



## Tilrettelagt sysselsetting for mennesker med psykiske lidelser



## Grønn omsorg i Vestfold

En brukerorientert evaluering med fokus på personlig utvikling og livskvalitet,  
forbedringer - økonomiske analyser - videreutvikling

# 1 Forord

Fem gårder i Vestfold tilbyr en bestemt type arbeidsplasser til mennesker som er/har vært behandlingsmottakere i psykiatrien. Det dreier seg om arbeid av forskjellig art, fire timer pr. dag i inntil fire dager i uka. Ca. 30 mennesker er i arbeid på gårdene. Vi har valgt å kalle tiltakene for tilrettelagt sysselsetting, og vi har funnet ut at det er av meget stor betydning hvordan tilretteleggingen foregår.

Fylkesmannen i Vestfold har ønsket en evaluering av disse prosjektene/tiltakene for å se på virkning-ene av dem; for brukerne, for arbeidslederne/bøndene og for det offentlige (kommune, fylkeskommune, stat). De sistnevnte instanser har fra Stortinget fått et klarere og utvidet ansvar for denne gruppe mennesker de senere år.

Til å foreta evalueringen har Landbruksavdelingen engasjert cand. oecon. Øyvind Sørbrøden, Senter for Egenutvikling, i samarbeid med professor dr. med. Even Lærum og cand. polit. Kristin Tafjord Lærum. Engasjementet skjedde på grunnlag av et tilbud av 17.11.99.

Vestfold har over 10 års erfaringer med å utvikle virksomheter innenfor Grønn omsorg (barnehager, barnevern, alternativ skole og tilrettelagt sysselsetting tilknyttet gårder). Visjonen for dette arbeidet har vært å: «Gjennom landbruksmiljøets mangfold utvikle et variert tilbud til helse- og sosialsektoren, som bidrar til å gi enkeltmennesker økt livskvalitet, og som gir økt sysselsetting i landbruket».

De første prosjektene innen tilrettelagt sysselsetting kom for fire år siden. Det har vært mange dyktige mennesker som i mange år har stått bak et omfattende utviklingsarbeid. Dette har skapt stabilitet som igjen har gitt gode resultater. Et annet trekk har vært konsekvent satsing på kvalitet, både når det gjelder mennesker og prosesser.

Resultatene av prosjektene i tilrettelagt sysselsetting er så entydig positive at vi foreslår at ordning-en bygges videre ut, både i Vestfold og i andre fylker. Samtidig understreker vi at satsing på kvalitet og oppfølging er helt nødvendige forutsetninger når denne ordningen skal føres videre. Det dreier seg om krevende virksomhet, og det dreier seg om tilbud på et område der alvorlig feiling ikke kan aksepteres.

Vår rapport har tre hovedhensikter: å dokumentere hvilke resultater som er skapt, å drøfte og forklare resultatene, og å komme med forslag som kan føre til forbedringer. Adressatene for våre forslag er mange; kommuner, fylkeskommuner og arbeidskraftmyndigheter; landbruksavdelingen og landbruk-ets næringsorganisasjoner; det nasjonale prosjekt for Grønn omsorg - og sist, men ikke minst - arbeidslederne. Også de som vurderer å starte opp tiltak som dette håper vi vil finne rapporten nyttig.

Takk til alle som har latt seg intervjuet og for all velvilje vi har møtt!

Drammen, 16. mai 2000

Kristin Tafjord Lærum

Even Lærum

Øyvind Sørbrøden



# To forskjellige måter å lese rapporten på

Pedagogisk sett har vi forsøkt å forene to krevende hensyn i en og samme rapport:

- Rapporten skal holde forskningsmessig metodiske mål. Det som legges fram skal være godt dokumentert, og ha belegg i relevante teorier. Vi har samtidig ønsket å skrive lettfattelig og slik at det ikke kreves spesiell teoretisk bakgrunn for å forstå innholdet. Vi har kort sagt ønsket å nå alle grupper som har interesse for Grønn omsorg.
- Rapporten skal være lett tilgjengelig for beslutningstakere og andre som har begrensede muligheter for å gå inn i tidkrevende lesning

Vi foreslår derfor tre forskjellige måter å lese rapporten på avhengig av hva den enkelte er ute etter.

1. Ved å lese kapittel 3 «Sammendrag av resultater og viktige sammenhenger», kapittel 4 «Oppdraget» og kapittel 5 «Vurderinger og forslag» bør det være mulig å skaffe seg en rask oversikt over hva rapporten dreier seg om og hva vi har foreslått. Det er ikke uproblematisk å trekke kapitlet «Vurderinger og forslag» så langt fram i rapporten fordi det bygger på mye av det som kommer etter. Derfor har vi gjort kapittel 5 noe mer omfattende enn om det hadde stått bakerst.
2. Ved å lese resten av rapporten unntatt kapittel 6 «metode og utvalg» og underkapitlene 8.4 og 8.6.4 som inneholder tolkninger med teoretisk forankring.
3. For en mer utfyllende beskrivelse av informantgruppene, og for å få innsikt i metodiske spørsmål anbefaler vi å lese kapittel 5 «metode og utvalg». Lesere som er spesielt interessert i gyldigheten (validiteten) av resultatene og deres overføringsverdi bør lese kapitlet om metode og utvalg. Lesere som er interessert i de teoretiske forankringene for tolkningen av funnene anbefales å lese også underkapitlene 8.4 og 8.6.4.

# Innhold

<b>1</b>	<b>Forord</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Forskjellige måter å lese rapporten på</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Sammendrag av resultater og viktige sammenhenger</b>	<b>4</b>
3.1	Oppdraget	4
3.2	Metode og utvalg	4
3.3	Funn og resultater blant brukerne	4
3.4	Viktige sammenhenger for brukergruppa	5
3.5	Funn og resultater blant arbeidslederne	5
<b>4</b>	<b>Oppdraget</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>Vurderinger og forslag</b>	<b>7</b>
<b>6</b>	<b>Metode og utvalg</b>	<b>13</b>
6.1	Metoder for datainnsamling	13
6.2	Utvalg	16
6.3	Frafall av informanter og representativitet	18
6.4	Er resultatene til å stole på?	19
6.5	Anonymitet	19
<b>7</b>	<b>Hva er tilrettelagt sysselsetting i landbruket?</b>	<b>19</b>
7.1	Fem gårder i fire ulike kommuner	19
7.2	Tilrettelagt sysselsetting er en del av Grønn omsorg	20
7.3	Nasjonal satsing på psykiatrien	20
7.4	Kommunale og fylkeskommunale målsettinger	22
<b>8</b>	<b>Funn og tolkninger blant brukerne</b>	<b>23</b>
8.1	Trivsel	23
8.2	Brukernes vurdering av arbeidssituasjonen	24
8.3	Tiltakets funksjoner og virkninger for brukerne	27
8.4	Meningsfull aktivisering, sammenheng i tilværelsen, ressursfokusering, sosialt fellesskap og normalisering av livssituasjon	28
8.5	Flere veier videre i – eller ut av tiltaket	32
8.6	Tilrettelagt sysselsetting: Utvikling på egne premisser	35
<b>9</b>	<b>Resultater for arbeidslederne - bøndene</b>	<b>38</b>
9.1	De evaluerte prosjektene i forhold til landsgjennomsnittet	38
9.2	Sammenhengen mellom grønn omsorg og tradisjonelt landbruk	40
9.3	Resultater av ikke-økonomisk karakter	41
<b>10</b>	<b>Samfunnsøkonomiske vurderinger</b>	<b>42</b>
10.1	Tilrettelagt sysselsetting oppfyller mange politiske mål - Arbeidskraftmyndighetene bør gi støtte	43
10.2	Utskriving av pasienter og grenseoppgang mellom kommunalt og fylkeskommunalt ansvar	44
10.3	Lisa og Lars, hvem koster hva?	44
	Litteratur	46
	Offentlige dokumenter	47

# 3 Sammendrag av resultater og viktige sammenhenger

## 3.1 Oppdraget

Fem gårder i Vestfold tilbyr tilrettelagt sysselsetting til mennesker som er/har vært behandlingsmottakere i psykiatrien. Det dreier seg om arbeid av forskjellig art, fire timer pr. dag i inntil fire dager i uka.

Gårdene ligger i kommunene Larvik, Sandefjord, Ramnes og Våle.

Fylkesmannen i Vestfold har ønsket en evaluering av disse prosjektene/tiltakene for å se på virkningene av dem; for brukerne, for arbeidslederne/bøndene og for det offentlige (kommune, fylkeskommune, stat) De sistnevnte instanser har fått et klarere ansvar for denne gruppe mennesker de senere år (Stortingsmelding nr. 25 - 1996/97 og st.prp. nr. 63 - 1997/98).

## 3.2 Metode og utvalg

Vi har anvendt flere metoder: fokusgrupper, personlige intervjuer med spørreskjemaer eller intervjuguide og observasjoner. Blanding av kvalitativ og kvantitativ tilnærming.

Vi intervjuet 26 av 27 brukere og fire av 28 tidligere brukere. Vi har systematisert tilgjengelig informasjon om hele gruppen av tidligere brukere. Videre intervjuet vi seks av seks arbeidsledere, og fire kommunalt ansvarlige eller personlige veiledere. Vi var observatører/deltakere på et styringsgruppemøte i Sandefjord.

## 3.3 Funn og resultater blant brukerne

**Trivsel.** Generelt oppga brukerne veldig god trivsel med sysselsettingen. 65 % ga trivselen maksimalverdien 10. Laveste verdi på skalaen var 1, mens laveste skåre blant brukerne var 5. Gjennomsnittsverdien for trivsel er 9.

**Arbeidsoppgavene er varierte.** Dette trivdes de fleste av brukerne med. Noen brukere hadde fått egne spesielle oppgaver eller ansvarsområder (f.eks. tilbereding av lunsj). Enkelte så sine spesielle oppgaver som en forutsetning for at de ville være i sysselsettingstiltaket.

**Arbeidssituasjonen var godt tilpasset** den enkelte bruker sine varierende ønsker, behov og funksjonsevne. Vurderingene av antall arbeidsdager, arbeidstid, arbeidsmengde, utfordringer og arbeidsleders tilgjengelighet samlet seg i kategorien «passe». Avvikene besto først og fremst i brukere som ville arbeide flere dager eller ha lengre dager. Tilretteleggingen ble ansett av brukerne å være en forutsetning for å kunne nytte seg av sysselsettingstiltaket. Det gikk også fram at brukerne opplevde en grunnleggende aksept for et svært varierende funksjonsnivå.

**Tiltaket har en rekke funksjoner og virkninger for brukerne.** I varierende grad framhevet de betydningen av å ha et sted å gå til, å få struktur i hverdagen og å slippe å fylle dagene selv. Videre at de fikk sosial kontakt, en mindre passiv tilværelse og muligheten til å lære nye ting. Noen fikk mer overskudd til andre aktiviteter og enkelte sov bedre. Vi har ikke funnet at noen har fått det verre på noen punkter, vi har heller ikke funnet at noen opplever at de ikke får noe igjen for sysselsettingen.

**Bedre humør og fysisk styrke.** 76 % av brukerne opplevde at humøret hadde blitt bedre eller veldig mye bedre, mens 24 % mente at humøret var som før. Ingen hadde opplevd negative humørforandringer. 71 % mente at deres fysiske styrke hadde blitt litt bedre eller mye bedre, mens resten av gruppen opplevde at den fysiske styrken var som før.

**Framtidsperspektiv.** 22 av brukerne så seg selv bli i sysselsettingen et stykke inn i framtiden. seks brukere trodde de kom til å søke ordinært arbeid i framtiden.

**Mange tidligere brukere var på intervju tidspunktet på atferd og i arbeid.** Av 28 tidligere brukere er 46 % i arbeid eller på atferd. Denne gruppa var gjennomsnittlig i tiltaket i 9,7 mnd.

### 3.4 Viktige sammenhenger for brukergruppa

Tilretteleggingen, som tar utgangspunkt i den enkelte bruker, er en forutsetning for at brukerne er i sysselsettingen. Tilpasningen gir den enkelte mulighet for utvikling på egne premisser. Det åpner for at brukere kan få gode opplevelser og utvikling gjennom meningsfull aktivitet, kan få kontakt med og utnytte egne ressurser, at de får opplevelsen av bedre struktur og sammenheng i tilværelsen, at de får inngå i et sosialt fellesskap og kan få en mer normalisert livssituasjon. Dette er faktorer som kan påvirke helse, generell mestring og subjektiv opplevelse av livskvalitet i positiv retning.

Sysselsettingen åpner for at den enkelte kan gå inn i positive utviklingsspiraler, eller hemme negativt forsterkende spiraler. Negative forsterkninger oppstår lett i forbindelse med psykiske lidelser fordi symptomene/virkningene i neste omgang blir årsaker, eller forsterker seg selv. Eksempel: en depresjon uansett årsak har som virkning at individet blir mer tilbaketrukket og passiv. Dette har som følge at individet blir avskåret fra sosial kontakt og positive opplevelser av mestring, som igjen er faktorer som opprettholder eller forsterker depresjonen.

Dette illustrerer betydningen av å gi mennesker med psykiske lidelser en mulighet for opplevelser som er av det gode, men som samtidig innebærer liten risiko for nederlag. Å skape lav risiko for nederlag og et godt klima for opplevelser av mestring forutsetter tilrettelegging til den enkelte. Det innebærer også at tiltaket ikke er tidsbegrenset, men at den enkelte får bli så lenge behovet er der. En eventuell overgang til noe annet og mer utfordrende må skje på bakgrunn av den enkeltes motivasjon. Selv om ingen brukere blir presset videre - og ut av ordningen, er det faktisk 13 av de tidligere brukerne som nå er over i en arbeids- eller atferdssituasjon. Skrittet har de tatt når de selv kjente seg modne for det.

Det ser ut som om de største utviklingsmessige og økonomiske gevinstene av sysselsettingen ligger hos en gruppe brukere som tidligere har vært «svingdørspasienter» i psykiatrien. Denne gruppa kan antakeligvis ikke komme ut i noe vanlig arbeid. Problemstillingen er heller å bidra til at de slipper ytterligere innleggelser, at de får sosial kontakt og noen gode opplevelser av å klare noe. Flere av disse brukerne har med ulike formuleringer sagt at de ønsker å være i sysselsettingen i uoverskuelig framtid. De opplevde at de hadde fått det mye bedre nå. Jo dårligere situasjon mennesker er i, desto større virkninger får vanligvis bedringer i enkelte vilkår. Den menneskelige gevinsten ser altså størst ut for den gruppa som med minst sannsynlighet vil kunne fungere på samfunnsnormenes premisser. Det er også en større økonomisk gevinst i å holde mennesker ute av institusjon, sammenliknet med å få uføretrygdete ut i arbeid.

### 3.5 Funn og resultater blant arbeidslederne

Dette er rimelige arbeidsplasser å opprette. De seks gårdene har i gjennomsnitt fått kr. 95.500 stipend, tilskudd og lån til sammen. For bygdeutviklingsmidlene (BU-midlene) på landsbasis er tilsvarende tall kr. 183.000. En rekke resultater i dette kapitlet er sammenlignet med tall fra en landsdekkende undersøkelse av bruken av BU-midler.

Sysselsettingen er 0,64 årsverk i gjennomsnitt pr. prosjekt. På landsbasis er gjennomsnittet 1,21 årsverk. Resultatet etter at alle utgifter er betalt, til egen lønn og investeringer er kr. 226.000 pr. årsverk, mot kr. 166.000 på landsbasis.

Fire av bøndene sier at prosjektet er viktig eller helt avgjørende for gårdens økonomi, mens alle hevder at prosjektet er et viktig supplement til den tradisjonelle landbruksvirksomheten.

Alle som er med svarer at de har fått et «bedre liv» gjennom prosjektet. 50 % svarer at de har fått en bedre tilpasning av familiens liv med dette prosjektet mens 33 % svarer at de har fått en dårligere tilpasning. 60 % svarer nei til at prosjektet har bidratt til å styrke kvaliteten i bygdemiljøet. De fleste får få kommentarer fra naboene.

## 4 Oppdraget

Fylkesmannen i Vestfold har ønsket en evaluering av 6 prosjekter/tiltak innenfor tilrettelagt sysselsetting for å se på virkningene av dem; for brukerne, for arbeidslederne/bøndene og for det offentlige (kommune, fylkeskommune, stat).

Fylkesmannen i Vestfold, Landbruksavdelingen har engasjert cand. oecon. Øyvind Sørbrøden, Sent-er for Egenutvikling, i samarbeid med professor dr. med. Even Lærum og cand. polit. Kristin Tafjord Lærum, til å foreta en slik evaluering.

Engasjementet skjedde på grunnlag av et tilbud av 17.11.99.

I vårt tilbud av 17.11.99 formulerte vi at **hovedmålet** for evalueringen er å kartlegge hvordan brukere i Grønn omsorg, som har vært behandlingsmottakere i psykiatrien, opplever sitt tilbud/opplever virkningene av det. Med opplevelser tenker vi på opplevde konsekvenser mht. *livskvalitet, mestring, selvbilde/egenverd og subjektiv helse*. Vi ønsket også å kartlegge hvordan de forventer framtiden vil bli mht de samme faktorer og eventuelle behandlingsbehov. Særlig vil her opplevelsen av egen utvikling bli kartlagt.

Videre skisserte vi at vi ville se på konsekvensene av tilbudene i et samfunnsøkonomisk perspektiv, dvs. konsekvenser for kommune, fylkeskommune og stat.

I tillegg har vi foreslått å kartlegge resultater og opplevelser hos de bønder som har dette som tilleggsnæring på gården/i bygda.

Opplegget inkluderer at det skal skrives en vitenskapelig artikkel i tillegg til evalueringsrapporten. Dette stiller visse ekstra krav til evalueringsarbeidet. Det går på hvordan intervjuene gjennomføres; bruk av båndopptaker og bearbeiding av intervjuene. Dette med sikte på publisering av resultatene i velrenommerede fagtidsskrift, f.eks. «Tidsskrift for den norske lægeförening», noe som vil ha klare spredningseffekter om prosjektet, også i den alminnelige presse.

Et viktig siktemål med evalueringen har vært å få fram resultater, ideer og forslag som kan bidra til å forbedre de tilbud som gis. Det har også vært viktig å se på hvilken rolle disse tilbud spiller innenfor kommunenes psykiatriplaner, for å kunne komme med forslag til en forbedret anvendelse av disse tilbud.

For å kunne belyse de mange problemstillinger som er skissert her har vi intervjuet en rekke mennesker som er involvert; brukerne, arbeidslederne/-lederne, ansvarlige i kommunene og noen av arbeidsledernes veiledere. Metodekapitlet beskriver nærmere hvordan vi har gått fram.

De tilbud som her evalueres er et resultat av et omfattende samspill mellom mange forskjellige aktører. De viktigste er de kommunalt ansvarlige, de obligatoriske kommunale veilederne, primærkontaktene og arbeidslederne. Bruken av tilbudet og dets plass i den kommunale psykiatriplan varierer en god del fra kommune til kommune, ikke minst fordi 2 av kommunene (Våle og Ramnes) har gjort seg erfaringer i ca. 4 år, mens tilbudet er ganske nytt i Larvik og Sandefjord.

For å få kommentarer og vurderinger til våre funn og forslag, ble vi enig med oppdragsgiver om å arrangere et høringsseminar 2. mai 2000, før sluttspurten med rapporten startet. Dette gjorde vi både for å få bedre kvalitetssikring, for å få nye gode forslag, og for å få til en videre utviklingsprosess blant de viktigste aktørene på området.

Vi har holdt nær kontakt med oppdragsgiver under hele prosjektets gang. Det har vært nødvendig med flere runder for å klargjøre hvem som skulle intervjues, utvikling av forskjellige skjema, planlegging av høringsseminar osv.

Alle rundene har vært viktige for å få flest mulig relevante problemstillinger på dagsorden, for å få dem vurdert fra mange sider, og for at våre forslag skal kunne føre til forbedringer.

Undertegnede er selvfølgelig til sist ansvarlige for de metodiske valg som er gjort, og for de forslag som er lagt fram.

## 5 Vurderinger og forslag

### 1. Tilbudet bør utvides til fem dager i uka

Antall dager brukerne arbeider fordeler seg over hele skalaen fra 1 til 4. Tre dager er det vanligste. De fleste begynner forsiktig, og øker så på med dager etterhvert. Seks av de 26 brukerne ønsker å arbeide mer enn de gjør, derav tre av de som arbeider fire dager i uka (se tabell 5).

Hele 22 av de 26 ser for seg at de vil bli på gården en stund (se tabell 8). Det er derfor viktig å kunne utvide og nyansere tilbudet etterhvert som de føler seg bedre og sterkere. Dette vil kunne medføre en ytterligere positiv utvikling med mer mestring og mindre behov for andre tilbud. Åpning hver dag kan gi et mer fleksibelt og mer omfattende tilbud for alle.

Ikke alle bøndene vil være interessert å gi tilbud en femte dag fordi de ønsker en deltidsstilling som kan kombineres med andre gjøremål - som oftest gårdsbruket. Derfor bør dette forslaget delvis ses i sammenheng med forslag 2 som går på assistent - avlastningsordninger.

Sju av brukerne ønsker lengre dager enn fire timer. Vi tror det er noe vanskeligere å gjennomføre fordi det absolutt ikke passer noen brukere som enten trenger tid om morgenen, har reiseavstand/bussforbindelser og/eller ønsker å komme tidlig hjem pga. andre gjøremål om ettermiddagen. Dermed måtte brukerne evt. komme og gå på forskjellige tidspunkt. Det tror vi ikke er gunstig fordi for mange er det forutsigbare og stabile en viktig side ved tilbudet. En løsning kan være å ha utvidet åpningstid noen dager i uka.

