



HØGSKOLEN I BERGEN

# Læring gjennom samhandling i fellesskap

Ein studie om arbeidskvalifisering på gard



**Mastergradsoppgåve i samfunnsarbeid MA-SAA2010**

**Institutt for sosialfag og vernepleie**

**Signe Gudmestad, oktober 2014.**

## Føreord

Ein særers lærerik, kjekk og til tider nervepirrande periode er over og eg skal ta fatt på nye utfordringar og gå nye vegar. Det er eg klar for sjølv om det også er litt vemodig. Tusen takk til alle som eg møtte på denne vegen og som var med på mange spennande samtalar og intervju både til fots, på hest, i stallen, under lemming, ved bålet, rundt matbordet eller på eit kontor. De har alle gjort det mogleg for meg å skriva denne oppgåva.

Ein stor takk til dei to gardane Narnia og Uren Luren som tok så godt imot meg og som gav meg moglegheit til å vera med på ulike arbeidsaktivitetar, og til å verta kjend med mange spennande folk og fe i nydeleg natur. Eg har mange gode minner frå mange flotte rideturar i Narnia i nydeleg natur og til alle årstider, og fine stunder og samtalar rundt bålet. Eg kjem heller aldri til å gløyma dei svært så lattermilde og festlege måltida ilag med dykk i Uren luren, og dei koselege turane og samtalanane i minibussen dykkar.

Takk til sakshandsamaren, fylkeskoordinatoren for Arbeid og psykisk helse og den sjølvstendig næringsdrivande som engasjert let seg intervju av meg og som kom med mange spennande tankar, refleksjonar, erfaringar og kunnskap om arbeid og Grønt arbeid. Takk til fylkeskoordinatoren for Inn på tunet som tok meg med på gardsbesøk, Inn på tunet møter, kommunale møter og turar i regi av Fylkesmannen. Og ikkje minst takk for god rettleiing i starten på oppgåva. Takk også til Inn på tunet gruppa hjå Fylkesmannen for gode og faglege innspel og råd undervegs i oppgåveprosessen.

Ein særskild takk til min rettleiar Tobba Therkildsen Sudmann, som gav av di tid til alle moglege tider både i bilen, til fots, i stallen og ikkje minst ved turar på hesteryggen. Du har vore særdeles engasjert og hjelpsam i denne oppgåveprosessen og det set eg veldig pris på.

Takk til gode venner, studievenner og familie som har hjelpt meg, rettleia meg og halde ut med meg gjennom studiet og engasjert dykk i mitt prosjekt. De er nok like glade og nøgde som meg, over at oppgåva nå er levert. Ein epoke er over og eg skal ta fatt på nye vegar i både kjent og ukjent terreng.

## Samandrag

*Oppgåva sin tittel: Læring gjennom samhandling i fellesskap. Ein studie om arbeidskvalifisering på gard. Av Signe G. Gudmestad, e-post: [signegudmestad@hotmail.com](mailto:signegudmestad@hotmail.com)*

Bakgrunn/føremål: Grønt arbeid er eit av dei tiltaka som vart etablert i 2004 i regi av Nav sitt prosjekt, *Vilje viser vei*, for å styrka tilgjengelegheita til arbeid og arbeidsmarknadstiltak for menneske med psykiske helseproblem og/eller rusproblem. På garden som arena for Grønt arbeid skal medarbeidarane få arbeidserfaring, arbeidstrening, arbeidsavklaring og arbeidskvalifisering med mål om å koma tilbake til aktivitet eller arbeid. Føremålet med studiet mitt er å få auka innsikt i kva medarbeidarane som er i arbeidstrening på gard lærer gjennom å samhandla i arbeidsfellesskapet, og om det dei lærer kvalifiserer dei til ordinært arbeid.

Teoretisk forankring: Utgangspunktet for studien er samfunnsarbeid, som er å undersøka og påverka vilkår for sosial deltaking. Kjerneomgrep er fellesskap, kritisk medvit, mobilisering, sosial kapital, deltaking og dialog.

Metode: Det empiriske grunnlaget for studien er produsert gjennom feltarbeid på to gardar med deltakande observasjon, walk-along intervju, semistrukturerte intervju og feltsamtalar med medarbeidarar, bønder og sakshandsamarar. Eg har også besøkt andre gardar og snakka med andre bønder som tilbyr Grønt arbeid, og delteke på ulike møte ilag med bønder som tilbyr velferdstenester på garden som arena. Vidare har eg vore med på faglege turar og samlingar i saman med ei forskingsgruppa som forskar på velferdstenester på garden som arena, i regi av koordinatoren for Inn på tunet hjå Fylkesmannen.

Kunnskapsbidrag/funn: Studiet har eit samfunnsarbeidsperspektiv som er tufta på ei forståing av at deltaking og fellesskap er uløyseleg knytt saman. Sosial deltaking føreseier nokre individuelle, strukturelle og relasjonsmessige føresetnader hjå den enkelte, i arbeidsfellesskapet, og på garden som arena. Mi forskning viser at dette er viktige føresetnader for å kunna læra gjennom samhandling i fellesskap, og for at læringa skal medverka til kvalifisering til ordinært arbeid. I tillegg så er det viktig at tiltaka er medvitne på kva dei skal kvalifisera folk til.

Vidare forskning: Både medarbeidarane og bøndene opplever og erfarer at overgangen til ordinært arbeid kan vera vanskeleg, og at nokon treng lenger tid i tiltaket før dei er kvalifiserte. Det trengst vidare forskning på kva som skjer med medarbeidarane etter avslutta tiltak. Kjem dei seg ut i ordinært arbeid og på kva måte får dei bruk for det dei har lært på garden, på andre arenaer og i arbeidslivet?

Nøkkelord: stad, fellesskap, samhandling, samarbeid, læring og endring.

## Summary

*The title of the thesis: Learning through community collaboration. A study on work qualification on the farm. By Signe G. Gudmestad, e-mail: [signegudmestad@hotmail.com](mailto:signegudmestad@hotmail.com)*

Background/purpose: *Grønt arbeid* is one of the interventions that were established in 2004 under the auspices of the Nav project *Vilje viser vei*, to improve access to employment and labour market interventions for people with mental health problems and/or substance abuse problems. On the farm as arena for work, the staff of *Grønt arbeid* are intended to gain work experience, job training, rehabilitation and employment eligibility aiming to come back into activity or work. The purpose of my study is to gain more insight into what the workers who participate in job training on a farm learns through collaborating in the work community, and into whether what they have learnt qualifies them to ordinary work.

Theoretical foundation: The basis of the study is community work, which is to examine and influence the conditions for social participation. Core concepts are communities, critical consciousness, mobilization, social capital, participation and dialogue.

Method: The empirical material is collected through fieldwork on two farms with participatory observation, walk-along interviews, semi-structured interviews and field conversations with workers, farmers and executive officers. I have also visited other farms and talked to other farmers who offer *Grønt arbeid*, and participated in various meetings with farmers who offer welfare services on the farm as arena. Furthermore I have joined academic excursions and gatherings with a research group that do research on welfare services on the farm as arena, organized by the County Governor's *Inn på tunet* coordinator.

Findings/Contributions: The study has a community work perspective based on an understanding that participation and community are inextricably interlinked. Social participation prescribes some individual, structural and relational qualifications in the individual, in the working community and on the farm as an arena. My research shows that these are important qualifications for being able to learn through community collaboration, and for the learning to contribute to the qualification for ordinary work. It is also important that the employment measures are conscious of what they are qualifying people to.

Further research: Both the workers and the farmers experience and find that the transition to ordinary work can be difficult and that some need more time in the intervention before they are qualified. Further research is needed on what happens with the workers after the intervention is through. Do they attain ordinary work and in what way can they make use of what they have learnt on the farm, in other places/arenas and in the working life?

Keywords: place, community, interaction, collaboration, learning and change.

## Innhold

Kapittel 1: Frå oppvekst på gard til forskning på gard .....	1
Bakgrunn for val av tema .....	1
Problemstilling .....	3
Samfunnsarbeid som perspektiv .....	3
Oppbygging av oppgåva .....	5
Kapittel 2: Arbeid og arbeidskvalifisering .....	7
Arbeid .....	7
Arbeidet sin verdi .....	7
Ein arbeidsplass med eit arbeidsfellesskap .....	8
Arbeidslinja .....	9
Helse og arbeidsevne .....	10
Kva krev arbeidslivet? .....	11
Arbeidsavklaring og arbeidskvalifisering .....	12
Grønt arbeid .....	14
Varierte og tilrettelagte arbeidsoppgåver i ein kvardagsleg arena .....	15
Eit sosialt arbeidsfellesskap .....	16
Ein trygg arbeidsplass for menneske og dyr .....	16
Bonden .....	17
Grønt arbeid som verdi .....	17
Kapittel 3: Relevant forskning og teoretiske perspektiv .....	19
Kapittel 4: Metodisk tilnærming til feltet .....	23
Studien sitt felt - Å gå i medarbeidarane sine fotspor .....	23

Narnia.....	24
Mitt møte med Narnia.....	25
Uren luren himmelturen.....	27
Mitt møte med Uren Luren.....	27
Å velja informantar.....	29
Medarbeidarane.....	30
Bøndene.....	30
Mi førforståing og mine førebuingar til feltet og forskinga.....	30
Deltakande observasjon.....	32
Intervju.....	36
Å finna mi rolle i feltet.....	38
Etiske refleksjonar og retningslinjer.....	39
Korleis eg tolka og analyserte funna.....	40
Kapittel 5: Garden som stad.....	43
Garden som stad og arbeidsplass.....	43
Ein kvardagsleg arena med varierte og tilrettelagte arbeidsoppgåver.....	49
Kapittel 6: Ulike fellesskap for ulike føremål.....	54
Er alle fellesskap gode fellesskap?.....	54
Felles måltid.....	61
Kapittel 7: Dyr fremjar samarbeid og samhandling.....	65
Ansvar for dyr fremjar samarbeid og samhandling.....	65
Kroppen som lærande subjekt i samhandling og samarbeid med hest.....	70
Kapittel 8: Bonden medverkar med ny kunnskap og erfaring.....	75

Bonden er meisterlærer .....	75
Å lytta med hjarta .....	81
Kapittel 9: Avsluttande merknader.....	84
Referansar: .....	88

## Kapittel 1: Frå oppvekst på gard til forskning på gard

### Bakgrunn for val av tema

Då eg gjennom min rettleiar fekk spørsmål om å skriva masteroppgåve angående å bruka garden som arena for velferdstenester, visste eg der og då at dette var noko for meg. Eg har som vernepleiar arbeidd med rehabilitering av vaksne og ungdommar med psykiske helseproblem, som skulle tilbake att i skule eller arbeidsliv. Me nytta oss mellom anna av aktivitetar ute i naturen som ein del av rehabiliteringa. Fleire av ungdommane hadde og ein fast dag i veka kor dei var med i dei daglege arbeidsoppgåvene, på ein gard som tilbydde velferdstenester. Eg opplevde at dette tilbudet var noko som dei såg fram til kvar veke og hadde glede av, og det skjønar eg godt.



”Fjøsopause” på trappa med storesyster og far.

Eg har sjølv vakse opp på gard og eg veit at det alltid er noko å finna på der, og det er alltid arbeid som må gjerast til alle årstider og i alt slags ver. Nå som eg bur i ein by, er det enormt herleg å koma heim til garden på Jæren. Eg som aldri ville verta bonde, på grunn av ein overdose med endelaus henting av stein i oppveksten. Nå som vaksen trur eg at eg lærte noko av all steinhentinga. Eg lærte at eg måtte arbeida sjølv om eg både var sliten, varm i kroppen og kjeda meg, og at steinen måtte bort for at det skulle vera mogleg å så gras til dyra. Eg lærte også at noko av arbeidet måtte gjerast til faste tider og at dei strukturelle forholda påverkar arbeidet. I tillegg så deltok eg i og var ei viktig brikka i eit sosialt arbeidsfellesskap som både inneheldt storfamilien, slekt, venner, avløyssarar og andre arbeidrarar som slåttefolk, frivillige hjelparar og naboar. I samhandling og i samarbeid med desse folka, naturen og dyra på garden lærte eg ulike kunnskapar og ferdigheiter som eg nå set pris på å kunna og som eg også kan bruka og brukar på andre arenaer.



Gjennom ordninga ”Inn på tunet - garden som ressurs for helse, sosial og opplæringssektor”, kan mange nå få egne erfaringar frå gard mellom anna ved å vera i arbeidstrening der gjennom tiltaket Grønt arbeid (Handlingsplan for Inn på tunet (2007):6-7). Dette tiltaket er i fylgje Nav eit lågterskeltilbod som velferdstenestene i utgangspunktet tilbyr til menneske med psykiske helseproblem og/eller rusproblem (2011). Tiltaket skal tilby medarbeidarane<sup>1</sup> reell arbeidstrening, arbeidserfaring og avklaring av arbeidsevne og kompetanse slik at dei på sikt kan koma ut i aktivitet eller arbeid. I tillegg skal det medverka til betring av helsa og auka livskvalitet. Sjølvne arbeidsoppgåvene skal vera varierte og tilpassa kvar enkelt (NAV 2011).

Garden har fysiske fasilitetar som eignar seg for eit mangfald av aktivitetar (Inn på tunet. Nasjonal strategi (2012):8), og innhaldet i Grønt arbeid-tiltaka er knytt opp mot garden, livet og arbeidet der (Kogstad, Eriksson et al. 2013). På garden som arena og i arbeidsfellesskapet kan medarbeidarane tileigna seg nye kunnskapar og erfaringar ved å delta og handla i samarbeid og samhandling med menneske, dyr og natur i dei ulike arbeidsoppgåvene som må gjerast kvar dag (Hassink 2002:2). Det er mellom anna gjennom læring at ein endrar arbeidsevna (Solli 2011:4).

I mitt yrke som vernepleiar, som student i tverrfagleg rehabilitering og som privatperson har eg møtt mange menneske som har falle ut av arbeidslivet eller som aldri har vore ein del av det. Deira erfaringar med arbeidstreningstiltak er ulike. Nokon går ifrå tiltak til tiltak og slit med å koma seg vidare, medan andre kjem seg ut i arbeid eller aktivitet. Arbeidslivet sine krav er også annleis enn i tidlegare tider, og visse sosiale eigenskapar som evne til å samarbeida og samhandla med andre i tillegg til formelle kvalifikasjonar, er vorte viktigare enn før for å få innpass (Nordenfeldt 2009; Underlid 2013:18-19).

På bakgrunn av min oppvekst og mine erfaringar frå arbeidslivet, er eg nysgjerrig på om tilbydarane av Grønt arbeid tiltak er medvitne på det potensialet som ligg i garden som arena for arbeidstrening og kvalifisering. I arbeid med rehabilitering av ungdom har eg erfaring med at eg i samarbeid med ungdommane og ei arbeidsgruppa, utarbeidde individuelle planar kor dei sette opp delmål og hovudmål for kva dei ynskte å endra under rehabiliteringsopphaldet. Ungdommane endra seg og nådde derfor fleire av måla sine. Eg er derfor oppteken av korleis medarbeidarane i Grønt arbeid-tiltak, lærer nye kunnskapar og får erfaringar som kan medverka til at dei vert kvalifiserte til ordinært arbeid. I fylgje Inn på tunet, Nasjonal strategi (:14-15), er det mangelfull forskning på om Grønt arbeid kan medverka til at medarbeidarane kjem seg ut i ordinært arbeid, og kva faktorar det er i tiltaket som medverkar til dette.

Nøkkelord: Stad, arbeidsfellesskap, samhandling, samarbeid, læring og endring.

---

<sup>1</sup> Samfunnsarbeid legg vekt på medborgarrolla og ikkje brukarrolla. Eg kallar dei som har arbeidstrening i tiltaket Grønt arbeid for medarbeidarar og ikkje deltakarar eller brukarar.

## Problemstilling

Eg har avgrensa studien til å dreia seg om dei som er i arbeidspraksis og varig tilrettelagt arbeid på gard. Eg vil undersøka kva medarbeidarane lærer gjennom samhandling i arbeidsfellesskapet på garden som arena, og om det dei lærer gjer dei kvalifiserte til ordinært arbeid. For å undersøka dette er det nødvendig å sjå nærare på garden som arena, og kva rolle garden, fellesskapet, dyra, bonden og naturen har i dette tiltaket.

Mi problemstilling er: *Korleis kan Grønt arbeid med garden som arena medverka til at medarbeidarane kvalifiserer seg for ordinært arbeid?*

For å få svar på sjølve problemstillinga valte eg å operasjonalisera den i fylgjande forskingsspørsmål:

- 1) Kva kan garden medverka med som arena for arbeidskvalifisering?
- 2) Er alle arbeidsfellesskap gode fellesskap?
- 3) Korleis kan dyr fremja samarbeid og samhandling?
- 4) Korleis kan bonden medverka til at medarbeidarane tileignar seg ny kunnskap og erfaring?

## Samfunnsarbeid som perspektiv

Oppgåva er skriven i eit samfunnsarbeidsperspektiv som er tufta på at sosial deltaking er ein føresetnad for fellesskapsbygging, innverknad og endring (Sudmann and Henriksbø 2011). Medarbeidarane er på garden for å endra arbeidsevna med mål om å verta kvalifiserte til ordinært arbeid. Samfunnsarbeid er å identifisera handlingsrom og undersøka vilkår for sosial deltaking i samarbeid og samspel med dei det gjeld (Sudmann and Henriksbø 2011), og nettopp den ramma for deltaking og sosial samhandling som garden gir er interessant i forhold til samfunnsarbeid. Garden som stad medverkar med arbeidsoppgåver som er noko meir og noko anna enn andre stader og sosiale arenaer. Det inneber at ein må delta og handla i samhandling med menneske, dyr og natur i dei ulike arbeidsoppgåvene som må gjerast kvar dag (Hassink 2002:2).

Eg vil som nemnt i problemstillinga, undersøka kva medarbeidarane lærer gjennom samhandling med folk og fe i arbeidsfellesskapet, og om det dei lærer gjer dei kvalifiserte til ordinært arbeid. Eg har derfor fokus på samhandlinga som føregår på garden, sidan læring skjer gjennom samhandling i eit praksisfellesskap (Kvale, Nielsen et al. 1999:19). Goffman vert derfor sentral i min analyse sidan han er oppteken av den kvardagslege samhandlinga og samhandlingsordenen som eksisterer menneske imellom (Goffman, Hviid Jacobsen et al. 2004:10-11). Det er interessant å undersøka kva dei gardane som eg studerer, medverkar med som arenaer for arbeidskvalifisering sidan dei er ein samhandlingsarena og ein læringsarena.

For å undersøka kva medarbeidarane lærer, og om det dei lærer gjer dei kvalifiserte til ordinært arbeid, krev det at eg er kritisk til eksisterande struktur og forhold på gardane. Det er gjennom kritisk medvit at ein aukar kunnskapen (Minkler 2005). I fylgje Minkler (2005:35) er fylgjande kjerneomgrep nødvendige for å forstå samfunnsarbeid: fellesskap, kritisk medvit, mobilisering, sosial kapital, deltaking og dialog. Desse omgrepa kan brukast for å operasjonalisera samfunnsarbeid som perspektiv og dei er sentrale i mi undersøking av garden som arena for arbeidskvalifisering.

Garden inneheld eit arbeidsfellesskap. Minkler (2005:35) framhevar at relasjonar og strukturar i fellesskap gjer det lettare å samarbeida om felles gode. Den sosiale kapitalen som rår, påverkar likevel eit fellesskap på godt og vondt (Skog 2006). Dersom folk ikkje viser solidaritet med kvarandre sine problem og ikkje klarer å mobilisera seg ilag for å løysa felles problem, vert det vanskeleg å få til endring (Minkler 2005:39). Medarbeidarane er på garden for å endra arbeidsevna, og då kan det vera ein fordel at arbeidsfellesskapet er eit godt fellesskap. Det kan derfor vera interessant å undersøka arbeidsfellesskapet på garden og kva medarbeidarane lærer der gjennom samhandling med andre.

Medarbeidarane må også samhandla og samarbeida med og om dyra på garden, og dyr kan vera gode tilretteleggjarar i forhold til sosial samhandling med andre menneske (Borge, Martinsen et al. 2011:154-155). Når ein til dømes skal ta imot lam og lammet sit fast er det ein fordel at ein er to personar som samarbeider om å få ut lammet. Folk som går på tur med hund stoppar ofte opp og snakkar ilag (Borge, Martinsen et al. 2011:153). Korleis dyra kan fremja samarbeid og samhandling, er derfor interessant å undersøka. Evne til samarbeid og samhandling er også ein viktig kompetanse i det ordinære arbeidslivet (Nordenfeldt 2009:225).

Samfunnsarbeid handlar om å setja i gang prosessar for sosial endring i samarbeid og samspel med dei det gjeld (Sudmann and Henriksbø 2011). På garden arbeider bonden side om side med medarbeidarane, samtidig som at han er ein person som lærer frå seg eit yrke. Han er meisterlærer i sitt fag. Bonden har kanskje ein yrkesfagleg bakgrunn og ikkje ein helsefagleg bakgrunn. Bonden si rolla er derfor annleis enn ein miljøterapeut si rolla på eit anna arbeidstreningstiltak (Kogstad, Eriksson et al. 2013:59). På garden er det bonden som i samarbeid med ein sakshandsamar og medarbeidaren, har ansvar for å medverka til at den enkelte får arbeidstrening slik at vedkomande vert kvalifisert for arbeidslivet (NAV 2011). Det er derfor interessant å undersøka korleis bonden medverkar til at medarbeidarane tileignar seg ny kunnskap og erfaring.

Å ha eit samfunnsarbeidsperspektiv på menneske som av ulike årsaker har falle ut av arbeidslivet, har gjennom oppgåva vore viktig. I samfunnsarbeid ser ein på menneska som kompetente, kreative og handlande aktørar som sjølv kan betra sine moglegheiter for sosial deltaking (Sudmann and Henriksbø 2011). Alle menneske har si historie (Freire and Nordland 1999) og viss ein lyttar til dei ulike historiane til folk kan ein finna ulike årsaker til at folk har falle ut av arbeidslivet eller aldri har vore i arbeid. Ulike erfaringar og opplevingar kan

påverka arbeidsevna (Nordenfeldt 2009:3). Det kan derfor vera mange årsaker til at folk får tilbod om arbeidspraksis eller varig tilrettelagt arbeid på gard. Som nemnt innleiingsvis så har eg i mitt yrke som vernepleiar, som student i tverrfagleg rehabilitering og som privatperson møtt mange menneske som har falle ut av arbeidslivet eller som aldri har vore ein del av det. Erfaringane med arbeidstreningstiltak er mange og kva faktorar som medverkar til god avklaring og kvalifisering er truleg både individuelle og ulike. Oppfylginga i tiltaka er ulike og kva rolle Nav eller arbeidsavklaringscenter har er forskjellig. Den vegen som folk må gå for å koma seg ut i arbeid kan derfor vera både lett og kronglette. Det erfarte også eg då eg gjekk den same vegen som medarbeidarane, både aleine og ilag med dei.



Måking var ein del av arbeidsoppgåvene og ein del av vegen som eg måtte gå når eg skulle fylgja i medarbeidarane sine fotspor.

## **Oppbygging av oppgåva**

Eg har i kapittel 1 presentert min bakgrunn for val av tema, problemstillinga og sagt noko om kva relevans den og det feltet eg har forska på, har i forhold til samfunnsarbeid. I kapittel 2 drøftar eg kva arbeid er og kva arbeidet sin verdi for individet er, kva arbeidslivet inneheld og krev av føresetnader og kva arbeid som sosial praksis er. Deretter vil eg seia noko om grunnlaget for velferda og arbeidslinja, arbeid og helse, arbeidsevne, kva arbeidstrening, arbeidskvalifisering og avklaring er og kva det skal innehalda og kvalifisera eller avklara folk til, når ein er kvalifisert for arbeidslivet og arbeidslivet som verdi. På bakgrunn av dette vil eg presentera Grønt arbeid som arbeidstreningstiltak og diskutera korleis det er tenkt at Grønt arbeid skal medverka til arbeidskvalifisering. Deretter presenterer eg bonden, Lov om helse miljø og sikkerheit, Lov om dyrevelferd og Grønt arbeid som verdi.

I kapittel 3 vil eg seia noko om relevant forskning og teoretiske perspektiv på arbeid og helse og Grønt arbeid og helse.

I kapittel 4 fortel eg om mi metodiske tilnærming til feltet. Fyrst presenterer eg dei to gardane som eg har gjort feltarbeid på. Her formidlar eg både faktainformasjon og mine tankar i møte med desse stadene. Eg seier også noko om val av informantar og presenterer dei her. Vidare seier eg noko om mi førforståing og mine førebuingar til feltet. Eg presenterer dei metodane eg har brukt som då er feltarbeid med deltakande observasjon, walk-along intervju, feltsamtalar og semistrukturerte intervju. Eg skildrar gjennomføringa, mi rolle, mine møte og mine refleksjonar knytt til dette. Eg seier også noko om kva metodiske refleksjonar og tankar eg har gjort meg, og kva eg kunne gjort av endringar dersom eg skulle gjort studiet på nytt. Under punktet om etiske refleksjonar seier eg noko om forskningsetiske utfordringar og omsyn som eg måtte ta undervegs.

Kapittel 5, 6, 7 og 8 er sjølv analysen og drøftinga av det empiriske materialet som eg har samla inn og som skal gi svar på sjølv problemstillinga. Her trekk eg inn temaet og teorien som eg presenterte i kapittel 1, 2 og 3. Heilt til slutt i kapittel 9 har eg med ei oppsummering om mine avsluttande merknader. Referanselista og vedlegga kjem bak i oppgåva.

## Kapittel 2: Arbeid og arbeidskvalifisering

I dette kapitlet vil eg gjera greie for den teoretiske forståingsramma til oppgåva. Fyrst vil eg drøfta kva arbeid er, kva arbeidet sin verdi for individet er, kva arbeidslivet inneheld og krev av føresetnader og kva arbeid som sosial praksis er. Så vil eg seia noko om arbeidslinja, arbeid og helse, kva arbeidstrening, avklaring, arbeidskvalifisering, arbeidspraksis og varig tilrettelagt arbeid er, kva det skal innehalda og kvalifisera folk til, og når ein er kvalifisert for arbeidslivet. På bakgrunn av dette vil eg presentera Grønt arbeid som arbeidstreningstiltak og diskutera korleis det er tenkt at Grønt arbeid skal medverka til arbeidskvalifisering i eit arbeidsfellesskap med garden som arena.

### Arbeid

Arbeid er eit variert fenomen med mange ulike aspekt. Det finst inga sanning om arbeid, men mange, avhengig av kven ein er, kva ein gjer, korleis ein gjer det og kvifor ein gjer det (Svendsen and Holm-Hansen 2011:21). Marx var oppteken av arbeidet som eit sosialt fenomen. Han bygde heile sitt menneskesyn, sin antropologi, på si oppfatning av arbeid. Marx hevda at arbeidet er mennesket sin viktigaste aktivitet. Gjennom arbeidet skapar mennesket si verd og dermed sin eksistens (Kildal 2005:22). I dagens samfunn i velferdsstaten Noreg føregår ofte diskusjonane om kva som er arbeid, på fleire nivå samtidig utan at folk er medvitne på dette (Heen 2008:34). Me seier at me skal ut og arbeida i hagen eller gjera litt husarbeid inne, men me får vanlegvis ikkje løn for dette, sidan dette er knytt til fritida og heimen vår (Svendsen and Holm-Hansen 2011:8). I fylgje Heen peikar omgrepet arbeid i dagens samfunn, delvis mot ein spesifikk type organisering av verksemd på samfunnsmessig nivå, delvis peikar det mot heilt konkrete aktivitetar både innanfor og utanfor lønsarbeidet sine rammer (Heen 2008:34). Wadel er også oppteken av arbeidet si betyding i ein større sosial samanheng. Han meiner at eit omgrep som arbeid bør ta utgangspunkt i samfunnet sine verdiar, og at all verksemd som medverkar til å vedlikehalda samfunnet og verdiane der, bør kallast arbeid (Heen 2008:42). Så godt som alt vert arbeid i Wadel sin definisjon, så sjølv om ein person vert definert som arbeidslaus eller arbeidsufør, utfører vedkomande likevel ulike typar arbeid sjølv om vedkomande ikkje vert løna. Kvar dag utfører me derfor arbeid gjennom dei daglege aktivitetane og gjennom sosial samhandling med andre. Medarbeidarane som er i arbeidspraksis og varig tilrettelagt arbeid er gjennom sitt daglege arbeid på garden, i fritida og i si sosiale samhandling med andre, med på å vedlikehalda samfunnet og verdiane der. Garden treng deira arbeidskraft, og utanfor garden har dei til dømes ein hund eller ein familie som treng dei og som dei brukar tid og ressursar på. Likevel vert ikkje dette definert som ordinært arbeid, sidan det handlar om å få ei lønsutbetaling (Svendsen and Holm-Hansen 2011:110).

### Arbeidet sin verdi

Deltaking i arbeidslivet er i fylgje regjeringa viktig med tanke på inntektssikring, utjamning av levkår, og for å oppretthalda og vidareutvikla velferdssamfunnet (Arbeids- og sosialdepartementet 2014). Regjeringa ynskjer ein trygg og stabil arbeidsmarknad som sikrar

låg arbeidsløyse og høg sysselsetjing. Særleg ynskjer dei å styrka arbeidet med arbeidsretta rehabilitering (Regjeringen.no 2014). Arbeid har i fylgje regjeringa både ein samfunnsmessig og individuell verdi, som dei ynskjer at fleire skal ta del i. Dei skal vidareføra arbeidslinja, men med nokre endringar. Forskarar og politiske talspersonar har på grunn av desse endringane, retta eit kritisk blick mot deler av arbeidslivspolitikken som dei skal gjennomføra for å få fleire ut i arbeid (Hatland 2014; Kvisvik 2014:45).

Arbeidet som verdi har fleire sider, sjølv om eg i denne oppgåva ynskjer å undersøka korleis garden som arena kan medverka til at medarbeidarane i arbeidspraksis og varig tilrettelagt arbeid, vert kvalifiserte for ordinært arbeid. Samfunnsmessig har arbeidet lagt grunnen for rikdommen som me i varierende grad nyt godt av i Noreg. Samtidig så skapar arbeidet problem i form av utbytting og miljøødeleggingar (Underlid 2013:17). Nokon arbeider bare for å tena til livets opphald og for å få ein økonomisk tryggleik, mat på bordet og tak over hovudet (Svendsen and Holm-Hansen 2011). Samtidig så garanterer ikkje lønsarbeidet ei meiningsfull verksemd og det er ikkje eit gode i seg sjølv (Kildal 1998:26). I fylgje Tesoriero (2010:87) spelar det å ha eit arbeid ei fundamental rolle for enkeltindividet. Forsking viser også at det er ein samheng mellom helse, arbeid og sosial ulikskap (Helsedirektoratet 2010:8).

Å delta handlar om å vera ein del av samfunnet (Ledwith and Springett 2010:13). Å arbeida handlar om å delta i samfunnet på lik linje med andre (Underlid 1992). Arbeidet kan strukturera livet og gi meiningsfulle opplevingar (Underlid 2013:17) og moglegheit for å realisera seg sjølv og eigne ressursar (Roness 2004:10). Det er med og gir oss identitet som menneske (Halvorsen 1994:24), det pregar og former oss (Roness 2004:10). Det kan skapa trivsel og sjølvrealisering (Stjernø and Øverbye 2012:13), gi oss karrieremoglegheiter og framtidsutsikter (Einarsson, Glasø et al. 2012). Gjennom arbeidet får me også ei rolla og gjennom den kan me oppleva tilhøyrslø og tryggleik. Det kan gi oss venner og for mange er arbeidskollegaene dei næraste sosiale kontaktane (Roness 2004:10). Arbeidet kan også skapa sjukdom og uførleik, monotoni og keisemd (Stjernø and Øverbye 2012:13). Folk kan oppleva mobbing og utestenging frå arbeidskollegaene, og då kan arbeidet gi ein heilt annan verdi enn positivitet, nærleik og fellesskap. Det kan i staden gi oppleving av ubehag, stress, frustrasjonar, irritasjonar og konflikthar. Det kan gi vedkomande som vert mobba eit dårleg sjølvbilete (Einarsson, Glasø et al. 2012). Arbeidet skapar då problem i form av til dømes stress, framandgjerjing og ymse helseplager (Underlid 2013:17).

### **Ein arbeidsplass med eit arbeidsfellesskap**

Stader er møteplassar (Førde and Aure 2012:16). Ein stad vert skapt av kva menneska gjer og ikkje gjer, og den eksisterer som eit konstant element i det sosiale livet (Gieryn 2000:463-464). Fleirtalet av norske kvinner og menn brukar ein stor del av kvardagen på arbeidsplassen, og jobben er ein sentral del av livet på mange måtar (Underlid 2013:17). Staden påverkar også vilkår og rammer for sosial deltaking (Sudmann and Henriksbø 2011). Arbeidsplassen som stad, er derfor vilkår og rammer for sosial deltaking med andre kollegaer, sjefen, kundar og

besøkande. Arbeidet gir oss moglegheit for nærleik og fellesskap med andre og me får kontakt med folk utanfor vår eigen krins. Me får ta del i desse menneska sine liv og erfaringar (Roness 2004:10).

Arbeidsplassen er eit sosialt system (Martinussen 2008:30-31) og den inneheld eit praksisfellesskap. I dette fellesskapet samhandlar og samarbeider folk ilag om felles oppgåver (Kvale, Nielsen et al. 1999:19). I eit fellesskap har mange ulike personar felles interesser (Day 2006:1). Arbeidstakarane kan ha ulike verdiar, normer og oppfatningar, men dei er likevel tvungne til å arbeida ilag og samarbeida i større eller mindre grad (Martinussen 2008:56). På eit grunnleggjande plan, handlar samarbeid om å vera menneske saman med andre menneske (Grelland 2014:12-13). Dialogen, den vesentlege forma for kommunisering, må liggja under alt slags samarbeid (Freire and Nordland 1999:158). Dei enkelte arbeidstakarane spelar ikkje si rolla isolert på ein arbeidsplass, men i forhold til dei andre rollene som vert spelt av dei andre arbeidstakarane. Koordinering og kommunikasjon er derfor av avgjerande betydning for at ein arbeidsplass skal fungera (Bauman and May 2004:64). I det fellesskapet som oppstår mellom deltakarane i eit samarbeid, skjer det individuelle møte og det vert danna relasjonar av kortare eller lenger varigheit. For at eit samarbeid skal verta vellukka, må dei involverte ha ein viss porsjon tillit til kvarandre (Grelland 2014:12-13). Arbeidsplassen har også ein leiar. I fylgje Freire speglar folket sin tillit til leiaren, leiaren sin tillit til folket (Freire and Nordland 1999:159).

Gjennom samhandlinga skapar, gjenskar og endrar menneska dei sosiale mønstera som dei til dagleg inngår i (Martinussen 2008:92). Ifylgje Goffmann (2004:18) er samhandlingsordenen den orden og struktur som ein finn i sosiale situasjonar, kor menneske møtest ansikt til ansikt. Ein kan også kalla det for ein moralsk orden kor ein hjelper kvarandre som sosiale aktørar (Goffman, Hviid Jacobsen et al. 2004:74-75). Denne ordenen eksisterer på arbeidsplassen gjennom skrivne og uskrivne reglar men også i form av Lov om helse miljø og sikkerheit og arbeidsmiljølova. Det gjer at ein som arbeidstakar og arbeidsgivar både har rettar og plikter overfor kvarandre og bedrifta (Lovdata 2014)

## **Arbeidslinja**

*"Alle arbeidsføre skal ha rett og plikt til arbeid"*

Arbeidet er noko av det fyrste ein byrjar å snakka med ein ny person om, altså kva gjer du på, kva arbeider du med (Svendsen and Holm-Hansen 2011:20). Arbeidet kan nemleg seia noko om kven ein er og kva sosial status ein tilhøyrrer (Goffman 1992:17; Stjernø and Øverbye 2012). Arbeidet kan også seia noko om helsetilstanden, altså om ein er i stand til å arbeida eller ikkje. Det seier noko om individet er innanfor eller utanfor, om vedkomande er ein del av oss eller dei andre (Solvang 2002). Menneske som står utanfor arbeidslivet kan kjenna på skam og isolera seg frå andre på grunn av situasjonen som dei er i. Mange får også økonomiske problem dersom arbeidsløysa varer ved ei stund. Å stå utanfor arbeidslivet kan også påverka den psykiske helsa, nokon vert til dømes deprimerte (Underlid 1992:48-55).



Velferdsordningane skal vera med på å motverka skilnader i den sosiale lagdelinga i samfunnet (Martinussen 2008:219). Ved byrjinga av 1990 talet vart arbeidslinja introdusert som ein ny strategi i norsk velferdspolitikkk. Passive stønader skal verta løyst av, av aktiviserande ordningar for å få flest mogleg i arbeid (Kildal 1998:18).

Gjennom intensjonsavtalen om eit inkluderande arbeidsliv skal regjeringa og partane i arbeidslivet arbeida for eit meir inkluderande arbeidsliv til det beste for den enkelte arbeidstakar, arbeidsplass og samfunnet. Avtalen skal medverka til å betra arbeidsmiljøet, styrka jobbnærværet, førebyggja og redusera sjukefråvær og hindra utstøying og fråfall frå arbeidslivet. Det er gjennom avtalen fokus på å hindra fråfall og auka sysselsetjinga av personar med nedsett arbeidsevne (Arbeids- og sosialdepartementet 2014).

Me som medborgarar har i fylgje Ledwith (2010:14-16) eit kollektivt ansvar overfor kvarandre. Dei offentlege velferdsordningane i Noreg, skal vera med på å gi innbyggjarane tryggleik og utjamna økonomiske skilnader (St.meld. nr. 46 (2012-2013):5). Grunnlaget for velferda vert lagt gjennom folkesetnaden sitt arbeid. Fleire i arbeid vil redusera inndekningsbehovet i offentlege finansar. Auka yrkesdeltaking blant personar med nedsett arbeidsevne er derfor avgjerande for å sikra at velferdsytningane er økonomisk bærekraftige. Arbeidslinja er sentral for staten sine inntekter, men den er også sentral som rehabiliteringstiltak (St.meld. nr. 46 (2012-2013):5-6).

Arbeidslinja inneheld ulike verkemiddel og det er auka bruk av aktive vilkår for å få ein stønad. Arbeidslause kan få stønad og ein kan søka helserelevante, aldersrelaterte, familierelaterte og sosialt relaterte stønader (Stjernø and Øverbye 2012:18). I dei siste tjue åra har myndigheitene auka presset på at fleire skal arbeida (Stjernø and Øverbye 2012:23). Etter at arbeidslinja vart innført vert det stilt aktivitetskrav til dei som mottek stønader. Mange av dei som mottek stønader er derfor i ei eller anna form for arbeidstreningstiltak, med mål om å koma tilbake til det ordinære arbeidslivet (Heen 2008). Dersom ein bare kan arbeida 20 prosent så skal likevel dette løna seg både for den enkelte og for staten (St.meld. nr. 46 (2012-2013):9).

Arbeidslinja har ikkje bare skjerpa dei aktive vilkåra for å ta imot stønader. Dei fleste søkarar av offentlege stønader har nå lovfesta rett, men også plikt til å få utarbeidd ein individuell plan. Arbeidet med den individuelle planen skal gjera vedkomande til ein aktiv deltakar i sin eigen aktiviseringsprosess (Stjernø and Øverbye 2012:21).

## **Helse og arbeidsevne**

Helsa seier noko om korleis livet fungerer, og når ting fungerer kan me utføra våre daglege gjeremål, utan å tenka særleg over kva me gjer (Lorem 2006:46). Sjukdom kan omdefinera kva me kan og ikkje kan gjera (Lorem 2006:47). Helse er for mange ikkje eit tema før den oppstår som eit problem (Lorem 2006:46), og ei vanleg oppfatning av helse er at det er fråver av sjukdom (Mæland 2009:20). Samtidig så opplever dei fleste av oss både sjukdom, sorg og

fysisk og psykisk smerte i løpet av livet. Helse er derfor noko som me stadig arbeider for å få, halda på eller betra. Me et sunn mat, trener og prøver å få nok søvn. Helse er ikkje bare etterpåklokskap, det er også førebygging slik at me unngår sjukdom og smerter (St.meld. nr.34 (2012-2013):7-8).

God helse inneber å ha overskot til å meistra kvardagen sine krav. Overskot gir fridom til å velja og moglegheit til å leva eit sjølvstendig liv (St.meld. nr.34 (2012-2013) ; Helsedirektoratet 2010). Derfor kan ein likevel ha god helse sjølv om ein har ein skade eller sjukdom, så lenge ein har overskot til å meistra kvardagen sine krav (Tjora 2012:38). Evner og moglegheiter er relatert til kvarandre på eit logisk vis. Ein person sine moglegheiter vert påverka av omstenda rundt personen. Folk kan derfor vera alvorleg sjuke og likevel ha ei sterk arbeidslyst, men sjølve helse og kroppen seier stopp. Dei kan ha full kompetanse teoretisk sett til å utføra ei arbeidsoppgåve, men dersom dei manglar ein arm eller fot eller har sosial angst, vert arbeidsevna avgrensa (Nordenfeldt 2009:222).

