

Projekt Bivognen

– fra et psykiatrifagligt til et arbejdsfagligt syn på
aktivering af sindslidende

August 2003 – juli 2006

Ved proceskonsulent Eva B. Højmark



Resume´

Projekt Bivognen er et aktiveringsprojekt for psykisk syge rettet mod produktion og salg af honning og biavlsmateriale. Projektet har kørt som et forsøgsprojekt fra 2003 til 2006, og er i dag et fast etableret tilbud under Bornholms Regionskommune.

Det har fra starten været intentionen at anlægge en arbejdsfaglig tilgang til aktiveringen frem for en traditionel, psykiatrifaglig tilgang. Det indebærer, at den primære aktivitet i projektet er rettet mod arbejde frem for samvær og frivillige aktiviteter, og at den ansatte har ansvar for den opgave, som personen har påtaget sig - under egen og ledelsesmæssig vurdering af de psykiske ressourcer til at varetage opgaven.

Rapporten undersøger, hvilke krav projektets arbejdsfaglige tilgang stiller til projektets ledere og ansatte, og hvad der er konsekvenserne for pædagogisk faglighed og kompetence. Belysning af spørgsmålene indebærer en undersøgelse af projektets resultater og erfaringer.

Projektet viser, at arbejdet bidrager til øget livskvalitet, trivsel og mental sundhed. Et væsentligt udbytte for de ansatte er oplevelsen af samvær og samarbejde, der – sammen med læring om biavlsarbejdet - giver en oplevelse af identitet, trivsel og af mere energi.

Ledere og ansatte oplever at kunne være ligeværdigt sammen omkring arbejdets udførelse, uden at der er speciel fokus på sygdomsbaggrund eller sygdomshensyn.

Kompetencemæssigt får de ansatte mulighed for at udvikle selvdisciplin og selvtillid, og sammen med en oplevelse af ansvar og identitet er dette med til at give livskvalitet og mental sundhed. Arbejdslederne bliver udfordret på deres holdninger, mens projektlederen bliver udfordret på administrative og ledelsesmæssige kompetencer.

De ansattes positive udvikling er opnået uden, at der har været tilrettelagt en særlig behandlingsmæssig eller pædagogisk tilgang. Der er blevet lagt vægt på at lave en almindelig arbejdsplads, hvor den ene af lederne ikke har en pædagogisk uddannelse. Projektet stiller i den forbindelse spørgsmålstegn ved, hvorvidt alt personale indenfor psykiatrien behøver en pædagogisk eller behandlingsfaglig uddannelse, og den aktuelle teorifaglige orientering indenfor pædagoguddannelsen bliver problematiseret.

Projekt Bivognen kan ses som led i en faglig udvikling, hvor socialpsykiatrisk arbejde i højere grad bliver vendt mod begreber som normalitet, udfordring og sundhed frem for afvigelse, omsorg og sygdom. Projektet viser behovet for, at der bliver udviklet flere aktiviteter af denne slags.

Indholdsfortegnelse

1. Projektets opstart og rammer	4
Baggrund	4
Fagligt udgangspunkt og begrebsvalg	4
Formål og mål	5
Målgruppe	5
Projektperiode og økonomi	5
Organisation og arbejdsdeling	5
Projektets videreførelse	6
2. Faktuelt om projektet	6
Lederne	6
De ansatte	6
De ansattes arbejdsform	6
Lokaler	7
Produkter og afsætning	7
Samarbejdsparter vedrørende honningproduktion	8
Arbejdsopgaver i honningproduktionen	9
Oplysning om projektet	10
3. Evaluering	10
Tilrettelæggelse og metode	10
3.1. Evaluering af lederne	10
Ledernes forudsætninger	11
Ledernes syn på de ansatte som medarbejdere	11
Ledernes læring og udvikling	12
Ledernes syn på de ansattes forudsætninger og læring	14
3.1.1. Opsummering af evaluering af lederne	15
3.2. Evaluering af de ansatte	15
3.2.1. Spørgeskema om oplevet livskvalitet og helbredsændringer	15
3.2.2. Interview af de ansatte	17
De ansattes udbytte og læring	17
Rummelighed og oplevelse af respekt	19
En arbejdsplads – ikke et værested	19
De ansattes syn på lederne	20
Forbedringer af projektet	21
3.2.3. Opsummering af evaluering af ansatte	23
4. Sammenfatning og konklusion	25
Litteraturhenvisninger	27

Bilag

1. Artikel af Aksel Jørgensen i Biavlerforeningens Tidsskrift, s. 192 - 194, nr. 6, juni 2006
2. Projektfolder
- 3.a, b og c Artikler i avisen Bornholms Tidende fra februar 2003, juli 2004 og oktober 2005

1. Projektets opstart og rammer

Baggrund

Baggrund for projekt Bivognen har været at etablere et tilbud, der kunne imødekomme et ønske om at skaffe reelle arbejdspladser til psykisk syge. Ønsket var blevet kendt efter gentagne henvendelser fra psykisk syge indenfor Psykiatrvirksomheden, og behovet var bekræftet ved en undersøgelse i 2003 foranstaltet af Koordinationsudvalget på Bornholm, hvor det blev undersøgt, hvor mange pensionister der efterspurgte et skånejob. Resultatet var, at langt flere end forventet, og heraf flere psykisk syge, efterspurgte et skånejob.

Det er vanskeligt at skabe skånejobs til psykisk syge, for der er på mange arbejdspladser ikke den fornødne tolerance til at beskæftige folk, der kan have hyppigt eller langvarigt sygefravær og derfor ikke kan være en stabil arbejdskraft. En mere konstruktiv tilgang har derfor været at skabe et tilbud selv.

Tankegangen bag projekt Bivognen var at tilbuddet mere skulle være et reelt arbejdstilbud end et psykiatrisk aktiveringstilbud. Deltagerne skulle udføre reelle arbejdsopgaver og være ansatte med løn. Der blev søgt og bevilget midler fra Socialministeriets pulje til sociale tilbud til personer med sindslidelser, og projektet blev iværksat i 2003 i en samfinansiering mellem Psykiatrvirksomheden i Bornholms Regionskommune og Socialministeriet.

Baggrunden for denne rapport er et ønske om at dokumentere forløb og erfaringer fra projektet til inspiration for andre kommuner og interessenter. Udarbejdelse af rapporten er finansieret med støtte fra SLs og BUPLs Udviklings- og Forskningsfond. For at imødekomme fondens fokuspunkter retter afrapporteringen sig særligt mod at belyse krav og udfordringer, som den arbejdsfaglige tilgang har stillet til ledere og ansattes forudsætninger og kompetencer. Det er hermed hensigten at yde et bidrag til debatten om udvikling af pædagogisk faglighed og kompetence, som foregår indenfor pædagogiske og psykiatريفaglige kredse.

Fagligt udgangspunkt og begrebsvalg

I rapporten bliver projektets deltagere omtalt som "ansatte" og de ordinære, fagligt ansatte bliver omtalt som "ledere". Lederne omfatter en projektleder og en daglig arbejdsleder.

Sprogbrugen er valgt som et bevidst alternativ til de – i psykiatrien – mere traditionelle betegnelser som "brugere", "deltagere" og "personale". I stedet er der brugt betegnelserne "ansatte og ledere" for at signalere projektets hensigt om at etablere arbejdspladslignende forhold. Det har været ønsket at fjerne et sygdomsbetinget skel mellem parterne og betragte projektets deltagere som almindeligt ansatte.

Tankegangen i projektet ligger derved i forlængelse af de nyere udviklingstendenser indenfor socialpsykiatrien, hvor man søger at løsgøre sig fra den traditionelle hospitals- og behandlingsorienterede psykiatri, som bygger på en medicinsk-naturvidenskabelig forståelse (se Brandt, 2004). Etableringen af socialpsykiatri som et selvstændigt fagområde har i Danmark især foregået siden begyndelsen af 1980'erne, og har indebåret en orientering mod en sociologisk baseret forståelse af samfundsmæssige forhold og udvikling af alternative vidensformer på humanistisk og social-konstruktivistisk grundlag (Brandt, 2004; Hydén, 1997).

Centrale begreber i socialpsykiatrien i dag er bl.a. kognitiv og løsningsfokuseret terapi, hvor man arbejder med den sindslidendes forståelsesformer af sig selv og sin omverden eller sit "system" (sammenhæng i familie og andre netværk) med henblik på at styrke den sindslidendes tillid til, at man selv kan håndtere sin tilværelse (Bernler & Johnsson, 2002). Recovery er et overordnet begreb for de

forskellige tiltag, der alle bygger på en tro på den sindslidendes mulighed for at komme sig og opleve vækst og selvbestemt forandring (Jensen m.fl., 2004).

Projektet er ikke formuleret ud for en bevidst strategi indenfor ovennævnte tankegange, og det er heller ikke rapportens mål at undersøge, hvordan projektet nærmere kan forstås i denne sammenhæng. Tendenser i den socialpsykiatriske udvikling udgår den ramme, som projektet er udviklet indenfor og som projektet kan forstås som led i og bidrag til.

Formål og mål

Rapporten har til formål at undersøge, hvilke krav projektets arbejdsfaglige tilgang har stillet til projektets ledere og projektets ansatte for at tydeliggøre projektets konsekvenser for pædagogisk faglighed og kompetence. Med andre ord:

Hvad skal den projektledere kunne og lære undervejs i et projekt som dette for at støtte den ansatte, og hvad skal den ansatte kunne og lære for at håndtere sit arbejde og sine opgaver?

Belysning af spørgsmålene indebærer som mål også en undersøgelse af projektets resultater og erfaringer. Afdækning af disse forhold anvendes til at give en beskrivelse af, hvad projektets anvendelsesmuligheder og perspektiver er.

