

# **”Pedalen” : Sykkelverksted og sykkelparkering**

**Gunnar Vold Hansen  
Ragnhild Fugletveit  
Petter A. Arvesen**

**Høgskolen i Østfold  
Oppdragsrapport 2010:4**

Online-versjon (pdf)

Utgivelsessted: Halden

Det må ikke kopieres fra rapporten i strid med åndsverkloven og fotografiloven eller i strid med avtaler om kopiering inngått med KOPINOR, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk.

Høgskolen i Østfold har en godkjenningsordning for publikasjoner som skal gis ut i Høgskolens Rapport- og Arbeidsrapportserier.

Høgskolen i Østfold. Oppdragsrapport 2010:4

© Forfatteren/Høgskolen i Østfold

ISBN: 978-82-7825-328-1

ISSN: 1504-5331

## Forord

Kirkens Bymisjon startet i 2007 opp et prosjekt for tidligere rusmisbrukere. I lokaler ved Fredrikstad jernbanestasjon etablerte stiftelsen en sykkelparkering og et sykkelverksted. Prosjektet fikk navnet "Pedalen" og ble raskt etablert innslag i bybildet. Etter hvert som tilbudet ble mer og mer populært er aktiviteten blitt utvidet. I dag tilbys det sykkelparkering i nesten samme omfang som ved Hovedbanegården i København. I tillegg har prosjektet en omfattende virksomhet med reparasjon av sykler.

Gjennom Pedalens aktiviteter er det blitt bedre tilrettelagt for den delen av byens befolkning som ønsker å sykle til og fra jernbanestasjonen. Slik sett kan Pedalen oppfattes som et viktig miljøpolitisk tiltak. En evaluering av Pedalen som et miljøpolitisk tiltak kunne vært spennende. Likevel er ikke det vårt anliggende i denne rapporten. Fokus i denne rapporten er derimot hvordan Pedalen har fungert for deltakerne i prosjektet. Vår intensjon er først og fremst å få frem om Pedalen har bidratt til positiv utvikling for deltakeren og hva som i så fall er årsakene til denne utviklingen.

For å få svar på våre spørsmål har vi vært avhengige av at folk har stilt opp på intervjuer og at de der har bidratt med svar på våre til dels personlige spørsmål. Vi er takknemlige for at våre informanter har vært villige til å dele både sine opplevelser og innerste tanker med oss på en slik måte at vi har fått god innsikt i hvordan Pedalen har bidratt overfor dem. Uten denne positive innstillingen hadde vi aldri kunnet gjennomført en slik evaluering og vi takker derfor dem som har bidratt med data. Uten deres velvillighet hadde vi aldri kunnet lage en slik rapport.

Evalueringen er gjennomført av høgskolelektorene Ragnhild Fugletveit og Petter A. Arvesen og førsteamanuensis Gunnar Vold Hansen.

Fredrikstad juni 2010

Gunnar Vold Hansen

Ragnhild Fugletveit

Petter A. Arvesen

## **Innhold**

Forord .....	1
Innhold.....	3
Sammendrag .....	5
Oppstart .....	7
Bakgrunn .....	11
Datasamling.....	15
Pedalen – hva vi har sett.....	17
Arbeidsmiljø .....	17
Sosial kapital.....	21
Mestring .....	26
Ressursorientering.....	28
Rekruttering og samarbeid.....	30
Overganger og karrieremuligheter.....	36
Økonomi.....	44
Oppsummering .....	47
Litteraturliste .....	51



## Sammendrag

I denne rapporten belyses prosjektet "Pedalen". Pedalen er et prosjekt hvor målsettingen er å legge til rette for rehabilitering av tidligere rusmisbrukere. Dette tiltaket skiller seg på mange måter fra andre tiltak som er opprettet for å hjelpe den samme målgruppen. Mye av den arbeidsrettete rehabiliteringen bygger på prinsippet om å tilby en skjermet opplæring og trening før man kan prøve seg i ordinært arbeidsliv. Pedalen er slik sett atypisk ved at det er deltakelsen i et mer eller mindre ordinært arbeidsliv som er det sentrale. Deltakerne i prosjektet er likevel for en stor del skjermet fra de samme kravene til produktivitet og økonomisk inntjening som man ellers vil møte i arbeidslivet. Dette innebærer at deltakerne får anledning til å utvikle seg i den fart og med de rammene som de opplever at de behersker. De tilbakemeldingene som deltakerne gir i denne rapporten tyder på at Pedalen har klart å bygge opp et tilbud der deltakerne blir møtt med respekt for sine særegenheter og der de får anledning til å utvikle seg med utgangspunkt i de ressursene de har – med lite fokus på hva de ikke behersker. For våre informanter har denne opplevelsen av å bli sett og ivaretatt på egne premisser, vært et sentralt element i deres utvikling. Det ser derfor ut som om den tilnærmingen Pedalen har til deltakerne, er en fornuftig måte å utvikle deltakernes mestring og deltakelse i samfunnet.

Selv om Pedalen innebærer en skjerming fra visse typer krav deltakerne kan møte andre steder i samfunnet, er Pedalen på mange måter en av de minst skjermede arbeidsplassene i Fredrikstad. Med sin plassering sentralt på jernbanestasjonen så er Pedalen et tydelig element i bybildet. Slik sett kunne man tenke seg at Pedalen kunne bidra til stigmatisering av deltakerne. Det er tydelig at det er en opplevelse som deltakeren selv ikke har. Derimot opplever de at Pedalen fremstår som et miljøpolitisk tiltak med bred oppslutning blant publikum. Vår vurdering er at de positive reaksjonene deltakerne føler at de får

på sin miljøpolitisk riktige innsats, har en ikke ubetydelig betydning for prosjektets positive resultater og utvikling av deltakernes selvfølelse.

Prosjektet har et godt samarbeid med ulike offentlige tjenester som NAV og kriminalomsorgen. Vi ser likevel at det synes som om samarbeidspartene har en noe uklar forestilling av hvem som passer i prosjektet og hvordan de kan hjelpes. Her er det nok behov for en tydeligere dialog mellom prosjektet og de som bidrar til rekruttering.

Konklusjonen i denne evalueringen er at prosjektet både er et alternativ til mer ”ordinære” arbeidsrettede rehabiliteringsopplegg, og at det derfor dekker et behov. Vår vurdering er at det er et behov for å videreføre tilbudet og at man derfor bør finne frem til en mer varig finansieringsordning enn det man har hatt til nå.



## Oppstart

Prosjektet ”Pedalen” ble etablert våren 2007 og har siden fungert stort sett i henhold til de ambisjonene man hadde. Målgruppen for prosjektet er personer som trenger tilrettelagt arbeidstilbud som del av et rehabiliteringsopplegg, fortrinnsvis tidligere rusmisbrukere. Oppstarten til Pedalen sykkelverksted var delvis et uttrykt behov blant brukere av Kirkens Bymisjon i Fredrikstad. Cafe Britannia var allerede godt etablert og flere av brukerne ønsket seg et sted hvor praktiske ferdigheter ble vektlagt i større grad. En av lederne beskriver starten til Pedalen på følgende måte:

*... ”Vi startet jo med kafeen. Etter hvert så var det flere som uttrykte at de ønsket å gjøre noe mer praktisk rettet. Det var starten på å tenke et nytt prosjekt, arbeidstreningsprosjekt. Og da kom i dialog med kommunen om å gjenoppstarte denne bysykkelutleien. Vi hadde et møte med miljøavdelingen der som syntes at det var en god ide. Men etter hvert så var det flere som var skeptiske til det fordi den forrige ordning første til forsøpling av byen. Så det er mye logistikk. I stedet for å levere sykkelen tilbake så kastet de den fra seg...”*

Det viste seg at Kirkens Bymisjon sin avdeling i Kristiansand allerede hadde startet et sykkelverksted som liknet den ideen som ble utviklet i Fredrikstad. Og Pedalen i Kristiansand ble derfor utgangspunktet for lanseringen av Pedalen sykkelverksted i Fredrikstad. Parallelt i denne prosessen kontaktet Kirkens Bymisjon i Fredrikstad viktige nøkkelpersoner som hadde tro på prosjektet og gjorde det mulig å starte opp virksomheten. Leie av lokale og oppstartsmidler fra Helsedirektoratet muliggjorde en rask fremdrift av planene og 1. januar 2008 ble Pedalen sykkelverksted et tilbud. Brukerne til arbeidstreningen ble i første omgang rekruttert fra nettverk og aktive brukere av andre tilbud i regi av

Kirkens bymisjon. Etter hvert har andre aktører som: NAV, den kommunale psykiatritjenesten og Kriminalomsorgen rekruttert inn brukere som anses som en del av målgruppen for dette arbeidstreningsprosjektet. Og samarbeidet med eksterne aktører er noe ledelsen i Kirkens Bymisjon ønsker å videreutvikle. Deres ønske er å være et supplement til det offentlige hjelpeapparatet.

*... ”Helt fra starten av så har vi hatt fokus på det med arbeidstrening og sysselsetting. Vi hadde håpt at dette kan være et supplement til det offentlige. Ved å skape et mangfold av små arbeidstreningsplasser...”*

Pedalen har vist seg å bli en suksess på flere områder som ikke utelukkende dreier seg om arbeidstreningsvirksomheten men også deres tilbud og service til innbyggere i Fredrikstad kommune. Og Pedalens målsettinger som virksomhet blir stadig oppgradert og i disse dager konkurrerer sykkelverkstedet om å tilby flere innendørs sykkelparkeringsplasser enn det vi finner på Hovedbanegården i København, Danmark.

*... ”Vi var veldig heldige med å ha kreative folk da. Jeg tror ikke det hadde vært mulig uten hjelp fra ildsjeler som ønsker slike tiltak. Jeg tror ikke det hadde gått an i dag. Vi er avhengige av ildsjeler for å få slike tiltak til å starte. Suksessfaktorene for Pedalen er at det har vært første innendørs sykkelparkering i landet. Og så har vi en slags Reodor Felgen reparatør som representerer gode produkter. Så er det utrolig god service da. Vi har sånne målsettinger som at vi skal være største innendørs sykkelparkering og nå ønsker vi å slå København da. Nå er vi 30 sykler unna hovedbanegården i København...”*

På denne måten blir suksessen til Pedalen ikke utelukkende målt ut i fra ett kriterium men gjennom flere delmål som å øke sykkelparkering, øke

produksjonen av sykler samt være et godt tilbud for arbeidstrening. I prosjektplanen er det riktignok skissert en del klare resultatmål knyttet til antall deltakere som til en hver tid er med i prosjektet. Resultatmålene er både enkle å måle og det foreligger allerede dokumentasjon som viser at disse er nådd. Det er også skissert en del mer upresise mål som:

- Kartlegging av arbeidsevne og sosial kompetanse
- Bygge opp ny tilhørighet og økt sosial og kulturell kompetanse – forankret i en mestringsstrategi
- Tilrettelegge for en videre karriere i ordinært arbeidsliv

Det er de mer upresise målene som danner rammene for denne evalueringen og som vi kommer tilbake til siden i rapporten.