Omgrepet arbeidsevne vart lansert i NAV sin statistikk i januar 2009, samtidig med at omgrepet yrkeshemma vart fasa ut frå statistikk og lovverk. I starten utgjorde personar med nedsett arbeidsevne omtrent den same gruppa som dei tidlegare yrkeshemma. Innføringa av arbeidsevnevurdering og deretter arbeidsavklaringspengar, gjer at det nå er dobbelt så mange med nedsett arbeidsevna som det tidlegare fanst yrkeshemma. Ein har gått bort frå å gruppera deltakarane utifrå kva yting dei har krav på, og ynskjer heller å dela dei inn etter grada av behov for bistand (Bråthen and Vetvik 2011).

I fylgje Nordenfeldt er evneomgrepet relasjonelt:

- Ein kropp med mental utrusting
- Naturlege, sosiale og kulturelle omgivnader
- Mål som personen har behov for, eller ynskjer å oppnå (Solli 2011:1)

Ein må ha ein praktisk handlingsressurs, altså indre ressursar og ressursar i omgivnadene for å handla. Ei vurdering av ein person sine evner føreseier at vurderinga skjer på grunnlag av ei oppfatting om kva som gjeld som standard omgivnader eller rimelege omgivnader. Dersom arbeidsforholda er for kompliserte vil ein kva som helst slags person ikkje ha evne til å utføra eit aktuelt arbeid. Det finst ingen absolutte evner uavhengig av omgivnadene sin tilstand. Verken handlingsevna eller moglegheit kan ein sjå åtskilt frå kvarandre. Begge omgrepa er relative. Det er derfor viktig at ein i eit arbeidskvalifiseringstiltak er medviten på dette når ein måler arbeidsevna til folk. Nordenfeldt er og oppteken av læring eller opplæring for å utvikla evner (Solli 2011:2).

### **Kva krev arbeidslivet?**

Arbeidslivet ser annleis ut i dag enn i tidlegare tider. Kroppsarbeid har i stor grad vike plassen for kognitivt arbeid. Det som nokon kallar ” det nye arbeidslivet”, er til dømes prega av eit

høgt endringstempo, autonome medarbeidarar, meir fleksible og flytande arbeidsnormer og arbeidsmåtar og nye og diffuse kvalifikasjonskrav på kva som kjenneteiknar ”godt utført arbeid”. Visse psykologiske eigenskapar som fleksibilitet og evne til å samarbeida med andre, er vorte viktigare enn før (Underlid 2013:18-19).

Arbeidslivet krev også at ein veit kva handlingsrom ein har. Gjennom Arbeidsmiljølova og Lov om helse, miljø og sikkerheit har ein både plikter og rettar som arbeidstakar, og arbeidslivet krev at ein kjenner til desse (Lovdata 2014). Dette påverkar kva handlingsrom ein har som arbeidstakar. Menneska utformar liva sine i forhold til dei moglegheitene og avgrensingane som sosiale, materielle og institusjonelle føresetnader til ei kvar tid gir (Sudmann and Henriksbø 2011).

Å arbeida handlar og mellom anna om å ha evne til å koordinera, samarbeida, samhandla og å vera i samvær med andre. I arbeidslivet treng ein referansekunnskap slik at ein kan vera med på småprat, evne til å ta initiativ, til å ta ansvar, til å strukturera og planleggja arbeidet. Ein treng evne til å tola stress og halda ut, men også evne til å visa empati og omsorg, særleg dersom ein arbeider men menneske. Ein treng evne til å læra seg nye kunnskapar og utvikla kompetanse. Ein treng også praktiske og teoretiske kunnskapar med tanke på spesifikke yrke (Nordenfeldt 2009).

### **Arbeidsavklaring og arbeidskvalifisering**

Nav har ulike typar arbeidsretta tiltak som skal medverka til at folk kvalifiserer seg til arbeidslivet. Desse tiltaka skal i fylgje Nav vera fleksible og verta tilpassa den enkelte sine behov for blant anna kvalifisering, oppfylgje, avklaring, arbeidstrening og behandling. Arbeidsretta tiltak er ikkje noko ein person har rett på. Tildelinga av tiltak skal i fylgje Nav vera basert på individuelle vurderingar, og må vera nødvendige og hensiktsmessige for at ein person skal nå eit mål om arbeid eller halda på ein jobb. Deltakinga i tiltak er ikkje avhengig av kva slags type stønad ein person får frå Nav. Føremål og målgrupper varierer frå tiltak til tiltak.

Sjølve tiltaka skal medverka til å:

- styrka kompetansen og evna til arbeid
- auka moglegheita for vanleg arbeid
- skaffa til vegs kvalifisert arbeidskraft
- førebyggja og dempa skadeverknadene av arbeidsløyse
- hindra at arbeidstakar fell ut av arbeidslivet (NAV 2009).

Når det gjeld vilkår for deltaking i tiltak kan arbeidsretta tiltak verta gitt etter ei individuell vurdering av behovet for bistand, for å styrka moglegheitene til å skaffa og/eller halda på arbeid. Tildelinga skal som hovudregel fylgja utfallet av ei behovsvurdering eller arbeidsevnevurdering. Unntaket gjeld sjukemelde arbeidstakarar som gjennomfører tiltak

knytt til arbeidsgivar sitt tilretteleggings- og oppfylgingsansvar. Eit arbeidsretta tiltak bør i fylgje Nav som hovudregel vera nødvendig og hensiktsmessig for at deltakaren enten kan halda på arbeidet sitt eller auka moglegheita for innpass i arbeidslivet. Arbeidsretta tiltak kan ein og prøva ut der målet med tiltaket er å prøva ut om ein person kan sjåast for å vera reell arbeidssøkar, eller om vedkomande heller skal søka om uførepensjon. Når Nav skal vurdere om eit tiltak er nødvendig og hensiktsmessig vert det lagt vekt på alder, evner, utdanning, yrkesbakgrunn, helse, om vedkomande er eigna til arbeid, totale kostnader ved tiltaket, arbeidsmoglegheiter på heimplassen eller andre stader kor det er rimeleg at vedkomande kan ta seg arbeid (Stjernø and Øverbye 2012:19).

For å få rett til ein stønad har ein plikt til å delta i ulike aktiveringstiltak. For å få arbeidsavklaringspengar og tilleggsstønader må deltakaren ha fått arbeidsevna nedsett i ei slik grad at vedkomande vert hindra i å halda på eller skaffa inntektsgivande arbeid. For å få arbeidsavklaringspengar må i tillegg arbeidsevna vera nedsett med minst femti prosent. Fleire faktorar vert vektlagde når arbeidsevna skal vurderast, blant anna helse, alder, utdanning, yrkesbakgrunn og moglegheiter i arbeidsmarknaden. Arbeidsavklaringspengar føreseier vidare at mottakaren godtek utgreiing og deltaking i rehabiliteringstiltak (NAV 2014). Målet med arbeidsavklaringa er ikkje at alle må ut i hundre prosent arbeid. Sjølv arbeidet skal verka terapeutisk og rehabiliterande i seg sjølv. Nav tilbyr ulike typar arbeidsavklaringsstiltak kor målet er å få deltakaren heilt eller delvis ut i ordinært arbeid. I tillegg har dei fleste som er i arbeidsavklaring ein lovfesta rett til individuell plan som vedkomande skal utforma sjølv ilag med ei arbeidsgruppa (Stjernø and Øverbye 2012:21).

Nav har ei rekkje med tiltak og verkemiddel som kan førebyggja at arbeidstakarar fell ut av arbeidslivet, og som kan gi dei som ynskjer å koma inn på arbeidsmarknaden moglegheita til det. Nav kan tilby avklaring, arbeidsretta helsetilbod, arbeidsutprøving, tilskot til lønsutgifter, kvalifisering, tilrettelegging og tilrettelagt arbeid (NAV 2014). I mitt feltarbeid var mine informantar i arbeidspraksis og i varig tilrettelagt arbeid. Arbeidspraksis i skjerma verksemd er eit arbeidsretta tiltak for dei som treng å styrka sjansane for å koma i arbeid, og som har behov for å arbeida i eit skjerma arbeidsmiljø. Når dei deltek på dette tiltaket, får dei tilrettelagt arbeidstrening med oppfølging med mål om å skaffa eller behalda det nåverande arbeidet (NAV 2014). Arbeidspraksis i ordinær verksemd kan vera aktuelt for dei som vil sjå om dei kan meistra ein bestemt type jobb, eller treng ein referanse medan dei søker ordinært arbeid. Arbeidspraksis i ordinær verksemd er eit tilbod til dei som har vanskar med å koma inn på arbeidsmarknaden, og for dei som har fått arbeidsevna nedsett (NAV 2014). Viss ein får uførepensjon og treng å arbeida i ei skjerma verksemd, kan ein få tilbod om varig tilrettelagd arbeid med tilpassa arbeidsoppgåver. Varig tilrettelagt arbeid kan også vera enkeltplassar i ordinære verksemder. Arbeidet skal hjelpa til med å utvikla ressursane til folk gjennom tilrettelagt arbeid, og til kvalifisering gjennom produksjon av varer og tenester. Tiltaket er ikkje tidsavgrensa. NAV skal vurdere jamleg om det kan vera aktuelt med overføring til andre arbeidsretta tiltak, utdanning eller formidling til ordinært arbeid (NAV 2014).

## Grønt arbeid

I tidlegare tider var Noreg eit jordbrukssamfunn, men dette endra seg i takt med industrialiseringa og utviklinga av andre arbeidsplassar (Almås 1985). I dag er det framleis færre og færre bønder og det er eit aukande tal på gardar som legg ned drifta. Garden er ikkje lenger den arbeidsplassen den i utgangspunktet var og fleire bønder har også tilleggsnæringar utanom garden (Regjeringen.no 2012). I Regjeringsplattforma 2009-2013 går det fram at det skal verta satsa på auka vare og tenesteproduksjon innan landbruket, slik som Grønt arbeid (Inn på tunet. Nasjonal strategi (2012):11). I fylgje (Regjeringen.no) ser utvalet store samfunnsøkonomiske gevinstar ved at andre samfunnssektorar slik som jordbruket vert involverte som leverandørar til arbeidslinja. Dette kan skapa spennande innhald i tenestene, og verta ei ny og alternativ inntektskjelda for slike verksemdar (2011:22).

Både i Noreg og EU aukar talet på bønder som kombinerer landbruksdrift med tilbod om helsetenester og velferdstiltak, sjølv om dette ikkje er eit nytt konsept. På 1970 - talet starta det som ei idealistisk rørsle i Europa som ein konsekvens av endringar i sosiale strukturar i samfunnet (Di Iacavo 2008:1-2).

Sidan 2001 har ein i Noreg gitt alle velferdstenester knytt til gardsbruk, omgrepet Inn på tunet (IPT) (Gjerstad 2010:6). Dette er i hovudsak tenestetilbod som føregår i nært samarbeid med oppvekst og skule, helse og sosial, samt arbeids- og velferdssektorane. Bonden er direkte involvert i tilbodet, enten som leiar, utleigar eller begge deler. Kjøparen av tenestene er hovudsakeleg kommunen, men kan også vera staten eller private aktørar (Handlingsplan for Inn på tunet (2007):5).

På Matmerk si nettsida er fylgjande definisjon gjeldande:

*”Inn på tunet (IPT) er tilrettelagte og kvalitetssikrede velferdstjenester på gårdsbruk. Tjenestene skal gi mestring, utvikling og trivsel. Aktiviteten i tjenestetilbudet er knyttet opp til gården, livet og arbeidet der”* (Matmerk 2014).

I opptrappingsplanen for psykisk helse (1999-2008), ynskte Regjeringa å styrka tilgjengelegheita til arbeid og arbeidsmarknadstiltak for menneske med psykiske lidningar. Vidare i gjennomføringa av opptrappingsplanen, vart det i 2004 sett av øyremerka middel til utviklingsarbeidet *Vilje viser vei* (St.meld.nr. 9 (2006-2007):89)<sup>2</sup>. *Vilje viser vei* var NAV si satsing på arbeid og psykisk helse (St.meld.nr. 9 (2006-2007):89). Grønt arbeid er eit av dei

---

<sup>2</sup> Regjeringa har som ein del av Opptrappingsplanen for psykisk helse (1998-2008), vidare lagt fram ein eigen strategiplan for arbeid og psykisk helse hausten 2007. Denne strategiplanen vidarefører tiltaka i opptrappingsplanen, og det er ein måte å sikra ein heilskapleg offentleg innsats for å få menneske med psykiske lidningar inn i arbeidslivet (Nasjonal strategi for habilitering og rehabilitering 2008–2011).

tiltaka som vart etablert i 2004 i regi av *Vilje viser vei*. (Inn på tunet. Nasjonal strategi (2012)).

### **Varierte og tilrettelagte arbeidsoppgåver i ein kvardagsleg arena**

I fylgje Nav er Grønt arbeid som nemnt innleiingsvis, eit arbeidskvalifiseringstiltak retta mot menneske med psykiske problem og/eller rusproblem (Handlingsplan for Inn på tunet (2007):6). Tilbodet er tufta på garden sine ressursar gjennom meiningsfylte aktivitetar og sosialt fellesskap med gardbrukarane og andre som er knytt til garden (Meistad and Nyland 2005:5). Grønt arbeid er primært basert på arbeidspraksis i skjerma verksemd og varig tilrettelagt arbeid, og det skal vera eit supplement til allereie eksisterande tiltakstilbod i Nav (NAV 2011). Det er derfor medarbeidarar der som har eller aldri har vore ute i arbeidslivet medan andre har lang arbeidserfaring. Sjølve tiltaket skal tilby medarbeidarane avklaring av arbeidsevne og kompetanse, arbeidserfaring, personleg utvikling, ein strukturert kvardag, sosial trening, betre fysisk og psykisk helse og bistand til å finna mål for vidare arbeidsrehabilitering. Det handlar om reell arbeidstrening med utgangspunkt i dei ressursane og moglegheitene gardsbruket byr på i ein kvardagsleg arena. Dette kan vera i kombinasjon med andre tiltak eller aktivitetar, som behandling, kurs, utdanning eller sosialfagleg oppfylgning i forhold til bustad, økonomi, familiære forhold og så vidare (NAV 2011). Målsetjinga med eit arbeidspraksistiltak som Grønt arbeid er i fylgje NAV, å styrka moglegheitene til å skaffa eller halda på eit arbeid. Medarbeidarane skal i løpet av tiltaksperioden få høve til å prøva ut fleire ulike arbeidsformer, tilpassa sin kompetanse og sine utfordringar. I tillegg skal dei få oppfylgning av ein rettleiar etter behov (Bråthen and Vetvik 2011:30).

Samarbeidet mellom Nav og bonden kan verta utforma etter to hovudmodellar. Garden kan enten vera underleverandør til ein kommunal eller privat tiltaksarrangør, eller den kan vera ein sjølvstendig ekstern leverandør med avtale direkte mot Nav (Meistad and Nyland 2005). Gardsbruka som tilbyr Grønt arbeid skal alle ha ei variert gardsdrift (NAV 2011), men variasjonane frå gardsbruk til gardsbruk kan vera store og ikkje alle er like allsidige (Haigh 2008:341). Innhaldet i Grønt arbeid tiltaka skal innehalda aktivitetar som stell og tilsyn med dyr, arbeid på åker, i hage og i skog, bruk og vedlikehald av maskinar, produksjon av ved og landskapspleie, matlaging, handverk og friluftsliv (NAV 2012). Dei praktiske arbeidsoppgåvene skal verta tilpassa den enkelte sitt funksjonsnivå og dagsform, og danna eit utgangspunkt for meiningsfulle aktivitetar (Handlingsplan for Inn på tunet (2007):6). Garden med sine mange arbeidsoppgåver og variasjon, skal medverka til at medarbeidarane kan vera med på varierte aktivitetar ilag med bonden og andre medarbeidarar både ute i naturen og innomhus, og finna talent som dei kanskje ikkje er heilt klar over at dei har (Pedersen, Ihlebæk et al. 2012:31). Naturen er sjølve ramma kring garden som arena (Di Iacovo 2008:2) og medarbeidarane får daglege naturopplevingar, noko som kan vera terapi i seg sjølv (Parr 2007:537).

## **Eit sosialt arbeidsfellesskap**

Medarbeidarane kan oppleve å få ein unik sosial kontakt både med menneske og dyr på garden (Martinussen 2008:30), men også i lokalmiljøet (Di Iacavo 2008:2). Svært mykje av samhandlinga mellom menneske er varig, eller gjentek seg regelmessig (Martinussen 2008:30). Grønt arbeid er kollektiv handling, samhandling og deltaking i eit arbeidsfellesskap sidan medarbeidarane må delta i aktivitetar og handla, samhandla og samarbeida både med menneska, dyra og naturen på garden, i skogen, hagen eller ved eit måltid. Ein kan også kalla dette for eit sosialt praksisfellesskap, kor bonden og andre aktørar på garden er læremeistarar. I eit praksisfellesskap ser ein på læring som sosial praksis og som ei transformerande sida ved kvardagslivet (Kvale, Nielsen et al. 1999:21).

Det å vera ein del av ei sosial gruppa og å kjenna tilhøyring til eit arbeidstiltak som Grønt arbeid, opplever mange medarbeidarar som positivt (Elings and Hassink 2008:310). Å arbeida i fellesskap er ein viktig metode i tiltak som dette, for at endring skal skje (Haigh 2008:338). Medarbeidarar i Grønt arbeid tiltak opplever mellom anna at arbeidet på garden tek tankane bort frå helseproblema og at dei opplever meistring (Pedersen, Ihlebæk et al. 2012). Grønt arbeid med garden som arena kan også vera ein stad som kan fremja eit sosialt liv i relasjon med andre (Borge, Martinsen et al. 2011:152-153). Mange får eit utvida sosialt nettverk, noko som bygger sosial kapital (Di Iacavo 2008).

Utover tradisjonell gardsdrift kan garden også vera utgangspunkt for anna næringsverksemd som gardsbutikk, kafé, vidareforedling av naturprodukt og grønne tenester. Dette mangfaldet av tilbod kan gi allsidig arbeidstrening i eit alternativt miljø (NAV 2012). Å vera i arbeidstreningstiltak innan Grønt arbeid, gir også medarbeidarane ei erfaring i korleis det til ei viss grad er å vera arbeidar i det ordinære arbeidslivet, dersom dei ikkje har vore ute i arbeid før. Dei har også noko å stå opp til, kjem seg ut av huset og er aktive (Pedersen, Ihlebæk et al. 2012). Mange av aktivitetane på garden er prega av rutinar som å gi dyra mat, mjølka kyrne, plukka egg og så vidare og dette kan vera med på å skapa struktur på arbeidsdagen (Elings and Hassink 2008:314) og kvardagen til medarbeidarane.

## **Ein trygg arbeidsplass for menneske og dyr**

Gode arbeidsforhold og eit godt arbeidsmiljø fremjar god helse, høg produktivitet, læringsvilkår og kompetanse hjå alle arbeidstakarar (St.meld.nr.29 (2010-2011):17). Frå 1. januar 2014 må alle gardsbruk som vil tilby velferdstenester gjennom Inn på tunet ordninga, verta godkjende av Matmerk si kvalitetssikring i landbruket, KSL standard 1 og 11. Godkjenninga skal sikra at tilbodet til Inn på tunet gardsbruka er i tråd med dei lovene og reglane som gjeld til ei kvar tid. KSL krava til helse, miljø og sikkerheit gjeld også alle gardsbruk og ikkje bare Inn på tunet gardar. Det er eit modulbasert system som til saman dekkjer heile garden som arbeidsplass og matprodusent, og det er godt kjent i heile landbruket si verdikjeda. Det finst ingen nasjonal standard for å kvalitetssikra Inn på tunet gardane. Når det gjeld dei gardane som ikkje er godkjende som Inn på tunet gardar gjeld lov om HMS, lov

om dyrevelferd og arbeidsmiljølova (Kogstad, Eriksson et al. 2013:12-13). Alle Inn på tunet tilbydarane kan bruka ein internasjonal standard som er generell for alle bedrifter, den såkalla Demings sirkel. Den skildrar den mest vanlege prosessen i kvalitetsstyring. Det finst også kurs og undervisningsopplegg som Inn på tunet bøndene kan ha nytte av (Kogstad, Eriksson et al. 2013).

Dyra er viktige aktørar på gardane (Kogstad, Eriksson et al. 2013). Når det gjeld lov om dyrevelferd, så er kunnskap om åtferda hjå husdyr grunnlaget for lover og reglar om stell og foring. Dette gir også eit grunnlag når det gjeld å ta godt vare på dyra i den daglege omgangen med dei.

I Paragraf 2 i dyrevernlova står det:

*”Det skal farast vel med dyr og takast omsyn til instinkt og naturleg trong hjå dyret så det ikkje kjem i fare for å lida i utrengsmål” (St.meld. nr. 12 (2002-2003)).*

Føremålet med denne lova er å fremja god dyrevelferd og respekt for dyr gjennom regulering av menneska sine aktivitetar overfor dyr (Stenevik and Mejdell 2011:15).

## **Bonden**

Bøndene som tilbyr velferdstenester, har det ofte som ei tilleggsnæring til garden. Etablering av Inn på tunet-tiltak verkar å vera avhengig av eldsjeler (Kogstad, Eriksson et al. 2013:10). Bøndene er ekspertar på jordbruksarbeid og på arbeid med dyr og dei har ei anna rolla enn ein terapeut. Dei skal fyrst og fremst vera bønder og agronomar, som er personleg eigna til å arbeida med menneske i ulike livssituasjonar (Kogstad, Eriksson et al. 2013:59-60). I meisterlæra er det snakk om rollemodellar og meisterlærarar (Kvale, Nielsen et al. 1999:20-27), og bonden skal læra ifrå seg yrkeskompetanse og fagkunnskap til medarbeidarane, som skal vera med å kvalifisera dei til arbeidslivet (NAV 2008). Mange av bøndene som driv med Grønt arbeid-tiltak vert drivne av idealisme. Dei har ei genuin interesse for å hjelpa andre menneske på veg til eit betre liv og ein betre kvardag (Kogstad, Eriksson et al. 2013:58-59).

## **Grønt arbeid som verdi**

I eit samfunn er det ulik tilgang på gode og ulikskapen mellom menneska ligg ofte i dei sosiale goda (Martinussen 2008:48). For ein person som har eit arbeid å gå til innanfor Grønt arbeid, kan dette endra vedkomande sin livssituasjon. Vedkomande kjem inn i eit arbeidsfellesskap, lærer seg nye aktivitetar og dyr å kjenna og vert ein viktig og nødvendig del av arbeidsfellesskapet (Hassink 2002:2). Det å arbeida med dyr og planter, og i nærleik til natur kan ha positiv effekt på fysisk og psykisk helse, livskvalitet og arbeidsevna (Meistad and Nyland 2005:3). For menneske med til dømes nedsett arbeidsevne kan for eksempel det å ha eit arbeid å gå til, vidare vera ein måte å delta i samfunnet på lik linje med andre. Deltaking handlar i fylgje Arnstein om å ta del i dei sjølvstygte borgarrettane som skal gjelda alle i eit samfunn, slik som rett til arbeid. Moglegheita til å kunna delta i arbeidslivet er og viktig fordi



at det vert forventa ut ifrå normene i samfunnet. Mangel på deltaking er ein faktor som er med på å undertrykka grupper (Arnstein 1969).

### **Kapittel 3: Relevant forskning og teoretiske perspektiv**

Eg vil undersøka kva medarbeidarane lærer gjennom samhandling i fellesskap, og om det dei lærer medverkar til at dei vert kvalifiserte til arbeidslivet. Det er derfor viktig å gjera greie for kva forskning og litteratur som allereie eksisterer på feltet (Fangen 2010:44). Kva forskning ein kjenner til på førehand vil også hjelpa ein i forhold til kva ein skal retta merksemda mot i eiga forskning (Gilje and Grimen 1993:148).

I fylgje Tesoriero (2010:87) spelar det å ha eit arbeid ei viktig rolle for enkeltindividet. Det å ha eit arbeid er viktig fordi at det vert forventa ut ifrå normene i samfunnet. Dette kan vidare ha helsefremjande effektar. Sosial inkludering og det å danna relasjonar til andre og delta i eit fellesskap påverkar og endrar den psykiske helsa, og fremjar evne til samhandling og deltaking med andre og i fellesskap (Tew, Ramon et al. 2011). Pågåande evalueringar av aktive arbeidstiltak, for eksempel i samarbeid med forskingsinstitusjonar er og eit viktig premiss for ei vellukka oppfylgning av dei som har nedsett arbeidsevne (Bråthen and Vetvik 2011:31).

Det finst spreidd forskingsaktivitet i inn og utland på Grønt arbeid, men det er likevel eit stort behov for forskingsbasert kunnskap (Berget and Braastad 2008:6). Korleis Grønt arbeid kan endra arbeidsevna er viktige forskingsområde (Inn på tunet. Nasjonal strategi (2012):14-15). Det er som nemnt innleiingsvis mangelfull forskning på kva faktorar det er i eit arbeidstreningstiltak generelt og kva faktorar det er i Grønt arbeid spesielt, som medverkar til at medarbeidarane kjem seg ut i ordinært arbeid eller ikkje (Inn på tunet. Nasjonal strategi (2012):14-15).

Fleirtalet av bøndene som driv med tiltaket ynskjer seg meir kompetanse og i hovudsak kompetanse i forhold til kvalitetssikring av tilboda, kunnskap om medarbeidarane sine vanskar, NAV systemet, samt handtering av menneske generelt (Berget 2013). Grønt arbeid er i tillegg til å vera eit supplement, ofte også eit tillegg til andre helsetenester og profesjonalitet er eit omgrep som gir assosiasjonar til kvalitet. Gir ein profesjonelle tenester tenker ein at dette er tenester som sikrar høg profesjonell standard. Det er ingen av kjøparane av tilbodet som til dømes Nav eller private arbeidsmarknadstiltak som har rapportert om negative erfaringar i forhold til Grønt arbeid som tiltak, dei fleste meiner at den faglege kvaliteten er god (Kogstad, Eriksson et al. 2013:61-65). Resultat frå verksemdene peikar i stor grad mot positive endringar hjå medarbeidarane i form av betra allmenntilstand, sjølvtilit, evne til å handtera problem og ta ansvar, oppleving av mening og betring av fysisk- og psykisk helse og sosiale ferdigheiter (Kogstad, Eriksson et al. 2013).

I tråd med handlingsplanen for Inn på tunet (Handlingsplan for Inn på tunet (2013-2017)) og i tråd med Bente Berget sin sluttrapport om forskning og kompetansebehov for Inn på tunet, er det likevel behov for meir kvalitetsutvikling og kompetanseheving av arbeidstreningstiltak på gard (Berget 2013). Det er derfor viktig å forska meir på kva arbeidstreningstiltak som klarer å hjelpa folk tilbake til arbeidslivet og kva faktorar som spelar inn i desse arbeidstiltaka

(Farkas and Nicoletti 2004). Ein studie av Blank, Peters med fleire prøver å visa kva faktorar som predikerer eller avgrensar tilbakeføring til arbeidslivet. Kva faktorar som har noko å seia er brei og studiar viser motstridande resultat (Blank, Peters et al. 2008:143). I fylgje Kogstad (2013) trengst det også meir innsikt i korleis naturbaserte tenester kan leggast til rette på ein best mogleg måte og det trengst kunnskap om korleis tiltaka kan utformast for å få mest mogleg effekt.

Bøndene i desse tiltaka vert ofte drivne av idealisme og dei har eit genuint ynskje om å hjelpa medarbeidarane. Dei er opptekne av å ta seg god tid til folk og lytta til det dei har å fortelja. Sjølv om forskning viser til at medarbeidarane opplever positive endringar, så viser den og at fleire av bøndene er bekymra for medarbeidarane etter avslutta tiltak på garden. Dei er redde for at dei ikkje skal klara å koma seg vidare og ut i ordinært arbeid. Dei saknar vidare oppfølging av medarbeidarane etter at dei har avslutta arbeidstreninga på garden (Kogstad, Eriksson et al. 2013:59). Mange av medarbeidarane som er i arbeidspraksis har også samansette bistandsbehov. Kva oppfølging den enkelte medarbeidar får medan vedkomande er i arbeidspraksis på veg mot ordinært arbeid er også ein faktor som spelar inn, og om det vert lagt til rette for medverknad og sjølvbestemming i forhold til medarbeidaren sin arbeidsdag (Norvoll 2013:205).

Folk som ikkje har eit arbeid å gå til kan lett kjenna på framandgjering og utestenging frå ein del av livet som dei gjerne vil ta del i (Roness 2004:11-12). Å få delta ilag med andre er fundamentalt for oss menneske (Ledwith and Springett 2010:13) og å delta i arbeidslivet er fundamentalt for mange. Dei me møter vil også skaffa seg opplysningar om oss og kven me er gjennom ulike meiningsberarar, som kan vera kjelde for desse opplysningane (Goffman 1992:11). Arbeidet kan derfor ha ein sær viktig verdi for enkeltindividet. Samfunnet forventar også at dei som er i stand til å arbeida skal arbeida (St.meld. nr. 46 (2012-2013)). I fylgje Freire (1999:26) kan det å arbeida også endra tilværet og gi enkeltindividet meir fridom. Gjennom arbeidet får ein lønsinntekter som gir ein viss økonomisk fridom slik at ein kan skaffa seg gode og ikkje er avhengige av andre.

Arbeidet gjer og at ein kan bruka evner og anlegg, realisera ressursar og læra noko nytt. Nokon har eit arbeid kor dei får nytta sine evner og moglegheiter maksimalt medan andre har eit arbeid som er meir prega av rutinar. Mange opplever likevel at det er godt å gjera nytte for seg, sjølv om dei er eit ledd i ein større samanheng. Arbeidet verkar også inn på den psykiske helsa på godt og vondt. Medverknad og innverknad er viktig både overfor arbeidsmiljøet og det som skal gjerast. Å få positive tilbakemeldingar på det ein gjer, kan vidare byggja sjølvkjensle. Å få skryt på arbeidsplassen gir overskot medan negativ kritikk og mobbing har motsett effekt. Då kan folk oppleve mistriksel og stress (Roness 2004:11-12).

Psykisk og fysisk sjukdom kan føra til arbeidsløyse (Underlid 2005:72) og nedsett arbeidsevne (Solli 2011), og relativ fattigdom er oftast ein konsekvens av arbeidsløyse (Underlid 2005:67). Ved arbeidsløyse og relativ fattigdom kan ein ikkje delta på lik linje med andre i det sosiale livet. Den psykiske helsa kan også verta påverka på grunn av økonomiske

problem (Underlid 2005:71-74). Å koma ut i ordinært arbeid kan gjera ei endring på dette ved at det vert lettare å delta på ulike aktivitetar på lik linje med andre, også utanfor arbeidslivet (Underlid 1992). Medarbeidarane kan oppleve meistring på garden som arena. Det å kunna handtera ein stor hest, kan gi ei slik oppleving som vidare kan påverka sjølvkjensla som dei då kan dra nytte av på andre arenaer (Hassink 2002). Samtidig så er det ikkje alle som klarer å koma seg ut i ordinært arbeid heilt eller delvis. Løysinga kan då vera å ta meir utdanning for eksempel innan ordninga ”Studier med støtte”, varig tilrettelagt arbeid eller ei anna form for aktivitet (NAV 2014). Dette er også løysingar som kan auka den sosiale deltakinga og som er endringsskapande.

Deltaking i arbeidslivet er i fylgje regjeringa viktig med tanke på inntektssikring, utjamning av levekår, og for å oppretthalda og vidareutvikla velferdssamfunnet (Arbeids- og sosialdepartementet 2014). Dei ynskjer ein trygg og stabil arbeidsmarknad som sikrar låg arbeidsløyse og høg sysselsetjing. Særleg ynskjer dei å styrka arbeidet med arbeidsretta rehabilitering (Regjeringen.no 2014). Deltaking i arbeidslivet kan ha helsefremjande effektar. Sosial inkludering og det å danna relasjonar til andre og delta i eit fellesskap, påverkar og endrar den psykiske helsa (Tew, Ramon et al. 2011) og det kan påverka den sosiale kapitalen. Sosial kapital vert nemleg utvikla gjennom gjensidige normer som bind menneske saman i organisasjonar og grupper, og som medverkar til at det vert skapt mellommenneskeleg tillit (Økland 2012:63-66). Det er likevel ikkje alle som ynskjer å arbeida og kanskje ikkje alle fungerer i ordinært eller varig tilrettelagt arbeid (Farkas and Nicoletti 2004). Dei har kanskje også erfart at det å arbeida førte til psykisk uhelse (Petersen 2011).

Garden som arena for arbeid kan ha faktorar som gir både moglegheiter og avgrensingar i forhold til medarbeidarane sine handlingar. Uformelle og formelle sosiale normer og strukturelle føresetnader, er faktorar som påverkar folk (Skog 2006:109). På ein gard er ein i ein kvardagsleg arena kor ein gjer kvardagsaktivitetar og møter ulike menneske. I fylgje Norvoll har kvardagslivet sine allminnelege omgivnader, stader der vanlege folk ferdast, bur og arbeider. vore viktige arenaer i betringprosessen til folk som skal tilbake til arbeidslivet. Også det å verta sett og møtt som medmenneske og å vera i ein allminneleg og sosial setting, er ein viktig faktor som spelar inn (Norvoll 2013:202-203). På ein gard er ein midt i kvardagslivet og ein gjer ulike oppgåver og konkrete oppgåver som ein kan sjå viktigheita av der og då. Det er også eit arbeidsfellesskap på garden kor ein møter og arbeider ilag med andre menneske som er tilsette på garden. Alle har ei viktig rolla i arbeidet på garden, i tillegg til at dei som arbeider der er kollegaer i eit arbeidsfellesskap (Martinussen 2008:33). Dyra på garden kan også vera gode tilretteleggjarar i forhold til sosial samhandling med andre menneske, noko som då kan endra ein livssituasjon kor ein isolerer seg frå eller har problem med samhandling med andre (Borge, Martinsen et al. 2011:154-155).

Også ute i Europa brukar ein garden som arena for arbeid og rehabilitering av menneske med psykiske problem og/eller rusproblem (van Elsen, Di Iacovo et al. 2008). Å bruka garden og naturen som arena for arbeid og aktivitet for menneske med nedsette arbeidsevner, er ikkje ei ny form for rehabilitering og arbeidstrening. Valen psykiatriske sjukehus var eit statleg asyl

som vart etablert og bygd i 1908. På sjukehuset var drifta i stor grad basert på sjølvforsyning og garden og naturen omkring var grunnlag for aktivitet og arbeid (Tjelmeland 2010:27). Asylet vart landskjent for arbeidsterapien. På garden, i skogen, i parkane og hagane, i gartneriet i arbeidsstover og verkstader var det råd å finna arbeid som høvde for dei fleste. Sysseletjing, fyrst og fremst fysisk arbeid, var med på å setja struktur på dagane for pasientane som budde på asylet (Tjelmeland 2010:34). Også internasjonalt er bruk av dyr og natur ikkje noko nytt fenomen. Det var asyl i Europa på 1800-talet som brukte arbeid på gardsbruk som terapi og arbeidstrening (Sempik 2008:222).

## Kapittel 4: Metodisk tilnærming til feltet

### Studien sitt felt - Å gå i medarbeidarane sine fotspor

Val av stad kan vera det viktigaste valet ein tek før eit feltarbeid (Fangen 2010:54). I starten av oppgåveprosessen, tok eg kontakt med og besøkte IPT gardar som eg tykte verka interessante og som eg ville undersøka om eg kunne gjera feltarbeid på. Desse gardane besøkte eg både aleine og ilag med folk som er knytt til Fylkesmannen si forskingsgruppa for Inn på tunet. Eg besøkte i alt sju gardar. På ein av gardane var eg på besøk ein heil dag og tok del i arbeidsfellesskapet, arbeidsoppgåvene og snakka med medarbeidarane som er der i varig tilrettelagt arbeid. På dei andre gardane tok eg ikkje del i arbeidet, men eg snakka med bønder og medarbeidarar, og danna meg tankar kring garden som arena og arbeidsfellesskapet der.

Stader er gjerne komplekse sosiale system (Aase and Fossåskaret 2007:96). I fylgje Fangen kan det vera klare fordelar i å studera bare ein stad, framfor å studera fleire stader komparativt. Straks ein baserer konklusjonar på generaliseringar frå fleire stader, vert det lett til at ein ikkje går langt nok i studiet av detaljar på kvar av stadene (2010:54). Eg valte ut garden Narnia som i hovudsak driv med hest og som min rettleiar presenterte meg for. Her var eg i alt fem månadar på både kvelds- og dagvakter og enkelte gonger doble vakter. Eg trur derfor at eg fekk med meg ein del detaljar under feltarbeidet der. Etter kvart som eg hadde vore ei god stund i Narnia, fann eg likevel ut at eg også ville vera ein periode i Uren Luren. Denne garden hadde eg besøkt tidlegare og eg visste derfor at dei driv med gardsbruk og velferdstenester på ein litt annan måte enn i Narnia, men likevel med hovudtyngde på hest. Det er også litt andre strukturelle føresetnader på denne garden som stad, i sjølve arbeidsfellesskapet og i det daglege arbeidet. Eg ville derfor sjå nærare på dette og har derfor gjort feltarbeid på to ulike gardar, og til dels samanlikna dei med kvarandre. Å samanlikna kan utvida forståinga av det fenomenet som ein er oppteken av å studera (Everett and Furseth 2004:103). Val av felt vert også ofte dels pragmatisk (Fangen 2010:54). Sidan eg ikkje har bil men må nytta kollektivtrafikk, fann eg stader som det ikkje er så tungvint å koma seg til.

Ein kan ikkje forstå eller skildra ei handling utan å forstå den staden der handlinga skjer (Førde and Aure 2012:12-13). Ein opplever ein stad med det mentale, det visuelle, med kjenslene, samt lukt og smak (Førde and Aure 2012:12). Eg var i feltarbeid seks månadar i alt og i alle dei ulike årstidene. I denne perioden gjorde eg meg kjend med arbeidskvardagen til medarbeidarane i tillegg til at eg vart kjend med arbeidsfellesskapet i form av bøndene og andre arbeidarar, frivillige, lærlingar, fagpersonar, besøkande og dyra.

Min presentasjon av desse stadene baserer eg på faktaopplysningar, mi feltdagbok og notat om mine tankar og erfaringar. I tillegg vel eg å ha med bilete frå garden som arena sidan det er ein variert og komplisert arbeidsplass med mange bygningar, dyr, menneske og aktivitetar. Eg gjer dette for å visualisera overfor lesaren, kva som føregår på ein gard, kva ein møter der både som forskar og som arbeidar, og kor varierte aktivitetar og arbeidsoppgåver ein kan vera med på. Samtidig så får ikkje lesaren ta del i arbeidsfellesskapet og garden som stad med alle

lukten, lyden, lyset, temperaturen, været, kjenslene eller stemningane som eg opplevde, men de vil få eit innblikk. De får likevel ikkje oppleve kor sveitt ein kan verta etter ein ridetur, korleis det er å gå som ein cowboy dagen etter, eller korleis det er å trilla ei trillebår med tung hestemøkk.

Medarbeidarane får alle oppfylging gjennom Nav eller arbeidsavklaringscenter. Eg var i løpet av og i etterkant av min periode i feltarbeid, også i kontakt med og hadde samtalar og intervju med ein tidlegare sakshandsamar frå Nav som nå er sjølvstendig næringsdrivande, ein fylkeskoordinator for Arbeid og psykisk helse og ein sakshandsamar frå eit arbeidsavklaringscenter. Eg gjekk derfor både aleine og ilag med medarbeidarane for å få svar på sjølve problemstillinga, og dette var til tider ei kronglette men lærerik ferd.

