

faglig

Løsningsfokuset tilnærming (LØFT) i varig tilrettelagt arbeid (VTA)

En vei til styrket deltakelse i arbeidshverdagen?

I denne artikkelen skal vi presentere resultater fra et tverrfaglig praksisprosjekt som to ergoterapi-studenter og én vernepleierstudent gjennomførte i tredje års praksis. Prosjektpraksisen var en del av et større samarbeidsprosjekt mellom Diakonhjemmet Høgskole og Vekstbedriftene Sandnes Pro Service og Invivo AS, kalt «Kunnskap i Sentrum» (2010). Temaet for artikkelen presenteres med spørsmålet: LØFT i VTA – en vei til styrket deltakelse i arbeidshverdagen? Artikkelen gjør rede for hvordan kommunikasjonsverktøyet LØFT – løsningsfokuset tilnærming – kan brukes til å styrke arbeidstakeres deltakelse på arbeidsplassen ved å bidra til å tydeliggjøre sosiale ressurser mellom arbeidkolleger. Nøkkelord: løsningsfokuset tilnærming (LØFT), varig tilrettelagt arbeid (VTA), utviklingshemming, deltakelse

AV LIUDMYLA BERAUD, LISA RINGSTAD, KIRSTEN JÆGER FIETLAND OG KJERSTI HELENE HAARR

Fokus i artikkelen er arbeidshverdagen i vekstbedriftenes VTA-avdelinger, varig tilrettelagt arbeid, et arbeidsmarkedstiltak hvor arbeidstakerne er personer med behov for ekstra tilrettelegging og oppfølging. Resultatene beskriver erfaringer studenter i tverrfaglig praksis fikk gjennom å tilpasse LØFT-metodikk til en VTA-kontekst. Videre diskuterer vi et utvalg av resultatet og erfaringen med gjennomføringen av LØFT-kurset i et deltakelsesperspektiv, slik vi møter det i ergoterapiteori (Polatajko H J m.fl. 2007, Townsend, E. m.fl. 2007) og i den International Classification of Function, Disability and Health (ICF) (WHO 2001; Vik m.fl. 2007), samt i beskrivelser av utviklingshemmedes deltakelse i arbeidslivet slik det presenteres av Olsen (2006). I ICF (WHO 2001) er deltakelse beskrevet som å engasjere seg i en livssituasjon, hvor involveringen innbefatter å ta del i, bli inkludert og engasjere seg i spesifikke deler av livet, bli akseptert og ha tilgang på nødvendige ressurser. Omgivelsene utgjør dermed en uløselig del av det å delta, og er innvevd i personens engasjement gjennom sosiale, holdningsmessige og materielle muligheter.

Bakgrunn og rammer for prosjektet

I prosjektbeskrivelsen for «Kunnskap i sentrum» står det: «Hovedintensjonen med prosjektet er å øke faglig bevissthet om hva som er god samhandling mellom arbeidsleder og arbeidstaker ved en vekstbedrift. (...) Det vil en gjøre ved å forsøke å utveksle forskningsbasert og erfaringsbasert kunnskap sammen med arbeidstakere, arbeidsledere, studenter og ansatte ved Høgskolen».

Videre er beskrevet utfordringer i kommunikasjonen mellom arbeidstakere og arbeidsledere i VTA:

«Det er en utfordring, sammen med arbeidstakeren, å legge til rette for en arbeidssituasjon som bidrar til å utvikle ressurser hos den enkelte» (ibid).

Denne utfordringen har også vært et sentralt fokus for innholdet i studentenes prosjektpraksis.

VTA som arena for deltakelse og aktivitet: ressurser og utfordringer

Ifølge Forskrift om arbeidsrettede tiltak (2008) er varig tilrettelagt arbeid (VTA) et tiltak som tilbyr arbeid i en skjer-



Liudmyla Beraud er utdannet ergoterapeut ved Diakon - hjemmet Høgskole. Skoleåret 2011-2012 gjennomførte hun prosjektpraksis i samarbeidsprosjektet «Kunnskap i sentrum».



Lisa Ringstad er utdannet ergoterapeut ved Diakon - hjemmet Høgskole. Skoleåret 2011-2012 gjennomførte hun prosjektpraksis i samarbeidsprosjektet «Kunnskap i sentrum».



Kirsten Jæger Fjetland er helse-søster, høgskolelektor og stipendiat og underviser ved vernepleie- og ergoterapiutdanningene. Hun var prosjektleder for «Kunnskap i sentrum». E-post: Kirsten.j.fjetland@diakonhjemmet.no



Kjersti H. Haarr er ergoterapeut og høgskolelektor og underviser på ergoterapiutdanningen og videreutdanningen ved Diakonhjemmet Høgskole. Hun var prosjektsekretær for «Kunnskap i sentrum». E-post: Kjersti.h.haarr@diakonhjemmet.no

met virksomhet eller eventuelt på enkeltplasser i ordinære virksomheter. Kjernen i VTA er at arbeidsoppgaver skal være tilpasset den enkeltes arbeidsevne og bidra til å utvikle individuelle ressurser. Tiltaket er rettet mot personer som har eller ventes å få innvilget varig uførepensjon. VTA er det viktigste arbeidstilbudet for mennesker med utviklingshemming (Olsen 2009, Fretheim 2010). I perioden mellom 1991 og 2008 er antall bedrifter nesten fire-doblet, og arbeidstakergruppen er blitt mer sammensatt, slik at den inkluderer personer med utviklingshemming, mennesker med psykiske lidelser, personer med muskel- og skjelettlidelser, nevrologiske sykdommer og hjerneska-der (Mandal 2008). Størstedelen av deltakerne i VTA er mellom 35 og 54 år. Samtidig omfatter VTA også eldre deltakere, som ofte har som mål å oppleve en meningsfylt hverdag framfor å gå over til ordinært arbeid (ibid.).