**Forslag 1:** *For gårder som ønsker det bør tilbudet utvides til å omfatte fem dager i uka. Brukere som ønsker det bør få tilbud om å arbeide fem dager i uka.*

### 2. Alle må ha en skikkelig avløserordning, assistent bør vurderes

For brukerne er det viktig at ordningen er stabil. For å sikre stabiliteten er det helt nødvendig med en skikkelig avløserordning. Arbeidslederne har behov for avløsning av forskjellige årsaker: sykdom, ved møter som ikke kan legges utenom åpningstiden, ved deltakelse på opplæring osv. Flere har brukt ektefellen som avløser. Dette kan være en løsning i nødsfall, men det er ingen god permanent ordning, med mindre ektefellen setter av tid og har et klart ønske om å stille opp på dette.

Mange av arbeidslederne ønsker seg assistent for å kunne utvide tilbudet og differensiere det, for å ha en god avløserordning ved korte fravær og for å kunne ha en kollega å samarbeide med og kunne videreutvikle tilbudet sammen med. I et av dagens prosjekter er det to som samarbeider fast. Dette ser ut til å ha mange fordeler. På to av gårdene har tidligere brukere vært brukt som vikar. Det er jo en spennende løsning som viser utviklingsmulighetene. På høringsseminar for denne rapporten<sup>1</sup> kom det forslag om å bruke pensjonister og andre frivillige som assistent. På den måten kan flere behov dekkes, både hos dem som er brukere og hos dem som er assistenter.

<sup>1</sup> For nærmere omtale, se kapittelet om metode og utvalg.



**Forslag 2:** *For å sikre at tilbudene er tilgjengelige hele tiden, at de varer ved og videreutvikles er det viktig med gode avlastningsordninger. Det må finnes en vikar/avløser utenfra.*

*Hvis det er en assistent eller to som samarbeider, løses dette automatisk. En forutsetning fra arbeidsledernes side er at vikaren må kjenne brukernes behov rimelig godt.*

### **3. Det er ønskelig med gårder som kan gi forskjellige typer tilbud**

Brukerne på en gård kan være i nokså forskjellig form. Noen makter bare å arbeide en dag, noen ønsker både å arbeide fem dager og lengre dager. Dette tilsier differensierte tilbud. På den annen side har det mange positive sider at alle føler seg «i samme båt». Det gir både en solidaritetsfølelse og en trygg ramme rundt at det er lov å ha det vanskelig og ha dårlige dager, noe alle har inne i mellom, men med varierende hyppighet.

Samme arbeidstid og avlønning, felles måltider, samvær i pausene osv. er viktige faktorer for at alle skal komme inn i en positiv utviklingsprosess. En stor grad av fellesskap, men også med en del differensiering ser ut til å være en god formel for et vellykket tilbud.

Noen er i så sterk utvikling at de ikke passer inn i formelen lenger. Noen av dem vil ønske å gjøre noe helt annet; skolegang, vernet arbeid eller en helt vanlig jobb. Enkelte av disse ønsker å fortsette å jobbe på en gård. Da vil de trenge mer krevende tilbud, og det vil være naturlig med en annen avlønning. Her kan tenkes alt fra tilnærmet normal jobb til noe mer krevende oppgaver der både lønn og oppgaver tilpasses videre utførelse i en eller annen form.

Vi tror det går en grense for hvor differensiert en vanlig gård kan operere, bl.a. vil differensiering av oppmuntringspenger/bonuspenger ikke være lett å praktisere i samme gruppe. En løsning er at gårdene kan gi forskjellige tilbud. Vi vil også tro at gårder kan ønske det. Vedhogging, grønnsaksortering, veving kan f.eks. være egnet produksjon som gir inntekter.

De seks arbeidslederne som er med i denne evalueringen, har det siste året utviklet et nettverkssamarbeid der de lærer av hverandre og inspirerer hverandre. Dette har vært en videreføring av den halvårsenhet (seminar, 3 veiledninger, seminar) som Liv P. Gjønnnes og Øyvind Sørbrøden gjennomførte våren 1999, der det å danne nettverk var et viktig tema. Vi tror kanskje at et slikt nettverk mellom arbeidslederne, i nært samarbeid med ansvarlige i kommunene kan drøfte seg fram til alternative tilbud som kan passe for brukere i forskjellige situasjoner/med forskjellige behov. Det er arbeidslederne og veilederne som vet hvor behovene ligger. Det kan være aktuelt å skape spesialiserte tilbud for brukere fra forskjellige kommuner, brukere som har et høyere funksjonsnivå.

Etter hvert som ordningen utvikler seg i flere kommuner kan det være aktuelt å opprette en gruppe med representanter for arbeidslederne, arbeidskraftmyndighetene, landbrukets næringsorganisasjoner, distrikts-psykiatriske sentra, kommunalt psykiatriske ansvarlige, landbruksavdelingen m.fl. for å se på utviklingsmuligheter, finansieringsmuligheter og samspillmuligheter med andre tilbud for brukere med psykiske lidelser. Ikke minst fylkeskommunen bør være interessert i dette, fordi den største gevinsten med tilrettelagt sysselsetting, både menneskelig og samfunnsøkonomisk, er å motvirke at det oppstår behov for reinnleggelse i institusjoner.

**Forslag 3:** *Det vil være gunstig om gårdene som gir tilbud til brukere med forskjellige typer lidelser kan gi forskjellige typer tilbud, mer eller mindre krevende og/eller med mer eller mindre spesialiserte arbeidsoppgaver. Dette kan skje i et samarbeid mellom gårdene i et nettverk, og mellom nettverket og de ansvarlige i kommunene.*

*Etterhvert som ordningene utvikles, anbefaler vi at det nedsettes en bredt sammensatt arbeidsgruppe for å se på utviklingsmuligheter og finansieringsmuligheter over forvaltningsgrenser av denne typen tiltak.*

### **4. Systematisk veiledning er nødvendig**

Det er et krav i Vestfold å motta veiledning hvis du skal gi tilbud innen Grønn omsorg. Vi tror det er et viktig

og et riktig krav. Selv om det evaluerte tiltaket ikke er definert som et behandlings- eller terapitilbud, så er det klart at det å møte så mange og forskjellige mennesker (med daglige svingninger i tilstanden) i ulike situasjoner hver dag, stiller store krav til innsikt og samhandling som har likhetstrekk med behandling.

Denne situasjonen krever regelmessig veiledning på hvordan menneskene bør møtes, og det kan være behov for samtaler om egne reaksjoner i så krevende situasjoner. Det har ikke vært enkelt å få veiledningsordningene til å fungere helt godt, selv om det også finnes eksempler på det. Her er det klare behov for kompetanse om veiledning, både hos arbeidslederne og hos veilederne (bl.a. om det spesielle ved veiledning i dette tilfelle). Like viktig er behovet for å avklare prinsippene og rammene for veiledning, og hvilket veiledningsperspektiv som legges til grunn i møtet mellom veileder og arbeidsleder. De to bør også jevnlig drøfte veiledningsforholdet seg i mellom.

Arbeidslederne vil kunne ha nytte av uavhengig veiledning rundt hvordan de skal skaffe seg gode rammer og en god avtale for virksomheten sin. Det dreier seg om å få en viss innsikt i hvordan det er å styre og bygge opp en liten bedrift.

Det er viktig å huske at arbeidslederne selv også driver veiledning mot brukerne, enten de vil eller ikke. Også derfor er det nyttig for arbeidslederne å vite en del om hva god veiledning er.

En konsekvens av å ikke følge opp og ta vare på arbeidslederne kan være utbrenning. Utbrenning er en vanlig årsak til sykemeldinger og annet frafall blant mennesker i omsorgsykker. Nå virker ikke faren for utbrenning overhengende for arbeidslederne, tatt i betraktning at alle mener å ha fått bedre livskvalitet gjennom sin virksomhet. Men vurderingene skjer på bakgrunn av hvordan tiltakene fungerer per i dag, og det er ingen selvfølge at standarden opprettholdes. Det er også viktig å poengtere at arbeidslederne ennå ikke har holdt det gående så lenge (maks 4 år).

**Forslag 4:** *For å make sitt krevende arbeide trenger arbeidslederne medspillere, samtalepartnere og veiledere. En god vikarordning og regelmessig faglig veiledning (om brukernes behov og situasjon) på gården er et minimum.*

*Arbeidslederne vil ha god nytte av å få innføring i grunnleggende prinsipper og spørsmål rundt god veiledning.*

## **5. Viktig med kvalitet i alle ledd**

Å møte en gruppe mennesker med meget forskjellig dagsform og gi hver av dem et tilrettelagt tilbud hver dag, er krevende. Arbeidslederne på de fem gårdene er plukket ut gjennom forskjellige prosesser, men alle har vært underlagt en nærmere vurdering. Vi kan slå fast at utvelgelsene har vært vellykkede. Det er langt vanskeligere å fastslå hvorfor, dvs. hva er gode kriterier for utvelgelse. Sentralt er gode personlige og medmenneskelige egenskaper. Valg av de rette vil være viktig og nødvendig også i den videre utvikling av tilbudet.

Vi tror at mennesker som ikke holder mål vanskelig vil lykkes på dette feltet. Tiltaket vil sannsynligvis stoppe opp av seg selv fordi brukerne vil utebli. En slik situasjon vil ikke være ønskelig for noen. Den vurderende utvelgelsesprosess bør fortsette, men vi ønsker pr. i dag ikke å gi noen enkel oppskrift på hvem som bør velges. Her får skjønn og sunn fornuft styre. Arbeidslederne har forskjellig bakgrunn og erfaringer som alle synes å fungere positivt i sammenhengen.

Det er viktig å tenke kvalitetssikring av tilbudet hele tida, både av hensyn til arbeidslederne og til brukerne. Grundig utvelgelse av arbeidsledere, god og obligatorisk faglig veiledning, skikkelig vikarordning, oppfølging av brukerne, fleksibilitet i rekruttering og evne til tilpasset tilrettelegging er etter vårt syn kjernepunkter i kvalitetssikringen. Videre bør det føres en aktiv personalpolitikk mot arbeidslederne der anerkjennelse, kompetanse, påfyll og medvirkning er hovedelementer.

Her er nok å ta fatt i umiddelbart. På sikt foreslår vi at det utvikles et system for kvalitetssikring. Et slikt system bør både være i tråd med hvor krevende tiltaket er å drive; og hvor viktig det er for brukerne at de får et tilbud om sysselsetting og at dette har best mulig kvalitet.

**Forslag 5.** *For at et tilbud som dette skal holde mål og vare ved, er det viktig å tenke kvalitet i alle ledd, slik det er lagt sterk vekt på hittil i ordningen. For å sikre dette er følgende elementer helt avgjørende; en skikkelig vikarordning, en god veiledningsordning og fleksibilitet i rekruttering (valg av brukere som passer inn i gruppa), tilrettelegging for den enkelte bruker, og jevnlig oppfølging av brukerne. Vi anbefaler at det startes et arbeid med et system for kvalitetssikring av hele tilbudet.*

## **6. «Et tilbud alle kommuner bør ha»**

De 2 kommuner som har hatt dette tiltaket siden 1996, Ramnes og Våle, bestemte seg begge for å videreføre det når kommunen selv måtte overta alle utgifter (etter prøveperiode på 3 år med BU - midler). I psykiatriplanen for 1999 - 2002 i Ramnes gis tiltaket meget positiv omtale. Det samme har de kommunalt ansvarlige for utviklingen av tiltaket i begge kommuner gitt uttrykk for i intervjuer med oss. Ramnes er også i ferd med å styrke tiltaket med en assistent.

I Larvik er tiltakene (de to sammenslåtte på en gård) vedtatt videreført som en del av kommunens psykiatritilbud. Sandefjord avventer resultatene av forsøket, og vil bl.a. vurdere kost - nytte i forhold til andre tiltak nøye. Også der er man så langt godt fornøyd med erfaringene.

I forhold til Regjeringens målsettinger og verdiprioriteringer i st.prp. 63 (1997-98) viser våre funn mange interessante trekk (se særlig underkap. 8.4.5.) Litt spissformulert kan vi si:

- Ordningen bygger mer på medmenneskelighet (tilpasning - aksept) enn at det stilles krav. Brukernes behov står i sentrum for alt som skjer.
- Mange brukere har stor glede og nytte av å kunne gå til en jobb, men mange kan neppe føres tilbake til ordinært arbeidsliv. Samfunnsøkonomisk er det den siste gruppa som er klart mest interessant. Mange har vært og er potensielle «svingdørspasienter», en meget kostbar og lite tilfreds gruppe. Et tilbud for disse menneskene er etterlyst fra mange hold; her har vi endelig ett som kan passe for en del.
- Dette er et tilbud på tvers av sektorgrenser (*ettervern, tilpasset sysselsetting, dagtilbud, omsorg, sosialt møtested, attføring og rehabilitering*), alt delvis kombinert i ett tiltak. Det ser ut til å kunne gi sterke virkninger i sum, for lavere kostnader samlet sett.
- Tiltaket ser ut til å kunne gi brukere et mer normalt liv, - velferd, økt livskvalitet og deltakelse i samfunnslivet selv om mestringsnivået er lavt. Noen opplever også gradvis oppnåelse av uavhengighet, selvstendighet og evne til å mestre eget liv.

**Forslag 6.** *Ordningene som her er evaluert, og med de forslag til forbedringer som her er framsatt, utgjør et tilbud til mennesker med psykiske lidelser som har vært etterlyst fra flere hold. Det unike er kombinasjonen av ettervern, tilpasset sysselsetting, dagtilbud, omsorg, sosialt møtested, attføring og rehabilitering i ett tiltak. Det at brukeren finner elementer av alt dette på samme sted og i en trygg sammenheng ser ut til å ha sterke virkninger på opplevelsen av trivsel og mulighetene til å komme videre i sin utvikling. Derfor mener vi at alle kommuner bør støtte og stimulere til utvikling av tiltak som dette (og andre liknende).*

## **7. Kommunen og arbeidskraftmyndighetene bør dele det økonomiske ansvar**

I st.prp. nr. 63 (s.19) sies det om arbeid og sysselsetting til flere:

«Mennesker med psykiske lidelser har ofte problemer i forhold til arbeidslivet. Satsing på sysselsettings-tiltak slik at flere kan komme i arbeid, står derfor sentralt. Dette må ses i sammenheng med utbyggingen av behandlings-, ettervern- og aktivitetstilbud i kommunene. Bedre tilbud på disse områdene er en forutsetning for at flere skal kunne benytte arbeidsmarkedsetatens tilbud. Departementet har ikke tilstrekkelig informasjon til å gi et presist behovsanslag her, men vil anslå dette til å omfatte om lag 4000 nye brukere.»

Tilrettelagt sysselsetting i landbruket har et kravnivå som er tilpasset mennesker med store psykiske lidelser, og verdien av meningsfull aktivisering vil gå tydelig fram i flere deler av denne rapporten. Det kan gi dem en relativt sett positiv utvikling med positive menneskelige og samfunnsøkonomiske konsekvenser. Denne gruppa som mangler tilbud bør derfor prioriteres med sysselsettingstiltak.

Fordi gruppa med alvorlige psykiske lidelser stort sett faller utenfor de tilbud arbeidsmarkedsetaten har, anbefaler vi arbeidsmarkedsetaten enten å bidra til slike arbeidsplasser på gårder, eller å overføre en del av arbeidsmarkedsetatens midler på dette felt til kommunene.

Tilrettelagt sysselsetting i landbruket kan utvikles som et viktig, og hittil manglende, element i Regjeringens satsing på mennesker med psykiske lidelser. Vi foreslår derfor at det nasjonale prosjekt for Grønn omsorg tar initiativ til å avklare en delfinansiering av disse tiltak på høyt politisk nivå

**Forslag 7.** *Tilrettelagt sysselsetting er en type tiltak som dekker ansvar både kommunene og arbeidskraftmyndighetene (staten) har. Vi anbefaler at det arrangeres et møte på høyt politisk nivå for å avklare et samarbeid om finansieringen av tilrettelagt sysselsetting mellom kommunene og arbeidskraftmyndighetene. Vårt forslag er at arbeidskraftmyndighetene gir et tilskudd på kr. 20.000 pr. plass i tilrettelagt sysselsetting, jfr. kapittel 10.*

## 8. Arbeidsledernes betingelser bør reflektere ansvaret

Arbeidslederne får i dag dekket kostnader til adm., måltider mv., og de får leieinntekter på bruk av gårdens fasiliteter. I tillegg får de lønn eller har avtaler basert på l.tr. 24 i det kommunale regulativ. Dekning av leie og kostnader har arbeidslederne etterhvert fått brukbare avtaler rundt. De fleste får også lønn for tilnærmet den tid de bruker. Etter vårt skjønn bør det vurderes om lønnsnivået er dekkende for det ansvar som påligger arbeidslederne. Det skal dog nevnes at lønnsnivået er forhandlet opp to til tre lønnstrinn for alle arbeidslederne de siste par år.

Driftskostnadene for tiltakene er forholdsvis lave, ca. kr. 10.000 pr. arbeidsplass pr. dag (4 timer) i et år. Tilsvarende koster en arbeidsplass i en ASVO-bedrift<sup>2</sup> kr. 26.000 pr. dag (6 timer) pr. år. Tilrettelagt sysselsetting er viktige og godt tilpassede tiltak, og arbeidsbetingelsene bør preges av det. Det er viktig at tiltakene får en viss status slik at flere kvalifiserte kan vurdere å starte opp.

Vi tror det vil være lettere å honorere ansvar hvis kommunen kjøper tjenester som dokumentert gir gode resultater. Uansett bør resultatene som er dokumentert her være med på å gi tiltaket status og omdømme, så får forhandlinger i hvert enkelt tilfelle avgjøre hva den enkelte får.

**Forslag 8:** *Vi mener at arbeidsledernes ansvar og innsats bør honoreres. Dette er viktig for at tiltakene skal få den status og den plass i kommunenes psykiatriplaner som vi mener de bør få. Lønnsbetingelser eller pris pr. plass må selvfølgelig avtales/forhandles i hvert enkelt tiltak. Avlønning, innsats og behovsoppfyllelse bør være i samsvar.*

## 9. Nye måter å tenke på

Resultatene av tilrettelagt sysselsetting er oppsiktsvekkende, og erfaringene som er gjort på området vil kunne bidra til nye måter å tenke på i flere sammenhenger;

- Ved utforming og tildeling av tiltak for mennesker med psykiske lidelser. Erfaringene her tilsier at det bør satses på tiltak som sørger for at utvikling skjer på egne premisser (samsvar mellom krav og muligheten til å oppfylle dem), noe vi har funnet er nøkkelen til tilrettelegging som virker godt (passe krevende). Det paradoksale er at lavere krav ofte gir bedre utvikling enn høye krav. Et annet paradoksalt forhold er at å mestre arbeid kanskje er viktigere for dem som ikke får til mye enn for dem som får til mye mer. Kanskje tilsier dette en mer utvidet (mer relativ) forståelse av hva «arbeidslinja» i arbeidsmarkeds- og trygdepolitikken bør være (se underkapittel 8.6.4).
- Ved å se på grunnleggende eksistensielle forhold: Klar ytre struktur som grunnlag for indre utvikling og harmoni, å ha et tilbud som gir grunnlag for å en opplevelse av sammenheng i tilværelsen (sense of coherence). Her ser gårder ut til å kunne spille en viktig rolle som små fellesskap med klare arbeidsoppgaver og flere helhetlige sammenhenger (natur og kulturopplevelser). Dette var en viktig rolle for gårder i samfunnet tidligere. Lignende betingelser kan kanskje skapes i små private eller kommunale virksomheter.

<sup>2</sup> ASVO (Arbeidsamvirke i offentlig virksomhet) er aksjeselskaper med offentlig aksjemajoritet, ASV (Arbeidssamvirke) er som regel organisert i tilknytning til en arbeidsmarkedsbedrift, mens PV (Produksjonsrettede verksteder) hovedsakelig er organisert som aksjeselskap. Arbeidssamvirkene tilbyr varig skjermede arbeidsplasser. Brukerne må ha rett til trygdeytelser, fordi de ikke får lønn. De får utbetalt en bonus/ godtgjørelse (Schafft 1999: 4-5).

- Ved organisering av kommunenes tilbud, ved utforming av arbeidskraftmyndighetenes tilbud, og ved vurdering av ansvar/finansiering mellom kommuner og fylkeskommune for pasienter det er mulig å utskrive fra institusjon, jfr. kapittel 10.
- Ved å se organisatoriske forhold i sammenheng: mange funksjoner på en gård (elementer av ettervern, tilpasset sysselsetting, dagtilbud, omsorg, sosialt møtested, attføring og rehabilitering) og hvordan kombinere tilbudet på gården med andre kommunale/private tilbud (fritidsklubb, kulturelle aktiviteter, behandling, støtte i hjemmet osv.) Her er det snakk om å gi et samlet tilbud til individet, i stedet for å sende individet fra tiltak til tiltak. Det vil si en utvikling på brukerens premisser mer enn på kommunale systemers premisser.

