



# AT BLIVE BRUGT PÅ EN GOD MÅDE

Et kvalitativt dataindsamlingsprojekt om arbejdets værdi og betydning  
v. organisationskonsulent Dorte Schiønning Andersen

Forsorgshjemmet Dalhoffsminde og Landsforeningen Arbejde Adler  
2014

*"Men der er også noget godt i, at der er brug for én et bestemt sted, for så ved man, at man kan noget. De vidste, at jeg kunne finde ud af det, og så fik jeg bare lov til at gå i gang. Det er faktisk det, man kalder ansvar".*

Beboer på Dalhoffsminde

*"Ham som har det rigtigt svært og som lige vover sig frem, drikker en kop kaffe og pudser på en pind, han skal også roses for det – på lige fod med ham, som sidder på en traktor til en halv million. Han har også brug for anerkendelse. Og han skal have samme "pakke" som de andre. Han skal føle sig lige så velkommen som de andre og lige så uundværlig".*

Medarbejder på Dalhoffsminde

# Indhold

## Indledning

### Undersøgelsen

- Baggrund og formål
- Teoretiske overvejelser
- Projektforløb og metodevalg
- Spørgeguide ved beboerinterviews
- Spørgeguide ved medarbejderinterviews
- Baggrundsinformation om beskæftigelsen på Dalhoffsminde
- Arbejdsdusør
- Information om beskæftigelsen på hjemmesiden

### Dataindsamlingen

- Beboerinformanter
- Medarbejderinformanter

### Resultater 1

- Medarbejdernes opfattelser og forestillinger om beskæftigelsens betydning for beboerne
- Beboernes opfattelser og erfaringer med beskæftigelsen
- Beboernes erfaring med en række psyko-sociale dimensioner i arbejdet
- Tre vigtige spørgsmål
- Beboernes ønsker for fremtiden
- Er der overhovedet noget negativt ved at arbejde?

### Resultater 2

- Arbejdet og misbruget
- Arbejdsdusørens betydning
- De unge
- De psykisk syge beboere
- Klar, parat ... og hvad så?

### Sammenfatning og konklusion

### Forslag og anbefalinger

- Nok arbejde
- Beboerne i fremtiden
- Arbejdet i fremtiden
- Muligheder for implementering af interviewerfaringer
- Aktivering, beskæftigelse eller arbejde?
- Integration af frivilligt arbejde

## Indledning

AT BLIVE BRUGT PÅ EN GOD MÅDE er blevet til, fordi Forsorgshjemmet Dalhoffsminde har ønsket at få undersøgt beboernes oplevelse af beskæftigelsestilbuddene på institutionen.

Konkret ønskedes der gennemført et kvalitativt dataindsamlingsprojekt, som især skulle undersøge, om beboerne - i lighed med medarbejderne - oplever deltagelsen i beskæftigelsen som meningsfuld, styrkende og som et værdifuldt element i opholdet.

Undersøgelsen er blevet varetaget af Landsforeningens sekretariat, og den afsluttes med denne rapport samt en efterfølgende præsentation af resultaterne for Dalhoffsmindes ledelse, bestyrelse og medarbejdere.

Undersøgelsen belyser væsentlige aspekter ved og omkring beskæftigelsen på institutionen, herunder om beboerne oplever deltagelsen i beskæftigelsen som meningsfuld, styrkende og som et værdifuldt element i opholdet.

Gennem datapræsentation, overvejelser, konklusioner og forslag til ændringer peger rapporten på styrker, dilemmaer og muligheder i beskæftigelsen på Dalhoffsminde.

**Dorte Schiønning Andersen**  
Organisationskonsulent og cand. psych.

Landsforeningen Arbejde Adler  
November 2014

## Undersøgelsen

### Baggrund og formål

Forsorgshjemmet Dalhoffsminde har ønsket at få gennemført en kvalitativ undersøgelse af beboernes oplevelse af beskæftigelsestilbuddene.

Institutionen har desuden bedt om at få belyst tre konkrete spørgsmål:

”Hvis Dalhoffsminde skal ændre/udvikle beskæftigelsestilbuddene på institutionen, hvad vil beboerne så foreslå at institutionen

- skal blive ved med at tilbyde /gøre mht. beskæftigelsen?
- skal holde op med at tilbyde / gøre mht. beskæftigelsen?
- skal begynde at tilbyde / gøre mht. beskæftigelsen?”

Undersøgelsen er tilrettelagt med henblik på at få belyst disse interesseområder.

### Teoretiske overvejelser

Når man vil undersøge, om beboerne oplever beskæftigelsen som meningsfuld, styrkende og som et værdifuldt element i opholdet, er det nærliggende at belyse spørgsmålet gennem det arbejdspsykologiske begreb *jobtilfredshed*, fordi netop dette begreb har fokus på de positive oplevelser af/i arbejdet.

I klassisk arbejdspsykologi er den teoretiske forståelse af begrebet jobtilfredshed fordelt over en vifte af tilgange:

1. Situerede teorier: ”Tilfredsheden opstår som følge af det arbejde man udfører, eller som følge af forhold i omgivelserne” <sup>1</sup>
2. Individorienterede teorier: ”At tilfredshed primært er en disposition hos individet og uløseligt sammenhængende med personligheden.” (op.cit.)
3. Teorier som trækker på både situerede og individuelle forståelser af betydningen for jobtilfredshed.

De situerede teorier har fokus på aspekter ved selve arbejdet/opgaven, hvoraf nogle opfattes som fremmede for jobtilfredsheden: **ansvar, præstation, udfordringer og anerkendelse**. (ibid.)

De individorienterede teorier har bl.a. fokus på individuelle dispositioner hos den enkelte, så som **intelligens, følelsesmæssige forhold, personlige karaktertræk med videre**. (ibid.)

Imidlertid er der en væsentlig barriere for at gennemføre denne undersøgelse med udgangspunkt i den klassiske forståelse af jobtilfredshed. Dette skyldes, at beboernes arbejde på Dalhoffsminde ikke direkte kan sammenlignes med ordinære jobs, fordi forholdene omkring arbejdet er anderledes end på det ordinære arbejdsmarked (som normalt er genstand for undersøgelser af jobtilfredshed). For eksempel er beskæftigelse på Dalhoffsminde:

- ikke et job, der er søgt på almindelig vis
- som udgangspunkt midlertidigt
- ikke lønnet som på det ordinære arbejdsmarked
- ikke omfattet af beskyttelse, pligter og rettigheder i lighed med de, der eksisterer på det ordinære arbejdsmarked
- ikke nødvendigvis selvvalgt eller frivilligt

<sup>1</sup> Lars Paludan-Müller: *Arbejde-, organisations- og ledelsespsykologi*, Frydenlund 2004, p. 95)

- mv.

Derfor er undersøgelsen ikke tilrettelagt som en formel afdækning af, hvorfor/hvorfor ikke beboerne kan siges at opleve egentlig jobtilfredshed.

Men begrebet jobtilfredshed har i høj grad guidet fokus i undersøgelsen.

For at kunne udfolde dette fokusområde, har interviewene bl.a. kredset om dimensionerne ansvar, præstation, udfordringer og anerkendelse samt andre centrale dimensioner i det psyko-sociale arbejdsliv, som i den arbejdspsykologiske forskning sædvanligvis identificeres som havende positiv betydning for oplevelsen af arbejdet og for den arbejdendes trivsel (fx variation, mening, social kontakt, muligheden for at bruge sine evner etc.)

Undersøgelsen er med andre ord blevet gennemført som en mindre formel afdækning af forhold, oplevelser og situationer, som beboere og medarbejdere finder positive og mindre positive i og omkring beskæftigelsestilbuddene.

### **Projektforløb og metodevalg**

Data er indsamlet gennem individuelle kvalitative interviews. Ambitionen var indledningsvis at få tilsagn om interview fra min. 10 beboere og ca. 4 medarbejdere fordelt på de forskellige beskæftigelsesområder.

Deltagelse i interviewene har været et tilbud til beboerne om frivilligt og anonymt at stille deres erfaringer til rådighed for undersøgelsen. Indkaldelsen af medarbejderne som informanter er sket efter aftale med forstander og medarbejderne selv.

Ved alle interviews er der anvendt en semi-struktureret spørgeguide indledt med en kort struktureret indsamling af personlige data. Der er udarbejdet to interviewguides. En for interviews med beboere og en for interviews med medarbejdere.

### **Spørgeguide ved beboerinterviews**

Spørgeguidens strukturerede dataindsamling:

- Navn
- Alder
- Køn
- Skolegang og uddannelse
- Evt. erfaringer fra lønnet eller ulønnet beskæftigelse (ordinært eller ikke ordinært arbejdsmarked)
- Den umiddelbare anledning til opholdet på Dalhoffminde (helt kort, fx "smidt ud af lejlighed")
- Opholdslængde pt. (og evt. forventet opholdslængde)
- Områder i beskæftigelsen på Dalhoffsminde, hvor vedkommende har arbejdet, herunder omfang og evt. ændringer undervejs

Elementer i spørgeguidens semi-strukturerede del:

- Fortæl om dit arbejde her på Dalhoffsminde
- Hvorfor med i beskæftigelse under opholdet? (pos./neg.)
- Hvorfor er det netop dette, du beskæftiger dig med?
- Er det noget du har uddannelse eller erfaring med fra tidligere? (Opfølgning?)
- Mulighed for at bruge evner/erfaring/uddannelse?
- Muligheder for social kontakt?
- (Sam)arbejde sammen med andre? (pos./neg.)
- Udfordring? (pos./neg.)
- Variation? (pos./neg.)
- Instruktion i arbejdet? / Læring? (fx blevet dygtigere undervejs, inddraget i mere udfordrende opgaver? Etc.)
- Viden om arbejdets endemål / produkternes anvendelse? (hvad skal det bruges til, hvordan indgår det i en større sammenhæng, hvorfor er det vigtigt?). Hvad betyder dette?

- Hvad betyder det for dig at deltage i arbejdet? (Nu – og evt. på længere sigt?)
- Positivt ved arbejdet?
- Negativt eller mindre positivt?
- Opfølgende spørgsmål, hvor der efterspørges eksempler på oplevelser af ansvar, præstation, udfordringer og anerkendelse. Inkl. konkrete eksempler

*"Hvis Dalhoffsminde skal ændre/udvikle beskæftigelsestilbuddene her på institutionen, hvad vil du som beboer så foreslå, at man*

- *bliver ved med at tilbyde /gøre mht. beskæftigelsen?*
- *holder op med at tilbyde / gøre mht. beskæftigelsen?*
- *begynder at tilbyde / gøre mht. beskæftigelsen?"*
- Hvorfor? (beskrivelser, begrundelser)
- Nogle særlige ideer?
- Ønsker for fremtiden ift. arbejde og beskæftigelse? (lønnet eller ulønnet?)
- Noget vedkommende ønsker at tilføje, der ikke allerede er fortalt om arbejdet?

### **Spørgeguide ved medarbejderinterviews**

Interviewene med medarbejderne har haft til formål at belyse medarbejdernes forståelse af arbejdets betydning for beboerne.

Da Dalhoffsminde i sin tid satte undersøgelsen i gang, blev det oplyst, at man på institutionen oplever beskæftigelsen som grundlæggende positiv for beboerne. Fx er det indtrykket at:

- Arbejdet er velegnet til at få struktur på dagen
- Samler dagen og kan give ro i en kaotisk livsfase
- Er medvirkende til at beboeren kan få øje på egne ressourcer

Det blev det også oplyst, at beskæftigelsen også fungerer som et vigtigt element i udredningen af den enkeltes situation, fx at man gennem observationer af beboeren i arbejde kan få et indtryk af:

- Kognitive ressourcer
- Koncentrationsevne
- Evt. handicaps
- Håndtering af abstinenssymptomer
- Håndtering af konflikter og frustrationer

Interviewene med medarbejderne har således tjent flere formål:

- At få belyst og uddybet medarbejdernes opfattelse af og erfaringer med beskæftigelsens betydning for beboerne
- At få data til brug for en sammenligning af beboernes oplevelser og medarbejdernes oplevelser og tolkninger af arbejdets betydning for beboerne
- At indsamle vigtige data om forhold i beskæftigelsen og medarbejdernes tanker derom, som kan være med til at pege fremad for Dalhoffsmindes evt. udvikling af beskæftigelsen

Spørgeguidens strukturerede dataindsamling:

- Navn
- Alder
- Køn
- Skolegang og uddannelse
- Arbejdsopgaver på Dalhoffsminde

Elementer i spørgeguidens semi-strukturerede del:

- Fortæl om dit arbejde på Dalhoffsminde
- Hvorfor tilbyder I beskæftigelse under opholdet?
- Hvordan tages der stilling til, hvilke opgaver den enkelte beboer inddrages i? (og hvordan justeres der evt. undervejs?)
- Beskriv beskæftigelsens betydning for beboerne – inkl. konkrete eksempler – som du ser det
- Er beskæftigelsen efter din mening en integreret del af det samlede ophold – i så fald hvordan (og hvordan sker den konkrete udveksling af viden på tværs af arbejds- og bo-enheder?)
- Positivt ved beskæftigelsen?
- Negativt eller mindre positivt ved beskæftigelsen? Fx største udfordring som medarbejder i værksteder mv.
- Opfølgende spørgsmål, hvor der efterspørges beboereksempler på oplevelser af ansvar, præstation, udfordringer og anerkendelse

*"Hvis Dalhoffsminde skal ændre/udvikle beskæftigelsestilbuddene her på institutionen, hvad vil du som medarbejder så foreslå, at man*

- *bliver ved med at tilbyde /gøre mht. beskæftigelsen?*
- *holder op med at tilbyde / gøre mht. beskæftigelsen?*
- *begynder at tilbyde / gøre mht. beskæftigelsen?"*
- Hvorfor? (beskrivelser, begrundelser)
- Nogle særlige ideer eller ønsker for fremtiden ift. udvikling af beskæftigelsen?
- Noget vedkommende ønsker at tilføje, der ikke allerede er fortalt?