Målgruppe

Målgruppen er sindslidende med det udgangspunkt, at det primært skulle være personer med pension. Der har siden 2005 været et samarbejde med Jobformidlingen og Arbejdsmarkedsvirksomheden, som får henvendelser fra sindslidende, som ønsker at få et skånejob. Samarbejdet har medført at målgruppen i den anden halvdel af projektperioden også er kommet til at omfatte kontanthjælpsmodtagere med psykiske vanskeligheder.

Projektperiode og økonomi

Projektet har kørt fra den 1.7. 2003 til den 31.7. 2006. Budgettet er pr. regnskabsår 618.000 kr. brutto. Forbruget har i 2003-04 været 344.111 kr., og i 2004-05 været 698.098 kr. Forbruget i 2005-06 forventes at være i samme størrelsesorden som forrige regnskabsår. Ca. 1/3 af udgifterne er finansieret af Socialministeriet og 2/3 af Bornholms Regionskommune. Der er søgt fonde til bl.a. indkøb af tappemaskine og til dronningeavl, hvor der er modtaget 15.500 kr. fra Espersens Fond, 10.000 kr. fra Lions Club og 7.750 kr. fra private og diverse organisationer.

Personer med pension er blevet ansat med en løn på 34 kr. i timen ekskl. skat, svarende til forhandlet mindsteløn på det almindelige arbejdsmarked. Lønnen udbetales oven i pensionen. At de 34 kr. har Psykiatrvirksomheden betalt 13 kr., mens 21 kr. er betalt af Jobformidlingen. Aflønning af personer med pension er en skånejobsordning finansieret i regi af Jobformidlingen.

Personer på kontanthjælp har ikke været berettiget til aflønning, men tilbuddet har været så attraktivt at enkelte alligevel har valgt at deltage.

Organisation og arbejdsdeling

Projektet er etableret under Psykiatrvirksomheden i Bornholms Regionskommune. Lederen af psykiatrvirksomheden, Joan Behrens, har det overordnede økonomiske ansvar, mens den daglige ledelse varetages af projektleder Bertil Ekstrøm, som er idéhaver til projektet. To medarbejdere i psykiatrvirksomhedens stab bistår med det administrative arbejde. Praktisk planlægning af projektet arbejdsopgaver i projektet bestemmes i et samarbejde mellem projektleder, arbejdsleder og ansatte.

Projektets videreførelse

Projektet har været en succes og udgør stadig det eneste skånejobstilbud for psykisk syge på Bornholm. Regionskommunen har de projektansatte og lokalerne indenfor den afsatte budgetramme. Det er derfor besluttet at videreføre projektet og forankre det i Psykiatriveksomheden som et blivende tilbud.

2. Faktuel om projektet

Lederne

Der er knyttet en projektleder og en arbejdsleder til projektet. Projektlederen Bertil Ekstrøm har ansvar for projektets overordnede indhold og tilrettelæggelse samt opgaver vedrørende administration, samarbejde og markedsføring.

Det daglige arbejde er blevet fordelt mellem projektleder og arbejdsleder. Arbejdet har bl.a. omfattet at oplære ansatte og følge op på arbejde med vedligeholdelse af bistader, lave bihuse, slynge honning og reparere bihuse.

Tidsnormering til lederfunktionerne har ændret sig i løbet af projektet. Ekstrøm var ved starten af projektet ansat på 20 timer i 2003-04, gik op på fuld tid, og er gået på halv tid fra maj 2006 for på halv tid at starte et arbejdsmarkedsprojekt op om ciderproduktion for langtidsledige og andre med særligt behov, herunder bl.a. borgere med psykiske vanskeligheder. Arbejdsleder Keld Bergmann Johansen gik fra august 2005 op fra halv- til fuldtidsansættelse.

De ansatte

Der er ikke blevet stillet særlige krav til de ansattes forudsætninger andet end at de skulle falde under målgruppen af pensionsmodtagere eller kontanthjælpsmodtagere med kontakt til det psykiatriske behandlingssystem. Der er derfor ikke foretaget en egentlig visitation, men det har med en enkelt person været nødvendigt at afholde en lille prøve på vedkommendes motoriske færdigheder, som viste sig at være for ringe til at personen kunne deltage.

Projektet fik hurtigt 6 ansatte, fordi projektlederen via sit arbejde som kontaktperson kunne spørge relevante personer direkte. Projektet blev hurtigt kendt indenfor socialpsykiatrien og tilknyttede sagsbehandlerområder, og det har ikke været et problem at have nok ansatte. Ansøgerne har enten henvendt sig selv eller er løbende blevet henvist.

Projektet er i dag normeret til 15 ansatte til 1½ lederstilling. Der har i perioden november 2003 til august 2006 været ansat i alt 24 personer, heraf 16 mænd og 8 kvinder i alderen fra 21 til 56 år. 10 af de 24 personer har haft en kort eller mellemlang uddannelse, heraf 5 personer med håndværkeruddannelse. 20 af de 24 ansatte har været tildelt pension og arbejdet i skånejob, de resterende 4 personer har haft kontanthjælp og dermed tilknyttet projektet i aktivering uden løngodtgørelse. Aktuelt - i september 2006 - er der ansat 12 personer.

De ansattes arbejdsform

Der er blevet aftalt en arbejdstid med hver enkelt ansat. Det er erfaringen at en hensigtsmæssig arbejdstid ligger mellem min. 10 timer og max. 20 timer om ugen. Der skal mindst 10 timer til at den ansatte kan nå at komme ind i arbejdet, og max. 20 timer er det timeantal, som de fleste kan klare. Samtidig er 10 timer mindstekrav for at kunne oppebære løn under sygdom.

Den ansatte har fået at vide at man skal have interesse for biavl. Der kunne ikke være personer, der f.eks. bare vil gå i træværkstedet. De ansatte er med i alle processer i honningproduktionen.

De ansatte har kunnet vælge, hvilken arbejdsopgave de ville gå i gang med, men de har været forpligtet på at afprøve alle typer arbejdsopgaver. Lederne har uddelegeret arbejde i samråd med de ansatte, hvis der har manglet arbejdskraft til en bestemt type opgave. De ansatte har kunnet melde fra på en opgave, hvis den er for vanskelig, og vælge eller blive tildelt en anden opgave.

Produktion af avlsmateriale (bistadets enkeltdele) er foregået ud fra byggede eksemplarer, der har fungeret som skabeloner for de nøjagtige mål. Skabelonerne har været ledernes ansvar at fremstille. Skabelonarbejdet foregår som reproduktion. Opgaver, der har krævet større selvstændighed, er blevet overdraget ansatte, som selv tager initiativ eller som viser ressourcer til at magte dem (f.eks. produkt- og emballageudvikling, rumindretning, reparation af særligt udstyr m.m.). Ca. 1/3 af de ansatte har kunnet arbejde mere selvstændigt, mens ca. 2/3 af de ansatte udelukkende magter forhåndsdefinerede opgaver.

Lokaler

Projektet har til huse ved Almegårds Kaserne, som er en delvis nedlagt militærkaserne og som lejer barakkerne ud til erhvervsformål.

Projekt Bivognen råder over en samlingsstue til kontorfaciliteter og kaffebord, et vådrum, hvor slyngning, voksafsmeltning og voksbehandling foregår og et rum til snedkeri med forskellige snedkerimaskiner. Desuden er der et lagerrum.



Arbejde i vådrummet

Produkter og afsætning

I projektet har der været fokus på afsætning af honningen, sådan at der kunne skabes realiteter omkring arbejdet. Honningen er dels blevet solgt i "ren" form, dels solgt i gaveæsker. Der er indkøbt brændevin fra Bornholms Spritfabrik og sennep fra Den Gamle Skole til en honning-sennepsblanding.

Der er blevet solgt tre forskellige gaveæsker. En gaveæske består af en hel flaske bornholmsk brændevin, et glas honning-sennepsblanding og et glas honning. Æsken er formet som en fuglekasse, der kan bruges efter den er tømt. En anden gaveæske består af en ½ flaske brændevin og et glas honning med en opskrift på bornholmsk honning-syp (som består af en blanding af de to dele). Denne gaveæske er som blikfang formet som et røgeri, men kan dog ikke genbruges. En tredje gaveæske består af tre forskellige slags honning (sommerhonning af overvejende raps, sensommerhonning af overvejende kløver og efterårshonning af overvejende lyng).

Honning og gaveæsker bliver solgt gennem:

- Bornholms Vinforsyning, Rønne
- Bilenberg Isenkram, Aakirkeby
- Bornholmersennep, Nexø
- Værestedet Blæksprutten, Rønne
- Oplevelses- og aktivitetscenter Natur Bornholm, Aakirkeby

Desuden bliver honningen købt af enkelte regionskommunale institutioner til eget forbrug.



Fremvisning af forskellige produkter

Ved siden af honningsalget produceres der også biavlsmateriale, som er blevet solgt til 6 bornholmske biavlere. Der er aktuelt (juli 2006) ved at blive undersøgt mulighed for videresalg af materiale via en biavlforretning på Sjælland.

Salg af produkter kom ikke i gang før i 2005. I 2003 og 2004 blev der produceret materialer og etableret bistader. I 2005 blev der omsat for 80.000 kr. Omsætning for 2006 er ikke opgjort, men der forventes en indtægt på omkring 110-120.000 kr. Der forventes en højere indtægt i 2007.

Samarbejdsparter vedrørende honningproduktion

Projektet har indgået samarbejde med gårdejere gennem projektperioden om at opstille bistader ved kløver- og rapsmarker. I 2005 blev der opstillet 55 bistader. I 2006 er der opstillet ca. 80 bistader. Opstillingen er en fordel for gårdejerne, da bierne bestøver marker med kløver og raps. Gårdejerne

med raps har fået honning som tak for ordningen. Gårdejere med kløver har betalt for ordningen, fordi deres produktion af kløver er afhængig af bestøvning. Af konkurrencehensyn har projektet ikke taget kontakt til kløverproducenter. Gårdejerne har selv kontaktet projektet.

