

# **”JEG TØR”**

## **Inkluderende teater for unge mennesker med psykiske problemer**

**En brukerorientert evalueringsstudie  
av deltakernes erfaringer  
2008 - 2009**

**Av Ellen Andvig      Anne Lyberg**



## **FORORD**

Denne rapporten er sluttproduktet som dokumenterer evalueringen av prosjektet ”Jeg tør” – inkluderende teater for unge mennesker med psykiske problemer” i perioden august 2008 til september 2009. Prosjektet ”Jeg tør” og evalueringen av prosjektet er finansiert av NAV gjennom programmet FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd.

Evalueringsforskerne har vært Ellen Andvig og Anne Lyberg ved Høgskolen i Vestfold. Forskerne har vært sammen om datasamling og analyse av data. Vi har samarbeidet om framstillingen av resultater og om utarbeidelsen av innhold, struktur og skriving av rapporten. Vi ønsker å takke deltakere og ansatte i prosjektet som deltok i intervjuer og delte sine erfaringer med oss. Vi takker også for at vi fikk være med i ulike aktiviteter i prosjektet. Det ga oss verdifullt innblikk i prosjektets høydepunkter og hverdagsliv. Uten deltakernes og de ansattes velvilje, kunne vi ikke gjennomført denne formen for evalueringsstudie. Deltakernes erfaringer og innsats i prosjektet har imponert oss. De har vist oss åpenhet og tillit.

Vi vil takke professor Jan Kåre Hummelvoll for fruktbar og konstruktiv veiledning i alle fasene av evalueringsstudien.

Tønsberg 12. februar 2010

Ellen Andvig og Anne Lyberg

## SAMMENDRAG

Rapporten er en brukerorientert evalueringsstudie av deltakernes erfaringer med å delta i prosjektet ”Jeg tør”- inkluderende teater for unge mennesker med psykiske problemer i perioden august 2008 til september 2009. Resultatene har kommet fram gjennom flerstegs fokusgruppeintervjuer med deltakere, i prosjektet kalt aktører, og med ansatte, felles rundbordskonferanse med aktører og ansatte, gjennom observerende deltakelse og ved spørreskjema til aktørene ved prosjektperiodens slutt. Visjonen med prosjektet var at det skulle fungere som et kulturelt springbrett for aktørene til å se nye muligheter i eget liv. Den viktigste målsettingen var at aktørene skulle oppleve personlig vekst, mestring og et større handlingsrom gjennom å delta i utvikling av og oppsetning av et teaterstykke. Prosjektet hadde også som mål at aktørene på sikt skulle kunne nyttiggjøre seg skoletilbud eller delta i arbeidslivet.

Tønsberg og Nøtterøy kommune gjennomførte prosjektet, i samarbeid med NAV i Vestfold. Prosjektet ble finansiert av NAV gjennom programmet FARVE– forsøksmidler arbeid og velferd. Målgruppen var unge mennesker som hadde falt ut av arbeidslivet eller manglet arbeidslivsfaring på grunn av psykiske problemer. 14 aktører ble inkludert i prosjektet etter intervju med prosjektleder. 12 aktører fullførte. Deres deltakelse var å forstå som arbeidstrening og var et fullt uketilbud organisert som heldagsskole med ulike fag på timeplanen.

I prosjektperioden arbeidet aktørene sammen med ansatte med ulik kunstnerisk fagbakgrunn. De arbeidet med forskjellige kunstneriske uttrykk, med sosial integrering og med utvikling av praktiske ferdigheter. Teaterleker og dramaøvelser hadde til hensikt å etablere trygghet og tillit, skape engasjement og gi opplevelser, øve opp evnen til konsentrasjon, kommunikasjon og samspill, utvikle evnen til empati og åpne for ny forståelse og erkjennelse. I regi av prosjektet ble gjester og publikum invitert til flere sammenkomster og utstillinger. Dessuten oppsøkte aktører og ansatte ulike kulturelle arrangement for å hente inspirasjon i eget arbeid. De studerte litteratur og hadde kurs i kreativ skriving. Våren 09 arbeidet aktørene i smågrupper som fokuserte på ulike tema knyttet til utviklingen av en teaterforestilling. Noen spilte og sang i eget band, andre lagde film og fotograferte, noen skrev manus og andre utviklet koreografien. Arbeidet munnet ut i teaterforestillingen ”Tynn tråd” som handlet om myter og fordommer mot ungdom med psykiske problemer. Forestillingen ble vist seks ganger for publikum i juni 2009.

### Resultater

Analyse av datamaterialet viste at aktørene gikk gjennom en betydningsfull utviklingsprosess. Ved oppstart av prosjektet var de fleste preget av et ”ufrivillig utenforskap” og av ensomhet. Mange hadde hatt en vanskelig oppvekst, de strevde med psykiske problemer og mangel på skolegang, arbeid og nettverk. De fleste hadde problemer med konsentrasjon og uro. Utviklingen de gjennomgikk bar preg

av at de ble del av et fellesskap. De tok større ansvar i eget liv og kunne prestere på et profesjonelt nivå i innspurten de siste seks ukene før teaterforestillingens premiere.

Evalueringsens hovedfunn er at aktørene har endret sin selvoppfatning i løpet av prosjektperioden. Aktørene beskrev sitt læringsutbytte av å delta i prosjektet med at de hadde fått større tro på seg selv. Det innebar blant annet at de hadde fått større bevissthet om egne ressurser, økt selvrespekt og økt selvtillit. De opplevde at de var blitt bedre til å anerkjenne både seg selv og andre. De var stolte over det de hadde fått til i prosjektet, de var blitt flinkere til å lytte til andre og de hadde utviklet oppmerksomhet overfor de andre aktørenes ressurser. Et annet område var økt mestringsevne. Det innebar at de i større grad tok tak i utfordringer de møtte i eget liv, de opplevde at de hadde vokst som mennesker og at de var blitt modigere og mer tålmodige når det gjaldt å takle påkjenninger i hverdagen. Den sosiale tilhørigheten var endret gjennom at de hadde fått større tillit til og trygghet overfor andre mennesker og et sunnere nettverk.

Aktørene poengterte at noen faktorer var avgjørende for prosjektets gode resultater. Det var betydningen av omsorgsfull og fast styring fra lederne, spesielt fra prosjektleder, og betydningen av struktur og fellesskap i hverdagen. De framhevet betydningen av å bli utfordret til å tørre og at utfordringene hele tiden balanserte på grensen til den enkeltes kapasitet. Dessuten påpekte aktørene at aktivitetene var interessante og hadde appellert til dem.

### Konklusjon

Verdiene og metodene som har preget prosjektet "Jeg tør", har virket i samsvar med sin hensikt og bidratt til at visjonen og målsettingen i prosjektet gjenspeiles i evalueringens resultat. Prosjektet må kunne sies å ha vært en egnet metode for arbeidstrening for denne gruppen deltakere. Det har skjedd en nyorientering hos aktørene i retning av økt motivasjon for skole og arbeidsliv. De har framtidsplaner og har fått tro på at de skal kunne gjennomføre dem. Noen aktører har utviklet seg mer enn andre, men alle er på god vei. De trenger fortsatt tid og tilpasset arbeidsrettet oppfølging for at den positive utviklingen skal fortsette. Mange av aktørene vil på sikt kunne bli i stand til å gjennomføre ordinære skoletilbud og utføre arbeid.

## INNHOLDSFORTEGNELSE

FORORD.....	1
SAMMENDRAG.....	2
INNLEDNING.....	6
Visjon og mål.....	6
Bakgrunn.....	6
Prosjektets teoretiske bakgrunn.....	6
Inkluderende teater.....	6
Psykisk helse.....	8
Bedringsprosesser.....	9
Helsefremmende tilnærming.....	9
Forskning om unge mennesker med psykiske helseproblemer og arbeidsliv.....	10
Forskning og utviklingsarbeid innen kulturell forsøksvirksomhet.....	11
Rapportens oppbygning.....	12
EVALUERINGSDESIGN OG METODE.....	13
Evalueringsdesign.....	13
Evalueringens hensikt.....	14
Evalueringsspørsmål.....	14
Utvalg.....	14
Metode.....	15
Flerstegs fokusgruppeintervju.....	15
Valideringssamtaler.....	16
Observerende deltakelse i prosjektmiljøet.....	16
Spørreskjema til deltakere.....	17
Rundbordskonferanse.....	17
Dataanalyse.....	17
Metodiske refleksjoner.....	18
Flerstegs fokusgruppeintervju.....	18
Spørreskjema.....	19
Observerende deltakelse.....	20
Etiske overveielser.....	20
ORGANISERING, ANSVARFORHOLD, DELTAKERE OG AKTIVITETER I PROSJEKTET.....	22
Tidsramme.....	22
Kostnadsramme.....	22
Ansvarsforhold og styring.....	22
Lokaler.....	23
Målgruppe.....	23
Rekruttering.....	23
Deltakerne i prosjektet.....	24
Ansatte i prosjektet.....	24
Formell struktur og rammer for aktørene.....	24
Heldagsskole.....	25
Timeplan.....	25
Aktiviteter.....	26
Kjøkkentjeneste.....	26
Logg og samtaler.....	26
Teaterlek / teatersport.....	27
Teaterøvelser.....	28
Kulturelle aktiviteter.....	28
Arrangementer for publikum.....	29
Teaterforestillingen Tynn tråd.....	30

AKTØRENEs UTVIKLINGSPROSESS OG LÆRINGSUTBYTTE .....	31
Del A Aktørene's utviklingsprosess .....	31
Oppstarten – bli kjentfasen.....	31
Utprøvningsfasen – ” ups and downs” .....	33
Arbeidsfasen.....	35
Avslutningsfasen .....	37
B Aktørene's læringsutbytte .....	39
Oversiktstabell over aktørene's læringsutbytte .....	40
BESKRIVELSE OG VURDERING AV IDEALER OG REALITETER I PROSJEKTET ...	41
Ressursorientering .....	41
Tydelige ledere og rollemodeller .....	41
Omsorg .....	43
Ansvar og krav .....	43
Samhold og fellesskap.....	44
Samsvar mellom programteori og realiteter .....	45
STATUS I PROSJEKTET DESEMBER 2009 .....	47
DRØFTING AV FUNN, VIDERE ANBEFALINGER OG KONKLUSJON .....	48
Vurdering av aktørene's utviklings- og læringsprosess .....	48
Egnet metode for arbeidstrening .....	50
Videre anbefalinger .....	52
Konklusjon .....	53
LITTERATUR .....	55
VEDLEGG .....	58

## INNLEDNING

### Visjon og mål

Visjonen med prosjektet Jeg tør- teater som metode, var at det skulle fungere som et kulturelt springbrett for deltakerne til å se nye muligheter i livet og i egen situasjon gjennom å delta i inkluderende teatervirksomhet. Den viktigste målsettingen med prosjektet var at deltakerne skulle oppleve personlig vekst, mestring og et større handlingsrom gjennom å delta i utvikling av og oppsetting av et teaterstykke. Prosjektet hadde også som mål, at deltakerne på sikt skulle kunne nyttiggjøre seg skoletilbud eller delta i arbeidslivet.

### Bakgrunn

De siste årene er det lagt større vekt på betydningen av arbeid og psykisk helse i offentlige dokumenter. Det kommer fram i Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse, 2007-2012, Nasjonal helseplan 2007-2010, St.meld. nr. 9 (2006-2007) Arbeid, velferd og inkludering og gjennom prosjektet Vilje Viser Vei - en satsing på arbeid og psykisk helse i NAV. I Nasjonal strategiplan for psykisk helse 2007-2012 heter det at:

Deltakelse i arbeidslivet bidrar til mestring og selvtillit, sikrer inntekt og reduserer fattigdom. Mennesker med psykiske problemer utgjør en ressurs som samfunnet går glipp av dersom de ikke får delta i samfunnslivet.

Arbeid har vært et prioritert område i Opptappingsplanen for psykisk helse (1998 – 2008). Her fokuseres blant annet på at helse- og sosialtjenesten skal bidra til at brukerne av tjenestene i størst mulig grad mestrer eget liv, og at de selv gjennom deltakelse i arbeid og aktiviteter på fritiden, kan finne en meningsfull hverdag. Opplevelse av mestring og selvtillit kan i stor grad knyttes til arbeid. Mange som står utenfor eller befinner seg i utkanten av arbeidslivet, ønsker derfor å være i arbeid. Nye mottakere av uføretrygd med lettere psykiske lidelser øker, særlig i aldersgruppen 20-39 år (Strategiplan for arbeid og psykisk helse, 2008).

### Prosjektets teoretiske bakgrunn

#### Inkluderende teater

I prosjektbeskrivelsen til "Jeg tør" benyttes begrepet *inkluderende teater* (Gran Karoliussen 2008). I følge Gran Karoliussen innebærer inkluderende teater at det åpnes for en bred tolkning av teaterformen, og det åpnes for å inkludere. Ved å bruke *inkluderende* antyder man at et slikt teater har to grunnleggende strategier: For det første er det inkluderende i sin arbeidsform, fordi alle får muligheten til å delta som aktører. For det andre blir det et middel som kan bidra til et mer inkluderende samfunn generelt. Inkluderende teater har utgangspunkt i en bestemt strategi som innebærer å bruke teater som et middel for å inkludere. Denne



strategien gjelder både i prosessen frem til forestillingen, hvor personer med forskjellig bakgrunn inkluderes i teaterfellesskapet, og den er også gjeldende i forestillingen som vises for publikum (Gran Karoliussen 2008).

Prosjektbeskrivelsen til ”Jeg tør” vektlegger nettopp samholds- og fellesskapsverdier og betydningen av at den enkelte blir inkludert i fellesskapet og erfarer opplevelser av å være betydningsfull i samspill med andre:

Det sosiale samspillet mellom deltakerne er viktig. I arbeidet med en teateroppsetning samles aktørene i en felles prosess mot et konkret mål – en premieredato. Dette samarbeidet er ment å skape et sterkt fellesskap mellom aktørene, og de opplever at i en teatergruppe har *jeg* en viktig funksjon, det er bruk for *meg* og de andre er avhengig av at *jeg* er på plass.

Inkluderende teater henter blant annet inspirasjon fra den brasilianske regissøren og teaterteoretikeren Augusto Boal og ”De undertryktes teater” (Boal 1995, 2000, Engelstad 2001, 2004). Boal er opptatt av all form for undertrykkelse, både den samfunnsmessige, den som utspiller seg lokalt og den som utspiller seg hos det enkelte individ. Boals hensikt med De undertryktes teater er å undervise de undertrykte i å anvende teater som kampkunst, slik at de skal bli i stand til å bryte undertrykkelsen i en sosial kontekst i den virkelige verden. De undertryktes teater dreier seg om å arbeide troverdig med å finne menneskers forandringspotensial slik at de som deltar i teaterprosessen kan utforske forskjellige muligheter for å bryte undertrykkelsen og prøve ut frigjørende alternativ. Et grunnleggende budskap hos Boal er at deltakerne skal kunne benytte erfaringene fra teaterarbeidet til å ta hovedrollen i eget liv (Boal 2000). Han hevder at undertrykkelsen har samme beskaffenhet uavhengig av nivå og dimensjon, og derfor er bekjempelsen av den alltid viktig. Boal er opptatt av å vise folk flest hvordan de kunne ta med seg lærdommen, erfaringene og de konkrete handlingene fra teaterarbeidet ut i deres egen hverdag og virkelighet. Han legger også vekt på at når undertrykkelsen brytes i De undertryktes teater, dreier det seg ikke bare om bemyndigelse, makt og bestemmelsesrett for ett enkelt individ eller en mindre gruppe, men også for en sosial klasse. Han poengterer at teateret kan bli en modell for samfunnsforandringer, ettersom samfunnets undertrykkelse er nedfelt i teatertekstens dypstruktur.

De to mest kjente og mest benyttede teatermetodene til Boal, er ”Forumteater” og ”Rainbow of desire” (Boal 1995, 2000, Engelstad 2001). Forumteater er en metode som arbeider med problemer i den materielle verden, i form av realistiske handlingsbaserte narrativer. Metoden ”Rainbow of desire” er et mer ekspressivt analytisk redskap som gir muligheter for å håndtere

psykologiske problemer og indre undertrykkelse. Boal (2000) framhever teatermetodenes styrke og anvendelsesmuligheter i forhold til undervisning, sosialpedagogikk og terapi, samtidig som metodene også kan anvendes i annen form for kunstnerisk teaterarbeid i bred forstand. Han arbeidet gjennomgående med å få fram den enkeltes opplevelse av å være betydningsfull i eget liv og i en sosial sammenheng.

### **Psykisk helse**

Siden prosjektet hadde en inneforstått hensikt om å styrke deltakernes psykiske helse, er det relevant å se nærmere på hvordan begrepet psykisk helse kan forstås. Basert på fokusgruppeintervjuer med mennesker med psykiske problemer har Hummelvoll (2006 a) utviklet følgende forståelse av begrepet psykisk helse:

Psykisk helse kjennetegnes av god selvaktelse, tilgang på glede og lyst, evne til å møte motgang og mestre livsutfordringer, opplevelse av fellesskap, være verdsatt og at man har meningsfulle oppgaver. Psykisk helse kan styrkes ved å ha visjoner og håp i det personlige livet (Hummelvoll, 2006a s. 6).

Vi finner denne forståelsen av begrepet hensiktsmessig, fordi den setter ord på det vi oppfatter som sentrale verdier i prosjektet. I prosjektbeskrivelsen beskrives intensjonen om å styrke den enkelte deltakers ressurser, selvbylde og mestringssevne. Mange med psykiske problemer og funksjonshindringer har et uklart selvbylde og lav selvaktelse. Derfor er styrking av selvaktelsen avgjørende. Det skjer blant annet gjennom mestringsopplevelser som deltakerne vil kunne erfare gjennom deltakelse i teaterprosjektet. Et visst mentalt overskudd er nødvendig for å kunne møte og mestre de utfordringer som gjenopptakelse av skolegang eller arbeid innebærer.

