



"Anerkjennelse og endringsarbeid"
- sosialt arbeid i kvalifiseringsprogrammet i NAV-

Birthe Guttormsen

Siri Heitmann Sandnes

Veileder

Solveig Sagatun

Masteroppgaven er gjennomført som ledd i utdanningen ved Universitetet i Agder og er godkjent som del av denne utdanningen. Denne godkjenningen innebærer ikke at universitetet innestår for de metoder som er anvendt og de konklusjoner som er trukket.

Universitetet i Agder, 2012

Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap

Institutt for sosiologi og sosialt arbeid

Sammendrag

Tema for denne masteroppgaven er kvalifiseringsprogrammet i NAV (kvp). Det er en kvalitativ undersøkelse basert på intervju. Vi har intervjuet fire unge mennesker som var deltakere i kvp, og seks ansatte som jobbet tett sammen med dem. Tre av de ansatte jobbet på det lokale NAV- kontoret, mens de tre andre var ansatt på Prosjektet. Dette Prosjektet var et kommunalt lavterskeltilbud, som ga arbeidstrening for deltakere som stod langt fra arbeidslivet. Vi har utforsket følgende problemstillinger:

Kvalifiseringsprogrammet i NAV – hva gjør kvp-veilederne på NAV og ansatte i Prosjektet for å motivere deltakerne i retning av arbeid – og hva betyr tilbudet for deltakerne?

Hvorfor samarbeider kvp-veilederne på NAV med ansatte i Prosjektet – og hvordan samarbeider de?

Intervjuene utgjør empirien i denne oppgaven, og analysen er delt inn i tre hoveddeler. Den første delen har fokus på de ansatte og deres rolle som støtte for deltakerne i deres utviklingsprosesser. Den andre handler om deltakerne og hva det betyr for dem å få tilbud om kvp, og delta i arbeidstreningstiltak på Prosjektet. Den tredje delen handler om samarbeid mellom kvp-veilederne på det lokale NAV-kontoret i vår undersøkelse og ansatte i Prosjektet.

Undersøkelsen viste at kvp-veilederne la stor vekt på å bygge opp en god relasjon til deltakerne og bruke tid sammen med den enkelte i kartleggingsprosessen. I kartleggingsprosessen var det viktig å få fram deltakernes ressurser, men også ta hensyn til deres utfordringer. De ansatte på Prosjektet tilrettela for arbeidstrening og sosialisering, og de bidro til å bygge opp selvtilliten til deltakerne. For deltakerne var det viktig at de ble sett av de ansatte, lærte noe og traff andre. Hovedgrunnen til at NAV-kontoret samarbeidet med Prosjektet var at kvp-veilederne på NAV ikke hadde tid og mulighet til å følge opp deltakerne. Samarbeidet var nyttig, og de hadde tillit til hverandres kompetanse og arbeidsmåter. De samarbeidet i stor grad ved møter. Arbeidsdeling mellom kvp-veilederne og ansatte i Prosjektet hadde skapt noe forvirring – noe de hadde tatt tak i, for å forbedre.

Førord

Takk til Solveig Sagatun, Anne Marie Støkken og Reidun Dyhr-Nielsen ved UiA og Ann Christin Eklund Nilsen og Trond Stalsberg Mydland ved Agderforskning som inviterte oss to masterstudenter med på møte med ansatte og deltagere i Prosjektet 30.3. 2011. Det var vår første kontakt med personene på Prosjektet, og første kjennskap til arbeidet der. På dette møtet ble det gitt informasjon om at vi ønsket å skrive masteroppgave med utgangspunkt i arbeidet på Prosjektet, og at vi ville ta kontakt med daglig leder for nærmere avtale. Vi ble ønsket velkommen til Prosjektet!

Stor takk til alle intervju-personene i vår undersøkelse, som stilte seg positive til å dele sine tanker og erfaring med oss. Uten dere hadde det ikke vært mulig for oss å skrive denne oppgaven! Og takk til vår veileder på UiA, Solveig Sagatun for konstruktiv veiledning, faglige engasjement - og at du så velvillig delte din kunnskap med oss.

Takk til styringgruppa i HUSK-Agder som gav oss studiestipend, for å gjennomføre denne undersøkelsen. Det gjorde det bli annet mulig for oss å reise til Xristos studiesenter, Lesvos i Hellas 14 dager i mai 2012, for å få ro til å reflektere over teori, utarbeide problemstillinger og lage skisser til mulige analytiske perspektiver.

Også en stor takk til studentene som var på Metochi, Lesvos i uke 20 og 21 våren 2012, for nyttige faglige refleksjoner rundt matbordet. Takk til Odin Lysaker som inviterte oss med til forelesning om Axel Honneth mens vi var på Lesvos. Det gav oss inspirasjon til å bruke hans teori i større grad enn vi først hadde tenkt.

Takk til familie, venner, kollegaer og andre som har oppmuntret og holdt ut med oss underveis i arbeidet med oppgaven. En spesiell takk til Elisabeth som har vært til stor hjelp med alt det tekniske.

Men hvorfor skriver vi en felles oppgave? For det først kjente vi hverandre fra studietiden, og hadde stor tro på at vi kom til å trives med et slikt samarbeid. For det andre tenkte vi at det trolig var mindre slitsomt for intervju-personene om vi konsentrerte oss om en undersøkelse framfor to. Til slutt takker vi hverandre for godt samarbeid om denne oppgaven!

Siri Heitmann Sandnes
Mandal, desember 2012

Birthe Guttormsen
Kristiansand, desember 2012

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	I
Forord	II
Innholdsfortegnelse	III
Tabelliste	VI
Vedlegg	VI
1. Introduksjon	1
1.1 Problemstilling	2
1.2 Avgrensning	2
1.3 Bakgrunnen	3
1.4 Oppgavens oppbygging	5
2. Kvalifiseringsprogrammet	5
2.1 Målgruppen for kvp	7
2.2 Arbeidsmetoder i kvp	8
2.3 Virkemidler og tiltak	9
2.4 Satsinger som har ført til kvp	10
2.5 Unge sosialhjelpsmottakere	10
2.6 Eksterne tiltaksarrangører og lavterskeltiltak	12
2.7 Presentasjon av Prosjektet	14
Målgruppen for Prosjektet	15
3. Teorikapittel	16
3.1 Styrkeperspektivet	17
Kritikk til styrkeperspektivet	17
Bruk av styrkeperspektivet i arbeidet med kvp	18
Brukermedvirkning	19
Anerkjennelse	20
3.2 Systemteoretisk perspektiv	21

Kritikk til systemperspektivet	22
3.3 Makt i relasjoner	23
3.4 Sosialt arbeid som utviklingsstøtte	24
3.5 Etikk.....	25
3.6 Samarbeid	26
Premisser for samarbeid.....	27
Domenekompatibilitet.....	27
Ideologisk og kvalitetsmessig kompatibilitet.....	27
Mandat kompatibilitet	28
4. Metodisk tilnærming	28
4.1 Kvalitativ metode	29
4.2 Intervjuet.....	30
4.3 Tid og sted	32
4.4 Tilgang	33
4.5 Utskrift av intervju.....	35
4.6 Kritisk refleksjon til det kvalitative intervjuet.....	36
4.7 Nærhet til forskningsfeltet	39
4.8 Forskningsetiske utfordringer.....	40
4.9 Analysearbeidet	41
4.10 Kategorisering og sortering av data.....	42
4.11 Reliabilitet	44
5. Analyse og drøfting.....	44
5.1 De ansattes relasjon til deltakerne	44
Kartlegging	45
Inngang til Prosjektet	49
Første møte med kvp-veiledere.....	50
De prosjektansattes utviklingsstøttende virksomhet.....	56

Fange opp og støtte deltakerens interesse for oppgaven	57
Anerkjennelse	64
Etisk perspektiv på historien om ”Drillen”	65
Bidrar de ansattes utviklingsstøtte til deltakernes forståelse av seg selv?	67
5.2 Prosjektets betydning for deltakerne	71
Erfaringer i møte med NAV.....	72
Første møtet med NAV	72
Relasjon til de ansatte i Prosjektet	75
Relasjon mellom deltakerne.....	78
Kontakt med venner og familie.....	80
Strukturering av hverdagen.....	81
5.3 Samarbeid	83
Samarbeid som noe nyttig.....	84
Respekt for hverandres arbeid.....	88
Samarbeid om felles mål.....	91
Samarbeidet og hvordan det foregikk	93
6. Konklusjon.....	93
6.1 Forslag til videre forskning.....	95
Referanser.....	VII

Tabelliste

Tabell 1 - Oversikt over deltakere i 2010, i Agder, etter alder – prosentvis	11
Tabell 2 - Tredeling av anerkjennelsesformer, Skjefstad 2012.....	21

Vedlegg

Vedlegg 1 - Informasjonsbrev - masteroppgave knyttet til Prosjektet.....	XI
Vedlegg 2 - Intervju-guide - Deltakere i KVP og Prosjektet	XIII
Vedlegg 3 – Intervju ansatte i Prosjektet.....	XIV
Vedlegg 4 - Intervju kvp-veiledere på NAV	XVI
Vedlegg 5 – Intervju-guide – Deltakere i KVP og Prosjektet.....	XX
Vedlegg 6 – Godkjenning fra NSD	XXI

1. Introduksjon

Denne oppgaven handler både om fire unge mennesker i alderen 19-32 år og seks ansatte som jobbet tett sammen med dem, og samarbeidet mellom de ansatte. De fire unge deltok i et arbeidstreningstiltak, som vi har valgt å kalle Prosjektet. Dette var et lavterskeltiltak til mennesker med liten eller ingen arbeidserfaring, som kan støtte opp under, eller lede til mer arbeidsrettede løp for den enkelte. Vi antok at brukerne av dette lavterskeltilbudet var mennesker med erfaring fra nederlag tidligere i livet, og som hadde lite eller mangelfull skolegang - og få eller avbrutte arbeidsforhold.

Prosjektet holder til i en bykommune på Sørlandet. Det er organisatorisk forankret i kommunen, særlig opp mot enhet for psykisk helse og rus – i et samarbeid med det lokale NAV-kontoret. De tilbyr arbeidsrettede aktiviteter, oppfølging og kartlegging for deltakere, som er i ulike attførings- og kvalifiseringsløp i regi av NAV. Vårt fokus har vært på kvalifiseringsprogrammet i NAV (kvp), deltakere i dette programmet og de ansatte som jobbet tett sammen med dem.

NAV-reformen i Norge er den største forvaltningsreformen i offentlig sektor i moderne tid. Den er unik i omfang, struktur og når det gjelder samarbeid mellom stat og kommune. Det statlige NAV-arbeid og trygd har inngått formell avtale om partnerskap med den kommunale sosialtjenesten, og er samlokalisert. Det å få samlet disse tre etatene under samme tak har vært et viktig mål, slik at brukere får ei dør inn til disse tjenestene. Kvalifiseringsprogrammet er et nytt tiltak, som ble innført med NAV-reformen, og er Regjeringens viktigste satsing for å bekjempe fattigdom.

Målet er å bidra til økt livskvalitet og øke muligheter for jobb. Et viktig nøkkelord i den sammenheng er samarbeid mellom alle de involverte, og i denne oppgaven har vi sett på samarbeid mellom kvp-veilederne i NAV og de ansatte i Prosjektet.

Det er gitt føringer fra Arbeids- og velferdsdirektoratet til alle landets NAV-kontor om oppfølgingsarbeid i forhold til brukere, hva som ligger i oppfølgingsarbeid i NAV og hvilke metoder som skal brukes. Vi var interessert i å finne ut hva deltakerne og de ansatte på Prosjektet gjorde der – få tak i praksis. Med praksis mener vi i denne sammenheng å få mer

kunnskap om hvordan de samhandlet. Om hvordan ansatte motiverte til endring - om de la vekt på relasjoner og sosialisering, eller om det var andre ting som var sentrale. Dette ville vi utforske nærmere, og vi har derfor intervjuet kvp-veiledere på NAV, ansatte på Prosjektet og deltakerne. De ansatte vi intervjuet mente at deltakerne i vår undersøkelse stod langt fra arbeidslivet.

1.1 Problemstilling

Oppgaven har fokus på kvalifiseringsprogrammet i NAV. Deltakerne vi har intervjuet er blant dem som står lengst fra arbeidslivet, og tre av dem var i aldersgruppa 19 - 22 år, og en var 32 år. Grunnen til at vi ønsker å undersøke dette, er at det i AFI-rapporten (Schafft & Spjelkavik, 2011) er vist til at de som i dag får tilbud om kvp er de som kan dra nytte av programmet – og ikke de som står lengst borte fra arbeidslivet. Hensikten med kvp var for det første å bekjempe fattigdom, for det andre å bidra til at flere som står langt fra arbeidsmarkedet skulle komme i arbeid, og for det tredje å redusere langtidsmottak av sosialhjelp (Naper & Kann, 2012)

I den samme rapporten er det skilt mellom samarbeid NAV inngår i forhold til eksterne aktører som f eks kommunale tjenester utenfor NAV - og eksterne tiltaksarrangører. I vår oppgave er Prosjektet å betrakte som en ekstern tiltaksarrangør. For å få til resultater med kvp er samarbeid en viktig premiss. Vi har i denne oppgaven sett på samarbeid mellom kvp-veiledere på det lokale NAV-kontoret og ansatte i Prosjektet.

Oppgaven har en todelt problemstilling:

Kvalifiseringsprogrammet i NAV - hva gjør kvp-veilederne på NAV og ansatte i Prosjektet for å motivere deltakerne i retning av arbeid, og hva betyr tilbudet for deltakerne?

Hvorfor samarbeider kvp-veilederne på NAV med ansatte i Prosjektet - og hvordan samarbeider de?

1.2 Avgrensning

Det er vist til at forskeren gjerne kan si noe enkelt og forståelig om hva man ikke skal arbeide med (Ryen, 2002). Vi skal verken se på økonomiske eller administrative forhold ved Prosjektet. Det faller også utenfor vår undersøkelse å ha fokus på ulike arbeidsoppgaver Prosjektet har å tilby kvp-deltakerne.

Diskusjonen omkring kjønn har vi også valgt bort, siden vi kun hadde to kvinner blant intervju-personene.

Vi tar heller ikke opp diskusjonen som gjelder kritikk til kvp. Noe av kritikken er rettet mot det strukturelle ved kvp; slik som kvalitet vs. kvantitet, metoder i kvp og rutinisering av det sosialfaglige arbeidet.

1.3 Bakgrunnen

NAV er en viktig aktør når det gjelder kvp. Deltakere i kvp får et formelt vedtak fra NAV om kvalifiseringsprogrammet og tilhørende kvalifiseringsstønad. Vi presenterer kvalifiseringsprogrammet nærmere i kapittel 2.

Veileder ved det lokale NAV-kontoret, som våre deltakere tilhørte, har valgmuligheter når det gjelder hvilke tiltak de skal tilby den enkelte. Prosjektet kan være et relevant alternativ til de som står lengst fra arbeidslivet. Vi ønsket å få kunnskap om hva NAV-veilederne mente at lavterskeltilbudet på Prosjektet kunne bidra med overfor deltakerne. Hvilke tanker de hadde i forhold til Prosjektets muligheter, for å bevege deltakerne i retning av bestemte mål som var satt for den enkelte. Videre var vi interessert i å få kunnskap om hvilke mål som inngikk i aktivitetsplanen deres. Også om NAV, deltakerne og ansatte i Prosjektet samarbeidet for å nå mål – og begrunnelsen for hvorfor de gjorde det. Og begrunnelse for hvilke valg de tok underveis i samarbeidet. Vi har derfor intervjuet tre kvp-veiledere på NAV, som jobbet særskilt med kvp og de kvp-deltakerne som var i Prosjektet.

Arbeidsforskningsinstituttet,(AFI) (Schafft & Spjelkavik, 2011) har på oppdrag fra Arbeidsdepartementet gjennomført en følgeevaluering av kvalifiseringsprogrammet i NAV, og det skal vi ikke gjøre. Vi tar imidlertid utgangspunkt i et par av punktene fra denne rapporten. I korthet går de ut på følgende:

NAV-kontorene la i starten stor vekt på aktivitet og mindre vekt på arbeid i kvp. Dette har imidlertid endret seg i retning av større fokus på arbeid. Dette får betydning for hvem som får tilbud om kvp - de det er mulig å få ut i jobb (A. Schafft & Ø.Spjelkavik, 2011). Vi var interessert i å få kunnskap fra de som stod lengst vekk fra arbeidslivet om hvilken betydning tilbud om kvp hadde for dem. Målet for dem var ikke nødvendigvis arbeid.

Både Stortingsmelding nr. 9 (St.mld.nr.9, 2006-2007) og funksjonsevnestudien viser til at langtidsmottakere av sosialhjelp sliter med omfattende og til dels store sosiale- og helsemessige problemer (Van der Wehl et al., 2006).

Videre fremgår det av AFI-rapporten at kriteriene for hvem som får oppfølging av NAV-veileder og hvem som blir henvist til tiltaksarrangører, varierer fra at NAV følger opp de svakeste selv, til at de med størst behov for tett individuell oppfølging henvises til eksterne tiltaksarrangører. AFI-rapporten viser til at noen av dem som står lengst fra arbeidslivet er unge mennesker under 25 år, som har behov for tett oppfølging for å komme i arbeid.

En oversikt over andel av kvp deltakere i hele landet for 2012 viser at det er 7 349 deltakere i programmet. Ved utgangen av 2010 var andelen 8 802. Andelen som går til arbeid eller andre arbeidsmarkedtiltak etter gjennomført program, viser at denne andelen er stabil eller økende i forhold til tall fra 2011. For første tertial viser rapport fra kommunene at 36 prosent av dem som avslutter programmet er kommet i arbeid, 13 prosent fikk arbeidsavklaringspenger, mens 24 prosent gikk over til/fikk på nytt økonomisk sosialhjelp (Naper & Kann, 2012).

I AFI-rapporten (AFI r2011:4,s.3) er det vist til Schafft (Schafft & m/fl, 2010) om erfaringer med tiltak og satsninger, som gikk forut for kvp. Dette var tiltakssatsing rettet mot sosialhjelpsmottakere. Det er blant annet vist til at søkerne hadde behov for grundig kartlegging, et opplegg tilpasset den enkelte og at stabile relasjoner til veiledere var en viktig forutsetning for sosial trening og utvikling av struktur og mestringsstrategi i hverdagen. De påpekte imidlertid at det ved ingen av disse satsingene kunne påvises mer enn moderate sysselsettingseffekter. I AFI-rapporten er det også pekt på at kvp-deltakere bør komme raskere ut på vanlige arbeidsplasser, og ikke bruke tid på «opprustningstilnærming» før arbeidspraksis er aktuelt. Dette er sitat hentet fra et intervju med Angelica Schafft i bladet Velferd, skrevet av Elisabeth Arnet (Arnet, 2011s 42). Forskere viser til at det er ulike meninger om hvilke tilnærminger som gir best resultat.

Noen tiltaksbedrifter er såkalte lavterskel tilbud. I denne sammenheng betyr lavterskel et tilbud til personer som trenger hjelp til å komme i aktivitet, få til en forpliktende hverdag og hjelp til å få struktur. Vi har sett nærmere på en type tiltak som kvp-deltakere til nå har hatt tilbud om i den aktuelle kommunen. Det er et lavterskeltiltak hvor de som er deltakere i kvp mottar et tilbud om arbeid og opplæring, og hvor det samtidig foregår en avklaring av deres arbeids- og funksjonsevne. Vi har undersøkt hvilken betydning dette tilbudet har for deltakerne.

Vi inntar et kritisk blikk på det arbeidet som gjøres. Prosjektet (HUSK, 2008) foreslo kritisk refleksjon som metode, for utvikling av kunnskap og for å tydeliggjøre sammenhengen mellom teori og praksis som grunnlag for handling (Høgetveit & Lindstad, 2008). Vårt ønske

med denne oppgaven er at vår kritiske refleksjon kan bidra til å lære av praksis, og at kunnskap skal føre til endring.

Alle som deltar i kvp vil ikke nå målet om arbeid, men deltakelse i programmet vil likevel kunne bidra til bedre funksjonsevne og livskvalitet – og økt selvtillit. AFI-rapporten viser til at de som i dag får tilbud om kvp er de som kan dra nytte av programmet – og ikke de som står lengst borte fra arbeidslivet.

1.4 Oppgavens oppbygging

I kapittel 1 redegjør vi for problemstilling, avgrensning og bakgrunn. I kapittel 2 redegjør vi for kvalifiseringsprogrammet, og gir en kortfattet presentasjon av Prosjektet.

I Kap 3 redegjør vi for relevante teorier som: styrkeperspektivet, brukermedvirkning, anerkjennelse, systemperspektivet, makt i relasjoner, sosialt arbeid som utviklingsstøtte, etikk og samarbeid.

Kap 4 handler om metodisk tilnærming. Kap 5 inneholder analyse, og vi analyserer: De ansattes relasjon til deltakerne, Prosjektets betydning for deltakerne, Samarbeid. I kap 6 redegjør vi for våre konklusjoner og forslag til videre forskning.

2. Kvalifiseringsprogrammet

Vi skal i dette kapittelet introdusere kvalifiseringsprogrammet (kvp), vise til bakgrunnen for dette og politiske føringer. Vi vil se nærmere på målgruppen for programmet, og hvordan NAV kontorene forvalter og arbeider med kvalifiseringsprogrammet. Dette med bakgrunn i Evaluering av Kvalifiseringsprogrammet, Sluttrapporten fra Arbeidsforskningsinstituttet som ble lagt frem i 2011 (Schafft & Spjelkavik, 2011). Vi har også brukt Stortingsmeldinger, dokumenter og retningslinjer fra NAV, aktuelle lover og forskrifter og informasjon fra intervjuene med kvp-veilederne på NAV-kontoret.

