte kan være et misforhold mellom den tiden man ifølge regelverket har rett til en aktuell ytelse, og de faktiske behovene den enkelte har ut fra den situasjon vedkommende befinner seg i. Både attføringskonsulenter og arbeidstakere var opptatt av dette spenningsforholdet mellom hva man har "rett" til og hva man har behov for. En av attføringskonsulentene sier det slik:

"Vi ser at brukere trenger lang tid, mens systemet kan være slik at det bare gir støtte til ti pluss ti måneder. Altså, når du har brukt ti måneder, har du kanskje begynt å bli kjent med den her personen. Og når du har brukt ti måneder til så begynner du kanskje å se en fremgang, men da er jo faktisk tida over. Så vi har brutt mye loverk..."

Det informanten viser til, er at den tiden som er til rådighet i utgangspunktet er maksimalt tyve måneder, og at dette i mange tilfeller er for kort tid. Grunnen til dette er at det i mange tilfeller er omfattende og grunnleggende endringsprosesser den enkelte skal igjennom. En av attføringskonsulentene sier det slik:

"Det her med å kunne lære seg å lage mat, spise normal mat. Altså, det er jo folk som ikke kunne smøre på ei brødkive, for de har aldri gjort det."

7) Flere informanter (attføringskonsulenter og medlemmer i rådgivende utvalg) var inne på at muligheten for å åpne opp for andre deltakere er noe man har diskutert på Trappehuset på bakgrunn av at det en periode har vært dårlig oppmøte.

Vi har hatt folk som er, uten overdrivelse, mer død enn levende fordi de ikke har spist. Så alt det her lærer de jo på Trappehuset. Og samtidig så er det jo trening, de får dra på tur - jeg tror jo at det er alle disse tingene her som er suksessfaktorer for å ha muligheten til å komme videre, i hvert fall for avklaringa."

Dette handler om at de grunnleggende forandringene disse personene skal gjøre i livene sine er så omfattende at det blir vanskelig, om ikke umulig, å skulle tidfeste denne prosessen til et begrenset antall måneder.

Det ser dermed ut til at den fleksibilitet som man viser på Trappehuset i forhold til varigheten arbeidstakerne kan delta i tiltaket på, er avgjørende i forhold til rehabiliteringen til den enkelte. En arbeidstaker formulerer det slik:

"Det sitter så lenge i. Men jo lenger avstand du får til rus og miljøet og sprøyter og tankegang, og jo mer du jobber og får input i et miljø som det her på Trappehuset, jo større er sjansen for å klare det."

Også de ansatte deler denne forståelsen. Dermed blir det forståelig at de ofte strekker seg ut over de rammene i forhold til tidsbruk de egentlig har til rådighet. Det ser imidlertid ut til at de har fått aksept også hos de som representerer andre deler av hjelpeapparatet for at tiden det tar må vurderes individuelt for hver enkelt, og ikke utelukkende på bakgrunn av rammer i et regelverk. Samtidig skaper det paradokser for de som jobber i "systemet" at den tiden som kreves ikke samsvarer med kravene til fremdrift i virkemiddelapparatet. Flere av informantene var inne på at de faktisk ofte måtte tøyse eller bryte det regelverket de var satt til å forvalte for å føle at de gjorde en god jobb i forhold til reell avklaring.

Til en viss grad kan dette forklares ved at det i utformingen av virkemidlene i stor grad tas for gitt at det er deltakerne som skal *rehabiliteres* inn mot et arbeidsmarked. Begrepet rehabilitering forutsetter imidlertid at det finnes noen tidligere erfaringer og ferdigheter å bygge videre på. Når det gjelder LAR-deltakere viser imidlertid erfaringene at det ofte er mer dekkende å bruke begrepet *habilitering*, ettersom det for mange er snakk om å lære

seg grunnleggende ferdigheter (Lie og Nesvåg 2006). Gjennom relasjonene til arbeidstakerne på Trappehuset har attføringskonsulentene et grunnlag for en individuell vurdering av hvor lang tid det er nødvendig og hensiktsmessig å bruke i denne prosessen.

Forskning innenfor rehabiliteringsområdet viser at det å ta seg tid er viktig i forbindelse med en rehabilitering. Det handler om at tjenesteyterne frigjør tid fra å fylle ut skjemaer til å snakke og lytte til brukerne. Dette kan også være tidsbesparende ved at man unngår misforståelser og tjenestene blir bedre tilpasset den enkelte bruker (Normann, Sandvin, og Thommesen 2008).

Erfaringene fra Trappehuset viser at det er vanskelig å tidfeste den rehabiliteringsprosessen arbeidstakerne skal igjennom, slik virkemidlene fra det offentlige forutsetter. På Trappehuset løser man dette ved å ha et meget fleksibelt forhold til det regelverket som styrer ytelsene til deltakerne. Det ser også ut til at det er av avgjørende betydning at representanter fra tjenesteapparatet sitter i rådgivende utvalg fordi det gir dem god kjennskap til utfordringene som er knyttet til arbeid med denne gruppen av brukere.

4.4. Samarbeid om avklaring

"Det er umulig å ikke trække i andres bed hvis vi skal jobbe med avklaring."

Denne uttalelsen fra en av attføringskonsulentene illustrerer en sentral utfordring når ulike etater skal samarbeide. Det dreier seg om å bevege seg ut av det faglige landskapet man kjenner best. Erfaringer har vist at det generelt er store utfordringer knyttet til å lykkes med samarbeid på tvers av etatsgrenser. Utfordringene i forbindelse med NAV-reformen knyttet til å få til et samarbeid mellom tidligere trygd, aetat og sosialtjenesten, er ett eksempel på at dette er alt annet enn enkelt (Andreassen og Reichborn-Kjennerud 2009).

Samtidig er signalene fra brukersiden at dette samarbeidet er avgjørende i forhold til å sy sammen et tilfredsstillende tjenestetilbud (op.cit). En av

arbeidstakerne vi intervjuet hadde denne kommentaren i forhold til det å møte ulike etater i ansvarsgruppemøter:

"Det er greit å samle alle etater og møte dem. Mange sitter jo vegg i vegg, men man skulle tro det var hundre mil mellom dem!"

I forbindelse med avklaringsprosessen for arbeidstakerne på Trappehuset, er samarbeidet mellom de ulike etatene som er involvert avgjørende. I forhold til Trappehuset er en stor del av dette samarbeidet lagt til rådgivende utvalg. Vi skal derfor se nærmere på hvilken rolle dette utvalget har når det gjelder avklaring for arbeidstakerne på Trappehuset.

4.4.1. Rådgivende utvalg – en arena for samarbeid

Gjennom intervjuene med ansatte på Trappehuset ble det tidlig klart at rådgivende utvalg har en sentral rolle, spesielt i forhold til avklaringsprosessen til arbeidstakerne. Ved at man har samlet de mest sentrale aktørene fra hjelpeapparatet i ett organ, har man samtidig lagt et viktig grunnlag for samarbeid rundt deltakerne. Informantene vi intervjuet var opptatt av reelt samarbeid om konkrete problemstillinger. Et av medlemmene i rådgivende utvalg sa dette om samarbeidet:

"Det som fungerer godt, er først og fremst at vi får en samstemmighet omkring ting, at vi får luftet de vurderingene som vi har hver enkelt, og at vi får samstemt oss om en konklusjon. Det er utrolig viktig at sosialtjenesten, arbeidskontoret, trygdekontoret og tiltaksarrangør greier å se samme bildet. Hvis ikke så tror jeg det vil influere på alt. Det vil influere på hvordan ting skal håndteres i det daglige, det vil influere på hvordan vi forholder oss til hverandre i samarbeidet generelt, og det vil selvfølgelig influere på hvordan vi greier å formidle ting, og få aksept på ting i vårt system."

Nøkkelen til å få til et samarbeid slik det beskrives ovenfor, ligger delvis i organiseringen. Det at man har etablert et rådgivende utvalg, innebærer at man har skapt en arena for samhandling og samarbeid. Samtidig er det ikke tilstrekkelig å ha en arena. Samhandlingen må også fylles med innhold. I dette tilfellet er innholdet de konkrete enkeltsakene som diskuteres

på møtene i utvalget. Samarbeidet innebærer med andre ord å diskutere seg frem til best mulige løsninger for den enkelte arbeidstaker på Trappehuset. En av deltakerne i utvalget beskriver dette slik:

"Vi bygger nettverk i det utvalget som vi senere utnytter utenfor møtetidspunktene. Vår kontaktperson på trygd heter X. Det er klart det er en fordel å kunne ringe til han og sjekke ut muligheter, og å sjekke ut skjønnsbruk på unntak i forhold til hvor lenge du kan få rehabilitering. Slike ting er kjempeviktig. Og det at han sitter i det rådgivende utvalget og er med på diskusjonen rundt innholdet i tiltaket, gjør at det er lettere å gå for det skjønnet, fordi du har en helhetlig forståelse av personen."

Uttalelsen ovenfor viser at medlemmene i rådgivende utvalg er opptatt av å få til en mest mulig helhetlig tilnærming til de personene som er inne på tiltak på Trappehuset, slik vi tidligere har vist at også de ansatte ved Trappehuset har gitt uttrykk for. Ett annet medlem i utvalget var også inne på at samarbeidet var kommet så langt at man i mange saker har felles skjønn:

"Så det er jo kjempeviktig, for der skjer jo mange ulike typer brytninger, og vi har jobbet så tett i rådgivende utvalg, at vi etter hvert kan snakke om et felles skjønn i de fleste saker."

Det ser altså ut til at man har klart å utvikle et samarbeid i rådgivende utvalg som gjør det mulig i stor grad å se sammenhengen og helheten i de ulike behovene som arbeidstakerne på Trappehuset trenger. Informanten er samtidig tydelig på at denne felles forståelsen ikke var tilstede i starten, men har utviklet seg etter hvert. Det er altså gjennom meningsutveksling, eller brytninger, som informanten kaller det, at man over tid utvikler et samarbeid basert på felles skjønn.

Vi har vært inne på at relasjonene mellom attføringskonsulent og arbeidstaker er sentralt i arbeidet på Trappehuset. Her ser vi at det relasjonelle perspektivet har en tilleggsdimensjon, nemlig relasjonene mellom de ulike aktørene i tjenesteapparatet. For oss kan det se ut som at man har klart å få til en sammensetning med folk i rådgivende utvalg som er villige til å

være med på en prosess der man ikke har svarene på forhånd, men at svarene kommer frem som et resultat av samhandlingen mellom de ulike aktørene. Det gjør at man i større grad blir i stand til å se "personen" og ikke bare "saken". Tidligere erfaringer har pekt på nettopp dette som en av de viktige utfordringene som tjenesteapparatet står overfor (Thommesen, Normann og Sandvin 2006).