## **Narnia**

Den eine garden er sertifisert som ein Inn på tunet gard og den andre var ikkje det. Eg var mest i Narnia som i min feltarbeidsperiode ikkje var sertifisert som ein Inn på tunet gard, men som vart det i etterkant. Her er det i hovudsak hestar dei driv med og det er vanlegvis mellom tjue og tretti hestar der, utanom på sommaren då nokre av hestane går på beite utanfor garden. Det er også sauer, geiter, hundar og kattar der. Narnia har ikkje tilbod om varig tilrettelagt arbeid men fire personar er der i arbeidspraksis. Den har tre tidsavgrensa avtalar med Nav og ein tidsavgrensa avtale med eit senter for arbeidsførebuing. Garden har hatt folk i arbeidspraksis i fem år. Det er også nokre elevar som har praksisplass i omsorgsfag der. Elles har garden diverse avtalar med skular og institusjonar, som deltek i ulike aktivitetar på faste tidspunkt i vekedagane. Ein dag i veka vert det i samarbeid med to fysioterapeutar, tilbydd terapiriding for funksjonshemma på ein skule i nærleiken. Elles tilbyr Narnia riding for elevar og bebuarar ved ulike bufellesskap og barnevernsinstitusjonar faste dagar i veka. Det kjem også andre folk for å ri i tillegg til at det er mange hesteeigarar der, hovslagarar, avløyssarar, hestevenner, og andre venner og naboar. Nokon deltek i arbeidet og steller hestar og rir på tur både på dagtid og kveldstid. Andre kjem for å ta seg ein kaffikopp, eller eit måltid og ein prat. Mange barnefamiliar kjem til Narnia for å sjå på dyr og ri på hest. Bedrifter har avtalar og folk har feiringar der. Garden tilbyr også rideundervisning på dag og kveldstid og innimellom kjem det barnehagar på besøk. På kveldstid og i helgene vert det ofte arrangert festar og sosiale samlingar.

Narnia har store naturområde kring seg med høve til å ri på lange turar, kjøra med sulky eller slede. Ein kan også gå på ski eller til fots i dei ulike turløypene og ride- og kjørevegeane i skogen, langs vatnet og på fjellet. Ein kan driva med jakt og fiske der, ro i båt, kano eller ta seg eit bad med eller utan hest. Garden tilbyr fleire bålplassar i tillegg til lavvo og gapahuk som ligg i skogen kor dei også driv med skogsarbeid. Bonden bur i eit hus rett ved garden. Hovudhuset på garden har to etasjar med stall og ein etasje med undervisningsrom, allrom og kjøkken. I den nedste etasjen av stallen bur geitene deler av vinteren og når dei kjear. Sauene bur der når dei lemmar. Sauene går elles ute året rundt, men dei har eit tilbygg kor dei kan gå

inn under tak. Hestane går også ute året rundt. På det eine beite kan også hestane gå inn under tak. Rideutstyret og maten til dyra er både i fyrste og andre etasje av hovudhuset.

På garden er det faste aktivitetar og arbeidsoppgåver kvar dag, men ein veit likevel aldri korleis dagen vert. Plutseleg er det lammefødsel eller det ringer ein telefon kor nokon tingar ridetur. Nokon av oppgåvene er også knytt til årstidene og ikkje faste året rundt, slik som når sauene lemmar eller geitene kjear. Rydding av skog og tillaging av vegar og ridestiar skjer helst på hausten og før snøen kjem. Elles må bygningar og gjerder verta haldne vedlike og anna førefallande arbeid må gjerast. Innimellom føregår det også slakting. Alle hestane vert tekne ut på beite tidleg om morgonen. Ein må også sjekka at det er nok for til hestane og friskt vatn på beitet. Geitene og sauene skal ha mjøl, høy og vatn helst innan klokka tolv kvar dag. Det skal i løpet av dagen måkast i alle boksane i stallen og fyllast på med reint vatn i drikkekara.

Elles er det to faste måltid. Frukost mellom klokka 09.00 – 10.00 og lunsj kring klokka 13.00. Lunsjen vert justert tidsmessig viss ein er ute på tur og heller tek den kring bålet. På ettermiddagen brukar folk å eta att i 15.00 tida. Det måltidet er ikkje så fast men ein tek det litt som det passar. Bonden lagar som regel middag i 18.00 tida og alle som er på garden av ulike årsaker og som vil ha middag, kan få. Slik føregår alle måltida. Alle kan få mat og enkelte av hesteeigarane har med litt felles mat. Lærarane har med eigen mat til seg og elevane som dei deler med bonden og medarbeidarane.

### **Mitt møte med Narnia**

Naturopplevingar kan gi ein ei oppleving av ei annleis og meir langsam tid (Skår 2010:36). Fyrste gongen eg besøkte Narnia var ein kald haustdag i oktober ilag med rettleiaren min og ein medstudent. Me kjørte frå byen og innover ein lang veg inn ein dal med høge grantre, elvar som rann og eit landskap som endra seg i takt med at me mista dekninga på mobilen. Det var som å opna opp og kjøra inn gjennom ei dør og til ei anna verd med ein annan natur og ei anna tidssone. Det var kaldt og vinter der men framleis ikkje snø. Eg tenkte ikkje sjølv at eg kom til Narnia før ein av medarbeidarane sa det til meg, ein dag då me stod ilag i stallen og måka. Me snakka då om at garden ligg litt utanfor allfarveg og at naturen, tida og atmosfæren endrar seg når ein nærmar seg garden. At det er som å koma til barndommen sitt Narnia.

*Nelly: "På eit tidspunkt under bussreisa er det som om ein kjører inn i ei dør kor landskapet endrar seg. Det vert eventyraktig og som barndommen sitt Narnia. Tida endrar seg også, det er som om tida ikkje eksisterer."*

Etter denne samtalen vart derfor denne garden barndommen sitt Narnia for meg. Bonden sjølv tykkjer også at garden kler namnet Narnia, sjølv om garden har eit heilt anna namn. I tillegg så har bonden sine assosiasjonar og tankar kring ulike rom og område på garden. Sjølve opphaldsrommet kallar han for sjølve hjartet på garden.



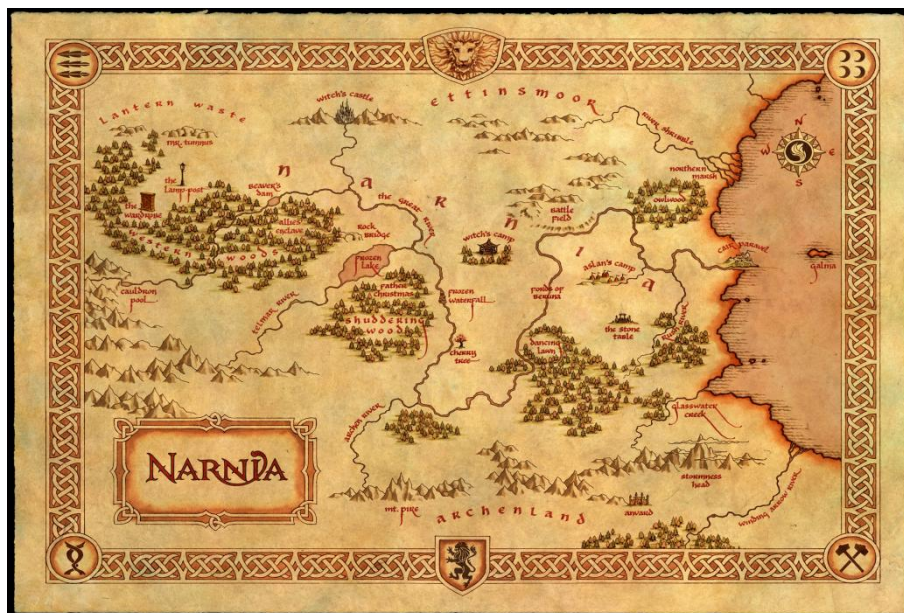
Bonden Nils: ”*Dette rommet er sjølve hjartet på garden. Ut ifrå hjartet pumpar det blod ut i dei ulike blodkara som ein kan kalla alternative blodkar kor ein slår leir*”.

Bonden meiner då dei ulike ridestiane som går ut som blodårer. Vidare dannar dei eit slags spindellev av ulike rideveggar. Bonden sjølv er ein del av sjølve hjartet på garden, slik eg ser det og nok mange opplever det. Bonden er kanskje også ei av hovudårsakene til at så mange folk tek turen til denne plassen. For dei av oss som har besøkt Kirkens Bymisjon sine kafear så veit me at der er det høgt under taket, at hjartevarmen er stor og at det er rom for alle. Bonden sin hovudfilosofi er:

Nils: ”*På denne staden er alt mogleg, det gjeld bare å sjå moglegheitene hjå kvar enkelt*”.

Dette seier noko om menneskesynet hans og årsaka til at alle slags folk dukkar opp på denne garden og føler seg velkomne. Dei merkar kanskje også at bonden tenker slik på grunn av måten han møter folk, og på grunn av at han er oppteken av å sjå kvar enkelt og av at alle skal føla seg spesielle.

Besøkande: ”*Han gir folk rom til å vera den dei er utan å virka dømande*”.



Stader er aldri ferdige men i stadig utvikling og endring (Cresswell 2004:35). Eg byrja mitt feltarbeid i Narnia i november, men snøen kom ikkje før i starten på desember. I november var det likevel så kaldt der at ein enten måtte gå med tjukk kjeledress eller fire lag med ull under jakka og overtrekksbuksa. Eg fekk med meg alle årstidene på garden med hausten sine fargar, vinteren med snø og skigåing, våren med lemming og den grønne sommaren, sidan eg også besøkte garden og deltok i arbeidet eit par gonger om sommaren. Eg fekk dermed med meg endringar både i naturen, arbeidet og med medarbeidarane og dyra.

## Uren luren himmelturen

Den andre garden ligg i Uren luren og det går ingen offentlege transportmiddel opp dit. Bonden kjører minibuss kvar dag og plukkar opp både naboar og folk som jobbar på garden, eller er knytt til den på andre måtar. Også her driv dei i hovudsak med hestar, men dei har også utegående kyr, litt sauer, høner kattar og ein gardshund. Garden ligg brattlendt til i ulendt terreng og derfor kallar eg den Uren luren. Den har ridehall, eit par stallar, eit eldre fjøs, eit felles hus som dei brukar til alle som arbeider, brukar eller besøker garden, og eit heimehus som bøndene bur i. Dei har mellom tjue og tretti hestar i alt i ulike rasar, storleikar og med ulikt gemytt. Dei har også sauer, litt kyr og ein hund. Garden har tilsette i arbeidspraksis og varig tilrettelagt arbeid, i tillegg til ein hesteeigar som utdannar seg til ridelærer og ein person som jobbar der frivillig. Garden har også eit dagsentertilbod. I vekedagane har dei faste avtalar med skular, barnehagar og ulike bufellesskap som kjem på besøk for å ri eller for å sjå på og vera ilag med dyra. Det er ein eigen hestesportsklubb og rideskule der, utebane, ridehall, ridevegar og turstiar i ulike typar terreng. På kveldstid har dei ridekurs og andre sosiale og kulturelle arrangement. Dei tilbyr også terapiriding med ridefysioterapeutar, faste dagar i veka. Det er ein folkehøgskule som er knytt til garden gjennom ei hestelinja. Elevane har faste dagar kor dei deltek i det daglege stellet og rir på tur med hestane.

Kvar dag er det faste arbeidsoppgåver på garden. Etter frukosten som varer frå 09.30-10.30 er det stallarbeid. Alle hestane skal då takast ut og boksane skal måkast. Det vert målt opp og lagt inn mjøl, høy og reint vatn til alle. Sauene og kyrne får også reint vatn og dei som står inne på grunn av lemming, får mat. Hestane vert tekne inn att og spring inn i stallen i flokk kring 13.00 og før middagen klokka 13.30. Dei veit kor dei har stallboksen sin. Utanom stallarbeidet nyttar dei naturen kvar dag. Dei ryddar skog, går på tur med eller utan ski, plukkar bær, syltar og saftar, lagar mat, rir på tur, dreg til havet for å sjå på bølgyene eller for å fiska. Innimellom er det også vedlikehald av bygningar og gjerder.

## Mitt møte med Uren Luren

Eg besøkte denne garden tidleg i oppgåveprosessen ilag med nokre andre forskarar ein regnfull dag i november. Eg hugsar at me kjørte opp ein bratt og smal veg medan regnet hølja ned, og eg tenkte at denne garden var det langt og bratt å koma til. Det som møtte oss var fleire gardsbygningar og eit hovudhus. Alle dyra utanom nokre utegangar kyr, var ute denne dagen, og i gardsrommet var det liv og røre med folk i alle generasjonar. Une og Ulf som driv denne garden, møtte oss med varme i blikket og opne armar. Atmosfæren ute på tunet og inne i hovudhuset var som bøndene, varm og open.



Denne garden er ikkje ein fattigsleg stad som Uren Luren (Andersen, Kagge et al. 1999), sjølv om eg har gitt den dette namnet. Mitt fyrsteintrykk var at den ligg ein stad der som ingen skulle tru at nokon kunne bu og derfor gav eg garden dette namnet. Sanninga er at garden ikkje ligg langt frå folk, den ligg bare i enden på ein veg. Bøndene som driv denne garden eig også store område med jord og skog med mange turvegar, så fattigsleg er ikkje garden. Eg fekk nok meir assosiasjonar til ei slags varmastova på fjellet kor alle folk er velkomne, kor alle er gilde og vennlege mot kvarandre, kor det er høgt under taket og låtten ikkje sit langt inne. Eg kunne gjerne også ha budd der i det fine landskapet med alle turmoglegheitene og ilag med alle dyra, og eg tenkte at her vil eg tilbake. Desse folka og denne staden er det noko særskilt med og det ville eg finna ut av, eg måtte bare laga meg ei problemstilling til oppgåva fyrst. Det tok ei stund før eg kom tilbake. Eg besøkte fleire gardar, gjekk på fleire møter hjå Fylkesmannen si Inn på tunet gruppa, leste fleire artiklar og fleire bøker og så treffe eg att Ulf og Une på eit lokalt Inn på tunet møte, ilag med andre Inn på tunet bønder. Eg snakka med dei og dei sa at eg gjerne måtte koma på besøk igjen, og etter lang tid med feltarbeid i Narnia fann eg ut at eg nå ville gjera litt feltarbeid i Uren Luren. Eg tok ein telefon og reiste opp til Uren luren ein varm vårdag. Bonden Ulf henta meg i minibussen. Med denne bussen hentar og kjører han folk som brukar garden som stad enten som arbeidarar, frivillige eller som eit dagtilbod. Han plukkar også opp litt naboar langs vegen, sidan han er ein hjulpsam mann og sidan det ikkje går offentleg transport dit. Eg var i feltarbeid i Uren Luren i litt over ein månad i mai og april og så var eg også ein tur i juni, kor eg snakka med informantane og let dei lesa deler av oppgåva.

Uren Luren er ein gard som er vorten brukt til ulike føremål opp gjennom tidene i tillegg til gardsdrift. Det er mange ridemoglegheiter der. Ein kan ri innover ein gammal ferdselsveg som har vore ein møteplass for menneske i mange hundre år. Den siste dagen kor eg er i feltarbeid, rir eg på tur innover denne vegen ilag med medarbeidaren som er der i varig tilrettelagt arbeid. Eg skjønar kva Une meiner med at ein vert litt andektig når ein rir der. Eg

høyrrer små bekkar og elvar sildra og det er som å vera på tur på sjølve Hardangervidda med all lyngen. Lyden av biltrafikk er borte og eg koplpar av omverda og er bare til stades og ilag med hesten, som eg kjenner gå med ivrige skritt under meg. Graset er grønt og innimellom prøver hesten seg på å lura med seg litt gras frå bakken. Det er eit historisk sus over vegen. Tenk på alle folka som har gått der over fleire hundre år. Alle stoppa som har vore, alle møtestadene og alle samtalane, og framleis går folk på tur der, dei møtest, stoppar opp og snakkar. Eg tek meg god tid til å lytta til alle naturen sine lydar, og høyrrer fuglesong som susar i grantrea og bekken som renn. Ein kan også ri på tur innover fleire skogsvegar som tilhøyrrer garden. I enden av den eine skogsvegen opnar landskapet seg og ein ser endelaust og over fjell og dalar.

## Å velja informantar

Det er fyrst og fremst medarbeidarane sjølv som kan skildra og fortelja om eigne erfaringar med garden som arena for arbeidspraksis og varig tilrettelagt arbeid. Samtidig så er det også viktig å ha med bøndene og andre sine erfaringar med tiltaket. I fylgje Fangen må ein velja informantar ut frå kva informasjon ulike personar sit inne med og kva ulike profilar og posisjonar dei fyller i gruppa, for å få mest mogleg breidde og djupne i informasjonen. Eit strategisk utval kan få fram ein variasjon av erfaringar (2010:55-57). Dette var umogleg sidan eg visste lite om informantane frå før, og sidan eg også ynskte at dei sjølv skulle la seg velja. I starten og undervegs både i Narnia og i Uren Luren, presenterte eg meg og snakka med dei ulike personane som er knytt til garden sitt arbeidsfellesskap, om mitt forskingsprosjekt. Deretter var det opp til kvar enkelt å samtykka i om dei ville vera informantar eller ikkje. Nokon sa klart ifrå om at dei ikkje ville vera ein del av feltarbeidet, slik som lærarane som hadde med seg elevar. I forhold til elevane så må ein også søka om sær samsamtykke, dersom ein skal ha dei med i forskinga. Det var andre igjen som gjerne ville vera ein del av feltarbeidet, og alle bøndene og medarbeidarane som var i arbeidspraksis og varig tilrettelagt arbeid, var veldig villige til å vera med på både feltarbeid med deltakande observasjonar og semistrukturerte intervju. Det var også hesteeigarar og ridelærarar som gjerne ville vera med på dette. Hesteeigarane er nemleg også ein viktig del av miljøet på gardane og ein del av samtalane som føregår der. Alle som ynskte å delta i feltarbeidet fekk derfor tilgang til å lesa gjennom prosjektplanen og samtykkeskjemaet. Dei som gav samsamtykke gav det munnleg, slik at eg ikkje hadde namna deira på nokon papir.

Bonden i Narnia har eg kalla Nils. Medarbeidarane frå Narnia har eg gitt dei fiktive namna Nora, Nina, Nelly og Njål. Hesteeigaren i Narnia kallar eg for Nure. Medarbeidaren frå Uren Luren har fått namnet Ulrik. Bøndene i Uren Luren kallar eg Une og Ulf. Sakshandsamaren som eg intervjuar ved eit senter for arbeidslivsførebuing, har eg valt å kalla Arne. Koordinatoren for arbeid og psykisk helse ved Nav har eg kalla Narve, og den sjølvstendig næringsdrivande har eg kalla Solveig.

## Medarbeidarane

Une: *”Medarbeidarane kjem hit med mange ressursar innan alt mogleg og imponerer oss mang ein gong. Dei har bare falt ut av arbeidslivet av ulike grunnar. Nokon har høg utdanning medan andre ikkje har fullført vidaregåande. Problema dei slit med er veldig ulike”.*

Eg fylgde i alt fem medarbeidarar på dei to gardane. Dei kjem frå ulike bydelar, er i ulike aldrar og av begge kjønn. Ingen av dei kjende kvarandre frå før dei byrja å jobba på gardane, men alle kjende til gardane frå tidlegare som elevar eller fordi at dei hadde vore der på ridekurs. Dei fire informantane, Nora, Nina, Nelly og Njål var i arbeidspraksis. Informanten Ulrik er i varig tilrettelagt arbeid. I Narnia hadde alle som mål å kvalifisera seg til skule eller arbeidsliv. Også Ulrik kan verta kvalifisert til ordinært arbeid sjølv om han er i varig tilrettelagt arbeid (NAV 2014).

## Bøndene

Nils er utdanna agronom og snikkar. Han arbeidde nokre år som avløyser før han overtok garden etter far sin for over tjue år sidan. Han har derfor vakse opp på garden og lært om gardsdrift på den måten og via arbeidsfellesskapet der. Erfaringa som bonde, sjølvstendig næringsdrivande og tilbydar av velferdstenester, er derfor lang. I tillegg har han fleire kurs innan hestekunnskap og eit par kurs innan autisme. Elles har han livet sin skule, som han sjølv seier det. Han har tilbydd arbeidspraksis på garden i fem år.

Une er utdanna sekretær, omsorgsarbeidar og ridelærer. Ho har mange år bak seg i det ordinære arbeidslivet, som sekretær, ridelærer og miljøarbeidar innan barnevernet. Ulf har også mange år bak seg frå arbeidslivet som stallmann, ridelærer, taxisjåfør og miljøarbeidar i barnevernet. Dei seks siste åra har dei vore sjølvstendig næringsdrivande som gardbrukarar og tilbydarar av velferdstenester. Dei har tilbydd arbeidstrening dei siste fem åra.

## Mi førforståing og mine førebuingar til feltet og forskinga

Eg har gjennom mitt arbeid som vernepleiar innan rehabilitering i psykiatrien, sett at deltaking i aktivitetar i naturen og i samhandling med dyr kan ha positiv innverknad på folk. Då eg tok vidareutdanning i tverrfagleg rehabilitering skreiv eg ei oppgåva om tiltaket Arbeid med bistand, og fekk derfor meir fagleg kjennskap til arbeidskvalifiseringstiltak. Arbeid og tilbakeføring til arbeidslivet er derfor eit tema som har interessert meg i lenger tid, og også gjennom studiet i master i samfunnsarbeid. I mitt yrke som vernepleiar, som student i tverrfagleg rehabilitering og som privatperson har eg møtt mange menneske som har falle ut av arbeidslivet eller som aldri har vore ein del av det. Erfaringane med arbeidstrening- og kvalifiseringstiltak er mange og kva faktorar som medverkar til god avklaring og kvalifisering, er truleg både individuelle og ulike. Oppfylginga i tiltaka er ulike og kva rolle Nav eller arbeidsavklaringscenter har er forskjellig. Det er likevel viktig å prøva å opparbeida

seg ein refleksiv distanse til det ein sjølv meiner. På den måten aukar ein medvitnet om og innsikta i det ein kjenner til frå før, samtidig som at ein aukar lærdomen og kunnskapen i det som er ukjend kunnskap (Krogh 1996:265).

Eg har i tillegg til arbeidserfaring og fagleg kunnskap, kjennskap til kva gardsdrift inneber og korleis kvardagen til ein bonde er. Eg kan kodane og språket som ein møter på garden. Eg har også nokre eigne praktiske erfaringar og kunnskapar om gardsarbeid som kom til nytte når eg var i feltarbeid og arbeidde side ved side med medarbeidarane, bonden, avløyssarar, hesteeigarar og andre besøkande på gardane. Eg var også ærleg på at eg hadde desse erfaringane og kunnskapane når eg var ute i feltarbeid. Det var ein del kunnskap som sat og som sit i ryggmergen på grunn av oppveksten min. Samtidig så er det lenge sidan eg har arbeidd med dyr og ridd på hest, så derfor hadde eg også gløymt mykje lærdom. I tillegg så lærte eg noko nytt kvar dag som eg var ute i feltet og derfor auka eg også kunnskapen. Ein lærer ved å lytta til historiane til folk (Freire and Nordland 1999) og ved å imitera andre (Kvale, Nielsen et al. 1999:243).

Ein grunntanke i hermeneutikken er at me alltid forstår noko på grunnlag av visse føresetnader (Gilje and Grimen 1993:148). Ein må også alltid vera medviten på eigne fordommar (Fangen 2010:47). Min oppvekst på gard og mine erfaringar med bruk av natur og dyr innan rehabilitering, gjer at eg ser på bruk av Grønt arbeid på bestemte måtar og dette kan til ei viss grad ha gjort meg blind som forskar. Eg ynskte å gjera mine eigne erfaringar frå gardslivet og i arbeidslivet til ein ressurs i sjølve forskinga. Eg ville utfordra meg sjølv på mine erfaringar og førforståingar, slik at eg ikkje vart nærblind og bare fann det eg alt meinte og trudde frå før. Min faglege bakgrunnskunnskap kan ha hatt innverknad på kva eg såg og oversåg når eg forska. Det var derfor viktig at eg var kritisk medviten til det eg observerte undervegs i prosessen, samtidig som at eg lytta til historiane til folk. Det er gjennom å lytta til historiane til folk og gjennom kritisk medvit at ein kan auka kunnskapen (Ledwith and Springett 2010:33 og 103).

I starten av oppgåveprosessen og før eg gjekk ut i feltarbeid, besøkte eg som nemnt tidlegare i alt sju Inn på tunet gardar og var på fleire Inn på tunet møter og andre kommunale møter ilag med bønder, kommunalt tilsette og representantar frå fylket. Ein må i heile forskingsprosessen tillata seg å snu opp ned på si eiga førforståing og tillata seg å sjå ting annleis (Fangen 2010:59). Ein må vera førebudd på at feltet kan fortelja ein noko nytt (Fangen 2010:50). Ved å starta tidleg med å verta kjend med feltet frå ulike hald, gjorde eg meg mange tankar om kva eg trudde eg ville finna. Tidleg i oppgåveprosessen skreiv eg derfor ned dette, slik at eg seinare kunne sjå på det i forhold til kva eg eigentleg fann. Dette trur eg mellom anna avliva mytar og hadde innverknad på analysen. Samtidig så var det viktig at eg hadde ei open og undrande innstilling når eg møtte feltet. Eg vart også tidleg i oppgåveprosessen knytt til ei forskingsgruppa hjå Fylkesmannen, som fylkeskoordinatoren for Inn på tunet inviterte til og som eg framleis er ein del av. I denne gruppa får me og deler me kunnskapar og erfaringar angående Inn på tunet. I tillegg så har eg ilag med denne gruppa besøkt fleire gardar som driv med Inn på tunet og Grønt arbeid, også etter min periode i feltarbeid og medan eg analyserte

funna. Eg har derfor vorte kjend med Inn på tunet og Grønt arbeid konseptet frå ulike hald. I tillegg har eg også hatt tre førelesingar ilag med ein annan gjesteførelesar ved Høgskulen kor eg er masterstudent, angående Inn på tunet. Då me førebudde desse førelesingane fekk eg også god kjennskap til og kunnskap om Inn på tunet konseptet. Eg har i slutten av oppgåveprosessen også førelest om masteroppgåva mi på eit møte som NAV arbeid arrangerte for tilbydarar og kjøparar av Grønt arbeid som tiltak.

### **Deltakande observasjon**

Tilværet og menneska eksisterer ikkje uavhengig av kvarandre, dei eksisterer i stadig samspel med kvarandre (Freire and Nordland 1999:32). Samfunnsmessige fenomen er eit resultat av meiningsberande menneskeleg handling. Aktøren er sjølv skapar av den sosiale verkelegheita gjennom det sosiale samspelet med andre, samtidig så har samfunnet ein innverknad på individet (Gilje and Grimen 1993:98-99). Eg har forankra mitt analytiske perspektiv med å ta utgangspunkt i å sjå på sosial samhandling i arbeidsfellesskapet på garden som stad og i dei ulike arbeidsaktivitetane som føregår der, sett frå Goffman sin sosialpsykologisk orienterte sosiologi. Medarbeidarane arbeider på garden med mål om å endra arbeidsevna for å koma ut i aktivitet eller ordinært arbeid. Eg ville undersøka kva medarbeidarane lærer ved å samhandla og samarbeida i den daglege drifta, og i dei kvardagslege situasjonane som føregår på garden. Det var då viktig at eg fann fram til forskingsmetodar som eignar seg i forhold til å nå målet (Everett and Furseth 2004). I perioden 1955 til 1956 gjorde Goffman feltarbeid på eit psykiatrisk sjukehus i USA (Goffman 1961:7). Hensikta med forskinga var å søka kunnskap om hospitalpasientane si sosiale verd, slik han subjektivt opplevde den. Han gjorde feltarbeid med deltakande observasjon og tok del i pasientane sitt daglegliv på hospitalet (Goffman 1967:5). Goffman var oppteken av å undersøka den daglege åtferda og aktiviteten som alle menneske til dagleg inngår i. Han undersøkte den daglege samhandlinga menneske imellom (Goffman, Hviid Jacobsen et al. 2004:10-11), og var oppteken av dei mange små og ”uansetelege” handlingane og den store sosiale formasjonen (Goffman, Hviid Jacobsen et al. 2004:11-12).

Dei prosessane som eg ynskte å studera, kravde også nærleik til feltet. Samfunnsarbeid handlar om å identifisera rom for handling, og å undersøka vilkår for sosial deltaking i samarbeid og samspel med dei det gjeld (Sudmann and Henriksbø 2011), med eit nedanfrå og opp perspektiv (Tesoriero 2010:140) og ei kvardagslivsorientering (Ledwith and Campling 2011). Garden gir tilgang til kvardagslege aktivitetar knytt til drifta og dei felles måltida. For å få tak i dei sosiale prosessane og erfaringane som føregår i arbeidsfellesskapet, valde eg å gå i medarbeidarane sine fotspor med feltarbeid som metode. Feltarbeid er ei kvalitativ og erfaringsnær tilnærming, basert på samhandling og observasjon i feltet (Fangen 2010). Samfunnsarbeid som metode vert utøvd gjennom samhandling og deltaking vert derfor eit kjernefenomen (Sudmann and Henriksbø 2011). For å få tak i samhandlinga i arbeidsfellesskapet sine mangfaldige nyansar og kompleksitetar i dei kvardagslege arbeidsaktivitetane, brukte eg derfor deltakande observasjon som metode. Det er i det daglege virke at sjølve fenomena deltaking og observasjon høyrer til. Folk flest samhandlar, stiller

spørsmål, får svar og lærer (Aase and Fossåskaret 2007:172-173). Derfor ynskte eg å fylgja medarbeidarane i det daglege virket på garden og å delta og samhandla med dei i arbeidsaktivitetane der, ved å gjera det same arbeidet som medarbeidarane som er i arbeidspraksis og varig tilrettelagt arbeid. Å delta på lik linje med medarbeidarane kravde derfor samhandling også frå mi sida. Det var i tillegg viktig at eg var kritisk til eksisterande strukturar og forhold på gardane og i arbeidsfellesskapa. Kritisk medvit er eit grunnelement til auka kunnskap og til å oppdaga undertrykkande strukturar og praksis (Minkler 2005:35). Ved å undersøka kva medarbeidarane lærer gjennom å samhandla i fellesskapet på garden, ynskte eg også å få svar på kva faktorar som spelar inn for å verta kvalifisert til arbeidslivet. Eg ville undersøka om garden som arena eignar seg som arena for arbeidstrening og kvalifisering, gjennom det medarbeidarane lærer i samhandling med andre i arbeidsfellesskapet. Gjennom observasjon, dialogisk samhandling og ved å lytta til historiane til folk, kunne eg få kjennskap til undertrykkande strukturar og forhold.

Deltakande observasjon er ein datainnsamlingsmetode som gir ei unik moglegheit til å studera menneska si samhandling og språkbruk, utan at forskaren påverkar samhandlinga i så sterk grad som i eit intervju eller i ei spørjeskjemaundersøking (Fangen 2010:9). Samtidig så er det også slik at når ein person kjem i saman med andre, så vil vedkomande og dei andre som regel prøva å skaffa seg opplysningar om den andre eller ta i bruk opplysningar om vedkomande, som dei allereie sit inne med. Slike opplysningar bidreg til å klargjera situasjonen, gjer det mogleg for andre å vita kva han ventar seg av dei og kva dei kan venta seg av han. Dersom ein ikkje kjenner personane på førehand, kan dei i hans oppførsel og utsjånad finna haldepunkt som gjer det mogleg å trekka inn tidlegare erfaringar med personar som kan minna om den eller dei som vedkomande har for seg. Dei kan anta karaktereigenskapar og føresjå åtferda på grunnlag av dette (Goffman 1992:11). Eg prøvde derfor ikkje å gjera meg opp meiningar og tankar om informantane på grunnlag av det andre fortalte meg, men eg kan ha gjort meg opp meiningar og tankar om informantane ut ifrå korleis folk såg ut og oppførte seg. Samtidig så kan ein verta medviten på eigne fordommar ved å vera medviten på det ein allereie kjenner til frå før (Aase and Fossåskaret 2007:44).

Eg valde å delta i arbeidsfellesskapet på ulike arbeidsaktivitetar ilag med medarbeidarane, bøndene og alle dei menneska som arbeidde på, besøkte eller brukte gardane på eit eller anna vis. Eg hadde heile tida hovudfokuset på medarbeidarane, og både observerte og samhandla ilag med dei og dei ulike dyra og menneska på gardane. I feltarbeid er ein både fysisk og psykisk til stades (Tjora 2012:390). Eg brukte alle sansane og fanga inn lukter, kjende på stemningar, såg og høyrde kva andre sa og gjorde. Eg sat i fellesrommet og åt mat, snakka med folk som kom og gjekk, vaska opp, dekkja på bordet, åt ilag med folk, laga mat, grilla mat på bålet og ute i skogen. Eg var jordmor eller assisterte ved lammefødslar, gjorde stallarbeid, ridde på tur, gjekk på tur, mata dyra, gjekk frå eit rom til eit anna med meir. Eg var derfor både fysisk og psykisk til stades og erfarte og observerte tilværet og kvardagen på dei to gardane, dyra og alle som arbeidde der. Samtidig så kan eg gjennom observasjonen og samhandlinga ha gjort meg opp meiningar om folk på grunnlag av tidlegare erfaringar, og på grunnlag av kva andre fortalte om desse folka. Dette kan derfor ha påverka observasjonane og



analysen. Ein person sine eigentlege eller verkelege haldningar, oppfatningar og kjensler kan ein for eksempel bare få kjennskap til på indirekte måte gjennom vedkomande sine utsegner, eller gjennom tilsynelatande ufrivillige og talande handlingar. Ein person si evna til å uttrykka seg, byggjer på det uttrykket han gir og det uttrykket han gir frå seg. Det fyrstnemnde inneheld det verbale, det vil seia kommunikasjon i tradisjonell og snever forstand. Den andre forma omfattar ei lang rekke med handlingar (Goffman 1992:11-12). Eg lytta derfor til det informantane sa samtidig som at eg observerte handlingane deira, og det var ikkje alltid at det som vart sagt samsvarte med det som vart gjort og motsett. Folk kan velja å skjula sider ved seg sjølv (Goffman 2000), sjølv om kroppsspråket og handlingane kan visa noko anna.

Tilværet og menneska eksisterer ikkje uavhengig av kvarandre, men det eksisterer i eit stadig samspel (Freire and Nordland 1999:32). Når eg observerte og samhandla valte eg å gå inn i og ut av roller. Nokre gonger valte eg å observera litt på sidelinja medan medarbeidarane samhandla med andre, andre gonger var eg ein del av situasjonen. For det meste var eg ein del av situasjonen, for det kjendest mest naturleg at eg også var ein del av tilværet til menneska på gardane og i arbeidsfellesskapet. Eg kunne observera samtidig som eg deltok i arbeidet og aktivitetane. Det kan vera ei utfordring å klara å hugsa alle observasjonane, og observasjonane vert også tolka i lys av eigne tolkingar (Fuchs:32). Eg hadde med meg ei svart skriveblokk slik at eg kunne notera ned observasjonane så fort som mogleg i etterkant av observasjonane. Eg noterte også i den der og då i ulike situasjonar, og eg merka at nokon såg litt ekstra på meg då, så då viste eg dei kva eg skreiv, dersom det handla om dei. Samhandlinga dei imellom og kva dei sa kan også ha vorte påverka av at eg sat og skreiv. Kanskje dei ikkje torde å seia alt mogleg og kanskje dei ikkje sa alt slik det var. Folk kan medvite formidla feilaktige opplysningar både verbalt og i måten dei handlar på (Goffman 1992:13). Det er også ei etisk utfordring i seg sjølv at ein som forskar handterer at nokon kjenner seg betrakta. Den kvalitative forskaren snur og vender også på den enkelte informant og det lokaliserbare sosiale systemet. Han kler av informantane noko av det som vert sagt av dei og legg ved noko som ikkje vert sagt, men som forskaren har observert og analysert (Aase and Fossåskaret 2007:193). Eg brukte innimellom å informera om at nå vil eg skriva ned litt om dagen i dag, eller nå vil eg skriva ned noko av det som de snakkar om og som eg observerer i dette rommet. I denne boka skreiv eg ikkje personidentifiserbare opplysningar. Eg anonymiserte alle eg skreiv om og sjølvne staden ved å bruka fiktive namn. Dette vart informantane informerte om og det gjorde kanskje at dei ikkje tenkte så mykje på at eg skreiv ned det dei sa. Når eg kom heim frå feltarbeid skreiv eg ned resten av observasjonane. Eg hadde også med meg ein diktafon kor eg snakka inn ting som eg måtte hugsa i tillegg til at medarbeidarane fekk snakka i den så lenge eg og dei anonymiserte personidentifiserbare opplysningar. Me avtalte derfor kodar og namn på førehand og før eg sette på diktafonen. Me avtalte andre namn på staden, dyra og folka som me skulle snakka om. Eg brukte også desse kodane/andre kodar og namna når eg skreiv ned observasjonar og opplysningar i skriveblokka og inn på pc. Alt dette gjorde eg i samråd med NSD sine krav om anonymisering.

Observasjon og samhandling er sjølvne kjernen i den klassiske samfunnsanalysen (Aase and Fossåskaret 2007:32). Det kan derfor vera vanskeleg å studera nokon sider ved samhandling

utan bruk av kvalitative metodar viss ein sjølv ikkje er med i samhandlinga. Enkelte ting ved samhandling er det også vanskeleg å måla, fordi at det er ein relasjonell prosess og ei handling mellom meir enn ein person (Aase and Fossåskaret 2007:12). Eg trur at det var viktig at eg observerte og samhandla med alle som var knytt til garden som arena for Grønt arbeid, slik at eg fekk brei kjennskap til garden og alt som føregår der. Grønt arbeid med garden som arena handlar om å handla, samhandla, samarbeida og ha samvær med andre og delta i eit arbeidsfellesskap. Eg var med medarbeidarane i dei ulike aktivitetane som føregjekk på dei to gardane frå november månad til ut april, og eg arbeidde side om side med medarbeidarane. Dei lærte derfor også meg kunnskapar og erfaringar med gardsarbeidet. Eg fekk også innsikt i kva dei lærte som vidare skulle vera med og førebu dei til arbeidslivet etter avslutta arbeidspraksis eller på sikt. Svært mange av samtalanane var heller ikkje avtalte intervju, men det var daglegdags prat med ulike folk. Feltsamtalar er ikkje avtalte intervju men tilfeldige og uformelle samtalar som likevel kan gi forskaren svar på viktige spørsmål som forskaren på førehand ikkje hadde tenkt på (Aase and Fossåskaret 2007:30). Goffman gjekk også side om side med pasientane for å få kjennskap til deira liv og for å aktivt samhandla med dei (Goffman 1967:5). Deltakande observasjon er ein metode som sikrar høg grad av validitet, sidan forskaren i størst mogleg grad prøver å gli naturleg inn i samanhengen slik at folk i størst mogleg grad skal klara å oppføra seg slik dei vanlegvis gjer (Fangen 2010:237). Eg hadde nokre besøk og samtalar på sommaren og på hausten etter at det hovudsaklege feltarbeidet var unnagjort. Eg validerte nokre av funna då eg i grove trekk var ferdig med analysen, ved å snakka med ein av informantane om mine funn og om hans tankar kring funna. Som ein hovudregel bør resultatane av ein studie verta tilbakeført til dei menneska ein har studert (Fangen 2010:257).

Medan eg var på dei to gardane var eg open om at eg kjem frå gard og har vakse opp med både kyr, sauer, griser, hundar, kattar og hestar. At eg hadde noko kunnskap og erfaring frå før og derfor også kunne læra dei noko. I eit feltarbeid kan det lett verta uklart angående kva rolla ein har (Fangen 2010:88). Når eg helste på nye folk på garden brukte eg å fortelja kvifor eg var der og kva rolla eg skulle ha. Eg spurte også om det var greitt for dei å vera ein del av feltarbeidet mitt, observasjonane mine, samtalanane og eventuelle intervju. Nokon ynskte ikkje å ta del i dette medan andre var veldig positive. Eg tok derfor omsyn til dette under feltarbeidet. Dette påverka også feltarbeidet til ei viss grad, sidan eg ikkje kunne skriva ned alt som vart sagt eller som føregjekk der. Samtidig så kunne eg jo gjera meg mange gode observasjonar og samtalar likevel. Målet for einkvar feltarbeidar er å koma bak scenen og få tilgang til å studera prosessar som er skjulte for den flyktige tilskodaren (Aase and Fossåskaret 2007:33). Ved deltakande observasjon er ein eit tilstadeverande og deltakande subjekt og ikkje bare tilskodar (Fangen 2010:9). Ei samhandling vert meir gjensidig frå begge si side når folk ynskjer å delta frivillig (Martinussen 2008:28). Det var derfor viktig at informantane ynskte å samhandla med meg. At dei rekrutterte seg sjølv frivillig.