Det rapporteres imidlertid om utfordringer knyttet til VTA-tiltaket. Evalueringsrapporter som har fokus på VTA, viser til utfordringer i forhold til kvaliteten på tilretteleggingspraksisen og samhandlingen mellom arbeidstaker og arbeidsleder, videre til samhandling arbeidstakerne imellom og til arbeidstakernes mulighet for å bli hørt i bedriftsdemokratiske prosesser (Handegård og Olsen 2009, Mandal 2008). Synet på VTA er heller ikke entydig. Tøssebro og Lundebry (2002) påpeker at tiltaket bærer mer preg av en «særordning» enn av integrering. Søderstrøm og Tøssebro (2011) skriver at arbeidet personer med utviklingshemning utfører, ikke regnes som et virkelig arbeid. Det blir en sammensmelting av arbeid og omsorg. I stedet for å prøve å inkludere mennesker med utviklingshemning i et vanlig arbeidsliv, gir man dem et tilbud om spesielle tiltak. Rosenstock et al. (2004) påpeker derimot at VTA-virksomheter også gir betydelig økt fokus på videreføring i arbeidsmarkedet ved å prioritere arbeidstrening, utdanning og trening av sosiale ferdigheter. Fretheim (2010) peker videre på en klar sammenheng mellom arbeidstilørighet, økt sosial deltakelse og livskvalitet. Arbeidstilørighet kommer også til uttrykk ved at arbeidstakere viser sterk lojalitet til arbeidsplassen; de gir uttrykk for stor arbeidsglede og yrkesstolthet og opplever arbeidet som meningsfullt (Fretheim 2010, Mandal 2008, Olsen 2009).

LØFT som en referanseramme for prosjektet: ressurser og utfordringer

LØFT er et kommunikasjonsverktøy som fokuserer på ledelse og selvledelse med utgangspunkt i etablerte psykologiske teorier om motivasjon, læring, målstyring, selvbestemmelse og mestring (Langslet 2003). Metodikken er utviklet for å anvendes i samtaler med enkeltmennesker, i grupper av ulike størrelser eller i organisasjoner. Fokus i LØFT er endringsarbeid og problemløsning basert på deltakelse fra dem saken angår (ibid.). LØFT-metodikken har altså et humanistisk menneske- og kunnskapssyn. Heller enn å tematisere de aktuelle problemene deltakerne viser til, fokuserer LØFT på deltakernes ønsker for situasjonen, samt deltakernes erfaring og ressurser i forhold til å nå ønsket situasjon. LØFT tar utgangspunkt i åtte «trossetninger» eller læresetninger som representerer essensen i den løsningsfo-

LØFTs åtte trossetninger

Grunnprinsippet i teorien er at en konflikt best løses ved å fokusere på løsningen og ikke problemet. LØFT bygger på en grunnleggende tro på at mennesker har ressurser til å utvikle seg og komme videre, uansett hvor store problemene deres ser ut til å være. LØFT fokuserer på det en gjør idag som er riktig, nyttig og klokt.

1. Det vi tror på, påvirker hva vi leter etter og hva vi snakker om
2. Det finnes både Problem og Ikke-Problem.
3. Du trenger ikke forstå problemet for å løse det – finn heller nøkkelen til løsning.
4. Atferd som gis oppmerksomhet, har en tendens til å gjenta seg.
5. Språk skaper virkeligheter.
6. Små endringer skaper større endringer.
7. Endring er uunngåelig og stabilitet en illusjon.
8. De saken gjelder, vet best.

kuserte tilnærmingen. Disse «trossetningene» avspeiler antakelser om hva som gir resultater innenfor problemløsning og endring (Langslet 2003). LØFT skiller seg dermed fra tankegangen i tradisjonelle problemløsningsprosesser, hvor problemet oftest må forstås og kartlegges før det kan løses.

LØFT-metodikk tar videre utgangspunkt i at situasjoner som deltakerne er en del av, består av både noe som fungerer og noe som ikke fungerer – av en veksling mellom «sort» og «hvitt». Ved hjelp av prosessuelle spørsmål veiledes deltakerne til å rette oppmerksomheten mot ønsket situasjon og det som fungerer i situasjonen. En «trossetning» som er svært sentral i LØFT er: «De saken gjelder, vet best». LØFT legger altså vekt på å gjøre personer oppmerksomme på at de som er involvert i saken, selv kan ha løsninger på problemer (Langslet 2003). LØFT har altså et sterkt fokus på deltakelse og brukermedvirkning når utfordringer skal tematiseres.

