

## **Medarbeidere med Brukererfaring (MB) innen psykisk helse i Bergen kommune**

**Rapport fra arbeidsgruppen mai 2013.**

---

I de senere årene er det kommet en stadig sterkere erkjennelse av at personer med erfaringer fra å ha hatt en psykisk lidelse og tilfrisknet fra den, kan gi verdifull kunnskap tilbake til tjenestene. I tillegg til forsknings- og evidensbasert kunnskap, er brukernes erfaringsbaserte kunnskap i økende grad vurdert som både nyttig og nødvendig for å utvikle og kvalitetssikre tjenestene. Mange steder har talsmenn for brukerne blitt innarbeidet i tjenestestrukturer på ulike måter, og noen er også ansatt i tjenestene med sin egen brukererfaring som viktigste kompetanse.

Bergen kommune har fra 2005 deltatt i et utviklingsarbeid sammen med den kommunale arbeidsmarkedsbedriften Senter for Arbeidslivsforberedelse (ALF as) og NAV Hordaland, for å utvikle en utdanning der mennesker med erfaringer fra egne psykiske lidelser skoles til å bli hjelpere. Utdanningstilbudet bygger fra erfaringer fra et tilsvarende program i Århus, Danmark, men er ikke en kopi av deres opplegg. Arbeidsmarkedsbedriften Mølla Kompetanse startet et tilsvarende program i Bærum i 2006, men de har ikke dette tilbudet i dag. Disse to programmene var heller ikke identiske.

Utdanningstilbudet i Bergen har 180 timer teori og 20 ukers praksis i ca halv stilling, og det driftes av ALF as. Skoledelen av programmet avsluttes med en skriftlig oppgave som skal integrere teori, egenerfaring og praksis. I etterkant av skoleåret tilbys deltakerne oppfølging ut i arbeid gjennom Arbeid med Bistand (AB), et tilbud som er en del av MB programmet i Bergen.

Utdanningsprogrammet har nå gått over 6 år og det har hatt ca 15 studenter pr år. Til sammen har 91 personer deltatt i MB-programmet de første seks årene. Av disse har 60 fullført hele programmet, inklusive den avsluttende skriftlige oppgaven. 69 personer har gått over i en eller annen form for arbeid etter programmet, og 13 personer har gått videre til skole/studier. Dette viser altså at flere enn dem som fullfører hele programmet får jobb.

Selv om ikke alle har fullført hele programmet, er det nå et stort antall personer som har denne MB kompetansen i Bergen. Disse har en god del til felles, men er også nokså

forskjellige når det gjelder utdanning, arbeidserfaring, ambisjoner, arbeidsevne og jobbmuligheter videre.

Bystyret i Bergen vedtok i 2006 at det skulle settes av kr.1 mill pr år til å ansette Medarbeidere med brukererfaring (MB) i Bergen kommune. Dette skulle øke mulighetene for arbeid for dem som kom ut fra utdanningsprogrammet.

En stor andel av dem som har fulgt programmet har hatt sin praksis i Bergen kommune under skoleåret. Det er også til enhver tid mellom 15 og 20 personer som etter å ha fullført programmet er ansatt i Bergen Kommune på ulike måter. Mellom 2006 og 2012 har ca 40 personer hatt et arbeidsforhold til Bergen kommune. Det har ikke vært noe klart regelverk for disse ansettelsene, og dette er hovedårsaken til at arbeidsgruppen ble etablert.

De MBere som har arbeid i Bergen kommune kan deles i fire grupper:

- **Praksisplass.**
- **Ansatt med full uførepensjon og lønn inntil 1G (Grunnbeløpet i folketrygden).**
- **Ansatt med en kombinasjon av Arbeidsavklaringspenger og lønn.**
- **MBere som har søkt og fått ordinære stillinger.**

Gjennomgående er erfaringene svært gode med å ha ansatt MBere. De positive effektene kan grupperes i tre områder:

- positiv personlig utvikling og bedret økonomi for MBERne selv,
- tilførsel av nyttig kompetanse for personale, og
- styrket håp og gode rollemodeller for brukerne. MBERne har ofte også en spesiell tillit hos brukerne som noen som «vet hvordan det oppleves».