Da AVI-meldingen (St.mld.nr.9, 2006-2007), Arbeid, velferd og inkludering ble lagt fram i 2006, ble Kvalifiseringsprogrammet sammen med kvalifiseringsstønad foreslått. Stønaden skulle være som en standard inntektssikring, en kvalifiseringsstønad. Kvalifiseringsprogrammet skulle være for utsatte grupper som hadde ingen eller svært begrensede ytelser i folketrygden, og et tilbud til dem ”som står i fare for å komme i en passiv situasjon preget av inntektsfattigdom kombinert med andre levekårsproblemer av helsemessig og/eller sosial karakter. Dette handler i stor grad om personer som i dag er avhengige av

økonomisk sosialhjelp som hovedinntektskilde over lengre perioder” (ibid:218). Kvalifiseringsprogrammet ble innført i 2007, og lansert som Regjeringens viktigste virkemiddel i kampen om fattigdom.

Om formålet med kvp heter det i AVI-meldingen: ”Formålet med forslaget til kvp og kvalifiseringsstønad er å bidra til at flere i målgruppen kommer i arbeid. Tilbudet er ment for personer i målgruppen, som vurderes å ha en mulighet for å komme i arbeid gjennom en tettere og mer forpliktende bistand og oppfølging. Alle vil ikke nå målet om arbeid, men deltakelse i programmet vil likevel kunne bidra til bedre funksjoneevne og livskvalitet” (ibid:223).

Fra 01.01.2010 var kvp implementert i alle landets NAV kontor. Det er kommunen som har ansvar for at NAV kontoret kan tilby et kvalifiseringsprogram til dem som fyller lovens krav til dette, men ordningen forvaltes av det lokale NAV- kontor. Kvalifiseringsprogrammet finansieres blant annet gjennom tilskudd fra staten. Dette har vært et øremerket tilskudd fram til 2010, og ment å skulle dekke kommunens merkostnader knyttet til ordningen. Fra 01.01.2011 er dette tilskuddet en del av den ordinære rammefinansieringen av kommunens virksomhet.

Kvalifiseringsprogrammet med tilhørende stønad er hjemlet i kapittel 4 i lov om sosiale tjenester i NAV (Ot.prp.103, 2008-2009).

I denne lovs § 29 heter det:

” Kvalifiseringsprogram gjelder for personer i yrkesaktiv alder med vesentlig nedsatt arbeids- og inntektsevne og ingen eller svært begrensede ytelser til livsopphold etter folketrygdloven eller arbeidsmarkedsloven” (nav.no)

Rett til kvalifiseringsprogram forutsetter at:

- a) Søkeren har gjennomgått en arbeidsevnevurdering
- b) Tett og koordinert bistand gjennom deltakelse i programmet vurderes som hensiktsmessig og nødvendig for å styrke vedkommendes mulighet for deltakelse i arbeidslivet, og
- c) Arbeids- og velferdsforvaltningen kan tilby et tilpasset program” (Ot.prp.103, 2008-2009).

Før det kan fattes vedtak om kvp skal det gjennomføres en arbeidsevnevurdering. NAV har utviklet en egen metodikk som brukes i en slik arbeidsevnevurdering (AEV). Denne innebærer blant annet å kartlegge den enkeltes evne til å møte krav som stilles i arbeid eller deltakelse i dagliglivet – og hvilke bistandsbehov vedkommende har (Berg, Becken, Klingenberg, & Staalesen, 2011).

2.1 Målgruppen for kvp

Deltakelse i kvp er en rettighet for dem som oppfyller inngangsvilkårene, samtidig som programmet skal være individuelt tilpasset ut fra den enkeltes behov og forutsetninger. Deltakelse i programmet gir deltakerne rett til å motta en standardisert kvalifiseringsstønad, som på årsbasis utgjør 2 G i folketrygden, (pr . 01.05.12 er 1G kr 82.122). Personer under 25 år får 2/3 av 2 G. Kvalifiseringsstønaden, og dermed selve programmet kan gis den enkelte for en periode på to år, men kan forlenges med ett år etter en særskilt vurdering. Stønaden erstatter da andre stønader, som individstønad for dem som er på arbeidsmarkedstiltak fra før og stønad til livsopphold fra sosialtjenesten. Stønaden reduseres i den utstrekning vedkommende har rett til dagpenger under arbeidsløshet, sykepenger eller foreldrepenger. Supplerende sosialhjelp, eventuelt barnetillegg, og også bostøtte og barnebidrag går utenom (Lov om sosiale tjenester i NAV, kap. 4, §§ 37 og 38).

Inngangsvilkårene for kvp og den tilhørende stønaden fremgår av loven, og deltakelse er frivillig. Men kvp er også basert på prinsippet i sosiallovgivningen om at den enkelte må forsøke alle tilgjengelige midler til å forsørge seg selv gjennom arbeidsinntekt, trygd osv. før sosialstønad kan innvilges. Kvp med tilhørende kvalifiseringsstønad regnes for å være en del av ”alle tilgjengelige midler”, for dem som er i målgruppen.

Av Odelstingsproposisjonen nr. 70 (Ot.prp.nr.70, 2006-2007) fremgår det følgende: ”Kvalifiseringsprogrammet er ment for personer som vurderes å ha en mulighet for å komme i arbeid gjennom å få tettere og mer forpliktende bistand og oppfølging, også i tilfeller der veien fram kan være relativt lang og usikker”. Videre heter det: ”Retten til kvalifiseringsprogram vil måtte baseres på skjønns-messige kriterier. Objektive kriterier uten rom for skjønn vil kunne regulere antall deltakere, men ikke nødvendigvis bidra til treffsikkerhet i forhold til den målgruppen programmet tar sikte på”.

Hvis søker har krav på annen stønad, som arbeidsavklaringspenger (AAP) skal det ikke innvilges kvalifiseringsprogram. AAP er en ytelse som forutsetter behov for arbeidsrettede tiltak på bakgrunn av en medisinsk diagnose. Også uførepensjon forutsetter en medisinsk

diagnose. Men ikke alle som har psykiske eller somatiske problemer har en diagnose, og for disse er ofte sosialhjelp den eneste mulige inntektskilden. Av dem som planmessig avslutter kvp har rundt to tredjedeler ikke kommet i arbeid, eller ordinær utdanning (Schafft, 2011). De fleste av disse er overført til denne midlertidige inntektssikringen som AAP er. Kvp har ført til en avklaring av deltakers arbeidsevne og avdekket helseproblemer, og evt. søkt behandling. Deltaker har dermed rett til annen stønad enn kvp.

I AFI rapporten vises det til at flertallet av kvp-deltakerne tilhører kategorien ”Personer med sammensatte problemer”. Det gjenspeiler funn fra tidligere forskning om funksjonsevne. En stor del av sosialhjelpsmottakere har psykiske plager, og dette er svært ofte sammen med rusproblemer (Van der Wehl, et al., 2006). Det er også mange voksne uten fullført utdanning. Dette er i tråd med tidligere forskning, som har vist at utdanningsnivået til sosialhjelpsmottakere har vært mye lavere enn befolkningens utdanningsnivå for øvrig (Dahl, 2006). Også at de som ikke fullfører videregående opplæring har økt sannsynlighet for å bli arbeidsledig, motta trygd, sosialhjelp, eller å bli fengslet (Falch & Nyhus, 2009). På landsbasis vises det til at fire av ti deltakere i kvp er i kategorien innvandrere eller flyktninger (Naper, 2010s.20).

2.2 Arbeidsmetoder i kvp

Ansatte i NAV kontorene har en intern nettside (intranett med navn ”navet”) hvor de kan finne tjenestebeskrivelser av alle oppgaver og tjenester de har ansvar for å utføre. Her kan de finne ”oppskrifter” eller ”standard”, som skal følges metodisk til hjelp i arbeidet. Etter hvert er også metoden i arbeidet med kvp kommet på denne nettsiden. Der beskrives rutiner og metoder, som brukes i veiledningen og arbeidet med kvp- deltakerne. Metoden bygger på lov om sosiale tjenester i NAV kap. 4, og (Forskrift til kvalifiseringsprogrammet, 2011). Metodikken innen Motiverende Intervju (MI) er også beskrevet her.

Som et ledd i den skjønsmessige vurderingen, skal det foretas en kartlegging av deltakernes ressurser og muligheter før det innvilges kvp. Det utarbeides en Arbeidsevnevurdering som gir en vurdering av søker/deltakers evne til å skaffe seg - og beholde et arbeid. Ressurser og hindringer vurderes i forhold til hva arbeidslivet og dagliglivet krever, og hvilke muligheter som finnes. Beskrivelsen av metodikken som brukes finnes også på intranettsiden, og kvp-veilederne vi intervjuet fortalte at de benyttet arbeidsevnevurderingen som kartleggings-verktøy i samtale med deltakerne.

Etter dette har veilederen i NAV samtale med søker om det som har kommet fram, i den egenvurderingen hvor søker beskriver hva han trenger hjelp til fra NAV. Denne egenvurderingen skal sammen med kunnskap om arbeidsmarkedet, omgivelser, helseopplysninger og annen dokumentasjon utgjøre det grunnlaget som arbeidsevnevurderingen bygger på. Og dette har ansatte i NAV beskrevet som en del av innsøkningsrutinene. Egenvurderingen har spørsmål av praktisk art, som for eksempel søkers økonomi, familie- og boforhold, utdanning og tidligere arbeidsforhold, og spørsmål om videre mål og delmål. Det er ikke alltid søkerne fyller ut noe her, og kvp-veilederne i vår undersøkelse fortalte at det mest vanlige var å fylle ut denne sammen med søker på en samtale. Det er også spørsmål om søker har problemer med lesing og skriving, et spørsmål som heller sjeldent er besvart fra søker, men som er relevant å ta opp i samtalen.

Sammen med deltaker blir det så utarbeidet en plan for deltakelsen i kvp. Det brukes flere typer planer, men det er aktivitetsplan som er mest brukt, fortalte kvp-veilederne vi intervjuet. Også Schafft og Spjelkavik i AFI – rapporten, skriver om dette resultatet (Schafft, 2011: 69). Planen skal inneholde bakgrunn i saken, mål og delmål og hvilke tiltak som deltaker skal delta på. Planen blir også underskrevet av begge parter, og er å betrakte som en avtale hvor begge parter forplikter seg til å medvirke. Kvp-veilederne i vår undersøkelse sa at det var vanlig at en slik plan ble justeret, og at den kan omarbeides etter hvert som deltaker når sine delmål - eller at disse endres underveis. Andre navn på planer kan være tiltaksplan, individuell plan - eller disse planene brukes sammen med en aktivitetsplan (ibid: 69-70).

2.3 Virkemidler og tiltak

Hvilke tiltak og aktiviteter deltakeren kan delta på er forskjellig; det kan være arbeidspraksis, skole, behandling, fysisk aktivitet/egentrening og tiltak/kurs som NAV kjøper fra eksterne tiltaksarrangører. Programmet skal utformes individuelt.

I lov om sosiale tjenester i NAV § 33 står det at deltakerne har rett til individuell plan (IP). Dette skal være et verktøy for koordinering av tjenester for brukere med store og sammensatte bistandsbehov. Den regnes også for å være et viktig verktøy, for å sikre brukerne medvirkning, og for å gi helhetlig og langsiktig tjenestetilbud til dem som trenger bistand fra flere instanser (Sosial- og helsedirektoratet, 2005). Evalueringsrapporten fra Arbeidsforskningsinstituttet viser at dette er lite brukt i NAV kontorene, og viser til at 60 prosent av respondentene svarer at et mindretall av kvp-deltakerne ved kontoret har IP. Det har vært en utfordring å få utarbeidet IP som reelt verktøy til flere deltakere. Som beskrevet

over er det andre planer som brukes mest, og det brukes ulike begreper som ukeplan, handlingsplan, tiltaksplan og aktivitetsplan i tillegg til individuell plan, dette kan igjen skape forvirring og usikkerhet både blant deltakerne og kvp-veiledere. Disse andre planene oppfattes som mer nyttig i arbeidet med kvp- deltakerne enn IP (Schafft & Spjelkavik, 2011).

2.4 Satsinger som har ført til kvp

Kvp bygger på tidligere erfaringer fra arbeidsrettede tiltak og forskjellige satsinger som er gjort overfor målgruppen over flere år. Blant andre ”Tiltaksforsøket” i 2000 – 2004, og ”Tiltakssatsingen” i 2003 som da var et av hovedtiltakene i Tiltaksplanen mot fattigdom (St.mld.nr.6, 2002 -2003). Etter evaluering av disse tiltakene kom prosjektet Tettere individuell oppfølging (TIO), som ble satt i gang i 2005. Sentrale trekk ved TIO var utvikling av metoder for individuell oppfølging, tverretattlig samarbeid og brukervedvirkning. Evalueringen viste også at tett individuell oppfølging i TIO handlet om tid til kontakt med den enkelte og ”den gode samtalen”, fokus på den enkeltes mestring, helhetstilnærming som også omfatter den enkeltes familiesituasjon og øvrig nettverk. Andre positive trekk ved TIO var trening, motivasjon, arbeidssøkerkurs, norskopplæring, data og skolefag - i tillegg til at grundig kartlegging og praksis i ordinære bedrifter (RambøllManagement, 2008).

Også ”Ny sjanse” kan ses på som en forløper til kvp. Målgruppen for dette prosjektet var innvandrere uten fast tilknytning til arbeidsmarkedet, og som mottok sosialhjelp. Evalueringer av disse satsingene forut for kvp viser til at de viktigste forutsetninger for å kunne gi deltakerne bedre sjanser på arbeidsmarkedet var: sosial trening, utvikling av struktur og mestringsstrategier i hverdagen, grundig kartlegging og program tilpasset den enkelte, i tillegg til stabile relasjoner til veilederne (Schafft & m/fl, 2010).

2.5 Unge sosialhjelpsmottakere

Lov om sosiale tjenester i NAV skal blant annet fungere som et sikkerhetsnett for personer som ikke har andre muligheter til å dekke nødvendig livsopphold. Personer som av ulike årsaker ikke har inntekt, trygderettigheter, oppsparte midler, eventuelt for lite inntekt, kan ha rett til økonomisk stønad. Det er imidlertid et viktig formål med loven å gi slik hjelp at den enkelte blir selvhjulp og uavhengig av sosialhjelp.

Antall personer som står utenfor arbeidslivet har økt sterkt de siste årene. Det er mange som ønsker seg jobb og har mye å bidra med, men er utestengt fra arbeidslivet av flere grunner. Erfaring og forskning synes å støtte godt opp under antakelsen om at arbeid i seg selv har en

positiv effekt på helse og livskvalitet, og at det å ikke ha en jobb eller annen meningsfull sysselsetting oppleves som negativt (St.mld.nr.35, 1994-1995).

I 2009 var det 21.980 personer i aldersgruppa 20-24 år som mottok økonomisk sosialhjelp, mens tallene for 2008 var 19.153. Tallet for 2008 inkluderer 353 mottakere av kvalifiseringsprogram, som ikke mottok sosialhjelp (Statistisk sentralbyrå, 2011).

Kommunene rapporterer årlig til statistisk sentralbyrå som Kostra –tall (kommune - stat – rapportering), i tillegg til at NAV kontorene rapporterer månedlig til NAV sentralt og videre til Arbeids- og Velferdsdirektoratet.

Tall fra ssb for 2010 viser at når det gjelder deltakernes inntektsgrunnlag før de søkte om deltakelse i kvalifiseringsprogrammet, hadde 51 prosent hatt sosialhjelp som viktigste kilde til livsopphold. 11 prosent hadde fått sosialhjelp som supplement til annen hovedinntekt. Rekrutteringen til kvp fra gruppen med sosialhjelp som hovedinntektskilde varierer mellom fylkene. Arbeidstrening og praksisplass var de vanligste aktivitetene i programmet. Boveiledning, sosial trening og bistand fra miljøarbeidere var noe vanligere blant deltakere under 25 år. Nær to av tre deltakere i de to Agder-fylkene ble rekruttert fra denne gruppen.

Tabell 1 - Oversikt over deltakere i 2010, i Agder, etter alder – prosentvis

	I alt	19-	20-24	25-29	30-39	40-49	50-66	67-
Hele landet:	1194	2,2	21,4	16,4	27,2	21,3	11,4	0,1
	6							
Aust-Agder	282	1,4	28,7	18,4	23,0	19,5	8,5	0,4
Vest-Agder	276	2,5	29,7	21,7	26,1	13,0	6,5	0,4

Tallene for de to Agder-fylkene viser at det er størst antall deltakere mellom 20-24 år, og denne aldersgruppen prioriteres også i arbeidet ved NAV kontorene. Det er imidlertid forskjell på virkemidlene som brukes overfor de helt unge, for å få dem i arbeid. Oslo har for eksempel kun 6 prosent andel unge under 25 år i kvp, men Trondheim har 20 prosent, det samme som landsgjennomsnittet. Vi ser at Agderfylkene ligger godt over. Oslo skiller seg klart ut, og forklarer dette med få antall unge på sosialhjelp, i tillegg oppgir de at de ”.. er skeptiske til å gjøre ungdom avhengige av offentlige stønader”. I Trondheim sier de imidlertid at: ”.. – det er viktig å gi folk en trygg inntekt, så de unngår usikkerhet om hvor mye de har å leve for fra måned til måned. Det bidrar til at vi kommer vekk fra pengefokus og over på

arbeids- og aktivitetsfokus, og at kvalifiseringsprogrammet brukes aktivt for å få deltakerne ut i aktivitet” (Fjeldstad, 2012).

I vår undersøkelse er målgruppen for det meste unge fra samme aldersgruppe, altså fra 19 – 25 år. Vi ser også at denne gruppa med de helt unge er det svært viktig å ha fokus på, fordi de har et langt livsløp foran seg. Både for samfunnets del og deres egen velferd, er det viktig at færrest mulig av de unge faller utenfor yrkeslivet og blir avhengig av sosialhjelp.

En ting er at vi har ordningen med sosialhjelp som skal fungere som et sikkerhetsnett i utsatte livssituasjoner, men det er viktig at unge mennesker ikke blir værende i denne sosialhjelpssituasjonen over tid. Forskning om helsesituasjon og sosial fungering blant langtidsmottakere av sosialhjelp, viste blant annet at sosialhjelpen ikke fungerer som et effektivt virkemiddel i kampen mot fattigdom (Van der Wehl, et al., 2006). Det er derfor viktig å sette inn andre hjelpetiltak enn at unge mennesker blir passive mottakere av sosialhjelp over tid.

Vårt samfunn er forankret i humanistiske mål og verdier. Hvert enkelt menneske er verdifullt, og som samfunn har vi forpliktet oss til å legge til rette for at den enkelte får utvikle seg og få muligheten til å bruke sine evner og interesser. Som samfunn er vi opptatt av at de som kan jobbe får relevant skolegang og blir yrkesaktive. Det å være i jobb betyr som oftest økt levestandard for den enkelte, og blant annet ulike rettigheter ved fødselspermisjon, sykdom og pensjon.

Men er det ikke bare å skaffe de unge en jobb vil noen hevde – eller at løsningen på problemet er å ”stå opp om morran...” Tidligere var det mye lettere å få jobb som ufaglært enn det er i dag. Forskning viser at mange unge voksne aldri har fått et fotfeste i arbeidslivet, og forskere peker på at det må jobbes langs mange spor samtidig. Det er blant annet vist til at vi trenger et fornyet fokus på oppvekst, barnevern, utdanning og levekår – også hvilken rolle NAV skal spille i forhold til unge som risikerer å falle fra (Skåltveit Olsen, Jentoft, & Jensen, 2009).

2.6 Eksterne tiltaksarrangører og lavterskeltiltak

AFI rapporten (Schafft & Spjelkavik, 2011) viser til et utstrakt samarbeid med ulike eksterne aktører i kvp. Arbeidsgivere og kommunale tjenester utenfor NAV er også viktige samarbeidspartnere. De arbeidsrettede tiltak i kvp-deltakernes individuelle programmer

medfører også at de fleste lokalkontor har et regelmessig samarbeid med arrangører for arbeidsmarkedstiltak.

Noen kommuner har tiltak der kommunen og NAV samarbeider om finansieringen, og flere kommuner har egne lavterskeltiltak - gjerne relatert til målgruppen innen rus og/eller psykisk helse.

NAV samarbeider tett med tiltaksarrangører og andre som følger opp deltakerne. De har ofte møter og jevnlig telefonkontakt. Den tettteste oppfølgingen foretas av tiltaksarrangøren, da deltaker gjerne har daglig fremmøte der tiltaket er. Oppfølging er gjerne faste samtaler på tiltaksstedet, for noen vekking og henting til tiltaket, veileder kan bli med til andre samarbeidspartnere og til arbeidsgivere. Det vises også til at i flere kommuner er tilbudet om kommunale tiltak for dårlig, og ønsket er at kommunene bør bidra mer til praksisplasser for brukerne.

De kommunale tiltak som tilbys i noen kommuner består gjerne av aktiviteter og ulike typer arbeidstrening. Det kan være parkrydding og andre ”ting som ellers ikke kan gjøres pga økonomi”, som en tiltaksarrangør opplyser (Schafft & Spjelkavik, 2011).

Slike lavterskeltilbud gir gjerne den enkelte deltaker enda tettere oppfølging enn i statlige tiltak, og skal gi stabilitet og motivasjon, og er gjerne for deltakere som er langt fra det ordinære arbeidslivet. I tillegg kan det gis tilbud om opplæring/skolefag, og de svakeste gis tilbud om oppfølging flere ganger daglig. Arbeidstrening gis både i statlige og kommunale tiltak, som for eksempel sosial trening og stell av kulturlandskap. I tillegg oppfølging på praksisplasser. Det er stor fleksibilitet, og det er i større grad enn tidligere mulig å få til parallellitet og samordning av ulike tilbud, tiltak og aktiviteter. Det vises også til at slike kommunale tiltak lettere kan gi adgang til praksisplasser i kommunale enheter (ibid:57).