## Bakgrunn

Hammer og Øverbye (2006) kaller arbeid for en identitetsmarkør. Personer beskrives ut fra hvilket arbeid de har og de som av ulike grunner står utenfor arbeidslivet må gjerne bruke mye innsats på å rettferdiggjøre denne situasjonen. Å arbeide - å ta del i den samfunnsmessige produksjonen – blir vanligvis regnet som den mest grunnleggende forutsetning for at et menneske skal kunne fungere som et fullverdig medlem av samfunnsfellesskapet. Arbeidet gir det voksne mennesket et økonomisk grunnlag for et selvstendig liv. Gjennom arbeidet kan den enkelte vise at han eller hun kan gjøre en innsats for fellesskapet.

Arbeidsplassen som daglig kontaktbase er viktig. Foruten egen kjernefamilie og de som vi bor sammen med, er det kollegaene våre på arbeidsplassen vi treffer hyppigst. Ved siden av familien er det arbeidsplassen som er den daglige kontaktbasen for de som er utearbeidende. De daglige kontaktene vi har i vårt liv representerer det jevne og regelmessige nettverkspotensial og derved muligheter for daglig identitetsbekreftelse, hjelp og støtte (Lewis, Feiring & Brooks-Gunn 1988; Fyrand 1995).

Høsten 2007 ble det gjennomført en spørreundersøkelse om forholdet mellom arbeid og livskvalitet blant en del medlemmer i Norges Handikap Forbund (NHF) avdeling Øst (Hansen & Dybvik 2009). Undersøkelsen var avgrenset og gjelder svar fra i alt 91 medlemmer. Hovedfunnene fra undersøkelsen kan oppsummeres på følgende måte:

- Av de som er i lønnsarbeid, sier 79 prosent at de er fornøyd med seg selv. Av de som er hjemmeværende er det bare 38 prosent som er fornøyd med seg selv.

- 90 prosent av de som er i lønnsarbeid sier de er fornøyd med nettverket sitt, mens 51 prosent av de som er hjemmeværende sier det samme.

Andelen personer som trenger tilrettelagte jobbtilbud og som faktisk er i jobb har de siste årene vært nokså stabilt til tross for en sterk satsing både fra myndighetene og fra partene i arbeidslivet (SSB 2007). Gjennom avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) har man forpliktet seg til å satse på å legge forholdene bedre til rette for personer som trenger tilrettelagte jobbtilbud i arbeidslivet.

Avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) har bidratt til at det i forskningen er blitt et sterkere fokus på de positive sidene ved arbeid. Denne forskningen gir også noen interessante perspektiver på hvorfor arbeid oppleves som viktig for personer som trenger tilrettelagte jobbtilbud. Vi skal i denne sammenhengen begrense oss til ett perspektiv. Dette perspektivet knytter seg til det som i noen sammenhenger beskrives som positiv psykologi (Christensen 2008). Fokus er hva som skaper positiv psykisk utvikling hos et menneske. Gode arbeidsplasser er en faktor som kan bidra til positive subjektive opplevelser og slik sett styrker den enkelte ansattes psykiske situasjon. Gjennom positive opplevelser på jobben skapes det en generell tilfredshet med sitt eget liv og den enkelte opplever å ha god livskvalitet.

Det kan ikke være tvil om at det finnes dokumentasjon som viser at det er mulig å få til en økt arbeidsdeltakelse blant personer som trenger tilrettelagte jobbtilbud dersom dette er ønskelig. Det er etter hvert mange eksempler på prosjekter som har vist at det er mulig å inkludere personer som trenger tilrettelagte jobbtilbud i arbeidslivet dersom man virkelig vil oppnå dette. Erfaringene fra disse prosjektene viser at dersom man er bevisst på hvordan man gjennomfører en slik prosess, så er det mulig å få til positive resultater (Skøyen,

Hem & Tyrmi 2006, Grut & Øderud 2006, Wiederholt m.fl.2003) Både disse og andre undersøkelser (for eksempel Skøyen & Hem 2005, Wilton 2004, Drøpping & Hansen 2005) viser at det også etter at personene som trenger tilrettelagte jobbtilbud er rekruttert er det viktig med oppfølging. Det er derfor utfordringer knyttet til å gjennomføre prosesser som innebærer at ansatte med behov for særskilt tilrettelegging blir reelt inkludert i arbeidsplassen. Slike prosesser handler både om sosial inkludering og en generell aksept og respekt for at noen trenger særskilt tilrettelegging (Hansen 2001).

På denne bakgrunn legger vi til grunn at arbeid er et viktig element i en rehabiliteringsprosess med sikte på at deltakerne skal oppnå tilhørighet og en opplevelse av deltakelse og mestring. Vi mener også å kunne si at eksisterende litteratur tyder det er gode grunner til å tro at de ambisiøse målene som er skissert i prosjektet faktisk kan realiseres. Et sentralt element i denne evalueringen vil derfor være om vi kan identifisere de samme mekanismene i dette prosjektet som de som er dokumentert effektive i andre sammenhenger. Vi åpner også for at vi i dette prosjektet kan finne mekanismer som både fremstår som negative og positive, men som ikke tidligere har vært dokumentert i slike sammenhenger.





## Datasamling

Det er ikke en entydig beskrivelse hva en evaluering er (Hansen 2007, Vedung 1998, Almås 1990). En klassisk tilnærming er en målevaluering (Vedung 1998). Da vurderer man om de målene som er formulert i en eventuell prosjektbeskrivelse er nådd. I dette tilfelle er de mest konkrete målene formulert som antall deltakere i prosjektet og omfanget av aktiviteter ellers. Vi har allerede gjennom den rapportering som Kirkens Bymisjon selv har gjennomført, konstatert at disse målene er nådd. Hvis det bare var disse kvantitative målene som var viktig så kunne vi allerede i utgangspunktet ha konkludert med at prosjektet har nådd sine mål. Vi ser ikke dette som et tilstrekkelig grunnlag for denne evalueringen og vil, slik vi gjorde rede for innledningsvis, i større grad legge vekt på om de mer kvalitative målene med prosjektet er nådd. Fokus i denne evalueringen vil derfor være om Pedalen har gitt deltakerne et bedre grunnlag for å mestre livet sitt og hva det i så fall er ved Pedalen som har gitt grunnlag for økt mestring.

Et sentralt poeng ved en slik evaluering er å finne frem til hvilken tilnærming til deltakerne som skaper et positivt resultat. Vi er først og fremst opptatt av å finne frem til de mekanismene som faktisk virker. Det er av begrenset betydning hvor mange som faktisk her fått hjelp på denne måten. Dersom erfaringene fra Pedalen skal kunne danne utgangspunkt for å yte tilsvarende tilbud til andre personer i samme målgruppe er det mer interessant å finne ut hva som har hjulpet og hvorfor, enn hvor stor del av deltakerne som har fått hjelp.

Når man skal bestemme hvilke data som skal samles inn og hvordan, står man overfor en rekke valg. Noen av disse er rent faglige, andre er mer pragmatiske. Vi legger til grunn at valg av metode må skje med utgangspunkt i en vurdering

både av hvilke data som er tilgjengelige og hvilke som kan samles inn, hvilke kostnader det er ved de ulike datasamlingsmetodene og hva man skal oppnå med de ulike dataene (Danermark & al 2003). Utgangspunktet for designet av denne undersøkelsen var ønsket om å gjennomføre en intensiv undersøkelse (Jacobsen 2005, Danermark & al 2003) der fokus er å få best mulig innsikt i sammenhengen mellom jobbtilbudet og deltakernes rehabilitering og mestring. Vi har derfor valgt å konsentrere datasamlingen om intervjuer med deltakere og sentrale aktører i prosjektet ellers. På denne måten har vi først og fremst fanget opp de positive erfaringene og i mindre grad sett på hva årsakene til at noen ikke har fått den hjelpen ønsket. Dette er et bevisst valg som er gjort fordi vi med begrensede ressurser var nødt til å prioritere å få frem de virksomme aktivitetene.

I undersøkelsen har vi intervjuet deltakere som var på forskjellige steder i prosessen. Det vil si personer som nettopp var rekruttert, de som hadde deltatt i en tid og de som var gått ut av prosjektet. Alt i alt er 7 brukere og eks-brukere av tilbudet intervjuet. I tillegg er både ledelsen i Kirkens Bymisjon og på Pedalen intervjuet, samt en frivillig som også yter tjenester til brukerne av tilbudet. Samarbeidsparter i NAV, kommunen og kriminalomsorgen er også intervjuet. Samlet er det foretatt 16 intervjuer.

Intervjuene ble i hovedsak gjennomført på de ulike informantenes arbeidsplass. Det var ved alle intervjuene to forskere til stede. Alle intervjuene er tatt opp med digital opptaker. Intervjuene er så, i første omgang, analysert direkte fra lydfilene av en av forskerne. Intervjuene er siden transkribert og blitt analysert av alle forskerne direkte fra utskriftene.

## **Pedalen – hva vi har sett**

### **Arbeidsmiljø**

Pedalens målsetting er at arbeidstrening skal bidra til å bygge opp ny tilhørighet og økt sosial og kulturell kompetanse ved å vektlegge opplevelse av mestring og forsøke å tilpasse oppgavene til de ulike menneskene. Pedalen sykkelverksted kan være et springbrett ut i det ordinære arbeidslivet. Personer som er i et ettervern i forbindelse med LAR eller medikamentfri rehabilitering, er også en prioritert målgruppe (Prosjektbeskrivelse av Pedalen sykkelverksted 2009). Dette var utgangspunktet for Pedalen sykkelverksted da de startet opp virksomheten i mai 2008.

Vi vet fra tidligere forskning at gapet mellom dem som ønsker jobb og de som har jobb er stort. Når innslaget av rusproblematikk øker, reduseres andelen med arbeidstilknytning (Lilleeng 2007). I overkant av 10 prosent av pasientene i døgnbehandling og nær 40 prosent av pasientene i poliklinisk behandling ved rustiltakene, hadde egen inntekt (28%) eller sykepengen (11%) som hovedinntektskilde i 2003 (Lilleeng 2007). Blant ruspasienter halveres andel med arbeidstilknytningen når psykiske helseplager er et tilleggsproblem (Lie og Nesvåg 2006). I tillegg er diagnosegruppen ”psykiske lidelser” den gruppen som har vært sterkest økende ved yrkesrettet attføring de siste årene (Schafft 2008). I denne sammenheng er det ingen tvil om at målgruppen for Pedalen er i tråd med nasjonale utfordringer.

Vårt utgangspunkt for evalueringen har vært å undersøke hvordan de ansatte, ledelsen lokalt på Pedalen og eksternt i stiftelsen har erfart funksjonen av

sykkelverkstedet. I dette kapitlet vil vi vektlegge målsettingene til Pedalen gjennom begrepene: mestring, etablering av sosial kapital og tilpasning til de individuelle behovene hos de ansatte.

Da vi spurte ledelsen i Kirkens Bymisjon i Fredrikstad om hva som er målet for arbeidstreningen på Pedalen, var det et veldig tydelig engasjement for det sosiale fellesskapet. Det å skape et godt arbeidsmiljø har vært et viktig fokus helt fra starten av.