Etter 6 års utprøving er det nå tid for å samle erfaringene og lage noen retningslinjer som kan styre ansettelser av MBere i årene fremover. Det også tid for å se om ansettelser etter dette programmet som en naturlig del av nye retningslinjene, kan legges til Etat for psykisk helse og rustjenester istedenfor slik det er nå, i byrådsavdelingen for sosial, bolig og områdesatsing.

### **Arbeidsgruppen har hatt et slikt mandat:**

1. Gruppen skal gå gjennom erfaringene som er gjort med å ansette Medarbeidere med brukererfaring og lage felles retningslinjer for hvordan disse prioriteres og ansettes, når de henholdsvis
  - ønsker praksisplass i Bergen kommune,
  - ønsker å arbeide ved siden av sin uførepensjon,
  - ønsker å kombinere Arbeidsavklaringspenger og lønn og
  - ønsker ordinært arbeid i Bergen kommune.
2. Gruppen må avklare følgende:
  - Bruk av midlertidige kontrakter
  - Hvordan håndtere sykefravær hos de som ikke har sykepengere rettigheter
  - Stillings- og lønns plassering
  - Muligheter for bruk av Tids uavgrenset lønnstilskudd TULT

### **Arbeidsgruppen har bestått av**

Rådgiver Guri Einervoll, HR-seksjonen,  
Rådgiver Rønnaug Frøiland, Etat for psykisk helse og rustjenester,  
Personalrådgiver Svein Vinnes, Etat for psykisk helse og rustjenester,  
Daglig leder Liv Hasås, Senter for arbeidslivsforberedelse as,

Fylkeskoordinator for arbeid og psykisk helse, Marianne Bjørkly, NAV Hordaland,  
Hovedtillitsvalgt Reidun Rosnes/Fredrik Lygre, Fagforbundet,  
Medarbeider med brukererfaring Grethe Halnes, BSBO (sekretær)  
Gruppen ble ledet av spesialrådgiver Audun Pedersen, BSBO.

Gruppen valgte å strukturere arbeidet sitt ut fra de fire aktuelle typer arbeidsforhold MBere har hatt i Bergen kommune. De ulike avklaringene på oppgavene i mandatet vil da komme under hver kategori ansettelse. I rapporten vil stort sett bare konklusjonene stå – og i liten grad drøftingene som ligger bak. Konklusjonene i rapporten må hele tiden brukes med den hensikt at det skal gjøre det lettere for personer som kommer ut fra MB programmet å komme over i et arbeid som de egner seg for og har forutsetninger for lykkes med. Det har vært full enighet i arbeidsgruppen om konklusjonene i rapporten.

## 1. MEDARBEIDER MED BRUKERERFARING I PRAKSISPLASS

**Når er det aktuelt:** Praksisplass kan være aktuelt der en MBER ikke er ferdig med den avsluttende oppgaven i MB utdanningen og ønsker å arbeide ved siden av ferdigstillingen av denne. Det er også andre som midlertidig er i en situasjon der det ikke er hensiktsmessig å ha lønnet arbeid – men der inaktivitet er uheldig. For noen kan det også være en fase der en tidsavgrenset utprøving av en jobbsituasjon er ønskelig, uten en ansettelse. Noen med praksisplass har oppfølging fra MB-programmet. MB programmet har en egen ressurs for Arbeid med Bistand (AB) som følger de fleste MBERne ett år etter skolen er avsluttet. Et opplegg med praksisplass må være minst mulig komplisert og mest mulig ryddig for alle parter. De ansettes på topp av ordinær bemanning.

**Hvordan:** Det etableres en skriftlig avtale mellom MBER, NAV/ALF as og Bergen kommune som avklarer plikter og rettigheter. (Mal for avtalen er vedlegg 1 til rapporten). Regelen er at saksbehandler i NAV alltid er involvert, pluss evt en tilrettelegger fra AB. Avtalen inngås for 3 – 6 måneder, og kan forlenges. Det er viktig at praksisperioden har mål og mening i forhold til det som er MBERens mer langsiktige målsettinger. Det bør allerede før oppstart drøftes hva som kan være aktuelle videre steg etter at praksisplassen avsluttes. Selv om ikke MBERen i en praksisplass har rettigheter til sykepengene, må det etableres samme typen oppfølging ved sykefravær som for andre ansatte, når det gjelder melderutiner til leder og oppfølgingsamtaler. Bare unntaksvis vil en slik praksisplass vare utover 1 år.