Det at rådgivende utvalg består av faste personer over tid, er antakelig avgjørende for at den enkelte er villig til å "strekke regelverket", som flere har uttalt. Man blir villig til å bruke "kreativt skjønn", og mye av grunnen til dette ligger altså i de relasjonene som er etablert mellom personer fra ulike etater. Et av medlemmene i rådgivende utvalg beskriver det slik:

"Så det samarbeidet som vi har fått til etter hvert, både på Trappehuset og ellers med NAV og kommunen, det synes jeg er helt fantastisk, og vi har fått et helt annet forhold. Man blir på en måte kjent med folkene på en helt annen måte enn man var før, og det viser seg at det er viktig, helt klart."

Også andre har erfart at i de tilfellene hvor man klarer å få til samarbeidet på tvers mellom etatsgrensene, opplever man samtidig at det blir kvalitativt bedre løsninger for brukerne (Andreassen og Reichborn-Kjennerud 2009). En annen erfaring er at et bedret samarbeid mellom Aetat og sosialtjenesten bidrar til å dempe motsetningene mellom etatene (Schafft og Spjelkavik 2006). Det å jobbe nært sammen kan bidra til større gjensidig forståelse og anerkjennelse, og til at brukerne opplever at de ikke lenger blir behandlet som "kasteballer" i systemet. Et bedret samarbeid hindrer at personer blir sendt frem og tilbake mellom de ulike etatene (Schafft og Spjelkavik 2006).

Andre studier viser at kravene til samarbeid mellom etater og organisasjoner om brukere fører til at nye samarbeidsformer vokser frem. Siden behovet for samarbeid ofte er minst like stort mellom virksomheter som i virksomheter, er utviklingen av nettverk en slik samarbeidsform som vokser frem både i private og offentlige organisasjoner. Utviklingen mot stadig mer spesialisering av ulike tjenestetilbud fører samtidig til behov for koordinering og samarbeid rundt overlappende tjenester. Behovet for samarbeid betyr

samtidig at det ikke lenger er mulig å forvalte tydelige grenser mellom ulike enheter i det offentlige tjenesteapparatet (Henningsen og Gotaas 2008).

Erfaringene fra Trappehuset viser at man gjennom rådgivende utvalg har en arena hvor ulike offentlige etater kan samarbeide om løsninger rundt brukerne. Vi tolker dette som et nettverk som vokser frem for å kompensere for at spesialisering av tjenestetilbud og kommunal organisering ikke fremmer helhetstenkning rundt brukerne. Informantene vi intervjuet mente at samarbeidet de fikk til rundt Trappehuset gjorde at de fikk til bedre løsninger for deltakerne ved at de i større grad fikk felles forståelse av sakene. Samarbeidet bidrar også til at det blir lettere å se personen og ikke bare saken.

Arbeidstakerne på Trappehuset er en gruppe som i stor grad har erfaring med å bli sendt fra kontor til kontor i møtet hjelpeapparatet. Ved at man har en arena for samarbeid rundt deltakerne, klarer man i stor grad å eliminere dette problemet. Det sparer deltakerne for mye frustrasjon, i tillegg til at saksbehandlerne i de ulike etatene sparer tid på at de slipper å "saksbehandle" folk frem og tilbake mellom etatene.

4.4.2. Samarbeidet er i liten grad formalisert

Vi har altså sett at arbeidstakerne blir møtt med stor fleksibilitet på Trappehuset. Dette kommer til uttrykk i blant annet stor valgfrihet i forhold til hvilke arbeidsoppgaver de skal i gang med. Romslighet i forhold til tid, ofte langt utover det formelle regelverket, er et annet uttrykk for denne fleksibiliteten. Vi tolker denne fleksibiliteten som et resultat av at man på Trappehuset gjennom den relasjonelle tilnærmingen har mulighet til stor grad av individuell tilpasning.

Det kan imidlertid se ut som fleksibilitet til en viss grad har gått på bekostning av formalisering og systematikk i rehabiliteringsprosessen. Individuell plan (IP) er et verktøy som, brukt i tråd med intensjonene, kan systematisere en slik prosess. Det har imidlertid vært relativt store utfordringer knyttet til innføring av IP som et verktøy i oppfølgingsarbeidet. Undersøkelser rettet mot rusmiddelavhengige spesielt, viser også at utfordringene er ekstra

store når det gjelder å gjøre IP til et verktøy i oppfølgingen av rusmiddel-avhengige (Schafft & Spjelkavik 2006; Gravrok, Andreassen og Myller 2008).

Erfaringer viser at frykten for tap av fleksibilitet er noe av årsaken til at arbeidet med IP nedprioriteres. Samtidig vises det til at når det legges inn muligheter for justeringer av dokumentet underveis, så åpner det for fleksibiliteten prosessen er avhengig av (Gravrok, Andreassen og Myller 2008). I tillegg pekes det på at selve kommunikasjonsformen mellom bruker og fagperson er viktig for å ivareta fleksibiliteten i IP-arbeidet. Derfor blir det viktig at skjemaer og papirarbeid ikke går på bekostning av dialog med brukeren (op.cit).

I forbindelse med studien av Trappehuset fant vi ut at den lave forekomsten i bruk av IP generelt, i høyeste grad også gjelder i forhold til arbeidstakerne på Trappehuset. Informantene som ble spurt om dette visste ikke om at dette verktøyet ble brukt aktivt i forhold til noen av deltakerne på Trappehuset⁸. Det ser altså ut til at det fortsatt er en vei å gå i forhold til å systematisere oppfølgingen rundt arbeidstakerne på Trappehuset. Slik vi ser det burde betingelse for å få til arbeidet med IP i forhold til arbeidstakerne på Trappehuset være gode, sett på bakgrunn av de gode samarbeidsrelasjonene som er etablert. Kanskje kunne gode individuelle oppfølgingsplaner bidratt til mer systematikk i arbeidstakernes rehabiliteringsprosess.

4.5. Ordinært arbeid?

I forbindelse med at Trappehuset skal bistå deltakerne med å få til en avklaring, blir spørsmålet hva deltakerne avklares *til* sentralt. Vi har tidligere vist at for de fleste resulterer en avklaring i at man konkluderer med hva som er riktig ytelse fra det offentlige. På det tidspunkt vi gjorde intervjuene var fortsatt alle 39 deltakerne man hadde opplysninger om mottakere av ytelse fra det offentlige. De aktuelle ytelsene for denne gruppen er sosialstønad, rehabiliteringspenger, attføringspenger eller uføretrygd⁹.

8) Det er ikke Trappehuset som har ansvar for IP- arbeidet i forhold til deltakerne, men kommunen som sitter med ansvaret har to representanter i rådgivende utvalg.

9) Vedlegg 5 inneholder en oversikt over status for deltakerne på intervjutidspunktet.

Siden det er APS-plasser fra NAV som finansierer tiltaksplassene, står målet om ordinært arbeid der i utgangspunktet for alle som starter opp på Trappehuset. I noen tilfeller er det også naturlig å sikte seg inn mot ordinært arbeid. En av arbeidstakerne sier dette:

"Jeg har fått mye hjelp rundt arbeid. Akkurat nå venter jeg på svar på en jobb som jeg tror jeg kan få. Den har jeg fått mye hjelp fra Trappehuset til å søke."

Én side ved avklaringen på Trappehuset handler altså om å forsøke å hjelpe deltakerne i forhold til det å skulle komme i arbeid. I forbindelse med den prosessen kan de få hjelp og støtte fra de ansatte. Men samtidig som det formelle målet om ordinært arbeid er utgangspunktet for arbeidstreningen på Trappehuset, har det utviklet seg en praksis som er mer fleksibel.

En av informantene vi intervjuet fra rådgivende utvalg formulerer det slik:

"Det formelle målet om ordinært arbeid står jo der, men jeg tror nok det har utviklet seg et syn som er mye mer mangfoldig etter hvert. (...) Vi startet jo med Trappehuset før NAV-reformen var i gang, men det er klart at NAV-reformen har gitt oss mye gode argumenter i forhold til skreddersøm, som gjør at det er enklere å selge inn mer tilpassede løsninger enn før."

Informanten mener at det har skjedd en utvikling i systemet han jobber i, mot større grad av muligheter for individuell tilpasning. Flere informanter fra rådgivende utvalg var inne på det samme.

Det kan synes som et paradoks at man på den ene siden er meget fleksibel i forhold til å tilpasse til den enkelte, samtidig som det formelle målet om ordinært arbeid i seg selv ikke er like fleksibelt. Til tross for at de fleste aldri kommer seg i ordinært arbeid, er det dette som er det formelle målet til alle som er med på et arbeidstreningstilbud. Men på Trappehuset er altså den enkelte arbeidstaker selv med på å definere hva som er målet gjennom en prosess sammen med attføringskonsulenten.

Noe av bakgrunnen for at det er slik, kan knyttes til at de forskjellige aktø-

rene som er involvert i avklaringsprosessen representerer ulike deler av hjelpeapparatet som har ulike målsettinger for sin virksomhet. Umiddelbart vil man kanskje tro at arbeid er det sentrale i et arbeidstreningstiltak, men det er faktisk ikke så innlysende som det kan virke. Fra helsevesenets side er arbeid et virkemiddel som kan bidra til å oppnå målet om rusfrihet, eller ruskontroll. Fra Aetat (NAV) er det imidlertid målet om ordinært arbeid som er sentralt (Schafft og Frøyland 2005).

Når vi beskriver arbeidstreningen som en individuell prosess, er det også et poeng at mange som nettopp har startet opp med metadon har problemer med å se hva som kreves av dem i forhold til det å skulle komme i arbeid. Da blir en del av prosessen på Trappehuset å skaffe seg et realistisk bilde, i første omgang hvor man står i forhold til arbeid, og så i neste omgang hvor man skal. Flere av informantene vi intervjuet så på denne prosessen som en nødvendig realitetsorientering.

"I mine egne tanker la jeg jo lista høyt, og jeg hadde planer fordi jeg hadde snakket med NAV og saksbehandlerne der, men attføringskonsulentene på Trappehuset realitetsorienterte meg."

Prosessen med individuell tilpasning handler altså ikke bare om å få arbeidstakerne på Trappehuset til å tro på seg selv i forhold til å skulle komme i arbeid. Spesielt mange av de som ikke har vært i arbeid tidligere, vil mangle referanseramme i forhold til kravene i det ordinære arbeidslivet. I denne situasjonen er det ikke nok å si at man skal komme i arbeid, man må gradvis erfare *hva det vil si å være i arbeid*. Slik kan man trinn for trinn finne ut hva man eventuelt kan jobbe med, hvor mye – og om det ordinære arbeidslivet i det hele tatt er realistisk. En av attføringskonsulentene sier det slik:

"Det er et klart skille mellom de som har vært i jobb før og de som ikke har vært i jobb. Noen har veldig urealistiske forventninger til hva de skal klare i forhold til å være i arbeidslivet. Da må de ansatte på Trappehuset drive realitetsorientering."