### **Baggrundsinformation om beskæftigelsen på Dalhoffsminde**

Der er beskæftigelsesmuligheder på begge afdelinger på Dalhoffsminde (Slivsø og Marstrup Kirkevej).

På Slivsø:

- Køkken
- Rengøring
- Træværksted
- Silketrykværksted (tryk på vinkasser)
- Montage
- Skovhold (inkl. flisfremstilling)
- Brændekløvning
- Grønne områder og have
- Serviceområdet, vedligehold mm.

På Marstrup Kirkevej:

- Rengøring
- Træværksted
- Metalværksted
- Montage, samt el-montage
- Sprøjtemalingsværksted
- Brændekløvning
- Grønne områder, have m.m.
- Chaufførarbejde (bus- og varekørsel)<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Kilde: *Værdier i arbejdet*, præsentation v. Flemming Olson på Arbejde Adlers temadage 2013.



## Arbejdsdusør

Beboere i beskæftigelse på Dalhoffsminde kan optjene en såkaldt arbejdsdusør. Arbejdsdusøren udbetales med 15.00 kr. pr. fremmødt time. Værkstedspersonalet noterer hver dag, hvor mange timer den enkelte beboer har arbejdet.

Hver onsdag udregner administrationen, hvor meget hver beboer skal have udbetalt (efter skat). Administrationen pakker individuelle kuverter med en beregning og arbejdsdusøren i kontanter, og det er værkstedspersonalet fra hvert område i beskæftigelsen, som står for udbetalingen til de enkelte beboere.

## Information om beskæftigelsen på Dalhoffsmindes hjemmeside

Når man undersøger forhold som relaterer til institutionens egen-forståelse af arbejdets betydning, er det nærliggende at se på, hvordan institutionen præsenterer beskæftigelsen på hjemmesiden.

Dels fordi denne tekst kan fortælle noget om institutionens og medarbejdernes forståelse af beskæftigelsens betydning. Dels fordi beboerne allerede før indflytning kan have dannet sig et billede af, hvad beskæftigelsen evt. vil kunne betyde for dem, herunder evt. aktivt til- eller fravælger et forsorghjem med beskæftigelse.

Informationen om beskæftigelse og værksteder er tydeligt prioriteret på hjemmesiden. Indledningsvis beskrives beskæftigelsen således:

*"Dalhoffsminde har forskellige værksteder, hvor beboerne bliver aktiveret. Der er her tale om træværksted, el-værksted, metal-værksted, montageafdeling, samt en skov- og vedligeholdelsesafdeling. Udover denne aktivering er der også køkken og rengøringsopgaver. (...)"*

Det er muligt at gå videre til selvstændige undersider på hjemmesiden for træværkstederne, metalværkstedet, El-værkstedet, montageafdelingen og skovholdet. Træværkstedernes og skovholdets undersider indeholder fotos og mere information.

Beskæftigelsen er også integreret i hjemmesidens information om *Hverdagen på Dalhoffsminde*:  
*"Under opholdet på Dalhoffsminde indgår aktivering som en del af hverdagen.*

Det kan fx. være:

- *Metallværkstedet med forskelligartet maskinarbejde og svejseopgaver. Hvis du ikke kender til denne type arbejde i forvejen, bliver du grundigt oplært*
- *Træværkstedet hvor der produceres en lang række forskellige trævarer*
- *El-Værkstedet med montageopgaver for forskellige sønderjyske virksomheder*
- *Samle- og montagearbejde*
- *Malerværksted, hvor såvel egne som kunders materialer bearbejdes*
- *Skov og mindre landbrug*
- *Køkken/rengøring"*

Der er mulighed for at downloade to brochurer fra hjemmesiden, der viser en lang række af institutionens konkrete produkter.

Forventningen om, at man som beboer er positivt indstillet på at deltage i beskæftigelsen er ligeledes tydeligt kommunikeret på hjemmesiden:

*"Aktiveringen kan ske på henholdsvis Slivsø 1 og Marstrup Kirkevej 31. Det forventes at beboerne, ud fra individuel hensyntagen, deltager i aktiveringen og i de daglige gøremål på stedet. Aktivering kan også foregå ude af huset i form af ordinært arbejde, skolegang, kurser m.m. Hvis du vil vide mere om værkstederne og deres produktion, skal du klikke dig ind på "værkstederne" (...)"*

Sammenholder man hjemmesidens information om beskæftigelsen med den øvrige information på Dalhoffsmindes hjemmeside, er det rimeligt at konkludere, at det må stå klart for besøgende på hjemmesiden, at beskæftigelsen er et afgørende element i opholdet og dagligdagen på Dalhoffsminde.

## Dataindsamlingen

Dataindsamlingen er gennemført i uge 43. Første dag blev anvendt til besøg i værkstederne, til at hilse på beboere, træffe aftaler om interviews etc. Der var stor interesse for at deltage i undersøgelsen, og der blev hurtigt truffet aftaler om interviews med både beboere og medarbejdere. I alt blev der afholdt 17 interviews: 11 interviews med beboere og seks interviews med medarbejdere, inkl. forstander.

### Beboerinformanter

Der blev interviewet i alt 11 beboere (ni mænd og to kvinder) med arbejde på tværs af alle beskæftigelsesområder på Dalhoffsminde. Alle beboerinformanter er under den almindelige pensionsalder. To af dem er på førtidspension. En tredje har ansøgt om førtidspension.

### Aldersfordeling

20 – 25	2	45 – 50	1
25 – 30	1	50 – 55	2
30 – 35	1	55 – 60	
35 – 40	1	60 – 65	2
40 – 45	1	65 – 70	

Alle informanter – beboere såvel som medarbejdere – blev spurgt om skolegang og evt. uddannelsesmæssige baggrund samt om evt. erfaringer fra lønnet arbejde. Beboerne blev også spurgt om evt. erfaringer fra frivilligt arbejde.

Af interviewene fremgår, at beboerinformanterne har varierende uddannelsesmæssig baggrund bag sig. Omkring halvdelen har ingen uddannelse overhovedet (kun kortere kurser etc.). De yngre informanter har desuden meget begrænset erfaring med arbejde på det ordinære arbejdsmarked. Stort set ingen af beboerinformanterne har erfaringer fra frivilligt arbejde.

### Skolegang, uddannelse og erhvervs erfaring fordelt på aldersgrupper

Aldersgr.	Folkeskole	Uddannelse	Kurser	Erhvervs erfaring fra ordinær ansættelse	Erfaring fra frivilligt arbejde
20 – 25	9. kl.	Delvist gennemført erhvervsudd. i industrien		2 års erfaring fra ungdomsjob	Har passet skolekiosk
20 - 25	9. kl.	Meget korte og afbrudte forløb på korte uddannelser		Kortere ansættelse i ungdomsjob	
25 – 30	9. kl.			Erfaring fra ungdomsjob (8 år siden)	
30 – 35	9. kl.	Har været i gang med håndværkerudd.	Hygiejnebevis AMU kursus i blomsterbinding	Forskellige ungdomsjobs	
35 – 40	8. kl.		Fleere AMU kurser	Mange års erfaring fra forsk. arbejdspladser i industri, landbrug etc.	
40 – 45	7. kl.	Har gået på teknisk skole. Delvist gennemført håndværkerudd.	AMU kurser (fx metalsløjld og førstehjælp)	To års erhvervsarbejde (for godt 25 år siden)	Har været involveret i frivilligt arbejde gennem SAND <sup>3</sup>

<sup>3</sup> De hjemløses egen landsorganisation.

45 – 50	8. kl.	Gennemført erhvervsudd. (håndværker)		Mange års erfaring fra forskellige ansættelser, også uden for eget fagområde	
50 – 55	7. kl.	Gennemført to meget korte erhvervsudd.		Mange års erfaring fra forskellige ansættelser i forskellige fagområder	
50 – 55	10. kl.	HF (fuldført?) Kort. udd. som befalingsmand i forsvaret		Mange års erfaring fra forskellige ansættelser i forskellige fagområder	
55 – 60					
60 – 65	Folkeskole (?)	Handelsskole – udlært i butik  Senere 2- årig udd. til plejer		Mange års ansættelse i butik. Flere års arbejde i psykiatri og på hospital	
60 – 65	7. kl.	Udlært håndværker  Delvist gennemført mellemlang udd.		Mange års erfaring fra forskellige ansættelser i forskellige fagområder	

Hovedparten af beboerinformanterne har boet på forsorgshjem før og flere af dem har boet på Dalhoffsminde tidligere.

### Medarbejderinformanter

Følgende medarbejdere blev interviewet til undersøgelsen:

Medarbejdere	Tilknyttet områder i beskæftigelsen
Flemming Olsson, værkstedsleder	Alle områder
Leif Petersen, værkstedsassistent	Værksteder på Marstrup Kirkevej
Jens Deltlefsen, værkstedsassistent	Træværksteder på Slivsø
Kaj Mathisen, værkstedsassistent	Skovhold, Grønt hold, arbejde med kvæg mv.
Kathrine Lund, køkkenassistent	Køkken og rengøring
Bettina Sørensen, forstander	

De interviewede medarbejdere har alle været ansat længe på Dalhoffsminde, og har dermed lang erfaring fra arbejdet med udsatte borgere i beskæftigelse på institutionen. Desuden har de alle flere års erfaring fra andre ansættelser.

## Resultater 1

I denne del af rapporten præsenteres de data, som relaterer direkte til hovedinteressen i undersøgelsen.

### Medarbejdernes opfattelser og forestillinger om beskæftigelsens betydning for beboerne

Som nævnt ovenfor blev undersøgelsen sat i værk, fordi institutionen ønskede at få undersøgt beboernes oplevelse af beskæftigelsestilbuddene, samt at få belyst, om beboerne - i lighed med medarbejderne – oplever deltagelsen i beskæftigelsen som meningsfuld, styrkende og som et værdifuldt element i opholdet.

Men hvad siger de enkelte medarbejdere, som er tæt på beboerne i beskæftigelsen?

I alle seks medarbejderinterviews genfinder man på individniveau den generelle holdning om beskæftigelsens positive betydning for beboerne. Og i interviewene bidrager medarbejderinformanterne med mange konkrete erfaringer, som knytter sig til arbejdets positive aspekter.

De positive aspekter, som fremhæves af medarbejderne, fordeler sig på to forskellige livsområder:

#### Biologiske aspekter som arbejdet vurderes at påvirke positivt:

- Normaliserer beboernes døgnrytme
- Sætter kroppen/musklerne på arbejde (vurderes at være af betydning for misbrugere og beboere med ADHD)
- Normal døgnrytme betyder, at man får spist morgenmad samt evt. forbedring af den generelle ernæringstilstand, fordi man er vågen under alle tre af dagens hovedmåltider (og derfor får mere at spise, end når man vender døgnnet på hovedet)
- Arbejdet giver en naturlig træthed, som giver bedre eller mere naturlig nattesøvn

#### Psyko-sociale aspekter som arbejdet vurderes at påvirke positivt:

- Skaber mål og mening i dagligdagen ("noget at stå op til" og nogle meningsfulde produkter at producere)
- Sætter struktur på dagens gang
- Giver social kontakt/øger sociale kompetencer
- Giver en rolle at udfylde i et fælleskab (om noget vigtigt fælles tredje)
- Giver mere ro/fred for indre uro og problemrelaterede tanker
- Mindsker antallet af interpersonelle konflikter (dels pga. fællesskabet omkring arbejdet og fordi man er fysisk træt)
- Giver den enkelte en mulighed for at finde ud af, at man kan noget – eller kan lære noget
- Kan reducere misbruget
- Skaber glæde, stolthed og giver succesoplevelser
- Bygger selvtilid op og øger personlig ansvarsfølelse
- At man oplever at blive værdsat og kunne værdsætte sig selv

Da udgangspunktet for undersøgelsen er et indtryk af, at beskæftigelsen både har positiv betydning for den enkelte beboer og en positiv betydning for de ansattes indsigt i og indsats for beboerne<sup>4</sup>, er medarbejderne også blevet spurgt om, hvordan man finder det rigtige arbejde for den enkelte, som kan virkeliggøre/understøtte det positive udbytte ved at deltage i beskæftigelsen under opholdet?