Fokus for prosjektet «Kunnskap i sentrum» er på samhandling både i innhold og som metode. Med bakgrunn i dette, valgte studentene LØFT som en overordnet tilnærming i sitt praksisprosjekt. Valget begrunnes også i at metoden er tverrfaglig, ressurs- og mestringsorientert, relativt enkel å forklare og har mulighet til å tilpasses ulike tidsrammer. Videre var det avgjørende at arbeidslederne ved VTA-avdelingene som var arena for prosjektpraksisen, hadde gjennomført LØFT-kurs ved en tidligere anledning, mens arbeidstakergruppen ikke hadde erfaring med LØFT. Det finnes imidlertid ikke norsk litteratur som tematiserer LØFT inn i en VTA-kontekst. Studentene måtte dermed utvikle kunnskap som ivaretok tilpasning og utforming av kurset til en knapp tidsramme, deltakernes individuelle forutsetninger og arbeidsplassens rammer, samt kunnskap om hvordan man best velger ut og inviterer deltakere som vil ha utbytte av kurset.

Utfordring og formål i prosjektet

Med utgangspunkt i det vi har vist til som intensjon med prosjektet, utfordringer knyttet til VTA og samhandling mellom arbeidstakere og arbeidsledere der, samt ressurser og utfordringer knyttet til LØFT-metodikk, ble prosjektpraksisens formål beskrevet som: *å bidra til at arbeidsledere og arbeidstakere i bedriftene fokuserer på ressurser, løsninger og kommuniserer med hverandre på en saklig og respektfull måte.*

Målsettingen ble konkretisert ved å kartlegge behov for

kunnskap om kommunikasjon i arbeidshverdagen for å kunne utarbeide og gjennomføre et undervisningsopplegg i løsningsfokustert tilnærming (LØFT), samt evaluere og videreformidle resultater av dette opplegget.

Metoder

Prosjektmetodikk har vært utgangspunkt for å strukturere arbeidsprosessen (Esnault 2009). Som problemløsningsmodell har den fellestrekk med både vernepleierens arbeidsmodell (FO 2008) og den ergoterapeutiske arbeidsprosessmodellen av Ness (1999). I løpet av studieprosjektet har rammen vært å arbeide kunnskapsbasert ved å anvende tre typer kunnskap slik det beskrives av Jamtvedt & Nortvedt (2008):

- 1 forskningsbasert kunnskap (forskningsartikler og studier),
- 2 erfaringsbasert kunnskap (egen erfaring fra tidligere praksiser og i prosjektet, intervju med arbeidslederne, administrasjonsmedarbeiderne og en LØFT-ekspert, samtaler med veiledere på praksis og på høgsolen) og
- 3 brukerkunnskap (intervju med arbeidstakerne)

For å etterstrebe økt brukerdeltakelse har studentene lagt vekt på å få kunnskap om deltakerne og de aktivitetene de deltar i på arbeidsplassen. Metoder som kjennetegner feltarbeidsmetodikk – deltakende observasjon, samtaler og intervjuer – har dermed vært sentrale (Fangen 2010).

Kunnskap om ansattes egne erfaringer, opplevelser og meninger knyttet til arbeidssituasjon var et uttalt mål – hvordan de tenker om løsningsfokusering i deres roller som arbeidsledere og arbeidstakere. For å innhente relevante opplysninger og utvikle og gjennomføre LØFT-kurset ble arbeidslederne og arbeidstakerne intervjuet med utgangspunkt i et semistrukturert intervju (dybdeintervju). Et semistrukturert intervju består av åpne spørsmål som gir informantene mulighet til å gå i dybden i visse emner (Tjora 2010). For å lykkes med dybdeintervjuer er det en forutsetning at studentene klarer å skape en avslappet og fortrolig stemning hvor informanten føler at det er greit å snakke om personlige opplevelser og uttrykke egne meninger (ibid.). Studentene brukte derfor de første ukene på å bli kjent med arbeidstakerne gjennom å delta i arbeidshverdagen i bedriftene før de gjorde intervjuene. Notater fra disse intervjuene og samtaler i miljøet gjennom arbeidshverdagen utgjorde datagrunnlaget for den videre planleggingen og gjennomføringen av prosjektet/kurset.

Utvalg og invitasjon til kursdeltakere

To ulike avdelinger ved de to bedriftene i praksissamarbeidet ble strategisk valgt for gjennomføring av kurset, hvor arbeidstakerne er kvinner og menn med utviklingshemning med varierende funksjonsnivå.

I valg og invitasjonen av deltakere var det flere hensyn å ta; stram tidsramme for prosjektpraksis, arbeidstakernes begrensede mulighet for fritak fra produksjonen, arbeidstakeres ulike forutsetninger, samt studentenes manglende erfaring med å holde kurs for personer med utviklingshemning. Studentene samarbeidet derfor tett med arbeidsledere og praksisveiledere for å bidra til et utbytte-

rikt kurs i sin helhet. For at prosjektet skulle bidra til sosial deltakelse og ressursfokus, var det samtidig viktig at arbeidstakere selv opplevde at de kunne velge å delta på kurset. I denne utprøvningsfasen gikk arbeidstakernes mulighet til fritt å velge foran hensynet til gruppesammenhengningen. Sju personer deltok til slutt ved hvert kurs.

