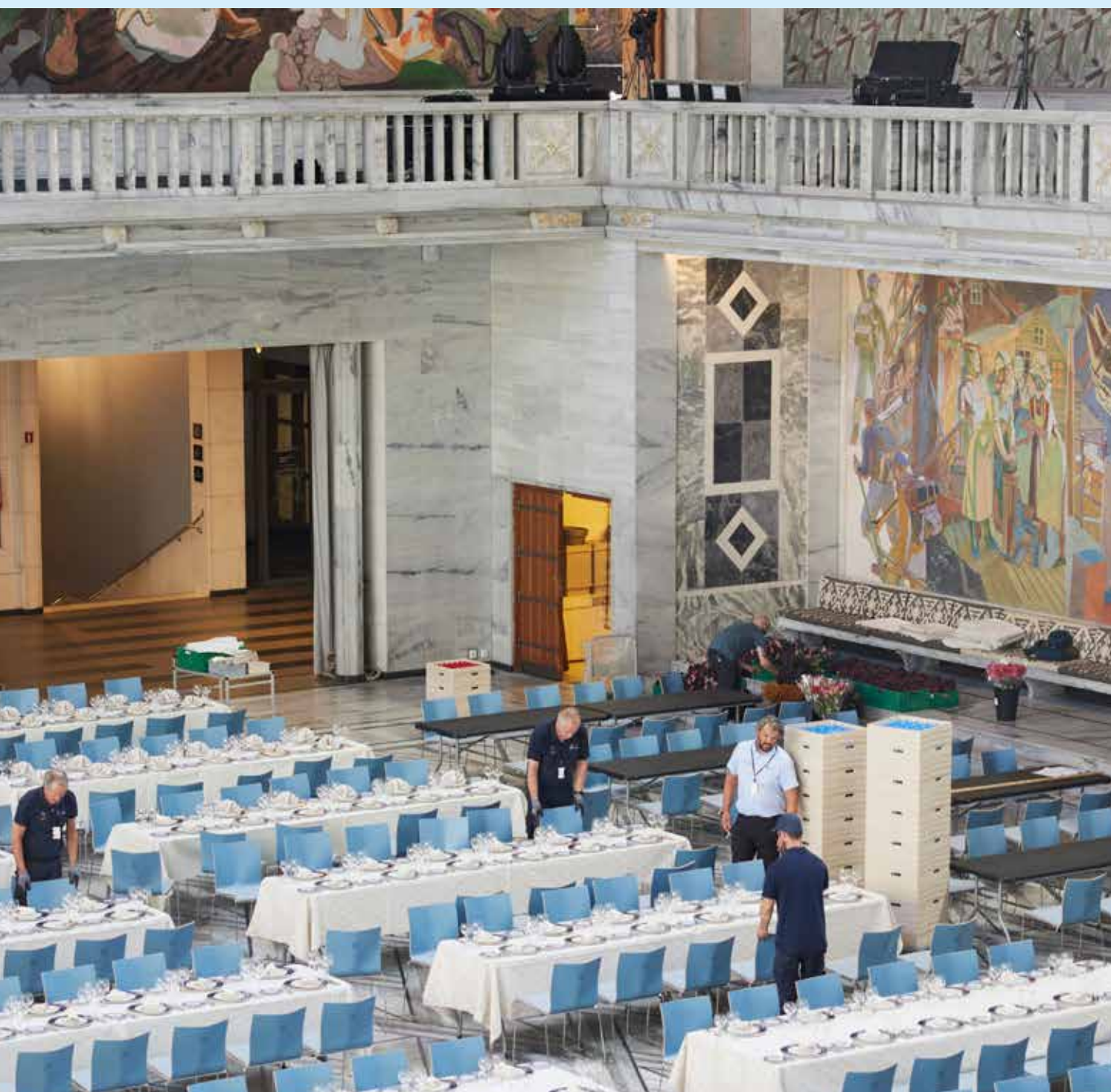




Nyttig Arbeid

Arbeid som rehabilitering for personer med rusutfordringer





Innhold

1 Sammenheng	5
2 Innledning	7
Traumer, rusavhengighet og utenforskap	7
Stereotypier og stigmatisering øker rusavhengighet	7
Arbeid som rehabiliterer	9
Kunnskapsgrunnlaget i kartleggingen	9
3 Om Nyttig Arbeid	11
Strukturen i vår organisasjon	11
Våre inntekter og oppdrag	13
Arbeidsoppgaver	14
Målgruppen vi retter oss mot	14
Kriterier for inntak av nye medarbeidere	15
Aldersgrense på 62 år for nye medarbeidere	15
Kandidater kan ikke delta gjennom NAV-tiltak	15
Trygg økonomi og bosituasjon er en forutsetning for å delta	15
Arbeidsoppgaver	16
Ansatte med erfaringskompetanse	16
Lønn og andre ytelser	17
4 Forløpet i Nyttig Arbeid	19
Veien fra rekruttering til oppstart	20
Venteperioden	22
Stabilitet i arbeidsforholdet	23
5 Arbeidsmiljø som metode	25
Spilleregler på arbeidsplassen	25
Veiledning av ansatte	26
Oppfølging av medarbeidere	26
Fleksibilitet og tålmodighet	27
Medbestemmelse i arbeidet	27
Felles syn på verdier	27
Felleskap i arbeidstiden	27
Felleskap på fritiden	27
Tilbakemeldingskultur	27
Radikal tillitt fra første stund	27
6 Avsluttende refleksjoner	31
Stort potensiale for vekst	31
På grensen mellom arbeid og hjelp	31
Fleksibiliteten bør bli tatt vare på	31
Arbeidet bør dokumenteres skriftlig	31
Referanser	33



Sammendrag

Oslo kommune har som mål å gi alle like muligheter til å lære, utvikle seg og leve gode liv. Dette kommer tydelig frem i kommuneplanens samfunnsdel, som er kommunens øverste styringsdokument. Målet handler blant annet om å gi flere personer som står utenfor arbeidslivet, eller som trenger arbeidserfaring muligheten til å jobbe. Arbeidsmarkedet stiller høye krav til kompetanse, og derfor må Oslo legge til rette for at flere kan kvalifisere seg for arbeid og livslang læring. Dette krever kunnskap, erfaring og en langsiktig tilnærming – noe denne metodebeskrivelsen har som mål å bidra til.

Nyttig Arbeid er en byomfattende organisasjon som tilbyr meningsfulle og samfunnsnyttige jobber til rusavhengige. Det å ha en jobb å gå til har vist seg å være en viktig nøkkel til endring, og organisasjonen har hjulpet mange ut av negative og stigmatiserende mønstre og inn i rollen som en verdifull samfunnsressurs. Arbeidsmetodikken gjør tiltaket unikt og kjennetegnes av fleksibilitet, tålmodighet og lav terskel. Arbeidsmiljøet står sentralt i arbeidsmetodikken og gir målgruppen sosial tilhørighet og muligheten til å oppleve mening, mestring og anerkjennelse. Erfaringskompetanse spiller en viktig rolle, og verdier som respekt, fellesskap og medbestemmelse er grunnleggende for organisasjonen.

I dag har Nyttig Arbeid 12 ansatte og 49 medarbeidere¹ som enten er i jobb, på vei inn i jobb eller får oppfølging for å komme tilbake i jobb. Organisasjonen drifter ulike avdelinger med varierte arbeidsoppgaver og tilrettelegger for å fungere som en vanlig arbeidsplass så langt det lar seg gjøre. Organisasjonen har en åpen-dør-policy, da lav terskel og fleksibilitet er avgjørende for å skape varig endring for målgruppen.

Målet er å skape en trygg, inkluderende og støttende atmosfære for alle, samtidig som at arbeidet skal ha verdi både for samfunnet og den enkelte medarbeider. Visjonen er at alle kan jobbe hvis arbeidsforholdene blir tilpasset den enkeltes behov og utfordringer. Hensikten med denne metodebeskrivelsen er å vise hvordan Nyttig Arbeid er organisert, effekten av tiltaket og hva arbeidsmetoden legger vekt på. Metodebeskrivelsen er skrevet gjennom organisasjonens stemme for å følge prinsippene for klarspråk og sikre god lesbarhet.