I følge Hummelvoll (2006c s.111) omfatter selvaktelse individets oppfatning av sitt egenverd. Selvaktelsen påvirker våre tankeprosesser, emosjoner, lengsler, verdier og mål. Begrepet er integrert i de ulike deler av selvet, det fysiske selv og det personlige selv som igjen utgjør personens identitet. Selvaktelsen kommer fra to kilder, fra selvet og fra andre mennesker. Det handler om å være elsket og respektert av andre, og det har å gjøre med eksistensielle sider ved livet, muligheter for å forme egen utvikling og eget liv videre.

At deltakelse i kulturopplevelser kan gi helse i vid forstand, bekreftes av Hummelvoll (2006a). Han framholder at kulturopplevelser kan "trene psyken" gjennom at man legger vekt på deltakelse i aktiviteter som kan gi opplevelser som gir gode minnespor. Inkluderende teater kan betraktes som et tilbud hvor deltakerne i prosjektet opparbeider arbeidsevne og som en metode for arbeidsrettet oppfølging.

## **Bedringsprosesser**

Innen recoveryforskningen er det gjort en rekke studier som peker på faktorer som stimulerer til gode bedringsprosesser hos mennesker med psykiske problemer (Deegan 2000, Borg & Topor 2003, Topor 2004). En sammenfatning av denne forskningen viser at kjernen i bedringsprosesser synes å være mobilisering av personens egen styrke og deltakelse i og støtte fra sosiale nettverk (Vatne 2006). For å lykkes i egen bedringsprosess trenger personen mennesker rundt seg som stiller opp over tid, det være seg venner, familie eller profesjonelle hjelpere. Forskningen viser at gunstige hjelpere er de som gir akseptasjon og støtte, gjensidig bekreftelse og omsorg. Dessuten må de kunne vise toleranse, respekt, oppmerksomhet, følsomhet og praktisk hjelp i dagliglivet, samt være fleksible og ha evne til å samarbeide. Vi finner kunnskapen om bedringsprosesser sentral som teoretisk bakgrunn, fordi en viktig intensjon i prosjektet er en intensjon om å mobilisere deltakernes egne ressurser og styrke deres nettverk.

## **Helsefremmende tilnærming**

Sosiologen Aron Antonovsky (1994) bringer inn et viktig perspektiv for en helsefremmende tilnærming gjennom sitt begrep salutogenese. I forhold til prosjektets fokus på ressursorientering og mestring, vil det salutogene perspektiv være et viktig teoretisk grunnlag for å forstå prosjektets intensjon om å bidra til at deltakerne oppdager ubrukte sider og får øye på nye muligheter. I dette perspektivet forstår man personen som et åpent system i aktivt samspill med omgivelsene. Man tilstreber å tilnærme seg den enkelte ut fra hans / hennes evne til å arbeide med seg selv og sine relasjoner (Langeland 2007).

I det salutogene perspektiv er det en grunnleggende antakelse at problemer, kriser, konflikter og spenninger hører til livet og at stressorer er del av menneskets tilværelse. Det er måten vi møter og forholder oss til stressorene på, som avgjør om de fører til helse eller uhelse (Jensen & Johansen 2001). Antonovsky utviklet en teori om det som karakteriserer menneskets måte å forholde seg til tilværelsen på. Det som i særlig grad er betydningsfullt for helsen er *opplevelsen av sammenheng – sense of coherence (SOC)*. SOC har tre komponenter: begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet. Den siste av disse komponentene oppfattes som den viktigste, fordi den gir motivasjon til å finne løsninger på de utfordringer situasjonen gir. De to andre komponentene vil prege hvordan prosessen gjennomføres. Antonovsky hevder at en opplevelse av begripelighet er en forutsetning både for en opplevelse av håndterbarhet og meningsfullhet (Antonovsky 1994).

*Begripelighet* handler om at personen må kunne forstå situasjonen og i hvilken utstrekning man opplever indre og ytre stimuli som fornuftsmessig begripelige, dvs. at informasjon er ordnet, sammenhengende og strukturert. De ting som skjer rundt en, må framtre som tydelige og klare, og ikke som kaotiske, uventede, tilfeldige og uforklarlige. *Håndterbarhet* handler om å ha tro på, å ha de nødvendige ressurser tilgjengelig for å kunne klare å finne løsninger slik at man ikke kjenner seg som et offer eller synes at livet er urettferdig. *Meningsfullhet* forteller noe om at personen vil ta utfordringer, er innstilt på å søke mening i dem og gjøre sitt beste for å komme i gjennom kriser og problemer med verdighet (Antonovsky 1994).

Opplevelsen av sammenheng kommer fra forskjellige læreprosesser gjennom livet.

Antonovsky (1994) hevder at opplevelsen av *forutsigbarhet* legger grunnen for komponenten *begripelighet*. Den rette belastningsbalanse er basis for komponenten *håndterbarhet*.

*Delaktighet* legger grunnen for komponenten *meningsfullhet*.

<b>Læreprosesser</b>	>	<b>Opplevelse av sammenheng</b>
Forutsigbarhet	>	Begripelighet
Belastningsbalanse	>	Håndterbarhet
Delaktighet	>	Meningsfullhet

Figur 1. Sammenheng mellom læreprosesser og opplevelsen av sammenheng (Jensen & Johnsen 2001).

### **Forskning om unge mennesker med psykiske helseproblemer og arbeidsliv**

Olsen mfl. (2009) gjennomførte en større studie av ungdom i fire norske fylker i Norge. En side ved studien var å belyse de unges vei mot uføretrygd. Forskerne fant at en vanskelig oppvekst farget resten av de unges liv. Problemer i familien forflyttet seg til skolen. Konsentrasjons- og lærevansker, mobbing og etter hvert utagerende atferd og skulking i grunnskolen gikk igjen i historiene de unge fortalte. Ikke alle kom i gang med videregående skole, og flertallet gjennomførte ikke. Etter hvert utviklet de sosiale og/eller psykiske problemer som ga seg uttrykk i tilpasningsproblemer, tidlig alkoholdebut, rus, angst, spiseforstyrrelser, selvskading og /eller suicidal atferd. Relativt mange hadde vært i kontakt med barnevernet og barne- og ungdomspsykiatrien. For mange toppet det seg i slutten av tenårene eller tidlig voksen alder, ofte med lengre innleggelse ved psykiatrisk avdeling. Deretter var veien til uføretrygd relativt kort. I rapporten referer forskerne dessuten til studier som viser at en historie med arbeidsløshet øker sannsynligheten for overgang til uførepensjon, også blant unge mennesker.

I regi av Folkehelseinstituttet gjorde Helland & Mathiesen (2009) en undersøkelse av 900 unge 13-15 åringer. De fant at 13 % av disse ungdommene var så plaget av symptomer på angst og depresjon, at de trengte behandling. Bare 17 % av de som hadde betydelige emosjonelle plager, hadde vært i kontakt med psykisk helsevern, inkludert den pedagogisk psykologiske tjenesten, barne- og ungdomspsykiatrisk poliklinikk og andre fagpersoner. Forskerne fant videre at mange unge med betydelige psykiske plager verken fikk støtte fra lærerne, eller ble fanget opp av helsevesenet. De fant klare sammenhenger mellom ungdommens psykiske helse og hvordan de hadde det i familien, på skolen og i fritiden. De konkluderte med at det var en sterk sammenheng mellom den sosiale støtten ungdommene fikk fra foreldre, lærere og venner og deres trivsel og fungering. Dette tyder på at det er mulig og svært viktig å forebygge at ungdom utvikler psykiske plager ved å sørge for at både ungdommene og familiene deres har gode sosiale nettverk rundt seg.

Mydland & Jentoft (2006) gjennomførte en levekårsundersøkelse i Mandal som fokuserte på innbyggere under 30 år. 17 tjenestebrukere ble intervjuet. Forskerne fant at etatene som var involvert, ikke fungerte godt nok i forhold til å møte individuelle behov som mange i målgruppen hadde. Dette gjaldt særlig etatene som nå utgjør NAV. Mange av de unge ble gående passive på trygdeytelser uten at det ble stilt nevneverdige krav om å forsøke seg i arbeidslivet. I stedet ble ungdommene gående og ”å slenge” over lang tid.

### **Forskning og utviklingsarbeid innen kulturell forsøksvirksomhet**

Ved siden av det tradisjonelle amatørteateret, finner man i dag atskillig teaterarbeid rettet inn mot spesielle grupper (Baklien & Carlsson 2000). Teaterarbeid vil også kunne spille en viktig rolle i forhold til identitetsskapende kulturarbeid (St.meld. nr. 61 (1991-92) Kultur i tiden s.152).

Prosjektet ”Kultur gir helse” var en treårig nasjonal satsing på kultur som helsefremmende virkemiddel, initiert av Norsk kulturråd og Sosial- og helsedepartementet i perioden 1997 - 1999 (Baklien & Carlsson 2000). Det ble gjennomført lokale kulturprosjekt i 19 kommuner, til sammen et trettitalls prosjekter. Prosjektene var varierte og omfattet blant annet tiltak som ”dans for mange”, ”fysisk aktivitet for mange”, happening for marginaliserte grupper, drama i skolen, uttrykksterapi for flyktninger og asylsøkere, kulturell produksjon som film og video, poesikafè etc. Baklien og Carlssons evaluering konkluderte med at mange av aktivitetene og tiltakene bidro til helse gjennom å gi målgruppene trivsel og samvær, og derigjennom en rolle og en plass i et lokalmiljø. Evalueringen slo fast at den kulturen som kunne anrettes slik at

den ga identitet og tilhørighet, ga helse. Dessuten viste evalueringen at kultur ga helse på en annen og mer direkte måte, nemlig ved å gi opplevelser og livsinnhold.

Rikke Gürgens (2004) doktorgradsavhandling ”En usedvanlig estetikk, en studie av betydningen av egenproduserte teatererfaringer for det usedvanlige mennesket”, viste hva hørselshemmede og psykisk utviklingshemmende mennesker kunne få ut av å delta i egenproduserte teateroppsetninger. Hun fant at det oppsto identitetsskapende prosesser både på individ- og gruppenivå hos deltakerne i teaterarbeidet. De opplevde selvutvikling gjennom å delta i teaterarbeidet, deres selvfølelse ble stimulert, de fikk utviklet sine følelsesstrukturer og sin kroppslige tilstedeværelse. Deres analytiske evne ble utviklet, og de fikk en god opplevelse av integrering i teatermiljøet (Gürgens 2004).

### **Rapportens oppbygning**

Etter innledningskapitlet følger et kapittel som redegjør for evalueringens forskningsdesign og metode. Det neste kapitlet gir en oversikt og redegjørelse for prosjektets organisering, ansvarsforhold, deltakere og aktiviteter. Deretter følger to kapitler som presenterer funnene i evalueringsstudien. Det første av de to kapitlene er delt i to deler, der den første delen presenterer en analyse av data som beskriver deltakernes utviklingsprosess underveis i prosjektet, mens den andre delen presenterer en analyse av data som tar for seg aktørens læringsutbytte. Det andre kapitlet presenterer en beskrivelse og en vurdering av hvordan samsvaret er mellom prosjektets intensjoner og anvendte arbeidsmåter og tilnærminger i praktisk gjennomføring. Så følger en kort redegjørelse for status i prosjektet desember 2009. Deretter følger en drøfting av funn og videre anbefalinger, før det til slutt gjøres en konklusjon.

Deltakerne vil heretter bli omtalt som *aktører*. Dette begrepet ble benyttet av dem selv og av de ansatte i prosjektperioden. Rapportens forfattere omtaler seg selv dels som *forskere* og dels som ”vi”.

## **EVALUERINGSDESIGN OG METODE**

### **Evalueringsdesign**

I vid forstand dreier evaluering seg om å beskrive virkningen av en beslutning eller et tiltak (Baklien, 1993). Sverdrup (2002 s.25) peker på at evaluering er en form for verdifastsettelse av en virksomhet. Denne evalueringsstudien var primært en formativ, brukerorientert evaluering som foregikk underveis i prosessen fra oppstart til avslutning av teaterprosjektet. Det var først og fremst den fortløpende utviklingen og forandringen hos aktørene som sto i sentrum for evalueringsinteressen. At forskerne også fulgte teaterproduksjonen og hentet inn de ansattes erfaringer underveis, bidro til å belyse kvaliteten på relasjonene som ble utviklet mellom aktørene og mellom aktørene og de ansatte. Evalueringen var både prosessorientert, fordi den fulgte prosessen i prosjektet, og summativ, fordi den fokuserte på resultater ved prosjektets slutt (Eriksson & Karlsson 2008).

I evalueringssammenheng vektlegges nødvendigheten av å få fram prosjektets programteori (Eriksson & Karlsson 2008, Sverdrup 2002). Programteori handler om å få tak i og illustrere hvordan de som har ansvaret for et program tenker seg at endringer skal skje, hvilke endringer man sikter å oppnå og hvorfor de tror endringene vil skje (Sverdrup 2002, s.65). I evalueringsrapportens innledning og teoretiske bakgrunn er det skissert noen faktorer som ligger til grunn for prosjektets programteori. En viktig side ved denne evalueringen er å beskrive de antagelsene som prosjektleder, prosjektansatte og aktører hadde om hva de ønsket å oppnå med teaterprosjektet. Videre blir det gjort en vurdering av hvorvidt prosjektets programteori ble realisert av de ansatte og integrert i aktørene. Evalueringsspørsmål og intervjuguide var utforskende i tråd med programteorien. I fokusgruppeintervjuene ble det vektlagt å få fram synspunkter som omhandlet prosjektets programteori.

Som nevnt var evalueringen formativ, og den hadde et innebygget aksjonspreg for å påvirke den videre utformingen av og utviklingen av prosjektet. Det betyr at evalueringen var inspirert av tenkningen innen handlingsorientert forskningssamarbeid (Hummelvoll 2006b, 2003). Utgangspunktet var at aktører og ansatte var eksperter på feltet som ble studert. De hadde kunnskap om lokale forhold og var de som erfarte virkningene av prosjektet. Som evalueringforskere var vi i en læreposisjon (Hummelvoll 2003). Som en konsekvens av dette, ble aktører og ansatte involvert som medforskere. Hensikten var at de skulle få en aktiv rolle i evalueringen og få et eierskap til det som ble gjort. Tidligere erfaringer peker på at eksterne evalueringer kan virke fremmedgjørende og vanskelig å forstå for dem som blir evaluert (Sverdrup 2002). Etter andre og tredje fokusgruppeintervju ble en foreløpig analyse utarbeidet

av forskerne og levert tilbake til dem som hadde deltatt i intervjuene. Det ble gjennomført valideringssamtaler om det som hadde kommet fram i intervjuene med henholdsvis aktører og ansatte etter hvert fokusgruppemøte. På bakgrunn av disse samtalene ble analysen bearbeidet og validert og muliggjorde at endringer i praktisk gjennomføring av prosjektet kunne skje parallelt med evalueringen.

## **Evalueringens hensikt**

Hensikten med evalueringsstudien var å undersøke om og eventuelt hvordan teater som metode kunne bidra til økt mestring og styrket selvfølelse hos aktørene. En annen hensikt var å undersøke om inkluderende teater var en egnet metode for arbeidstrening og om deltakelsen kunne stimulere til at aktørene kom tilbake til skolegang eller arbeidsliv. Ytterligere en hensikt var å dokumentere og legge grunnlag for endring og læring underveis i arbeidsprosessene i de ulike fasene av teateroppsetningen.

Evalueringen hadde følgende problemstilling:

**Er deltakelse i inkluderende teater og arbeid med teateroppsetning en egnet metode for å styrke selvfølelsen og mestringsevnen hos unge mennesker med psykiske problemer?**

## **Evalueringsspørsmål**

Hvordan fungerer samhandlingen mellom aktørene og mellom aktørene de ansatte?

Hvordan utvikler lærings- og arbeidsprosessen seg?

Hvordan opplever aktørene mening og mestring gjennom å delta i prosjektet?

Er inkluderende teater en egnet metode for skole- og arbeidstrening?

Hvordan er forholdet mellom anvendt metode i prosjektet (realitetene) og metodenes verdimeslige og teoretiske grunnlag (intensjonen/ programteori)?

## **Utvalg**

Informanter i evalueringen var aktører som deltok i prosjektet og ansatte som var direkte involvert i arbeidet med prosjektet, "Jeg tør". Samtlige aktører og ansatte samtykket til at forskerne var til stede som observerende deltakere. Alle ansatte og alle aktører, unntatt en, samtykket til å delta i fokusgruppeintervjuene. Aktøren som i utgangspunktet ikke ville delta, ombestemte seg og deltok i det siste intervjuet. Alle fikk tilbud om å delta i valideringssamtaler, besvare spørreskjema og være med i felles rundbordskonferanse ved prosjektperiodens slutt.



## **Metode**

Metodevalgene var basert på en tenkning om metodetriangulering og datatriangulering, der en rekke metoder for innhenting av data ble benyttet. Bruk av triangulering blir ofte anbefalt i evalueringslitteraturen (Sverdrup 2002). Hensikten var å hente inn et mest mulig variert, sammensatt og bredt datagrunnlag for evalueringen. I følge Sverdrup får man da større mulighet til å få tak i sentrale sider ved prosjektet. Triangulering handler om å kryssjekke med hjelp av flere undersøkelsesopplegg. Hvis resultatene fra ulike metoder og data peker i samme retning, får forskere og oppdragsgivere en mer troverdig informasjon.

I det følgende redegjøres det for datainnsamlingsmetodene som ble benyttet i evalueringen.

### **Flerstegs fokusgruppeintervju**

Det ble gjennomført tre flerstegs fokusgruppeintervjuer med aktørene og tre med de ansatte i perioden fra august 08 til juni 09. Hovedfokus ble lagt på aktørers og ansattes subjektive erfaringer med å delta i prosjektet (vedlegg 1 og 2). Fokusgruppeintervjuene fant sted i prosjektets ordinære møtelokaler. Forskerne vekslet på oppgaven med å lede intervjuene og å være sekretær med særlig ansvar for gruppeprosessen. På slutten av hvert fokusgruppeintervju gjorde forskerne en oppsummering for å undersøke om de synspunktene som var kommet fram, var riktig forstått. Ofte ledet dette til mer nyanserte synspunkter og oppklaringer. Hvert fokusgruppeintervju varte fra 60 til 90 minutter.