Risikovurdering og interessentanalyse

Mulige risikoer i prosjektet ble vurdert i tråd med prosjektmetodikk ved å anvende miniriskmetoden (Esnault 2009). Studentene begynte med å identifisere alle mulige risikoer, utdype og forklare dem. Sannsynligheten for at hver enkelt risiko kan inntreffe, og konsekvensene av dette ble så vurdert. Tiltak som skulle igangsettes hvis og når en hendelse skulle oppstå, ble deretter utarbeidet. Studentene foretok videre en interessentanalyse (Esnault 2009). Dermed ble potensielle interessenter i prosjektet avklart, slik at studentene kunne etablere samarbeidende relasjoner, forebygge spenninger mellom ulike deltakere, hente ut ressurser og ideer, samt etablere forståelse og aksept for prosjektet.

Forskningsetiske vurderinger

Det ble søkt telefonisk råd hos Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste angående forskningsetiske hensyn. Prosjektet retter seg ikke mot enkeltpersoner, og har derfor ikke meldeplikt til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD 2011). Avtaler og intervjuer ble gjort med bedriftenes kontaktpersoner som Høgsolen samarbeider med. Invitasjoner til arbeidstakere ble videre organisert via en overordnet i bedriften for å gjøre det lettere for arbeidstakerne å avslå invitasjonen. Det ble også lagt vekt på retten til frivillighet og mulighet for å trekke seg fra kurset både i forkant og underveis (ibid).

Resultat og diskusjon

Resultatproduksjonen i prosjektet er todelt og viser både til utformingen av LØFT-kurset og til evalueringen av dette. For å få svar på om *LØFT i VTA er en vei til styrket deltakelse i arbeidshverdagen*, skal vi derfor først gjøre rede for kartlegging og planlegging i prosjektpraksisen. Dette resulterte i et utkast til LØFT-kurs, som ble gjennomført ved to ulike VTA-avdelinger. Deretter drøfter vi den delen av resultatene som viser til erfaringer med gjennomføring og evaluering av kurset.

1. Utforming av LØFT- kurs ved VTA

a. Kunnskap om kontekst

Tilpasning og bidrag for å gjøre sosial deltakelse mulig forutsetter kunnskap om arena, personer og aktiviteter som deltakere oppfatter er meningsfulle; altså førstehånds, erfaringsbasert kunnskap fra brukerne (Polatajko H J m.fl. 2007, Townsend, E. m.fl. 2007). Deltakelse i arbeidshverdagen gjennom størstedelen av prosjektperioden, samtaler med arbeidstakere og arbeidsledere, intervjuer og diskusjon med veiledere bidro til dette. For å sikre at studentene brukte ord og begreper som deltakerne ville forstå, la de også vekt på samarbeid med praksisveilederne angående tekstgrunnlag for invitasjon til kurset, intervjuene, kursmanualen, valg av aktiviteter, samt evalueringsskjema.

b. Meningsfulle aktiviteter

Kunnskap om kontekst dannet grunnlag for valg av diskusjonsemner og aktiviteter som arbeidstakerne ville kunne kjenne igjen. Målet var å få kursdeltakerne til å tenke løsningsfokustert og se muligheter og ressurser med utgangspunkt i gjenkjennelige situasjoner i egen arbeidshverdag, heller enn å formidle teori og begrep uten kjent meningsinnhold for dem. For å forsterke fokuset på hverdagen og bidra til uformell atmosfære, ble kurset gjennomført på et kjent rom nær produksjonshallen. Kurset ble delt i to korte samlinger à 45 minutter, med felles lunsj mellom øktene.

c. Avgrensning av kurset

For å gjøre kurset oversiktlig og lett å forstå for deltakerne, la studentene vekt på at opplegget måtte være avgrenset. Tidsbruken ble i tillegg tilpasset arbeidsplassens krav. I forkant av opplegget hadde studentene altså jobbet mye med å forenkle setninger og bruke muntlige formuleringer framfor faglige uttrykk. Av de åtte trossetningene i LØFT valgte studentene ut tre som deltakerne skulle arbeide med i løpet av kurset:

- Alt består av både ting som fungerer og ting som ikke fungerer.
- Små endringer skaper store endringer.
- Hvis noe virker, gjør mer av det! Hvis ikke, gjør noe annet!

d. Konkretisering og praktiske øvelser

Konkrete øvelser som rollespill, diskusjon, spørsmål og dialoger ble valgt for å ha variasjon i opplegget, fremme deltakelse og få fram deltakernes erfaringer. Gruppene ble delt i to, og hver delgruppe fikk en egen oppgave som skulle illustrere en av trossetningene i LØFT: «Hvis noe virker, gjør mer av det. Hvis ikke, gjør noe annet.» Den konkrete situasjonen de skulle illustrere, var baksnakking og avbryting i samtaler. Gruppene skulle vise to alternativer: handlinger som virker og bidrar til god kommunikasjon, og handlinger som hemmer kommunikasjon. Spørsmålet om *hva som var best med jobben*, viste seg også fruktbart og engasjerende! Problemstillingen *hvordan man gir oppbyggelig tilbakemelding til hverandre i hverdagen*, ble også tatt opp.