¹ Medarbeider = person i målgruppen som deltar i tiltaket



Innledning

Siden oppstarten har Nyttig Arbeid vokst fra å være et lokalt bydelsprosjekt til å bli en organisasjon med flere delprosjekter spredt over hele Oslo. Som organisasjon er det viktig for oss å legge til rette for at tiltaket lever videre og fortsetter å utvikle seg i positiv retning. Videre vil vi forklare hvordan vi jobber, hvilke rutiner vi har, våre erfaringer med målgruppen og hvorfor vi mener arbeidsmetoden vår er bærekraftig.

Traumer, rusavhengighet og utenforskap

Rusavhengighet henger ofte sammen med psykiske og fysiske helseproblemer og er kjent for å øke risikoen for marginalisering og utenforskap. De fleste rusavhengige har traumer fra tidligere.² Traumatiske opplevelser er vonde å bære på, og mange bruker derfor rusmidler for å regulere og dempe smertene. Over tid kan dette føre til avhengighet, og traumesymptomene blir ofte verre.³ Traumer kan føre til lav selvfølelse, følelser av hjelpeløshet, og en følelse av at verden er farlig.⁴ Dette kan få et menneske til å trekke seg tilbake fra samfunnet og gjøre det vanskelig å oppsøke hjelp og ta vare på egen helse. Langvarig stress fra traumer svekker de områdene i hjernen som hjelper oss å motstå rusmidler, noe som igjen øker risikoen for tilbakefall og gjør det vanskeligere å leve uten rus.⁵ En person som lever i aktiv rus har høyere risiko for å oppleve nye traumatiske hendelser.

Stereotyper og stigmatisering øker rusavhengighet

Personer med rusavhengighet opplever ofte å bli stigmatisert på bakgrunn av stereotypiske oppfatninger i samfunnet. Dette kan ha en selvpoppfyllende effekt ved at det former en persons opplevelse av seg selv og sine omgivelser. Gjennom begrepet The single story (enkeltfortellingen), beskriver forfatteren Chimamanda Ngozi Adichie⁶ hvordan dette utspiller seg:

Konsekvensen av enkeltfortellingen er følgende: Den påvirker vår anerkjennelse av menneskers likeverd. Den understreker hvordan vi er forskjellige heller enn like. (...) Vis et folk som én ting, som kun én ting, om og om igjen, og det er hva det blir. (...) Enkeltfortellingen skaper stereotyper. Og problemet med stereotyper er ikke at de er usanne, men at de er ufullstendige. De får den ene fortellingen til å bli hele historien.

For personer med rusavhengighet, betyr dette at de ofte blir sett på som bare rusavhengige, og ikke som hele mennesker med komplekse liv, erfaringer, kunnskaper, interesser og kvaliteter. Resultatet blir ofte at personen aksepterer stereotypen og handler ut fra den negative identiteten.

² Erga, 2023

³ McCauley et al., 2012

⁴ Terr, 1991

⁵ Mannes & Markestad, 2015

⁶ Chimamanda Ngozi Adichie, 2009



Arbeid som rehabiliterer

Vi har ikke nøyaktige og oppdaterte tall på hvor mange som er rusavhengige i Norge. Likevel vet vi at rusavhengighet og helseproblemene knyttet til rus er et stort samfunnsproblem som påvirker både folkehelse og økonomi.⁷ Arbeidsløshet kan øke rusavhengighet og risikoen for tilbakefall for personer som prøver å bli rusfrie.⁸ Å ha en jobb kan derfor være viktig og beskytte mot psykiske helseproblemer.⁹ Forskning viser at det er fem nøkkelfaktorer som er viktige i en tilfriskningsprosess:¹⁰

Tilhørighet: Å ha positive relasjoner med andre mennesker. Karakteriseres av blant annet støtte fra personer med lik bakgrunn, støttegrupper, andre og tilhørighet i samfunnet.

Fremtidshåp og optimisme: Å ha håp om at bedring er mulig, og relasjoner som støtter oppunder dette. Karakteriseres av blant annet motivasjon for endring, positive tanker, drømmer og ambisjoner.

Identitet: Å få tilbake en positiv selvfølelse og identitet, samt å overvinne stigma.

Menning: Å leve et meningsfullt liv, slik personen selv definerer det.

Myndiggjøring: Opplevelse av handlekraft, å ha kontroll over eget liv, å fokusere på styrker og ta personlig ansvar.

Jobben i Nyttig Arbeid er en viktig hjørnestein som kan gi personer i målgruppen struktur, mening, støtte og en følelse av mestring i hverdagen.

Kunnskapsgrunnlaget i kartleggingen

Metodebeskrivelsen bygger på tiltaksbeskrivelsen for Nyttig Arbeid og semistrukturerte intervjuer med oppdragsgiver, ansatte og medarbeidere i organisasjonen, og eksterne kunder. 16 personer ble intervjuet totalt, og intervjuene ble gjennomført av KORUS Oslo. Basert på innsikten og den samlede kunnskapen om arbeidets utfordringer og muligheter ble organisasjonens nøkkelfaktorer identifisert.

⁷ FHI, 2022

⁸ Henkel, 2011

⁹ Modin et al., 2016

¹⁰ Leamy et al., 2011



Om Nyttig Arbeid

Nyttig Arbeid er ikke basert på en etablert modell eller definert kunnskapsgrunnlag, men har alltid vært forankret i verdiene fellesskap, mestring og relasjoner. Tiltaket bygger på ideen om at arbeid kan hjelpe personer med rus- og psykiske helseproblemer. Å ha en arbeidsplass å gå til dekker mange av våre grunnleggende menneskelige behov. Tiltaksbeskrivelsen vår skiller mellom det å være i aktivitet og det å arbeide. Her mener vi at det ligger et potensial hos målgruppen som ikke blir godt nok utnyttet i lignende tiltak.

Vi mener at å ha en jobb å være stolt av øker livskvaliteten, strukturen, utviklingen og stabiliseringen av personer som ønsker å leve uten rus. Det gir målgruppen muligheten til å bryte ut av negative mønstre og følelsen av å være til nytte for samfunnet. Vår visjon er at alle kan jobbe dersom forholdene blir lagt til rette.



Hvilken visjon vi har? Alle kan jobbe.
Det spørres selvsagt litt hva man definerer som jobb – det kan jo ikke være en 9–5, men alle kan jobbe litt.