Flerstegs fokusgruppeintervjuer er en vanlig benyttet metode innen handlingsorientert forskning og passer også for denne formen for evaluering (Hummelvoll 2007). Det som karakteriserer en flerstegs fokusgruppe, er at samme gruppe undersøker et fokusert tema gjennom flere møter. Fokusgruppeintervjuet defineres som:

Focus groups are group discussions organized to explore a specific set of issues. The group is focused in the sense that it involves some kind of collective activity (Kitzinger 1994 s. 103).

Metoden er, ifølge Hummelvoll (2007), å forstå som undersøkende kunnskapsdialoger som fokuserer på erfaringsnært materiale. Gruppemedlemmene oppfordres til å fremme sine synspunkter og til å diskutere og reflektere over dem. En av hovedutfordringene med fokusgruppeintervjuer er å legge til rette for å stimulere til en god gruppedynamikk der gruppen kan hjelpe den enkelte deltaker til å uttrykke og klargjøre sine synspunkter. Når gruppedynamikken fungerer godt, tar samtalen gjerne nye og uventede retninger (Kitzinger 1995). Heron og Reason (2008) peker på at gjennom samtale lærer deltakerne gjensidig

tilstedeværelse overfor hverandre. De hevder at fokusgruppene ofte bidrar til å utvikle en atmosfære av åpen nysgjerrighet overfor hverandre og for erfaringene som den enkelte bringer inn i gruppen.

I fokusgruppene med aktørene deltok mellom ti og tolv personer hver gang. De to første gangene var det ikke alle som sa noe, men de ga uttrykk for at det var viktig å delta og følge med på hva som ble sagt. I fokusgruppene med de ansatte varierte antallet mellom tre og fem deltakere.

### **Valideringssamtaler**

Etter hvert fokusgruppeintervju gjorde forskerne en foreløpig analyse som ble gitt tilbake til deltakerne i fokusgruppa for gjennomlesning. Den foreløpige analysen ble deretter tatt opp til videre granskning, korrigerende og drøfting i valideringssamtaler. Mellom andre og tredje fokusgruppeintervju ble det gjennomført henholdsvis to valideringssamtaler med ansatte og to med aktører. Drøftingen i valideringssamtalene la grunnlag for den videre dialogen i fokusgruppene, der temaene ytterligere kunne perspektiveres, nyanseres og utdypes.

Valideringssamtalene var mer uformelle enn fokusgruppeintervjuene. Intervjuguide ble ikke benyttet og det ble ikke gjort digitale opptak, men det ble tatt notater av samtalene. Hensikten var å innhente spontane kommentarer og refleksjoner over det foreløpige analyseutkastet som kunne bidra til å gi økt innsikt og mulighet til å gjøre forandringer i prosjektarbeidet.

### **Observerende deltakelse i prosjektmiljøet**

Begrepet observerende deltakelse benyttes for å framheve den aktive deltakende rollen som forskerne inntok ved tilstedeværelse i prosjektet. Dette kan forstås som en motsetning til den mer passive observatørrollen (Krogh 1995). Formålet med å benytte observerende deltakelse, var å tilføre evalueringen mer informasjon av kvalitativ karakter enn det en får gjennom intervjuer alene (Eriksson & Karlsson 2008). Som observerende deltakere ble forskerne invitert til å være i miljøet, delta i en rekke uformelle samtaler, måltider, øvelser innen teatersport og viktige hendelser i prosjektet. På denne måten fikk vi nærhet til deltakere, ansatte og livet i prosjektet. Samtidig var det viktig å ivareta et utenfra perspektiv for å kunne ha tilstrekkelig distanse til å beskrive, forstå og fortolke de forhold som utspilte seg (Sverdrup 2002). At forskerne var til stede som observerende deltakere i perioder, hadde betydning for tillitsbyggingen mellom prosjektdeltakere og forskere. Den observerende deltakelsen varte i to uker til sammen, og observasjonsdagene var spredt utover i prosjektperioden. Prosessen, arbeidsmåter fram mot teateroppsetningen og samhandlingen mellom aktørene og mellom

aktørene og ansatte ble fokusert spesielt. I den sammenheng ble det benyttet feltnotater og prosessnotater.

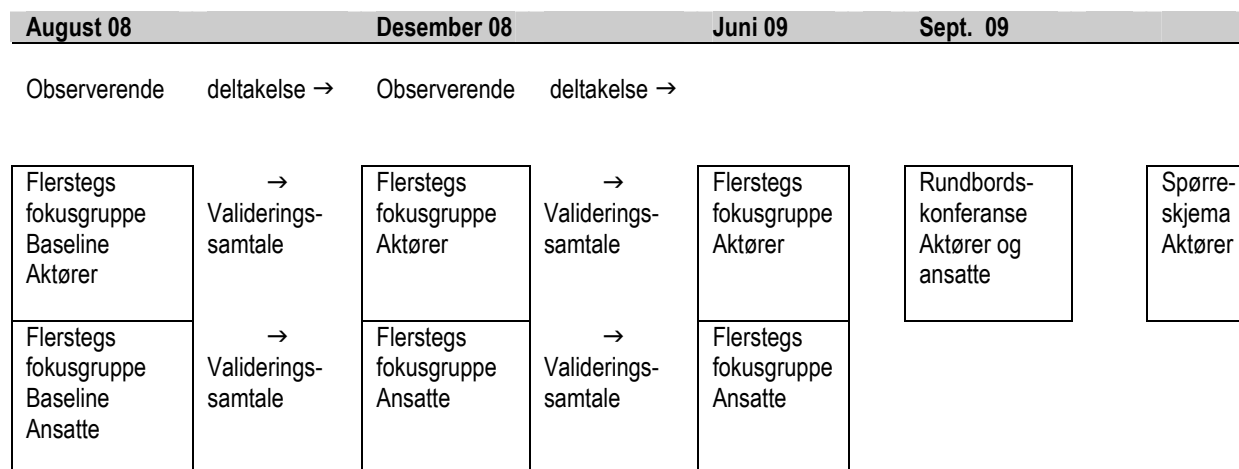
### Spørreskjema til deltakere

Spørreskjema for aktører (vedlegg 3) ble gjennomført i september 2009, som i utgangspunktet var prosjektets tidspunkt for avslutning. Spørreskjemaene var av kvalitativ karakter og besto av fire åpne spørsmål. Hensikten var at alle aktører skulle få mulighet til å uttrykke sine synspunkter på individuell basis. Seks av tolv aktører besvarte spørsmålene.

### Rundbordskonferanse

Rundbordskonferansen foregikk som en felles granskende samtale mellom aktører, ansatte og de to forskerne i september 2009. Hensikten var å oppsummere erfaringer fra hele prosjektperioden og fra samarbeidet mellom aktører, ansatte og forskere (Hummelvoll 2007). På rundbordskonferansen deltok tre ansatte og seks aktører.

Som en sammenfatning, kan evalueringens datainnsamlingsmetoder illustreres slik langs en tidslinje (fig. 2):



### Dataanalyse

Fokusgruppeintervjuene og rundbordskonferansen ble tatt opp digitalt og skrevet ut verbatim, dels av forskerne selv og dels av en sekretær med taushetsplikt. Utskriftene ble analysert ved hjelp av kvalitativ innholdsanalyse inspirert av Denzin & Lincoln (1998) og Graneheim & Lundman (2004). Alle intervjuene ble lyttet til og lest flere ganger av forskerne for å skape oversikt. Deretter ble meningsbærende enheter i form av utsagn og setninger sortert i grupper som hørte sammen. Videre ble kategorier og underkategorier identifisert og navngitt.

Innholdet i hver enkelt kategori ble abstrahert og validert mot det transkriberte materialet. Til

slutt ble hovedtema, tema, innhold og eksempler på utsagn analysert fram og sammenstilt med basis i hva som var kommet fram i alle intervjuene med aktører og de ansatte. Feltnotater fra deltagende observasjon og svarene fra spørreskjemaene ble også analysert ved hjelp av kvalitativ innholdsanalyse.

### **Metodiske refleksjoner**

I evalueringsstudien er det benyttet flere metoder for å samle data. Vi har innhentet synspunkter fra både aktører og ansatte, i tillegg til observerende deltakelse. Alle datakildene viser et godt samsvar, noe som styrker resultatenes troverdighet.

### **Flerstegs fokusgruppeintervju**

Den mest brukte datasamlingsmetoden har vært flerstegs fokusgruppeintervjuer. Vi vurderer det slik at denne metoden har bidratt til å få fram viktige opplysninger om aktørens opplevelser underveis i prosessen, både som gruppe og som enkeltindivider. Etter hvert som de ble trygge i gruppa og på oss, delte de sine tanker og opplevelser med oss og med hverandre. Gjennom fokusgruppene kunne vi følge prosessen og utviklingen i gruppa. At fokusgruppene gikk over flere ganger, gjorde at vi hadde god tid til fordypning. Tema som ikke ble drøftet godt nok den ene gangen, kunne følges opp og fordypes neste gang.

At aktører og ansatte fikk en foreløpig analyse i forkant av valideringssamtalene, gjorde dem delaktige i kunnskapsprosessen. De kunne diskutere, nyansere, revidere og utdype tema som var kommet fram i fokusgruppene og påvirke hvordan data skulle analyseres og forstås. Dette bidro også at det å gi sitt samtykke til å delta i forskningen, ble mer reell.

Kunnskapen som ble utviklet på bakgrunn av fokusgruppeintervjuene, fikk større gyldighet fordi deltakerne kunne gjenkjenne og korrigere forskernes oppfatninger. Aktørene engasjerte seg i analysen og gikk aktivt inn for å gjøre endringer som passet med deres forståelse, slik den hadde utviklet seg etter forrige intervju. De var opptatt av å få fram et så nyansert bilde som mulig og var ikke redde for å være uenige. De lyttet til hverandres utsagn og bygde sine meninger ut fra de andres innspill. Det syntes som de var opptatt av at det som kom fram i evalueringen skulle være så riktig som mulig i samsvar med deres oppfatning.

I fokusgruppene erfarte vi at noen av aktørene var svært åpne og fortalte om personlige opplevelser. På spørsmål om hva de hadde fått ut av deltakelse i prosjektet, var imidlertid flere tilbakeholdende med opplysninger. Det er mulig at tanker om utbytte var vanskelig å verbalisere, siden intervjuene foregikk underveis i prosessen og kort etter prosjektets

avslutning. Aktørene hadde kanskje for liten avstand til egne opplevelser på det aktuelle tidspunktet. Det kan også være at det ble for personlig å snakke om i en så stor gruppe som ti – tolv personer. En av aktørene ga i så måte uttrykk for dette etter det siste intervjuet.

Press på konsensus er den største metodekritikken ved bruk av fokusgruppeintervju (Hummelvoll 2007). Kanskje var det de mest verbale aktørene var ledende i å skape de meningene som kom fram i gruppa. Det er mulig at vi i for liten grad har fått aktørenes kritiske røster fram under fokusgruppeintervjuene. Selv om de kunne være uenige med hverandre og dele ulike syn på temaene som kom fram, syntes de svært samstemte i å uttrykke en opplevelse av at prosjektet var positivt. Det kom fram lite kritikk til prosjektets organisering, drift, arbeidsmåter etc.

Med mer tid og ressurser til rådighet, kunne det vært fordelaktig å benytte individuelle intervjuer med aktørene som et supplement til fokusgruppeintervjuene. Da ville vi i større grad kunne fått fram individuelle opplevelser og synspunkter.

En annen måte å få fram aktørenes erfaringer og refleksjoner over det som skjedde i prosjektet, kunne vært gjennom bruk av læringslogg (Ausland 2009). Denne metoden ble ikke benyttet som evalueringsverktøy, fordi aktørene allerede brukte daglig loggskrivning som de ansatte leste, men som forskerne ikke hadde tilgang til. Skulle vi evaluert et lignende prosjekt i framtiden, kunne vi samarbeidet med deltakere og ansatte om form på og anvendelse av læringslogger, slik at de kunne inkluderes som en del av datasamlingen i evalueringen og på denne måten fått fram individuelle refleksjoner.

### **Spørreskjema**

Kun halvparten av aktørene besvarte spørreskjemaet, på tross av et par purringer fra prosjektleder. Tre av de seks som svarte, svarte svært kortfattet og lite utdypende på spørsmålene. Kanskje var spørsmålene for åpne, for vanskelige eller krevende å svare på. Det vites ikke om det var aktører, som hadde negativ kritikk å komme med, som ikke besvarte skjemaene. Imidlertid fant vi et klart samsvar mellom det som kom fram i spørreskjemaene, og det som kom fram i fokusgruppene og i rundbordskonferansen. Det kan være at motivasjonen for å fylle ut spørreskjemaet var mangelfull etter prosjektperiodens slutt. Dette fenomenet kan forstås som prosjekttrøtthet og forekommer ofte hos personer som deltar i prosjekt av lengre varighet (Hummelvoll 2003). Vi tror at aktørene opplevde å ha meddelt seg i tilstrekkelig grad gjennom det avsluttende fokusgruppeintervjuet, på rundbordskonferansen og i egne logger. I tillegg var aktørene ikke lenger så opptatt av å se tilbake. Ved tidspunktet

da spørreskjemaet ble utlevert, var aktørene opptatt av framtiden og den usikkerhet som rådde i forhold til prosjektets videre eksistens. Dette kan ha medvirket til at relativt få besvarte spørreskjemaet.

### **Observerende deltakelse**

Vi finner denne metoden svært hensiktsmessig som redskap i prosessevaluering. At vi deltok i det daglige livet i prosjektet, gjorde at vi fikk egen erfaring av noe av det aktørene deltok i. Det bidro til at vi i større grad kunne forstå hva aktørene snakket om og opplevde når det gjaldt teaterleker, øvelser og utvikling av teaterforestillingen. Vi ble kjent med dem og dermed ble vi mer ufarlige i vår forskerrolle.

### **Etiske overveielser**

Etiske retningslinjer i tråd med Helsinkideklarasjonen (2002) ble fulgt i forhold til konfidensialitet og anonymitet. Vi var spesielt oppmerksomme på noen sentrale etiske problemstillinger ved denne type forskning. Disse var; informert samtykke, retten til privatliv, respekt for personlig integritet, ikke skade- og nytteprinsippet og utnytting. Når mennesker med sårbarhet involveres i forskning, stilles det krav til forskerne vedrørende forskningsetiske spørsmål. I evalueringsstudien ble det innhentet skriftlig, informert samtykke fra alle som deltok. Retten til å trekke seg som informant, når som helst og uten begrunnelse, uten at det ville få konsekvenser for deltakelse i prosjektet, ble presisert. Studien ble meldt til Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (prosjektnummer 214389). Regional Etisk Komité for medisinsk og helsefaglig forskning Sør-Øst A ble kontaktet og evalueringsdesignet ble oversendt. Komitéens sekretær ga skriftlig tilbakemelding på mail den 6.10.08, om at evalueringsstudien ikke ble vurdert som meldepliktig.

Som evalueringsforskere, var det viktig å gjøre etiske refleksjoner over anvendelsen av metoder som fokusgruppeintervju og observerende deltakelse overfor unge mennesker med kjent sårbarhet på grunn av psykiske problemer.

Når det gjaldt deltakelse i fokusgruppeintervjuene, ga aktørene uttrykk for at det var meningsfullt å delta og være med og skape gyldig kunnskap om utviklingen i prosjektet. At de kunne lese, påvirke og forandre den foreløpige analysen fra intervjuene, skapte trygghet og opplevelse av anerkjennelse. Det stimulerte til refleksivitet i gruppa og bidro til at de fikk eierfølelse til forskningen. Det bidro også til ivaretagelse av aktørenes autonomi og reduserte muligheten for at de kunne oppleve at data ble misbrukt og mistolket. På denne måten søkte vi å ivareta ikke-skade prinsippet. Dessuten ble ikke-skade prinsippet ivaretatt ved at vi ikke

fokuserte på aktørenes psykiske problemer i intervjuene, men på deres ressurser, interesser etc. Når noen, på eget initiativ, tok opp tema knyttet til sine psykiske problemer, lot vi dem snakke om det og dele erfaringer slik det falt seg naturlig, men vi stilte ikke oppfølgende eller borende spørsmål. Vi erfarte at de selv satte grenser for hva de ville snakke om hva de ikke ville snakke om.

Når det gjaldt observerende deltakelse, deltok aktørene i beslutninger om hvilke aktiviteter i prosjektet forskerne skulle delta på. En rekke ganger tok aktørene initiativet til å invitere oss til å møte dem. På denne måten ble deres autonomi ivaretatt. Vi fikk inntrykk av at de ønsket å ha oss der og dele sine daglige gjøremål og opplevelser med oss. Prosjektet hadde blant annet som fokus at aktørene skulle få trening i å vise seg fram for et publikum, gjennom å stå på ulike scener. Når vi var til stede i prosjektet, var vi ikke bare observerende deltakere, men også publikum for aktørene. De sang, spilte musikk og demonstrerte øvelser for oss. Slik kunne vi være til nytte ved å ha en rolle som publikum de kunne øve seg på.

## **ORGANISERING, ANSVARFORHOLD, DELTAKERE OG AKTIVITETER I PROSJEKTET**

### **Tidsramme**

Formell oppstart av prosjektet var i midten av august 08 med 14 deltakere. Prosjektet var planlagt å vare til slutten av september 09. Sommeren 09 fikk prosjektet økonomiske tilleggsbevilgninger og kunne dermed forlenge prosjektperioden til desember 09.

### **Kostnadsramme**

Prosjektet hadde en kostnadsramme på 1.015.000 kr. for 2008 og 720.000 kr. for 2009, til sammen 1.735.000 kr. Prosjektet ble hovedsakelig finansiert av NAV gjennom programmet FARVE - forsøksmidler arbeid og velferd<sup>1</sup>. Tønsberg kommune bidro med 60 % av lønnen til prosjektleder, rimelig leie av lokaler og administrative støttefunksjoner.

### **Ansvarsforhold og styring**

NAV Vestfold skulle i utgangspunktet ha ansvar for prosjektet i samarbeid med Nøtterøy og Tønsberg kommune. Av praktiske og administrative grunner ble prosjektet overført til Tønsberg kommune som skulle være ansvarlig for gjennomføringen i tråd med prosjektplanen. Daglig leder av Sidebygningen, et aktivitetssenter for mennesker med psykiske problemer i Tønsberg kommune, ble utpekt som prosjektansvarlig med ansvar for gjennomføring, budsjettstyring og rapportering fra prosjektet. Før oppstart ble det opprettet en styringsgruppe bestående av en seniorrådgiver i NAV Vestfold og daglig leder av Sidebygningen. Styringsgruppa har ikke avholdt møter i prosjektperioden.