Der har fra starten af projektet været et godt samarbejde med den lokale afdeling af Dansk Biavlerforening. Der er indgået aftale om priser, for at projektet ikke underbyder andre biavlere. Projektet har lagt hus til regelmæssige møder i vinterperioden og kontakten har medført salg af avlsmateriale. Formanden for lokalforeningen, Aksel Jørgensen, er en varm støtte af projektet og kommer gerne på småbesøg. Jørgensen har skrevet en artikel om projektet til Biavlerforeningens tidsskrift (bilag 1).

Arbejdsopgaver vedrørende honningproduktionen

Arbejdsopgaver har omfattet alle processer, som vedrører produktion og afsætning af honning. Det har bl.a. været opgaver som:

- Produktion og reparation af bistader
- Smelte bivoks og sætte bivoks på rammer
- Køre ud og opstille bistader
- Avle bidronninger og etablere nye bibo
- Slynge honningen
- Fodring og pakning af bier til vinteren
- Lave etiketter og sætte på glas
- Tilskære træ til - og samle og male gaveæsker
- Rengøre materiale (bl.a. koge og højtryksspule)

Arbejdet er sæsonpræget. Udgående arbejde med pleje af bistader og produktion af honning foregår i sommerhalvåret, mens der i vinterhalvåret bliver lavet gaveæsker og bliver repareret og produceret avlsmateriale.



Samling af rammer

Oplysning om projektet

Inden for det psykiatriske behandlingssystem og over for sagsbehandlere har oplysning ikke været prioriteret så højt, da der hurtigt var 6 ansatte i projektet, som der skulle være arbejde til. Der er oplyst om projektet i relevante mødefora, projektleder har talt med enkelte sagsbehandlere, som i forvejen er samarbejdspartnere, og der er blevet afholdt oplysningsmøder for potentielle ansøgere fra aktivitetscenteret Midtpunktet og værestedet Blæksprutten.

En folder er trykt i et oplag på 150 stk. (bilag 2) til at udlevere til enkelte interesserede, og der er blevet trykt 10 mindre plakater, som bl.a. er hængt op på Psykiatrisk Center, Midtpunktet, Blæksprutten, Psykiatrivirksomhedens lederkontor og SL – Socialpædagogisk Landsforbund.

Over for offentligheden har der været en del oplysning, også som led i at formidle indsigt i psykisk sygdom og nedbryde fordomme. Der har i perioden fra februar 2003 til oktober været 5 artikler i Bornholms Tidende (se tre af artiklerne i bilag 3a, 3b og 3c), en artikel i fagbladet Socialpædagogen (bilag 4) og føromtalt artikel i Tidsskrift for Biavl (bilag 1). Projektlederen har deltaget i en temaudsendelse i TV2- Bornholm med den på Bornholm kendte vært Birger Lind, og TV2-Bornholm har sendt en portrætudsendelse af en skizofrens liv, som havde skånejob i projektet.

Der ud over har der to gange været afholdt Åbent Hus for samarbejdspartnere, interessenter og den almindelige offentlighed. Psykiatrisk Center kommer jævnligt på besøg med en gruppe patienter. Patientforeningen SIND har afholdt bestyrelsesmøde og generelforsamling, lige som lokalafdelingen af Dansk Biavlerforening har afholdt bestyrelsesmøder i projektets lokaler.

3. Evaluering

Tilrettelæggelse og metode

Evalueringen er foregået ved gruppeinterview af lederne og gruppeinterview af de ansatte og ved at de ansatte har udfyldt et spørgeskema om oplevet livskvalitet og helbredsændringer.

Gruppeinterviewenes formål har været at afdække ledernes og de ansattes oplevelser, erfaringer og vurderinger af projektet. Interviewene foregik ud fra en tematiseret spørgeguide med mulighed for at forfølge de emner, som dukkede op undervejs. Samtalen blev simultant nedskrevet af interviewerens ved blindskrift og oplæst til kommentering og godkendelse, når der enkelte gange opstod forståelses- eller formuleringsusikkerhed hos deltagerne eller interviewerens.

I det følgende bliver først lederinterviewet gennemgået, derefter bliver resultater fra spørgeskemaet præsenteret, hvorefter interviewet af de ansatte bliver behandlet. Afslutningsvis bliver tendenser, ligheder og forskelle opsummeret.

3.1. Evaluering af lederne

Ved lederinterviewet deltog de to aktuelle ledere og en ophørt arbejdsleder, som gerne ville bidrage med sine erfaringer og synspunkter.

Der blev talt om ledernes forudsætninger for at håndtere arbejdet, deres syn på de ansatte, herunder ledernes funktion i forhold til de ansatte, ledernes lærings- og udviklingsønsker, herunder syn på pædagoguddannelsen og dens anvendelighed, og ledernes oplevelser af de ansattes forudsætninger og funktion i projektet.

Ledernes forudsætninger

Ekstrøm er uddannet som murer og som socialpædagog og er desuden kyndig biavler. Ekstrøm har arbejdet som socialpsykiatrisk kontaktperson og leder af træværkstedet på aktivitetscenteret Midtpunktet i 6 år inden projektstart.

Ekstrøm har med sin håndværksfaglige baggrund en praksisorienteret tilgang til det socialpsykiatriske arbejde. Ved etablering af projekt Bivognen har det været grundlæggende for Ekstrøm at gøre projektet arbejdsfagligt med aktiviteter, som er rettet mod en reel produktion og afsætning. Ekstrøm fortæller, at der ved ansættelse af arbejdslederne blev lagt vægt på, at de kunne være med til at gøre projektet til en almindelig virksomhed, og at de kunne tilrettelægge arbejdet ud fra de ansattes forudsætninger.

Det skulle være en, som kunne sætte folk i arbejde og forstå deres særheder. Det behøver man ikke at være pædagog for at kunne. Det pædagogiske med at tage dyberegående samtaler med folk, det kan jeg tage mig af. Det skulle være en, som kunne være med til at gøre det til en almindelig virksomhed.

I første del af projektet blev Michael Skovgaard Jensen ansat. Skovgaard Jensen havde erfaring som pedel og som pædagogogmedhjælper ved en specialskole. Skovgaard Jensen ophørte på grund af helbredshensyn (kredsløbsbesvær som hæmmede længere tids opretstående arbejde). Han blev afløst af Keld Bergmann Johansen i februar 2005. Johansen var udlært kok og ønskede et radikalt arbejdsskifte i forbindelse med at han havde fået foretaget en bypass-operation som følge af arbejdsstress. Johansen fremstod ifølge Ekstrøm som en rolig og ligevægtig mand, som var praktisk anlagt, men han havde i øvrigt ikke arbejdet med målgruppen før.

Ekstrøm, Skovgaard Jensen og Johansen vurderer, at det har præget projektet, at der ikke er stillet krav til arbejdslederne om at de skulle være pædagoger: Johansen fortæller:

- *Det er i orden at bande og sige s'gu og fanden her. Man går ikke sådan og passer på, hvad man siger. Det er jo ligesom på en almindelig arbejdsplads, der siger man tingene lige ud.*

Ekstrøm peger på, hvordan den manglende behandlingsfaglige baggrund hos arbejdslederne er relevant i arbejdet:

- *Keld og Michael har jo ikke den psykiatrifaglige holdning om "dem" og "os". Vi laver noget sammen, vi har noget arbejde, der skal laves, det er ikke sygdommen, der samler os. Vi skal ikke sidde og sætte diagnoser og finde ud af at "nej, hvor er det skizofrent" eller "han er så depressiv". (..) Vi prøver at lave et arbejdsfællesskab her. Ikke noget terapeutisk miljø.*

Ledernes syn på de ansatte som medarbejdere

Lederne beskriver, at der bliver taget individuelle hensyn i arbejdstilrettelæggelsen (som også beskrevet s. 6-7 om de ansattes arbejdsform), men der er ikke særlig fokus på sygdommen. Man forholder sig fra dag til dag til de ressourcer, den ansatte har og tilrettelægger arbejdstempoet derefter. Ekstrøm fortæller:

- *Tempoet er anderledes end på en almindelig arbejdsplads. Når der kommer en ordre på biavlsmateriale, tager arbejdet den tid det tager, så de er ikke under tidsmæssigt pres. Det får kunden også at vide. Kunderne er biavlere, de er tålmodige.*

Johansen siger:

- *Jeg synes ikke der bliver taget specielle hensyn til den ansatte. Ved morgenbordet bliver der snakket om, hvad de vil lave. Der bliver ikke spurgt ind til lyst og om de vil eller ej. Hvis der er arbejde, der skal laves, så skal den ansatte være med. Jeg kan godt gå hen til en, der har siddet og drukket kaffe i lang tid og "skubbe til" ham.*

Ekstrøm supplerer

- *Hvis den ansatte ikke laver noget, behøver det ikke at være sygdom, det kan sagtens være dovenskab. Det gælder også om at se på kræfterne. Hvis de kan, skal vi skubbe på. Hvis de slet ikke kan, må vi snakke om de skal tage hjem og komme i morgen.*

Arbejdstempo og opgavetype bliver tilpasset den ansattes ressourcer, men det bliver samtidig fastholdt, at der skal laves noget og at der er arbejdsopgaver, der venter. Lederen kan derfor godt påtage sig at være igangsettende overfor den ansatte. Projektlederne oplever, at der er en ligeværdighed mellem dem og de ansatte. Der er den samme tillid til alle. Skovgaard siger:

