

FORORD

Lavterskel Arbeidsrettet Brukertilak (LAB-prosjektet) startet medio 2009 som del av Oppegård kommunens psykiske helsetjeneste. Målet for tiltaket var å gi et tilbud til mennesker med nedsatt arbeidsfunksjon grunnet psykiske vansker, slik at de kunne utvikle egen arbeidskompetanse i et fellesskap. Prosjektet er finansiert dels via statlige midler som Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse 2007-2012, dels over kommunens ordinære budsjett.

Høgskolen i Oslo har vært medvirkende i tiltaket gjennom Follo-prosjektet, et samarbeidsprosjekt fra 2007 mellom kommunene i Follo-regionen, Follo DPS og Videreutdanning i psykisk helsearbeid (VIP) på Høgskolen i Oslo ved avdeling for sykepleierutdanning. Dette samarbeidet er utviklet til en praksismodell for ti studenter ved utdanningen og innebærer et tett samarbeid mellom høgskole og praksisfelt. LAB-prosjektet var en av praksisplassene i Follo-prosjektet våren 2010.

Mens praksisstedene tidligere fikk honorar for å ta studenter fra helse- og sosialfagutdanningene, blir disse midlene nå kanalisert fra HiO sentralt til særlige tiltak som har til hensikt å fremme samarbeidet mellom utdanningene og praksisstedene. Prosjektene kan enten være rettet mot å styrke praksisundervisningen eller tjenesteutøvelsen. Sistnevnte er dette prosjektets hovedfokus. Ved Videreutdanning i psykisk helsearbeid så en det som en stor fordel å kunne følge et slikt prosjekt fra

begynnelsen. Sammen med Oppegård kommune ble det derfor sendt en søknad til Høgskolen i Oslo om midler knyttet til LAB-prosjektet. Samarbeidet skulle både omfatte studentveiledning, veiledning av teamet samt den foreliggende underveisevalueringen. I desember 2009 ble det bevilget til sammen ca 200.000 kroner til dette arbeidet for 2010, fordelt på begge partene.

Den foreliggende underveisevalueringen beskriver prosjektet slik det fremstår ved utgangen av 2010 og prosessen som ledet dit. Jeg vil rette en stor takk til deltakerne i prosjektet som har delt sine erfaringer og særlig til prosjektkoordinator Unni Letnes Nergård som har bidratt med erfaringer og refleksjoner gjennom hele prosjektperioden. Det må også nevnes at høskolelektor May Vatne ved Videreutdanning i psykisk helsearbeid ved HiO har lagt grunnlaget for samarbeidet gjennom sitt arbeid med etablering og drift av Follo-prosjektet.

Oslo, desember 2010

Anne M. Skumsnes

Høgskolen i Oslo

INNHold:

1. Innledning	
1.1 Bakgrunn for prosjektet	4
1.2 Tilknytning til Follo-prosjektet	5
1.3 Problemstillinger, metode og datainnsamling	6
2. Foreløpige konklusjoner	10
3. Lavterskel Arbeidsrettet Brukertiltak (LAB)	
3.1. Målsettinger i prosjektet	11
3.2. Ressurser	12
3.3. Prosjektets utforming og organisering	12
3.4. Rekruttere deltakere og etablere et fellesskap	15
3.5. En fast og fleksibel struktur	16
3.6. LAB-prosjektet som prekvalifisering	18
3.7. Historikk over deltakere og deltakelse	19
4. Deltakerne og deres erfaringer	
4.1. Begrunnelser for å delta	21
4.2. Vurdering av oppgavene i prosjektet	21
4.3. Forholdet til prosjektlederne	23
4.4. Vanskeligheter underveis og hva som var til hjelp	25
4.5. Fellesskapet som metode	25
5. Oppsummerende diskusjon	
5.1. Samarbeid mellom bruker- og lederstyring	27
5.2. Ledelse mellom individ- og virksomhetsfokus	29
5.3. LAB-prosjektet som praksisarena for studenter	30
6. Avslutning	31
Litteratur	32

Innledning

1.1 Bakgrunn for prosjektet

I norsk velferdspolitikkk står arbeidslinja sentralt og ulike offentlige tiltak har som siktemål at også mennesker med redusert eller variabel arbeidsevne skal kunne delta i arbeidslivet. I forhold til mennesker med psykiske lidelser ble dette sterkt vektlagt både i Opptrappingsplanen for psykisk helse 1999-2008 og senere videreført i Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse 2007-2012. Her påpekes det at denne gruppen utgjør en stor del av dem som står utenfor arbeidslivet. I strategiplanen er målene å hindre utstøtning fra arbeidslivet samt å lette inkludering i arbeidslivet.

Antallet mennesker som er utenfor arbeidslivet på grunn av psykiske plager er betydelig. I den nasjonale strategiplanen refereres det til en undersøkelse av alle på attføringstiltak i 2006. Av ca 60.000 personer med variabel eller redusert arbeidsevne hadde i alt ca 14.000 psykiske lidelser (23 %). Mer enn hver femte person på yrkesrettet attføring har derved en psykisk lidelse.

I 2008 søkte Oppegård kommune Helsedirektoratet om midler fra Nasjonal Strategiplan for å lage et arbeidsrettet lavterskeltilbud for mennesker med psykiske lidelser. Helsedirektoratet støttet prosjektet med til sammen ca 1,5 mill kroner i 2009 og 2010 under forutsetning av at kommunen bidro med resterende midler. Tiltaket ble he-tende Lavterskel Arbeidsrettet Brukertil-tak (LAB) og har vært i drift fra august 2009. Pr august 2010 har prosjektet to prosjektledere i hhv 60% og 80% stilling, 10 deltakere og drift tre dager i uken, fordelt på kafé- og kontorvirksomhet. Prosjektet skal også fortsette videre, i første omgang ut 2011.

Tiltaket er forankret i kommunens strategiske planverk, blant annet i kommuneplanen 2007-2019. Her heter det at kommunen skal tilby arbeids- og sysselsettingstiltak med lav terskel og at en ønsker å bidra

til selvstendighet, mestring og utvikling for mennesker med særskilte behov.

1.2 Tilknytning til Follo-prosjektet

Som nevnt innledningsvis var LAB-prosjektet læringsarena for en student fra Videreutdanning i psykisk helsearbeid i 10 uker våren 2010. Sammen med 9 andre studenter deltok hun i en praksismodell kalt Follo-prosjektet knyttet til tiltak i 1. - og 2. linjetjenesten innen et geografisk område (Ski, Oppegård og Ås). Modellen innebærer blant annet å engasjere studentene i kunnskapsdeling gjennom planlegging og gjennomføring av flere erfaringsseminarer i tilknytning til virksomheter i regionen. Seminarene kan ha ulik form og fokus men fellesnevner er at brukere, studenter og ansatte legger fram tanker og erfaringer knyttet til tjenestetilbudene. Praksisstudiene innebærer der ved undervisnings- og organiseringsoppgaver utover det som er vanlig ved utdanningens praksisopplegg. Et annet krav til disse studentene er at fordypningsoppgaven, som også er avsluttende eksamen i studiet, skal ha en problemstilling hentet fra eget praksissted (Vatne 2010).

Studenten i LAB-prosjektet startet sin praksis der da virksomheten hadde vart i ca et halvt år. Mye var fortsatt i utprøvningsfasen og hun deltok aktivt i den daglige driften. Med utgangspunkt i erfaringene fra praksisstudiene skrev hun en fordypningsoppgave om arbeidets betydning for mental helse.