<sup>4</sup> Det er oplyst, at beskæftigelsen også fungerer som et vigtigt element i udredningen af den enkeltes situation, fx at man gennem observationer af beboeren i arbejde kan få et indtryk af kognitive ressourcer, koncentrationsevne, evt. handicaps, håndtering af abstinenssymptomer, håndtering af konflikter og frustrationer mv.

Det er oplyst, at indsatsen for at finde den rigtige plads i beskæftigelsen for en ny beboer starter ved en samtale mellem beboeren og værkstedsleder Flemming Olson. Flemming tager ved samtalen udgangspunkt i en række emner, hvoraf nogle er direkte relaterede til opgaven at finde *den rigtige arbejdsplads* for en ny beboer:<sup>5</sup>

- Hvad er der sket lige inden ankomsten til DHM, hvad er årsagen til opholdet?
- Ophold på andre opholdssteder?
- Hygiejne ved arbejde i køkken?
- Beskæftigelse – hvad ligger forud? Hvad er fremtidige ønsker?
- Uddannelser?
- Kørekort / Certifikater?
- Fysisk helbred?
- Psykisk helbred?
- Misbrug?

I medarbejderinterviewene ses der stor overensstemmelse mellem fokuspunkterne i den indledende samtale mellem værkstedslederen og beboerne – og de overvejelser som den enkelte værkstedsassistent løbende gør sig om opgavetildeling til den enkelte beboer i det daglige arbejde.

Desuden er der bred enighed om, at det er vigtigt, at arbejdet som tilbydes beboerne ér og opleves som "rigtigt" arbejde. Og der gøres meget for at understøtte dette i arbejdets tilrettelæggelse.

#### Nogle centrale interviewcitater til belysning af dette:

En informant fortæller, at beboerne oplyses om hierarkiet og organisationsstrukturen i beskæftigelsen, fordi det understøtter beboernes oplevelse af DHM som en "rigtig arbejdsplads".

*Dorte: "Hvorfor er det vigtigt at gøre det"?*

*Medarbejder: "Jeg tænker det jo sådan, at de skal ud og klare sig selv på arbejdsmarkedet bagefter. Og det er også af respekt for den enkelte at vise, at jeg tror på, at han/hun kan klare sig på en almindelig arbejdsplads."*

*Og det ved jeg godt, at det er der mange der ikke kan. Men de skal alle sammen have det tilbud, at der er nogen der tror på dem. Nogen der siger "Det skal du nok klare". Det løfter. De skal alle sammen vide, at vi er glade for, at de kommer, fordi vi har opgaver der skal løftes, og vi tror på, at de kan. Og det er vigtigt, at de opgaver vi har er rigtige opgaver. Ting der er autentisk arbejde, som skal leveres til tiden osv. At det er nødvendigt at få gjort".*

En anden medarbejder fortæller:

*"Det at lave noget, det at have et indhold i hverdagen, det betyder noget. Det at have noget der er rigtigt, noget der er virkeligt... her er nogle rigtige ting, der bliver afsat til nogle rigtige kunder .... Det er rigtige ting. Det er ikke bare noget, vi leger".*

*Dorte: Hvad betyder det?*

---

<sup>5</sup> Formålet med disse samtaler blev præsenteret på Arbejde Adlers temadage 2013, hvor det blev tydeliggjort, at formålet er at 1) afklare forventninger, 2) at finde ud af hvordan man bedst hjælper beboeren videre til den ønskede fremtid, 3) at finde det mest hensigtsmæssige arbejde i forhold til formåen og 4) for at fremme beboerens mulighed for "at kunne optræde med respekt og værdighed". (Kilde: Værdier i arbejdet, præsentation v. Flemming Olson på Arbejde Adlers temadage 2013).

Medarbejder: Det betyder, at beboerne får en fornemmelse af at de også er vigtige (for at få varerne helt ud til kunden). *"At man bidrager, "jeg har noget at bidrage med". "Vi (forstået som beboerne) spiller en rolle, bliver set og anerkendt. Vi mangler, når vi ikke er der".*

Vedkommende fortæller senere i interviewet: *"Det er ikke beskæftigelse for produkternes skyld, men det er beskæftigelse for at lære at kunne tage vare på sig selv. Træne de færdigheder, som man har brug for i dagliglivet – uagtet om der er arbejde til en eller ej".*

Alle medarbejderne beretter også om, hvordan de mere eller mindre bevidst anvender både praktiske og pædagogiske redskaber til at understøtte oplevelsen af arbejdets "rigtighed", fx:

- Inddrager beboere i planlægningen af arbejdet
- Tager beboere med på kundebesøg (ved planlægning eller levering)
- Giver mulighed for at beboere selv designer løsninger på opgaver
- Har massivt fokus på sikkerhed i arbejdets udførelse (klar og gentagende information om sikker betjening af maskiner, el-værktøj og køretøjer, udlevering af arbejdstøj, sikkerhedssko, hjelme etc.) samt sikkerhedsskiltning på værksteder
- Stiller gode skriftlige betjeningsvejledninger og instruktioner til rådighed
- Lægger vægt på hygiejne ved køkken og rengøringsarbejde og instruerer herom
- Er tydelige om at misbrug under arbejdet betragtes som uforeneligt med alle former for farligt arbejde, herunder maskinbetjening og bilkørsel
- Anvender ordresedler og følgesedler i værksteder
- Personlig udbetaling af arbejdsdusør med følgesedler fra administrationen
- Tager samtaler med beboere om kvaliteten i arbejdet – efter behov

Som det senere vil kunne ses i afsnittene om beboernes besvarelser, er indsatsen for at opnå autenticitet og "rigtighed" i arbejdet noget, som beboerne lægger stor vægt på. Og det er noget, som de i høj grad oplever som opfyldt.

Samtidigt er det tydeligt, at medarbejderne i beskæftigelsen også hele tiden er bevidste om, at de må balancere oplevelsen af "en rigtig arbejdsplads" med den enkelte beboers skånehensyn.

For eksempel oplyser en medarbejder, at det er OK, en beboer lægger sig et par timer, hvis vedkommende ikke er frisk. Bare han/hun holder aftalen og kommer mere udhvilet tilbage til værkstedet.

En anden medarbejder fortæller, at beskæftigelsen er et sted, hvor beboerne kan være med deres "skavanker" men også et sted, hvor man kan opdage, hvad man er god til. Der skal være rum til at beboerne kan "være der" og rum til, at de måske ikke arbejder optimalt hele tiden. Og vedkommende tilføjer: *"Jeg roser alt, hvad jeg kan finde af gode ting".*

I undersøgelsen er det tydeligt, at beboerne lægger mærke til medarbejdernes balancegang mellem at skabe en "rigtig arbejdsplads" og vise hensyn til den enkeltes behov for at få tilrettelagt sit arbejde på en særlig måde.

#### Nogle beboercitater til belysning af dette:

- *"Det at man også kommer på de "sure dage", det lægger de mærke til" (at personalet anerkender, at man også møder op på en dårlig dag).*
- *"Der bliver taget alle de hensyn, der skal tages".*
- At der er mulighed for at spørge om det samme flere gange, hvis det er svært at huske eller lære noget nyt

- *"Hvis det stod til mig, så skulle der være sedler på det hele. Jeg har en bog, hvor der står jeg skal i bad, at jeg skal børste tænder .... det er sådan, jeg er forvirret! Jeg plejer at sige, at jeg skal have et spark i røven engang i mellem".*

En beboere fortæller, hvordan balancen mellem A) at deltage i arbejdet eller B) at trække sig tilbage på værelset kan forhandles med værkstedsassistenten, og hvilken betydning denne forhandling har:

Beboer: *"Hvis man fx siger, at man ikke magter noget eller har sovet dårligt, så siger Jens: Nu kommer du lige over en time eller to".*

Dorte: *"Er det godt, Jens siger det"?*

Beboer: *"Ja, for så tænker jeg næste gang: Jeg kan jo egentlig godt. Det er bare en dårlig undskyldning".*

Dorte: *Kan man sige, at du lærer noget fra de situationer?*

Beboer: *"Ja, jeg synes, jeg lærer noget hver dag. Når jeg har været på arbejde en hel dag... så tænker jeg: Jamen jeg kan jo godt være på arbejde en hel dag".*

Dorte: *"Hvad betyder det for dig?"*

Beboer: *"Det gør mig glad. Det giver mig noget mere viljestyrke".<sup>6</sup>*

Mest markant ses indsatsen for at skabe en arbejdsplads med skånehensyn i interviewet med en beboer, som oplyser, at vedkommende havde uhyre svært ved at være sammen med andre mennesker ved ankomsten til Dalhoffsminde. Alligevel lykkedes det en værkstedsassistent at skabe en tryk og udviklende arbejdsplads:

Beboere: *"Til at starte med havde jeg det sådan, at jeg bare ville være mig. Jeg kunne ikke tåle at være sammen med andre mennesker, men det bliver for kedeligt bare at sidde. Så det er det sociale samvær, der trækker. Så kom jeg over til Jens på træværkstedet, og han var så venlig og så rar og så flink, at han lod mig få et værksted for mig selv. Og på den måde blev jeg ligesom sluset ind. Så vænnede jeg mig til andre mennesker igen. Jeg havde jo siddet inde på et værelse og drukket snaps for mig selv. Og den eneste jeg snakkede med var købmanden, når jeg købte noget mere snaps (...). At gå over i spisesalen var en kamp for mig. Satte mig altid ved udgangen".*

Men så begyndte han at arbejde sammen med andre. Arbejdede med bygninger, lavede modeller – *"så jeg blev brugt på en god måde. Så du kan nok høre, at det ikke er kritik, der kommer herfra. Jeg er vildt taknemmelig for at få lov til at være her".*

Dorte: *"Hvad vil det sige at blive brugt på en god måde"?*

Beboer: *Det vil sige, at man "får lov til at bruge det man kan, dvs. sit fag. Jeg kan godt tillade mig at sige, jeg er sgu god til det. Selvom jeg kun har 7. klasse, ved jeg en helvedes masse alligevel".*

---

<sup>6</sup> Direkte adspurgt om, hvad viljestyrken skal bruges til, forklarer vedkommende, at den skal bruges til at komme videre i livet med.



To beboere fortæller, at balance og rummelighed også er noget, de selv tænker over.

En fortæller, at han godt kan blive irriteret på en psykisk syg beboer, som kommer med bemærkninger og tilråb, men han er også klar over, at vedkommende er syg og sårbar – og siger så: *”Men det betyder også, at jeg tager lidt fat i nakken på mig selv og tænker, at det her ikke skal udvikle sig til noget gruppe-noget (mange mod én). Han har ikke lige opfundet den dybe tallerken, men han har også nogle kvaliteter”.*

En anden beboer siger om hensynet til hinanden under arbejdet: *”Det er jo at forholde sig til samfundet. At bo på forsorgshjem er jo din virkelighed. Selvom det er et forsorgshjem, så er det jo faktisk dit hjem. Og så er man også nødt til at tænke lidt på sin nabo”* (være aktiv i helheden, vise hensyn, værne om hinanden).

### **Beboernes opfattelser og erfaringer med beskæftigelsen**

Som det allerede er antydnet ovenfor, bekræfter interviewene, at de fleste af beboerne i lighed med medarbejderne oplever deltagelsen i beskæftigelsen som meningsfuld, styrkende og som et værdifuldt element i opholdet.