Prosjektleder for prosjektet var fast ansatt i Tønsberg kommune. Hun rapporterte til virksomhetsleder for Tilrettelagt arbeid i Tønsberg kommune hver måned og til personene i styringsgruppa. Prosjektleder opplevde å ha full tillit og støtte fra kommunen til å drive prosjektet, basert på egne ideer og tidligere prosjekterfaringer. I prosjektperioden hadde prosjektleder jevnlig, uformelle samtaler med en kontaktperson i NAV Drift og Utvikling.

Denne personen viste, ifølge prosjektleder, personlig engasjement for prosjektet, og hun var en viktig støttespiller og mentor i faglige refleksjoner over arbeidet i prosjektet.

Arbeidsgruppa har bestått av prosjektleder, ansatte og innleide instruktører. De har hatt jevnlig møter gjennom hele prosjektperioden.

---

<sup>1</sup> Programmet FARVE ledes av Arbeids- og inkluderingsdepartementet med arbeidslivets parter representert i styringsgruppen. NAV Drift og utvikling er administrativt ansvarlig for programmet. FARVE tildeler midler til forsøks- og prosjektvirksomhet som kan bidra til et mer inkluderende arbeidsliv.



## Lokaler

Den daglige virksomheten i prosjektet har foregått på Mølla, Tønsberg kommunes ungdomsklubb, beliggende i Tønsberg sentrum. Prosjektet disponerte åtte rom, fordelt på to etasjer. Aktører og ansatte vurderte lokalene som godt egnede for prosjektet. I tillegg hadde de tilgang til Haugarrock, et godt utstyrt musikk- og lydhus hvor de gjennomførte lydprøving, øvinger og framføring av teaterstykket, Tynn tråd. Her foregikk innspillingen av musikken til teaterstykket og til en CD som ble laget etter forestillingen.

## Målgruppe

For å kunne delta i prosjektet, måtte deltakerne ha en trygdeytelse og ha psykiske problemer. Aldersgruppa skulle være mellom 18-24 år, men noen få kunne være noen år eldre.

## Rekruttering

I mars 08 ble det sendt ut informasjon om prosjektet til samtlige instanser i Nøtterøy og Tønsberg kommune som forholdt seg til gruppen unge mennesker med psykiske problemer som var falt ut av arbeid og /eller skolegang. Instansene omfattet blant annet NAV i Tønsberg og Nøtterøy kommune, Nordre Vestfold distriktpsikiatriske senter, Skolen for sosiale og medisinske institusjoner (SMI skolen) og Boligvirksomheten i de to kommunene. I tillegg oppsøkte prosjektleder tjenesteytere og saksbehandlere ved disse instansene og informerte personlig. Det ble avholdt to informasjonsmøter. Etter et intervju i Tønsbergs Blad, spredte informasjonen seg til allmennheten i distriktet. Flere henvendte seg på bakgrunn av avisomtalen. I løpet av april 08 møtte prosjektleder til sammen 19 mulige deltakere. Hun hadde en uformell samtale med hver enkelt, der hun informerte om prosjektet og kartla motivasjonen for å være med.

Oversikt over hvilke instanser aktørene ble rekruttert fra:

- Sosialtjenesten i Tønsberg (to aktører)
- Psykiatrien i Vestfold HF (en aktør)
- SMI skolen (to aktører)
- NAV trygd (tre aktører)
- Velle Utvikling AS (tiltaksarrangør) (en aktør)
- Jobb Link AS (tiltaksarrangør) (en aktør)
- Boligvirksomheten i Tønsberg (en aktør)
- Pårørende som tok kontakt etter omtale av prosjektet i lokalavisa (tre aktører)

Prosjektleder opplevde det vanskelig å komme i kontakt med aktuelle deltakere. I rekrutteringsfasen møtte hun tilbakeholdenhet og liten interesse hos tjenesteyterne og

saksbehandlere. Dette mente hun kunne ha sammenheng med at de hadde liten forståelse for og innsikt i hva prosjektet dreide seg om.

### **Deltakerne i prosjektet**

Fjorten aktører ble med ved oppstarten av prosjektet. Tolv gjennomførte prosjektet, fem unge menn og sju unge kvinner i alderen 18 – 27 år. Et par av aktørene overskred den opprinnelige aldersgrensen på 24 år. En aktør sluttet få uker etter prosjektstart på grunn av langvarig somatisk sykdom. En annen sluttet i mai 09. På den tiden var prosjektet inne i en intensiv fase med øvelser fram mot teaterpremieren, og det ble det stilt høye kravene til aktørene.

Flere av aktørene ble med fordi de hadde kunstneriske evner som de ønsket å arbeide videre med. Andre ble med uten å ha slike interesser i utgangspunktet. Mange opplyste ved prosjektstart at de var ensomme og hadde isolert seg hjemme. Noen var plaget av angst og opplevde lite mening i tilværelsen. Flere fortalte om liten sosial tilhørighet, og noen hadde problemer med rus. Kun et fåtall hadde fullført videregående skole, flere hadde ikke fullført skolegang fra ungdomstrinnet. De manglet ordinær erfaring fra arbeidslivet, mens de fleste hadde erfaring fra forsøk med arbeidstrening og yrkesrettede tiltak som de hadde negativ erfaring med og som de hadde avbrutt etter kort tid.

### **Ansatte i prosjektet**

Prosjektleder var ansatt i 100 % stilling i prosjektperioden og delvis lønnet av Tønsberg kommune. Hun var utdannet lærer og dramapedagog og hadde gjennomført et lignende teaterprosjekt med rusmisbrukere i Oslo og med psykisk utviklingshemmede i Tønsberg kommune. En fotograf var ansatt i 100 % stilling fra august 08 til september 09. Han hadde særlig ansvar for film og fotoaktiviteter. En person med mastergrad i kreativ skrivekunst arbeidet på timebasis gjennom hele prosjektperioden. Han hadde kurs i kreativ skriving med aktørene. En musiker og komponist var ansatt i 50 % høsten 08 og arbeidet på timebasis våren 09. Han hadde særlig ansvar for de musikalske aktivitetene i studio og på konserter. Disse fire deltok i tillegg også i de fleste andre aktivitetene i prosjektet når de var på jobb. I tillegg arbeidet flere instruktører på timebasis i kortere perioder med ulike workshops og kurs i teatersport, dans og musikk.

### **Formell struktur og rammer for aktørene**

Aktørene kom med i prosjektet på ulike tidspunkt før den formelle oppstarten i august 08. Den første kom i april 08. Deretter hadde man ukentlige møter for å gi de første aktørene et

tilbud, mens man ventet på at flere skulle komme. Det ble lagt vekt på at de nye skulle bli kjent med hverandre og med prosjektleder. I løpet av våren og sommeren 08 arrangerte prosjektleder ulike aktiviteter som kafé-, kino- og konsertbesøk, kanotur, bowling og golf sammen med de nyankomne.

Ved oppstart i august 08, ble programmet organisert som et skoleår, der virksomheten fulgte skoleårets varighet og skolens ferier. I den første tiden varte aktørenes arbeidsdag fra kl. 10.00-14.00 med en halvtimes matpause. Senere ble den utvidet fra kl. 09.00-15.00. I tillegg kom deltakelse ved kulturelle aktiviteter på kveldstid og i helger.

### **Heldagsskole**

Tilbud og innhold i dagene kan betraktes som en heldagsskole. Skoletilbudet besto av kreative fag som korsang, fotografering, teatersport, oppmerksomhetstrening, drama, improvisasjon, skrivetrening, musikk og film. Læring av ulike praktiske ferdigheter sto også i fokus. Aktiviteter som pågikk over et bestemt tidsrom bar preg av å være kurs. Aktørene lærte å lage sunn og rimelig mat. Det ble arrangert sykkelverksted for å lære å ta vare på egen sykkel, kurs i personlig økonomistyring og trening på sosiale ferdigheter. Trening på sosiale ferdigheter omfattet trening på bordskikk, læring om og trening på hva som er passende samtaleemner på en arbeidsplass og trening i hvordan man oppfører seg sosialt i det offentlige rom. Fysisk aktivitet ble også vektlagt. På nyåret 09 ble arbeidet intensivert og rettet mer spesifikt mot den kommende teateroppsetningen. Året ble innledet med omfattende studier av Knut Hamsuns litteratur. Utover våren ble flere nye instruktører leid inn for at aktørene skulle venne seg til å arbeide sammen med nye og ukjente personer.

Frammøtet i prosjektet var obligatorisk. Kun sykdom ga gyldig fravær. Planlagt fravær som time hos behandler, saksbehandler ved NAV eller lignende måtte meldes i god tid og vurderes av de ansatte. Hvis en aktør ikke møtte om morgenen, ble han eller hun ringt etter og noen ganger hentet. I oppstartsfasen trengte flere hjelp til å bli vekket. Siden oppstart har det vært oppmøte på 87 %. Det var forbud mot å møte ruspåvirket i prosjektet. I perioden før prosjektets formelle oppstart møtte en potensiell aktør ruspåvirket og ble utvist. Etter denne hendelsen har rus i arbeidstiden ikke vært tema eller noe problem.

### **Timeplan**

Aktørene fikk timeplaner for to til tre uker av gangen. Hensikten var å skape oversikt, forutsigbarhet og opplevelse av mestring når perioden var over. I samråd med aktørene ble

arbeidstiden utvidet med 15 minutter i hver timeplansperiode fram til den ønskede arbeidstiden var oppnådd.

Eksempel på timeplan for aktørene fra prosjektets tidlige fase i Uke 37- 38

Uke 37	Mandag 8/9	Tirsdag 9/9	Onsdag 10/9	Torsdag 11/9	Fredag 12/9
Kl.09.45	Oppmøte kl 12.00 på Sidebygningen Golf Ferdig kl 15.00	Mølla	Oppmøte kl 12.00 på Sidebygningen Golf Ferdig kl 15.00	FRI	Mølla.
Kl.14.00		Slutt			Slutt

Uke 38	Mandag 15/9	Tirsdag 16/9	Onsdag 17/9	Torsdag 18/9	Fredag 19/9
Kl.09.45	Mølla. Sykkerverksted. Ta med sykkel.	Mølla	Oppmøte kl 12.00 på Sidebygningen Gå tur. Thom Hell konsert	Mølla	Paintball Mer info kommer.
Kl.14.00		Slutt		Slutt	

## Aktiviteter

### Kjøkkentjeneste

Kjøkkentjeneste ble innført kort tid etter oppstart. To aktører hadde kjøkkentjeneste i en uke, som så gikk videre på omgang. Arbeidsoppgavene besto av å koke kaffe, lage lunsj, rydde og vaske opp etter endt arbeidsdag. Prosjektleder mente at dette var en fin måte for aktørene å bli bedre kjent med hverandre på tomannshånd. Gjennom kjøkkentjenesten kunne aktørene lære om økonomi og kosthold.

### Logg og samtaler

Alle aktører skrev logg etter endt dag om opplevelser og refleksjoner over arbeidsdagen. Her kunne de skrive ned forhold det ikke hadde vært anledning til å ta opp i løpet av dagen eller tema de ikke våget å formidle på annen måte. Loggene ble samlet inn og lest av de ansatte samme dag. Innholdet i loggene la grunnlag for individuelle samtaler mellom aktører og prosjektleder. Slik kunne ansatte få innsyn i den enkelte aktørs utvikling og personlige utfordringer. Dessuten ga det ga mulighet til å bli kjent med eventuelle problemer som oppsto mellom aktørene, og problemene kunne tas opp og løses før de utviklet seg til konflikter. Den enkelte aktørs logg ble samlet gjennom hele året og levert tilbake ved prosjektets slutt. Slik ble loggene et redskap for aktørene til å få innsikt i egen utvikling.

## Teaterlek / teatersport

Gjennom hele prosjektperioden ble det benyttet en rekke teaterleker, også kalt teatersport. Hensikten var, i følge prosjektleder, at aktører og ledere skulle få opp energien, stimulere hjernen, kroppen og sansene, varme seg opp og våkne på alle plan og å trene oppmerksomhet, konsentrasjon og koordinasjon. For at leseren skal få innblikk i omfanget av teaterlekene, nevner vi de fleste som ble benyttet i prosjektet.

Teaterleker:

Elg- elg, kongen befaler, stolleken, morder og detektiv, zipp zapp, hus-mus, hinderstolleken, parsisten, parsisten på magen, streksisten, kongen befaler, hode- skulder- kne og tå, knutemor, skjold og bombe, takt og rytme i ring, stiv heks, dragen kommer, myke knær, rødt og grønt lys, hodetømming, perfekt sirkel, stopp og gå, barnestemmer, blikkontakt med hinder, ball – øyekontakt, kommodesang, fargestedringen, navn i ring, stemmeoppvarming, flåte, rekke (f.eks etter hårfarge)

Her beskrives øvelsene ”Kongen befaler” og ”Elg- elg” for å gi leseren et innblikk i hensikt og innhold. ”Kongen befaler” går ut på at deltakerne står foran en person som er utpekt som kongen. Kongen gir beskjed om at alle skal gjøre som kongen befaler samtidig som de skal se på kongens armbevegelser. Kongen lar noen ganger armbevegelsene sine være i samsvar med det han befaler. Andre ganger befaler han noe annet enn det han gjør med armene. Etter hvert øker kongen takten i sine befalinger og armbevegelser. Utfordringen for deltakerne er å følge det kongen befaler, uten å bry seg om det han viser med armene. De som ikke gjør det kongen befaler, er ute av leken. ”Kongen befaler” er en konsentrasjonsøvelse som lærer deltakerne å skille mellom instruksene de ser og instruksene de hører og samtidig koordinere bevegelsene sine etter instruksene de hører.

Oppvarmingsøvelsen ”Elg- elg” har flere hensikter, ikke minst å øve opp koordinasjons- og konsentrasjonsevne. Her beskrives øvelsen slik en av forskerne opplevde å delta i den.

Deltakelsen i øvelsen var forøvrig hennes første møte med aktørene (fra observasjonsnotat 25/8-08).

*Vi blir alle bedt om å gå ut på gårdplassen og stille oss i ring for å være med i dagens første øvelse. Prosjektleder instruerer. Vi skal etter tur si elg elg elg mens vi vifter med hendene inntil ørene. Den som står ved siden av den som er elgen, sier elg, elg, elg og skal ha sin ene hånd viftende mot elgen. Elgen gir ”sisten” videre ved å se og peke på den neste han utpeker å være elg.*

*Alle tør å være med, alle prøver å følge instruksene. Det blir mye latter, og jeg får en opplevelse av en leken og ufarlig situasjon, men en situasjon som krever stor*

*konsentrasjon ved å skulle ha fokus på flere ting på en gang, blant annet koordinere sine bevegelser og samtidig prøve å forstå og følge instruksene i høyt tempo.*

*Det slår meg plutselig at her står vi til fullt skue midt i byen, en gjeng på 15 mennesker mens vi roper ordet elg og vifter med hendene i hodehøyde. Folk går forbi på gaten og kikker inn på oss. Det må se og høres helt crazy ut! Men øvelsen virker trygghetsskapende for meg. Vi er ikke lenger fremmende for hverandre, isen er brutt gjennom lek og fellesskap. Vi har eksponert oss og "dummet oss ut" alle sammen. Vi er i samme båt og på samme nivå ved å være med på leken. Nå blir det inspirerende å skulle gjennomføre det første fokusgruppemøtet med aktørene, tenker jeg.*

Ved senere besøk og gjentakelse av øvelsen skulle det vise seg at aktørene, gjennom trening, behersket denne oppmerksomhetsøvelsen på et langt høyere nivå enn det forskerne var i stand til.

### **Teaterøvelser**

Hensikten med teaterøvelsene var, i følge prosjektleder, å øve opp konsentrasjon, improvisasjonsevne og kreativitet, utvikle evnen til å stole på andre, samle gruppa og utvikle samarbeidsevnen. Alle øvelsene handlet på en eller annen måte om improvisasjon og utfordret deltakerne til å tørre å kaste seg ut i noe de ikke hadde full kontroll over. Prosjektleder presiserte at øvelsene i utgangspunktet kunne være vanskelig å forstå hensikten med, men hun brukte dem bevisst for å oppnå et helhetlig resultat i tråd med prosjektets målsetting. Vi går ikke inn på beskrivelse av de enkelte øvelsene her, men for interesserte gir vi en oversikt over navnene på de fleste teaterøvelsene som ble benyttet.

Teaterøvelser:

improvisert fortelling, musikk improvisasjon, bildeteater, rollespill, forum teater, usynlig teater, stemmebruk, scenetolkning, Bjørn Dæhli leken, flerhodet troll, høy og lav status, lysbilder, tre blir til en, speil, melkesjokoladeeventyr, trygghetsormen, tullearmer, fryse bevegelser, maskinen, minus stafett

### **Kulturelle aktiviteter**

Aktørene og ansatte deltok i mange ulike og varierte kulturtilbud. I følge prosjektleder var hensikten at aktørene skulle utvikle interesse for og la seg inspirere av kulturelle aktiviteter som lå nært opp til aktivitetene i prosjektet. En annen hensikt var å øve på å være sosiale og treffe andre mennesker, utvide horisonten, oppsøke ukjente rom, bli inspirert av å se andre skuespillere og musikere i aksjon og få ideer til hva de selv kunne gjøre. En tredje hensikt var at aktørene skulle oppleve tilhørighet som individ og gruppe i samfunnet. I boksen under gis en oversikt over noen av teaterforstillingene og konsertene som aktører og ansatte deltok på.