*... ”Utgangspunktet er å skape motivasjon og la de komme inn i rytmen. Og vi jobber mye med den miljøbiten. Det er alt fra faste turer som planlegges i god tid i forveien. Vi har f. eks vært i København og besøkt et sykkelverksted der. I år var det Pilen sykkelverksted. Det er sykkelturner, det er grillturner til Hvaler, så det er mye sosialfaglige tiltak som er et ledd av arbeidssituasjonen. Derfor planlegges det litt og prates mye om det. Hver fredag så er det fast pølselunsj. Så er det alltid noe å gjøre. Nøkkelen er å skape et godt miljø gjennom ulike sosiale aktiviteter. Så er enkelt. Og samtidig så komplisert fordi det er utfordrende å forplikte dem til å være med. Og der har vi faktisk klart. Veldig ofte så er det sånn at de trekker seg i siste liten og noen gjør alltid det og det vet vi. Men når de først er med på hele turen så finner de jo ut at det ikke er farlig...”*

Det sosiale fellesskapet bygges opp på flere arena. Både i forhold til årlige turer til andre sykkelverksted som planlegges i god tid og hvor alle medarbeiderne er inkludert, ukentlige lunsjmøter som ”pølselunsjen” hver fredag og ”ventilmøter” en gang i måneden.

Det sosiale fellesskapet vektlegges også som helt sentralt for lederne lokalt på Pedalen.

*... ”Ja, vi har ”ventilmøte” en gang i måneden. Der blir ting og tang tatt opp. Der tar vi opp generelle ting og møtet blir brukt til informasjon om ting og tang som skjer. Er det noe personlig tar vi det personlig med hver enkelt. Det er ingen som får kjeft. Vi veileder og sier at «kanskje vi kan gjøre ting litt annerledes». Man gir aldri kjeft her inne...”*

Utsagnet sier noe om hvordan arbeidsmiljøet blir organisert ut i fra et ledelsesperspektiv. ”Ventilmøtene” organiseres både som en informasjonskanal og som en form for veiledning. Det litt uklart for oss hvordan veiledningen foregår, men ledelsen har et helt tydelig fokus på individuelle tilpasninger i forhold til oppgavene som skal utføres. De fleste ansatte uttrykte at de kunne svært lite om sykkelfaget før de startet opp på Pedalen og dette kan jo si noe om behovet for veiledning underveis. Lederne er bevisste på hvordan veiledningen skal foregå og at man ikke kjefter på de ansatte dersom de ikke greier å utføre jobben på en tilfredsstillende måte. Dette er en viktig del av Pedalens suksess. De ansatte opplever å bli verdsatt for den jobben de utfører. På denne måten legges det til rette for at brukerne skal oppleve mestring, noe som er en viktig målsetting for prosjektet. En av lederne på Pedalen konkretiserer målsettingen for tiltaket på følgende måte:

*”...Jeg håper det noe er noe positivt å komme til. Gi dem litt luft under vingene og komme ut hjemmefra..”.*

Et grunnprinsipp i dette prosjektet synes derfor å være å ta deltakerne på alvor og legge forholdene til rette slik at hver og en kan utnytte og utvikle de ressursene som bor i den enkelte. En omfattende forskning på behandling og behandlingsmetoder som er blitt gjennomført og oppsummert de siste årene viser at det ikke kan dokumenteres at en behandlingsmetode er bedre enn andre

på generell basis (Steiro & al 2009, Mellberg & al 2003). Det som viser seg som virksomt i det store repertoar av psykososiale behandlingsmetoder som tilbys i dag, handler i stor grad om å ta utgangspunkt i brukerens egne behov og ressurser (Duncan & al 2004, Ulvestad & al 2007). Dette synes å være prinsipper og et fokus som er vel forankret i prosjektet og i det daglige arbeidet ved Pedalen.

Som vi har vært inne på er det vanskelig å se en tydelig målsetting for prosjektet. Rent evalueringsteknisk er dette et problem (Vedung 1998). Hvordan skal vi måle hvorvidt Pedalen kan sies å være en suksess dersom vi ikke har et mål å vurdere prosjektet opp mot? I stedet har vi lagt til grunn at positive tilbakemeldinger fra brukere og andre samarbeidsparter er kriterier for suksess. Vår utfordring i så måte har vært å finne frem til hvordan vi kan forstå de positive tilbakemeldingene vi har fått.

Slik vi ser det, er en av suksessfaktorene denne manglende eller uklare målsettingen med prosjektet. Selv om prosjektet i utgangspunktet fremstår som et arbeidsforberedende tiltak, så er det ikke like tydelig i de tilbakemeldingene vi har fått. Tvetydighet i målsettinger, roller og oppgaver preger langt på vei brukernes og de ansattes beskrivelser av tiltaket. Vi kan tenke oss at det er i denne tvetydigheten at mye av fleksibiliteten og muligheten for de mange individuelle løsningene rommes. Noen av brukerne ser sitt arbeid ved Pedalen som en vei videre ut til et ordinært arbeidsliv. Andre er ikke like tydelige på en slik målsetting, men opplever likevel aksept for at de har andre målsettinger. Arbeidsplassen preges derfor ikke av at deltakerne skal lære å utføre bestemte arbeidsoppgaver, men mer av at hver enkelt får utvikle seg på den måten de selv føler behov for og i det tempoet som passer vedkommende. På mange måter ser denne tilnærmingen ut til å være vel så effektiv som en strategi der man har tydelige utviklingsmål for hver enkelt deltaker.

## Sosial kapital

Sosial kapital er et begrep som brukes på ulike måter i samfunnsvitenskapene (Bache-Hansen 2004). I vår sammenheng er det viktigste med begrepet at det beskriver en form for tillit i et nettverk. At man deltar i nettverk innebærer at deltakerne kan få hjelp og støtte av hverandre. Sosial kapital blir på denne måten en ressurs som er viktig. Denne ressursen knytter seg til i hvilken grad man kan ha tillit til andre mennesker, kvaliteten på de nettverkene som foreligger og som man deltar i, engasjementet og deltakelse i et fellesskap og kulturelle fellestrekk. Sosial kapital beskrives som en egenskap ved individer, og forbindes med den franske samfunnsviteren Pierre Bourdieu. I denne sammenheng er sosial kapital en ressurs som et individ har og kan spille på. Det at man har et nettverk som man kan få hjelp og støtte fra er dermed en ressurs som gjør at man har bedre muligheter til å klare seg i vanskelige situasjoner.

Putnam benytter begrepet sosial kapital på en annen måte enn Bourdieu. Han prøver å vise hvordan frivillig aktivitet på mikronivå har betydning for demokratiseringen i hele samfunnet. Hans kobling mellom stor frivillig aktivitet på mikronivå og høy grad av demokratisk innflytelse på makronivå er omstridt (Strømsnes 2002). Det som etter Putnams mening er så positivt for et samfunn er at mennesker kommer sammen og samarbeider ansikt til ansikt. En slik økning av sosial kapital i et samfunn kan ses på som en verdi i seg selv.

Sosial kapital er også et viktig element i de utallige strategiene vi nå ser knyttet til ulike former for mestringskurs, likemannsarbeid etc. Ulike former for selvhjelpsgrupper har vært i bruk i mange år. Ideologien bak disse er knyttet til empowerment tankegangen ved at man tar utgangspunkt i at gruppen er en

ressurs som deltakerne kan nyttiggjøre seg (Johnson 1998, Heap 1995, Hjemdal, Nilsen & Seim 1998).

Det er allerede omfattende dokumentasjon på at slike grupper virker og at de har omfattende positive virkninger (Hjemdal, Nilsen & Seim 1998). Et viktig poeng er at deltakerne gjennom slike grupper opplever et fellesskap med andre i samme situasjon. De utfordringene som den enkelte opplever er utfordringer som de andre kjenner seg igjen i og som de kan bidra med erfaringer og synspunkter på. Deltakerne får dermed en visshet for at de ikke er alene om å møte slike utfordringer og de slipper å undre seg over om slike utfordringer er et resultat av at det er dem selv det er noe galt med. Diskusjonen i slike selvhjelpsgrupper bidrar også til at deltakerne får aksept for sine problemer og at de opplever støtte og forståelse.

Dette prosjektet er ikke organisert som en selvhjelpsgruppe, men de som jobber sammen på Pedalen opplever seg klart som en gruppe. Vi mener også at vi kan gjenkjenne de samme prosessene som beskrives i selvhjelpsgrupper i det arbeidsfellesskapet som Pedalen representerer.

Det samme fokuset finner vi igjen i Recovery-perspektivet. Fokuset oppstod med en erkjennelse av at mange mennesker med alvorlige psykiske lidelser opplever bedring, mestring og tilfriskning, og at dette skjer uavhengig av metode eller tiltak. Det sentrale er at personen får innflytelse over eget liv og at han eller hun klarer å opprette personlige relasjoner (sosialt nettverk). Et slikt fokus på rehabilitering og betydningen av sosial kapital gjør hverdagslivets alminnelige møteplasser, som arbeidsplassen til en viktig arena for bedring og rehabilitering. Disse omgivelsene står i en nærmest motsetning til kliniske eller terapeutiske omgivelser (Schafft 2008). I et Recovery-perspektiv vil ikke Pedalen kunne sees som et ledd i en tiltakskjede eller en ”forberedelse” til arbeidslivet,



men har sin selvstendige betydning i den grad tiltaket kan representere deltakelse, sosial integrering og normalisering.

Tidlig i evalueringen av Pedalen ble det tydelig for oss som forskere at muligheten for å bygge opp sosiale kapital oppleves som veldig viktig både for lederen og de ansatte.

Når vi spør brukerne om hvilken betydning det sosiale miljøet har for deres arbeidssituasjon uttrykker alle at dette har hatt avgjørende betydning for trivsel og muligheter for å etablere nye nettverk.

*... ”Det viktigste er jo miljøet. Og så er det blitt mye bedre sånn på tinga her sånn enn det var helt i begynnelsen. Etter at han Knut begynte. Han er sånn veldig sosial person som..ja han er bare helt utrolig. Han bryr seg virkelig om folk og gjør hele tiden det beste for de som er her.*

*... ”Det er virkelig bra. Det er kjempegreit. Ja, sånn som det er nå. Ja, så, men jeg tror det er 4 stykker til som skal inn her så det blir jo spennende. Og se åssen, ja sånn som miljøet er nå, det er jo så bra. Så skal det ikke mer til en person som kan ødelegge hele miljøet og stemningen og sånn. Så det blir litt sånn spennende og sånn. Men sånn som det er nå er det helt topp. Det er en skikkelig ålreit gjeng og ... Og det gjør det litt moro å komme på jobben. At det er såpass bra det sosiale her. Det har veldig mye å si. Er det dårlig miljø, så er ikke lysten til å gå på jobb like stor som når det er et bra miljø. Så, nei. Jeg har ikke kontakt med noen av dem på fritiden, de bor såpass spredd og det. Så det har ikke vært noe sånn sosialt utenom jobben. Men det kan kanskje være likebra. Det kan bli litt for mye (latter). Ja, det kan bli for mye og...”*

... ”Ja, det er klart. Du kommer her og du hører at folk prater og sånn. Ja, det er en annen stemning her enn.... Jeg er her 4 dager i uka, full uke. Jeg gjør nesten alt. Asså, ja bortimot alt. Asså jeg holder på å lære det nå, da. Det hadde vært moro å kunne enda mer. Det jeg lærer nå det er jo, jeg har jo ikke holdt i et verktøy før. Det å lære det også. Jeg har lite oppgaver i butikken. Altså, det hender jo hvis man må. Det er ikke der jeg helst vil stå... ”

”... At folk har problemer og tørr å snakke om det. At det blir litt mer åpent. Føler seg kanskje ikke så veldig utsatt. Blir litt mer vanlig for dem ja. Litt lettere kanskje. Litt selvtillit sjøl kanskje. Du kan tenke at hvis du har veldig store problemer med en ting og du tror at ingen har det samma så er det lett å komme utenfor, det kan jo hindre jobb også det...”