I praksis ser det altså ut til at arbeidstreningstilbudet i første omgang hjelper

deltakerne med å finne ut *om* ordinært arbeid er realistisk. I de tilfeller det ikke er det, blir det naturlig å søke andre løsninger. Veien mot et ordinært arbeid kan være veldig lang for mange av de som står utenfor arbeidslivet. Steget mot en praksisplass er ofte kortere enn steget mot en ordinær jobb. For å ta dette steget er oppfølging av den enkelte og av arbeidsgiver ofte nødvendig (Schafft og Spjelkavik 2006).

Erfaringer har også vist at det generelt er vansker knyttet til arbeidsrehabilitering i Norge. Dette henger blant annet sammen med at det er høy terskel for å ansette folk på grunn av at vi har en meget stor ansettelses-trygghet. I et land som for eksempel USA, der ansettelsesusikkerheten er høy, er det også en mye lavere terskel for å komme inn på arbeidsmarkedet (Lie og Nesvåg 2006). Arbeidet med inkluderende arbeidsliv i Norge viser også svake resultater i forhold til å inkludere personer som står utenfor arbeidsmarkedet. Hovedkonklusjonen er at det er høy terskel inn i arbeidslivet for personer som av ulike grunner ikke er i stand til å yte hundre prosent (Econ 2005).

Dette bidrar til å gjøre det vanskelig for arbeidstakerne ved Trappehuset å få innpass i det ordinære arbeidslivet. Det er også individuelt hvor realistisk det er for den enkelte å komme i arbeid. Derfor er det i praksis slik at man tilpasser målene individuelt, til tross for at det formelle målet om ordinært arbeid i utgangspunktet gjelder for alle. En viktig rammefaktor som begrenser mulighetene til ordinært arbeid for deltakerne, er at det er høy terskel inn i arbeidslivet for de som står utenfor.

4.6. Oppsummering

I dette kapittelet har vi fokusert på avklaringsprosessen som skjer på Trappehuset. I den forbindelse ser vi at den relasjonelle tilnærmingen er viktig på to ulike nivå.

Det ene nivået handler om relasjonen mellom attføringskonsulent og arbeidstaker i avklaringen. Vi har sett eksempler på at relasjonen fra arbeidstakernes side oppfattes som en allianse, de opplever at de har noen som står på deres side. Kontakten mellom dem bidrar til et gjensidig tillits-

forhold mellom atfføringskonsulent og arbeidstaker. Dette er et tillitsforhold som er viktig, ikke minst i møter med ulike etater. Tilnærmingen er også viktig for å få til en reell medvirkning. Ved at avklaringen oppleves som noe man gjør sammen, legges grunnlaget for at både atfføringskonsulent og arbeidstaker tar i bruk sin kompetanse.

Vi har også sett at sviktende oppmøte er en utfordring på Trappehuset. Et dårlig oppmøte svekker relasjonen som er grunnlag i avklaringsprosessen. Et vedvarende sviktende oppmøte vil også kunne svekke arbeidet som gjøres på Trappehuset.

Det andre nivået, hvor relasjoner er viktig, er i rådgivende utvalg. Gjennom møtene i utvalget utvikles samarbeidet og relasjonene mellom representantene for de ulike etatene som har ansvar for å følge opp deltakerne på Trappehuset. Dermed blir utvalget viktig, fordi det fungerer som en arena for samarbeid mellom ulike etater. Kjernen i samarbeidet er å finne best mulige løsninger for deltakerne på Trappehuset. Samarbeidet bidrar til at man i de ulike etatene samtidig i større grad blir i stand til å se personen og ikke bare saken. Det gir et mer helhetlig bilde og forståelse av behovene til den enkelte.

Det er vanskelig å tidfeste rehabiliteringsprosessen slik de statlige virkemidlene legger opp til. På Trappehuset har man derfor en fleksibel tilnærming til rammene for de ulike ytelsene. I forståelse med rådgivende utvalg, hender det derfor ikke sjelden at deltakerne får være i tiltaket over en lengre periode enn regelverket legger opp til.

Vi har også sett at det er individuelt i hvilken grad det er realistisk at avklaringen kan føre til at deltakerne kommer i arbeid. For mange er det ikke realistisk i det hele tatt, til tross for at dette er det formelle målet med tiltaket. Likevel er erfaringen på Trappehuset at ved å tilpasse målene individuelt, så kan man bidra til realitetsorientering for den enkelte. Generelt er det høy terskel for å komme inn på arbeidsmarkedet for de som står utenfor. Dette er en viktig rammefaktor som begrenser deltakernes mulighet til å komme i ordinært arbeid.

5. Hvordan bidrar Trappehuset til økt livskvalitet og verdighet for arbeidstakerne?

5.1. Innledning

Ett av siktemålene med LAR er at pasientene skal få et bedre liv uten rusmiddelbruk, de skal bygge nettverk utenfor rusmiddelmiljøene og de skal få mulighet til yrkesmessig rehabilitering (Lie og Nesvåg 2006). Dette er utvilsomt viktige faktorer for livskvalitet. Det finnes likevel lite forskning som direkte tar for seg hvordan livskvaliteten påvirkes. De fleste studier som er gjort, er kvantitative undersøkelser som gjør det metodisk vanskelig å fange opp individuelle forhold (Hansen m.fl. 2004).

Når det gjelder hvilke faktorer som påvirker livskvaliteten vil vi ikke her være på utkikk etter objektive variabler som utdanning eller inntekt. I stedet vil vi fokusere på den enkeltes subjektive opplevelse av sin egen situasjon. Dermed blir ikke livskvalitet i denne sammenheng en variabel som kan måles direkte, men som kommer til uttrykk indirekte gjennom personens subjektive vurdering av hva som er et godt eller dårlig liv (Mastekaasa 1988).

Livskvalitet og verdighet er uløselig knyttet sammen. Verdighet handler om menneskets opplevelse av å bli sett, hørt, trodd på og at det blir tatt på alvor (Edlund 2002). Mest grunnleggende handler verdighet om den enkeltes verdi som menneske – om menneskeverd. I utredningen "Fra bruker til borger" (2001) legger man FN's menneskerettserklæring til grunn: *Mennesker er likeverdige, uavhengige av ytre kjennetegn som rase, kjønn, klasse, etnisk bakgrunn, utseende, funksjonsevne osv* (NOU 2001 s: 27).

Dette er verdier som de fleste stiller seg bak, men i praksis er det imidlertid langt fra enkelt. Mennesker med funksjonshemninger opplever å bli satt i bås og blir ofte behandlet som kategori i stedet for som enkeltmenneske (op.cit), mens rusmiddelavhengige ofte opplever å bli stigmatisert i møtet med omverden (Gryt 2005). Verdighet på Trappehuset handler i

denne sammenheng om deltakernes opplevelse av å bli sett, hørt, trodd på og bli tatt på alvor i møtet med Trappehuset.

I det følgende ser vi nærmere på følgende spørsmål: Hvilken rolle spiller deltakelse på Trappehuset i forhold til rusmestring? Hvordan kan det å være på Trappehuset bidra til å øke den enkeltes følelse av verdighet? Hvilken rolle spiller Trappehuset i forhold til boligsituasjon?

I denne studien legger vi til grunn at disse faktorene er så grunnleggende at de vil ha betydning for den enkeltes livskvalitet. Vi baserer oss på arbeidstakernes egne vurderinger av hva som har vært viktig for den enkelte under oppholdet på Trappehuset i forhold til å få en ny retning i livet sitt.

5.2. Rusmestring

Ett av vilkårene for å få metadon eller subutex er i utgangspunktet at man er rusfri, i den forstand at man ikke ruser seg på andre rusmidler. I praksis viser det seg at mange av deltakerne på LAR har et sidemisbruk¹⁰ (Johansen 2007).

Utfordringen med sidemisbruk gjelder også for arbeidstakerne på Trappehuset. Noen av informantene vi intervjuet i støtteapparatet mente dette hang sammen med et manglende tilbud til LAR-deltakerne ut over den rent medikamentelle. Følgende kommentar illustrerer dette:

"Nå er det så å si fritt vilt. Vi har jo folk som ikke har hatt en ren prøve på fire år kanskje, som får lov til å gå på metadon. Og vi sitter jo her og klør oss i hodet og tenker at det er ikke behandling i det hele tatt. Skal de ha det som et statlig utsalg for å hindre heroinmisbruk for enhver pris, eller skal de ha det som ei behandling? Og det er ikke vi som styrer det, men da må man gi klar beskjed om at da betyr ikke metadon det samme som behandling."

Kommentaren ovenfor retter seg mot de utfordringene som ligger i LAR-systemet generelt, og ikke spesielt mot Trappehusets oppfølging. Likevel

10) I en studie av LAR-pasienter ble det eksempelvis dokumentert at 22 % av utvalget drakk alkohol, mens 24% brukte cannabis. 27% brukte benzodiazepiner mens henholdsvis 5% og 7% bruker opiatere og amfetamin (Johansen

var alle tre kategorier av informanter tydelige på at sidemisbruk også var en utfordring i forhold til deltakerne på Trappehuset. Samtidig beskriver flere arbeidstakere at det å være på Trappehuset er et viktig ledd i det å bli rusfri. En av dem formulerer det slik:

"Nå klarer jeg å holde meg unna hasjmiljøet. De (ansatte ved Trappehuset) har gjort at jeg har kommet meg langt. I år tror jeg bare at jeg har sprukket en eller to ganger på bruk av amfetamin. Og så har jeg blitt mye mer fysisk aktiv."

Flere av informantene beskriver altså at det å ha noe å gå til hjelper dem å holde seg rusfrie, noe vi også var inne på i kapittel 3. Det å komme til Trappehuset innebærer å komme til et annet miljø, noe som beskrives som viktig i forhold til det å skulle bli, og ikke minst forbli, rusfri. En av de andre arbeidstakerne sa det slik:

"Her møter du folk på andre premisser enn når du er ute, for premissene her blir at man er nykter, på en måte. Medisinert sånn at man er frisk, man er ikke ruset, man fungerer."

Den "verden" man klarer å skape på Trappehuset ser ut til å være noe brukerne kan oppleve som et alternativ til den "rusverden" de ellers opplever. Det betyr ikke at problemene i forhold til rus er borte, men at man har en alternativ arena å være på. Denne arenaen er mer preget av orden og struktur enn det de er vant til. Deltakerne beskriver det å ha et slikt alternativ som avgjørende viktig i forhold til det å greie å bli rusfri.