- *Jeg oplever ikke at der er forskel på os som ledere og de ansatte – i hvert fald ikke skabt via vores ansættelser. Vi er ligesom mennesker alle sammen. Alle kan jo tage telefonen, det behøver ikke at være lederen. Tre ansatte har nøgle, fordi de nogle gange kommer tidligere end de andre. Og nogle spørger om de kan få nøgle, så det har de fået. Ingen ting i værkstedet er låst af, kun pengeskassen.*

Ekstrøm fortæller at ligeværdigheden betyder, at man ikke går så meget op i at skelne mellem om man er professionelt eller privat sammen og at den indstilling adskiller sig fra traditionelt, socialpsykiatrisk arbejde:

- *Jeg kan bedre lide at arbejde et sted som her (end i et almindeligt, socialpsykiatrisk tilbud), for vi bliver mere lige, der er en ligeværdighed. Der er nogle af dem, der i den grad fortjener at blive påskønnet som mennesker og ikke som patienter. Vi kan også hjælpe hinanden privat med noget praktisk, hvis vi har brug for det. Det gør man på en almindelig arbejdsplads, mens det er farligt i psykiatrien. Jeg kan godt stikke inden om hos en deltager for at se, hvordan det går med et byggeprojekt derhjemme. Vi havde også en brugeransat, der ville have hjælp til at få fjernet et hvepsebo, så det kørte jeg lige inden om og hjalp med. Det kan være et stort problem i socialpsykiatrisk arbejde. Jeg kan også ringe til en brugeransat, hvis vi ikke når at snakke sammen på projektet, og det normaliserer det hele. Det skal jeg ikke stå til regnskab for. Vi er ikke bange at være mennesker sammen. Vi kan være sammen normalt.*

Normalisering af forholdet mellem leder og ansat bliver her forbundet med, at skel i arbejdsmæssige roller ikke behøver at blive overført i de menneskelige relationer. Lederen kan være sammen med den ansatte uden for arbejdet om ikke-sygdomsrelaterede emner, så begge mødes som almindelige mennesker. Dette opleves som et skred fra det socialpsykiatriske arbejde, hvor fagpersonalet forventes at holde sit professionelle arbejde skarpt adskilt fra sit private liv og holde samvær med brugeren indenfor arbejdstiden.

Ledernes læring og udvikling

Arbejdet sammen med ansatte, der har forskellige sygdomsmæssige baggrunde, har været lærerigt for de to arbejdsledere. Begge er blevet oplært af Ekstrøm i starten for at kunne håndtere biavlssarbejdet, men det er ikke denne form for læring, som arbejdslederne fremhæver. Skovgaard omtaler:

- *Jeg har lært at se på fordomme om sindslidende. Man tror ellers, at psykisk syge er særlige på en eller anden måde, men meget af tiden lægger man jo ikke mærke til, at den ansatte er psykisk syg. Det er en lidelse, hvor man går ned i perioder, og det er jo mennesker som alle andre.*

Skovgaard omtaler sin egen holdningsudvikling til psykisk syge. Johansen peger på nødvendigheden i at få et andet syn på arbejdstempo og tidspunkt for færdiggørelse:

- *Jeg har lært tålmodighed, gå frem med gelinde. Som kok skulle jeg være færdig, der var stress på. Tingene skulle være færdig til et bestemt tidspunkt. Der har jeg lært at koble fra. Arbejdstempoet her skal passe de ansatte. Det er vigtigt, at de ikke oplever pres og stress. Så bliver de hurtigt dårlige. Men vi får jo også lavet noget, selv om vi ikke arbejder så hurtigt.*

Begge omtaler noget holdningsmæssigt, som det, de har lært. Begge er optaget af, hvad arbejdet med målgruppen kommer til at betyde for dem som arbejdsledere. Og det er også dette, de gerne vil lære mere om. Johansen siger:

- *Hvis jeg havde været 25 år yngre, kunne jeg godt tænke mig en uddannelse som pædagog og lære noget om menneskesyn og pædagogik. Jeg kan godt lide at have med mennesker at gøre. Det kan give mig mere åbenhed, hvis jeg lærer mere om den slags. Det kan måske være med til at give mig nogle nye forståelser og perspektiver.*

Skovgaard supplerer:

- *Det kunne jeg også godt tænke mig. Det at gøre en forskel overfor mennesker er meget tilfredsstillende. Som pædagog har man en større forståelse af den slags.*

Det kan forekomme paradoksalt at begge arbejdsledere er tiltalt af pædagogstudiet, når de er blevet ansat på ikke at have disse forudsætninger. Ekstrøm kan godt forstå deres interesse:

- *Keld og Michaels ønske om at være pæagoger siger mig, at man brænder for arbejdet. De vil vide mere. Der er også det, at hvis man skal have en ordentlig løn i det her arbejde, så skal man have uddannelsen.*

Samtidig har Ekstrøm nogle forbehold overfor pædagogstudiet som det er i dag:

- *Den nye pædagoguddannelse med øgede faglige krav er en farlig retning. Det er blevet meget teoribaseret. Der bliver mindre og mindre praksis. Man risikerer at miste mændene og de håndværksuddannede. Vi kan få udviklet nogle miljøer, der er for terapeutiske i stedet for at det handler om at gøre nogle ting sammen.*

For Ekstrøm må det pædagogiske studie gerne blive mere konkret, også for at tiltale de studerende, som ikke er specielt bogligt orienterede, og som han oplever, der er stor brug for. Selv går hans læring og læringsbehov mere i retning af ledelsesområdet end det pædagogiske arbejde:

- *Jeg har skullet lære mig at skulle være leder og kunne forhandle f.eks. lønforhold, sørge for at være på forkant i forhold til eventuelle besparelser og orientere staben om hvad der foregår, så man ved, hvad pengene går til herude. Ordne papirarbejde om ansættelser og administrative procedurer. Jeg kunne godt tænke mig at lære noget om marketing og ideudvikling, sikre afsætning. Lære sig noget om virksomhedsledelse og markedsforståelse.*

Som leder tænker Ekstrøm på virksomhedens overlevelse. Han lægger vægt på at lave opsøgende og informerende arbejde, som kan skabe forståelse for projektets berettigelse og resultater. Som leder af et offentligt tilbud ved han at økonomien er afgørende:

- *Vi er et billigt tilbud i psykiatrien, både lønningsmæssigt, ved de lokaler vi har fundet og vores produktionsudgifter. Vi omsatte for 80.000 kr. sidste år. I psykiatrien burde man lave nogle flere arbejdstilbud.*

Hvis sundhed er 'jeg har det bedre i dag end i går', så er vi et godt tilbud. Så længe arbejdspladsen eksisterer, har man også et arbejde og stabilitet i sit liv.

Ledernes syn på de ansattes forudsætninger og læring

Lederne mener ikke, at arbejdet stiller specielle krav til de ansatte og deres forudsætninger. Ekstrøm fortæller:

Vi har jo målrettet det mod sindslidende, man skal i hvert fald have psykiske vanskeligheder. Hvis det er en, vi kender til i forvejen, kan de som regel bare starte. Hvis vi er i tvivl, kan vi få dem på prøve i værkstedet og se, om de kan holde på et stykke værktøj. Og ude hos bierne ser vi efter, om de tør tage bitøjet på og være der. Man behøver ikke at kunne noget bestemt i forvejen, men man skal kunne påtage sig et stykke arbejde. (..) Vi har haft en i prøvning som var tidligere håndværksuddannet, men som var så ødelagt af sin sygdom og sit stofmisbrug, at han ikke kunne ramme det han skulle. Motorikken var simpelthen smadret.

Ekstrøm mener ikke, at den ansatte skal have bestemte færdigheder eller kundskaber, men der er grænser for, hvor psykisk syg den ansatte kan være. Den ansatte skal bl.a. have en vis realistisk orienteringsevne:

Man kan godt være for psykisk syg. Jeg har for tiden nogle overvejelser om en, som er meget manisk, som kan finde på at flytte rundt på tingene eller laver et stort stykke arbejde, som der ikke er brug for. Men hvis vi kan aftale med personen, at vi kan sige at "du er for syg til at være på arbejde" og sende personen hjem, så kan det godt lade sig gøre. Så vil vi i hvert fald gerne afprøve det. Hvis det kan være med til at skabe kvalitet og balance i personens liv, så vil vi gerne prøve. Ellers er de ansatte jo gode til selv blive hjemme, hvis de er så dårlige, at de ikke kan fungere.

Ekstrøm giver udtryk for, at man vil strække sig langt for at kunne imødekomme alle, der har lyst til at være ansatte. Johannesen oplever ikke at omfanget af personer, der skal vurderes, er særlig stort. Han bemærker om søgningen:

Hvis de er så dårlige, at de ikke kan klare at arbejde, søger de ikke ned til os. Der ligger en naturlig forhindring i, at der er tale om et stykke arbejde. Hos os er der er alt for meget gang i den, til at de kan være med, hvis de f.eks. er meget depressionsramte, også med så mange mennesker omkring sig.

Lederne er enige om at deltageres fortid og arbejdsmæssige forudsætninger har stor betydning for, hvor hurtigt og hvordan man kommer til at fungere som ansat på Bivognen. De peger på at det er en styrke for den ansatte, hvis man f.eks. er tidligere faglært. De fortæller:

- *Vi kan jo se, at en deltager, der er tidligere selvstændig VVS-mand, går i gang hver dag og springer morgenkaffen over. En anden deltager, som er uddannet elektriker, går i gang med alle slags opgaver, han udviser stor selvstændighed, lægger arbejdsplaner og kan selv. En har også været konstabel og er bestemt selvstændig. (..) Der er et mønster blandt deltagerne som viser, at folk, der har arbejdsmæssig baggrund, har lettere ved at arbejde selvstændigt. De er mere mødestabile. De kan også forstå en opgave og spørge ind til en opgave anderledes end mange af de andre. Mange af de ikk-arbejdsmarkedstrænede stiller ikke så mange spørgsmål eller de kommer til at overvurdere egen evne.*

Når lederne skal vurdere de ansattes forudsætninger for at lære at fungere i arbejdsfunktionerne, omtaler de altså ikke sygdomsdiagnosen og graden af sygdom, men peger på at det har betydning, hvad den ansatte har lært og beskæftiget sig med, før personen blev syg, og at dette danner grundlag for, hvad man kan genlære af funktioner.