**Forslag 9:** *Med utgangspunkt i denne rapporten anbefaler vi kommunene i sitt arbeide med å revidere sine psykiatriplaner å invitere ansvarlige for forskjellige tiltak i kommunen og representanter for fylkeskommune og arbeidskraftmyndighetene til et seminar med f.eks følgende tema:*

- *Hva er kjernen i å satse på «arbeidslinja»?*
- *Hva kan det offentlige spare samlet sett ved å satse på små, tilpassede arbeidsmiljø for dem som strever mest med psykiske lidelser?*
- *Hvordan kan brukeren reelt settes i sentrum, ved å se nøye på hans/hennes behov, og tilpasse offentlige systemer og faglige tilbud til behovene.*

## **10. En ny måte å se ressursene i landbruket på. Bønder over i helse og omsorgstjenester**

Bøndene har lenge vært bekymret over at inntektene ved tradisjonell landbruksvirksomhet går ned samtidig med at kostnadene stiger. For å henge med kreves det stadig mer jordareal og/eller flere dyr, eller mer intensiv dyrking av grønnsaker e.l.

I denne evalueringen har vi sett på 6 bønder som alle har litt mer enn en halvtidsjobb. Alle synes fornøyd med dette i kombinasjon med gården, barn osv.

De har den arbeidsmengden de ønsker, de får betalt (leieinntekter) for gårdens fasiliteter, de får brukt sine menneskelige og faglige egenskaper (skaper meningsfylte arbeidsplasser), de får utnyttet dyr på gården i sin virksomhet og - ikke minst - de får gjenskapt gården som et meningsfullt og helhetlig tilbud i samfunnet. Arbeidslederne sier enstemmig at de har fått et bedre liv, og flere av dem sier også at ektefellen har fått et bedre liv. De økonomiske resultater av virksomheten må også sies å være brukbare (jfr. kap. 9).

Samfunnsøkonomene hevder at vi har for mange sysselsatt i landbruket i forhold til behovet. Samtidig har vi problemer med å få nok mennesker som er villige til å arbeide med utfordringene i helsevesenet. Tiltak under Grønn omsorg kan bidra til å løse noen av helsevesenets utfordringer, til å styrke aktiviteten på bygdene og til å opprettholde landbruksvirksomhet.

**Forslag 10:** *På grunnlag av denne rapporten anbefaler vi landbrukets næringsorganisasjoner og Landbruksavdelingen å drøfte hva en utvidelse av tilrettelagt sysselsetting i/til alle kommuner kan bety for bygdeutvikling og videre tilpasning av landbruket i Vestfold.*

## **11. En kunnskapsbasert utvikling av tiltaket**

Enkelte av våre vurderinger er vidtrekkende, som f.eks. anbefalingen om å vurdere å innføre tilrettelagt sysselsetting i alle kommuner. I tilknytning til utvidelse og nyetablering vil vi også anbefale til systematisert kunnskapsutvikling. Senere kunnskapsutvikling om tiltaket er interessant både for å se om våre resultater er reproduserbare og for å framskaffe annen relevant kunnskap. Samtidig vil det ligge et element av kvalitets-sikring i å stimulere til utvikling av kunnskap.

Dokumentasjon av sysselsettingens virkninger for individer og samfunnet, vil ikke minst være viktig beslutningsgrunnlag for politiske myndigheter mht. til tiltakets framtidige plass både i landbruket, innen psykisk helsevern og innen trygde- og arbeidsmarkedsetaten.



**Forslag 11:** Ved evt. videre utbygging av tilrettelagt sysselsetting som her anbefalt, mener vi det er viktig å satse på en kunnskapsbasert utvikling av feltet; både gjennom forskning og evaluering, men også gjennom enklere systematisering og oppfølging av erfaringer.

## 6 Metode og utvalg

I dette kapittelet vil vi gjøre rede for, og begrunne vår metodiske fremgangsmåte i forbindelse med evalueringen. Spørsmålet er for det første på hvilke måter vi har kommet frem til de funn og resultater som blir presentert i rapporten; og for det andre om fremgangsmåtene er hensiktsmessige i forhold til evalueringens ulike formål.

Generelt sett, har vi søkt å kombinere et strukturert opplegg og kvantifiserbarhet med en åpenhet for nye spørsmål og tolkninger. Når fokus er forståelse, og man søker å lære noe om et felt må tilnærmingen være åpen. Kriteriet for å kunne kvantifisere er målbare variabler og testbare hypoteser, basert på kunnskap om feltet utfra tidligere forskning, teori eller fornuft (Weiss 1994). For å få et grunnlag for å kvantifisere utformet vi spørreskjemaer og intervjuguider, først etter en innledende runde med fokusgrupper. I denne fasen hadde vi en åpen og lærende tilnærming.

I avsnittet nedenfor gjør vi rede for våre metoder for datainnsamling. Deretter følger en beskrivelse av utvalget, som består av flere grupper med forskjellig tilknytning til Grønn omsorg: «Nåværende brukere», «tidligere brukere», «arbeidsledere/miljøarbeidere», «veiledere», «kommunale kontaktpersoner/ansvarlige for Grønn omsorg» og «styringsgruppa i Sandefjord».

### 6.1 Metoder for datainnsamling

#### 6.1.1 Fokusgrupper - et grunnlag for å utvikle spørreskjema og intervjuform

En fokusgruppe består av personer samlet i den hensikt at de skal diskutere spørsmål som er av interesse i en undersøkelse. Gruppas deltakere har spesiell kjennskap til, er berørt av eller knyttet til et problemfelt (Mordal 1989).

I forbindelse med denne evalueringen satt vi sammen tre fokusgrupper. To av gruppene bestod av brukere. Den ene gruppa var fra en gård som har gitt tilbud om vernet sysselsetting siden 1996, og deltakerne i fokusgruppa har arbeidet på gården siden da. I den andre gruppa hadde brukerne arbeidet i maksimalt seks måneder, og var fra en gård som startet sin virksomhet i 1999. Den tredje fokusgruppa bestod av arbeidslederne på de to ovennevnte gårdene, samt en psykiatrisk sykepleier som er personlig veileder for en av arbeidslederne.

På hver av fokusgruppene var to av evaluatorene tilstede. En hadde rolle som ordstyrer, mens den andre tok notater og kom med supplerende spørsmål. Diskusjonene ble tatt opp på lydbånd.

I samme periode som vi utførte fokusgruppeintervjuene, deltok alle tre evaluatorene på et styringsgruppe-møte i Sandefjord. Deltakelsen på dette møte hadde tilsvarende hensikt som fokusgruppene. Spørsmålene vi stilte og diskusjonen blant gruppe-medlemmene gjorde at dette kan betegnes som en fjerde fokusgruppe. Forskjellen var at medlemmene var samlet til et ordinært møte, vi ledet ikke gruppa på samme strukturerte måte som fokusgruppene, og brukte heller ikke lydbånd.

Hensikten med fokusgruppene var å få et grunnlag for hva som var vesentlige spørsmålsstillinger, og f.eks. å få kunnskap om hvor bevisste synspunkter folk hadde, hvor innsiktsfulle eller engasjerte og opp-tatte de var av diskusjonstemaet. Oppsummerende kan vi si at fokusgruppene ga oss et godt grunnlag til å utvikle hensiktsmessige spørreskjemaer og intervjuguider, nærmere bestemt til å finne frem til gode spørs-

mål, og ikke minst til å unngå unødige spørsmål. Hvorvidt spørsmål er gode avhenger både av hva de omhandler, og f.eks. skal måle; og om de er formulert på en måte som er forståelig for flest mulig blant en gruppe informanter. Med den store spredningen som finnes mht. brukergruppas funksjonsnivå var det ekstra viktig med et grundig forarbeid. Den viktigste hensikten med forarbeidet var å finne fram til en form på intervjuet som ga god kommunikasjon med brukergruppa.

### **6.1.2 Personlige intervjuer med spørreskjema eller intervjuguide**

Vi utførte personlige intervjuer med fire ulike informantgrupper i perioden 31.01-24.02.00. For hver av gruppene «brukere», «tidligere brukere» og «arbeidsledere» utviklet vi et spørreskjema. Skjemaene inneholdt både åpne spørsmål, uten faste svaralternativ; og lukkede spørsmål med faste svaralternativ. Intervjuene hadde det som kalles en semistrukturert form, og varighet fra ca.30 min til en drøy time. Intervjuene hadde en form som fulgte de ulike skjemaenes struktur, men vi var åpne for tilleggsspørsmål og informasjon.

I intervjuene med kommunale kontaktpersoner stilte vi bare åpne spørsmål uten faste svaralternativ. Vi brukte det som kalles en intervjuguide, dvs. at man har en liste med spørsmål og tema som man ønsker å dekke, men som ikke følges strengt. Disse intervjuene var mindre strukturerte både med hensyn til form og innhold.

Intervjuene har foregått på informantenes arbeidsplass, dvs. henholdsvis på gårdene og kommunale kontor.

De skjemaene vi har brukt er vedlagt rapporten som utrykte vedlegg.

#### **Vurdering av intervjusituasjonen**

To av oss har foretatt intervjuene. Det kan være et metodisk problem, fordi alle mennesker virker forskjellig på sine medmennesker. Det betyr at intervjusituasjonene kan ha vært systematisk forskjellige etter hvem som intervjuet, følgelig kan vi ha påvirket resultatene slik at de har blitt systematisk forskjellige etter hvem som var intervjuer. For å motvirke en slik effekt har vi hatt et tett samarbeid, med diskusjoner omkring hvordan intervjuene skulle utføres. Å følge strukturen på spørreskjemaene har vært en måte å møte et slikt problem.

Like viktig som å tilstrebe en lik form, er ikke å bli slaver av det samme. Enhver intervjusituasjon er avhengig av tillit mellom intervjuer og informant. Dette krever en fleksibilitet og tilpasning som ikke kan bestemmes på forhånd. Samtidig er det viktig med åpenhet for å kunne ta imot ny og uventet informasjon.

En fordel ved å være to er at det gir en viss mulighet for å kontrollere intervju-effekten. Vi har ikke funnet systematiske forskjeller i resultatene etter hvem som har intervjuet.

I enhver intervjusituasjon, med en hvilken som helst gruppe av individer, er det nødvendig å tilrettelegge situasjonen slik at den vekker tillit. Brukerne på gårdene hører inn under den psykiatriske omsorg. Det var derfor enda mer åpenbart å ta hensyn til, og reflektere over hvordan vi kunne oppnå tillit. Arbeidslederne har hjulpet oss slik at vi har kunnet ta viktige hensyn ved gjennomføringen av intervjuene. De har bidratt til å skape å skape en trygg situasjon bl.a. ved å forberede brukerne på at vi skulle komme, og hva vi ønsket å undersøke. De ga også råd om hvem som burde intervjues først eller sist osv.

#### **Informantenes hensikt med å delta**

Det er alltid en fare for at resultater kan være påvirket av at informanter gir svar som fremmer deres egne interesser. F.eks. kan man tenke seg at brukerne og arbeidslederne har en interesse for å opprettholde det evaluerte tiltaket. Dette kan også gjelde kommunalt ansvarlige, men her kan man lettere også tenke seg en vridning i den andre retningen. De kan være ansvarlige for andre tiltak også, som de ikke ønsker skal komme i skyggen av sysselsettingen i landbruket. Dermed kan de være tjent med at evalueringen ikke blir for positiv.

Det er vanskelig å vurdere i hvilken grad egeninteresser har påvirket resultatene. Men en kan spørre seg om hvorfor noen skulle ha en bestemt interesse. Dette er først og fremst interessant når det gjelder brukerne, fordi deres perspektiv er det dominerende i evalueringen. Som vi skal se senere er deres vurderinger av tiltaket positive, og dels svært positive. Spørsmålet er om dette helt eller delvis skyldes deres interesse for å

opprettholde tiltaket. Hvorfor skulle de ha en slik interesse? Det må i så fall være fordi de har glede av tiltaket, eller at alternativet uten tilbudet er verre. En interesse fra brukernes side om å ivareta tiltaket vil da reflektere at det gir brukerne noe. Det underslår dermed ikke egentlig et positivt resultat. Men det kan være en refleksjon av at tiltaket får sin verdi i kontrast til dårlige alternativ, heller enn at tiltaket har en «optimal» kvalitet. Man vurderer alltid noe på bakgrunn av tidligere erfaringer, og forventninger man har. Kanskje har brukerne så lave forventning-er og så dårlige alternativ, at det skal lite til for at et tiltak blir vurdert som positivt. Dermed kan det være viktig å tenke på at positive vurderinger ikke har gjenspeiling av kvalitet som eneste tolkningsalternativ. Hvis lave forventninger er noe av forklaringen bak positive vurderinger, så under- slår ikke det viktigheten av tiltaket. Snarere sier det noe om at det kan være mer å gjøre for at gruppa som helhet skal få en mer brukbar situasjon.

### **Åpne spørsmål sikrer at vurderinger blir begrunnet**

Som det gikk fram ovenfor er det en mulighet for at svar kan bli påvirket av ulike forhold, og bli vridd i en bestemt retning, slik at de ikke gjenspeiler det man egentlig undersøker. Å svare med en bestemt hensikt, eller i tråd med det man tror intervjuer eller noen andre ønsker, vil være vanskeligere når svarene skal utdy- pes eller begrunnes. Mao., når man i tillegg til å krysse av for hvor godt man trives også blir bedt om å fortelle hvorfor, skal det mer til for at en systematisk vridning er mulig å gjennomføre. Kombinasjonen av åpne og lukkede spørsmål fungerer dermed som en sikkerhet mot slike skjevheter.

### **Rekkefølgen på spørsmålene sikrer mot en tendens til å svare likt hele veien**

Undersøkelser har vist at det er en tendens til at informanter fester seg ved en svarkategori, og svarer det samme uansett spørsmål (Mordal 1989). Derfor er det vanlig å stille spørsmål på ulike måter for å gjøre dette vanskeligere. Dette er noe vi også har tatt hensyn til. Vi har ikke stilt spørsmål i en rekkefølge som gjør at informantene kunne hefte seg ved en type svaralternativ som f.eks. «passe». Blandingen av åpne og lukkede spørsmål sikrer også mot en slik tendens.

### **Konkrete spørsmål som ikke var ledende**

Vi forsøkte å ha flest mulig spørsmål og vurderinger knyttet til konkrete forhold. Vi ba eksempelvis brukerne om å ta stilling til de enkelte forhold ved tilrettelegging av arbeidssituasjonen, heller enn å gi en generell vurdering.

Vi ba dem heller ikke om å uttale seg om hva de syntes om arbeidslederen som person, fordi dette kunne være vanskelig. Eventuelle uttalelser om hvordan brukerne likte arbeidslederne har kommet uoppfordret. Vi ba heller om beskrivelser av hvordan arbeidslederne organiserte og ledet arbeidet, og hva de syntes om denne måten å gjøre det på.

### **Spørsmål som var avgrenset til å gjelde arbeidssituasjonen**

Vi stilte spørsmål som gjaldt arbeidssituasjonen, eller som var knyttet til den. Det tror vi var en forutsetning for at alle både deltok og klarte å gjennomføre intervjuene.

Vi har spurt om trivsel i arbeidssituasjonen, ikke generelt trivselsnivå. Vi spurte om endring i humør og fysisk styrke, som ble sett i sammenheng med sysselsettingen. Ikke hvor godt eller dårlig humøret var før, eller hvor godt eller dårlig det var nå. Det er viktig å lese resultatene på bakgrunn av dette. Når vi finner positive endrin- ger i forhold, som er vanlige å se som indikatorer på livskvalitet, så mener vi at det er rimelig å snakke om at brukerne antakelig får en bedre livskvalitet. Men vi vurderer ikke denne som god eller dårlig, verken før eller nå. Vårt utgangspunkt er altså at hvis noen synes de har det bedre noen flere timer i uka enn før, så har de det litt bedre enn før. Vi tror at det er mulig å oppleve noe som positivt i avgrensede situasjoner, selv om man generelt sett sliter psykisk. Akkurat som det er mulig for alle andre, og akkurat som det er mulig å oppleve dårlige ting selv om man synes at man har det bra.

Vi har ikke spurt etter diagnoser eller om hva slags psykiske lidelser brukerne har, men en del har ønsket å fortelle om dette selv. Vi har verken oppmuntret eller stoppet dette, men opplysningene har gitt oss nyttig informasjon.

### **Spørsmål som gav mulighet til å sammenlikne virkelighetsoppfatninger**

Når det gjaldt spørsmålet om brukernes trivsel, stilte vi spørsmål både til arbeidsledere og brukere. Dvs. at vi kunne sammenlikne skårene, og om de oppfattet situasjonen likt. Hvis resultatene er sammenfallende styrker det at det faktisk er snakk om trivsel og ikke en hensikt med å svare positivt. Arbeidslederne fikk vite at deres svar ville bli sammenliknet med brukernes svar, noe vi antok skulle føre til en ekstra anstrengelse om å treffe «riktig». Dersom svarene ikke var sammenfallende kan det være ulike tolkninger, ettersom i hvilken retning og i hvilken grad svarene sprikte. Dette kommer vi tilbake til når vi tolker svarene i kapittel 8.

### **Presisering av anonymitet og uavhengig posisjon**

Vi har selvsagt informert alle om at svarene var anonyme og kun tilgjengelige for oss. Vi har ikke registrert brukernes etternavn. Vi har presentert hensikten som å finne ut hva brukerne synes om arbeidssituasjonen, og at dette er interessant f.eks. for å kunne gjøre forbedringer i ordningen. Vi fortalte om våre respektive bakgrunner, og at vi ikke har noen spesiell tilknytning til tiltaket.

Når det gjaldt spørsmålet om trivsel forsøkte vi å anonymisere svarene ytterligere, ved å la brukeren krysse av på en skala selv.

## **6.1.3 Observasjoner**

En fordel med personlige intervjuer er at man også kan gjøre egne observasjoner. Vi har besøkt hver enkelt gård ved flere anledninger, og har på den måten blitt kjent med miljøet på gården. Gjennom å spise lunsj med arbeidsfelleskapet fikk vi samhandlingsdata. Vi fikk et inntrykk av hvordan gruppa fungerte, dvs. hvordan brukerne hadde det seg imellom. Vi fikk også et innblikk i hvordan brukere og arbeidsleder var mot hverandre. Vi fikk dannet oss et bilde av det fysiske miljøet, hva slags tilbud de hadde på gården, osv. Dette var forhold vi var interessert i for å kunne fange opp variasjoner i driften av de ulike gårdene/arbeidsplassene.

Vår tilstedeværelse gjorde det også mulig å vurdere resultatene opp mot våre oppfatninger etter besøk på gårdene. Vår tilstedeværelse påvirket situasjonen og gjorde den annerledes enn vanlig. Men det er ofte slik at andres tilstedeværelse og deltakelse forsvinner i bakgrunnen etter hvert. Det er ikke sannsynlig at samhandlingen på gårdene ble grunnleggende annerledes fordi vi var tilstede.

## **6.1.4 Andre kilder**

Vi har brukt data fra en evaluering av Grønn omsorg i 1998, utført av Øyvind Sørbrøden og Liv P. Gjønnnes. Sørbrødens erfaringer fra å holde seminar for arbeidslederne og fra å gi dem oppfølgende veiledning, er kunnskap som også trekkes inn. Spesielt er dette relevant i forhold til vurderinger og forslag knyttet til veiledningsordningen, kvalitetssikring og bruk av nettverk i videre utvikling av ordningen.

Vi bygger også på offentlige dokumenter som f.eks. kommunenes psykiatri- og omsorgsplaner og Stortingsdokumenter. I tillegg har vi brukt faglitteratur. Skriftlige kilder blir henvist til med parentes i teksten, litteraturliste finnes bakerst.

## **6.2 Utvalg**

### **6.2.1 Brukerne**

På intervjutidspunktet var det totalt 29 definert som brukere av tilrettelagt sysselsetting i landbruket. To av disse var i permisjon. Vi intervjuet 26, hvorav 16 er menn og 10 kvinner, i alderen fra 25-66 år.

**Tabell 1. Aldersfordeling**

	25 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 66	Totalt
Ant. brukere	3	6	7	6	4	26

Vi ser at brukerne er i alle aldre.

- **Felles kjennetegn ved brukerne:**

1. De er mottakere av omsorgs- og/eller behandlingstjenester pga. psykiske lidelser.
2. De kjenner seg ikke i stand til å mestre kravene som stilles i en ordinær arbeidssituasjon.
3. De er alle mottakere av trygdeytelser. Først og fremst uføretrygd, men unntaksvis også attføringspenger.

- **Det er variasjoner hos brukerne med hensyn til:**

1. Tidligere institusjonsopphold.
2. Funksjonsevne.
3. Tidligere tilknytning til skolevesen og arbeidsmarked.
4. Framtidsvisjoner.

### Rekruttering

I de små kommunene som, Våle og Ramnes, er forholdene oversiktlige og små. Rekrutteringen er preget av det. F.eks. kunne brukernes ønske om å få plass i tiltaket være et resultat av kontakt eller bekjentskap med arbeidsleder. Tiltaket er godt kjent blant brukernes primærkontakter og personer i det kommunale hjelpeapparatet.

I Larvik og Sandefjord er forholdene større, og det er vanskeligere å gjøre «alle» kjent med tiltaket. Utfordringen er større når det gjelder spredning av informasjon til aktuelle brukere, og i lokalt hjelpeapparat. I hver av de to byene har en og samme kommunalt ansatte person et administrativt ansvar for både tilrettelagt sysselsetting og et fritidstilbud for den aktuelle gruppa. Mange brukere rekrutteres gjennom fritidstilbudene, «Optimisten» i Sandefjord og «Huset» i Larvik. Mange er også parallelle brukere. I Sandefjord har de laget en informasjonsbrosjyre om tiltaket. I brosjyren står det hvor og hvordan man kan melde sin interesse og få omvisning på gårdene.