Og beboerne beretter om en lang række positive aspekter og erfaringer i forhold til at indgå i arbejdet:

#### Biologiske aspekter/erfaringer, som opleves som positive:

- At føle sig fysisk ”brugt”/træt (nævnes af flere)
- At have en god kroppsformelse efter at have arbejdet fysisk hele dagen
- At få en naturlig træthed om aftenen, så man kan sove eller sover bedre
- At bevare sin almindelige døgnrytme (komme i gang om morgenen)
- Giver mere fysisk overskud (fx kræfter til at gøre rent, når man kommer hjem)
- At arbejdet konkret øger den fysiske styrke og udholdenhed. Man kommer i bedre form
- Øger appetitten, tager på i vægt
- Reducerer stresssymptomer

#### Psyko-sociale aspekter/erfaringer, som opleves som positive:

- At have noget at stå op til om morgenen (nævnes af flere)
- Giver glæde
- Giver ”ro”, afleder tankemylder og problemrelaterede tanker (nævnes af flere)
- Giver social kontakt og samvær i et positivt fællesskab
- Giver en oplevelse af kompetence: ”Jeg kan godt” (nævnes af flere)
- Giver en oplevelse af tilfredsstillelse, når man kan se eller får at vide, at man udfører et godt stykke arbejde
- Man kan se, at der er ting, man bliver bedre til (fx konkrete opgaver, bliver bedre til at møde frem eller kan klare at arbejde et stigende antal timer)
- At opleve en vis grad af selvbestemmelse i arbejdet og selv kunne prioritere opgaver efter nødvendighed
- Giver selvværd og selvtillid
- Oplever at arbejdet holder mørke tanker og helbredsangst på afstand
- At få lov at bruge sine evner, fx sit fag
- Træner social kontakt
- At man kan lære noget nyt (både generelle kompetencer og faglige kompetencer)
- Reducerer stresssymptomer

Andre aspekter/erfaringer som opleves som positive:

- Mindsker misbrug eller medvirker til at forebygge tilbagefald (nævnes af flere)
- At man kan optjene arbejdsudsøer
- At man bidrager til noget som er brugbart for andre
- Giver afveksling i dagen
- At opleve at blive mødt med respekt og respektere andre
- At have weekenden at se frem til (forskel på hverdage og fridage)
- Oplever at være blevet mere hjælpsom
- Opdage at man stadig har kræfter, kompetence, er arbejdsdygtig
- At få naturoplevelser gennem arbejdet

**Beboernes erfaring med en række psyko-sociale dimensioner i arbejdet**

Beboernes positive oplevelser af arbejdets betydning udfolder sig endnu tydeligere, når man spørger ind til deres konkrete erfaringer med en lang række psyko-sociale dimensioner i det psykiske arbejdsmiljø<sup>7</sup>:

- Muligheden for at bruge sine evner
- Muligheden for social kontakt i arbejdet
- Mulighed for at samarbejde under arbejdet
- Oplevelsen af udfordringer i arbejdet
- Oplevelsen af variation i arbejdet
- Instruktion og læring i arbejdet
- Oplevelsen af mening i arbejdet (at kende til produkternes og arbejdsgangenes formål og mening og vide, hvilken større sammenhæng man bidrager til)
- Oplevelsen af at præstere
- Anerkendelse i arbejdet

Nedenfor bringes nogle data og citater fra beboerbesvarelserne omkring de forskellige dimensioner.

Muligheden for at bruge sine evner:

Muligheden for at kunne bruge sine evner i arbejdet og lære noget nyt anerkendes i arbejdspsykologien som et positivt element i det psykosociale arbejdsmiljø.

Flertallet af beboerne bekræfter, at de kan bruge deres evner, erhvervs erfaringer og evt. uddannelse i arbejdet på Dalhoffsminde. Det gælder både konkrete evner og kunnen som knytter sig til et bestemt fag/uddannelse og til mere generelle erfaringer fra at kunne fungere på en arbejdsplads.

Tre citater til belysning af dette:

*"Egentlig er det jo meget rart, at de bruger ens kundskaber (...). Og det er rart at blive bekræftet i, at man kan noget, når man er i en sådan situation, som jeg er i."* (Har direkte anvendelse for sin håndværkeruddannelse)

*"Det er jo noget med at møde til tiden og ikke gå før. Og noget med at passe et ansvar. De skal kunne regne med mig, ligesom dem der modtager ordren (produkterne), så det kan komme frem til fabrikken".* (Har direkte anvendelse for generelle arbejdsmarkedskompetencer)

*"Det (arbejdet) giver selvtillid og mere selvværd. Man bliver også mere glad i dagligdagen. Jeg opdager, at jeg kan sgu stadig. Jeg troede, jeg var helt færdig, uarbejdsdygtig. Og jeg ved ikke, hvor*

<sup>7</sup> Flere af dimensionerne er anerkendte forskningsdimensioner, fx i måling af det psykiske arbejdsmiljø og anvendes eksempelvis af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)

*mange år jeg kan have på arbejdsmarkedet, men den her aktivering får mig til at håbe, at jeg måske kan finde et rigtigt arbejde". (Har tidl. søgt om førtidspension men har nu oplevelsen at kunne arbejde endnu).*

#### Muligheden for social kontakt i arbejdet:

Muligheden for social kontakt i arbejdet anerkendes i arbejdspsykologien som et positivt element i det psykosociale arbejdsmiljø.

Alle beboerinformanter med erfaring fra beskæftigelsen bekræfter, at der er rig mulighed for social kontakt under arbejdet. Både med andre beboere på arbejdspladsen og med ansatte. Selvom der af og til kan være konflikter, som på andre arbejdspladser, er det samlede billede af den sociale kontakt meget positivt. Beboerne beretter om en god stemning, fælles pauser og gensidig hjælpsomhed og omsorg.

Under arbejdet samtales der generelt med både medbeboere og ansatte om arbejdsmæssige såvel som private udfordringer og problemer. Og flere beboere fortæller om, hvordan samværet og omsorgen under arbejdet kan være med til at gøre en dårlig dag bedre.

#### Nogle beboercitater til belysning af dette:

*Dorte: Du nyder arbejdet. Hvordan mærker du det?*

*Beboeren kan mærke det i kroppen. Det er godt at bruge den. "Står jeg op om morgenen og ved at det bliver en træls dag, så tager jeg ud og afreagerer (tager hårdt fat på arbejdet). Det er, når jeg ikke er så god til at lægge min fortid bag mig, så har jeg en dårlig dag".*

*"Hvis du er lidt trist og ked af det, så nyder jeg at komme ud til kollegerne, som kan peppe en lidt op. Eller hvis der er en anden, der har det sådan, så snakker vi om tingene".*

*Dorte: "Kan I også tale om svære private ting med hinanden"?*

*Beboeren fortæller, at man kan tale om alt – også det private. "og det er der ingen pædagoger, der får at vide. Det er sådan et kammeratskab – internt"! De plejer at sige: "Hvad der sker i skoven – bliver i skoven".*

*En anden beboer svarer spontant til spørgsmålet om mulighed for social kontakt: "Ja, vi er 7 mand på holdet". De holder fælles pauser, der er godmodigt drilleri af hinanden, hvis man laver en fejl osv.*

*Dorte: "Er I arbejdskammerater"?*

*Beboer: "Ja, det er vi. Vi taler sammen, når vi mødes. Vi kan gå en tur i byen sammen osv. At være arbejdskammerater... det er jo også som nu, hvor jeg skal ind til møde hos dig... Så spørger jeg X, om han vil gøre det der rent. Og det vil han godt. Det er jo også at være arbejdskammerater".*

#### Mulighed for at samarbejde under arbejdet:

At have adgang til forskellige former for arbejdsrelateret hjælp og at kunne samarbejde efter behov under arbejdet anerkendes i arbejdspsykologien almindeligvis som et del-element i den psykosociale dimension "Social støtte". Social støtte anerkendes generelt som et positivt element i det psykosociale arbejdsmiljø.

Både i nogle medarbejder- og i beboerinterviews nævnes det, at viljen og evnen til at samarbejde er noget som italesættes mellem medarbejdere og beboere, og det nævnes også af nogle informanter, at arbejdet i sig selv er en arena, hvor man kan træne samarbejde.

En lang række af beboerinformanterne bekræfter ligeledes, at der også er konkrete opgaver at samarbejde om, og at langt de fleste anser samarbejde (og at kunne samarbejde) som noget positivt og ønskværdigt. Både fordi det er rarest sådan, og fordi det gavner opgaveudførelsen.

Nogle beboercitater som belyser dette:

*"Hvis tingene på en byggearbejdsplads ikke fungerer (samarbejdet), er det jo arbejdsforstyrrende. Alt det vi laver, det hører jo med til, at maden kommer ind kl. 12!"*

Nogle fortæller også om, hvordan de er opmærksomme på, at netop den opgave de udfører, skal være kvalitetsmæssigt i orden af hensyn til den beboer, som skal arbejde videre med emnerne – eller af hensyn til den kunde, man er underleverandør til. Der siges fx:

*"For eksempel stamperne skal jeg sende videre til en anden. Og mit arbejde skal være i orden, for at den næste kan udføre sit arbejde. På den måde får man også åbnet op for at snakke sammen. Jeg taler fx med en mand, som ikke rigtig snakker med andre".*

Enkelte taler også om, at samarbejde i et godt sammenkørt team eller god kvalitet i vedligehold af andres materiel også har en betydning for sikkerheden på arbejdspladsen.

Oplevelsen af udfordringer i arbejdet:

Udfordringer i arbejdet er en dimension i det psyko-sociale arbejdsmiljø, som almindeligvis anses for positiv – til en vis grænse. For store udfordringer (for den enkelte) kan medføre frustrationer og at opgaven ikke kan løses.

Da man på Dalhoffsminde italesætter beskæftigelsen som en arena for positiv udvikling, har det været interessant at spørge både beboere og medarbejdere om håndtering/oplevelse af dimensionen udfordringer i arbejdet.

Alle medarbejderinformanter omtaler direkte eller implicit eksempler på, at arbejdets udfordringer og (stigende) ansvar "løfter beboeren", at man oplever beboere "vokse med opgaverne" osv.

Så hvordan sørger man som medarbejder for, at "opgaverne vokser med beboeren"?

I medarbejderinterviewene er det tydeligt, at medarbejderne mere eller mindre bevidst anvender forskellige strategier i forhold til at kunne øge udfordringerne for den enkelte beboer, fx:

- "Læser beboerne" (er opmærksom på, når beboere kan gå videre til mere komplicerede opgaver)
- Tilbyder forskellige arbejdsopgaver af forskellig sværhedsgrad – og lade beboeren vælge (fordi vigtigt beboeren ikke "taber ansigt")
- Er omhyggelige i vejledning og instruktion, når nye og vanskeligere arbejdsopgaver tildeles
- Er påpasselige med ikke at "presse" en beboer til arbejde, som vedkommende ikke kan udføre (vigtigt at skabe succesoplevelser)
- Både tænker i kompleksitet OG i arbejdstidens udstrækning (at være på arbejde i et stigende antal timer anerkendes også som at vokse med opgaverne)
- Lytter til om der er opgaver beboere siger fra overfor
- Tilfører udfordringer ved at gøre beboeren ansvarlig for en opgave fra start til slut
- Tilfører udfordringer ved at tilbyde/give plads til en arbejdsopgave, hvor en eller flere beboere selv udtænker den praktiske løsning, konstruktion mv.
- Indtænker forhold omkring sikkerhed og misbrug i overvejelserne omkring stigende kompleksitet i arbejdet (fx om der kan overgås til maskinbetjening eller bilkørsel)

Nogle medarbejderinformanter oplyser, at det især kan være vanskeligt at tilføre (flere) udfordringer til beboere, som aldrig rigtigt har været på arbejdsmarkedet eller som er syge.

En medarbejder fortæller fx om en situation, hvor det alligevel lykkedes en kollega at skabe en succesoplevelse for en hjerneskadet beboer: *"Og han sagde en dag; Jeg troede slet ikke jeg kunne sådan noget. Men Leif siger, at jeg faktisk er dygtig"*. Sådan en oplevelse giver mening i arbejdet for X.

Beboerne er også selv blevet spurgt om deres oplevelse af udfordringer i arbejdet. Deres svar viser en overvejende positiv holdning til det at blive udfordret og opleve, at kravene i arbejdet øges efterhånden.

Det er karakteristisk for flere beboerbesvarelser, at de opererer med to kategorier af udfordringer:

- At være med i beskæftigelsen som sådan og at fungere på en arbejdsplads
- Konkrete faglige udfordringer i arbejdets udførelse

Nogle taler fx om, at det til at begynde med var svært at komme op om morgenen, møde til tiden osv. Eller at man til at begynde med oftere "sprang over hvor gærdet var lavest" (slækkede på kvaliteten i arbejdet). Men også at nogle oplever, at de stille og roligt vænner sig til (og føler sig godt tilpas ved) at deltage i en almindelig arbejdsdag. Som en informant siger:

*"Det er en udfordring at starte igen efter at have stået på fase 0 i flere år"*.

To beboere beskriver også, hvordan de oplever, at misbrug og udfordringer i arbejdet er svært forenelige:

*"Der er ikke noget negativt ved at blive udfordret, men når man er påvirket, opleves det negativt at blive udfordret"*.

En anden beboer svarer, at det er misbruget, der udfordrer ham/hende i arbejdet. Det giver indlæringsbesvær og vedkommende skal lære tingene gennem mange gentagelser.

For så vidt angår de konkrete faglige udfordringer, er det generelle indtryk, at de fleste beboere er glade for at blive udfordret og at de også oplever de bliver udfordrede.

Først og fremmest er der beboere, som begynder at arbejde inden for fagområder, hvor de har få eller ingen forkundskaber. Dette opleves i sig selv som en udfordring for nogle. Desuden sætter beboerne oplevelsen af positive udfordringer i forbindelse med fx:

- At skifte til ny arbejdsfunktion
- At begynde at betjene el-værktøj eller overgå til arbejde på nye maskiner
- Når de selv finder måder at rationalisere arbejds gange på, så de kan arbejde hurtigere
- Får at vide af deres kontaktperson i værkstedet, at de nu er "gode nok til" en ny arbejdsopgave
- Når de er optaget af at levere en god kvalitet (tænker på kunden, er opmærksomme på ikke at lave fejl, forsøger at minimere spild af materialer osv.)

