



Innhold

Forord.....	2
Abstract	2
Sammendrag.....	3
1.1. Innledning	3
1.2. Bakgrunn	4
1.3. Arbeid og psykiske helseplager.....	4
1.4. Inn på tunet og Grønt arbeid.....	5
1.5. Forskning på gårdsbaserte intervensjoner	6
1.6. Naturlige omgivelser	9
1.7. Sosial støtte	9
1.8. Selvbestemmelsesteorien.....	10
1.9. Problemstilling	12
2. Metode.....	13
2.1.1. Informanter og rekruttering	13
2.1.2. Datainnsamling.....	14
2.1.3. Idémyldring	14
2.1.4. Klargjøring av utsagn	14
2.1.5. Sortering og rangering.....	15
2.1.6. Datavask	16
2.2. Analyse.....	16
2.3. Resultater.....	17
3. Diskusjon.....	20
3.1. Ansatte på gården	20
3.2. Tverrfaglig samarbeid	21
3.3. Gruppedynamikk	22
3.4. Jobbsøkers egenskaper	23
3.5. En god gårdsarena	23
3.6. Styrker og svakheter ved oppgaven.....	25
Vedlegg 1	31
Vedlegg 2	32
Vedlegg 3	33

Forord

Takk til Norges miljø- og biovitenskapelige universitet med midler til lisens for analyse/dataprogrammet som er anvendt. En stor takk til informanter som deltok og gjennomførte idémyldringer, sortering og rangering som la grunnlaget for denne oppgaven. Videre ønsker jeg å takke min veileder Ingeborg Pedersen, for at hun har delt sin faglige innsikt med meg. Jeg takker også til faren min som stilte opp da jeg samlet inn data. Jeg takker kjæresten min for støtte og gode samtaler om oppgaven.

Tusen takk!

Abstract

This paper examines the factors employees have experienced contributes to successful transition from the Norwegian vocational training program *Green work* to ordinary employment or education. The rationale for this thesis is that in the *National Strategic Plan for Work and Mental Health* (2007-2012) uttered a need for a better overview of experiences and knowledge of training programs for comparing and systematizing relevant knowledge (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2007). Several studies examine how participants experience participation in *Green work*. However, the experiences employees have from *Green work*, and the factors believed to contribute to a successful transition to ordinary employment or education, are rarely examined. Six informants from NAV, employees in work measures facilities and workers/managers from *Green work*-farms participated in brainstorming to collect data. The method used to further examine the data is called *concept mapping*. Informants sorted the statements from the brainstorming into themes. It resulted in the following five themes; 1) employees on the farm 2) interdisciplinary cooperation, 3) group dynamics, 4) participants' abilities and 5) a good farm arena. In short, the farms where interventions take place should have a natural setting with farm animals as part of tasks in addition to other specific work. For individually tailored interventions, interdisciplinary cooperation between agencies involved seem to be important. The employees are responsible for providing support to the participants. Participants should experience that they get help, and guidance. Social support and social training is essential for enhancing the behavior of applicants. It is important that the participants experience a sense of social in at the farms. The paper concludes that successful transition to ordinary work best can be achieved as a result of

social support, motivational guidance and vocational training in supportive farm arenas that provide concrete and meaningful work tasks.

Sammendrag

Denne oppgaven undersøker hvilke faktorer ansatte har erfart bidrar til overgang fra arbeidsmarkedstiltaket *Grønt arbeid* til ordinært arbeid. Bakgrunnen er at det i *Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012)* ytres et behov for bedre oversikt over erfaringer og kunnskap av arbeidsmarkedstiltak for å sammenlikne og systematisere relevant kunnskap (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2007). Det finnes flere undersøkelser som undersøker hvordan brukere opplever deltagelse i *Grønt arbeid*. Det er i liten grad undersøkt hvilke erfaringer ansatte fra *Grønt arbeid* har, og hva de mener bidrar til overgang til ordinært arbeid. Seks informanter fra NAV, tiltaksarrangører og *Grønt arbeid*-gård deltok i idémyldringer for å samle inn data til oppgaven. Data er samlet inn gjennom idémyldringer, og metoden som er anvendt heter *concept mapping*. Utsagnene fra idemyldring ble sortert i tema av informantene. Det resulterte i følgende fem temaer; 1) ansatte på gården, 2) tverrfaglig samarbeid, 3) gruppedynamikk, 4) jobbsøkers egenskaper og 5) en god gårdsarena. Kort fortalt handler funnene om at gården der tiltaket foregår skal ha naturlige omgivelser med gårdsdyr som en del av arbeidsoppgavene i tillegg til annet konkret arbeid. Et godt tverrfaglig samarbeid mellom involverte instanser er viktig for at brukere får et tiltak som er individuelt tilpasset. Brukere skal oppleve at de får hjelp, og ansatte skal gi støtte og veiledning. Sosial støtte og sosial trening er viktig for å styrke egenskapene hos brukere, og det er viktig at gruppen av brukere opplever fellesskap. Oppgaven konkluderer med at overgang til ordinært arbeid er resultat av sosial støtte, motivasjon og konkret arbeid i grønne, harmoniske og arbeidsrettede gårdsomgivelser.

1.1. Innledning

Grønt arbeid er skjermet arbeidsmarkedstiltak på gårder med verifisering fra *Inn på tunet* som er anerkjent standard for drift i samarbeid med tiltaksbedrifter/arrangører og NAV. Tilbudet gir tilpasset tilvenning til daglig aktivitet for mennesker som en lengre periode har vært uten arbeid grunnet psykiske helseproblemer og/eller rusmisbruk (Arbeidsdepartementet, 2013).

Formålet er ikke å rekruttere til landbruket, men å tilby varierte arbeidsoppgaver, støtte og veiledning i en arbeidstreningsperiode (ibid). *Grønt arbeid* gir kontakt med mennesker og dyr, fysisk aktivitet og trygge omgivelser i gårdsmiljøet (Matmerk, udatert). Målet med ordningen er at mennesker som har vært utenfor arbeidslivet en lengre periode får arbeidsrehabilitering slik at de kommer ut i ordinært arbeid.

1.2. Bakgrunn

Et godt folkehelsearbeid legger til rette for at mennesker med psykiske helseproblemer inkluderes i arbeidslivet (Arbeidsdepartementet, 2013). Helse- og omsorgspolitiske satsinger har som målsetning å fremme selvstendighet, uavhengighet og evnen til å mestre eget liv (ibid). Statlige føringer og lovgiving fastslår at det skal legges til rette for deltagelse i arbeid for personer som er utenfor arbeidslivet på grunn av angst- og depresjonslidelser (ibid). For samfunnet vil det gi stor gevinst at flest mulig i yrkesaktiv alder er i arbeid (ibid).

1.3. Arbeid og psykiske helseplager

Folkehelsemeldingen fastslår at mennesker som står utenfor arbeidslivet får dårligere helse, og at å være i arbeid bidrar til å utjevne sosiale helseforskjeller (Helse- og omsorgsdepartementet, 2012). Å fremme livskvalitet, legge til rette for sosial støtte som gir opplevelse av mestring og tilhørighet, bidrar til å forebygge eller redusere psykiske og sosiale problemer, sykdom eller nedsatt funksjonsevne (Helse- og omsorgsdepartementet, 2014). I skjermede tiltak ses deltagerne som jobbsøkere, får arbeidstrening, nettverksbygging, og gis bistand i overgangen fra arbeidstrening og ut i arbeid (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2007). Jobbmestrende oppfølging gis til deltagere som kommer ut i ordinært arbeid eller utdanning etter arbeidsmarkedstiltak (ibid). Overgangsfasen fra skjermet tiltak til ordinært arbeid betegnes som en kritisk fase, der flere faller fra (ibid). Arbeidsdepartementet fastslår at å legge til rette for personer med psykiske helseproblemer i arbeidslivet, bidrar til bedre helse og utjevner sosial ulikhet (Arbeidsdepartementet, 2013). Målsetningen med helse og omsorgspolitiske satsninger har som mål å fremme selvstendighet og å utvikle folks evne til å mestre eget liv.

Å være i arbeid skaper følelse av forpliktelse, gir sosial støtte, sikrer forutsigbar inntekt og forebygger fattigdom (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2007). Et godt hverdagsliv er assosiert med følelse av å være verdt noe, livskvalitet og å ha en trygg økonomi (Bull og Ullevoldsæter Lystad, 2011). Fordeler med å delta i arbeidslivet er å kunne bidra i samtaler i sosiale sammenhenger, (Hasselkus, 2011). Uten deltagelse i arbeidslivet, kan mennesker føle seg utilstrekkelige i sosiale sammenhenger, noe som på sikt kan gi psykiske helseproblemer som angst og depresjon (ibid). Det kan føre til sosial deprivasjon, isolasjon og ensomhet (Christiansen og Townsend, 2011; Hasselkus, 2011).

1.4. Inn på tunet og Grønt arbeid

Inn på tunet er en velferdstjeneste som tilbyr varierte og tilrettelagte aktiviteter på gårder som er kvalitetssikret gjennom *Matmerk* (Matmerk, udatert). Tilbudet gis hovedsakelig til barn og unge, rusmisbrukere, funksjonshemmede og eldre (ibid). Oppgavene *Inn på tunet* tilbyr er hagestell, arbeid med dyr og øvrige konkrete arbeidsoppgaver (ibid). Gårdbrukeren har en sentral rolle som arbeidsleder for jobbsøkerne på gården (NAV, 2014). I handlingsplanen for *Inn på tunet* 2013-2017 står det at tiltaksarrangør er ansvarlig for det faglige innholdet i tiltaket, og at NAV lokalt bestiller plass i *Grønt arbeid* gjennom tiltaksarrangørene (Kommunal- og regionaldepartementet og Landbruks- og matdepartementet, 2013). I veilederen til NAV, «*Grønt arbeid – en god start på veien mot arbeidslivet*», (Matmerk, udatert) står det at *Grønt arbeid* er et fleksibelt og individuelt tilpasset tilbud som skal gi meningsfylte arbeidsoppgaver. Faktorer som nevnes er avklaring av arbeidsevne og kompetanse, arbeidserfaring, personlig utvikling, strukturert hverdag, sosial trening, bedre psykisk og fysisk helse, og bistand til å finne mål for videre arbeidsrehabilitering (ibid).

Målsetningen med *Grønt arbeid* er å gi mennesker mulighet til å komme ut i arbeid (Arbeidsdepartementet, 2013). *Grønt arbeid* har som formål å avklare personers arbeidsevne gjennom praksis på gård, og ansees for å være et lavterskeltilbud med rom for personlig utvikling og mestring (Matmerk, udatert, Arbeidsdepartementet, 2013). Et kjennetegn for arbeidstrening på gård er at fokuset rettes til jobbsøkerens potensiale og personlige styrker, framfor å se etter jobbsøkerens begrensninger (Hassink et al., 2010). Deltagere gis mulighet til å arbeide, samtidig som vanskelighetsgraden i oppgaver øker i takt med mestringsnivået. Dette bidrar til økt mestringsfølelse og selvstendighet som kan gi økt sosial status (ibid).