## Teaterforestillinger:

## Konsserter:

Hvem, Thesbiteateret	Bymisjonen
Jungelboken, Det norske teateret	Thom hell
Jo Strømgren, Nøtterøy kulturhus	Valenkoret
Tegneteater, Tønsberg og Nøtterøy	Abba – Nøtterøy Ungdomskantori
Bibliotek	Sjøbodkoret
Hamsuns gate, Nasjonalteateret	Torvkonsert
Pan, Nøtterøy kulturhus	
Et dukkehjem, Nøtterøy kulturhus	

### Arrangementer for publikum

I løpet av prosjektperioden arrangerte aktører og ansatte en rekke happenings og ulike typer forestillinger, framføringer og utstillinger med publikum til stede. De inviterte sine saksbehandlere fra NAV på lunsj med fotoutstilling på Sidebygningen. Ved juletider framførte aktører og ansatte en konsert med julesanger for ansatte ved NAV kontorer og en privat konsert i Domkirken med aktører og ansatte. Aktører og prosjektleder hadde et heldags undervisningsopplegg for videreutdanningsstudenter og lærere i psykisk helsearbeid ved Høgskolen i Vestfold. De presenterte teatersport i klassen og utfordret studenter og lærere til å tørre å delta i øvelsene sammen med seg. Dessuten arrangerte aktørene juleverksted sammen med elever på en barneskole.

Av typen happeninger i det offentlige rom, kan nevnes Kulturell Natt i Tønsberg der aktørene deltok med en framføring knyttet til kunstinstallasjonen Rød løper på byens torv. I tillegg gjennomførte aktørene en demonstrasjon mot bruk av pels med metoden "Usynlig teater". De produserte musikkvideoer, lydkulisser og en jule-CD. All musikk og sang som ble laget og framført i løpet av året ble spilt inn i studio og tatt opp på CD. Aktørene produserte også en dokumentarfilm om hendelsene og utviklingen i prosjektet.

Som eksempel på arrangement for publikum, beskriver vi "Prosjekt Guro" nærmere for å vise hvordan arbeidet ble organisert. I slutten av august 08 startet "Prosjekt Guro" som det første delprosjektet. Det ble avsluttet med utstilling av en av aktørenes malerier på Sidebygningen i oktober 08. Alle aktørene deltok i forberedelser og gjennomføring. De fikk velge mellom tre arbeidsgrupper med hvert sitt ansvarsområde fram mot utstillingen. Arrangementsgruppa var ansvarlig for å lage program, bevertning og var vertskap på åpningsdagen.

Underholdningsgruppa øvde inn og framførte fem sanger med musikk. Markedsførings- og logistikkgruppa tok seg av produksjon og distribusjon av flyers og plakater, pressemeldinger

og praktiske gjøremål i forbindelse med opphenging av bildene. Utstillingen ble forhåndsomtalt i lokalpresse, og på vernissasjen kom i overkant av 100 personer.

### **Teaterforestillingen Tynn tråd**

Premieren på "Tynn tråd" var i midten av juni 2009. Det ble spilt seks forestillinger med fullsatt sal på Haugarrock i løpet av ei uke. Elementer fra teaterøvelser, musikk, sang, litteraturstudier og dans, som aktørene hadde arbeidet med gjennom hele året, kunne man finne igjen i forestillingen. Rollene ble tilpasset hver enkelt aktør. Forestillingen handlet om myter og fordommer mot ungdom som har psykiske problemer og som faller på siden av samfunnets etablerte normer. Handlingen kretset rundt tre sentrale karakterer, tre unge jenter, og hvordan de oppfattet seg selv og hvordan de ble oppfattet av samfunnet. Den ene karakteren var en marionettedukke uten fri vilje som ble styrt av andre. Den andre karakteren var ei jente som var usynlig og sint – sint fordi hun ble usynliggjort. Den tredje karakteren var fanget og begrenset i egen angst. Hun prøvde igjen og igjen, men turte ikke å gå ut av huset. Teaterstykket viste hvordan denne jenta gjennomgikk en personlig utvikling og bevisstgjøringsprosess ved å bekjempe og frigjøre seg fra egne stengsler.



## **AKTØRENES UTVIKLINGSPROSESS OG LÆRINGSUTBYTTE**

Dette kapitlet presenterer resultater fra aktørens utviklingsprosess og læringsutbytte. Kapitlet er todelt. Del A fokuserer på aktørens utviklingsprosess underveis i prosjektet. Del B tar for seg aktørens læringsutbytte, nærmere bestemt en analyse av hva de selv, ved prosjektets slutt, opplevde at de hadde fått ut av å delta i prosjektet.

### **Del A Aktørens utviklingsprosess**

Analyse av datamaterialet viste at aktørene gjennomgikk en betydningsfull utviklingsprosess i løpet av prosjektperioden. Analysen identifiserte ulike faser i denne prosessen. I virkeligheten var det vanskelig å tidsfeste når den ene fasen avløste den andre. Fasene gikk over i hverandre, de var dynamiske med fram- og tilbakebevegelser mellom fasene.

#### **Oppstarten – bli kjentfasen**

Fokus i oppstartsfasen var på å bli kjent med hverandre, etablere seg som gruppe og arbeidsteam og få rutiner i hverdagen. De første ukene hadde aktørene fire timers skoledag, og aktivitetene bar preg av bli-kjentøvelser og teaterleker for å trene konsentrasjonsevne og fysiske aktiviteter som bowling og paintball. Det var ikke så store krav til prestasjon eller disiplin. I denne perioden ble arbeidet med Prosjekt Guro innledet.

Det første fokusgruppeintervjuet foregikk ei uke etter oppstarten i august. Samtalen i gruppa fokuserte mye på aktørens forventninger til å delta i prosjektet, tidligere erfaringer med arbeidstrening, forholdet mellom aktørene og utfordringer de så for seg ved å skulle delta i prosjektet. Samtidig ble det tydelig for intervjuerne at aktørene hadde vansker med å sitte stille under gruppeintervjuet. De snakket i munnen på hverandre, ba ofte om luftepauser, og flere hadde behov for å gå til og fra.

#### Forventninger

Tidligere erfaringer med og nåværende kreative interesser for musikk, teater, dans og bildekunst, gjorde at aktørens forventninger til prosjektet var store. Noen ga uttrykk for at deres kreative uttrykksform var det eneste de syntes at de dugde til. Aktørene trodde prosjektet skulle bli spennende og var glade for å ha fått anledning til å være med. De opplevde at de var privilegerte og var stolte over å ha fått være med. En sa det slik:

*Det er som å bli servert jordbær på fat.*

Aktørene hadde forventninger om at deltakelse i prosjektet skulle gi dem mulighet til å finne ut hva de ville med livet sitt og bidra til at de fikk motivasjon til å gå videre på skole eller komme ut i arbeid. Selv om de fleste ikke trodde de skulle arbeide med teater etter prosjektets slutt, så de overføringsverdien til annen form for arbeid eller skolegang. De forventet å bli bedre kjent med seg selv og andre, få anledning til å jobbe med eget selvbylde og selvtillit og komme over egne barrierer og stengsler:

*For meg gjør deltakelse i prosjektet at jeg får være med i selve verden, ikke innestengt i min egen.*

*Det å bli utfordret til å gjøre ting som bildeteater og skrive logg kan bidra til at jeg kan tørre – klare å finne det dørhåndtaket jeg leter etter for å kunne åpne døren mot verden.*

Andre var usikre på hva deltakelsen ville innebære og stilte seg avventende til hva de trodde de kunne få ut av deltakelsen. Flere av aktørene framhevet hvor positivt det var at de ikke var blitt presset til å delta i prosjektet, men fikk velge det selv. De beskrev at tidligere erfaringer med NAV tiltak, oftest hadde karakter av at de ble presset til å delta i ting som ble bestemt over hodet på dem. Hvis de ikke deltok, fikk det økonomiske konsekvenser. Flere henviste til jobbprosjekter de hadde deltatt i tidligere, der det manglet mening og tilhørighet:

*Jeg har alltid hatt lyst på en meningsfull hverdag. Tilbudene om hjelp har vært mange, men for meg ble de bare en tvangsgreie.*

*Den arbeidstreningen var helt forferdelig, helt meningsløse oppgaver, klistre merkelapper på teipruller sammen med folk som ikke kunne norsk eller engelsk og psykisk utviklingshemmede.*

*Ja, og jeg gikk bare rundt og susa, og ingen brydde seg om meg på arbeidssstedet - tenkte jeg kunne like gjerne suse hjemme for de samme penga.*

Aktørene pekte på utfordringer de så for seg ved å delta i prosjektet. Flere la vekt på at det opplevdes vanskelig å være sammen med så mange mennesker på en gang. Andre trakk fram at de hadde problemer med å konsentrere seg. Særlig var det knyttet utfordringer til å skrive logg. Andre forventet å møte utfordringer i forhold til å tørre stå fram og melde seg til å delta i ulike teaterleker, synge og møte opp om morgenen.

### Noe å gå til hver dag

På spørsmål om det hadde skjedd endringer i eget liv etter at de ble med i prosjektet, svarte flere at det å ha noe å gå til hver dag, noe å glede seg til og det få rutiner i hverdagen var den største endringen.

*Jeg synes det er kjempedeilig, – tidligere satt jeg våken hele natta og så sto jeg opp når folk kom hjem fra jobb, nå har jeg fått en grunn til å legge meg.*

Noen ga uttrykk for å ha fått mer energi av å delta i prosjektet, mens andre ble slitne av alle opplevelsene. Aktørene ga uttrykk for at det hadde blitt bedre stemning hjemme, fordi de opplevde så mye i løpet av dagen som de kunne dele med dem de kom hjem til.

### Begynnende samhold i gruppa

Flere ga uttrykk for å kjenne seg verdsatt på en ny måte, og flere opplevde at samholdet i gruppa allerede var stort. De beskrev seg som en sammensveiset, fin og ressurssterk gjeng og fortalte at de var opptatt av å ha toleranse for hverandre. Men vi så også aktører som var mer tilbakeholdne og lite meddelsomme, som raskt trakk seg tilbake fra fellesskapet og satte seg for seg selv. Noen beskrev en opplevelse av å være annerledes enn andre mennesker fordi de ikke passet inn i samfunnets normer. De hadde møtt fordommer fordi de ikke ”fikset” vanlig liv. Samtidig syntes det som opplevelsen av å være annerledes ga en opplevelse av tilhørighet i gruppa:

*Jeg er sosialklient fordi jeg ikke fikser A4-liv.*

*Sånn er det med folk som oss. Jeg opplever fordommer hver dag, folk ser ned på sånne som sliter psykisk.*

Prosjekt Guro var, som tidligere nevnt, det første større arrangementet aktørene skapte sammen som gruppe med publikum til stede. Aktørene ga uttrykk for at de var tilfredse og stolte over det de hadde fått til sammen under forberedelsene og gjennomføringen av prosjekt Guro. Kunstneren selv opplevde at hun fikk anerkjennelse og bekreftelse, og hun syntes det var sterkt å se publikums reaksjoner på sin svært personlige bildesamling:

*En dame kom bort til meg og sa at mannen hennes gjerne ville snakke med meg. Da jeg kom bort til han, så jeg at han sto foran et av bildene mine og gråt. Bildet traff han i hjertet. Det var sterkt.*

### **Utprøvningsfasen – ”ups and downs”**

Denne fasen foregikk utover høsten fram mot jul 08 og januar 09. På timeplanen økte kravene; arbeidsdagene ble lengre. Da fokusgruppeintervjuet foregikk i begynnelsen av desember, var arbeidet preget av førjulsaktiviteter. Aktørene var plaget av forkjølelse, enkelte

var slitne og flere hadde et problematisk forhold til julehøytiden. Mange strevde med å stå opp om morgenen. Det var tungt å komme seg til Mølla og oppmøtet ble et problem. Flere hadde minsket motivasjonen for å delta i prosjektet. De ansatte var opptatt av at aktørene hadde et ansvar for å komme. Når de drev med aktiviteter som korsang, som var avhengig av at alle deltok, kunne de ikke å øve når flere stemmer manglet. *Egentlig skulle vi hatt korøvelse fram til lunsj, men det ble vanskelig når det kom tre og en nektet å synge*, fortalte prosjektleder. Gruppen ble samlet til en alvorlig diskusjon om manglende oppmøte.

### Mer struktur og orden på livet

I løpet av høsten ble det tydelig at mange av aktørene var redde for å ta kontakt med offentlige instanser og opplevde det vanskelig å formidle sine behov. Men når de fikk praktisk hjelp til å bestille time, følge og støtte av prosjektleder, fikk de, i samarbeid med saksbehandlere, leger og terapeuter, ordnet opp i økonomiske problemer, medisinske problemer og for noen oppstart av psykologbehandling. Aktørene fortalte om hvor betydningsfullt det var å få denne formen for hjelp. Flere ga uttrykk for glede og overraskelse over at de hadde fått hjelp til å ordne opp i ugjorte ting etter at de kom med i prosjektet.

*Jeg gjør ting bedre, har fått rutiner for første gang i livet mitt, tror jeg. Føler at det hjelper mye på humøret å ha faste ting å gjøre hver dag*

*Det gjelder meg også. Jeg har gjort mer på fem uker enn på to år. Jeg går rundt med en veldig god samvittighet inni meg, bekymringene er liksom unnagjort.*

Tre av aktørene flyttet sammen i bofellesskap i et hus de leide sammen. Flere fortalte at de hadde fått bedre kontakt med mennesker rundt seg, og noen framhevet at de hadde fått et større nettverk. Mange i gruppa ga uttrykk for at livet var blitt bedre, mer strukturert og ordnet etter at de kom med i prosjektet.

### Å bli voksen og ta ansvar

Det kom tydelig fram at flere aktører hadde begynt å ta større ansvar for eget liv etter at de ble med i prosjektet:

*Har lært å være voksen, fra å være barnslig.*

*Ja jeg er enig; vi lærer å leve litt i voksenlivet på en måte som passer oss.*

*Mm, jeg har lært at ingenting kommer av seg selv, en må yte for å få noe tilbake.*

*Viktig å være litt forutsigbar og lære å ta ansvar for seg selv.*

At de tok mer ansvar, forklarte de med at de endelig hadde fått tilhørighet et sted og at de hadde noe meningsfullt å gå til hver dag.

### Gruppetilhørighet og samhold

I løpet av høsten 08 opplevde aktørene at de var en gruppe som hadde et godt fellesskap, og ga uttrykk for at de opplevde seg som en gjeng som holdt sammen. De fortalte at i gruppa var det plass for humor og det var lov å være barnslig. Å være i gruppa opplevdes som et fristed der man fant sammen som likesinnede og brydde seg om hverandre:

*For meg er gruppa som en familie der jeg kan være meg selv.*

*Ja, for vi har fått til noe her, veldig deilig å være en del av noe. Jeg tenker ok, vi outsiders må holde sammen.*

*Jeg synes at vi tar så godt vare på hverandre her, jeg. Det er litt sånn folkehøyskoleopplevelse.*

### **Arbeidsfasen**

Etter at prosjektet var nede i en bølgedal rundt juletider, var mye endret ved valideringssamtalen i midten av februar 2009. Framover skulle fokus være på forberedelser til teateroppsetningen. Gruppen skulle deles i smågrupper for en avgrenset periode, med bestemte tema ut fra den enkeltes interesser. Noen skulle skrive manus, noen skulle arbeide med koreografi, andre skulle lage musikk og sangtekster til forestillingen. Ideene til manus og musikk kom fra aktørene og ble senere videreutviklet i samarbeid med de ansatte. Det ble innført nye regler om fravær som innebar og tidsavgrenset permittering dersom en aktør ikke møtte som avtalt. Fordi aktørene skulle arbeide i smågrupper, var det nødvendig at alle var til stede av hensyn til de andre og det arbeidet som skulle gjøres.

### Tilfredshet med økte krav

Aktørene fortalte at nå var det fokus på å jobbe seriøst, og det var blitt ”strengere” og mer forpliktende å delta. De hadde følgende refleksjoner over innføringen av de nye kravene:

*Bra med de nye reglene.*

*Før var det skole, nå har det blitt mer jobb, og da må vi behandles på en annen måte.*

*Har man blitt permittert i to uker, har man gått glipp av mye.*

*Verste straff er å ikke få være med.*

Flere fortalte om hvordan de trosset sykdom for å delta i opplegget og få med seg det som skjedde. De presiserte at de kom uansett, selv om de hadde feber og halsbetennelser. Det syntes som de fleste var enige om at de hadde lært av nedturen før jul:

*Bra med den downperioden – da lærte vi at dette var alvor.*

*Vi hadde ikke vært der vi er i dag, hvis vi ikke hadde gått gjennom det vi gjorde.*

### Økt ansvarlighet

I denne fasen registrerte vi et større ”driv” hos aktørene preget av større ansvarlighet enn tidligere. Vi fikk inntrykk av at aktørene likte å bli stilt krav til, de likte å få ansvar – og de tok ansvaret. Flere kommenterte at gruppa bar preg av å være mer seriøs:

*Nå har vi blitt mer proffe. Det var rom for å være barnslig, nå er vi soldater.*

*Ja, nå har vi lært at det fins grenser å ta hensyn til og ikke bare tenke på oss selv.*

*Og jeg har lært at humor er mer enn sex og sladder og rumpehumor.*

Opplevelsen av å bli mer voksen og ta ansvar ble utdypet på flere områder. Flere var opptatt av å arbeide med egen selvutvikling. Å *jobbe med seg selv er største jobben ever*, sa en av dem. En annen fortalte at hun for første gang hadde erfart at det ble krevd noe av henne. Hun presiserte at tidligere hadde hun trodd at alt bare kom av seg selv, men nå hadde hun lært at det ikke stemte.