1.3 Problemstillinger, metode og datainnsamling

Den foreliggende underveisevalueringen er organisert i følgende hovedområder:

- kartlegging av prosjektet
- brukernes erfaringer
- foreløpige resultater
- læring og utvikling: hvordan prosjektet kan utvikles videre

For å gi et så rikt bilde av prosjektet som mulig har en tatt i bruk case-studie som forskningsstrategi i evalueringen. Her er LAB-prosjektet utforsket som et avgrenset system over tid (Cohen et. al. 2000). Data til evalueringen er samlet i løpet av et års drift, mellom august 2009 og august 2010. Fordelen med å gjøre en slik gjennomgående case-studie er å fange opp pågående prosesser, både skjulte og åpne, mellom aktørene som inngår (Sverdrup 2002). En slik undervegs-evaluering er tenkt å ha et mer dynamisk og utviklingsorientert perspektiv enn det som ofte preger sluttevalueringer knyttet til mål-oppnåelse.

Bearbeiding av data er gjort etter Stakes 5-trinns modell der innsamlede hendelser tematiseres, tolkes og grupperes i mønstre og kategorier. Disse blir avslutningsvis kategorisert til fire tema som drøftes i forhold til teori og annen praksis. Drøftingen vil forholde seg til muligheten for læring og utvikling, og på mulig relevans for liknende virksomheter (Stake 1995).

Det gjøres rede for metodene som er brukt i evalueringen i det følgende.

a) møter med prosjektlederne

Som veileder og evaluator fra høgskolen har jeg hatt 5 samarbeids-møter med prosjektlederne i tidsrommet august 2009 til august 2010. På det første møtet deltok også virksomhetsleder for Psykisk helse-tjeneste i kommunen i tillegg til de to koordinatorene. Hensikten med å møtes løpende var å drøfte overordnede problemstillinger knyttet til etablering og drift av prosjektet. Jeg førte løpende logg over tema, refleksjoner og spørsmålsstillinger som vi hadde til drøf-ting. Loggen ble skrevet ut og delt med prosjektlederne, som en do-kumentasjon av vår felles historie i prosjektet.

b) deltakende observasjon

Ved to anledninger var jeg deltakende observatør i prosjektet, én gang på kafédrift og én gang på kontordag. Med deltakernes godkjen-ning var jeg til stede gjennom dagen. Notater fra disse observasjone-ne inngår i rapportens datagrunnlag.

c) spørreskjema

Deltakere i prosjektet besvarte et spørreskjema i august 2010 (ved-legg I). Av 10 deltakere totalt var 9 til stede ved denne delen av eva-lueringen. Skjemaet hadde tema knyttet til motivasjon for å melde seg til prosjektet, hva en hadde fått ut av deltakelsen samt synspunkter på prosjektets organisering. For å ivareta anonymitet hadde skjemaet ingen demografiske data, jfr under.

d) gruppesamtale med deltakerne i prosjektet

Med utgangspunkt i svarene fra spørreskjemaet utdypet deltakerne sine synspunkter gjennom en gruppesamtale på 2 timer. 8 deltakere deltok i samtalen. Synspunktene som fremkom ble skrevet ned fort-løpende.

Formålet med intervjuet var å få dypere kunnskap om hvordan delta-kerne vurderte LAB-prosjektet for egen del. Jeg ønsket særlig å foku-

sere på hvordan de så på prosessen de deltok i og hvordan de opplevde egen deltakelse i prosjektet.

e) dokumentanalyse

Det ble i tillegg innhentet prosjektdokumentasjon i forbindelse med søknad om midler til Helsedirektoratet , interne rapporter og brosjyrer om prosjektet. Dette materialet har gitt bakgrunnsinformasjon og saksopplysninger.

f) praksisveiledning av student

En student fra Videreutdanning i psykisk helsearbeid ved HiO fulgte som nevnt prosjektet i sin praksisperiode på 10 uker i februar-mai 2010. Som vedkommendes praksislærer gjorde jeg to veiledninger på praksisstedet og fikk ved det utvidet eget perspektiv som veileder og evaluator gjennom erfaringene til studenten.

Metodiske og etiske overveielser knyttet til evalueringen

Denne typen handlingsorientert samarbeid knyttet til veiledning og evaluering gir metodiske og etiske utfordringer. Det er få deltakere i prosjektet og de representerer stor spredning i alder, yrkesbakgrunn og etnisitet. Dette gjør det blant annet vanskelig å beskrive bredden i utvalget uten å gjøre enkeltdeltakerne for synlige. For å komme utenom dette problemet ble demografiske opplysninger utelatt i spørreskjemaet.

Ønsket om å ivareta konfidensialitet og sørge for at deltakernes svar ikke skulle medføre skade for dem lå også til grunn for valg av tema, både i spørreskjemaet og i samtalen med deltakerne i etterkant (Kvale 1997).

En annen utfordring var å lage strukturer for evalueringen som bidro til at deltakerne kunne stille mest mulig fritt i formidling av sine synspunkter, både i forhold til prosjektkoordinatorerne og til meg som hadde fulgt prosjektet gjennom et helt år. Rammer og innhold i prosjektet er laget og implementert av deltakerne selv. Dette arbeidet

Ghar lagt grunnlaget for nærhet mellom partene. Samarbeidsrelasjonene er del av det som er skapt i prosjektet, men i evalueringssammenheng var det viktig å lage en struktur som også kunne skape en distanse mellom partene. Dette ble søkt ivaretatt ved at spørreskjemaene var anonyme og ble fylt ut uten prosjektlederne til stede, samt at sistnevnte ikke var til stede på gruppesamtalen i etterkant.

To av deltakerne hadde ikke tilstrekkelige norskkunnskaper til å formidle seg utfyllende skriftlig og muntlig. De deltok allikevel i prosjektet på lik linje med de øvrige, noe som bidro til at jeg heller ikke lagde spesielle ordninger for dem i evalueringsrunden - som for eksempel å bruke tolk eller intervju dem alene. Jeg syntes det var viktig å snakke med deltakerne samlet når de skulle formidle erfaringer, fordi gruppe-arenaen var så fremtredende i prosjektet. I ettertid så jeg imidlertid at deres språklige strev kan ha ført til at synspunkter fra dem kanskje ikke ble representert i tilstrekkelig grad.

Gjennom møter i løpet av året fikk jeg et forhold til både deltakere og prosjektledere. Jeg var der i ulike roller: som praksislærer, veileder og evaluator. På den ene siden medførte dette kjennskapet en mulighet for godt samarbeid. På den annen side ble det å bevare et "ubundet" forskerblikk en utfordring etter hvert som deltakerne ble kjent med forskeren og vice versa. I likhet med deltakerne var jeg tilstede med egne erfaringer og implisitte forståelse av feltet, noe som ikke kunne unngå å påvirke både samhandling og datainnsamling – samt hvordan dataene ble forstått (Holloway og Jefferson 2002).

Jeg la vekt på å inneha en så uavhengig og kritisk holdning som mulig gjennom å være meg bevisst denne nærheten til feltet. Jeg arbeidet for å innta en posisjon som både rommet egen teoretisk kunnskap og mitt forhold til de menneskene jeg møtte. Jette Fog beskriver denne posisjonen slik: *"forskerens erkjennelse står på to ben, idet den både er følelsesladet og teoriladet, men ingen av delene må ta overhånd (Fog 1994 s 93)."*

2 Foreløpige konklusjoner

Denne underveisevalueringen, som er foretatt for tidsrommet august 2009 til august 2010, konkluderer med at LAB-prosjektet etter ca et års drift fungerer godt så langt, og på de fleste områdene i henhold til målene for tiltaket. Deltakerne synes i store trekk å være fornøyde, både med innholdet i tiltaket og med måten det er organisert på. Det er stor søknad til prosjektet og få har sluttet på grunn av misnøye, jfr kapittel 3.7 under.