## 2. KOMBINASJON AV UFØREPENSJON OG LØNN

**Når er det aktuelt:** Mange av MBERne som har vært lenge utenfor arbeidslivet, og har innvilget uførepensjon, ønsker å beholde sin uførepensjon inntil videre. De vil gjerne ta steg for steg. I Bergen har en stor del av MBERne startet ut etter utdanningsprogrammet med en slik kombinasjon av pensjon og lønn. For noen har dette vært avgjørende viktig for at de skal føle seg trygge. For noen blir dette også en situasjon de etter hvert ikke ønsker å endre på. Noen har en funksjonsevne som er såpass preget av deres sykdom/funksjonshemming, at den krever mye tilrettelegging på arbeidsplassen, og de vil ikke kunne konkurrere om ordinære stillinger. Noen ønsker heller ikke det. En kombinasjon av lønn og trygd kan altså være aktuelt for dem både på kortere og lengre sikt. Det er ikke lov å ha lønnet arbeid første året etter innvilget uførepensjon. Unntak fra denne regelen er dersom personen er i et VTA tiltak.

**Hvordan:** Muligheten for å ha inntekt ved siden av uførepensjonen er 1 ganger grunnbeløpet i Folketrygden, eller 1G. Pr mars 2013 er dette kr 82.122.-

Ut fra erfaringer med denne gruppen settes halv stilling som det normale, og halv stilling avlønnes med 1G. MBere med uførepensjon som jobber mindre enn halv stilling, avlønnes forholdsmessig i hvor stor andel av halv stilling de har.

Det inngås arbeidsavtaler som varer ½ til 1 år om gangen. For de som ønsker å holde på denne ordningen over flere år må det vurderes om arbeidsforholdet kan defineres som et Varig tilrettelagt arbeid (VTA -ordinær) og søke NAV om dette.

For de som har ambisjoner om mer ordinært arbeid kan det også søkes om Tids Uavgrenset Lønnstilskudd (TULT). De ansettes da på ordinære betingelser, se under punkt 4.

Både VTA og TULT må drøftes med MBERens lokale NAV kontor. Begge ordningene har begrensede rammer hos NAV. Dersom VTA velges, opprettholdes samme måte å beregne lønn på som andre MBere med kombinasjon av uførepensjon og lønn.

MBerne etter denne ordningen har ikke sykepengerrettigheter, men de beholder sin lønn de første 16 dagene av et sykefravær, deretter stoppes lønnen. De melder alt sykefravær på egenmelding. For øvrig har de kontakt og oppfølging fra leder som andre ansatte.

Ordningen faller utenfor tjenstepensjonsordningen (vedlegg til Hovedtariffavtalen (HTA) vedlegg 5 til § 13-2, 5.ledd). Forsikringsordningen (yrkesskade og gruppeliv) er i henhold til HTA §§ 10 og 11.

### 3. KOMBINASJON ARBEIDSAVKLARINGSPENGER (AAP) OG LØNN

**Når er det aktuelt:** Denne typen arbeidsforhold er aktuelt for de som har hatt AAP under utdannelsen, og har denne ytelsen når de søker arbeid. I denne gruppen vil det være både MBere som har, eller vil få, ambisjoner om et ordinært arbeidsforhold, og MBere som vil søke uførepensjon og ønske å jobbe med avlønning 1 G. Felles for dem er at de er under en utprøving og avklaring i NAV.

**Hvordan:** Ansatte i denne gruppen får vanligvis kontrakter på 6 måneder om gangen som et utgangspunkt, men med muligheter for individuelle tilpasninger.

MBere som har fullført hele MB-programmet og bestått den skriftlige oppgaven, avlønnes som miljøarbeidere (fagarbeidere). De som ikke har fullført hele MB-programmet, avlønnes som assistenter. Relevant arbeidspraksis for stillingen de søker, og omsorgspraksis hjemme, gir lønnsansiennitet.