Attføringskonsulentene på Trappehuset var opptatt av at Trappehuset skulle fremstå som et rusfritt alternativ for deltakerne. På Trappehuset har de derfor nulltoleranse i forhold til rusbruk på huset. En av attføringskonsulentene sier dette:

"Hvis de er ruset på Trappehuset, kjører vi dem hjem. Dette er ikke noe problem. Vi ønsker en rusfri sone på Trappehuset. Vi vil at brukerne skal føle seg trygge for det. Et annet poeng er også at vi slipper at andre personer som kan være ruset kommer inn og skal ha tak i brukerne."

Dersom noen likevel kommer ruset, blir de bedt om å dra hjem og ønsket velkommen tilbake neste dag. Det at deltakerne ønskes velkommen tilbake neste dag er samtidig et uttrykk for en inkluderende holdning. Flere av arbeidstakerne kommenterte at denne type beskjeder ble gitt på en respektfull måte. Det ser ut som at denne "rausheten" i tålmodighet med deltakerne er med på å skape trygghet for arbeidstakerne i forhold den rollen Trappehuset har.

For attføringskonsulentene på Trappehuset handler dette i stor grad om å forsøke å bidra til en helhetlig oppfølging:

"Det er viktig at vi på Trappehuset støtter opp om LAR-gjennomføringen. Vi tar oppgaver de andre aktørene ikke har mulighet til å gjøre. Vi tar heller ikke inn folk vi ikke vet hvem er på Trappehuset. Arbeidstakerne skal føle at de er trygge her."

Forskning har vist at det å ha en oppfølging rundt LAR-deltakerne, foruten den rent medisinske, øker sjansen for at de skal klare å holde seg rusfrie. God ruskontroll kombinert med god oppfølging beskrives som viktige kriterier for en vellykket rehabilitering. (Lie og Nesvåg 2007; Schafft og Frøyland 2006). For ensidig fokus på utlevering av metadon har ikke positive effekter for brukerne på lang sikt. Metadonutlevering alene er ikke nok til å bryte med misbrukslivet. En varig rusmestring avhenger av at man også får hjelp til andre sider ved livet, som for eksempel boforhold, matstell, utdanning og sosial omgang (Tjersland, Jansen og Engen 1999).

Intervjuene fra Trappehuset viser at rusmestring er en utfordring, også for deltakerne på Trappehuset. For de som benytter seg av tiltaket framstår Trappehuset som et alternativ til den rusverden de ellers er en del av. Dette er et alternativ som gir deltakerne en trygghet i forhold til det å skulle begynne å forholde seg til en "normal" verden. Det å være på Trappehuset kan med andre ord være med på å legge grunnlaget for å mestre situasjoner utenfor rusmiljøet. Hvilke situasjoner det kan være snakk om skal vi se litt nærmere på i neste kapittel.

5.3. Å lære å mestre noe annet

Mestringsevne er avhengig av kontekst. Mange rusmiddelavhengige opplever status og mestringsfølelse i hverdagen i rusmiljøet, men har vanskeligere for å takle det som skjer utenfor "rusverden" (Fekjær 2004). På Trappehuset har deltakerne mulighet til å oppleve mestring i situasjoner som er knyttet opp mot et "normalsamfunn". Arbeidstreningen, som vi tidligere har beskrevet, kan være en slik arena for å skape seg opplevelser av mestring. Følgende kommentar fra en av attføringskonsulentene illustrerer betydningen av å ha tilknytning til en annen arena enn rusmiljøet:

"De kan gi folk telefonnummeret til Trappehuset, og det er på jobb. De kan bli oppringt, få en telefon mens de er der, og si at: "Ja, nå er jeg på jobb, vi må snakkes senere". Altså, det gjør noe med tankegangen til folk, og det er med på å bygge de opp. Så det er veldig positivt i seg selv."

I denne sammenheng kan man betrakte Trappehuset som en treningsarena, hvor treningen består i at deltakerne øver på å håndtere situasjoner som ikke er knyttet til rusmiljøet. Tvert imot er dette situasjoner tilsvarende det mange av oss opplever i en vanlig jobbhverdag, som for eksempel å ta telefonen, ta imot bestillinger, eller ha vanlig sosial omgang med kolleger. En slik tilnærming innebærer at man vrir fokus bort fra det som har med rus og rusmiddelavhengighet å gjøre, for i stedet å konsentrere seg om andre sider ved mennesket. Følgende kommentar fra en av attføringskonsulentene illustrerer poenget:

"Det er ikke rus som har fokus på Trappehuset, men andre sider av mennesket. Vi har helt klart et ressursfokus. Husk at en del som er her har aldri vært i noe jobb, knapt ei arbeidsuke på ungdomskolen. Da spør vi dem langt bak i tid hva de gjorde og hva de likte da. Da kan svaret være: "Jo, jeg likte å spille i band." Eller vi snakker om fisketurer. Da kan det gløde i øynene deres. De er nødvendigvis ikke rusfrie, men etter hvert får de det bedre."

Den ene siden av dette er naturligvis at det er viktig å ha tro på at en endring er mulig. Det neste blir å "samle" på positive opplevelser av mestring som over tid kan skape endring. Attføringskonsulentene er samtidig bevisst på at det ikke er likt for alle hva som gir mestringsfølelse. Derfor

søker man gjennom dialog med deltakerne å finne frem til hva de har lyst til å gjøre i løpet av oppholdet på Trappehuset. For noen av deltakerne er naturen en positiv mestringsarena. En arbeidstaker sa dette:

"Jeg opplever det som positivt at man på Trappehuset har muligheter for turer og trening. Det er noe som kanskje kunne vært gjort oftere. Mange av de som er på Trappehuset er jo ikke vant til å bruke naturen. Det er en ny opplevelse for mange, det må læres. Det er godt oppmøte på turer."

Erfaringer med rusforebyggende arbeid i attføringsbedrifter viser at det er viktig å ha med seg et ressursfokus som gir de rusmiddelavhengige mestringsopplevelser. Gjennom disse opplevelsene kan personer oppdage nye sider ved seg selv (Svendal og Hauger 2006).

Studier har dokumentert at det er avgjørende for mennesker som skal lykkes med den vanskelige oppgaven å overkomme rusavhengighet at de klarer å opparbeide en grunnleggende tro på, og tillit til, at de skal klare det. Bandura (1997) hevder at det er mulig for mennesker å overvinne tilsynelatende håpløse problemer dersom de har tillit til at de kan klare det. For at de skal kunne opparbeide denne *mestringstilliten*, er det viktig at målene er overkommelige. Hvis målene deles opp og blir mulige å nå, øker muligheten til å lykkes (Brumoen 2000; Fekjær 2004; Berg og Miller 2004). Ved å lykkes mange ganger kan man også etter hvert opparbeide mestrings-tillit (Brumoen 2000; Fekjær 2004).

Andre har også pekt på at det er i relasjon med andre at mennesker utvikler håp og tro på at endring er mulig. Poenget er at mestringstillit ikke er noe man er "født" med, men utvikler etter hvert som man opparbeider seg erfaringer. Disse erfaringene er det mulig å trene på gjennom positive relasjoner med andre (Rousseau og Ling 2007).

Relasjoner kan selvfølgelig også være av negativ karakter. En negativ relasjon kan ha en nedbrytende virkning, mens en positiv relasjon basert på anerkjennelse og positive følelser bygger ressurser som gjør mennesker bedre i stand til å takle ulike situasjoner. Relasjoner har med andre ord en sentral betydning i forhold til den enkeltes mestringsevne, noe som igjen

er viktig for et godt liv (Dutton og Ragins 2007; Hauger, Højland og Kongsbak 2008).

På bakgrunn av intervjuene fra Trappehuset tolker vi det slik at aktiviteten og oppfølgingen er bygd opp med det formål at deltakerne gradvis skal lykkes i å mestre situasjoner utenfor rusmiljøet. Derfor blir det viktig for de som jobber på Trappehuset – sammen med deltakeren – prøve å finne den "linken" som kan være med å bygge mestringstillit for den enkelte. I de tilfellene hvor de får dette til, fremstår Trappehuset som en viktig arena for deltakerne i forhold til å bygge positive mestringsopplevelser. Dette har igjen betydning for den enkeltes livskvalitet.

5.4. Økt verdighetsfølelse?

I en endringsprosess som arbeidstakerne på Trappehuset er i, vil det alltid være flere faktorer som spiller inn samtidig. Til sammen kan faktorene skape en endring av en livssituasjon. I ettertid vil det ofte være vanskelig å vurdere hva som var hovedårsaken til at man fikk en endring. Styrken med metoden det jobbes etter på Trappehuset, er at man gjennom en helhetlig tilnærming til personene åpner opp for at endringer på flere områder, som er viktige for den enkelte, kan skje samtidig. Hvis man samtidig som man starter med metadon også får hjelp til bolig og økonomi, så er kanskje sjansen for å bli rusfri større.

Flere av arbeidstakerne vi intervjuet var inne på at Trappehuset hadde vært viktig for dem i deres endringsprosess. En av dem sa dette:

"Jeg opplever at det å være på Trappehuset gir en mye bedre følelse av egen funksjon (...). Man får mange negative opplevelser og tilbakemeldinger andre plasser, men på Trappehuset får man en opplevelse av seg selv som ikke er negativ, men positiv."

Deltakeren beskriver at summen av tilbakemeldinger vil være med å påvirke hvordan de opplever seg selv som person. Det å komme til Trappehuset gir en mulighet til å oppleve andre typer tilbakemeldinger enn det mange er vant til. Gjennom de relasjonene som etableres har man mulighet til å

gi arbeidstakerne erfaringer som etterlater en følelse av anerkjennelse og respekt. Flere av arbeidstakerne beskriver at de ikke har opplevd tilsvarende tidligere. En av dem sier dette:

"Og jeg er blitt sagt ganske mange ting til, som har vært ganske kvasst og som har vært vondt å høre. Ofte når man får sånne ting fra offentlige kontorer, så ser man i avisen at "sosialklient gikk berserk". Man blir lei seg og sint og eksploderer. Her (på Trappehuset) føler jeg meg ikke provosert, fordi jeg føler det blir sagt med respekt."