Ein forskar i feltarbeid søkjer seg inn i samhandling fordi at det er ein veg inn på dei sosiale arenaene som ein som forskar vil ha meir kunnskap om. Samtidig så har samhandlinga andre mål og anna meining for feltarbeidaren i forskingssamheng enn den har for folk i det

daglege livet (Aase and Fossåskaret 2007:173). Forskaren har særinteresser i samspelet kor målet er å samla inn og produsera data, for så å presentera resultata eksternt (Aase and Fossåskaret 2007). Det kravst også at forskaren etablerer ein relasjon til informantane som ein skal studera (Aase and Fossåskaret 2007:61). Kritikken til denne metoden er mellom anna at ein kan verta kjenslemessig involvert og forskingsmessig blind (Fangen 2010:9). Det kan danna seg relasjonar mellom forskaren og informantane. Samtidig så seier ikkje etiske standardar at forskaren skal løysa problema til eigne informantar (Aase and Fossåskaret 2007:174). Eg vart godt kjend med medarbeidarane, bøndene og fleire av dei andre i arbeidsfellesskapet og dei som nytta garden som eit velferdstilbod. I tillegg fekk eg også eit forhold til dyra på gardane og nokon vart eg meir kjenslemessig bunden til enn andre. Samhandlinga mellom dyra og medarbeidarane var ein del av det som eg observerte, og sidan eg vart meir knytt til nokon dyr enn andre vart eg kanskje blind når eg observerte enkelte samhandlingssituasjonar. Når ein observerer dyr vert ein også kroppsleg involvert og ein brukar kroppen som reiskap i sjølve forskinga (Despret 2013:52). Eg ridde på fleire av hestane og vart glad i dei og eg var jordmor på enkelte lammefødsjar kor medarbeidarane var medhjelparar. Kroppen min vart ein reiskap i forskinga medan eg dreiv med deltakande observasjon. Ved å vera til stade i menneske sine ulike samanhengar, kan ein skriva om feltet med langt større innleving og kjennskap enn om ein bare studerer det med meir utvendige metodar (Fangen 2010:9). Ein erfarer også gjennom kroppen og gjennom å vera fysisk til stades og delaktig i det som skjer rundt ein som forskar (Tjora 2012).

## Intervju

Eg ynskte svar på enkelte tema hjå medarbeidarane i forhold til kva dei lærer gjennom samhandling i tiltaket og om det dei lærer på garden som arena og i arbeidsfellesskapet, medverkar til at dei vert kvalifiserte til ordinært arbeid. Eg tok derfor i bruk semistrukturerte intervju. Eit semistrukturert djupneintervju vert utforma og gjennomført i forhold til selekterte temaområde. Under intervjuet vert det stilt utdjupande spørsmål eller kontrollspørsmål for å sikra at intervjuaren har forstått det same som informanten (Grønmo 2004). Det er eit krav at forskningsspørsmåla skal leggja til rette for kritisk fri og nyskapande forskning som respekterer integriteten til dei menneska som ein studerer (Fangen 2010:47). Eg måtte på førehand derfor tenka over kva spørsmål eg stilte i intervjuet, slik at eg kunne få svar på sjølve problemstillinga. Eg har spurt medarbeidarane og bøndene om kva rolla staden, bonden, dyra og naturen har i forhold til det å vera i arbeidspraksis og varig tilrettelagt arbeid i arbeidsfellesskapet på garden. Eg har også snakka med dei ulike informantane om kva som er den beste dagen på jobb og kva som er den verste dagen på jobb. Eg snakka også med bøndene og dei andre hesteeigarane som eg også brukte som informantar, om kva dei trudde gav gode og dårlege dagar for medarbeidarane i arbeidspraksis. Samtidig så vart samtalane så naturlege og uformelle, at eg også stilte andre spørsmål i tillegg til dei eg ynskte svar på. Dei kom også med svar som eg ikkje hadde forventa.

Ein kan gjennomføra eit intervju medan ein er i aktivitet i ein naturleg situasjon (Carpiano 2007). Ved at eg intervjuet ulike informantar på deira arbeidsplass og i deira miljø, vart

intervjuet gjennomført i ein meir naturleg setting enn på eit ukjent kontor som kanskje også kan gjera intervjuet og situasjonen meir formell. Når ein intervjuar folk i deira miljø kan også det påverka samtalanen og intervjuet (Førde and Aure 2012:98-103). Desse intervjuet gjennomførte eg både litt formelt ved eit bord medan me åt, men stort sett vart dei gjennomført heilt uformelt. Ofte hadde eg med meg ein intervjuguide i lomma kor eg hadde sett opp tema og utdjupande spørsmål som eg ynskte å snakka om. Sidan garden inneheld ein del uplanlagde hendingar og mange aktivitetar var det ofte mest praktisk å gjennomføra intervjuet stykkevis og delt som ved å for eksempel gå ein tur ilag med informantane, gjera stillarbeid, ri på hest, kjøra bil og sitja og eta ilag. Dette var ein meir avslappa måte å innhenta data på, enn å sitja rett opp og ned og snakka. Å gå vert ofte sett på som ein tilstand der "the mind, the body, and the world are aligned". Å gå er ein naturleg og fundamental aktivitet og det kan skapa både analytiske og metodiske moglegheiter (Førde and Aure 2012:98). Som gåande er ein også kroppsleg engasjert. Ein får ei kjensle av lyd, lys, lukt, smak og terreng (Lumsdon and McGrath 2010:272). Ein vert også sosialt engasjert når ein går tur ilag med ein annan person (Carpiano 2007; Førde and Aure 2012:99). Eg intervjuet mellom anna den eine bonden då me gjekk opp med mat til geitene. Me gjekk då i djup snø opp på ein ås og inn i skogen, men under ein strålande og blå himmel og til lukta av furu og gran. Å snakka med bonden om kva garden som stad, naturen og dyra kan tyda for medarbeidarane, fall heilt naturleg då. Samtidig så kjende eg direkte med alle sansane kva denne staden kan tyda for folk. Denne turen og dette intervjuet skjedde også heilt spontant og derfor vart samtalen litt annleis enn viss eg hadde hatt med meg spørsmål og ei notatbok i handa. Eg gjennomførte også eit intervju medan eg og ein informant gjekk og fotograferte dyra og naturen som høyrer til garden, med hans kamera. Desse gåturane fekk kanskje fram fleire refleksjonar hjå informantane sidan dei snakka om det som var rundt dei. Eit landskap og ein stad kan trigga ei rekke med kjensler, reaksjonar og minner (Førde and Aure 2012:99). Walk-along intervju handlar om å fanga opp persepsjonar, kjensler og fortolkingar som folk vanlegvis held for seg sjølv, og som ein ofte ikkje ser på som interessante for andre (Carpiano 2007; Førde and Aure 2012:100). I tillegg så observerte og samhandla eg med informantane i ulike situasjonar, på ulike stader og til ulike tider. Eg sat også på i bil med enkelte av deltakarane og då hende det at det vart naturleg å ha ein samtale der. Eg hadde også mange uformelle samtalar i minibussen. Når ein studerer informantar i ulike situasjonar, på ulike stader og til ulike tidspunkt vil ein kanskje også oppdaga at dei endrar sin måte å delta på (Kvale, Nielsen et al. 1999:76). Eg opplevde at eg fekk andre samtalar på gåturane, på rideturar eller i minibussen enn eg fekk rundt eit bord eller på eit kontor, og at informantane også hadde ulike roller i ulike situasjonar og derfor endra sin måte å delta på. Eg trur at dei tenkte meir over kva dei sa når me snakka ved eit bord og når intervjuet vart avtalt på førehand. Då brukte enkelte tid på å svara og formulera seg og det var ikkje alltid det dei sa samsvarte med korleis dei hadde handla i ulike situasjonar eller handla i ettertid av intervjuet. Det er ikkje alltid det folk seier stemmer med verkelegheita, men i utgangspunktet så stolar me menneske på at det stemmer (Goffman 1992:12-13). Intervjuet varte alt frå femten til førtifem minutt, det kom an på kor me var og kva aktivitet eller arbeid me utførte samtidig. Ofte vart intervjuet også spontant fordi at eg måtte nytta tida som eg hadde ilag med den

enkelte informant. Mange gonger vart også intervjua brotne av grunna uventa hendingar, som då eg ramla ut døra og i ei snøfonn eller når besøkande kom for å ri og medarbeidaren måtte i arbeid att.

Eg intervjuar også ein sakshandsamar ved eit arbeidslivsførebuande senter, ein koordinator for arbeid og psykisk helse og ei som arbeider som sjølvstendig næringsdrivande. Sakshandsamaren ved det arbeidslivsførebuande senteret og koordinatoren intervjuar eg på eit lukka kontor på vedkomande sine ulike arbeidsplassar. Dei var då på sin eigen arbeidsplass og i ein naturleg setting, men likevel vart desse intervjuar meir formelle og svara vart også prega av det. Eg hadde også samtalar med koordinatoren utanfor kontoret, og då var også settinga meir uformell. Den sjølvstendige næringsdrivande intervjuar eg i telefonen og på kafé. I telefonintervjuet noterte eg ned det Solveig sa og så snakka eg meir med henne om det me hadde snakka om, eit par gonger på kafé. Intervjuguidane som eg brukte til desse tre inneheldt litt andre spørsmål enn dei eg brukte i forhold til bøndene, medarbeidarane og andre informantar i arbeidsfellesskapet på gardane. Eg ville i grove trekk vita noko om korleis dei førebur folk til arbeidslivet gjennom kursing og ute i arbeidspraksis, og når ein kan seia at ein person har endra seg slik at vedkomande er klar for ordinært arbeid. Eg hadde også mange uformelle og tilfeldige samtalar med hesteeigarar, ridelærarar, hestetemjarar, lærarar, hovslagarar, avløyssarar og andre som var knytt til gardane på eit eller anna vis. Desse samtalanane hadde eg i fellesarealet på garden under felles måltid, på rideturar, under stallarbeid, på tur til geitene, ved lammefødsjar, under terapiriding med meir. Det er også i uformelle og tilfeldige feltsamtalar at ein kan få informasjon og koma inn på tema som kan vera nyttig for sjølve problemstillinga (Aase and Fossåskaret 2007:30-31).

### **Å finna mi rolle i feltet**

Summen av alle dei forventingar om rettar og plikter som knyt seg til personar i ein spesiell situasjon eller funksjon, konstituerer det me i daglegspråket, og for ein stor del også i faglege samanhengar kallar ei rolle (Aase and Fossåskaret 2007:25). I dagleglivet spelar me ulike roller (Goffman 1992) og som forskar måtte eg finna mi rolla i feltet, noko som tok litt tid. På begge gardane presenterte eg kven eg var og kva eg skulle gjera som forskar på garden. Eg let også bøndene få lesa prosjektplanen min og førespurnaden om løyve til samtykke. Eg eller bøndene presenterte meg alltid overfor nye folk på garden og eg fortalte litt om prosjektet og kva rolla eg hadde. Informantane kan også missoppfatta den rolla ein har som forskar og då er det viktig at ein er tydeleg på kvifor ein er der (Fangen 2010:159).

Ei rolla dreier seg om den faktiske åtferda ein person vel ut frå eigen status og ein status er ein sosial posisjon som det er knytt visse rettar og plikter til. I tillegg er det knytt uformelle normer til statusen. Ein forskar må ha eit reflektert forhold til eigen status og rolleutforming (Aase and Fossåskaret 2007:62). Eg var som nemnt tidlegare med og tok del i arbeidet i Narnia på lik linje med dei andre som deltok i arbeidet på garden. Eg hadde vanlege dagvakter eller kveldsvakter. Av og til hadde eg også doble vakter for å nytta sjansen til å vera med på ulike aktivitetar og for å få gjennomført intervju og deltakande observasjonar. Fleire av

deltakarane arbeidde kveldsvakter og nokon kom og gjekk litt meir enn andre, så då kunne det vera utfordrande å halda intervjuavtalar. Eg måtte derfor bare nytta tida og intervju dei medan eg hadde dei der. Det var også kjeke aktivitetar som eg gjerne ville vera med på, og derfor ville heller ikkje eg gå heim. Andre gonger tok rideturen lenger tid enn planlagt og eg nådde ikkje bussen. Det finst likevel måtar å fylla ei rolla på som ikkje samsvarar med statusen (Aase and Fossåskaret 2007). Nokon gonger hadde eg ikkje samvit til å forlata garden fordi at det trongst folk til å leia hestar. Alle aktivitetane på denne garden var ikkje alltid like strukturerte og planlagde. Plutseleg sa bonden ja til ein gjeng med ungar som skulle ri og då måtte både hesteeigarar, medarbeidarar, avløyssarar, naboar og forskarar trø til for å vera med å leia hestane. Det var likevel ofte i slike situasjonar at observasjonane og feltsamtalane vart interessante, sjølv om eg kanskje gjekk ut over mi rolla som forskar. Eg vart ein del av gjengen som tok i eit tak for å hjelpa bonden. Eigentleg så var alle situasjonane svært uformelle på garden på grunn av arenaen og situasjonane som samhandlinga føregjekk i. Det er i dei uformelle samtalane at ein kan få tak i viktige observasjonar (Aase and Fossåskaret 2007).

I Uren Luren var eg bare på dagvakter sidan det var då dei hadde tilbod om velferdstenester der. Også her var eg med i det daglege arbeidet, som stallarbeid, leiing av hestar, laging av mat, rydding på kjøkkenet og anna førefallande arbeid. Eg observerte, snakka med og hadde intervju med utvalde informantar, men eg vart ikkje like godt kjend med denne garden som den fyrste eg var på sidan eg hadde færre dagar ute i feltet her. Også her oppstod det mange uformelle situasjonar sidan gardsarbeid og arbeid med dyr medverkar til uformelle samtalar.

Det har også vore viktig for meg i dette feltarbeidet å vera i feltet over ein lenger periode, for å sjølv verta kjend med gardane som stader og det dei inneheld av folk, natur og dyr. Ved å ha brukt tid på stadene har eg stadig oppdaga nye ting, og eg har kanskje og fått forståing for kva forhold ein kan få til desse to gardane sidan eg sjølv har fått eit forhold til dei (Førde and Aure 2012:25). Samtidig kan dette også gjera meg blind som forskar (Fangen 2010).

### **Etiske refleksjonar og retningslinjer**

Etiske spørsmål er aktuelle dersom ein er nøydd til å bruka menneske som informasjonskjelder i datainnsamlinga, eller dersom ein skriv om noko som kan røra ved identifiserbare menneske (Everett and Furseth 2004:137). Før eg sette i gang mitt forskingsarbeid tok eg kontakt med NSD. Prosjekt som inneber behandling av personopplysningar, skal meldast til NSD (Fangen 2010:191). Sidan eg skulle gjera feltarbeid og intervju informantar med nedsette arbeidsevner, var det viktig at eg tok kontakt med NSD for å høyra om eg måtte søka om godkjenning. Etiske dilemma er til stades i all forskning. I observasjonsstudiar kan ein koma svært tett på informantane og ein må forhalda seg til dei over tid og i mange situasjonar. Ein må derfor reflektera over korleis ein går fram både i kontakten med dei aktuelle informantane og korleis ein presenterer dei (Fangen 2010:189-190). Etikk har i høg grad å gjera med mellommenneskelege relasjonar. Forskaren innfrir dei etiske krava som me stiller til forskning, bare når vedkomande arbeider i samsvar med normer

som gjeld for allmenne relasjonar mellom personar. Det er derfor viktig å opptre etisk ryddig i samhandlingsfokusert kvalitativt orientert forskning (Aase and Fossåskaret 2007:194).

I tilfelle der ein kjem i kontakt med svært personsensitive opplysningar skal ein søka NSD om godkjenning før ein set i gang. NSD gir også forskarar råd og tek imot meldeskjema i saker om konsesjon og personvern (Fangen 2010:196). Eg fekk godkjenning av NSD gjennom ein samtale på telefonen den 12.11.12, i forhold til å gå i gang med feltarbeid, observasjonar og intervju. Eg la då fram kva eg skulle studera, kva type informantar, kva type data eg skulle samla inn og kva metodar eg skulle bruka for å samla inn data. Dei ville ikkje ha noko skriftleg meldeskjema frå meg så lenge eg i teksten og i forhold til utanforståande anonymiserte kor eg gjorde feltarbeidet og eventuelle personidentifiserbare opplysningar frå informantane. Når ein arbeider med kvalitativ forskning i sosiale miljø som ligg nær i tid, er det viktig at ein presenterer feltet respektfullt (Aase and Fossåskaret 2007:179) og forskningsetisk er det gjerne rett å anonymisera informantar og felt sjølv om desse ikkje har innvendingar mot identifisering (Aase and Fossåskaret 2007:186). NSD informerte meg også om at eg ikkje kunne ta opp personidentifiserbare opplysningar på diktafon når eg gjennomførte intervju eller lagra slike opplysningar på datamaskinen medan eg handsama datamaterialet. Me avtalte derfor kodar og namn på førehand før eg sette på diktafonen. Eg anonymiserte derfor stader, personar og dyr med fiktive namn, og eg lagra ikkje personidentifiserbare opplysningar på dataen. Eg brukte også desse kodane og namna når eg skreiv ned ting i skriveblokka og inn på pc. Alt dette gjorde eg i samråd med NSD sine krav om anonymisering.

Eg skreiv eit informasjonsskriv om oppgåva og eit skjema som informantane fekk lesa, og så gav dei som ville munnleg samtykke i forhold til feltarbeid og intervju. Eg opplyste også informantane om at dei kunne trekka seg frå intervjuet og feltarbeidet når som helst, og at heile intervjuet og oppgåva kom til å verta anonymisert (Fangen 2010:191). Eg spurte også NSD om bruk av bilete i oppgåva. Eg kunne ta bilete av dyr men ikkje av folk kor ansikta viser og kor ein kan kjenna dei att. Eg har teke alle bileta sjølv og fått løyve av ulike bønder frå ulike gardar rundt omkring i landet, om å få bruka nokre av bileta som eg tok.

### **Korleis eg tolka og analyserte funna**

Ein forskar skal forstå informanten si livsverd. Vedkomande skal tileigna seg informanten si forståing av det temaet som vert studert. Deretter må den tolka verkelegheita verta oversett til vitskapen sitt formelle språk gjennom analysedelen (Aase and Fossåskaret 2007:140). Stader er komplekse og flytande (Førde and Aure 2012:10). Me kan ikkje forstå eller skildra ei handling utan å forstå den staden der handlinga skjer (Førde and Aure 2012:13). Garden er ein samhandlingsarena kor folk må handla, samarbeida og samhandla i arbeidsfellesskapet. For å forstå kva medarbeidarane lærer gjennom å samhandla med dei andre i arbeidsfellesskapet og på garden som arena, måtte eg bruka tid på å verta kjend med garden som arena, informantane og dei ulike folka i arbeidsfellesskapet. Fortolkingar er likevel bare meir eller mindre sannsynlege eller truverdige. Folk har eit forhold til omgivnadene når det gjeld deira forståing

og deira faktiske bruk og utforming av omgivnadene (Krogh 1995). Dette kan ha påverka svara informantane gav meg, men også mi tolking og analyse av intervjuet og feltarbeidet. Ein utviklar eit forhold til omgivnadene (Skår 2010). Samtidig så forstår eg også medarbeidarane og dei andre informantane si daglege samhandling og kva dei lærer der betre, ved å vera på og forska på deira arbeidsplass og å vera ein del av deira arbeidsfellesskap. Ein kan ikkje forska på samhandling og arbeidsfellesskap dersom ein ikkje er ein del av det sjølv. Ein forskar som interesserer seg for samhandling har bruk for å forstå kva status eller rolla dei ulike aktørane som vert studerte har (Aase and Fossåskaret 2007:29). Eg danna meg bilete av folk undervegs og sidan eg var i feltarbeid i ein relativt lang periode, endra både forståinga av staden og personane seg undervegs i prosessen. Eg fekk også med meg endringar med folk og arbeidsfellesskapet, og eg la merke til fleire detaljar sidan eg var i feltarbeid i ein lenger periode.

Det er gjennom semistrukturerte intervju, samhandling og observasjon av samhandling at eg kom fram til mine empiriske funn, og det er også ut ifrå dette at eg tolkar og analyserer funna. Goffman var oppteken av den daglege samhandlinga mellom menneske i ulike situasjonar (Goffman, Hviid Jacobsen et al. 2004:12-13). Han var oppteken av kva analysar av kvardagslivet sine forholdsvise trivielle og upåakta handlingar kan fortelja oss om vårt samfunn si sosiale organisering. I hans tekstar analyserte han det moderne kvardagslivet sine mikroskopiske og ofte upåakta detaljar. Han såg på samhandlingsordenen (Goffman, Hviid Jacobsen et al. 2004:9).

Ein må basera seg på andre sine fortolkingar for å kunna grunnje fortolkingar (Gilje and Grimen 1993:152). Eg samanlikna resultata, analyserte og diskuterte funna i feltarbeidet og dei semistrukturerte intervjuet opp mot liknande studiar som er gjort på feltet og i forhold til ulike teoriar. Det er gjennom å samanhalda eigne funn med anna forskning, at ein skapar samheng mellom teori og empiri eller mellom tidlegare forskning og eiga forskning (Everett and Furseth 2004). Førforståing og teoretisk bakgrunnskunnskap kan påverka tolkinga og analysen av data og dermed kunnskapsproduksjonen og kunnskapsbidraget (Gilje and Grimen 1993:157). Dei delane av førforståinga som ein ikkje har eit medvite og reflektert forhold til når ein tolkar meningsfulle fenomen, kan virke styrande på fortolkingane ein har gjort i ettertid (Gilje and Grimen 1993:151). Dette har eg heile tida vore klar over og medviten på. Samtidig så vert fortolkingane påverka av at ein ser alt ut ifrå eige perspektiv (Fay 1996:3). Min oppvekst på gard, faglege bakgrunn som vernepleiar med vidareutdanning i tverrfagleg rehabilitering, arbeidserfaringar og mi utdanning i samfunnsarbeid har derfor vore med og påverka mine tolkingar og analysen av funna. Ein må derfor vurdere om eiga tolking er god nok ut ifrå eiga førforståing. Samtidig så vil ofte ikkje førforståinga innehalda kunnskap som ein er medviten på, i staden kan den ha form av ei indre fornemning som gjer at ein intuitivt forstår kva som er rett (Fangen 2010:247).

Sidan både dokument og intervju føreligg som tekstar i ei eller anna form, står forskaren overfor oppgåva å tolka eit sett av symbol (Aase and Fossåskaret 2007). Eg gjennomførte tre av dei semistrukturerte intervjuet på kontor og kafé. Det vert derfor litt annleis å tolka desse



intervjua enn dei eg gjennomførte på garden i kombinasjon med deltakande observasjon og feltsamtalar. Korleis delane skal fortolkast er avhengig av korleis heilskapen skal fortolkast, og fortolkinga av heilskapen er avhengig av korleis delane vert fortolka. Fortolking av fenomen er avhengig av korleis konteksten vert fortolka og omvendt (Gilje and Grimen 1993:153-155). Folk veit kva som er politisk korrekt å uttala, og kva som er retorisk skikk og bruk (Aase and Fossåskaret 2007:191). Dette måtte eg ha i bakhovudet når eg tolka intervjua, samtidig så måtte eg stola på at informantane seier det dei meiner. Observasjon gir likevel gjerne meir og annan informasjon enn det ein får ved intervju (Aase and Fossåskaret 2007:191). Me menneske gir og gir frå oss teikn som ikkje alltid stemmer overeins med det me seier. Handlingane våre kan også vera annleis enn det me seier verbalt (Goffman 1992). Då kan det vera ein fordel at ein har gjort deltakande feltarbeid i tillegg, men også forvirrande. Samtidig så intervjua eg Solveig, Narve og Arne med mål om å få meir kjennskap til kva arbeidsavklaring og arbeidskvalifisering inneber og kva erfaring dei har med Grønt arbeid-tiltaka som sakshandsamarar og koordinator. Når det gjaldt informantane skulle eg ha fatt på kva dei sjølv lærer gjennom samhandling i arbeidsfellesskapet på garden. Eg har tolka ut ifrå eit fenomenologisk perspektiv. Meiningsfulle fenomen er forståelege bare i den samanhengen eller i den konteksten dei førekjem (Aase and Fossåskaret 2007). Fenomenologien byggjer på ei erkjenning av at ingen kan gjera krav på å eiga ei objektivt riktig forståing av korleis verda eigentleg er. Det ein kan gjera er å skildra korleis dei enkelte fenomenena førekjem for kvar enkelt av oss (Grelland 2014:24).

## Kapittel 5: Garden som stad

### Garden som stad og arbeidsplass

Det er ulike teoriar om stad som omgrep og staden er mellom anna eit ord som me brukar i vårt daglege språk. Omgrepet stad og forståinga av ordet er derfor både enkel og komplisert (Cresswell 2004:2). Ein stad kan vera din favorittstol, eit rom, ein bygning, eit distrikt, ein by, ein nasjon og så vidare (Gieryn 2000:464). Ulike teoriar om staden kan føra oss til å fokusera på ulike aspekt ved verkelegheita (Førde and Aure 2012:13). Forståinga av staden kan ein mellom anna dela inn i tre deler. Staden omfattar generelt dimensjonane materialitet (location), praksis (locale) og oppleving (sense of place). Det er flytande overgangar mellom desse forståingane, men til saman dannar dei den heilskapen som er stad (Førde and Aure 2012:13).

Location er den geografiske staden og det kan handla om kor staden er i verda, kva by og kva område den ligg i (Gieryn 2000:464). Det handlar om kor langt ein må reisa for å koma seg til ein stad og korleis ein kjem seg dit. Mange gardar ligg eit stykke frå allfarveg og tilbyr derfor transport (Di Iacovo 2008:7). Uren luren ligg i eit område høgt til fjells og Narnia innover ein skogkledd dal. For å koma seg dit er det enklast å ha eigen bil. Dersom ein ikkje har bil må ein nytta offentleg transport, som har få rutetider og ingen rutetider i helgene. Ingen bussar går heilt opp til Uren Luren, så der må ein gå eit stykke eller verta henta av minibussen til Ulf. Medarbeidarane må derfor kunna ta offentleg transport, sitja på med minibussen eller kjøra eigen bil, dersom dei skal arbeida i Uren Luren.

Sosiale prosessar skjer mellom anna på staden som me brukar (Gieryn 2000:465), og staden påverkar fellesskapet (Minkler 2005:29). Ein kan også bruka dialogen for å inkludera folk inn i fellesskapet (Ledwith and Springett 2010:15). Minibussen er ein samhandlingsarena kor dei snakkar med kvarandre om laust og fast. Det føregår ofte samtalar om vér og vind, naturen sine endringar og strukturelle endringar i lokalområdet. Desse samtalanane er ofte alle passasjerane delaktige i, og Ulf brukar dei mellom anna for å inkludera folk inn i fellesskapet. Han brukar også samtalanane for å verta kjend med dei ulike folka og fordi at det er hyggeleg å snakka med kvarandre. Det at dei sit i ein liten buss og ganske tett, kan også påverka samtalanane mellom dei ulike folka. Folk har ofte andre samtalar når dei sit tett ilag (Diaz Moore 1999:150).

Det er gjennom å lytta til historiane til folk at me vert kjende med kvardagen deira (Ledwith and Springett 2010:33). Ulf opplever å verta kjend med kvardagen til medarbeidarane gjennom samtalanane i minibussen. I tillegg plukkar Ulf opp naboar langs vegen, dermed kan medarbeidarane verta kjende med personar i lokalmiljøet. Det sosiale livet vandrar frå stad til stad og i ulike nettverk (Gieryn 2000:463), og turen med minibussen kan auka både lokalkunnskapen og nettverket til medarbeidarane. Å auka nettverket er også ei sosial investering som kan påverka den sosiale kapitalen (Tesoriero 2010:16).

Det eksisterer uformelle reglar når det gjeld ansikt til ansikt interaksjon (Goffman 1971:3-4). I minibussen må medarbeidarane presentera seg sjølv for kjende og ukjende naboar, ta initiativ til samtalar og lytta til andre. Medarbeidarar som av ulike årsaker opplever at det kan vera vanskeleg å verta kjend med og samhandla med andre, kan erfare og læra om samhandling ved å vera ein del av fellesskapet i minibussen og ved å ha bonden som rollemodell. Læring er i fylgje Kvale (Kvale, Nielsen et al. 1999:37-38) ei transformerande side ved kvardagslivet. Folk lærer ved å vera ein del av komplekse og sosiale verder. For dei av medarbeidarane som for eksempel slit med å ta initiativ til samtalar eller til å fortelja om seg sjølv, kan minibussen fungera som ein god læringsarena for dette. I fylgje Kvale (Kvale, Nielsen et al. 1999:243) lærer ein ved å observera andre si åtferd og åtferda sine konsekvensar for dei. Medarbeidarane kan læra både av å observera bonden og dei andre som dei samhandlar med. Me menneske lærer noko av kvarandre heile tida, og bøndene i Uren Luren fortel at dei har lært mykje av medarbeidarane.

Une: *”Medarbeidarane som arbeider på garden har lært oss mykje. Det er veldig lærerikt å arbeida ilag med dei”.*

Staden er eit område fylt opp av mellom anna folk, skikkar, objekt og representasjonar (Gieryn 2000:465). I fylgje bonden i Uren Luren er naturen ramma kring alt på garden. Alt er avhengig av kvarandre og høyrer saman. Dei lever av og i naturen i det daglege og dei tilbyr medarbeidarane og alle andre som er knytt til garden eller som besøker den, fine naturopplevingar. I eit praksisfellesskap må folk ofte samhandla og samarbeida på ulike arenaer eller handlekontekstar (Kvale, Nielsen et al. 1999:73). Begge gardane ligg i ein bestemt kommune og som geografiske område har dei fleire beiteområde, mange turveggar og vatn og elvar til å bada, ro eller fiska i. Desse gardane inneheld derfor meir enn bare eit område med gardsbygningar som medarbeidarane og dei andre som nyttar garden skal orientera seg i, vera på, arbeida på og bruka. Dei må samhandla både på toppen av eit fjell eller ved eit bål inni skogen. Dei lærer derfor på ulike arenaer og i ulike landskap, og eit landskap kan fremja mentalt og sosialt velvære (Abraham, Sommerhalder et al. 2009:59).

Nils: *”Eleven sa ikkje eit ord, men var veldig inneslutta. Då me kom til toppen av fjellet og landskapet opna seg, opna også eleven seg”.*

Ledwith er oppteken av dialogen og kor viktig det er å lytta til folk for å verta kjend med dei og kvardagen deira (Ledwith and Springett 2010:107). Bonden Nils er som Ledwith, også oppteken av dialogen og han brukar naturen og dyra medvite, som ein døropnar til dialog. Han fortel om elevar som ikkje snakka med nokon før dei hadde ridd til toppen av fjellet kor også landskapet opnar seg. Han meiner at naturen og felles naturopplevingar kan opna opp for dialog også for dei mest inneslutta. Freire er også oppteken av dialogen (Ledwith and Springett 2010:127) og viktigheita av å sikra at folk kjenner seg likeverdige i fellesskapet (Freire and Nordland 1999:11). Kanskje elevane opplevde seg som likeverdige ilag med bonden og hestane, utifrå måten dei vart møtt på og inkludert i dialogen. I tillegg så var dei ein del av ei felles naturoppleving. Naturopplevingar er sosialt konstruerte, men også ei

kroppslig erfaring (Skår 2010:33). Forsking viser at det er lettare å snakka ilag når ein er ute, og det er lettare å snakka om vanskelege ting (Skår 2010:176). Naturen kan på den måten påverka og styrka dei individuelle og relasjonsmessige føresetnadene hjå den enkelte og i fellesskapet. Naturen kan hjelpa folk til å stressa ned og konsentrera seg betre (Kaplan 1996:169), og få folk til å sjå seg sjølv og eigne ressursar på nye måtar (Ottoosson and Grahn 2008:51). Dialogen kan gjera folk kritisk medvitne på eigen livssituasjon (Ledwith and Springett 2010:135), slik at dei kan velja å gjera endringar i eige liv (Minkler 2005:36). Nils meiner at naturopplevingar på ein hest og langt til fjells, opnar opp for nye tankar og refleksjonar over eige liv hjå elevar og medarbeidarar. Dei får ein pause frå det som uroar dei i kvardagen, og tid til å tenka over og snakka om det som uroar dei. Samtidig så er det ikkje alle som trivst på hest og langt til fjells, men då kan dei vera med på andre arbeidsoppgåver på garden som også kan fremja dialogisk samhandling.

Nure: *”På garden vert ein stimulert til prat. Meir å spela på her enn på eit samleband. Det er dynamikk og rørsler. Rørslene frigjer kvar enkelt til samtale”.*

Locale handlar om at staden ofte har ei konkret form (Cresswell 2004:7). Stallen i Narnia er ein bygning med to etasjar med ei konkret form, kor det er boksar til hestane både i fyrste og andre etasje. I Uren Luren er det to stallar, kor den eine stallen er liten og den andre stallen er stor. På staden føregår det kvardagslege aktivitetar (Low 2009:23) og ansikt til ansikt interaksjon (Førde and Aure 2012:14). I fylgje Diaz Moore påverkar staden si utforming sjølve samhandlinga (Diaz Moore 1999:150).

Nure: *”Det er lettare å snakka når ein ikkje ser kvarandre. Ein ser ikkje kvarandre når ein jobbar i kvar sin stallboks og har ein hest imellom seg. Ein ser ikkje augo til kvarandre. Det er mindre skummelt å snakka når ein kan regulera nærleik og distanse”.*

Tilværet og menneska eksisterer ikkje uavhengig av kvarandre men i stadig samspel med kvarandre (Freire and Nordland 1999:32) og medverkar til deltaking (Armenta 2009:279). I stallen kravst det nokre individuelle, relasjonelle og strukturelle føresetnader for å kunna samarbeida og samhandla om arbeidsoppgåvene. I Narnia er stallboksane så høge at ein kan snakka til andre folk sjølv om ein ikkje ser dei. I fylgje Nure kan mange oppleva dette som trygt. Å samhandla med andre inneber mellom anna kroppsspråk og augekontakt (Goffman, Hviid Jacobsen et al. 2004:15). Bak ein stallboks slepp ein å ha augekontakt, samtidig så har ein noko felles å snakka om, nemleg hestane og arbeidet ein gjer. Det å ha felles interesser fremjar samhandling (Armenta 2009:279). I Narnia er det ofte eit yrande liv i stallen og folk pratar ofte ilag medan dei arbeider. I fylgje Minkler kan samhandling om felles interesser, styrka eit fellesskap og auka den sosiale kapitalen (Minkler 2005:37-39).

Sjølve den fysiske utforminga av ei verksemd, avstandar og arkitektur, påverkar sannsynlegvis ein læringssituasjon (Kvale, Nielsen et al. 1999:102). Stallen si utforming og innhald skapar ofte frustrasjon og dårleg kommunikasjon i Narnia. Det kan ta førtifem minutt å sala opp ein hest medan det i Uren Luren tek fem til ti minutt. Der heng alt utstyret til kvar

hest på ein fast plass, i tillegg til at det er merka med namnet til hesten. Folk heng alltid opp utstyret på rett plass. Ofte er det slik at det er Une og Ulf, andre arbeidarar og medarbeidarane på garden som salar opp og av hestane og derfor vert det kanskje ikkje så fort kaos. Det er også Une eller Ulf som brukar å fordela arbeidsoppgåvene i stallen, når hestane skal salast av og på. Det vrimlar heller ikkje med folk i stallen i Uren Luren, i den grad som det gjer i Narnia. Der er det mange hesteeigarar som eig fleire av hestane. Folk kjem til ulike tider og bare seletøyet er merka med namn. Salane har nummer og i tillegg heng dei ofte ikkje på plassen sin, så der er det mange som bare tek ein sal som passsar. Det er ofte medarbeidarane som i fellesskap får ansvaret for å sala på og av hestane i Narnia, og ofte gjer dei dette ilag med elevane viss elevane vil det. Dei strukturelle forholda i stallen i Narnia skapar dessverre ofte kaos og frustrasjon når medarbeidarane skal samarbeida om å sala opp hestane.

Nelly: *"Det er vanskeleg å kommunisera og samarbeida ilag når me må leita etter utstyr heile tida"*.

Kaos er eit resultat av at ein ikkje har lukkast i å skapa orden, og dette kan vidare føra til usikkerheit (Bauman and May 2004:147). Samtidig så får medarbeidarane i Narnia erfaring i kor viktig det er å ha sjølvkontroll midt oppi kaoset. Sjølvkontroll er ein viktig individuell føresetnad og eigenskap å ha med seg i arbeidslivet, særleg på farlege arbeidsplassar (Kvale, Nielsen et al. 1999:94). Medarbeidarane får også erfaring med å ta eit felles ansvar og samarbeida i kaos. I tillegg må dei samhandla med dei ulike elevane og rettleia elevar som ynskjer å sala av og på hesten sin sjølv. Dei må derfor samhandla med ulike menneske i komplekse omgivnader og dette krev relasjonelle og individuelle føresetnader hjå den enkelte. Det krev mellom anna at dei har evne til å tenka klart og halda på roen, sjølv om det er kaos og frustrasjon rundt dei. Å kunna handtera stress og kaos er også viktig i arbeidslivet (Nordenfeldt 2009:225).

Sense of place handlar om den subjektive og emosjonelle tilknyttinga ein person har til staden (Cresswell 2004:7).

Nora: *"Det å koma opp her til Narnia og vera med dyr, det er jo generelt ei fantastisk oppleving. Eigentleg kan alle koma opp her for me har ein sånn open stall. Eg tykkjer rett og slett dette er den beste garden å arbeida på fordi at me er så opne og folk kan koma og gå"*.

Folk har ei subjektiv og emosjonell tilknytting til staden (Gieryn 2000:472). Nora verkar veldig glad i og knytt til stallen i Narnia. Kanskje Nora har opplevd at folk ikkje har vore så opne mot henne i andre stallar, sidan ho også har erfaringar frå andre stallmiljø. Det er likevel ikkje gitt at eit arbeidsfellesskap er harmonisk og inneheld gode relasjonar (Kvale, Nielsen et al. 1999:22). Eit miljø vert påverka av den sosiale kapitalen som rår der, og folk både medverkar til den og brukar den. Den sosiale kapitalen som rår i eit fellesskap kan vidare påverka helsa til folk (Minkler 2005:36-37) og då har stallen i Narnia kanskje betre innverknad på helsa til folk enn stallar kor folk ikkje trivst. Trivsel og tillit er også viktig for å byggja opp gode relasjonar og eit godt fellesskap (Minkler 2005:37-39). Nora tykkjer at det er

ei fantastisk oppleving å vera med dyra i Narnia. Folk får ofte eit forhold til staden og den kan gi dei ei meining (Wiborg 2004:417). Nora brukar stallen i fritida både på kveldstid og i helgene ilag med familie, venner, andre medarbeidarar, arbeidarar og besøkande på garden. Garden med stallen representerer noko vesentleg i hennar kvardag. For mange stallfolk er hestane og stallmiljøet ein viktig del av livet (Koren and Træen 2003:12). I tillegg har arbeidet på garden også auka nettverket hennar og ho er ein del av eit fellesskap med folk som har felles interesser for hest. Ho har derfor mykje felles å snakka med dei om, når det gjeld hestar. Ho har kunnskapar og erfaringar som ho kan dela med andre, og ho kan diskutera problemstillingar kring hestar og hestestell på garden og med dei andre. Det er i fylgje Minkler (2005:26) i fellesskap at ein kan finna løysingar på byrjande og pågåande problem. Stallar og stallmiljø gir også folk kompetanse i relasjonsbygging og i å ta initiativ til samtalar med andre (Koren and Træen 2003).

*Njål: "Eg vil og vera her kvar dag men av og til må eg trekka meg tilbake. Det er romslegheit for det her at eg kan trekka meg tilbake på dårlege dagar. Samtidig så gløymer ein ut kvardagsproblem her".*

Njål verkar veldig tilfreds med å arbeida på garden. Han har ei positiv tilknytning til den. I fylgje bonden passar arbeidet på garden veldig bra til Njål, som er ein kreativ person og som er veldig glad i menneske, dyr og natur. Han får brukt eigne ressursar og evner. Njål kjem på arbeid kvar dag og til fast tid på morgonen, og ofte er han på garden til langt ut på ettermiddagen. I eit stallmiljø byggjer folk seg nettverk (Koren and Træen 2003:12). Njål er med på aktivitetar i helgene, og garden er derfor også ein fritidsarena kor han har bygd seg opp og byggjer seg nettverk. Njål tek fagbrev innan helsefag. Å arbeida med menneske krev mellom anna evne til å danna relasjonar til andre, å ta ansvar for andre og å kunna trøysta og støtta folk (Nordenfeldt 2009:225). Garden og gardsarbeidet gir Njål mykje relasjonskompetanse ved at han er så integrert i miljøet, og ved at han er med på mange aktivitetar også utanom arbeidstida.