Prosjektet har også en faglig merverdi ved at arbeidsmåter som er tatt i bruk gir metodiske innspill til hvordan en kan etablere en læringsarena der brukermedvirkning og samhandling er i fokus, og hvordan en kan bistå deltakerne med å klare å delta på denne arenaen. Modellen i LAB-prosjektet legger til rette for individuell selvutvikling på en måte som "fremmer menneskers mulighet til en meningsfull og selvstendig tilværelse" slik planen for prosjektet angir. Det er også grunnlag for å hevde at prosjektteamet har klart å etablere et trygt, individuelt tilrettelagt arbeidstreningstiltak der treningsfeltet strekker seg utover det som kun omfattes av lønnet arbeid.

Når det gjelder målet om at $\frac{1}{4}$ av deltakerne skulle være kommet over i andre tiltak i løpet av første år er dette trolig noe ambisiøst. I august 2010 hadde to deltakere begynt i ordinært arbeid, se kapittel 3.3. Prosjektet har imidlertid vart i for kort tid til å kunne vurdere virkning på deltakerne i forhold til å bli i stand til å delta på andre arbeidsarenaer. Undersøkelser i dette feltet peker på det behovet mennesker med psykiske lidelser har for langvarig støtte for å kunne klare seg i arbeidslivet (Schafft 2009, Steihaug og Harsvik 2009).

3 Om Lavterskel Arbeidsrettet Brukertiltak (LAB-prosjektet)

3.1 Målsettinger i prosjektet

Det overordnede målet for prosjektet, slik det er beskrevet i søknaden til Helsedirektoratet av desember 2008, var å styrke og rehabilitere mennesker med psykiske vansker til en mer aktiv hverdag som gir inspirasjon til deltakelse i ordinært arbeidsliv, eller til mer strukturerte tiltak gjennom NAV.

Resultatmålene i søknaden ble satt til å:

- Opprette et trygt, individuelt tilrettelagt utviklende lavterskel arbeidstreningstiltak ved Tårnåsen aktivitetssenter, med stor grad av brukerstyring.
- Rekruttere 20 deltakere første år, hvorav minst 10 fra Kvalifiseringsprogrammet i NAV.
- I løpet av første året som tiltaket er i drift skal 5 personer være kommet over i andre tiltak.
- I samme tidsrom skal en ha opprettet en konstruktiv samarbeidsarena mellom Psykisk helsetjeneste, Helsetjenesten og NAV.
- Prioritere brukere under 35 år.

Fra starten av var prosjektlederne opptatt av å lage et tilbud der den enkelte både kunne bli klar over, og få vist egen kompetanse. Samtidig ønsket en å skape strukturer der deltakerne kunne få øve på det de trengte å lære og ved det utvikle sitt potensial. Eller som en av prosjektlederne sa det tidlig i prosessen: *"Ikke bare jobbe med hendene, ha en virksomhet der man må jobbe med hodet også"*

LAB-Prosjektet var ment å skulle etablere seg på et udekket felt i tjenestetilbudet. Virksomheten skulle innebære en sammenheng mellom psykisk helse og det psykososiale feltet som arbeid, bolig, økonomi. Utfordringen var å lage læringsarena basert på en felles aktivitet samtidig som prosjektlederne skulle fokusere på den enkelte deltakers spesifikke behov.

3.2 Ressurser

I søknaden til Helsedirektoratet fra 2008 ble det søkt om lønn til en prosjektleder. Som nevnt ble det imidlertid raskt opprettet to prosjektlederstillinger i 80%. Ledelsesoppgavene i prosjektet var svært omfattende og prosjektlederne mente at å være to hadde vært avgjørende for fremdrift og gjennomføring av prosjektet.

Av et årlig budsjett på ca 1.7 millioner har Helsedirektoratet tildelt ca 700 000 kroner fra strategiplanen for arbeid og psykisk helse årene 2009-2012. Som nevnt innledningsvis fikk prosjektet også strategimidler fra Høgskolen i Oslo for å støtte prosjektets relevans for Videreutdanning i psykisk helsearbeid. Den resterende delen av budsjettet er bevilget over kommunens budsjett.

3.3 Prosjektets utforming og organisering

De to prosjektlederne kom fra Oppegård kommunes avdeling for psykisk helsetjeneste og har sosial- eller helsefaglig bakgrunn. Virksomheten i LAB-prosjektet har base på Tårnåsen aktivitetssenter der det er lokaler i form av møterom, oppholdsrom og kjøkken. Prosjektet startet opp med å planlegge de valgte hovedaktivitetene knyttet til kafédrift og kontortrening i august 2009. Prosjektorganiseringen rundt virksomheten består av en styringsgruppe der leder for NAV i Oppegård, kommunens virksomhetsledere for avdelingene helsetjenesten og psykisk helse deltar, i tillegg til fylkeskoordinator for arbeid og psykisk helse i NAV. I tillegg til styringsgruppa er det også etablert en prosjektgruppe som består av prosjektlederne og to tiltakskonsulenter fra NAV, samt koordinator for Tårnåsen aktivitetssenter.

Da de første deltakerne ble tatt opp i prosjektet i august 2009 var ikke driften ferdig planlagt. Det som var på plass på dette tidspunktet var rammen for virksomheten i form av tilgang til aktivitetssenteret og noen ideer om hva slags virksomhet en ønsket å etablere. Verken

deltakerne eller prosjektlederne hadde særlig erfaring fra å etablere og drifte en kafé, og alle parter måtte gjennomgå en intern skolering på ulike områder.

Feltene en måtte kunne noe om for å sette i gang driften var for eksempel:

- betjene utstyr på et storkjøkken.
- etablere hygienerutiner og rengjøringsplan
- produsere mat for salg
- få oversikt over innkjøpsfeltet
- lage rutiner for hms-arbeidet
- etablere logistikk knyttet til kafédrift
- føre regnskap

Deltakerne og prosjektlederne oppsøkte ulike resurssentra, både knyttet til kafé- og annen arbeidstreningsvirksomhet. De orienterte seg både hos brukerstyrte og offentlige virksomheter og fant etter hvert ut av hvordan de ville utforme egen aktivitet.

I denne prosessen møttes deltakerne jevnlig for å jobbe fram tiltakene i prosjektet, samtidig som tema også var generelle problemstillinger - som forholdet mellom arbeid og psykisk helse. Drøfting av slike tema kunne bidra til at deltakerne ble mer klar over sin egen situasjon. Aktiviteten i prosjektet ble derved både et mål og et middel for den enkelte til å jobbe med seg selv.

I forbindelse med en brann på en skole i kommunen i april 2010, måtte prosjektet avgi lokalene de var i til skoledrift i to måneder. For ikke å få et opphold i driften ble løsningen å flytte til midlertidige lokaler i et bo- og behandlingssenter i nærheten og fortsette virksomheten der.

Kafédriften ble stadig utvidet i løpet av 2010. I tillegg til å lage og servere mat til folk som kom innom på senteret, bestemte deltakere og prosjektledere seg for også å lage mat til konferanser og kurs i kom-

munal regi. I tillegg har deltakerne profilert prosjektet i lokalmiljøet ved flere anledninger. Eksempler på dette er å fortelle om prosjektet i lokalpressen samt ha en stand på kommunesenteret i forbindelse med verdensdagen for psykisk helse. Den utvidede virksomheten synes å ha ført til både økt følelse av mestring og av økt stress, noe som beskrives nærmere i kapittel 4.