I det hele taget går opmærksomheden på kvalitet og glæden ved at gøre arbejdet ordentligt som en rød tråd gennem mange beboerinterviews. Det er tydeligt, at mange beboere er optaget af at gøre arbejdet godt – og at de er stolte af det. Der bliver nærmere redegjort for dette i afsnittet om at præstere og få anderkendelse.

### Oplevelsen af variation i arbejdet:

Variation i arbejdet er en dimension i det psyko-sociale arbejdsmiljø, som almindeligvis anses for positiv – til en vis grænse. For meget variation og for mange skift mellem forskellige arbejdsaktiviteter kan medføre uklarhed, forvirring, frustrationer og utilstrækkelig opgaveløsning

Flertallet af beboerne oplyser, at der er god variation i deres arbejde og/eller at de ved, at de kan efterspørge nye eller andre arbejdsopgaver hos den lokale værkstedsassistent. Nogle beboere kan fx redegøre for forskellige konkrete funktioner på deres værksted (slibe, skære, samle, stable osv.) og beskriver, hvordan de forskellige dele af en samlet opgave er med til at skabe variation i løbet af dagen.

Der er ingen af beboerinformanterne, som giver udtryk for, at der er noget negativt forbundet med variation i arbejdet. Eller af arbejdet opleves som for varieret.

Til gengæld er der nogle, som nævner, at enkelte opgaver kan opleves som ensformige og som arbejdsopgaver, der tilsyneladende ikke tillægges særlig stor prestige blandt beboerne. For eksempel går udtrykket ”at sidde og slibe klodser” igen hos flere informanter. At sidde og slibe klodser hver dag i 2-3 måneder bliver for ensformigt og kedeligt.

Indtrykket af, at der er opgaver som nyder større prestige end andre, er konkret efterprøvet i enkelte interviews med både medarbejdere og beboere. Svarene giver et indtryk af, at fx arbejdet på Skovholdet er et højprestigeområde, fordi man arbejder med dyre og store maskiner. Og at enkle arbejdsopgaver på træværkstedet ikke er så prestigefyldte.

Hvis der blandt beboerne generelt eksisterer en opfattelse af, at nogle arbejdsområder er kedelige eller decideret lavstatusarbejde, består der en pædagogisk udfordring i at få italesat disse arbejdsområder på en måde, så man sikrer sig, at ”prestige for begyndere” også er en mulighed på værksteder – og at disse arbejdsopgaver også kan være en kilde til oplevelse af mestring og stolthed.

### Instruktion i arbejdet:

At modtage instruktion i sit arbejde er en forudsætning for at kunne udføre det godt, hvilket i sig selv er positivt og ligeledes bidrager til oplevelsen af mestring og trivsel.

Interviewene med medarbejderne giver indtryk af, at god instruktion og stor opmærksomhed på sikkerhed under arbejdets udførelse er højt prioriteret overalt i beskæftigelsen. Og det bekræftes i beboerinterviewene.

I stort set alle beboerinterviews beretter informanterne om at modtage grundig instruktion i arbejdet, hvilket de udtrykker tilfredshed med. Desuden fortæller flere, at der altid er nogen at spørge, hvis man kommer i tvivl eller hvis der opstår et problem man ikke selv kan løse.

Enkelte beboere fortæller, at de oplever at ”få frie hænder til at gå i gang”, men der er i disse tilfælde tale om beboere som arbejder i deres eget fag og dermed er bekendt med maskinbetjening etc. Disse beboere fortæller også om, hvordan de gerne vejleder andre på værkstederne.

Både beboere og medarbejdere beretter om at sikkerhed er en integreret del af introduktionen til arbejdet på Dalhoffsminde og gennem interviewene får man indtryk af, at sikkerhed i det hele taget er vægtet højt også i den daglige arbejdstilrettelæggelse.

Institutionens vægtning af sikkerhed bekræftes i øvrigt også ved en gennemgang i værkstederne, hvor man kan konstatere, at der er fokus på orden, vedligehold, sikkerhedsskiltning, korrekt arbejdsbeklædning og anvendelse af personlige værnemidler.

Oplevelsen af mening i arbejdet (at kende til produkternes og arbejdsgangenes formål og vide, hvilken større sammenhæng man bidrager til):

At opleve mening i arbejdet anerkendes i arbejdspsykologien som et positivt element i det psykosociale arbejdsmiljø.

Beboernes oplevelse af mening i arbejdet er blandt andet undersøgt gennem spørgsmål om deres kendskab til produkters formål og brug, arbejdsgangenes formål og mening, evt. viden om hvilke kunder der aftager produkterne og i det hele taget en evt. oplevelse af at bidrage til en større sammenhæng.

Generelt er beboerne meget vidende om de sammenhænge, deres arbejdsindsats bidrager til. Og de allerfleste giver udtryk for at sætte en ære i at være med i en helhed - samt at det betyder noget, at det de producerer bliver "brugt til noget". Oplevelsen af autenticitet i arbejdet understreges bl.a. ved:

- udpræget kendskab blandt informanterne til kundegrupper og konkrete kunder (der henvises fx til ordresedler og til selv at skrive noter på følgesedler)
- at være med på kundebesøg og se, hvad det man producerer anvendes til hos kunden
- at hilse pænt på kunder som kommer for at hente varer, fordi man gerne vil gøre et godt indtryk på institutionens vegne
- at man gerne vil efterlade et skovet område pænt efter sig
- at det er dejligt at arbejde i køkkenet, fordi alle på institutionen er interesserede i maden

En beboer beretter fx om, hvordan det er meningsfuldt at arbejde med en opgave fra start til slut: *"Det giver tilfredsstillelse. Det er ikke som at lave en lille stump hele tiden, som man slet ikke ved, hvad skal bruges til"*.

En anden fortæller, hvad det betyder at have kendskab til kunder og deres brug af kasserne: *"Det har stor betydning, når man laver kasser, at man ved, hvad de skal bruges til. Så ved man, at det ikke er lige meget, at man er omhyggelig. At dem der skal købe dem skal have noget, der er i orden. Og man skal også selv synes, at det er i orden"*. (kvaliteten).

En tredje beboer fremhæver den konkrete nytteværdi i sit arbejde som en positiv og motiverende faktor: *"Når man tager ud og udfører en opgave, så ved man, at der er penge i det man laver, og at det går til et godt formål"*.

Oplevelsen af ansvar, at præstere noget og få anerkendelse i arbejdet:

Muligheden for kunne præstere og høste anerkendelse derfor, betragtes i arbejdspsykologien som positive elementer i det psykosociale arbejdsmiljø. At have et ansvar kan ligeledes anses for at være et positivt element under forudsætning af, at det ansvar man har ikke overstiger de evner og ressourcer man har til rådighed for opgaveløsningen.

At give beboerne ansvar og mulighed for at præstere for efterfølgende at anerkende indsatsen er på mange måder kernen i medarbejdernes samlede fortælling om deres arbejde. Omkring denne kerne- i-ydelsen drejer de allerfleste aktiviteter sig. At lykkes med denne opgaveløsning er noget, som helt tydeligt bidrager til medarbejdernes egen oplevelse af at finde mening i og at lykkes med arbejdet.

Nogle medarbejdercitater til belysning af dette:

- *"Det er hele grundidéen med vores beskæftigelse – at beboerne kan komme i gang med at præstere noget, som vi kan give anerkendelse for!"*
- *"Beboerne skal simpelthen føle, at vi står og venter på dem. Vi må aldrig sige, at der ikke er arbejde til dem"*.

- *"Det (arbejdet) giver et menneske lov at vise, at det kan godt. Det er en rettighed et menneske har at få lov til at vise det. Ethvert menneske vil gerne klare sig selv og det kan arbejde bidrage til".*
- *Beboerne er en nødvendig ressource i køkkenet. Køkkenet kunne ikke producere det de gør, uden beboernes indsats – "og det siger vi også til dem: Vi har brug for, at I kommer! Og det har de også godt af at vide".*
- *"Det gør jeg (giver anerkendelse). Det har de brug for. Det har alle brug for. Det har jeg da også".*
- *"Den største betydning må være, at de kan opleve sig selv som del af noget, som er større end dem selv. Altså som en del af et fællesskab, en del af et værksted".*
- *"Den er godt nok vigtig. En af årsagerne til at vi overhovedet tilbyder arbejde er, at vi får noget, vi kan anerkende folk for. På et tidspunkt kan en beboer blive så "rig", at han har overskud til at anerkende en anden beboer. Og det beriger også ham selv."*
- *"De oplever, at de kan gøre ting, som før var umulige i deres verden".*
- *"Humlen er jo, at give dem ansvar. Jeg er jo ingenting uden dem. Jeg udfører stort set aldrig selv arbejdet".*
- *"Det er ikke beskæftigelse for produkternes skyld, men det er beskæftigelse for at lære at kunne tage vare på sig selv. Træne de færdigheder, som man har brug for i dagliglivet – uagtet om der er arbejde til en eller ej".*

Som det er tilfældet med arbejdsområde, kompleksitet, at skabe "en rigtigt arbejdsplads", er også tildeling af ansvar og at give anerkendelse områder, hvor medarbejderne giver udtryk for, at de hele tiden må skabe en balance mellem "for lidt og for meget".

For eksempel er det en udfordring, når en beboer selv oplever at kunne magte et større ansvar, end man som medarbejder vurderer er hensigtsmæssigt, fx i relation til misbrug. På den ene side er der erfaring for, at viser man tillid, så løftes ansvaret også. På den anden side er der sikkerhedsmæssige årsager, som gør, at man aftaler med en beboer, at der "blæses i ballon".

Nogle medarbejdere beretter også om, at det er vigtigt, at de ikke hele tiden eller åbenlyst kvalitetstjekker beboernes arbejde. Beboerne skal opleve at have ansvar, og er der noget der glipper, skal man kunne tage en åben snak om det.

I beboerinterviewene er det tydeligt, at langt de fleste er optagede af at varetage et ansvar og af at præstere. Og at oplevelsen af ansvar og muligheden for at kunne præstere er motiverende faktorer i arbejdet. Ud over de eksempler på ansvarlighed og engagement i arbejdet, der allerede er nævnt, kan følgende beboercitater om ansvar nævnes:

- *"Man springer jo ikke over, hvor gærdet er lavest. Når de kommer ind og ser, hvad man har lavet, og hvis det ikke er i orden, kan de (medarbejderne) godt blive lidt knotte. Og det kan jeg sgu godt forstå".*
- *Selvom man ikke er ansat, så er man jo sammen med de ansatte i et fællesskab, i den private snak over arbejdet. Fx kan man lige gå op med en kop kaffe til Trine, når hun har gjort rent i nogle timer osv.*
- *Man får ros eller et smil. Små tilkendegivelser af anerkendelse, der betyder meget. Om selv- anerkendelse: "Det er jo gevinsten ved, at man går rundt og hjælper, for så går det jo op i en højere enhed".*
- *"Det giver en tilfredsstillende, for jeg klarer mine opgaver. Jeg får gnisten til at køre videre, selvom jeg har skåret 1000 stk. af de der stænger".*
- *"Det bygger noget selvtillid op, som man måske ikke har haft i lang tid".*
- *"Det smitter jo lidt af, når det arbejde man har lavet, er et godt stykke arbejde. Det styrker jo selvtilliden".*



- *"Jeg synes, jeg har det fulde ansvar for det produkt, jeg står og laver. Selvom min arbejdsleder kommer og siger, noget er hans fejl, så føler jeg det også er min fejl".*
- *"Jeg bliver stolt, når jeg laver noget godt. Det bliver sgu godt. Det skal jeg lave noget mere af".*
- *"Jeg fik bare at vide, hvor stor den skulle være, og så måtte jeg selv om, hvordan jeg ville lave den. Det nyder jeg – jeg kan godt lide et stykke arbejde, der ser godt ud. Man får en god følelse bagefter, og man ved man har lavet et godt stykke arbejde". (Om at få frie hænder til at finde en håndværksmæssig løsning).*
- *"Det betyder meget for mig, at det jeg laver, at det synes jeg selv er ordentligt. At hvis jeg maler, at det ikke er sjusket, det jeg laver".*
- *"Hvis der løber sovs ned af skålen, så tørrer vi det jo af, inden vi serverer. Det giver jo tilfredshed".*

Medarbejderne har som nævnt stort fokus på at anerkende beboernes indsats, og det er i høj grad noget, beboerne lægger mærke til og påskønner.