Njål kjenner seg truleg heime i fellesskapet på garden, kor han møter ulike folk som han har felles interesser med. Dette gir han også ein kollektiv identitet (Polletta and Jasper 2001:283). Arbeidet gir folk moglegheit for nærleik og fellesskap med andre (Roness 2004:10) med felles interesser, i tillegg til at dei kan ha det kjekt (Svendsen and Holm-Hansen 2011:19). Njål likar å arbeida med både menneske og dyr og han kan gjera ein regnfull og kald ridetur til ei positiv oppleving for ei turgruppa med kalde og våte elevar. Dette er ein viktig eigenskap å ha når ein arbeider med andre menneske. Omsorgsyrket krev også evne til å ta ansvar og avgjerder overfor folk og fe (Nordenfeldt 2009:225). Ved å vera turguide får Njål og dei andre medarbeidarane erfaring med å ta ansvar for og leia grupper med folk og fe. Å leia ei ridegruppa i Narnia, kan også by på utfordringar sidan både folk og fe kan utfordra leiaren. Fleire av ungdommane er uerfarne med hestar og treng rettleiing undervegs. Nokre av hestane kan også vera stae og få det for seg at dei til dømes vil stoppa opp og eta litt gras på vegen.

Ofte er det glidande overgangar mellom arbeid og fritid i det ordinære arbeidslivet (Svendsen and Holm-Hansen 2011) slik som det er for medarbeidarane i Narnia. Trivsel på arbeidsplassen er viktig, men likevel finn ein ikkje lukka i arbeidslivet aleine vil mange hevda (Svendsen and Holm-Hansen 2011:147-148). Fleire av medarbeidarane i Narnia tek med seg venner og familie etter arbeidstid, for å ri på tur og å gjera stallarbeid. Dette indikerer også at dei har ei positiv tilknytning til garden. Kva kjensler og tilknytning ulike folk har til ein stad kan likevel variera (Gieryn 2000:471-473). Kva forhold folk kan ha er eit komplekst fenomen (Wiborg 2004:416). Folk oppfattar og erfarer også ein stad ulikt og dette kan mellom anna ha samanheng med kva makt og innverknad dei har (Førde and Aure 2012:14). Bøndene eig garden, det er deira heim og dei har på den måten ei anna makt og ein annan innverknad enn kva medarbeidarane kanskje har på garden som arbeidsplass (Gieryn 2000:468-470). Ulik handlefridom heng saman med sosial ulikskap. Nokon har større valfridom på grunn av sin tilgang til fleire ressursar, derfor kan dette gi dei meir makt (Bauman and May 2004:81). På garden har bøndene tilgang på fleire ressursar og det påverkar dei kanskje i ulike samhandlingssituasjonar. Bønder som tilbyr velferdstenester må i tillegg veksla mellom å vera bedriftsleiarar, turguidar og familiemedlemmer på ein og same stad (Brandt and Haugen 2012:179). Det kan kanskje også vera ei utfordring for nokon, sidan heimen vanlegvis er ein stad kor ein slappar av, kan ta seg fri og kor ein kan visa kjensler eller trekka seg litt tilbake. Mange bønder må derfor finna ein balanse i forhold til egne behov og det å vera ein profesjonell vert (Brandt and Haugen 2012:187). Det kan oppstå ei rollekonflikt (Goffman, Hviid Jacobsen et al. 2004:23). Samtidig så kan deira rolla også gjera dei makteslause. Dei kan ikkje velja alle gjestene som kjem til garden. Nokon av gjestene kan utfordra reglane på garden, og då kan det vera ein krevjande balanse å vera ein profesjonell vert i eigen heim i ulike samhandlingssituasjonar (Brandt and Haugen 2012:192). I tillegg har bøndene kanskje vakse opp på garden, slik som Nils og derfor har han ei historisk og familiar tilknytning til den. Folk sine kunnskapar og kompetanse påverkar også kor dei eventuelt vert plasserte i hierarkiet og dermed deira makt (Koren and Træen 2003:10). Kva meining ein stad har for folk kan likevel variera mellom kjønna og om dei er på staden kvar dag (Wiborg 2004:418).

Stader er komplekse og flytande (Førde and Aure 2012:10-12), dei er aldri ferdige men i stadig utvikling og endring (Cresswell 2004:35). Dei vert endra gjennom komplekse materielle, sosiale, symbolske og politiske prosessar (Førde and Aure 2012:64). Garden sin identitet, vert skapt og forma av mange element som er vevd inn i kvarandre og dei er i stor grad særprega av fysiske og naturgjevne føresetnader med ulike gardsbygningar, planter og dyreliv. Ein stad er i kontinuerleg endring (Massey 2005:159-160). Fysiske endringar på ein stad kan til ei viss grad endra garden sin identitet (Førde and Aure 2012:32). Nils har tankar om å byggja seg eit nytt hus på garden eller eit påbygg til det som allereie er der. Det vil då skje nokre fysiske endringar, som vil påverka Narnia sin identitet og utsjånad. I Narnia og Uren Luren er heller ingen dagar like. Naturen med tre, fjell og marka som dei trør på er i kontinuerleg endring frå dag til dag og frå årstid til årstid, og dyra og plantene er i stadig rørsle. Dei sår, det gror og dei haustar. Nytt liv kjem til ved at lam vert fødte. Ingenting stoppar opp eller kan stoppa opp. Gardane er også komplekse fordi at det er mange bygningar der, dyr, menneske og arbeidsoppgåver. I tillegg varierer veret frå dag til dag. Menneska som

er knytt til Narnia og Uren Luren på ulikt vis er også i stadig utvikling og endring. At menneske er i endring og utvikling påverkar ein stad (Gieryn 2000:467), og det påverkar gardane som stad og arbeidsplass. Medarbeidarane kjem til garden med ulike historier og ulike årsaker til at nettopp dei er der i arbeidspraksis eller varig tilrettelagt arbeid. Historiane til folk kan vera byrjinga på ein endringsprosess (Ledwith and Springett 2010:125), og ein kan endra seg gjennom å delta i eit fellesskap (Ledwith and Springett 2010:13). Medarbeidarane kan ved å arbeida på garden, endra dei relasjonelle, individuelle og strukturelle føresetnadene. Dei har ulike erfaringar frå arbeidslivet kor dei startar med eit utgangspunkt og endrar seg undervegs gjennom å delta i arbeidsfellesskapet. Dei lærande er aldri bare lærande, men alltid undervegs til å verta eit bestemt slags subjekt med bestemte måtar å delta i verda på (Kvale, Nielsen et al. 1999:97).

### **Ein kvardagsleg arena med varierte og tilrettelagte arbeidsoppgåver**

På garden fylgjer gardsdrifta alle årstidene og ein opplever dei ulike syklusane. Dette kan ein samanlikna med livet elles som og går i ein syklus. Livet byrjar med at vinteren slepp taket og våren kjem. Ein sår om våren og ser at det gror. Dette legg grunnlaget for det som skal verta for til dyra om vinteren. Høgsommaren er toppen i livet, då hentar ein inn avlingane. Om hausten må ein førebu seg til vinteren og alt det grønne falmar. Når vinteren kjem dør plantene og livet ebbar ut. Medarbeidarar i Grønt arbeid-tiltak opplever desse syklusane og tek del i dei i det daglege arbeidet (Hassink 2002:336). Det at gardsarbeidet vert styrt av naturen, dyra sine behov og dei ulike årstidene gjer mellom anna at arbeidet er variert. Ingen dagar er like, men det er logikk i arbeidsoppgåvene som må gjerast kvar dag og til faste tider (Borge, Martinsen et al. 2011:147-148). Dyra må ha mat og stallboksane må måkast for at hestane skal ha det bra. Det å arbeida med dyr gjer også at medarbeidarane må ta ansvar for levande vesen. Hestane og sauene vert urolege når dei ikkje får mat når dei skal. Dyr er prega av rutinar og det er logisk at dei treng mat (Hassink 2002:336-337). Garden inneheld derfor nokre strukturelle føresetnader. Det er også logisk at garden har bruk for medarbeidarane. Stallen krev kollektiv innsats og omsorgskvalitetar overfor dyra (Koren and Træen 2003:14). I yrkeslivet er det viktig å ha kompetanse og erfaring med å ta ansvar og å ha evne til å visa omsorg, særleg viss ein skal arbeida med menneske (Nordenfeldt 2009:225).

Ein erfarer ein stad med kroppen og sansane (Low 2009:29), og garden er ein veldig kroppsleg arena. Garden er ein stad kor ein kan verta både varm, kald, våt, skitten og sveitt. Ein arbeider i naturen og med naturen. Ein kan oppleva naturen sine endringar i takt med egne endringar (Hickey 2008:268). Garden skapar derfor ei kvardagslivsorientering (Hassink 2002:336), og hendingane i kvardagslivet kan vera av stor betydning for den enkelte (Goffman, Hviid Jacobsen et al. 2004:10-11). I kvardagen sine rutinar et, drikk og kommuniserer me med andre. Me rører på oss gjennom tid og rom, og brukar kroppen på ulike måtar. Me syslar med arbeid som krev ulike ferdigheiter, og når kvelden kjem kan me endeleg kvila og sova (Bauman and May 2004:183). Nokon av medarbeidarane som arbeider i Narnia og Uren Luren hadde kanskje mista nokre av rutinane i kvardagen medan dei stod utanfor arbeidslivet. Ved å arbeida på garden har dei noko å stå opp til og planleggja dagen utifrå. Begge gardane



har også faste måltid kvar dag, kor dei samlar seg til frukost og lunsj. Faste måltid gir rutinar og struktur på dagen og ei kvardagslivsorientering kor folk byggjer sosiale relasjonar gjennom samhandling med kvarandre (Diaz Moore 1999:146).

*Arne: "Eg ser Grønt arbeid og alt innanfor den sektoren der som ein god stad å vera for veldig mange av våre deltakara, og me skulle gjerne hatt fleire ut i den type praksis fordi at det er ein omfattande praksisplass. Ein har mange oppgåver og kanskje større variasjon innanfor arbeidsoppgåvene enn det ein har på mange andre arbeidspraksisar".*

I tillegg til at medarbeidarane i fellesskap har ansvar for å stella og fora dei ulike dyra, måka hjå dyra og å ta hestar ut og inn frå beite til faste tidspunkt, er dei som nemnt tidlegare også turguidar og ridelærarar for små og store grupper. Dei faste elevgruppene som brukar begge gardane til rideaktivitetar, tek dei også med på andre aktivitetar som skogsarbeid, innhenting av geiter og sauer og friluftaktivitetar som skigåing, fiske og fjellturar med brenning av bål. Nokon av medarbeidarane har innimellom ansvar for matlaginga enten på kjøkkenet eller ute ved grillplassen, som begge gardane har. Dei gjer ulike aktivitetar på ulike stader (Kvale, Nielsen et al. 1999:48-49) i fellesskap med andre (Haigh 2008:338). Mange arbeidsplassar krev ein variert kompetanse hjå folk (Nordenfeldt 2009:224). Den kompetansen som ein ikkje har, kan ein læra seg etterkvart ved å delta i arbeidsfellesskapet (Lave and Wenger 1991:54). Folk kan læra seg mange komplekse og fundamentale ting på ein gong (Kvale, Nielsen et al. 1999:41). Sidan arbeidet på desse gardane er så variert, kravst det variert kompetanse frå medarbeidarane, som å strukturera og planleggja arbeidet, leia turgrupper og handtera ulike folk og dyr i forskjellige situasjonar. Den kompetansen dei ikkje har, lærer dei ved å observera, imitera og lytta til andre i arbeidsfellesskapet. Denne kompetansen kan dei også ta med seg vidare og på andre arbeidsplassar og arenaer.

*Arne: "Fordelen med gardsarbeid er jo at det er variert. Ein har mange forskjellige arbeidsoppgåver i løpet av ein dag og i løpet av eit år. Det er viktig at garden som arbeidsplass er fleksibel i forhold til medarbeidaren når det gjeld arbeidsoppgåvene. Det er også viktig at medarbeidaren seier ifrå om kva arbeidsoppgåver som kan vera vanskelege, og at bonden i samarbeid med medarbeidaren legg til rette for dette".*

I Narnia får dei høve til å la vera å gå på arbeid, dei kan avslutta arbeidsdagen tidlegare eller dei kan ta seg ein gåtur eller ridetur for seg sjølv viss dei gir beskjed til bonden om dette.

*Njål: "Det er romslegheit for det her at eg kan trekka meg tilbake på dårlege dagar. Samtidig så gløymer ein ut kvardagsproblem her".*

Det må vera rom for personleg vekst og utvikling for den enkelte i eit fellesskap (Tesoriero 2010:224). Samfunnsarbeid handlar om å utforma tiltak i samarbeid og samspel med dei det gjeld (Minkler 2005; Sudmann and Henriksbø 2011). I fylgje sakshandsamaren som eg intervjuar er det viktig at medarbeidarane som er i arbeidspraksis, har moglegheit til å få fleksible og tilrettelagte arbeidsoppgåver. Han meiner at dette let seg gjera på garden ved at

bonden i samråd med den det gjeld, legg til rette for dette. I fylgje Minkler (2005:39-41) kan ein ilag ha ein dialog om kva som kan vera vanskeleg. I samarbeid med fellesskapet, kan folk mobilisera seg og finna løysingar. Refleksjon over eige liv er sentralt i prosessen mot å verta kritisk medviten (Ledwith and Springett 2010:18). Kanskje det også er andre i arbeidsfellesskapet som har vanskar med dei same arbeidsoppgåvene. Då kan dei ilag finna ein måte å løysa dette på, slik at dei kan klara å gjennomføra dei vanskelege oppgåvene. Felles mobilisering er ein veg mot felles endring (Hutchinson 2009:149). Det er i fylgje Ledwith (2010:114-115) viktig at ein lyttar til folk med hjartet, og gir dei håp om at dei kan overvinna det som dei opplever som vanskelege arbeidsoppgåver (Freire and Nordland 1999:76). Det er også viktig å visa solidaritet overfor folk i forhold til eventuelle vanskar (Tesoriero 2010:128-129).

Une: *"Me gir ikkje medarbeidarane for store utfordringar. Me gir dei oppgåver her som me veit at dei kan meistra. Det viktigaste her er trivsel og tillit, det er då du kan utvikla deg, det er då endring kan skje. Me er opptekne av å gjera arbeidsoppgåvene ilag med medarbeidarane og å skapa eit godt fellesskap her. Viss folk føler seg vel i ei gruppa kan du gi dei oppgåver dei ikkje har fått før. Folk vågar meir når dei føler seg trygge i ei gruppa".*

Ulrik som arbeider i Uren Luren har ikkje behov for å trekka seg tilbake på dårlege dagar sjølv om han er i varig tilrettelagt arbeid.

Ulrik: *"Eg har det veldig fint her, og gler meg til å gå på arbeid kvar dag".*

Arbeidet kan gi livet meining og struktur i kvardagen (Roness 2004:11-12). Ulrik seier ikkje noko om at han har dårlege dagar på jobb. Han arbeider i Uren Luren kvar dag, til og med når han er sjuk med influensa og feber kjem han på arbeid. Å delta ilag med andre er fundamentalt for oss menneske (Ledwith and Springett 2010:13), og staden formidlar sosialt liv (Gieryn 2000:467). Det verkar som Ulrik stortrivst med å samhandla med dei ulike menneska på garden. Å arbeida handlar for mange om å få brukt evner og ressursar (Roness 2004:11-12), men også om å ha det kjekt (Svendsen and Holm-Hansen 2011:19). Ulrik har eit arbeid kor han får brukt interessa og kunnskapen om både hestar og menneske. Han stortrivst også med at arbeidet er variert og at han innimellom kan ta seg ein ridetur, dersom det er ein roleg arbeidsdag kor det er tid til slikt. Å ri og å vera på tur er noko som han tykkjer er veldig kjekt. Det gir han meiningsfulle opplevingar i naturen og i samhandling med hesten. Å oppleve nærleik til naturen kan også skapa nærleik til ein sjølv (Borge, Martinsen et al. 2011:173). Une opplever at fleire av medarbeidarane kjem meir i kontakt med seg sjølv og vert tryggare på seg sjølv, ved å arbeida på garden. Dei endrar seg også gradvis i ulike samhandlingssituasjonar. Samtalane endrar seg frå eit fokus på eigne problem til å snakka om andre ting som felles opplevingar på garden og endringar i natur og dyreliv.

Garden og arbeidet med dyra gjer ein viktig skilnad på livskvaliteten til medarbeidarane. Dei har eit arbeid kor dei arbeider med noko som dei er interesserte i, og kor dei er ein viktig del av arbeidsfellesskapet (Borge, Martinsen et al. 2011:154). Dette kan vidare ha positiv

innverknad på sjølvkjensla deira (Elings and Hassink 2008:310). Sjølvkjensle er ein viktig individuell føresetnad for å fungera i arbeidslivet, og som ein må ha ei viss grad av bare ved å tora å stilla opp på arbeid kvar dag (Nordenfeldt 2009:225). Medarbeidarane på begge gardane opplever at sjølvkjensla har endra seg etter at dei byrja å arbeida der. Nelly opplever at ho får til mykje og at ho er flink med hestar, noko ho ikkje var klar over før ho byrja å arbeida i Narnia.

*Nelly: "Eg har jo lært mykje og får til mykje her. Eg har lært at eg faktisk er flink med hestar. Eg kan ri mange typar hestar og eg kan både hoppa, trava og galoppera med dei".*

I Narnia, er det mykje stallarbeid som skal gjerast og det er rom for at dei medarbeidarane som ynskjer det, har kveldsvakter i staden for dagvakter. På ei dagvakt er det mykje elevar der som dei må ta med på tur. På ei kveldsvakt er det behov for å måka stallboksar og gjera anna førefallande arbeid. Nokre av medarbeidarane har behov for å ikkje ha ansvar for elevar kvar dag. Dei opplever det som sosialt krevjande, sjølv om dei også trivst med det. Fleire av elevane har også ulike utfordringar sjølv, som gjer at dei treng litt ekstra oppfølging.

*Nelly: "Eg jobbar ikkje bare dagvakter men også kveldsvakter. På kveldstid kjem det ikkje elevar til garden, og ofte er det litt rolegare. Eg har behov for litt rolege vakter og".*

Folk har ulike mål med ein arbeidspraksis (Hassink 2002:3). To av medarbeidarane i Narnia tek fagbrev i kombinasjon med at dei er i arbeidspraksis med mål om ordinært arbeid. I fylgje Solveig er det viktig at garden ikkje er så tilrettelagt at folk ikkje vert kvalifiserte til ordinært arbeid dersom det er målet med arbeidspraksisen.

*Solveig: "Mange taklar ikkje overgangen frå tiltak til ordinært arbeid, kor arbeidsoppgåvene og arbeidsdagen ikkje lenger er tilrettelagt. Identiteten deira vert annleis i det ordinære arbeidslivet og dei er ikkje lenger så viktige som individ, det er viktigare at dei fungerer i gruppa. Det er viktig at dei som kvalifiserer folk gjer medarbeidarane klar over dette, elles vert ikkje medarbeidarane nok førebudde til krava i det ordinære arbeidslivet. Tilrettelegginga må vera der, men så må meir og meir takast bort etter kvart som folk meistrar fleire og fleire oppgåver".*

I fylgje Freire (1999:18-19), så kan folk frykta sin eigen fridom som dei eigentleg arbeider mot å oppnå. Medarbeidarane som er i arbeidspraksis arbeider mot å koma seg ut i utdanning og ordinært arbeid. Dei har som mål å klara seg sjølv og ikkje vera avhengige av Nav sine ytingar. Nina meiner at overgangen til ordinært arbeid kan verta vanskeleg, dersom ein ikkje kjenner til krava og rammene i det ordinære arbeidslivet. Ho kjenner godt til rammene sidan ho i tillegg til å ha arbeidspraksis på garden, også er lærling i ei anna ordinær bedrift. Ho veit kva arbeidslivet krev når det gjeld evne til samarbeid og samhandling med andre, og kor arbeidsoppgåvene ikkje vert tilrettelagte. Ho trur også at folk som har det veldig trygt og godt i eit arbeidspraksistiltak, ofte gruar seg til overgangen til ordinært arbeid. Nokon veit ikkje

nok om kva dei går til, medan andre veit kva utfordringar som ventar dei. Dei er kanskje redde for fridomen som dei arbeider for. Fridomen frå Nav.

Nina: *"Me har det alt for trygt og godt her. Alle er så greie her og miljøet er så bra. Folk er snille med kvarandre, hjelper kvarandre og folk likar å vera her. Miljøet her er heilt unikt. Her kjem du som du er og er velkomen som du er. Ein kan slappa av her. Slik er det ikkje i det ordinære arbeidslivet. Det kan derfor verta ein vanskeleg overgang for mange. Ikkje alle vil klara denne overgangen og mange er redde for den".*

Njål: *"Eg skulle gjerne arbeidd her alltid eg, for eg trivst så godt med arbeidet her".*

Både Nina og Njål kunne tenkt seg å gått over i ei ordinær stilling i Narnia etter avslutta arbeidspraksis, sidan dei trivst så godt med arbeidet der.

Nure: *"Her på garden kjenner medarbeidarane seg trygge, men dei kan verta avhengige av det. Dei må utfordrast vidare og på andre arenaer, elles vert overgangen til ordinært arbeid for stor. Nokon opplever også at dei ikkje kjem vidare etter å ha vore her".*

Narve: *"Det er gode erfaringar med å bruka IPS plassar. Då får folk moglegheit til å fortsetja der kor dei er i arbeidspraksis".*

Dersom ein skal få innpass og arbeid i det ordinære arbeidslivet medan ein er under arbeidskvalifisering, må det vera gjennom ein IPS plass (NAV and Helsedirektoratet). I fylgje Narve er det gode erfaringar med å ha arbeidskvalifiseringa i ei ordinær bedrift, fordi at det er mogleg å få fast arbeid etterpå. Kanskje erfaringane med IPS plassar mellom anna er gode fordi at det er tryggare og meir motiverande å vera ein stad kor ein kan få vidare arbeid?

## Kapittel 6: Ulike fellesskap for ulike føremål

### Er alle fellesskap gode fellesskap?

Ein stad samlar folk ilag (Gieryn 2000:476) og begge gardane får mykje besøk av ulike menneske. Lærlingar, ridelærarar, hestetemjarar, hovslagarar, avløyssarar, naboar, frivillige, slekt og venner er ein del av arbeidsfellesskapa. Det kan derfor vera eit stort tal på menneske som er innom Narnia og Uren Luren i løpet av ein dag. I tillegg kjem mange lærarar og spesialpedagogar ilag med elevane. Gardane er møteplassar i dei felles og uformelle måltida, i det felles arbeidet i stallen, ute på tur, rundt bålet og så vidare. Dette rister dei laus frå det geografiske og rettar fokuset mot det relasjonelle. Rom, stad og landskap påverkar og medverkar til produksjon av lokale sosiokulturelle fellesskap. Stad og landskap er medaktørar i sosiokulturelt liv (Førde and Aure 2012:16), og sosial deltaking er ein føresetnad for fellesskapsbygging (Sudmann and Henriksbø 2011). Garden er ein arbeidsplass kor medarbeidarane må vera ilag med og samhandla med mange menneske i ulike handlekontekstar, og dette gjer den variert og kompleks som arbeidsplass. Når ein arbeider i ulike handlekontekstar, etablerer ein sosiale relasjonar med ulike folk på ulike stader og i ulike situasjonar (Kvale, Nielsen et al. 1999:50). På gardar som tilbyr velferdstenester er det også vanleg at folk frå lokalmiljøet brukar eller besøker gardane (Haigh 2008:338), og dette er også tilfelle i Narnia og Uren Luren. Narnia tilbyr også terapiriding ved eit velferdstilbod utanfor sjølve garden, dermed samarbeider også medarbeidarane med kollegaer der. Ein lærer i ulike deltakarbanar ved å delta i ulike handlekontekstar, og samhandlar på tvers av tid og stad (Kvale, Nielsen et al. 1999:74-77). Dei får derfor mykje erfaring med å vera ilag med ulike menneske i ulike situasjonar, noko som er ein viktig kompetanse i det ordinære arbeidslivet (Nordenfeldt 2009:225).

Narnia og Uren Luren arrangerer ridekurs og andre sosiale arrangement på ettermiddagar, kveldar og i helgene. Fleire av medarbeidarane i Narnia brukar å delta eller arbeida under desse arrangementa. Mange av lærarane som brukar gardane i yrkessamanheng brukar dei også i fritida, særleg i Narnia. Garden er derfor ikkje bare ein arbeidsplass men også ein møteplass og fritidsarena for tilsette og andre folk. Sosiale relasjonar vert på den måten bygde, og slikt påverkar ein arbeidsplass og eit arbeidsfellesskap (Di Iacovo 2008:2). Ein stad vert skapt og gjenskapt gjennom alle aktivitetane som føregår der og stadene og menneska påverkar kvarandre gjensidig (Førde and Aure 2012:12). Narnia og Uren Luren vert endra og påverka heile tida av dei ulike menneska som er der. Dagane og stemninga er også ulik alt etter kven som er på gardane. På dagar kor det ikkje er elevar, er stemninga annleis enn når det er elevar på gardane.

Nokon fellesskap har lang levetid, der medlemmar kjem og går utan å nødvendigvis ha vore med heilt frå starten (Sudmann and Henriksbø 2011) og slik er det til ei viss grad på begge gardane. Her kjem og går folk heile tida, sjølv om nokon av medarbeidarane og dei som brukar gardane som ei velferdsteneste, har vore ein del av fellesskapet i nokre år. Det er bare bøndene som har vore der heilt frå starten. I eit fellesskap har også folk noko til felles som

bind dei saman, og som gir dei ei kjensle av å høyra ilag (Day 2006:1). Ein god del sosiale mønster vert danna omkring individa sine felles interesser, og vert dermed tydeleg avgrensa til ei bestemt samling av handlande. Fellesinteressa kan dreia seg om løysingar av oppgåver som krev stadig samarbeid, eller det kan gjelda det sosiale samværet eller begge deler. Eit slikt sosialt mønster kallar me eit sosialt system (Martinussen 2008:30-31). Det sosiale systemet kan vera små eller mellomstore grupper med uformelle reglar eller storsamfunnet med sine institusjonar og formelle lover og reglar (Skog 2006:16). Garden er eit sosialt system kor medarbeidarane er gjensidig avhengige av kvarandre i arbeidsfellesskapet og kor dei fleste er interesserte i dyr, spesielt hestar og friluftsliv. Her er det krav til samarbeid og samhandling for å handla på ulike arenaer, som i stallen, i ridehallen eller på ein fjelltopp. Samhandling og fellesskap dannar regelmessigheiter og samanhengar, dei vert fletta inn i kvarandre og har ulike konsekvensar for folk (Martinussen 2008:27). Dagleglivet vert styrt av formelle og uformelle reglar og normer (Hviid Jacobsen and Kristiansen 2002:79), samtidig som at individa kan endra desse strukturane med sine handlingar. Folk er med og formar og påverkar normer og reglar i større eller mindre grad (Førde and Aure 2012:12). Desse reglane og normene påverkar individa både direkte og indirekte ved at det er moralske forventningar til korleis folk skal oppføra seg overfor kvarandre (Hviid Jacobsen and Kristiansen 2002:79). Samhandlinga mellom folk vert normativt regulert (Skog 2006:16). I tillegg så tek alle med seg sine normer og verdiar frå det miljøet dei tilhøyrer (Skog 2006:98). I Narnia og i Uren Luren er det både skrivne og uskrivne reglar som er med og styrer samhandlinga mellom folka og handlingane deira. I fylgje Skog (Skog 2006:107) kjem folk med sine historiar og sine eigenskapar som har forma identiteten, sjølvbilete, evna til innleving, verdiorientering, framtidsoorientering, haldning til risiko, samt kunnskapar og ferdigheiter. Dette gjeld også medarbeidarane på garden, dei andre i arbeidsfellesskapet, besøkande og naboar. Dei fleste har erfaring med rammene i det ordinære arbeidslivet medan andre har lite eller ingen erfaring. Dei av medarbeidarane som har vore i ordinært arbeid tidlegare eller som er lærlingar kjenner til og har erfaring med rammene.

*Une: "Problema dei slit med er veldig ulike, men me trur at det at dei må ta stilling til alle slags folk og aldersgrupper her er viktig og utviklande for å koma tilbake til arbeidslivet. Medarbeidarane møter ulike folk på ein trygg plass med trygge rammer".*

Narnia og Uren Luren er ordinære bedrifter som er bundne opp mot ordinære rammer og reglar i arbeidslivet. Ingen av gardsbruka vart i utgangspunktet oppretta som arbeidsmarknadstiltak, men som ordinære gardsbruk. Det er derfor ikkje nokon skjerna bedrifter. I slike tiltak har medarbeidarane likevel rett på tilrettelegging og oppfylging (NAV 2011). I eit praksisfellesskap kan andre arbeidstakarar fungera som rollemodellar (Kvale, Nielsen et al. 1999:21). Dei ordinære arbeidstakarane i Narnia og Uren Luren kan fungera som rollemodellar for medarbeidarane når det gjeld å fylgja formelle og uformelle reglar og rammer, som HMS og Arbeidsmiljølova. I fylgje forskning kan også relasjonane mellom individa i enkelte lokalsamfunn, for eksempel rådande sosiale normer, delvis kunna vega opp for enkeltindivid sin ugunstige sosiale bakgrunn, og sidan påverka læringa i fordelaktig retning (Coleman 1988; Helsedirektoratet 2010:12). Medarbeidarane har eit ope forhold til

både bøndene og fleire av dei andre som brukar gardane. Dei snakkar ope med både lærarar og hesteeigarar som brukar gardane, og som dei har tillit til. Dei kan også i samråd med bonden, sakshandsamaren og arbeidsfellesskapet, finna ut kva rammer dei treng å trenast på for å førebu seg til arbeidslivet. Det er gjennom dialogen at ein kan finna ut kva ein vil endra (Ledwith and Springett 2010:173) og det er i fellesskapet at ein kan mobilisera seg ilag (Minkler 2005:26). Samtidig så er det ikkje sikkert at medarbeidarane vil at andre enn bonden skal kjenna til kva dei treng å trenast på, og kanskje ikkje bonden kjenner nok til kva rammer som finst i det ordinære arbeidslivet. Dei tre bøndene har ulike utdanning og ulike bakgrunnar frå arbeidslivet. Une har hatt arbeid utanfor garden heilt fram til dei to siste åra og det er heller ikkje så mange år sidan Ulf var ute i jobb. Det er lenger sidan Nils hadde arbeid utanfor garden men sidan han har vore sjølvstendig næringsdrivande og arbeidsgivar i mange år, kjenner han også til reglar og rammer i arbeidslivet. I tråd med Bente Berget sin sluttrapport om forskning og kompetansebehov for Inn på tunet, viser den til at heile 65 prosent av bøndene hadde utdanning som var relevant for dei tilboda dei har, men til tross for dette ynskte 67 prosent av tilbydarane meir kompetanse. Her ynskte dei fleste som nemnt tidlegare, kompetanse i forhold til kvalitetssikring av tilboda, kunnskap om deltakarane sine vanskar, NAV systemet, samt handtering av menneske generelt (Berget 2013:18).

*Solveig: ”Kvalifiseringstiltak må innehalda dei fleste av rammene som arbeidslivet inneheld, og medarbeidarane må trenast på desse rammene. Det er viktig at medarbeidarane vert godt kjende med kva krav som vert stilt i det ordinære arbeidslivet, slik at ein som ordinær arbeidstakar vert ein profesjonell aktør for ei bedrift”.*

Samhandling og læring er sentralt i eit arbeidsfellesskap (Kvale, Nielsen et al. 1999:21). Det er viktig å reflektera kritisk og stilla spørsmål til det ein tek for gitt (Ledwith and Springett 2010:151). Det er viktig at medarbeidarane sjølv er kritiske til dei rammene som eksisterer i arbeidsfellesskapet på garden. Eit læringslandskap inneheld ikkje bare ressursar som fremjar læring (Kvale, Nielsen et al. 1999:212-213). Kanskje nokon av rammene innanfor Arbeidsmiljølova eller Lov om Helse miljø og sikkerheit, ikkje vert fylgde i tilstrekkeleg grad? Arbeidsplassen er eit sosialt system med mange undersystem, kor dei ulike personane har ulike oppgåver eller plassar som må fyllast (Martinussen 2008:33). Sjølve arbeidsplassen som stad og arbeidet er avhengig av at folk kjem på arbeid til avtalte og bestemte tidspunkt, og at dei utfører dei oppgåvene som arbeidet krev (Bauman and May 2004:137-138). Arbeid handlar om å innfinna seg i strukturar, rutinar og å tola å kjeda seg. Rutinar kan vera kjedelege men det er ein vesentleg del av det å verta ein god arbeidstakar. Lite rutinar i arbeidsdagen kan skapa kaos og frustrasjon (Kvale, Nielsen et al. 1999:95-96). Økonomisk sett vil arbeidsplassen verta påverka og relasjonane vert påverka dersom folk kjem og går akkurat som det passar dei. Arbeidet si organisering og arbeidstidsordningar skal også vera slik at arbeidstakarane ikkje vert utsette for uheldige fysiske eller psykiske påkjenningar. Det skal heller ikkje påverka omsynet til sikkerheit (Lovdata 2014).

*Arne: ”Så det er ein stad kor du har ei ganske bratt læringskurva på akkurat dette her med å ta ansvar og det trur eg er vesentleg. Særleg når ein ser på eit type Grønt arbeid-tiltak og*

*samanliknar det med andre der ein har ansvar, og ikkje minst ein får umiddelbar respons. Har du med dyr å gjera og andre menneske å gjera som du og må ha i denne type arbeid, så vil det vera umiddelbar respons der og”.*

På ein gard kan som nemnt tidlegare, ikkje dyra venta på maten eller stellet. Dyra kan verta urolege og dette kan gå ut over sikkerheita. Det er derfor logisk å koma på arbeid til eit visst klokkeslett og ta ansvar. Det er logikk i å ta ansvar for foring og stell av dyra, sidan konsekvensane er så alvorlege. Det er også viktig at bøndene møter medarbeidarane med forventningar og tillit til at dei tek ansvar. Å ta frå folk ansvar er å fornedra dei i fylgje Freire (1999:13). Pålitelegheit er viktig på arbeidsplassar kor det lett kan oppstå farlege situasjonar ved mangel på det (Kvale, Nielsen et al. 1999:94). Garden er ein farleg arbeidsplass kor det lett kan skje ulukker både med dyr og maskinar (Matmerk 2011).

Dersom folk er i ein livssituasjon kor dei er sårbare for stress, kan faste rutinar vera med på å skapa trygge rammer (Dalgard and Weisæth 2000:44). I tillegg så krev også arbeidslivet at ein har evne til strukturering og planlegging (Nordenfeldt 2009:225). I eit fellesskap er det viktig med normer som er til det beste for alle. Visse sosiale strukturar er spesielt viktige, for å mogleggjera nokre former for sosial kapital (Coleman 1988:105). I Uren Luren er bøndene opptekne av at det skal vera ein trygg plass med trygge rammer. Dei er opptekne av struktur og faste rutinar. Medarbeidarane startar arbeidsdagen til eit fast klokkeslett og avsluttar den til eit fast klokkeslett. Alle startar dagen med ein fast frukost til eit fast tidspunkt, deretter har dei faste arbeidsoppgåver før det er lunsj igjen til ei fast tid. Etter lunsjen ryddar dei matbordet og klokka halv tre kjører Ulf dei som ikkje har eigen bil, heim med minibussen. Medarbeidarane veit kva som ventar dei av oppgåver kvar dag, sjølv om dei må vera i lag med og samhandla med både kjende og ukjende folk på garden. Det kan også oppstå uventa situasjonar på garden, som uventa besøk, ei ku som vert sjuk eller ein sau som lemmar. Då vert det brot i dei faste rutinane, men det er logiske brot.

Une og Ulf er også opptekne av å fylgja reglane i arbeidslivet med tanke på Lov om helse miljø og sikkerheit og Arbeidsmiljølova. I tillegg har dei ei godkjenning som IPT tilbydarar, og der har dei rammer som dei må fylgja for å gi eit kvalitetssikra tilbod til medarbeidarane og andre som brukar garden som arena for velferdstenester (Kogstad, Eriksson et al. 2013:14).

Une: *”Det er i trygge rammer i eit trygt miljø at me trur at me kan gjera medarbeidarane tryggare, slik at dei torer å ta fatt på nye utfordringar og arbeidsoppgåver”.*

Strukturar og relasjonar i fellesskap gjer det lettare å samarbeida om felles gode (Minkler 2005). I Narnia er strukturen lausare. Garden har ingen opningstider eller stengetider, og det kjem og går folk heile tida frå morgonen av og ofte til seint på kveld. Bonden krev likevel at medarbeidarane gir beskjed om når dei kjem eller går sidan dei arbeider der, og har arbeidsoppgåver som skal gjerast. Alle medarbeidarane har faste arbeidsdagar og faste arbeidstider og dette byr på struktur og orden. Mangel på opningstider og at folk kan koma og gå, kan derimot skapa kaos. Kaos kan oppfattast som eit resultat av at ein ikkje har lukkast



i å skapa orden. Administrasjon av orden er alltid usikker og ufullkommen (Bauman and May 2004:147). Når i tillegg enkelte av medarbeidarane ikkje alltid klarer å koma på arbeid på dei faste arbeidsdagane, gir dette fleire arbeidsoppgåver til dei andre medarbeidarane. Dette påverkar strukturen på arbeidsdagen og det kan skapa kaos i arbeidet. I stallen har også medarbeidarane eit felles prosjekt som dei er samla kring, kor alle er ei viktig brikka i gruppa. Dei samarbeider mellom anna rundt det daglege stellet av hestane, dei førebur rideturar for elevar og besøkande og dei er turguidar. Stallen føreseier kollektiv innsats og gjennom dei ulike aktivitetane produserer den fellesskaps erfaringar (Koren and Træen 2003:14). Når det kjem elevar til Narnia frå ulike skular er det medarbeidarane på garden som har ansvar for å ta inn hestar og sala dei opp på førehand eller ilag med elevane. Dette krev godt samarbeid og samhandling mellom medarbeidarane og dei andre i arbeidsfellesskapet. Dei får også felles erfaringar med å samhandla og samarbeida ilag både i stallen, i forhold til elevane, lærarane, bonden og ilag med hestane.

*Nelly: "Me må jo ha god kommunikasjon for viss den eine seier at: Ja me skal ha fem salar og så vert det feil i kommunikasjonen og det kjem tre salar og to barbakpadar, då vert det litt sånn feil, så me må ha god kommunikasjon og".*

Staden byr på ei kompleks samanveving av det sosiale og det materielle (Førde and Aure 2012:17). Handling finn alltid stad innanfor ein sosial kontekst som set rammer for valfridomen. Desse rammene kan vera smale eller vide, og aktøren sitt val er i stor grad prega av rammeføresetnader og kontekst (Skog 2006:71). Samtidig så kan handlingane vera ulike sjølv om situasjonen er den same (Bauman and May 2004:78). Kommunikasjonen og samhandlinga var ikkje alltid like tydeleg i Narnia og den vart kanskje også påverka av at folk gjekk rundt og leita etter utstyr, i tillegg til at det ikkje alltid var nok folk. Korleis folk handlar påverkar strukturane og motsett (Fuchs 2001:39). Dei strukturelle rammene i stallen i forhold til utstyr eller mangel på strukturelle rammer, påverka handlingane og samhandlinga mellom medarbeidarane. Samarbeidet vart derfor ofte ikkje heilt vellukka. Eit vellukka samarbeid handlar også om å ha ein viss tillit til kvarandre (Grelland 2014:13), uavhengig av dei materielle strukturane. Tilliten mellom medarbeidarane var god, det var dei materielle strukturane som i hovudsak påverka samarbeidet.

*Nils: "Svakheita på garden her er dårleg orden og struktur, så der må me gjera nokre endringar".*

Nokon arbeider for å halda på strukturane, andre for å endra dei (Freire and Nordland 1999:87). Det er viktig å tenka kritisk for at endring skal skje (Ledwith and Springett 2010:13), og gjennom refleksjon og handling kan ein endra strukturar (Freire and Nordland 1999:113). I Narnia er kaoset i stallen eit problem som medarbeidarane og bonden reflekterer over og diskuterer ein del. Dei er kritiske til den eksisterande strukturen og ynskjer at dei som gruppa skal organisera seg betre. Dei ynskjer å ha det ryddigare og å ha eit betre system når det gjeld kor folk skal henga ifrå seg rideutstyret. Etter mange felles diskusjonar, lagar dei eit nytt system i stallen som skal gjera det lettare å henga opp rett utstyr på rett plass. Dette

systemet fungerer i ettertid til ei viss grad, så lenge alle som kjem til garden forstår det og fylgjer det. Bonden kan jo heller ikkje masa på folk heile tida angående å henga opp utstyret, men set veldig pris på at ordenen er vorten betre og at nokon tok tak i dette. Dårlig orden og det at folk salar opp hestane med feil hovudlag og feil sal, kan også påverka sikkerheita. Riding er ein risikosport, og då er det viktig at ein ikkje går på akkord med sikkerheita. Hestane trivst heller ikkje med feil utstyr, særleg ikkje viss det strammar på feil stader. Selety og dekken må alltid vera komfortabelt og sikkert. Ein sal som ikkje passar kan påføra hesten fysiske skadar (Muir, Houghton et al. 2000:7-9) og feil bitt til hesten kan gi rytteren mindre kontroll og hesten kan slåss med bittet (Muir, Houghton et al. 2000:35). Både medarbeidarane og bonden prøver derfor å tilpassa utstyret, dersom ein hest må låna sal eller hovudlag av ein annan hest. Samtidig så hadde dei spart mykje tid og frustrasjon ved å ha god orden på utstyret til ei kvar tid. I tillegg så kunne dei også hatt betre rutinar på vedlikehald av rideutstyret. Det er viktig å både reingjera alt selety jamleg og å smørja selety av lær, slik at det held seg mjukt og ikkje sprekk i skinnet. Då varer det lenger og med tanke på sikkerheita så har dei ikkje så lett for å ryka (Muir, Houghton et al. 2000:57). Det er likevel ikkje bare selety til hestane som ikkje alltid er på rett stad, også trillebårer forsvinn.