Mens kafédriften vokste i omfang og variasjon, kan det synes som det ikke var tilfelle i samme grad for oppgavene i kontorpraksisen. I tillegg til å arbeide med data og tekster av ulik art, skulle denne delen av prosjektet også ha en støttefunksjon for kafédriften. Sistnevnte ble imidlertid så dominerende at det viste seg vanskelig å utvikle kontordelen som forutsatt. En av prosjektlederene kalte det "honingfellen", dvs. at det stadig kom bestillinger på mat, både i kafeen og som catering, noe alle syntes var spennende å kunne jobbe med. Og da ble det fort for lite ressurser igjen til kontorpraksisen. Når rapporten skrives, i desember 2010, var en blitt enige om å la en dag være forbeholdt oppgaver i kontorpraksisen, så som å lage et system for catering inkl ta imot bestillinger, lage informasjonsmateriell og en plan for å distribuere dette, og lage plakater om arrangementer.

Selv om begge deler av prosjektet var tiltenkt lik status, var det en rangordning mht hvordan deltakerne så på delene i prosjektet. Uttrykket "*å bli satt på kontoret*" som fremkom i gruppesamtalen illustrerer dette (kapittel 4.2 under). Ovennevnte planlagte endringer for å gjøre de to delene av virksomheten mer likeverdige, kan imidlertid endre dette.

3.4 Rekruttere deltakere og etablere et arbeidsfellesskap

Begrepet "lavterskel" innebar blant annet at deltakerne ikke måtte være henvist fra andre instanser, man kunne henvende seg på egen hånd. Deltakerne fikk informasjon om prosjektet gjennom sine kontakter innen ulike deler av hjelpeapparatet, eller via bekjente. Alle som ønsket å delta måtte møte på en samtale med prosjektlederne i forkant. Dersom denne resulterte i et tilbud om deltakelse, ble det skrevet en kontrakt der mål, innhold og tidsramme inngikk. Deltakernes arbeidstid ble individuelt avtalt og omfattet også andre aktiviteter, så som fysisk trening.

"Lavterskel" innebar også at det ikke fulgte noen ekspertvurdering eller journal med den enkelte deltaker. Deres livsopphold måtte være ordnet gjennom ulike avtaler/vedtak med NAV, men for øvrig var det opp til deltakerne selv å synliggjøre både egne problemer/behov og evner/ferdigheter.

I januar 2010 oppsummerte prosjektlederne de sine erfaringer så langt på et av våre samarbeidsmøter:

- Deltakerne viste lite initiativ ift utforming av kafédriften (*"kan ikke dere bare bestemme da?"*).
- Hvordan skulle de få beskrevet driftens innhold overfor eksterne instanser, for eks NAV?
- Hvordan skulle de klare å forholde seg til hver enkelt deltaker og til driften samtidig?
- Hvordan kunne dagliglivet fagliggjøres (*"jeg er vel ikke her for å vaske kluter"*)?
- Det var så lett å rekruttere deltakere!
- Hvor var grensene mellom prosjektets virksomhet og andres, for eks tiltak i NAVs regi?

Særlig i denne første fasen ble forholdet til NAV som sentral premiss-leverandør viktig med hensyn til å skape en forutsigbar ramme for

virksomheten. Ville en klare å formidle prosjektets bærende idé til den instansen som skulle sørge for inntekter til deltakerne? I denne fasen kunne prosjektlederne kjenne seg presset av kravet om å "selge inn" virksomheten i LAB-prosjektet i konkurranse med en rekke tiltak som NAV hadde avtale med.

Det er arbeidsfellesskapet som utgjør hovedarena for virkeliggjøring av intensjonene i prosjektet, samtidig som den enkelte deltakers behov skal ivaretas. Det ble tidlig klart at å etablere dette fellesskapet krevde systematikk og fokus.

I begynnelsen av prosjektet var arbeidet med etablering av en gruppetilhørighet et punkt som fikk mindre fokus hos prosjektlederne enn rekruttering, drift og rutiner. Etter hvert ble de imidlertid mer oppmerksomme på gruppas indre liv. De tok mer bevisst i brukte metoder for å synliggjøre den enkelte deltaker og hvordan de forholdt seg til hverandre. Inn i dette gikk for eksempel å holde fram situasjoner hvor deltakerne hadde støttet hverandre og tatt ansvar. Som en følge av denne tilnærmingen syntes prosjektlederne at deltakerne etter hvert tok større ansvar for virksomheten og for hverandre. Prosjektlederne tolket denne utviklingen som økt trygghet i gruppa, at rammene for hva en skulle gjøre var blitt klarere, og at deltakerne hadde fått større tillit til egen vurderingsevne når det gjaldt driften. I ettertid så prosjektlederne den innledende passiviteten i gruppa som en følge av utrygghet.

3.5 En fast og fleksibel struktur

Strukturen i arbeidsdagen, både ved kontor- og kafédag, hadde flere faste punkter. Ett var å samle alle om morgenen og planlegge hva som skulle skje. Arbeidet med å etablere en felles dagsplan innebar å ta opp i plenum den enkelte deltakers plan for dagen. Dette ble nesten å betrakte som et ritual der prosjektlederne forholdt seg til hver enkelt. Alle fikk sin dagsplan skrevet inn øverst på en stor tavle, oppga-

ven å føre nærværplan på tavla gikk på omgang blant deltakerne. Deretter ble en felles dagsplan fastlagt og aktivitetene beskrevet og fordelt. En ble for eksempel enige om hva som skulle serveres hvis det var kafédag og hva en trengte å handle til dette, samt hvem som skulle lage de ulike rettene som pai, salat, smurte rundstykker. Kontorpraksis knyttet til felles oppgaver ble fordelt og kunne handle om å lage en folder eller plakat – i tillegg til oppgaver som kunne være nyttig for deltakerne, som å oppdatere egen cv.

Omfanget av deltakernes innsats var som nevnt regulert av en avtale mellom den enkelte og prosjektlederne. Det ble i tillegg gitt rom for å gjøre andre oppgaver i den avtalte arbeidstiden enn det som var omfattes av kafé- og kontordrift. Hensikten med en slik fleksibilitet var at deltakernes arbeidsinnsats skulle forholde seg både til egne behov og til fellesskap oppgaver.

Prinsippene for fordeling av oppgaver var i hovedsak konsensusbasert, der den enkeltes plan ble sett i sammenheng med dagens oppgaver. Etter hvert som driften ble mer omfattende, kunne det imidlertid oppstå et gap mellom det som skulle gjøres og de ressursene en hadde til rådighet. I og med at oppgavene ble utført i fellesskap ble det mer å gjøre for de gjenværende dersom noen hadde mindre kapasitet en dag.

Strukturen i arbeidsdagen var derved fleksibel ved at den tok hensyn til den enkeltes dagsform og -plan, både i forhold til hvor mange timer en kunne og hva en skulle gjøre av oppgaver. I dette lå også at deltakerne ble oppfordret til å ta ansvar for situasjonen sin og konkretisere hva de kunne bidra med til enhver tid. Fleksibiliteten lå også i at noen oppgaver ikke var fordelt, så som det å stå i oppvasken på kafédagene. Det ble sett på som et sted man kunne oppholde seg når man trengte å trekke seg litt unna, en forståelse både prosjektledere og deltakere formidlet.