Det er ingen formelle krav som stilles til brukerne, men de må ha trygdeytelser fordi de ikke får lønn. I de fleste tilfeller er dette uføretrygd, men det er også eksempler på at brukere har fått attføringspenger. I utvelgelsen av brukere tas det også hensyn til gruppesammensetningen. Begrunnelsen er at det er viktig at brukerne går sammen fordi de skal arbeide i små grupper, ofte ganske tett.

Brukerne er i tiltaket på frivillig basis. Vi undersøker mao. en effekt for personer som er et sted som de stort sett har ønsket seg til. De har en motivasjon for å være der, som ikke er knyttet til økonomisk forsørgelse eller tilegning av formell kompetanse. De har formelt sett heller ingenting å tape på å slutte. Dvs. de får ikke vesentlig dårligere økonomi, de avbryter ikke en formell kvalifisering og de mister ikke rettigheter (så langt de er uføretrygdet).

### 6.2.2 Tidligere brukere

I perioden 1996-2000 har det vært 28 registrerte brukere som har sluttet. De har arbeidet i fra en til fire uker og opptil 29 mnd. Av disse har vi intervjuet 4 som har opplevd en positiv utvikling. De er nå i en attførings-situasjon eller i ordinært arbeid.

De fire er ikke ment å være representative for de tidligere brukerne. De representerer en gruppe på 13 som er i en attførings-situasjon. Hensikten med intervjuene, var å lære noe om hvordan tilrettelagt sysselsetting



kunne virke inn, og spille en rolle i et positivt utviklingsforløp. Dvs. at man kan få et grunnlag for å forstå på hvilke premisser tiltaket kan ha positive virkninger.

Det ville vært verdifullt å finne mer ut om gruppa av tidligere brukere som helhet. Både om hvorfor de sluttet og hva de har gått til. Problemet vårt var at det ville vært vanskelig å komme i kontakt med dem, uten at noen skulle bryte sin taushetsplikt. Det ville kanskje også vært vanskelig å intervju dem. Vi har imidlertid noe informasjon om de fleste. Seks vet vi ingenting om, verken om hvorfor de sluttet eller hva de gjør nå. Alle de seks var tilknyttet så kort som fra en til fire uker, eller så kort at tilknytningen var registrert som «kort» i arbeidsledernes papirer. Det er dermed et spørsmål om de egentlig har vært brukere. Det reflekterer i alle fall hvordan dette ikke er et tiltak som passer for alle. Vi kan bare oppmuntre andre til å finne ut hva som skjer med tidligere brukere, dette gjelder også tidligere brukere av andre tiltak.

Av tabell 9 framgår den informasjonen vi har om tidligere brukere.

### **6.2.3 Arbeidslederne**

Arbeidslederne organiserer og leder sysselsettingen på gårdene hvor de er tilknyttet. De trenger ingen formell helse- og sosialfaglig utdanning. Arbeidslederne er godt voksne mennesker, med mange og sammensatte erfaringer. I de kommunale systemene blir de betegnet som henholdsvis arbeidsledere og miljøarbeidere. Deres formelle oppgave er å sysselsette brukerne, ikke å drive behandling eller annen veiledning. Brukernes diagnoser og lidelser regnes ikke som relevant kunnskap for arbeidslederne. Det er psykiatriske sykepleiere, i rollen som veiledere, som har ansvaret for å sikre faglig forsvarlighet. Arbeidslederne og deres situasjon blir nærmere redegjort for i kapittel 9.

### **6.2.4 Veiledere**

Veilederne er psykiatriske sykepleiere. De er arbeidsledernes rådgivere på bakgrunn av sin helsefaglige kompetanse. De skal både veilede i forhold til eventuelle personlige utfordringer arbeidslederne måtte oppleve i arbeidet, og i forhold til utfordringer med å forholde seg til enkelte brukere. Hvor ofte veilederne har kontakt med arbeidslederne, eller besøker gårdene varierer. En gang pr. måned er en vanlig formell ramme for kontakt. I de fleste tilfeller er det ikke så ofte i praksis. Dette har å gjøre med at stillinger har stått ubemannet i perioder, blant annet pga. permisjoner.

### **6.2.5 Kommunale kontaktpersoner og styringsgruppa i Sandefjord**

Hvem som var regnet som kommunale kontaktpersoner/ansvarlige for tiltaket fikk vi opplyst av oppdragsgiver. Dette er en gruppe personer i ulike kommunale stillinger, som fagsjef for helse og sosial, helse- og sosialsjef, ansvarlig for kommunale aktivitets/fritidstiltak for personer med psykiske lidelser. Styringsgruppa i Sandefjord er bredt sammensatt. Den består av representanter fra landbruket, helse- og sosialetaten, distriktspsykiatrisk senter og arbeidslivskontoret.

## **6.3 Frafall av informanter og representativitet**

Vi har intervjuet 26 av 27 aktuelle brukere/brukere. Vi får dermed ikke et spørsmål om representativitet for brukergruppa. Men man kan spørre om representativiteten i forhold til overføringsverdien av undersøkelsen, som grunnlag for innføring av tiltaket andre steder. I den sammenheng er utvalget begrenset.

Senere vil det gå fram at det vi tolker som en nøkkelfaktor for vellykkethet, måten å tilrettelegge på, får klar støtte i en undersøkelse av arbeidsmarkedsetatens tilbud til personer med psykiske lidelser (Schafft m.fl. 1999). Brukerne i den refererte undersøkelsen definerer sine behov for tilrettelegging på samme måte som brukerne i denne undersøkelsen gjør. De fire brukerne som har opplevd en positiv utvikling støtter også opp under betydningen av de samme faktorene. Dette styrker grunnlaget for å anta at brukerne i denne undersøkelsen har en representativitet i forhold til definerte behov for tilrettelegging i en sysselsettingssituasjon.

Vi har med ett unntak ikke hatt noe frafall av informanter blant brukerne. Men enkelte spørsmål er ubesvart. Derfor er ikke totalen i alle tabellene 26. Grunnene til at spørsmålene ikke ble besvart er forskjellige. Noen kunne synes at et spørsmål var for vanskelig å svare på, for andre var ikke spørsmålet relevant fordi de f.eks. hadde vært brukere i for kort tid.

Vi intervjuet alle arbeidslederne og alle de kommunale kontaktpersonene vi ønsket. Vi har snakket med representanter fra alle kommunene.

Blant veilederne var frafallet, relativt sett, stort. Vi hadde ikke mulighet for å intervju dem vi ønsket fordi disse f.eks. var i permisjon eller var langtidssykemeldte. De personlige veiledernes perspektiv er dermed ikke representert i den grad vi skulle ønsket.

## **6.4 Er resultatene til å stole på?**

I avsnittene ovenfor har vi diskutert forhold som kan ha påvirket resultatene i undersøkelsen. Man kan aldri helt sikre seg mot at resultatene blir påvirket av måten en undersøkelse er gjennomført på, eller få garanti for at informantene har svart oppriktig. Vi har tatt de forholdsregler som er vanlige (se f.eks. Kvale 1997) innen forskning, og vi har holdt fram forhold som kan ha påvirket i en bestemt retning. Det gjør det mulig for leseren å ta stilling til påliteligheten, og vurdere resultatene med de forbehold vi har skissert.

Et annet grunnlag for å vurdere validiteten (gyldigheten) ligger i tolkningene av resultatene, mao. i hvilken grad resultatene blir forståelige på bakgrunn av tolkningene.

### **6.4.1 Høringsseminar**

02.05.00 arrangerte vi et seminar, der vi la fram resultatene til høring. Det var 22 deltakere. Gruppen bestod av arbeidslederne, kommunalt ansvarlige, primærkontakter for brukerne, oppdragsgiver m.fl. Seminaret ga oss en mulighet til å kvalitetssikre informasjon, og få tilbakemeldinger på våre funn og tolkninger. Endringene som er gjort på bakgrunn av tilbakemeldingene består først og fremst av grundigere drøftinger av enkelte punkter. Vi fikk også noen nyttige innspill til utfylling av forslagene.

## **6.5 Anonymitet**

Personeksempelene i rapporten er konstruerte, men alle har grunnlag i data. Vi mener det ikke vil være mulig å identifisere brukere på bakgrunn av informasjon i denne rapporten. De andre informantgruppene er små og vanskeligere å anonymisere. Informasjon som kan knyttes til enkelte gårder eller kommuner har offentlig karakter.

Vi har ikke opplevd å få informasjon av disse som vi har hatt problemer med å håndtere i forhold til anonymitetshensyn.

# **7 Hva er tilrettelagt sysselsetting i landbruket?**

## **7.1 Fem gårder i fire ulike kommuner**

Per i dag finnes det fem gårder i fire ulike kommuner i Vestfold, som gir tilbud om Grønn omsorg, eller vernet sysselsetting til mennesker som har psykiske lidelser av varierende art og grad. I hver av kommunene Våle, Ramnes og Larvik finnes det ett gårdsbruk som driver vernet sysselsetting, mens det i Sandefjord finnes to. I Larvik var det ordinært to gårder, men de to arbeidslederne har nå slått seg sammen og driver med dobbel kapasitet. Tilbudet i Larvik tilsvarer mao. kapasiteten for to gårdsbruk.

De første to gårdene startet opp som prøveprosjekter i 1996, henholdsvis i Våle og Ramnes. Det er både forskjeller og likheter m.h.t. hva slags tilbud de ulike gårdene gir til brukerne. Et fellestrekk er at full arbeidsuke er definert som fire dager i fire timer per dag. Innenfor denne maksimumsgrensen nytter brukerne seg at tilbudet etter hva som passer dem, fra en til fire hele eller eventuelt halve arbeidsdager. Vanligvis begynner ikke brukerne med full uke, men trapper gradvis opp dersom de ønsker det. Praksis på området er mer eller mindre fast og regulert i de ulike kommunene.

Brukerne får ikke lønn. Begrunnelsen for dette er at de er mottakere av trygdeytelser. Imidlertid får de en liten økonomisk belønning for innsatsen, betegnet som «oppmuntringspenger» eller (i Larvik) «bonuspenge», med en timesats fra 8-10 kr per time.

### **Arbeidsavtaler og oppfølging av brukerne**

Alle brukerne har arbeidsavtaler og får en viss grad av oppfølging. Arbeidskontraktene inngås på forskjellige tidspunkt, fra første arbeidsdag til etter noen ukers prøvetid. Med unntak av Larvik inneholder kontraktene også personlige mål for brukerne. Det er noe forskjellig hvordan brukerne blir fulgt opp etter at de har begynt. I Sandefjord og Våle skjer oppfølging av brukernes primærkontakter. Kontakten er hyppig (ca.1 gang pr. mnd) det første halve året, deretter skjer en evaluering hvert halvår. I Ramnes har ikke brukerne hver sine primærkontakter, men de blir fulgt opp med samme hyppighet. I Larvik har de ikke fast praksis på oppfølgingen.

Tabell 2 på neste side gir en oversikt over arbeidsoppgaver og trekk ved organiseringen av tiltaket på hver enkelt gård.

## **7.2 Tilrettelagt sysselsetting er en del av Grønn omsorg**

Tilrettelagt sysselsetting for brukere som er/har vært behandlingsmottakere i psykiatrien er ett av flere områder innen Grønn omsorg. De andre store områdene er barnehager, barnevern og alternativ skole. Nye potensielle områder som er under utredning er kriminalomsorg og eldreomsorg.

Vestfold var tidlig ute med Grønn omsorg. Det startet med 4H's besøkssteder i 1989, og tilbudene har deretter blitt bygd ut jevnt og sikkert over en 10 års periode. I perioden 1993 til 1999 ble det gitt 50 bevilgninger til 44 forskjellige prosjekter. Omfanget på landsplan i samme perioden var 373 bevilgninger, stigende fra 18 i 1993 til 84 i 1999.

I 1998 ble 17 av 28 prosjekter som hadde fått bevilgninger i perioden 1989-1996 i Vestfold evaluert av Liv P. Gjønnes og Øyvind Sørbrøden. Den gang ble ikke brukerne av ordningene intervjuet.

## **7.3. Nasjonal satsing på psykiatrien**

St.prp. nr. 63 (1996/97:6) «Om opptrappingsplan for psykisk helse 1999 - 2006» har et kapittel om opptrappingsplanens mål og verdigrunnlag som er meget interessant og aktuelt i forhold til de tiltak vi her evaluerer.

«Et varmere og mer menneskelig samfunn bygger på mennesker som viser medmenneskelighet, har omsorg for de svakeste, tar ansvar for hverandre, for miljøet og for kommende generasjoner. Det er med utgangspunkt i dette politiske grunnlaget Regjeringen framhever at mennesket skal stå i sentrum for samfunnsbygging og samfunnets institusjoner. Utgangspunktet er at mennesker kan og vil være aktive deltakere i samfunnet, som borgere, ikke bare som kunder og klienter (...)

I underkap. 8.4.5 gjengir vi mer fra st.prp. 63 og drøfter noe av det vi har funnet ut i denne evaluering-en mot dens mål.

**Tabell 2. Trekk ved organiseringen av tiltakene**

	<b>Gård 1</b>	<b>Gård 2</b>	<b>Gård 3</b>	<b>Gård 4</b>	<b>Gård 5*</b>
<b>Kommune</b>	<b>Ramnes</b>	<b>Våle</b>	<b>Sandefjord</b>	<b>Sandefjord</b>	<b>Larvik</b>
Oppstart	1996	1996	1999	1999	1998 to gårder, 2000 sammenslåing av disse
Øvrig drift av gård	Nei	Ja	Nei	Under utvikling	Ja
Årsverk arbeidsleder/ Miljøarbeider	58,6%	55%	50%	50%	2 ansatt i 50 stillinger*
Assistent	Har lærling. <sup>3</sup> Skal få assistent og utvide tilbudet. <sup>4</sup>	Nei 50% stilling. <sup>5</sup>	Prøveordning med hospitant i	Nei	*
Vikar	-	Prøveordning med fast vikar	-	Nei	-
Åpent antall dager i uken	4 → 5	4	4	4	4
Plass til ant. brukere per dag	5	5	5	5	10
Ant. brukere per 02.007 (per 02.05.00)	3 (7)	4 (3)	5 (4)	10 (7)	(14)
Arbeidsoppgaver	Stell av høner (gris) Lystestøping. Skogsarbeid. Vedarbeid. Dyrking av blomster og grønnsaker. Brødbakst	Dyrestell: kyr Følger årstider syklus for gårdsdrift. Vedarbeid. Brødbakst.	Dyrestell: kaniner, hester Vedarbeid. Brødbakst. Rammeverksted.	Dyrking og tørking av urter	Dyrestell: Hest, høner og kaniner. Kjøkkentjeneste Gulrotprod. Skogsarbeid Spinning og karding.
Differensierte oppgaver/ arbeidsgrupper	1 dag i uken tilbud med mer krevende oppgaver.	-	Faste arbeidsområder etter eget valg fra brukere.	-	Har laget arbeidsgrupper; noen har spesielle oppgaver. Noen ansvar for å lede grupper <sup>6</sup>
Sosiale arrangement og utflukter	Ferieturer Julebord Sommerfest Fisketurer og lignende. Egen kasse til formålet	Ferieturer Julebord Sommerfest	Julebord Dagsturer	Skogstur Julebord Skal planlegge med brukerne.	Hyttetur Julebord
Felles arr. med andre gårder	Ja	Ja	Ja	Ja	-

<sup>3</sup> Etter intervjuetidspunktet.

<sup>4</sup> Oppført i psykiatriplan, men usikkert fra når.

<sup>5</sup> Ble innført mens datainnsamlingen pågikk.

<sup>6</sup> Å gi noen ansvar som arbeidsledere er en ny ordning som kom i gang etter at vi intervjuet.

## 7.4 Kommunale og fylkeskommunale målsettinger

Det er noe forskjellig om kommunene definerer arbeidet på gårdene som et dagtilbud eller som sysselsetting. Felles er at tilbudet er varig for brukerne. Det er ikke definert som formål at tiltaket skal ha en rehabiliterende, eller attførende effekt for brukerne. Målsetningen er at brukerne skal få være virksomme i meningsfull aktivitet og i en sosial sammenheng. Dersom tiltaket virker rehabiliterende for brukerne, så er det betegnet som en positiv bieffekt.

Gjennom intervjuene med de kommunale representantene og ut fra psykiatriplanene går det fram at det ikke skal stilles noen krav om utvikling hos brukerne i en bestemt retning. Gården kan med andre ord være et blivende sted hvis brukerne ønsker det. Det anerkjennes at tiltaket har en rekke positive effekter.

I **psykiatriplan for Ramnes** (1999 -2002) får tilbudet (Kløv gård) meget positiv omtale, og tilbudet foreslås både videreført og utvidet (assistent). Plangruppen som har utarbeidet psykiatriplanene mener sysselsetting/dagtilbud er et viktig satsingsområde for å sikre livskvaliteten for brukerne, gi mening til tilværelsen, og forhindre tilbakefall. For øvrig hevder plangruppen at kommunen må forvente og kreve at A-etaten kommer langt sterkere på banen i forhold til disse brukerne, slik at det kan etableres et samarbeid også for disse brukerne. Også i **Psykiatriplanen for Våle** (1999 - 2002) foreslås ordningen videreført når kommunen får kostnadene med den.

Tiltakene i **Sandefjord** er for ferske til at de er innarbeidet i psykiatriplanen. Kommunen skal i løpet av år 2000 vurdere nærmere hvilken plass tilbudene skal få i kommunens opplegg framover. Så langt ser man positivt på hvordan tilbudene virker. Kommunen har nettopp utarbeidet en brosjyre om tiltakene.

Heller ikke i **Larvik** er tiltaket innarbeidet i psykiatriplanen da det er for nytt. Tilbudet er godt kjent, og kommunen er «rause» med å la folk prøve seg. Kommunen ser på det som et dagtilbud og et sysselsettings-tilbud som også kan brukes i lang tid av dem som er langtidssyke. Fra dem som har ansvar i kommunen beskrives virkningene av tiltaket slik: «*Bryter isolasjon og passivitet, gir mer livskvalitet, hindrer «svingdør-tilværelse» (ut og inn av institusjon) for deltakerne, pårørende synes det er glimrende, sosialt utviklende - noen begynner å komme på «Huset» (et kommunalt dag- og fritidstilbud) om kvelden.*»

Den tette koblingen mellom tiltaket(styringsmessig) og det som foregår på «Huset» (den ene arbeidslederen jobber også der inne i mellom) gir muligheter for å eksperimentere med en mer sammensatt kjede av tiltak for brukerne i løpet av uka.

En tilsvarende kobling finnes i Sandefjord mellom tilbudene «Optimisten» og tilrettelagt sysselsetting.

I **handlingsplan for voksenpsykiatrien i Vestfold** står det bl.a. følgende om «Prosjektet Grønn omsorg mot år 2000» (s.77):

«(...)Det har i kommunene Våle og Ramnes vært gjennomført et treårig forprosjekt med vernet sysselsetting for mennesker med langvarige psykiske lidelser. Prosjektet omfatter to gårder og ti personer får tilbud. Erfaringen så langt er meget positive.

Slik tiltakene fungerer ligger de i grenselandet mellom kommunale aktivitetstilbud og statlige sysselsettingstiltak.

Fylkeskommunens rolle har vært og vil fortsatt være faglig veiledning til prosjektene og den aktivitet som der foregår. I hvilken grad landbruket som arena også kan eller bør benyttes direkte av spesialisthelsetjenesten i den direkte behandling, må bli en faglig vurdering som gjøres ute på virksomhetsnivået av de behandlingsansvarlige (...)»



## 8 Funn og folknings blant brukerne

I dette kapittelet skal vi stille spørsmål om brukernes trivsel i sysselsettingstiltaket, om hvordan de oppfatter og beskriver sin arbeidssituasjon og om opplevde funksjoner og virkninger av sysselsettingen. Videre vil vi trekke fram brukernes framtidsperspektiv og ulike muligheter for utvikling. I denne sammenheng vil vi trekke inn informasjon om tidligere brukere. Vi vil presentere tre forskjellige historier som alle tjener som eksempler på typiske positive utviklingsforløp. Til sist er tema viktige faktorer ved tilrettelegging av sysselsettingstiltak.

### 8.1 Trivsel

Vi spurte om hvordan brukerne trivdes med å arbeide på gården, og vi ba dem om å skåre sin egen trivsel på en skala fra 1-10. 1 representerte veldig dårlig trivsel og 10 veldig god. Vi ba også arbeidslederne om å vurdere hver enkelt brukers trivsel på en tilsvarende skala. Tabellen nedenfor gjengir resultatene. Skalaen i tabellen illustrerer den vi la fram for brukerne, med atskilte felt for avkrysning av en verdi.

Tabell 3. Brukernes trivsel på gården, vurdert av brukerne og arbeidslederne (prosent).

Skala	Veldig dårlig			passe				Veldig god			Totalt	m
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Brukere	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (4)	2 (8)	2 (8)	3 (11)	1 (4)	17 (65)	26 (100)	9,0
Arbeidsledere	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (8)	4 (15)	7 (27)	5 (19)	8 (31)	26 (100)	8,5

Verdien 10 forekommer oftest blant brukerne, og gjennomsnittlig verdi er 9,0. Den laveste verdien er 5 og forekommer en gang. Den samme positive tendensen går igjen hos arbeidslederne. Imidlertid tilskriver de brukerne gjennomgående en litt lavere trivsel; gjennomsnittsverdien er 8,5.

Det var stort sammenfall mellom brukernes egen skåring og arbeidsleders skåring av brukernes trivsel. Avvikene bestod oftest i at arbeidslederne rangerte brukernes trivsel lavere. I bare tre tilfeller vurderte arbeidsledere en brukers trivsel som bedre enn brukeren selv gjorde.