3.1.1. Opsummering af evaluering af lederne

Ledernes forudsætninger

Projektlederen har med sin håndværksfaglige baggrund haft en praksisorienteret tilgang til projektet. Ved ansættelse af arbejdslederne blev der lagt vægt på, at de kunne være med til at gøre projektet til en almindelig virksomhed, og at de kunne tilrettelægge arbejdet ud fra de ansattes forudsætninger. Der blev ikke stillet krav om, at de skulle være pædagoger eller have andre behandlingsfaglige forudsætninger.

Ledernes syn på de ansatte som medarbejdere

Lederne forholder sig fra til fra dag til dag til de ressourcer, den ansatte har. Der er ikke særlig fokus på den enkeltes sygdom. Arbejdstempo og opgavetype bliver tilpasset den ansatte, men det bliver samtidig fastholdt, at der er arbejdsopgaver, der skal laves. Det er oplevelsen, at der er en stor ligeværdighed mellem ledere og ansatte, og at det indebærer en normalisering af forholdet mellem ansat og leder, hvor man også kan mødes uden for arbejdet uden at det bliver problematiseret.

Ledernes læring og udvikling

De to arbejdsledere er begge blevet oplært i biavlssarbejdet af projektlederen, men det er ikke denne form for læring, de selv fremhæver. Den ene arbejdsleder oplever at have ændret sin opfattelse af psykisk syge i retning af at kunne se, at de er almindelige mennesker. Den anden arbejdsleder oplever at have lært tålmodighed og ikke at have bestemte forventninger. Begge arbejdsledere er tiltalt af pædagogstudiet for at få større forståelse for arbejdet med mennesker.

Projektlederen har forståelse for deres interesse, men forholder sig kritisk til pædagogstudiet, som han mener er meget teoribaseret. Han efterlyser mere praksis i pædagogstudiet, også for at det kan tiltale studerende, som ikke er specielt bogligt orienterede. Selv går hans læringsinteresse i retning af ledelsesområdet, bl.a. marketing, idéudvikling og afsætning.

Ledernes syn på de ansattes forudsætninger og læring

Lederne mener ikke, at arbejdet stiller specielle krav til de ansatte og deres forudsætninger. Der er dog grænser for, hvor psykisk syg den ansatte kan være. Personen skal bl.a. have en motorik, så han kan håndtere værktøjet, og han skal have en vis realistisk orienteringsevne for at kunne varetage arbejdsopgaverne. Projektlederen giver udtryk for, at man vil strække sig langt for at kunne imødekomme alle, der har lyst til at være ansatte. En forudsætning herfor er, at der bliver lavet klare aftaler med den ansatte om personens funktion og tilstedeværelse.

Lederne vurderer ikke de ansattes forudsætninger for at lære ud fra sygdomsdiagnosen eller graden af sygdom. De peger på, at det har betydning, hvad den ansatte har lært og beskæftiget sig med, før personen blev syg, og at dette danner grundlag for, hvad man kan genlære af funktioner.

3.2. Evaluering af de ansatte

3.2.1. Spørgeskema om oplevet livskvalitet og helbredsændringer

Spørgeskemaet blev udfyldt af 10 af de aktuelt 13 personer ansat. Af de tre, der ikke besvarede, var to langtidssygemeldt og en arbejder med rengøring og har ikke samme forudsætninger for at besvare skemaet som de øvrige ansatte.

1. Mener du at din livskvalitet – efter du har været med i projektet - er :

Meget lavere	Lavere	Den samme	Højere	Meget højere
0	0	1	6	3

Kommentar

Bevarelsen viser, at 9 ud af 10 oplever at deres livskvalitet er blevet bedre, 1 oplever den som den samme og ingen oplever den dårligere. Der er ikke grundlag for at konkludere, at projektet er den eneste og direkte årsag til forbedret livskvalitet udelukkende ud fra denne tendens, for der kan være flere faktorer, der afgør vurderingen af livskvalitet. Deltagernes kommentarer til deres besvarelser, som fremgår nedenfor, indikerer dog, at projektdeltagelsen er en væsentlig positiv faktor for at opleve forbedret livskvalitet:

Hvorfor? Hvad har ændret din livskvalitet ?

- Der bliver taget hensyn til hvem man er, både fysisk og psykisk. Man er sammen med andre "ligesindede", som man kan snakke med.
- Jeg føler, der er nogle, som har brug for mig, og det at snakke med nogle andre end ens børn og mand har stor betydning.
- Er blevet mere aktiv, mødt nye mennesker, fået en masse faglig viden man kan dele ud af.
- Jeg har fået højere livskvalitet i forbindelse med projektet og meget højere i forb. .m. at jeg blev gift.
- Det er rart at høre til et sted. Input. Være med i et team. Opgaver.
- Jeg har noget at stå op til
- Godt samarbejde med kolleger / chef. Humor og god kontakt, også når man har en dårlig dag. Forståelse.

Kommentar

Det varierer, hvad der bliver peget på som positive oplevelser. Særlig betydning fremstår samværet med andre at have, dvs. det at have nogle at være sammen med, snakke og samarbejde med. Det sociale element bliver direkte omtalt i 5 af de 7 kommentarer. I en kommentar fremgår det at projektet har medført en højere livskvalitet, men det at blive gift har medført en meget højere livskvalitet.

2. Ca. hvor mange indlæggelser på Psykiatrisk Afdeling har du haft før du deltog i projektet?

0 indlæggelser	2-3 indlæggelser	4-6 indlæggelser	8-10 indlæggelser	Mere end 10
3	2	3	1	1

Ca. hvor mange indlæggelser på Psykiatrisk Afdeling har du haft under din deltagelse i projektet?

0 indlæggelser	1 indlæggelse
8	2

Kommentar

Indlæggelsesfrekvensen er forbedret markant i den tid, den ansatte har været tilknyttet projektet fra at 7 personer har været indlagt 2 gange og derover før projektdeltagelsen til at 2 personer har været indlagt 1 gang under projektdeltagelsen. Det fremgår ikke over hvilken tidsmæssig periode, de tidligere indlæggelser eller indlæggelser under projektet har foregået.

3. Er din medicinering for din psykiske lidelse under projektet:

Sat op	Den samme	Sat ned	Får ikke medicin
1	4	4	1

Kommentar

Medicineringen er blevet sat op for 1 person, mens den for 8 personer er den samme eller er sat ned. Tendensen er at medicinering stabiliseres eller sænkes under projektdeltagelsen.

4. Mener du at din nattesøvn har ændret sig under projektet, sådan at du sover:

Mere	Mindre	Det samme	Går tidligere i seng	Går senere i seng
1	1	6	2	0

- Har nogle gange problemer med døgnrytmen. Får lavet om på nat og dag
- En bedre søvn, bl.a. på grund af den friske luft ud ved bierne.

Kommentar

Nattesøvnen har ikke ændret sig markant, idet 6 personer angiver at søvnen er den samme, mens 4 personer oplever ændringer i forhold til at sove mere, mindre eller at gå tidligere i seng. Arbejdet i projektet er dermed ikke ensbetydende med ensartede ændringer for de ansatte, hvilket også fremgår af de to bemærkninger, hvor den ene oplever døgnrytmeproblemer, og den anden oplever bedre søvn på grund af mere frisk luft.

Konklusion

Tendensen i spørgeskemabesvarelsene er, at projektet har en positiv betydning for deltagernes livskvalitet og mentale helbredstilstand vurderet ud fra indlæggelsesfrekvens og medicinsk behandling. 9 ud af 10 oplever bedre livskvalitet, 8 ud af 10 ikke bliver psykiatrisk indlagt i arbejdsperioden, og hvor medicinering for 8 ud af 10 forbliver uændret eller bliver sænket. Af besvarelseskommentarerne fremgår det, at det sociale aspekt i relation til samvær og samarbejde med andre er en væsentlig del af udbyttet.

3.2.2. Interview af de ansatte

Interviewet af de ansatte er foregået i to omgange. Der deltog 8 personer ud af aktuelt 13 ansatte.

I interviewet af de ansatte blev der talt om deres udbytte og læring, oplevelser af projektets rammer og arbejdsvilkår, de ansattes syn på lederne, og de ansattes syn på projektets styrker og svagheder i forhold til at udvikle tilbudet.