Det ble lagt vekt på brukerkunnskap, og studentene var derfor bevisst på at deltakernes utsagn fra diskusjoner og samtaler etter øvelsene måtte skrives med deres egne ord. Det kunne bidra til opplevelsen av at deres momenter og synspunkter ble vektlagt i gruppen.

2. Evaluering og diskusjon:

LØFT, en vei til styrket deltakelse i hverdagen?

For å svare på dette spørsmålet gjennomførte studentene en evalueringssamtale med samtlige deltakere to uker etter gjennomført kurs. Målet for samtalen var å finne ut hvor mye deltakerne husket fra kurset, hva de syntes var best, om de brukte LØFT bevisst på arbeidsplassen, og hva som kunne vært gjort annerledes for å gjøre det enda mer relevant og lærerikt for dem. Med utgangspunkt i diskusjon av evalueringen, vil vi særlig peke på følgende kunnskap:

1. Rammebetingelser.

Selv med nøye planlegging og god forberedelse, kan kurs

forløpe forskjellig. Selv om begge bedriftene er tiltaksbedrifter som arrangerer VTA, er deltakerne i tiltaket en heterogen gruppe med ulike ønsker, interesser og personligheter. Det var forskjeller både i engasjement og atmosfære på de to kursene. Studentene erfarte det som viktig å være godt forberedt: å ha et gjennomtenkt opplegg, følge planen, men samtidig være fleksible og kunne improvisere ved behov. Studentene erfarte betydningen av kontekstuell kunnskap og omgivelsesmessige faktorer som suksesskriterium, for eksempel å ha rom som deltakerne er kjent med, planlegge plassering av deltakerne rundt bordet, samt valg av enkle og kjente hjelpemidler (flip-over, plakater og muntlige framlegg heller enn PowerPoint).

Ergoterapeuter er godt kjent med at de fysiske forholdene i omgivelsene vil kunne understøtte deltakelse i betydningsfulle aktiviteter, både i hverdagsliv og arbeidsliv (Polatajko H J m.fl. 2007, Townsend, E. m.fl. 2007, Wenger 2004). Betydningen av det immaterielle – rammebetingelser, sammen med sosiale og holdningsmessige aspekter ved omgivelsene, blir imidlertid gjerne oversett eller mindre vektlagt (Knøsen og Krokan 2003, Vik 2007). For å oppmuntre personer til å delta i arbeidshverdagen, vektlagte studentene de ikke-materielle sidene ved omgivelsene. Arbeidsledernes hjelp til utvalg bidro for det første til grupper hvor deltakerne kom godt overens, og en gruppedynamikk som fremmet deltakelse. Atmosfæren i gruppene gjorde det dermed lettere å ta opp potensielt vanskelig temaer, som for eksempel baksnakking og vilje til å gi hverandre oppbyggelig tilbakemelding. For det andre anså studentene det som en fordel at kursdeltakerne kjente dem godt da de ble invitert til kurset. De hadde jobbet side om side i flere uker, og hadde etablert relasjoner til samtlige deltakere i forkant. Tryggheten og tilliten som var skapt, gjorde at deltakerne gledet seg til kurset og kunne snakke mer åpent enn de antakelig hadde gjort med mer ukjente kursholdere.

2. Læring i situasjoner.

Gjennomføring av kurset gav studentene ny kunnskap om deltakerne. Ikke minst var arbeidstakerne engasjerte og deltok langt over forventet. Arbeidstakere som til vanlig kunne være tilbaketrukne i arbeidshverdagen, var aktive og kom med fruktbare innspill i kurset. Arbeidet med forenkling av kursopplegget var derfor vellykket, men muligens også overdrevet. Denne situasjonen lærte studentene at de aldri må undervurdere folk, og at mennesker kan overraske. Olsen (2006) viser til at den viktigste siden ved inkludering foregår i samarbeid og fordeling av oppgaver i hverdagen, direkte på arbeidsplassen. I måten man snakker sammen og omgås i pauser over matpakka og kaffekoppen, legges mange premisser for hvordan personene betraktes på arbeidsplassen, påpeker Olsen (2006 s. 7). Understøtting av mellommenneskelig samhandling er også i tråd med inkluderende arbeidsliv (IA), slik nye føringer og Arbeidsmiljøloven (Lov om arbeidsmiljø m.v. 2006) legger opp til.

3. Anerkjennelse og tilbakemelding

Dette temaet engasjerte alle kursdeltakerne seg i. Deltakerne brukte selv begrepene ros og skryt. De gav uttrykk for både at de kunne bli flinkere til å gi ros til kolleger, og

at de ikke fikk nok skryt av andre arbeidstakere og arbeidsledere. Studentene observerte at arbeidsledere ofte gav positiv tilbakemelding til hele avdelingen, uten å navngi den enkelte personen. Generell tilbakemelding oppleves ikke nødvendigvis som «noe som gjelder meg» av den enkelte arbeidstaker. «Anerkjennende tilbakemelding inneholder en konkret anerkjennelse av noe hver enkelt har sagt eller gjort», påpeker Langslet (2003 s. 77).