Arbeidsleder, tidligere medarbeider

Strukturen i vår organisasjon

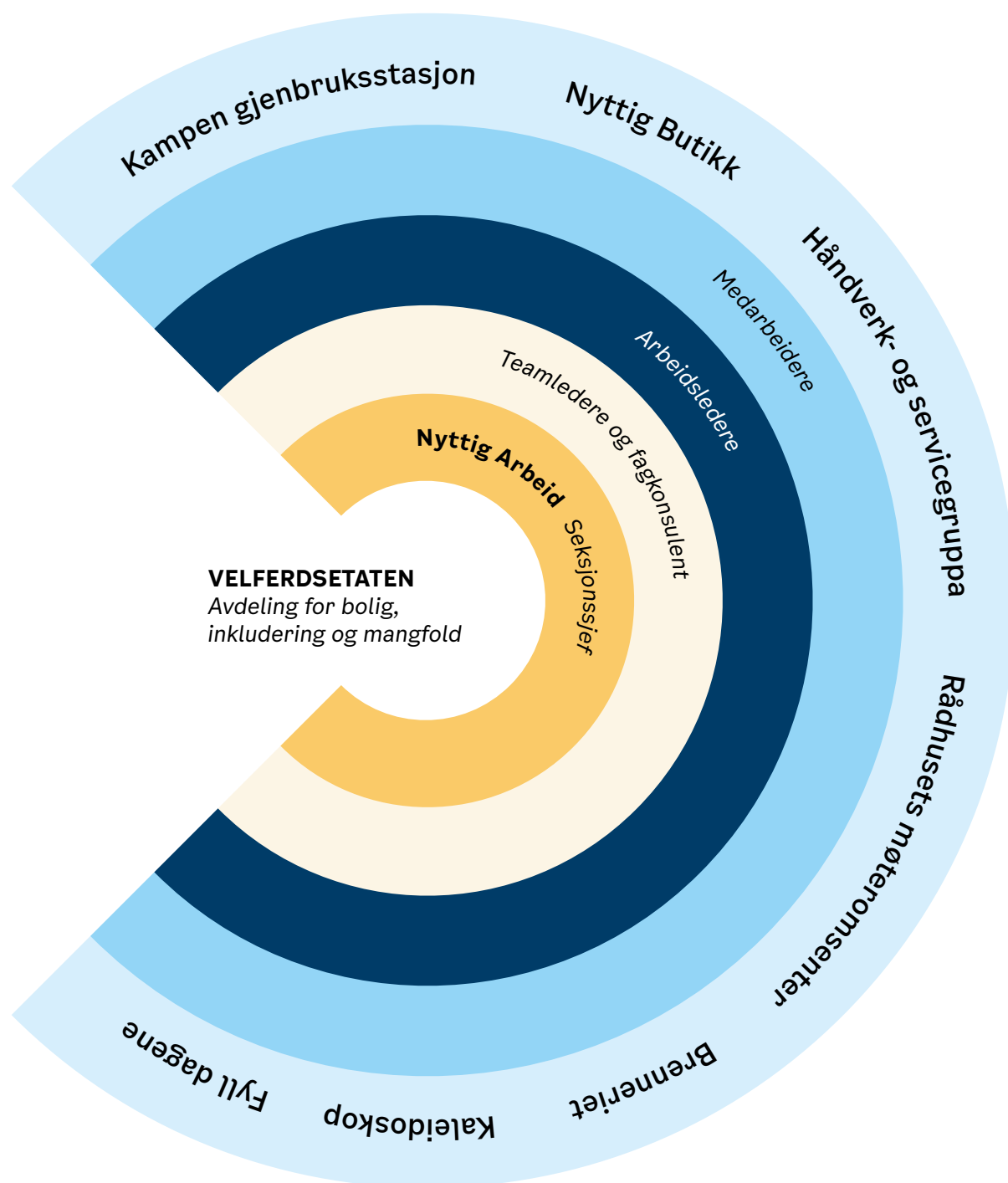
Nyttig Arbeid er en del av avdeling for bolig, inkludering og arbeid i Velferdsetaten (VEL). Personene i målgruppen kaller vi for medarbeidere, mens ansatte har titlene teamleder, arbeidsleder, fagkonsulent eller seksjonssjef. Våre ansatte er ansvarlige for driften og organiseringen av oppgavene og er formelt ansatt i VEL. Organisasjonen består av 12 ansatte og 49 medarbeidere. Blant de ansatte er det seks arbeidsledere, fire teamledere, en fagkonsulent og en seksjonssjef. Fire av de ansatte har erfaring med rus og startet som medarbeidere før de ble fast ansatt.

Organisasjonskartet på neste side viser hvordan de ulike rollene forholder seg til hverandre i organisasjonen. Selv om organisasjonskartet viser en tydelig hierarkisk struktur, jobber vi skulder til skulder. Alle er involvert i arbeidsmiljøet og den daglige driften.



Vi skal jobbe på gulvet sammen.

Arbeidsleder



Våre inntekter og oppdrag

Nyttig Arbeid får sitt budsjett fra VEL, som er vår hovedoppdragsgiver. Budsjettet dekker lønn til de ansatte, drift og husleie i Østensjøveien 56.¹¹ Vi får også både faste og midlertidige betalte oppdrag gjennom bydelene. Dette gir organisasjonen økonomisk frihet til å investere utenfor budsjettet. Inntektene brukes til å lønne medarbeidere, utvikle tjenestene og rekruttere nye medarbeidere. Det kommer ofte forespørsler om oppdrag fra andre kommunale virksomheter, men vi velger nøye hvilke oppdrag vi tar.

Nyttig Arbeid tar bare oppdrag som passer organisasjonens driftsmodell og som gir medarbeiderne meningsfulle og samfunnsnyttige oppgaver. Oppdragene må være verdige og passe med de andre oppgavene Nyttig Arbeid gjør. Arbeidet skal være noe medarbeiderne våre kan være stolte av. Derfor spør vi oss selv om noen andre ville gjort det hvis ikke våre medarbeidere ikke gjorde det, og om det er arbeid som noen ville betalt for, når vi vurderer å ta på oss et oppdrag.

Nyttig Arbeid har flere avdelinger med varierende arbeidsoppgaver:

› Kampen gjenbruksstasjon

Kundeveiledning og drift av miljøstasjon.

› Nyttig butikk

Gratisbutikk med møbler, interiør og kjøkkenutstyr. Henting og levering av møbler, m.m. Kundene er personer med rusavhengighet i Oslo.

› Håndverk- og servicegruppa

Generelle håndverksoppgaver, rehabilitering og verktøyhåndtering.

› Rådhusets møteromssenter

Drift av møteromssenteret, riggeoppgaver i rådhushallen og annet.

› Brenneriet

Drift av kaffebar med bakevarer.

› Konferansesenteret i Storgata 51

Drift av konferansesenteret fra august 2014 frem til det ble nedlagt juni 2024 i forbindelse med Velferdsetatens flytting og eierskifte. Drifter fremdeles Helseetatens møterom på samme adresse.

› Kaleidoskop

Årlig kunstutstilling for nåværende og tidligere brukere av Velferdsetatens tjenester. Arbeidsoppgavene er rigging, formidling, drift- og administrasjonsoppgaver.

› Fyll dagene

Årlig arbeids- og aktivitetsmesse med tilhørende nettside. Arbeidsoppgavene består av rigging av arrangement i rådhushallen, administrative oppgaver og informasjonsarbeid, samt vedlikehold av nettsiden.

11 Kontor og lokale til Nyttig Butikk

Arbeidsoppgaver

Vi stiller høye krav til kunnskap og er opptatt av at arbeidsoppgavene blir gjort på en profesjonell måte, akkurat som på en vanlig arbeidsplass. Vi sørger for at organisasjonen til enhver tid har riktig kompetanse, og vi har ansatt vernepleier og byggfagarbeidere for å sikre at arbeidet vi utfører er av kvalitet. Våre medarbeidere får hjelp av erfarne fagfolk og opplæring i arbeidsoppgavene. Nye medarbeidere starter med enklere oppgaver som gradvis øker etter hvert som medarbeiderne utvikler seg.



Det som betyr mest, er at vi har denne jobben å gå til. Fordi at hadde vi ikke hatt det, så hadde det gått rett til helvete, vet du. Med hurtigtog, ass, det er helt sikkert. Så det ... Nei, det er fint å jobbe her.

Medarbeider

Hvis organisasjonen får nye eller spesielt krevende oppgaver, kan vi velge å «spisse» staben frem til driften er stabil nok til å ivareta nye medarbeidere. Arbeidslederne i Nyttig Arbeid har ansvar for å inkludere alle i fellesskapet gjennom arbeidshverdagen. Vi prøver å ha god balanse mellom kjønn, alder, bakgrunn og egenskaper når vi setter sammen arbeidsgrupper. På denne måten skaper vi harmoniske lag som kan jobbe effektivt sammen. Oppmøte kan ofte variere, noe vi tar høyde for når vi planlegger arbeidsdagene, så vi vet at vi har nok arbeidskraft.



Alt det her skal jo fungere, så vi må lage masse buffere i alle retninger sånn at arbeidsplassene ruller og går og at de som er på jobb hver dag har en bra jobb, med en arbeidshverdag som er både ikke for kjedelig og ikke for mye heller. Og så må vi være bufferne som løser alle de små glippene mellom da, så det ruller og går hele tiden.

Arbeidsleder

Målgruppen vi retter oss mot

Nyttig Arbeid er et tilbud for personer med et definert rusproblem som har falt utenfor det ordinære arbeidslivet og ønsker å forbedre livskvaliteten gjennom arbeid. Mange har sammensatte utfordringer, men for å kvalifisere som medarbeider hos oss må rus være hovedårsaken til utenforskapet. Det er stor variasjon blant deltakerne. Noen har hatt utfordringer siden de var unge, mens andre har fått problemer som voksne. Målgruppen er preget av ensomhet, utenforskap og mangel på kontakt med mennesker utenfor rusmiljøet. Vi ser at andre tiltak i hjelpeapparatet mangler en helhetlig løsning, noe som gjør det vanskelig for målgruppen å leve uavhengig av kommunale tjenester på sikt. I dag er aldersspennet blant medarbeidere fra 27 til 70 år, hvorav 9 er kvinner. Mange har utfordringer med rus, psykiske lidelser og utenforskap. Noen mangler arbeidserfaring, og alle trenger spesiell tilrettelegging for å kunne fungere i en arbeidssituasjon.