Nelly: *”Det er litt sånn leiteaksjon etter dei der trillebårene. Det verkar som om dei forsvinn heile tida”.*

Me menneske er alle utstyrt med ein fri vilje som også påverkar våre val (Fuchs 2001:27). Kva andre menneske meiner og særleg korleis dei reagerer, vil vera viktig for dei fleste. Dersom folk får negative sanksjonar på ting dei gjer, vel dei kanskje å ikkje gjera det igjen (Skog 2006:109). Trillebårene forsvann nok ikkje men folk valte å ikkje alltid setja dei på plass der dei skulle stå, eller så visste dei ikkje kor dei skulle stå. Det at ein må leita gjer at arbeidet som ein skal gjera tek lenger tid. Ein kan derfor ikkje sjå på arbeidet som ein skal gjera som uavhengig av strukturane rundt. I tillegg er det kanskje nokon av medarbeidarane som er sårbare mot stress.

Nelly: *”Det som for meg er verst er dei dagane kor me har mykje stress og plutselig skal ha klar femten hestar på femten minutt. Det er eg ikkje så veldig glad i, for eg er ikkje så glad i stress”.*

Det ordinære arbeidslivet kan innehalda mykje stress og krevjande omgivnader (Nordenfeldt 2009:225). Kaos og lite struktur i arbeidet i Narnia kan føra til at enkelte av medarbeidarane trekk seg tilbake frå arbeidsoppgåvene, dersom dei ikkje klarer å samarbeida og mobilisera seg ilag. Medarbeidarane er på garden for å endra arbeidsevna, og det å læra å takla stress kan vera ein måte å endra den på. I arbeidslivet er også dette ein viktig kompetanse (Nordenfeldt 2009:225). I eit fellesskap kan ein finna løysingar ilag ved å samarbeida og samhandla når problem oppstår (Minkler 2005:26). I arbeidsfellesskapet i Narnia er dei ofte flinke til å mobilisera kvarandre i stressande situasjonar. Fleire av medarbeidarane er også gode på å ha fullt fokus på den arbeidsoppgåva som dei har ansvar for. Dei har i tillegg veldig omsorg for kvarandre, og dei mange elevane som kjem og brukar garden. Folka i arbeidsfellesskapet gir

kvarandre rom på dårlege dagar. Det er rom for å gjera feil, og folk er alltid like velkomne til å delta i arbeidsfellesskapet. Sjølv om ikkje alle strukturane i Narnia er så tydelege, så opplever likevel medarbeidarane at det sosiale miljøet er trygt og godt. Gode relasjonar er viktig i eit læringsmiljø (Lave and Wenger 1991:53) og på ein arbeidsplass (Underlid 2013:23). Stallen er ein viktig sosial arena (Ojanen 2012:137). Stallmiljø er likevel ulike og det kan danna seg ulike hierarki og grupper der (Koren and Træen 2003:10; Ojanen 2012). Korleis ein opplever eit stallmiljø varierer med kva sosial posisjon ein har (Ojanen 2012:147), og kor inkluderande miljøet er (Koren and Træen 2003:12).

Nora: *"Det er eit veldig bra stallmiljø her oppe, det er så mange ulike menneske her og det skjer noko nytt kvar dag. I andre stallar er det så mykje nedsnakking av andre menneske. Alle skal ha det beste utstyret og alle skal ha dei beste hestane. Her er det veldig avslappa og det er veldig bra. Eg trivst veldig godt her"*.

Svært mykje av samhandlinga mellom menneske er varig eller gjentek seg regelmessig (Martinussen 2008:30). Folk utvidar nettverket og relasjonane sine ved å arbeida i ein stall (Ojanen 2012:142). Medarbeidarane samhandlar regelmessig med alle dei som tilhøyrer arbeidsfellesskapa på gardane, i tillegg til andre som brukar og besøker gardane jamleg. Det at det er eit stort stallmiljø i Narnia og at medarbeidarane har fleire arbeidskollegaer gjer at det dannar seg sosiale relasjonar mellom dei som arbeider der, og dei som kjem og brukar garden og stallen.

Nelly: *"Eg har ein kollega her som eg også kan finna på ting ilag med i fritida, og så har eg fleire andre kollegaer her også. I tillegg så er det jo mange hesteeigarar som eg snakkar med her, så det er jo som å ha veldig mange kollegaer"*.

Forsking viser at det å kjenna tilhøyrsele i eit arbeidstiltak som Grønt arbeid vert opplevd som positivt for medarbeidarane. Dei vert verdsett av både kollegaer og dyr (Borge, Martinsen et al. 2011:152-154). I stallmiljø kan det likevel eksistera ulike hierarki og grupper. Dei som har mest kompetanse er ofte øvst i hierarkiet og dei har også mest makt og privilegium. Viss ein eig ein hest eller har så mykje kompetanse at ein får trenast dei beste hestane i stallen, stig ein i status i mange stallar og dette påverkar derfor dei sosiale strukturane. Ein kan også bruka makta til å inkludera eller ekskludera folk frå miljøet (Ojanen 2012:147-151). Alle medarbeidarane i Narnia og Uren Luren har lang erfaring med hest og derfor har dei også ein del kompetanse. Dette påverkar kanskje deira sosiale status i miljøet utan at dei er medvitne på det. Erfaring og kompetanse er også noko som dei kan dela med andre hesteeigarar og som andre er interesserte i (Koren and Træen 2003:6-8). Under måltida og ute i sola med ein kopp kaffi, handlar samtalane svært ofte om hest. Medarbeidarane har mykje kompetanse og erfaring som andre er interesserte i å læra av.

Det er nokre overordna rammer som påverkar alle aspekt ved samhandlinga (Goffman, Hviid Jacobsen et al. 2004:26-27). I stallen er det sosiale spelereglar som folk lærer seg (Koren and Træen 2003:13). Spelereglane i stallmiljøet i Narnia og Uren Luren er også reelle i andre

arbeidsforhold. Det er også bruk for medarbeidarane i stallen, dei har ein kompetanse som dei lærer vidare til andre og som andre har bruk for og dei har ansvar for store dyr. Samtidig så må dei også læra seg å takla konflikhtar. Stallen har formelle og uformelle reglar og viss dei vert brotne må folk vera med på å løysa dei (Koren and Træen 2003:13). I arbeidslivet er det dessverre også slik at miljøet både kan inkludera og ekskludera folk, sjølv om me har ei arbeidsmiljølov som skal sikra at dette ikkje førekjem. Folk kan oppleva mobbing og utestenging frå andre kollegaer, og då kan dei oppleva det å gå på arbeid som noko negativt (Underlid 2013:13-23). Både i Narnia og Uren Luren er bøndene opptekne av at alle på garden skal handsama folk og fe med respekt. I tillegg er alle forplikta til å handsama dyr med respekt ut ifrå Lov om dyrevelferd (Stenevik and Mejdell 2011). Måten ein handsamar dyr på kan også ha samanheng med måten ein er mot menneske (NrK 2013).

### **Felles måltid**

Når eit rom får eit namn så kan det gi rommet ei meining og rommet vert ein stad (Cresswell 2004:9), slik som det felles opphaldsrommet i Narnia. Dei sosiale forventingane og det fysiske miljøet skapar mellom anna definisjonen på ein stad, og det fysiske miljøet med ulike strukturar spelar ei viktig rolla i dagleglivet til folk (Diaz Moore 1999:138). Rommet vert sett på som ein distinksjon til staden. Når menneske investerer meining i rommet og vert knytt til det emosjonelt sett, vert det og ein stad (Førde and Aure 2012:12). Folk kjem ilag av ulike årsaker (Goffman 1982:3), og me opplever og erfarer ein stad også med sansane og kroppane våre (Low 2009:29). Opphaldsrommet er viktig på begge gardane for det er ein felles samlingsplass kor folk samhandlar med kvarandre og ofte deler eit måltid. I Narnia er rommet ganske lite og intimt og ein kan gjennom sansane kjenna lukta av mat, men også at ein er på ein gard. Det luktar både hest, katt og hund der inne sidan folk sit i arbeidsklede og hundar og kattar ofte er ein del av miljøet. I Uren Luren er rommet litt større men også der kan folk koma og gå i arbeidsklede.



Kjærleik er grunnlaget for dialog (Freire and Nordland 1999:73), og det er gjennom å lytta til historiane til folk at me vert kjende med kvarandre (Freire and Nordland 1999:80). Samtidig så vert ein sosial situasjon påverka av kven som deltek (Diaz Moore 1999:142). Det vert vist mykje kjærleik i dei felles opphaldsromma. I Narnia og Uren Luren er atmosfæren prega av stor takhøgde for kvarandre og omsorg mellom folk. Folk klemmer kvarandre og spør kvarandre ut om daglegdagse ting og private ting. Dei lyttar til kvarandre sine historiar og vert kjende med kvarandre. I Narnia startar dei alltid dagen med ein felles frukost til eit fast klokkeslett, og denne frukosten varer i cirka ein time. Under denne frukosten snakkar folk om alt mogleg og det er ikkje bare medarbeidarane på garden som tek del i dette måltidet. Dei dagane kor det er elevar frå morgonen av, tek også elevar og lærarar del i måltidet. I tillegg kjem det ofte hestetemjarar, naboar, hovslagarar og hesteeigarar og et ei skive eller to. Dette er eit veldig uformelt samvær kor alle vert integrerte i samtalan. Kattane på garden og gardshunden er ofte i eit fang eller i ein stol, og dette kan medverka til at folk tek initiativ til samtale. Dei har noko felles å snakka om, nemleg dyra (Borge, Martinsen et al. 2011:153). Kvardagsleg uverksemd og tomt snakk kan ha ein terapeutisk effekt på folk (Norvoll 2013:110-112). Det er både tomt snakk, men mest problemløysing under desse måltida, både når det gjeld den enkelte, men også fellesskapet. Medarbeidarane diskuterer felles og ulike erfaringar med det å vera knytt til Nav og korleis dei skal handtera overgangen til ordinært arbeid. I samfunnsarbeid er det viktig med kritisk medvit for at endring skal skje (Minkler 2005), og det er viktig å diskutera både problem som er der allereie eller som er under utvikling både i fellesskapet og hjå enkeltpersonar (Ledwith and Campling 2011:110). Folk har rett til å vera kritiske til erfaringar som dei meiner at dei kunne vore forutan. Kanskje nokon også treng at fellesskapet har tru på dei og gir dei håp (Ledwith and Campling 2011:58). Det er også viktig at eit fellesskap styrkar folk i retten til å ta initiativ og å verta sjølvstendige (Tesoriero 2010:65). Nokre av medarbeidarane gruar seg til overgangen frå arbeidspraksis til ordinært arbeid og treng innimellom å snakka om dette og oppleva at andre har tru på at dei skal klara det. Dei ynskjer ikkje å verta gåande i tiltak etter tiltak. Andre samtalar handlar om å planleggja ein felles ridetur, faglege diskusjonar kring enkelte elevar eller hestar og hestestell. Nokon gonger er det bare bonden og nokre lærarar som sit rundt matbordet, og då diskuterer dei ofte konfidensielle og faglege spørsmål og problemstillingar som gjeld elevar. Andre gonger snakkar dei om kvardagslege tema. Når elevar er til stades under måltida, vert samtalan tilpassa tilhøyrarane. Samtalan er også annleis når det bare er ungdommar der eller medarbeidarar. Nokon av elevane likar å sitja og høyra på musikk og så snakkar dei nok om ting som dei ikkje snakkar om når vaksne er til stades.

Folk oppfører seg ulikt i ulike situasjonar (Goffman 1982:4), og reglane kan endra seg alt etter kven som er i eit rom (Diaz Moore 1999:143-145). I tiltak med garden som arena eksisterer det både formelle og uformelle reglar, som bøndene må ha for at det skal vera ein god plass å vera for folk (Brandt and Haugen 2012:188). Når bonden Nils er i opphaldsrommet er det hans reglar som gjeld. Han tillet verken banning eller baksnakking. Han forventar at folk skal vera snille med kvarandre og visa respekt. Det er Nils sin heim og hans bedrift kor han også skal yta service til folk, slik at folk har lyst til å koma tilbake til garden og eventuelt føreslå Narnia til andre. Det er likevel skilnad på både stemning og

samtalar alt etter kven som er i opphaldsrommet. Ikkje alle folk har noko å snakka med kvarandre om, men stemninga er stort sett veldig god rundt matbordet og låtten sit svært laust. I nokre miljø kan folk oppleve ekskludering under felles måltid og i andre sosiale situasjonar (Diaz Moore 1999:144). Ein føresetnad for at folk skal kunna delta i eit sosialt fellesskap er at folk kjenner seg trygge og ikkje passiviserte eller undertrykte (Freire and Nordland 1999:13). Folk er velkomne som dei er med si historia og sin veremåte, og det er kanskje årsaka til at Narnia trekk til seg så mange ulike folk. Det er ein raus og gjestfri plass.

Eit fellesskap får til meir ilag når tilliten mellom folk er stor (Coleman 1988:101). I Uren Luren er stemninga veldig munter under måltida og låtten sit laust. Une og Ulf er opptekne av å byggja tillit og trygggleik både hjå den enkelte og i fellesskapet. Samfunnsarbeid handlar om at ein må skapa tillit i fellesskapet for at ein skal få til endringar hjå den enkelte og ilag (Hutchinton:149). Folk skal kjenna seg likeverdige i fellesskapet (Freire and Nordland 1999:13).

Une: *"Det er når folk kjenner seg trygge i fellesskapet at endring kan skje"*.

I Uren Luren er bøndene flinke til å inkludera alle i samtalanene og dei er opptekne av at folk skal kjenna seg som likeverdige og trygge. Dei felles måltida er ein god samhandlingsarena kor folk vert kjende med kvarandre. Bøndene opplever at fleire av medarbeidarane torer meir og tek fatt på fleire og nye arbeidsoppgåver på garden, når dei kjenner seg trygge. Medarbeidarane er også flinke til å inkludera alle under måltida. Folk bryr seg om kvarandre sitt ve og vel, og samtalanene rundt matbordet er svært uformelle og ofte veldig humoristiske. Fleire av medarbeidarane har også sin styrke i nettopp det å samhandla med andre. Dei er både gode historieforteljarar og lyttarar. Samtidig så er det ikkje så stort gjennomtrekk av ulike folk der som det er i Narnia, sjølv om Uren Luren også har svært mange besøkande. Det gjer at folk kanskje vert fortare kjende med kvarandre der og fortare trygge i ulike situasjonar enn i Narnia, kor det er større gjennomtrekk av besøkande kvar dag og under måltida.

I fylgje Warner skal ein ikkje undervurdera kva verdi samlingar kring eit matbord har for det sosiale fellesskapet (2012:1-2). Å eta og å drikkja er sosiale hendingar som kan gi positive og spennande opplevingar (Bauman and May 2004:126). Det kan skapa meningsfulle og sosiale relasjonar mellom folk, noko som vidare påverkar livskvaliteten (Diaz Moore 1999:135). Folk som er i Grønt arbeid tiltak opplever at dei felles måltida er kontaktskapande (Borge, Martinsen et al. 2011:152). Dei har også noko felles å snakka om og ei felles interesse, nemleg dyra og naturen. Medarbeidarane er på garden for å heva arbeidsevna og i fylgje Solveig, er evne til samhandling og samarbeid det ein fyrst og fremst treng i arbeidslivet. I dei felles måltida må ein både samhandla og samarbeida når ein lagar til eit måltid, et ilag, har ein samtale og ryddar av bordet. Ein må lytta til andre, ta tur og ta initiativ. For nokon folk kan dette vera ei utfordring medan det for andre ikkje er det (Nordenfeldt 2009:225).

Solveig: *"I tilrettelagt arbeid tek folk omsyn til at folk ikkje alltid klarer å samhandla og samarbeida med andre, men i det ordinære arbeidslivet er krava heilt annleis."*

*Kvalifiseringsbedriftene må førebu medarbeidarane på dette og læra dei dette, elles vert det vanskeleg å fungera i det ordinære arbeidslivet”.*

I fylgje (Borge, Martinsen et al.:152) hjelper sjølve tiltaka medarbeidarane til å etablera eigne sosiale nettverk. Ofte under måltida i Narnia lagar medarbeidarar, stalljenter og besøkande uformelle avtalar seg imellom om felles rideturarar på fritida. Bonden i Narnia seier også at han mange gonger har brukt desse måltida og situasjonane som oppstår der i det uformelle, heilt medvite. Nokre av medarbeidarane kjem frå ulike sosiale miljø som har forma deira veremåte. Dersom medarbeidarane treng å trenast på å vera i ein uformell og sosial setting ilag med andre, er måltidet ein god læringsarena i fylgje Nils. Sosial samhandling vert konstruert av reglar og roller i den sosiale verda som den enkelte er ein del av (Diaz Moore 1999:136). Læring er noko som skjer gjennom å delta i den sosiale samhandlinga med andre menneske (Kvale, Nielsen et al. 1999:242). I fylgje Goffman så er den sosiale ordenen skrøpeleg samtidig så prøver menneska å sikra stabiliteten. Menneska sjølv ynskjer å framstå i best mogleg lys, samtidig som at menneska med sine handlingar prøver å ikkje få andre til å framstå som forfjamsa eller forlegne (Goffman, Hviid Jacobsen et al. 2004:21). Ved at bonden Nils brukar måltida medvite prøver han kanskje også å få medarbeidarane til å ikkje framstå som forfjamsa eller forlegne, ved at han diskret redigerer eller styrer enkelte samtalar. Korleis me oppfører oss når me sit til bords, varierer med kva slags mat som står på bordet, under kva omstende me et i, og kven som sit rundt bordet. Bordskikkane varierer med kor formelt måltidet er, og kva sosial klasse me tilhøyrer (Bauman and May 2004:161). Måltida på begge gardane føregår som nemnt tidlegare ikkje alltid rundt eit bord, men kring ei bålgrøtta på gardsplassen, ved eit bål i skogen eller på fjellet. Då er omstenda litt annleis enn innomhus og atmosfæren og måltida vert prega av dette. Ved å delta i den sosiale samhandlinga under måltida på gardane, får medarbeidarane samhandla med mange typar menneske. Det eksisterer ulike kulturelle kodar i form av teikn, som ansiktsuttrykk, stemmeleie, klesplagg med meir (Bauman and May 2004:162). Slik er det også i arbeidslivet. Ein treng kompetanse til både småprat og annan prat, og til å samhandla med ulike typar menneske og skjønna dei ulike sosiale teikna (Nordenfeldt 2009:225). Nils har erfart at nokon av medarbeidarane som har arbeidd på garden kan ha hatt behov for å læra seg småprat, å ta initiativ, å ta tur eller å lytta til andre. Han opplever at nokon treng å utvikla samhandlingskompetansen før dei skal ut i ordinært arbeid. Modellæring er viktig i ulike læringssituasjonar (Kvale, Nielsen et al. 1999:243) og bonden kan sjølv fungera som ein rollemodell for medarbeidarane når det gjeld å samhandla under måltida.

Solveig: *”Det viktigaste ein kan læra når ein skal kvalifisera seg til arbeidslivet, er å kunna samhandla og samarbeida med andre”.*

## Kapittel 7: Dyr fremjar samarbeid og samhandling

### Ansvar for dyr fremjar samarbeid og samhandling

Nils: *"Kva hadde staden vore utan dyra? Dyra er hovudreiskapen her på garden".*

Dyra er hovudreiskapen både i Narnia og Uren Luren. Dyr er levande vesen som ein kan få eit forhold til, ta ansvar for, vera nær, gleda seg over, samarbeida og samhandla med både aleine og i fellesskap. Langt tilbake i historia har menneska hatt ansvar for dyr og samhandla med dei. På 1800-talet brukte ein ansvar for og samhandling med dyr som terapi, fordi at dyr kunne læra folk om sosialisering (Fine 2006:12). På begge gardane er det ulike dyr som medarbeidarane har ansvar for kvar dag.

Nils: *"Ei av hovudoppgåvene til medarbeidarane er å stella og fora dyra".*

Å stella og fora dyra gjer medarbeidarane i fellesskap. Når gjensidigheita mellom menneske uttrykker seg i handling, er det samhandling (Martinussen 2008:27). Det at dei ilag med andre på garden har ansvar for dyr og at dei må samarbeida og samhandla i arbeidet med dyra, gjer at det er eit arbeid som byggjer opp under at dei er gjensidig avhengige av kvarandre i det daglege arbeidet.

Arne: *"Ein vert gjensidig avhengig av kvarandre som ein er på arbeidsplassar. Du jobbar i mindre grad med daude ting, brev og orden. Du jobbar meir med akkurat dette biologiske då med eit levande vesen. Arbeid med natur og biologi".*

På garden får medarbeidarane kompetanse i og kjennskap til dyr. Dei lærer også korleis dei skal samarbeida med og om dyra i det daglege arbeidet, og i ulike situasjonar som oppstår i forhold til dyra. Handleevna vert alltid lært i forhold til ein bestemt slags kontekst. Når læringa vedrører utviklinga av personlege føresetnader for å delta, avheng det som må lærast av kva handlekontekst personen er i (Kvale, Nielsen et al. 1999:76). Når ein sau lemmar i Narnia skjer dette i ein avlukka hesteboks som er gjort i stand til lemning. I denne boksen kan medarbeidarane opparbeida seg kunnskap og kompetanse om både sauer, lemning, ansvar, samarbeid og samhandling. Samarbeid handlar om å nå eit felles mål (Dominelli 2002:18), og under lemning er målet å få ut lamma i levande live. Det er då viktig at ein samarbeider godt ilag under lemning, og at ein tek omsyn til sauens sitt ve og vel. God hygiene er viktig i tillegg til at ein samarbeider med sauens (Stenevik and Mejdell 2011).

I fellesskap kan ein mobilisera seg ilag for å løysa felles problem (Minkler 2005:26). Samarbeid handlar om god kommunikasjon, og dialogen er den vesentlege form for kommunisering (Freire and Nordland 1999:158). I tillegg så må ein ha ein viss tillit til kvarandre for å få til eit godt samarbeid (Grelland 2014:13). I Narnia var det ein gong eit lam som låg feil veg. Det var derfor inga tid å mista. Ein medarbeidar laga til grønsåpevatn, ein henta bonden og så var fødselen i gang. Alle vart veldig engasjerte og konsentrerte i stunda



sitt alvor. Bonden heldt i sauene, eg drog ut lammet og medarbeidarane assisterte. Her handla samarbeidet og samhandlinga om å ta og gi korte beskjedar, ta ordre frå bonden, og tilpassa oss situasjonen som også var ganske stressande. Eg opplevde at me hadde tillit til bonden sidan han har ein del erfaring med lemning, men me hadde også tillit til kvarandre. I samarbeid medverka me til at tre lam kom til verda og i levande live. Det var ei oppleving og erfaring som me snakka og reflekterte over i etterkant. Det finst inga ferdig oppskrift på korleis eit samarbeid skal vera (Grelland 2014:135), men å reflektera kritisk over eigne handlingar er viktig for å dra lærdom av noko (Freire and Nordland 1999:115). Eit samarbeid kan også vera personleg stimulerande og utviklande for den enkelte (Grelland 2014:135).

Når ein samarbeider om noko er det viktig at samarbeidet er likeverdig (Grelland 2014). For at eit samarbeid skal vera likeverdig må alle kjenna på eit felles ansvar. Ein må arbeida mot eit felles mål (Grelland 2014:12-13). I arbeidslivet er det viktig å ta og kjenna på ansvar (Nordenfeldt 2009:225), og under lemning er det lett å både ta og kjenna på ansvar sidan liv står på spel. Lemning krev også evne til konsentrasjon og å halda ut under stress. I arbeidslivet må ein både ha evne til å tola stress, halda ut og konsentrera seg i ulike situasjonar (Nordenfeldt 2009:225). For medarbeidarar som treng å læra dette, er lemning ein situasjon som bøndene og medarbeidarane kan bruka målretta.

*Arne: "Så det er ein stad kor du har ei ganske bratt læringskurva på akkurat dette her med å ta ansvar og det trur eg er vesentleg. Særleg når ein ser på eit type Grønt arbeid-tiltak og samanliknar det med andre der ein har ansvar, og ikkje minst ein får umiddelbar respons. Har du med dyr å gjera og andre menneske å gjera som du og må ha i denne type arbeid, så vil det vera umiddelbar respons der og".*

I fylgje Nils er det viktig å gi folk ansvar.

*Nils: "Folk veks på ansvar og meistring".*

Å ta frå folk ansvar og sjølvstende er å ta frå folk fridom, i fylgje Freire (1999:28-29). Menneska må frigjera seg frå å vera offer i sin eigen livssituasjon. Fridom er inga gåve men noko som ein må arbeida mot, og erobra for å realisera seg sjølv fullt ut. Dersom medarbeidarane skal kvalifisera seg til arbeidslivet, er det viktig at bøndene gir dei ansvar og tillit i det daglege arbeidet med dyra. Ein leiar må tru på moglegheitene til folk (Freire and Nordland 1999:159), og bøndene må tru på medarbeidarane. Det er ved å ha tru på og tillit til folk, at endring kan skje (Ledwith and Springett 2010:14).

*Nils: "Alt er mogleg på denne garden viss ein vil, men innimellom må ein også inn og korrigerer folk. Korrigeringa kan handla om å gi folk utfordringar og ansvar sjølv om dei ikkje er villige til å ta det der og då, men så greier dei det kanskje med litt tid på seg".*

Å arbeida handlar om å ta ansvar, dersom ein ikkje har evne til å ta ansvar vert det vanskeleg å fungera i det ordinære arbeidslivet, og i samarbeid og samhandling med andre

arbeidstakarar (Nordenfeldt 2009:225). I fylgje Arbeidsmiljølova (Lovdata 2014) er alle arbeidstakarar plikta til å ta ansvar på arbeidsplassen. Skjer det ei ulukka er ein til dømes plikta til å melda ifrå. Medarbeidarane bør derfor fylgja dei formelle og uformelle reglane på garden, sidan det er bonden si bedrift og bedrifta er ordinær (Brandt and Haugen 2012:188). Bøndene sjølv må også vera medvitne på at dersom dei har medarbeidarar i arbeidspraksis, som i ulike situasjonar ikkje evner til å ta ansvar, er det bøndene sitt ansvar å korrigera dei i dette. Bøndene har ansvar for at både dyr og besøkande skal ha det bra på garden (Kogstad, Eriksson et al. 2013:12-14). Medarbeidarane er på garden med mål om å koma seg ut i ordinært arbeid, og bøndene skal medverka til å kvalifisera dei til dette (NAV 2008). At det er naturleg for folk å ta ansvar for dyr, må ikkje verta ei ”kvileputa” som bøndene lener seg mot, i desse tiltaka.

*Arne: ”Du har med noko levande å gjera. Du står ikkje på eit lager for eksempel. Det er ikkje vesentleg for det lageret si overleving under den pakken til den staden og til den tid, men viss dyret ikkje får den behandlinga det skal ha og det foret det skal ha så er det faktisk eit ansvar som byggjer på deg”.*

Dyra er ei av hovudårsakene til at medarbeidarane vil arbeida i Narnia og Uren Luren, og til at dei kjem seg på bussen eller i bilen for å gå på arbeid kvar dag. Medarbeidarane er glade i dyra, kjenner på ansvar overfor dei og ynskjer at dei skal ha det best mogleg.

*Nelly: ”Tanken på at eg har nesten tretti hestar som ventar på meg, gjer at eg kjem meg opp om morgonen og ut til garden”.*

I Narnia er det ofte medarbeidarane som har ansvar for dei faste ridegruppene som brukar garden. Det vil seie at det mellom anna kjem elevar frå ulike skular, som er med på ridetur. For å organisera ein slik ridetur kravst det grundig planlegging. Medarbeidarane må velja ut kva hestar dei skal bruka og kven som skal bruka dei ulike hestane.

*Nora: ”Hovudoppgåva mi her som medarbeidar på garden er jo dyra. Eg må ilag med dei andre medarbeidarane henta hestane når me har valt hestar, passa på at dei får rett utstyr, og passa på at elevane oppfører seg rundt hestane. Eg skal også sjå om hestane har det bra og at dei vert stelt godt. Det er eigentleg bare stallarbeidet som er mine hovudoppgåver. Og så er eg jo med elevane altså og hjelper dei å forstå litt sånn korleis og kvifor me skal leggja rideutstyret til hesten på sånn, og korleis me skal gjera det. Det er ikkje bare å slenga ting på hestane”.*

Det er viktig at hestane har eit jamt lynne, sidan dei vert brukt som reiskapar i forhold til ulike typar folk kvar dag. Riding er ein farleg fritidssyssele. Hestar er uforutsigbare og store dyr og bare noko så enkelt som å leia ein hest inn frå beite, kan vera potensielt farleg (Bird and Roeim 2004:7). Ei forståing for hesten sin natur og mentale prosessar er viktig viss dyret skal ha eit jamt lynne. Hesten treng også rett stell og handtering for at den skal ha det bra. Stell av

hesten inneber at ein skal sikra at den har best mogleg helse og kondisjon, og dermed best mogleg evne til å arbeida med det den vert sett til (Edwards, Langrish et al. 2012:413).

Nora: *"Me har handplukka hestar her så sjølv nybyrjarar, folk som har litt fysiske problem og andre som ynskjer det kan koma opp her og få seg ein ridetur"*.

I Narnia planlegg dei under frukosten og i samråd med bonden angående kva hestar dei skal bruka. Dei har også ei bok kor dei sjekkar når hesten vart brukt sist, til kva og om det skjedde noko særskilt på turen. Det er viktig at dei ikkje set hestar ilag på tur som ikkje passar ilag.

Hesteeigar: *"Hestar er som oss menneske, dei har ulikt gemytt og ulik personlegdom. Dei har gode dagar og dårlege dagar. Alle har heller ikkje like god kjemi"*.

Det er derfor viktig og ein fordel at medarbeidarane har ein del erfaring med og kunnskap om hestar. Dess meir kunnskap og erfaring dei har om hestar, dess betre greier dei å lesa dyra og korleis dei skal handtera dei. Ved å læra å tenka som ein hest og å sjå ting utifrå hesten sitt synspunkt, kan ein lettare hindra problem og vita kva ein skal gjera dersom den kjem i kjenslemessig ubalanse (Bird and Roeim 2004:9).

Njål: *"Eg har gått på jordbruksskule og har elles drive litt med ridning i fritida"*.

På ein arbeidsplass er det også viktig at ein har evne til å tileigna seg nye kunnskapar (Nordenfeldt 2009:225). Kompetanse handlar både om praktisk og teoretisk kunnskap, men også om evne til å utføra arbeidet (Nordenfeldt 2009:223). I fylgje meisterlæra, lærer ein ved å sjå og imitera faget (Kvale, Nielsen et al. 1999:23). Medarbeidarane lærer ved å lytta til og ved å arbeida ilag med bøndene og andre arbeidarar i arbeidsfellesskapet, i tillegg til kvarandre. I saman lærer dei også elevane om korleis dei skal vera med dyra. Dei er rollemodellar overfor elevane og derfor sjølv meisterlærarar (Kvale, Nielsen et al. 1999). Dei skal endra både seg sjølv og andre ved å arbeida på garden. Kompetansen som medarbeidarane tileignar seg i arbeidet med dyra kan dei ta med seg vidare, dersom dei skal arbeida med dyr men også i anna arbeid. Det er mange arbeidsplassar som treng folk med kompetanse i å visa omsorg og å kunna ta ansvar (Nordenfeldt 2009:225). I tillegg så lærer samhandlinga med elevane dei om korleis dei skal formidla kunnskap til andre.

Både Nina og Njål tek fagbrev innan omsorgsfag og dei er også tolmodige med elevane. Arbeid med menneske krev både evne til tolmod og uthald (Nordenfeldt 2009:225), og det får medarbeidarane mykje erfaring med på garden. Dei ynskjer også å arbeida med barn og unge etter avslutta utdanning og arbeidspraksis. Nina fortel at ho har lært mykje ved å observera korleis lærarane og spesialpedagogane som er med elevane, samhandlar med dei i dei ulike situasjonane på garden og ilag med dyra. Ho lærer derfor om samhandling ved å sjå på andre som samhandlar med folk og dyr. Lærarane er rollemodellar.

Nina: *”Det er veldig mange flinke lærarar her som handterer og snakkar med elevane på ein god måte. Eg har lært mykje av desse lærarane”.*

Både Nora og dei andre medarbeidarane er veldig opptekne av dyra sitt ve og vel, og dei diskuterte dette ofte og fortalte ulike historiar og erfaringar med dyra på garden. Å dela historiar og erfaringar aukar også kunnskapen om eit fag (Kvale, Nielsen et al. 1999:23).

Nora: *”Ver mot dyra som du vil at andre skal vera mot deg”.*

Kunnskap om dyr er viktig med tanke på dyrevelferd (Stenevik and Mejdell 2011). Ved å forstå hesten og det den ynskjer å uttrykka eller gjera, aukar ein også tryggleiken, samtidig som at ein utviklar forholdet til hesten. Ved å forbetra kommunikasjonen og auka tilliten vert det lettare å handtera hesten frå bakken (Bird and Roeim 2004:34). Det er viktig å vera klar over at hestar også har dårlege dagar og ikkje alltid har lyst til å arbeida kvar dag (Bird and Roeim 2004:35). Metodane for stell av hestar i tam eller halvwill tilstand er direkte avhengig av kva føremål ein har med dyret, av klimaet, av miljøet og dei fasilitetane ein kan bruka (Edwards, Langrish et al. 2012). I Narnia går hestane i flokk og tanken bak det er at det er bra for hestane, og at det gjer dei meir harmoniske når dei er i eit fellesskap med andre.

Nora: *”Hestane her får gå ute nesten kor lenge dei vil, dei har fri tilgang på mat og dei får gå i flokk. Eg kjenner ikkje ein einaste stall her i området kor hestane får gå i flokk”.*

Hestane treng selskap og dei har alltid vore eit flokkdyr (Lindberg, Andersson et al. 1998:29). Å la hestane gå i flokk skal vera bra for hestane i forhold til deira fysiske helsa, oppførsel og deira behov for kontakt med andre hestar. Det skal og ha god effekt på samhandlinga mellom hesten og personen som trener eller rir på den (Hartmanna, Søndergaard et al. 2011). Sidan Narnia og Uren Luren tilbyr terapiriding til utvalde grupper, er det viktig at dei brukar hestar som er harmoniske (Fine 2006). Det er også viktig med sikkerheitsutstyr til dei som kjem og rir (Bird and Roeim 2004:7), og dette fylgjer dei godt opp med bruk av hjelmar og vestar på begge gardane.

For å kunna ta vare på og verna dyra sine behov, er det viktig å kunna lesa og forstå signala deira (Fine 2006; Borge, Martinsen et al. 2011:159). Slik er det også med oss menneske. Me gir og gir frå oss ulike teikn, og me må lesa andre sine teikn (Goffman 1992:11-12). Ei av oppgåvene til medarbeidarane er å læra elevane om korleis dei skal handtera dyra på garden. Dei er rollemodellar overfor elevane og derfor sjølv meisterlærarar (Kvale, Nielsen et al. 1999:243).

Eit samarbeid er ei av mange former for menneskeleg samvær og fellesopplevingar (Grelland 2014:135). Geitene i Narnia held til på beite litt oppi skogen. For å gi dei mat må ein enten bera høyr og mjøl og gå til fots, lessa maten på hestevogna, sleden eller på hesteryggen. Ein er alltid to eller fleire som fraktar med seg maten. Ofte går både medarbeidarar, lærarar og elevar ilag for å mata geitene, og dei sjølv tek også eit felles måltid og ein kaffikopp rundt bålet.

Turen opp til geitene og rundt bålet innbyr til uformell samhandling ute i naturen og ilag med geiter og geitekillingar som hoppar, dansar og koser seg med maten. Uformelt samvær er ein viktig arena for sosial integrering (Skatvedt 2009), og samværet ilag med dyra gjer at folk har noko felles å snakka om (Fine 2006:65).

Nure: *”På garden vert ein stimulert til prat. Meir å spela på her enn på eit samleband. Det er dynamikk og rørsler. Rørslene frigjer kvar enkelt til samtale”.*

Dyr kan vera gode tilretteleggjarar i forhold til sosial samhandling med andre menneske, og dei kan læra oss menneske om samhandling (Borge, Martinsen et al. 2011:153-155).

Nure: *” Når språket skjer via handling vert det eit bindeledd mellom hesten og mellom andre personar. Hesten vert bindeleddet for samhandlinga. Samhandlinga har ein ståstad utanfor desse to personane”.*

Samhandling med dyr lærer oss også om samhandling med menneske (Fine 2006; Fine 2010:66). Geitene i Narnia er ofte pågåande i framferda og dei hoppar ofte opp på folk eller prøver å lura til seg litt av nista. Dette skapar mange komiske situasjonar som folk snakkar om og ler av i fellesskap. Geitekillingane treng også tid før dei vert trygge og dei vil helst halda seg i nærleiken av mor si. Slik kan det også vera med oss menneske. Elevane som medarbeidarane har ansvar for i fellesskap med lærarane og bonden, har ulike erfaringar med dyr. Nokon er litt brå i framferda og prøver å fanga geitekillingane. Dei skjønar ikkje heilt at dei må oppføra seg annleis. Mang ei gong må medarbeidarane forklara elevane at dei må gi geitekillingane tid, vera rolege i rørslene og la geitekillingane koma til dei. I slike situasjonar får medarbeidarane bruk for kunnskapen sin om dyr og dei må ta ansvar for dyra. Dette kan krevja evne til tolmod frå medarbeidarane, for det er slett ikkje alle elevane som gjer som dei får beskjed om. Arbeidslivet krev også evne til tolmod (Nordenfeldt 2009:225).

### **Kroppen som lærande subjekt i samhandling og samarbeid med hest**

Nure: *”Hestane er levande vesen og fantastiske å bruka her på garden. Hestar inneber å ta inn, stella og gjera klar for riding eller kjøring. Det handlar også om nærleik til eit stort dyr som legg heile hovudet på brystkassen”.*

Kroppen er eit lærande subjekt i alt den gjer (Kvale, Nielsen et al. 1999:187). Læring er ein nøkkel til å meistra livet under skiftande omstende (Fadnes, Leira et al. 2010:25), sjølv om me ofte forbind læring med det som føregår i skulen når elevar sit stilt og lærer av læraren. Me menneske lærer heile tida gjennom samspel med våre fysiske og sosiale omgivnader. Me erfarer verda gjennom kroppen, og det me erfarer vert meningsfullt gjennom samspel med andre. Dessutan vert det skapt mening gjennom tidlegare og nye erfaringar (Fredriksen and Biljana 2011). Me menneske er i dagleg samhandling med kvarandre (Goffman, Hviid Jacobsen et al. 2004:10). Me samhandlar og samarbeider på ulike arenaer. Narnia og Uren Luren er stader kor ein gjer dei ulike arbeidsaktivitetane ved å bruka kroppen, og ved å vera i

samspel med dei fysiske og sosiale omgivnadene. Ein måkar i boksen til hesten, salar opp hestar, går til fjells ilag med bonden og andre medarbeidarar og så vidare. Medarbeidarane sit ikkje ved ein pult og lærer. Dei lærer ved å observera og å gjera aktivitetane gjennom å bruka eigen kropp, og å vera i samhandling med andre og omgivnadene ikring. Kroppen rører på seg, går, luktar, lagar lyd og gjer alt det som ein kropp kan gjera (Despret 2013:52).