... ”Ja en må føle at en er en del av samfunnet. At du gjør noe nyttig. Og kommer hjem og ja, har gjort noe. Lissom sånn som nå så er det jo helg. Du ser frem til helga. Går du hjemme og trækker så er det helg hele uka. Ikke sant? Nei så, jeg kommer til å fortsette helt til jeg eventuelt finner et firma som ja, kunne ta meg inn noen dager i uka sånn som det der...”

... ”Jeg har fått meg en kamerat her. Vi bor ikke så langt fra hverandre. Så i noen måneder har vi møttes hjemme hos han eller hjemme hos meg. Vi ser film og spiller Playstation. Lager mat og slik. Vi har det koselig sammen. Det er bra. Det er godt å ha kammerater. Vi er stadig på farta. Vi er i Sverige og andre steder. Familie og venner synes også det er fint at jeg har kommet i gang. Det er bra for alle sammen. De synes det er veldig positivt at jeg jobber her. Så det gjelder både foreldrene og brødrene mine...”

Utsagnene ovenfor understreker betydningen av den sosiale kapitalen som er under utvikling i arbeidsmiljøet. Og for noen av deltakerne har dette også bidratt til å styrke det sosiale nettverket på fritiden. Det er helt tydelig at det sosiale arbeidsmiljøet skaper trivsel og øker motivasjonen til å dra på jobb. I en studie av 17 personer med psykiske lidelser gjort av Granerud og Severinsen (2006), viser samme tendens når det gjelder å vurdere betydningen av deltakelse i arbeidslivet. Informantene i dette studiet vektla på samme måte som arbeidstakerne på Pedalen at det å ha arbeidskollegaer, rutiner i hverdagen og at deltakelse i arbeidsmarkedet ga dem verdien av å være aktive samfunnsmedlemmer (Granerud og Severinsen 2006). Arbeidssituasjonen gir mer mening enn kun lønnsinntekt.

Pedalen sykkelverksted har bidratt til økt sosial kapital. Virkningene av trivselen på Pedalen preger også nettverkene i fritiden og dette sier noe om hvor viktig opplevelsen av å mestre arbeid har utover den reelle arbeidssituasjonen.

Da vi spurte lederne på Pedalen var også de opptatt av den sosiale betydningen som arbeidsstedet frembringer. En av dem sier det på følgende måte:

*”...Jeg føler jeg utvikler meg gjennom å organiseres sammen med mennesker. Lage systemer slik at andre trives godt. Det gir meg mye som person. Nå er jeg i den alderen hvor du ønsker at ting er litt roligere. Nå skal jeg nyte livet og slappe av og kose meg. Jeg har en veldig god venn som jeg besøkte sist fredag og når jeg skulle jeg opp til han på fredag da var han død. Det gjør noe med sjelen din. Det setter ting i perspektiv. Jeg har investert ferdig i livet mitt og skal nå nyte og det er koselig å nyte sammen med de her inne...”*

Denne beskrivelsen sier noe om at betydningen av sosial kapital også gjelder for arbeidslederne. Betydningen av arbeidsstedet er dermed også et viktig sosialt fellesskap for lederne. Vi ser den samme tilbakemelding fra den frivillige ved Pedalen når han blir spurt om hvorfor han bruker tiden sin som frivillig.

*Dere spurte om hva det gir meg.... Det er en arbeidsplass og et sted og være.*

Et slikt sammenfall i de ansattes, den frivillige og brukernes beskrivelser av kvaliteten på det sosiale miljøet ved tiltaket må sees som en sentral og svært viktig ressurs for brukerne. En slik felles opplevelse må også antas å være grunnleggende for den enkeltes opplevelse av å være deltakende i et samlende fellesskap knyttet til arbeid.

## **Mestring**

Da vi spurte litt videre om hva som er viktig i tilretteleggingen for målgruppen, gir ledelsen et tydelig inntrykk av at brukerne har en sterk innvirkning og medvirkning til hvordan arbeidstreningen blir tilrettelagt på Pedalen.

*... ”Det jeg tenker er to ting. Det ene er sosial mestring, som det å tørre alt fra å spise lunsj til å føle at man er en del av et fellesskap, her er det godt å være. Som gjør at man får styrket sin selvtillit. Mange har jo angst for å spise lunsj. Det å overvinne sånne små kneiker da. Har man hatt et rusproblem i mange år så er jo ofte største utfordringen å bare møte opp. Så det varierer jo litt på hvem som er der. Til folk som ønsker å komme videre, som ikke ønsker å bli sydd puter under armene. Som har lyst til å lære mer. Og her har vi fått ganske mange gode tilbakemeldinger. Vi fanger dette ganske fort. Det er ikke høy terskel for å si at dette funker*

*ikke. Det har vært tilfeller hvor brukerne har gitt beskjed om at her er jeg for å lære ikke for å spise mat. Så noen ganger opplever brukerne at terskelen blir for lav. Men det er det å finne en balanse. Og fokuset er at her er vi for å gjøre en jobb. Og her har det vært en utfordring i forhold til å gi en god opplæring. Sørge for å iverksette folk. Det er viktig å skape en god arbeidsplass slik at vi ikke skaper nye nederlag...”*

Pedalen sykkelverksted legger stor vekt på sosiale aktiviteter og dette gjøres gjennom å arrangere felles dagsturer og årlige reiser til sykkelprodusenter og andre virksomheter relatert til sykkel. Turene har stor betydning for samtalene i lunsjpausen og som inspirasjon til å utvikle det sykkelfaglige arbeidet. Slike sosiale aktiviteter samler alle på Pedalen inn i felles samtale og felles mål fremover i tid. For de fleste ansatte er slike sosiale aktiviteter både en barriere og en mulighet for å sosialiseres med andre utover arbeidstid. De sosiale aktivitetene skiller Pedalen fra de fleste andre arbeidsmarkedstiltak. Pedalen sykkelverksted inkluderer også muligheten til å delta på sosiale aktiviteter også etter arbeidstid og i helgene. Aktivitetene er frivillige og er med på å skape sosiale band som virker positivt inn i arbeidshverdagen. De ansatte har noe felles å snakke om og dette vektlegges både organisatorisk gjennom ledelsen av Kirkens Bymisjon og også av lederne lokal ved sykkelverkstedet.

Alain Topor, psykolog og nestor innen den skandinaviske Recovery forskningen, viser gjennom sitt doktorgradsarbeid, basert på intervjuer av 16 personer som har fått diagnosen Schizofreni at det er to faktorer som er avgjørende for bedringsprosessen. For det første at personen selv må få innflytelsen over, og få delta i egen rehabilitering. For det andre at personen må bryte ut av sin egen isolasjon og opprette personlige relasjoner med andre mennesker. I tillegg er det viktig at de materielle forholdene som: egen bolig og egne penger er på plass (Topor 2006). I følge Topor er det ikke behandlingsmetodene som er avgjørende for om personene blir friske, selv om

behandleren, den profesjonelle, spiller en viktig rolle i denne prosessen, spesielt når de viser seg som medmennesker og om nødvendig bryter med profesjonsreglene om avstand og nøytralitet (Topor 2006). Evalueringen av Pedalen sykkelverksted viser oss så langt at å vektlegge mestring og individuelle tilpasninger har ført til positive resultater for deltakerne.

## **Ressursorientering**

En utfordring i arbeidet med å hjelpe mennesker som trenger bistand for å komme videre i livet sitt, er om man skal fokusere på de problemene som foreligger, eller om man skal fokusere på ressursene. I dette prosjektet det først og fremst å være ressursene som er i fokus – i alle fall er det slik brukerne opplever situasjonen.

*«...Jeg trives her. Jeg husker jeg var her nede å så og tenkte at jeg håper jeg får jobb på Pedalen snart. Jeg fikk jobben! Jeg trives. Thomas sa, du er inne i alt slik teknisk. Jeg kan ordne inne i lykter. Det heter polen, de blanke metallene heter polen. Den som har lært meg det er min svoger som heter Ole. Han er utdannet elektriker, Han sier at alle de blanke tingene inne i lykta heter poler. Om de ikke er der får du aldri strøm på pære. Knut og Rasmus forsøkte men fikk det ikke til. Jeg sa jeg skal prøve jeg så fikk jeg det ikke til. Så tenkte jeg om jeg tar skurjernet mot polen og benner den litt ut så setter jeg ledningene på plass og loddingen på pæra og så skru i pæra og rulle hjulet rundt så lyser det. Jeg er veldig glad for at jeg fikk den jobben her....»*

En annen forteller hvordan han opplevde å bli rekruttert inn i prosjektet:

*... ”Nei, det var jo gjennom en bekjent som jobba eh nedpå bymisjonen som delvis vaktmester. Også skulle de lage et kjøkken. Også hadde han sagt at jeg kunne snekre og hadde drevet med snekring og sånt. Og så spurte de meg om jeg ville lage kjøkken for dem. Og så gjorde jeg det. Og siden da så ble jeg der. Og så kom det jo planer om starte det sykkerverkstedet her da. Og så da var jeg og noen andre som drev og pussa opp her.*

Denne beskrivelsen tyder på at deltakeren i dette tilfellet oppfatter det som om han er rekruttert inn i prosjektet på grunn av sin kompetanse og ressurser, ikke fordi han har et problem som må løses. Tilpasninger til den enkelte og vurderinger i forhold til hvor mye utfordringer den enkelte bruker kan klare er en del av hverdagens samhandling på Pedalen. En av de ansatte ved forteller om hvordan de jobber med å tilpasse arbeidsoppgave til den enkeltes kompetanse:

*”...Jeg har hatt en liten samtale med hver enkelt og jeg ser også hele tiden an kunnskapen deres. Hva de kan og slikt... Ja, jeg er opptatt av at guttene skal jobbe selvstendig. Og hele tiden gjør vi om systemet for at guttene skal jobbe selvstendig og jo mindre vi belaster Rasmus og meg med spørsmål. Det er alltid Rasmus om skal kvalitetssikre produktene som skal gå ut. Jo mer selvstendig de er jo mer tid for Rasmus og jeg til å gjøre andre ting. Dermed styrkes også selvtilliten til det som de holder på med...”*

Målet, sier den ansatte her, er å styrke selvtilliten. Formulert på en annen måte er målet for tilretteleggingen å gi brukeren mulighet til å oppleve mestring av sitt arbeid. Mestring er nært knyttet til en opplevelse av kontroll over sin hverdag og fremtid. En av brukerne forteller om hvordan han opplever sin tid ved Pedalen:

*”...Jeg har mer eller mindre kjørt mitt eget løp(...), men du kan jo spørre her og du kan ta opp ting. Hvis det er ting du ikke liker eller liker. Så vet jeg at jeg har noen å gå til hvis det er noe. Man føler seg veldig trygg da...”*

Opplevelse om kontroll og forutsigbarhet er viktig for denne brukerens opplevelse av trygghet. Ressursorientering handler om å fokusere på hvordan deltakernes situasjon og bakgrunn kan utnyttes positivt (Hansen 2001). Vi ser i Pedalen at flere av deltakerne får styrket sin selvfølelse ved at de får lov til å konsentrere seg om hva de klarer å få til, i stedet for å måtte trene på det de ikke klarer å gjøre. Brukerne gis også mulighet til selv i stor grad å styre sin egen hverdag, både med tanke på omfanget av arbeidet og hvilke oppgaver de skal løse. Det er tydelig at den klassiske sosialfaglige tilnærmingen der man har fokus på å sette opp klare mål og strategier for hvordan målene skal nås ikke har samme plass her som i andre sammenhenger (Askeland 1994). Dette gjelder både på det organisatoriske og det individuelle nivået.