### Samfunnsdeltakelse

Aktørene syntes å ha utviklet en større opplevelse av tilhørighet i samfunnet. Det avspeiler følgende dialog mellom noen av aktørene:

*Med det jeg sa om at gruppa består av outsiders som må holde sammen, mener jeg at gruppa har laget sine egne normer med egne måter å være på overfor hverandre.*

*Det er jeg ikke enig i lenger. Bildet jeg har av meg selv har endret seg, jeg ser ikke lenger på meg selv som outsider, nå er vi insidere. Vi er vanlig ungdom vi også.*

*Nei, vi er ikke outsiders nå. Nå lærer vi å forholde oss til vanlige krav i samfunnet, det som kan kalles vanlige normer.*

### Økt konsentrasjons- og refleksjonsevne

Bevissthet om egen utvikling av konsentrasjonsevne og refleksjonsevne ble i liten grad uttrykt hos aktørene selv i denne fasen. Men det ble svært tydelig for forskerne gjennom observasjoner i miljøet og under valideringssamtalen i februar 09 (fra notat 12.2.09):

*Under samtalen virket aktørene mer fokuserte, konsentrerte og alvorlige. Det var mindre latter og fnising, færre humoristiske kommentarer, mindre utenomsnakk og*

*snakk i munnen på hverandre. De engasjerte seg i temaene som ble tatt opp, og de klarte å sitte stille i lengre tid enn før. De fleste aktørene virket mer reflekterte i sine uttalelser enn tidligere. Vi opplevde de fleste mer voksne og modne i sine uttalelser. De kommenterte hverandres utsagn i større grad enn før, noe vi forstår som tegn på at de har lært å lytte til hverandre, og de ga uttrykk for å ha flere ulike meninger om temaene som kom opp. Det var positivt overraskende at en som ikke hadde snakket under de to forrige intervjuene nå bidro med veloverveide og kloke innspill.*

Utviklingen av aktørenes refleksjonsevne ble bekreftet av de ansatte. De fortalte at det hadde skjedd en stor utvikling av refleksjonsevnen hos de fleste aktørene i arbeidet med loggskrivningen. Ved oppstart av prosjektet innholdt loggene primært en oppsummering av dagen. Ut over våren 09 ble innholdet mer preget av refleksjoner over egen læreprosess. De ansatte påpekte at gjennom loggene lærte aktørene å si i fra og uttrykke sine problemer og sine ressurser. I arbeidsfasen ble det tydelig at aktørene benyttet loggene som en kanal til refleksjon og som et verktøy til å ta opp problematiske forhold i prosjektet og i eget liv. I følge aktører og ansatte utviklet skriftuttrykket i loggene seg merkbart gjennom prosjektperioden.

### Omsorg for hverandre

Vi fikk inntrykk av at noen av jentene var svært omsorgsfulle overfor andre i gruppa. De var oppmerksomme og lyttende, de trøstet og ga emosjonell støtte. Vi hørte hvordan de brydde seg om hverandre i det de sa til hverandre og hvordan de kommenterte og la merke til hverandres utvikling. Vi så hvordan flere ble rørt over andre i gruppa som turte å ta ordet og hevde seg. Vi erfarte hvordan de tok konflikter på alvor ved at ei av jentene konkret tok opp en sak angående en av aktørene som følte seg misforstått av andre i gruppa. Dette tok hun, etter vår vurdering, opp på en balansert og moden måte.

### **Avslutningsfasen**

#### Seriøst og konsentrert arbeid preget innspurten

Fra begynnelsen av mai 09 ble prosessen med forestillingen intensivert ytterligere. Da var manuset og koreografien ferdig utformet og øvelsene kunne begynne. Innspurten fram til forestilling gikk over tre uker. Øvelsene ble flyttet fra Ungdomsklubben til Haugarrock. Aktørene ga uttrykk for at det var en tøff og intens periode preget av konstruktivt arbeid. Fra å ha arbeidet i smågrupper med biter av forestillingen, fikk aktørene etter hvert et større helhetsbilde av hva forestillingen skulle handle om. *Det var en helt annen verden å komme på Haugarrock, det ble så seriøst*, fortalte flere. Aktørene opplevde at de ble mer konsentrerte og klare på hva de skulle gjøre i arbeidet med forestillingen. *Det var helt sinnsykt intenst*, sa en. Aktørene fortalte at de glemte tid og sted, og repetisjonene pågikk til langt på kveld. En

fortalte at hun tenkte på forestillingen døgnet rundt: *Det har kverna i hodet mitt dag og natt, jeg har drømt og drømt om den forestillinga.* Andre trakk fram at det var godt og trygt å jobbe så intenst fordi de stolte på at prosjektleder hadde full oversikt og tro på at det skulle gå bra. Dessuten var hun svært tydelig på fordeling av arbeidsoppgaver.

### Stolthet over egen og andres utvikling og prestasjon

Flere pekte på at de begynte å se hverandres utvikling tydeligere under øvelsene på teaterforestillingen.

*Vi er ganske imponerte og stolte over oss sjøl.*

*Jeg er mest fornøyd med alle andre.*

*Hm, hva vi har fått til alle sammen, det er helt utrolig, hvilken utvikling på hver og en.*

Grappa syntes å være samlet om en opplevelse av å ha nådd fram til publikum med teaterforestillingen. De opplevde at mange publikummere ble sterkt berørt og at folk gråt i salen.

*Vi har fått veldig ekte tilbakemeldinger.*

*Det var de som bare nikka når de gikk ut og ikke hadde så mye å si fordi de ikke klarte å si noe.*

Som publikum på teaterforstillingen, erfarte forskerne at aktørene viste sterke følsomme uttrykk på scenen som ga gjenklang og berørte oss. Vi fikk inntrykk av at aktørene behersket fullt ut å være på scenen og å formidle uttrykk som for flere var synliggjøring av egen problematikk.

### Fellesskap og tilhørighet

Det syntes som om aktørene var blitt enda mer sammensveiset gjennom den intensive perioden i innspurten fram til premieren og under framføringene av teaterforstillingen. Vi fikk inntrykk av at det hadde utviklet seg et sterkt fellesskap og samhold mellom aktører og mellom aktører og ansatte i løpet av vårhalvåret 09. Det ga de også uttrykk for selv:

*Jeg har lært masse om fellesskap dette året.*

*Det er så viktig med den tilhørigheta i gruppa, at de fortsatt er der.*

Imidlertid oppsto en opplevelse av tomrom hos flere aktører etter at arbeidet med forestillingene var avsluttet:

*Det er et tomrom. Jeg går rundt meg selv, kroppen er kjempesliten men hodet kjeder seg, jeg kommer nok til å gå litt på veggen i sommer.*



Aktivitetene i prosjektet stoppet opp på grunn av ferie og i påvente av avklaring om prosjektets videre skjebne. Tomrommet som oppsto etter forestillingen ble fylt på ulike måter, noen hadde sommerjobb og andre falt tilbake til gammel rusadferd.

## **B Aktørenes læringsutbytte**

Her vil vi se nærmere på hva aktørene selv opplevde at de fikk ut av å delta i prosjektet.

Evalueringsspørsmålet vi søker svar på i denne delen er: Hvilke endringer opplevde aktørene hadde skjedd i eget liv etter deltagelse i prosjektet? Temaene er kommet fram gjennom kvalitativ innholdsanalyse av fokusgruppeintervjuer, rundbordskonferanse og besvarte spørreskjema fra aktørene. Funnene presenteres på neste side med en oversiktstabell, delt inn i hovedtema, tema, innhold og eksempler på utsagn.

Det synes som aktørenes læringsutbytte, slik vi tolker deres utsagn, dreier seg om en **endret selvoppfatning** som hovedtema. Endret selvoppfatning viser seg i fire temaområder med flere innholdskomponenter. Det første temaområdet er **større tro på seg selv** og omfatter innholdskomponentene, **bevissthet om egne ressurser, økt selvrespekt og økt selvtillit**. Det andre temaet er **anerkjennelse av seg selv og andre**, som dreier seg om **stolthet, lydhørhet og blikk for andres ressurser**. Det tredje temaet er **økt mestringsevne** med innholdskomponentene, **større handlingskraft, personlig vekst, større mot og tålmodighet**. Det siste og fjerde temaet er **sosial tilhørighet** som omfatter **økt trygghet og tillit til andre mennesker og et sunnere nettverk**.

## Oversiktstabell over aktørenes læringsutbytte

Hovedtema: Endret selvoppfatning	Tema	Innhold	Eksempel på utsagn
	Større tro på seg selv	<p>Bevissthet om egne ressurser</p> <p>Økt selvrespekt</p> <p>Økt selvtilit</p>	<p>For min del er det den kunnskapen om at jeg har jævlige mye innabords. Ja, det har overraska meg, når jeg sitter her og tenker på for ett år siden, hvem jeg var da og hva jeg gjorde. Jeg har oppdaga utrolig mange sider meg sjøl som jeg kan sette pris på og bruke.</p> <p>Lært å blåse i hva andre tenker, tør å danse uten å bry meg om andre, nå kan jeg drite i janteloven og være mer meg selv.</p> <p>Jeg har kommet meg såpass opp at jeg vet hva jeg vil. Jeg merker at det er mulig å gjennomføre og at jeg har det som skal til.</p>
	Anerkjennelse av seg selv og andre	<p>Stolthet</p> <p>Lydhørhet</p> <p>Blikk for andres ressurser</p>	<p>Vi er ganske imponerte og stolte over det vi har fått til.</p> <p>Blitt flinkere til å lytte og høre etter hva andre sier.</p> <p>Jeg er overrasket over gruppa, jeg ser hvor mye hver enkelt har utviklet seg og at de har ressurser som de før ikke visste at fantes.</p>
	Økt mestringsevne	<p>Handlingskraft</p> <p>Personlig vekst</p> <p>Mot</p> <p>Tålmodighet</p>	<p>Det er ikke så farlig å møte utfordringer lenger, jeg har oppdagat at utfordringene er der hele tiden og at det går an å ta dem etter hvert som de kommer.</p> <p>At jeg har blitt pusha på oppmøte har rett og slett gjort meg til et bedre, voksnere menneske.</p> <p>Lekene overrasket meg, hvordan flere av oss reagerte med nervøsitet og utilpasshet, men over tid styrte vi lekene med storm og glede. Lekene resulterte i mer modighet og å tørre.</p> <p>Jeg har lært tålmodighet og rutine, at det er hverdager det er flest av.</p>
	Sosial tilhørighet	<p>Økt trygghet og tillit til andre mennesker</p> <p>Et sunnere nettverk</p>	<p>Jeg er overraska over at jeg har klart å knytte meg såpass til de menneskene som er her, at jeg har fått en relasjon til dem.</p> <p>Jeg er overraska over hvor trygg jeg føler meg uansett hvem i forhold til resten av verden. Jeg har fått nye venner som har forståelse for meg.</p>

## **BESKRIVELSE OG VURDERING AV IDEALER OG REALITETER I PROSJEKTET**

I dette kapitlet gjør vi en vurdering av forholdet mellom verdier og intensjoner som ble uttrykt gjennom prosjektbeskrivelsen (programteorien), og hvordan de ansattes tilnærming og arbeidsmåter ble realisert i virkeligheten (realitetene). Verdiene, arbeidsmåtene og tilnærmingen som de ansatte har praktisert, blir karakterisert ved fem temaområder: Ressursorientering, tydelige ledere og rollemodeller, omsorg, ansvar og krav og samhold og fellesskap. Vurderingen omfatter hvordan de ansatte karakteriserte sin tilnærming, hvordan aktørene opplevde de ansattes tilnærming, og hvordan forskerne vurderer dette.

### **Ressursorientering**

Vi vurderer det slik at de ansatte har hatt en tydelig ressursorientering i arbeidet med aktørene. En sa det slik: *Dette skal være et sted som er fristilt for sykdom og vondter.* I felles samling la vi merke til hvordan de ansattes fokus var på å bevisstgjøre og styrke aktørenes ressurser. De formidlet en tro på at de skulle lykkes og slik bidro de til å opprettholde håpet om at aktørene kunne klare å leve opp til de kravene som ble stilt.

Ressursorienteringen bekreftes også av aktørenes egne beskrivelser. Aktørene ga gjentatte ganger uttrykk for at de opplevde at det ble formidlet en tro og en tillit til dem om at de hadde ressurser til å klare de utfordringene de ble utsatt for. De framhevet spesielt prosjektleder for at hun formidlet tro på dem og at prosjektet generelt, og forestillingen spesielt, kom til å lykkes. De var enige om at en viktig side ved å tørre å ta nye utfordringer, dreide seg om de ansattes evne til å ufarliggjøre i stedet for å sykeliggjøre. En aktør fortalte at da hun fikk et kraftig angstanfall under en øvelse på scenen, stakk hun av og løp rundt i byen og ville gi opp. Da hun kom tilbake, spurte leder ganske enkelt om hun var klar for en ny scene. Så gikk hun opp på scenen og fortsatte. *Det er noe med at det ble sett som en naturlig reaksjon, da blir det ufarlig, og det er sånn det skal være,* kommenterte hun i ettertid.

### **Tydelige ledere og rollemodeller**

Prosjektleder fortalte at hun la vekt på personlige egenskaper som å vise respekt for aktørene når hun ansatte sine prosjektmedarbeidere. Hun forventet at de ansatte engasjerte seg følelsesmessig, var fleksible og hadde evne til å være medmennesker i møte med aktørene. De ansatte så på seg selv som kunstutøvere i arbeidet med aktørene, og de fokuserte på å være tydelige formidlere av de kreative og kunstneriske uttrykksformene de behersket, slik som film, foto, skriving, musikk og drama. Samtidig beskrev de sine roller i arbeidet med aktørene

med begreper som lærere, oppdragere og ledsagere og la gjennom hele prosjektperioden stor vekt på å være tydelige voksenpersoner med praktisk hverdagsforståelse. De presiserte at de ikke var terapeuter med fokus på aktørenes tidligere traumatiske opplevelser. Men de erkjente at arbeidsmetodene de benyttet kunne virke både terapeutiske og helsefremmende overfor aktørene. De var også opptatt av at de hadde en viktig oppgave i å sette grenser og å gi aktørene motstand. Prosjektleder ga følgende eksempel på å være tydelig i arbeidet med aktørene:

*Det går nok ikke an å misforstå oss, vi har blitt gradvis strengere og strengere. I forrige uke var det en som ikke ville være med på opplegget og da sa jeg at da må du gå herfra. Det endte med at hun gikk. Neste dag sendte jeg tekstmelding til henne og hun svarte ikke. Andre dagen kom hun tilbake og lot som ingenting. Da tok jeg henne ut og sa at du kan ikke bare komme sånn uten videre, nå må vi prate sammen.*

De ansatte la i hele prosjektperioden vekt på å ha kontroll og rutiner for frammøte. Dette bidro til å skape struktur i hverdagen og forutsigbarhet. Da frammøte og engasjement begynte å ”skli ut”, stoppet de opp, samlet gruppen til en diskusjon om at manglende engasjement smitter. Kravet til å være aktiv aktør ble stadig framhevet, og ingen skulle bare være tilskuer. Gjennom hele prosjektperioden var de ansatte opptatt av å ha et tydelig lederskap.

Aktørene på sin side, framhevet at det var godt med trygg styring fra de ansatte. Det betydde mye for dem at de ansatte var til stede, holdt motet oppe og viste dem tillit. Aktørene bekreftet betydningen av at lederne var tydelige:

*I stedet for å gå rundt å lure, så fikk vi veldig sånn klare og tydelige beskjeder, det synes jeg var veldig godt.*

De framhevet også prosjektleders evne til spre energi og formidle pågangsmot:

*Hun smitter så mye energi. Jeg tror det var det som virkelig fikk meg til å bikke over og bli med på de forskjellige lekene. Så hadde ikke hun vært så mye som det hun er, så tror jeg ikke jeg hadde gjort de forskjellige tinga, for da hadde jeg liksom ikke fått den her energipåvirkninga som jeg trengte da, det der sparket i ræva. Ja, sånt smitter veldig over, og når man har utrolig mye av det, så sprer man det lett til andre.*

Selv om disse egenskapene ble framhevet spesielt hos prosjektleder, la aktørene vekt på at de andre ansatte også var viktige støttespillere. Aktørene framhevet spesielt deres profesjonalitet som kunstnere og hvor givende det var at disse profesjonelle personene samarbeidet med dem:

*De ga oss mye og de fortalte hvor mye de satte pris på å jobbe med oss, det er vel ikke så mange av oss som er vant med å høre det.*

Vi vurderer det slik at de ansatte generelt, og prosjektleder spesielt, var tydelige rollemodeller som hadde avgjørende betydning for aktørenes utvikling. Det ga aktørene en stor trygghet som bidro til at de turte å gjøre ting de aldri hadde gjort før, det gjaldt i forhold til dramaøvelser, stå på scenen, synge og danse etc, men det gjaldt også å ta tak i egne problemer og ordne opp i eget liv. Vi så også hvordan prosjektleder, som kvinne og poengtert leder, ble en viktig rollemodell for jentene. Vi la spesielt merke til hvordan jentene studerte henne når hun argumenterte og hvordan de lærte å hevde egne meninger.

## **Omsorg**

Underveis i prosjekt ble det tydelig for de ansatte at aktørene hadde større hjelpebehov enn antatt:

*Jeg hadde ikke venta at det var så liten voksenalder. Det er veldig mange ting en tar for gitt at folk klarer, men det klarer ikke aktørene.*

De ansatte oppdaget at flere av aktørene hadde til dels alvorlige psykiske problemer og rusproblemer som hemmet arbeidet og framdriften i prosjektet. I tillegg hadde aktørene diverse praktiske problemer som tok oppmerksomhet og fokus fra teaterarbeidet og hindret arbeid med egen utvikling.

Vi registrerte hvordan de ansatte ga aktørene støtte og omsorg. Slik vi oppfatter det, handlet det om å gi anerkjennelse og å se, lytte og korrigere den enkelte. Spesielt var prosjektleder en person som la stor vekt på å være tilgjengelig overfor aktørene. Hun støttet dem og fokuserte på hvordan problemene kunne tas tak i. Hun samarbeidet med hver enkelt aktør, og sammen lagde de en plan for framtiden. Ved å oppmuntre og hjelpe aktørene til å ordne opp i praktiske problemer, ble de motivert til å møte opp i prosjektet. Dessuten lærte de å be om hjelp. Hun investerte tid og arbeid i aktørene langt utover normert arbeidstid, noe som blant annet innebar å følge dem opp med samtaler og telefoner. Det begrunnet hun med at teaterøvelser setter i gang mange prosesser i deltakerne, og reaksjonene kommer ikke bare i kontortiden.

## **Ansvar og krav**

I prosjektperioden var de ansatte opptatt av å stille krav til aktørene.