I 2005 lanserte daværende Sosial- og helsedirektoratet veilederen ”...- Og bedre skal det bli!” Dette er en kvalitetsstrategi for helse- og sosialtjenesten, og som strekker seg over perioden 2005-2015. Et av fem innsatsområder har fokus på å styrke utøveren. Et aktuelt tiltak er å skape samarbeids- og refleksjonsarenaer mellom utøvere, på tvers av tjenester og nivåer (Sosial- og helsedirektoratet, 2005). Prosjektet HUSK-Agder var et eksempel på et likeverdig samarbeid mellom forskning, praktikere og brukerrepresentanter. Sett fra vårt ståsted som sosialarbeidere kan det å inngå i slike partnerskap bidra til å forbedre praksis på mange måter

– også i forhold til kritisk analyse av aktuelle årsaker til problemer brukerne møter i vårt samfunn.

Vår undersøkelse ble foretatt på et lavterskeltiltak som kommunen og NAV samarbeidet om da det ble startet opp. Tilbudet besto i stor grad av arbeidstrening og opplæring, hvor deltakerne fikk tett og individuell oppfølging. Vi har kalt tiltaket for ”Prosjektet”, og presenterer dette i det videre kapittel.

2.7 Presentasjon av Prosjektet

I dette kapitlet vil vi trekke fram hovedlinjene i Prosjektet med fokus på målgruppe og hovedmålsetting. Informasjonen er hentet fra saksutredning fra rådmannen, saksfremlegg til bystyret, notat fra det lokale NAV-kontoret og datamaterialet fra intervju med kvp-veilederne på NAV og ansatte i Prosjektet.

Prosjektet er et kommunalt tiltak, og organisatorisk tilknyttet kommunens enhet for psykisk helse og rus. Det er et arbeids- og aktivitetstilbud med mye fokus på arbeidstrening. I forbindelse med kommunens ansvar for boligsosialt arbeid, har det vært planer om å etablere eget tiltak i Prosjektet med modulbygging av boliger. Av ulike årsaker har dette arbeidet blitt utsatt. Videre har et annet tiltak innen skogdrift, linjeryddig og vedproduksjon organisatorisk blitt lagt under Prosjektet. Denne delen av Prosjektet har ikke vært fokus for vår undersøkelse, og vi vil derfor ikke gå nærmere inn på det.

Prosjektet har kapasitet til å ta imot 20 deltakere i arbeidsrettede tiltak, der 10 av dem kan ha mer komplekse problemstillinger. De tilbyr kartlegging, oppfølging og ulike arbeidsrettede aktiviteter til deltakere, som er i ulike atførings- og kvalifiseringsløp i regi av NAV. De har aktivitetsrettede tiltak innenfor følgende områder:

- Vaktmesteroppgaver (mindre snekker og maler-oppdrag, snøryddig og pleie av grøntanlegg med mer)
- Transport og flytteoppdrag
- Vedlikehold av bilpark
- Snekkerverksted
- Kantinedrift – renhold
- Merkantile oppgaver

Prosjektet holder til i et kommunalt bygg i utkanten av sentrum. Det består av en leder med sosialfaglig utdanning, to veiledere med sosialfaglig utdanning og fire arbeidsledere med fagbrev innen det området de er arbeidsledere for. Arbeidsdagen i Prosjektet starter kl 09.00 og slutter mellom kl 14.30/15.00, mens fredager avsluttes etter lunsj. Deltakerne er med i en eller flere av aktivitetstilbudene.

En viktig målsetting for Prosjektet er arbeidstrening og arbeidspraksis for kvp-deltakere. Målgruppe for Prosjektet har hovedsaklig vært personer som har utfordringer knyttet til rusmiddelbruk og/eller psykiske problemer, og som mottar kvp fra NAV. Ifølge eget notat fra det lokale NAV-kontoret ønsker de følgende tilbud fra Prosjektet:

- Grunnleggende avklaring
- Praksisplasser innen kommunen
- Komplekse praksisplasser på Prosjektet, for de svakest fungerende
- Lavterskeltilbud psykiske problemer og rusproblematikk
- Rusmestring - ivareta deltakere som i perioder ikke er i stand til å delta i ordinære tiltak
- Kurscenter - lokaler til disposisjon for NAV
- Ungdomstilbud, tiltak fire dager i uka fra 09.00 – 12.00 for ei gruppe unge under 19 år

Målgruppen for Prosjektet

En viktig målsetting med Prosjektet var å gi tilbud om avklaring, oppfølging og arbeidstrening for blant annet kvp-deltakere fra NAV. Ansatte på NAV har erfaring i å finne frem aktuelle kvp-deltakere, som kan passe i forhold til tiltak som tilbys i Prosjektet - og jobbet aktivt for å finne dem. Bjørn (kvp-veileder på NAV) fortalte at søknader om kvp fortrinnsvis kom fra de andre teamene i NAV. Både Lena og Bjørn fortalte at de hadde et system der andre ansatte i NAV kunne melde inn aktuelle kandidater til kvp-teamet de jobbet i.

«Ofte er det sånn at vi plukker fra denne lista, og tar kontakt med vedkommende som er aktuell. Innkaller til samtale for en del avklaring om det er en reell søknad, og om de fyller inngangsvilkårene». (Bjørn, kvp-veileder)

Lena viste også til at de jobbet bevisst med å informere internt i NAV om kvp-tilbudet.

« så vi jobber en del med å gjøre tiltaket kjent på huset, og vi jobber mye med å sende ut mail, gjøre kjent at plasser er ledig, og går gjennom porteføljene deres, for å se om det er kandidater». (Lena, kvp-veileder)

På spørsmål til ansatte på NAV om hvem som var i målgruppa for å få tilbud om å delta i Prosjektet, gav de oss eksempler på det. Vi har valgt å sitere Tor, som på en oversiktlig måte gav oss et bilde som stemmer med de svar vi fikk både fra Bjørn og Lena.

- de som har snudd døgnet, og som trenger trening på dagsrytme og rutiner
- de som er usikre på hva de vil videre
- og så de som trenger sosialisering
- noen som har hatt flere tiltak som ikke fører fram til noe, og skal ikke ha flere nederlag og som trenger noe nytt, og hvor veilederne går «tett på»
- og så de som trenger stabilisering og gjøre klar for videre praksisplass, og som «trenger en start». (Tor, kvp-veileder)

Når Tor sa dette, bygget han sin erfaring på flere års arbeid med brukere både fra tidligere aetat og sosialtjenesten - og de siste årene også i forhold til kvp.

I dette kapitlet har vi redegjort for kvalifiseringsprogrammet og bakgrunnen for denne satsingen. Vi har også skrevet om målgruppe, arbeidsmetoder i kvp, virkemidler og aktuelle tiltak. Videre har vi kort redegjort for Prosjektet i vår undersøkelse.

Det neste kapitlet handler om aktuell teori til de to hovedproblemstillingene.

3. Teorikapittel

I dette kapitlet introduserer vi teori relatert til våre problemstillinger. De ulike teoretiske perspektivene kommer vi til å anvende i ulik grad og på flere steder i analysedelen. Enkelte teoretiske perspektiver utdyper vi nærmere i analysedelen. Ved analyse av fortellinger fra ansatte og fra deltakere, vil teorien være aktuell i ulik grad.

Styrkeperspektivet, brukermedvirkning, anerkjennelse, systemperspektiv, makt i relasjoner, sosialt arbeid som utviklingsstøtte og etikk er sentrale analysetema knyttet til den første problemstillingen. I den andre problemstillingen er teori knyttet til samarbeid sentral teori.

3.1 Styrkeperspektivet

Sett fra et styrkeperspektiv vil sosialarbeideren ha fokus på brukerens evner og potensial, og legge vekt på optimisme og kreativitet. Dette har forbindelser til løsningsorientert sosialt arbeid og fokus på å fremme brukerens selvbestemmelse (Healy, 2009). Vi kommer senere i kapitlet nærmere inn på brukermedvirkning og anerkjennelse.

Det å bruke styrkeperspektivet er i de senere år blitt mer populært i mange land, og er blitt formulert som det egentlige perspektiv på praksis. Perspektivet legger vekt på flere sentrale antakelser, som at alle mennesker har styrker, evner og ressurser. Det gir et konkret uttrykk for verdier i sosialt arbeid, og spesielt at det legges stor vekt på respekt og brukernes selvbestemmelse. Det ble opprinnelig grunnlagt i psykiatrien og særlig begrepet psykologisk resiliens henspiller på og er inspirert av psykologiske ideer (Healy, 2009).

Healy skriver at styrkeperspektivet stammer fra Nordamerika og utviklet av Saleebey, Rapp og Weick fra University of Kansas. Perspektivet bygger på empirisk forskning og teoretisk kunnskap, og har mange likheter med løsningsorientert tilnærming og andre perspektiver som virker fremmede på brukernes autonomi. Spesielt ses Bertha Reynolds på som en innflytelsesrik skikkelse innen utviklingen av dette perspektivet (Saleebey 1997 i Healy 2009). Hun oppfordret sosialarbeiderne til å fokusere mer på klienters styrker og evner enn å legge vekt på personlig patologi, og da akseptere sitt nederlag. Derimot heller bygge dem opp som person, og gjøre dem modne til å vokse ytterligere. Det ses som et viktig aspekt at menneskene vanligvis viser resiliens, at de greier å hente seg inn igjen mer enn å vise patologi når de møter motgang. Resiliens (fra engelsk *resilient*) kan oversettes med ”fleksibel”, ”tilpasningsdyktig” og evnen til å ”ikke la seg knekke” (Healy, 2009).

Saleebey (i Healy 2009) skriver at styrkeperspektivet ikke legger stor vekt på negative opplevelser i brukerens liv, og at forskning viser at dette ikke har noen stor betydning i forhold til om bruker har gode eller dårlige evner. Healy (2009:205) viser til at McMillen (1999) skriver at resiliensforskning viser at mennesker rent faktisk drar fordel av vanskelige opplevelser og perioder i livet. I vår undersøkelse ville vi finne ut om kyp-veilederne var opptatt av dette.

Kritikk til styrkeperspektivet

På samme tid som vi ser at perspektivet har noen styrker som nevnt i de første avsnitt, kan vi også si at det er svakheter. Det hevdes at det er et liberalt perspektiv, hvor fokus på håp om forandringer både for individet og på det samfunnsmessige nivå kan sies å være for snevert,

hvis målet er å fremme brukernes autonomi. I boka til Healy (Healy,2009:220) hvor hun viser til Kreutzmann og McKnight (1993:5), nevnes også som kritikk til styrkeperspektivet at det legger for stort ansvar på individet selv og også lokalmiljøet om å oppnå forandring. Et annet kritisk punkt er at styrkeperspektivet vanskelig er forenlig med sosialt arbeid innen psykiatrien, kriminalomsorgen og i arbeidet med utsatte barn og unge. Da sosialarbeiderne har en lovfestet og etisk forpliktelse til å ivareta brukerne, og den eventuelle risiko som måtte forekomme for at bruker gjør skade på seg selv eller andre (Healy, 2009).

At mennesker har fokus på å opprettholde orientering mot framtiden, gjør at det å arbeide mot myndiggjøring av brukeren som person, og ikke som et offer av sine tidligere opplevelser, kan vi også se i et styrkeperspektiv. Imidlertid sier McMillen (1999) i Healy (2009) at vi ikke kan være kategoriske i vårt syn på styrke, da han i sin forskning har funnet at ”barn og voksne fra lavere sosioøkonomiske lag har vanskeligst for å dra fordel av forandringer i livet etter perioder med motgang”. Han sier videre at vi selv om styrkeperspektivet legger vekt på håp og menneskelig resiliens og at dette er et viktig korrektiv til det patologiske syn på klienter, må vi ikke undervurdere den forhøyede risiko som sårbare befolkningsgrupper er utsatt for. Et annet viktig moment innen denne kritikken er at perspektivet har en manglende erkjennelse av de strukturelle forhindringer for brukerens oppnåelse av autonomi (Healy 2009).

Begrepet ”styrke” har heller ikke samme betydning i alle kulturer. Det som kan være en styrke i en kultur, kan være en svakhet i en annen. Det stilles også spørsmål om tolkningen av forskningen omkring resiliens, da det er mer sannsynlig at mennesker utviser resiliens ved motgang når opplevelsen eller situasjonen er akutt, enn når det er snakk om kronisk motgang.

Sett i forhold til dette siste, kan vi si at flere av dem som søker sosiale tjenester heller har opplevd langvarig motgang enn akutt, og at flestparten også har en lavere sosioøkonomisk status (Dahl, 2006) Vi må altså sørge for å ikke undervurdere sårbare befolkningsgrupper og hva de er utsatt for. Den sosiologiske diskurs ved Erving Goffman og hans forskning på sosial stemping og stigmatisering viser at vi ved å legge for stor vekt og ha for mye fokus på styrkeperspektivet, kan bidra til å forverre problemene snarere enn å løse dem (Goffman, 1959).

Bruk av styrkeperspektivet i arbeidet med kvp

Det å finne brukers styrke, kapasitet og ressurser er en grunnleggende metode i kvalifiseringsprogrammet, og mer vesentlig enn å fokusere på sykdom og barrierer. (Jfr STL og tilhørende forskrift av 01.01.11). Imidlertid skal veilederne ta nødvendig hensyn til

deltakernes eventuelle hindringer og utfordringer både i forhold til omgivelsene, men det ses på som spesielt viktig å ta hensyn til det i forhold til deres fysiske og psykiske helse. I arbeidet med deltakere i kvp og med kartlegging av deres ressurser og muligheter og også deres hindringer/barrierer, beskrives dette som en stor oppgave.

I kapittel 2 om kvalifiseringsprogrammet beskriver vi bakgrunnen for opprettelsen av programmet, (jfr. Ot.prp. 70 og AVI-meldingen). I en evalueringsrapport fra Proba skriver forfatteren at brukere som blir henvist til arbeidsevnevurdering ofte har sosiale problemer, eller helseproblem som gjør at brukeren og veilederen er usikre på arbeidsevnen. Brukerne kan likevel ha ressurser som bidrar i motsatt retning, og som kan utnyttes til å finne hensiktsmessige tiltak og en vei til arbeid. Arbeidsevnevurdering er nettopp ment som et redskap, for å få til en slik vektlegging av brukerens ressurser og muligheter (Berg, et al., 2011). Proba fant at arbeidsevnevurdering som metode gav gode muligheter til å målrette innsatsen til brukernes behov og sikre brukervedvirkning. Det var imidlertid store variasjoner i praksis og kvalitet i arbeidet (Berg, et al., 2011)

I februar 2010 ble arbeidsevnevurdering innført som en lovpålagt oppfølgingsmetodikk i NAV, og skal gi en vurdering av personens samlede ressurser og hindringer sett i forhold til arbeids- og hverdagsliv. Vi kan forstå det som om noe av bakgrunnen til arbeidsevnevurderingen for deltakerne i kvp er utarbeidet med bakgrunn i teorien om styrkeperspektivet, og at kvp-veilederne nettopp legger størst vekt på hvilke styrker og muligheter som finnes og kan bygges videre på. Vi ønsket å få kunnskap om i hvilken grad disse perspektivene anvendes i praksis.

Brukermedvirkning

Vi kan videre se at brukervedvirkning og autonomi kan ses i sammenheng med begrepet anerkjennelse. Begrepet brukervedvirkning er et relativt nytt begrep innenfor sosialt arbeid. Prisippet handler om retten til å råde over sitt eget liv. Brukermedvirkning som teori, metode og anti-undertrykkende praksis ble utviklet i sosialt arbeid, som et resultat av at enkelte sosiale bevegelser beskylte sosialt arbeid for å undertrykke brukerne. Fagfolk ble anklaget for å stå sammen med de styrende om å undertrykke de marginaliserte gruppene i samfunnet. Dessverre har det blitt slik at mange mener begrepet i dag blir brukt mer som en retorikk, fremfor et redskap for å fremme brukerrettigheter (Askeland, 2011). Begrepet brukervedvirkning blir brukt om brukerrepresentasjon både på system- og individnivå, og betegner ulike former og grader av medvirkning. Begrepet er også teoretisk knyttet til

empowerment, som oversettes med myndiggjøring av brukeren. I et senere avsnitt om makt i relasjoner, kap. 3.3, ser vi nærmere på dette.

Brukermedvirkning blir også sett på som en sentral indikator for godt faglig og etisk arbeid (Eide, 2012). Begrepet brukermedvirkning blir tildelt en positiv valør, men det inkluderer også en forventning om at brukeren har eget ansvar for handlinger og de valg som tas. For brukerne av de sosiale tjenestene, som representerer et bredt spekter av sammensatte vansker og komplekse livssituasjoner, bidrar denne tvetydigheten til at det er vanskelig både å definere og realisere brukermedvirkning. Begrepet brukermedvirkning er etter hvert blitt innarbeidet og kjent, men vi må være tydelig på å definere og forstå det ut fra den sammenheng det opptrer i Eide i (Eide, 2012).

Nina Skjefstad (Skjefstad, 2012) har gitt en nyere teoretisk forståelse av begrepet, og knytter det opp mot anerkjennelse og likeverd. Krenkelse, usynlighet, erkjennelse og anerkjennelse koples opp mot begrepet likeverd og knyttes til det å være menneske, og hun baserer dette på filosofen Honneths teoretiske arbeid. Vi skal i neste kapittel gjøre rede for hans anerkjennelsesteori.

Anerkjennelse

Sosialfilosofen Honneth omtaler sin teori om Anerkjennelse som en *normativ samfunnsteori*, en *moralteori*, som en *teori om rettferdighet* og som en *grunnstein for etikken*. (Honneth, 2003). Honneth slår fast at: "... mennesket er avhengig av å erfare anerkjennelse for å kunne være menneske..." (Honneth, 2008:145), og han anser dermed anerkjennelse som et grunnleggende menneskelig behov.

Han skriver om tre former for anerkjennelse som er grunnleggende og betinger hverandre: Kjærlighet, rettigheter og solidaritet. Og sier videre at vi har et rettferdig samfunn hvis disse tre formene for anerkjennelse innfris. Vi kan ikke ha et fullendt samfunn som er basert bare på kjærlighet eller rettigheter, mener han. Det trengs noe mer; solidaritet, kultur, et verdifellesskap.

Han sier at menneskene kjemper for anerkjennelse i forskjellige former for sosiale fellesskaper, som kalles anerkjennelsessfærer. Og han skiller mellom den private, den rettslige og den solidariske sfære. Det er tre ulike former for selvforhold: Selvtillit, selvrespekt og selvverdsettelse. Selvforhold kan forklares som selvbevissthet, eller selvfølelse som mennesker har i forhold til de muligheter og rettigheter de har.

Som individer i intersubjektive relasjoner må vi motta anerkjennelse i de ulike sfærene, for å kunne utvikle en intakt identitet og positiv selvforståelse. Tredelingen kontrasteres med tre slags krenkelser. Dette kan skjematisk fremstilles slik (jf. Skjefstad 2012):

Tabell 2 - Tredeling av anerkjennelsesformer, Skjefstad 2012

Anerkjennelsesform	Anerkjennelsessfære	Selvforhold	Krenkelse
Kjærlighet	Den private	Selvtillit	Kroppslig krenkelse
Rettigheter	Den rettslige	Selvrespekt	Nektelse av rettigheter
Solidaritet	Den solidariske	Selvverdsettelse	Nedverdiggelse

Men problemet er at samfunnet er preget av krenkelse. Honneth mener at for å virkelig forstå hva anerkjennelse er og hvordan vi kan oppnå anerkjennelse må vi ta innover oss hva det vil si å bli krenket. Honneth skriver også om tre former for krenkelse: overgrep (voldtekt, blir slått, ydmyket), ekskludering (bli fratatt rettigheter, skjøvet ut av samfunnet) og misaktelse (bli frarøvet status som betydningsfullt for andre) (Honneth, 2008).

3.2 Systemteoretisk perspektiv

I et systemteoretisk perspektiv er fokus rettet mot mennesket i forhold til sitt miljø. Miljø kan i denne sammenheng være å se mennesket i forhold til f eks familie, venner, lokalmiljø, kollegaer, organisasjoner og sosialpolitiske systemer. Analyse på systemnivå ser på interaksjonen mellom - og på tvers av ulike sosiale systemer. Dette perspektivet har hatt stor innflytelse på sosialt arbeids kunnskapsforståelse (Healy, 2009).

Systemteoretisk perspektiv er inspirert av diskurser utenfor sosialt arbeidsfeltet. Ifølge Woods og Hollis (1990 i Healy 2009) var det sosiologen Frank R. Hankins som først introduserte begrepet systemteori i sosialt arbeid rundt 1930. Fra da og frem til moderne tid har systemteoretisk perspektiv gått gjennom tre bølger: generell systemteori, økosystemperspektiver og komplekse teorier og kaosteori (Healy, 2009).

Den generelle systemteorien utfordret det sterke individfokus i sosialt arbeid til å bli mer opptatt av endringer mellom individet og det sosiale miljø. I det økologiske perspektivet er det lagt vekt på individet innen mikro, meso og makronivå - og en tilpasning mellom mennesker

og samfunn. I de senere årene har systemteori imidlertid dreid seg i retning av komplekse systemer og kaosteori. Et kjennetegn er at forandring (og kaos) er et normalt trekk ved komplekse sosiale systemer. Ved å legge sammen hvordan de ulike delene i systemet samhandler, kan vi imidlertid ikke komme fram til helheten i hvordan et system fungerer (Healy, 2009).

En klar styrke ved systemperspektivet er at det gir en ramme, for å forstå og gi tilbakemelding til mennesker i sitt miljø. Samtidig er det vist til at systemteoriens budskap er at vi trenger mange perspektiver og intervensjonsmetoder (Healy, 2009).

I vår oppgave er nettopp kartlegging av deltakernes bakgrunn, nettverk og miljø viktig. Størst fokus er å finne fram til ressurser, men også for å kunne ta hensyn til eventuelle barrierer og kunne vurdere deltakernes situasjon, helhetlig og individuelt. Det blir lagt vekt på omgivelsesforholdene til deltakerne, både bolig- og familieforhold, men også hvilke tilbud om arbeid og skole som finnes for deltakerne. For eksempel kan betingelsene for deltakere som bor i samfunn med stor arbeidsledighet medvirke til at det går lengre tid før de kommer i jobb, enn i byer hvor tilgangen på arbeidsplasser som ikke krever høy utdanning er stor.