Før oppstart er det umulig å forutsi hvilke av medarbeiderne som vil lykkes, og hvilke som faller fra. Ofte kan det vise seg at de med tilsynelatende størst utfordringer, er de som på sikt kommer lengst.

Tiltaksbeskrivelse for Nyttig Arbeid

Kriterier for inntak av nye medarbeidere

I begynnelsen var det få begrensninger på hvem som kunne delta i Nyttig Arbeid, men over tid har kriteriene blitt strammere basert på erfaringene vi har fått. Hvem som kan delta er nå tydelig, selv om terskelen fortsatt er lav og taket høyt. Vi undersøker om kandidater oppfyller kriteriene for jobb hos oss før vi avtaler et første møte. På den måten unngår vi å skape falske forventninger hos dem som ikke passer inn i tilbudet, for eksempel hvis rus ikke er hovedutfordringen. Når hjelpeapparatet kontakter oss på vegne av kandidater, stiller vi derfor alltid flere spørsmål for å vurdere om vi kan avtale et møte.

Aldersgrense på 62 år for nye medarbeidere

Vi har nylig innført en aldersgrense på 62 år for nye medarbeidere av hensyn til den demografiske sammensetningen av medarbeidergruppen. Aldersgrensen handler også om at eldre medarbeidere har behov for tett oppfølging, noe som øker den samlede ressursbruken. Det har i tillegg vært utfordrende for oss å nå ut til yngre medarbeidere, spesielt unge kvinner, men etter målrettet innsats begynner vi å se en positiv endring.



De som har levd et hardt liv er ofte også eldre enn sin faktiske alder. Da blir det ofte mye oppfølging, og arbeidet forsvinner.

Arbeidsleder

Kandidater kan ikke delta gjennom NAV-tiltak

Nyttig Arbeid tar ikke inn kandidater gjennom NAV-tiltak fordi det er viktig for oss at våre medarbeidere deltar etter eget ønske. Vi ønsker ikke å være en kontrollerende arbeidsgiver, da dette bryter med vår visjon for arbeidet og virker mot hensikten av det vi ønsker å oppnå.



Mange av våre medarbeidere er vant til å få beskjed om hva de må og bør gjøre. Som en rød tråd gjennom livet. Det er superviktig at folk får gjenoppleve det å bestemme selv.

Arbeidsleder

Trygg økonomi og bosituasjon er en forutsetning for å delta

Før en aktuell kandidat kan starte som medarbeider, må personen ha en trygg økonomi og et sted å bo. Vi har erfart at usikkerhet rundt økonomi og bosituasjon fører til ustabilitet og reduserer sannsynligheten for et vellykket arbeidsforhold. Vi deltar i samarbeidsmøter og ansvarsgruppemøter, og har et nært samarbeid med hjelpeapparatet rundt våre medarbeidere, men vi ønsker ikke å være en sentral driver for dette. Det

som ser ut til å fungere best, er at hjelpeapparatet håndterer bolig, økonomi og helse, mens Nyttig Arbeid fokuserer ressursene på arbeidsforholdet. Samtidig er vi avhengige av tett samarbeid med andre instanser for at helheten skal fungere.

« Men hvis du skal få til å komme og jobbe, være på jobb da ... Da er det faktisk noen ting som må på plass før det skal fungere da, ikke sant? Da må du ha en ordning med medisiner, og du må ha et sted å bo, og du må ha en viss økonomi, så ikke halve arbeidsdagen går med til å ta telefoner og bekymre seg for ting da.

Medarbeider

Alle som ønsker å jobbe i Nyttig Arbeid må være fysisk i stand til å arbeide og ha et ønske om å oppnå en form for endring gjennom tilbudet. Av erfaring kan ambisjonene variere blant medarbeiderne våre. For oss spiller det ingen rolle om motivasjonen kommer av et ønske om kontakt med familie eller å få seg en jobb. Det viktigste er at medarbeidere klarer å kontrollere rusinntaket og møter opp til avtalt tid, klar til å jobbe. Noen ganger er det nødvendig at hjelpeapparatet er koblet tett på, for å sikre at en medarbeider klarer å håndtere jobben.



Nyttig Arbeid er på en måte summen av alle oss som jobber her. Veien blir til mens man går. Nyttig kommer fra en unik historie, en del tilfeldigheter og et grunnleggende menneskesyn.

Arbeidsleder

Ansatte med erfaringskompetanse

En tredjedel av våre ansatte har erfaringskompetanse med rus, og disse har stor innflytelse på organisasjonen og hvordan arbeidet er lagt opp. De av oss som har brukererfaring er et levende bevis på at endring er mulig. Medarbeiderne våre trenger slike rollemodeller, og deres unike innsikt i målgruppens livserfaring skaper en sterk følelse av å bli forstått og høre til i Nyttig Arbeid.



Mange ansatte i Nyttig Arbeid er tidligere medarbeidere. Dette er gjort fordi de er svært godt kvalifisert.

Til denne gruppen tilhører både arbeidsledere og en fagkonsulent med vernepleierutdanning. Med sine erfaringer – både med rusutfordringer og som tidligere medarbeidere – er det åpenbart at denne gruppen er med på å forsterke tiltaket betydelig.

Tiltaksbeskrivelsen for Nyttig Arbeid

Erfaringskompetanse er en viktig del av det faglige innholdet i Nyttig Arbeid. Samtidig har vi et sterkt fokus på utfordringer som re-traumatisering, sekundærtraumatisering og utbrenthet for å ivareta ansatte med denne typen kompetanse. De bærer et stort ansvar for å tilrettelegge både arbeidshverdagen og det sosiale miljøet. Det kan være vanskelig å skille mellom rollene som venn, kollega og arbeidsleder, og å sette grenser for hvor tilgjengelige og støttende man kan være. Disse problemstillingene tas opp i faste veiledningstimer, og selvivaretagelse er en prioritert del av veiledningen.



(..) jeg tror det er superviktig både for meg som ansatt, men også for deltakerne. Det at du møter [en med brukererfaring].

Da er det med en gang en hel haug du slipper å liksom måtte forklare og fortelle. En av de tingene som er dritt med å være rusavhengig og dra rundt på tiltak og sånn, er at du hele tida må fortelle historien din gang etter gang etter gang, rippe opp i det hver gang. Så det bare å vite at «OK, men du vet hva jeg har vært gjennom så da slipper vi hele den greia», det er utrolig deilig.

Arbeidsleder, tidligere medarbeider

Lønn og andre ytelser

De ansatte i Nyttig Arbeid har faste stillinger i Velferdsetaten, og mottar lønn deretter. Vi fører time-lister for medarbeiderne, men variasjonen i ytelsene gjør det vanskelig å beregne riktig og rettferdig lønn. De fleste får en motivasjonslønn på 100 kroner i timen, men vi har også mange medarbeidere som ikke kan få lønn fordi de mottar arbeidsavklaringspenger. Derfor jobber mange ulønnet i Nyttig Arbeid. I noen tilfeller kan medarbeidere som mottar sosialhjelp tjene inntil 2.500 kroner per måned uten at det går på bekostning av sosialstønden, men dette krever godkjenning av bydelen. Vi opplever at ulønnede medarbeiderne forstår hvorfor de ikke får betalt, men vi synes det er synd, ettersom lønn er en viktig motivasjonsfaktor og fordi systemet, slik det er organisert, kan fungere som en barriere for lønnet arbeid.



For de som mottar AAP (Arbeidsavklaringspenger fra NAV), eller ordinært livsopphold, vil lønn fra Nyttig Arbeid kunne forårsake avkortning av utbetalingene, i verste fall redusere samlet inntekt. Andre sammenhenger hvor vi ser at utbetalt lønn kan skade medarbeidernes økonomi, er forhold knyttet til bostøtte, skatt og trygdeutbetalinger. Dette er sterkt å beklage og bør gis oppmerksomhet på høyt politisk nivå.

Tiltaksbeskrivelsen for Nyttig Arbeid



Forløpet i Nyttig Arbeid

Det finnes ikke et standardisert forløp i Nyttig Arbeid. Selv de mest vellykkede forløpene kan vare i mange år og inkludere mange tilbakefall. Medarbeiderne kan delta så lenge de selv ønsker, uten å måtte ha en konkret plan for å bli helt rusfrie. Hos oss kan de bruke så lang tid de trenger, uten å være redde for at de mister plassen sin på grunn av manglende utvikling. Det ligger altså ingen forventning om at de skal gå videre etter de har nådd et bestemt mål, slik det ofte er i lignende tiltak. Fokuset er rettet mot å lykkes ut fra en gitt medarbeiders egne forutsetninger, mens andre positive effekter anses som en bonus.