*For det handler om å bry seg og stille krav, det har de bare godt av, for det er krava de har pleid å slippe unna, alltid.*

De la vekt på at utfordringene som aktørene møtte underveis, ble presentert porsjonsvis for at de ikke skulle bli overveldet og få prestasjonsangst. De ansatte mente at en gradvis økning av kravene, var en betydningsfull faktor for at aktørene skulle oppleve mestringsfølelse. Det

gjorde også at de ikke ble skremt bort i oppstartsfasen. Det ble etter hvert stilt store krav til aktørenes prestasjon, ikke minst når øvelsene til teaterforestillingen begynte. De ansatte la stor vekt på at arbeidet med forestillingen skulle være preget av seriøsitet. De ansatte mente at kompromisser ville blitt gjennomskuet av aktørene. De formidlet at målet var at teaterforestillingen ikke skulle bli en skoleforestilling eller et terapeutisk, institusjonalisert teaterstykke, men et profesjonelt stykke som bar seg selv. De mente at å sette høye mål for kvaliteten på forestillingen, var avgjørende for at selvbildet til aktørene ble påvirket i positiv retning og slik bidra til at de kunne være stolte av det de hadde fått til.

Aktørene på sin side satte stor pris på å få ansvar og bli stilt krav til. En side ved det å bli stilt krav til, handlet for dem om bli utfordret til å flytte grenser og utfordre seg selv til å prøve ut nye oppgaver. De trakk spesielt fram teaterlekene som en betydningsfull arena der de kunne utfordres i forhold til egne grenser. En aktør beskriver her hvordan prosjektleder utfordret henne til å delta på scenen på en respektfull måte:

*Den respekten, ikke sant, si det er i starten, og hun spør om vi vil være med på scenen, så sier du nei, men det er kanskje en bitte liten del av deg som har litt lyst, så ser hun det. Hun tvinger deg ikke, hun tillater at du blir sittende og ikke gjøre noe, men hun spør allikevel igjen neste gang og neste gang og neste gang, og til slutt så gjør du det kanskje. Det var ikke sånn at hun trodde at du ville si nei, at du ikke gidder uansett, det var det motsatte. Hun ser så mye mer enn det vanlige mennesker gjør. Hun ser forbi den frykten. Hun så at du hadde jo litt lyst første gang du sa nei, og utfordra deg på nytt.*

Aktørene var tydelige på at den viktigste grunnen til at de hadde turt å ta utfordringene, nettopp var at de ble vist tillit av de ansatte. De ga uttrykk for å ha fått passe utfordringer og passe ansvar som var tilpasset hver enkelt. Samtidig opplevde de at forventningene ikke ble satt for høyt. Gjennom øvelsene ble den enkelte utfordret, men innenfor rammer som gjorde det mulig å mestre utfordringene og strekke seg litt for hver gang.

## **Samhold og fellesskap**

Vi fikk inntrykk av at atmosfæren i prosjektet bar preg av at alle ville hverandre vel og av at alle ble inkludert i fellesskapet. Vi så hvordan de ansatte arbeidet for at det skulle utvikle seg et godt samhold mellom aktørene og mellom aktørene og de ansatte. Teamene i mange av teaterlekene og øvelsene var samarbeid, lære å være en del av en gruppe, tørre å kommunisere tydelig og framstå som et avgrenset individ i en gruppe. Innholdet i stykket Tynn tråd hadde som hovedtema å våge å bryte ut av egne stengsler og bli en del av samfunnet, en del av fellesskapet.

Fellesskapet, som utviklet seg mellom aktørene, kan karakteriseres som et fellesskap av likesinnede. Selv om det var store individuelle forskjeller mellom dem i utviklings- og modenhetsnivå, ga de uttrykk for at de opplevde å være en sammensveiset gjeng som ”var i samme båt” og som ”dro lasset sammen”. Underveis i prosjektet lærte de å oppdage, anerkjenne og glede seg over hverandres utvikling, og de støttet hverandre i motgang.

Samhold og fellesskap mellom aktører og ansatte ble også tillagt stor betydning av aktørene. At aktører og ansatte gjorde mye sammen, som daglige måltider, besøk ved kulturelle arrangementer, teaterleker og arbeid med forestillingen, gjorde at de ble godt kjent og trygge på hverandre. Mange av aktørene fortalte at de opplevde å bli sett og anerkjent over tid av voksne mennesker for første gang i livet. En sa det slik:

*De ansatte er tilgjengelige og gjennomførte, og har godt humør og er all right, inkluderende, liksom.*

Aktørene satte også pris på at de ansatte betraktet dem som likemenn i teaterarbeidet fram mot forestillingen, og de ansatte, på sin side, lot seg imponere av aktørenes profesjonalitet.

En viktig suksessfaktor ved utviklingen av fellesskapet mellom aktørene og mellom aktører og ansatte, slik vi forstår det, var de ansattes vektlegging av en tydelig og åpen kommunikasjon. Problemer i gruppa, uenigheter og motsetninger ble tatt opp til samtale så fort som mulig. Et hjelpemiddel som bidro til den åpne kommunikasjonen, var aktørenes loggskrivning. Ved å lese de daglige loggene ble de ansatte kjent med problemer som rørte seg hos aktørene. Vi registrerte hvordan det som ble skrevet i loggene, kunne danne grunnlag for at samarbeidsproblemer ble tatt opp som åpent tema mellom aktører og ansatte. Dessuten opplevde aktørene at det var stor åpenhet hos de ansatte for å komme med nye ideer.

At aktørene deltok på mange ulike kulturelle arrangementer, bibliotek og kafèbesøk, bidro til at de lærte å delta i og benytte det offentlige rom. Dette kan også forstås som trening på fellesskap som samfunnsaktør, at man blir inkludert i samfunnet gjennom deltakelse i kulturelle aktiviteter.

### **Samsvar mellom programteori og realiteter**

Vi finner at det er stort samsvar programteorien som prosjektet er tuftet på og den praksisen som ble gjennomført. Prosjektet har vært preget av en helhetlig tilnærming med mange ulike arbeidsmåter og innfallsvikler som har bidratt til aktørenes vekst. I prosjektbeskrivelsen

uttrykkes spesielt betydningen av ressursorientering, inkludering av den enkelte og fellesskap og samhold. Disse verdier og tilnæringsmåter finner vi at de ansatte har realisert i praksis. Vi finner at den personlige væremåten og engasjementet, støtten og omsorgen hos de ansatte, har bidratt til aktørenes vekst og utvikling. Spesielt vil vi framheve prosjektleders nære og støttende relasjon til hver enkelt aktør. Arbeidsmåtene og tilnærmingen som bidro til å skape rutiner, struktur og forutsigbarhet for aktørene, må også framheves, i tillegg til betydningen av tydelige ledere og rollemodeller. Disse arbeidsmåtene er ikke uttalt i prosjektets programteori, men har kommet meget tydelig til uttrykk i den praktiske gjennomføringen. Vi er av den oppfatning at de ansatte har hatt stor evne til å forstå og tilpasse arbeidet sitt etter aktørenes situasjon og behov og møte dem der de var.



## **STATUS I PROSJEKTET DESEMBER 2009**

I en uformell samtale i desember 09 fortalte prosjektleder at seks aktører fulgte undervisning i norsk på videregående studieretning to dager i uken høsten 09. Undervisningen foregikk i egne lokaler på Mølla med innleid lærer fra en videregående skole. I desember 09 gjennomførte alle seks skriftlig og muntlig tentamen i norsk med ekstern sensor. Sensoren bedømte dem som om det skulle være eksamen. De fikk karakterer fra 1 til 5. Alle aktørene ga, i følge prosjektleder, uttrykk for å være svært motivert for å fortsette neste semester.

Høsten 09 har alle aktørene møtt prosjektleder på Mølla to dager i uka. Der har de arbeidet med samme type aktiviteter som de gjorde det første året i prosjektet. Blant annet har de arbeidet med oppsetning av en teaterforestilling for barn med utgangspunkt i boka Dyrene i Hakkebakkeskogen. Prosjektleder kunne også fortelle at flere av aktørene var engasjert i andre aktiviteter utenom prosjektet, blant annet deltidsarbeid i musikkforretning og arbeid med egne kunstneriske prosjekt. En skulle begynne på skole i utlandet med oppfølging fra prosjektleder, og en hadde kommet inn i et forpliktende rusbehandlingsprogram.

## **DRØFTING AV FUNN, VIDERE ANBEFALINGER OG KONKLUSJON**

Visjonen med prosjektet var at det skulle fungere som et kulturelt springbrett for aktørene til å se nye muligheter i eget liv gjennom å delta i inkluderende teatervirksomhet.

Evalueringen hadde følgende problemstilling: Er deltakelse i Inkluderende teater og arbeid med en teateroppsetting en egnet metode for å styrke selvfølelsen og mestringsevnen hos unge mennesker med psykiske problemer?

### **Vurdering av aktørenes utviklings- og læringsprosess**

Vår oppfatning av utviklingen hos aktørene, er at de opplevde å bli møtt som personer med ressurser som hadde noe å bidra med i fellesskapet. De har opplevd normalisering og sosial integrasjon, og opplevelsen av å være annerledes har avtatt. Forskning om bedringsprosesser støtter opp under dette ved å dokumentere at det har avgjørende betydning at mennesker med psykiske problemer får anledning til å være i og prøve seg ut i mellommenneskelige forhold (Borg M. & Topor A. 2003). Deegan (2000) framhever at bedringsprosesser skapes på en unik måte i den enkeltes liv og kan bygge på enhver tilgjengelig ressurs, enten den finnes i hjelpeapparatet eller i den enkeltes hverdagsliv og sosiale nettverk. Det innebærer at den som selv har psykiske problemer, skal være den aktive og styrende i egen bedringsprosess. Dette forutsetter, skriver Deegan, at personen må omforme sin rolle fra å være passiv mottaker til å være en aktiv bruker av det som måtte kunne bidra til bedring. Veien til bedring handler om å forandre sitt liv. Det handler om å stimulere ønsket om å ha et annet liv, holde håpet levende, ikke gi seg, ta kontrollen tilbake, bruke uformelle hjelpere og fagfolk på egne premisser, oppleve å høre til et sted og å få til et sosialt liv (Borg og Topor 2003, Topor 2004).

Gjennom arbeidet i prosjektet avtok aktørenes følelse av avmakt. Fra å være passive mottakere av hjelp, ble de aktive og mer handlende mennesker. Fokuset ble forskjøvet fra å være hjelpetrengende til å bli møtt av de ansatte som samarbeidspartnere som kunne ta ansvar for eget liv. Som eksempel, var det påfallende hvor liten tiltro aktørene hadde i begynnelsen av prosjektet til egen evne til å hevde sine behov overfor offentlige myndighetspersoner og til å ordne opp i problematiske forhold. De ansatte har brukt mye tid til å følge og å bistå aktørene med slike kontakter. Aktørene har lært i praksis å bryte et mønster av oppfatninger om at ting ikke nytter og i stedet unngå nødvendige, men ubehaglige gjøremål.

Det er mange tegn som tyder på at aktørene har fått styrket sine framtidsvisjoner og håp. De har styrket sin selvaktelse og ser i dag muligheter til å forme egen utvikling og komme videre i eget liv. Aktørene har gjennomført prosjektet og turt å ta utfordringer som har gitt gode

opplevelser og livsinnhold. Flere fortalte at de hadde glemt den gode følelsen av å få til noe. Slik vi ser det, var det av stor betydning at aktørene fikk oppgaver i prosjektet som var tilpasset deres nivå og mestringsevne, slik at de hadde mulighet til å lykkes. Når rutiner, forutsigbarhet, belastningsbalanse og delaktighet ble en del av deres hverdag, kunne aktørene oppleve at livet endret seg og ble meningsfullt. En verden som oppleves som likegyldig for hva en selv gjør, kan lett bli en verden uten mening. I en verden hvor en deltar og påvirker utfallet, vil derimot oppleves som meningsfull (Jensen & Johnsen 2001). Det er viktig at den fysiske og sosiale verden ikke endrer seg hele tiden, men at det finnes mønstre og rutiner, årsaker og konsekvenser som personen kan støtte seg på for å oppleve en følelse av begripelighet (Jensen & Johnsen 2001). Kravene som aktørene møtte i prosjektet, økte gradvis og balanserte hele tiden på grensen av den enkeltes kapasitet. De var tilpasset slik at den enkelte opplevde en følelse av håndterbarhet. Dette har betydning for å kunne mestre de oppgaver man blir stilt ovenfor. De ansatte involverte aktørene i arbeidet med å finne balansepunktet i utfordringene. Aktørene ble på denne måten delaktige i de resultatene de oppnådde. På bakgrunn av dette kan tilnærmingen og arbeidsmåtene, som prosjektarbeidet var tuftet på, forstås som helsefremmende arbeid der begripelighet, håndterbarhet og mening gir en opplevelse av sammenheng (Antonovsky 2004). Dette skjedde i en læringsprosess der komponentene forutsigbarhet, belastningsbalanse og delaktighet var framtreddende, komponenter som Jensen & Johnsen (2001) hevder er nødvendige for opplevelse av sammenheng.

Hovedfunnet i analysen av aktørenes læringsutbytte, viste at de hadde endret sin selvoppfatning. Funnene kan forstås som at selvoppfatningen er endret i retning av at de har fått større selvaktelse. Hummelvoll (2006c) skriver at når man har god selvaktelse aksepterer man seg selv og andre og fungerer trygt sammen med andre. Man er ikke avhengig av stadige bekreftelser fra andre, fordi man gjennom egne vurderinger kan bekrefte seg selv og vite når noe er gjort bra. Da blir man også mer lydhør for andres synspunkter og mer følsom for deres behov. I prosjektet så vi hvordan ansatte i begynnelsen var nøye med å bekrefte aktørene i alt de gjorde bra. Mot slutten av prosjektperioden ble det gjort klart at aktørene ikke kunne forvente seg stadig bekreftelse. Isteden ville de, slik det vanligvis er i samfunnet, få beskjed hvis noe de gjorde som ikke var godt nok.

Hummelvoll (2006c) peker på at begrepene selvtilit og selvrespekt er nært knyttet til selvaktelse. Selvtillit dreier seg om å oppleve å være en kompetent person som kan oppnå og gjennomføre ting. Selvrespekt er opplevelsen av at det man gjør er rett og i tråd med egne

verdier. Arbeid med mennesker med psykiske problemer innebærer å bistå dem til å finne egne mål, gi støtte til å kunne godta seg selv og lære å samhandle med andre ut på basis av vanlige normer for sosialt samvær. Prosessen med aktørenes endrede selvoppfatning, startet med betydningen av å være etterspurt. For flere var det en ny opplevelse av at noen brydde seg om og holdt daglig kontakt med dem over lengre tid. For flere var det et stort mål å møte opp hver dag. Kombinasjonen omsorg, krav og tydelige rollemodeller har påvirket aktørene i positiv retning. Den endrede selvoppfatningen hos aktørene i dette prosjektet er sammenfallende med resultatene fra arbeidet til Gürgens (2004). Hennes forskning fant at hørselshemmede og psykisk utviklingshemmede gjennomgikk en selvutvikling ved å delta i teateroppsetninger.

### **Egnet metode for arbeidstrening**

Teateraktivitetenes ideologi og mangfold av metoder synes å ha virket i tråd med sin hensikt. I følge Engelstad (2004) er det vanskelig å angi virkningen av teater inspirert av Augusto Boal i kvantifiserbare størrelser. Et målbart uttrykk er imidlertid interessen for og spredningen av metodene på tvers av politiske og kulturelle grenser. Det har vist seg at unge mennesker i særlig grad lar seg stimulere av de interaktive mulighetene som teaterformen representerer. De ansatte hevdet at arbeidsformen og den frigjørende, inkluderende pedagogikken til Boal har hatt stor betydning. I følge Boal (Engelstad 2001) kan man lære mye om seg selv og sine egne reaksjoner, dessuten kan man forberede seg på lignende situasjoner i framtiden. Metodene bidrar til at deltakerne får prøvd ut alternative handlingsmodeller knyttet til vanskelige og undertrykkende situasjoner på det personlige, det yrkesmessige og det samfunnsmessige plan. I dette prosjektet har det blitt jobbet med metoder for å bryte uheldige mønstre, fokusere på ressurser og kraft hos aktørene gjennom forberedelser og oppsetning av et teaterstykke. Dessuten har det blitt fokusert mye på å stimulere aktørene til å bli aktive deltakere i samfunnsfellesskapet. Engelstad (2001) peker på at Boals metoder dreier seg om å kanalisere deltakernes følelser og energi inn i et bevisst og konstruktivt samfunnsengasjement. Det gjelder å stimulere kampen mot passiviteten, konformiteten og de undertrykkende ritualene, hevder Boal. Dette kan være en vanskelig kamp, fordi mange i dagens samfunn har en økende tendens til å innta passive roller som tilskuere og konsumenter i eget liv.

Metodene som ble benyttet i prosjektet er beskrevet i dramalitteraturen. Likevel kan ikke prosjektet uten videre gjenntas av andre. Nye ledere må ha god integrert teoretisk forståelse for metodene i et inkluderende teater og egne erfaringer med å bruke metodene. Kanskje kunne

andre kreative metoder enn teatervirksomhet, kombinert med en helsefremmende tilnærming fra de ansattes side, gi lignende resultater?

I dette prosjektet ble det benyttet en rekke kreative metoder i tillegg til teateraktivitetene. Det var metoder som kreativ skriving, sang, musikk, film, dans og fotografering. Fysisk aktivitet og hjelp med praktiske ferdigheter og sosial trening hadde også en viktig plass. Vi mener at den helhetlige tilnærmingen overfor aktørene har hatt stor betydning i prosjektet. Innholdet i de daglige aktivitetene har appellert til dem og gitt dem nye erfaringer som har forløst energi. Mange av teaterøvelsene ligner øvelser som brukes innen psykodrama og andre kreative terapeutiske retninger. Derfor vil det være mulig at andre personer med nærliggende kompetanse kan gjennomføre tilsvarende arbeidstreningprosjekt.

En faktor som kan skille dette prosjektet fra andre prosjekt, er prosjektleders innsats og engasjement. Det kan karakteriseres som sosialt entreprenørskap. Sosialt entreprenørskap dreier seg om den kreative prosessen som iverksettes og utvikles når mennesker med stort pågangsmot går inn og gjør en innsats for å gjøre verden til et bedre sted å være. I sosialt entreprenørskap er kjerneverdiene i arbeidet gjerne preget av troen på at et hvert menneske har kapasitet til å medvirke på en meningsfull måte for å fremme både til sosial og økonomisk utvikling (Dalen 2000, Schei & Rønnevig 2009). Vi har sett at prosjektleders engasjement i den enkelte aktørs situasjon går langt ut over rammene vi er kjent med fra tradisjonell praksis. I tillegg til stor innlevelse i prosjektoppgavene, har hun har vært en foreldrefigur for aktørene. Hun har hele tiden vært tilgjengelig og gitt dem en personlig omsorg mange lengtet etter. Hennes personlighet kan beskrives som karismatisk. Hun har vært opptatt av å lykkes og å vise det offentlige at det er mulig å arbeide nyskapende og oppnå resultater. Hun har vært motivert for å yte maksimalt. Som dramapedagog har hun hatt en sterk tro og et eierforhold til prosjektets innhold og til metodene som har blitt benyttet. Kanskje er prosjekter av typen ”Jeg tør” avhengig av å bli ledet av mennesker med trekk av sosialt entreprenørskap for å lykkes?