Generelt oplyser beboerne, at den anerkendelse de modtager bidrager til glæde, stolthed, øget selvtillid og øget selvværd. Desuden kan anerkendelse også give anledning til personlig refleksion og selv-ankendelse, fx *"Nu klarede jeg den dag!"*

To beboere beskriver også, hvorledes anerkendelse for en her-og-nu arbejdsindsats, også kan opleves som mere generaliseret anerkendelse som menneske:

- *"Det er anerkendelse at få at vide, at det er et godt stykke arbejde, man har lavet. Og ikke blive dømt for det man har været. Det giver faktisk rigtigt meget ikke at blive dømt".*
- *"Det bekræfter mig jo hele tiden i det jeg går og laver – og tror jeg kan – at det kan jeg faktisk. Det er jo næring til resten af livet".*

Foruden medarbejdernes ros og anerkendelse, viser undersøgelsen også, at beboerne har fokus på at rose og anerkende hinanden inden for gruppen af arbejdskammerater. Halvdelen af de interviewede beboere fortæller, at det sker de selv roser arbejdskammerater eller at to beboere som er fælles om en opgave gensidigt roser hinanden. Der nævnes fx:

- At man kan rose en medbeboer for en veludført opgave
- At man både under arbejdet og efter fyraften kan tale om arbejdet og rose hinanden for dagens indsats (også på tværs af arbejdsområder)
- At man også kan finde på at rose og anerkende ansatte
- At det at rose en anden beboers arbejde kan betyde, at man kan få "hul på kontakten" til en medbeboer, det er svært at komme ind på livet af

Når temaet ros-mellem-beboere har været nævnt i interviewene, er de pågældende informanter blevet spurgt om, der er forskel på betydningen/værdien af den ros man får fra de ansatte, og den ros man får fra andre beboere. De pågældende har hver gang svaret, at rosen mellem beboere betyder lige så meget eller påskønnes lige så meget, som den ros man får fra de ansatte.

Samlet set løber sammenhængen ansvar-præstation-ankendelse-trivsel/vækst som en rød tråd gennem hele undersøgelsen – både i medarbejdernes forståelse af kernen i deres indsats og i beboernes oplevelse af beskæftigelsens positive bidrag til deres ophold.

Nogle få informanter bidrager dog med svar, som kan give anledning til alternative billeder af nytten af at være i beskæftigelse under opholdet. Dette bliver nærmere beskrevet i afsnittet om "De unge".

### Tre vigtige spørgsmål

Det er lang tid at blive interviewet i over en time. Måske især for beboerne. De tre vigtige spørgsmål, som ønskedes belyst faldt relativt sent i interviewene. Alligevel bidrog de fleste informanter med svar, som afspejlede en sikker holdning i besvarelsene.

Spørgsmålene løs således:

"Hvis Dalhoffsminde skal ændre/udvikle beskæftigelsestilbuddene på institutionen, hvad vil du så foreslå, at institutionen

- skal blive ved med at tilbyde /gøre mht. beskæftigelsen?
- skal holde op med at tilbyde / gøre mht. beskæftigelsen?
- skal begynde at tilbyde / gøre mht. beskæftigelsen?"

#### Hvad skal man blive ved med? – beboernes synspunkter:

Der er enighed blandt beboerne<sup>8</sup> om, at Dalhoffsminde skal blive ved med at tilbyde beskæftigelse. Faktisk er det, det første mange siger ved besvarelsen af dette spørgsmål. Og nogle af dem sætter ord på hvorfor:

- *"Det er bedst at holde sig i gang".*
- *"Jeg synes ikke, de skal lave noget om. Jeg synes jo, de gør det fantastisk. Jeg vil betragte mit ophold her som en succes. Hvis jeg ikke var kommet her, havde jeg ikke levet i dag".*
- *"Jeg synes, det er godt hernede, og det afspejler sig dag for dag, uge for uge og måned for måned. Og der bliver taget alle de hensyn, der skal tages".*
- *"Hvad angår beskæftigelsen, så føler jeg mig meget mere respekteret end før. Og fx XX og XX<sup>9</sup>, de er fulgt med udviklingen".*

En enkelt nævner, at arbejdet på skovhold og med dyr også har en sidegevinst. Det er med til at nuancere andre menneskers billede af socialt udsatte: *"Skov og dyr giver altid beskæftigelse, og det er også vinduet ud ad til for Dalhoffsminde og for hjemløse. At de (de hjemløse) ikke er de bumser, som folk altid forestiller sig. Det kan lige så godt være dem selv. I dagens Danmark er der snart ikke noget, der er sikkert mere".*

En enkelt beboer nævner, at man skal bibeholde arbejdsdusøren.

#### Hvad skal man holde op med? – beboernes synspunkter:

Ingen af beboerne har peget på noget, som de mener, Dalhoffsminde skal holde op med i relation til beskæftigelsen. Enten svarer de aktivt Nej til spørgsmålet, eller også kan de ikke pege på noget konkret, der bør afskaffes/ophøre.

#### Hvad skal man begynde med? – beboernes synspunkter:

Til gengæld har nogle af beboerne idéer til nye initiativer i beskæftigelsen på institutionen, fx:

- Institutionen skal være mere opsøgende ift. at skaffe nye kunder (og nye kundetyper), så der er nok arbejde. (nævnes af flere)
- Det ville være rart med flere dyr på institutionen
- En beboer (som bliver på Dalhoffsminde) tilbyder at lære nye beboere op i opgaver i eget fag
- Der kunne lægges lidt motion ind i arbejdstiden
- Man skal altid placere beboerne, hvor de helst vil arbejde (og ikke hvor der er mangel på arbejdskraft)

<sup>8</sup> En enkelt beboer har ikke besvaret disse spørgsmål, idet vedkommende endnu ikke er i beskæftigelse på Dalhoffsminde.

<sup>9</sup> To navngivne medarbejdere i beskæftigelsen. Beboeren har tidligere boet på Dalhoffsminde.

- Indføre værkstedsmøder hvor beboerne sættes mere ind i, hvad der skal produceres, til hvem osv.
- Beboerpjecen skal fortælle noget mere om beskæftigelsesmulighederne på institutionen. Og man skal trække på beboernes erfaringer og ressourcer i arbejdet med at udvikle pjecen
- Man skal blive bedre til at sætte de beboere i arbejde, som *"ikke rigtigt laver noget"*.<sup>10</sup>

Medarbejderinformanterne er blevet stillet de samme spørgsmål. Og i deres besvarelser kredser de om nogle af de samme temaer som i beboerbesvarelserne.

Hvad skal man blive ved med? – medarbejdernes synspunkter:

Alle medarbejderinformanterne ønsker beskæftigelsen bevaret, og nogle af dem detaljerer deres svar:

- Beskæftigelsen skal bevares i uændret form
- Man skal bibeholde alsidighed og bredde i beskæftigelsen
- Man skal bibeholde mange manuelle funktioner (det får *"beboernes motorik i gang"* og det er vigtigt beboerne ser, de kan skabe noget med deres hænder).
- Man skal bibeholde produktionsgange, som lader beboerne se tilblivelsen af et produkt fra start til slut

Derudover peger enkelte informanter på:

- At man skal bevare arbejdsdusøren
- At man skal integrere undervisning og it-arbejdspladser i beskæftigelsen
- At man skal bevare træningen i / fokus på almindelige arbejdspladsnormer i beskæftigelsen (at komme op om morgenen, møde til tiden, tale pænt til andre, kunne samarbejde osv.)

Hvad skal man holde op med? – medarbejdernes synspunkter:

Kun to medarbejderinformanter peger på noget, institutionen evt. skal ophøre med.

- Hvis der integreres mere teknologi på værkstederne, skal nogle af de manuelle arbejdsfunktioner ophøre
- Måske skal man ophøre med at tilbyde beskæftigelse i rengøringen, da det til tider kniber med kvalitet og stabilitet i arbejdet

Hvad skal man begynde med? – medarbejdernes synspunkter (og særlige ideer):

Medarbejderne har mange ideer til nye tiltag og indsatsområder.

- Blive bedre til at "sælge varen beskæftigelse" til de unge beboere
- Evt. forøge arbejdsdusøren
- Indføre moderne arbejdspladser med it integreret i arbejdet
- Integrere undervisning i beskæftigelsen
- Udvikle flere/andre arbejdsopgaver. Bl.a. opgaver som er velegnede til psykisk syge beboere og de beboere, som af andre årsager skal have meget enkle opgaver
- Mere fokus på at kunne bevæge sig fra enkle arbejdsfunktioner til mere komplicerede opgaver
- Blive bedre til at samarbejde med jobcenteret (det er for vanskeligt at få beboerne placeret i beskæftigelse efter fraflytning). *"Hvis de ikke kommer ud i anden beskæftigelse, så går det ofte sådan, at så har vi dem igen"*.

<sup>10</sup> Beboeren fortæller videre: *"Men det kan jo også være svært, hvis de har et misbrug. Jeg har nogen gange lyst til at rive dem af bænken og sige "Kom så i gang"!"*

- Muligvis udelukkende anvende ansat arbejdskraft i rengøringen
- Udvikle egentlig socialøkonomisk virksomhed. Fx undersøge om der er basis for et værested med genbrugsbutik i Haderslev
- Udvikle en topmoderne hjemmeside, som kan anvendes til direkte bestilling (målrettet erhvervskunder), fordi det måske vil skaffe mere arbejde og også nye arbejdspladser i beskæftigelsen
- Man skal gøre en indsats for at fastholde de kunder man har og servicere dem så godt som muligt. Dyrke de personlige kontakter, tage på messer, holde kundearrangementer mv.
- Appellere til de politiske beslutningstagere i kommunerne (for indkøberne ser kun på prisen)
- Måske have en bod på markeder, ved kirkelige arrangementer eller på messer
- Rundvisninger for kunder på værkstederne er altid populært. Måske tilbyde det oftere
- Måske give beboerne et større frirum til at finde på nye produkter og prøve at afsætte disse

### Beboernes ønsker for fremtiden

Alle beboerne er blevet spurgt om deres ønsker for fremtiden for så vidt angår arbejde og evt. frivilligt arbejde.

Det er karakteristisk for alle interviewede beboere, at de formulerer kortfattede svar på spørgsmålet. Formentlig fordi det er næstsidste spørgsmål i et langt interview. Og deres ønsker og forventninger omkring fremtiden udtrykkes i beskedne og forsigtige vendinger. Ønskerne går både i retning af uddannelse og arbejde.

Beboerønsker:

- Få et svendebrev som smed (vedkommende er tillært i faget men har ikke formelt kompetencegivende uddannelse)
- Tage en uddannelse som maler (har nogle AMU kurser)
- Tage en uddannelse og få et job som tømrer (har aktuelt ingen uddannelse)
- Få et arbejde som telefonsælger eller en uddannelse som kok (har aktuelt ingen uddannelse)
- Tage en uddannelse. Evt. som murer (har aktuelt ingen uddannelse)
- Få et nyt fast arbejde (ikke specificeret, har uddannelse(r))
- Vil gerne have et arbejde igen - gerne som rejsende håndværker i Norge. Har også en drøm om at arbejde en tid på Grønland. (er uddannet håndværker)
- Få et arbejde i en smedje eller på metalfabrik (har aktuelt ingen uddannelse)
- Vil gerne ud at sejle (har nogle AMU kurser)
- Ønsker at være en del af beskæftigelsen på Dalhoffsminde så længe som muligt. Især på grund af muligheden for den sociale kontakt under arbejdet (bor i Hyttebyen)
- Er førtidspensionist men vil gerne fortsætte i beskæftigelsen på Dalhoffsminde efter fraflytning.

To af de interviewede peger på, at de ser en sammenhæng mellem fremtidsønskerne og deres forhold til rusmidler. Denne ene vil gerne blive i beskæftigelse på Dalhoffsminde efter fraflytning, for som vedkommende siger: *"ellers ved jeg, det går galt igen"*.

Den anden beboer formulerer sin analyse af situationen således: *"Jeg vil gerne have min uddannelse og jeg vil gerne ud af mit misbrug, så jeg kan få min uddannelse"*.

Det er kun meget få af beboerne, som gør sig tanker om at påbegynde (eller genoptage) frivilligt arbejde.

### Er der overhovedet noget negativt ved at arbejde?

Alle informanter er blevet spurgt, om der er negative sider eller aspekter ved arbejdet/beskæftigelsen, som de kan pege på.

Det er begrænset, hvad der bliver peget på af vanskeligheder og negative aspekter. Men medarbejderne bidrager med aspekter, som kan opleves som arbejdsmæssige udfordringer i beskæftigelsen:

- Det er vanskeligt at skulle i dialog med en beboer om renlighed, fordi vedkommendes personlige hygiejne ikke er tilstrækkelig til arbejdet i køkkenet
- Der bruges af og til uforholdsmæssigt mange ressourcer på at få beboerne til at møde frem i beskæftigelsen
- Det er af og til vanskeligt at få inddraget nogle beboere i beskæftigelsen (der nævnes unge eller kvinder uden særlig meget erfaring fra arbejdsmarkedet, psykisk syge samt meget udbrændte misbrugere).
- At det kan være vanskeligt at få andre beboere til at rumme psykisk syge medbeboere med en aparte adfærd på værkstederne
- At man kan blive bange for at komme til at "presse" en beboer til at udføre en arbejdsopgave, som vedkommende måske ikke kan klare
- At opgaven med at finde det rigtige arbejde for den enkelte også altid må ske under hensyntagen til, hvor der mangler bemanning i beskæftigelsen (for manglende levering kan på længere sigt betyde, at man mister en kunde)<sup>11</sup>

Når beboerinformanterne bliver direkte adspurgt om der er noget negativt ved arbejdet, nævnes der kun ganske lidt. De fleste svarer, at der ikke er noget at pege på.