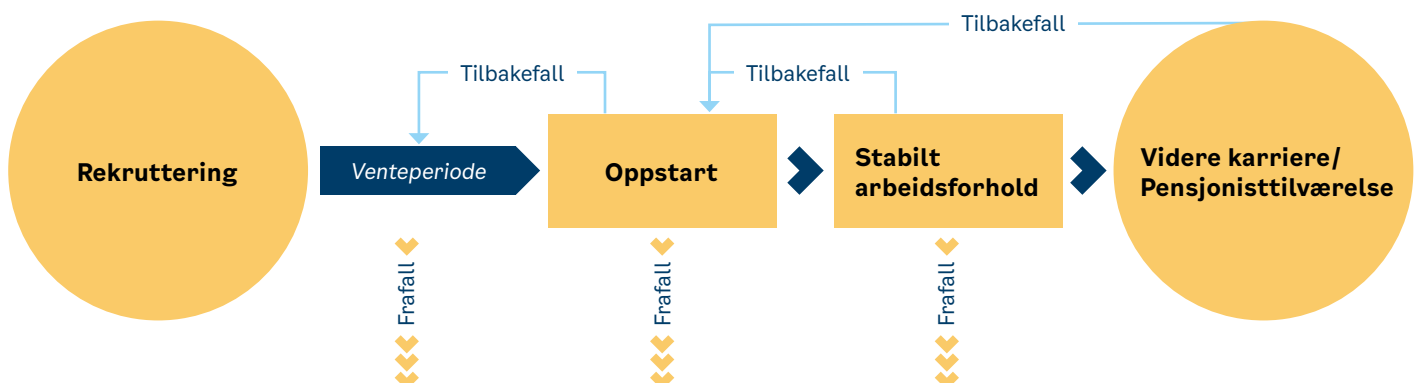


Hos Nyttig Arbeid får medarbeiderne bruke så lang tid de ønsker på å komme dit de vil.

Tiltaksbeskrivelsen for Nyttig Arbeid

Forløpet i Nyttig Arbeid forstås ut fra fire faser med glidende overganger, fra rekruttering til stabilt arbeidsforhold. Det er vanlig at medarbeiderne veksler mellom fasene når det oppstår tilbakefall. Over tid vil utviklingen ofte bli mer stabil, men noen medarbeidere faller fra og kommer ikke tilbake på grunn av rus, psykiske lidelser eller somatiske plager.

For noen fungerer Nyttig Arbeid som et springbrett ut i det vanlige arbeidslivet. Dette kan skje etter kort eller lang tid hos oss. For andre er jobben i Nyttig Arbeid akkurat det de trenger, og blir en varig løsning. Noen kommer aldri lenger enn venteperioden. Det finnes flere som har gjort det så bra at de har blitt rekruttert til arbeidsplasser utenfor organisasjonen. Det finnes også medarbeidere som har hatt tilbakefall, men som har kommet tilbake og stabilisert seg i arbeidet. Alle er velkomne i Nyttig Arbeid, enten til ny oppstart eller sosiale treff. På den måten fortsetter vi å dekke behovet for aktivitet, sosialisering og opplevelsen av tilhørighet i lang tid etter forløpets slutt.





(..) veldig deilig å kunne stikke innom og slå av en prat med både de ansatte og nye brukere. Ta en kaffe og prate litt de gangene jeg har tid, og det er fortsatt bare sånn, «ja velkommen, du! Slå deg ned, ta deg brødskeive.

Medarbeider

Veien fra rekruttering til oppstart

Nyttig Arbeid startet rekrutteringen ved å oppsøke ulike institusjoner og rehabiliteringssentre, samt delta på arrangementer for å informere om tilbudet. I begynnelsen var mange skeptiske, men etter hvert lyktes vi i å vekke interesse og anerkjennelse hos målgruppen og fagmiljøet. I dag rekrutterer vi fortsatt gjennom arrangementer og oppsøkende aktivitet, med de fleste tar kontakt med oss på eget initiativ. Vi får også mange henvendelser fra ansatte i hjelpeapparatet som kjenner til arbeidet vårt. Listen over personer som ønsker å delta er lang, og veien fra rekruttering til oppstart er som følger:

1. Kontakt med kandidaten

Kandidaten tar kontakt med oss, enten på egenhånd eller via telefon fra hjelpeapparatet. Kandidaten kan ha sett informasjonsplakater om Nyttig Arbeid eller hørt om tilbudet gjennom hjelpeapparatet, bekjentskaper eller kontakt med en av avdelingene. Nyttig Butikk er en viktig utstillings- og rekrutteringsarena. I den første samtalen er det viktig å avklare om kandidaten er i målgruppen før vi avtaler en rekrutteringssamtale.

2. Rekrutteringssamtale

Når vi har avklart at kandidaten er i målgruppen, kaller vi inn til en rekrutteringssamtale. Her møter kandidater opp selv, helst sammen med en representant fra hjelpeapparatet. Under samtalen bruker vi et kartleggingsskjema [lenke til vedlegg] for å hente inn informasjon om livsforhold, rushistorikk, nåværende rusbruk og hvilke tilpasninger kandidaten har behov for. Deretter gir vi kandidaten informasjon om organisasjonen, arbeidsoppgavene, lønn, arbeidstider og arbeidsklær. Vi snakker også om viktigheten av hygiene og forventningen om at alle som jobber hos oss, møter uthvilt og klare for arbeid. Før oppstart er det viktig at kandidaten blir informert om at vi har nulltoleranse for vold, trusler og omsetning av rusmidler.

Basert på kartleggingen vurderer vi når en gitt kandidat er klar til å begynne som medarbeider. Informasjonen fra kartleggingen legger vi inn i listen med oversikt over de som ønsker å jobbe hos oss. Vi kontakter aktuelle kandidater fra listen når vi trenger nye medarbeidere. Hvem som får tilbud om jobb, avhenger både av våre behov og kandidatens behov og situasjon. Vi prioriterer for eksempel kandidater vi har fulgt gjennom rusbehandling, der jobb hos oss er en del av planen. Vi prioriterer også tidligere medarbeidere som har falt fra, men som både ønsker og er klare til å begynne å jobbe igjen. Vi kan ikke tilby en jobb til alle og må derfor unngå å love noe under rekrutteringssamtalen. Uavhengig av utfallet er det viktig at kandidaten forlater samtalen med et håp om at positive og varige endringer er mulig.



Uansett om konklusjonen på en rekrutteringssamtale blir at **Nyttig Arbeid** ser det som nødvendig at søkeren tar noen skritt før en oppstart er aktuell, er målet at personen bærer på et reelt håp idet han eller hun forlater møtet.

Tiltaksbeskrivelsen for Nyttig Arbeid

3. Jobbprat

Når en kandidat er klar for oppstart, avtaler vi et møte som vi kaller «Jobbprat». Møtet holdes på basen der kandidaten skal jobbe, sammen med team- og/eller arbeidsleder. Her går vi gjennom praktisk informasjon, avtaler arbeidstider og fyller ut et samtykkeerklæring. Samtykket lar oss kontakte nøkkelpersoner i hjelpeapparatet ved behov, for eksempel ved fravær eller oppfølgingsbehov. I tillegg ber vi om kandidatens skostørrelse, og vi tar et bilde til tjenestebeviset, slik at alt er klart til første arbeidsdag.

4. Statusmøte

Hvis det har gått lang tid siden rekrutteringssamtalen, avtaler vi et statusmøte før en eventuell jobbprat. Hensikten med møtet er å få en oppdatering på kandidatens situasjon. Her undersøker vi om det har skjedd endringer i livsforhold, behov, arbeidsønsker og andre ting som kan påvirke om kandidaten er klar til å starte. Noen ganger kan vi gå rett over til en jobbprat etter statusmøtet. Andre ganger kommer vi frem til at vi må vente med oppstarten. Hvis kandidaten trenger mer tid før oppstart, tilpasser vi oppstartsdatoen. Vi sender arbeidskontrakt og taushetserklæring digitalt til kandidat som skal ha lønn. Dette blir signert med BankID.