Informanten beskriver at han tåler å bli "snakket til" på Trappehuset, fordi dette blir gjort med respekt. Sannsynligvis vil det være lettere å lytte til hva den andre har å si når det er etablert en gjensidig tillit, og man har lært å kjenne hverandre. For oss fremstår dette som et resultat av måten de ansatte tilnærmer seg arbeidstakerne på. Det er altså ikke tilfeldig at arbeidstakerne opplever at de blir møtt med respekt. En av attføringskonsulentene sa dette om måten det jobbes etter:

"Vi benytter kreativt skjønn. I praksis betyr det for eksempel at får vi inn ei underernært jente, så setter vi oss ned og spiser måltidene sammen med henne. Når du da ser at hun ikke har tenner, ja da finner du en løsning rimelig raskt. Det nytter ikke å si at "slik gjør vi ikke her". Jeg har lært mye om et "annerledes liv."

Situasjonen ovenfor viser at en del av arbeidet på Trappehuset handler om å være tilstede sammen med deltakerne og å ta tak i de behov som er tilstede der og da. Trolig er også slike situasjoner viktige i forhold til det å bygge relasjoner mellom arbeidstaker og attføringskonsulent, som på sikt kan bidra til å hjelpe arbeidstakerne med å få tilbake en følelse av verdighet.

Også andre har vært inne på at grunnleggende endringer i livene til mennesker må skje i en relasjonell tilknytning, og at relasjonsarbeidet er viktig fordi tilknytning til hverandre er en forutsetning for å kunne bidra til viktige endringer i andres liv (Tjerslan, Jansen og Engen 1998).

Relasjonen som er etablert gir grunnlag for gjensidig respekt mellom

arbeidstaker og attføringskonsulent. Dette kan være et godt grunnlag å bygge på i en rehabiliteringssituasjon. På Trappehuset har vi sett at når denne relasjonen først er etablert, da er den ikke noe man bare kan "slå av" etter endt opphold. Flere av de tidligere arbeidstakerne følges delvis opp etter utskrivning på ulike måter, for eksempel gjennom samtaler når større eller mindre avgjørelser skal tas.

Også underveis i opplegget er attføringskonsulentene sammen med arbeidstakerne i mange situasjoner som i utgangspunktet ikke ligger innenfor deres mandat. Dette bidrar trolig til å forsterke relasjonen og tillitsforholdet mellom arbeidstaker og attføringskonsulent. En av informantene sa dette:

"Vi deltar i mange "utenomjobbaktiviteter" i lag med brukerne. Vi har drevet mye flytting, kjøpt møbler, o.s.v.. Vi har også vært med på en del tannlegebesøk. Jeg husker særlig en gang da jeg var med en bruker hos en tannlege. Da nevnte brukeren i etterkant at dette var første gangen han hadde opplevd å bli hilst på av en person i helsevesenet. Grunnen til det var at jeg var med denne gangen."

Sitatet illustrerer også det faktum at rusmiddelavhengige, nåværende og tidligere, ofte opplever å bli stigmatisert. Livet som misbruker fører gjerne med seg skyld- og skamfølelse. Også andre grupper i samfunnet, for eksempel funksjonshemmede, kan oppleve diskriminering. Forskjellen i forhold til rusmiddelavhengige er imidlertid at disse gjerne oppfattes å selvforskyldt ha havnet i den situasjonen de er i. Det at "det er din egen feil" øker følelsen av skam for mange (Frantzsen 2001; Gryt 2005). Noen meta-donbrukere er også tydelig preget av livet som misbrukere. Denne gruppen som bærer synlige "bevis" for sitt misbrukerliv, opplever nok i større grad enn andre at de tilhører en gruppe som står "utenfor" resten av samfunnet (Gryt 2005).

Situasjonene som er beskrevet ovenfor viser at også deltakerne på Trappehuset har opplevd å bli stigmatisert fra samfunnet rundt dem. Gjennom støtte fra de ansatte på Trappehuset kan arbeidstakerne imidlertid oppleve hverdagslige situasjoner som kan bidra til å øke den enkeltes

verdighetsfølelse og følelse av normalitet. Hvis relasjonene varer over tid, vil dette øke muligheten for varige endringer hos deltakerne.

5.5. Bolig – en av de grunnleggende forutsetningene

Informantene var alle samstemte om at boligsituasjonen er grunnleggende viktig i rehabiliteringssituasjonen. Boligsituasjonen er noe man jobber med på Trappehuset i de tilfeller hvor dette ikke er på plass, men samtidig noe de ansatte bare har begrenset påvirkningsmulighet i forhold til. Samtidig synes det klart at den enkeltes aktivitet i stor grad påvirkes av hvordan boligsituasjonen er. En av arbeidstakerne sa dette:

"Det er helt for jævlig å bo i leiligheten min. Jeg klarer ikke å få jobbet skikkelig når jeg bor slik. Vi har innbrudd, det er tungt belastede psykiatriske folk (...) og det er mye stoff der. I min leilighet er det folk som har brutt seg inn på natta for å presse på meg stoff (...). Ja, boligsituasjonen er mitt aller største problem. Den gjør sånn at jeg ikke får jobbet godt nok."

For denne informanten er den problematiske bosituasjonen så overskyggende at det er vanskelig å ha fokus på andre ting, som for eksempel arbeidstreningen på Trappehuset. Dette viser også betydningen av å ha de grunnleggende elementene på plass i forbindelse med en rehabilitering. Studier har vist at ordnede boforhold er ett av de grunnleggende sukseskriteriene i forhold til å lykkes i en rehabiliteringsprosess. Med ordnede forhold menes blant annet at man bor et sted som ikke preges av mye rusmisbruk i nærområdet (Schafft og Frøyland 2006).

Et sted å bo er avgjørende for livskvalitet (Taksdal m.fl. 2006). Det er også dokumentert en sammenheng mellom det å ha et hjem og selvfølelse og verdighet. I denne forbindelse er det et poeng at et hjem er noe annet enn en midlertidig bolig som et hospits eller tak over hodet for en kortere periode. Et hjem er et sted som gir identitet, og for mange som er i en rehabiliteringsprosess kan det bli en viktig "barriere" mot rusmiljøet de prøver å distansere seg ifra (Gryt 2005). Noen av arbeidstakerne ved Trappehuset hadde også bevisst bosatt seg et stykke unna sentrum for å ha god geografisk avstand til sitt gamle rusmiljø.

Betydningen av det å ha en mest mulig stabil boligsituasjon ser altså ut til å være stor. Noen av arbeidstakerne synes også at de hadde fått en bra boligsituasjon. En av dem sa dette:

"Jeg har bodd i en ok leilighet. Trappehuset hjalp meg da jeg skulle flytte med å kjøre flyttelasset. De hjelper også folk med møbler."

Noen har altså boliger som fungerer bra. Andre var også inne på at de hadde fått hjelp av Trappehuset både til å skaffe bolig og til selve flytteprosessen. Vi tolker dette som uttrykk for en helhetlig tilnærming, i og med at problemstillinger knyttet til boligsituasjonen ligger utenfor Trappehusets ansvarsområde. Engasjementet fra Trappehusets side kan, som det blir sagt ovenfor, handle om praktisk hjelp i forbindelse med flytting, eller at man har noen støttepersoner når boligspørsmålet skal diskuteres i ulike møter.

Den støtten arbeidstakerne får fra Trappehuset i forhold til bolig er viktig fordi mange er avhengige av hjelp til praktiske ting, eksempelvis fordi de ikke selv klarer å skaffe møbler til boligen. I tillegg kan det at man opplever å få hjelp i forhold til noe som oppleves som viktig, i seg selv være av stor betydning.

Også noen av representantene fra rådgivende utvalg var inne på betydningen av bolig i forbindelse med rehabiliteringsprosessen. En sier det slik:

"Jeg mener det helt klart at en stabil og god bosituasjon er nesten en nødvendig forutsetning for ei fornuftig rehabilitering og attføring. Hvordan skal vi tilnærme oss folk når vi knapt vet hvor de bor og hvordan de bor?"

For mange er det en sentral strategi å holde seg unna rusmiljøet når de selv prøver å bli rusfrie. Derfor kan det være svært uheldig å bo i de mest belastede rusmiljøene (Gryt 2005). En av informantene i rådgivende utvalg kommenterer det slik:

"Ja, og dessverre..., jeg vet ikke om du kjenner begrepet "omsorgscontainere", som går på det med at du samler alle problemgrupper i egne bo-

områder, og her er det dessverre sånn at folk på LAR blir plassert midt i de verste rusmiljøene i byen, noe som jeg synes er stor skam i forhold til at en faktisk skal hjelpe folk i ei rehabilitering."

Det er også dokumentert at den boligsosiale planleggingen ofte er dårlig forankret i norske kommuner. I tillegg er det stor grad av variasjon mellom kommuner i forhold til hvordan dette organiseres. Dette skyldes blant annet at planlegging innenfor dette feltet tradisjonelt har hatt lav status (Langsether, Hansen og Sørvoll 2008).

De utfordringene man har i Bodø og på Trappehuset i forhold til boliger gjelder med andre ord også for mange andre deler av landet. Flere studier har avdekket at behovet for hjelp med bolig er dårlig dekket for rusmiddelavhengige (Gundersen m. fl. 2004). Samtidig finnes det også positive erfaringer fra kommuner som prioriterer det boligsosiale arbeidet. Et boligprosjekt i Moss kommune har eksempelvis, gjennom å integrere fysisk og sosial planlegging, klart å skape et hjem der blant annet LAR-deltakere har mulighet til å skape en stabil boligsituasjon (Øiern 2008). I Oslo kommune har man positive erfaringer med et prosjekt for bostedsløse kalt Flexbo. Noe av grunnlaget for suksess i dette prosjektet er at man har sett på bolig som en grunnleggende faktor for endring. Man har altså ikke en lang liste med krav den bostedsløse må oppfylle før man får bolig (Oslo kommune 2006). Det er altså fullt mulig å gjøre noe med tilsynelatende håpløse boforhold, det krever imidlertid vilje og forankring hos beslutningstakere for å kunne gjennomføres.

Selv om bolig har stor betydning i forhold til livskvalitet og verdighet for den enkelte, er bosituasjon noe de ansatte på Trappehuset i liten grad kan påvirke direkte gjennom rehabiliteringsprosessen på Trappehuset. De påvirkningsmulighetene de har er indirekte, ved at de kan inneha en støtte-rolle. Dette kan for eksempel innebære praktisk hjelp i forbindelse med å skaffe bolig, flytte, eller skaffe møbler. I tillegg kan den helhetlige tilnærming man har på Trappehuset bidra til å gi den enkelte selv en bedre oversikt over hva som er viktig i forhold til boligsituasjonen. Tilnærmingen på Trappehuset kan også bidra til å sette fokus på boligsituasjonen overfor de aktuelle instanser i møter hvor man er sammen med arbeidstakeren.

5.6. Oppsummering

I starten av dette kapittelet stiller vi spørsmålet om Trappehuset kan bidra til økt livskvalitet og verdighet for arbeidstakerne. For å svare på dette har vi fokusert på noen områder som arbeidstakerne og attføringskonsulentene fremhever som så grunnleggende at de også har betydning for livskvaliteten.