Kritikk til systemperspektivet

Systemperspektivet har fått kritikk fra flere hold. Kritikere som Mune (1979) i (Healy, 2009) har pekt på manglende klarhet i bruk av sentrale begreper innen systemteori, f.eks. er det uklart hva som er et system, og hva som utgjør rammene for et system. Til tross for denne uklarheten blir praktikere bedt om å akseptere følgende sentrale påstand innen systemteori: Alle delene i et system er på en eller annen måte forbundet med hverandre, og ved endring i en del av systemet vil det føre til forandringer i en annen del (Healy, 2009).

Andre som Wakenfield (1996) i (Healy, 2009) har pekt på at fokus på systemers funksjon og interaksjon kan føre til at spørsmål om strukturell urettferdighet og misbruk av makt blir oversett. En annen bekymring er at fokus på individet i forhold til sitt miljø fører til en nedtoning av individets evne til og ansvar for forandring. Det er også vist til at systemperspektiv gir sosialarbeideren mye informasjon, men ingen veiledning i forhold til hvordan informasjonen skal prioriteres. Leighninger (1978) i (Healy, 2009) har stilt spørsmål ved om selve mengden med informasjon kan være et hinder for handling. Det blir for mye og

komplisert informasjon, så det er lett å gi opp håpet om å løse dem, men heller vende seg til individuell terapi som den eneste løsningen (Healy, 2009).

Det er vist til at systemteori er et stadig omstridt tema innen sosialt arbeid, og gir uttrykk for at samarbeid mellom mennesker og deres miljøer er komplisert (Healy, 2009).

3.3 Makt i relasjoner

Det er vist til at begrepet makt er omstridt – også at makt har mange uttrykk. Vold, trusler og tvang er åpenlys makt overfor andre mennesker. Strukturell makt som viser seg i møte mellom mennesker er mer usynlig, mindre bevisst og mer fornektet (Järvinen, Elm Larsen, & Mortensen, 2005). Det er den strukturelle makten vi har fokus på i denne oppgaven.

Når en bruker henvender seg til et offentlig kontor for å søke hjelp, må han underkaste seg systemet og gjøre seg hjelpeløs og avhengig for å kunne motta hjelp. Ved at sosialarbeideren gjør makten synlig, kan makten bli produktiv. Dette kan skje ved at den som yter støtte og hjelp bøyer seg mot brukeren i stedet for at brukeren må tilpasse seg systemet, og kan ses på som en form for utøvelse av omsorg og hjelp til selvhjelp (Sagatun, Nordstoga, Kildedal, & Uggerhøj, 2011) Noen ganger er det et ”dytt” som skal til for å hjelpe brukeren videre, og slik sett kan makt bli kilde til forandring og nye muligheter. En synliggjøring av makt og maktens konsekvenser er avgjørende for empowerment og det å styrke brukerne, Uggerhøj i (Sagatun, et al., 2011) Sosialarbeideren er opptatt av å utvikle strategier for deling av makt – noe som må skje gjennom den relasjonen, som samtidig kan være med på å skjule makten sosialarbeideren har. Empiri viser at mange brukere ikke ønsker makt, men heller at sosialarbeideren synliggjør egen makt Uggerhøj i (Sagatun, et al., 2011).

Kvalifiseringsprogrammet har tett oppfølging med brukere, og det er alltid en fare for avhengighet, men denne avhengighet kan også være nødvendig da den er forbundet med omsorg, anerkjennelse, tillit og ansvar. Disse aspekter kan gi nye handlingsmuligheter og sosialarbeideren trenger nødvendigvis ikke å tenke at avhengighet er en negativ maktfaktor, men det er viktig å være oppmerksomme på den skjulte disiplinering som kan være avhengighetens følgesvenn (Nissen, Pringle, & Uggerhøj, 2008).

Men hvilke briller skal man ha på for å ”se” makt? For det første er det vist til betydningen av kritisk refleksjon hos sosialarbeideren om maktutøving. Molander viser til hvor viktig det er å

stille spørsmål, for å oppnå kunnskap - og den sokratiske dialogen som forløser kunnskap (Molander, 1996). Ved å synliggjøre makten kan sosialarbeideren også bli klar over evt andre maktforhold. Løpende analyser, refleksjon og diskusjoner gir mulighet for å arbeide konstruktivt med sosialt arbeid og brukernes forskjellige posisjoner.

Det er også pekt på betydningen av å være bevisst på språk som makt i møte med mennesker. På NAV er det tre ulike kulturer som er organisert til en ny enhet – og bruk av begreper og faguttrykk kan gi grobunn for misforståelser, og i verste fall maktmisbruk. HUSK-Agder, delprosjekt 2 har satt fokus på begrepsforståelse i NAV (Dyhr-Nielsen & Sagatun, 2010). Saleebey (i Healy, 2009) skriver også at sosialarbeidere må være oppmerksomme på språkets makt, da språket og omtalen av brukeren enten kan rive ned eller bygge opp. Dette kan vi også se i et etisk perspektiv (fenomenologisk) hvor særlig Løgstrup sier noe om hvor viktig det første møtet mellom mennesker er - og hvor vi enten kan rive ned eller bygge hverandre opp (Eide i (Eide, Grelland, Kristiansen, Sævareid, & Aasland, 2011)

Vi mener at teorien om makt er relevant for vår oppgave da vi også kan si at kunnskap er makt, og at det ligger makt i regler og arbeidsrutiner på NAV. Ansatte på NAV utøver myndighet på ulike områder, og det ligger stor grad av kontroll – og dermed makt i forvaltning av lovverk. Det følger av lov om sosiale tjenester i NAV (STL) at det skal legges stor vekt på hva brukeren mener. I den beste hensikt om å hjelpe kan sosialarbeideren stå i fare for å nedbryte kvp-deltakerens makt framfor å gi makt, som fører til avmektighet. Dette er sosialarbeideren ofte ikke oppmerksom på. Det er vist til at politikere ønsker brukervedvirkning, men at sosialarbeidere og tjenesteytere skaper brukere i det systemet som eksisterer (Uggerhøj i (Sagatun, et al., 2011).

3.4 Sosialt arbeid som utviklingsstøtte

«Stillasbyggingsprosess» er brukt som en metafor, for å illustrere utviklingsstøtte. Dette er en modell for hva en veileder med mer erfaring gjør når han/hun gir støtte til en bruker med mindre erfaring. Den som står på stillaset gjør jobben selv, og veileder gjør noe ved å gi tilgang til ressurser bruker har behov for. Fokus rettes mot den oppgaven bruker har foran seg – på selve løsningen – og som tar hensyn til brukerens egne ressurser, kompetanse og erfaring i å mestre utfordringene. Utviklingsstøtten har et kulturelt innhold, og handler om at unge mennesker skal bli i stand til å fungere sammen med andre i det samfunnet de lever i (Sagatun, 2008:83). Styrkeperspektivet kommer tydelig fram i denne modellen.

I vår undersøkelse jobbet ansatte i Prosjektet tett sammen med deltakerne. Vi var interessert i å få kunnskap om hva de gjorde, for å bidra til å legge til rette for at deltakerne kunne utvikle seg.

Veileder må være bevisst på at bruker ikke blir for avhengig av den støtten som gis, men at det er bruker som gjør jobben for seg selv, og ikke for veileder. Her kommer aktørperspektivet inn (Bruner, 1990; Sagatun, 2008). Stillasbyggingsprosess kan bidra til at brukers forståelse av seg selv stadig utvides (Gulbrandsen, 1998) i Sagatun (2008). Vi undrer oss på om det er slik blant unge som deltar i kvp. Med utgangspunkt i vår undersøkelse, vil vi se nærmere på det. Stillasbyggingsmodellen utdypes og anvendes til å utforske og forstå hva ansatte i Prosjektet gjør, for å motivere deltakerne i retning av arbeid.

3.5 Etikk

I møte mellom de profesjonelle og brukere er bevissthet rundt etikk og moral viktig, for å bygge tillit og få til resultater. Det er vist til at kunnskap om etikk handler om bevissthet om hva som står på spill, mens moral er det handlende – det vi mennesker gjør. Nedenfor har vi kort skissert noen etiske perspektiver, som vi kommer tilbake til i analysedelen av oppgaven.

Buber (1878 – 1965) snakker om en *jeg-det* relasjon, eller en *jeg-du* relasjon. I *jeg-det* relasjonen er det distanse til den andre, og den andre blir gjort til et objekt der vi ser bort fra menneskets individualitet (Eide, et al., 2011). I en *jeg-du* relasjon fremstår *duet* – altså den andre som unik. Han mener at det kun er i en *jeg-du* relasjon at vi kan imøtekomme den etiske fordring (S.B.Eide m/fl. 2010). Buber var opptatt av kunnskap. Han mente at vi må bruke oss selv og vår kunnskap, og at vi har et ansvar i et *jeg-du* forhold.

Levinas (1905-1995) var blant annet opptatt av den subjektive forståelsen av verden og fenomenologien. Hans mål var å finne ut hva det vil si å være et menneske. Han var opptatt av at etikken oppstår i møte med Den Andre, og at ansiktet uttrykker sårbarhet (S.B. Eide m/fl, 2010). Han var spesielt opptatt av hvordan de svake i samfunnet hadde det. Han viste videre til at ansvaret for den andre, og vår plikt til å respektere den andre, er selve kjernen i livet.

Løgstrup (1905-1981) rettet oppmerksomheten mot hva som først og fremst kjennetegner den menneskelige tilværelse. Han pekte på det han kalte de suverene og spontane livsytringer; åpenhet, sannhet og barmhjertighet. Dette er fenomener i livet som er grunnleggende, og som er grunnvilkårene for etikken. Løgstrup er opptatt av relasjoner mellom mennesker, og snakker om relasjonen som den etiske fordring (krav). Vi mennesker våger å møte den andre,

fordi vi har tillit (Eide, et al., 2011) Han er opptatt av å ta vare på den andres annerledeshet, **og viser til at etiske valg kan fremme eller hemme den andres livsmuligheter** (Eide, et al., 2011).

Fenomenologien representerer et perspektivskifte innen etikken – et skifte fra et objektivistisk til et subjektivistisk perspektiv (Eide m/fl 2011). Et kjennetegn ved fenomenologisk orientering er læren om fenomen – å ta utgangspunkt i hvordan noe viser seg for oss. Det begynner med forbauselse, at noe trer fram fra sin ordinære bakgrunn og griper oss. Videre er det sentralt å ta del i den andre personens verden, reflektere over situasjonen og vurdere situasjonen (Eide, et al., 2011). Relasjoner, møter ansikt til ansikt, intersubjektivitet og connectedness er sentrale begreper innen fenomenologien. Det å sanse med hele seg, og være tilstede i situasjonen, og på denne måten se bruker som et subjekt og ikke et objekt (Wyller & Heimbrock, 2010).

Skjervheim skriver om en instrumentalistisk tilnærming i den mellom-menneskelige samhandling, som har en herredømmetenkning i seg. Han mener at dette er en fare for den sosiale samhandlingen, som har utgangspunkt i den mellommenneskelige forståelsen. Denne tilnærmingen gjør menneskene vi møter om til objekter, som vi skal forme i ”vårt bilde”, og vi kan bruke bestemte metoder og oppskrifter. Skjervheim viser til at vi særlig objektiviserer andre mennesker når vi ikke finner grunn til å ta de på alvor (Skjervheim, 2001).

Innen etikk har det over tid blitt en dreining fra prinsipp-orientert til fenomenologisk orientering. I praksis betyr det at fokus er endret fra regelansvendelse til å utvikle dømmekraft.

De ulike teoretiske perspektivene vi har redegjort for fram til nå kommer vi til å bruke i ulik grad i analysen av den første problemstillingen. Enkelte av teoriene utdyper vi flere steder, og knytter dem til sentrale tema i analysen.

3.6 Samarbeid

En beskrivende definisjon av samarbeid finner vi i en ordbok for social welfare av Timms og Timms (1982:48), i (Sagatun & Zahl, 2003). De sier at ”samarbeid består av å arbeide sammen mot mål en er enig om, at det foreligger en antakelse om økonomisering av innsats og økt effektivitet, og at et samarbeid mellom organisasjoner og sosialarbeidere er til beste for klienter. Det vil altså si at samarbeidet er ment å tjene klientene ” (Timms:48). Med dette mener de at samarbeidet først og fremst skal tjene klientene, og at det er nødvendig for det

sosiale arbeidet skal være effektivt. ”Implisitt innebærer altså samarbeid økt effektivitet og er til gode for partene” (Sagatun & Zahl, 2003).

Hasenfeld (1992) (i Sagatun og Zahl, 2003) understreker at den beste formen for samarbeid er basert på tillit. I tillitsforholdet kan partene misbruke fortrolighet så vel som makt og må derfor vise at de er hverandres tillit verdig. I følge Deutsch (1973:54 i Sagatun og Zahl, 2003) er tillit en sentral utfordring ved samarbeid, fordi samarbeid er avhengig av gjensidighet.

Zahl gir en beskrivende definisjon av samarbeid:

” Samarbeid er utøvd på uformell ad hoc-basis med utgangspunkt i individnivå. Samarbeid har i seg ønsket om og troen på bedre å kunne oppnå mål i fellesskap enn hver for seg, men det har innebygd et konfliktpotensial. Samarbeid søkes ut fra egeninteresse og er i utgangspunktet tuftet på tillit og interessefellesskap. Det har en varighet som er avhengig av hver sak. Innsatsen er ment å være målrettet og antatt å ha et nytte-/hyggeaspekt for aktørene. Det gir mulighet for å opparbeide kontaktnett, antas å øke muligheten for å lykkes med arbeidsoppgaver og har et læringspotensial i seg ” (Zahl 2000 i Sagatun & Zahl, 2003).

Premisser for samarbeid

For at et godt samarbeid skal utvikles, er det tre kriterier som bør være tilstede. I de følgende avsnitt vi vil gå gjennom disse.

Domenekompatibilitet

Det må ses på som nyttig å samarbeide, det er første betingelse for at samarbeid skal ha livets rett. Det har størst nytteverdi for enheter med delvis overlappende domener – dvs. enheter som kan utfylle hverandre og hverandres kompetanse, samtidig som de har tilnærmet samme målgruppe. For å få et vellykket og godt samarbeid må det tas hensyn til de kompatible domener, det vil si de arbeidsområder som samsvarer, og som passer sammen (Knudsen, 2004).

Ideologisk og kvalitetsmessig kompatibilitet

Disse er nært forbundet med hverandre, ”kvalitetsmessig kompatibilitet innebærer partenes vurdering av hverandres faglige prestasjonsnivå” (Knudsen:45). Avdelinger og enheter som skal samarbeide bør ha respekt for hverandres arbeid og kompetanse, og sympati for hverandres kultur og arbeidsmetoder, da de enklere vil akseptere hverandre ut fra kvalitetsmessige kriterier. Ideologisk kompatibilitet omhandler samsvaret i grunnforståelsen

mellom avdelingene, og kan omfatte hva som er gode arbeidsmåter og behandlingsformer, og en oppfatning og verdsetting av hva egen enhet og hva samarbeidspartnerens enhet står for (Knudsen, 2004). Slik verdsetting og oppfatning vil ofte henge sammen med profesjonstilhørighet.

Mandat kompatibilitet

Dette omhandler forståelsen av hva som er samarbeidets mål, agenda og virkemåte. Det er noen ganger nødvendig med en form på påtrykk eller mandat for å få til samarbeid, selv om det foreligger domenekompatibilitet, ideologisk kompatibilitet og kvalitetsmessig kompatibilitet. Disse er viktige betingelser for samarbeid. Mandatet kan foreligge gjennom juridisk bindende direktiv til enhetene, eller enhetene får et pålegg om samarbeid - gjennom direkte styring – om samordning eller en interorganisatorisk koordinering (Knudsen, 2004).

Vi kan også bruke nettverksperspektivet, som innebærer at man fokuserer mer på forbindelseslinjer og samspill mellom organisasjoner og organisatoriske enheter enn på organisasjonenes interne samspill, eller mellom den enkelte organisasjon og dens omgivelser.

I Prosjektet er ikke ”profesjoner” tema, og kvp-veilederne i NAV og ansatte i Prosjektet har ulik bakgrunn og kompetanse. Flere av dem har imidlertid helse- og sosialfaglig utdanning, og noen har i tillegg erfaring fra arbeidslivet som praktikere innenfor håndverk og offentlig tjenesteyting. Alle har erfaring i forhold til å arbeide med mennesker, og de har vært i arbeidslivet i flere år. Til sammen har de mye erfaring og kompetanse.

I andre del av vår todelte problemstilling er fokus rettet mot samarbeid mellom kvp-veilederne og ansatte i Prosjektet. Vi ønsket å få kunnskap om hvorfor de samarbeider, og hvordan dette samarbeidet foregår. Vårt fokus har vært premisser for samarbeid, og vi var interessert i å se om vi kunne bruke Knudsens teori om kompatibiliteter, for å få kunnskap på dette området. Vi har også brukt annen teori når det passer inn.

Dette kapitlet var et teoretisk bakteppe. Det neste kapitlet handler om metodisk tilnærming.

4. Metodisk tilnærming

I dette kapitlet vil vi redegjøre for valg av forsknings- og analysemetode.

4.1 Kvalitativ metode

I AFI-rapporten, som omhandler evaluering av kvp, er det vist til statistikk over hvor mange som mottar kvalifiseringsprogram. Vi kunne f.eks. ha tatt utgangspunkt i denne statistikken, og funnet fram til et utvalg tidligere kvp-deltakere og laget en større kvantitativ studie med dem som intervju-personer.

Vi kunne ha valgt kvantitativ metode, som i hovedsak består av innsamling av data gjennom strukturerte spørreskjema og statistiske analysemetoder. Dataene er kvantifiserbare og uttrykkes i tall eller måleenheter. Metoden fokuserer ofte på å teste hypoteser eller påståtte sammenhenger mellom fenomener (Ryen, 2002). Noe av kritikken til kvantitativ metode går ut på at spørreundersøkelser kan ha mange feilkilder, intervju-personene kanskje ikke har noen mening om tema, og svarer ”vet ikke”, eller svarer for raskt uten å reflektere nærmere over spørsmålet. Slik kan kvantiseringer ikke bare avdekke sosiale prosesser, men også tilsløre dem (Ryen, 2002).

Når vi likevel ikke brukte kvantitativ metode, var det fordi vi i denne oppgaven hadde valgt å få kunnskap om hva ansatte gjør, for å motivere deltakerne til å bevege seg i retning av arbeid. Vi var opptatt av praksis – hva de ansatte gjør. For å få nærmere klarhet i dette var vårt fokus både på kvp-deltakerne i utvalget og ansatte på NAV og i Prosjektet. Når det gjaldt kvp-deltakerne i utvalget var vi opptatt av å få kunnskap om hva de mente om nytten av å delta i Prosjektet. Når det gjaldt de ansatte på NAV og i Prosjektet var vi opptatt av hvordan de møtte kvp-deltakerne i hverdagsituasjoner, og hvordan de bidro med støtte og veiledning, for å fremme utvikling i retning av arbeid. Vi var også opptatt av samarbeidet mellom kvp-veilederne på NAV og ansatte i Prosjektet.

Vi var opptatt av å få fram ulike aspekter knyttet til vår problemstilling. For oss var det viktig at intervju-personene kunne snakke fritt ut fra temaet, komme med egne synspunkter, tanker og opplevelser. I vår undersøkelse var vi opptatt av å gå i dybden. Tall, statistikk og ja/nei svar på spørsmålene var ikke et mål for vår undersøkelse, men holdninger, antakelser og det intervju-personene kunne fortelle om sine erfaringer. Vi var opptatt av å få kunnskap om deres erfaringer. I kvalitativ metode er det mulig for intervju-personene å få sagt det de mener er viktig om et bestemt tema, og fortelle med egne ord og uttrykk. Vi mener at kvalitativ metode passet best for vår problemstilling (Ryen, 2002).

4.2 Intervjuet

Intervju-personene var klar over at de kunne svare så lite/mye de ønsket på hvert av spørsmålene. Som forskere stilte vi oppfølgingsspørsmål ved flere anledninger når intervju-personen snakket om tema vi ønsket å få mer informasjon om.

Kvale bruker to ulike metaforer om den som intervjuer; gruvearbeider eller reisende. Metaforene illustrerer ulike teoretiske oppfatninger av intervjuet i en forskningssituasjon. Ifølge gruvearbeider-metaforen forstås kunnskap som skjult metall, og intervjueren er en gruvearbeider som henter fram det verdifulle metallet. Kunnskapen er altså å finne i intervjupersonens indre, der den venter på å bli avdekket. Denne metaforen er bilde på en allmenn oppfatning innen moderne samfunnsvitenskap om kunnskap som noe gitt. Ifølge reise-metaforen er intervjueren en reisende forteller, og opplevelsene resulterer i en historie som skal fortelles ved hjemkomst. Den reisende kan også med hensikt oppsøke bestemte områder eller tema, ved å følge en metode. Det den reisende hører og ser blir beskrevet kvalitativt, og gjenfortalt som historier. Gjennom samtale og refleksjon kan både den reisende og andre få ny forståelse og innsikt. Denne metaforen er bilde på en postmoderne, konstruktiv oppfatning der forskningen er basert på samtale (Kvale, 1997, pp. 19-20).

Vår undersøkelse kan sammenlignes med reisende-metaforen. Vi kom på avtalt besøk til Prosjektet og til NAV kontoret. Metoden vi valgte for å få kunnskap var åpne spørsmål, og gjerne fortellinger fra hverdagene om hva de gjorde og hvordan de samarbeidet. Det er vist til at fortellinger, eksempler og beskrivelser ofte sier mer, og er mer informative om intervjupersonenes erfaringer og måter å strukturere dagen på enn synspunkter og holdninger. Fortellingene må også ses i lys av kontekst – noe vi også var opptatt av i analysearbeidet. (Mishler, 1986).