1.5. Forskning på gårdsbaserte intervensjoner

Dalskau et al., (2015) undersøkte gjennom ti kvalitative intervjuer hvordan jobbsøkere erfarte deltagelse i *Grønt arbeid*. Studien bygger på at arbeid har en beskyttende effekt og at arbeidsledighet har negative konsekvenser (ibid). Studien baserer seg på selvbestemmelsesteori, og inklusjonskriteriene for intervjuene var at jobbsøkerne var uten ordinært arbeid, at de hadde vært i praksis i over en måned men ikke i mer enn to år (ibid). Fra datamaterialet kom forskerne fram til fem overordnede emner; 1) struktur og fleksibilitet, 2) forståelse og anerkjennelse, 3) veiledning og positiv tilbakemelding, 4) natur og dyr, og 5) refleksjoner om personlig funksjonsnivå og framtid (ibid). Jobbsøkerne beskrev det som er viktig forutsetning for å komme ut i arbeid er å komme seg opp om morgenen (ibid). Gården opplevdes som en trygg arena for sosial trening, og felles måltider var nyttig for jobbsøkere med sosial angst (ibid). Relasjonen jobbsøkerne hadde med bonden var spesielt verdsatt fordi bonden anerkjente og støttet jobbsøkerne, og kunne for eksempel bli med til lege eller møter hos NAV (ibid). Gården var en arena der jobbsøkerne fikk støtte fra bonden og hverandre til å løse utfordringer (ibid). Dyr trenger omsorg, og jobbsøkerne ble motivert av å ha ansvar for dyrene (ibid). Omgivelser på gården gir ro og er kilde til ny energi (ibid). Bonden støtter jobbsøkeres autonomi og spiller en viktig rolle fordi selvstendighet bidrar til at jobbsøkere kommer ut i ordinært arbeid (ibid). Jobbsøkere har ofte vanskeligheter med å lage konkrete framtidsrettede mål, og derfor er det viktig at jobbsøkere og ansatte sammen lager konkrete målsetninger for jobbsøkerens overgang ut i ordinært arbeid allerede i oppstarten av tiltaket (ibid).

Elings (2012) har laget en oversikt over nederlandsk forskning på *grønn omsorg* har sett på rapporter der til sammen om lag 50 personer er intervjuet, både ansatte og deltagere. Det konkluderes med at å være deltager i gårdsbaserte intervensjoner bidrar til å bygge opp selvtillit, skape rutine i livet, indre ro, økt appetitt, bedre sosiale ferdigheter, økt engasjement og ansvar og økt tro på seg selv (ibid). Elings (2012) refererer også til en oversiktsstudie av Ketelaars et al. (2001), Bohart (2000) og Lambart (1992) som forteller at omtrent 30 % av suksessen med gårdsbaserte intervensjoner er basert på relasjonen mellom deltager og bonde. Deltagere opplever tillit ved å komme hjem til bonden, og det kan bety mye for deltagere å være godtatt av «vanlige folk» (ibid). Arbeidstreningen gjorde at følelsen av å «slå i hjel tid» ble erstattet med meningsfylte dager på gården, samt at ansvaret de fikk bidro til å legge ustrukturert liv bak seg (ibid). Deltakelse i intervensjonen bidro til å utarbeide konkrete målsetninger og å innarbeide rutiner, samt at deltagerne erfarte at det går an å være i aktivitet

selv om en er syk (ibid). Underveis i arbeidstreningen fikk deltagerne erfaring med arbeidsoppgaver og aktiviteter som bidro til å utvikle deres evner og nye interesser (ibid). Dyrehold og omsorg for dyra på gården genererte ansvarsfølelse og motiverte deltagerne, og landlige omgivelser på gården bidro til at deltagerne «senket skuldrene» og opplevde fred, ro og tilfredshet (ibid).

Pedersen et al. (2012) gjennomførte en kvalitativ undersøkelse der åtte voksne med klinisk depresjon deltok i en gårdsassistert intervensjon med melkekuer. Deltagerne fortalte at de opplevde en følelse av å være i arbeid, og at fokuset ble rettet fra sin egen sykdom til arbeidet på gården. Deltagerne opplevde det som positivt at intervensjonen la til rette for arbeidstrening i deres eget tempo, og ble opplevd som en arena for fleksibilitet og mestring (ibid). Gjennom intervjuene fikk forskerne informasjon som de delte inn i fire kategorier; vanlig liv, være syk, fleksibilitet og mestring (ibid). Beskrivelsen av vanlig liv er å ha avtaler, være aktiv og å komme seg ut. Å være en kollega som samtaler om arbeidet, framfor sykdom, og å føle seg satt pris på (ibid). Gården ble beskrevet som et sted der det også går an å være syk, og på dager med sterke symptomer på sykdom, kunne deltagerne kjenne varme og ro sammen med kuene. Det kunne få dem til å glemme sykdom og problemer, og tiden på gården ble beskrevet som påfyll av energi og styrke til å ta med seg videre (ibid).

Pedersen (2011) sin kvantitative studie (RCT) om gårdsbaserte intervensjoner fant ikke direkte sammenheng mellom kontakt med dyr og reduksjon i angst. Det er sammenheng mellom avanserte arbeidsoppgaver (melkeprosedyrer, fôring, rengjøring av utstyr og å flytte dyr) sammen med dyra og dialog med bonden, og reduksjon i angst- og depresjonssymptomer (ibid). Studien viste at deltakerne som utførte avanserte arbeidsoppgaver fikk økt tro på seg selv, mens de som kun utførte enkle oppgaver (strigle, fjerne møkk) ikke oppnådde denne effekten. Det kan tolkes slik at de som engasjerte seg i avanserte oppgaver opplevde økt mestringsfølelse og fikk dermed bedre psykisk helse (ibid).

Steigen et al. (2015) har gjennomgått nordisk litteratur som omfatter totalt 25 studier om *grønn omsorg* og kommet fram til fem faktorer som er viktige for bedring hos deltagerne; 1) kontakt med dyr, 2) støttende og naturlige omgivelser, 3) ledere i tiltaket som signifikante andre, 4) sosial aksept og støtte fra andre deltagere og 5) meningsfulle og individuelt tilpassede aktiviteter som fører til mestringsfølelse.

Kvalitative undersøkelser viser til at tilbakegang i symptomer på angst og depresjon er resultat av gode relasjoner mellom bonden og deltagere (Steigen et al., 2015). Felles måltider,

felles planlegging og daglige rutiner er faktorer som oppleves som positivt for fellesskapet, og å arbeide sammen med andre uten å bli «dømt» bidro til at deltagere fikk mer aktive og sosiale liv på fritiden (ibid). Deltagere følte seg slitne i kroppen etter fysisk arbeid, som bidro til søvnhygiene og bedret deres psykiske tilstand. Å komme ut av et passivt liv med mangel på struktur ble beskrevet som å få ny giv, deltagere fant mening i å utføre arbeidsoppgaver i naturlige omgivelser og kontakt med dyr var kilde til indre ro (ibid). Deltagere erfarer at avlinger gror og høstes, samt at omsorg for dyr gir mestringsfølelse (ibid). Noen deltagere ønsket seg lengre arbeidsdager, noe som kan tyde på et ønske om å delta i det ordinære arbeidslivet (ibid). Deltagere som var beskjeftiget i konkret arbeid, erfarte økt verdighet og økt sosial status, fordi de bidro til fellesskapet, og dermed ikke var passive mottagere av økonomiske ytelser (ibid).

Fravær av et støttende nettverk og sosial kontakt med andre mennesker fører til ensomhet, depresjon og stress, og dette kan føre til redusert immunforsvar (Hart, 2010). Nærhet til dyr kan motvirke ensomhet og bidra til at symptomer på angst og stress reduseres, noe som fører til spekulasjoner i om nærhet til dyr kan redusere sykdom hos noen mennesker (ibid).

Gårdsbaserte intervensjoner har en rekke positive elementer som restorative omgivelser og sosial støtte (Ianchu, 2013). Det ansees som spesielt viktig med aktivitet og sosial støtte i arbeidstrening på gård, hvor målsetningen med rehabiliteringen er å bli selvstendig og å delta i arbeidslivet etterpå (ibid). Mennesker som er sammen med dyr snakker ofte med dyrene, og nærhet til dyr kan også framkalle samtaler mellom mennesker som handler om dyrene (Hart, 2010). Det blir lettere for mennesker å ta kontakt med hverandre, le sammen og utveksle historier med hverandre hvis det for eksempel er en hund til stede (ibid).

Gjennomgående faktorer i alle de overfor nevnte studiene er nærhet til dyr og natur. Videre er det støttende omgivelser som bidrar til indre ro og mestringsfølelse. Deltagelse i aktiviteter på gårdene oppleves som meningsfylte og gir mestringsfølelse. Dette og kan bidra til nye interesser og utvikle egne evner. Struktur i livet og rutiner skapes av å være i aktivitet, samt sosial trening, for eksempel å stå opp om morgenen, planlegge i fellesskap og å spise sammen. Relasjonen mellom deltager og bonde ses på som viktig for å føle seg sosialt akseptert og å få veiledning og støtte til selvstendighet. Veiledning og støtte bidrar også til å reflektere over eget funksjonsnivå, sette seg mål for fremtiden og å være i aktivitet selv om man egentlig er syk. Å komme ut i aktivitet etter lengre tids sykdom bidrar til økt tro på seg selv og færre symptomer på angst, depresjon og stress.

1.6. Naturlige omgivelser

Biophilia er en teori som beskriver menneskers iboende forkjærlighet til natur, planter og levende ting (Wilson, 1984). Mennesker er programmert for å trekkes til levende organismer som natur og levende dyr (Kruger & Serpell, 2010). I dagens samfunn fjerner vi oss fra naturen ved å bo i byer, og dermed omgir oss med menneskeskapt elementer som kan ha negativ innvirkning på menneskers sinn (Grinde & Grindal Patil, 2009). Mennesket er til tross for sin suverenitet i naturen, også særlig sårbar, fordi barn trenger enormt mye stimulering for adekvat utvikling (ibid). Urbane omgivelser og fravær av natur kan forklare hvorfor mennesker i den vestlige verden har høyere forekomst av psykiske lidelser, og flere studier assosierer bosted i nærhet til natur med bedre helse (ibid). Nærhet til natur reduserer stress, og forklares i *The Attention Restoration Theory* som at mennesker blir raskere «fylt på igjen» mentalt etter å ha konsentrert seg med arbeidsoppgaver hvis de omgir seg med naturlige elementer (Kaplan & Kaplan, 1989). I naturen har mennesker mulighet til å for eksempel se på fugler uten at det opptar noen særlig stor del av konsentrasjonen, og omgivelser som ikke krever konsentrasjon gir mulighet til å gjenoppta mental kapasitet; altså gir natur hjernen vår hvile (ibid). Dyr kan bidra til læring og utvikling hos mennesker, men dyreassisterte intervensjoner passer ikke for alle mennesker fordi interesse for kontakt med dyr også kan være individuelt eller kulturelt betinget (Kruger & Serpell, 2010). Tedeschi et al. (2010) refererer til Erika Friedmann (2000) som undersøkte hvilken innvirkning tilstedeværelse av et rolig dyr kan ha på mennesker som blir utsatt for en utfordring. I denne undersøkelsen skulle deltagerne fremføre et dikt for andre mennesker. Mennesker som fra før av var positivt innstilt til dyr hadde betydelig lavere blodtrykk da de fremførte diktet dersom dyret var tilstede under diktlesingen. Andre fordeler med å oppsøke naturlige omgivelser er økt fysisk aktivitet, komme seg bort fra hverdagens stress, og ofte byr aktivitet i naturen på tilgang til sosiale arenaer (Grinde & Grindal Patil, 2009). Ideen om at naturlige omgivelser i seg selv har terapeutisk effekt på mennesker ligger til grunn for intervensjoner i naturlige omgivelser (Kaplan & Kaplan, 1989).