5. Oppstart

Oppstartsfasen er den tiden det tar før arbeidsforholdet er stabilt, selv om dette ikke alltid er like tydelig og lett å slå fast. En myk start er viktig for nye medarbeidere. De møter opp til avtalt tid, blir godt mottatt, og vi sørger for at alt det praktiske er på plass. Deretter gir vi en omvisning så raskt som mulig, slik at de blir kjent med de ulike basene i **Nyttig Arbeid**. På første arbeidsdag får nye medarbeidere tjenestebevis. Vi ser at tildelingen av tjenestebeviset har stor betydning. For mange representerer tjenestebeviset overgangen til en ny og positiv rolle i livet. Vi gir også medarbeidere eget garderobeskap, arbeidsuniform og nøkler eller adgangskort ved behov.



Å motta et tjenestebevis er for mange svært betydningsfullt. For første gang kan man være en av de som drar på jobb med et tjenestebevis rundt halsen. Dette vet vi at mange bærer med stolthet. Et tjenestebevis er en synliggjøring av deltagelse i samfunnet og at man bidrar i et arbeidsforhold. Det er en god følelse å kunne vise omgivelsene en ny og bedre side av seg selv.

Tiltaksbeskrivelsen for Nyttig Arbeid

Hvor lenge oppstartsfasen varer kan variere. Vi har erfart at to halve dager er håndterbart for de fleste. Den myke starten i **Nyttig Arbeid** bidrar til å redusere risikoen for nederlag og følelsen av skam. Vi tar en ny vurdering etter 2-4 uker. Da tar arbeidsleder med medarbeideren rundt i de ulike avdelingene for å hilse på kollegaer og bli kjent med arbeidsoppgavene. Vi bygger

tillit gjennom telefonsamtaler, møter utenfor arbeidsplassen, hjemmebesøk og samhandling med helseapparatet. Nye medarbeidere håndterer oppstartsfasen på ulike måter, og for mange kan overgangen være både psykisk og fysisk utfordrende.

Vi tilrettelegger så godt som mulig for at nye medarbeidere skal lykkes. For oss er det viktig å gjøre alt vi kan for å unngå at nye medarbeidere opplever nederlag. Nederlag kan forsterke et negativt selvbilde og knyttes til andre opplevelser av å tape. Nyttig Arbeid skal være en positiv opplevelse for målgruppen, ikke en bekreftelse på den negative rollen personer med rusavhengighet ofte har internalisert.



Ja, egentlig, de første 2-3 årene så trodde jeg ikke noe på det selv. Så.. men jeg tenkte OK, siden andre har tro på meg da, så får jeg vel bare se hvor det her går hen.

Arbeidsleder, tidligere medarbeider

Venteperioden

Kandidatene våre opplever tiden fra rekrutteringssamtalen til oppstart som en venteperiode. Denne perioden kan vare fra noen uker til flere måneder. Når vi har en ledig medarbeiderstilling, vurderer vi hvem vi skal kontakte ut fra informasjonen vi har om kandidatene på rekrutteringslista. Det er flere faktorer som spiller inn i vurderingen, blant annet hvem som egner seg for jobben, hvilke preferanser en kandidat har, og livssituasjonen en kandidat befinner seg i.

For oss er det viktig å plassere kandidater på en base der vi tror de vil trives og hvor de selv kan bidra til trivsel på arbeidsplassen. Hvis en aktuell kandidat er i slutten av en rusbehandling, er det ofte avgjørende at personen starter i jobben før utskrivelse. Dette kan bidra til å sikre en smidig overgang til en ny tilværelse for kandidaten. Vi ser også at det er avgjørende å ha et godt støtteapparat rundt seg i denne overgangen. Jobbklarheten blant aktuelle kandidater er veldig varierende. Noen er klare til å starte umiddelbart, mens andre kan ha behov for avrusning, behandlingsopphold, eller andre lavterskeltilbud før de kan starte. I løpet av venteperioden holder vi regelmessig kontakt med kandidatene og hjelpeapparatet over telefon og i møter. Vi prioriterer kandidater som viser stor interesse ved å ta jevnlig kontakt på eget initiativ.



Hvis du sier at du ruser deg hver dag, men har lyst til å jobbe, så jobber vi for eksempel med ruskonsulenten. I raske løp kan man begynne i jobb etter en til to måneder. I lange løp kan det ta to-tre år å komme inn. Arbeid i Nyttig kan være motivasjonen.

Arbeidsleder

Stabilitet i arbeidsforholdet

Etter hvert som medarbeidere vokser inn i sin nye rolle, øker forventningene gradvis, og de får muligheten til å ta på seg mer arbeid og ansvar. Vi motiverer medarbeiderne våre til å utfordre seg selv, for eksempel ved å jobbe en halv dag ekstra eller prøve nye oppgaver. De får også muligheten til å jobbe på flere avdelinger for å utvikle nye ferdigheter. Hvis de eigner seg, spør vi også om de har lyst til å gi opplæring til nye medarbeidere eller ta en rolle som ansvarsperson. Medarbeiderne er med på å bestemme dette selv, og deres interesser og behov prioriteres i alle avgjørelser. Vi prøver på en vennlig måte å utfordre dem til å gjøre nye ting.



(..) det er noe med det å kunne være med på å bestemme det selv. Kjenne det på kroppen, men også litt at vi pusher deg litt. Vi er jo hypp på at du skal nå makspotensialet, ikke sant, men ikke mer enn du takler.

Arbeidsleder, tidligere medarbeider



Arbeidsmiljø som metode

Arbeidsmiljøet er en så sentral og bevisst del av tiltaket at vi ser det som en integrert del av arbeidsmetodikken vår. Vi jobber hele tiden med å bevare et godt arbeidsmiljø, og vi tror det er dette som gjør Nyttig Arbeid unikt sammenlignet med andre tilbud målgruppen vår kjenner til. Arbeidsmiljøet skaper trygghet og tilhørighet for medarbeiderne våre, noe som trolig er hovedkilden til selve effekten av tiltaket. Verdisynet vårt blir kommer tydelig frem når medarbeiderne forteller hvordan de opplever organisasjonen vår.

«[Nyttig Arbeid] bare føles helt annerledes. Du føler deg mye mer som en del av en gruppe. Du føler mye mer at du er med familie, på en måte.. Jeg vet.. Jeg vet ikke hva det er. Jeg tror det liksom bare er holdningen til de som jobber der da. Holdningen til de ansatte smitter over på de som er medarbeidere der, så det blir en veldig sann sammenskrudd gjeng.

Medarbeider

Mange får en sterk opplevelse av å bli verdsatt av organisasjonen. Nøkkelpersonene i Nyttig Arbeid uttrykker, både gjennom ord og handling, at de genuint bryr seg om og prioriterer medarbeiderne. Dette er uvant kost for de fleste, og er med på å gjøre organisasjonen til en trygg og inkluderende arena for alle.



Da vi var mange her, 14-15 til lunsj og garderoben helt full, hadde jeg et skap hvor ... Når jeg skulle skifte måtte jeg reise meg hver gang folk gikk inn og ut. Så sa jeg til [arbeidsleder] at, «faen, kan ikke jeg få et av de skapene der? Det er jo ingen som bruker dem!». Så sier [arbeidsleder] ... og dette her var litt spesielt da ... Så sier [arbeidsleder] at, «her er policy sånn at når noen faller fra, med rus eller hva som helst, så skal skapene stå her med navnet på når de kommer tilbake igjen, for da føler de seg velkommen». Her stod det tre-fire tomme skap, og jeg måtte stå der og skifte imens folk gikk rundt meg, sånn.. Ja, det gjorde veldig inntrykk. Da tenkte jeg, «her er det litt dybde i det som foregår». Jeg ble litt mer sånn.. Ja, «her er det kanskje en plass hvor jeg vil trives». Det er en ting som har brent seg fast.

Medarbeider

Spilleregler på arbeidsplassen

Nyttig Arbeid har klare retningslinjer for alle ansatte og medarbeidere. Vi stiller krav til skikkethet når man er på jobb, og har nulltoleranse for vold, trusler og omsetning av rusmidler på arbeidsplassen. Vi stiller ikke krav til rusfrihet utenfor arbeidstiden, men for å sikre et trygt og godt arbeidsmiljø må alle møte opp i god form, opplagt, med god hygiene, og uten å vise tegn til å være påvirket av rusmidler.