Vi utarbeidet intervju-guide med spørsmål i forkant av intervjuene (vedlegg nr.4). Til kvp-deltakerne startet vi med spørsmål om biografiske data, blant annet alder, sosiale situasjon, helse og tidligere kontakt med NAV. De videre spørsmålene omhandlet Kvalifiseringsprogrammet, Livskvalitet, Arbeid og opplæring (vedlegg nr. 2) Intervju-guiden til de ansatte inneholdt mange av de samme spørsmålene, men da det gjaldt bakgrunn spurte vi kun om formell utdanning og arbeidserfaring. Videre bad vi dem forklare hva de gjorde i møte med kvp-deltakerne, for å bidra til å fremme ansvarliggjøring av deltakerne, mestring og movitasjon. Vi var opptatt av å få kunnskap om praksis (vedlegg nr. 5). Vi hadde også

spørsmål til de ansatte som gjaldt koordinering og samarbeid. Spørsmålene i intervju-guiden hjalp oss videre i samtalen, samtidig som vi sikret oss å få spurt om det som var viktig for vår undersøkelse. På møtet i mars 2011 traff vi fem av de ansatte og alle kvp-deltakerne vi seinere intervjuet. Siden vi ikke var godt kjent med intervju-personene, ønsket vi å legge opp til et intervju som var mest mulig lik en vanlig samtale. Ved å ha en semi-strukturert intervju-guide med en viss standardisering av spørsmålene, så vi muligheten for å sammenligne flere av svarene.

Den enkelte intervju-person fikk mulighet til å fortelle ved bruk av egne ord. Det er vist til at interaksjonen mellom forsker og intervju-personen bestemmer hvordan fortellingen blir. Fortellingen ligger ikke klar til å bli fortalt, men blir til i samtalen. Det er mens intervju-personen forteller at meningen blir til (Bruner, 1990).

Ved gjennomgang av intervjuene oppdaget vi at intervju-personene ikke alltid svarte på våre spørsmål. Et eksempel på det var da vi bad kvp-deltakerne fortelle om første møte med NAV. De fortalte da enten om egen jobb-historie, ulike stønader fra NAV, eller egen vei inn til kvp framfor hvordan de ble møtt da de kontaktet NAV. Vi stilte enten oppfølgingsspørsmål for å få mer informasjon om det de tok opp, eller oppklarende spørsmål der det var nødvendig for å sikre oss at vi ikke misforstod det de sa.

Om det blir for mye struktur i en intervju-guide, kan det være at vi ikke fanger opp eller misforstår fenomener, som er viktige for intervju-personen. Det er også vist til at en fast struktur kan bidra til at vi som forskere blir mindre oppmerksomme, ved at intervjuet tendere mot å bli en relativt mekanisk interaksjon (Ryen 2006: 97).

Om vi hadde valgt en stram struktur på intervjuene, hadde vi ikke hatt rom for å fange opp intervju-personenes initiativ til å fortelle om hverdagsseksempler, spontanitet, bruk av egne ord og formuleringer – noe som nettopp var vårt mål med undersøkelsen. Ved å ta i bruk semi-strukturert intervju, hadde vi muligheten til å få fram sosiale og mellom-menneskelige aspekter innenfor en kontekst.

Sagatun har i sin doktoravhandling vist til livsformintervju som en måte å intervju på. Hun viser til at Haavind (Haavind, 1987) var den første som lanserte denne intervju-formen, og senere har flere tilpasset det til intervju med barn i ulike aldre og deres omsorgspersoner. Denne intervjuformen er et hjelpemiddel til å få tak i konkrete episoder og handlinger. Et eksempel er å be intervju-personen fortelle fra gårdsdagen, alt som vanligvis skjer - og det

uvanlige og slik få frem konkrete hendelser og intervju-personene som handlende (Sagatun, 2005).

Vi ønsket å prøve ut om en slik måte å spørre på kunne passe i vår undersøkelse, der vi kun snakket med voksne personer. Noen av spørsmålene til deltakerne ble formulert som livsformintervju. Et eksempel var: «Fortell om en vanlig dag i Prosjektet – gjerne gårdsdagen». Deltakeren fortalte fra arbeidsdagen startet om ulike arbeidsoppgaver i løpet av en dag. Med en slik beskrivelse fikk vi en oversikt over ulike arbeidsoppgaver til en deltaker i løpet av en vanlig dag, hvem som arbeidet sammen og hva deltakeren syntes om de ulike arbeidsoppdragene. Slik fikk vi intervju-personene til å fortelle om konkrete hendelser og gjøremål i Prosjektet. Vi fikk mye informasjon om hva de deltok i, hvem som gjorde hva og hvordan de forholdt seg til hverandre i situasjonen. Ved bruk av livsformintervju er det intervju-personen som er den handlende personen, og det personen utfører står i fokus.

Et eksempel på en konkret hendelse som fremkom i intervju med ansatte i Prosjektet, var en ansatt i Prosjektet som fortalte om hvor lei han var av å mase på å få en deltaker til å legge skrotplank i sekker. Siden intervjuet var halv-strukturert hadde vi muligheten til å gi respons og oppmuntring underveis. Denne historien har vi analysert nærmere i punkt 3.4 «Stillasbyggingsprosess» – ansatte som utviklingsstøtte.

Et annet eksempel fra Prosjektet er en ansatt som fortalte hvordan han vanligvis tok imot en ny deltaker. Ved å lytte til hans beskrivelser fikk vi mange detaljer. Denne historien har vi sett nærmere på i avsnitt om ”Inngang til Prosjektet - første møte”.

4.3 Tid og sted

Vi var opptatt av å gjennomføre vår undersøkelse i en situasjon som var mest mulig naturlig for intervju-personene. Både de ansatte i Prosjektet og kvp-deltakerne i utvalget ønsket å bli intervjuet i lokalet der Prosjektet holder til. Kvp-veilederne på NAV la til rette for at vi kunne intervju dem på NAV-kontoret. På forhånd hadde de fått tilsendt et informasjonsbrev (vedlegg nr. 1). For å sikre oss at de hadde fått informasjonen, og forstått hva det dreide seg om, leste vi det opp før vi startet intervjuet med hver enkelt. Med utgangspunkt i informasjonsbrevet, leste en av oss opp en ferdig skrevet tekst om blant annet vår rolle som masterstudenter, hva vi ønsket å undersøke, vår taushetsplikt og om det var i orden at vi tok samtalen opp på bånd. Før vi startet intervjuet skrev intervju-personen under på et skjema,

som gav oss tillatelse til å ta samtalen opp på bånd (vedlegg nr 1). Alle vi intervjuet gav oss slik tillatelse.

Intervju med kvp-deltakerne og ansatte i Prosjektet ble gjennomført i et rom som tilhørte Prosjektet. På forhånd hadde vi avtalt at vi skulle komme til dem. De hadde store lokaler til disposisjon. Vi kunne velge mellom et lite rom like ved kontoret til daglig leder og sekretær. Dette var ikke et rom noen brukte til vanlig, og vi ønsket derfor ikke å bruke det. Dessuten var det lite og mørkt. Den andre muligheten var et klasserom. Dette ble lite brukt til vanlig, men lå like ved et stort daglig oppholdsrom og stor kjøkkenkrok. Klasserommet var stort og lyst med mange vinduer. Det var allerede satt sammen ca 8-10 pulter med noen stoler rundt da vi kom, og det var et trygt sted for dem vi intervjuet. Ifølge (Denzin & Lincoln, 1994) i Ryen (2002) er forskere som nytter kvalitativ metode opptatt av å studere ting i deres naturlige setting, der forskeren prøver å forstå eller tolke fenomener ut fra den mening folk gir dem. Vi intervjuet fire kvp-deltakere en dag, og tre ansatte i Prosjektet dagen etter. Alle intervjuene foregikk i klasserommet. Vi delte på å gjennomføre intervjuene. Den som ikke intervjuet satt stille to-tre meter lenger borte ved samme bordgruppe, og skrev stikkord og notater fra samtalen.

Vi intervjuet tre kvp-veileder fra det lokale NAV kontoret hver for seg. Intervjuene var på et møterom på NAV kontoret. To av dem hadde arbeidet direkte i forhold til kvp-deltakere fra oppstarten av tilbud om kvp ved det kontoret. Vi vurderte at det var viktig å intervju disse to kvp-veilederne, som hadde stor kjennskap til fagfeltet, jobbet nært sammen med kvp-deltakerne og kjente dem godt. De to kvp-veilederne arbeidet mer direkte med kvp-deltakerne enn den tredje personen fra NAV i vårt utvalg. For oss var det viktig å intervju de to, fordi de hadde stor kjennskap til fagfeltet og jobbet «tett på» kvp-deltakerne og kjente dem. I perioden fra høsten 2011 til våren 2012 (08.09.2011 – 08.05.2012) har vi intervjuet til sammen 10 personer.

4.4 Tilgang

Utgangspunktet for vår undersøkelse var Prosjektet. Rekruttering til vårt utvalg er hentet fra kvp-deltakere og ansatte i Prosjektet, i tillegg til kvp-veiledere fra et NAV kontor.

For å få mest mulig informasjon til vår undersøkelse, ønsket vi å snakke med de som på et gitt tidspunkt var kvp-deltakere i Prosjektet og fagfolkene rundt dem. Ved å snakke med dem som var i gang med kvp, hadde vi en mulighet til å få informasjon om deres erfaringer med hverdagen i Prosjektet, og hva det betydde for dem (med tanke på å komme i jobb).

I Ryen (2002) vises det til (Miles & Huberman, 1984) at det er viktig å finne de intervju-personene med mest informasjon, eller som har mest å bidra med. Både kvp-veilederne på NAV og ansatte i Prosjektet kan fortelle hva de gjør utfra deres ståsted. Mens kvp-deltakerne ser det ut fra sin livssituasjon. Det at vi intervjuet alle, medvirket til at vi sikret oss de intervju-personer med best informasjon til å belyse våre problemstillinger.

Daglig leder i Prosjektet har fra første kontakt stilt seg positiv til vår undersøkelse på Prosjektet, og gav oss navn på ansatte vi kunne ta kontakt med. Innen metodelitteraturen blir ofte slike personer referert til som døråpnere eller «gatekeepers» (Hammersley & Atkinson, 1987). Etter avtale med daglig leder, ble vi enige om at han skulle gi beskjed til kvp-deltakere i Prosjektet om vår undersøkelse, og at vi ønsket å snakke med de som var i gang med kvp. Vi sendte informasjonsbrev per e-post til daglig leder i Prosjektet, slik at han kunne formidle det til aktuelle deltakere til vårt utvalg. De to dagene da vi var på Prosjektet for å intervju, var det fire kvp-deltakere – tre gutter og ei jente. Vi har intervjuet alle fire kvp-deltakerne.

Det hadde vært ønskelig med lik kjønnsfordeling blant kvp-deltakerne. Vi måtte i så fall ha valgt bort en av guttene til fordel for ei jente som f.eks. hadde vært kvp-deltaker i Prosjektet. Vi valgte imidlertid å snakke med alle som var kvp-deltakere på et bestemt tidspunkt, og ikke ekskludere noen. Det var ikke mulig på det tidspunktet da vi begynte vår undersøkelse. Dessuten var det viktig for oss å snakke med dem som var i gang med kvp.

Vi valgte å ikke ha med kvp-deltakere som har avsluttet eller droppet ut av Prosjektet. Vi er klar over at de kunne ha gitt oss verdifull informasjon – særlig fordi de ikke lenger har noen tilknytning til Prosjektet, og det er mulig at de ville uttale seg friere. Det var også andre personer i Prosjektet som mottok andre stønader fra NAV. Siden de ikke var kvp-deltakere, var de ikke med i vårt utvalg.

NAV kontoret i den kommunen der vi gjennomførte vår undersøkelse, valgte å innvilge kvp til deltakere som hadde vært på Prosjektet over tid. Dermed hadde alle de vi intervjuet vært på Prosjektet i flere måneder. En kvp-deltaker hadde vært i kvp en måned, men på Prosjektet i et år, to andre ca sju måneder mens en hadde vært der i mer enn to år. Det er et stort spenn i tid når det gjelder hvor lenge de har vært kvp-deltakere. Alle hadde imidlertid vært tilknyttet Prosjektet og jobbet der over lengre tid, før de kom inn i kvp.

Vi fikk informasjon om at to kvp-veiledere fra det lokale NAV kontoret kom til Prosjektet, og at de hadde mye kunnskap om kvp. Miles og Huberman (1984) i Ryen (2002:87) viser til

«snøballmetoden», der intervju-personer rekrutteres ved å få informasjon om personer som har mye kunnskap om det vi skal undersøke. For å få med prosessen fra kontakt med NAV - til tilbud om kvp i Prosjektet, valgte vi å ha med de to kvp-veilederne i vårt utvalg. En av dem var ikke tilstede den dagen vi kom for å intervju. I ettertid så vi at vi måtte ha mer utfyllende informasjon fra ansatte i NAV, og vi fikk avtale om å intervju to andre kvp-veiledere, som begge jobbet tett i forhold til de kvp-deltakerne vi allerede hadde intervjuet. Totalt har vi intervjuet seks ansatte fra Prosjektet/NAV, og av dem er det ei kvinne og fem menn.

Ansatt i Prosjektet som arbeidet tett sammen med kvp-deltakerne var også viktige informanter for oss. Vi ønsket å få del i deres tanker og beskrivelser om hva de bidro med, for å sette i gang endringsprosesser i retning av arbeid i møte med kvp-deltakerne. Noen av spørsmålene til ansatte var formulert som livsformintervju. På samme måte som med deltakerne, var vi interessert i å få kunnskap om hva de ansatte gjorde i løpet av en arbeidsdag, hvem de samarbeidet med og hvordan de selv syntes dette fungerte. På Prosjektet var det en daglig leder og tre arbeidsledere. De hadde mest kontakt med kvp-deltakerne, og var mest opptatt med daglige gjøremål av praktisk art. Det var de som brukte mest av sin arbeidstid sammen med deltakerne og gav opplæring. De to andre ansatte var rådgivere, og hadde mindre kontakt med deltakerne. Det var de som skulle ivareta den formelle kontakten med NAV, arbeidsgivere og andre utenfor Prosjektet, og de deltok i "trekantsamtalene" når nye deltakere skulle tas inn i Prosjektet.

Vi har fått tillatelse til vår undersøkelse fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (vedlegg nr. 6).

4.5 Utskrift av intervju

Intervjuene skrev vi ut fra bånd, og vi brukte programmet «Express-scribe» i dette arbeidet. Intervjuene ble skrevet ut ord for ord. Vi brukte tankestrek, eller flere prikker etter hverandre for å markere for pauser. Vi hadde imidlertid ikke klart å huske så mange detaljer og nyanser fra det som ble sagt uten at vi hadde skrevet ut intervjuene i etterkant. Vi har til sammen ca 119 sider. Disse sidene har vi brukt i det videre analysearbeidet, og person- og stedsnavn er anonymisert. Vi startet utskrift av intervjuene umiddelbart etter hver intervju-sekvens, og brukte også notatene fra intervjuene til å merke oss tema som kunne være relevant for det videre arbeidet. Disse notatene i tillegg til utskriftene var nyttige for oss, da vi skulle utarbeide flere intervju-spørsmål før siste intervjurunde med veilederne på NAV.

Lydopptaket var av god kvalitet, og stemmene var tydelige. Vi hørte gjennom lydopptaket flere ganger, for å bli kjent med hovedbudskapet i det som ble sagt. Vi vekslet mellom å lytte til opptaket, og skrive ut fra båndet. Datafilen ble lagret på en passordbeskyttet PC sammen med notater gjort underveis og i etterkant av intervjurundene. Ved gjennomgang av intervjuene fra båndet, kunne vi høre at vi ikke stilte mange oppfølgings spørsmål til korte svar, mens det ble gjort flere ganger i de påfølgende intervjuene. Før vi intervjuet de to siste på NAV justerte vi enkelte spørsmål, slik at vi fikk mer informasjon der vi hadde lite fra før.

Når sitater er tatt inn i teksten har vi normert språket, og setningene er fullstendige uten at vi har endret innholdet.

Når vi bruker tre punkter etter hverandre slik: ... betyr det at vi har fjernet teksten foran, fordi det handler om noe annet, eller fordi det er uvesentlig for sammenhengen. Der hvor vårt spørsmål har en betydning for bruk av et sitat er dette satt i en parentes (). Denne parentes gjelder også for ord som mangler i teksten vi har skrevet ut og som vi har lagt inn, for å gjøre innholdet mer klart for leseren.

4.6 Kritisk refleksjon til det kvalitative intervjuet

Det er flere kritiske innvendinger fra forskerhold til det kvalitative intervjuet. Kritik og alternative perspektiver kan bidra til bedre kvalitativ forskning (Ryen 2002:143). I det videre har vi tatt for oss tre kritiske innvendinger mot det kvalitative intervjuet, og kort kommentert det i forhold til vår undersøkelse.

En kritisk innvending er at det kvalitative intervjuet ikke er troverdig, men skjevt og partisk (Ryen 2002:131). Til dette er det Kvale som (i Ryen 2002:132) mente at forskeren må spesifisere hvem man ikke kan stole på, og på hvilken måte. Når det gjelder vår undersøkelse var en av deltakerne vi intervjuet dårlig til å snakke norsk, og det er mulig at denne intervju-personen ikke forstod alt vi spurte om, eller misforstod noe av det vi spurte om. Det minner oss om hvor viktig det er å være kritisk til måten å stille spørsmål på til denne intervju-personen – også at vi må være kritiske til det som ble sagt under intervjuet. Det er også mulig at personene vi intervjuet ikke ville fortelle om negative opplevelser til to fremmede forskere. Om intervju-personene hadde kjent oss bedre før vi gjennomførte vår undersøkelse, hadde det muligens vært mindre risiko for skjevhet i resultatene.

Det er vist til at forskere kan oppleve motstand hos noen intervju-personer, f eks ved at de ikke ønsker å snakke om bestemte tema under et intervju. Mest motstand finner vi blant

grupper av mennesker på topp og bunn når det gjelder makt, prestisje og sosio-økonomisk hierarki (Adler & Adler, 2002). I vårt utvalg hadde vi intervju-personer som var plassert ulikt i et slikt hierarkisk system, og vi møtte eksempler på dette fenomenet. Et av spørsmålene til deltakerne var om de hadde psykiske problemer. En av deltakerne svarte at han ikke var helt sikker på hva det var, og den som intervjuet forklarte at det for eksempel kunne være angst eller søvnproblemer. Dette var oppklarende informasjon for deltageren, som svarte på spørsmålet og unngikk motstand.

En annen deltaker svarte kortfattet på de fleste spørsmål sammenlignet med de andre deltakerne. Det faktum at han ikke var god i norsk kan være en forklaring, men vi kan ikke utelukke motstand når det gjaldt å snakke om personlige tema. En konsekvens av motstand hos intervju-personer kan bli «huller» i vår datainnsamling. Ifølge Daniels (1983) i (Adler & Adler, 2002) kan vi som forskere bidra til å motvirke denne motstanden mot å snakke om sensitive tema, ved å gi uttrykk for at vi forstår at det er vanskelig å snakke om, eller si at vi selv har opplevd lignende følelser. Dette var tips vi tok i bruk i samtalen med denne intervju-personen. Samtidig som vi kan bruke vår rolle som forsker positivt, for å få intervju-personene til å snakke, må vi også være klar over at samhandlingen mellom oss kan øke muligheten for skjevhet.

I løpet av et tredje intervju med en deltaker kom det frem at det var en del personer denne intervju-personen ikke stolte på, og at det var grunnen til hemmelig mobilnummer. Vi gav uttrykk for forståelse for dette, og viste samtidig interesse for mange av de tema denne personen tok opp i løpet av intervjuet. Mot slutten av intervjuet sa denne intervju-personen at vi begge gjerne kunne få mobilnummeret om vi trengte mer informasjon til vår undersøkelse. Dette takket vi for, og så samtidig på det som en tillitserklæring.

En annen kritisk innvending til det kvalitative intervjuet er at det ikke er generaliserbart, fordi det er for få subjekter (Ryen 2002:131). Til dette viser Kvale (i Ryen 2002:133) til en utvikling innen postmodernisme i retning av å legge mer vekt på kontekst og kunnskapsheterogenitet. Vi var kjent med tidligere forskning innen kvp og AFI-rapporten (Schafft & Spjelkavik, 2011) om evaluering av kvp. På bakgrunn av dette, valgte vi å rette vår undersøkelse inn mot relativt unge mennesker, som var i gang med kvp, og fagfolk som jobbet tett med dem. Vi ønsket å intervju ansatte og kvp-deltakere på deres egen arena mens de var i gang med å jobbe sammen.

En annen kritisk innvending fra forskerhold til det kvalitative intervjuet, er at det er individualistisk i form av møte mellom forsker og intervju-person. Vi skal her kort se det i forhold til vår undersøkelse. Om det hadde vært et gruppeintervju, kunne det sosiale samspillet i gruppa fått betydning for det som ble sagt, slik det er i det daglige liv (Ryen 2002:134-135). Når det gjaldt vår undersøkelse kunne vi for eksempel ha valgt å samle alle 10 intervju-personene til et gruppeintervju, evt deltakerne i ei gruppe og ansatte i ei annen gruppe. Erfaringene viser at svar gitt i intervju av enkeltpersoner ofte endres når de gis som medlem i ei gruppe (Ryen 2002:135). Siden vi var opptatt av å få fram nyanser i vår undersøkelse, mente vi at vi best ville fange det opp i intervju med dem enkeltvis framfor gruppeintervju. Ved bruk av gruppeintervju kunne vi risikere at en av intervju-personene ikke snakket, mens den samme personen i et intervju hadde mange innspill til vår problemstilling.