1.7. Sosial støtte

Helse determineres både biologisk og av sosiale og psykologiske faktorer, og sosiale relasjoner kan gi fordeler som forlenget levealder (Schwarzer et al., 2004). Personer som over

tid opplever sosial isolasjon, ensomhet, omsorgs- eller relasjonssvikt eller sosialt stress, blir predisponert for sykdom (ibid). Sosiale nettverk er antall personer tilgjengelig for sosial omgang i personers omgivelser og som genererer følelse av å høre til og forpliktelse, mens sosial støtte er funksjon og kvalitet på sosiale relasjoner som kan tilby hjelp og støtte (ibid). Sosial støtte inneholder flere faktorer som blant annet instrumentell sosial støtte der en person får hjelp til å løse et problem, informativ sosial støtte der personen får råd, og emosjonell sosial støtte der personen blir beroliget og opplever omsorg (ibid).

Tro på seg selv til å utføre oppgaver og erfare mestring kan bedre menneskers helse, mens derimot opplevelse av mangel på kontroll i psykososiale omgivelser kan gi dårligere helse (Siegrist & Marmot, 2004). Positive erfaringer av å være komfortabel i sine omgivelser og positive tilbakemeldinger av utførte oppgaver, bidrar til bedret selvtillit og styrker følelse av tilhørighet, anerkjennelse og suksess (ibid). Sosial støtte på arbeidsplassen handler om tilgjengelig adekvat sosial interaksjon fra både kollegaer og ledere (Karasek & Theorell, 1990). Sosial støtte fra arbeidsplassen bidrar til trivsel og økt livskvalitet, men den aller viktigste sosiale støtten for mennesker er deres familie og venner, og er utenforliggende faktorer for arbeidsplassen (ibid). Sosial støtte fra familie og venner er med på å påvirke arbeidsevne, og vil påvirke kvaliteten i arbeidet (ibid).

1.8. Selvbestemmelsesteorien

Selvbestemmelsesteorien «*Self-Determination Theory*» hadde sitt utspring på 1970-tallet, var i vekst på 1980-tallet, og utviklet seg for alvor på 2000-tallet (Deci & Ryan, 2008).

Selvbestemmelsesteorien er en makroteori som handler om grunnleggende behov og er ofte brukt innen helse og omsorg, samt utdanning og idrett (ibid).

Selvbestemmelsesteorien er beskrevet med tre behov; autonomi, tilhørighet og kompetanse som når de er balansert stimulerer til bedre helse, velvære og langvarig bedring av menneskers psykologiske og fysiske helse (Deci & Ryan, 2008; Deci & Ryan, 2000).

Autonomi relateres til vilje, valg og frihet, men tilsvarer ikke frihet, og kan beskrives som selvledelse (Ryan & Deci, 2006). Tilhørighet handler om å føle seg verdsatt og satt pris på av andre mennesker som viser empati og forståelse (Silva et al., 2014). Kompetanse handler om å utvikle nye evner (ibid). Støtte til kompetanse kan gis gjennom å avklare forventninger, tiltak skal tilpasses individuelt og det skal settes realistiske mål (ibid). Tydelige og ærlige

tilbakemeldinger skal gis, og det er naturlig å fokusere på positive tilbakemeldinger (ibid). De tre behovene er også sosiale betingelser, og i hvilken grad de er oppfylt og balansert avhenger av menneskers motivasjon (Deci & Ryan, 2006). Tilfredsstillelse av tilhørighet, autonomi og kompetanse bidrar til varig positiv endring (Vallerand et al., 2008). Gode relasjoner til signifikante andre, som for eksempel ansatte i tiltak, gir følelse av å være ivaretatt og bidrar til bedre forutsetning til å ta seg av andre (ibid). I arbeidssammenheng vil arbeidstakere prestere bedre og oppleve velvære på jobb hvis de opplever autonomi, kompetanse og tilhørighet (Ryan & Deci, 2000). *Selvbestemmelsesteorien* setter fokus på indre motivasjon som i det lange løp bidrar til at mennesker endrer seg og opplever endringen positivt (Silva et al., 2014). Mennesker føler seg mest relatert til mennesker som støtter deres autonomi og opplevelse av støtte gir bedret funksjonsnivå (Ryan & Deci, 2006). Et grunnleggende behov som å føle seg anerkjent og elsket av andre kan bidra til gode relasjoner mellom mennesker, og oppnåelse av et bedre funksjonsnivå (ibid).

Selvbestemmelsesteorien beskriver indre motivasjon og ytre motivasjon (Deci & Ryan, 2008). Personer som er indre motiverte kjennetegnes med at handlinger utføres fordi det fører til velvære, mens ytre motiverte mennesker kjennetegnes med handlinger som utføres fordi det venter belønning, for eksempel berømmelse eller penger (ibid). *Selvbestemmelsesteorien* fokuserer på hva som fremmer og opprettholder indre motivasjon, og viser til sterk sammenheng mellom tilfredsstilte psykologiske behov og livskvalitet (ibid). Motiverte mennesker beskrives som aktive og engasjerte, mens umotiverte mennesker beskrives som passive og fremmedgjorte (Ryan & Deci, 2000). Personer som arbeider med å motivere andre mennesker bør gjenkjenne mekanismer for indre motivasjon og sørge for at det ligger til rette for å oppfylle autonomi, kompetanse og kompetanse (Ryan & Deci, 2006).

1.9. Problemstilling

I *Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012)* står det at det er behov for bedre oversikt over erfaringer og kunnskap om feltet arbeid og psykisk helse fra Skandinavia for å sammenlikne og systematisere relevant kunnskap (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2007). Fra empirien som er anvendt i denne oppgaven er det mange erfaringer om viktige faktorer i gårds konteksten, men i hovedsak beskriver litteraturen brukere av *Inn på tunet*/gårdsbaserte intervensjoner. Ut i fra litteraturen ser det ut til at ansattes erfaringer ikke er tilstrekkelig undersøkt. Derfor undersøker denne oppgaven hva ansatte selv mener er viktige faktorer for å hjelpe jobbsøkere ut i arbeid eller utdanning etter arbeidsrehabilitering. Masteroppgavens hovedmål er å se på hvilke faktorer ansatte fra *Grønt arbeid*-gårder, ansatte i NAV og tiltaksarrangører mener er til stede der jobbsøkere lykkes i å komme ut i ordinært arbeid, utdanning eller nytt tiltak etter arbeidstrening på gård. En nærmere undersøkelse av hvilke erfaringer ansatte i tilknytning til *Grønt arbeid* har, bidrar derfor til å tilføre mer informasjon til fagfeltet *Inn på tunet*.

Problemstillingen lyder på bakgrunn av dette følgende;

«Hva er ansatte fra Grønt arbeid sine erfaringer om hvilke faktorer som bør være til stede for å få en vellykket overgang fra arbeidstrening til ordinært arbeid eller utdanning?»

I problemstillingen brukes betegnelsen 'ansatte' som en samlebetegnelse for kontaktpersoner og veiledere hos NAV, jobbkonsulenter i tiltaksarrangør/utføringsbedrifter, ansatte på gårder og arbeidsleder/bonde/driver av gård.

2. Metode

For å finne svar på problemstillingen er metoden *concept mapping* benyttet. Metoden anvendes for å undersøke hva en gruppe mennesker, som helhet, mener er viktige innenfor fagområder (Kane & Trochim, 2007). I denne sammenheng gir *concept mapping* overordnet oversikt over hva ansatte har erfart bidrar til vellykket overgang fra arbeidsmarkedstiltak til ordinært arbeid, utdanning eller nytt tiltak. Personer som arbeider med *Grønt arbeid* ble rekruttert til idémyldringer, og deltok som informanter for å samle inn data. I idémyldringene ble informantene bedt om å presentere så mange utsagn de kunne komme på. Utsagnene er korte svar, og summen av utsagnene danner grunnlaget for datamaterialet. Utsagnene anses å være faktorer som sier noe om dette spesifikke fagområdet. Informantene ble i etterkant av idémyldringene bedt om å sortere alle utsagn i temaer, og deretter rangere utsagnene etter viktighet. Hensikten er å få en overordnet oversikt over hva som praktiseres, og resultatene kan anvendes i endrings- og evalueringsarbeid (Kane & Trochim, 2007).

2.1.1. Informanter og rekruttering

Rekruttering av informanter foregikk gjennom nettverket til Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, og gjennom søk på internett etter bedrifter som tilbyr *Grønt arbeid*. Det ble sendt ut et invitasjonsbrev til aktuelle informanter med informasjon om masteroppgaven (vedlegg 1). Før prosjektstart ble det søkt Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste om tillatelse til å samle inn data (vedlegg 2). Det lyktes å rekruttere ti informanter som deltok i idémyldringer. Informantene som deltok kommer fra Akershus, Østfold og Telemark. Informantene samtykket skriftlig ved oppstart av idémyldringene, og før arbeidet med sortering og rangering. To informanter falt fra etter idémyldringene. Åtte informanter gjennomførte sortering og rangering av utsagn. Svarene ble gjennomgått og sjekket for å sikre at svarene var gjort i henhold til instruksjonen. To respondenter ble utelatt fra det endelige resultatet på grunn av at de ikke løste oppgaven i henhold til instruksjonen, Derfor bygger denne oppgaven på data fra totalt seks informanter.

Informantene som deltok i både idémyldring og i sortering og rangering av utsagn, var i alderen 36 til 61 år, derav to ledere, og fire ansatte. Det var fire kvinner og to menn som har arbeidet med *Grønt arbeid* i fra ett til åtte år. To informanter er ansatt i attføringsbedrifter, to i NAV, og to er ansatt på gård.

2.1.2. Datainnsamling

Problemstillingen til oppgaven er utformet for å se på faktorer som bidrar til overgang fra arbeidsmarkedstiltaket *Grønt arbeid* til ordinært arbeid eller utdanning. Problemstillingen ble skrevet om slik at den ble egnet for å definere faktorer som fremmer overgang til arbeid, og lyder slik;

«Arbeidstrening innen Grønt arbeid som resulterer i vellykket overgang til ordinært arbeid eller utdanning kjennetegnes ved ...»