Arbeidsledere og ansvarspersoner vurderer skikketheten på arbeidsplassen kontinuerlig og har ansvar for å passe på at alle til enhver tid er i stand til å arbeide. Konsekvensene for brudd på retningslinjene avhenger av hvor alvorlig bruddet er. Mindre forhold, som for

eksempel utilfredsstillende hygiene, prøver vi å løse på arbeidsplassen. Hvis en medarbeider virker å være påvirket av rusmidler, ber arbeidsleder vedkommende om å forlate arbeidsstedet og komme tilbake når hen er i stand til å jobbe. Det skal alltid være to ansatte til stede i slike samtaler. Medarbeidere får ingen negative konsekvenser at slike episoder og er alltid velkomne tilbake når de er klare. Vi har erfart at noen kan føle på skam i slike situasjoner, men vi tror vår håndtering bidrar til å styrke både tilliten og relasjonen til Nyttig Arbeid over tid.

Alvorlige brudd som vold, trusler og omsetning av rusmidler på arbeidsplassen kan føre til umiddelbar oppsigelse. Årsaken er at slike episoder kan ha store negative konsekvenser for vårt sårbare arbeidsmiljø. Vi er helt avhengige av å ha trygge rammer på arbeidsplassen. Dersom vi mistenker alvorlige brudd, må personen det gjelder bekrefte bruddet før en eventuell oppsigelse. Alvorlige brudd skjer veldig sjeldent, og det har kun vært et fåtall av slike hendelser siden oppstarten av Nyttig Arbeid. Andre avvik melder vi inn i avvikssystemet vårt. Skademeldinger fylles ut på stedet og blir fulgt opp av leder første virkedag. Vi klarer å løse det meste med dialog og fleksibilitet, noe som har stor betydning for hvordan medarbeiderne opplever Nyttig Arbeid sammenlignet med andre tilbud.

«Ja, altså jeg trodde at «nå blir det et helvete», første gang jeg var borte herfra. Ja, men det var bare «hyggelig å se deg, velkommen tilbake» og sånt noe. Og det er sånn du blir møtt her.

Medarbeider

Veiledning av ansatte

I Nyttig Arbeid har vi erfart at ansatte kan oppleve store belastninger, både fordi hjelperollen er krevende i seg selv, og fordi den spesielle metodikken gir unike mellommenneskelige og emosjonelle utfordringer. Derfor har behovet for veiledning og støtte utenfra blitt tydelig over tid. I dag får alle ansatte felles veiledning hver fjerde uke. Seksjonssjefen deltar også i veiledningene og finner dem nyttige for sitt arbeid.

Veiledningsøktene har en fast struktur, hvor de ansatte forteller om hvordan de har det på jobb. Her kan de også ta opp saker eller problemstillinger. Veilederen styrer i liten grad, men kan sette søkelys på relevante temaer. Med tiden har de ansatte blitt mer komfortable med å ta opp sårbare temaer. Veiledningen har ført til økt bevissthet rundt det å ta vare på seg selv, grensene mellom det profesjonelle og det private, egen utsattethet og hvordan ansatte blir påvirket av å jobbe med målgruppen over tid. Dette vil de fortsette å prioritere fremover.



De er veldig gode med hverandre. Eksplisitt gode med hverandre, synes jeg at de er. Høy grad av respekt [for hverandre].

Veileder

Oppfølging av medarbeidere

Som nevnt får medarbeidere tildelt to kontaktpersoner ved oppstart i Nyttig Arbeid. Kontaktpersonene er som regel nærmeste team- eller arbeidsleder og en annen ansatt, gjerne en som har god kontakt med medarbeideren. Kontaktpersonene samarbeider tett, slik at

ingen blir stående alene med ansvaret. I samarbeids- møter med medarbeidere skal det alltid være to ansatte til stede, en av dem kontaktperson. I planlagte møter er begge kontaktpersonene med, men ved raske prater kan det være vanskelig for begge å delta på kort varsel.

Alle ansatte, med unntak av seksjonssjef, har ansvar for flere medarbeidere, men det kan ta tid før nye ansatte er modne for oppgaven. Man må ha jobbet en stund i Nyttig Arbeid, ha god kjennskap til kjerneverdiene og føle seg trygg i rollen før man får ansvar for andre. Regelen om to kontaktpersoner bidrar til deling av kompetanse. På denne måten trer nye ansatte gradvis inn i den nye rollen.

Vi strekker oss langt for å følge opp medarbeiderne våre, men vi stiller ingen krav om tilgjengelighet utover arbeidstiden. I noen tilfeller kan vi være tilgjengelige utenfor normal arbeidstid, men dette skjer kun unntaksvis. Utover dette har vi regelmessig kontakt for å støtte og oppmuntre medarbeidere som strever.

Fleksibilitet og tålmodighet

Nyttig Arbeid har alltid individet i fokus og legger opp våre medarbeideres løp deretter. Det finnes ingen tidsramme for hvor lenge man kan jobbe som medarbeider – alle kan bli så lenge de ønsker. Psykisk uhelse er en vanlig grunn til fravær for medarbeidere. Vi prøver alltid å holde kontakten, også i dårlige perioder. Våre ansatte jobber aktivt med å motivere for å få de som har det tøft til å komme på jobb, om så bare for en kopp kaffe. Dette må til for å forebygge de negative konsekvensene av ensomhet og isolasjon.

Medbestemmelse i arbeidet

Vi inviterer både medarbeidere og ansatte til å bruke stemmen sin, både i det daglige og på faste møtepunkter. Hver enkelt medarbeider er aktivt med på å forme både sin arbeidshverdag og sitt eget arbeidsforløp. Medarbeidere og ansatte føler seg hørt, noe som bidrar til at de føler eierskap og tilhørighet til Nyttig Arbeid.

Felles syn på verdier

I Nyttig Arbeid formidler vi våre retningslinjer og verdier på en tydelig måte. Disse er både kjent og akseptert blant deltakerne. Mantraet vårt er at «alt skal være skikkelig», og dette stemmer med hvordan våre ansatte og medarbeidere opplever oss som organisasjon. Vi legger vekt på dette fordi alle som jobber i Nyttig Arbeid skal være representanter for organisasjonen. Alle har et ansvar for at «skikkelighet» går igjen i alt vi gjør; hvordan man fremstår, hvordan arbeidet gjøres og hvordan vi behandler hverandre. Vi ønsker at alle støtter hverandre i å leve opp til dette, noe som viser at vi er stolte av arbeidet vårt og at vi alle identifiserer oss med organisasjonens kjerneverdier.

Fellesskap i arbeidstiden

I Nyttig Arbeid spiser vi lunsj sammen på jobb, uavhengig av roller og stillingstyper. Vi oppmunttrer også medarbeiderne som av ulike årsaker ikke kan jobbe til å likevel komme til lunsjen. Hvis en medarbeider ikke vil være med på grunn av sosial angst, spør vi om å de heller vil ta en kaffe sammen med arbeidsleder eller andre kollegaer de er trygge på. Det er kort avstand mellom medarbeiderne og seksjonssjefen, som også deltar i den daglige driften med ansatte og medarbeidere så langt det lar seg gjøre.

Vi har regelmessige personalmøter for å holde medarbeiderne våre oppdaterte på saker som er relevante for arbeidet. Disse møtene fungerer også som en arena for medvirkning, hvor alle er med på diskusjoner og kommer med tilbakemeldinger. Vi prøver også å samle alle ansatte og medarbeidere fra alle avdelinger med jevne mellomrom. Dette kan være utfordrende, da noen alltid må utebli av driftsmessige årsaker.

Vi har også driftsmøter med alle ansatte en til to ganger i uken, som regel på mandager og fredager. Her legger vi planer, diskuterer praktiske problemstillinger og drøfter aktuelle saker rundt medarbeidere.

Fellesskap på fritiden

Nyttig Arbeid både oppfordrer- og bidrar til sosiale aktiviteter utenfor arbeidstid. Både ansatte og medarbeidere har vist stor interesse og entusiasme på aktivitetene som hittil har funnet sted. Noe arrangeres av ledelsen, men medarbeiderne våre samles også på eget initiativ. Vi stiller kjøretøy og lokaler til disposisjon ved behov. Hvert år arrangerer vi sommerfest og julebord, noe som har gjort sterkt inntrykk og blitt en viktig begivenhet for alle i Nyttig Arbeid. Til å begynne med var disse arrangementene mindre og mer intime, men etter hvert som organisasjonen har vokst har vi gjort tilpasninger av hensyn til kapasitet.