Å gjera kroppen til læringssubjekt har historisk sett vore ein vesentleg del av meisterlæra (Kvale, Nielsen et al. 1999:187). Det er også gjennom læring at ein endrar arbeidsevna (Solli 2011:4). Å arbeida inneber å utføra ei rad med handlingar. Ei rekke med vilkår må derfor vera oppfylte for at handling skal skje, mellom anna bestemte kroppsørslar og mentale handlingar (Nordenfeldt 2009:221). Kroppen er vår forankring i verda og det er gjennom kroppen vår eksistens viser seg. I fylgje Merleau Ponty er det kroppen som får fatt på ei ny rørslar. Kroppen er eit lærande subjekt som utan at den er medviten på det, kan overta komplekse handlingsskjema frå andre. Den legg seg til ein vane ved å la seg trenga igjennom av ei ny betydning. Vanen vert ei innsikt og ei erfaring som sit i kroppen. Kroppen si innsikt er høgst framtrekande ved læring av idrett, kor utøvarane lekamleggjer sporten sine aktivitetar på høgaste nivå og kor dei sportslege ferdigheitene vert formidla direkte frå kropp til kropp (Kvale, Nielsen et al. 1999:207). Viktige former for læring kan derfor også finna stad utan verbal instruksjon (Kvale, Nielsen et al. 1999:206). Medarbeidarane som ikkje hadde så mykje erfaring med hestar frå før dei byrja i arbeidspraksis og varig trettelagt arbeid, lærte å sala opp ein hest og å ri den ved å gjera dette gjentekne gonger. For kvar gong dei gjorde det så hugsa kroppen korleis den skulle gjera det, samtidig som at dei såg, kjende og observerte korleis andre sala opp og ridde hesten.

Nina: *”Eg kunne ikkje ri då eg byrja her, men bonden lærte meg det og eg vart betre og betre gjennom prøving og feiling. Eg har falt av hesten mange gonger, men det er bare å bita tennene saman og gå oppå hesten igjen”.*

Nina vart betre for kvar gong som ho ridde, og ho kjende at ho fekk meir kontroll på både hesten og kroppen. Ho lærte gjennom utøving og øving. Ved å gjenta det ein har lært fleire gonger, vert ein også betre for kvar gong (Kvale, Nielsen et al. 1999:205). Medarbeidarane i Narnia og Uren Luren lærer gjennom å bruka kroppen samtidig som at deira handtering av dyra påverkar samhandlinga og samarbeidet mellom dei og dyra. Dyr reagerer på kroppsspråk (Despret 2013:52-53) og kroppsspråk er ein viktig del av samhandlinga med hestar både i bakkearbeid og når ein rir. Når ein rir kan ein kommunisera med hesten utan å bruka stemmen, men ved å gi signal med kroppen (Mickle, Syversen et al. 2011:118). Ein samarbeider med hesten gjennom kroppsleg kommunikasjon, og god kommunikasjon er viktig ved alt samarbeid (Freire and Nordland 1999:158).

Ulf: *”Det er via kroppen du får kontakt med dyret, og det er viktig å respondera der og då”.*

Mange som har ridd ein del føler etter kvart at deira kropp er ein del av hesten sin kropp når dei rir. Det er også slik at ein god rytter skal klara å kunna styra og kommunisera med hesten

utan å vera verbal, men bare ved å bruka kroppen og kroppslege teikn. Ein kan starta og stoppa hesten ved å bruka kroppen (Mickle, Syversen et al. 2011:118). Problema oppstår mellom hest og menneske når menneske vert redd og aggressive og rykker i taumane eller tauet. Då kan hesten verta redd eller forvirra og kjempa imot, eller reagere på den måten den føler er best for å verna seg. Hestar er byttedyr så det er naturleg for dei å vera misstenksame dersom dei opplever mennesket som eit rovdyr i veremåten. Byttedyr vert etne av rovdyra, og då må hesten verna seg for ikkje å oppleve det (Bird and Roeim 2004:9).

Måten bøndene brukar kroppen ved å kommunisera og samarbeida med hesten, speglar over på måten dei samhandlar med medarbeidarane. Ved å observera samspelet mellom menneske og dyr, kan dette verka som ein modell for sosialt samspel (Borge, Martinsen et al. 2011:155). Ulf er veldig tydeleg i kroppsspråket og oppteken av kroppsspråket når han samhandlar med folk og fe. Han er roleg i rørsle og i stemmen og har aldri hendene opp i lufta, men ser på dei han snakkar til og snakkar på ein roleg måte. Hestane kan han styra med kroppsspråket i sjølve ridehallen ved å vera medviten på kor han står, rører på seg og kor han vender seg. Han styrer hestane i rett retning gjennom kroppsspråket.

Ei viss grad av tillit må til for å ha eit godt samarbeid med andre (Grelland 2014:145). Nokon av medarbeidarane har kanskje livserfaringar som gjer at dei har problem med å stola på andre eller å få tillit til andre. Tillit er også viktig for at endring skal skje (Ledwith and Springett 2010). Folket sin tillit til leiarane, speglar leiarane sin tillit til folket, i fylgje Freire (Freire and Nordland 1999:159). For at ein leiar skal medverka til endring, må folk ha tillit til han (Freire and Nordland 1999). Medarbeidarane verkar til å ha veldig tillit til Ulf, og dette er mykje på grunn av måten han møter dei på gjennom kommunikasjon med kroppsspråk og tale. Han er roleg og ser på dei når han pratar til dei og brukar mykje humor. Også Une er oppteken av korleis ho samhandlar med medarbeidarane. Ho er veldig oppteken av språket og korleis måten ein snakkar med kvarandre har innverknad på folk. Grad av tillit vil verka inn på samtalan ein fører, og korleis ein samhandlar (Grelland 2014:145).

Une: *"Det er viktig å tenka over og vera medviten på korleis ein møter folk og snakkar til dei"*.

Å ri handlar i stor grad også om å halda balansen (Mickle, Syversen et al. 2011:92). Kroppen er representert i hjernen sitt nettverk (Fadnes, Leira et al. 2010:25). Våre mange små og store daglege handlingar og rørsler, som tilsynelatande går heilt av seg sjølv, er avhengige av at hjernen har oppdatert og integrert informasjonen om kroppen. I tillegg må hjernen ha modellar bygd på erfaring om kva motoriske kommandoar som er nødvendige for å nå eit bestemt mål. For eksempel å gripa ein gjenstand og å føra den til munnen. Innebygd i desse modellane må det også liggja kunnskap om kva som skal til for å halda balansen under utføringa av rørsle (Fadnes, Leira et al. 2010:35). Dette gjeld også når medarbeidarane skal ri ein hest. Kroppen må ha kunnskap i forhold til korleis vedkomande skal halda balansen oppå hesten. God balanse er nøkkelen til vellukka riding og essensen er å vera i kontinuerleg harmoni med hesten sine rørsler når ein rir den (Mickle, Syversen et al. 2011:92). Ved at

medarbeidarane rir på ein hest gjentekne gonger, opprettar hjernen kunnskap om kva som skal til for at kroppen skal halda balansen oppå hesten. Samarbeidet og samhandlinga med hesten vert også betre ved at medarbeidarane er medvitne på korleis dei brukar kroppen.



Mor og Kvitbaus samarbeidde godt.

Medarbeidarane som arbeider på garden har nedsett arbeidsevne av ulike helsemessige årsaker (Nordenfeldt 2009). Menneske som opplever eller har opplevd fysiske eller mentale forstyrningar i forholdet til eigen kropp, kan oppleve symptom som uro, angst, svimmelheit og smerter, men også manglande meistring av eige liv (Fadnes, Leira et al. 2010:25). Angst, uro, svimmelheit eller smerter i seg sjølv verkar hemmande på læring, og det kan til og med styrka læring av uhensiktsmessige læringsstrategiar (Fadnes, Leira et al. 2010:25). Ein kan lære seg å bruka ulike kroppsdelar på ein feil og uhensiktsmessig måte. Ulike fysiske eller mentale påkjenningar i livet kan utløysa støy i hjernenettverk, og resultera i forstyrningar av samspelet mellom kropp og sinn (Fadnes, Leira et al. 2010:17). Eit gunstig samspel mellom rørsler, balanse og læring kan opna opp for eit smidig nettverkssamarbeid i hjernen. Dersom menneske med mentale og fysiske forstyrningar vert rettleia i eit slikt samspel kan dette vera med på å dempa dei kroppslege symptoma (Fadnes, Leira et al. 2010:18). Når ein rir må ein arbeida med tre typar balanse, det er eigen balanse, hesten sin balanse og balansen til ein sjølv og hesten samtidig. Medarbeidarane som arbeider på begge gardane har såpass mykje rideerfaring at balansen til mange av dei er framragande. I tillegg så har fleire av dei mykje erfaring med og kunnskap om korleis dei skal samhandla med hestane både ved å gi og gi frå seg teikn. Hestar samhandlar gjennom kroppsspråket og for å kommunisera med ein hest må ein både vera medviten på sitt eige og hesten sitt kroppsspråk (Micklem, Syversen et al. 2011:118-121).

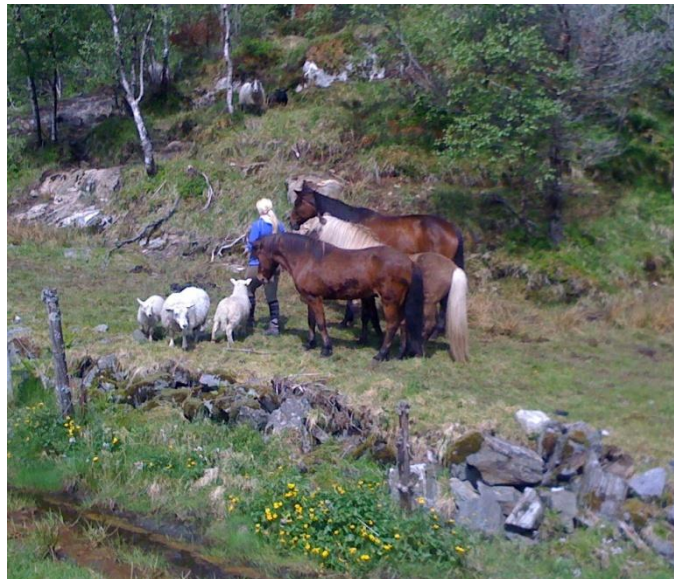


Å ri på ein hest krev konsentrasjon, særleg viss ein skal trava, gallopera eller hoppa over hinder. Ein må konsentrera seg for å halda kroppen oppå hesten og for å samarbeida med den. Dersom ein ikkje er i samspel med hesten, vert kommunikasjonen dårleg og dette kan føra til at hesten kastar ein av (Micklem, Syversen et al. 2011:98-99). Menneske med nedsett arbeidsevne kan slita med kognitive problem (Nordenfeldt 2009:226-227), slik som konsentrasjonsvanskar. I meisterlæra er det viktig å vera i stand til å observera og imitera andre når ein skal læra ein aktivitet. Imitasjon er ei form for læring som byggjer på at ein er i stand til å læra komplekse handlemønster, ofte utan at vedkomande er medviten på det. Det er ikkje bare praktiske ferdigheiter som vert imiterte, men ein kan også overta ei medviten form eller stil (Kvale, Nielsen et al. 1999:19-25), slik som ved måten ein handterer og rir ein hest. Medarbeidarane lærte rideferdigheiter og dei overtok kanskje ein medviten stil både frå bonden, andre hesteeigarar og kvarandre. Ein kan også velja ut og smelta saman element frå fleire meisterlærarar (Kvale, Nielsen et al. 1999:122). Ved at medarbeidarane rir ilag med andre som er knytt til garden, vel dei kanskje ut og smeltar saman ulike element frå ulike meisterlærarar. Det å ri på hest stimulerer også til betre konsentrasjon (Fine 2010), og på den måten kan hestane medverka til at medarbeidarane får trena konsentrasjonen. I det ordinære arbeidslivet kravst det at ein har evne til å konsentrera seg for å klara å samarbeida og samhandla med andre og for å kunna gjennomføra ulike arbeidsoppgåver (Nordenfeldt 2009:225).

Det er naturleg for hestar å fylgja nokon, og dei prøver å finna naturlege leiarar. Det er menneska sitt ansvar å læra dei rette leiarskapsevnene i forhold til hesten som me tek inn i livet vårt, og å vera ein leiar den respekterer, stolar på og ynskjer å vera hjå (Bird and Roeim 2004:11). Å arbeida med hestar krev at ein er konsekvent i kroppsspråket og beskjedane som ein gir hesten (Bird and Roeim 2004:42-43). Å samhandla og samarbeida med hest kan derfor gi medarbeidarane kompetanse i leiarskap. I tillegg så får medarbeidarane eit forhold til dyra, dei opplever meistring, dei kan få betre sjølvkjensle ved å ri, og dei opplever fine naturopplevingar ilag med hesten. Alt dette kan vidare medverka til auka livskvalitet (Borge, Martinsen et al. 2011:163).

## Kapittel 8: Bonden medverkar med ny kunnskap og erfaring

### Bonden er meisterlærer



Bonden er ein sentral person på garden. Han skal medverka til at medarbeidarane lærer noko medan dei arbeider der (NAV 2008). Å stå i lære hjå ein meister har i fleire hundre år vore den vanlege måten unge er vorte innført i dei ferdigheiter, kunnskapar og verdiar som knyt seg til eit handverk og eit yrke. Læring i dag vert ofte knytt til klasserommet, til undervisning, til eksamenar og læreplanar, men læring er meir enn det. I meisterlæra bind ein arbeid og læring ilag og læringa føregår i eit fellesskap (Kvale, Nielsen et al. 1999:15-17). På garden lærer medarbeidarane i arbeidsfellesskapet og av bonden. Bonden skal vera ein rollemodell og læring handlar ikkje bare om å imitera meistaren, men byggjer også på meistaren sitt forhold til det faget som skal lærast (Kvale, Nielsen et al. 1999). Ei arbeidsgruppa leverte i 2005, på vegne av Fylkesmannen i Oppland, ei uttaling relatert til kompetanseutvikling for bønder som driv Inn på tunet-aktivitetar. Arbeidsgruppa trakk fram to syn på bonden sin kompetanse og føresetnad for å driva Inn på tunet verksemd: 1. Bonden treng helsefagleg eller pedagogisk utdanning; 2. Bonden skal vera noko anna enn ein terapeut. Vedkomande skal vera personleg eigna i tillegg til å vera bonde med agronomkunnskap. Arbeidsgruppa meinte at ein må ta omsyn til begge kompetanseprofilane, og at bonden må gripa fatt i det friske hjå dei som søkjer garden. Vidare samanfatta dei at bonden skal ha motivasjon, personleg interesse, erfaring frå for eksempel organisasjonsarbeid og samfunnsengasjement, men ikkje nødvendigvis formell kompetanse (Kogstad, Eriksson et al. 2013:59-60).

*Arne: "Me har ein del menneske i våre foldarar som har problem i kvardagslivet og då er det viktig at me er tilstrekkeleg merksame på at her er det store utfordringar, kanskje større enn me anar. Det er ikkje avløyssar dei skal arbeida som, det er arbeidstrening. Samtidig så har me jo mange eksempel på at dette går jo alldeles fantastisk, fordi at det er nok veldig mange*

*som ser at det ikkje bare er skulepapira som gjer at du kan vera ein god arbeidstakar. Og der har eg ei viss forståing av at det er noko som vert ivareteke av mange av bøndene våre”.*

Det er bonden som er garden (Brandt and Haugen 2012:186). Dei tre bøndene som eg vart kjend med, observerte og intervjuar i mitt feltarbeid, har som nemnt tidlegare ulike bakgrunnar. Bonden i Narnia er aleine om gardsdrifta. Sjølv garden har han overteke etter foreldra sine og drive i mange år. Han har yrkesfagleg landbruksutdanning og mange kurs innan riding og travkjøring. Når det gjeld fagkunnskap innan arbeid med menneske har han nokre kurs, elles har han lært mykje gjennom erfaring med å verta kjend med dei ulike medarbeidarane som brukar garden, besøkande, hesteeigarar, lærarar, elevar og eit levd liv. I Uren Luren er dei to bønder som er garden og dei samarbeider om arbeidet på garden og som tilbydarar. Dei har ein variert yrkesbakgrunn både innan offentleg og privat sektor, og gardbrukarar har dei vore i ein kortare periode enn Nils. Hestar har dei derimot drive med stort sett heile livet både privat og som ridelærarar.

*Nils: ”Det er eg som er garden. For elevane og skulen er det viktig at eg er her. Kanskje det er fordi at eg ser alle og føler noko overfor alle. Eg ynskjer å gi noko særeige til alle. Gi dei hundre prosent med merksemd”.*

Bonden ser det slik at det er han som er samlingspunktet på garden, sjølv om han ironisk trekk fram at folka på garden sikkert har det festlegare utan han. Han er både bonde, tilbydar og vert (Kogstad, Eriksson et al. 2013). Han må veksla mellom desse rollene i det daglege arbeidet (Brandt and Haugen 2012:179). I mitt feltarbeid opplever eg det også slik frå dag ein på garden, at det er bonden som er garden. Det er bonden sin gard og bonden sine dyr. Det er han som fordeler oppgåvene som skal gjerast kvar dag, og det er han ein går til viss ein lurar på noko. Han er også det milde vesenet som alltid har ein klem og eit smil på lur til alle som kjem til garden.

*Nils: ”Å vera bonde og tilbydar handlar om å gi kjærleik, omsorg og å sjå personane bak maska”.*

Kjærleik er engasjement overfor andre menneske (Freire and Nordland 1999:74). Tilværet kan vera fylt med problem som ein må gjera noko med. I fylgje Freire (1999), skal leiaren gå side om side med dei undertrykte og gjera dei medvitne på undertrykkande strukturar og forhold. Gjennom læringsprosessar kan den enkelte endra seg, oppleve nye moglegheiter og få eit rikare liv både individuelt og kollektivt. Den undertrykte må verta så sjølvstendig som mogleg og frigjera seg frå undertrykkande vanar og roller. Kvar enkelt må verta møtt med tillit og forventing, og få støtte til å byggja opp identitet og sjølvrespekt. I Narnia og Uren Luren er medarbeidarane i arbeidspraksis og varig tilrettelagt arbeid. Medarbeidarane skal arbeida på garden for å få arbeidstrening med mål om å koma ut i aktivitet og arbeid (NAV 2011). Der er det bøndene som går side om side med medarbeidarane, med mål om å medverka til at dei endrar seg og at dei som ynskjer det, vert kvalifiserte til ordinært arbeid.

Det er bøndene som der kan vera med på å gjera dei medvitne på undertrykkande vanar og roller og medverka til at dei får ein betre kvardag både individuelt og kollektivt.

Nils: *"Eg ser alle og føler noko for alle. Det er viktig for meg å hugsa og verta kjend med alle som kjem hit, same kva grunnen er til at dei kjem hit. Eg ynskjer å gi noko særeige til alle og gi dei hundre prosent merksemd. Det er viktig å gå bak maska til folk, bry seg og høyra på historiane deira. Ta folk på alvor og behandla dei som normale. Mi rolla handlar om å gi omsorg, kjærleik og å sjå folk"*.

Sosial støtte handlar om at ein kjenner seg likt, ivareteken og verdsett, og at ein høyrer til eit nettverk med kommunikasjon og gjensidige forpliktingar. Forsking viser at mange av medarbeidarane som arbeider innan Grønt arbeid, opplever sosial støtte både frå bonden og nettverket på garden. Sosial støtte kan også hindra at ein stressituasjon vert opplevd som stressande (Borge, Martinsen et al. 2011:154).

Une og Ulf er som bønder og som nemnt tidlegare, opptekne av trivsel, tillit og det å skapa eit godt fellesskap på garden som arbeidsplass. Dei meiner at folk vågar meir når dei kjenner seg trygge i ei gruppa. Dei er opptekne av å gi arbeidarane sosial støtte gjennom fellesskapet på garden. Den sosiale støtta frå fellesskapet kan vidare hindra medarbeidarane i å oppleva stress når dei tek fatt på nye arbeidsoppgåver (Borge, Martinsen et al. 2011). Tillit har også innverknad på om samarbeidet mellom folk er godt eller ikkje (Grelland 2014:151). Ulrik seier sjølv at han stortrivst med arbeidet sitt på garden, og han har det veldig fint ilag med dei andre som arbeider der. Det verkar derfor som at Une og Ulf i samarbeid med folk og fe, har lukkast i å skapa trivsel, tillit og eit godt arbeidsfellesskap. Den openheita som tillit bidreg til, kan føra til at folk sine faglege kvalitetar og potensial kjem betre til uttrykk, noko som igjen kan føra til eit betre resultat (Grelland 2014:137-138).

Arne: *"I forhold til bonden så er det jo det at han skal ha noko av dette som me snakka om i stad, at han skal vera eit menneske som er trygt. Dette er menneske som faktisk skal vera ein arbeidsleiar for medarbeidarane, som gjer ein jobb kor dei skal få medarbeidaren til å føla seg ivareteken og sett. Så eg føler at det er viktig at bonden er fullstendig klar over at når dette mennesket kjem, altså når denne praksisplassen som det då er, at bonden er klar over at han har eit ansvar i opplæring og oppfølging. At vedkomande ikkje tenker at her kjem ein avløyssar. Nå kan du setja i gang og mjølka, nå er me der og så er det fullt kjørt"*.

Medarbeidarane kjem til garden med mål om å koma seg ut i aktivitet eller ordinært arbeid, sjølv om det kan enda i varig tilrettelagt arbeid eller vidare kvalifisering med utdanning eller meir arbeidspraksis. Medarbeidarane startar med ulike utgangspunkt og endrar seg undervegs gjennom å vera i arbeidsfellesskapet på garden som stad. Dei arbeider og lærer ilag (Ledwith and Springett 2010:15). Dei lærande er aldri bare lærande, men alltid undervegs til å verta eit bestemt slags subjekt med bestemte måtar å delta i verda på (Kvale, Nielsen et al. 1999:97). Medarbeidarane deltek i arbeidet og arbeidsfellesskapet på dei to gardane for å kunna endra seg slik at dei kjem seg ut i eller tilbake til aktivitet eller arbeid. Dei kjem til gardane med

ulike historiar og ulike årsaker til at nettopp dei er der. Dei har ulike eller ingen erfaringar frå arbeidslivet. På garden skal dei førebu seg til arbeidslivet og verta kjende med rammene i arbeidslivet, dersom dei ikkje kjenner dei frå før. Læring er ein nøkkel til å meistra livet under skiftande omstende (Fadnes, Leira et al. 2010:25). Dei kan ha samansette bistandsbehov. Kva oppfylging den enkelte medarbeidar får medan vedkomande er i arbeidspraksis på veg mot ordinært arbeid er ein faktor som spelar inn, og om det vert lagt til rette for medverknad og sjølvbestemming i forhold til medarbeidaren sin arbeidsdag (Norvoll 2013:205).

Garden som arbeidsplass er i utgangspunktet ei ordinær bedrift som bonden driv på ordinært grunnlag, kor han tener pengar til livets opphald ved å driva med mjølkeproduksjon, sauehald eller anna gardsdrift. I tillegg kan det vera tilsett ordinære arbeidstakarar (Svendsen and Holm-Hansen 2011:110) på garden, slik som avløyssarar. I andre tilfeller er det bare bonden sjølv og kanskje hans eller hennar ektefelle som arbeider der. Drifta kan vera enkel med vedhogst, litt sauer og høner i tillegg til tilbyding av velferdstenester (Brandt and Haugen 2012). I fylgje Nav er Grønt arbeid primært basert på arbeidspraksis i skjerma verksemd, med unntak av varig tilrettelagt arbeid (NAV 2008). Slik eg ser det er ikkje garden som stad ei skjerma verksemd i alle tilfeller, sjølv om enkelte gardar har ein avtale med ei arbeidsmarknadsbedrift. Å ha arbeidspraksis i skjerma verksemd skal i fylgje Nav sine retningslinjer innebera at ein må ha behov for å arbeida i ei skjerma verksemd som tilbyr tilrettelegging og oppfylging. Denne verksemda tilbyr produksjon av varer og tenester og er vorte etablert med tanke på å tilby avklaring, arbeidstrening eller kvalifisering (NAV 2014). Sjølve garden som arbeidsplass er ikkje ei skjerma verksemd med tanke på drifta der, og den er i utgangspunktet ikkje vorte etablert med tanke på det frå starten av (Brandt and Haugen 2012). Narnia er i utgangspunktet ein gard som har gått i arv i generasjonar. Uren Luren har ulik driftshistorie, og historiske røter som ikkje handla om arbeidstrening og kvalifisering i utgangspunktet. Å driva med tiltaket Grønt arbeid er ei tilleggsnæring i tillegg til sjølve gardsdrifta og eventuelt anna drift. Dei tilbyr likevel medarbeidarane avklaring, arbeidstrening og kvalifisering med tilrettelegging og oppfylging kor målet er ordinært arbeid. Dersom medarbeidarane hadde hatt behov for å ha arbeidstrening i ei skjerma verksemd kunne dei verken arbeidd i Narnia eller Uren Luren, sidan desse gardane ikkje er skjerma for ordinære arbeidstakarar.

Når det gjeld Grønt arbeid så er det nokon gardar som har samarbeidsavtalar med private arbeidsmarknadstiltak medan andre har det direkte med Nav (Kogstad, Eriksson et al. 2013:10). Uren Luren har direkte avtalar mot Nav, medan Narnia har begge deler. Det er bare Narnia som har arbeidsavtalar i forhold til tre av medarbeidarane. Bonden har vore med fleire av medarbeidarane på møte med NAV og andre arbeidsoppfylgingstilbod for å vera med å delta i oppfylgingsprosessen som skal hjelpa dei tilbake til ordinært arbeid. I fylgje Nav sine retningslinjer skal ein setja opp klare mål for kva ein skal arbeida med, medan ein er i arbeidspraksis eller varig tilrettelagt arbeid (NAV 2014). Ein skal i fellesskap med bonde og sakshandsamar finna kva problem den enkelte medarbeidar må finna ei løysing på eller trenast på, og om vedkomande treng tilpassing og tilrettelegging undervegs i arbeidet (NAV 2008). På den måten kan medarbeidarane få prøvd ut arbeidsevna. Det kan ta tid for bøndene å verta

kjend med dei ulike medarbeidarane, men ved å gi folk tid og ved å samhandla og samarbeida i det daglege arbeidet på garden lærer dei kvarandre å kjenna. Det er gjennom samhandling og samarbeid i eit arbeidsfellesskap at ein kan verta kjende (Kvale, Nielsen et al. 1999:21-24). For å oppdaga problem eller problem som er under utvikling så må ein føra ein dialog med folk både aleine med dei og i fellesskap (Freire and Nordland 1999:80-81). Kanskje dei også oppdagar problem som medarbeidarane ikkje har fått rettleiing til å løysa tidlegare.

Bøndene i Uren Luren er opptekne av at garden som arbeidsplass skal vera ein stad kor arbeidarane kan få starta med blanke ark. Dei treng ikkje å vita noko om kva dei slit med, dei ynskjer å verta kjende med arbeidarane som den personen dei er ved å lytta til det dei fortel. Dei har heller ikkje lyst til å ha så mykje innblanding frå Nav anna enn viss dei vert veldig bekymra for medarbeidarane.

*Une: "Kanskje det er litt sløvt av oss at me ikkje har arbeidsavtalar gjennom Nav, men at me bare har snakka med Nav. Samtidig så er det greitt med minst mogleg innblanding slik at arbeidarane kan starta hjå oss med blanke ark".*

Sjølv om Uren Luren ikkje har slike avtalar med medarbeidarane, så har dei likevel avtalt munnleg kva faste dagar dei skal arbeida. Medarbeidarane har faste arbeidsoppgåver og må ta stilling til tydelege strukturar og rutinar på garden i det daglege arbeidet. Medarbeidarane veit stort sett kva som møter dei av arbeidsoppgåver kvar dag, samtidig som at dei også må ta stilling til alt det uventa som kan skje på ein gard. Bøndene er også medvitne på å gi dei gradvis med utfordringar undervegs. Noko av tanken med tiltaket er at bonden skal vera bonde og ikkje ein profesjonell terapeut (Kogstad, Eriksson et al. 2013:56). Sjølv om ikkje medarbeidarane i Uren Luren har individuelle planar eller arbeidsavtalar med nedskrivne mål, så kan likevel bøndene visa til at alle medarbeidarane som har arbeidd på garden deira, har kome seg ut i utdanning og arbeid etterpå. Kanskje dei er veldig medvitne på kva dei skal kvalifisera medarbeidarane til? Kanskje dei er opptekne av å læra medarbeidarane dei krava som arbeidslivet stiller til den enkelte. Une og Ulf er også opptekne av at arbeidarane må læra seg rutinar. Dei tykkjer at det er viktig at medarbeidarane kjem på arbeid til fast og avtalt tid og at dei gjer dei faste arbeidsoppgåvene. Dei kjenner også godt til krava i arbeidslivet frå før. Det er bare eit par år sidan Une var ute i ordinært arbeid så ho veit kva krav arbeidslivet stiller til den enkelte. Også Ulf har lang erfaring frå arbeidslivet. I tillegg så er dei begge sjølvstendig næringsdrivande, så dei veit kva som skal til for å klara å driva ei bedrift. Dei er avhengige av at arbeidet vert gjort og at folk ikkje sluntrar unna. I det ordinære arbeidslivet er det viktig å møta opp på arbeidet til avtalt tid og gjera det arbeidet som arbeidsgivaren forventar av ein (Lovdata 2014). I tillegg så skal ein fungera ilag med og ofte samarbeida med andre menneske meir eller mindre i løpet av ein arbeidsdag (Nordenfeldt 2009:225).

*Solveig: "Mange av dei som er i arbeidskvalifisering hadde klart seg betre i overgangen til det ordinære arbeidslivet, dersom dei hadde trena på kva som ventar dei i det ordinære arbeidslivet".*

Solveig meiner at mange kvalifiseringsbedrifter ikkje førebur medarbeidarane nok til det ordinære arbeidslivet, og at overgangen til ordinært arbeid derfor vert vanskeleg for mange.

Nils: *"På garden byggjer me opp noko men så får ikkje alle medarbeidarane nok oppfylgning ved overgangen til ordinært arbeid. Då vert det me har bygd opp rive ned att"*.

Nils opplever at medarbeidarane endrar arbeidsevna si i løpet av tiltaksperioden. Fleire kjem seg også ut i ordinært arbeid, men ikkje alle. Det er like mykje overgangen til ordinært arbeid som kan vera vanskeleg for mange. Medarbeidarane opplever ikkje at det er nokon som er med og medverkar til at dei kjem seg vidare. Bønder i andre tiltak opplever også dette. Dei saknar eit ettervern. Fleire vel å ha kontakt med medarbeidarane i ettertid for å fylgja dei opp så godt som dei klarer (Kogstad, Eriksson et al. 2013:59). Nils meiner også at nokon hadde trengt lenger tid på å førebu seg til arbeidslivet. Han har hatt medarbeidarar i tiltak som har hatt for samansette problem, og dei klarer derfor ikkje å kvalifisera seg til arbeid i løpet av ein to- års periode. Dei hadde trengt lenger tid. Samtidig så er det også forskning som viser til at det er mange som har kome tilbake til arbeidsliv og studiar etter å ha hatt arbeidspraksis på gard (Kogstad, Eriksson et al. 2013:53).

I fylgje Solveig krev det ordinære arbeidslivet at ein toler mykje. Ein må kunna tola at folk er annleis og ein må tola at folk ikkje handsamar ein med silkehanskar sjølv om det finst ei arbeidsmiljølov.

Solveig: *"Det ordinære arbeidslivet handsamar ikkje folk med silkehanskar sjølv om det finst ei arbeidsmiljølov. Det ordinære arbeidslivet krev at ein toler mykje og at ein toler at folk er annleis"*.

Både Narnia og Uren Luren er ordinære bedrifter. På garden vert dei heller ikkje handsama med silkehanskar av alle og einkvar, sjølv om medarbeidarane opplever at det er eit trygt miljø. Ein sint hest eller ein olm stut, handsamar ikkje folk med silkehanskar. I tillegg så er det mange som brukar gardane kvar dag i tillegg til arbeidsfellesskapet. Medarbeidarane samhandlar og samarbeider med svært mange ulike menneske i løpet av ein arbeidsdag. Samtidig så kan medarbeidarane i Narnia trekka seg tilbake på dårlege dagar, og i alle Grønt arbeid-tiltak har ein rett på tilrettelagte arbeidsoppgåver (NAV 2008).

På begge gardane har bøndene ei eiga evne til ein uformell men støttande dialog overfor medarbeidarane. Prat for praten si skuld er eit grunnleggande aspekt ved samhandlingsritual i uformelle situasjonar. Det kan vera ein uformell tone og ein nærleik mellom dei to aktørane som seier noko om at ein er til stades og har kontakt (Norvoll 2013:102). Når ein arbeider tett ilag om ei oppgåva er det ofte naturleg å snakka undervegs i arbeidet, til dømes når medarbeidarane samhandlar med bonden under sjølve lemninga. Samværet vert også meir uformelt og uformelt samvær er ei verksemd som opnar opp denne merkelege, men viktige forma som handlar om tomt prat. Uformelt samvær inviterer til ei avslappa stemning (Norvoll 2013:104). På garden og ilag med bøndene er samværet stort sett uformelt heile tida.

Arbeidsoppgåvene og sjølve arenaen legg opp til uformelt samvær. Ein kan ikkje vera formell dersom ein hest stikk av og bonden treng hjelp til å få tak i den. I tillegg så går ein i arbeidsklede og arbeider med levande vesen. Garden er ein arena som kan få folk til å slappa av og stressa ned (Brandt and Haugen 2012:186).

### **Å lytta med hjarta**

Det finst inga historie utan menneske, og inga historie for menneske. Det finst bare ei historia skapt av menneske og som i sin tur skapar dei (Freire and Nordland 1999:117-118). Det er naturleg for oss menneske å fortelja historiar. Me fortel historiar for å fortelja våre erfaringar og vår forståing av det å vera eit menneske. Historiane kan også trøysta oss når me er sjuke og styrka oss når me treng mot. Historiane er ein viktig del av kvardagslivet vårt (Ledwith and Springett 2010:103).

Nils: *"Eg ser alle og føler noko for alle. Det er viktig for meg å hugsa og verta kjend med alle som kjem hit, same kva grunnen er til at dei kjem hit. Eg ynskjer å gi noko særeige til alle og gi dei hundre prosent merksemd. Det er viktig å gå bak maska til folk, bry seg og høyra på historiane deira. Ta folk på alvor og behandla dei som normale.*

Nils er oppteken av å lytta til historiane til folk og han er oppteken av å lytta med hjarta. Han bryr seg om kvar enkelt, og han er oppteken av at alle skal kjenna seg viktige og ivaretekne. Å fortelja og reflektera over historiar frå kvardagslivet kan også vera starten på å oppdaga undertrykkande praksis, ved å vera kritisk til undertrykkande forhold. Det er fyrst når ein oppdagar undertrykkande forhold at endring kan skje (Ledwith and Springett 2010:18). Medarbeidarane er på garden for å endra arbeidsevna og dei har alle sine historiar. Dei snakkar med Nils om alt mogleg for dei opplever at han er til å stola på og at han vil dei vel. I samarbeid med han snakkar dei om kvardagen sine problem og utfordringar, og i samarbeid med han prøver dei å finna løysingar.

Bøndene i Uren Luren er opptekne av at garden som arbeidsplass skal vera ein stad kor medarbeidarane kan få starta med blanke ark. Dei treng ikkje å vita noko om kva dei slit med, dei ynskjer å verta kjende med medarbeidarane som den personen dei er ved å lytta til det dei fortel.

Une: *" Noko av tanken og terapien er at dei skal få koma her og starta med heilt blanke ark. Me har ikkje behov for å vita kva dei slit med utanom viss me vert veldig bekymra. I utgangspunktet er me bare interesserte i å vita det som arbeidarane fortel sjølv."*

I fylgje Freire (Freire and Nordland 1999:13) er det viktig å lytta til historiane til folk, for det er personen sjølv som kjenner si eiga historie. At folk får fortelja si eiga historie om deira kvardagsliv kan vera starten på ein endringsprosess (Ledwith and Springett 2010:103). Dei ynskjer at medarbeidarane sjølv skal få skissera si eiga historie ved å starta med blanke ark. Une og Ulf lyttar til historiane til medarbeidarane i staden for å lesa kva som står i papira frå



Nav. Dei møter medarbeidarane der dei er der og då i livet og i kvardagen. Une og Ulf har høyrte mange historiar frå medarbeidarane og hjelpt dei i vanskelege situasjonar. Det er ved å lytta til historiane til folk at ein kan oppdaga undertrykkande forhold (Freire and Nordland 1999:30-33). Ved å lytta til medarbeidarane kan bøndene oppdaga ting i livet deira som er undertrykkande. Dei kan oppdaga forhold som medarbeidarane ikkje sjølv er klar over.

Nure : *”Medarbeidarane skal endra seg samtidig så skal dei bidra til endringar i forhold til andre som kjem til garden her. Dette kan vera litt sårbart og avhengig av kven desse personane er. Dei lærer grunnleggande ting medan dei er her. Dei kjem inn i ei rolla kor tyngdepunktet er sterkt på dei sjølv, og så skal dei gradvis verta reiskap for andre. Dette skjer gradvis her i arbeidet og i oppgåvene i forhold til andre. Det er det som skal vera arbeidsførebuande. Evne til å ta ansvar og organisera. Frå å ta imot til å gi. Det skjer gradvis. Dei veks inn i arbeidsrolla og blir gitt meir ansvar undervegs og etter kvart som me ser at personen kan ta på seg meir ansvar”.*

Bøndene opplever at medarbeidarane endrar seg i løpet av tida på garden. I ein samtale med bonden i Narnia, fortel bonden at nokon av medarbeidarane har endra seg veldig mykje i løpet av tida på garden.

Nelly: *”Vell eg har vell fått høyra av folk at eg har endra meg ein del sidan eg kom her. At eg har vorte betre på ting”.*

Une: *”Me har jobba ein del med samhandling. Kva me deler med andre og ikkje. Prøver å skjerma enkelte frå å ikkje dela alt. Etter kvart så verkar det som om dei har mindre behov for å fortelja for mykje om seg sjølv. Er vortne ferdige med det. Dei kjem på plass i seg sjølv og me opplever dei som trygge”.*

I eit praksisfellesskap er det ofte fleire meisterlærarar (Kvale, Nielsen et al. 1999:122-123). Nils seier at han ikkje kunne vore forutan dei andre fagpersonane som brukar og deltek i arbeidet på garden. Det er ofte travle dagar og det er ikkje alle dagar kor han har like mykje tid til medarbeidarane. Han skal også vera vert for andre, i tillegg så skjer de mange uventa hendingar på ein gard. Då er det bra å ha andre å støtta seg mot og å snakka med når det oppstår noko som han treng å rådføra seg om, eller når medarbeidarane treng å snakka med nokon. Nokre av medarbeidarane opplever likevel at dei har det best på dei dagane kor bonden ikkje er for travel, men har tid til dei og til å snakka med dei. Dei treng sosial støtte og nokon som kan lytta, viss det er eit problem som oppstår. Solidaritet, tru og håp er også viktig for at problem skal verta løyste, og endring skal skje (Minkler 2005:39). Ofte snakkar dei med ein lærar som dei er trygge på eller andre som dei kjenner at det er greitt å opna seg for. Det kan ta tid å byggja tillit og det krev at dialogen er god (Grelland 2014:145). Medarbeidarane snakkar også med kvarandre og løyser problem i fellesskap. Det er gjennom fellesskapet at ein kan mobilisera seg ilag og løysa felles problem (Minkler 2005:26).

I Uren Luren er dette annleis. Der er dei to som deler på arbeidet og ofte har ein av dei tid til å lytta. Der er det heller ikkje så mange besøkande i løpet av ein arbeidsdag, sjølv om dei også kan ha mange besøkande. Dei er alltid tilgjengelege i løpet av arbeidsdagen, sjølv om det også der er andre arbeidstakarar som medarbeidarane kan snakka med. Dei snakkar også med kvarandre, og løyser problema i fellesskap. Det at Nils i Narnia, ikkje alltid har tid til medarbeidarane og at dei må snakka med andre om eventuelle problem, kan også gi medarbeidarane positive erfaringar og andre synsvinklar på problema deira. I tillegg så erfarer dei korleis folk i eit fellesskap medverkar til at alle skal ha det bra. Eit fellesskap kan visa solidaritet og sosial støtte (Minkler 2005:38).

Medarbeidarane lyttar også til bøndene og deira historiar. Språket si rolla er kontroversiell og språk og forteljingar som ledd i praktisk deltaking er heilt avgjerande for meisterlæra. Forteljingane rommar kunnskap om kva ein gjer i ulike situasjonar. Læringslæring lærer om praksisfellesskapet ved å lytta til forteljingane og til den som fortel dei, og ved sjølv å fortelja dei vidare (Kvale, Nielsen et al. 1999:23). Dei ordinære arbeidstakarane, bonden og andre frivillige på garden fungerer også som rollemodellar for medarbeidarane. Læring er ein prosess som kan finna stad i kraft av at dei lærande tek del i sosial praksis, og at dei endrar eller utviklar si deltaking i denne praksisen (Kvale, Nielsen et al. 1999:76). Dei ordinære arbeidstakarane, hesteeigarar, hovslagarar, ridelærarar, besøkande, bonden, slekt, venner og familie er rollemodellar. Nure seier at dei besøkande eller ordinære arbeidstakarane er uvurderlege som rollemodellar på garden. Lærarane som brukar garden kan læra medarbeidarane mykje om korleis dei skal handtera barn og unge med ulik problematikk. Medarbeidarane seier også sjølv at dei lærer mykje ved å arbeida ilag med lærarane og spesialpedagogane som brukar garden Narnia til sine elevar.