I vår undersøkelse vurderte vi om det var mulig å intervju kvp-veilederne per telefon eller videokonferanse. Hovedgrunnen til det var at vi vet det er travle dager på et NAV kontor, og vi kunne slippe reisetid. Vi så også for oss at et telefon-intervju, eller en videokonferanse muligens ville kreve mindre forberedelse for kvp-veilederne enn et besøk på kontoret.

Dessuten var flere på NAV vel kjent med å ta kontakt med ulike samarbeidspartnere over telefon, og videokonferanse blir mer og mer brukt både internt i NAV og eksternt i forhold til samarbeidspartnere når det gjelder oppfølging av brukere. Selv om videokonferanse har blitt et mer vanlig hjelpemiddel i arbeidslivet, er det fortsatt nytt og uvant for de fleste. Dette kan påvirke intervjuet, ved at både forskeren og intervju-personen kan virke mer anspent og utilpass enn i en samtale i samme rom, ansikt til ansikt.

Vi valgte å ikke intervju per telefon/videokonferanse, hovedsakelig fordi vi da gikk glipp av blant annet kroppsspråk og ansiktsmimikk. Som forskere kan vi fange opp disse signalene, og gjøre nytte av dem i intervjuet. Nedenfor er eksempler fra intervju med to av de ansatte på hvordan vi dro nytte av dette. I et av intervjuene satt intervju-personen rolig på stolen under intervjuet og brukte lite fakter med hendende. Men da intervju-personen fortalte om sin bekymring for hva som kunne skje med deltakerne om det ble omorganisert med et annet prosjekt for tunge rusmisbrukere, understreket denne personen dette med et annet stemmeleie og bruk av håndbevegelser. Som forskere tenkte vi at dette var et viktig tema, og vi stilte et par oppfølgingsspørsmål, for å få fram mer informasjon. Intervju-personen hadde mye å fortelle om dette temaet.

Et annet eksempel er fra et intervju med en annen ansatt som brukte mye ansiktsmimikk som smil, øyebevegelser, nikket med hodet og brukte håndbevegelser gjennom hele intervjuet. Det var derfor viktig å se på denne intervju-personen, for å få til en flyt i samtalen.

Det er mange spørsmål som er felles for alle tre informant-gruppene, og spesielt i forhold til ansatte i Prosjektet/NAV. Vi skrev ned flere spørsmål, og sorterte disse under noen overskrifter.

4.7 Nærhet til forskningsfeltet

Når det gjelder vår egen rolle innen fagfeltet, har vi to masterstudenter flere års arbeidserfaring fra sosialkontortjenesten i forhold til voksne over 18 år. Siri H. Sandnes har jobbet på sosialkontoret i Mandal /NAV Mandal i flere år, og fra oppstart av NAV har hun jobbet med oppfølging av deltakere i kvp i tillegg til andre fagfelt. Birthe Guttormsen har i flere år jobbet hos Fylkesmannen i Vest-Agder med ulike sosialfaglige arbeidsoppgaver. De siste fem årene har vi begge vært engasjert i fagutvikling knyttet til prosjekt Høgskole- og Universitetssosialkontor ved Universitetet i Agder (HUSK- Agder). Et av delprosjektene «Samarbeid sosialtjenesten - NAV» har fokus på utfordringer sosialkontorene står overfor ved innføringen av NAV-reformen (HUSK, 2008).

Repstad nevner at fordeler som kjennskap til fagfeltet, motivasjon, engasjement, utholdenhet, solidaritet, lojalitet og sympati har vært lite fremme i debatten om å forske på eget fagfelt. Når det gjelder begrensningene ved å forske i eget fagfelt peker han på at vi i en intervju-situasjon lett kan komme til å stole på at vi er godt orientert. Videre at det er vanskelig å få relevante data, spesielt hvis vi skal hente data fra et høyere nivå enn der vi jobber. Ved tolkning av data er det vanskelig å unngå å la seg påvirke av våre forutfattede meninger og fordommer, bevisst eller ubevisst. Vi kan også få et problem i forhold til hva vi tør skrive (Repstad, 2004).

Det er viktig hele tiden å skifte mellom nærhet og distanse til problemstilling og data. Dette kalles for «fugleperspektiv og froskeperspektiv». En må derfor være spesielt kritisk i analysen og bruke teorien flittig (Repstad, 2004). Sagatun er også opptatt av nærhet og distanse til fagfeltet, og viser til Gullestad (1991) sin anbefaling om å ha: «... et nøkternt og avslappet forhold til studier av egen kultur og hennes uttalelse om at begrensningene vanligvis er overbetont» (Sagatun, Halvorsen, & Johnsen, 2009). Fordelen ved å kjenne til fagfeltet fikk vi erfare i intervjusituasjoner da tema f eks gjaldt prosedyre ved søknad om kvp, arbeidsevnevurdering og individuell plan. Vi trengte ingen lang forklaring på hva dette var, men kunne ha fokus på hvordan ansatte samarbeidet i praksis. Vi merket også at de vi

intervjuet snakket til oss som om vi var godt kjent med NAV-reformen generelt, kvp spesielt og betydningen av godt samarbeid mellom fagfolk, for å få til resultater for kvp-deltakerne. Under intervjuene stilte vi flere ganger oppfølgings-spørsmål, og en grunn til det var at vi kjente fagfeltet.

4.8 **Forskningsetiske utfordringer**

I avsnittet om Kritiske refleksjoner til det kvalitative intervjuet, har vi vist til noen metode-kritiske utfordringer. De samme utfordringene kan også ses i lys av forskningsetiske utfordringer.

I vår undersøkelse møtte vi etiske utfordringer. En av dem var at en av kvp-deltakerne delte mye mer av sine erfaringer og tanker med oss enn de tre andre. Ved gjennomgang av informasjonsmaterialet fra deltakerne har vi derfor vært bevisst på å få med utsagn fra de som ikke sa like mye som denne ene. Det var ulikheter mellom dem i forhold til å uttrykke seg muntlig. Et par av dem fortalte mer detaljert og brukte flere ord for å uttrykke seg enn de to andre. Det er viktig at ulike stemmer kommer fram i analysedelen, slik at det ikke blir en overvekt av utsagn fra den ene.

Alle i vårt utvalg fikk informasjon om vår utdanningsbakgrunn og arbeidserfaring innen sosialtjenesten (info-brevet, datert 2.9.2011). De siste årene har vi begge jobbet med sosialfaglige arbeidsoppgaver til voksne over 18 år, og fulgt NAV reformen på nært hold. Det faktum at vi var to, mens intervju-personen alltid var alene under intervjuet, kan muligens ha betydning for om de følte seg komfortabel i situasjonen eller ikke. Vi var imidlertid bevisste på det, og la innledningsvis vekt på å informere om at kun en av oss ledet og stilte spørsmål. Vi startet også intervjuet med litt innledende småprat, for å bli litt kjent og løse opp stemningen.

Vi kan heller ikke se bort fra at intervju-personene følte seg beklemt når de snakket med oss, som har lang arbeidserfaring innen dette fagfeltet. Det er mulig at noe informasjon ble holdt tilbake, evt at noen valgte å «pynte» på situasjonsbeskrivelsene.

Under et intervju med en deltaker var det vanskelig å la være å gi råd og holde oss strengt til forsker-rollen. Det så vi for eksempel ved at den som intervjuet gav informasjon om retten til å søke bostøtte, for en som nettopp hadde fått innvilget kvp.

Vi har hele tiden tenkt at det rette navnet på Prosjektet måtte anonymiseres, men var ikke like overbevist om at navnet på kommunen trengte å være anonym. Momentene som veide tungt i

konklusjonen om å anonymisere både kommunen og navnet på Prosjektet, var at undersøkelsen var gjennomført i en relativt liten kommune - og at det var mulig at personer kunne gjenkjennes. Det er viktig å beskytte intervju-personenes privatliv og identitet (Ryen, 2002). I analysedelen av oppgaven har vi valgt å gi deltakerne fiktive navn, og dermed er alle anonymisert.

4.9 Analysearbeidet

Etter at vi hadde skrevet ut alle intervjuene, kom vi til neste fase i arbeidet med å kategorisere materialet. Denne analyseprosessen skal bringe orden, struktur og mening i innsamlet datamateriale (Ryen 2002). Til hjelp i analysearbeidet har vi fulgt analysemetoden til (Miles & Huberman, 1984) der analyse av data består av tre kjedede underprosesser: datareduksjon, datavisning og konklusjoner (Ryen 2002:153 - 155). Silverman viser til betydningen av at det ikke bare blir rapportert rådata som sitater, men lete etter kontekst og det situasjonsavhengige (Silverman, 2001).

Målet med analysen var å få et helhetsinntrykk av materialet, og identifisere tema som gav mening. Vi har lagt merke til mønstre og temaer, vi har funnet kontraster og slik bygget opp en logisk, teoretisk sammenheng (Kvale, 1997).

Vi ønsket både kunnskap om hva ansatte gjorde, for å bevege kvp-deltakerne i retning arbeid- og hva kvp-deltakerne mente om nytten av å delta i Prosjektet. Vi ønsket også kunnskap om hvorfor kvp-veilederne på NAV samarbeidet med ansatte i Prosjektet – og hvordan de samarbeidet. Ideer og problemstillinger har utviklet seg underveis i arbeidet med denne oppgaven. Siden vi var to som gjennomførte intervjuene, økte vi muligheten til at nøkkelinformasjon ble utdypet – også muligheten til å fange opp non-verbal kommunikasjon under intervjuene.

Alt materialet fra intervjuene leste vi først gjennom flere ganger hver for oss. Først med tanke på å få oversikt over intervjuene sammenhengende, deretter så vi etter hvilke tema intervju-personene var opptatt av å fortelle om. Vi noterte stikkord om dette for hver intervju-person. Med dette som utgangspunkt, laget vi hver for oss forslag til grovsortering av tema og mulig kategorisering av disse temaene. Dette ble et utgangspunkt for videre faglig refleksjon om hvordan vi kunne kategorisere datamaterialet. Arbeidet med å sortere i undertema og utarbeide analytiske spørsmål var en omfattende prosess, som tok lang tid og med mange faglige refleksjoner og diskusjoner underveis.

Vi har vist til flere utdrag fra datamaterialet i analyse-delen av oppgaven. I de tilfellene der vi har funnet ulike syn eller kontraster til de ulike undertema, har vi vist til det.

4.10 Kategorisering og sortering av data

Vi har valgt å analysere datamaterialet slik at vi får fram svar på spørsmål vi vil utforske:

Vi har valgt å analysere ut fra følgende tre perspektiv:

- Deltakernes perspektiv
- Ansattes perspektiv
- Samarbeid mellom ansatte NAV/Prosjektet

Etter systematisering og identifisering av tema fra datamaterialet kom vi fram til del-problemstillinger, som vi har brukt i det videre analysearbeidet. Som et resultat på første analysenivå, identifiserte vi følgende temaområder som ble nevnt ofte av intervju-personene: vi kom fram til dette i et samspill mellom lesning av intervju på kryss og på tvers – og i samspill med lesing av aktuell teori.

Deltakerne: bli sett av andre, lære noe, treffe folk

Ansatte : tilrettelegge for arbeidstrening, sosialisering, bygge opp selvtilliten hos deltagerne

Samarbeid: tillit, nyttig for å nå mål, avhengig av samarbeid

I neste analysefase så vi spesielt på utsagnene til deltakerne, og hva de mente var viktig når det gjaldt å bli sett av andre. Vi laget et skjema der vi skrev opp navnene på deltakerne i loddrett linje, og rubrikker i vannrett linje til å skrive inn korte stikkord om hva den enkelte fortalte om nettopp det temaet – både notater som gjaldt at de ble sett av voksne og det motsatte om det ble nevnt. Skjematisk så det slik ut:

Navn: tema: bli sett av andre tema: bli oversett av andre

Per		
Erik		
Kim		
Hans		

Vi laget en tilsvarende skjematisk oversikt over de andre temaområdene, og på den måten ble det brukt til hjelp i det videre analysearbeidet. Underveis i dette arbeidet oppdaget vi at det var kontraster/spenninger i flere av utsagnene.

Vi beholdt utskriftene fra intervjuene som samlet tekst, for å kunne se sitatene i den sammenheng de ble sagt. Sitatene teipet vi opp på plansjen, merket også hvilket sidetall vi hadde hentet sitatet fra. Slik var det lettere å finne tilbake til det når vi skulle begynne å skrive analysen. I tillegg var vi nøye med å notere tanker, refleksjoner og mulige teoretiske og analytiske perspektiv.

Etter at alle intervjuene var gjennomgått, og tekst klippet ut og limt på plansjene, så vi gjennom dette på nytt. Spesielt blant relasjon til de ansatte, underpunkt «Bli sett» så vi at det var så stor variasjon i utsagn at det fremstod for oss som noen kontraster.

Ved gjennomgang av datamaterialet så vi et par eksempler på at intervju-personen i løpet av intervjuet motsa seg selv. Disse utsagnene har vi ikke tatt med som eksempler i analysen.

Om vi med noen få ord skal beskrive vår opplevelse av denne analysefasen har den vært en kontinuerlig bevisst og ubevisst jobbing med empirien. Det har noen ganger vært to skritt fram og tre skritt tilbake. I ettertid har vi sett at det vi opplevde som tilbakeskritt, egentlig var et trinn i analysen, som var vesentlig for det ferdige produktet.

Vi har hele tiden under arbeidet med oppgaven blitt påvirket av vår forforståelse, og vår forståelse av aktuell teori. Gjennom denne vekslingen oppdaget vi noen problemstillinger/deltema vi ville analysere utfra.

Analysearbeidet har vært en hermeneutisk prosess (Ryen, 2002), der vi har skrevet notater og holdt notatene opp mot teorier vi har valgt. Vi har gått tilbake til empiri, og skrevet nye notater. Styrken ved å være to har vi utnyttet ved å presentere foreløpige tekster for hverandre. Tilbakemeldingen har gitt nye tanker og notater. Vi har lært av hverandre gjennom denne prosessen, og det har vært positivt å være to – særlig muligheten vi har hatt til å reflektere sammen over mange faglige problemstillinger. Videre har det vært inspirerende og nyttig å trene på å samarbeide om denne oppgaven, fordi samarbeids-kompetanse er etterspurt i arbeidslivet.

4.11 Reliabilitet

Reliabilitet handler om undersøkelsens gyldighet. I Ryen (2002) er det vist til at følgende tiltak kan sikre høy reliabilitet; redegjøre for hvordan intervjuene er gjennomført, transkripsjon, redegjøre for prosedyre ved datainnsamling, notater og analysearbeidet - og presentere større utdrag fra data, ikke bare en oppsummering.

I vår undersøkelse har vi beskrevet fremgangsmåten ved intervjuene. Videre har vi forklart hvordan datamaterialet er behandlet. I analysedelen av oppgaven har vi flere sitater fra intervju-personene, men også noen sammenfatninger av det de fortalte. Ved å redegjøre for forskningsprosessen har vi samtidig gitt innsyn i den, og gjort den transparent.

I de neste kapitlene vil vi presentere våre funn og analyser.

5. Analyse og drøfting

I dette kapitlet vil vi presentere datamaterialet, som sammen med utvalgt teori danner grunnlaget for vår analyse og drøfting. Datamaterialet utgjør vår empiri. Dette presenteres noen ganger som sitater, andre ganger som kondenserte fortellinger tett opp til det intervju-personene fortalte.

De problemstillinger vi har utforsket er følgende:

Kvalifiseringsprogrammet i NAV – hva gjør kvp-veiledere på NAV og ansatte i Prosjektet for å motivere deltakerne i retning av arbeid, og hva betyr tilbudet for deltakerne?

Hvorfor samarbeider kvp-veilederne på NAV med ansatte i Prosjektet – og hvordan samarbeider de?

I analysedelen starter vi med den første problemstillingen. Vi var interessert i å få kunnskap om hva ansatte gjorde, for å motivere deltakerne i retning av arbeid. Alle som deltar i kvp vil imidlertid ikke nå målet om arbeid, men deltakelse i programmet vil likevel kunne bidra til å bedre funksjonsevnen, livskvaliteten og øke selvtilliten.

5.1 De ansattes relasjon til deltakerne

Dette kapitlet handler om kvp-veilederne på NAV og ansatte i Prosjektet, og deres rolle som støtte for deltakerne i deres utviklingsprosesser. I dette kapitlet har vi lagt vekt på at ansattes stemme skal komme tydelig frem, og fortellingene er både fra kvp-veilederne i NAV og

ansatte i Prosjektet. Der hvor det bidrar til økt forståelse, suppleres de ansattes fortellinger med deltakernes stemme.

Vi starter med fokus på kartleggingsprosessen, deretter ser vi nærmere på første møte mellom ansatte og deltakere. Datamaterialet har vi analysert i forhold til systemperspektiv, styrkeperspektiv, etikk og makt i relasjoner. Eksempler på arbeidstrening og læresituasjoner der ansatte veileder deltakere, har vi sett i forhold til teori om «stillasbyggingsprosess». Avslutningsvis har vi brukt historien om «Drillen», fortalt av en ansatt i Prosjektet. Sekvenser fra denne historien har vi analysert først i et etisk perspektiv og deretter i forhold til Honneths anerkjennelsesteori.

Gjennomgang av datamaterialet fra intervju med kvp-veiledere i NAV og ansatte i Prosjektet viste at de var opptatt av at deltakerne var forskjellige, og hadde ulike hjelpebehov. De tre kvp-veilederne i vårt datamateriale hadde sammen med deltakerne gjennomført kartlegging før de ble søkt inn i Prosjektet. I datamaterialet så vi etter hva de tre kvp-veilederne (en kvinne og to menn) fortalte om hva de gjorde i denne kartleggingsprosessen. Her var vi opptatt av å få informasjon om praksis. Vi har valgt å kalle dem: Bjørn, Lena og Tor.

Kartlegging

Tor, Bjørn og Lena (kvp-veilederne) i vår undersøkelse fortalte at de brukte kartlegging som et nyttig verktøy, for å kunne se hvilke muligheter deltakerne hadde. I denne kartleggingen var det fokus på hvilke ressurser deltakerne hadde i form av formell kompetanse, arbeidserfaring, interesser og personlige egenskaper. De fortalte at kartleggingen kunne gi verdifull informasjon om den enkelte deltaker i forhold til det miljøet de var en del av og hvordan det innvirket på dem. En slik kartlegging kan vi se både fra et systemperspektiv og et styrkeperspektiv (Healy, 2009).

I et systemperspektiv rettes fokus på deltakeren i interaksjon med sitt miljø – for eksempel familie, venner og lokalmiljø. Systemteori i et økologisk perspektiv holder fast ved generell systemteori, men utvider fokus og legger vekt på tilpasning mellom mennesker og samfunn, og på sosial forandring. I dette perspektivet er det lagt vekt på individet innen mikro-, meso- og makronivå. Mikronivå er f.eks. hjem, vennskap og nettverk (Healy, 2009). Kvp-veilederne i vår undersøkelse fortalte at det var både nyttig og viktig å bruke tid sammen med deltakerne, for å bli kjent med dem og forstå dem i deres egen kontekst, som familie, venner og andre sosiale sammenhenger. De fortalte videre at de for eksempel kunne få informasjon om hvem

som var ressurspersoner som kunne være viktige støttespillere for deltakerne, eventuelt om det var andre som hadde motsatt effekt.

Mesonivå er for eksempel skole, lokale institusjoner og lokale sosiale instanser (Healy, 2009). Kvp-veilederne fortalte at de spurte deltakerne om utdanning og hvilke skoler de hadde gått på. Dermed kartlegges det hvilke interesser og yrkesvalg de har hatt tidligere.

Makronivå er for eksempel samfunnsnivå, større sosial- og helseinstitusjoner (Healy, 2009). På dette nivået blir blant annet lover og forskrifter vedtatt - noe som igjen får betydning på mikronivå. Kvp-veilederne fortalte at bestemmelsene i STL som regulerte kvp, gav deltakerne i Prosjektet rettigheter til å få hjelp fra NAV til å utvikle seg i retning av arbeid.

Ved å ta i bruk et økologisk perspektiv i kartleggingsprosessen, får både kvp-veilederen og deltakeren informasjon om forskjellige systemer, som har betydning for deltakerens livssituasjon. Hensikten med dette perspektivet er å erkjenne kompleksitet og unngå reduksjonisme i forbindelse med videre vurdering og handling (Healy, 2009).

Kvp-veilederne fortalte under intervju at de brukte egne standardiserte skjema til hjelp i kartleggingsprosessen, blant annet i arbeidsevnevurderingen. Samtidig var de opptatt av at bruk av slike «maler og oppskrifter» måtte tilpasses den de snakket med. Skjervheim tar opp en bekymring knyttet til en instrumentalistisk tilnærming i møte mellom mennesker. Han peker på faren for at vi i et møte gjør mennesker om til objekter, som vi skal forme i «vårt bilde» (Skjervheim, 2001).

Kartlegging med fokus på deltakers interesser kan vi også se i forhold til bruk av styrkeperspektiv i sosialt arbeid. Fokus er på deltakerens styrker, ressurser og kapasitet. Det er et positivt fokus, og får fram både deltakers sterke sider og potensiale. I dette perspektivet legges det vekt på optimisme og kreativitet (Healy, 2009). Kvp-veilederne i vår undersøkelse fortalte at det var viktig å fremheve deltakernes sterke sider, og finne muligheter og realistiske løsninger sammen med dem. I et styrkeperspektiv er det fokus på å mobilisere deltakernes styrker, og støtte dem i realisering av håp de har for fremtiden framfor å dvele ved problemer i fortida (Healy, 2009).

«(Hvordan gjør dere kartleggingen, og hvilke verktøy bruker du?)

Jeg bruker samtalen, og jeg er ikke så veldig glad i egenvurderingen – jeg bruker aller mest samtalen. Jeg prøver å forberede meg godt til samtalen, og informerer mye». (Lena, kvp-veileder)

Lena la vekt på å ta individuelle hensyn om hvordan kartleggingen skulle gjennomføres, samtidig som hun involverte deltakeren i dialogen. Hun tok deltakeren med inn i prosessen. Om vi ser dette i et styrkeperspektiv, blir deltakerens ekspertise trukket frem. Deltakeren har selv evne til å bestemme hva som passer best. Dette kan utfordre den profesjonelle ekspertisen, ved at kvp-veilederen må ta hensyn til deltakeres egne ønsker. Styrkeperspektivet er nært beslektet med brukermedvirkning (Healy, 2009).

