

OVERGANGSARBEID: ARBEIDSMODELLEN SOM GIR MER STØTTE ENN ALLE ANDRE ARBEIDSMODELLER

(Original: Transitional Employment: The Most Supported of Supported Employment)

Ralph Bilby

“Overgangsarbeid er en form for Arbeid med Bistand, dette er faktisk den variasjonen som involverer aller mest bistand”.

Det vil ikke komme som en overraskelse på noen av oss når jeg sier at klubbhusbasert Overgangsarbeid, til og med etter førti år, fortsatt er under angrep, hovedsakelig av konkurrerende modeller for Arbeid med Bistand i USA. Helt ærlig finnes det også klubbhusmennesker som setter spørsmålsteget ved hvorfor Retningslinjene bør gi mandat til OA, når det er vanskeligere å gjennomføre OA enn permanente jobber med mindre bistand. Mennesker som arbeider med Arbeid med Bistand kommer også med enkle avskrivninger som er typiske for dem. Dette er selvfølgelig irriterende, men jeg mener at en mer gjennomtenkt diskusjon rundt spørsmålene vil være sunt.

Begynnelsen av denne diskusjonen bør starte med at Overgangsarbeid er en form for Arbeid med Bistand, den er faktisk den variasjonen som innebærer aller mest bistand. Alle yrkesfaglige modeller søker å støtte klienten, og en definisjon av Arbeid med Bistand er hovedsakelig basert på å støtte både medlemmer og arbeidsgiveren. Innenfor Overgangsarbeid inkluderer dette opplæring, dekning ved fravær, (noe som er unikt ved klubbhusbasert OA), og hurtig problemløsning. Så det er ikke uvanlig å tro at klubbhus er imot Arbeid med Bistand, men dette er ganske enkelt ikke sant. For tiden blir faktisk et forslag vurdert av Revisjonskomiteen for Retningslinjer ved CLUBHOUSE INTERNATIONAL, der det blir foreslått å skrive Arbeid med Bistand inn i retningslinje 20 og 21 som ligger under Ordinært Arbeid. Uansett om forslaget blir godtatt eller ikke, tror jeg personlig at det er uunngåelig at retningslinjene til slutt vil inkludere en anerkjennelse av Arbeid med Bistand som en akseptert variasjon som er modifisert av klubbhusverdier, og som er uten tidsbestemmelser.

Hvis klubbhus da aksepterer og utfører Arbeid med Bistand, hva er da vitsen med å bygge opp OA-muligheter med sterk medarbeiderdeltagelse, og ha dette som midtpunktet i et sysselsettingssystem på et klubbhus? Dette er selvfølgelig et meget godt spørsmål.

Argumentene for OA vil være kjent for mange av oss, men de er alle verdt en kort gjennomgang. Sammenlignet med ubestemte AB-jobber, vil OA tillate medlemmer å utforske forskjellige typer arbeid hos forskjellige arbeidsgivere. Når de da begynner å lete etter mer permanent arbeid, kan deres avgjørelser være basert på bredere erfaring, og et mer informert valg. Alle disse forskjellige arbeidserfaringene tillater også at medlemmer får streve med yrkesfaglige problemer, og bygger seg selv opp slik at de er i en bedre posisjon til å lykkes når de går videre til mer ordinært arbeid. OA kan også tilby en arbeidshistorie av nyere dato, og nye referanser til medlemmer som søker eget arbeid, noe som gjør dem mer konkurransedyktige og mindre avhengige av en ”troshandling” fra intervjuere vedrørende deres arbeidsetikk og evner.

Jeg mener at den virkelige kjernen i alle argumenter er sentrert rundt funksjonene som promoterer inkludering. Selv om de påberoper seg inkludering, vil andre amerikanske modeller for Arbeid med Bistand, unntatt PACT-programmer, enten lete etter de som vil lykkes yrkesfaglig, eller bare akseptere klienter som selv sier at de er klare for arbeid.

Retningslinjedrevne klubbhus er på den annen side forpliktet til langtidsarbeid sammen med medlemmer på alle nivåer av yrkesfaglig utvikling og interesse. La oss ta en kort kikk på hvordan dette fungerer.

Når alle medarbeidere er involvert i OA, blir arbeid omgjort til en etikk som spenner over hele programmet. Alle vet hvor vanskelig det er å gjennomføre OA og verdsetter at det blir gjort, og vi ser også hvilken seier det er for medlemmer å arbeide. Og kanskje viktigst av alt: klubbhusrelasjoner er ofte det som sterkest oppmuntrer medlemmene til å arbeide – medlemmer som ellers ikke vil søke jobber på eget initiativ, men som er villige til å prøve fordi de har utviklet relasjoner med klubbhusmennesker som tror på dem og støtter dem. Jeg har sett dette skje gang etter gang. Og dette er selvfølgelig det store skillet mellom klubbhusansettelse og praktisk talt alle andre samfunnsbaserte modeller for Arbeid med Bistand, inkludert PACT-programmer.

Våre relasjoner med OA-arbeidsgivere fostrer også inkludering. Det er helt klart ingen andre samfunnsbaserte yrkesfaglige strategier som gir programmer som denne graden av diskresjon, når det kommer til å velge hvem som vil få muligheten til å arbeide. En grunn til dette er at OA-arbeidsgivere blir, med erfaring og støtte fra klubbhuset, gradvis mer vant til å arbeide sammen med medlemmer som har yrkesfaglige problemer. Men vi *bygger også opp* retten til å velge medlemmer, hvor et høyt antall ikke vil lykkes, ut fra treningen, fraværdeknningen og subsidier for problemløsning som OA gir til arbeidsgivere. Vi ber våre arbeidsgivere om å ta risikoer, men vi tilbyr et sikkerhetsnett som gjør det mulig for dem å gjøre dette.