Nora: *”Eg lærer mykje av dei flinke lærarane når det gjeld korleis eg skal møte og handtera dei ulike elevane. Det er ikkje bare bonden eg lærer noko av”.*

Medarbeidarane kan læra arbeidsaktivitetar ved å observera og imitera andre som meistarar aktiviteten. Læring skjer ved eksemplet si makt, der meistarane lekamleggjer dei faglege ferdigheitene som medarbeidarane prøver å tileigna seg. Viktige former for læring kan derfor finna stad utan verbal instruksjon (Kvale, Nielsen et al. 1999:206).

## Kapittel 9: Avsluttande merknader

Eg ville undersøka korleis Grønt arbeid med garden som arena, medverkar til at medarbeidarane kvalifiserer seg til ordinært arbeid. For å undersøka dette valte eg samfunnsarbeid som perspektiv. Eg gjekk i medarbeidarane sine fotspor ved å vera i feltarbeid og arbeida på gardane og samhandla side ved side med medarbeidarane, bøndene og dei andre i arbeidsfellesskapet i Narnia og Uren Luren. I tillegg gjennomførte eg semistrukturerte intervju, deltakande observasjonar og feltsamtalar. Eg måtte vera kritisk til eksisterande strukturar og forhold på gardane medan eg var der, for å få svar på sjølve problemstillinga.

Garden som stad inneheld både strukturelle, individuelle og relasjonelle føresetnader og forhold som er i endring og utvikling heile tida, men som påverkar samhandling og læring på garden. Sosiale prosessar skjer på staden som me brukar (Gieryn 2000), gardane er komplekse arenaer kor medarbeidarane kan læra og samhandla i ulike handlekontekstar, og med mange ulike folk i løpet av ein arbeidsdag. Dette gjer at dei også byggjer nettverk og dei får mykje erfaring i relasjonsbygging og omstillingsprosessar, noko som også er viktig i det ordinære arbeidslivet. I tillegg så kan desse ulike handlekontekstane som inneheld ulike landskap, fremja samhandling. Naturen får folk til å slappa av og opna seg. Strukturane påverkar likevel samhandlings- og læringssituasjonane. Det er vanskeleg å samarbeida under kaos, sjølv om fellesskapet og relasjonane på garden fungerer godt. Dette må tiltaksbedrifter vera medvitne på. Samtidig så lærer også medarbeidarane noko av det og får kompetanse i å halda ut i kaos, dersom dei ikkje vert så stressa at dei trekk seg unna.

Garden tilbyr medarbeidarane varierte og tilrettelagte oppgåver, og dersom dei har ein dårleg dag er det rom for å trekka seg tilbake. Faren ved dette er at det kan verta ei kvileputa. I det ordinære arbeidslivet kan ein ikkje trekka seg tilbake på dårlege dagar.

Kvalifiseringsbedriftene må derfor ha dette i bakhovudet når dei skal kvalifisera folk. Dei må kvalifisera folk til dei krava som arbeidslivet stiller. Samtidig så er det ikkje alle som fungerer i ordinært arbeid eller dei treng lenger tid før dei vert kvalifiserte. Likevel så må bøndene gjera medarbeidarane medvitne på dette, dersom medarbeidarane sitt mål er ordinært arbeid. Medarbeidarane i Narnia uttrykker også at overgangen til ordinært arbeid kan verta vanskeleg. At dei har det for trygt på garden. Kanskje det ikkje vert stilt nok krav til dei i Narnia, med tanke på krava i arbeidslivet. Samtidig så får dei også ansvar og utfordrande oppgåver der, men miljøet er trygt og det er ikkje så vanskeleg å trekka seg tilbake. I Uren Luren opplever eg ikkje at folk trekk seg tilbake. Dei gjennomfører dei, dei faste arbeidsoppgåvene kvar dag.

Garden er ein arena som innbyr til samarbeid og samhandling i fellesskap og det er eit godt fellesskap på begge gardane. I arbeidet og aktivitetane på gardane må alle bidra og hjelpa til, og alle har ulike ferdigheiter som det er bruk for. Arbeidet vert derfor meir likestilt. Det oppstår også mange hendingar som ikkje er planlagde og kor medarbeidarane må samhandla og samarbeida ilag. Arbeidsfellesskapet er svært viktig med tanke på å endra arbeidsevna. Arbeidsfellesskapet inneheld mange personar med ulik kompetanse, som medverkar med

kunnskap og erfaring som dei lærer vidare til medarbeidarane. Det er viktig at arbeidsfellesskapa er gode fellesskap kor dei relasjonelle, individuelle og strukturelle føresetnadene og forholda medverkar til eit godt læringsmiljø og til ein god samhandlingsarena. Fellesskapet er av stor betydning når det gjeld endring av arbeidsevna. Dei gir folk sosial tilhøyrse og utvida nettverk, i tillegg så har svært mange ei felles interessa for dyr, og særleg hestar. Dette gjer at folk har noko felles å samhandla om på tvers av ulike roller på garden. Hesteeigarar og besøkande er også på garden av eigen fri vilje. Dei snakkar med medarbeidarane og det er eit gjensidig og kollegialt fellesskap på garden. Dei har også livserfaring og faglege kunnskapar som dei deler med og lærer vidare til medarbeidarane og dei bryr seg om medarbeidarane og utviklar venskap med dei. Det vert utvikla gjensidige forhold.

Dyra er hovudreiskapen på begge gardane og hovudårsaka til at stort sett alle medarbeidarane arbeider der. Dei er årsaka til at enkelte klarer å stå opp om morgonen og setja seg inn i bilen til jobb. Det at medarbeidarane kjenner på ansvar for dyra både aleine og i fellesskap, gjer at det fremjar samarbeid og samhandling mellom medarbeidarane og dei andre i arbeidsfellesskapet. I tillegg så handlar stell og foring av dyr, om å gi omsorg og å ha og visa tillit til det store dyret. Tillit er vidare viktig for eit godt samarbeid med hesten, men også med resten av arbeidsfellesskapet. Medarbeidarane i Narnia har også ansvar for å organisera, gjera klar til og leia ridegrupper med ulike elevar og ungdommar som brukar gardane. Dette gir dei erfaring med både planlegging, strukturering, samarbeid og leiing. I tillegg så gir hestane i seg sjølv, medarbeidarane erfaring med å vera tydelege leiarar. Hestar krev tydeleg kommunikasjon både i bakkearbeid og under riding og kjøring. Dette kan medarbeidarane ta med seg vidare på andre arenaer. Samtidig så må det ikkje verta ei kvileputa at medarbeidarane kjenner ansvar for dyra. Bøndene må vera medvitne på dei ulike situasjonane som dyra medverkar med og bruka dei medvite.

Garden er bonden sin heim og arbeidsplass og han må derfor veksla mellom ulike roller. Det er ikkje kven som helst som kan vera tilbydarar. Bøndene må vera personleg eigna til dette. Dei må ha ei genuin interessa for folk sitt ve og vel og dei må veraause med folk. Dei er både meisterlærarar og rettleiarar. Dei har mykje kompetanse på gardsarbeid som dei kan læra ifrå seg, samtidig så må dei vera medvitne på kva det ordinære arbeidslivet krev av folk. Dei kan ikkje bare visa omsorg og kjærleik utan å stilla krav. Medarbeidarane er på garden for å endra arbeidsevna og for å førebu seg til arbeidslivet. Også medarbeidarar i varig tilrettelagt arbeid kan heva arbeidsevna og gå over i ordinært arbeid. Bøndene skal gå side ved side med medarbeidarane og lytta til historiane for i samarbeid med dei oppdaga undertrykkande strukturar, slik at medarbeidarane kan endra seg og få ein betre livssituasjon. Bøndene har ei omsorg og ein varme overfor medarbeidarane som også fører til endringar hjå kvar enkelt. Denne varmen og omsorga kjem ikkje frå fagpersonar men frå ein bonde som er oppteken av å sjå den enkelte. I fylgje Skatvedt (2013:109), føregår mykje av det som fører til endring, utanfor terapien. Likevel klarer ikkje ein enkelt bonde alltid dette aleine. Det er ein fordel å vera to bønder på garden og ikkje ein, elles kan det verta litt lita tid til medarbeidarane

innimellom. I Narnia er derfor bonden veldig glad for alle lærarane og hesteeigarane på garden er der for folk når ikkje han har tid til å vera der.

Bøndene på dei to gardane trer fram som både like og ulike i ulike situasjonar, men i Uren Luren er strukturane, rutinane og dei faste arbeidsoppgåvene tydelegare enn kva dei er i Narnia. Takhøgda er likevel veldig stor begge stadene men måten bøndene på dei to gardane fordeler, strukturerer og trer fram på er ulike. I Uren Luren er det tydeleg kven som er sjefar på garden og som dermed fordeler oppgåvene mellom deltakarane. Ein slik type autoritet kan ha noko godt og trygt ved seg, ved at det skapar klare og trygge rammer for folk som kan vera utrygge, ukonsentrerte og urolege i seg sjølv (Norvoll 2013:108). I Narnia er bonden ein mindre tydeleg leiar og han er meir konfliktsky, men han har ei stor evne til situasjonsomsorg og til å gi rom for at folk kan få vera den dei er. Dette er hans styrke i ulike situasjonar. Måten bøndene er mot dyr speglar også av måten dei er mot menneska.

Grønt arbeid er ikkje eit tiltak som primært skal få alle ut i arbeid, sjølv om eg var nysgjerrig på korleis garden som arena kvalifiserer medarbeidarane til ordinært arbeid. Garden kan vera ein del av vegen dei må gå og nokon vert klare for det medan andre treng meir tid og oppfylgning. Likevel så skjer det ei endring undervegs, og det merka eg og sidan eg var i feltarbeid i ein lenger periode. Det skjedde også endringar med meg denne perioden. Eg vart tryggare oppå hesten, lærte meg rutinar med meir, så eg er glad for at eg sjølv fekk kjenna på kroppen korleis det er å gå i medarbeidarane sine fotspor.

Garden er ein variert og uformell samhandlingsarena med mange læringsmoglegheiter, dersom bøndene og medarbeidarane gjer seg nytte av det og er medvitne på kva kompetanse det ordinære arbeidslivet krev av folk. Ut ifrå mi forskning opplever eg at det framleis er mange ubrukte ressursar på garden og ynskje om meir fagleg kompetanse frå tilbydarane si sida. I tillegg så trur eg at meir fagleg kompetanse og bevisstgjerings hjå bøndene angående korleis dei best mogleg kan nytta garden som arena for arbeidstrening og avklaring, er viktig for å kvalitetssikra tiltaket. Dersom medarbeidarane ikkje får nok oppfylgning kan dei verta gåande i systemet utan å koma vidare. I tillegg trengst det eit samarbeid frå Nav. Nav kan ikkje bare plassera folk på ein gard utan å fylgja dei opp, men kanskje dei ikkje bør gå og trø der kvar dag heller. Då forsvinn kanskje den terapeutiske effekten med å vera på ein uformell arena utan terapeutar som skal fiksa ein.

Det hadde vore interessant å forska vidare på kva som skjer med medarbeidarane etter avslutta tiltak. Kjem dei seg vidare i ordinært arbeid? Tek dei med seg vidare det dei har lært av kunnskapar og erfaringar på garden, ut i arbeidslivet og på andre arenaer?

Gardane kunne i større grad kombinert kvalifisering med at medarbeidarane er lærlingar der. Medarbeidarane som er i arbeidspraksis kunne i større grad kombinert dette med utdanning.



## Referansar:

Aase, T. H. and E. Fossåskaret (2007). Skapte virkeligheter. Oslo, Universitetsforl.

Abraham, A., K. Sommerhalder, et al. (2009). "Landscape and well-being: a scoping study on the health-promoting impact of outdoor environments." International Journal of Public Health **10**: 59-69.

Almås, R. (1985). Bygdesosiologi. Oslo, Samlaget.

Andersen, S. K., E. Kagge, et al. (1999). Allsangboka. Oslo, Familievennen.

Arbeids- og sosialdepartementet (2014). "Arbeidsmarkedspolitik." Retrieved 01.09.2014, from <http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/tema/arbeidsmarkedspolitik.html?id=935>.

Arbeids- og sosialdepartementet (2014, 17.09.2014). "Inkluderende arbeidsliv." Retrieved 10.08.2014, from [http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/tema/velferdspolitik/inkluderende\\_arbeidsliv.html?id=947](http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/tema/velferdspolitik/inkluderende_arbeidsliv.html?id=947).

Armenta, A. (2009). "Creating Community: Latina Nannies in a West Los Angeles Park." Qual Sociol **32**: 279-292.

Arnstein, S. R. (1969). "A ladder of citizen participation." Journal of the American Institute of planners(4): 216-224.

Bauman, Z. and T. May (2004). Å tenke sosiologisk. Oslo, Abstrakt forl.

Berget, B. (2013). Forskning og kompetanse for Inn på tunet. Status og behov. Ås.

Berget, B. and B. O. Braastad (2008). Kunnskapsstatus og forskningsbehov for Inn på tunet. Ås, Universitetet for miljø- og biovitenskap.

Bird, J. and T. E. Roeim (2004). Naturlig hestehold: hestehold i pakt med naturen for optimal helse og ytelse. [Oslo], Landbruksforl.

Blank, L., J. Peters, et al. (2008). "A systematic review of the factors which predict return to work for people suffering episodes of poor mental health." Journal of occupational rehabilitation **18**(1): 27-34.

Borge, L., E. W. Martinsen, et al. (2011). Psykisk helsearbeid - mer enn medisiner og samtaleterapi. Bergen, Fagbokforl.

Brandt, B. and M. S. Haugen (2012). "Farm tourism and dilemmas of commercial activity in the home." Hospitality & Society **2**(2): 179-193.

Bråthen, M. and K. Vetvik (2011). "Personer med nedsatt arbeidsevne-hvem er de?" Arbeid og velferd **1**: 24-31.

Carpiano, R. M. (2007). "Come take a walk with me: The "Go-Along" interview as a novel method for studying the implications of place for health and well-being." Health & Place **15**: 263-272.

Coleman, J. S. (1988). "Social Capital in the Creation of Human Capital." The American Journal of Sociology **94**: 95-120.

Cresswell, T. (2004). Place: a short introduction. Malden, Mass., Blackwell.

Dalgard, O. S. and L. Weisæth (2000). Psykisk helse : risikofaktorer og forebyggende arbeid. Oslo, Gyldendal akademisk.



Day, G. (2006). Community and everyday life. London, Routledge.

Despret, V. (2013) Responding Bodies and Partial Affinities in Human - Animal Worlds. Theory, Culture and Society **30**, 51-76

Di Iacovo, F. (2008). "Social Farming: Dealing with Communities: Rebuilding local Economy." Journal of Farm Management **13**(7): 1-8.

Diaz Moore, K. (1999) Dissonance in the Dining Room: A Study of Social Interaction in a Special Care Unit.

Dominelli, L. (2002). Anti-oppressive social work theory and practice. Basingstoke, Hampshire [England], Palgrave Macmillan.

Edwards, E. H., B. Langrish, et al. (2012). Den store boken om hesten. [Oslo], Spektrum.

Einarsson, S., L. Glasø, et al. (2012). "Mobbing i arbeidslivet." Idébanken – for et arbeidsliv som inkluderer **2012** **4**: 1-44.

Elings, M. and J. Hassink (2008). "Green Care Farms, A safe Community Between Illness or Addiction and the Wider Society." International journal of therapeutic communities **29**(3): 310-322.

Everett, E. L. and I. Furseth (2004). Masteroppgaven: hvordan begynne - og fullføre. Oslo, Universitetsforl.

Fadnes, B., K. Leira, et al. (2010). Læringsnøkkelen: om samspillet mellom bevegelser, balanse og læring. Oslo, Universitetsforl.

Fangen, K. (2010). Deltagende observasjon. Bergen, Fagbokforl.

Farkas, M. and D. Nicolellis (2004). Fostering Readiness For Rehabilitation and Employment. . Boston, World Health Organization Collaborating Center.

Fay, B. (1996). Contemporary philosophy of social science: a multicultural approach. Oxford, Blackwell.

Fine, A. H. (2006). Handbook on animal-assisted therapy: theoretical foundations and guidelines for practice. San Diego, Academic Press.

Fine, A. H. (2010). Handbook on animal-assisted therapy: theoretical foundations and guidelines for practice. Amsterdam, Elsevier Academic Press.

Fredriksen and C. Biljana (2011). Negotiating grasp : embodied experience with three-dimensional materials and the negotiation of meaning in early childhood education., Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo.

Freire, P. and E. Nordland (1999). De undertryktes pedagogikk. Oslo, Ad notam Gyldendal.

Fuchs, S. (2001). "Beyond agency." Sociological Theory **19**(1): 24-40.

Førde, A. and M. Aure (2012). Å finne sted: metodologiske perspektiver i stedsanalyser. Trondheim, Akademika forlag.

Gieryn, T. F. (2000). "A space for place in sociology." Annual Review of sociology **26**(1): 463-496.

Gieryn, T. F. (2000). "A space for place in sociology." Annual review of sociology **26**(1): 463-496.

Gilje, N. and H. Grimen (1993). Samfunnsvitenskapenes forutsetninger: innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi. Oslo, Universitetsforlaget.

Gjerstad, K. (2010). Inn på tunet: Uavklart møte mellom gårdbruker og kommune. Trondheim. **2**.

Goffman, E. (1961). Asylums. Penguin, Penguin Books.

Goffman, E. (1967). Anstalt og menneske: den totale institusjon sosialt sett. [København], Paludan.

Goffman, E. (1971). Relations in Public. Microstudies of the Public Order, Transaction Publisher.

Goffman, E. (1982). "The Interaction Order." American Sociological Association **48**(1): 1-17.

Goffman, E. (1992). Vårt rollespill til daglig: en studie i hverdagslivets dramatik. Oslo, Pax.

Goffman, E. (2000). Stigma: Om avvigerens sociale identitet. Oslo, Gyldendals Samfundsbibliotek.

Goffman, E., M. Hviid Jacobsen, et al. (2004). Social samhandling og mikrosociologi: en tekstsamling. København, Hans Reitzel.

Grelland, H. H. (2014). Samarbeidets filosofi. Oslo, Gyldendal akademisk.

Grønmo, S. (2004). Samfunnsvitenskapelige metoder. Bergen, Fagbokforl.

Haigh, R. (2008). "Epilogue: Growing Together." International journal of therapeutic communities, **29**(3): 338-342.

Halvorsen, K. (1994). Arbeidsløshet og arbeidsmarginalisering: levekår og mestring. Oslo, Universitetsforl.

Handlingsplan for Inn på tunet (2007) Handlingsplan for Inn på tunet. Landbruks- og matdepartementet. Oslo.

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

Hartmann, E., E. Søndergaard, et al. (2011) Keeping horses in groups: A review.

Hassink, J. (2002). "Combining Agricultural Production and Care for Persons with Disabilities: A new Role of Agriculture and Farm Animals.": 332-341.

Hatland, A. (2014). Dristig retorikk om beskjedne reformer. Fontene. Oslo. **8**: 1-56.

Heen, H. (2008). "Om bruken av begrepet arbeid." Sosiologi i dag **38**: 29-50.

Helsedirektoratet (2010). Arbeid, helse og sosial ulikhet. Helsedirektoratet. Oslo.

Helsedirektoratet (2010). Sosial kapital. Teorier og perspektiver - en kunnskapsoversikt med vekt på folkehelse. Helsedirektoratet. Oslo: 1-83.

Hickey, B. (2008). "Lothlorian Community: A Holistic Approach to Recovery from Mental Health Problems." International journal of therapeutic communities **29**(3): 261-272.

Hutchinson, G. S. (2009). Community work in the Nordic countries : new trends. Oslo, Universitetsforl.

Hviid Jacobsen, M. and S. Kristiansen (2002). Erving Goffman: sociologien om det elementære livs sociale former. København, Reitzel.

Inn på tunet. Nasjonal strategi (2012) Inn på tunet. Nasjonal strategi. Landbruks- og matdepartementet og Kommunal- og regionaldepartementet. Oslo.

Kaplan, S. (1996). "The Restorativ Benefits of Nature: Toward an Integrative Framework." Journal of Environmental Psychology **15**: 169-182.

Kildal, N. (1998). "Velferd og arbeidsplikt." Tidsskrift for velferdsforskning **1(1)**: 20-36.

Kildal, N. (2005). Fra arbeidsbegrepets historie: Aristoteles til Marx. Stein Rokkan senter for flerfaglige samfunnsstudier, Universitetsforskning Bergen. Bergen, Universitetet i Bergen.

Kogstad, R., B. Eriksson, et al. (2013). Håndbok for kjøpere av Inn På Tunet-tjenester. Med spesiell fokus på tilrettelagt arbeid og arbeidstrening for unge og voksne. Fylkesmannen i Hedmark.

Koren, E. and B. Træen (2003). "Jenter og hest. Stallen som arena for sosialisering og mestring." TIDSSKRIFT FOR UNGDOMSFORSKNING **3(2)**: 3-26.

Krogh, E. (1996). Etnosentrisk sosialantropologi og angsten for det nære. Norsk antropologisk tidsskrift.

Kvale, S., K. Nielsen, et al. (1999). Mesterlære: læring som sosial praksis. Oslo, Ad Notam Gyldendal.

Kvisvik, M. (2014). Hvorfor er det smart å ikke høre på andre, Robert Eriksson? Fontene. Oslo.

Lave, J. and E. Wenger (1991). Situated learning: legitimate peripheral participation. Cambridge, Cambridge University Press.

Ledwith, M. and J. Campling (2011). Community development: a critical approach. Bristol, Policy Press: xvi, 226 s.

Ledwith, M. and J. Springett (2010). Participatory practice : community-based action for transformative change. Bristol, Policy Press.

Lindberg, C., I. Andersson, et al. (1998). Hesteeierens håndbok. Oslo, Schibsted.

Lorem, G. (2006). Samspill i psykisk helsearbeid : forståelse, kommunikasjon og samhandling med psykisk syke. Oslo, Cappelen akademisk forl.

Lovdata (2014, 01.07.2014). "Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)". Retrieved 01.01.2006, from [http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL\\_4](http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_4).

Low, S., M (2009). "Towards an anthropological theory of space and place." Semiotica **175**(1): 21-37.

Lumsdon, L. M. and P. McGrath (2010). "Developing a conceptual framework for slow travel: a grounded theory approach." Journal of Sustainable Tourism **19**(3): 265-279.

Martinussen, W. (2008). Samfunnsliv: innføring i sosiologiske tenkemåter. Oslo, Universitetsforl.

Massey, D. (2005). For space. London, Sage.

Matmerk (2011, 05.10.2011). "Helse, miljø og sikkerhet. ." Retrieved 05.10.2011, from [http://www.matmerk.no/kunder/matmerk/mm.nsf/lupgraphics/KSL-HMS-hefte-bokmaal.pdf/\\$file/KSL-HMS-hefte-bokmaal.pdf](http://www.matmerk.no/kunder/matmerk/mm.nsf/lupgraphics/KSL-HMS-hefte-bokmaal.pdf/$file/KSL-HMS-hefte-bokmaal.pdf).

Matmerk (2014, 23.09.2014). "Om Inn på tunet." . 05.01.2014, from <http://www.matmerk.no/inn-pa-tunet/om-inn-pa-tunet>.

Meistad, T. and R. Nyland (2005). Du må så før du høster - om arbeidsmarkedstiltak på gård for mennesker med psykiske lidelser.

Micklem, W., M. C. Syversen, et al. (2011). Den store ridehåndboken. [Oslo], Pegasus.

Minkler, M. (2005). Community organizing and community building for health. New Brunswick, N.J., Rutgers University Press.

Muir, S., K. Houghton, et al. (2000). Saltøy & hesteutstyr. [Oslo], Landbruksforl.

Mæland, J. G. (2009). Hva er: helse. Oslo, Universitetsforl.

NAV (2008). "Grønt arbeid - Arbeidstrening på gård for personer med psykiske lidelser." . Retrieved 02.05.2012, from [http://skjeltorgard.no/userimages/Vilje\\_viser\\_vei.pdf](http://skjeltorgard.no/userimages/Vilje_viser_vei.pdf).

NAV (2009). "Arbeidsrettede tiltak." . Retrieved 05.05.2012, from <http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsrettede+tiltak>.

NAV (2011, 18.09.2014). "Veileder for NAV-kontoret. Grønt arbeid-en god start på veien mot arbeidslivet." . Retrieved 10.10.2011., from [http://www.matmerk.no/kunder/matmerk/mm.nsf/lupgraphics/NAV%20veileder%20gr%C3%B8nt%20arbeid.pdf/\\$file/NAV%20veileder%20gr%C3%B8nt%20arbeid.pdf](http://www.matmerk.no/kunder/matmerk/mm.nsf/lupgraphics/NAV%20veileder%20gr%C3%B8nt%20arbeid.pdf/$file/NAV%20veileder%20gr%C3%B8nt%20arbeid.pdf).

NAV (2012). "Arbeid og psykisk helse.". Retrieved 20.04.2012, from <http://www.nav.no/Helse/Arbeid+og+psykisk+helse/Gr%C3%B8nt+arbeid.805366715.cms>.

NAV (2014). "Arbeidsavklaringspenger (AAP)". Retrieved 11.05.2014., from [https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Sykmeldt+og+arbeidsavklaringspenger/Arbeidsavklaringspenger+\(AAP\).217377.cms](https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Sykmeldt+og+arbeidsavklaringspenger/Arbeidsavklaringspenger+(AAP).217377.cms).

NAV (2014). "Arbeidspraksis i ordinær verksemd.". Retrieved 15.14.2014., from <https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Oppfølging+av+arbeidssokere/Tiltak+for+a+komme+i+jobb/Nynorsk/Arbeidspraksis+i+ordin%C3%A6r+verksemd.805322207.cms>.

NAV (2014). "Arbeidspraksis i skjerma verksemd.". Retrieved 15.04.2014., from <https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Oppfølging+av+arbeidssokere/Tiltak+for+a+komme+i+jobb/Nynorsk/Arbeidspraksis+i+skjerma+verksemd.805322193.cms>.

NAV (2014). "Arbeidsrettede tiltak." Retrieved 01.09.2014, from <https://www.nav.no/no/Bedrift/Rekruttering/Arbeidsrettede+tiltak>.

NAV (2014). "Varig tilrettelagt arbeid." Retrieved 15.04.2014, from <https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Oppfølging+av+arbeidssokere/Nynorsk/Varig+tilrettelagt+arbeid.805322204.cms>.

NAV and Helsedirektoratet Innføring i Individual placement and support / IPS. Individuell jobbstøtte., NAV og Helsedirektoratet,.

Nordenfeldt, L. (2009). "Begreppet arbeidsformåga." Socialmedicinsk tidsskrift **3**: 220-228.

Norvoll, R. (2013). Samfunn og psykisk helse: samfunnsvitenskapelige perspektiver. Oslo, Gyldendal akademisk.



Nrk (2013, 14.10.2013.). "Dyremishandling kan føre til menneskedrap.". Retrieved 08.10.2013., from [http://www.nrk.no/fordypning/\\_dyrevold-kan-bli-menneskevold-1.11261278](http://www.nrk.no/fordypning/_dyrevold-kan-bli-menneskevold-1.11261278).

Ojanen, K. (2012). "You Became Someone` Social Hierarchies in Girls Communities at Riding Stables." SAGE Publications **20**(2): 137-156.

Ottosson, J. and P. Grahn (2008). "The Role of Natural Settings in Crisis Rehabilitation: How Does the Level of Crisis Influence the Response to Experience of Nature with Regard to Measures of Rehabilitation?" Landscape Research **33**(1): 51-70.

Parr, H. (2007). "Mental health, nature work, and social inclusion." Environment and Planning D: Society and Space **25**: 537-561.

Pedersen, I., C. Ihlebæk, et al. (2012) Important elements in farm animal-assisted interventions for persons with clinical depression: a qualitative interview study. Disability & Rehabilitation

Petersen, L. N. (2011). Fraværshelse-bli man frisk av å være syk? Trondheim, Norwegian University of Science and Technology. **Master i organisasjon og ledelse.**

Polletta, F. and J. M. Jasper (2001). "Collective identity and social movements." Annual Reviews **27**: 283-305.

Regjeringen.no (2011). "NOU 2011:11 Innovasjon i omsorg.". Retrieved 05.05.2012., from [http://www.samfunnsviterne.no/no/Samfunnsviterne\\_mener/Horingssvar/NOU+2011%3A11+Innovasjon+i+omsorg.b7C\\_wtbSZB.ips](http://www.samfunnsviterne.no/no/Samfunnsviterne_mener/Horingssvar/NOU+2011%3A11+Innovasjon+i+omsorg.b7C_wtbSZB.ips).

Regjeringen.no (2012). Retrieved 31.05.2012., from <http://www.regjeringen.no/nb/dep/lmd/dok/regpubl/stmeld/2011-2012/meld-st-9-20112012/2.html?id=664982>.

Regjeringen.no (2014). "Mennesker utenfor arbeidslivet.". Retrieved 01.09.2014., from [http://www.regjeringen.no/nb/om\\_regjeringen/solberg/Regjeringens-satsingsomrader/Regjeringens-satsingsomrader/Et-sterkere-sosialt-sikkerhetsnett-/Kvalifisering-og-arbeid.html?id=753061](http://www.regjeringen.no/nb/om_regjeringen/solberg/Regjeringens-satsingsomrader/Regjeringens-satsingsomrader/Et-sterkere-sosialt-sikkerhetsnett-/Kvalifisering-og-arbeid.html?id=753061).

Roness, A. (2004). Jobben og det gode liv. [Oslo], Genesis.

Sempik, J. (2008). "Green Care: A Natural Resource for Therapeutic Communities." International journal of therapeutic communities **29**(3): 321-327.

Skatvedt, A. H. (2009). Alminnelighetens potensial: en sosiologisk studie av følelser, identitet og terapeutisk endring. Oslo, Universitetet i Oslo. **Phd-grad i sosiologi**.

Skog, O.-J. (2006). Skam og skade : noen avvikssosiologiske temaer. Oslo, Gyldendal akademisk.

Skår, M. (2010). Experiencing Nature in Everyday Life: natur i hverdagsliv., Universitetet for miljø- og biovitenskap, Ås.

Solli, H. M. (2011). "Evnebaserte helse- og sykdomsbegreper i NAV-systemet." Tidsskrift for Den norske legeforening **11**: 1-5.

Solvang, P. (2002). Annerledes : uten variasjon, ingen sivilisasjon. Oslo, Aschehoug.

St.meld. nr.34 (2012-2013) Folkehelsemeldingen. God helse-felles ansvar. Det kongelige helse- og omsorgsdepartement. Oslo.

St.meld. nr. 12 (2002-2003) Om dyrehold og dyrevelferd. Landbruks- og matdepartementet. Oslo.

St.meld. nr. 46 (2012-2013) Flere i arbeid. Oslo, Det kongelige arbeidsdepartement,.

St.meld.nr.29 (2010-2011) Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv. Oslo, Det kongelige arbeidsdepartement,.

St.meld.nr. 9 (2006-2007) Arbeid, velferd og inkludering. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Oslo.

Stenevik, I. H. and C. M. Mejdell (2011). Dyrevelferdsloven, kommentarutgave. Oslo, Universitetsforlaget.

Stjernø, S. and E. Øverbye (2012). Arbeidslinja- arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten.

. Oslo, Universitetsforlaget, .

Sudmann, T. T. and K. Henriksbø (2011). "Kollektiv handling skaper endring." Fontene **12**: 51-56.

Svendsen, L. F. H. and L. Holm-Hansen (2011). Arbeidets filosofi. Oslo, Universitetsforl.

Tesoriero, F. (2010). Community development: community-based alternatives in an age of globalisation. Frenchs Forest, Pearson Education Australia.

Tew, J., S. Ramon, et al. (2011). "Social factors and recovery from mental health difficulties: A review of the evidence." The British Journal of social work **42**(3): 1-38.

Tjelmeland, S. (2010). I det trygge huset: Valen sjukehus gjennom hundre år : Valen sjukehus 1910 - 2010. [Valen], Valen sjukehus.

Tjora, A. H. (2012). Helsesosiologi: analyser av helse, sykdom og behandling. Oslo, Gyldendal akademisk.

Underlid, K. (1992). Arbeidslaus. Oslo, Samlaget.

Underlid, K. (2005). Fattigdommens psykologi: oppleving av fattigdom i det moderne Norge. Oslo, Samlaget.

Underlid, K. (2013). Å bli hersa med: utilbørleg sosial dominans på arbeidsplassen. Oslo, Gyldendal akademisk.

van Elsen, T., F. Di Iacovo, et al. (2008) Social Farming as a Perspective for Organic Farms in Europe.

Warner, J., D. Talbot, et al. (2012) The cafe as affective community space: reconceptualising care and emotional labour in everyday life. Critical Social Policy **20**,

Wiborg, A. (2004). "Place, Nature and Migration: Students' Attachment to their Rural Home Places." Sociologia Ruralis **44**: 416-432.

Økland, M. A. (2012). Samfunnsarbeid og boligsosialt arbeid: en erfaringssamling med fokus på strategier og virkemidler : for inspirasjon til videre teori- og metodeutvikling. Bergen, Fagbokforl.

## Vedlegg 1: Førespurnad om prosjektdeltaking

### Førespurnad om å delta i forskingsprosjektet: ”Garden som arena for velferdstenester”.

#### ***Bakgrunn:***

Eg er student ved mastergradsutdanninga i samfunnsarbeid ved Høgskulen i Bergen. Studieåret 2012/2013 skal eg skriva ei oppgåva om korleis garden som arena kan hjelpa deltakarane ut i ordinært arbeidsliv. Prosjektet har fått tittelen ” Garden som arena for velferdstenester, med undertittelen: ”Garden som arena for arbeidspraksis”.

#### ***Forskingsspørsmål:***

Problemstillinga for prosjektet er: ***Korleis kan garden som arena medverka til at deltakarane vert kvalifisert for ordinært arbeid?*** Gjennom å delta i aktivitetar, samhandla med og arbeida side ved side med deltakarane som har arbeidspraksis på gard, håpar eg å finna ut om garden som arena for arbeidspraksis, kan hjelpa deltakarane tilbake til ordinært arbeidsliv. Kunnskapsstatusen viser at det trengst meir kvalitativ forskning på dette feltet. Ein treng særleg å sjå på kva faktorar det er som spelar inn for at arbeidspraksisen skal vera vellukka, så vellukka at deltakarane kjem seg ut i ordinært arbeid. Målet med forskinga er å auka forståinga og kunnskapen kring dette.

#### ***Kven kan delta:***

Eg vil vera til stades på garden og delta i aktivitetane og arbeidet som føregår der. Dei som er i arbeidspraksis på garden kan vera deltakarar i prosjektet. Eg ynskjer å intervjuja og samtala med deltakarane medan me arbeider ilag, rir på hest eller går tur. Eg ynskjer også å samla deltakarane i små grupper og gjera uformelle intervju med dei. Ved å delta i ulike arbeidsoppgåver og aktivitetar på garden håpar eg å få samla inn det datagrunnlaget eg treng for å skriva oppgåva. Metoden som vil verta nytta for å samla inn data er feltarbeid med deltakande observasjon og ”walkalong-interviews”. Det vil seie at eg deltek på lik linje med deltakarane som har arbeidspraksis på gard, i arbeidet og aktivitetane der. Eg vil observera samtidig som at eg vil snakka med deltakarane medan me jobbar side ved side, tek ein ridetur eller gåtur. Eg kjem også til å snakka med bonden og andre deltakarar på garden. I tillegg vil ei meir strukturert form for samtale med grupper eller einskildpersonar vera aktuelt. Her vil meir direkte spørsmål verta stilt og tema vil vera garden som arena for arbeidspraksis, kva det er med garden som arena som fungerer som arbeidspraksis, kva rolla dyra har, kva rolla bonden har, kva rolla naturen har, kva planar deltakarane har for vidare arbeidsliv etc.

***Kva skjer med opplysningane om deg?***

Som forskar har eg teieplikt og eg vil handsama all informasjon konfidensielt. Som hjelpemiddel til å lagra informasjon og data vil eg nytta meg av skriftlege notat i tillegg til å lesa inn data via diktafon. Data som vert leste inn inneheld ingen konfidensielle opplysningar. Konfidensielle opplysningar som namn eller liknande vil ikkje verta lagra då eg vil bruka fiktive namn allereie i feltarbeidet. Opplysningar om omtrentleg alder og kjønn vil verta notert, utan at det vil kunne føra til gjenkjenning av personar. Deltaking er frivillig og ein kan når som helst trekka tilbake eit allereie gitt samtykke utan nærare forklaring..

***Kontaktinformasjon:***

Ved spørsmål eller ynskje om utfyllande informasjon, ta kontakt med Signe Gudmestad på e-post: [signelita@hotmail.com](mailto:signelita@hotmail.com). Rettleiar Tobba T. Sudmann ved Institutt for sosialfag og vernepleie ved Høgskolen i Bergen, kan også kontaktast på e-post [tsu@hib.no](mailto:tsu@hib.no) eller tlf: 55 58 56 75.

***Samtykkeerklæring:***

Eg har motteke skriftleg og munnleg informasjon om prosjektet ”Garden som arena for velferdstenester” og er villig til å delta i studien.

---

Dato og signatur deltakar

---

Dato og signatur student

Informasjonsskjemaet vil verta signert i to eksemplar, slik at deltakar og student har kvar sitt underskrivne skjema.

## **Vedlegg 2: Temaguide**

### **Temaliste/Intervju med sakshandsamar frå eit arbeidslivssenter**

#### **Å stå utanfor arbeidslivet**

Kvifor står personane som kjem til dykk utanfor ordinært arbeid?

Kven vert dei tilviste av?

Kva for nokre problem er det de skal løysa?

#### **Arbeidsførebuande kurs**

Kva tilbyr de av arbeidsførebuande kurs og kvifor?

Har de individuelle kurs for enkelte eller går alle på dei same kursa?

#### **Arbeidstiltak**

Kva type tiltak tenkjer de passar for kven og kvifor?

Kva faktorar skal eit godt arbeidstiltak innehalda?

Kva type oppfylging gir de medan deltakarane er i tiltak? Får dei tilbod om behandling samtidig eller utdanning? Har de handlingsplanar og arbeidsgrupper kring deltakarane? Kva samarbeid har de med tiltaksplassane?

Kor lenge kan deltakarane vera i arbeidstiltaka? Kor lenge varer ein arbeidskontrakt og kor lenge kan den utvidast?

#### **Grønt arbeid**

Kven er Grønt arbeid eit alternativ for og kvifor? Har deltakarane prøvd andre typar tiltak før?

Kven tek initiativ til dette? Kan det veljast vekk eller veljast inn?

Kven passar det ikkje for?

Korleis er eit tiltak på gard likt eller ulikt andre tiltak de har?

Kva rolla har garden som stad, dyra, bonden og naturen?

Skjer det endringar med deltakarane i Grønt arbeid og kva type endringar?

Er det noko med psykisk helse, rus og gard de er skeptiske til og kvifor?

### **Ut i ordinært arbeid**

Når er ein person klar for ordinært arbeid?

Kva endringar må til for å koma dit?

Kva erfaringar har de med Grønt arbeid og tilbakeføring til ordinært arbeid? Korleis fylgjer de deltakarane opp i denne overgangen?

Kjem deltakarane seg ut i ordinært arbeid etter avslutta tiltak?

### **Psykisk helse/rus og arbeid**

Er det nokre sider av dette med psykisk helse/rus og arbeid de er særskilt opptekne av og som ikkje alt er nemnt?



### **Vedlegg 3:**

#### **Temaguide for samtale med bonden**

Kva rolla har garden

Kva rolla har bonden

Kva rolla har dyra

Kva rolla har naturen

Ein god dag på jobb og ein dårleg dag på jobb

## **Vedlegg 4:**

### **Temaliste for samtale med medarbeidarane**

Kva rolla har garden

Kva rolla har bonden

Kva rolla har dyra

Kva rolla har naturen

Ein god dag på jobb og ein dårleg dag på jobb

## **Vedlegg 5:**

### **Temaliste for samtale med sjølvstendig næringsdrivande**

Kva er dine erfaringar med Grønt arbeid?

Kva krev arbeidslivet?

Kva krev du som arbeidsgivar?

## **Vedlegg 6:**

Sjølve masteroppgåva vart oppgradert i 2015. Det vart gjort nokre tekniske og språklege justeringar i tillegg til endring av deler av innhaldet på side 72 i oppgåva, kor eg hadde referert Kogstad. (2013) feil.