Ved å involvere deltakerne i beslutningene som tas, legger ansatte til rette for at deltakerne kan få innflytelse over eget liv. Deltakere som er med på møter som gjelder sin egen utvikling og plan, får blant annet mulighet til å si sin mening og delta i det som blir sagt. Brukermedvirkning har som regel et positivt fortegn, men det kan også skapes en forventning om at deltakerne har ansvar for egne handlinger og valg. Et annet moment kan være at det forventes at tilbudene som blir gitt alltid er i tråd med deltakernes ønsker og behov. Kvp-veilederne fortalte at de så det som svært viktig å bli kjent med deltakerne, slik at de i samtalene kunne få avklart forventningene og unngå misforståelser.

Bjørn var også opptatt av å bruke god tid sammen med deltakerne, for å bli kjent med dem.

«Jeg prøver hele tida å få mest mulig bakgrunnsstoff om personen, sånn at jeg på mange måter vet historien. Ofte på det faglige, hva de har jobbet med tidligere hvis det er aktuelt. Og likedan rushistorie hvis det skulle være det.» (Bjørn, kvp-veileder)

Her ser vi et eksempel på at Bjørn forsøker å finne ut av hvilke muligheter deltakerne har i forhold til arbeid, om de trenger mer utdanning og hvilke utdanning og opplæring som er relevant, for å komme i arbeid. Han har også fokus på om det er vanskelige livserfaringer hos deltakerne. Resiliensforskning viser at vanskelige perioder i livet, som for eksempel erfaringer med rus, blant annet kan ses i et styrkeperspektiv (McMillen i Healy 2009). Kvp-veilederne i vår undersøkelse fortalte at de snakket med deltakerne om vanskelige livserfaringer. Deltakere som har kommet gjennom motgang i livet kan ha personlige styrker, som de kan ta i bruk i tilbudet de får om kvp (Healy, 2009).

Tor (kvp-veileder) fortalte at kvp-deltakerne i Prosjektet hadde lite skolegang. Her ser vi et eksempel på at kvp-veilederne var opptatt av tidligere skolegang og eventuelt arbeidserfaring

hos deltakerne. Ved å vise interesse for dette, kan de få fram relevant informasjon om deltakernes evner og interesser med tanke på framtidig arbeid. Vi kan se dette i et styrkeperspektiv (Healy, 2009).

Kartleggingen gjelder også deltakers interesser. Kvp-veilederne i vår undersøkelse hadde oppfølgingsamtaler med deltakerne der de blant annet fortalte hva de gjorde på fritida eller hva de hadde ønske om å begynne med. Når en deltaker forteller om sine interesser og hva han eller hun får til og mestrer, kan det lede til hvilke muligheter som finnes for videre samhandling med deltakeren. Vi kan også se dette i et styrkeperspektiv, som legger vekt på en sentral antakelse som at alle mennesker har styrker, evner og ressurser. Det gir et konkret uttrykk for verdier i sosialt arbeid, og spesielt at det legges stor vekt på respekt og brukernes selvbestemmelse (Healy, 2009).

En ytterligere kartlegging av deltakernes evner og forståelse innen et tema eller fagfelt, kan vise veien til hvilken utdanning og senere arbeidsplass han eller hun kan søke seg til. De ansatte i Prosjektet, Trygve og Terje fortalte at de foretok slik kartlegging på Prosjektet. Det ble da enklere å få avdekket om det var noe som hindret deltaker i å kunne gå videre i forhold til skolegang og opplæring innen det faget han eller hun måtte ønske. Dette blir ofte omtalt som ”avklaring”, og det kreves stor grad av samarbeid mellom ansatte i Prosjektet og det lokale NAV- kontoret. Samarbeid kommer vi tilbake til som eget tema i kapittel 5.5.

En annen viktig avklaring gjaldt helse. Det kan være fysiske eller psykiske utfordringer som deltakeren trengte hjelp til, for å få til tilrettelegging og muligheter for behandling.

«Vi sjekker ut så langt det er mulig at det ikke er andre stønader som kan være aktuelle, det avklares, ja. « (Tor, Kvp-veileder)

Kvp-veileder Tor, fortalte oss at det var viktig å ta tak i slike ting tidlig, fordi det ellers kunne være vanskelig å få til en reell arbeids-praksis i en ordinær bedrift. I dette ligger det også at søkere til NAV kan ha rettigheter i forhold til andre ytelser i NAV enn kvalifiseringsprogram og tilhørende stønad. Dette kan være ulike stønader som følger av lov om folketrygd eller arbeidsmarkedsloven, og ifølge lov om sosiale tjenester i NAV må en slik avklaring gjøres tidligst mulig (STL § 29). Videre følger det av lov om sosiale tjenester i NAV at arbeidsevnevurdering må gjennomføres før det fattes vedtak om at personen får delta i kvp.

Det var kun en av deltakerne i vårt utvalg som hadde fullført videregående opplæring og hadde vært i ordinært arbeid. Dette var den faktiske situasjonen når det gjaldt skolegang og

arbeidserfaring. Arbeidslivet stiller i økende grad krav om utdanning, og det kan derfor bli vanskelig å komme inn på arbeidsmarkedet med lite utdanning. Det vil også ta tid før et ordinært arbeidsforhold er etablert, noe som er målet for deltakerne i kvp. Det skal gjennomføres veiledningssamtaler for avklaring og motivering, opplæring og eventuell utdanningsplan, og arbeidsutprøving – gjerne flere steder, i tillegg til alle prosedyrer som skal gjennomføres i forhold til systemer, lover og regler.

Bjørn og Lena (kvp-veiledere på NAV, for deltakerne i Prosjektet) fortalte at ingen av kvp-deltakerne de hadde oppfølging med, hadde fått jobb etter kun å ha deltatt et år i programmet. Det sa at det tok lengre tid, og at det var vanlig at deltakerne var i kvp opp mot to til tre år. Noen av de første deltakerne som fikk tilbud om kvp trengte lang tid, og klarte kun å forholde seg til en og samme veileder. Disse deltakerne hadde sterke ønsker om ikke å måtte bytte veileder. Dette ble det tatt hensyn til så langt som mulig i den tiden NAV kontoret hadde hatt tilbud om kvp.

Bjørn og Lena (kvp-veiledere på NAV) fortalte videre at en av deltakerne i Prosjektet viste seg å ha helseproblemer, som ga grunnlag for å innvilge uføretrygd. De tre andre deltakerne i vår undersøkelse kvalifiserte for arbeidsavklaringspenger. Denne avklaringen skjedde i løpet av tida på Prosjektet.

Inngang til Prosjektet

I dette avsnittet er det fortsatt de ansatte som kommer til orde. Ved gjennomgang av datamaterialet rettet vi søkelyset på hva ansatte i NAV og ansatte i Prosjektet gjorde i første møte med deltakerne. Vi var opptatt av å få tak i praksis – altså deres handlinger og hvordan de forholdt seg til deltakerne. Vi har utforsket følgende spørsmål: Hva gjør de ansatte i NAV og i Prosjektet i første møte med deltakerne? I arbeidet med analysen så vi fellestrekk ved måten deltakerne ble møtt på. Dette analyserer vi opp mot teori om etikk, og Honneths anerkjennelsesteori og da i forhold til anerkjennelsesformen kjærlighet. I siste del av analysen tar vi også inn perspektiv knyttet til makt i relasjonen.

Vi starter først med kvp-veilederne på NAV, og deretter hva ansatte i Prosjektet sa om det samme temaet.

Første møte med kvp-veiledere

Ved gjennomgang av datamaterialet så vi at kvp-veilederne i vårt utvalg hadde satt av tid til samtaler med deltakerne. De ansatte fortalte at dette stod i motsetning til veilederne som jobbet i publikumsmottaket/ekspedisjonen på NAV. Kvp-veilederne forholdt seg til færre personer og kunne ha flere samtaler med deltakerne, for å bli kjent og skape en god relasjon.

Bjørn fortalte at kontakten med mulige kandidater til kvp ofte startet med en telefon. Han la vekt på å gi informasjon, som gjorde at personen ønsket å komme på møte med NAV.

«Du treffer de jo på mobil, presenterer deg selv og hvorfor jeg ringer, bakgrunnen og at vi har fanget opp enten søknaden eller at det kunne vært et aktuelt tilbud. Sier egentlig ikke så mye om det økonomiske og rammene, blir mer generelt... slik at vedkommende fanger interessen og stiller opp på det formelle møtet. Og det passer vi på aldri blir så lenge til. Må ikke si at det er fire uker til. Da må det helst være i slutten av den uka, eller tidlig påfølgende uke, ellers blir dette historie med en gang for alle».
(Bjørn, kvp-veileder)

I en første presentasjon av kvp som et mulig tilbud, la Bjørn vekt på å fortelle litt generelt om hva kvp var. Han var opptatt av å formidle det som noe positivt. Det å informere om kvp, som et tilbud til aktuelle deltakere, er i tråd med formålsbestemmelsen i lov om sosiale tjenester i NAV (STL § 1).

Når det er avtalt et møte, fortalte Lena at samtalen var hennes viktigste verktøy i dialog med brukeren. Hun la vekt på å forberede seg godt til samtalen, og informerte mye om hva kvp var. Dette mente hun var viktig, fordi de ville ha kvp-deltakere som ønsket et slikt tilbud.

«Så vi kaller de inn, og så gjør vi en kartlegging. Og da bruker vi egenvurderingen, noen ganger sammen med brukerne, men i mange sammenhenger tar de den med seg, så tar de den med seg til andre samtalen. Det er jo litt forskjellig fra hvor lang tid en bruker når en ser om tiltaket er viktig eller ei. Men som regel tar det fra en til tre samtaler». (Lena, kvp-veileder)

Når det gjaldt første møte med en aktuell kvp-deltaker, fortalte Bjørn følgende om hva han gjorde – og hvordan han snakket med personen:

«Men tråden på et sånt møte er at vi ønsker at personene skal føle seg betydningsfull og ha respekt for de. Det er ganske viktig – og du skal ta på alvor og gå gjennom jobb

og alle de tingene der – og setter seg ned og snakker litt avslappende om det. Ikke noe moraliserende, eller hallo – du har nå gått 10 år på sosialhjelp, er det ikke på tide å dra seg ut - ikke den tilnærminga, for å si det sånn.

(Du sier det er viktig å vise respekt for personen. Hvordan kan man vise respekt?)

Jo, det føler jeg du viser respekt med en person på første møte her på NAV ved at du har relativt god oversikt over bakgrunnen, og på mange måter lager en god atmosfære, som ikke er noe sånn veldig konfliktfylt ». (Bjørn, kvp-veileder)

Buber var opptatt av at vi må bruke oss selv og vår kunnskap, og at vi har et ansvar i et jeg-du forhold (Eide & al, 2011). Når Bjørn forberedte seg til et møte med en deltaker bygget han på tidligere erfaring og kunnskap om hva som fremmer en god dialog og bidrar til å skape tillit. Bjørn la vekt på å få personen til å føle seg betydningsfull, og at han ikke ville være moraliserende.

Levinas var opptatt av at etikken oppstår i møte med Den Andre, og at ansiktet uttrykker sårbarhet. Han var spesielt opptatt av hvordan de svake i samfunnet hadde det (Aasland, Eide, Grelland, Kristiansen, & Sævareid, 2011). Bjørn la vekt på å respektere personen han skulle møte, blant annet ved å ha relativt god oversikt over bakgrunnen og skape en god atmosfære. Kontekst i dette eksemplet var det lokale NAV-kontoret, og et sentralt tema for samtalen var å bli bedre kjent, og starte med en kartlegging av personens styrker og hjelpebehov. Bjørn valgte å samle bakgrunnsinformasjon om den personen han skulle møte. Han gav med det uttrykk for en etisk bevisst holdning når han forberedte seg til møte med personer, som representerte sårbare grupper i samfunnet. Levinas viste til at ansvaret for den andre, og vår plikt til å respektere den andre, er selve kjernen i livet (Aasland, et al., 2011).

Det å møte andre med respekt er i tråd med Løgstrups relasjonsetik, om de mellommenneskelige relasjonene Eide (Eide, et al., 2011). Bjørn var opptatt av å skape en god atmosfære på møtet. Han viste med dette at han hadde reflektert over at det betydde noe for den som kom til møtet – også med tanke på et eventuelt videre samarbeid.

Lena sa at hun la vekt på å bygge en god relasjon til deltakerne. Dette sa hun at hun var bevisst på, og at hun informerte om hva programmet gikk ut på - og at det var frivillig å delta.

«... Vi presenterer det som noe helt frivillig. Men jeg har jo en veldig påvirkningskraft, jeg har jo det.

(Ja, si litt om det).

Ja, fordi jeg tror det er mange som kommer til meg, så føler de seg forpliktet til å sette i gang med noe, fordi de har fått et krav/vilkår – mange av de har fått det.

(Uttrykker de noe om at det er helt ok at det stilles krav, eller at det ikke er noe ok?)

Begge deler, men vi har jo mange historier om at de som har virket uvillige i lang tid, har fått en kjempe-oppblomstring når de har kommet til dette tiltaket».

(Lena, kvp-veileder)

Løgstrup viser til at det er makt i enhver relasjon, fordi de som møtes utleverer noe av seg selv. Den som tar imot kan velge å ta imot på en omsorgsfull eller ødeleggende måte. Makten ligger i hvordan den andres livsmuligheter fremmes eller forspilles. Det er vist til at dette er den etiske fordringen (Eide & al, 2011). Det er Lena som er den profesjonelle, og som har ansvar for å møte den mulige kvp-deltakeren på en etisk forsvarlig måte. Det er hun som mottar informasjon fra den som kommer på møtet, og får dermed noe av den andres liv i sin hånd. Dette må hun behandle med omtanke, og være bevisst på valg av ord og væremåte som ikke sårer den andre.

Foucault i Järvinen (2005) var opptatt av maktformer i konkrete møter mellom mennesker. Det er vist til at det er makt i alle relasjoner, og at det ikke er mulig å lage en likeverdig situasjon når det gjelder likeverd mellom deltaker og hjelper (Järvinen, et al., 2005). Sosialt arbeid ville stort sett ikke fungert om vi skulle legge dette til grunn. Kritikere har pekt på at det ikke er tatt nok hensyn til kontekst, og at det generaliseres fra en analyse av sosialt arbeid til alt sosialt arbeid. Det er videre påpekt at deltakere også utøver makt (Henriksen & Prieur, 2005).

Lena gav uttrykk for at hun hadde en påvirkningskraft. Vi kan forstå denne måten å uttrykke seg på som at møtet med kvp-deltakere har en maktdimensjon ved seg. Kunnskap er makt. Det var Lena som hadde kunnskap om kvp, og informerte kvp-deltakere om hva dette var i praksis. Ved å dele av sin kunnskap synliggjør hun sin makt, og gjør den produktiv. En synliggjøring av makt og maktens konsekvenser er avgjørende for empowerment og det å styrke deltakeren (Uggerhøj i (Sagatun, et al., 2011).

Ansatte i Prosjektet

Når det gjaldt de ansatte i Prosjektet, hadde de enda færre kvp-deltakere å forholde seg til enn kvp-veilederne på NAV. De som var ansatt i Prosjektet var dessuten sammen med deltakerne hele dagen, og hadde dermed en annen og bedre mulighet til å bli kjent, se dem og følge dem opp.

Eksemplet vi har valgt å trekke fram for å illustrere hvordan en ny kvp-deltaker ble tatt imot, var en historie fortalt av en ansatt i Prosjektet. Vi har valgt å kalle den ansatte for Terje. Han fortalte hva han gjorde da han tok imot en ny kvp-deltaker. Historien illustrerer hvordan Terje pleier å ta imot nye deltakere - og det var slik han tok imot Per da han kom til Prosjektet. Terje fortalte oss at han ikke visste om det var slik de andre ansatte ønsket nye velkommen.

(«Det å bygge opp selvtilliten til folk, kan du si litt mer om det... eksempler, når du møter et menneske for første gang.... Du sier de har vært hjemme et år, eller ligget under dyna. Gi oss noen eksempler på hvordan du går fram).

Nei, de kommer jo her, og så er det bare å være hyggelig med de.

(Hvordan da hyggelig?)

Sånn si hei, hilse på de. Sette seg ned med en kopp kaffe, begynne helt der...

(Fortell mer om det - hvordan du gjør det)

Ja, som regel sitter den gjengen sammen og prater – de finner hverandre fort. Og som regel sitter den nye alene i sofaen, og jeg for min del setter meg der og begynner å prate, så de ikke skal føle seg utenfor. Forteller litt om hvordan ... viser de litt rundt og forteller litt hva vi gjør her. Forteller at det er varm mat på onsdag og fredag – altså prøver å få de til å glede seg. Etter at jeg har sagt det, så går jeg – lar de sitte litt – så kommer jeg tilbake litt seinere, gir de litt informasjon litt, ikke kjøre på altfor mye på en gang... ta det litt så som så, og så blir de etter hvert med på aktivitetene, og da ser jeg litt ekstra etter han eller hun. Og når det er gått ei stund, så ser vi at det litt sånn... og spør hvordan det går, går det greit med deg? Og det er ikke alltid vi får noe svar, men bare det at jeg har spurt vet jeg at det betyr mye.

(Jo, men du ser de)

Ja, det er i alle fall det jeg prøver – se de, som du sier. Det er litt av det å bygge de opp. De er ikke vant til å bli sett, de smyger litt”. (Terje, ansatt Prosjektet)

Dette eksemplet illustrerer flere etiske aspekter. Buber snakker om en jeg-det relasjon, eller en jeg-du relasjon. I jeg-det relasjonen er det distanse til den andre, og den andre blir gjort til et objekt der vi ser bort fra menneskets individualitet (Eide et al., 2011). Ansatte i Prosjektet møter over tid mange ulike deltakere, og det er lett å kategorisere dem i grupper som “umotiverte” og “lite samarbeidsvillige”. Faren ved å sette slike merkelapper på deltakerne er at de blir objektivisert og en ser ikke det unike i hver person. I en jeg-du relasjon fremstår duet – altså den andre som unik. Buber mener at det kun er i en jeg-du relasjon at vi kan imøtekomme den etiske fordring (Eide, et al., 2011).

I møtet med Per kunne den ansatte i Prosjektet ha sett på ham med hodet langt inn i hetta som et typisk kjennetegn på kategorien ”lite samarbeidsvillig”, og dermed fått en jeg-det relasjon til Per. Skjervheim viser til at vi særlig objektiviserer andre mennesker når vi ikke finner grunn til å ta de på alvor (Skjervheim, 2001).

Sett i et etisk perspektiv kan de ansatte velge hvordan de tar imot kvp-deltakerne og det de vil fortelle. Det ligger mye makt i en slik valgmulighet, og i følge Løgstrup kan de ansattes valg fremme eller hemme deltakernes livsmuligheter. Det er altså mye som står på spill for deltakerne og deres liv, om ansatte ikke er etisk bevisst sine valg og konsekvensene av sine valg (Eide, et al., 2011).

Ifølge Foucault var sosialt arbeidsfeltet preget av «eufemisert makt» – makt som kaller seg noe annet, f.eks. omsorg, støtte eller et uttrykk for riktig kunnskap. Bordieu har et tilsvarende begrep for denne makten, som han kaller «symbolsk vold». Dette kan beskrives som utøvelse av makt som ansatte gjerne bøyer seg for, og som de ikke selv føler som makt. Det sosiale arbeidet bygger på de beste intensjoner (Foucault i Järvinen m/fl, 2005).

Det er mulig at ansatte i Prosjektet, som var ansatt for å hjelpe og legge til rette for utvikling hos deltakerne ikke tenker over at de utøver makt i kontakt med deltakerne. Dette er makt på mikronivå. I de beste hensikter om å hjelpe kan det ligge en risiko for å utøve makt. Maktutøvelsen kan f.eks. være å unnlate å gi deltakerne mulighet til å utvikle ferdigheter og kunnskaper som gjør dem selvhjulpne. Trangen til å hjelpe kan føre til at ansatte skaper hjelpe-avhengighet hos deltakerne (Nissen, et al., 2008).

Om vi ser det samme eksemplet i et anerkjennelsesperspektiv, er det interessant å merke seg at Terje sa tidlig i intervjuet at han ville få deltakerne til å få større selvtillit. Det å bygge opp selvtilliten til kvp-deltakerne var hans grunnleggende utgangspunkt i møte med nye kvp-deltakere. Han fortalte at han tok imot Per ved å hilse og si hei, være hyggelig, vise ham rundt og tilby kaffe. Han gav informasjon litt etter litt, og tok på den måten hensyn til Per. Også at han lot ham være alene med de andre kvp-deltakerne, og etter en stund kom tilbake og spurte ham hvordan det gikk; og viste dermed omtanke og at han brydde seg om Per. Selv om Terje ikke fikk noe svar da han spurte hvordan det gikk, var han opptatt av at det betydde noe at han spurte.

Kjærlighet utgjør en av tre sfærer i Honneth sin teori. Om vi ser denne sfæren i forhold til begrepet anerkjennelse, skriver han at: "... mennesket er avhengig av å erfare anerkjennelse for å kunne være menneske..." og han anser dermed anerkjennelse som et grunnleggende menneskelig behov (Honneth, 2008:145). I dette kan vi legge at kjærlighet omhandler behovet for nærhet og omtanke, omsorg og vennskap. At den er en gjensidig relasjon uten betingelser, og gjennom mennesker utvikler selvtillit gjennom kjærlighetsanerkjennelsen, og kan bli istand til å leve i felleskap med andre.