De første årene når jula kom, og det synes jeg var så flott, jeg kan fortelle om det, så var vi invitert hjem inn i stua til [Seksjonssjef] og familien. Der var moren hans, der var kona, og de kom ned og hilste på oss, dekket langbord, og det var så flott. Og da var en av kameratene til [Seksjonssjef], en mesterkokk som hadde flere restauranter i byen her, som kom med maten i sånne bakker og gjorde i stand med fin kokkedrakt. (..) Ja, det var så god mat! (..)

I dag har vi blitt så store at nå går ikke det lenger, for da var vi, det var vel en 18-19-20 stykker. Ja, husker siste gang så tok han opp en sånn dobbelstue da, så vi kunne dekke til der. Det var siste gangen, og da måtte vi ha det andre stedet for å få plass til alle. (..) Ja, og så nå har vi hatt en [sommerfest hos Seksjonssjef] for en uke, halvannen siden. Da er de i hagen da. Dekka langbord og grilling og alt, og [Seksjonssjef] griller sammen med [arbeidsledere] da. Og vi fikk ventepølse og alt, og kona hans kom og hilste på.. Så det er det samholdet. (..) Samholdet er veldig sterkt.

Medarbeider

Nyttig Arbeid har også opprettet Idrettslaget Nyttig BIL, hvor flere deltar regelmessig på både treninger og turneringer i golf. Vi arrangerer også skidager og bowling, og noen drar på fotball- og hockeykamper sammen. I våre nyoppussede lokaler i Østensjøveien planlegger vi ukentlige aktiviteter på kveldstid. Både felles trening, sjakk, matlagingskurs, mobilkurs og datakurs står på agendaen.



Det tror vi også er veldig viktig. Det er jo, inkludert meg selv, egentlig veldig mange som ikke har så mye annet å drive med utenom jobben... Og når du jobber to halve dager i uka, liksom, så.. Da kan det være vanskelig å fylle de andre dagene med ting.

Arbeidsleder

Tilbakemeldingskultur

Organisasjonens flate struktur og tryggheten våre medarbeidere og ansatte kjenner på bidrar til direkte og konstruktiv dialog.



Veiledning også er gull verdt. Da får vi jo sitte og prate om ting som er vanskelige, og (...) Og så tror jeg også det at det er veldig takhøyde for å ta opp ting som ikke er bra, at du slipper å gå, liksom du slipper å gå og vente på en veiledning før du kan ta det opp. (..) blitt veldig sånn at man sier fra med en gang, og man tar det på alvor da.

Arbeidsleder

Radikal tillitt fra første stund

Allerede fra oppstart viser vi at vi stoler på våre medarbeidere. Mange opplever det som uvant, men også svært betydningsfullt. Allerede første arbeidsdag kan en medarbeider få jobbkortet for å gå og handle lunsjalene. Vi gir også nye medarbeidere nøkler og mobiltelefoner når det er nødvendig for å løse arbeidsoppgavene. Så snart vi er trygge på medarbeideres kjøreferdigheter, kan de få ulike kjøreoppdrag som del av arbeidsoppgavene. Vårt mål med oppfølgingsarbeidet er at medarbeiderne skal kunne bryte nye barrierer og til slutt jobbe helt selvstendig.



[om å bli satt til å gjøre en krevende oppgave hvor hen var redd for å feile]
Og ja.. [ansvarspersoner sa] «du fikser det. Ikke noe problem liksom, bare kjør på». Det er jo noe med det at du får veldig.. De har veldig tillit til at du kan få til ting da. Det tror jeg betyr veldig mye.

Arbeidsleder, tidligere medarbeider

Tillitt avler tillitt, og Nyttig Arbeid demonstrerer dyp tillit til medarbeiderne, både som arbeidsutøvere og som mennesker. Medarbeiderne får rikelig med sjanser, og vi at dette bidrar til personlig vekst og utvikling.



Avsluttende refleksjoner

Arbeidet med metodebeskrivelsen har både gitt innsikt i muligheter og utfordringer for Nyttig Arbeids virksomhet, og så langt har vi belyst det viktigste og mest verdifulle. Denne avsluttende delen er basert på faglige vurderinger gjort av KORUS.

Stort potensiale for vekst

Mange av de som ble intervjuet i forbindelse med metodebeskrivelsen har uttrykt at flere kunne dratt nytte av tilbudet og at det burde vært mer synlig. Samtidig understreker informantene at oppfølgingen av medarbeidere er ressurskrevende, og at en eventuell utvidelse eller oppskalering av Nyttig Arbeid krever en klar plan for hvordan det skal løses organisatorisk, uten at det går på bekostning av samholdet og kulturen. Ulempen ved et så inkluderende og støttende arbeidsmiljø er at det blir svært sårt om det glipper og blir glemt.



Ja, jeg synes kanskje det er viktig at vi ikke blir så veldig mye større. Hvis gruppen med ansatte blir for stor,

da tror jeg det blir lett at folk kan bli borte da, eller bli glemt. Så jeg tror liksom for å ha det samholdet vi har, så.. Jeg tror ikke det samholdet hadde vært like sterkt hvis vi var dobbelt så mange.

Arbeidsleder

På grensen mellom arbeid og hjelp

Nyttig Arbeid opererer i skjæringspunktet mellom arbeidsrelasjon og hjelperelasjon. Selv som driften i utgangspunktet skal fungere som en vanlig arbeidsplass, finnes det mange utfordringer på veien.

Organisasjonen er til for en sårbar målgruppe, og ansatte må balansere det å ta vare på seg selv i tillegg til å fungere i rollene som ledere, kollegaer, venner og støttepersoner. Grensene er uklare og kan by på mange utfordringer og etiske vurderinger. Samtidig er det nettopp i dette skjæringspunktet man finner kilden til de mellommenneskelige dynamikkene som bidrar til positiv utvikling over tid. Det er positivt og svært viktig at Nyttig Arbeid har satt veiledningen av ansatte høyt på dagsorden, organisasjonen ønsker å fortsette å utforske hvordan de best kan håndtere disse problemstillingene.

Fleksibiliteten bør bli tatt vare på

Organisasjonen er avhengig av rask tilpasning og fleksibilitet for å møte medarbeidernes individuelle behov og mål. Ansatte i Nyttig Arbeid bidrar til dette ved å være bærere av organisasjonens kultur og verdier, samtidig som de er sensitive og løsningsorienterte overfor kollegaer. Disse egenskapene bør bevares ved vekst, endringer i organisasjonen eller økt systematisering av arbeidet.

Arbeidet bør dokumenteres skriftlig

Nyttig Arbeid har en unik tilnærming som fokuserer på hva som gir gode resultater for hver enkelt medarbeider gjennom tett oppfølging og dialog. Det finnes ingen fast manual eller definerte suksesskriterier. Arbeidet får retning og innhold gjennom samspillet med medarbeiderne. Denne tilnærmingen krever gode rutiner for evaluering med mål om å vurdere og forbedre praksisen. Det er behov for mer skriftlig dokumentasjon av arbeidet, inkludert rutiner, rapportering og evaluering. Med et tydeligere språk for hva organisasjonen gjør, kan noen av sårbarhetene reduseres. Nyttig Arbeid har nylig ansatt en person for å jobbe med dette.



Referanser

Adichie, C. N. (2009). *The danger of a single story* [Video]. TED Conferences, LLC.
https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story

Biong, S., & Soggiu, A-S. (2015). «Her tar de tinga i henda og gjør noe med det»
– Om Recovery- orienteringen i en kommunal ROP-tjeneste. Tidsskrift for psykisk helsearbeid.
<https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3010-2015-01-06>

Crapanzano, K., Hammarlund, R., Ahmad, B., Hunsinger, N., & Kullar, R. (2018).
The association between perceived stigma and substance use disorder treatment outcomes: a review.
Substance Abuse and Rehabilitation, 9, 1-12.



Foto: Morten Brakestad

Forfatter: Alexander Sollie Hvaring, KORUS

Design/layout: Elisabeth Vik, Konsulentttjenester, UKE

Etterarbeid tekst: Anna Bintou Vik, Konsulentttjenester, UKE