## **Rekruttering og samarbeid**

I stiftelsens egne beskrivelser av målsettingen for brukere av Pedalen står det at: *Målgruppen er personer som trenger et tilrettelagt arbeidstilbud med tanke på attføring for å kartlegge arbeidskapasitet og muligheter, eventuelt et varig tilrettelagt arbeidstilbud.* (Prosjektbeskrivelse av Pedalen sykkelverksted 2009).

Da vi spurte stiftelsen om hvem de oppfatter som den reelle målgruppen til tiltaket etter nesten 1 ½ års drift vektlegger de mennesker på yrkesrettet attføring eller under Metadon behandling:



*”...Vi prøver å rekruttere folk som enten de er på yrkesrettet attføring eller Metadon. Og her trykker nok skoen mest. Vi kan ikke ha for mange av Metadon brukere eller LAR deltakerne. Enten så er de så dårligere eller så er de så gode at de går rett ut i jobb. Så den mellomstasjonen for denne gruppen er ikke så stor. Men der må nok vi gjøre mer ovenfor kommunen også og synliggjøre tilbudet. Kanskje det er oss det står på. Vi må bli mye flinkere på informasjon og det går rett og slett på kapasitet...”*

Utsagnet ovenfor kan tyde på at det er et ønske fra Kirkens Bymisjon om å nå ut til flere grupper i samfunnet som trenger et slikt tilbud. Og i denne sammenheng mener de selv at de må gjøre noen grep for å nå ut til andre virksomheter ovenfor for eksempel kommunen. Vi vet gjennom intervjuene med brukerne at mange av dem er blitt rekruttert gjennom deres egne nettverk med kjennskap til stiftelsen:

*”...Jeg gikk arbeidsledig og var trygdet og følte at (...) jeg måtte komme i gang med ett eller annet. Da fikk jeg høre om dette stedet (Pedalen) gjennom min bror. Da valgte jeg å ta kontakt med Rasmus og møtte personlig opp. Jeg spurte om jeg kunne begynner her etter hvert og han svaret at det var sikkert i orden, men at han måtte snakke med Ragnhild først. Slik fikk jeg time hos Ragnhild og snakket litt med hun og hun spurte en del spørsmål. Dette var en torsdag også begynte jeg på fredagen etter og nå har jeg jobbet her i over et år...”*

Vi mener at dette også er et viktig rekrutteringsgrunnlag som ikke må overses i den videre prosessen med ansettelse av nye ansatte. Vi mener at de mer uformelle rekrutteringsarenaene har vært med på å bidra til at terskelen for å benytte Pedalen har et lavt men virksomt ambisjonsnivå, hvor de ansatte lærer seg viktige ferdigheter, både teknisk og sosialt for veien videre ut i ordinært

arbeid. Vi mener at det har vært fornuftig å rekruttere ansatte utenfor det ordinære hjelpeapparatet slik at arbeidsmiljøet preges av ulike målsettinger blant deltakerne. Noen av de ansatte skal på sikt ut i ordinært arbeid mens andre ikke har etablert klare planer for fremtidig jobbsituasjon og Pedalen som tiltak legger til rette for begge mulighetene. Dette er en styrke som bidrar til trygghet og mestring blant de ansatte uten og nødvendigvis måtte frykte en tidsbegrenset arbeidsinnsats. Vi mener at dette har vært virksomt og særdeles positivt for prosjektet og de ansatte. De ansatte får mulighetene til og selv å avgjøre når de er klar for andre utfordringer og dette oppleves som virksomt for alle parter i prosjektet.

Da vi spurte samarbeidspartnerne, denne gangen NAV, om hvilke klienter som kunne passe inn i Pedalen sykkelverksted så har tidsperspektivet vært viktig. Det at klienter kan være i tiltaket over tid gjør at Pedalen er virksam for mennesker som trenger lang tid på å omstille seg til arbeidslivet. Dette blir uttrykt på følgende måte:

*... ”Det har nok vært tilfeldig for meg siden jeg ikke kjente så godt til dem men spesielt hun ene på kafeen hadde jeg laget en ganske bred og detaljert arbeidsplan for så jeg visste at hun måtte ivaretas på en helt spesiell måte. Og min økonomiske rådgiver her sa at der (Kafeen) sa at der er det fint og at de kan være der over lang tid når klienten ikke tidligere hadde greid å være lenge ute i arbeidslivet så tenkte jeg at dette måtte være bra for henne. Og utgangspunktet var sterk tilrettelegging. Og herremannen på Pedalen hadde jeg vel kjent i noen mnd. så han ble jeg kjent med via hva han ønsket eller så etter. Han var egentlig en musiker og det var litt morsomt fordi etter noen måneder på Pedalen så sa han at dette er akkurat som å spille et instrument. Og det vektla han først, og han startet 100 %. Han vektla ikke rammene rundt. Jeg har spurt han i*

*etterkant om han hadde klart å starte 100 % andre steder og andre rammer og da har han sagt at det tror han ikke. Så det er noe med at han turde og fikk noe han ønsket seg. Et lite sted som ikke er for stort. Og at det var fast personal uten spesiell stor utskiftning. Og en spesialist som Rasmus er som gjorde det spennende og gjorde at han orket å gå på jobb i 100 %. Så nå har han jo fått en sykkelteknisk kurs og det går en gang i året. Og det gjorde også at han syntes at det var spennende å være der... ”*

Det kan virke som om eksterne samarbeidspartnere oppdager Pedalen på tilfeldige måter. Likevel er det tydelig at når først kjennskapet blir inngått så vurderes Pedalen som et tiltak som har både gode sosialfaglig kompetanse og som er spesialister på faget «sykkel». I denne sammenheng kan tiltaket også vurderes i fagtekniske sammenhenger hvor de ansatte får en verdifull kunnskap som kan anvendes på flere måter i senere arbeidsliv.

En annen samarbeidspartner, også denne i NAV, vektlegger betydningen av fleksibilitet hos Pedalen.

*”...De kan ringe dersom det er noe. Det er en slags slingringsmann. Hvis de har forsovet seg en halv time er det ikke alle arbeidsgivere som synes det er greit, så det er et fint startsted (Pedalen) som de starte der. Jeg kjente ikke spesielt godt til Kirkens Bymisjon før jeg begynte i denne jobben (NAV konsulent) men jeg fikk se menneskene bak det her som jobbet og hvordan de var villig til å gjøre justeringer som jeg mener en arbeidsgiver skal gjøre det hadde dømm. Jeg ser jo utviklingen, jeg ser utviklingen hos brukerne. Og jeg ser at det er lett vei inn til kafevertene eller Rasmus på Pedalen for eksempel som kontaktpersoner er viktig...”*

I tilbakemeldingene fra eksterne samarbeidspartnere blir det også verdien av arbeid vurdert som viktig. De ansatte på Pedalen mottar lønn og betaler skatt.

*”... Ellers i forhold til bruken av Pedalen så synes jeg jo at Kirkens Bymisjon langt på vei er gode pionerer i forhold til tiltaksarbeid for rusmisbrukere. De tiltakene kirkens bymisjon driver er jo mer inkluderende og integrerende enn ta for eksempel =Fredrikstad salg da. Hvor de ikke segregerer, altså, vi bryr oss ikke om å trekke noe skatt eller vi gjør ikke noe sånn spesielle, vi lar dere få holde på dette helt alene så legger vi oss ikke opp i dette. Om dere tjener masse penger eller om dere ikke tjener noe eller hvordan dere fremstår i samfunnet. Det bryr vi oss egentlig ikke om mens på Kirkens bymisjon så er det lønn, det er ytelser mot ytelse. Mer inkluderende sånn i forhold til at det skal være en ordentlig arbeidsplass. Og de får til stort sett en god blanding av brukere som jeg tror hjelper på integreringen av rusmisbrukeren...”*

*...”Det er jo ingen tvil om at den kunnskapen som blir gitt der i form av Rasmus (leder) er god. Og at de får noen ferdigheter som er relevante i forhold til sykkelarbeid og det sosiale. Og som sagt han som har gått videre fra Pedalen har bare bygd på dette videre så... Så i forhold til det teknisk faglige så tror jeg det er godt. Det samarbeidet jeg har hatt med Ragnhild viser også at de får ivaretagelse er god. Jeg tror den gruppesammensetningen de har muligheten til også kan være et godt grep i forhold til gruppa...”*

Det som kjennetegner brukergruppen til Pedalen er at de fleste som nevnt tidligere har blitt rekruttert gjennom nettverk og tidligere kjennskap til Kirkens Bymisjon. De fleste av brukerne hadde ingen forkunnskaper om sykler men

hadde et ønske om å bryte ut av sosial isolasjon eller tidligere vaner og bekjentskaper. Det er viktig i en rehabiliteringsprosess og det gjør det også viktig at denne lave terskelen for rekruttering «rett fra gata» holdes åpen.

*... ”Nei, jeg ble vel egentlig fortalt om Pedalen. Jeg visste ikke om Pedalen. Jeg visste litt om Britannia (kafeen). Og var på et møte på Britannia med ho Ragnhild. Og da blei vi fortalt, det var et møte med han Ramsus da. Og da fortalte de meg om Pedalen da. Jeg hadde gått ett år sykemeldt. Og så måtte jeg komme meg i jobb igjen da. Og da begynte jeg på Pedalen da. Nå har jeg vært her i over ett år, faktisk...”*

*... ”Jeg hadde arbeidsuke her. Det var pappa som forslo for læreren at dette kunne være lurt. Og etter dette så har jeg vært her en gang i uka. Jeg går her til den dagen lærerne sier stopp. Det er jo på en måte skolen det her, jeg har jo en dag her og resten er vanlig skole. Jeg vil fortsette her. Jeg var på en dyrebutikk før men der likte jeg meg ikke. Det er ikke så morsomt å drive med det hele tiden. Jeg gikk og vasket hår hele tiden. Det er litt mer forskjellig og annerledes oppgaver her...”*

*... ”Eh, det var NAV som kom og sa at det fantes. Nei, altså jeg kom jo til Østlandet for å skifte miljø. Jeg har jobbet her siden januar 2009. Jeg ante ingenting, men nå så, det er jo bare å spørre...”*

En annen sentral og viktig faktor som trekkes frem når vi spurte samarbeidspartene om hvorfor de vurderer å bruke Pedalen var mulighetene for etablering av varige relasjoner. De opplever at mange av deres brukere har behov for å bli del av mer varige relasjoner og ser, av erfaring, at dette ofte er mulig hos Kirkens Bymisjon. Dette står i motsetning til hva som er vanlig hos

de alternative tiltakene som samarbeidspartene vurderer. En av de ansatte ved Kriminalomsorgen forteller om sine erfaringer knyttet til dette:

*”...Det som vi ofte tenker på er at vi er ute etter å etablere mer varige relasjoner. Den ene som var blant de første som kom til Pedalen er fortsatt knyttet til Pedalen. Også ei anna ei som ble knyttet til Pedalen for to år siden er fortsatt knyttet til Kirkens Bymisjon. De har hatt stor betydning for hennes liv. De har tatt tak i dette med ansvarsgruppe, samarbeid med lege og boligproblematikk. De har gjort mye av det koordineringsarbeidet som vanligvis sosialtjenesten skal ta seg av....»*

## **Overganger og karrieremuligheter**

Innen arbeidsrettet rehabilitering finnes svært mange ulike tilbud, metoder og arbeidsformer. I forskningen knyttet til dette området er det ofte vanlig å skille mellom to hovedtilnærminger (Schafft 2008). Den ene formen, ofte regnet som den tradisjonelle formen, etablerer trening og opplæring på skjermede arenaer før overgangen til det ordinære arbeidslivet. Den andre formen som ofte omtales som den integrerte tilnærmingen, har det ordinære arbeidslivet som arena. Det finnes i utgangspunktet et mangfold av varianter og det er få rene typer av den ene eller andre hovedtilnærmingen. Skillet mellom hva som i denne sammenhengen er ”jobb” og hva som er ”liksom-jobb” er også svært subjektiv. Blant brukere på Pedalen finnes uttalelser som peker i svært ulike retninger. En bruker uttalte følgende:

*”...så nå er jeg i sikker jobb. Jeg liker meg godt og trives meget godt på jobben. Jeg savner jobben i ferien på høst og sommer...”*

En annen av brukerne har en ganske annen oppfatning når det gjelder varighet:

*”...Om jeg kan bli er et års tid til så er jeg veldig fornøyd jeg. Da er jeg fornøyd. Da må jeg kanskje tenke videre og få meg jobb et annet sted...”*

På den en siden er uttalelsene et uttrykk for mangfoldet blant brukerne ved Pedalen, men det kan også være et uttrykk for brukere med svært ulik oppfatning av hva Pedalen representerer med tanke på deres egen tilknytning til arbeidslivet.

Forskning rundt effektene av rehabiliteringstiltak tyder på at den mest virksomme tilnærmingen, med tanke på tilbakeføring til arbeidslivet er den tilnærmingen som legger vekt på integrerte løsninger. Det kan være fruktbart å spørre seg hva som er virksomt og hvordan Pedalen kan analyseres i en slik sammenheng? I intervjuet med lederen av Kirkens Bymisjon blir Pedalen analysert ut i fra flere funksjoner og egenskaper:

*”...Det blir jo et spørsmål om vi er en ren sykkelbutikk eller om dette er arbeidstrening for våre brukere. Dette synes jeg er spennende, det er jo ikke en ren attføringsbedrift....”*

Denne samme tvetydigheten i beskrivelsen av tiltaket finner vi igjen i en av uttalelsene fra en av samarbeidspartene, denne gangen fra Kriminalomsorgen:

*”...Det som kommer fra brukerne er en opplevelse av aksept og slikt.... det kan være mangel på fordommer. Det blir ikke så mye «mikkmack», ikke så mye stigmatisering. Det er så nære en arbeidsplass det kan bli, men har likevel disse tilpasningene som må være der. Det er jo også noe som kundene etterspør, det å kunne sette sammen en sykkel og gi til en*

*tilfreds kunde. Der er jo ikke noe «korkskuing». Alle har jo et forhold til sykkel....”*

Dette fokus på virksomheten som en ordinær virksomhet styrkes også gjennom rekruttering av de ansatte til Pedalen. Fagkonsulenten ved Kirkens Bymisjon forteller om sine tanker rundt rekrutteringen slik:

*”...Vi er jo ikke noen skjermet virksomhet. Vi er dermed en ordinær virksomhet og vi har ansatt folk i virksomheter etter tre ting. De skal være sosialfaglig sterke, så skal de drive butikk, de skal drive økonomisk og det skal være selv bærende. Prosjektene tjener ca 50 % selv. Pedalen har gått over all forventning når det gjelder salg og reparasjoner. Hadde det kun vært de ansatte der hadde de kunnet tjent mye mer. Det er en stor utfordring å balansere. Vi velger ofte en som er faglig teknisk sterk. Du skal kunne håndverket. Du kan ikke drive god veiledning og hjelpe folk ut i arbeid om du ikke er faglig sterk...”*

Den ordinære delen av virksomheten er, som vi ser av uttalelsen over, den prioriterte delen av virksomheten ved ansettelser. Denne vektingen mellom sosialfaglig kompetanse på den ene siden og virksomhetsrettet, økonomisk og administrativ kompetanse på den andre er godt synlig på Pedalen hvor ingen av de ansatte har sosialfaglig utdanning som en del av sin bakgrunn. Utfordringen og en av suksessfaktorene til Pedalen er at de har ansatt gode fagpersoner som samtidig har god sosial kompetanse og god forståelse for de spesielle behov brukerne har. En slik rekruttering av personale må vi anta også styrker fokuset på den daglige driften og den sykkelfaglige kompetansen i virksomheten. Flere av brukerne forteller også om hvordan det oppleves å være ansatt ved et sykkelverksted:



*”(...) det er meningsfullt arbeid. Det er på en måte en vanlig butikk. Bortsett fra at det er ufaglærte folk som jobber her. Det skal jo være kvalitet likevel. Det ser du jo på alle syklene vi får. Og folk er jo fornøyde. Så det tyder jo på at folk er fornøyde med den jobben som blir gjort....”*

*”... Ja det er jo det vi lever av. At butikken skal gå rundt. Ja, det går jo bra her tror jeg. Ja, det er jo veldig mange kunder...”*

*”...Ja til tider så har det vært ganske mye. Det var vært noen rush her, sommerrushen. Jeg tenker at dette er bra jeg, men det kan jo være litt slitsomt også. Det har vært noen ganger hvor det har vært vanskelig å snu seg der oppe (på loftet med syklene som venter på å repareres). Men det er jo klart at jo flere som sykler som er her jo lengre kan jeg være her. Jeg ser det litt den veien. Jo lengre har Pedalen mulighet til å ha åpent. Mulighet for andre å hjelpe andre. Men det er jo mye jobb også...”*

Brukernes beskrivelser av sin arbeidshverdag kan i disse uttalelsene til forveksling likne beskrivelser av ordinære virksomheter som er prisgitt kundetilgang, sesongsvinginger og håndtering av oppgaver som hopper seg opp.

Også i forhold til omgangsformen mellom de ansatte blir det vektlagt at omgangen skal være som en ”normal” arbeidsplass diskusjoner rundt rusmidler, lidelser eller medisiner blir sett som ”privat” og lite egnet som samtaletema. Fagkonsulenten begrunner sitt syn slik:

*”...Er man på jobb så er man på jobb og vi prøver å få det til å fungere som med en hvilken som helst annen jobb. Der er du ikke åpen og sier at man har et stort rusproblem. Det kan være dumt å starte med det om*

*fungere ellers geit i dagliglivet. Andre får jo medisiner forandre ting uten at dette er noe stort tema. De får medisiner for sitt problem... ”*

Borg og Kristiansen (2008) fant i sine intervjuer med personer med psykiske lidelser (de fleste med schizofreni-diagnose) at det å ha en jobb var sentral i deres bedringsprosess. Det å ha en ordinær jobb hvor man befant seg i en ordinær setting, bidro for intervjuobjektene, å føle seg som normal.

Arbeidssituasjonen ga de som ble intervjuet en mulighet til å bevege seg ut av en problemfylt livsverden og inn en verden hvor de fikk en annen status, selvtillitt og bli en del av et fellesskap. Det var ikke nødvendigvis betalingen som var det viktigste, men at de utførte oppgaver som var nyttige på en eller annen måte. En av brukerne på Pedalen reflekterer rundt dette forhold knyttet til betaling og lønn på denne måten:

*”...Vet ikke, altså nå er jeg uføretrygda. Så jeg vet ikke. Egentlig altså, sånn innerste inne så kunne jeg godt tenkt meg å jobbe, altså jeg er jo nesten utdannet håndverker, jeg har noen måneder som mangler, men det er jo ikke så mange firma for tida, det er jo bare fabrikker. Det hadde jo lissom vært drømmen. Jeg savner jo å snekre og det. Men jeg har ikke noe imot å fortsette å jobbe her på Pedalen asså. Nei. Jeg tjener jo ikke no særlig penger jeg da. Jeg får jo sånn oppmuntringspenger, vet ikke om det er 22 kr timen eller noe sånt jeg. Det er bare... jeg gjør det ikke for pengene. Jeg orker ikke å gå hjemme, fordi det fikser jeg ikke....”*

En utfordring for den daglige driften av Pedalen er hele tiden å balansere aktivitetsnivået med ressursene til de ansatte. De har god tilgang på kunder og begrensningen for sykkelverkstedet ligger i kapasiteten til de ansatte.

*”...Asså du kan si inne på verkstedet så er det jo.. du blir ikke pisket, det gjør du ikke. Men man skjønner jo det at man bør holde på med noe. Jeg kan bare snakke for meg selv. Det er klart at det murrer i bakhodet, det er ingen stressfaktor, men det ligger i bakhodet. I hvert fall når kundene kommer inn og du står der i butikken...”*

I det daglige arbeidet på sykkelverkstedet fungerer de to lederne og den frivillige som buffere ovenfor de andre ansatte. Det oppleves til tider som en utfordring at leveringstiden kan være lang eller at i utgangspunktet små reparasjoner kan blir omfattende reparasjonsjobber. Ovenfor enkelte av de ansatte er behovet for tid og fravær av press viktig for å holde den enkelte i tiltaket.

*”...Han har vært veldig var på å bli pushet. Vi har pushet veldig forsiktig og kunne nok pushet noe mer. Han har fått veldig god tid, men nå er tiden for....men han har blitt veldig dyktig. Kanskje fordi at han har fått denne tiden. Han er ikke blitt... han sa at hvis noen pusher han vil han forsvinne, bli borte. Nå har han fått vært med på det meste og nå er han blant dem som kan veldig mye. Da får han oppgaven til å lære opp nye. Han har også fått oppgaven med å lære en ung gutt som har hatt arbeidstreningen sin her. Han tok seg av elven og viste han hvordan han skulle gjøre jobben. Han er god med kunder, så han tenker vi nå skal ut mot ordinært arbeid. Han skal nå revurdere sin uføretrygd....”*

På tross av ulike roller og oppgaver i den daglige driften beskrives få og ubetydelige skiller mellom brukerne, de ansatte og de frivillige. Det legges vekt på at alle skal kunne ha det samme ansvaret og alle skal kunne utføre de samme oppgavene. På Pedalen er opplevelsen av likhet med tanke på ulike roller også forsterket ved at det heller ikke finnes rom, kontorer eller steder som er forbeholdt de ansatte. Målsettingen er at alle skal omgås som kollegaer.