Sosiale entreprenører kan sees som viktige supplement til velferdsstatens arbeid. De kan bidra til å bryte fastlagte mønstre og vaner, og de benytter seg gjerne av utradisjonelle metoder i sin streben etter å skape sosiale endringer. Disse personene er viktige å ivareta og å gi mulighet til å realisere sitt engasjement. Det betenkelige ved at sosiale entreprenører leder slike prosjekt, er at prosjektene ofte er organisert på siden av velferdsstatens organisasjoner. Organisasjonene får dermed ikke ta del i den kunnskapen som utvikles. Når prosjektperioden er over, midlene er brukt og prosjektledelsen er gått over i andre stillinger eller andre

organisasjoner, er det en vanlig erfaring at innsatsen fører til få eller ingen varige endringer i de organisasjonene som har vært involvert i prosjektene (Hauge & Ausland 2003). En svakhet ved dette prosjektet, er at det har hatt liten forankring til NAV lokalt og til andre deler av den kommunale virksomheten. I praksis har prosjektleder drevet prosjektet ved siden av NAVs ordinære drift, samtidig som det var finansiert med midler fra programmet FARVE. Siden NAV Drift og utvikling er administrativt ansvarlig for programmet og tildeler midler til forsøks- og prosjektvirksomhet, som kan bidra til et mer inkluderende arbeidsliv, burde det ved framtidige FARVE- prosjekter være et større krav om involvering fra utnevnte ledere og ansatte ved lokale NAV kontorer. Det vil bidra til å sikre et bedre samarbeid og kjennskap til hverandres virksomhet. Prosjektleder har etterlyst større interesse og engasjement fra NAV lokalt gjennom hele prosjektåret. Ledere og saksbehandlere har blitt invitert til sammenkomster i regi av prosjektet. Det kan være mange grunner til at de i liten grad har møtt fram, vi er kjent med stor arbeidsbelastning og tidspress, men en større interesse for prosjektets drift hadde vært ønskelig.

### **Videre anbefalinger**

Det vil være en fordel om deltakerne i et lignende prosjekt som ”Jeg tør” er på noenlunde samme funksjonsnivå og modenhetsnivå. Ved eventuelle inntak av nye aktører vil det være nødvendig med en minst like grundig utvelgelsesprosess som det har vært i dette prosjektet. Det er ønskelig at interessen for å rekruttere ungdommer fra aktuelle instanser, som på ulike måter er i kontakt med målgruppen, vil være større ved neste prosjekt. Slik vi kjenner behovet, skulle det være grunnlag for et årlig inntak av nye aktører. Vi mener det ville være gunstig å rekruttere enda yngre ungdommer med psykiske problemer. Det ville gi mulighet til å komme tidligere inn i de unges liv for å forbygge at problemene blir for fastlåste. Derfor bør man vurdere å etablere et framtidig ”junior- Jeg- tør” for ungdom mellom 16 - 19 år.

I siste del av prosjektperioden ble det stilt store krav til aktørene om disiplin, produktivitet og målrettet arbeid. Alle syntes å bli behandlet over en kam, og det ble ikke gjort unntak. I denne perioden sluttet en aktør da kravene ble for høye. Det kan stilles spørsmål ved om dette kunne ha vært håndtert på en annen måte. Kanskje det hadde vært mulig å stille ulike krav til personer ut fra deres eventuelle ulike modenhets- og mestringsnivå også i prosjektets slutfase.

At prosjektet fikk et avbrudd i sommerferien 09, ble problematisk for flere aktører. På dette tidspunkt hersket det også usikkerhet om prosjektets videre drift og utvikling. Aktørene hadde

oppdaget sitt behov for struktur og forutsigbarhet og var sårbare når dette opphørte. Dette viser nødvendigheten av å være oppmerksom på overgangsfaser i prosjekt av denne typen.

De ansatte har brukt mye tid på å hjelpe aktører å få etablert et terapeutisk behandlingstilbud. I lignende prosjekt i framtiden, der unge mennesker med psykiske problemer deltar, bør rutiner for terapeutisk hjelp være etablert ved oppstart av prosjektet. Dessuten vil det være en fordel at ungdommenes saksbehandlere ved de lokale NAV kontorene involveres i prosjektet fra starten. Et økt samarbeid mellom ungdommene, saksbehandlere og prosjektansatte vil kunne gi en mer helhetlig og samkjørt oppfølging fra hjelpeapparatet.

## **Konklusjon**

Verdiene og metodene som har preget prosjektet ”Jeg tør”, har virket i samsvar med sin hensikt og bidratt til at visjonen og målsettingen i prosjektet gjenspeiles i evalueringens resultat. Prosjektet må kunne sies å ha vært en egnet metode for arbeidstrening for denne gruppen av deltakere.

Aktørene har gjennomgått en betydelig utviklingsprosess. Ved oppstart av prosjektet var de fleste preget av passivitet, et ”ufrivillig utenforskap” og av ensomhet. Mange hadde hatt en vanskelig oppvekst, de hadde strevd med psykiske problemer i flere år og manglet skolegang, arbeid og nettverk. De fleste hadde problemer med konsentrasjon og uro. Utviklingen de gjennomgikk bar preg av at de tok større ansvar i eget liv. Dessuten viste de utholdenhet og kunne prestere på et profesjonelt nivå i innspurten fram mot teaterforestillingens premiere. De utviklet seg personlig, lærte mye om seg selv og fikk større innsikt i egne problemer og muligheter.

Evalueringens hovedfunn er at aktørene har endret sin selvoppfatning i løpet av prosjektperioden. Aktørene beskrev sitt læringsutbytte av å delta i prosjektet med at de hadde fått større tro på seg selv. Det innebar blant annet at de hadde fått større bevissthet om egne ressurser, økt selvrespekt og økt selvtillit. De opplevde at de var blitt bedre til å anerkjenne både seg selv og andre. De var stolte over det de hadde fått til i prosjektet, de var blitt flinkere til å lytte til andre og de hadde utviklet oppmerksomhet overfor de andre aktørenes ressurser. Et annet område var økt mestringsevne. Det innebar at de i større grad tok tak i utfordringer de møtte i eget liv. De opplevde at de hadde vokst som mennesker og at de var blitt modigere og mer tålmodige når det gjaldt å takle påkjenninger i hverdagen. Den sosiale tilhørigheten var endret gjennom at de hadde fått større tillit til og trygghet overfor andre mennesker og et sunnere nettverk.

Det har skjedd en nyorientering hos aktørene i retning av økt motivasjon for skole og arbeidsliv. De har framtidsplaner og har fått tro på at de skal kunne gjennomføre dem. Noen aktører har utviklet seg mer enn andre, men alle er på god vei. De trenger fortsatt tid og tilpasset arbeidsrettet oppfølging for at den positive utviklingen skal kunne fortsette. Mange av aktørene vil på sikt kunne bli i stand til å gjennomføre ordinære skoletilbud og utføre arbeid.



## LITTERATUR

- Antonovsky, A. (1994). *Hälsans mysterium*. Köping Finland: Bokforlaget Natur och Kultur
- Ausland, L.H. (2009) *På vei til egen bolig: Bostedsprosjektet i Skien 2006-2008*. HENÆR-rapport nr.2. Høgskolen i Vestfold.
- Boal, A. (1995). *Spil! Øvelser og lege for skuespillere og medspillere*. Gråsten: Forlaget Drama.
- Boal, A. (2000). *Lystens regnbue. Boals metode for teater og terapi*. Gråsten: Forlaget Drama.
- Baklien, B. (1993). Evalueringsforskning i Norge. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 34:261-274.
- Baklien, B. & Carlsson, Y. (2000) *Helse og kultur. Prosessevaluering av en nasjonal satsing på kultur som helsefremmende virkemiddel*. NIBR prosjektrapport, 2000:11.
- Borg, M. & Topor, A. (2003). *Virksomme relasjoner. Om bedringsprosesser ved alvorlige psykiske lidelser*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Dalen, H. (2000). Sosialt entreprenørskap. Krem Norge <http://www.krem-norge.no>, (lest 15.01.10)
- Deegan, P. (2000). Hvordan vinne tilbake egenverdet etter å ha fått en diagnose? *Dialog*, nr.2-3.
- Denizin, N.K. & Lincoln, Y.S. (1998). *Collecting and interpreting qualitative materials*. London: Sage Publications Ltd.
- Engelstad, A. (2001). *Når tilskueren blir deltaker. Augusto Boals metoder og praksis*. Oslo: Cappelen Akademisk forlag
- Engelstad, A. (2004). *Poetikk og politikk. Augusto Boal og De undertrykte teater*. Åbo Akademis förlag. Doktoravhandling v/ Åbo Universitet.
- Eriksson, B.G. & Karlsson, P-Å (2008). *Att utvärdera välfärdsarbete*. Karlsstad: Gothia Förlag.
- Gran Karoliussen, M. (2007). Inkluderende teater. *Spesialpedagogikk* nr. 1, 38-41.
- Gran Karoliussen, M. (2008). Prosjektbeskrivelse "Jeg tør - teater som metode" Upublisert.
- Graneheim, U.H. & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nursing Education Today* 24, 105-112.
- Granerud, A. & Severinsson, E. (2006). The struggle for social integration in the community – the experiences of people with mental health problems. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 13, 288-293.
- Gürgens, R. (2004). *En usedvanlig estetikk. En studie av betydningen av egenproduserte teatererfaringer for det usedvanlige mennesket*. Doktoravhandling ved NTNU 2004:170
- Hauge, H.A & Ausland, L.(2003) Frihet og ansvar i forebyggende og helsefremmende arbeid. I: Hauge, H.A. & Mittelmark, M.B. (red.) *Helsefremmende arbeid i en brytningstid. Fra monolog til dialog?* Bergen: Fagbokforlaget.
- Helland, M.J. & Mathiesen, K.S. (2009) *13-15- åringer fra vanlige familier i Norge – hverdagsliv og psykisk helse*. Rapport. Oslo: Nasjonalt folkehelseinstitutt.
- Heron, J. & Reason, P. (2006) The Practice of Co-operative Inquiry: research "with" rather than "on" people. I: Reason, P. & Bradbury, H. (eds.) *Handbook of Action Research*. London: SAGE Publications.

Hummelvoll, J.K. (2008). Etiske problemstillinger i handlingsorientert forskningssamarbeid med mennesker med psykiske problemer og funksjonshindringer. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 5(2), s. 131-142

Hummelvoll, J.K. (2007). Fokusgruppeintervju- en sentral metode i handlingsorientert forskningssamarbeid I Beston, Borge, Stensland Holte, Hummelvoll & Ottosen (red.) *Handlingsorientert forskningssamarbeid. Refleksjoner fra forskningsprosjektet "helsefremmende og forebyggende psykisk helsearbeid i lokalsamfunnet"* (PHIL) Høgskolen i Hedmark rapport nr. 1.

Hummelvoll, J.K. (2006a). Verdiundersøkende samtaler i lokalbasert psykisk helsearbeid. *Tidsskrift for Psykisk Helsearbeid*, 3(2): 116-129.

Hummelvoll, J.K. (2006b). Handlingsorientert forskningssamarbeid. Teoretisk begrunnelse og praktiske implikasjoner. *Norsk Tidsskrift for Sykepleieforskning*, (1) s. 261-274.

Hummelvoll, J.K. (2006c). *Helt – ikke stykkevis og delt. Psykiatrisk sykepleie og psykisk helse*. Gyldendal akademisk (7.utg.)

Hummelvoll J.K. (2003 red.). *Kunnskapsdannelse i praksis. Handlingsorientert forskningssamarbeid i akuttpsykiatrien*. Oslo: Universitetsforlaget.

Jensen, T.K. & Johnsen, T.J. (2001). *Sundhedsfremme i teori og praksis*. Aarhus: Philosophia, Institutt for Filosofi: Aarhus Universitet.

Kitzinger, J. (1995). Introducing focus groups. *British Medical Journal*, 311, 299-302.

Kitzinger, J. (1994). The methodology of focus groups: The importance of interaction between participants. *Sociology of Health and Illness*, 16 (1), 103-121.

Krogh, E. (1995). Etnosentrisk sosialantropologi og angsten for det nære. I *Landskapets fenomenologi*. Doctor Scientiarum Thesis. 1995:15. Norges Landbrukshøgskole, Ås.

Langeland, E. (2007). *Sense of coherence and life satisfaction in people suffering from mental health problems*. Doktoravhandling, Universitetet i Bergen.

Lorentzen, E.S. (2009). Sosialt entreprenørskap – en klargjøring av begrepet. I Schei B. & Rønnevig E. (red.) *Vilje til endring. Sosialt entreprenørskap på norsk*. Mother Courage.

Mydland, T.S. & Jentoft, N. (2006) *Utenfor arbeidslivet i Mandal. Statistikk og intervjuundersøkelse med unge i alderen 18-29 år*. Prosjektrapport nr 12/2006. Kristiansand: Agderforskning.

Nasjonale helseplan (2007-2010) Helse- og omsorgsdepartementet.

Nasjonale strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012). Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Helse og omsorgsdepartementet:

NOU 2001:22 Fra bruker til borger. Sosial- og helsedepartementet.

Olsen, T.S., Jentoft, N. & Jensen, H.C. (2009). *Et liv jeg ikke valgte. Om unge uføre i fire fylker*. Universitetet i Agder og Agderforskning. FOU-rapport nr. 9.

Opptrappingsplan for psykisk helse (1998- 2008) Sosial- og helsedepartementet.  
Regjeringens strategiplan for barn og unges psykiske helse. Sammen om psykisk helse. Helsedepartementet (2003).

Schibbye, A-L. (2009). (2.utg.) *Relasjoner. Et dialektisk perspektiv på eksistensiell og psykodynamisk psykoterapi*. Oslo: Universitetsforlaget.

Stortingsmelding nr 9 (2006-2007). Arbeid, velferd og inkludering. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Sverdrup, S. (2002). *Evaluering. Faser, design og gjennomføring*. Bergen: Fagbokforlaget.

Topor, A. (2004). Vad hjälper i återhämtning från svåra psykiska problem? Ett samverkansprojekt mellan brukare och professionella. *Tidsskrift for Psykisk Helsearbeid*, vol. 1(4): 4-15.

Vatne, S. (2006). *Korrigere og anerkjenne. Relasjonens betydning i miljøterapi*. Gyldendal Norsk Forlag AS.

World Medical Association (2002). The declaration of Helsinki (Document 17.C retrieved 15.11.04.)

## **VEDLEGG**

VEDLEGG 1 Intervjuguide for aktører

VEDLEGG 2 Intervjuguide for ansatte

VEDLEGG 3 Spørreskjema for aktører

## VEDLEGG 1

### Intervjuguide for fokusgruppeintervju med aktører

Hva har hverdagen deres vært preget av før dere kom med i prosjektet?

Har det skjedd noen endringer i eget liv etter at dere ble med i prosjektet?

Hvilke tanker har dere om å ha blitt plukket ut til å delta i dette prosjektet?

Erfaringer med å ha deltatt i andre prosjekt / tiltak ifht det å komme i jobb?  
Hvordan har i så fall det vært?

Beskriv utviklingen i prosjektet. For eks ifht:

- Spesielt positivt
- Utfordrende
- Negativt / vanskelig

Hvordan opplever dere samarbeidet med de ansatte i prosjektet?

Hvordan har dere så langt opplevd muligheten til å påvirke det som skjer i prosjektet (brukermedvirkning)?

Hvilke forventninger har dere for dere selv til å være med i prosjektet?  
(alternativt) Hva har dere fått ut av å delta i prosjektet så langt?

For eksempel i fht

- Egen læring
- Egen utvikling / selvutvikling – personlige egenskaper / egenerapi
- Samhandling / samarbeid med de andre aktørene og med de ansatte
- Trening til yrkeslivet – eget liv
- Muligheter til å komme i jobb / skole etter dette året

Hva drømmer dere om?

Er det noe dere savner i prosjektet?

Andre ting som er viktige å få fram med tanke på evaluering av prosjektet?

## VEDLEGG 2

### Intervjuguide for fokusgruppeintervju med ansatte

Hvilke tanker har dere om å ha blitt ansatt til å jobbe i dette prosjektet?

Erfaringer med å ha deltatt i lignende prosjekt? Hvordan har i så fall det vært?

Hva synes dere om arbeidet i prosjektet så langt? For eks ifht:

- Spesielt positivt
- Utfordrende
- Negativt / vanskelig

Hva tror dere kommer til å bli spesielt positivt, utfordrende etc framover?

Hvordan opplever dere samarbeidet mellom dere som ansatte og med aktørene?

Hvordan er muligheten til å påvirke det som skjer i prosjektet?

Hvilke forventninger har dere til aktørenes utvikling i prosjektet?

Hvilke forventninger har dere til egen læring og utvikling ved å arbeide i prosjektet?

Noe dere savner i prosjektet?

Andre ting som er viktige å få fram med tanke på evaluering av prosjektet?

**Individuelle spørsmål til aktørene i ”Jeg tør”. Avsluttende evaluering.**

Skriv ned det som du umiddelbart kommer på når du leser spørsmålene. Svarene leveres uten navn.

**Hva har overrasket deg mest i dette året som du har deltatt i prosjektet?  
Fint om du tar med både positive og negative overraskelser.**

**Hva er det i prosjektet som har vært gunstig for deg?**

**Hvilke planer har du i forhold til videre skolegang eller arbeid?**

**Hvilke ønsker har du for framtida?**

**(Kommentar: skjemaet som aktørene fikk utlevert, var utformet med kun ett spørsmål på hver side for å få god plass til å skrive)**