Datainnsamlingen foregikk i to trinn; først deltok informantene i idémyldring, og deretter fikk informantene en lenke og passord på e-post slik at de kunne logge seg inn i dataprogrammet. Utsagnene skulle sorteres etter temaer som informantene selv syntes passet til utsagnene. Til sist rangerte informantene utsagnene i en skala fra 1 til 5 etter viktighet og til sist etter gjennomførbarhet.

2.1.3. Idémyldring

Idémyldringene ble gjennomført både gruppevis og individuelt ettersom hvorvidt det passet for informantene å møte til idémyldring. Gjennomføring av idémyldringene foregikk ved at forfatter av oppgaven åpnet møtet og presenterte metoden, og la fram fokusspørsmålet for informantene. Informantene ble bedt om å skrive svar på fokusspørsmålet. Deretter presenterte informantene et utsagn av gangen etter tur. Avslutningsvis leste informantene gjennom utsagnene slik at utsagn som ikke ga mening utenfor kontekst kunne tas bort eller endres på.

I etterkant av idémyldringene sorterte informantene alle utsagn. Resultatene fra sorteringen framstilles som et kart med flere tema. Resultatet fra rangeringen viser viktigheten av tema. Arbeidet med sortering og rangering er gjort ved hjelp av et dataprogram som er utformet for *concept mapping* (CS Global MAX™).

2.1.4. Klargjøring av utsagn

Utsagnene ble lagt inn i dataprogrammet etter idémyldringene. Etter at utsagnene var ferdigstilt, ble de randomisert av programmet. Dette kunne kun gjøres en gang. Utsagn som var nevnt flere ganger av ulike informanter ble fjernet slik at de kun nevnes en gang i det

samlede datamaterialet. Rådataene inneholdt til sammen 158 utsagn, som etter opprydning ble til 123 utsagn. Dataprogrammet anbefaler å unngå flere enn 125 utsagn til sortering. (For å se alle utsagn, se vedlegg 3).

Noen utsagn er justert slik at meningen harmoniserer blant alle informantene. Et eksempel på endringer som er gjort, er at ord som «bruker» er endret til «jobbsøker», slik at ordbruk/betegnelser er konsekvent. Utsagnene er også endret på slik at de svarer direkte på fokusspørsmålet. Ett eksempel på en endring er at utsagnet «helårsdrift» ble endret til «at gården har helårsdrift». Dette fordi at utsagnet dermed svarer på fokusspørsmålet, slik at det kan leses som en fullstendig setning. Andre årsaker til å endre utsagn er for å tydeligere forklare konteksten. For eksempel er utsagnet «at brukerne gjør seg tilgjengelige for kommunikasjon» endret til «at jobbsøkere gjør seg tilgjengelige for kommunikasjon (tar telefonen/svarer på meldinger, e-post etc)». Utsagnet «jobbhåp i organisasjonene» er endret til «jobbhåp i organisasjonene/muligheter i arbeidsmarkedet». Årsaken til endringene er at utsagnene skal være forståelige for informanter på andre gårder som ikke driver på samme måte. Et annet eksempel på endring av utsagn er «hver deltager skal få et individuelt forhold til sin egen hest» er endret til «at jobbsøkere får et individuelt forhold til dyra (for eksempel å tildeles ansvar for en hest på gården). På denne måten blir utsagnene generelle og vil være mer universelt gyldige.

2.1.5. Sortering og rangering

I etterkant av at de fire idémyldringene var gjennomført, fikk informantene tilsendt en lenke og passord til programmet på e-post. Informantene logget seg inn og sorterte utsagnene etter både tema og viktighet. Første aktivitet var å sortere utsagnene i tema som informantene selv navnga etter hva de selv mente ga mening. Neste steg var å rangere utsagnene etter viktighet. I en skala fra 1 til 5 ble alle utsagn rangert etter 1 – ikke viktig, til 5 – veldig viktig.

Sorteringen gir utgangspunktet for å opprette temaer. Antall tema ble bestemt av forfatter av oppgaven (administrator i for prosjektet i dataprogrammet) i samråd med veileder. Det ble opprettet fem tema. Dette fordi temaene presenterer roller og innholdet på gården på en måte som gjør arbeidet med analyse og diskusjon oversiktlig. Det kunne vært uoversiktlig å dele inn etter mange temaer, fordi temaene liknet hverandre. Temaene ble definert som følge av informantenes sortering av utsagn. Betegnelsene til temaene er justert slik at temaene har korte betegnelser som forklarer innholdet. Endringer er tema 1 som er betegnet «forhold ved

jobbkonsulent og arbeidsleder» har fått betegnelsen «ansatte på gården». Likeså er tema 4 som opprinnelig ble betegnet «personlige egenskaper ved jobbsøker» endret til «jobbsøkers egenskaper». Tema 5 var betegnet «viktige for en god gårdsarena» er endret til «en god gårdsarena». På bakgrunn av at temaenes betegnelse skal beskrive innholdet, er temaene endret. Etter endring kommer innholdet tydeligere fram.

2.1.6. Datavask

Da informantene hadde sortert og rangert utsagnene ble svarene deres sjekket og godkjent av forfatter av oppgaven. Kriterier for godkjenning av informantenes sortering og rangering av utsagn, var at sortering framstår som gjennomtenkt og gir mening. Sortering som ikke ville blitt godkjent, er for eksempel hvis informanter hadde sortert de ti første utsagnene i et tema, de neste ti i et annet tema, og så videre. I instruksjonen til sortering står det at utsagn skulle sorteres i tema og gis betegnelse som de selv mente passet (ikke som «viktig», «annet» og «lite gjennomførbart»). To informanter løste oppgaven annerledes enn slik instruksjonen tilsa. Én informant betegnet temaene sine etter 'viktig' og 'lite gjennomførbart' og 'annet', mens en annen hadde i sorteringen utelatt å betegne noen tema. Etter å ha sett nærmere på arbeidet ble det besluttet å ikke godkjenne disse. Årsaken til dette er at da sorteringen fra disse to informantene var inkludert, framsto resultatet som mindre informativt enn i resultatet der sorteringen fra de to informantene er tatt ut. Resultatene i denne oppgaven bygger derfor på grunnlaget fra seks informanter.

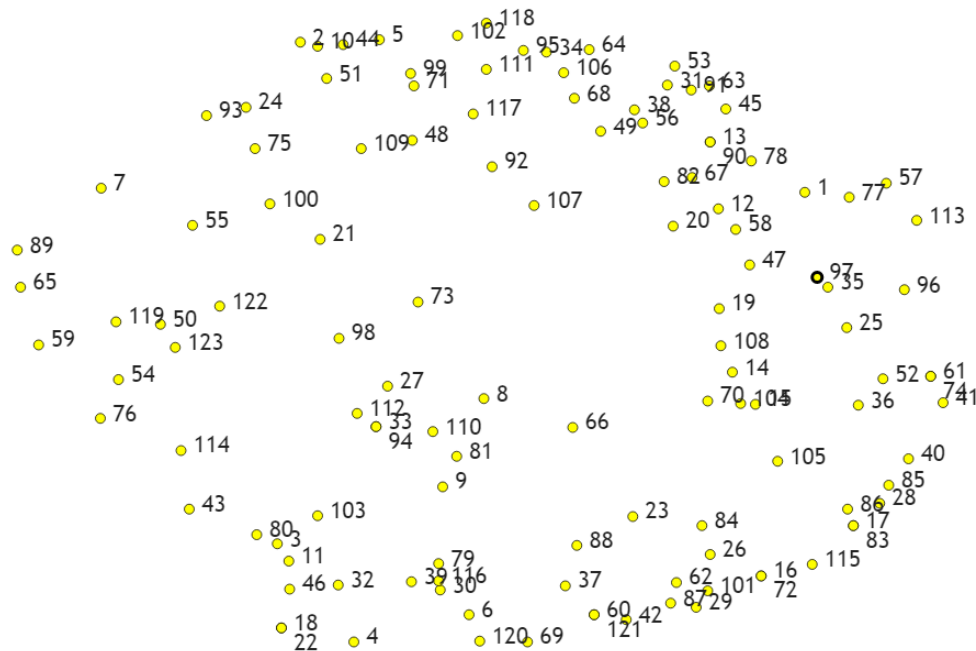
2.2. Analyse

Metoden *concept mapping* baserer seg på idémyldringer der informanter bidrar med utsagn. Informantene sorterer og rangerer deretter utsagnene. Dette skiller denne kvalitative metoden fra andre kvalitative metoder hvor det er vanlig at forfatteren sorterer og tolker datamaterialet. I stedet for at forfatteren av oppgaven selv sorterer utsagn inn i emner og tolker hvor viktige temaene er, så er det informantene som gjør denne vurderingen. Forfatteren av oppgavens arbeid med å analysere data, går ut på å velge hvordan resultatet skal fremstilles.

Hovedfunnene i denne oppgaven er temaene. Det presenteres fem tema som danner utgangspunktet for diskusjonen. De fire første temaene beskriver ulike grupper eller roller hos involverte parter på gården, og ett tema beskriver gården. Til sammen skal de fem temaene

representere viktige faktorer for hva som bidrar til overgang fra *Grønt arbeid* til ordinært arbeid eller utdanning.

2.3. Resultater

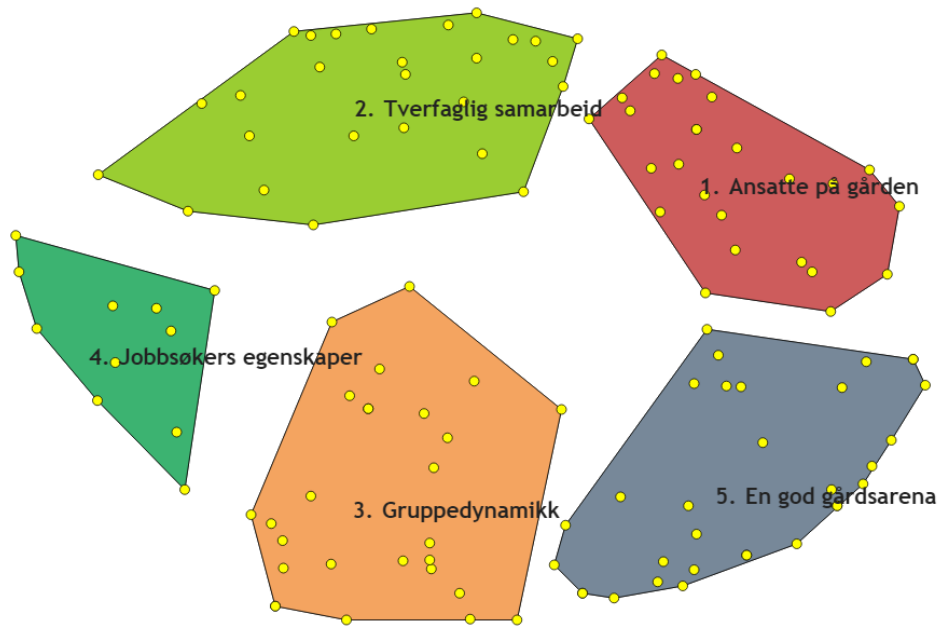


Figur 1: Point map

Punktene symboliserer utsagn. I vedlegg 3 står det et tall foran hvert utsagn. Disse tallene vises i *point map* ved siden av et punkt, for å kunne gjenkjenne hvilket utsagn punktet symboliserer.