De ansattes udbytte og læring

De interviewede deltagere (8 ud af 12 aktuelt ansatte) fortæller alle om, at deres arbejde ved Bivognen har en afgørende betydning for dem. Nogle umiddelbare bud på spørgsmålet om, hvad deres arbejde overordnet har betydet for dem, handler om identitet og trivsel:

- *Person G: Det er godt at vide at samfundet har brug for en. Det er ikke spændende at sidde derhjemme og tulle rundt. Det er godt at komme ud at snakke med andre mennesker.*
- *Person F: Det har gjort at når andre spørger mig, så kan jeg sige jeg har et arbejde. Det har også gjort at jeg kan påtage mig mere ansvar, for her starter man med små opgaver, og så ser Keld og Bertil at man kan lidt mere og så får man nye udfordringer. Jeg har aldrig været på en arbejdsplads mere end et år ad gangen, for så fik jeg panik. Men her har jeg kunnet blive. Så det har givet utrolig meget.*

En del af identiteten er den viden, som den ansatte med tiden tilegner sig. At arbejde med og have viden om sit arbejde har stor betydning for den ansatte i sit forhold til andre mennesker:

- *Person A: Andre mennesker spørger så tit hvad man laver. Så kan man sige at man arbejder med bier. Det er ikke så spændende at sige at man er pensionist.*
- *Person D: Jeg fortæller vidt og bredt om, hvad vi laver her, og også om hvad jeg har lært. Jeg har fået viden om bierne. Og folk er tit nysgerrige på at høre om arbejdet her, det er godt at kunne fortælle om.*
- *Person C: Jeg oplever, at folk er meget nysgerrige på at vide, hvad vores arbejde handler om, så kan man fortælle om det, og de synes det er meget spændende.*

Arbejdet på projekt Biavl er med til at give energi i hverdagen:

- *Person H: Før havde jeg ikke den kondi, som jeg har nu. Jeg bliver i hvert fald ikke så træt.*
- *Person D: Jeg oplever også at jeg får lavet mere der hjemme. For hvis jeg bliver der hjemme og gemmer mig under dynen. Man får energi af at bruge sig.*
- *Person B: Man har en funktion, når man har et arbejde, der er en tilfredsstillelse.*

Arbejdet kan også medføre en oplevelse af, at socialt samvær generelt bliver lettere:

- *Person D: Jeg er i hvert fald blevet mere socialt engageret efter at komme her. Sådan efter at man har gået og snakket med andre, det tager man med sig hjem. Så meget af det jeg laver her kan jeg også bruge andre steder.*

Et vigtigt udbytte for de ansatte er – sammen med den øgede viden – at lære sig nogle konkrete færdigheder. Færdighedslæringen har betydning for den ansattes selvopfattelse. På spørgsmålet om, hvad man som ansat har lært i projektet, bliver der bl.a. svaret følgende:

- *Person G: Jeg har aldrig været en ørn i et værksted, men her har jeg fået lov til at lave tingene stille og roligt. Jeg har lært nogle praktiske ting, som jeg ikke kunne før.*
- *Person E: Ja, så kommer man også til at tro mere på sig selv.*
- *Person A: Jeg kan i dag komme ud til bierne med dragt på uden at blive bange. Jeg er bedre til at bruge computer, når vi laver etiketter, det er mig der har designet dem.*

Læringen har her med praktiske færdigheder at gøre, men personerne oplever samtidig, at de kommer til at tro mere på sig selv. Optræningen af praktiske færdigheder har betydning for personens generelle funktionsniveau:

- *Person F: Det har givet mig selvdisciplin. Det har givet mig følelsen af, at jeg også kan bruges. (Hvad mener du med selvdisciplin?) Årene inden jeg kom her, havde jeg ikke rigtig noget at lave. Så er man oppe om natten og ligger og sover om dagen, man ser fjernsyn og får ikke noget lavet. Men det var hårdt at lære disciplinen igen, for de var svært bare om morgenen at ringe og sige at man var forsinket eller ikke kom. Men her blev jeg ikke angrebet. Jeg følte jeg blev accepteret, selv om jeg ikke passede jobbet.*

Det praktiske arbejde kan medføre mere selvtillid og selvdisciplin. Læringsprocessen i arbejdet kan også være forbundet med at bryde grænser. Grænsebrydning kan være særlig svært, når man er psykisk syg:

- *Person F: Før var jeg bange for bier, og det har også noget at gøre med at bryde grænser, og dem har jeg lært at bryde. De kan være svære at bryde når man er syg, for man er bange for at blive endnu mere syg, hvis man bryder dem.*

Arbejdspladsens rummelighed

Arbejdspladsen er indstillet på svingende aktivitet og deltagelse. De ansatte oplever, at der er rummelighed og respekt overfor den enkelte, også når man ikke føler sig i stand til at levere et stykke arbejde:

- *Person G: Jeg har oplevet perioder med meget angst, hvor jeg ikke ville ud. Men så har jeg ringet herop, og så kunne jeg komme en time, for her kan man være den man er. Jeg synes, det er rart at man kan være ærlig om sine nedture. Man behøver ikke at skjule det, man bliver ikke uglest af den grund.*
- *Person D: Det kan også nogle gange knude sig helt sammen i mig, men så kan jeg komme her uden at jeg behøver at lave noget og få snakket lidt.*
- *Person F: Jeg har i mange år døjet med en slags tvangstanker om, at andre var i mod mig, og at der var et komplot omkring mig og ville mig ondt. Og det kan man ikke bare aflægge, for det er tanker og stemmer i hovedet. Men så kan jeg snakke med Bertil og stille spørgsmål om forfølgelse, for ham er jeg tryk ved. Her får man lov til at have problemer og man kan snakke, uden at der bliver kigget mærkeligt på en.*

En arbejdsplads – ikke et værested

Selv om der er en oplevelse af rummelighed, er der samtidig en oplevelse af en nødvendighed omkring arbejdet, og dette adskiller projekt Bivognen fra et væresteds- og aktivitetstilbud:

- *Person B: Det er ikke et værested, det er en arbejdsplads. Så man kan have sit privatliv for sig selv, og man kan få noget at beskæftige sig med. Man behøver ikke sådan og skulle sidde og fortælle hvordan det går eller om ens problemer, hvis man har det skidt.*
- *Person D: Når man har været her, har man lavet et stykke arbejde. Det kan man være tilfreds med. Sådan er det ikke på et værested.*
- *Person A: Jeg synes ikke sygdom fylder så meget her ude. F.eks. på Midtpunktet (aktivitets- og samværstilbud) eller når man er sammen med folk med psykiske lidelser, så er det det, der fylder. Men her har vi et produkt, der skal laves*

Arbejdet gør, at den ansatte ikke behøver at forholde sig til sig selv, men skal samle sig om sin funktion og produktet. Arbejdet er forbundet med ansvar, og det hænger igen sammen med ens identitet og betydning som menneske. Følgende ordveksling opstår ved overvejelser om forskelle mellem arbejde og værested:

- *Person G: Ansvarsfølelsen er større over for det vi laver. Der er jo brug for en, det har man lidt i baghovedet.*
- *Person A: Der er også en forskel på, om jeg er her eller ej. Det er lidt ligegyldigt om jeg får malet det billede i dag på et værested, men det er ikke ligegyldigt, om der bliver slynget i dag eller ej.*

- *Person H: Man har et ansvar overfor de mennesker man er sammen med.*
- *Person C: Man har et plads i samfundet – ellers savner de jo en.*

I interviewet med lederne bemærkede Ekstrøm, at der er en forskel mellem brugere af aktivitets- og støttecentret Midtpunktet og de ansatte i projektet i forhold til mødetid. Alle de ansatte møder gerne tidligt, mens hans erfaring fra Midtpunktet er, at de fleste af brugerne først kommer op ad formiddagen. I interviewet med de ansatte bliver der spurgt til deres opfattelse af denne forskel:

- *Person G: Jeg har altid bedst kunne lide at møde tidligt. Jeg tror også det er lidt af en skrøne at psykisk syge kun kan fungere op ad formiddagen, så systemet er indrettet på det. Forventningerne er til at man møder senere, så det gør man så. På en rigtig arbejdsplads møder man tidligt om morgenen, og det passer mig bedst.*
- *Person C: Jeg kan også bedst lide at møde om morgenen, så er børnene taget i skole, og så kan man komme i gang. Et værested er sådan lidt fritidsbetonet. Hvis man har lyst. tager man der ind og spiser måske.*
- *Person E: Jeg blev sat til at møde tidligt efter mit eget ønske. Jeg står helst tidligt op om morgenen.*

Svarene giver ikke en direkte forklaring på forskellen andet end at flere ansatte ved projekt Bivognen godt kan lide at møde tidligt. De tidligere udtalelser tyder dog på, at arbejdets identitetsskabende funktion også adskiller det fra aktivitets- og værestedstilbud, samtidig med at arbejdets forpligtende karakter er med til, at det opleves som meningsfuldt at møde op.

Ansattes syn på lederne

I interviewet af lederne blev der spurgt til deres syn på og funktion overfor de ansatte. Lederne omtalte at man som leder må lytte til og vurdere den ansattes kræfter og ressourcer, men at lederne derudover har en oplevelse af ligeværd uden egentlige forskelle mellem ledere og ansatte. Denne oplevelse omtaler de ansatte også i samtalen om deres syn på lederne

- *Person C: Keld og Bertil er på vores niveau. Jeg ser dem ikke som chef eller arbejdsledere, de er ikke over os.*
- *Person D: Det (person C) siger, har lige så meget vægt, som det Keld siger. Fordi Bertil og Keld er ansat, er de ikke bedre end os. De er ikke nødvendigvis klogere.*
- *Person H: De kan så godt træffe nogle beslutninger om økonomi eller sådan noget, og på den måde er de ledere.*
- *Person G: På den ene side er de ledere og kan tage nogle endelige beslutninger, og andre gange er de kontaktpersoner, og andre gange ligesom os.*

De ansatte oplever, at der er en funktionsmæssig forskel i forhold til beslutningstagning, men ellers ser de ikke lederne som anderledes end dem selv.

Lederne omtalte, at deres funktion bl.a. handlede om at fastholde, at der skal laves noget og vise opmærksomhed overfor den ansattes aktivitet. Ved interviewet af de ansatte bliver der spurgt til, om det er i orden, at lederne kommer og ”skubber til den ansatte”, hvis man går i stå i arbejdet:

- *Person D: Keld kan jo godt komme hen til mig og sige, nu skal du i gang - og så er det jo i orden, for jeg ved jo godt, at der er noget arbejde, der venter. Det er ikke et eller andet underholdning. Bertil kan også ringe til mig om morgenen og spørge hvor jeg bliver af, og selv om jeg har haft det halvdårligt har han sagt at jeg skulle møde,*

bare en time. Når man så kommer derhen, er det jo godt nok. Så ser man, at man godt kunne klare det alligevel.