Grunnen til den lavere skåringen blant arbeidslederne kan dels skyldes en beskjedenhet og moderasjon fra deres side. En annen grunn kan være at brukerne uttrykker trivsel på en annen måte enn arbeidslederne forventer. Det kan også være at de legger noe annet i hva det betyr å trives godt i en situasjon eller sammenheng.

Tross enkelte avvik var likhet i vurdering den dominerende tendensen. Dette styrker grunnlaget for å anta at brukerne, generelt sett, faktisk trives godt. Vi vil også påpeke at empati og innsikt er nødvendig for å kunne lese andres opplevelser av noe. Arbeidsledernes evne til å forstå og møte brukernes behov kommer vi tilbake til under punkt 8.6.1.

Brukerne samler seg klart i den positive enden av skalaen når det gjelder trivsel. Resultatet er faktisk bemerkelsesverdig positivt. Vi henviser til metodekapittelet for mulige metodiske forklaringer. I denne sammenheng skal vi forsøke å gi såkalte substansielle forklaringer. Dvs. at vi tar utgangspunkt i at brukerne generelt opplever en veldig god trivsel, og presenterer forhold som kan gjøre dette forståelig.

For det første er det viktig å minne om at brukerne er i tiltaket etter eget valg, og at dette dreier seg om et mål på trivsel i en avgrenset situasjon. Sett på den bakgrunn er ikke resultatet så bemerkelsesverdig. Hvis vi hadde målt trivsel i situasjoner der grupper var samlet etter eget ønske, la oss si på en bridgeklubb, så ville det ikke være overraskende om trivselen ble vurdert som god. Man ville forvente at folk spiller bridge fordi de liker det, eller trives med det. Nå kan dette synes som en noe søkt sammenlikning fordi brukerne tilhører en gruppe som er kjennetegnet ved at de ikke, reelt sett, velger fritt blant mange alternativ. Poenget er at de ofte ikke ser seg i stand til å mestre og trives i en rekke situasjoner, og i stedet trekker seg tilbake. «De velger bort» heller enn å velge seg til. Men nettopp derfor burde en viss grad av trivsel faktisk være en forutsetning for at de velger, eller blir i tiltaket. Denne tolkningen får støtte av uttalelser fra brukerne som: «vi hadde ikke vært her hvis vi ikke likte det». Man kan altså tenke seg trivsel som en forutsetning. At den regnes som veldig god kan bli forståelig fordi sysselsettingen gir en avveksling og mulighet for f.eks. aktivitet og sosial kontakt. Etter en slik tankegang blir utfordringen for det første å forstå hva det er med sysselsettingssituasjonen som gjør det mulig for brukerne å trives i - eller mestre den; for det andre å forstå hva sysselsettingen gir brukerne, dvs. deres motivasjon.

Det er viktig å ha i minne at det dreier det seg om subjektive vurderinger av trivsel, som den enkelte vil legge ulikt innhold i. Det ligger i den psykiske lidelsens natur, at trivsel ikke er en framtreddende faktor i livet. Det vil da være forståelig om gruppa systematisk, har en annen indre målestokk for trivsel enn en gruppe mennesker som ikke har psykiske lidelser. Poenget er at hva som ligger i en trivsel gradert til «10» vil variere fra person til person, på bakgrunn av hva som er sammenlikningsgrunnlaget. Det er også viktig å påpeke at selv om man generelt vurderer sin hverdag som tung, så kan man ha gode opplevelser.

Spørsmålet blir i det følgende hvorfor brukerne opplever trivsel i arbeidssituasjonen, uavhengig av om denne er av en annen karakter enn for en annen gruppe mennesker. De to følgende avsnittene handler om brukernes vurderinger av sin arbeidssituasjon, og opplevde funksjoner av sysselsettingen. Både arbeidssituasjonen og opplevde konsekvenser av sysselsettingen kan ses på som forklaringer på trivselen.

## 8.2 Brukernes vurdering av arbeidssituasjonen

### Arbeidsoppgavene

Vi stilte brukerne flere spørsmål omkring arbeidsoppgavene på gårdene; som hva de gjorde, hva de likte - eller ikke likte å gjøre, og om det var ønskelig å kunne velge oppgaver.

Svarene gav et variert bilde. Noen hadde ikke preferanser for spesielle oppgaver. En vanlig uttalelse var: «*jeg gjør det jeg blir satt til*».

Andre brukere hadde preferanser. Enkelte ønsket å stelle dyr, mens andre var redde for dyr og ønsket å slippe dyrestell. Noen syntes det var viktig med kroppsarbeid og å få være ute. Andre foretrakk lettere oppgaver som de kunne gjøre inne. Atter andre ville lage mat og bake. I denne gruppa var det forskjeller med hensyn til hvor sterke preferansene var. Flertallet framhevet enkelte oppgaver som de likte spesielt godt, men ga samtidig uttrykk for at de ikke bare ønsket å holde på med det de likte best. De trivdes med en variasjon av oppgaver, som de opplevde å få gjennom arbeidsledernes organisering av dagene.

Et mindretall hadde fått egne spesielle oppgaver eller ansvarsområder (f.eks. tilbereding av måltider, stell av hester). For et mindretall av dem som gjorde noe spesielt syntes dette som en forutsetning for at de ville arbeide på gården.

I gruppa som ikke hadde preferanser for arbeidsoppgaver var det nok en overvekt av personer med alvorligere lidelser; eller som befant seg i mindre velfungerende perioder. For dem lå det en verdi i å slippe å

bestemme selv hva de skulle gjøre i løpet av dagen. En av informantene fortalte at det «*betydde enormt mye*» at dagene hadde blitt organisert for ham, i en periode hvor han betegnet seg selv som «*helt utafør*». Fordi selv de enkleste oppgaver var en barriere var det nødvendig å få betydelig hjelp for å kunne være i aktivitet.

I gruppa med preferanser mente brukerne at det måtte være en balansegang mellom muligheter for utvikling og fravær av press i arbeidssituasjonen. Å lære nye ting ble beskrevet som morsomt og spennende. Det ble videre uttrykt ønsker om at arbeidssituasjonen skulle gi muligheter for slike opplevelser. Men det måtte ikke bli press og forventninger om progresjon. Fraværet av press fikk større vekt enn muligheten for utvikling.

### Tilrettelegging av arbeidssituasjonen

I hvilken grad opplevde brukerne at arbeidssituasjonen var tilpasset deres ønsker, behov og funksjonsnivå? Vi stilte spørsmål om hvordan antall arbeidsdager, arbeidstid, arbeidsmengde, utfordringer, behov for pauser, arbeidsleders tilgjengelighet stod i forhold til den enkeltes ønsker og behov. Tabell 4 nedenfor gjengir resultatene.

Resultatene viser en klar tendens, hvor tyngden av svar samler seg i kategorien «*passe*». Det ser mao. ut som om arbeidssituasjonen gjennomgående er godt tilpasset den enkeltes ønsker og behov.

På spørsmålene om antall arbeidsdager og lengden på arbeidsdagene er det flest som svarer «*for lite*».

Tabell 5 på neste side viser en fordeling av hvor mange dager i uken brukerne arbeider og gir mulighet for å se enkelte vurderinger i sammenheng med dette. F.eks. går det fram hvor omfattende tilbud de som synes det er «*for lite*» faktisk har. Det går også fram at enkelte synes antall dager er «*passe*» fordi de kombinerer flere tilbud eller typer aktiviteter.

Tabell 4. Vurdering av arbeidssituasjonen

Spørsmål om arbeidssituasjonen	Vurdering av arbeidssituasjonen etter egne ønsker og behov							
	For lite		Passe		For mye		Totalt	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	N	(%)
Antall arbeidsdager	6	(23)	20	(77)	0	(0)	26	(100)
Arbeidsdagens lengde	7	(27)	17	(65)	2	(8)	26	(100)
Arbeidsmengde pr. dag	2	(8)	23	(88)	1	(4)	26	(100)
Pauser	0	(0)	26	(100)	0	(0)	26	(100)
Utfordringer og krav i arbeidssituasjonen	0	(0)	25	(100)	0	(0)	25	(100)
Arbeidsleders tilgjengelighet	0	(0)	26	(100)	0	(0)	26	(100)

**Tabell 5. Vurdering av arbeidssituasjonen etter hvor mange dager brukeren arbeider**

Vurderinger sett i forhold til hvor mye brukerne arbeider						
Arbeidsdager	1	2	2,5	3	4	Totalt
Antall brukere	4	6	1	10	5	26
Brukere som synes de arbeider for få dager				3	3	6
Brukere som ikke får tilbud om å arbeide så mye som de vil				3		3
Passelig ant. arbeidsdager pga. kombinasjon med andre aktiviteter/tilbud	1	1	1	1	1	5
For korte dager		1		3	3	7
Nylig økt med 1 arb. dag og synes derfor ant. dager er passe		1		2		3

Av begge tabellene ovenfor dannes et bilde, hvor det er et godt sammenfall mellom den enkeltes funksjons-evne og krav i arbeidssituasjonen. Muligheten til å kombinere sysselsettingen med andre tilbud reflekterer fleksibilitet og variasjonsmuligheter. Fire av dem som ikke jobber «full uke», syntes antallet dager var passelig nettopp pga. andre aktiviteter eller tilbud. Hvis de ikke hadde hatt andre engasjement ville de arbeidet mer på gården. Tre hadde nylig trappet opp med en arbeidsdag i uken, etter eget ønske.

Blant dem som syntes de arbeidet for få dager, var det tre som ikke fikk tilbud om full uke pga. manglende kapasitet. Resten syntes fire dager, eller full uke var for lite. Ønsker om å arbeide fem dager per uke og mer enn fire timer om dagen, berører tiltakets rammebetingelser og når dermed (foreløpig) en grense for fleksibilitet.

Det er nyanser i tilpasningen til den enkeltes ønsker og behov som ikke går fram av tabellene ovenfor. Brukerne fortalte at de opplevde en grunnleggende aksept for at de hadde et varierende funksjonsnivå. Aksepten rommet både gode og dårlige dager - og stunder. Nyansene avdekker at sysselsettingen er organisert på bakgrunn av en vid og fleksibel forståelse av hva tilpasning innebærer. Vi fikk beskrivelser av tilretteleggingen som varierende grader av kontraster til krav brukerne hadde opplevd i en ordinær arbeidssituasjon, eller på vernede arbeidsplasser. Mange framhevet eksplisitt aksept og fleksibilitet som avgjørende for at de kunne benytte seg av tilbudet om tilrettelagt sysselsetting i landbruket: «Hadde det ikke vært rom for å ha dårlige dager hadde jeg ikke fortsatt å komme».

Måten sysselsettingen er tilrettelagt på ble vurdert som «passelig» av det store flertallet av brukerne. Et flertall la også vekt på at tilretteleggingen var en forutsetning for at de trivdes og benyttet seg av tilbudet. At tilretteleggingen er viktig ble bekreftet av så vel arbeidslederne, som av de kommunalt ansvarlige vi intervjuet.

### Behov for stabilitet

Vi spurte brukerne om det var noe ved sysselsettingen de skulle ønske var annerledes. De aller fleste ønskene gikk på forhold som går fram i ulike deler av rapporten, som at brukere skulle ønske de fikk arbeide flere dager eller i flere timer. Det kunne også dreie seg om ønsker om at gården skulle få drivhus eller holde spesielle dyr. Satsen for oppmuntringspengene ble også trukket fram, og vi skal presentere synspunkter på det senere. I denne sammenheng skal vi trekke fram behovet for stabilitet og kontinuitet i

sysselsettingen. Flere brukere framhevet at det burde vært en vikarordning slik at ikke sysselsettingen ble stengt hvis arbeidsleder ble syk eller skulle på ferie o.l. En uke uten sysselsetting kan representere et vesentlig brudd på en rytme for enkelte, og bli en nedtur for dem.

### 8.3 Tiltakets funksjoner og virkninger for brukerne

Spørsmålet i dette avsnittet er hva sysselsettingen betyr for brukerne. Vi stilte åpne spørsmål om den enkelte opplevde at noe hadde blitt annerledes i hverdagen etter at de begynte å arbeide på gården, og hva arbeidet betydde for dem. Nedenfor gjengir vi typer av svar vi fikk:

- Det er fint å ha et sted å gå til. Får struktur i hverdagen. Slipper å fylle dagene selv
- Aktivisering/ ut av en passiv tilværelse
- Sosialt, treffer andre i en liknende situasjon
- Lærer/mestrer nye ting
- Opplevelse av at tiden flyr
- Søvn
- God opplevelse av fysisk slitenhet, i motsetning til psykisk utmattethet
- Overskudd til andre aktiviteter

Til sammenlikning presenterer vi resultater fra en undersøkelse utført i regi av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI), om arbeidsmarkedsetatens tilbud til personer med psykiske lidelser. Punktene nedenfor gjengir hva informantene i AFI- undersøkelsen framhevet som funksjoner av attføringstiltakene de var i (Schafft m.fl.1999:124).

- Sosial funksjon, treffe andre
- Et sted å gå til, struktur i hverdagen
- Dagliglivets rytme, normalisering av døgnrytme og gjøremål
- Arbeidets innhold, ha noe å gjøre
- Læring

Det er klare likheter mellom hvordan de to gruppene vurderer funksjonene av de to forskjellige tiltakene. Dvs. at effektene for brukerne av tilrettelagt sysselsetting oppleves å være mye de samme som brukerne av yrkesrettede attføringstiltak opplever. Det styrker funnene i denne evalueringen at de samme faktorene trekkes fram av en gruppe som kan sies å være sammenlignbar.

Tabellene nedenfor og på neste side gjengir resultatene fra spørsmål om endringer i humør og fysisk form. Brukerne ble bedt om å angi forandringer som de så i sammenheng med sysselsettingen.

Tabell 6. Humørendringer (prosent)

Humør						
	Veldig mye dårligere	Dårligere	Som før	Bedre	Veldig mye bedre	Totalt
Brukere	0 (0)	0 (0)	6 (24)	10 (40)	9 (36)	25 (100)

76% opplevde at humøret hadde blitt bedre eller veldig mye bedre. 24% opplevde ingen endring, mens det ikke var noen som oppga negative forandringer. Dette er også et veldig positivt resultat, hvor langt de fleste har fått et bedre humør. Men det er grunn til å presisere at det er en endring fra et ukjent utgangspunkt, og til et ukjent utkomme. Flere av brukerne utfylte svarene med å fortelle om at humøret hadde blitt bedre eller mye bedre, men at det ikke var særlig bra eller at det hadde vært veldig labert før.

**Tabell 7. Forandringer i fysisk styrke (prosent)**

	Fysisk styrke			
	Som før	Litt bedre	Mye bedre	Tot.
Brukere	7 (29)	14 (58)	3 (13)	24 (100)

71% opplevde positive forandringer med hensyn til fysisk styrke. Det var flere som oppga at styrken var «som før» enn at den var blitt «mye bedre». Flest (58%) mente at de var blitt litt sterkere enn tidligere. Kanskje har dette, relativt sett, litt mindre positive resultatet sammenheng med at det ikke er så mye krevende kroppsarbeid på flere av gårdene. Uten assistent jobber ofte hele gruppa sammen, og da må det være aktiviteter som alle kan delta i. Det er ikke like enkelt for arbeidslederne å differensiere typer av aktiviteter på samme måte som krav til arbeidsinnsats. For enkelte ble en bedret fysisk form også satt i sammenheng med at de gikk eller syklet til gården.

## **8.4 Meningsfull aktivisering, sammenheng i tilværelsen, ressursfokusering, sosialt fellesskap og normalisering av livssituasjon**

I det følgende skal vi tolke og forklare funksjonene/virkningene som brukerne beskrev, og som vi redegjorde for ovenfor. Vi vil trekke noen veksler på psykologisk, sosiologisk og medisinsk teori. Funnene blir knyttet til begrepene i overskriften, som alle er beslektet med kjente begreper som livskvalitet, mestring og helse. Slektskapet består i at det er vanlig å se meningsfull aktivisering, sosialt liv, sammenheng og struktur i tilværelsen som f.eks. viktige dimensjoner for livskvalitet, eller ressurser for mestring, som igjen ofte anses å ha betydning for helsen. Med normalisering menes å skape en situasjon som åpner for en livsførsel som inkluderer det som regnes som «vanlige» goder etter en samfunnsnorm. Det vil f.eks. si å ha egen bolig, sysselsetting, fritidsaktiviteter, sosialt nettverk.

Størrelsen på rapporten tillater oss ikke å gå i dybden, men vi ønsker likevel å referere til noe forklarende teori. Interesserte lesere kan søke videre kunnskap i referansene vi bruker.

### **8.4.1 Meningsfull aktivisering og gode opplevelser**

Aktivisering var en funksjon av sysselsettingen som ble framhevet av brukerne. En forutsetning for at aktivisering skal virke positivt er at den oppleves som meningsfull. Aktiviteten må gi gode opplevelser. For å forklare og belyse betydningen av meningsfull aktivisering skal vi trekke inn begrepet «flow». «Flow» representerer de gode opplevelser knyttet til aktivitet og deltakelse, og innebærer en sinnstilstand hvor man føler seg hel og er oppslukt av aktiviteten man holder på med. I faglitteraturen forstås flow-opplevelser som en viktig forutsetning for en grunnstemning av psykisk harmoni, eller subjektiv opplevelse av en god livskvalitet (Csikszentmihalyi 1997).

Opplevelsen av flow er kjennetegnet ved at individet har positive følelser overfor seg selv og andre, og er tilfreds. Skillet mellom aktiviteten og selvet viskes ut. Man blir oppslukt av det man holder på med og tiden «går fort». Aktiviteten utføres som en serie av handlinger, uten avbrudd med (kritisk) vurdering og ettertanke. Opplevelsen av handlingsflyt er vanlig i forbindelse med spill, lek og arbeid. Individet har en indre motivasjon for aktiviteten og identifiserer seg med det hun eller han gjør. Involveringen er spontan. I sin konsentrasjon opplever individet å tenke klart.

Aktiviteter som gir flow-opplevelser forutsetter handling, deltakelse og konsentrasjon, og kan ikke erstattes av passiv mottaking/nyttelse. Utfordringer som skal møtes må stå i forhold til ferdigheter som individet har. Reglene i situasjonen må bli oppfattet som klare og tilbakemeldingene fra omgivelsene entydige (Csikszentmihalyi 1997).



Dersom aktiviteten stiller større krav til ferdigheter enn individet kan innfri, kan frykt bli resultatet isteden for en god følelse. På den andre siden kan resultatet lett bli kjedsomhet hvis aktiviteten er for enkel. Nøkkelen er altså utfordringer som tilsvarer de ferdigheter man har. Det sentrale er at aktiviteten styres av indre motivasjon framfor ytre press og plikt. Flow-erfaringer kan oppstå i forbindelse med alle typer aktiviteter.

Slike gode opplevelser er en viktig dimensjon ved livskvalitet. Dersom man klarer å legge til rette for at brukerne av tilrettelagt sysselsetting i landbruket kan få slike opplevelser, kan den enkeltes livskvalitet påvirkes i positiv retning.

Flertallet av brukerne som svarte at arbeidssituasjonen var «passe» tilrettelagt viser at forutsetningen for flow, om samsvar mellom ferdigheter og krav, har gode vilkår i tiltaket. Det betyr at arbeidslederne «har god nese» for behovene.

Opplevelser av indre motivasjon for aktivitet i arbeidssituasjonen går fram av uttalelser som at brukerne gjør ting de liker. De er aktive på tross av at de ikke opplever krav og press. Dette fikk støtte av arbeidslederne, som alle uttrykte at brukerne «gjør det de kan» og verken bør eller trenger å presses til noe. Uttalelser fra brukerne som at «nå kan jeg snart stille dyra uten hjelp», «etter hvert skal jeg få lov til å lære...» er eksempler på uttrykk for indre motivasjon. Motivasjonen trenger ikke å bare være knyttet til å like aktiviteten i seg selv. Et viktig poeng er at aktiviteten kan bli oppfattet som viktig for en selv eller andre. Det kan være opplevelser av å bidra til fellesskapet. Eksempelvis å lage god mat til de andre, ha rollen som hjelper overfor nye eller svakere brukere, eller å hjelpe arbeidsleder.

Beskrivelser blant brukerne av tid som går fort, tyder på flow-erfaringer i forbindelse med sysselsettingen: «tida flyr», «vi rekker nesten ikke å begynne før det er over», «arbeidsdagene kunne vært lengre for tida går så fort».

I tillegg til selve arbeidsaktivitetene skal vi også trekke fram de sosiale arrangementene, som foregår i større eller mindre utstrekning på de ulike gårdene. Arrangementene ble framholdt som veldig viktig av noen. Som en uttrykte:

*«Når du sliter psykisk blir du ofte fattig på nye opplevelser. Derfor har disse turene og aktivitetene vært viktige. For noen betyr det utrolig mye, de prater om sommerturen allerede et år i forveien. Jeg skulle ønske det var mer aktiviteter som gikk på å få litt forandring.»*

Det er mulig å forbedre livskvalitet gjennom flow-opplevelser, derfor bør forutsetninger for slike opplevelser i størst mulig grad være tilstede i som en konstant del av hverdagen (Csikszentmihalyi 1997:34). Det sentrale er at når psykisk energi er involvert i aktivitet legger man ikke så lett merke til det negative (Csikszentmihalyi 1997: 46). For mange er det jobben som representerer en ytre struktur som definerer mål og byr på utfordringer. Uten en slik ytre struktur «er det bare en sjeldent selvdisciplinert forunt å fokusere og engasjere seg nok til å få et meningsfullt liv»<sup>7</sup> (Csikszentmihalyi 1997:59). Når man er hjemme alene det meste av tiden mangler folk klare mål, de får ikke bekreftelser, og ikke brukt seg selv. Resultatet kan bli kjedsomhet, angst eller depressive følelser.