Plasseringen til utsagnene er basert på informantenes sortering. Når mer enn én informant har sortert de samme utsagnene i ett tema, legges punktene i nærheten av hverandre. Punkt som ligger langt fra hverandre er ikke sortert i samme tema.

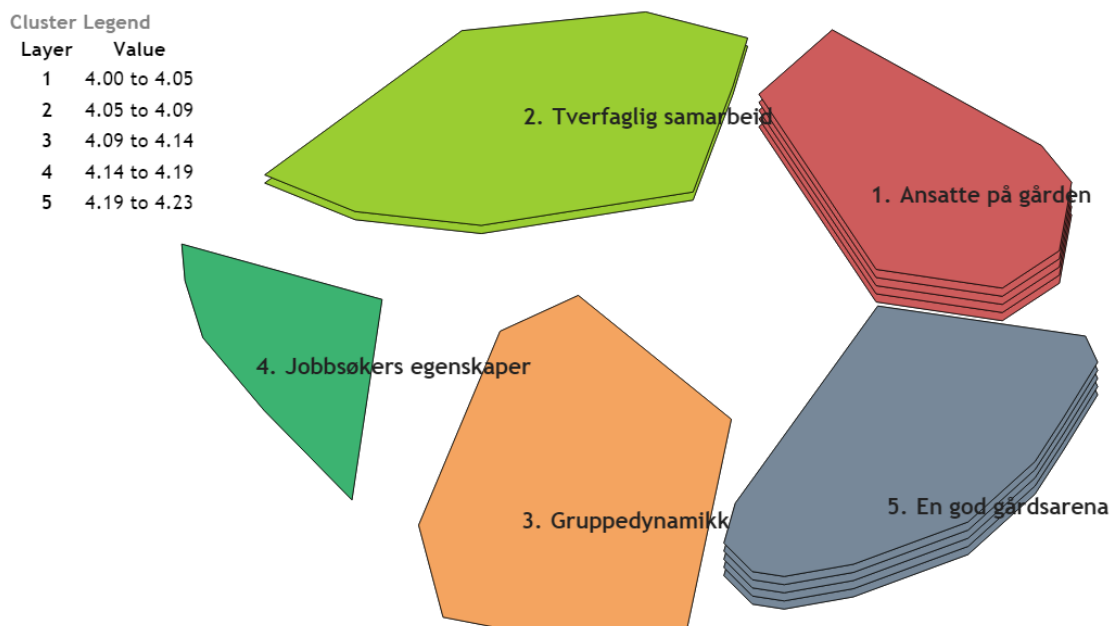
Point map er det første kartet som kan opprettes i dataprogrammet (CS Global MAX™). Resultatet i *Point map* diskuteres ikke i denne oppgaven, men er inkludert i resultatet fordi det er utgangspunktet for kartet som betegnes *cluster map*.



Figur 2: *Cluster map*.

Her er punktene sortert etter tema, og temaene er kategorisert etter betegnelser. Et tema oppstår ved at flere informanter har sortert de samme utsagnene i dette temaet. Forfatter av oppgaven har valgt hvor mange tema resultatene er ordnet i.

Resultatet fra *cluster map* er hovedfunnene, og disse er utgangspunktet for diskusjonen.



Figur 3: Cluster rating map.

Her vises temaene rangert etter viktighet. Tema 1 og tema 5 har fem lag, tema 2 har to lag, og tema 3 og tema 4 har ett lag. Flere lag symboliserer høyere viktighet. Øverst til venstre i figuren, vises en skala som kalles *cluster legend*. Den viser verdien (value) av lagene (layer). Skalaen tar utgangspunkt i hvor høyt utsagn er sortert av informantene. Utsagnene kunne rangeres mellom 1 - ikke viktig, og 5 - meget viktig. Tema med ett lag er rangert mellom 4,00 og 4,05, tema med to lag er rangert mellom 4,05 og 4,09, og tema med fem lag er rangert mellom 4,19 og 4,23. Det betyr at alle temaene er rangert høyt i viktighetskalaen, men viser at tema 2 er rangert høyere enn tema 3 og tema 4, mens tema 1 og tema 5 er meget høyt rangert.

3. Diskusjon

De fem hovedtemaene fra *cluster map* (figur 2) i datamaterialet er; 1) ansatte på gården, 2) tverrfaglig samarbeid, 3) gruppedynamikk, 4) jobbsøkers egenskaper og 5) en god gårdsarena. I tema 1 omtales sosial støtte fra ansatte og deres relasjon til jobbsøkere. Tema 2 handler om det tverrfaglige samarbeidet mellom ulike instanser (NAV, lege, behandler, jobbkonsulent, arbeidsleder) som bidrar til at jobbsøker får et sammensatt tilbud med en klar målsetning. Tema 3 beskriver viktighet for trivsel og samspill innad i jobbsøkergruppen. Tema 4 handler om jobbsøkeres motivasjonen for å komme ut i ordinært arbeid. Tema 5 diskuterer hvilke faktorer som bør være til stede på gården for at det skal være en god gårdsarena. I det følgende vil hvert tema diskuteres.

3.1. Ansatte på gården

Dette temaet inneholder 26 utsagn (vedlegg 3). En suksessfaktor for overgang til arbeid/utdanning er at ansatte er forbilder som er stolte av faget sitt, formidler arbeidsglede og gir sosial støtte. Gode relasjoner til signifikante andre bidrar til varig endring i atferd (Vallerand et al., 2008), og for jobbsøkere er det spesielt viktig at ansatte trives og bidrar til et godt fellesskap. Trivsel på arbeidsplassen gir sosial støtte (Schwarzer et al., 2004). Dette temaet er høyt rangert (verdi mellom 4.19 og 4.23, hvor 5.00 høyeste mulige verdi) i *cluster rating map* (figur 3). En grunn kan være at ansattes oppgave blant annet er å individuelt tilpasse arbeidsoppgaver, samt sørge for at jobbsøkere får sosial trening. Dette støttes fra litteraturen av Dalskau et al. (2015) og Steigen et al. (2015) som peker på at god relasjon mellom bonde og jobbsøker fører til reduksjon av symptomer på angst og depresjon. Elings (2012) referer til empiri som har funnet at der intervensjonen er vellykket, er det en god relasjon mellom bonden og deltageren. God dialog mellom ansatte og jobbsøkere bidrar til opplevelse av både informativ sosial støtte gjennom gode råd, og emosjonell sosial støtte ved å oppleve omsorg (Schwarzer et al., 2004).

Et utsagn sier at jobbkonsulenter (ansatt av tiltaksarrangør) bør ha kontor plass på gården. Dette kan bidra til å styrke tiltaket og føre til tettere samarbeid mellom tiltaksarrangør og gården. Jobbsøkere skal få karriereveiledning når de er i tiltak (NAV, 2015). Jobbkonsulenter skal ifølge utsagn oppsøke jobbsøkere ved fravær for å finne årsak og å stimulere til deltagelse i tiltaket. Jobbsøkere som blir fulgt opp opplever sosial støtte av ansatte (Schwarzer et al., 2004). Informativ støtte gis gjennom råd fra ansatte om å delta, emosjonell støtte gis

ved å berolige og gi råd, samt instrumentell gir støtte til å komme tilbake til tiltaket hvis jobbsøkere har ugyldig fravær. Felles transport til tiltaket kan bidra til å redusere fravær, fordi terskelen for å møte opp senkes, og er ifølge Schwarzer et al. (2004) instrumentell sosial støtte fordi jobbsøkere får hjelp til oppmøte på gården. Når jobbsøkere er på gården, får de sosial støtte av å være i samvær med kollegaer, noe som gir opplevelse av tilhørighet (Siegrist & Marmot, 2004). Sosial støtte fra kollegaer og ansatte genererer tilhørighet (ibid), og tilhørighet til tiltaket bidrar til utvikling av kompetanse og autonomi, og er ifølge *selvbestemmelsesteorien* et grunnleggende behov (Ryan & Deci, 2000, Vallerand et al., 2008). Ansatte (jobbkonsulenter og arbeidsledere) skal bidra til at tiltaket støtter jobbsøkeres autonomi som bidrar til selvledelse (Deci & Ryan, 2008). Indre motivasjon bidrar til at endringer blir langvarige og oppleves meningsfulle (Deci & Ryan, 2008). Det er sannsynlig at jobbsøkere som opplever støtte til autonomi, kompetanse, tilhørighet og sosial støtte, rustes til å gjennomføre overgang til annen arbeidsrehabilitering (nytt tiltak) eller ordinært arbeid eller utdanning.

3.2. Tverrfaglig samarbeid

Dette temaet inneholder 27 utsagn (vedlegg 3) og handler om at tiltaket/gården, NAV, behandler og lege samarbeider slik at tiltaket er individuelt tilpasset jobbsøkeren. Dette temaet er rangert som viktig i *cluster rating map* (verdi mellom 4.05 og 4.09, hvor 5.00 høyeste mulige verdi). Handlingsplanen for *Inn på tunet* (2013-2017) fastslår at *Inn på tunet* er basert på tverrfaglig samarbeid (Kommunal- og regionaldepartementet og Landbruks- og matdepartementet, 2013). Samarbeid på tvers av sektorer bidrar til dialog og tilrettelegging for og i arbeidslivet (ibid). Dette kan gi bedre helse og økt livskvalitet, og anses å være et godt folkehelsearbeid (Helse- og omsorgsdepartementet 2014, Arbeidsdepartementet, 2013, Elings, 2012). NAV skal lage en bestilling til tiltaket som beskriver individuelle behov (NAV, 2015). Utsagn sier at jobbsøkere skal oppleve at NAV hjelper. NAV sier at tiltaket skal bistå med hjelp til ernæring og personlig økonomi (NAV, 2015). Bull & Ullevoldsæter Lystad (2011) sier at trygg økonomi er assosiert med velvære og et godt hverdagsliv. I følge Dalskau et al. (2015) og Silvia et al. (2014) er klare målsetninger viktig for å opprettholde motivasjon. Selvbestemmelsesteorien har fokus på at mennesker skal følge egne interesser, samtidig klargjøre forventninger og sette realistiske mål (Silva et al., 2014). Andre faktorer for å lykkes i tiltaket, er at jobbsøkere har trygg bolig og rolig familiesituasjon (Dalskau et al., 2015; Ryan & Deci, 2000; Karasek & Thorell 1990). Hjelpen som gis skal bidra til at jobbsøkere er rustet

til å styre sin personlige økonomi og ha et godt hverdagsliv. Målsetningen for tiltaket og arbeidstreningen underveis er forpliktende og skal gi jobbsøkere gode forutsetninger til vellykket overgang ut av *Grønt arbeid* og inn i enten ordinært arbeid, utdanning eller et nytt tiltak.