- *Person A: De må godt skubbe til en, så man kommer i gang. Det er heller ikke rimeligt, hvis der sidder en i rigtig lang tid og hænger, mens vi andre arbejder.*
- *Person F: Jeg synes, det er helt i orden at Keld og Bertil blander sig i den måde vi arbejder, for der er nogle der virkelig arbejder, og ikke synes ikke de kan tillade sig at holde pause, så de skal nærmest have besked på, at nu skal de holde pause. Andre har det ikke sådan, de holder lange pauser ofte. (Har det mest med psykisk sygdom at gøre eller med at vi er forskellige mennesker?) Det kan være begge dele. Nogle mennesker er langsomme til at komme i gang. Andre er mere ligeglade med arbejdet. Jeg har i mange år haft svært ved at komme i gang, synes det er uoverkommeligt. Der har jeg godt af et lille puf. Det synes jeg er Bertil og Keld er gode til at mærke.*

De ansatte omtaler ledernes eventuelle "skub" som acceptable og hensigtsmæssige. Skub bliver set som en nødvendighed for at kunne fungere som ansat på en arbejdsplads og bliver ikke sat i forbindelse med at have betydning for persons psykiske sygdom. Opfordringer til arbejde bliver med andre ord ikke opfattet som sygdomsfremkaldende eller på anden måde u hensigtsmæssig over for den psykisk syge ansatte.

Forbedringer af projektet

I den sidste del af interviewet bliver der spurgt til, hvad der kan gøres for at udvikle og forbedre projekt Bivognen. De umiddelbare svar handler om Bertil Ekstrøms fravær på grund af hans engagement i et andet projekt om ciderproduktion. De ansatte er enige om, at det er vigtigt at der er to ledere, og at de godt kan mærke Ekstrøms fravær:

- *Person D: Det, der ikke så godt lige for øjeblikket og de sidste måneder, det er, at efter ciderprojektet er startet op, så har Bertil fået så meget om ørene, og dem, der har fået bygget et tillidsforhold op omkring ham, de mangler ham. Og det er nogle meget følsomme overfor. Vi ser ham ikke så meget, som vi gjorde før. Det er også godt, at når en er ude at køre, så skal der være en her at snakke med.*
- *Person G: Og Bertil er ikke altid nærværende og på vej til noget og tænker på møder og andre ting. Der i starten var han mere stille og rolig og til stede her.*
- *Person A: Det, der er overskriften, det er tryghed og at der er et miljø, hvor der ikke er stress. En skal kunne varetage det praktiske, og den anden skal man kunne snakke med. Og der skal altid være en til stede.*

Behovet blev taget op umiddelbart efter interviewet, og der blev lavet en ordning, så Ekstrøm er fast med om formiddagen, hvor der er flest ansatte. Udtalelserne fremhæver dog det generelle forhold, at stabilitet i et projekt af denne karakter har stor vigtighed for de ansatte. Desuden er muligheden for personkontakt lige så vigtig som at sikre arbejdsopgaver – især i dette projekt, hvor en leder ofte er ude at køre for at tilse bistaderne sammen med nogle ansatte, mens andre ansatte bliver i værkstederne.

Et andet forhold, som de ansatte gerne ser forbedret, drejer sig om løn til alle. I et skånejob er pensionister sikret en mindre lønindtægt, mens kontanthjælpsmodtagere ikke er berettigede til løn (EH skal kontanthjælpsmodtagere være aktiverede for at modtage kontanthjælp?):

- *Person D: Det er rigtig godt at få en løn. Jeg synes f.eks. ikke jeg kan ikke tillade mig at drikke kaffe hele dagen. Det er det der med ansvarlighed. For mig betyder lønnen noget, det kan godt være at det ikke skulle.*

- *Person G: Men så skulle det være ens for alle. Folk på bistandshjælp, de får ikke noget. Det synes jeg er groft.*
- *Person C: Men man skal jo lave noget på kontanthjælp, og der kan jeg sige at jeg er på Bivognen, det er min løn.*
- *Person A: Man skaber kløfter mellem mennesker, hvis man siger at nogen skal lave noget og får noget og andre ikke.*

Lønnen har betydning for oplevelsen af, at man har "et rigtigt" arbejde, som også medfører et ansvar. Det bliver påpeget, at forskelle i lønvilkår udgør forskelle mellem ansatte, der udfører lige arbejde, og det opleves som uretfærdigt.

I forbindelse med lige muligheder for alle dukker emnet transport også op i samtalen. De ansatte oplever at projektets beliggenhed har betydning for deres deltagelsesmulighed:

- *Person A: Vi er stort set alle fra Rønne og noget, vi har brugt meget tid til at tale om, det er transport. Det skal man have med i overvejelserne. Der ville komme flere med, hvis man havde en bus.*
- *Person G: Man kunne nok godt skaffe flere deltagere, hvis der var bedre transportmuligheder. Så bliver det et bedre tilbud for alle. Jeg bor i Hasle, og jeg tager bussen, men hvis det lå i Nexø, havde jeg nok ikke taget herind. Man skal heller ikke bruge sine penge fra projektet til transport.*
- *Person C: Hvis det havde ligget i Svaneke, havde jeg nok ikke haft lyst til at være med, for så ville det tage en time at komme ind til mine børn, hvis der skete noget.*

De ansatte peger på, at flere ville have mulighed for at deltage, hvis der blev tilbudt transport. Det medfører overvejelser om, hvor mange der rimeligvis kan være ansat:

- *Person A: Der er også en grænse på antal. I hvert fald er 20 en smertegrænse.*
- *Person D: Jeg vil sige 15.*
- *Person A: Der må ikke være for mange. Der skal hele tiden være nogen, men ikke for mange. Der skal være arbejde til alle.*

Et forhold, der også bliver omtalt, er betydningen af, hvem der bliver henvist og nødvendigheden i, at der er forskellige slags tilbud:

- *Person A: Jeg tænker ikke så meget over vores baggrund. For mig er psykisk sygdom ikke så vigtigt, det er mere at vi kan noget forskelligt, og også at der er plads til alle. På et tidspunkt syntes jeg, at der lige som kom revl og krat her, for det er det eneste sted, hvor folk kan komme. Og det gav mig lige som oplevelsen af, at der er for mange, der har det for dårligt, og har misbrug ind over. Og det er skide svært, for hvem skal have en chance? Der må ikke gå for meget kaffe i det. For det var på et tidspunkt sådan lidt som at man bare sender folk her ud, for det er det, der er. Man skal have nogle flere projekter, men det handler jo om økonomi. Det er der, den stopper hver gang. (Hvad skal man gøre for at gøre tilbuddene bedre?) Man skal se noget mere på, hvad folk kan. Man skal finde noget til folk, som de kan, for så får man mod til at prøve noget andet og noget mere. Det skal ikke handle så meget om sygdom.*

Den ansatte omtaler oplevelsen af, at personer med få ressourcer og eventuelt misbrugsproblemer også er blevet henvist til projektet, fordi projekt Bivognen er det eneste arbejdstilbud til målgruppen. Det er nødvendigt, at den ansatte har ressourcer til at bidrage til den fælles produktion. Samtidig påpeger den ansatte, at flere tilbud vil kunne imødekomme flere folk og deres forskellige forudsætninger.

Fagligt personale til projektet bliver også omtalt som vigtigt. Det drejer sig både om ledernes forudsætninger og mulighed for kontorbidand til lederarbejdet:

- *Person D: En kontordame ville være rigtig godt. Der var en dame i starten af projektet. Hun skal lave regnskaber og indberette og lave sygdommeldinger og alt det der. Det ville aflaste Bertil meget.*
- *Person G: Det er også godt at ansætte en håndværker. Det behøver i hvert fald ikke at være en person, der har forstand på psykiatri.*
- *Person E: Men en af hver skal der være.*
- *Person G: Det behøver der ikke at være. Det skal være en person, der kan stikke fingeren i jorden, og som man kan snakke med. Man skal i hvert fald ikke kun ansætte pædagoger.*
- *Person D: Det er vigtigt at have menneskelig indsigt.*

De ansatte peger på, at faglige personalefunktioner er vigtige, både administrativt og menneskeligt. Der er ikke helt enighed om begge ledere behøver at have en psykiatrifaglig baggrund, men der enighed om at begge ledere skal kunne arbejde med mennesker.

Som sidste spørgsmål i interviewet bliver de ansatte spurgt, om de kan anbefale projektet til kommuner eller andre interesserede. Alle svarer uden tøven ja og en ansat kommenterer sit ja på en måde som sammenfatter et indtryk, som interviewet generelt har givet:

- *Person F: For mig har det givet en bedre livskvalitet. Man føler man kan bruges på en arbejdsplads, selv om man ikke er oppe på toppen hele tiden. Og det hjælper den kategori af mennesker, der mangler et mere roligt arbejdstempo uden pres.*

3.2.3. Opsummering af evaluering af ansatte

Udbytte og læring

Der er en klar tendens i evalueringen af de ansatte til at arbejdet har bidraget positivt til livskvalitet, trivsel og mental sundhed.

Tendensen fremgår tydeligt af spørgeskemaundersøgelsen, hvor 9 ud af 10 oplever bedre livskvalitet, 8 ud af 10 ikke bliver psykiatrisk indlagt i arbejdsperioden, og hvor medicinering for 8 ud af 10 forbliver uændret eller bliver sænket. Af besvarelseskommentarerne fremgår det, at det sociale aspekt i relation til samvær og samarbejde med andre er en væsentlig del af udbyttet.