De to yngste informanter skiller sig lidt ud. Interviewene med dem giver indtryk af, at de modsat de ældre informanter i højere grad oplever arbejdet som en kedsommelig pligt, det er vanskeligt at engagere sig i med glæde.

Den ene svarer på spørgsmålet om, hvad der evt. er negativt ved arbejdet: *"Jeg vil egentlig gerne arbejde (som sådan), for jeg vil jo gerne tjene nogle penge, men jeg kører bare træt i det"*.

Den anden siger, at det er kedeligt at gøre rent hver dag og senere i interviewet oplyser vedkommende, at han/hun heller ikke oplever at bliver anerkendt for arbejdet.

De andre beboerinformanter nævner kun enkelte aspekter ved arbejdet, som opleves som negative eller vanskelige, fx:

- Hvis der er nogle der snakker eller brokker sig meget på værkstedet
- Når man ikke er helt sikker på, om man egentlig er en del af en arbejdsgruppe (hvis man fx har en sær-funktion)
- At arbejdet kun aflønnes med arbejdsdusør (dvs. at det ikke er et job til almindelig løn)
- Når der er mandefald i gruppen (medbeboere som ikke møder frem)
- Når samarbejdet i arbejdsgruppen ikke fungerer

---

<sup>11</sup> En medarbejderinformant formulerer en nødvendig balance: *"Vi må ikke få organiseret os sådan, at vi må "piske" beboerne for at kunne levere. På den anden side skal beboerne også opleve, at vi er afhængige af dem for at kunne levere til vores kunder. At DU er vigtig"*.

## Resultater 2

I det foregående afsnit er de data blevet præsenteret, som relaterer direkte til hovedinteressen i undersøgelsen.

I interviewfasen er det imidlertid blevet tydeligt, at der er flere emneområder, som kan være væsentlige for forståelsen af beskæftigelsens betydning for Dalhoffsmindes såvel som for Arbejde Adlers fremtidige overvejelser om beskæftigelse.

Særligt fem emneområder springer i øjnene, når man gennemlæser interviewreferaterne. Disse emneområder har fået overskrifterne:

- Arbejdet og misbruget
- Arbejdsdusørens betydning
- De unge
- De psykisk syge beboere
- Klar, parat ... og hvad så?

### Arbejdet og misbruget

Som nævnt ovenfor er der mange informanter, der peger på, at arbejdet kan have en positiv indflydelse på misbruget, herunder kan dæmpe misbruget.

Primært fordi man får et andet indhold i dagen og fordi oplevelserne i arbejdet i sig selv er med til at løfte humør og velbefindende. Men også fordi man kan indgå en konkret aftale med sin værkstedsleder/værkstedsassistent om ikke at blande misbrug og arbejde (fx ved bilkørsel).

En beboer fortæller, hvordan arbejde og misbrug konkret hænger sammen for vedkommende:

Beboer: *"Det er en nødvendighed. For mig er det".* (at være aktiveret).

Vedkommende fortæller, at det er beskæftigelse af denne type, han/hun godt kunne have brugt på det tidligere forsorgshjem.

Dorte: *"Hvorfor det?"*

Beboer: *"I Århus (mener en bestemt institution) er der ingen aktivering. Der har man bare sit misbrug. Jeg tror, at hvis der ikke havde været aktivering her, så tror jeg også, der havde været et større misbrug".*

Dorte: *"Hvordan kan aktiveringen tage konkurrencen op med misbruget?"*

Beboer: *"Det giver selvtillid og mere selvværd. Man bliver også mere glad i dagligdagen. Jeg opdager, at jeg kan sgu stadig. Jeg troede, jeg var helt færdig, uarbejdsdygtig. Og jeg ved ikke, hvor mange år jeg kan have på arbejdsmarkedet, men den her aktivering får mig til at håbe, at jeg måske kan finde et rigtigt arbejde".*

En anden fortæller, at hvis han/hun ikke skulle på arbejde, ville vedkommende nok *"bare sidde på min flade og drikke en masse øl".*

At deltage i beskæftigelsen præsenteres også af nogle beboerinformanter som et "modbillede" til livet og tiden som aktiv misbruger.

### Beboercitater som belyser dette:

- *"Det giver styrke at præstere noget". Vise at man stadigvæk kan, selvom man har været misbruger i mange år".*
- *"Opdage at man har noget, man kan, som ikke er gået tabt, selvom man har haft mange års misbrug".*
- En beboer fortæller at han/hun ikke var parat til variation i arbejdet under et tidligere ophold, fordi han/hun mødte påvirket på arbejde. Og tilføjer så: *"Da var jeg negativ overfor alt, faktisk".*
- *"Jeg vil ud til min traktor, fordi ellers ved jeg det går galt".*
- *"Hvis jeg ikke var kommet her, havde jeg ikke levet i dag".*

Også flere medarbejderinformanter peger på, at deltagelse i beskæftigelsen har en positiv indflydelse på misbruget, herunder også på vigtigheden af at beboerne kan fortsætte i anden beskæftigelse efter opholdet på Dalhoffsminde for at minimere risikoen for tilbagefald og nyt ophold på forsorgshjem.

Undersøgelsen har ikke været lagt til rette med henblik på at belyse forhold omkring misbrug. Resultaterne omkring sammenhænge mellem tilbud om beskæftigelse og misbrug peger imidlertid på, at dette emne med fordel kunne gøres til genstand for en selvstændig undersøgelse, idet en meget stor del af beboerne på forsorgshjem har problemer med misbrug.

### **Arbejdsdusørens betydning**

Som nævnt ovenfor er der mange positive aspekter ved arbejdet, som medvirker til, at beboerne faktisk møder op og engagerer sig i arbejdet på værkstederne. Enkelte beboere understreger spontant, at det ikke er på grund af dusøren, at de møder op.

Der er dog også enkelte informanter, som peger på, at arbejdsdusøren er en motiverende faktor for fremmøde.

Der er også beboere som nævner, at den beskedne indtægt har en stor økonomisk betydning. For eksempel at man har til tobak og til lidt ekstra udgifter.<sup>12</sup>

En enkelt medarbejderinformant peger desuden på, at det opleves rart og godt at kunne udbetale arbejdsdusøren til beboerne for det udførte arbejde.

At arbejdsdusøren - trods ugentlig og personlig udbetaling – ikke i højere grad er et tema i interviewene skyldes formentlig, at dusøren ikke er et eksplicit tema i interviewguiden.

Undersøgelsens resultater peger imidlertid på, at arbejdsdusøren opleves som betydningsfuld og positiv for beboerne og - i og for sig på linje med almindelig aflønning - som:

- Motiverende faktor i arbejdet
- Element i oplevelsen af anerkendelse
- Tiltrængt økonomisk tilskud til en anstrengt økonomi

---

<sup>12</sup> En beboer nævner, at han/hun ser mange nye beboere, som på grund af dårlig økonomi må starte deres ophold med at etablere gæld til Dalhoffsminde for at have råd til tobak. Og at arbejdsdusøren derfor har stor betydning for en anstrengt økonomi.

## De unge

Som nævnt ovenfor skiller de to yngste beboerinformanter sig ud i forhold til oplevelsen af arbejdet som gennemgående positivt.

På trods af at også disse to beboere peger på nogle positive sider ved arbejdet, efterlader interviewene med dem alligevel et indtryk af, at de i højere grad end de andre beboerinformanter oplever arbejdet som en kedsommelig pligt, det er vanskeligt at engagere sig i med glæde.

Unge beboeres tilgang til arbejde og deres mulighed for at drage nytte af at deltage i beskæftigelsen er noget, andre informanter også bringer frem i deres besvarelser.

For eksempel er der flere medarbejderinformanter, som peger på, at arbejdet med de unge beboere kan være en særlig udfordring i beskæftigelsen. Et medarbejdercitater indrammer de bekymringer, der rejses af flere medarbejdere:

*"Hvordan sælger vi "varen beskæftigelse" til de helt unge? Hvordan holder vi fast i, at beskæftigelse er en god idé? For vi er udfordret på dem, der ingen arbejdserfaring har".*

Der er også enkelte beboere, der rejser spørgsmålet omkring de unges oplevelse af beskæftigelsen. For eksempel problematiseres de unge af en af de ældre informanter, som selv trives godt i beskæftigelsen. Beboeren reflekterer over forskellige generationer på arbejdsmarkedet og peger på, at nogle af de helt unge har en arbejdsdisciplin, som var uhørt da vedkommende selv var ung. Vedkommende mener, at de unge kun arbejder fordi de skal og på grund af arbejdsdusøren.

Undersøgelsen omfatter kun 11 beboerinformanter, hvoraf kun to helt unge informanter afgiver svar, som kan bekræfte medarbejdernes generelle bekymring omkring muligheden for at tilrettelægge arbejdet i beskæftigelsen, så den opleves lige så attraktiv for de unge beboere, som for de ældre beboere, de arbejdserfarne og de beboere, der evt. har et fag, der kan anvendes direkte i beskæftigelsen på Dalhoffsminde.

Et begrænset datamateriale er grund til at konkludere med forsigtighed. Med udgangspunkt i medarbejdernes bekymringer og generelle erfaringer, ser det dog ud til, at et fremadrettet udviklingsarbejde omkring beskæftigelsen på Dalhoffsminde med fordel kan rumme selvstændige drøftelser af, hvordan den arbejdsfaglige tilgang kan optimere de unges udbytte af at deltage i arbejdet.

## De psykisk syge beboere

Flere medarbejderinformanter nævner psykisk syge beboere som en særlig udfordring i beskæftigelsen. Dels sker det, at beboere er for syge til at kunne deltage i egentlig beskæftigelse. Dels kan det være en udfordring at finde opgaver, der er velegnede for psykisk syge. Desuden oplyses det i nogle interviews, at det kan være vanskeligt at rumme psykisk syge i værkstederne, uden der opstår for mange konflikter mellem beboerne

Disse overvejelser hos medarbejderne skal imidlertid ses i sammenhæng med det faktum, at beskæftigelsen faktisk allerede rummer flere beboere med psykiske problemer eller egentlige psykiatriske diagnoser.

Således er der blandt de interviewede beboere flere informanter, som beretter om psykiske problemer eller egentlig psykisk sygdom (PTSD, depression, koncentrations- og hukommelsesproblemer, problemer med stress pga. af livssituationen osv.), Og de samme beboere kan berette om at have gavn og glæde af at deltage i arbejdet og om et stabilt fremmøde.



Dette paradoks er muligvis udtryk for, at man på Dalhoffsminde faktisk i høj grad evner at integrere beboere med psykisk sygdom på værkstederne men også, at institutionen i nogle tilfælde får henvist borgere, som reelt hører hjemme i tilbud med egentlig psykiatrisk behandling.

### **Klar, parat og hvad så?**

Alle beboerinformanter er blevet spurgt om deres ønsker eller planer for arbejde efter opholdet. Som nævnt ovenfor har de fleste beboere et ønske om at komme videre i lønnet beskæftigelse. Nogle efterspørger også uddannelse.

Men sandsynligheden for at fremtidsdrømmene kan realiseres er udfordret, for som en beboer meget sigende udtrykker det: *"Det er mere spørgsmålet, om arbejdsmarkedet har nogle ønsker med mig"*.

Beboerne vil af mange årsager sandsynligvis have svært ved at finde lønnet arbejde efter opholdet. Og den styrke, selvtillid og parathed de måtte have opbygget under opholdet på Dalhoffsminde vil derfor vanskeligt kunne finde en ny arena for udfoldelse og vedligeholdelse.

Som både beboere og ansatte peger på, vil dette for nogle betyde en risiko for tilbagefald til misbrug og nyt ophold på forsorgshjem.

Forbindelsen fra beskæftigelse på Dalhoffsminde til beskæftigelse og aktiviteter efter opholdet har ikke været et eksplicit fokusområde for undersøgelsen.

Data fra interviewene peger imidlertid på, at Dalhoffsminde med fordel kan inddrage denne problemstilling i institutionens fremtidige drøftelser om udvikling af beskæftigelsen.

## Sammenfatning og konklusion

Forsorgshjemmet Dalhoffsminde ønskede at få gennemført en kvalitativ undersøgelse af beboernes oplevelse af beskæftigelsestilbuddene. Konkret ønskedes der gennemført et kvalitativt dataindsamlingsprojekt, som især skulle undersøge, om beboerne oplever deltagelsen i beskæftigelsen som meningsfuld, styrkende og som et værdifuldt element i opholdet.

Institutionen bad desuden om at få belyst tre konkrete spørgsmål: "Hvis Dalhoffsminde skal ændre/udvikle beskæftigelsestilbuddene på institutionen, hvad vil beboerne så foreslå; at institutionen;

- skal blive ved med at tilbyde /gøre mht. beskæftigelsen?
- skal holde op med at tilbyde / gøre mht. beskæftigelsen?
- skal begynde at tilbyde / gøre mht. beskæftigelsen?"