3.3. Gruppedynamikk

Dette temaet (verdi mellom 4.00 og 4.05, hvor 5.00 høyeste mulige verdi) er satt sammen av 27 utsagn (vedlegg 3), og beskriver fellesskap og trygghet innad i jobbsøker-gruppa for å ivareta et trivelig og arbeidsrettet miljø. I selvbestemmelsesteorien settes det fokus på støtte til autonomi, kompetanse og tilhørighet (Deci & Ryan, 2008). Opplevelse av at signifikante andre gir støtte, bidrar til et godt arbeidsmiljø med fellesskap og mestring (ibid). Hverdagslige situasjoner som for eksempel å lage mat til hverandre og å samarbeide om felles oppgaver, gir sosial trening, rom for humor og glede, og legger til rette for vennskap mellom jobbsøkere hvilket bidrar til sosial inkludering (Eling, 2012; Bull & Ullevoldsæter Lystad, 2011).

Aktiviteter på gården skal foregå i fellesskap (arbeidsoppgaver, møter, planlegging og måltider) fordi det bidrar til relasjoner innad i gruppen og til ansatte (Dalskau et al., 2015; Steigen et al., 2015). Gjennom dialog og samarbeid får jobbsøkere forståelse for hverandres funksjonsnivå, og det kan legges til rette for individuelle behov (ibid). Når ansatte gir positive tilbakemeldinger til jobbsøkere, bidrar det til økt mestringsfølelse, bidrar til økt sosial status og støtter autonomi (Hassink et al., 2010). Tilhørighet til andre mennesker bidrar til opplevelse av å høre til, og å føle seg ivaretatt, noe som også gir forutsetning til å ta vare på andre (Vallerand et al., 2008). Det gir positive ringvirkninger for arbeidsmiljøet (ibid). Karasek & Thorell (1990) og Schwarzer et al. (2004) sier at faktorene sosial støtte og tilhørighet bidrar til positive sosiale relasjoner. Hasselkus (2011) sier at å ikke føle seg tilstrekkelig i sosiale sammenhenger kan bidra til angst og depresjon. Tiltaket skal sørge for å styrke jobbsøkeres sosiale ferdigheter gjennom felles aktiviteter (Elings, 2012). Steigen et al. (2015) forteller at opplevelse av å være godtatt og å være i arbeid sammen med andre, bidro til at personer i gårdsbaserte intervensjoner fikk mer aktive liv også på fritiden. Dette betyr at når jobbsøkere trives i gruppa og får sosial trening, rustes de til et bedre liv både i arbeidssammenheng og i privatlivet (Karasek & Theorell, 1990). Dette er en viktig forutsetning for vellykket overgang fra *Grønt arbeid* til ordinært arbeid, utdanning eller nytt tiltak.

3.4. Jobbsøkers egenskaper

Dette temaet (verdi mellom 4.00 og 4.05, hvor 5.00 høyeste mulige verdi) er satt sammen av elleve utsagn (vedlegg 3) og handler om at tiltaket skal veilede jobbsøkere slik at de blir indre motiverte. Autonomi bidrar til varig endring (Deci & Ryan, 2008). Jobbsøkere trenger rutiner som for eksempel å forholde seg til klokkeslett og å stå opp om morgenen (Steigen et al., 2015). Deltagere som utførte fysisk arbeid følte seg trøtte om kvelden, og beskrev det som positivt fordi at det bidro til bedre søvn om natten, og dermed enklere å stå opp om morgenen etter nattesøvn (ibid). Dette er beskrevet av Dalskau et al. (2015) som viktige forutsetninger for å komme ut i ordinært arbeid.

Tiltaket skal bidra til at jobbsøkere bygger nettverk, noe som kan bidra til økt mulighet for å få arbeid etter intervensjonen, fordi en stor del av ansettelser foregår gjennom bedrifters eget nettverk (Sørbø & Ørbog, 2013). I 2012 gikk 35% av ansettelser gjennom bedrifters egne nettverk (ibid).

Personer skal gis mulighet til å få nye interesser og glede seg over arbeidsoppgaver når de er i tiltak (Siegrist & Marmot, 2004). Erfaring med å lage mat av gårdens egenproduserte råvarer kan gi økt mestringsfølelse som har sammenheng med bedre helse (ibid). Nye interesser bidrar til utvikling av kompetanse, og er et grunnleggende behov (Deci & Ryan, 2000). Engasjement og glede over å lære noe nytt gir økt selvtillit og økt tro på seg selv (Elings, 2012; Pedersen, 2011). Arbeidsoppgaver innenfor eget interesseområde kan gi motivasjon, og nye evner utvikles (ibid). Arbeid med dyr bidrar til dialog med bonden, og kan derfor virke motiverende og gi økt mestringsfølelse (Pedersen, 2011). Dette reduserer symptomer på angst og depresjon (ibid). I følge Dalskau et al. (2015) oppleves positiv tilbakemelding motiverende for jobbsøkere. Dette førte til utvikling av kompetanse fordi at jobbsøkere tok initiativ til å løse arbeidsoppgaver på egenhånd, løste utfordringer og prøvde ut nye arbeidsoppgaver (ibid). Kompetanse utvikles i trygge omgivelser sammen med personer som støtter deres autonomi (Deci & Ryan, 2008). Når signifikante andre støtter grunnleggende behov, bedres psykisk og fysisk helse og bedringen er i beste fall varig (ibid). Bedre helse påvirker både privatliv og arbeidsevne positivt (ibid).

3.5. En god gårdsarena

En god gårdsarena er grønn, harmonisk og arbeidsrettet. Dette temaet (figur 3) bestående av 32 utsagn (se vedlegg 3) er rangert høyt i viktighet (verdi mellom 4.19 og 4.23, hvor 5.00

høyeste mulige verdi), og kan komme av at kvaliteten på omgivelsene på gården er meget sentralt og påvirker innholdet i *Grønt arbeid*. Utsagn i dette temaet handler om at gårdene er tro mot konseptet *Grønt arbeid* og *Inn på tunet*, og at omgivelsene på gården tilbyr natur, mangfold og trygghet. Utsagn som handler om kvalitet i tilbudet, omhandler at det bør være minst ti tiltaksplasser på gården og tilstrekkelig antall ansatte slik at det er robust og fleksibel arbeidsledelse. Det skal være fokus på arbeid fra første dag og krav til godt utført arbeid.

En viktig faktor er at *Grønt arbeid*-gårder har godkjent standard for drift. Ifølge Handlingsplanen for *Inn på tunet* (2013-2017) bidrar godkjenning til å utvikle og kvalitetssikre velferdstjenester i gårdsarenaer (Kommunal- og regionaldepartementet & Landbruks- og matdepartementet, 2013). Kaplan & Kaplan (1989) sier at restorative naturomgivelser reduserer stress. Gårdsomgivelser beskrives av Ianchu (2013) som trygge miljøer som gir nærhet til natur. Dalskau et al. (2015) sier at omgivelser på gården gir ro og er kilde til ny energi. Dette støttes av Pedersen et al. (2012), som sier at gården er en arena som gir påfyll av energi og stryke, noe som deltagerne tok med seg videre. Elings (2012) sier at deltagerne i gårdsbaserte intervensjoner «senket skuldrene», opplevde tilfredshet og fikk fred og ro, noe som også nevnes av Steigen et al. (2015). I følge Grinde & Grindal Patil (2009) gir aktiviteter i naturlige omgivelser gode muligheter for sosial omgang med andre mennesker. Wilson (1984) beskriver at mennesker har iboende kjærlighet for naturlige omgivelser, og som følge av det, tiltrekkes av natur og levende vesener. Et kjennetegn på *Grønt arbeid* er dyr i arbeidstreningen (Matmerk, udatert). Dyr kan bidra til å spre glede, og det oppleves positivt for fellesskapet at det for eksempel er en hund på gården, noe som får støtte i litteraturen til Hart (2010). Arbeidsoppgaver med dyr, for eksempel melking av kuer, øker i vanskelighetsgrad fordi det krever kompetanse om håndtering av dyr, teknisk utstyr og renhold (Pedersen, 2011). Tedeschi et al. (2010) sier at rolige dyr kan virke beroligende på mennesker som er i en utfordrende situasjon Pedersen et al. (2012) sier at arbeid med dyr kan bidra til at personer i gårdsbaserte intervensjoner glemmer problemer og sykdom. Utsagn fra datamaterialet som handler om dyr, sier at å ha konkurransehester på gården kan bidra til at jobbsøkere steller godt med hestene. Dette fordi at hestene skal prestere i konkurranser. Hestenes trivsel har overføringsverdi til jobbsøkeres liv fordi når grunnleggende behov er dekket, assosieres trivsel med et godt i hverdagsliv (Karasek & Theorell, 1990). Trivsel i livet har sammenheng med opplevelse av sosial støtte fra arbeidsplass, fra hjemmet og av venner (ibid). Et godt hverdagsliv har rutiner som bidrar til økt funksjonsnivå. Dette nevnes av både Steigen et al. (2015) og Dalskau et al. (2015), samt forklares av Vallerand et al. (2008) i

selvbestemmelsesteorien. Utvikling av kompetanse fører til autonomi og selvstendighet og gir varig positiv endring. Arbeid med travhester ses på som avanserte arbeidsoppgaver med dyr, og ifølge Pedersen (2011) bidrar avansert arbeid med økende vanskelighetsgrad til å redusere symptomer på angst og depresjon. Et annet kjennetegn på *Grønt arbeid* (Matmerk, udatert) er at gjennom årstider kan jobbsøkere få erfaring i å så, se vekst og å høste avlinger. Dette beskrives som konkret arbeid av Steigen et al. (2015), og bidrar til økt mestringsfølelse (ibid). Gården skal tilby reelle arbeidsoppgaver, og handler om at ansatte møter jobbsøkere med verdighet og respekt (ibid). Arbeidsoppgaver som ikke gir mening, fører til mangel på motivasjon og bidrar ikke til helsebringende atferdsendring (Deci & Ryan, 2008).

Dalskau et al. (2015) og Elings (2012) beskriver gårdsarenaen som landlig med naturlige omgivelser som oppleves trygt for jobbsøkerne. Det bidrar til fred og ro, og bidrar til at jobbsøkere «senker skuldrene». I følge Pedersen et al. (2011) fikk deltagerne som utførte avanserte arbeidsoppgaver med dyra økt tro på seg selv. Bruk av dyr i arbeidstrening bidrar til meningsfylt arbeid som styrker personlige egenskaper (Hassink et al., 2010). Mennesker som er sammen med dyr har lettere for å snakke med hverandre, og samtaler med andre mennesker kan bidra til humor og glede (Hart, 2010). Temaet «en god gårdsarena» handler om at grønne, harmoniske gårder som fokuserer på konkret arbeid, har ansatte som er gode forbilder, sosial trening og sosial støtte, samt restorative omgivelser. Dette synes å være faktorer som bidrar til arbeidsrehabilitering, og gir jobbsøkere forutsetning for overgang fra tiltaket til å delta i ordinært arbeid, utdanning eller eventuelt et nytt tiltak.