3.6 LAB-prosjektet som prekvalifisering

I statusrapporten fra Oppegård kommune til Helsedirektoratet av mars 2010 ble LAB-prosjektet beskrevet som en "prekvalifisering" til arbeidslivet. Dette innebar blant annet at deltakerne gjennom deltakelse fikk en større bevissthet om egne styrker og svakheter. Disse viste seg både i prosessen med å forholde seg til de andre i prosjektet og til oppgavene som skulle løses. Deltakerne fikk derved et mer avklart forhold til egne psykiske forutsetninger, et vilkår for å kunne nyttiggjøre seg andre tiltak hvor deltakelse i arbeidsliv eller utdanning var sterkere i fokus.

Begrepet prekvalifisering oppsto i kjølvannet av prosjektledernes refleksjoner over hvilke erfaringer de opplevde knyttet til arbeidstreningssdelen av prosjektet. De opplevde hvor vanskelig det var for mange av deltakerne å mestre det driften innebar, mange savnet grunnleggende kompetanse i arbeidslivsdeltakelse. Samtidig økte presset på prosjektet fra aktører utenfra som ville ha mer konkret beskjed om hva aktiviteten kunne beskrives som. Hvorfor hadde en valgt det som ble programmets innhold? Hva kvalifiserte deltakelse i LAB-prosjektet til?

Disse utfordringene, sammen med at en hadde fått på plass de praktiske variablene for driften, skapte rom for å vende tilbake til de overordnede perspektivene som hadde ligget til grunn for etableringen av prosjektet. Dette innebar for eksempel drøftinger av hva det konkret innebar å se deltakerne som hele mennesker, ikke bare forholde seg til "arbeidsevne". Og hvordan skulle begrepet brukerperspektiv konkretiseres i denne sammenhengen? Prosjektlederne erfarte at mange av deltakerne hadde behov for å øve opp egen refleksjons- og analyseevne mht arbeidslivsdeltakelse. Det handlet for eksempel om å kunne vurdere egen kapasitet, egen evne til sosial deltakelse og evne til å sette grenser for seg selv.

Disse erfaringene innebar at prosjektledernes formulerte nedenstående punkter når det gjaldt hvordan de kunne bistå deltakerne i å kvalifisere seg slik målsettingene i prosjektet innebar:

- Bidra til at den enkelte deltaker kunne øke sin sosiale kompetanse.
- Bistå deltakerne i å få en fast struktur på hverdagen.
- Bidra til at den enkelte deltaker kunne øke sin evne til å ta ansvar, både for kafédriften og for fellesskapet.
- Hjelp den enkelte til å holde ut å ha ansvar over tid.
- Gi støtte til den enkelte ut ifra individuelle forutsetninger.
- Bruke kafédriften som en forpliktende sosial arena.
- Bevisstgjøre læringsprosesser gjennom driften av kaféen.
- Bistå til økt utøverkunnskap gjennom driften av kaféen .

Mange av disse områdene kunne sies å være i et felt som lå forut for ”arbeidstrenings-arenaen”, mer som en pre-kvalifisering der prosjektledernes rolle ble å bistå deltakerne i å etablere et grunnlag for å kunne komme i videre i forhold til deltakelse i arbeidsliv eller utdanning.

3.7 Historikk over deltakere og deltakelse

Deltakerne som inngikk i prosjektet på evalueringstidspunktet, august 2010, besto av 5 kvinner og 5 menn. Den yngste var 18 år, den eldste 61. I forhold til målet om å prioritere deltakere under 35 år var 4 av deltakerne yngre, 6 eldre. Deltakerne representerte en stor bredde mht hvor lenge de hadde deltatt i prosjektet. Seks hadde deltatt i minst 9 måneder, tre i ca 3 måneder. Seks av deltakerne deltok i prosjektet 3 ganger pr uke, to mellom 1-2 dager ukentlig. Alle deltakerne var aktive både i forhold til kafédrift og ved kontoroppgaver.

Antallet på 10 deltakere i prosjektet var en erfart øvre grense i forhold til å kunne følge opp individuelt. Siden oppstart hadde 35 personer vært til informasjonssamtale, 17 hadde startet i prosjektet. Av disse hadde syv sluttet. Frafallet fordelte seg på to som ble sagt opp

på grunn av manglende oppmøte, to som skaffet seg jobb på egen hånd, to som søkte uføretrygd og en som gikk over i institusjonsbehandling.

De to deltakerne som ble sagt opp hadde en svært lav deltakelse, selv etter flere tiltak fra prosjektledernes side for å bistå til oppmøte. Etter flere måneder uten bedring, ble de varslet skriftlig om at de sto i fare for å miste plassen i prosjektet og gitt en mulighet for å bedre oppmøtet i løpet av kommende måned. Når så ikke skjedde ble de kalt inn til en avslutningssamtale der forholdet mellom avtalt deltakelse og faktisk deltakelse ble tatt opp. Fra prosjektledernes side ble det også poengtert at de var velkomne til å søke på nytt senere.

Sett i forhold til ambisjonene om å være et lavterskel-tiltak måtte prosjektlederne drøfte inngående hvorvidt det var i samsvar med prosjektets profil å si opp deltakere som ikke fulgte kontrakten - og hvor grensen for oppsigelse lå. De konkluderte imidlertid med at et vilkår for å kunne nyttiggjøre seg prosjektets ressurser var å være til stede et minimum av tiden og at det måtte kunne spores en form for innsats fra deltakernes side på å få dette til. For prosjektet som helhet betinget også den valgte strukturen en stabil deltakergruppe. Forholdet mellom individ- og virksomhetsfokus for prosjektlederne drøftes nærmere i kapittel 5.2.

Når det gjelder deltakelse var utviklingen at de fleste deltok på det maksimale antall dager, dvs 3.

4 Deltakerne og deres erfaringer

4.1 Begrunnelser for å delta

Det var mange innganger til ens deltakelse. To av deltakerne fikk vite om prosjektet fra NAV. En ble tipset av rådgiver på videregående skole og fire kom inn via andre tiltak i kommunen. Flere hadde vært på kommunale tiltak tidligere uten å finne seg til rette. Eller som en deltaker formulerte det: *"Der var det en dag i uka med idiot-program."* Flere av dem pekte på viktigheten av at sykdomsfokuset i prosjektet var lavt og at en ble sett på som voksne og ansvarlige personer.

Deltakerne hadde ulike grunner for å ville delta i prosjektet. Noen kom fra jobber de hadde gått i stå i, noen kom fra andre land og hadde stor språkbarriere mens andre ikke hadde kommet skikkelig i gang med utdanning eller arbeid. I de ni spørreskjemaene som inngår i evalueringen begrunnet deltakerne sin tilstedeværelse med henholdsvis ønske om arbeidstrening, komme tilbake i aktivitet etter sammenbrudd, ha en sosial arena å være på eller sette egne grenser. For deltakerne var det mye som sto på spill. Eller som en uttrykte det: *"Hvis jeg ikke er her, hvor er jeg da?"* Deltakerne beskrev en situasjon der de positive alternativene ikke syntes å være så mange for øyeblikket. De negative derimot, var nærliggende: isolasjon og passivitet.

Som nevnt over hadde deltakerne svært ulik bakgrunn. Men når de skulle redegjøre for hvorfor de ønsket å delta, sto ambisjonene om å mestre noe vanskelig i eget liv, sentralt.