Et problem med meningsfull aktivitet er at det er krevende å komme inn i, og det er nødvendig med initiativ. Et kjennetegn ved psykiske lidelser er nettopp manglende initiativ. Et viktig poeng er også at passivitet kan fungere som en beskyttelse mot angst og nederlag. Beskyttelsen kan oppleves som viktigere enn en eventuell og usikker mulighet for en positiv opplevelse. Dermed kan man gå inn i et livsmønster som virker negativt forsterkende. Det å skape en fast struktur, som legger til rette for meningsfull aktivitet, kan hjelpe mennesker ut av en negativt forsterkende spiral, eller hjelpe i gang en positiv spiral. Et budskap hos psykologen Csikszentmihalyi (1997), er at i psykologi og samfunnsvitenskap er årsakssammenhengene ofte sirkulære. Dvs. at det som er virkning og symptom i første omgang, kan bli en årsak i neste omgang. Dette betyr f.eks. at en person som av ulike grunner er deprimert, vil få symptomer på dette som i neste omgang forsterker eller opprettholder depresjonen. Man holder seg unna andre mennesker fordi man er deprimert, men fordi man ikke har sosial kontakt så blir man mer deprimert, eller fortsetter å være det. Det er i en slik sammenheng at aktivitets- og sysselsettingstiltak finner sin berettigelse.

<sup>7</sup> Vår oversettelse.

### 8.4.2 Sammenheng og struktur i tilværelsen

Opplevelse av sammenheng i tilværelsen er en forutsetning for psykisk helse. Begrepet «opplevelse av sammenheng» (*sense of coherence*) er utviklet av helsesosiologen Antonovski (1979). I en studie av tidligere fanger i konsentrasjonsleire fant han at de som hadde klart seg godt i ettertid hadde et felles kjennetegn: de hadde en sterk opplevelse av sammenheng i tilværelsen. I fangenskap hadde de, tross all ytre uforutsigbarhet, opprettholdt rutiner og en fast struktur. På den måten hadde de klart å skape en opplevelse av oversikt og forutsigbarhet i det daglige. Opplevelse av sammenheng, som er det motsatte av indre kaos, har i følge Antonovski (1979) tre vilkår: for det første at man har oversikt over situasjonen, og at den oppleves forutsigbar; for det andre at den oppleves håndterbar og for det tredje at det er meningsfullt å forsøke å håndtere eller påvirke situasjonen. En generell opplevelse av sammenheng er mye vanskeligere å oppnå uten et fast og ytre strukturerende element, som en jobb. Det er de færreste forunt å skape struktur utelukkende innenfra (Csikszentmihalyi 1997:65). Viktigheten av rutiner og fast struktur i livet bekreftes også av Giddens (1991) som beskriver rutiner som en nødvendig og grunnleggende angstdemper for menneskeheten. Rutiner og struktur blir altså beskrevet som et gode, dette gjelder selvfølgelig bare i den grad de ikke blir tvangsmessige og ufravikelige.

Mens det ovenfor handlet om mønstre som la til rette for meningsfull aktivitet, handler det her om at et sysselsettingstiltak kan bidra til å skape en fast ramme i tilværelsen som et gode i seg selv. Hvis vi skal knytte båndene mellom tilrettelagt sysselsetting og vilkårene for en opplevelse av sammenheng, så kan for det første gården som et avgrenset og oversiktlig miljø legge til rette for oversikt og forutsigbarhet. For det andre kan samsvar mellom den enkeltes forutsetning og krav i situasjonen, legge til rette for en opplevelse av håndterbarhet. Oppfyllelse av meningsdimensjonen kan ses i sammenheng med beskrivelsene av indre motivasjon og flow-opplevelser. I tillegg kan det for mange ligge en meningsdimensjon i selve driften av en gård, kontakt med naturen og opplevelsen av årstid-ene og oppgavene som følger med dem (onnene). Det spirer og gror, dyr kommer til verden og vokser opp osv.

### 8.4.3 Ressursfokusering

På gårdene settes det ikke fokus på diagnoser og sykdom, men på ressurser og hva man kan. Fokus på ressurser kalles et salutogenetisk<sup>8</sup> perspektiv, og står i motsetning til medisinsens tradisjonelle tilnærming med fokus på det syke, patogenese<sup>9</sup>. Ressursperspektiver er ofte knyttet til begrepet mestring. Mestring refererer til måter man møter utfordringer og påkjenninger på (Antonovski 1979). I ressursperspektiver anses mestring som mulighet til å forandre (Gjærum m.fl. 1998). Opplevelser av mestring er nært beslektet med det som ble beskrevet ovenfor som flow-opplevelser. Erfaringer av å mestre noe er en forutsetning for en generell opplevelse av å mestre tilværelsen. Grunnen til dette er at en viktig forutsetning for hensiktsmessig mestring er individets tro på at det er mulig å gjennomføre noe. Uten en slik tro, vil et forsøk utebli (Folkman og Lazarus 1991). Dermed blir det viktig at et individ kjenner egne evner og ressurser. Her kommer sysselsettingstiltaket inn; det kan gi grobunn for opplevelser av mestring og kontakt med egne ressurser.

Tro på egne ressurser og at man kan noe, er også knyttet til opplevelsen av egenverd. Dersom man tror at man ikke kan noe eller er verdt noe for andre, så vil man vanskelig se på seg selv som et verdifullt menneske. Slik kan også opplevelser av mestring og sosialt fellesskap bidra til å styrke den enkeltes selvbilde.

Her er vi inne på en parallell tankegang som i avsnittet om «flow» - og negative eller positivt forsterk-ende sirkler. Det paradoksale er at for å lære å mestre mer hensiktsmessig, må man erfare mestring. Det samme gjelder også for å oppfatte seg som betydningsfull for andre, man må erfare å være det. Dette illustrerer de selvforsterkende mekanismene, og hvordan det er viktig å bryte de negative.

### 8.4.4 Sosialt fellesskap og sosial trening

Mennesker er sosiale vesener, og kontakt med andre er en forutsetning for å oppleve at livet er meningsfylt. Vi er og blir oss selv gjennom samhandling med andre. Samtidig er relasjoner til andre mennesker noe av det vanskeligste som finnes. Dårlige relasjoner og manglende relasjoner kan være en viktig kilde til psykiske problemer. Det vi trenger for å ha det godt, kan gjøre oss så vondt at vi ikke risikerer det. Vi avholder oss fra

<sup>8</sup> Salus = helse, genesis = opprinnelse

<sup>9</sup> Patos = sykdom

det som kan gi av det gode (Skårderud 1998). Igjen blir tankegangen «å legge til rette», i denne sammenheng for sosial kontakt i hverdagen som regnes som et sentralt element innen livskvalitetsbegrepet. Vi har vært inne på at miljøet på gårdene gir rom for f.eks. et varierende funksjonsnivå. Man kan tenke seg at miljøet oppleves som sosialt aksepterende fordi brukerne er dels i samme båt. Betydningen av å inngå i et sosialt aksepterende miljø gikk også fram av den tidligere refererte AFI- rapporten (Schafft m.fl.1999).

For de aller fleste av brukerne innebærer sysselsettingen en utvidelse av det sosiale nettverk, eller sosial kontakt i hverdagen. Dette gjelder selv om de fleste brukerne ikke er sammen utenom arbeidstid. Undersøkelser viser at de fleste er i et lavere stemningsleie når de er alene, og at dette ofte øker selv med mer personlig kontakt som ved konversasjon med butikkpersonale o.l. (Csikszentmihalyi 1997). 25 av 26 brukere ønsket at det skulle være sosiale arrangementer og utflukter i forbindelse med sysselsettingen. De fleste framhevet sosial kontakt som en funksjon av sysselsettingen.

Flere brukere framhevet også hvor viktig det var å få sosial trening. Særlig gjaldt det dem som hadde et håp om å komme i ordinært arbeid senere.

### 8.4.5 Normalisering av livssituasjonen

Både HVPU-reformen og overføringen av ansvar for mennesker med psykiske lidelser til kommunene er et politisk uttrykk for en såkalt normaliseringstankegang<sup>10</sup>. Med dette menes en målsetting om at alle grupper i samfunnet i størst mulig grad skal kunne delta i og nyte godt av samfunnets goder. Konsekvensen har vært mindre grad av institusjonalisering, bygging av tilrettelagte boliger og ikke minst en arbeidslinje -dvs. en målsetting om å få flest mulig i arbeid. Det sentrale poenget i normaliseringstankegangen er å forhindre en stigmatiserende livsform for enkelte grupper, og å stimulere til integrasjon og deltakelse i samfunnsliv. Det er et viktig poeng at inkludering skjer i forhold til den enkelte gruppes premisser. I f.eks. St.prp. nr. 63 (1996/97:6) «Om opptrappingsplan for psykisk helse 1999 - 2006» er det formulert politiske mål og verdigrunnlag i tråd med den nevnte tankegang. Vi siterer<sup>11</sup> de mest relevante formuleringene for å gi et grunnlag for å plassere funksjonene av sysselsetting i forhold til politiske målsetninger overfor mennesker med psykiske lidelser.

*«Utgangspunktet er at mennesker kan og vil være aktive deltakere i samfunnet, som borgere, ikke bare som kunder og klienter. (...) En person med psykiske problemer må ikke bare ses som pasient, men som et helt menneske med kropp, sjel og ånd. (...) Brukernes behov må derfor være utgangspunktet for all behandling og kjernen i all pleie, og dette må prege oppbygging, praksis og ledelse av alle helsetjenester (...).»*

Regjeringen legger til grunn følgende overordnede prinsipper i opptrappingsplanen:

- « • Forebygging der dette er mulig, og i hvert fall å søke å påvirke forløp, alvorlighetsgrad og konsekvenser
- Ansvar for tjenestene skal følge øvrig ansvarsfordeling innen helse- og sosialtjenesten
- Pasienten først, - brukernes behov skal avgjøre hvilket tilbud som skal gis ut fra et helhetlig menneskesyn
- Mest mulig frivillighet, - behandlingen må gis i mest mulig åpne, normaliserte og frivillige former
- Mest mulig normalt liv, - velferd, økt livskvalitet og deltakelse i samfunnslivet gjennom uavhengighet, selvstendighet og evne til å mestre eget liv.»

Det blir videre lagt vekt på rammene rundt den enkeltes tilværelse og grunnleggende behov:

- « • En tilfredsstillende bolig og å kunne bo med verdighet, og med tilstrekkelig bistand der dette er nødvendig
- Å delta i meningsfylt aktivitet, i form av vellykket tilbakeføring til arbeidslivet, *eller der dette permanent eller midlertidig ikke er mulig; annet meningsfylt aktivitetstilbud*
- Å inngå i en sosial sammenheng med familie og venner, og bryte sosial isolasjon
- Å ha muligheter for kulturell og åndelig stimulans og utvikling *på den enkeltes egne premisser og i et meningsfylt fellesskap.*»

Den tilrettelagte sysselsettingen i landbruket kan ses som et virkemiddel for flere av målsetningene, f.eks. kan den bidra til å normalisere en livssituasjon. Mange av brukerne så på seg selv som arbeidstakere, og

<sup>10</sup> En slik tankegang kan spores i pol.dokumenter helt tilbake til 1967 (Grue 1998).

<sup>11</sup> De mest relevante sitatene er står i kursiv.

sysselsettingen som arbeid. Av foregående avsnitt har det bl.a. gått fram at det kan gi økt sosial kontakt og meningsfull aktivisering. Vi ser også at begrepene livskvalitet, mestring og utvikling på egne premisser blir brukt. Dette er begreper vi skal komme nærmere inn på nedenfor.

#### 8.4.6 Helse, livskvalitet og mestring

Det er forskjellige måter å definere begrepene helse, livskvalitet og mestring på. I enkelte fagkretser inkluderer livskvalitet dimensjoner som helse, levekår og mestring. Andre tilnærminger legger vekt på de subjektive vurderingene. Helse kan defineres positivt, som overskudd; eller negativt, som fravær av sykdom. Mestring forstås ofte som det å klare noe på en god måte, mens det andre ganger bare betyr å forholde seg til noe utfordrende, uansett om man gjør dette på en god eller dårlig måte (Folkman og Lazarus 1991). Poenget i denne rapporten er ikke å gi begrepene et presist og avgrenset innhold, men å vise at vanlige måter å forstå begrepene på, kan settes i sammenheng med funksjoner sysselsetting kan ha for brukerne. Intuitivt vil det gi mening at resultatene ovenfor, tyder på at sysselsettingen kan gi en generell bedring for brukergruppen med hensyn til vanlige forståelser av begreper som helse, livskvalitet og mestring. Når det er sagt, er det viktig å presisere hvordan vi legger til grunn brukernes subjektive oppfatning av f.eks. livskvalitet; og at det vil være høyst ulike utviklingsforløp mht. de ulike faktorene.

For noen kan det handle om en bedring av livskvalitet fordi de i det minste opplever noe positivt i løpet av de timene de arbeider på gården. Andre opplever en generell bedring i humør, bedring av søvn, fysisk styrke, mer overskudd til andre aktiviteter ellers, bedre mestring og til og med en motivasjon til å jobbe mot å komme i vanlig arbeid. Det ene utviklingsforløpet trenger ikke å være mer positivt enn et annet, selv om de er forskjellige. Vårt utgangspunkt er at det er viktig å se det relative i utvikling. Det vil si at resultatet blir vurdert og sammenliknet med utgangspunktet til den enkelte. Det har som konsekvens at det vi kaller for positive utviklingsforløp kan være svært forskjellige. Brukeren som holder seg utenfor institusjon, kan relativt sett ha opplevd en mer positiv utvikling enn brukeren som har kommet i ordinært arbeid osv. Et slikt syn er i tråd med målsettingene for tiltaket som skal gi brukerne en bedre situasjon, men som ikke har utvikling og progresjon som forventning.

### 8.5 Flere veier videre i - eller ut av tiltaket

Enten brukerne blir værende i tiltaket eller går over i en annen situasjon kan de oppleve utvikling. Å legge til rette for utvikling på den enkeltes premisser betyr det samme som å åpne flere alternative veier.

Så langt har bildet vært positivt. Vi har ikke funnet at noen har fått det verre på noen punkter, vi har heller ikke funnet at noen opplever at de ikke får noe igjen for sysselsettingen. Variasjonene ligger mellom hvor mye som har blitt værende som før, og hvor mye og i hvilken grad forhold har blitt bedre. Som vi har vært inne på tidligere kan dette forstås som brukernes motivasjon for å være i sysselsettingen. Men hvor ser de seg selv i fremtiden? Ønsker de å vokse i- eller ut av tiltaket? I dette avsnittet skal vi også trekke inn de tidligere brukerne. Hvorfor sluttet de og hva har de gått til? Hvor mange har vokst ut av tiltaket, og har sysselsettingen bidratt til veksten?

#### 8.5.1 Framtidsplaner hos brukerne

Tabell 8. Framtidsplaner mht. tilrettelagt sysselsetting

	Ja	Nei	Vet ikke	Totalt
Ser du for deg at du kommer til å bli her en stund?	22	1	3	26

**Tabell 9. Framtidsplaner mht. å søke ordinært arbeid**

	Ja	Nei	Vet ikke	Totalt
<b>Tror du at du kommer til å søke arbeid i framtiden?</b>	6	13	7	26

De aller fleste (22) tror de vil bli i tiltaket en stund. Det er bare 6 som tror de kommer til å søke arbeid i framtiden, mens 13 tror at de ikke kommer til å gjøre det. Det var få som hadde ambisjoner om å søke jobb og de med planer var blant de best fungerende. At ingen i den eldste aldersgruppa (60 - 66 år) trodde at de kom til å søke arbeid er forståelig, og det er sannsynlig at de ikke vil gjøre det.

Arbeidsledere fortalte om eksempler på at yngre brukere hadde forandret syn på eget potensiale for utvikling, og som tross egne forventninger faktisk hadde vokst ut av tiltaket. På bakgrunn av slike erfaringer kunne arbeidsledere se potensiale hos brukere som ikke så det selv, men bare «*hvis tida tas til hjelp*». I «vet ikke» gruppa ligger det også en usikkerhet mht. framtiden. Igjen blir det viktig å holde fram balansegangen mellom å være et tilbud som ikke presser noen, men som likevel kan være et utgangspunkt for utvikling. Tabellene 8 og 9 bekrefter at det er viktig at tilbudet er varig. For det første fordi de fleste ønsker et langt tidsperspektiv uansett planer om å søke arbeid senere. For det andre fordi den halvparten som ikke tror de kommer til å søke arbeid sannsynligvis vil trenge et varig tilbud om sysselsetting. Særlig vil det være viktig for den eldste alderskategorien, hvis alder også er en faktor som vil begrense andre muligheter.

## 8.5.2 Tidligere brukere

**Tabell 10. Tidligere brukeres sluttbegrunnelser, tilknytningsperioder og nåværende situasjon (prosent)**

Sluttbegrunnelse	Nåværende situasjon			Tilknytningsperioder				Totalt
	Arb/skole/ attføring	Passende tilbud	Ukjent	1-4 uker/ uregistr.	2-6 mnd.	7-29 mnd	Tilknyt. i gj.snitt	
<b>Arbeid/skole/ attføring</b>	13 (46)				6 (21)	7 (25)	9,7 mnd	13 (46)
<b>Misfornøyd med sider av tiltaket</b> Eks. lønn, transport		1 (4)	2 (7)		1 (4)	2 (7)	7 mnd	3 (11)
<b>Naturlig avgang</b> Eks. alder, sykdom			3 (11)	2 (7)		1 (4)	4,5 mnd	3 (11)
<b>Psykisk helse</b>			3 (11)	1 (4)		2 (7)	-	3 (11)
<b>Ukjent</b>			6 (21)	6 (21)			-	6 (21)
	13 (46)	1 (4)	14 (50)	9 (32)	7 (25)	12 (43)	-	28 (100)
<b>Totalt</b>	28 (100)			28 (100)				

Vi ser at 13 (46 %) av de tidligere brukerne er i arbeid, går på skole eller er i attføring. Disse var gjennomsnittlig i tiltaket i 9,7 måneder. En som var misfornøyd med sider ved å være bruker av tiltaket, f.eks. pga.

transport problemer, har fått et mer passende tilbud. Nåværende situasjon for 14 av de tidligere brukerne er ukjent. Men vi vet noe om grunnen til at åtte av dem sluttet. To mislikte noe ved tiltaket, som avlønning eller transport. Tre sluttet pga. høy alder eller fysisk sykdom og Tre sluttet pga. den psykiske helsen. Når det gjelder de seks brukerne, som vi verken vet hvorfor sluttet eller hva gjør nå, så var alle brukere i kort tid. Med kort tid menes 1-4 uker eller at tilknytningperioden har vært så kort at den har blitt registrert som «kort» i arbeidsledernes papirer. Det er dermed et spørsmål om disse egentlig har vært brukere av tiltaket. Gruppen med svært kort tilknytning illustrerer hvordan dette ikke er et tiltak som passer for alle aktuelle brukere.

At så mange som 46 % er i arbeid, går på skole eller er i attføring må sies å være et positivt resultat, særlig tatt i betraktning at dette er en gruppe mennesker som har blitt tilkjent uføretrygd. Det vil si at deres arbeidsevne har vært ansett som *varig svekket* pga. sykdom, skade eller lyte<sup>12</sup>. Det er vanskelig å finne et godt sammenlikningsgrunnlag for resultatet. En mulig en kan være slutfrekvensen fra det varige tilbudet i arbeidsmarkedsbedrifter (AMB). Arbeidsmarkedsbedriftene har attføring som virksomhetsområde og gir tilbud til yrkeshemmede bygget opp i tre faser: 1. avklaring og rekruttering, 2. attføringsfase og 3. tilbud om *varig sysselsetting*. Den 3. fasen kan kanskje sammenliknes med den tilrettelagte sysselsettingen fordi det er et varig tiltak for mennesker som regnes som å ha liten mulighet for å få ordinært arbeid. Men arbeidstakerne får lønn og det er et tiltak med høyere terskel. 36 % av dem som sluttet i fase 3 gikk over i såkalte aktive løsninger. Dvs. arbeid, arbeid med lønnstilskudd eller utdanning. 34 % gikk over til uføretrygd. Dette var resultater regi-strert i løpet av 7 mnd. (Schafft m.fl.1999:86).

Vi ser at sysselsettingstiltaket både er et sted der mennesker blir værende og et springbrett videre til aktive og mer krevende tiltak. Det mest sentrale poenget er at svært få faller helt av lasset, noe som nok har sammenheng med at ingen blir «sparket ut». For å illustrere poenget med lite frafall som er bekymringsverdig, skal vi se nåværende og tidligere brukere samlet. Til sammen utgjør de 55 stykker. Av disse er det 75 % prosent som er i en form for aktivitet som passer dem. 5 % har falt fra og ut pga. psykisk lidelse, 4% sluttet fordi de var misfornøyde med noe, 5 % gikk av pga. alder eller fysisk sykdom, 11 % er kanskje rimeligst å si at falt fra før de begynte.

### 8.5.3 Eksempler på positive utviklingsforløp

Vi har flere ganger vært inne på hvordan sysselsettingen kan bidra til positive utviklingsforløp. Vi har også framhevet at forløpene kan være forskjellige og at vår vurdering skjer på bakgrunn av å forstå det relative. Det vil si at utkomme ses i forhold til den enkeltes premisser og utgangspunkt.