*”...Jeg har ment at vi skal ha minst mulig byråkrati, bruke minst mulig tid på kontoret. Det har også brukerne sagt at de trenger at vi er der. Vi bruker oss selv ved å jobbe sammen med brukerne. Det er vår metode. Kafeen og Pedalen blir redskapene. Når det gjelder den formelle oppfølgingen foregår den ved at vi jobber sammen, samhandling. Vi driver veiledning og oppfølging via samhandling...”*

*”... det er ikke noe A og B lag, om en bruker foreksempel kan overta en A oppgave som foreksempel å telle kassa så gjør han det. Det er utfordring når du får ansatte som føler at «nå kommer brukerne og tar oppgavene mine». Vi må trene våre ansatte til å tenke at da kan de bruke tiden sin til noe annet...”*

I intervjuene er det mange av brukerne som forteller om sin progresjon i løpet av tiden ved Pedalen. Økning i antall dager i uka på jobb, nye oppgaver og endrede planer for fremtiden blir beskrevet i flere av intervjuene. Endringer kan i følge brukerne skje både på bakgrunn av den enkeltes ønsker eller som en følge av forslag fra de ansatte eller fagkonsulenten. I tillegg til de ulike oppgavene som skal utføres på Pedalen, rommer også Kirkens Bymisjon en del andre oppgaver som fylles av brukere eller tidligere brukere. Fagkonsulenten forteller om disse mulighetene.

*Vi har egentlig 20 plasser totalt på kafeen og på Pedalen også er det også en god del her på huset i forhold til kontorarbeid og vaktmestertjenester og folk som har vært et eller annet sted og som nå er ute. De flytter jeg over til en midtbolk, da er det ikke arbeidsleder ved kafeen eller Pedalen som er arbeidsgiver for dem lenger, men da er det jeg som gjør den jobben.*

Flere av de ansatte gir også uttrykk for at de etter hvert kunne tenke seg over i en annen virksomhet eller til ordinært arbeid. Det finnes lite i våre intervjuer om hvordan overgangen til et ordinært arbeidsliv eller til annen virksomhet ivaretas. Det synes imidlertid som dette er et tema for flere av de ansatte. Vi kan tenke oss at den enkelte ansatte utvikler strategier i planleggingen av videre arbeidskarriere på grunnlag av de muligheter som synes tilgjengelige på et gitt tidspunkt. Vissheten om at man ikke risikerer for mye, både når det gjelder plass i tiltaket eller med tanke på økonomi kan være viktig for den enkelte i utviklingen av slike strategier. En ansatt forteller følgende om sine tanker for fremtiden:

*«....Jo, de har snakket om at det er mulig at de kan hjelpe oss videre med andre prosjekter. For eksempel vikariater i bedrifter eller butikker eller noe. Om det er slik at det skulle gå galt på den jobben så er det mulig komme tilbake hit til Pedalen igjen. Så vi mister ikke denne plassen her og det er bra....»*

Arbeidsmåten i Kirkens Bymisjon med fokus på de ansattes ressurser og medvirkning, sammen med tvetydigheten med tanke på roller og målsettinger gjør også skillet mellom lederne og ansatt blir mindre viktig i den daglige driften av virksomheten. Kirkens Bymisjon kan også gjennom en slik arbeidsform selv bli et mål for de ansattes strategier for fremtiden. Rollen som ansatt blir i så måte ikke en hindring, men en mulighet i fremtiden og for videre arbeidskarriere:

*«...Når jeg jobba tidligere, ordna jeg det selv... nå må jeg må nok få hjelp til finne noe annet, kanskje en annen jobb i Kirkens Bymisjon i samarbeid med trygdekontoret. Det er jo en mulighet til å begynne med. Jeg har ikke*

*tenkt til slutte jobbe etter at jeg har vært her. Selv om jeg er trygdet har jeg lyst til finne på noe annet....»*

## **Økonomi**

Da vi spurte ledelsen om hvilke utfordringer Pedalen sykkelverksted har, er det den økonomiske situasjonen som oppleves som mest utfordrende.

*... ”Utfordringene vil alltid være det økonomiske. Det er jo et prosjekt, det kan gå ut i år. Vi lever fra år til år. Neste år (2010) er siste år med startmidler fra Helse- og rehabilitering. Hva direktoratet vil, det vet vi ikke. Så vi jobber hardt for å stå på egne bein og her er butikken viktig. Men det er jo ikke så mye profitt i det her. Men i fjor så var nesten 50 % av midlene til Kirkens Bymisjon egenfinansiert. Det er med gaver og salgsinntekter. Og salgsinntektene er veldig spennende. Det er en stor utfordring hvordan overleve på minst mulig av statlige midler. Samtidig har vi jo folk på arbeidstrening fra NAV og kanskje vi kan utnytte denne situasjonen litt bedre. Det er utfordringen å få litt mer formalisert samarbeid med NAV. Vi får jo lite midler for arbeidstreningen så vi er jo utrolig rause da. Vi tar imot alt. Så gjør vi det vi kan. Noen av dem er på Pedalen i et varig tilrettelagt tilbud mens for andre er snittiden ca. 1 år. Det er veldig sammensatt. Det vi jobber litt med nå er hvordan vi kan være et tilbud mot et ordinært arbeidsliv. Vi ønsker å følge opp folk på vegne av NAV. Vi kan være et springbrett for NAV. Ofte har jo de problemer med å følge opp og slik kan vi være en brobygger. Slik kan vi være litt mer åpne for andre mennesker og ikke bare låser oss til våre ”egne”. Jeg tror vi har et ganske godt navn og på denne måten kan vi tilby å følge opp og det kan jo forplikte næringslivet litt slik at de ikke bare stopper opp med Pedalen. Vi er nødt til å ta steget videre...”*

I løpet av intervjuene med lederne på Pedalen kommer det tydelig frem et økonomisk fokus på virksomheten. Pedalen sykkelverksted har ingen mulighet til å tilfredsstille de kravene som andre sykkelverksted har i forhold til antall sykkelreparasjoner hver dag. Dette er på den ene siden en styrke for de ansatte i form av at det gir rom for lavere arbeidstempo, men på den andre siden er det de økonomiske forutsetningene som avgjør Pedalens videre eksistens. Og dette løses på flere måter. Sitatet under sier noe om dette:

*”...Pedalen skal være et merkenavn og da har vi verkstedet og parkeringen og vi har sykkelprosjektet. Det langsiktig og vi informerer alle om hva som skjer. Det skal være spennende og alle skal føle at de er med. Så har vi også den årlige turen vår da som vi drar og besøker... og da reiser vi og det er gratis tilbud til alle og være med. Første året var i København og i fjor var i å besøkte Pilen og planen er for neste år er klart. Det er et spørsmål som gjør at jeg kommer til å få huden full av kjeft av hun hjemme fordi det er et reisemål som hun har ønsket seg i noen år.... Hele den totalpakken der gjør det spennende å bygge opp et prosjekt. Vi solgte i går ut den siste plassen på sykkelparkeringen. Dermed må den videreutvikles. Det står ikke på stedet hvil her. Vi går med små skritt fremover og vi kan ikke håpe de store...”*

Vi ser at økonomien er en klar utfordring for Pedalen. Virksomheten finansieres både gjennom offentlige midler og en ikke ubetydelig andel innsamlete midler. I utgangspunktet kjennetegnes et prosjekt av at det er tidsavgrenset. Pedalen har derfor vært finansiert gjennom årlige bevilgninger og uten konkrete planer for finansiering av en eventuell endelig driftsfase.

Det er klart at det skaper problemer i offentlig forvaltning når frivillige organisasjoner starter opp prosjekter og forventer at det offentlige skal overta driftsutgiftene etter en viss tid (Rønning 2002). På den annen side kan en slik fremgangsmåte bidra til at man kan prøve ut ulike tiltak uten at det offentlige forplikter seg til å følge de opp dersom man for eksempel ikke finner at tiltaket gir de gevinster man forventet. Vi registrerer at prosjektet har hatt en delfinansiering fra Helsedirektoratet. Det innebærer slik vi ser det at det at Helsedirektoratet har sett verdien av å prøve ut et slikt tiltak. Vår konklusjon er at tiltaket har bidratt til mestring og sosial deltakelse for en gruppe mennesker som ellers har få brukbare tilbud. Det betyr ikke nødvendigvis at vi mener at dette tilbudet bør videreføres med full offentlig finansiering. Nettopp det at prosjektet er organisert av Kirkens Bymisjon Fredrikstad kan ha bidratt både til å legitimere det sterke fokuset på mestring og sosial deltakelse, og til at prosjektet har blitt akseptert som et viktig miljøpolitisk tiltak. Målsettingen må derfor være at man får til en stabil finansieringsordning slik at Pedalen kan komme over i en mer fast og ordinær driftsfase. Hvis det må innebære en fullfinansiering fra det offentlige, er det viktig at man finner en løsning som innebærer at man opprettholder det samme fokuset som prosjektet har hatt til nå.



## Oppsummering

Gjennomgangen av prosjektet Pedalen viser klart at dette prosjektet har en del interessante måter å løse de utfordringene de har fått. Både prosjektbeskrivelsen og de tilbakemeldingene vi har fått gjennom intervjuene, tyder på at målsettingen med dette prosjektet er mindre presise enn det som ellers er vanlig. Årsakene til dette kan være den tilnærmingen og den ideologien som Kirkens Bymisjon representerer. Kirkens Bymisjon Fredrikstad presenterer seg på sin hjemmeside med følgende visjon:

*Visjonen er at alle mennesker i byen skal oppleve respekt, rettferdighet, fellesskap og omsorg. Vårt oppdrag er å avdekke, lindre og endre årsaker til sosial urett og nød*

Både gjennom Pedalen og gjennom prosjektet "Lønn som fortjent" legger Kirkens Bymisjon Fredrikstad opp til at deltakerne skal kunne delta i arbeidslivet, uten at dette nødvendigvis skal føre til at de kommer ut i ordinært arbeidsmarked. Målsettingen om at deltakerne skal komme ut i ordinært arbeid innen en gitt frist, slik vi blant annet ser det i NAV's kvalifiseringsprogram er ikke like tydelig hos Pedalen. På mange måter fremstår dette som en styrke ved prosjektet. Grunntanken er at arbeid har en verdi for deltakerne. Prosjektet bygger på en forestilling om at deltakerne i utgangspunktet selv ønsker å arbeide og at Pedalen derfor skal legge best mulig til rette for at deltakerne selv kan oppnå den deltakelsen i arbeidslivet som de ønsker. Det sterke innslaget av kontroll og oppfølging som gjerne preger andre arbeidsmarkedstiltak er derfor ikke like tydelig i dette prosjektet (selv om den eksisterer til en viss grad også her). Pedalen samarbeider tett med offentlige virksomheter. Likevel er det klart at de ikke er underlagt de samme forventninger og rutiner som en del av de offentlige tjenestetilbudene er underlagt. Det gjør at Pedalen kan ha et bredere

perspektiv med fokus på litt andre målsettinger enn det offentlige tjenestetilbudet. At dette åpenbart synes å være en fornuftig strategi i forhold til denne konkrete målgruppen er en side av saken. En annen side er at dette også viser at i noen tilfeller så kan slike frivillige organisasjoner bidra med viktige alternativer til det offentlige tjenestetilbudet (Hansen 2005). Dette gjelder når slike frivillige organisasjoner får anledning til å yte tjenester først og fremst på egne premisser og ikke dersom de yter tjenester som en utfører i en bestiller-/utfører modell.

Vi registrerer likevel at en viss utydighet i Pedalens målsettinger gjør at eksterne samarbeidsparter, for eksempel NAV, ikke helt er klar over hvordan man faktisk kan utnytte det tjenestetilbudet Pedalen representerer. Her er det nok behov for at Pedalen klargjør hvilke brukergrupper som kan ha best utbytte av en ansettelse på Pedalen. Slik situasjonen er nå, synes det som om rekrutteringen til Pedalen er litt tilfeldig. I det lange løp kan det medføre at det blir for stor avstand mellom de behovene som deltakerne har og det tilbudet som Pedalen yter.