4.2 Syn på oppgavene i prosjektet og læringsutbytte

Driften av kafeen er navet i LAB-prosjektet. Alle deltakerne så dette arbeidet som nyttig – både for seg selv og som arbeid betraktet. Det var særlig her prosjektet skilte seg fra "et sted å være". Eller som en deltaker sa: *"Her blir det pratet minst mulig om sykdom. Vi er her for å jobbe"*. Et annet utsagn var: *"Her blir vi ikke dullet med."* Imidlertid

kunne kravet om at maten skulle stå på bordet når lunchgjestene kom, også utgjøre et stressmoment. Selv om flere opplevde stress i forhold til det som skulle produseres, så de også at oppgavene til enhver tid var et produkt av deres egne valg: *”Ledelsen har jo spurt oss: ”klarer dere det?”. Så vi har jo ansvar selv også. Vi kan si nei, men vi sier helst ja”*. Deltakerne var stolte av driften og viste til at de selv også i stor grad hadde æren for at kafeen gikk bra. De nevnte uoppfordret at de hadde drevet kafeen alene en uke mens prosjektlederne var bortreist.

Som nevnt ble nytteverdien av kontoroppgavene opplevd som mer diffuse. Slik flere av deltakerne uttrykte det, hadde denne delen av prosjektet, som av noen ble omtalt som: å *”bli satt på kontoret”*, også fungert som skjerming i noen grad. Samtidig var kontorposten viktig for deltakere som ønsket å videreutvikle kompetanse i skriving og bruk av data.

Som nevnt i kapittel 3.3 måtte både prosjektledere og deltakere lære seg det driften skulle handle om. På direkte spørsmål om hvordan en syntes dette har fungert svarte én at prosjektlederne burde høre mer på de av deltakerne som hadde erfaring, de øvrige hadde ingen innvendinger. En skrev: *”Tror ingen av dem visste at det var så mye å gjøre i en kafé før de startet, så det er ganske godt gjort”*. Også i gruppesamtalen ble inntrykket av at deltakerne ikke så det som negativt at prosjektlederne og deltakerne hadde et relativt likt utgangspunkt for å kunne drive en kafé bekreftet. Slik deltakerne så det, ble perspektivet om brukermedvirkning også godt ivaretatt ved dette. Prosjektet kunne bare virkeliggjøres dersom en fikk til en arbeidsallianse mellom deltakerne og ledelsen. Eller som en sa det: *”Vår innflytelse i prosjektet er stor, for hvis vi ikke klarer å gjøre oppgavene, fungerer ikke prosjektet”*.

På spørsmålet om hva man hadde lært av å gjøre de ulike oppgavene i prosjektet fordelte svarene seg i tre hovedbolker. Den første omhandlet **sosial fungering**. En skrev for eksempel at det hadde vært

læring i å kunne ” jobbe tett med andre.” En annen deltaker skrev: ”Jeg har lært at arbeid og aktivitet er viktig for min psykiske helse.”

Det andre feltet for læringsutbytte handlet om **praktisk kunnskap**. Hvordan gikk en fram for å lage næringsrik mat, hva trenger kroppen for å fungere optimalt, hvordan gjør man det når en skal servere mat til andre, hvordan går en fram for å lage opplysende plakater om hva som er til salgs eller hva prosjektet går ut på for å nevne noe. To svar fra spørreskjemaet illustrerer dette: ”Har lært en hel del om matlaging, servering og sosialt samvær + data på kontoret”. Og: ”Har vel lært å lage andre typer mat en for eks pizza”.

Det tredje feltet for læring knyttet seg til å **erfare seg selv** i sosiale situasjoner, bli mer oppmerksom på hvordan en hadde det. For noen innebar det læring å se at når en gjorde nye ting, kunne psykiske plager endre seg og bli lettere å bære. For noen var problemet å tilpasse kreftene til det en så måtte gjøres: ”Jeg må lære meg å si nei til ting, ikke ta på meg for mye ansvar”.

For prosjektlederne, og for studenten som hadde praksisstudier ved prosjektet, var det en utfordring å bistå deltakerne i å trekke ut kunnskap, ferdigheter og selvforståelse fra den praksisen de sto i sammen. Det var også en utfordring for dem å være passe utfordrende når det gjaldt å få hver enkelt til å yte sitt ytterste. Dette temaet kommer jeg tilbake til i kapittel 5.

4.3 Om forholdet til prosjektlederne

Som nevnt var det hele tiden to prosjektleder-stillinger. I den ene sluttet imidlertid vedkommende i mars 2010 og det kom en ny i fast stilling i august. En av prosjektlederne hadde dermed vært i prosjektet fra starten av. Deltakerne beskrev sitt forholdt til prosjektlederne fra to innfallsvinkler. Den første var hvordan de syntes driften ble

strukturert, den andre hvordan prosjektlederne etter deres syn forholdt seg til dem individuelt.

Syn på ledelse av driftsdelen omhandlet både logistikk og personalledelse. Deltakerne ønsket ledere som styrte og hadde oversikten. Dette syntes imidlertid å handle om noe annet enn den innledende passiviteten som prosjektlederne opplevde da prosjektet var i startfasen. Deltakerne ønsket å være med på å bestemme, men de trengte at det var et fundament av trygghet med lederne som holdt prosjektet sammen. Det er et dilemma i dette fordi deltakerne også utfordret lederne mht beslutninger som ble tatt. Hvem av dem skulle være på kafeen, og hvem på kontoret? Hvor mange burde være i kafeen og hvor lang tid trengtes for å få jobben gjort? Selv om lederne ble omtalt positivt sa flere under intervjuet at de syntes driften hadde mer "flyt" før, at det nå var en struktur som av noen opplevdes for fast, og at en som følge av dette ble *"dyttet inn i grupper"*. Samtidig fikk lederne honnør for å være kreative og flinke til å komme med nye oppdrag. Dilemmaet hos den enkelte i forhold til gruppas ambisjoner og evne til å få gjort det en har tatt på seg, kan illustreres av deltakeren som skrev: *"de har gjort en bra jobb, men jeg føler at jeg blir stresset av dem, spesielt på kjøkkenet"*.

Deltakernes forhold til prosjektlederne handlet derved også om former for ledelse, og forhandlinger om praksisfeltet. Et synspunkt var at lederne *"kunne bli litt flinkere til å stille krav til deltakerne"*. Samtidig opplevde de at prosjektlederne forholdt seg til dem som arbeidstakere, noe de som tidligere nevnt satt stor pris på.

Personlig oppfølging var del av konseptet i LAB-prosjektet. Samtidig med at de ledet driften, hadde prosjektlederne også et blikk på den enkeltes situasjon og behov for oppfølging. De fleste deltakerne uttrykte fornøydhets med ledernes forhold til dem personlig. De opplevdes tilgjengelige og at de behandlet deltakerne med respekt. Pro-

sjektlederne selv opplevde imidlertid ofte at de hadde for liten tid til den enkelte fordi driften var så vidt omfattende.

4.4 Om vanskeligheter underveis og hva som var til hjelp

For mange av deltakerne var det mye å overvinne for å klare å delta. For det første å komme seg på jobb de dagene en skulle delta i prosjektet. For noen hadde det vært en øvelse en stadig var blitt bedre til: *”Jeg hadde vanskeligheter med frammøtet, noe som har bedret seg betraktelig”*. For noen hadde oppgavene i seg selv vært vanskelige, enten det gjaldt å jobbe på kjøkkenet eller å selge maten en hadde lagd. For deltakerne med lite norskkunnskaper ble det en utfordring å få med seg mening i de ordene som beskrev dagens oppgaver. Andre fortalte at de kunne kjenne seg usikre på hva de skulle gjøre den første tiden i prosjektet. De kjente på ubehaget ved å befinne seg i fellesskapet uten alltid å vite hva en skulle ta seg til.