Formålet med å intervju tidligere brukere var å lære noe om hvordan en positiv utvikling kan forløpe, og å forstå hvordan sysselsettingen kan bidra for den enkelte. Vi skal i dette avsnittet gi eksempler på tre typiske utviklingsforløp, hvorav ett av eksemplene tar utgangspunkt i fortellingene til de tidligere brukerne. Person-eksemplene er "idealtyper" og konstruert med grunnlag i data.

#### Fortellingen om «Lisa»:

##### «Kanskje ikke lenger svingdørspasient»

Lisa er rundt førti år. For fire år siden tok hun i mot et tilbud om tilrettelagt sysselsetting i landbruket. Hun hadde aldri arbeidet tidligere. Skolegangen var det så som så med fordi hun hadde slitt med psykiske problemer i hele ungdomstida. De ti siste årene før hun begynte å arbeide på gård hadde hun skiftevis levd et isolert og passivt liv alene, og vært innlagt på psykiatrisk sykehus/institusjon. Hun var det som i psykiatrien ofte kalles en «svingdørspasient», og hun hadde fått en diagnose med dårlig prognose.

Da Lisa begynte på gården, var hun så fysisk og psykisk langt nede at det eneste hun klarte var å møte opp for å spise lunsj. Etter hvert begynte hun med en hel arbeidsdag i uka. I løpet av ett år jobbet hun full uke, og hadde et psykiatrisk dagtilbud i tillegg.

Lisa er medisinerert. Hun husker lite fra fortiden og kan i liten grad redegjøre for hva hun gjorde før hun kom på gården. Om sysselsettingen sier hun: «*Her vil jeg være. Her vil jeg være bestandig.*» Hun har ikke vært innlagt i perioden hun har vært i tiltaket. Det siste året har hun klart seg uten hjemmehjelp. Hun har så smått begynt å delta på fritidsklubben som er åpen noen kvelder i uka. Det er langt fram for å kunne snakke om å være frisk og kanskje er det heller ikke et realistisk mål. Men veien hun har tilbakelagt er også lang.

<sup>12</sup> Vilkår for uføretrygd er varig nedsatt arbeidsevne pga. sykdom, skade eller lyte (Kjønstad 1991)

## Eksempel 2: «Kristian»

### «Et nytt håp for framtiden»

Kristian er 38 år gammel. Han er velutdannet, og for 12 år siden hadde han en lovende karriere foran seg. For ti år siden fikk han et alvorlig psykisk sammenbrudd. Han har ikke vært sysselsatt på noen måte siden den gang og fram til han begynte å arbeide på en «Grønn omsorgsgård». Det er bare 3 måneder siden. I løpet av denne tiden hadde Kristian begynt å få tanker han ikke hadde turt å tenke på lenge: Kanskje det var mulig å komme ut i arbeid igjen, i egen profesjon. Kristian får spesielle oppgaver av arbeidsleder pga. sine boklige evner, og de klarer han godt. Han har begynt å ta fram faglitteratur og har planer om å sette av tid til å oppdatere seg på sitt felt. Noe som var veldig viktig for Kristian var den sosiale treningen han fikk på gården. Han sa det slik: «*det er nødvendig hvis jeg skal fungere i vanlig arbeid.*» Det er ikke godt å si hvordan historien til Kristian ender. Men så langt illustrerer den hvordan et positivt utviklingsforløp kan begynne, og hvordan opplevelser av å strekke til kan stimulere tro, håp og motivasjon.

## Eksempel 3: «Lars»

### «Ut i arbeid»

Lars har vært i vanlig jobb i to år nå. Han var bruker av tilrettelagt sysselsetting i landbruket halvannet år, før han følte seg klar for å gå ut i arbeidslivet. I perioden på gården trappet han gradvis ned medisinbruken, som føltes sløvende. Aktiviseringen ga energi, og han ble generelt mer aktiv og opplagt. Han begynte f.eks. å gjøre husarbeid og stelle i hagen.

Lars fortalte hvordan arbeidslederen var utrolig til å møte hans behov da han var nede: «*Jeg var så utafør at jeg ble "satt ut" av å stable ved, jeg skjønnte ikke hvordan jeg skulle gjøre det.- Få en vedkubbe opp på stabelen altså. Men hun skjønnte det og klarte å lære meg så jeg klarte det.*» Etter hvert fikk Lars seg kjæreste og han fikk et nytt behandlingstilbud. «*Så du skjønner brikkene begynte å falle på plass. Det var liksom den kombinasjonen. Jeg hadde fått noe å gjøre og begynte å våkne opp, så fikk jeg kjæreste og bedre behandlingstilbud.*»

Da Lars opplevde behov for vanskeligere oppgaver, fikk han lære å kjøre traktor, og han begynte å avlaste arbeidsleder ved å ta ansvar for de andre i gruppa. En dag var han helt sikker på at han var moden for å søke arbeid. Han gikk på arbeidskontoret, hvor han opplevde å bli møtt med tvil og skepsis. Han søkte på en jobb som sto annonsert i avisen og fikk den. Kort tid senere var han i full jobb og har vært det siden. Hans avslutning på fortellingen var: «*Jeg regner meg som frisk nå.*»

Vi ser hvordan både «Lisa», «Kristian» og «Lars» har opplevd en positiv utvikling og hvordan det har hatt betydning for dem å få noe å gjøre. Utviklingsforløpene er imidlertid svært forskjellige. Hvem har kommet lengst av de tre? Kristian har kanskje så vidt begynt å gå, han har i hvert fall fått en motivasjon til å prøve. Men hva med Lisa og Lars, er den ene historien mer positiv enn den andre? Vårt poeng er at det ikke er så godt å si, selv om Lars har kommet i mål. - I den forstand at han yrkesmessig er attført og regner seg selv som frisk. Kanskje er det likevel Lisa som har gått lengst eller opplever størst forskjell i livet. Budskapet i denne sammenheng er å få frem at spørsmålet er relevant, ikke å kåre en utviklingsmessig vinner. Innenfor sysselsettingstiltaket kan det være mange forskjellige målstreker å passere og som alle er viktige.

## 8.6 Tilrettelagt sysselsetting: Utvikling på egne premisser

For yrkeshemmede er det en avstand mellom deres forutsetninger og arbeidslivets krav. Tilretteleggingsarbeidet må bestå i å fjerne eller minske avstanden mellom den enkeltes forutsetninger og de krav som stilles. For å redusere avstanden mellom den enkeltes forutsetninger og krav som stilles kan innsats komme fra to kanter: ved å styrke forutsetningene hos den enkelte, gjennom opptrening, opplæring og hjelpemidler; eller ved å forandre kravsidene gjennom endrede arbeidsmiljøfaktorer, tilrettelegging av krav og oppgaver (Schafft m.fl.1999:141).

Hvis man bare forstår yrkeshemninger som individets manglende evne til å tilpasse seg og oppfylle de krav som stilles i arbeidssituasjonen, så blir både problem og løsning plassert hos individet. Resultatet blir at mennesker enten duger, eller ikke duger. I arbeid med å tilrettelegge sysselsetting er derimot utfordringen å finne løsninger også i ytre betingelser. Det er individet som legger grunnlag for vilkårene, i motsetning til



hovedregelen i det ordinære arbeidsmarkedet hvor spørsmålet er om individet kan oppfylle vilkår som er satt på grunnlag av f.eks. produksjonsmessig effektivitet.

Nedenfor skal vi se på arbeidsledernes rolle i en tilrettelegging med utgangspunkt i den enkelte bruker.

### 8.6.1 Arbeidsledernes rolle

Arbeidslederne er i følge brukerne forståelsesfulle og leser tydeligvis deres behov godt. Fleksibilitet og evne til å finne på aktiviteter må være andre egenskaper de har. Vårt inntrykk av arbeidslederne var at deres tone og holdning overfor brukerne var lite preget av «dulling» eller forsøk på å sy puter under armene deres. Etter våre observasjoner og etter brukernes uttalelser å dømme, oppførte arbeidslederne seg realt og greit, var klare og tydelige, og ga positive tilbakemeldinger. De behandlet brukerne med respekt og gjorde ikke noe nummer ut av at noen ikke følte seg i form til noe. Et betegnende ord for deres oppførsel var kanskje naturlighet. Vi vil her sitere Søren Kierkegaards visdomsord om hva hjelpekunst innebærer. I sitatet ligger antakelig kjernen i hva som kjennetegner en arbeidsleder som er egnet for å drive tilrettelagt sysselsetting.

«(...) at man, når det i sandhed skal lykkes at føre et menneske et bestemt sted hen, først og fremmest må passe på at finde ham der, hvor han er og begynde der. Dette er hemligheden i all hjelpekunst. Enhver, der ikke kan det, er selv i en indbildning, når han mener at kunde hjælpe andre. For i sandhed at kunne hjælpe en anden må jeg kunne forstå mere end ham - men dog først og fremmest forstå det, han forstår. Når jeg ikke gør det, da hjælper min mere-forståelse ham slet ikke. Vil jeg alligevel gøre min mere-forståelse gjældende, så er det, fordi jeg er forfængelig eller stolt, at jeg i grunden i stedet for at gavne ham egentlig vil beundres af ham. Men all sand hjelpekunst begynder med en ydmykelse. Hjælperen må først ydmyke sig under den, han vil hjælpe, og derved forstå, at det at hjælpe ikke er at være den hærskesygeste, men den tålmodigste - at det at hjælpe er villighed til at indtil videre at finde sig i at have uret og ikke at forstå hva den anden forstår.»

*Søren Kierkegaard*

### 8.6.2 Virker oppmuntringspengene oppmuntrende?

Oppmuntringspengene ga seg utslag i ulike tolkninger blant brukerne. De ble oppfattet både som en fornærmelse; som et kjærkomment økonomisk tilskudd og som ubetydelige.

For brukerne som var fornøyde var det et poeng at de mottok trygd, som de både var fornøyde med og ønsket å beholde. De satt pris på å kunne kjøpe noen ekstra goder. Det er mulig at det lave beløpet også understreket at det var legitimt ikke å ha stor arbeidsinnsats.

Brukerne som mente at pengene var betydningsløse hevdet at de merket så lite til pengene at de ikke fikk særlig verdi. Enkelte mente at pengene hadde gjort større nytte hvis de gikk til fellesskapet, og ble brukt til turer, utflukter eller annet brukerne måtte ønske av felles nytte. En donerte oppmuntringspengene sine til formålet, en annen tenkte på å gjøre det samme. Poenget var ikke at midlene like godt kunne fjernes fra tiltaket, men heller omdisponeres.

Den tredje gruppen brukere syntes av oppmuntringspengene var en slags fornærmelse mot deres arbeidsinnsats, eller fordi de «liksom skulle være takknemlige» for så lite. Det var som om det var flaut å ta imot beløpet (8-10 kr. pr. time). Det var flere i denne gruppen av brukere som lo litt eller var ironiske rundt temaet oppmuntringspenger.

Et spørsmål vi vil stille er om betegnelsen oppmuntringspenger kanskje lyder litt nedlatende. Muligens er bonuspenger bedre, ved at det bare henspiller på at pengene er litt ekstra for en ekstra innsats (i tillegg til en hovedinntektskilde som er trygd).

### 8.6.3 Overføringsverdi og forholdet til andre tiltak

Et interessant spørsmål er om organiseringen av sysselsettingen, med vekt på høy grad av fleksibilitet i kravene til arbeidsinnsats, bør betraktes som å ha sin relevans begrenset til såkalte «lavterskeltiltak». Dvs. at man bør betrakte organiseringen som egnet for tiltak med en ekstra sårbar målgruppe, som ikke kan mestre en yrkesmessig atfførings situasjon. Det er flere forhold som tyder på at dette er en for snever tolkning, fordi brukerne er så forskjellige. De har et varierende symptombilde og funksjonsevne, dvs. at de har alt fra lettere til alvorlige psykiske lidelser. Brukere fra hele spekteret svarte likevel at tilretteleggingen av arbeidssituasjonen var «passe».

Videre kan vi sammenlikne behovene for tilrettelegging som kommer til uttrykk i denne evalueringen, med behov definert av en gruppe personer med psykiske lidelser i undersøkelsen fra AFI. Respondentene i den refererte undersøkelsen sto i en yrkesmessig atfførings situasjon, dvs. at de ikke hadde et «lavterskel» tilbud. Nedenfor gjengir vi hvilke behov for tilrettelegging som ble uttrykt (Schafft m.fl.1999:134):

- Fleksibel arbeidstid eller deltid
- Må unngå stress eller press
- Må kunne ta ureglementerte pauser
- Må ta hensyn til variasjon i arbeidsevne
- Må være i et sosialt tolererende miljø

De refererte behovene for tilrettelegging av en arbeidssituasjon er i prinsippet like som kjennetegn ved tilrettelagte sysselsettingstiltaket i landbruket. Dette er interessant fordi det betyr at tilrettelagt sysselsetting i landbruket er et eksempel på et tiltak som i stor grad kan imøtekomme slike behov.

I AFI-rapporten blir det uttrykt et eksisterende samfunnsmessig behov for tiltak med stor grad av fleksibilitet som kjennetegn: «*Det savnes et mellomledd mellom den produksjonsmessige uforpliktende (aktivitets)sentertilværelsen og et forpliktende innsatsfylt atfføringsforløp*» (Schafft m.fl.1999:124). Det heter videre at det mangler tiltak på et lavt kravnivå, som ASV- eller ASVO – tiltak<sup>13</sup>, men at også disse tiltakene har sine begrensninger. Begrensningene er knyttet til produksjonskrav som gjør det vanskelig å gi den enkelte nok fleksibilitet med hensyn til momentene ovenfor (Ibid).

Tilrettelagt sysselsetting kan fungere som et slikt mellomledd som etterlyst ovenfor. Flere brukere i av tilrettelagt sysselsetting hadde erfaringer med å ikke mestre «vernet arbeid». På høringseminaret for denne rapporten ble det argumentert for at det kan være behov for enda et ledd, mellom tilrettelagt sysselsetting og forpliktende atfføring.

### 8.6.5 Om skillet mellom medisinsk og yrkesmessig atfføring

I lov om folketrygd går det et skille mellom medisinsk og yrkesmessig atfføring. Først går man gjennom medisinsk rehabilitering og atfføring. Deretter går man eventuelt over til yrkesmessig atfføring, eller uføretrygd hvis arbeidsevnen er varig nedsatt pga. sykdom, skade eller lyte. I AFI – rapporten blir det argumentert mot et skarpt skille mellom fasene fordi arbeid kan virke terapeutisk, mens passivitet kan virke motsatt, dvs. sykliggjørende. En representant fra trygdeetaten stilte spørsmål om kanskje passiviteten det ble lagt opp til fra deres side bidro til å gjøre folk sykere (Schafft m.fl. 1999:152).

Synspunktene åpner for nytenkning omkring i hvilke sammenhenger sysselsettingstiltak kan være et relevant tilbud for den enkelte. F.eks kan det bety at mennesker burde få et sysselsettingstilbud under sykmelding.

<sup>13</sup> ASVO (Arbeidsamvirke i offentlig virksomhet) er aksjeselskaper med offentlig aksjemajoritet, ASV (Arbeidsamvirke) er som regel organisert i tilknytning til en arbeidsmarkedsbedrift, mens PV (Produksjonsrettede verksteder) hovedsakelig er organisert som aksjeselskap. Arbeidsamvirkene tilbyr varig skjermede arbeidsplasser. Brukerne må ha rett til trygdeytelser, fordi de ikke får lønn. De får utbetalt en bonus/ godtgjørelse (Schafft 1999: 4-5).

# 9 Resultater for arbeidslederne - bøndene

Seks bønder på fem gårder er intervjuet om dette tiltaket som tilleggsnæring på gården. Alle prosjektene er på gårder. To kvinner i Larvik har slått seg sammen på den ene gården. Alle prosjekter av denne art i Vestfold er med. I dette kapitlet vil vi noen ganger operere med fem prosjekter og noen ganger med seks, og vi tror det vil framgå av sammenhengen hvorfor vi bruker det ene eller det andre tallet.

En del av spørsmålene vil bli vurdert og kommentert i forhold til gjennomsnittstall om resultater av bygdeutviklingsmidlene på landsbasis. Sammenligningstallene er hentet ut fra rapporten: «Evaluering av bygdeutvikling (BU-midlene)» i regi av Senter for Egenutvikling v/Øyvind Sørbrøden og siviløkonom Svend Aubert fra desember 1998, en landsomfattende evaluering utført for Landbruksdepartementet. Resultatene i den rapporten er for året 1997. Våre resultater her er for året 1999. Prosjektene her er imidlertid yngre i gjennomsnitt enn i landsundersøkelsen. Resultatene er derfor av flere grunner ikke direkte sammenlignbare. Sammenligningene må mer ses på som illustrasjoner.

## 9.1 De evaluerte prosjektene i forhold til landsgjennomsnittet

### Prosjektenes startår

To av prosjektene startet opp i 1996, Ett i 1998 og tre i løpet av 1999. Med to unntak er det altså nokså ferske prosjekter vi ser på.

### Prosjekteiers kjønn og alder

Vi har sett på hvem som er «eier» av prosjektet. Med det mener vi hvem som har hovedansvaret for den daglige virksomheten. Fire av de fem prosjektene er kvinneprosjekter og ett av prosjektene er mannsprosjekt, altså en meget høy andel kvinneprosjekter.

Det er jevn spredning på alder, fra 39 til 57 år, med en gjennomsnittsalder på 47 år. Gjennomsnittsalderen i landsundersøkelsen er 46 år.

### Status for prosjektet

Alle de fem prosjektene er blitt levevei for dem som driver dem. Det gjelder også for hun som flyttet sammen med en på en annen gård. Ingen prosjekter startet i perioden 1996-1999 er nedlagt eller ikke i gang. Men for noen har det tatt noe tid å komme godt i gang. På landsbasis faller erfaringsmessig ca. 1/4 av prosjekter som får støtte fra.

### Videre planer

Vi ba om en kort beskrivelse av videre planer. Vi fikk dermed et godt bilde av hvor prosjektet står, og hvor veien går videre. Alle var opptatt av en eller annen form for utvidelse. Tre uttrykte ønske om å få assistent slik at de kan utvide tilbudet. De to andre var opptatt av å gi flere muligheter for arbeidsoppgaver gjennom å bygge vevstue, drivhus og utvide urteproduksjonen.

### Gått bra - vært vanskelig

Vi spurte om hva som hadde gått bra i etableringsprosessen.

Alle var opptatt av at oppstarten med brukerne hadde gått bra. De hadde klart å møte veldig forskjellige mennesker. To slo fast at alt hadde gått bra!

Vi spurte også om hva som hadde vært vanskelig: Samarbeid med kommunen, å få utnyttet plassene godt nok og det å klare å møte behovene til hver og en, var momentene som ble trukket fram. Også her var to opptatt av at ingen ting hadde vært vanskelig.

### **Stipend, tilskudd, lån**

De seks prosjektene vi har sett på har mottatt kr. 313.000 i tilskudd (ingen stipend) eller kr. 52.000 i gjennomsnitt. På landsbasis er gjennomsnittlig støttebeløp i form av stipend og tilskudd kr. 118.000 pr. prosjekt.

Samlet tildeling av stipend, tilskudd og investeringslån (investeringslån er rentefrie lån fra Landbruksbanken) er i våre 6 prosjekter i gjennomsnitt kr. 95.500. På landsbasis er dette gjennomsnitt kr. 183.000.

Vi ser klart at dette er rimelige prosjekter å etablere. Mye av det utstyret som trengs finnes på gården fra før av. Behovet er som oftest et samlingsrom/personalrom for brukerne som innredes i bygninger som står der.

### **Hovedbeskjeftigelse på gården**

Vi har kartlagt hvor mange som har hovedbeskjeftigelse på gården. Med hovedbeskjeftigelse menes minst 0,5 årsverk på gården uansett virksomhet. Alle prosjekteierne har hovedbeskjeftigelse på gården. På en av gårdene har begge ektefeller hovedbeskjeftigelse. Tidligere undersøkelser viser at det å ha hovedbeskjeftigelse på gården («hjertet på gården») har stor betydning for vellykkede prosjekter. Det bekreftes her.

### **Arbeidstid i prosjektet**

Alle de seks som arbeider i prosjektene arbeider halv tid eller litt i overkant av dette. Gjennomsnitt er 52 %. Noen ønsker å jobbe noe mer enn i dag, men ingen ønsker full tids jobb. Fire kombinerer stillingen med jobbing på gården, to jobber deltid utenom.

### **Sysselsetting**

Sysselsettingen i de 5 prosjektene er 3,2 årsverk eller 0,64 årsverk pr. gård/prosjekt. På landsbasis er gjennomsnittlig sysselsetting 1,21 årsverk pr. prosjekt. Med assistent i prosjektet, som de fleste ønsker seg, vil sysselsettingen nærme seg landsgjennomsnitt. Kvinnelig sysselsetting i prosjektene utgjør 2,7 årsverk.

Tre av prosjekteierne forventer at sysselsettingen vil øke framover, en uttrykker ønske om dette, mens en tror den vil være konstant.

### **Omsetning**

Omsetningen i de fem prosjektene var til sammen kr. 1,1 mill., eller kr. 220.000 i gjennomsnitt. Den varierte fra kr. 180.000 til kr. 350.000. På landsbasis er gjennomsnittlig omsetning kr. 489.000. I alle prosjektene tror de omsetningen vil øke framover.