De deltakerne vi har intervjuet gir klare tilbakemeldinger på at et sentralt poeng med Pedalen er at dette prosjektet gir dem muligheter for å delta i arbeidslivet. Denne deltakelsen bidrar til at de blir en del av et sosialt fellesskap. Vi har brukt begrepet ”sosial kapital” til å beskrive hvorfor det er så viktig å være en del av et slikt fellesskap. Pedalen blir i denne sammenhengen et lite samfunn der mennesker som ellers har en opplevelse av å være utenfor, blir integrert i et fellesskap. I dette fellesskapet ser det ut som om de får ivaretatt i alle fall to grunnleggende behov. Først og fremst opplever de at de blir sett.

Tilbakemeldingene er tydelige på at deltakerne opplever at de har en viktig funksjon inn i virksomheten. Dersom noen blir dyktige, selv på svært avgrensede arbeidsoppgaver, så ser vi eksempler på at enkelte opplever at de nærmest har

fått en ekspertstatus. Betydningen av en slik opplevelse av å bli sett og respektert, er dessverre i mange sammenhenger undervurdert. I Pedalen fremstår dette som et viktig element i arbeidet for å bygge opp deltakernes mestringsevne.

Sosiale nettverk fremstilles vanligvis som positive. Det gjelder nok for de fleste nettverk, men det er også situasjoner der de sosiale nettverkene kan fungere negativt. Vi ser for eksempel at nettverk mellom innsatte i fengslene kan styrke asosial oppførsel gjennom å fremheve en kultur der kriminell atferd forherliges og hvor forsøk på å velge andre verdier medfører utstøting (Hansen & Dahl 2006). Vi registrerer det derfor som positivt at deltakere i prosjektet rapporterer at de skaffer seg venner gjennom Pedalen. Erfaringene fra ulike former for selvhjelpsgrupper tyder på at slike nettverk der deltakerne har muligheter for å luften sine egne problemer og kan høre hvordan andre har løst tilsvarende utfordringer, gir deltakerne bedre grunnlag for å løse utfordringene. Selv om det i Pedalen ikke er noen form for organiserte selvhjelp, så antar vi at samhandlingen deltakerne imellom skaper grunnlag for at gode erfaringer formidles videre til de som trenger det.

Selv om ledelsen i prosjektet ikke eksplisitt formulerer et teoretisk ståsted for det tilbudet Pedalen yter, så opplever vi at prosjektet drives etter de prinsippene vi finner i "Recovery-ideologien" (Topor 2006). De tilbakemeldingene vi har fått tyder på at den respekten for egne målsettinger og spesielle behov som informantene erfarer er en sentral suksessfaktor i dette prosjektet. Deltakerne beskriver en situasjon der de har avgjørende innflytelse både over hvor mye de skal jobbe og hva de skal jobbe med. På denne måten opplever deltakerne at de er med på å styre sin egen recovery-prosess slik at tilbudet utvikles og tilpasses i tråd med deres egen mestring.

Et viktig poeng med Pedalen er at det er et tiltak som på veldig mange måter fremstår som riktig og samfunnsnyttig. Flere av informantene våre peker på viktigheten av at deltakerne får lønn og betaler skatt. Det klargjør at dette prosjektet er seriøst og at det på ingen måte er en form for organisering av almisser til de som trenger hjelp. Prosjektet bygger på prinsippet om ytelse og gjenytelse. Deltakerne bidrar med sin arbeidsinnsats og får tilbake både lønn og sosialt fellesskap.

Samtidig kommer vi ikke utenom at tilrettelegging for økt sykkelbruk i samfunnet fremstår som en politisk riktig aktivitet. Det er nokså tydelig at deltakerne i Pedalen opplever at de bidrar positivt til samfunnet gjennom sitt arbeid. Først og fremst gjelder dette ved at Pedalen gjør det lettere for reisende med jernbanen å bruke sykkel til og fra stasjonen. Slik sett er Pedalen et miljøpolitisk riktig tiltak. I tillegg legger også flere av deltakerne vekt på at aktiviteten i Pedalens lokaler har bidratt til at selve bygget og interiøret er blitt mer tiltalende og at bygget dermed har bidratt positivt til den generelle oppgraderingen av miljøet utenfor jernbanestasjonen.

Det er lett å tenke seg at arbeid i en skjernet virksomhet kan bidra til stigmatisering av deltakerne. Det synes som om våre informanter ikke har opplevd dette, men i stedet føler at de positive holdningene til det tilbudet Pedalen yter kundene, også gir hver enkelt deltaker en positiv status.

Vår konklusjon er derfor at Pedalen er et prosjekt som er et viktig supplement til det offentlige tilbudet som finnes for denne målgruppen.

## Litteraturliste

- Almås, R (1990): *Evaluering på norsk*, Universitetsforlaget Oslo
- Backe-Hansen, E. (2004). *Barn og unges håndtering av vanskelige livsvilkår - Kunnskapsbidrag fra 36 studier av barnefattigdom*. Oslo: NOVA. (Rapport 12/2004).
- Borg M & Kristiansen K (2008): Working on the edge: the meaning of work for people recovering from severe mental distress in Norway. *Disability & Society*, Vol 23, No 5 August 2008, 511-523
- Borg og Topor (2007): *Virksomme relasjoner: om bedringsprosesser ved alvorlige psykiske lidelser*. Oslo Kommuneforlaget.
- Christensen M (red) (2008): *Positive Factors at Work - The First Report of the Nordic Project*, København, TemaNord 2008:501
- Danermark, B., Ekström M., Jacobsen, L. & Karlsson, J. C. (2003): *Att förklara samhället*, Lund: Studentlitteratur Lund
- Drøpping, J A & Hansen, I L S (2005): *Arbeidsplassorganisering og arbeidstakere med funksjonsnedsettelse – mot universelle løsninger?* Fafo-notat 2005:30
- Duncan, B.L., Miller, S.D. & Sparks J. (2004). *The Heroic Client. A revolutionary way to improve effectiveness through client-directed, outcome-informed Therapy*. San Francisco : Jossey-Bass
- Fyrand, L (1995): *Sosialt nettverk: teori og praksis*, Oslo, TANO
- Granerud og Severinsson (2006) The struggle for social integration in the community – the experiences of people with mental problems. *Journal of Psychiatric & Mental Health Nursing* 13 (3): 288-293.
- Grue, L (2006): Forståelser og virkemidler – om funksjonshemmede og yrkesaktivitet, i Hammer T, Øverbye E (red.) (2006) *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier*. Gyldendal Akademisk
- Grut L & Øderud T (2006): *Arbeidsplassstilrettelegging for sterkt fysisk funksjonshemmede - Evaluering av Marensro-prosjektet (2002-2005)*, Trondheim, SINTEF Helse
- Hammer T, Øverbye E (red.) (2006) *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier*. Gyldendal Akademisk
- Hansen, G V & Dybvik K A (2009): *Betydningen av arbeid for funksjonshemmedes tilfredshet med deres dagligliv i forhold til andre livskvalitetsområder*, SOR-rapport 2009:2

- Hansen, G V (2001): *Kommunikasjon og samarbeid på like vilkår mellom funksjonshemmede og hjelpere*, Funksjonshemmedes studieforbund, Oslo
- Hansen, G V (2007): *Samarbeid uten felleskap*. Dr.avh. Karlstad Universitet
- Hansen, G.V. (2006). *Pappa i fengsel – en evalueringsrapport*. Halden: Høgskolen i Østfold. (Rapport 2006.1).
- Heap, K. (1985). *Gruppet metode for sosial- og helsearbeidere*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hjemdal, O.K., Nilsen, S. & Seim, S. (1998). *Selvhjelp – kunsten å løfte seg selv etter håret*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag
- Jacobsen, D.I (2005): *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*, Oslo, Høyskoleforlaget
- Johnson, L.C. (1998). *Social Work Practice – a Generalist Approach*. Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Lewis, M., Feiring, C & Brooks-Gunn, J. (1988): Young children`s social networks as a function of age and dysfunction, *Infant Mental Health Journal*, Vol. 9, No 2, 142-157
- Lie & Nesvåg 2006 Evaluering av rusreformen. IRIS rapport 2006/2007.
- Lilleeng, S. (2007) *Pasienter med rusmiddelbruk og samtidige psykiske lidelser i psykisk helsevern for voksne*. Trondheim: SINTEF Helse; 2007. Rapport A 1159.
- Osborg Ose m flere (2009) Psykisk helse og arbeidsliv - behov for nye tilnærminger I: Søkelys på arbeidslivet 1/2009, årgang 26, 75-92 .Institutt for samfunnsforskning 2009.
- Osborg Ose m. flere (2008) *Arbeid, psykisk helse og rus* SINTEF Helse
- Rønning, R (2002): *Vårt politiske Norge – En innføring i stats- og kommunalkunnskap*, Bergen, Fagbokforlaget
- Schafft & Spjelkavik (2006) *Arbeid og psykisk helse: underveisevaluering av Vilje Viser Vei, Storbysatsningen*. Oslo: AFI.
- Schafft (2008) *Psykiske lidelser og arbeidstrening i Skandinavia: En kunnskapsstatus*. Oslo: AFI
- Schafft (2009) *Å få seg en jobb*. Arbeidsrettet rehabilitering ved psykiske helseproblemer. Kommuneforlaget.
- Schur L, Krusez D & Blanck P (2005): Corporate Culture and the Employment of Persons with Disabilities, i *Behavioral Sciences and the Law* 23: 3–20 (2005)
- Skøyen R.M & Hem K.G (2005): *Evaluering av handicapprogrammet*, Trondheim, SINTEF

- Skøyen R.M, Hem K.G & Tyrmi G (2006): *Funksjonshemmedes adgang til arbeidsmarkedet: Bruk av en tilretteleggingsgaranti*, Trondheim, SINTEF
- Starrin (2009) Sosial kapital og helse I: Rønning og Starrin (red.) (2009) *Sosial kapital i et velferdsperspektiv*. Gyldendal.
- Steiro, A; Dalsbø T K; Smedslund, G; Hammerstrøm & K T; Samdal, K (2009): *Hva er effekten av langtidsbehandling i institusjon for rusavhengige sammenlignet med poliklinisk kortidsbehandling?* Nasjonalt kunnskapssenter for helsetjenesten Oslo, august 2009.
- Strømsnes, K (2002): *Samspillet mellom frivillig organisering og demokrati: Teoretisk argumentasjon og empirisk dokumentasjon*, Rokkansenteret Notat 9-2002, Bergen
- Topor & Borg () *Virksomme relasjoner...*
- Topor (2006) *Hva hjelper? Veier til bedring fra alvorlige psykiske problemer*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Ulvestad, A.K., Henriksen, A.K., Tuseth, A.G. & Fjeldstad, T. (red.) (2007). *Klienten - Den glemte terapeut, brukerstyring i psykisk helsearbeid*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Vedung, E. (1998): *Utvärdering i politik och förvaltning*, Lund: Studentlitteratur.
- Wiederholt M, Egeberg K, Pedersen L M & Nizam K (2003): *Her er mit arbejdsliv*, Center for Ligebehandling af Handicappede, København
- Wilton R D (2004): From flexibility to accommodation? Disabled people and the revention of paid work, *Transactions, Institute of British Geographers NS* 29 420-432 2004