Botemidler for vanskelighetene en hadde opplevd var for det første å være åpen om det en strevde med, enten overfor andre deltakere eller prosjektledere. En annen strategi var å øve seg mer på det en syntes var vanskelig. En som har svart at vedkommende fant det vanskelig å stå i kassen, da kom *”sceneskrekken”* svarer på spørsmål om hva som har vært til hjelp: *”det er vel å stå mer i kassen”*. Mange av svarene, både i skriftlig og muntlig form, pekte på viktigheten av å kunne bruke fellesskapet når noe ble vanskelig.

4.5 Fellesskapet som metode

Deltakerne var i mange sammenhenger opptatt av betydningen av å kunne fungere i et fellesskap. Mange sa uoppfordret at de syntes deres fellesskap var godt og at det innebar vissheten om at man kunne være seg selv og allikevel komme selv om en skulle ha en dårlig dag. De omtalte betydningen av fellesskapet både på generelt og spesielt

grunnlag: *"Her er det lov å feile. Det er det ikke mange steder man kan"*. Samtidig kunne et forpliktende fellesskap innebære et opplevd press, som når en hadde en dårlig en dag hvor en orket mindre, og det innebar økt arbeidsbelastning for de andre.

Deltakerne opplevde avhengighet av hverandre og betydningen av å samarbeide for at noe skulle bli gjort. Samtidig ble personlige tilknytninger en motivasjonsfaktor for mestring. Som når en av deltakerne i gruppesamtalen henvendte seg til en av de andre deltakerne og sa: *"Jeg har hatt så nytte av deg. Du har hjulpet meg veldig"*. Også spørsmål om hva som hadde vært til hjelp hvis en opplevd problemer ble besvart med en henvisning til de andre, både deltakere og ledere.

5 Oppsummerende diskusjon

Fortellingen om LAB-prosjektet over synliggjør dilemmaer og muligheter i arbeidet med å virkeliggjøre prosjektets intensjon: skape en arena som er fast og fleksibel nok til at folk som sliter med psykiske plager kan trene på å forholde seg til arbeidsliv og sosial aktivitet. Historien om prosjektet i dets første fase fokuserer også på spørsmålet om hvordan prosjektledere ville klare å balansere egen innsats mellom produksjonsdelen i opplegget og den enkelte deltakers situasjon.

De metodene som er tatt i bruk av prosjektlederne handler særlig om to forhold. For det første hvordan en går fram for å etablere og vedlikeholde en slik læringsarena. For det andre hvordan en kan bistå den enkelte deltaker slik at vedkommende blir i stand til å kunne delta på denne. Som vist i det foregående har prosjektlederne tatt i bruk en rekke arbeidsmåter for å oppnå dette. Disse er brukt på en systematisk måte, både overfor enkeltdeltakerne og i fellesskapet.

I det følgende vil jeg drøfte noen av de dilemmaene som har oppstått undervegs i prosjektet. Avslutningsvis ser jeg på prosjektet som del av i Videreutdanning i psykisk helsearbeid sin praksisportefølje.

5.1 Samarbeidsperspektiver mellom bruker- og lederstyring.

Som forutsatt har prosjektet høy grad av brukermedvirkning ved at opplegget ble laget og drives i fellesskap, i motsetning til å være en ferdig virksomhet som deltakerne kom inn i. Grensene for hvor prosjektet skulle bevege seg i form av aktivitet og deltakerinnflytelse ble hele tiden prøvd ut. Dette innebar at prosjektets utforming også har utfordret leder-makten i større grad enn ved mange andre typer organiseringer. Ved tiltak det er naturlig å sammenlikne seg med, kan deltakerne delta i arbeidstrening under ledelse av fagfolk innen ulike

virksomheter, som for eksempel ved praksisplass i en bedrift. Støtte fra hjelpeapparatet kommer da i tillegg, i form av bistand av ulik art (Steihaug og Harsvik 2009).

Når det gjelder samarbeidsperspektiver kan en sammenlikne LAB-prosjektet med tiltak inn under satsingen Vilje Viser Vei. Her har A-etat, senere NAV, etablert varierte praksiser for arbeidstrening i forlengelsen av Opptappingsplanen for psykisk helse (Schafft og Spjelkavik 2006). Selv om de fleste av disse tiltakene synes å være sterkere knyttet til avklaring og styrking av arbeidsevne enn i LAB-prosjektet, er strukturen i dem interessant i vår sammenheng, med tanke på forholdet mellom de som driver tiltaket og de som bruker det.

Mens andre tiltak innebærer å delta i en ferdig struktur ledet av personer med fagkunnskap om det driften handler om, startet som vi har sett virksomheten i LAB-prosjektet med at alle parter stilte mer eller mindre uforberedt på produksjonsdelen av virksomheten. En måtte lære sammen og forhandle om virkemåter og arbeidsdeling. Prosjektlederne gjorde de samme oppgavene som deltakerne. Av deltakernes svar går det fram at muligheten for utrygghet er stor i et slikt opplegg – og at det må finnes en grunnleggende melding fra lederne om at de har kontroll, selv om de ikke alltid vet hva som må gjøres i øyeblikket.

Innledningsvis ble prosjektledernes legitimitet utfordret av deltakerne ved at deres fagkunnskap bare var relevant for en del av feltet: Det at tiltaket var rettet mot mennesker med psykiske plager. Posisjonene i maktfeltet beveget seg også ved at prosjektledere og deltakere lærte sammen, og at den felles virksomheten endret seg ettersom en fikk større grep om det som skulle gjøres.

Den valgte strukturen i LAB-prosjektet kan kanskje sees som mer krevende innledningsvis enn en "ferdig" struktur. Samtidig kan det tenkes at deltakernes muligheter for reell innflytelse ble større fordi spørsmålene som ble stilt underveis ikke nødvendigvis hadde klare

svar - de måtte besvares i fellesskap.

5.2 Prosjektledelse mellom individ- og virksomhetsfokus

Filosofen John Lundstøl skriver i boka Kunnskapens hemmeligheter om begrepet "passe" som uttrykk for det sentrale i yrkesutøvelse knyttet til det relasjonelle feltet (Lundstøl 1999). For prosjektlederne var dette sentralt – hva var passe i deres utøvelse av prosjektlederfunksjonen? Som nevnt var deltakerne svært ulike. Noen trengte å bremse seg og kjenne etter hvordan de hadde det, noen trengte å dyttes litt for å orke eller tørre å handle.

Deltakerne pekte på virksomheten som noe en var stolt av. Flere beskrev egen innsats som tidvis varierende i tid og rom og at dette ikke alltid var slik en skulle ønske det var. De beskrev egen ambivalens når egen tidvis manglende innsats gjorde at andre fikk det stritt. Men når deltakerne skulle fortelle om egen fremgang og læring, ble det gjort med virksomheten som bakteppe, særlig kafédriften. At en klarte å komme seg dit, klarte å gjøre noe som skulle gjøres, klarte å samarbeide med de andre om oppgavene. At de stadig sørget for at en stor gruppe mennesker fikk noe godt å spise. Sånn sett var individ- og virksomhetsfokus to sider av samme sak i prosjektet. Som deltakerne selv uttrykte det: *"Vi er der for å jobbe"*.

For prosjektlederne var det en utfordring å tilpasse egen handling til deltakerne på en måte som gagnet både den enkelte og virksomheten. I deres forhold til deltakerne innebar det et samspill basert på intuisjon, psykologi, didaktikk og på prosjektets målsettinger.