Studien viser at de områdene Trappehuset jobber med, er så sentrale at de kan påvirke deltakernes livskvalitet. Informantene vi intervjuet var tydelige på at deres livssituasjon var bedret som følge av oppholdet på Trappehuset. Ved at man bevisst velger å ha fokus på helheten i situasjonen til arbeidstakerne, viser studien at de kan ha mulighet til å påvirke deltakernes livskvalitet. Forutsetningen er imidlertid at oppmøtet er tilstrekkelig stort til at påvirkning blir mulig.

Det å være på Trappehuset kan bidra blant annet til at arbeidstakerne får et alternativ til rusverden ved å være på en arena hvor rus ikke er i fokus. Deltakerne opplever at det å ha en slik arena er viktig i deres prosess med å bli rusfrie. I tillegg viser studien at arbeidstakerne gradvis kan lære seg å mestre andre ting, utenfor rusverden. Det skjer gjennom at den relasjonelle tilnærmingen på Trappehuset kan fungere som en basis i en prosess med å bygge mestringstillit.

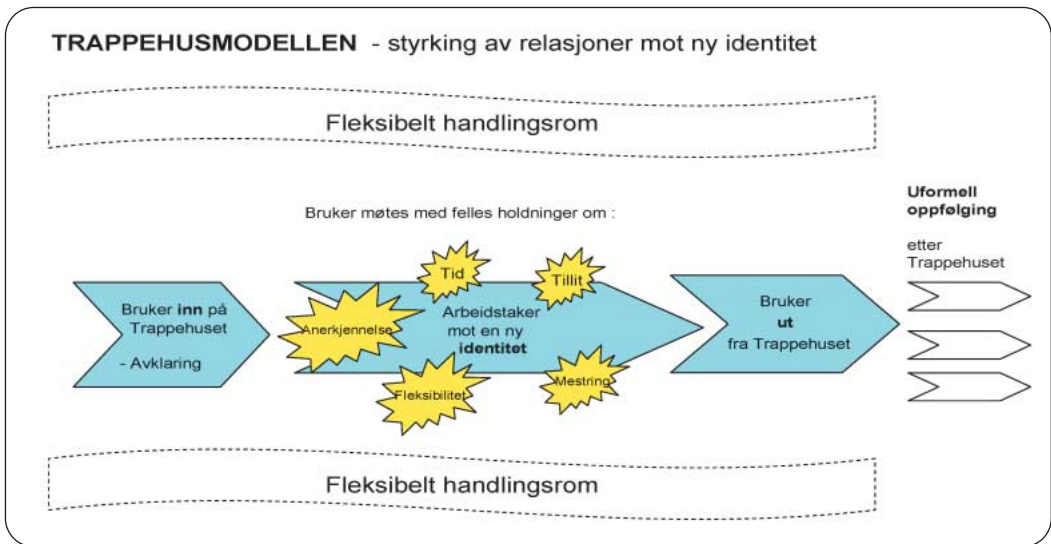
Flere var inne på at det å være på Trappehuset også kunne bidra til økt følelse av verdighet. Forutsetningen for dette ligger i den positive relasjonen som man klarer å skape. Dette bidrar til en gjensidig åpenhet og respekt som fungerer som et viktig grunnlag i den enkeltes endringsprosess. Vi har også sett at arbeidstakerne kunne oppleve å få støtte i forhold til bolig-situasjonen, som oppleves som svært grunnleggende for arbeidstakerne.



6. Avslutning

Gjennom denne studien har vi beskrevet og drøftet faktorer som kan bidra til positiv endring for arbeidstakerne på Trappehuset. Selv om de færreste kommer i ordinært arbeid, viser imidlertid studien at arbeidstakerne gjennom prosessen på Trappehuset kan legge et viktig grunnlag for endring. Avgjørende faktorer i denne sammenheng er *tid*, *anerkjennelse*, *tillit*, *mestring* og *fleksible rammer*.

Figuren nedenfor viser en skjematisk oversikt over prosessen på Trappehuset fra inntak til avslutning.



I våre intervjuer med deltakerne fant vi flere eksempler på at de opplevde et tydelig skille mellom "før" og "nå". Endringen består ikke av en bestemt faktor, men er mer et resultat av summen av flere faktorer. Studien viser at et grunnleggende viktig utgangspunkt er at deltakerne møtes med respekt og *anerkjennelse*. Denne uttalelsen fra en av arbeidstakerne kan illustrere dette:

"Det fine med Trappehuset er å ha en plass å gå til, kunne prate om problemene mine uten å bli sett ned på, å prate med likesinnede, og ikke minst få faste måltider. Det er ikke bare én ting som er bra med Trappehuset".

Mot dette kan det naturligvis innvendes at ethvert tiltak rettet mot rusmiddelavhengige har som mål å møte folk med respekt og anerkjennelse. Samtidig mener vi det er viktig å ta på alvor deltakernes egne beskrivelser av møter med bistandsapparatet, hvor de i liten grad opplever å ha blitt møtt på denne måten. I denne studien har vi gjennom et relasjonelt perspektiv belyst faktorer på Trappehuset som bidrar til respekt og anerkjennelse. Ikke minst viser vi hvordan dette kan legge et grunnlag for endring for den enkelte.

Et slående trekk i møtet med Trappehuset er at de ansatte hjelper til på ulike områder som ikke har noe med den konkrete arbeidstreeningen å gjøre. Attføringskonsulentene hjelper arbeidstakerne med å flytte og med å pusse opp møbler. De pakker treningsbagen for at arbeidstakerne skal komme seg på trening, de følger dem til tannlegen og de bruker mye tid på å snakke med dem. For utenforstående kan dette oppfattes som sløsing med tid, eller å sy puter under armene på folk. For arbeidstakerne framstår imidlertid disse uformelle relasjonene som sentrale i forhold til å bygge relasjoner som kan bidra til endring for den enkelte. Når attføringskonsulentene er med arbeidstakerne i ulike hverdagslige situasjoner, bidrar dette til en relasjon preget av normalitet. Dette kan beskrives som en gradvis prosess hvor det legges til rette for at den enkelte skal oppleve situasjoner de *mestrer*.

Erfaringer med LAR i Norge viser at vi så langt i liten grad har lyktes med en helhetlig rehabilitering for LAR-deltakerne (Lie og Nesvåg 2006). I mange tilfeller er det kanskje mer riktig å snakke om habilitering, i og med at det for mange er snakk om å lære grunnleggende ferdigheter for første gang. Samtidig har vi sett at det kan være mulig å gjøre dette innenfor rammen av et arbeidstreningstiltak som Trappehuset, så lenge målene tilpasses individuelt. Man må som kjent lære å krype før man kan gå. Derfor blir det viktig for disse personene at man ikke "hopper over" de grunnleggende trinnene. På Trappehuset er erfaringen at arbeidstakerne må starte med å møte opp, delta i måltider, forholde seg til andre, og etter hvert lære å stole på dem, før det er realistisk å møte dem med krav i forhold til arbeidstreeningen. Arbeidstakernes *tillit* til prosessen og personene som er involvert, fremstår med andre ord som sentralt.

Det er heller ikke slik at alle trenger like mye hjelp. Noen klarer i stor grad selv å bli rusfri, og de sørger også selv for å skaffe seg arbeid. LAR-deltakere er like forskjellige som andre mennesker, derfor blir *fleksibilitet* i forhold til mål og tiltak avgjørende i habilitering og rehabilitering. I denne sammenheng blir samarbeidet i rådgivende utvalg en viktig rammefaktor for arbeidet som gjøres på Trappehuset. Det er dette samarbeidet som bidrar til et fleksibelt handlingsrom i rehabiliteringen. Dette blant annet fordi man ser "personen" og ikke bare "saken", noe som bidrar til å gi et mer helhetlig bilde av personene dette gjelder. Rådgivende utvalg fungerer som en arena for samarbeid mellom ulike etater som er involvert i oppfølgingen av arbeidstakerne.

En av utfordringene for Trappehuset, som for lignende tiltak, er at det er vanskelig å måle det de gjør i form av objektive mål. Hvor stor effekt en samtale med en deltaker har kan ikke måles, men like fullt kan samtalen være avgjørende for at deltakeren får troen på at det er mulig å leve et annet liv enn de har gjort tidligere. Grunnlaget for en slik dialog ligger i at attføringskonsulentene tar seg *tid* til samtaler med arbeidstakerne som ikke nødvendigvis bare er knyttet til de formelle relasjonene de har.

Det er imidlertid viktig å være oppmerksomme på, som vi har vært inne på tidligere, at Trappehuset ikke bidrar til endring for alle deltakerne. Noen slutter etter kort tid i tiltaket, før det blir mulig å få til noe som helst. Vi har derfor ikke noe grunnlag for å si at Trappehuset er et tiltak som kan bidra positivt til alle LAR-deltakernes rehabiliteringsprosess. Vi mener imidlertid å ha vist at når arbeidstakerne møtes med felles holdninger i forhold til *tid*, *anerkjennelse*, *tillit*, *mestring* og *fleksible rammer*, kan et tiltak som Trappehuset bidra til at LAR-deltakere kan oppnå grunnleggende endringer. På Trappehuset er det viktig at disse felles holdningene preger både de formelle og uformelle relasjonene som etableres.

Disse endringene innebærer imidlertid ikke nødvendigvis det å komme i ordinært arbeid. Noen har ikke den motivasjonen eller de forutsetninger som kreves for å få dette til. Andre møter et arbeidsliv som ikke er inkluderende i forhold til personer som har en bakgrunn som rusmiddelavhengige. Til tross for at de fleste som er på Trappehuset ikke lykkes i

forhold til å komme i ordinært arbeid, betyr ikke det nødvendigvis at arbeidstreningen er mislykket. De relasjonene som etableres underveis i prosessen, kan gi deltakerne en økt følelse av verdighet og dermed en bedre livskvalitet.

I opptrappingsplanen for rusfeltet (st.prp. nr 1 2007-2008) vektlegges det at det er viktig med et helhetlig rehabiliteringstilbud for LAR-brukere, og at rehabiliteringen skal bidra til at personene i størst mulig grad skal fungere på bolig- og arbeidsmarkedet. I denne forbindelse håper vi at studien kan være et bidrag ved at den peker på noen grunnleggende forutsetninger for å lykkes med en slik rehabilitering.