### **Resultat**

Vi valgte å kartlegge resultatet i prosjektet i 1999, etter at driftsutgifter (inkl. lønn til andre) og faste utgifter (inkl. avdrag og renteutgifter) var betalt, men før prosjekteier hadde tatt ut egen lønn eller investert overskuddet. Dette tilsvarer «hva du har igjen når regningene er betalt». Dette avviker noe fra det regnskapsmessige resultatet, som inneholder avskrivninger (mens bl.a. investeringslån fra Landbruksbanken er avdragsfrie de første fem årene).

Vi tror at etablereren både før prosjektstart og underveis tar sine beslutninger ut fra kontantstrømmen i prosjektet, ikke ut fra regnskapstall. Dette har vært den viktigste grunnen for oss til å fokusere på kontantstrømmen.

Det er 3 typer inntektskomponenter i disse prosjektene:

- Lønn
- Dekning av utgifter til adm., mat og diverse annet forbruk
- Utleie av lokaler (lokalleie, renhold, strøm, utstyr og innkjøp av utstyr)

Arbeidsledernes kontrakter med kommunen har noe forskjellig utforming, men stort sett har alle disse inntektskomponenter. Fire av arbeidslederne er kommunalt ansatte, mens to av dem har et rent kontraktsforhold.

Alle har deltidsjobb, fra 50 % til 58,6 %. Lønnsnivået er rundt l.tr. 24. - kr. 212.000 pr. årsverk. Resultatet etter at alle utgifter er betalt, til egen egen lønn og investeringer kr. 226.000 pr årsverk. I landsundersøkelsen fant vi at prosjektene genererte et kontantoverskudd pr. årsverk på kr. 166.000.

Vi ser at midlene til dekning av mindre driftsutgifter og utgiftene går opp i opp, mens inntektene på utleie av lokaler kan ligge godt over kapitalutgiftene og de andre utgiftene som kompenseres. Dette er naturlig og riktig fordi mange tar i bruk arealer, redskaper o.a. som er der fra før, og som helt eller delvis er nedbetalt. Med vårt resultatbegrep blir derfor resultatet for de fleste bedre enn lønna tilsier fordi man får anvendt nedbetalt kapital. Dette blir særlig interessant når de arealer og det utstyr som brukes ikke har enkel alternativ anvendelse. Leieinntektene varierer fra kr. 4.600 pr. mnd. til kr. 8.000 pr. mnd.

Vi ser at i forhold til andre BU-prosjekter er dette prosjekter med klart bedre resultater enn gjennomsnittet.

Tre av arbeidslederne tror resultatet vil øke framover, tre tror det vil holde seg konstant.

## 9.2 Sammenhengen mellom grønn omsorg og tradisjonelt landbruk

### Viktig for gårdens økonomi?

Tabell 11. Prosjektets betydning for gårdens totale økonomi (Prosent)

Hvor viktig for gårdens totale økonomi?	Andel i % her	Andel i % landsu.
Ikke viktig	0	19
Litt viktig	20	29
Meget viktig	40	33
Helt avgjørende	40	19
Totalt	100	100
N	5	380

Som vi ser, sier 80 % her at prosjektet er meget viktig/helt avgjørende, mot 52 % i landsundersøkelsen.

## Forhold til tradisjonelt landbruk

Tabell 12. Prosjektets innvirkning på den tradisjonelle landbruksvirksomheten (prosent)

Hvilken innvirkning har prosjektet hatt...?	Andel i % her	Andel i %landsu.
Jeg har ikke gård/har ikke drift på gården	0	19
Prosjektet går på bekostning av den tradisjonelle virksomheten	0	8
Prosjektet er et viktig supplement	100	38
Prosjektet er avgjørende for heltids arbeidsplasser på gården	0	26
Vet ikke	0	10
Totalt	100	100
N	5	408

Ingen sier at prosjektet har gått på bekostning av det tradisjonelle landbruk, mens alle (100 %) sier at prosjektet har vært et «viktig supplement» på gården».

For Landbruksavdelingen er dette et viktig resultat. De har ønsket å knytte Grønn omsorg til aktiv landbruksvirksomhet. Her ser vi da at «tilrettelagt sysselsetting» både styrker gårdens økonomi og er et viktig supplement til tradisjonell landbruksvirksomhet.

## 9.3 Resultater av ikke-økonomisk karakter

Vi har også kartlagt resultater som er av kvalitativ eller ikke-økonomisk karakter.

### Bedre liv

Vi spurte først om prosjekteier opplevde å ha fått et bedre liv gjennom sin etablering (inntekt, trivsel, andre faktorer):

Alle opplever at prosjektet har bidratt til å gi dem et bedre liv, mot 72 % på landsbasis.

### Kommentarer fra arbeidslederne:

Alle svarer «ja» på spørsmålet om bedre liv, og gir bl.a. slike kommentarer:

- Bedre trivsel, praktisk å jobbe hjemme
- Har fått brukt andre sider av meg selv
- Trivsel, ro, nydelig, orden
- Er veldig engasjert, helt annerledes enn når jeg var ute på jobb (liknende arbeid)
- Godt å kunne gjøre noe med seg sjøl og andre
- Har en jobb jeg trives godt med. Veldig passende arbeidstid (har unger på 3, 4 og 11 år). Får gjort ting ved siden av som jeg har lyst til. Tid til utleie, vedlikehold etc. Føler ikke jeg er på jobb i det hele tatt.
- Har jobbet i psykiatrien i mange år. Har aldri hatt en jobb med så gode tilbakemeldinger. Aldri opplevd den entusiasme, lojalitet og pliktoppfyllelse som her. Lite sykdomsprat. Mye friere og mye triveligere. Ikke behandling, selv om terapi på høyt plan

## Tilpasning av familiens liv

Vi spurte videre om prosjektet har ført til en bedre tilpasning av familiens liv (mer tid til barn og gamle, mindre reising, mer fleksibilitet):

Halvparten svarer at prosjektet har gitt en bedre tilpasning, men så mange som en tredjedel sier at tilpasningen er blitt dårligere. Her er resultatene mer som i landsundersøkelsen. Det indikerer at prosjektene er krevende i forhold til familietilpasning for noen.

### Kommentarer fra arbeidslederne

Halvparten svarer «ja» på spørsmålet om bedre tilpasning av familiens liv, og gir bl.a. slike kommentarer:

- Mer fleksibel, tid til barna
- Fungerer veldig bra. Passer oss (begge ektefellene var med på intervjuet) godt. Gir oss stor frihet. Trivlig med folk på gården

Andre opplever at familielivet er blitt skadelidende:

- Mer stress med dette opplegget

## Kvaliteten i bygdemiljøet

Vi spurte så om prosjektet har bidratt til å styrke kvaliteten i bygdemiljøet:

Her sier en langt større andel nei enn i landsundersøkelsen!

### Kommentarer fra arbeidslederne

3 svarer «nei» på spørsmålet om styrket kvalitet i bygdemiljøet, og har bl.a. disse kommentarene:

- Hører minst om dette i egen bygd
- Ingen kommentarer fra omgivelsene

1 svarer «vet ikke», og har disse kommentarene:

- Det vet jeg ikke, men naboene virker positive

Den som svarte «ja» har ingen kommentarer.

Vi ser at bildet er det samme som på landsbasis.

## Billig arbeidskraft?

Utnytter bøndene brukerne som billig arbeidskraft? Noen har vært inne på tanken, som i de fleste tilfeller er urimelig. Verken fysikk eller psyke tillater den store arbeidsinnsats, og det koster arbeidsgiver mye krefter å holde aktiviteten gående. Når det gjelder brukere, som fungerer godt, og som kanskje til og med er på vei ut av tilrettelagt arbeid, så kan det være en problemstilling. Da blir oppmuntringspengene en mindre tilfredsstillende ordning. Så langt har vi sett lite grunnlag for å si at tiltaket gir mulighet for en tilsnket verdiøkning på gården.

Hvis det trekkes inn gårder som kan gi mer utfordrende arbeidsoppgaver for dem som vil og kan gå videre (som vi foreslår), da må det til bedre avlønning enn oppmuntringspenger.

# 10 Samfunnsøkonomiske vurderinger

I st prp nr. 63 (1997 - 98) «Om opptrappingsplan for psykisk helse 1999 - 2006. Endringer i statsbudsjettet for 1998.» legger Regjeringen fram en opptrappingsplan for perioden 1999 -2006 med konkrete tiltak for å styrke psykisk helsevern. Planen innebærer at det skal brukes 24 milliarder kr. mer (investeringer og økte driftsutgifter) til området i løpet av planperioden.



Planen har konkrete og tallfestede forslag til utvidelse av kommunale tiltak for voksne: nye omsorgsboliger, flere årsverk i hjemmetjenesten, flere brukere av dagsentre, flere skal få tilbud om kultur- og fritidstiltak. Behandlingstilbudet skal styrkes med en rekke psykologstillinger og stillinger med høyskoleutdannet personell med tilleggsutdanning i psykiatri.

Tilsvarende spesifiseres utvidede fylkeskommunale tiltak for voksne (døgntilbudet, døgnplasser for aktiv behandling, polikliniske behandlinger/konsultasjoner, dagopphold ved de distriktpspsykiatriske sentrene og styrking av tilbudet til dem med særlige behov).

Til sist sies det at 4000 flere skal få tilbud om sysselsettingstiltak (statlige tiltak for voksne). I denne forbindelse uttales det:

«Mennesker med psykiske lidelser har ofte problemer i forhold til arbeidslivet. Satsing på sysselsettings-tiltak slik at flere kan komme i arbeid, står derfor sentralt. Dette må ses i sammenheng med utbyggingen av behandlings-, ettervern- og aktivitetstilbud i kommunene. Bedre tilbud på disse områdene er en forutsetning for at flere skal kunne benytte arbeidsmarkedsetatens tilbud. Departementet har ikke tilstrekkelig informasjon til å gi et presist behovsanslag her, men vil anslå dette til å omfatte om lag 4000 nye brukere.»<sup>14</sup>

For å oppnå den økte satsing det her ble lagt opp til, var et hovedvirkemiddel statlig styring gjennom øremerkede tilskudd. Samtidig ble det stilt krav om kommunale og fylkeskommunale planer for å få utbetalt øremerkede midler.

På to områder er det særlig interessant å drøfte den tilrettelagte sysselsettingen i landbruket i forhold til opplegget i st prp nr. 63:

1. Bør arbeidskraftmyndighetene gi kommunene støtte til tiltaket?
2. Fungerer samspillet mellom kommune og fylkeskommune godt nok til at pasienter på institusjoner får komme ut i virksomhet når de er klare for det?

## **10.1 Tilrettelagt sysselsetting oppfyller mange politiske mål - Arbeidskraftmyndighetene bør gi støtte**

Som vist i kapittel 8 ser tilrettelagt sysselsetting ut til å gi gode atføringmessige virkninger. Av dem som har gått ut av ordningen, har 46 % gått «videre» til arbeid, skole eller atføring. Den totale gruppa av tidligere- og nåværende brukere utgjør 55, av disse er så mange som 75 % i aktive tiltak.

Også sammenlignet med ett av arbeidsmarkedsetatens sysselsettingstiltak<sup>15</sup> for en tilsvarende gruppe, som AFI har undersøkt (se underkap. 8.5.2 ) ser de atføringmessige virkningene av tilrettelagt sysselsetting ut til å være gode. Likevel støtter ikke arbeidskraftmyndighetene tilrettelagt sysselsetting.

Imidlertid støtter de lignende tiltak i ASVO - bedrifter. Også her er det snakk om uføretrygdde som produserer for bønuspenger. De produserer for salg i markedet, men samtidig får de kommunale (kr.48.000) og statlige tilskudd (kr.82.000 ) på samlet kr.130.000 pr. plass pr år fra arbeidsmarkedsetaten<sup>16</sup>. Pr. arbeidstime pr. år for hver plass (som gir tilbud 30 timer pr. uke), blir det en støtte på kr. 4.333 (kommunens andel er kr. 1600).

For kommunen blir en ASVO-plass 36% billigere enn en sammenlignar plass i tilrettelagt sysselsetting. *For det offentlige samlet er imidlertid en ASVO plass 73 % dyrere pr. år. (Når det korrigeres for det ulike antall timer tilbudene utgjør)*

Et annet problem er at det ikke er tilstrekkelig med ASVO-plasser til mennesker med psykiske lidelser. Psykisk utviklingshemmede er den primære brukergruppa av ASVO-tiltak.

Ut fra disse beregninger, og ut fra at disse to gruppene har nokså like behov for enkle sysselsettingstiltak, kan det være rimelig at arbeidsmarkedsetaten dekket minst halvparten av kommunens utgifter til tilrettelagt sysselsetting, f.eks. kr. 20.000 pr. plass pr. år (for et tilbud 16 timer pr. uke).

<sup>14</sup> Dette sitat er også gjengitt og drøftet nærmere i kapittel 5 «vurderinger og forslag, pkt. 7

<sup>15</sup> AMB, fase 3. Se underkap. 8.5.2

<sup>16</sup> Gjelder ASVO-bedriften til Våle, Ramnes og Hof kommuner

## 10.2 Utskriving av pasienter og grenseoppgang mellom kommunalt og fylkeskommunalt ansvar

### St prp 63 slår fast:

«Det er store strukturproblemer innen psykisk helsevern for voksne, bl.a. med feilplassering av mange pasienter. Det er også i en del tilfelle problemer mht. kapasiteten. I sykehusavdelingene er det et stort antall pasienter som burde vært ved andre avdelingstyper, og ved langtidsinstitusjonene er det et stort antall pasienter som primært trenger kommunal omsorg.»

Tilrettelagt sysselsetting er interessant i denne sammenheng. Flere av deltakerne der kommer rett fra opphold i institusjon til gården. Andre har etter all sannsynlighet sluppet reinnleggelse fordi de er blitt bedre; de har kanskje varig brutt et tidligere mønster.

### I handlingsplan for voksenpsykiatrien i Vestfold står det bl.a. følgende om tilrettelagt sysselsetting

«Fylkeskommunens rolle har vært og vil fortsatt være faglig veiledning til prosjektene og den aktivitet som der foregår. I hvilken grad landbruket som arena også kan eller bør benyttes direkte av spesialisthelsetjenesten i den direkte behandling, må bli en faglig vurdering som gjøres ute på virksomhetsnivået av de behandlingsansvarlige (...)»

For dem som kommer til gårdene direkte fra døgn- eller dagbehandling i distriktpsykiatriske tilbud, lages det som regel overgangsordninger i samarbeid med kommunen. Her er mange individuelle løsninger. Som nevnt vet vi at noen har hatt mange og lange perioder på institusjon, mens de nå ikke har vært lagt inn på lenge.

Ifølge data fra Norsk institutt for sykehusforskning, november 1997, koster i gjennomsnitt en dagbehandling (omregnet til 2000-priser) ved distriktpsykiatriske sentra ca. kr. 1130,- pr. dag i gjennomsnitt. For døgnbehandling er gjennomsnittskostnaden kr. 787.000,- pr. år.

1 dags opphold ved en gård koster ca. kr. 250. I tillegg vil brukerne kunne trenge en del andre kommunale tilbud med ulike kostnader.

Poenget vårt er at tilrettelagt sysselsetting kan være et viktig tiltak for å løse noen av strukturproblemerne innen psykisk helsevern. Her kan det være store summer å spare samfunnsøkonomisk, samtidig med at menneskene det gjelder kan komme over i en bedre utvikling.

For å få til gode løsninger er det viktig at fylkeskommunen og kommunen snakker sammen, både om det praktiske og det finansielle. Det gjelder å få til praktiske overgangsløsninger slik at brukere «tør forlate» institusjonen. Aktiv bruk av tilrettelagt sysselsetting kan spare fylkeskommunen for betydelige beløp. Samtidig øker kommunens utgifter. Her må både ansvar, finansiering og praktisk håndtering diskuteres og løses. Dagens ansvars- og finansieringssystem gir ikke uten videre optimale samfunnsøkonomiske løsninger.

## 10.3 Lisa og Lars, hvem koster hva?

I underkapittel 8.5.3 viste vi 3 eksempler på positive utviklingsforløp, «fortellingene om «Lisa», «Kristian» og «Lars». Vi var opptatt av at alle 3 hadde kommet inn i en positiv spiral, mens to av dem hadde gått lange steg. Poenget var ikke hvem som hadde kommet lengst.

Samfunnsøkonomisk er det imidlertid ikke tvil om hvem som har bidratt til det lengste steget. «Lisa» som har gått fra en «svingdør-tilværelse» til en stabil tilværelse i tilrettelagt sysselsetting, koster nå samfunnet i størrelsesorden kr. 1 mill. mindre pr. år (beløpet avhenger av hva slags institusjonstilbud hun har gått ut og inn av).

«Lars» har blitt frisk. Han har også kommet seg fra uføretrygd over til å bli en bedre skattebetaler. Sannsynligvis kostet han samfunnet kr. 2 - 300.000 i året i forskjellige tiltak når han hadde det som vanskeligst.

Summen av forandringer; ikke lenger behov for hjelpe- og behandlingstiltak, bortfall av uføretrygd og noe mer skatt til samfunnet, vil vi anslå at for «Lars» er kr. 3 - 500.000 bedre som samfunnsøkonomisk regnskap, enn når han var på det sykeste.

Tallene her er illustrasjoner basert på vurderinger vi har gjort på bakgrunn av vårt materiale. De må ikke oppfattes for bokstavelig.

Men vårt hovedpoeng mener vi er klart: Det å gi mennesker som «Lisa» med sin «belastede» historie et positivt utviklingsforløp med tilrettelagt sysselsetting, har store positive samfunnsøkonomiske konsekvenser, faktisk mye større enn for mennesker som «Lars».

Det tilsier at det å gi relevante og tilpassede sysselsettingstilbud til mennesker som strever med/er på vei ut av alvorlige psykiske lidelser må gis høy prioritet. Vi har vist at tilrettelagt sysselsetting i landbruket kan være meget interessante tilbud i denne sammenheng.

## Litteratur

Antonovski, A. (1979):

*Health, stress and coping. San Fransisco: Jossey – Bass Publishers.*

Csikszentmihalyi, M. (1997):

*Finding flow. The psychology of engagement with everyday life. New York: Basic Books.*

Folkman, S. og R.S, Lazarus (1991): «The Concept of Coping» og «Coping and Emotion». I Monat, A. og R.S Lazarus (red.):

*Stress and Coping. An anthology. New York: Columbia University Press.*

Giddens, A. (1991):

*Modernitet og selvidentitet. Selvet og samfundet under senmoderniteten. København: Hans Reitzels Forlag.*

Gjærum, B., B. Grøholdt og H. Sommerchild (1998):

*Mestring som Mulighet i møte med barn, ungdom og foreldre. Tano Aschehoug.*

Grue, L. (1998):

*På terskelen. En undersøkelse av funksjonshemmet ungdoms sosiale tilhørighet, selvbilde og livskvalitet. Oslo: NOVA- Rapport 6/1998.*

Hatling, T (red.) (1997):

*Beregning av behov for, dimensjonering av og kostnader for kommunale og fylkeskommunale tjenester for mennesker med psykiske lidelser (inkludert barn og unge).*

Kjønstad, A. (1991):

*Innføring i trygderett. 2. utg. Oslo: Tano.*

Kvale, S. (1997):

*Det kvalitative forskningsintervju. Oslo: Ad Notam Gyldendal.*

Mordal, T. L. (1989):

*Som man spør man svar. Arbeid med survey – opplegg. Tano.*

Schafft, A. ; K. M. Helle og S. Seierstad (1999):

*Arbeidsmarkedsetatens tilbud til personer med psykiske lidelser. AFIs Rapportserie nr. 1/99.*

Skårderud, F. (1998):

*Uro. En reise i det moderne selvet. Oslo: H. Aschehoug & Co.*

Sørbrøden, Ø. og S. Aubert (1998):

*Evaluering av BU - midlene 1998.*

Sørbrøden, Ø og L. P. Gjønnes (1998):

*Grønn Omsorg i Vestfold. En brukerorientert vurdering av Grønn omsorg prosjekter i Vestfold som har fått BU - midler i perioden 1989 - 1996.*

Weiss, R. S (1994):

*Learning From Strangers. The Free Press.*

## Offentlige dokumenter

St meld nr 25 (1996-97):

*Åpenhet og helhet. Om psykiske lidelser og tjenestetilbudene.*

St prp nr 63 (1997-98):

*Om opptrappingsplan for psykisk helse 1999 - 2006. Endringer i statsbudsjettet for 1998.*

Vestfold Fylkeskommune. Helse- og sosialavdelingen:

*Handlingsplan for voksenpsykiatrien i Vestfold 1999 - 2002.*

*Psykiatriplan 1997 - 1999 Larvik kommune: Psykiatri på dagsorden!*

Psykiatriplan for Ramnes kommune (1999-2000).

Plan for pleie- og omsorgstjenestene 2000 - 2002, Ramnes kommune.

Psykiatriplan 1998 - 2005, Sandefjord kommune:

*Dagtilbud for personer med psykiske lidelser.*

Psykiatriplan 1999 - 2002, Våle kommune.



**Foto omslag:**

På forsiden bilder fra Kløv og Lefsaker gård. Bakside Lefsaker gård.

Bilde forside fra Lefsaker gård: Foto Sveinung Gjestrud



Cand.oecon. Øyvind Sørbrøden, Senter for Egenutvikling  
Cand. polit. Kristin Tafjord Lærum  
Professor dr. med. Even Lærum

**Oppdragsgiver:**

Fylkesmannen i Vestfold, Postboks 2264, 3101 Tønsberg, Tlf.: 33 37 23 50

**For ytterligere informasjon**

Senter for Egenutvikling, Tollbodgt. 54, 3044 Drammen, Tlf. 32 89 66 73