Gennem 17 kvalitative interviews på institutionen i efteråret 2014 er ovennævnte interesseområder forsøgt belyst gennem en udforskning af beboernes oplevelse af arbejdet på Dalhoffsminde ud fra temaer, som relaterer til det arbejdspsykologiske begreb jobtilfredshed samt gennem spørgsmål som berører en række dimensioner i det psyko-sociale arbejdsmiljø.

Medarbejdernes erfaringer og perspektiver er indgået i undersøgelsen gennem interviews med ansatte med direkte beboerkontakt i beskæftigelsen.

For det første viser interviewene med medarbejderne, at institutionens generelle forståelse af beboernes positive udbytte af beskæftigelsen i høj grad genfindes og også bestyrkes i de erfaringer, som de ansatte bidrager med.

For det andet underbygger og bestyrker interviewene med beboerne i høj grad, at beboerne også selv anser det at indgå i beskæftigelsen som et meningsfuldt, styrkende og værdifuldt element i opholdet.

Både ved direkte spørgsmål om, hvad der er henholdsvis positivt og negativt ved beskæftigelsen og når der spørges til enkelte dimensioner i det psyko-sociale arbejdsmiljø, bidrager beboerne med en lang række konkrete beskrivelser af, hvordan beskæftigelsen reelt har en positiv indflydelse på både fysiske, psykiske og sociale aspekter i deres liv – her og nu.

Ligeledes er der flere eksempler på, at de positive erfaringer fra deltagelsen i beskæftigelsen også medvirker til at rejse håb og planer for fremtiden efter fraflytning.

Samlet set løber sammenhængen ansvar-præstation-ankendelse-trivsel/vækst som en rød tråd gennem hele undersøgelsen – både i medarbejdernes forståelse af kernen i deres indsats og i beboernes oplevelse af beskæftigelsens positive bidrag til deres ophold.

Beboernes klare tilkendegivelse af beskæftigelsen som et positivt og gavnligt element ved opholdet understreges yderligere af, at ingen informanter foreslår, at Dalhoffsminde skal ophøre med at tilbyde beskæftigelse.

Tværtimod er der mange, som peger på, at det nuværende beskæftigelsestilbud i høj grad er velegnet og hensigtsmæssigt.

Dataindsamlingen har imidlertid også tydeliggjort nogle modsætningpar/balancer i beskæftigelsen, som kan være hensigtsmæssige at indtænke i et evt. udviklingsarbejde:

1. **Skabe en autentisk arbejdsplads med "rigtigt" arbejde >< Vise nødvendige skånehensyn**
2. **Finde den helt rigtige arbejdsplads for den enkelte >< Undgå "huller" i produktionen**
3. **Vise tillid og tildele ansvar >< Sikre den enkelte får ansvar og opgaver at lykkes med**
4. **Bygge selvværd, håb og kompetencer op >< Ledighed er en stor risiko efter fraflytning**
5. **Arbejde kan dæmpe misbrug >< Misbrug hæmmer udbyttet af beskæftigelsestilbuddet**
6. **Tage opgaver ind for at sikre nok arbejde >< Ustabil arbejdskraft kan betyde svigt i levering**
7. **Alle arbejdsopgaver har værdi >< Nogle arbejdsopgaver nyder større prestige end andre**
8. **Tilbyde arbejde i rengøring >< Holde tilstrækkelig kvalitet og stabilitet**

Undersøgelsens konklusioner og de nævnte modsætningspar/balancer danner udgangspunkt for rapportens forslag og anbefalinger nedenfor.

## Forslag og anbefalinger

### Nok arbejde

Alle informanter peger på, at beskæftigelsen skal bevares. Men til tider kan det være vanskeligt at skaffe tilstrækkeligt med arbejde.

At kunne tilbyde tilstrækkeligt med arbejde (og tilstrækkelig bredde og variation) relaterer især til følgende modsætningspar/balancer og data fra undersøgelsen:

- Finde den helt rigtige arbejdsplads for den enkelte >< Undgå "huller" i produktionen
- Tage opgaver ind for at sikre nok arbejde >< Ustabil arbejdskraft kan betyde svigt i levering
- Arbejdet med at finde kunder og sælge Dalhoffsminde som leverandør hviler på medarbejdere i beskæftigelsen. Det er endvidere oplyst, at mange kunderelationer er bundet op på den enkelte medarbejders gode kontakt til en kunde, et særligt branchekendskab mv.

Et evt. fremtidigt udviklingsarbejde omkring beskæftigelsen på Dalhoffsminde kan i relation til ovennævnte udfordringer fx omfatte:

- En beskrivelse af den nuværende kundekreds samt de nuværende metoder til at fastholde og skaffe nye kunder
- En undersøgelse af muligheder og ideer til at skaffe flere kunder (og nye kundetyper)
- En drøftelse af muligheden for at stabilisere produktionen ved at tilbyde flere fraflyttede beboere at forblive i aktivering i beskæftigelsen på Dalhoffsminde
- En drøftelse af nye måder at afsætte produkter på (ved messer, på markeder, gennem (genbrugs)butik med værested i Haderslev etc.)
- Evt. udvikling af arbejdspladser, som kan "ligge stille" uden tab af kunder, hvis der i perioder ikke er beboere til at varetage funktionerne

### Beboerne i fremtiden

På hjemløseområdet ses der i disse år tendens til en stigning i antallet af unge hjemløse. De unge beboeres forståelse af beskæftigelsen og deres mulighed for at drage nytte af tilbuddet bliver italesat af flere informanter. Undersøgelsen peger på, at der kan være grund til at:

- At drøfte hvordan de unges særlige behov mødes gennem tilrettelæggelsen af arbejdet i beskæftigelsen og hvordan man bedst møder de unge i den daglige arbejdsprædagogiske vejledning

Det kan evt. indgå i disse drøftelser, om ældre/uddannede/arbejdserfarne beboere har særlige styrker, som de unge beboere kan drage nytte af. For eksempel gennem etablering af makkerskaber, samarbejdsgrupper etc., herunder om denne integration af de ældres erfaringer og kompetencer også kan være en gevinst for de ældre beboere selv.

I hvert fald peger data fra undersøgelsen på, at ældre/erfarne/faglærte beboere gerne vil spørges til råds og vejlede andre, samt at gensidig ros-mellem-beboere oplyses at være lige så værdifuldt som ros og anerkendelse fra ansatte.

Undersøgelsen peger også på, at de psykisk syge beboere udgør en særlig gruppe. Trods medarbejdernes bekymringer om at kunne rumme psykisk syge beboere på værkstederne, ser det ud til, at beskæftigelsen reelt gavner et antal beboere med psykiske problemstillinger og egentlige psykiatriske diagnoser. Et udviklingsarbejde på dette område kunne derfor evt. omfatte:

- En beskrivelse af hvordan og hvorfor beskæftigelse ser ud til at gavne denne gruppe med henblik på evt. at videreformidle Dalhoffsmindes viden og gode erfaringer på dette område

### Arbejdet i fremtiden

Få informanter peger på noget, der bør ændres ved beskæftigelsen, men omfanget af manuelle vs. mere højteknologiske arbejdsfunktioner nævnes som et muligt forandringsområde.

Der er generelt stor tilfredshed blandt beboerne med de typer beskæftigelse, der aktuelt tilbydes. Desuden er der både beboere og medarbejdere, som peger på, at det er gavnligt at arbejde fysisk med sin krop, idet dette sættes i forbindelse med fx god naturlig træthed og god nattesøvn.

Der er dog nogle informanter, som nævner, at enkelte opgaver kan opleves som ensformige og tilsyneladende ikke tillægges særlig stor prestige blandt beboerne. For eksempel går udtrykket "at sidde og slibe klodser" igen hos flere beboerinformanter.

Der kan derfor evt. være behov for at drøfte:

- Hvordan en evt. integration af it og anden højteknologi i arbejdsfunktionerne i beskæftigelsen bedst tilrettelægges
- Hvordan helt enkle og manuelle arbejdsfunktioner bevidst italesættes, så fx de psykisk belastede eller fagligt meget svage beboere fortsat sikres en oplevelse af "prestige for begyndere" i beskæftigelsen

Et andet modsætningspar relaterer til inddragelsen af beboere i rengøringsarbejdet, idet det er oplyst, at det af og til er vanskeligt at holde en tilstrækkelig kvalitet og stabilitet i dette arbejde.

Et muligt udviklingsområde i rengøringsbeskæftigelsen kunne evt. være at afprøve et samarbejde med jobcentret omkring tildeling af kortvarige og billige AMU-kurser i rengøring til relevante beboere.

Afprøvningen ville dels vise, om mere formel læring og kompetenceudvikling har en gavnlig effekt på rengøringsstandard og fremmøde - samtidigt med at de pågældende beboere erhverver sig en formel kompetence, de kan drage nytte af i fremtiden.

Desuden ville samarbejdet muligvis bidrage til et styrket samarbejde med jobcenteret omkring beskæftigelse for beboerne efter fraflytning.

Den samme overvejelse om tildeling af korte kurser kunne gøre sig gældende for så vidt angår beskæftigelse i køkken og muligheden for at erhverve sig et hygiejnebevis.

### Muligheder for implementering af interviewerfaringer

På Dalhoffsminde tages en lang række aspekter omkring den enkeltes livssituation i betragtning, når de rigtige arbejdsopgaver skal findes til den enkelte beboer.

Imidlertid viser undersøgelsen også, at både beboere og ansatte nemt omsætter konkret arbejdspsykologisk terminologi til direkte refleksion over eget arbejde.

Således fungerer temaguidens spørgsmål omkring forskellige psyko-sociale dimensioner som afsæt for mange beboeres refleksion om forhold i deres arbejde såvel som den udvikling de ser, de selv har gennemgået under opholdet, fx i forhold til:

- sociale kompetencer
- oplevelsen af progression i forhold til håndtering af udfordringer og variation i arbejdet
- læring og muligheden for at bruge sine evner
- håndtering af ansvar
- etc.

Man kan overveje om dimensioner som ansvar, social kontakt, samarbejde, udfordring, variation, læring og mulighed for at bruge sine evner fremadrettet kan anvendes mere eksplicit i dialogen mellem medarbejdere og beboere. For eksempel omkring løbende justeringer af udfordringer og ved skift til nye eller mere komplicerede opgaver.

Men dimensionerne kunne evt. også anvendes i evt. udviklingssamtaler eller samtaler ved fraflytning, hvor læring og erfaringer på alle områder kan gøres til genstand for en fælles evaluering og anerkendelse af beboerens samlede indsats i og udbytte af at deltage i beskæftigelsen.

Der er et par enkelte beboere, som nævner, at erfaringerne fra beskæftigelsen i nogle sammenhænge kunne være noget, de ville bringe i anvendelse ved fremadrettet jobsøgning. Enten hvis de kunne få en udtalelse med fra beskæftigelsen på Dalhoffsminde eller hvis man kunne bruge medarbejdere som reference ved jobsøgning.

### **Aktivering, beskæftigelse eller arbejde?**

Interviewene med medarbejderne tydeliggør, at der gøres en stor indsats for at skabe autenticitet og "rigtighed" i arbejdet. Og det er tydeligt, at dette er noget, også beboerne lægger stor vægt på.

Under interviewene anvender såvel beboere som medarbejdere forskellige ord, når de omtaler beboeraktiviteten på værkstederne osv. Begreberne "beskæftigelsen", "aktiveringen" og "arbejdet" bruges mere eller mindre synonymt.

Ved et fremadrettet udviklingsarbejde kan man evt. også drøfte, hvilken betydning brugen af de forskellige ord kan have for beboere, medarbejdere, kunder og andre samarbejdspartnere.

### **Integration af frivilligt arbejde**

Ved undersøgelsens tilrettelæggelse blev spørgsmål om beboernes evt. erfaringer fra frivilligt arbejde inddraget i spørgeguiden af hensyn til at opnå helhed i en beskrivelse af den enkelte beboers erfaringer med arbejde.

Der var kun få beboere, som havde erfaring med frivilligt arbejde og ligeledes kun få, som nævner frivilligt arbejde som en del af deres overvejelser omkring beskæftigelse efter fraflytning. De allerfleste beboere har et ønske om at komme i lønnet beskæftigelse, men som nævnt ovenfor er det usikkert, om det kan lade sig gøre for dem.

Undersøgelsen viser, at fx mening, ansvar, fælleskab og mulighed for at bidrage er højt prioriteret af beboerne. For de flestes vedkommende højere prioriteret end optjening af arbejdsudløst. Deltagelse i frivilligt arbejde er for mange mennesker en vigtig kilde til at fastholde gode livsstrategier og sikre oplevelsen af værdi, værdighed, social kontakt og meningsfuldhed.

Man kan derfor overveje om afsøgning af beboernes interesse og konkrete muligheder for frivilligt arbejde med fordel kan integreres i den enkelte beboers forberedelse til udflytning i egen bolig.