Betydningen av psykososiale tiltak i rehabiliteringen av LAR deltakere er tidligere dokumentert. Blant annet viser Lie og Nesvåg (2006) til at tiltakene kan være effektive hvis de blant annet er tilpasset den problematikk og de behov som pasientene har. Med andre ord kreves det individuell tilpasning for at psykososiale tiltak, som for eksempel arbeidstrening, skal være effektive. I denne studien har vi beskrevet og drøftet Trappehusets tilnærming til individuell tilpasning for arbeidstakerne som er med i tiltaket.

Også innenfor behandlingsfeltet fremhever sentrale teorier betydningen av dialog, individuell tilpasning og ikke minst deltakelse fra pasienten som avgjørende for å lykkes med behandlingen (Berg og Miller 2004; Prescott og Børtveit 2004). Ett eksempel er motiverende intervju som har deltakelse fra den enkelte pasient, som et viktig grunnlag for endring for den enkelte (Miller & Rollnick 2002; Barth, Børtveit og Prescott 2001). Et annet viktig fundament er at ressursene og motivasjonen for endring må finnes hos pasienten. Dessuten er det viktig at ansvaret for å få til en endring plasseres hos den enkelte (op.cit).

De erfaringene vi har drøftet i denne studien bør, sammen med lignende erfaringer fra andre, kunne benyttes i forbindelse med utvikling og videreutvikling av arbeidstreningstiltak for LAR-deltakere. Når det gjelder grunnleggende behov for tilrettelegging i en rehabiliteringsprosess viser studien at rusmiddelavhengige ikke skiller seg vesentlig fra andre grupper. Faktorer som anerkjennelse, fleksibilitet, mestring, tid og tillit vil også være sentrale

for andre i en rehabiliteringsprosess. Vi mener derfor at erfaringene har overføringsverdi også til andre innenfor rehabiliteringsfeltet.

Flere av arbeidstakerne vi intervjuet fremhevet at det positive med Trappehuset var at der blir de "behandlet som et vanlig menneske". Dette ble nevnt som en motsetning til den stigmatisering de i stor grad ellers opplever å bli møtt med. Det sier noe om de store utfordringene som ligger i dette systemet, samtidig som det gir en viktig pekepinn på hvor man må starte i dette arbeidet.



Referanser

- Andreassen, M.: *Klienter i behandlingstiltak for rusmiddelbrukere i Nord-Norge – hvem er de?*, Skriftserie NNK-Rus 01/2007
- Andreassen, T. A. og Reichborn-Kjennerud, K.:
Utvikling og utfordring i lokale NAV-kontor, AFI-notat 2/09
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2006): *Handlingsplan mot fattigdom*. Vedlegg til St. prp. nr. 1 (2006-2007) – Statsbudsjettet 2007.
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2006):
St. meld. nr. 9 (2006-2007): *Arbeid, velferd og inkludering*.
- Asplund, J. (1992): *Det sosiale livets elementære former*, Bokforlaget Korpen
- Bandura A (1997): *Self efficacy: The exercise of control*. WH Freeman & co
- Barth T., Børtveit T. og Prescott P. (2001):
Endringsfokuset rådgivning, Gyldendal Akademisk
- Berg, I. K. og Miller S. D. (2004):
Rusbehandling. En løsningsorientert tilnærming. Gyldendal Akademisk.
- Brevik, I. (2008): *"Arbeidsmoralisme mot fattigdom"*.
Kronikk på www.frifagbevegelse.no. Publisert 03.03.08.
- Brumoen, H (2007): *"Vanen, viljen og valget"*, Gyldendal Akademisk
- Dutton, J. E. and Ragins, B. R. (2007): *Exploring positive relationships at work*, LEA
- Econ Analyse: *16 IA-virksomheter to år etter*, Rapport 2005 – 051
- Edlund, M. (2002): *Manniskans vardighet: ett grundbegrepp inom vårdvetenskapen*, Åbo akademis forlag
- Fekjær, H.O (2004): *"Rus"*, Gyldendal Akademisk
- Fossestøl, K. (2007): *Den revitaliserte arbeidslinja – en linje eller to? Redegjørelse for forskjeller og likheter mellom en effektivitetsorientert og en rettferdighetsorientert forståelse av arbeidslinja*. AFI-notat 5/07. Arbeidsforskningsinstituttet.
- Frantzsen E. (2001): *Metadonmakt*, Universitetsforlaget
- Giddens A.: *Modernitetens konsekvenser*, Pax forlag, 1997
- Gundersen, T., Grut L., Loeb M., Rud T., Eikeland T., Nesvåg S. og Olsen E. (2004): *Rusklienter og tjenester før "rusreformen"*. En tverrsnittundersøkelse. SINTEF-rapport.

- Gravrok Ø., Andreassen M. og Myller T.: *Hvordan styrke arbeidet med individuell plan for rusmiddelavhengige?* Skriftserie NNK-Rus 2/2008
- Gryt, M.: *"Et bedre liv med metadon?"*,
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, UIO 2005
- Hansen, M. B. m.fl: *Bidrag til evaluering av legemiddelassistert rehabilitering i Norge*, SKR-Rapport nr 7/2004
- Hauger B., Højland T. G., Kongsbak H. (2008): *Organisasjoner som begeistrer*, kommuneforlaget
- Helsedirektoratet (2009): *Nasjonale retningslinje for legemiddelassistert rehabilitering ved opioidavhengighet*, Høringsutkast 19.05.2009
- Helse- og omsorgsdepartementet (2007): St. meld. nr. 20 (2006-2007).
Nasjonale strategier for å utjevne sosiale helseforskjeller.
- Helse- og omsorgsdepartementet (1998):
St.prp nr 63 *Opptrappingsplan for psykisk helse 1999-2006.*
- Henningsen E. m.fl: *Møter med ungdom i velferdsstatens frontlinje*, NIBR-rapport 2/2008
- Iversen E., Lauritzen G., Skretting A. og Skutle A. (2007): *Det nasjonale dokumentasjonssystemet innen tiltaksapparatet for rusmiddelmissbrukere: Klientkartleggingsdata*. Rapport for 2006. Stiftelsen Bergenssklinikkene og Statens institutt for rusmiddelforskning.
- Johansen V (2007): *Det gode liv med LAR?*, ØF-notat nr 01/2007
- Järvinen, M. (2004): "Alkoholfortællinger i et institusjonelt landskap." *I At skabe en klient. Institutionelle identiteter i sosialt arbejde*. Hans Reitzels Forlag.
- Langsether Å., Hansen T. og Sørvoll J. (2008): *Fragmentert og koordinert – organisering av boligsosialt arbeid i norske kommuner*, NOVA rapport nr. 18/08
- Lie, T. og Nesvåg, S: *Betydningen av ulike psykososiale tiltak i rehabiliteringen av opioidavhengige i substitusjonsbehandling – en kunnskapsoppsummering*, Rapport IRIS- 2006/161
- Mastekaasa, A.: *Livskvalitetsforskning*, Institutt for samfunnsforskning, Oslo, 1988
- Mead, G. H. (1962): *Mind, self & society: from the standpoint of a social behaviorist*, University of Chicago press
- Miller W. R. & Rollnick S. (2002): *Motivational Interviewing*, The Guilford Press

- Normann T, Sandvin J T, Thommesen H (2008): *Om rehabilitering*, Kommuneforlaget
- NOU (2001:22): *Fra bruker til borger*
- Olsen, A.: *Lyspunkt! En evaluering av et utviklingsprosjekt på brukernes premisser*, MARBORG 2005
- Ose, S. O., Jernsberg H., Kaspersen S., Kalseth B. og Lilleeng S. (2008): *Kunnskapsstatus: Arbeid, psykisk helse og rus*, SINTEF Helse.
- Oslo Kommune, Bydel Sankthanshaugen: *Prosjekt Flexbo – rapport*, 2006
- Patton, M.Q (2002): *Qualitative research and evaluation methods*, Sage Publications, inc.
- Pløger J. (2004): *Etikk i planlegging – og planpraksis*, NIBR-rapport 2004:6
- Prescott P. og Børtveit T. (2004): *Helse og atferdsendring*, Gyldendal Akademisk
- Roberts, L.M: *From Proving to becoming, 2007*, i Dutton & Ragins: *Exploring positive relationships at work*, LEA 2007
- Rousseau D. and Ling K.: *Following the resources in positive organizational relationships in Dutton, J.E. and Ragins, B. R. (2007): Exploring positive relationships at work*, LEA
- Schafft, A. og Frøyland, K.: *Veien til yrkeslivet for personer under legemiddel-assistert rehabilitering*, AFI rapportserie 2006
- Schafft, A. og Spjelkavik Ø: *På vei til jobb?*, AFI rapport 7 /2006
- Skatvedt, A.: *Allminnelighetens potensial*, PhD – avhandling, UIO, 2008
- Stang I.(2003): *Bemyndigelse*, i Hauge, H. og Mittelmark, Maurice B.(red) (2003): *Helsefremmende arbeid i en brytningstid*, Fagbokforlaget
- St.prp. nr 1 : *Opptappingsplan for rusfeltet, 2007-2008*
- Svendal A., Hauger B.: *Attføringsbedriften som arena for flersentrert rusmiddel-forebyggende arbeid*, Sareptas 2006
- Svensson B.: *Pondare, jonkare och andra*, Carlssons, 1996
- Taksdal A., Breivik J. K., Ludvigsen K. og Ravneberg B. (2006): *På randen av å bo. Erfart kunnskap om livet og flyttingene mellom psykiatri, rusomsorg, gater, hospitser og egne boliger*. Rokkansentret. Rapport 1/2006.

- Thagaard, T.(1998): *Systematikk og innlevelse*, Fagbokforlaget
- Thommesen H., Normann T. og Sandvin J. T. (2006):
Individuell plan – et sesam, sesam?, Kommuneforlaget
- Tjersland O.A., Jansen U. og Engen G: *Våge å leve*, Tano Aschehaug, 1998
- Vedeler, J.S. (2009): *When benefits become barriers. The significance of welfare services on transition into employment in Norway*. Alter, European Journal of disability research, 3(1)
- Wadel, C. (1984): *Det skjulte arbeid: en argumentasjon for et utvidet arbeidsbegrep*, Universitetsforlaget
- Waal H., Clausen T., Håseth A., Lillevold P. H.:
LAR i Norge 10 år – statusrapport 2008, SERAF Rapport 2/2009
- Wahl, A. (2009): *Arbeidslivets ofre*. Kronikk på www.dagbladet.no. Publisert 02.03.09.
- Wergeland, E. (2008): *Kritisk til arbeidslinja*. Intervjuet av Anne-Grete Lossius. På www.frifagbevegelse.no. Publisert 26.06.09.
- Øiern, T.: *Annerledes naboer*, i Plan nr 4/2008

VEDLEGG:

Vedlegg 1 - Intervjuguide arbeidstakere Trappehuset

1. Kort informasjon/introduksjon til arbeidstakeren

- a. Litt om oss og om Nord-Norsk Kompetansesenter-rus
- b. Litt om hvorfor det er viktig at vi snakker med deg
 - i. Studien kan si noe om hva som er bra på T-huset, og hva som kan gjøres enda bedre
 - ii. Anonymitet – ingen enkeltpersoner skal kunne kjennes igjen i rapporten

2. Hva er Trappehuset?

- a. Hva mener du T-huset er/ har vært for deg?
 - i. Arbeidstreningstilbud?
 - ii. Oppholdssted?
 - iii. Annet?
- b. Hvorfor ville du til T-huset?
- c. Hvordan var prosessen med å komme til T-huset?
- d. Hvor mye/ofte har du brukt T-huset?