Prosjektledelse i et slikt felt krever stor kompetanse og står hele tiden i fare for å bli ubalansert og ufokusert. Når en av deltakerne roste prosjektlederne for ikke å "dulle" med dem, illustrerer det denne balansen. Når én ble *"stresst av dem på kjøkkenet"* kan det illustrere en relasjon i ubalanse for vedkommende. Deltakerne ønsket å bli

møtt av prosjektledelsen med *passe* krav og *passe* forståelse for egen situasjon.

I den opprinnelige prosjektplanen var antallet deltakere satt til 20. Dette tallet viste seg raskt å være altfor høyt, både i forhold til å etablere en arbeidsgruppe med forpliktende samarbeidsrelasjoner, og i forhold til de lokalene en hadde til rådighet. I forholdt til prosjektle-delse av så omfattende karakter var 10 deltakere trolig en øvre gren-se i en slik virksomhet. Til sammenlikning angir en rapport fra pro-sjektet "Jobbmestrende oppfølging" syv deltakere som det meste en arbeidskonsulent på NAV bør følge opp (Steilhaug og Harsvik 2009). I disse strukturene er det i tillegg flere andre ansvarlige for oppfølging, både på den enkelte bedrift/virksomhet og helsepersonell som støtter deltakere i forhold til å mestre virkninger av psykisk lidelse. Selv om prosjektene i denne rapporten ikke er helt sammenliknbare med LAB-prosjektet bekrefter rapporten fra Steilhaug og Harsvik det som er nevnt over, at prosjektlederne i dette prosjektet har en svært om-fattende arbeidsbyrde ved samtidig å fungere som arbeidsledere, vei-ledere og psykisk helsearbeidere.

5.3 LAB-prosjektet som praksisarena for studenter

Som beskrevet innledningsvis går LAB-prosjektet inn i Folloprosjektet der studenter ved Videreutdanning i psykisk helsearbeid deltar i tverrfaglige praksiser. Fordelen med denne strukturen er særlig knyt-tet til den økte muligheten for erfaringsdeling, der både brukere, medstudenter og fagfelt er aktive gjennom fagmøter, undervisning og seminarer. Folloprosjektet er et godt eksempel på tverrfaglig samar-beid og samarbeid på tvers av nivåer (Vatne 2010). LAB-prosjektet går inn i denne strukturen og viste seg å fungere godt som lærings-arena. Studenten deltok tett i driften og måtte som prosjektlederne arbeide *med* deltakerne, ikke *for* dem. Den enkelte deltaker kunne selv velge å formidle noe fra sitt liv, og siden en ikke hadde journaler

og rapporter knyttet til den enkelte måtte studenten selv skaffe informasjon ved å snakke med deltakerne. Det at prosjektlederne, som også fungerte som studentens veiledere, var så tett knyttet til driften innebar gode muligheter for veiledning undervegs.

Studenten hadde samtidig tilgang til andre tiltak i den psykiske helse-tjenesten i kommunen og tok del i fellesmøter om tjenestetilbudet både i forhold til rus og psykiatri.

6 Avslutning

Formålet med LAB har vært å utvikle arbeidstiltak som skulle gi deltakerne inspirasjon og pågangsmot for å kunne nyttiggjøre seg sin arbeidsevne. Målet ble formulert som en mulighet til å ta skrittet ut i ordinært arbeidsliv eller finne andre yrkesrettede tiltak gjennom NAV. Slik driften har utviklet seg er dette nå et prosjekt som i hovedsak fungerer etter hensikten og som møter deltakernes behov på en god måte.

Utfordringen for prosjektet framover ligger slik jeg ser det i to forhold. Det første er å opprettholde og utvikle det konstruktive arbeidsfellesskapet gjennom å strukturere driften slik at profilen på tiltaket stadig kan konkretiseres mot en enkelte deltakers behov. Dette innebærer også en fortsatt profilering rundt innholdet i begrepet pre-kvalifisering. Det andre er å få på plass økonomiske rammer som er forutsigbare slik at driften kan planlegges over lenger tid enn ut året.

Referanser

- Borg, M. (2006). Arbeid, aktivitet og mening. I Almvik, A. & Borge, L. (red). *Psykisk helsearbeid i nye sko*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2000). *Research Methods in Education*. 5.ed. Routledge Falmer.
- Creswell, J.W. (1998). *Doing inquiry and research design. Choosing among five traditions*. Sage Publications.
- Fog, J. (1994). *Med samtalen som utgangspunkt. Det kvalitative forskningsintervju*. København: Akademisk Forlag.
- Forskningsrådet. Evaluering. Divisjon for vitenskap. *Evaluering av Opptrappingsplanen for psykisk helse (2001-2009). Sluttrapport – syntese og analyse av evalueringens delprosjekter*. Juni 2009..
- Hummelvoll, J. K. (2003). Handlingsorientert forskningssamarbeid eksemplifisert ved Prosjekt Undervisningsavdeling. I *Kunnskapsdannelse i praksis. Handlingsorientert forskningssamarbeid i akuttpsykiatrien*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Johannessen, A. & Tufte, P. A. (2004). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag as.
- Lundstøl, J. (1999). *Kunnskapens hemmeligheter*. Oslo: Cappelen
- Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: adNotam Gyldendal.
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis: An Expanded sourcebook*. Thousand Oaks: Sage.
- Rådet for psykisk helse (2008). *Spesialisthelsetjeneste på brukerens arena. En utvalgsrapport til Rådet for psykisk helse*.
- Schafft, A. (2009). *Å få seg en jobb. Arbeidsrettet rehabilitering ved psykiske helseproblemer*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Schafft, A. (2008). *Psykiske lidelser og arbeidsintegrering i Skandinavia: En kunnskapsstatus. AFL-rapport 4/2008*.
- Schafft A., Spjekavik Ø. (2006). *Arbeid og psykisk helse. Underveisevaluering av Vilje Viser Veg, Storbysatsingen*. Arbeidsforskningsinstituttet.
- Stake, R. (1995). *The art of case study research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Statusrapport fra Oppegård kommune til Helsedirektoratet av 15.3.2010.
- Steihaug, S., Harsvik, T. (2009). *Evaluering av "Jobbmestrende oppfølging i Østfold og Oslo. Sluttrapport. SINTEF helsetjenesteforskning*.
- Sverdrup, S. (2002). *Evaluering. Faser, design og gjennomføring*. Bergen: Fagbokforlaget.

Vatne, M., Bakke, L.H. (2010). *Utdanning og et felles anliggende for høyskole og praksisfelt. Beskrivelse og evaluering av Folloprosjektet – et samarbeidsprosjekt om gjennomføring av praksisstudiet for studenter ved Videreutdanning i psykisk helsearbeid i Follo DPS og kommunene Ski og Oppegård. Rapport.*

Offentlige dokumenter:

Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Helse og omsorgsdepartementet.
Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse. 2007-2012.

Helse- og omsorgsdepartementet (2008-2009). St. melding nr. 47. *Samhandlingsreformen. Rett behandling på rett sted til rett tid.*

Oppegård kommune. Handlingsplan for psykisk helsearbeid 2007-2010

Sosial- og helsedepartementet (1997-1998). *Om opptrappingsplan for psykisk helse 1999-2006.* St prp nr. 63.

Sosial- og helsedirektoratet (2006). *Psykisk helsearbeid for voksne i kommunene.* Veileder. Sosial- og helsedirektoratet (2005). *Arbeidsrettede tiltak for personer med psykiske problemer.* En systematisk oppsummering av internasjonal effektforskning. Avdeling for Sosialtjenesteforskning.

Nettsteder:

<http://www.nav.no/psykiskhelse>

<http://www.psykiskhelse.no>

<http://www.oppegard.kommune>