Men la oss gå tilbake til det store skillet mellom klubbhus og andre samfunnsbaserte yrkesfaglige modeller; nemlig at vi ikke velger ut "jobbklare" medlemmer i vår inntaksprosess. Vurder hva Retningslinjene sier om spørsmålet. De ser på OA-jobber som "... en medlemsrett...", og konstaterer at "... ønsket om å arbeide er det viktigste kriteriet for å få overgangsarbeid...". De sier at "Muligheten for et overgangsarbeid er uavhengig av om en har lykkes eller ikke i tidligere utplasseringer". Dette virker klart nok, men faktisk finnes det en betydelig forskjell i klubbhuspraksisen når det kommer til *hvordan* medlemmer blir valgt ut til OA.

Vi er alle enige i at jobbutvelgelsen ikke bør bli gjort til gjenstand for konkurranse. Konkurrerende bestemmelser er selvfølgelig vårt mål når vi ansetter nye mennesker for å sikre at vi finner den sterkeste kandidaten. Men ikke når det kommer til OA. De unike nivåene av programstøtte som OA krever, (spesielt opplæring og fraværdeknning) blir bare rettfærdiggjort hvis et betydelig antall medlemmer i OA ennå ikke er "yrkesfaglig klare" og fortsatt strever med arbeid. Med andre ord blir jobbene brukt til rehabilitering.

Hele utvelgelsesprosessen blir selvfølgelig vanskeliggjort noen ganger av mindre optimale OA-situasjoner, det forståelige ønsket om å beholde de gode arbeiderne i arbeid, og ofte en mangel på OA-jobber. Jeg kan ikke se en perfekt løsning. Jeg mener at den minst problematiske prosessen oppstår når medarbeiderne er talsmenn for de medlemmene de arbeider sammen med. Den prosessen jeg finner mest problematisk, oppstår når medlemmer blir bedt om å konkurrere med hverandre. Til og med gjennomtenkte OA-intervjuer kan være risikofylte, fordi mennesker sjeldent er på sitt beste når de står uten arbeid. Hvis et medlem ikke har talsmenn blant medarbeiderne, så er det klubbhusledelsens ansvar å skaffe dem. Vi snakker om at "noen fiaskoer er nødvendige for å sikre vekst", men vi handler ikke alltid etter denne visdommen. Til slutt er det Retningslinjenes etikk som bør være vår veileder. Men alle klubbhus bør

overvåke seg selv for å sikre at et godt antall medlemmer som ikke er de sterkeste kandidatene likevel blir valgt ut.

La oss videre vurdere spørsmålet om fraværdekning, som er en av modellens mest berømte komponenter. Faktisk er unnlåtelsen av fraværdekning hovedgrunnen til at "OA" har mislyktes når den har blitt kopiert av frittstående yrkesfaglige programmer. Forpliktelsen til arbeidsgiveren, der vi forsikrer at jobben vil bli utført uansett, er selvfølgelig en vanskelig forpliktelse for yrkesfaglige utøvere. Dette fordi fravær er et ganske vanlig problem hos mennesker med psykisk sykdom som har vært ute av arbeidslivet en tid. Selv om det finnes et antall løsninger som møter forpliktelsen om fraværdekning når vi ser bort fra medarbeiderne, er en ting likevel sikkert. Hvis et OA-program ikke dekker sitt fravær, vil problemet falle direkte på arbeidsgiverens skuldre og dermed fraråde dem fra å ta sjansen på mennesker som har større tilpasningsproblemer enn vanlig.

Så er det da bestemt at OA som middelvei for yrkesfaglig rehabilitering er sterkere enn frittstående programmer for Arbeid med Bistand, som *kun* tilbyr jobber uten tidsbegrensning? Jeg vil ikke anta at jeg kan påstå dette, fordi det delvis er et forskningsspørsmål. Men ut ifra de samtalene jeg har hatt i løpet av årene med mennesker som arbeider med Arbeid med Bistand, kan jeg fortelle at de alle vil gripe sjansen til å være en del av et godt OA-program – å arbeide med mennesker som har prøvd forskjellige jobber, som har gjort fremskritt med å overvinne tilpasningsproblemer, og utviklet vellykkede arbeidsvaner, og som har referanser av nyere dato. Vi har ikke behov for å velge ut mennesker i slike situasjoner. Vi skaper dem.

Jeg mener at vi har den riktige modellen for fellesskapsinkludering, støtte og den ambisiøse jakten på muligheter i hele spekteret av medlemmenes liv. Jeg mener at en rettfærdig evaluering av nåværende og fremtidig forskning vil vise at vi i alle fall er likestilt med konkurrerende modeller i de fleste dimensjoner, og er dramatisk sterkere på områder som medlemmene mener er viktige.

Prosessen ved CLUBHOUSE INTERNATIONAL-sertifiseringen (akkreditering) gir oss ikke bare lisensstatus; den gir oss klubbhus som bokstavelig talt løper fremover når det kommer til kvalitet og systemmuligheter. Denne store samlingen er nok en bekreftelse på vitaliteten og styrken ved denne ekstraordinære bevegelsen. Men vår største styrke ligger i våre delte visjoner og verdier, uttrykt i de Internasjonale Retningslinjene for Klubbhusprogram, og gjennom de nå 192 klubbhusene som er forent gjennom Clubhouse International.

Ralph Bilby var medarbeider ved Clubhouse Internasjonal. Før han begynte å arbeide i Clubhouse International var han leder for Arbeidsenheten ved Fountain House i New York.

Oversettelse: Kathrine Olsen, Fontenehuset Tromsø
Korrektur: Karin Breit, Fontenehuset Bergen