Spørsmålet om hvilke handlinger arbeidstakerne selv kunne gjøre for å trives på arbeidsplassen, engasjerte deltakerne i begge bedrifter. Det å være positiv, hjelpe hverandre, gi mer ros og komplimenter, samt snakke om hverdagslige ting med kollegaer, ble nevnt. Noen av deltakerne fortalte om hendelser da de brukte den nye kunnskapen ved å si «*Du er flink!*» til en kollega, smile, klappe på skulderen eller stryke på ryggen eller være tålmodig med en bestemt person. Ikke alle kom på noe konkret, men nevnte gjerne generelle prinsipper som å være positiv og å skryte av kollegaer. At deltakerne ga mer ros til andre arbeidstakere og ofte «glemte» arbeidsledere, ble nevnt flere ganger. Det ville de være mer bevisste på i framtiden, sa de. Disse uttalelsene kan tolkes som en bekreftelse på at LØFT-kurset bidro til at kursdeltakerne engasjerte seg og deltok som ansvarlige i de sosiale relasjonene i arbeidshverdagen.

4. Rollespill

Rollespill ble evaluert som en lærerik og kjekk aktivitet. Rollespill var et avbrekk fra teorien som ble presentert på kurset, samt at det er en annerledes og kreativ måte å lære på (Langslett 2008). Situasjonene i rollespillene var dessuten tatt fra arbeidshverdagen til deltakerne og var konkrete og dermed mulig å kjenne seg igjen og relatere seg til. Engasjementet var imidlertid ulikt i de to gruppene. Studentene har inntrykk av at den ene gruppen forstod målet og innholdet i oppgaven bedre enn den andre. Mulige forklaringer kan være at de ikke redegjorde for oppgaven tydelig nok, at deltakerne ikke hadde nok tid til å arbeide med rollespillet, eller at personlige faktorer var med på å forhindre samspillet blant deltakerne. Det viser seg likevel at samtlige deltakere husket rollespillene best og vurderte disse som et høydepunkt i kurshverdagen. Dette er en positiv erfaring sett i lys av at rollespill ofte er vurdert som en utfordrende lærings situasjon (Eide og Eide 2007). En måte å styrke oppslutning om rollespill, er å tydeliggjøre budskapet, for eksempel ved å skrive temaet på tavlen, komme med erfaringsnære spørsmål som deltakerne skal tenke på før rollespillet, trekke klare konklusjoner og skrive dem på et ark. Eide og Eide (ibid.) vektlegger også konkrete og anerkjennende tilbakemeldinger som viktig for deltakelse og mestring i rollespill.

5. Fokus på ressurser

Spørsmål om hva som var *best med jobben* vakte også engasjement og deltakelse i kursgruppene. Yrkes stolthet og eierforhold til jobben kom etter studentenes oppfatning tydelig fram i uttalelser fra noen av arbeidstakerne. Deltakerne svarte for eksempel at de var «stolt av å ha denne jobben», andre fortalte at de «fikk en gullklokke». Andre la vekt på alle de sosiale fordelene jobben gir, så som ulike turer og fester, gratis tur til utlandet, beskjefstigelse, en god

plass å komme til, treffe folk og opparbeide vennskap. Én person nevnte spesielle arbeidsoppgaver som en positiv faktor ved jobben. Flere la vekt på at arbeidsplassen er en viktig sosial arena. Samtidig pekte mange på at lønnen også er viktig. I samfunn hvor arbeid er normen, ivaretar arbeidet vesentlige psykososiale behov, påpeker Hernes (2010 s.18). Dette bekreftes også i nyere forskning om utviklingshemmede (Granerud 2004, Ballas & Dorling 2007, Fretheim 2010). Svar fra deltakerne bidro til studentenes forståelse av hvor mye arbeidet betyr for *alle* mennesker – uansett alder, kjønn, nasjonalitet, funksjonsnivå eller andre personlige forutsetninger.

6. Strukturert evaluering

Hensikten med evalueringssamtalene var å samle konkrete eksempler på hvordan deltakerne hadde brukt LØFT på arbeidsplassen etter kurset. Generelt uttalte deltakerne at de likte kurset og at det var bra å ha en pause i en travel hverdag. På spørsmålet om hva som kunne vært gjort annerledes, sa samtlige at de var fornøyde og ikke ville forandre på noe som helst. Et så entydig svar kan tolkes på flere måter. Ytringen kan tolkes som et resultat av læring fra kurset – at man skal gi ros og trekke fram det positive. Samtidig kan det hende at intervju effekten spiller inn (Tjora 2010). Det vil si at deltakerne føler det er ubehagelig å komme med kritiske bemerkninger ansikt til ansikt. En annen mulig tolkning er at deltakerne vet at kurslederne var studenter og derfor helst vil oppmuntre dem. Muligens ser noen av deltakerne at noe kunne vært gjort annerledes, men det er vanskelig å ordlegge seg og peke på noe konkret.