3.6. Styrker og svakheter ved oppgaven

Oppgavens styrke er at metoden er anvendelig i tilnærmingen for å undersøke oppgavens tema. Oppgaven undersøker hva ansatte selv mener er viktige faktorer som bidrar til vellykket overgang fra *Grønt arbeid* til ordinært arbeid eller utdanning. Metoden legger til rette for at ansatte bidro med utsagn i idémyldringene, og i etterkant selv sorterte og rangerte utsagnene.

En annen svakhet er at datamaterialet er av liten størrelse, og kan ikke ses på som valide data. Det deltok 10 informanter i idémyldringen, og det kom tilbake svar fra åtte av disse i andre del av datainnsamlingen. Deretter ble det kun benyttet svar fra seks informanter.

4. Konklusjon

Denne oppgaven hadde som formål å undersøke erfaringer fra ansatte i *Grønt arbeid* for å få innsikt i hvilke faktorer som bidrar til at jobbsøkere i tiltaket *Grønt arbeid* kommer ut i ordinært arbeid, utdanning eller nytt tiltak. Resultatene viste at alle temaene er høyt rangert, men 1. ansatte på gården og 5. en god gårdarena er høyest rangert. Deretter følger 2. «tverrfaglig samarbeid». Temaene 3. «gruppedynamikk» og 4. «jobbsøkers egenskaper» har lavest rangering. Dette kan tyde på at faktorer som bidrar til overgang fra *Grønt arbeid* til ordinært arbeid, utdanning eller nytt tiltak kjennetegnes med sosial støtte fra ansatte. Dette er meget viktig for jobbsøkerne. Relasjoner mellom jobbsøkere og ansatte skal oppleves positivt, og være preget av trygghet. Sosial støtte gir følelse av tilhørighet, som gir rom for å utvikle kompetanse og autonomi. Mennesker relaterer seg til andre som støtter deres autonomi, og derfor er det viktig at ansatte er gode rollemodeller for deltagere i intervensjoner. Gården bør ha et godt arbeidsmiljø, og omgivelsene i gårdsmiljøet bør være grønne, restorative, trygge og arbeidsrettede. Det er viktig at jobbsøkere opplever at deres behov ivaretas gjennom samarbeid på tvers av sektorer. Mennesker blir lettere «fylt på igjen» mentalt i naturlige miljøer. For personer som har psykiske helseproblemer kan naturlige omgivelser gi rom for konsentrasjon for arbeidsoppgaver. Personer som steller dyr må være mentalt til stede. Arbeidsoppgaver som angår dyr er konkrete og kan oppleves som meningsfulle fordi dyrene trenger omsorg, mat og stell, samt bidrar til dialog med ansatte. Erfaring med felles beskjeftigelser og å være en del av et godt arbeidsmiljø gir jobbsøkere forutsetning for å komme ut i ordinært arbeid.

I grønne og arbeidsrettede gårdsarenaer kan kombinasjonen av et godt arbeidsmiljø, gode ledere, individuelt tilpasset arbeid gi opplevelse av tilhørighet og kompetanse. Dette bidrar til å utvikle autonomi og er en forutsetning for å komme ut i arbeid, utdanning eller nytt tiltak. Gjennom *Grønt arbeid* skal jobbsøkere bli indre motiverte og lære seg sosiale ferdigheter, ansvar og utvikle egne evner. Ansattes erfaringer fra *Grønt arbeid* som kommer fram i denne oppgaven samsvarer med hva litteraturen sier om fagområdet. Derfor anses datamaterialet som er anvendt å ha reliabilitet.

Denne oppgaven har dreiet seg omkring ansatte i «*Grønt arbeid*» anser som viktige faktorer for å stimulere til overgang til arbeid eller utdanning. Det ville være interessant med en komparativ studie av litteraturen knyttet til hva deltagere i *Inn på tunet* anser som positive faktorer med intervensjonen, sammenliknet med hva ansatte anser for å være vesentlige suksessfaktorer for overgang til arbeid eller utdanning.

5. Referanser

Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2007). Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012). Arbeids- og inkluderingsdepartementet & Helse- og omsorgsdepartementet.

Arbeidsdepartementet og Helse- omsorgsdepartementet (2013) *Oppfølgingsplan for arbeid og psykisk helse (2013-2016)*. Oslo, Arbeidsdepartementet.

Bull, H. & Ullevoldsæter Lystad, J. (2011) Betydningen av arbeid for personer med schizofreni. *Tidsskrift for Norsk Psykologiforening*, 48, s 733-738.

Christiansen, Charles H. & Townsend, Elizabeth A. (2011) *Introduction to Occupation, The art and science of living*. New Jersey, Pearson Education International.

CS Global MAX™. Concept Systems Incorporated. [<http://www.conceptsystemsglobal.com>]

Dalskau, L. H & Morken, M. & Berget, B. & Pedersen, I. (2015) *Autonomi support and need satisfaction in vocational programs on care farms: Self-determination theory perspective*. Upublisert manuskript. Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, Instituttet for landskapsplanlegging. NO-1432 Ås.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008) Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology*, 2008 (vol. 49) No. 3, 182-185.

Elings, M. & (2012) I: Miranda Koffijberg. *Effects of care farms, Scientific research on the benefits of care farms for clients*. Netherlands, Trimbos Institute and Praktikon/Radboud University. Originally published by the Taskforce Multifunctional Agriculture (2011).

Grinde, B & Grindal Patil, G. (2009) Biophilia: Does Visual Contact with Nature Impact on Health and Well-Being? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 6 (9) s. 2332-2343.

Hart, L. A. (2010) Animal assisted interventions in mental health: definitions and theoretical foundations. I: Fine A. H. *Handbook on Animal assisted Therapy Theoretical Foundations and Guidelines for Practice*. California, Elsevier, 59-84

Hassink, J. & Elings, M. & Zweekhorst, M. & Nieuwenhuizen, N. & Smit, A. (2010) Care farms in the Netherlands: Attractive empowerment-oriented and strengths-based practices in the community. *Health & Place*, 2010, 16, 423-430.

Helse- og omsorgsdepartementet. (2012). *Folkehelsemeldingen*. Meld. St. 34 (2012-2013).

Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet. Tilgjengelig fra:

[<http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/dok/regpubl/stmeld/2012-2013/meld-st-34-20122013.html?id=723818>] [Lest 15.11.2015].

Helse- og omsorgsdepartementet (2014) *Folkehelsemeldingen*. Meld. St. 19 (2014-2015)

Oslo, Regjeringen. Tilgjengelig fra [<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-19-2014-2015/id2402807/?q=&ch=2>] [Lest 18.11.15]

Ianchu, S. C. (2013) *New dynamics in mental health recovery and rehabilitation, The case of care farms*. Philosophiae Doctor Thesis, Vrije universiteit.

Kane, M. & Trochim, W. M. K. (2007) Preparing for Concept Mapping. I: Kane M. & Trochim W. M. K. *Concept Mapping for Planning and Evaluation*. Oslo, Universitetet i Oslo, 3-26.

Kaplan, R. & Kaplan, S. (1989) *The experience of human nature: a psychological perspective*. New York, USA, Cambridge University Press.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990) *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. United States of America, Basic Books.

Kommunal- og regionaldepartementet og Landbruks- og matdepartementet (2013) *Handlingsplan for Inn på tunet (2013-2017)*. Kommunal- og regionaldepartementet og Landbruks- og matdepartementet.

Kruger, K. A. & Serpell, J. A. (2010) Animal assisted interventions in mental health: definitions and theoretical foundations. I: Fine A. H. *Handbook on Animal assisted Therapy Theoretical Foundations and Guidelines for Practice*. California, Elsevier, 33-48.

Matmerk (udatert), Arbeidstrening og rehabilitering [<http://www.matmerk.no/inn-pa-tunet/avlastningbarnevern>], Matmerk. Tilgjengelig fra [15.11.15].

Matmerk (udatert), Om inn på tunet [<http://www.matmerk.no/no/inn-pa-tunet/om-inn-pa-tunet>], Matmerk, Tilgjengelig fra [09.11.15].

Matmerk (udatert) Veileder til NAV-kontoret Grønt arbeid – en god start på veien mot arbeidslivet (2010), Arbeid og psykisk helse, Arbeidsdepartementet

[<http://www.matmerk.no/cms/files/781/nav-veileder-groent-arbeid>] Matmerk. Tilgjengelig fra (10.11.2015).

NAV (19.10.2015)

[<https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Oppfolging+og+tiltak+for+a+komme+i+jobb/Relatert+informasjon/Vilje+Viser+Vei-tiltakene.346061.cms>] Arbeids- og velferdsetaten, Tilgjengelig fra [18.11.2015]

NAV (18.11.2014)

[<https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Oppfolging+og+tiltak+for+a+komme+i+jobb/Relatert+informasjon/Gr%C3%B8nt+arbeid.346973.cms>] Arbeid- og velferdsetaten, Tilgjengelig fra [09.11.15].

Pedersen, I. & Ihlebæk, C. & Kirkevold, M. (2012) Important elements in farm animal-assisted interventions for persons with clinical depression: a qualitative interview study. *Disability & rehabilitation* 2012: 34(18): 1226-1534

Pedersen, I. (2011) *Farm animal-assisted interventions in clinical depression*. Philosophiae Doctor Thesis, Department of Animal and Aquacultural Sciences, Norwegian University of Life Sciences.

Hallsekus, R. B. (2011) Chapter 1 Meaning An Essential for Life. I: Risteen Hasselkus, B. *The Meaning of Everyday Occupation*, Thorosfare, Slack Incorporated.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000) Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 2000, Vol. 55, No. 1, 68-78.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2006) Self-Regulation and the Problem of Human Autonomy: Does Psychology Need Choice, Self-Determination, and Will? *Journal of Personality*, 2006 (74:6) December, 1557-1585.

Schwarzer, R. & Knoll, N. & Rieckmann, N. (2004) Social support. I: Kaptein, A & Weinman, J. *Health psychology*. Oxford, Blackwell Publishing, 158-181.

Siegrist, J. & Marmot, M. (2003) Health inequalities and the psychosocial environment – two scientific challenges. *Social Science & Medicine*, 2004 (58), 1463-1473.

Silva, M. N. & Marques, M. M. & Teixeira, P. J. (2014) Testing theory in practice: The example of self-determination theory-based interventions. *The European Health Psychologist*, 2014 (volume 16) issue 5, 171-180.

Steigen, A. M & Kogstad, R. & Hummelvoll, J. K (2015) *Green Care services in the Nordic countries: an integrative literature review*. European Journal of Social Work [http://dx.doi.org/10.1080/13691457.2015.1082983] 2015. Tilgjengelig fra [Lest 29.11.2015]

Sørbo, J. & Ørbog, K. (2013) Hvilke rekrutteringskanaler benytter bedriftene? *Arbeid og velferd* [https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/hvilke-rekrutteringskanaler-benyttet-bedriftene] Lest: [01.12.2015]2013 (2), s. 39-44

Tedeschi, P & Fine, A. H. & Helgeson, J. I. (2010) Assistance animals: their evolving role in psychiatric service applications. I: Fine, A. H. *Handbook on Animal assisted Therapy Theoretical Foundations and Guidelines for Practice*. California, Elsevier, 421-440.