3. Arbeidstrening på trappehuset

- a. Kan du si litt om de aktivitetene du har brukt på T-huset?
- b. Kan du forsøke å beskrive en hverdag på T-huset?
- c. Hva er bra med aktivitetene på T-huset?
 - i. Jobben i seg selv?
 - ii. Det sosiale – trivsel?
 - iii. Får du brukt noe av det du kan fra før i det du gjør på Trappehuset?
- d. Er det noe du mener kunne/burde vært gjort annerledes i forhold til aktivitetene som er på T-huset?

4. Avklaring av behov og muligheter på Trappehuset

- a. Er det mulig å si noe om hva du har fått hjelp til ved å være på T-huset?
 - i. Økonomi? (Ytelser?)
 - ii. Arbeid?
 - iii. Bolig?
 - iv. Helse / tannhelse?
- b. Har du ved å være på T-huset fått hjelp til kontakten med offentlige etater (sosialkontor, trygdekontor, osv)?
- c. Kan du beskrive en situasjon, eller noe du har gjort på T-huset som du synes gikk bra?

5. Endring av livssituasjon

- a. Mener du at det å være på t-huset har bidratt til å endre din livssituasjon på noen måte?
 - i. I forhold til f.eks kontakt med andre i eller utenfor t-huset?
 - ii. Fritid
 - iii. Arbeid
 - iv. Helse
- b. Hvilke forventninger hadde du da du kom inn på T-huset, og hva synes du at du har oppnådd så langt.

Vedlegg 2 - Intervjuguide attføringskonsulenter trappehuset

1. Kort informasjon/introduksjon til informanten

- a. Bakgrunnen for oppdraget
- b. Vår rolle ved NNK-rus
- c. Utgangspunkt for studien er de tre målene
 - i. Litt om hvem som er viktige informanter i prosjektet (støtteapparat, ansatte og arbeidstakere ved Trappehuset)

2. Hva er Trappehuset?

- a. Trappehusets rolle i rehabiliteringsarbeidet?
 - i. Arbeidstreningstilbud?
 - ii. Oppholdssted?
- b. Kan du si litt om hvor lenge du har jobbet på t-huset og hvorfor du begynte her?
- c. Kan du si litt om hva du synes er bra med rehabiliteringsarbeidet på Trappehuset?
 - i. Hvilke(n) metode arbeides det etter i kontakten med deltakerne på T-huset?
 - ii. Har dere noen grep/metoder for å arbeide med motivasjon hos deltakerne?
 - iii. Hvor viktig mener du at personlig kjemi med deltakerne er for å få relasjonen til å fungere
 - iii. Forholder deltakerne seg vanligvis til flere attføringskonsulenter samtidig, eller går kontakten mest mot en person?

3. Organisering

- a. Kan du si litt om hvordan dere organiserer dere internt på T-huset ift jobben mot brukerne?
 - i. Hva er bra og hva er mindre bra med en slik organisering?
(for eksempel det at ingen av attføringskonsulentene har formelt lederansvar)
- b. Ser du på t-huset som et prosjekt, eller er det en del en ordinær organisasjon?
- c. Hvordan mener du det bør være?

4. Arbeidstrening på trappehuset

- a. Kan du si litt om de aktivitetene/arbeidstreningstilbudet som er på T-huset?
- b. Hva er din rolle som attføringskonsulent ift disse aktivitetene?
- c. Hvordan kobles brukerne inn ift planlegging og gjennomføring av aktiviteter/arbeid?
- d. Kan du forsøke å beskrive en hverdag på T-huset?
- e. Hvordan opplever du motivasjonen til deltakerne er ift å delta/engasjere seg i arbeidstreningstilbudet?
- f. Hva er mener du er viktigst for arbeidstakerne ift de aktivitetene som tilbys?
 - i. Jobben i seg selv?
 - ii. Det sosiale – trivsel?
- g. Er det noe du mener kunne/burde vært gjort annerledes ift aktivitetene som er på T-huset?

5. Avklaring av muligheter på Trappehuset

- a. Kan du si litt om hvordan dere jobber med avklaring av f.eks:
 - i. Økonomi? (Ytelser?)
 - ii. Arbeid?
 - iii. Bolig?
- b. Kan du si litt om hvordan du opplever kontakten med offentlige etater (sosialkontor, trygdekontor, etc)?
- c. Hva mener du organiseringen med rådgivende utvalg har å si for en denne kontakten?
- d. Opplever du at virkemidlene som er tilgjengelige i ulike etater for å følge opp deltakerne er hensiktsmessige?
- e. Kan du beskrive en situasjon eller hendelse på T-huset som du synes gikk bra?
- f. Kommer du på en situasjon som du synes ikke gikk så bra?

6. Endring av livssituasjon

- a. Mener du at det å være på t-huset bidrar til å endre livssituasjon for deltakerne på noen måte?
 - i. Ift f.eks kontakt med andre i eller utenfor t-huset?
 - ii. Fritid
 - iii. Arbeid
 - iv. Helse
- b. Er det noen forutsetninger utenfor Trappehuset som må være på plass for at deltakerne skal lykkes?
- c. Er det andre ting enn det vi har snakket om til nå som du mener er viktig å få frem ift det å være på T-huset?

Vedlegg 3 - Intervjuguide deltakere i rådgivende utvalg (NAV–arbeid, kommunens sosialtjeneste, Bodø industri)

1. Kort informasjon/introduksjon til informanten

- a. Bakgrunnen for oppdraget
- b. Vår rolle ved NNNK-rus
- c. Utgangspunkt for studien er de tre målene
 - i. Litt om hvem som er viktige informanter i prosjektet (støtteapparat, ansatte og arbeidstakere ved Trappehuset)

2. Hva er Trappehuset?

- a. Trappehusets rolle i rehabiliteringsarbeidet?
 - i. Arbeidstreningstilbud?
 - ii. Oppholdssted?
- b. Historikk – bakgrunnen for etablering av huset
- c. Finansiering?

3. Rådgivende utvalg

- a. Kan du si litt om din rolle i utvalget?
- b. Organisering av utvalget
 - i. Hyppighet av møter?
 - ii. Hvem leder møtene?
 - iii. Hvem har stemmerett i utvalget?
 - iv. Organisering ift styringsgruppen – hvor sterkt er styringsgruppen inne i forhold til styring av huset?
 - v. Hva fungerer godt ift organisering av utvalget?
 - vi. Forbedringsområder ift organisering
- c. Samarbeid
 - i. Samarbeid mellom ulike etater i utvalget – formelt/ uformelt
 - ii. Samarbeid LAR-konsulent?
 - iii. Lege?
 - iv. Andre?
 - v. Hender det at det blir uenighet i utvalget om vurderinger/prioriteringer ift deltakerne? Konflikt?
 - vi. Uenighet/ konflikt ift andre aktører?
 - vii. Individuell plan? (Spesielt ift representant fra sosialkontoret)
 - viii. Hva fungerer godt ift samarbeid i utvalget?
 - ix. Forbedringsområder ift samarbeid?

4. Inntak/utskrivning av arbeidstakere til Trappehuset

- Hvordan er prosessen for å få inn, og avslutte opphold ved Trappehuset for deltakere
- Hvilke vurderinger gjøres ift inntak/avslutning? Fastlagte kriterier?
- Hva fungerer godt ift inntak/utskrivning?
- Forbedringsområder ift inntak/utskrivning?

5. Trappehuset i en tiltakskjede

- Finnes det forutsetninger "utenfor" som må være på plass som forutsetning for å lykkes på trappehuset?
 - Bolig?
 - Orden på økonomien?
 - Andre ting?
- Inngår noen av disse forutsetningene som en del av det som skjer på trappehuset?

6. Utvikling for deltakerne ved opphold på trappehuset?

- Hva fungerer etter ditt ståsted bra på Trappehuset i forhold til avklaring av attføringsløp for deltakerne?
- Forbedringsområder ift avklaring av attføringsløp?
- Kan du fra ditt ståsted si noe om hva som fungerer bra med arbeidstreningstilbudet ved Trappehuset?
- Forbedringsområder ift arbeidstreningstilbudet?

Vedlegg 4

Intervju nr.	Informanter	Tidspunkt	Intervjuer(e)	Intervjumåte	Type	Bruk av lydopptak
1	Attføringskonsulentene 1, 2, 3 og 5	Vår 2008	KRK/MA	Personlig	Gruppe	Nei
2	Medlem rådgivende utvalg 1	Vår 2008	KRK	Personlig	Individuelt	Ja
3	Medlem rådgivende utvalg 2	Vår 2008	KRK	Personlig	Individuelt	Ja
4	Medlem rådgivende utvalg 3	Vår 2008	KRK	Personlig	Individuelt	Ja
5	Medlem rådgivende utvalg 4	Vår 2008	KRK	Personlig	Individuelt	Ja
6	Medlem rådgivende utvalg 5	Vår 2008	KRK	Personlig	Individuelt	Ja
7	Medlem rådgivende utvalg 6	Høst 2008	KRK	Svar på e-post	Individuelt	Nei
8	Attføringskonsulent 1	Høst 2008	ØG	Telefon	Individuelt	Nei
9	Attføringskonsulent 2 og 4	Høst 2008	KRK/MA	Personlig	Gruppe	Nei
10	Attføringskonsulent 3	Høst 2008	ØG	Telefon	Individuelt	Nei
11	Attføringskonsulent 5	Høst 2008	KRK	Telefon	Individuelt	Nei
12	Arbeidstaker 1	Høst 2008	KRK	Personlig	Individuelt	Ja
13	Arbeidstaker 2	Høst 2008	KRK	Telefon	Individuelt	Nei
14	Arbeidstaker 3	Høst 2008	MA	Personlig	Individuelt	Nei
15	Arbeidstaker 4	Høst 2008	MA	Personlig	Individuelt	Nei
16	Arbeidstaker 5	Høst 2008	ØG	Telefon	Individuelt	Nei
17	Arbeidstaker 6	Høst 2008	ØG	Telefon	Individuelt	Nei