Vi velger her å legge vekt på at deltakerne faktisk sa at de hadde utbytte av kurset. Et eksempel som bekrefter tolkningen at deltakerne tok i bruk nye kunnskaper og ferdigheter, var at kursdeltakerne fortalte at de forsøkte å bruke det de hadde snakket om på kursdagene: å gi ros og si fine ting til en kollega, skryte av arbeidslederen, hjelpe kollegaer og konkret understreke det gode og riktige som kollegene gjorde.

En deltaker sa at hun ikke hadde prøvd å bruke ros, fordi hun var usikker på hvordan man gjør det. Flere konkrete eksempler og flere situasjoner hvor det er naturlig å bruke anerkjennende tilbakemelding i arbeidshverdagen, vil styrke muligheten for å anvende kunnskap fra kursdager (Langslet 2003).

Avslutning og oppsummering

Er LØFT en vei til styrket deltakelse i arbeidshverdagen ved VTA?

I denne artikkelen har vi argumentert frem et ja på spørsmålet over, og vist til at kursdeltakere som veiledes i LØFT-metodikk er løsningsfokuserede og villige til å gi ros og positive tilbakemeldinger til hverandre, og at de oppfatter arbeidet sitt som en ressurs for deltakelse. Vi har også vist at kursdeltakernes vilje og evne til å delta og ta ansvar for et samarbeidende arbeidsmiljø er styrket i kursperioden. Vi har også vektlagt at LØFT-metodikk har et prosessuelt lærings syn (Langslet 2003). Ett enkelt kurs kan altså ikke forandre holdninger hos deltakerne eller skape en løsningsfokuseret kultur i bedriften. Vi oppfatter imid-

lertid at planlegging med kontekstualisering og gjennomføring av kurset var et bidrag til å sette i gang eller støtte pågående endringsprosesser i bedriftene ved å skape bevissthet blant kursdeltakerne ved de personlige, sosiale og institusjonelle ressursene som allerede var til stede i arbeidshverdagen. Et inkluderende og deltakende arbeidsmiljø er altså både et resultat av arbeidstakernes innstilling med fokus på løsninger, og av ressurser og samarbeidskulturen i bedriften som helhet.

Hva har vi lært om deltakelse i arbeid med LØFT i prosjektpraksis?

Studentene legger vekt på betydningen av kunnskap om sammenheng mellom person og kontekst (Polatajko H J m.fl. 2007, Townsend, E. m.fl. 2007, Wenger 2004). Kunnskap om kontekst berører både det tverrfaglige utgangspunktet i tredje års praksis og erfaringen av hva fysiske, sosiale og institusjonelle omgivelser betyr for aktivitet og deltakelse i arbeidshverdagen i VTA.

Deltakelsen viste seg som individuell og kollektiv refleksjon over hvordan arbeidstakerne fungerte sammen, i vilje til å ha oppmerksomhet på egne handlemåter, og ved at de fokuserte på både personlige og institusjonelle ressurser. Studentene fikk dermed erfaring med at deltakelse både forutsetter og bidrar til engasjement, slik Wenger (2004) påpeker. Gjennom samarbeidet seg imellom og med bedriftene og veilederne erfarte de hvordan sosiale, personlige, emosjonelle og institusjonelle sider ved deltakelse påvirker hverandre gjensidig og må arbeides med samtidig.

Gjensidighet i læring gjennom deltakelse i læringsprosesser sammen med andre er altså en viktig erfaring fra prosjektet. Dette innebar også at studentenes endret sitt syn på arbeidstakere gjennom samhandlingen og deltakelsen i prosjektet. Gjennom deltakelsen i prosjektet oppdaget studentene kompetanse hos arbeidstakere – «brukere» ble til personer for dem, og studentene fikk etablert en grunnleggende holdning til at mennesker kan overraske. Denne holdningen er en sentral forutsetning for å invitere til deltakelse (Wenger 2004).

I denne artikkelen tok vi utgangspunkt i at deltakelse innebærer å engasjere seg i en livssituasjon sammen med andre (WHO 2001; Vik m.fl. 2007). Vi mener å ha argumentert fram at dette perspektivet på deltakelse også forsterker gjensidighet, involvering og engasjement i hverandres livssituasjon, og at dette perspektivet i seg selv dermed styrker deltakelse ved at deltakerne bidrar i å språkliggjøre deltakende prosesser. □

Studentene vil takke arbeidstakerne, arbeidslederne og ledelsen for en lærerik praksisperiode, nyttige faglige diskusjoner og morsomme arbeidsdager.