I interviewene bliver udbytte uddybet og nuanceret. Det sociale aspekt bliver omtalt i sammenhæng med at samvær med andre generelt er blevet lettere, men også indirekte i det at komme ud og snakke, arbejde med andre og have en funktion giver en oplevelse af identitet, trivsel og mere energi.

En væsentlig læring for de ansatte er at få indsigt i biavl og at lære at udføre bestemte funktioner og opgaver i biavlsarbejdet. Oplevelser af at kunne noget nyt og at skulle bryde med egne grænser for at

kunne påtage sig nogle af udfordringerne, medfører mere selvtillid. Arbejdets udfordringer i forhold til at kunne stå op om morgenen og at passe sine opgaver, giver også mere selvdisciplin.

Oplevelser af arbejdspladsen

En stor del af trivselen i arbejdet hænger sammen med den rummelighed, der er over for de ansattes svingende aktivitet og deltagelse. De ansatte oplever at blive accepteret og respekteret, selv om man kan opleve perioder med f.eks. angst og tvangstanker, hvor man ikke fungerer optimalt.

Selv om der er en oplevelse af rummelighed, er der samtidig en oplevelse af en nødvendighed omkring arbejdet, som adskiller projekt Bivognen fra et væresteds- og aktivitetstilbud. Arbejdet er forbundet med ansvar og bliver oplevet forpligtende i modsætning til værestedstilbud. Det afspejler sig bl.a. i, at de ansatte ved projekt Bivognen foretrækker at møde tidligt om morgenen til forskel fra væresteder, hvor brugere typisk dukker op et stykke op ad formiddagen. Det at påtage sig og leve op til ansvar i arbejdet medfører tilfredshed, identitet og at have betydning som menneske.

Ansattes syn på ledere

De ansatte oplever, at der er en funktionsmæssig forskel mellem dem og lederne i forhold til beslutningstagning, men ellers ser de ikke lederne anderledes og man føler sig ligeværdige med dem.

Hvis den ansatte går i stå i arbejdet, bliver lederens opfordringer til at komme i gang igen – også omtalt som ”skub” – opfattet som i orden, og bliver ikke opfattet som sygdomsfremkaldende eller på anden måde u hensigtsmæssig over for de ansatte.

Forslag til forbedringer af projektet

De umiddelbare bud på, hvad der skal til for at udvikle og forbedre projektet handler om at øge projektlederens tilstedeværelse, som er blevet noget svingende i forbindelse med hans engagement i opstarten af et andet projekt. Behovet blev taget op umiddelbart efter interviewet, og der blev lavet en fast ordning for Ekstrøms tilstedeværelse. Emnet siger dog noget om, hvordan stabilitet og tryghed i hverdagen opleves som noget afgørende for de ansatte.

Af andre forbedringsforslag bliver der omtalt løn til alle uanset øvrigt økonomisk støttegrundlag, fordi det bliver forbundet med anerkendelse af det ansvar for arbejdet, som man påtager sig. De ansatte omtaler også støtte til transport som en vej til at skabe lige muligheder for alle, men samtidig bliver det påpeget, at det er hensigtsmæssigt, at der ligger en øvre grænse for, hvor mange der kan være ansat.

Der bliver peget på, at det skal sikres, at de henviste personer ikke er for syge og har ressourcer til at bidrage til den fælles produktion. Der er i den sammenhæng også behov for at der bliver udviklet flere forskellige arbejdstilbud, så ikke alle skal henvises til det samme, og så man kan imødekomme flere folk og deres forskellige forudsætninger.

Fagligt personale bliver omtalt som vigtigt, og der bliver både peget på, at det vil være godt med kontorbistand til lederarbejdet. Ledernes forudsætninger er også vigtige, og det bliver omtalt, at det er en fordel at have en håndværksfaglig baggrund. Der er uenighed om begge ledere skal have en psykiatrifaglig baggrund, men enighed om at lederne skal kunne arbejde med mennesker.

4. Sammenfatning og konklusion

Projekt Bivognen viser, at psykisk syge kan påtage sig arbejde og have det godt med det. Spørgeskemaundersøgelsen viser en klar tendens til, at arbejdet bidrager til øget livskvalitet, trivsel og mental sundhed. Et væsentligt udbytte er det sociale aspekt i samvær og samarbejde. I interviewene bliver det uddybet, at de sociale funktioner, sammen med læring om biavlssarbejdet, giver en oplevelse af identitet, trivsel og mere energi.

De ansatte behøver ikke bestemte kompetencer eller forudsætninger for at begynde i projektet, men lederne påpeger, at der er en grænse for, hvor psykisk syg den ansatte kan være. Den ansatte skal have en vis motorik og realistisk orienteringsevne for at kunne varetage arbejdet. Lederne påpeger, at en håndværksmæssig eller anden arbejdsmæssig baggrund har betydning for de kompetencer, den ansatte kan lære og genoptræne, og for den bredde og selvstændighed i arbejdet, som den ansatte kan varetage.

Vedrørende læring omtaler de ansatte, at arbejdet medfører kompetenceudvikling som arbejds- og selvdisciplin i forhold til at kunne stå op om morgenen og passe sine opgaver, men det medfører også øget selvtillid til at skulle påtage sig udfordringer og bryde med egne grænser.

De to arbejdsledere, der har været ansat i løbet af projektet, omtaler at læringen har været en personlig udvikling af holdning og indstilling. Deres videre behov går i retning af at få større forståelse for arbejdet med mennesker. Projektlederen omtaler en kompetenceudvikling i at varetage ledelsesmæssige og administrative funktioner og et behov for at lære mere om virksomhedsledelse og markedsforståelse.

Det gælder for både de ansatte og for lederne, at der er en oplevelse af ligeværdighed mellem dem, som gør, at arbejdsrelationen er normaliseret og ikke klient-gjort. Både ledere og ansatte giver udtryk for, at der ikke er særlig fokus på den enkeltes sygdom, men på de ressourcer, den ansatte har fra dag til dag til at varetage arbejdet. Både ledere og ansatte mener det er i orden, at lederne opfordrer den ansatte til at genoptage arbejde, hvis den ansatte er gået i stå. De ansatte opfatter ikke denne adfærd som sygdomsfremkaldende eller på anden måde u hensigtsmæssig.

Ledere og ansatte mener, at lederjobbet forudsætter, at lederen har en praktisk og gerne håndværksmæssig baggrund. Der bliver af projektleder og ansatte lagt stor vægt på at begge arbejdsledere har praktiske kompetencer og erfaring fra et ikke-pædagogisk arbejdsliv. Der er enighed om, at lederne skal være i stand til at tilrettelægge arbejdet ud fra de ansattes forudsætninger og ressourcer. Projektleder påpeger derudover, at den pædagogiske kompetence til at håndtere socialpsykiatriske opgaver i samtaler og vurderinger kan være repræsenteret hos den ene af de to ledere, mens de ansatte indbyrdes ikke er enige om, at en faglig- pædagogisk kompetence er nødvendig. Projektlederen problematiserer pædagoguddannelsens bogligt-teoretiske udviklingstendens og påpeger nødvendigheden af, at pædagoguddannelsen også henvender sig til ikke-bogligt orienterede studerende.

De ansattes forslag til at gøre projekt Bivognen endnu bedre drejer sig om ressourcemæssige og prioriteringsmæssige rammer, mens de ikke har ændringsforslag til det arbejdsmæssige indhold og tilrettelæggelsen. Forslagene drejer sig bl.a. om stabilitet i ledernes tilstedeværelse, aflønning af alle ansatte uanset deres øvrige økonomiske støttegrundlag, transporttilskud og udvikling af flere arbejdstilbud for psykisk syge.

Det kan konkluderes, at projektets arbejdsfaglige tilgang til aktivering af psykisk syge giver trivsel for både ansatte og ledere. Parterne oplever at kunne være ligeværdigt sammen omkring arbejdets udførelse, uden at der er speciel fokus på sygdomsbaggrund eller sygdomshensyn.

Kompetencemæssigt giver projektet de ansatte mulighed for at udvikle selvdisciplin og selvtillid, og sammen med deres oplevelse af ansvar og identitet er dette med til at give større livskvalitet og mental sundhed. Arbejdslederne bliver udfordret på deres holdninger og indstilling, mens projektlederen bliver udfordret på sine administrative og ledelsesmæssige kompetencer.

De ansattes positive udvikling er opnået uden, at der har været tilrettelagt en særlig behandlingsmæssig eller pædagogisk tilgang. Der bliver i den sammenhæng stillet spørgsmålstegn ved, om alt personale i psykiatriarbejdet behøver en pædagogisk eller behandlingsfaglig uddannelse for at arbejde med psykisk syge ligesom den teorifaglige orientering indenfor pædagoguddannelsen bliver problematiseret.

Projekt Bivognen kan ses som led i en faglig udvikling, hvor socialpsykiatrisk arbejde i højere grad bliver orienteret mod en recovery- og ressourceorienteret tilgang, og hvor centrale begreber er normalitet, udfordring og sundhed frem for afvigelse, omsorg og sygdom. Projektet viser behovet for, at der bliver udviklet flere aktiviteter af denne slags.

Litteraturhenvisninger

Bernler, G. og Johnsson, L.: *Teori for psykosocialt arbejde*, Frydenlund, 2002

Brandt, Preben: *Socialpsykiatri – psykiatri på humanistisk grundlag*, Munksgaard, 2004

Hydén, Lars-Christer: *Psykiatri-samfund-patient, psykisk sygdom i socialt og kulturelt perspektiv*, Socialpædagogisk Bibliotek, 1997

Jensen, Pernille (red.): *Recovery på dansk – At overvinde psykosociale handicap*, Systime Academic, 2004