Vallerand, R. J. & Pelletier, L. G. & Koestner, R. (2008) Reflections on Self-Determination Theory, *Canadian Psychology*, 2008 (Vol. 49) No. 3, 257-262.

Wilson, E. O. (1984) *Biophilia The human bond with other species*. Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press.

Vedlegg 1

Invitasjon til datainnsamling for masteroppgave i folkehelsevitenskap ved NMBU om *Grønt arbeid*

Jeg skal skrive masteroppgave om *Grønt arbeid* og ønsker å bruke informasjon fra veiledere fra tiltaksbedrifter som har erfaring med Grønt arbeid. Metoden som skal benyttes for å samle inn data heter *concept mapping*, og er en kvalitativ metode som gjennom et analyseprogram presenterer datamaterialet kvantitativt. Det inviteres derfor til et møte for å samle inn data, hvor informantene deltar i et slags fokusgruppeintervju. Jeg trenger tre grupper hvor hver gruppe har fem deltagere. Masteroppgaven skal belyse hvilke faktorer kontaktpersoner i *Grønt arbeid* mener er viktige for at jobbsøkere kommer ut i arbeid etter praksisperioden på gården.

Det er fint hvis vi kan få til å samles i fokusgrupper i løpet av januar. Gi meg tilbakemelding på mulige tidspunkter hvor gruppene kan møtes.

Vennlig hilsen

Ida Julie Westheimer

(student)

Ingeborg Pedersen

(veileder)

Vedlegg 2

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr: 985 321 884

Ingeborg Pedersen
Institutt for landskapsplanlegging Norges miljø- og biovitenskapelige universitet

1430 AS

Vår dato: 24.02.2015

Vår ref: 41995 / 3 / AGL

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 02.02.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

41995	<i>Erfaringer med Grønt arbeid som arbeidstrening deltagerne</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Ingeborg Pedersen</i>
<i>Student</i>	<i>Ida Julie Westheimer</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.12.2015, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Audun Løvlie

Kontaktperson: Audun Løvlie tlf: 55 58 23 07

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices:
OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uia.no
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kjme.swarsa@svt.ntnu.no

signed in as ida.julie.westheimer@nmbu.no

Clusters

Øverst i skjemaet

Cluster	Statement
1. Forhold ved jobbkonsulent og arbeidsleder	
	1. et godt samarbeid mellom jobbsøker, arbeidsleder og jobbkonsulent
	12. at jobbsøkere har mulighet til å ytre egne meninger
	13. at jobbsøkere følges opp ved fravær
	19. at gruppa har balansert kjønnsammensetning
	20. at NAV kjenner til tiltaket (bestillerkompetanse)
	25. at jobbsøkere får arbeidsoppgaver innenfor sitt interesseområde
	31. tett arbeidsoppfølging etter perioden på gården
	35. felles transport til gården
	38. at jobbsøker ser overføringsverdien av Grønt arbeid til ordinært arbeid allerede i starten av tiltaket
	45. god dialog mellom jobbsøkere og veiledere
	47. hente jobbsøkere på busstopp i nærheten av der de bor
	49. jobbåp i organisasjonene/muligheter i arbeidsmarkedet
	53. å følge tett opp de svakeste jobbsøkerne
	56. at ansatte har kunnskap om jobbmarkedet
	57. egen veileder på gården fra tiltaksbedriften
	58. omvisning på gården før oppstart
	63. at ansatte holder kontakt med jobbsøkere når de er i tiltaket
	67. at jobbsøkere melder fra om fravær og forklarer hvorfor de har fravær til ansatte på gården
	77. at ansatte følger opp overgangen fra Grønt arbeid til ordinært arbeid
	78. at veiledere ringer jobbsøkere om morgenen hvis han/hun i perioder har vanskeligheter med å stå opp
	82. god overgang inn i tiltaket
	90. at ugyldig fravær kan gi konsekvens
	91. at ansatte formidler et realistisk syn på arbeidslivet og lønn
	96. at jobbsøkere blir møtt av fagpersoner som er stolte av faget sitt
	97. jobbsøkere får omvisning på gården før tiltaket starter
	113. at ansatte har kunnskap om utdanningsmuligheter for jobbsøkere som er klare for overgang
2. Tverrfaglig samarbeid	
	2. samarbeid med helsesektor
	5. at jobbsøker er utredet og under behandling før oppstart
	7. at jobbsøker har tilfredsstilt grunnleggende behov som trygg bolig, stabil økonomi, og rolig familiesituasjon
	10. et godt samarbeid mellom NAV, lege og behandler

- 21. at jobbsøkere endrer seg underveis i arbeidstreeningen
- 24. at jobbsøker kommer ut av rusproblematikk
- 34. at jobbsøkere og tilbydere sammen legger en plan for å nå mål
- 44. at jobbsøkere er rus-rehabilitert før oppstart i tiltaket
- 48. at jobbsøker snakker og forstår norsk
- 51. å fokusere på jobbsøkernes livskvalitet
- 55. at jobbsøkere samarbeider, og ikke alltid får viljen sin
- 64. at jobbsøker opplever at NAV-systemet hjelper dem
- 68. å tilby hjelp til personlig økonomi
- 71. at jobbsøker har en engasjert NAV-veileder som følger opp
- 75. at jobbsøkere gjør seg tilgjengelige for kommunikasjon (tar telefonen/svarer på meldinger, e-post etc)
- 92. å motivere til rusfrihet gjennom LAR, for eksempel å benytte urinprøver og vise til hva fremtiden uten rus kan tilby (førerkort etc)
- 93. at jobbsøker er rusfri
- 95. veiledere bør vite om årsaken til fravær for å kunne hjelpe
- 99. at NAV har en klar og tydelig bestilling til tilbyder av Grønt arbeid
- 100. å motivere til et rusfritt liv
- 102. at jobbsøkere opplever at de får støtte fra saksbehandler hos NAV
- 106. kartlegging av jobbsøkeren før oppstart
- 107. at jobbsøker er motivert for arbeid og har arbeid i fokus
- 109. god overgang ut i jobb
- 111. at NAV får beskjed om fravær fra tiltaket hver uke
- 117. vilje fra jobbsøker
- 118. rask avslutning av tiltaket for dem som ikke er motivert

3. Gruppedynamikk

- 3. å oppsummere dagen i fellesskap
- 4. humor og glede
- 6. at alle på gården bidrar
- 8. at jobbsøkere motiveres til selvstendighet
- 9. at det er fysisk aktivitet i arbeidsoppgavene
- 11. å lage mat til hverandre
- 18. å legge til rette for vennskap
- 22. sosialt samvær
- 27. at jobbsøkere får øvelse i å samarbeide med felles oppgaver
- 30. at gården formidler fokus på friskhet
- 32. gode relasjoner jobbsøkere i mellom
- 33. at jobbsøkere opplever mestring i arbeidstreeningen
- 39. trygghet innad i gruppa
- 46. felles måltider
- 66. veiledere og kollegaer gir positiv tilbakemelding
- 69. å snakke sammen om dyra
- 73. tilrettelegging for den enkelte jobbsøker
- 79. at tiltaket tilbyr kurs og aktiviteter, for eksempel yoga
- 80. utvikle samholdet jobbsøkerne i mellom
- 81. at jobbsøkere opplever mestring ved å komme ut av komfortsonen
- 94. jobbsøkere får øvelse i å være fleksibel i arbeidssituasjoner
- 98. ufarliggjøre oppstarten av tiltaket
- 103. at jobbsøkere har aksept for andre deltageres funksjonsnivå
- 110. økende ansvar ved arbeidstreening
- 112. felles mål for arbeidsdagen
- 116. trene seg på sosialt samspill i hverdagslige situasjoner
- 120. godt arbeidsmiljø på gården

4. Personlige egenskaper jobbsøker

- 43. at jobbsøkere opplever glede med egenprodusert mat
- 50. at jobbsøkere blir kjent med egne evner og vekker interesse for nye ting
- 54. ivareta motivasjonen ved oppstart
- 59. at jobbsøkere bygger nye nettverk
- 65. at jobbsøkere har et liv med faste rutiner
- 76. jobbsøkere lærer selvstendighet
- 89. at jobbsøkere har søvnhygiene
- 114. arbeidsoppgaver med overføringsverdi til senere arbeid
- 119. at jobbsøkere forholder seg til klokka
- 122. at jobbsøker er interessert i tiltaket
- 123. at jobbsøkere innarbeider gode rutiner

5. Viktige for en god gårdsarena

- 14. variert og sammensatt gruppe av jobbsøkere
- 15. at jobbsøkere blir møtt med verdighet og respekt
- 16. at omgivelsene på gården tilbyr natur, mangfold og en god atmosfære
- 17. kvalitetssikring gjennom godkjenningsordningen til Inn på TUNET
- 23. at arbeidsoppgavene på gården øker i vanskelighetsgrad
- 26. allsidige arbeidsoppgaver, altså noe som passer for alle
- 28. at jobbsøkerne får erfare og så, se vekst, og å høste
- 29. store mengder god mat, fordi jobbsøkerne spiser mye når det er felles måltider
- 36. at jobbsøkere blir møtt av veiledere som har arbeidsglede
- 37. sosial trening under måltider
- 40. at gården har helårsdrift
- 41. robust og fleksibel arbeidsledelse på gården (flere ansatte)
- 42. et godt fellesskap på gården
- 52. at gården viser nulltoleranse mot rus
- 60. dyr i arbeidstreningen
- 61. dedikerte og kompetente tilbydere
- 62. jobbsøkere ser overføringsverdien av dyrenes trivsel (for eksempel at hestene trives i stallen, og dermed presterer godt i trening og konkurranser)
- 70. tillit mellom arbeidsleder og jobbsøker
- 72. at hund på gården oppleves som positivt
- 74. at arbeidstiltaket evner å tenke helhet
- 83. at gårdene er tro mot konseptet Grønt arbeid
- 84. meningsfylt arbeid på gården
- 85. at gården stiller krav til godt utført arbeid
- 86. at gården tilbyr reelle arbeidsoppgaver
- 87. trygghet i gårdsmiljøet
- 88. minimum 10 APS-plasser på samme sted
- 101. at gården er et godt sted å komme til
- 104. fokus på arbeid fra første dag
- 105. lav terskel for å møte opp, spesielt i starten av praksisperioden
- 108. at jobbsøkere har tillit til arbeidsleder
- 115. at gården har gode fasiliteter
- 121. at jobbsøkere får et individuelt forhold til dyra (for eksempel å tildeles ansvar for en hest på gården)



Norges miljø- og
biovitenskapelige
universitet

Postboks 5003
NO-1432 Ås
67 23 00 00
www.nmbu.no