Litteratur

Ballas, D. & Dorling, D. (2007) Measuring the impact of major life events upon happiness. Hentet fra: <http://ije.oxfordjournals.org/content/36/6/1244.full?sid=8e776625-a765-4403-8e6c-0a175fa1ed29> [lesedato 29.09.2011]
 Beraud, L. Broen, C., Ringstad, L. (2011): Prosjektrapport. Diakonhjemmet Høgskole. Upublisert
 Eide, H. & Eide, T. (2007): *Kommunikasjon i relasjoner. Samhandling, konfliktløsning, etikk*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Esnault, M. (2009) Prosjektoppstart. *Du har ikke tid til å ha det travelt*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Fangen, K. (2010): *Deltakende Observasjon*, 2.utg., Bergen: Fagbokforlaget

FO, Fellesorganisasjonen (2008) *Om vernepleieryrket*. Oslo: Fellesorganisasjonen

Forskrift om arbeidsrettede tiltak (2008) FOR 2008-12-11 nr 1320. Hentet fra: <http://www.fao.no/pub/rapp/20084/20084.pdf> [lesedato 02.10.2011]

Fretheim, K.R. (2010) *Arbeid og livskvalitet. Hva er verdien av varig tilrettelagt arbeid?* Masteroppgave i yrkespedagogikk. Høgskolen i Akershus. Hentet fra: https://oda.hio.no/jspui/bitstream/10642/778/1/mayp_10_fretheim.pdf [lesedato 20.09.2011]

Granerud, A. (2004) *Sosial integrering for mennesker med psykiske problemer – erfaringer, utfordringer og ønsket støtte*. Høgskolen i Hedmark. Hentet fra: http://brage.bibsys.no/hhe/bitstream/URN:NBN:no-bibsys_brage_6803/1/rapp19_2004.pdf [lesedato 29.09.2011]

Handegård, T. M. og Olsen, T. (2009): *Vanskelig å snakke om? Arbeidsmiljø og rettssikkerhet i skjermede virksomheter*, NF-rapport nr.1/2009

Hernes, T. (2010): Et bakteppe. I: Hernes, T., Hemn, J. & Haavarsen P. (red.): *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk og praksisfeltet i velferd-Norge*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Jamtvedt, G. & Nortvedt, M.W. (2008) Kunnskapsbasert ergoterapi – et bidrag til bedre praksis! Hentet fra: <http://www.ergoterapeuten.no/Fagbladet->

Langslet, G. J. (2003) *LØFT: løsningsfokustert tilnærming til organisasjonsutvikling, ledelsesutvikling og konfliktløsning*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Langslet, G. J. (2008) Løsningsfokustert tilnærming (LØFT) i organisasjonsutvikling. I *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, vol. 45, nr. 3, ss. 343-348. Hentet fra: http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks_id=42741&a=2 [lesedato 28.09.2011]

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. (arbeidsmiljøloven) (2006) Arbeidsdepartementet. Hentet fra: <http://www.lovdata.no/all/nl-20050617-062.html> [lesedato 13.02.12]

Mandal, R. (2008) «De har jo uansett uførepensjon». En undersøkelse av arbeidsmarkedstiltaket Varig tilrettelagt arbeid (VTA). Fafo-rapport 2008:42. Hentet fra: <http://www.fao.no/pub/rapp-20084/20084.pdf> [lesedato 02.10.2011]

Ness, N. E. (1999) *Helse gjennom aktivitet*. Oslo: NETF NSD (2011), Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste, www.nsd.uib.no/personvern/meldeskjema.

Olsen, T. (2006) *En helt vanlig jobb? En studie av utviklingshemmede i arbeidslivet*. Nordlandsforskning, NF-rapport nr 6

Olsen, T. (2009) *Versjoner av arbeid. Dagaktivitet og arbeid etter avviklingen av institusjonsomsorgen. Uppsala universitet*. Hentet fra: <http://naku.no/sites/default/files/files/Avhandling%20Terje%20Olsen-1.pdf> [lesedato 29.09.2011]

Polatajko, H. J., Backman, C., Babtiste, S., Davis, J. m.fl. (2007) Menneskers betydningsfulde aktivitet i omgivelser. I: *Menneskelig aktivitet II*, Townsend, E. og Polatajko, H. J., Munksgaard, København, kap 2

Rosenstock et al. (2004) *Rummelighedens rammer: ansættelsesmuligheder for personer med hjerneskade, sinnslidelse eller utviklingshæmning*. København, Socialforskningsinstituttet.

Söderström, S., Tøssebro, J. (2010) *Innfridde mål eller brutte visjoner? Noen hovedlinjer i utviklingen av levekår og tjenester for utviklingshemmede*. NTNU Samfunnsforskning AS, Mangfold og inkludering. Hentet fra:

<http://www.ntnusamfunnsforskning.no/file2.axd?fileID=bb352c92-15ba-44ee-870a-f069dda643ba> [lesedato 20.10.2011]

Tjora, A. (2010) *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Townsend, E., Beagan, B. Kumas-Tan, Z. m.fl. (2007) Muliggjørelse: ergoterapiens kernekompetence. I: *Menneskelig aktivitet II*, Townsend, E. og Polatajko, H. J., Munksgaard, København, kap 4

Vik, K., Lilja, M. Og Nygård, L. (2007) The influence of the environment on participation subsequent to rehabilitation as experienced by elderly people in Norway. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*; 14: 86-95

Wenger, E. (2004): *Praksisfellesskaber*. Hans Reitzels Forlag,