Noen av de som har kombinasjon AAP og lønn har ikke rettigheter til sykepenger fra NAV. Dette må sjekkes for den enkelte som har slik ordning. Ved sykemelding får de da lønn i arbeidsgiverperioden (16 dager), deretter stoppes lønnen. Sykefravær etter 16. dag meldes på meldekortet til NAV som redusert eller ikke i arbeid, sammen med de dagene de fra før mottar arbeidsavklaringspenger for. Det betyr at de ikke får sykepenger for sykefravær utover 16 dager – men arbeidsavklaringspenger. Regler for å levere egenmelding og sykemelding til arbeidsstedet er som for andre ansatte i Bergen kommune.

TULT kan anvendes, dersom NAV innvilger dette, der utsiktene til en ordinær ansettelse er realistiske. TULT kan da dekke en del av stillingen – uten tidsavgrensning – og tiltaket evalueres jevnlig sammen med NAV. MBERen ansettes da på ordinære betingelser.

Dersom en person som har AAP og lønn søker uførepensjon – inntre bestemmelser om karantene i forhold til lønnet arbeid eller deltakelse i andre arbeidsmarkedstiltak.

Bare ved innvilget VTA, kan en tjene inntil 1 G dette året. Etter karanteneåret gjelder bestemmelsene om å kunne tjene inntil 1 G.

#### 4. MB SOM ANSETTES I ORDINÆRE STILLINGER

**Når er det aktuelt:** Noen MBere har ønsket om et ordinært ansettelsesforhold og har også kompetanse og kapasitet til dette. For de fleste vil dette gjelde stillinger i deltid, men for noen også full stilling. Der det gjelder deltid, vil de motta uførepensjon eller AAP for resten av stillingen.

Siden brukererfaringer i stadig større grad anerkjennes som en kompetanse, kan arbeidssteder velge å lyse ut stillinger der de særlig etterspør søkere med egenerfaringer. Gjennomført MB program vil da gi en garanti for at disse erfaringene er bearbeidet, og det går an å benytte ansatte i MB programmet eller fra praksisplasser som referanser. MBere som har vært ansatt i kommunen på tidsavgrensede kontrakter, kan kreve fortrinn for stillinger de er kvalifisert til.

**Hvordan:** En MBER som har fullført hele MB programmet, inklusive bestått den avsluttende skriftlige oppgaven, vurderes lønnsmessig og kompetansemessig tilsvarende en helsefagbeider til stillinger innen psykisk helsefeltet. De ansettes da med tittel miljøarbeider. Det betyr at de kan ikke ansettes i stillinger som krever høyskoleutdannelse, med mindre de også har slik utdannelse. For ansettelsesforholdet gjelder da ingen spesielle regler, men de ordinære reglene som gjelder alle ansatte.

En eventuell særlig tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden gjennomføres i tråd med IA avtalen og regler knyttet til dette.

Dersom det er aktuelt kan det søkes NAV om fritak for arbeidsperioden ved sykdom. Dette gjøres kun der det er grunn til å tro at det vil bli hyppigere sykefravær enn vanlig. For noen MBere kan dette være aktuelt, for andre ikke.

For noen kan en ordinær ansettelse kombineres med TULT. NAV vil i så fall kunne dekke deler av lønnen.

Noen utvalgte NAV kontor deltar i et forsøk med å betale AAP ut til arbeidsgiver som et lønnstilskudd. Dersom som dette innføres som en tilgjengelig ordning, vil dette også kunne være et alternativ i en oppstartperiode av en ansettelse av MBere.

Dersom MBere ansettes i en ordinær deltidsstilling – men har kapasitet til og ønske om å jobbe mer – kan ordningene etter punkt 3 benyttes for deler av stillingen.

Innholdet i rapporten må gjennomgås årlig med tanke på å tilpasse den til endringer i regelverk og praksis hos NAV.

Det må tas stilling til hvilken instans som skal ha ansvaret for disse ansettelsene i fremtiden. Gruppen anbefaler at både det begrensede omfanget, den særlige finansieringen og de spesielle faglige aspekter ved MB tilsier at oppgavene ikke spres eller delegeres for mye.

#### VEDLEGG:

1. Avtale om praksisplassutplassering
2. Arbeidsavtale
3. Evalueringsskjema