Ifølge Honneth er en viktig del av anerkjennelsen at en person må bli gjenkjent som individ. Det betyr at den andre viser kroppslige uttrykk, som signaliserer at du blir sett. Skjefstad skriver i sin artikkel at dette ofte er små nyanser, som utgjør en stor forskjell. Hun viser til at det kan være et smil, eller fravær av smil, som gjør at grensen mellom krenkelse og anerkjennelse er tynn (Skjefstad, 2012) i Jenssen, 2012). Terje tok imot den nye deltakeren Per ved å hilse og si hei. Dette gjorde han på en vennlig og omsorgsfull måte. Han satte seg ned ved siden av ham, gav ham oppmerksomhet og spurte om han ville ha kaffe. Måten han ønsket Per velkommen på, bidro til at Per ble anerkjent som person.

Skjefstad viser til tidligere forskning der det har kommet frem at anerkjennelse må ligge i bunnen, for at andre elementer i sosialt arbeid skal fungere. Videre trekker hun fram at funn fra forskning gav grunnlag for å oppfatte anerkjennelse som verdi, holdning og handling. Hun viser til at det å anerkjenne mennesker er å kunne se hva som betyr noe for den enkelte ((Skjefstad, 2012) i Jenssen, 2012). Om grunnholdningen hos ansatte er at de møter deltakerne med respekt og ser dem som personer, kan det være et godt utgangspunkt for utvikling mens deltakerne er i Prosjektet. I sin beskrivelse av det første møtet og den måten han sier "jeg prøver å se, og bygge de opp" - kan det forstås som at det var viktig for Terje å

hjelpe deltakerne til å få økt selvtillit. Og vi kan se det som at han har en anerkjennende holdning og viser dette i sin handling i møtet med deltakerne. Et viktig moment i Honneths anerkjennelsesteori er at anerkjennelse er grunnlag for selvtillit.

Det er interessant å merke seg at Terje sa at dette er slik han pleide å ta imot nye. Om vi stopper litt opp ved det, setter han her fokus på at hver enkelt person har sitt eget særpreg i møte med andre.

De prosjektansattes utviklingsstøttende virksomhet

Et viktig mål med Prosjektet er at deltakerne skal få arbeidstrening, og de ansatte i Prosjektet skal gi dem veiledning og opplæring. Rollen som veileder kan utføres på ulike måter, og må tilpasses mottakeren. I analysen har vi lagt til grunn Vygotskys perspektiv på utvikling og læring. Han har en forståelse av individet som grunnleggende sosialt, og interaksjon med andre ses på som en forutsetning for individuell utvikling (Vygotsky, 1978).

Det er ansattes fortellinger som er grunnlaget for analysen i dette avsnittet. Vi ønsket å utforske følgende spørsmål: Hvordan tilrettelegger ansatte, for at deltakerne kan utvikle seg? Andenæs omtaler utviklingsstøtte, som det som peker fremover i omsorgen (Andenæs, 1996). Ved utviklingsstøtte setter den ansatte deltakeren i stand til å innfri mer allmenne sosiale krav og forventninger, og gjennom det bli medlem av et større sosialt fellesskap som ordinær arbeidstaker. Ved utviklingsstøtte peker den ansatte ut retningen for det sosialt aksepterte. Begrepet utviklingsstøtte er også kulturelt orientert (Andenæs, 1996).

Vi ønsket å få kunnskap om hva de ansatte gjorde i forhold til kvp-deltakerne i utvalget - hvordan de stilte sin kunnskap til rådighet, slik at kvp-deltakerne kunne utvikle seg. Fokus var altså hva de gjorde i praksis. Vi har valgt å trekke fram tre eksempler, som vi har kalt: «Drillen», «Grønn praksis» og «Jobb i Nordsjøen». For å skille historiene fra hverandre i den videre analysen, har vi skrevet navnet på historien (for eksempel «Grønn praksis»), som en deloverskrift under hvert kulepunkt. Vi har valgt disse eksemplene, fordi de gir detaljerte beskrivelser av måter å utøve utviklingsstøtte på. Eksemplene er fortalt av to ansatte fra Prosjektet, som vi har kalt for Terje og Trygve. Terje har vi allerede referert til tidligere i denne oppgaven. Historiene gir oss innblikk i ulike læresituasjoner i Prosjektet, der den ansatte gir veiledning til en kvp-deltaker.

Når det gjelder hva ansatte gjorde i forhold til kvp-deltakerne, var vi interessert i å se om vi kunne bruke «stillasbyggingsprosess» som en metafor, for hva en veileder med mer erfaring

gjør når han/hun gir støtte til en deltaker med mindre erfaring. Ifølge Wood et al. (1976) – kan «stillasbyggingsprosess» deles inn i følgende faser: (punktene nedenfor er oversatt fra engelsk til norsk av Solveig Sagatun i hennes doktorgradsarbeid). (Sagatun, 2005).

- Fange opp og støtte den veilededes interesse for oppgaven
- Forenkle oppgaven
- Understøtte retningen på oppgaven
- Peke ut viktige sider ved oppgaven
- Frustrasjonskontroll
- Lette oppgaven ved «modeling»

I de følgende avsnittene vil vi bruke tre historier fra vårt datamateriale, slik de ble fortalt av Trygve og Terje. Dette er deres syn på deltakerne, og hvordan de la til rette for læring og utvikling. Vi analyserer historiene i forhold til stillasbyggingsprosess.

Fange opp og støtte deltakerens interesse for oppgaven

Historiene i de følgende avsnittene er kondenserte fortellinger tett opp til det intervju-personene Trygve og Terje fortalte. Det er også brukt sitater, men mest gjenfortelling.

Veilederens første tydelige oppgave er å fange opp og forsterke den veilededes interesse og engasjement for oppgaven (Wood, Bruner, & Ross, 1976)

(Historien om «Drillen»): Trygve var en av arbeidslederne på Prosjektet, og jobbet tett sammen med deltakerne. Han var opptatt av at flere av guttene, som var deltakere i Prosjektet, verken hadde startet en skru-drill, eller sett en skiftnøkkel. Han fortalte videre at noen av guttene som kom ut i Prosjektet, så at praktisk håndverk fungerte. Trygve fortalte om et eksempel der deltaker Per skulle skru sammen ei enkel hylle. Dette ønsket Per å lære, og de begynte med å finne fram skruer.

Trygve har lang erfaring i arbeid med ungdom. Han har tidligere erfart at flere unge gutter ønsket å lære hvordan de brukte vanlig verktøy, og skru sammen enkle ting. Sett i et kulturelt perspektiv, er det i vårt samfunn forventning om at menn kan håndtere vanlig verktøy, og skru/reparere små-ting i et hjem. Det var et eget snekkerverksted på Prosjektet, og Trygve fortalte at deltakerne så hvordan det fungerte. Han bygget på sin erfaring da han foreslo for Per at de sammen skulle montere ei hylle. Han brukte sin tid til å vise interesse for å være sammen med Per i denne læreprosessen.

(Historien om «Grønn praksis»): Terje var ansatt i Prosjektet. Han fortalte en historie om et tett samarbeid med Hans, som var deltaker i Prosjektet. Planen var at Hans skulle starte på en praksisplass hos en anleggsgartner få dager etter at vi intervjuet Terje. Vi bad Terje fortelle om hva han skulle gjøre, for å følge opp Hans ute i arbeidspraksis:

«...Men sånn som han jeg skal ut med nå – da skal jeg være med ham, jeg skal kjøre ham/hente ham – kjøre ham ut, også skal jeg være med ham et par timer, så reiser jeg vekk, så kommer jeg tilbake en time eller to før dagen er slutt og er med ham og kjører ham hjem igjen. Det skal jeg gjøre to dager denne uka, og om det fungerer så blir det to eller flere dager i en måned. Og da kommer jeg til å følge ham opp sånn som det hele den perioden antageligvis. Så det blir litt tett oppfølging på akkurat ham, for han er det viktig å få ut i arbeid. Han er klar for å gå videre. Han var ikke nervøs heller...»
(Terje, ansatt i Prosjektet)

Vi var interessert i å høre hvordan det var gått med Hans på arbeidspraksis. Da vi intervjuet kvp-veiledere på NAV seks måneder senere fikk vi informasjon om at Hans ikke klarte å konsentrere seg om praksisplass-jobben han hadde fått, fordi det var store problemer hjemme.

Terje hadde jobbet tett sammen med deltaker Hans over tid, og de to kjente hverandre. De har sammen kommet fram til hvilke interesser Hans har, og det å arbeide hos en anleggsgartner var noe Hans kunne tenke seg. I samarbeid med NAV ble det lagt til rette for at dette kunne bli en realitet.

(Historien om «Jobb i Nordsjøen»): Denne historien ble også fortalt av Trygve, ansatt i Prosjektet. Det handlet om en praktisk arbeidssituasjon der Trygve jobbet ute sammen med ei gruppe deltakere fra Prosjektet. Arbeidet de skulle gjøre sammen var å kutte opp noe skrotplank, og samle det i til sammen 20 sekker. En deltaker var lite villig til å bidra med jobbinnsats, somlet og gjorde ikke de arbeidsoppgavene Trygve bad ham om å gjøre. Det hører med til historien at Trygve og deltakeren kjente hverandre godt gjennom lengre tids samarbeid i Prosjektet. Trygve hadde blant annet fagbrev i mekanisk arbeid, og hadde slik arbeidserfaring fra Nordsjøen. Trygve visste at deltakeren drømte om å få jobb i Nordsjøen, uten at deltakeren hadde sagt noe konkret om hva slags jobb. Deltakeren visste at Trygve hadde jobbet med mekaniske arbeidsoppgaver i Nordsjøen.

». .. så sa jeg: og du vil gjerne ute i Nordsjøen, og du vil gjerne jobbe, uansett (bannord) hvor du hadde jobbet og hvis jeg som arbeidsleder hadde sagt at du skulle

gjøre det, så skal du gjøre det og ikke diskutere det. For det er ikke vits i, for om jeg hadde sagt at du skulle ta 50, så skulle du gjort det. For samme hva du skulle gjøre, så skulle du ikke diskutere – og hadde du gjort det i Nordsjøen så hadde du gjort det en gang og kommet hjem og aldri kommet ut mer. ..» (Trygve, ansatt Prosjektet)

Trygve la til at etter det ble alt annerledes, og denne deltakeren sa til andre i Prosjektet at han likte Trygve veldig godt, fordi han (Trygve, vår merknad) finner jobber til oss!

Trygve tok utgangspunkt i arbeidet de stod midt oppi der deltakeren ikke gjorde det han var bedt om å gjøre. Han knyttet det praktiske arbeidet de var i gang med til deltakerens mål om å få seg jobb i Nordsjøen.

I alle tre historiene fant vi eksempler på at ansatte i Prosjektet fanget opp og forsterket deltakernes interesse for oppgaven.

Forenkle oppgaven

Veilederen forenkler oppgaven ved å redusere antallet egnede handlinger som kreves, for å få til en løsning. Det betyr at veileder fyller ut resten, og lar den veiledende perfektionere deler som han mestrer (Wood, et al., 1976)

(Historien om «Drillen»): Trygve viste konkret hvordan skruen skulle plasseres, og hvordan drillen skulle brukes. En måned etterpå kunne Trygve bare forklare kort hvor han skulle starte med å skru fast. Per lurte på om han klarte det, og Trygve sa:

«Ja, selvfølgelig klarer du det! Og Per svarte: «Ja, jeg kan jo prøve...»

Etter at Per hadde skrudd sammen den første hylla, gjorde han det samme med de fire andre. Trygve fortalte at Per likte å lære noe nytt – og ikke minst viste han glede av å mestre.

For en som er ukjent med å bruke verktøy og praktisk håndverk, kan en måte å nærme seg dette på være å gi deltakeren mot til å prøve. Trygve valgte å legge til rette med verktøy, noen skruer og de bordene som skulle monteres. På den måten ble det oversiktlig for deltakeren, oppgaven ble mer overkommelig og deltakeren holdt motivasjonen. Trygve fortalte oss at han viste deltakeren hvordan han skulle holde i skru-drillen, starte den og hvordan den virket i praksis. Deltakeren fikk tørr-trene på dette før han prøvde å feste skruene til bordene. Trygve la til rette for at deltakeren skulle få prøve en ny oppgave, og få erfaring i å mestre.

(Historien om «Grønn praksis»): Det ble lagt en plan for når Hans skulle starte med arbeidspraksis, og hvor ofte han skulle være der i starten. Hans var kjent med at Terje skulle kjøre ham til/fra praksisplassen – og skulle være sammen med ham et bestemt antall timer i løpet av dagen.

(Historien om «Jobb i Nordsjøen»): For unge, som har liten/ingen arbeidserfaring, kan det være vanskelig å forstå hva som menes med forventninger om arbeidsproduksjon fra en arbeidsgiver. Trygve gav et eksempel på hva det kan bety helt konkret, og på den måten gjorde han begrepet mer forståelig. Han delte av sin erfaring, og gjorde det lettere for unge uten arbeidserfaring å forstå hva som forventes av en vanlig arbeidstaker. Ved å vise til krav som stilles i arbeidslivet, satte han også søkelyset på kulturelle forventninger til en arbeidstaker.

I de to historiene om «Drillen» og «Jobb i Nordsjøen» fant vi at ansatte hadde fokus på deler av oppgaven, for å gjøre det forståelig for deltakerne. Når det gjaldt historien om «Grønn praksis» bidro den ansatte med å forenkle oppgaven ved å kjøre Hans og lage en plan sammen med ham.

Understøtte retningen på oppgaven

På grunn av vegring og begrenset kapasitet blir det viktig for veileder å holde den veiledede på sporet og styrke motivasjonen. Mestring i en deloppgave kan føre til at den veiledede vil repetere det han er trygg på og vegre seg for å prøve å gå et skritt videre. Veileder må derfor i tillegg til å gi tilbakemeldinger på mestring, også støtte opp under retningen på oppgaven ved å gjøre det umaken verdt for den veiledede å risikere å ta sjansen på et nytt steg (Wood et al. 1976).

(Historien om «Drillen»): Trygve gav positive kommentarer til deltakeren, som trente på denne oppgaven. Det er flere skruer som skal monteres på bestemte steder. Underveis i dette arbeidet gav Trygve positive tilbakemeldinger til deltakeren om hvordan han utførte dette arbeidet. Deltakeren fikk øve på denne praktiske oppgaven i trygge omgivelser med oppmuntring fra den ansatte, som fulgte med. Måten det ble gjort på er sentral, for å motivere til læring. Deltakeren fikk mot til å gå nye steg, ved å prøve å skru ferdig hylla.

Det er flere små steg i denne prosessen fra skruene og bordene ligger foran deltakeren, til hylla er ferdig montert. Dette visste Trygve, og han gav oppmuntring og veiledning underveis i denne læreprosessen. Trygve hadde et trent øye for denne oppgaven, og så hvordan det

utviklet seg. Ved å jobbe «tett på» deltakeren, fikk han mulighet til å følge med på hvordan deltakeren gjorde jobben – og gi relevant tilbakemelding.

(Historien om «Grønn praksis»): For å holde oppe interessen for å være i arbeidspraksis ble Hans fulgt opp tett fra Terje. Dette er en måte å si fra om at han brydde seg om Hans, og la til rette slik at han ville trives med å være i jobb og del av et arbeidsmiljø. Ved å støtte Hans, la Terje til rette for at han fikk mot til å ta nye steg.

(Historien om «Jobb i Nordsjøen»): Trygve var tydelig og bestemt i sin tilbakemelding til deltakeren. Ved en slik tilbakemelding på manglende arbeidsinnsats, kan Trygve bidra til at deltakeren får et realistisk syn på hva som kreves av ham. Trygve pekte på at deltakeren må gjøre en innsats, for å bli ferdig og øke arbeidstempoet. Dette kan ses på som et neste skritt i arbeidstreningen, og han pekte ut en retning for å forbedre arbeidet. Det igjen kan føre til at han holder fast ved sin interesse for å få jobb i Nordsjøen.

Et fellestrekk for alle tre historiene var at ansatte ga tilbakemeldinger til deltakerne, og utfordret dem til å ta et skritt videre.

Peke ut viktige sider ved oppgaven

Veileder understreker på forskjellige måter særlige deler ved oppgaven, som er relevante. Hans oppgave er å påvise avstanden mellom det den veiledede har mestret, og hva han anser som en korrekt måte å løse oppgaven på. Han skal tolke avvikene og ta hensyn til den veilededes kompetanse til å mestre neste trinn (Wood et al. 1976).

(Historien om «Drillen»): I læresituasjonen på snekkeravdelingen sjekket Trygve hvordan arbeidet ble gjort med montering av hylla. Han gav veiledning til deltakeren om det var noe som måtte rettes opp i forhold til en bestemt standard. I denne veiledningsprosessen tok Trygve hensyn til deltakerens kompetanse til å mestre neste trinn i monteringsarbeidet.

(Historien om «Grønn praksis»): Hans var kun kort tid i arbeidspraksis. Han fikk derfor ikke prøvd ut måter å løse arbeidsoppgavene på, og få veiledning på det han gjorde.

(Historien om «Jobb i Nordsjøen»): I denne historien pekte Trygve på at det stilles krav til ansatte som ønsker å jobbe i Nordsjøen. Han trakk fram at det er strenge krav til arbeidsproduksjon og lydighet – ellers fikk de ikke jobb der igjen. Trygve gav en konkret beskrivelse av arbeidskrav, som forventes av en vanlig arbeidstaker i Nordsjøen sammenlignet med det arbeidet de gjorde med skrotplankene. Han løftet fram arbeidsinnsats

som en viktig side ved arbeidet i Nordsjøen – og gjorde begrepet lettere å forstå ved å knytte det til den praktiske arbeidssituasjonen de stod midt opp i.

Et fellestrekk ved historiene om «Drillen» og «Jobb i Nordsjøen» var at ansatte sjekket hvordan deltakerne hadde utført oppgaven, og gav relevant veiledning videre.

Frustrasjonskontroll

Å gjøre oppgaven mer overkommelig for den veiledede handler om at oppgaven skal være mindre farlig og frustrerende med en ledsager enn uten. Risikoen er å skape for mye avhengighet til veilederen (Wood et al. 1976).

(Historien om «Drillen»): Det at Trygve er rett i nærheten av deltakeren når han skal montere skruene slik at det blir ei hylle, gjør oppgaven mindre farlig og frustrerende for deltakeren. Trygve jobber «tett på» deltakeren i denne situasjonen. Det er imidlertid en risiko for at deltakeren blir avhengig av veilederen, for å få det til.

(Historien om «Grønn praksis»): Da Hans begynte i arbeidspraksis ble det avdekket at han hadde problemer hjemme, som gjorde det vanskelig å være i jobb. Dette kunne fort bli et nytt nederlag for Hans om han ikke ble møtt med forståelse, omsorg og støtte. Terje fulgte ham både i opp- og nedturer, og bidro til å gjøre situasjonen mindre frustrerende for Hans enn om han ikke hadde fulgt ham så tett i denne arbeidspraksis-perioden. Terje oppmuntret Hans til å ta nye steg i retning av samtale med ansatte på NAV med tanke på evt behandling.

Det var lagt til rette for at Hans skulle få trening i arbeidspraksis, men han klarte det ikke. Dette var en sårbar situasjon for Hans, og det kan være lett å gi opp. Støtte, omtanke og veiledning fra Terje, bidro til at Hans fikk mot til å ta nye steg i en annen retning.

(Historien om «Jobb i Nordsjøen»): Trygve tok utgangspunkt i arbeidssituasjonen de stod midt opp i med sortering av planker. Han viste til at dette ikke var god nok arbeidsinnsats, og brukte konkrete eksempler på hva som forventes av en vanlig arbeidstaker i Nordsjøen. Trygve gav på denne måten veiledning om arbeidslivets krav på en konkret måte – og at det forventes at en som jobber i Nordsjøen gjør det han får beskjed om. Dette kan bidra til at unge med lite/ingen arbeidserfaring blir mindre frustrert når de møter krav og forventninger i framtidig arbeidssituasjon.

Et fellestrekk ved alle historiene var at ansatte jobbet «tett på» deltakerne, og det ble lettere for deltakerne å takle frustrasjon knyttet til arbeidstreningen.

Lette oppgaven ved «modeling»

Demonstrasjon eller «modeling» av løsningen på en oppgave innebærer mer enn en enkel utføring i nærvær av den veiledede. Ofte inneholder det en idealisert måte å utføre handlingen på, og det kan involvere fullførelse eller utvikling av en løsning som allerede delvis er utført av den veiledede selv. I denne betydningen imiterer veileder en idealisert form som er prøvd av den veiledede, en handling som de har gjort bra, i forventning om at han vil imitere det tilbake i en mer anvendelig form for den oppgaveløsningen han står overfor i bestemte situasjoner (Wood, et al., 1976).

(Historien om «Drillen»): Bruk av drill var ukjent for deltakeren, og Trygve demonstrerte holde-grep, start/stopp og hvordan verktøyet helt konkret skulle brukes for å feste skruene. Ved en slik modell-tenkning demonstrerte han en løsning på oppgaven, og skapte en forventning om at deltakeren gjorde det på samme måten.

(Historien om «Grønn praksis»): Terje hadde erfaring i møte med ungdom med ulike problemer, og kunne forklare Hans hvilke muligheter han hadde til å få hjelp om han ikke klarte å jobbe, eller fikk økonomiske problemer etter at han flyttet for seg selv. Ved å snakke med Hans om hvor han kunne få hjelp, pekte Terje på en oppgaveløsning som Hans kunne følge. Slik la Terje til rette for at Hans kunne utvikle seg, og ta nye skritt for å få hjelp.

(Historien om «Jobb i Nordsjøen»): Trygve beskrev en tenkt situasjon i Nordsjøen, og demonstrerte en løsning på denne arbeidsoppgaven. Det forventes at deltakeren følger den løsningen som Trygve har beskrevet.

Et fellestrekk ved historiene var at ansatte forklarte for deltakerne hvordan en situasjon kunne løses.

Hva får vi informasjon om ved å bruke stillasbyggingsprosess som en metafor?

Ved å analysere disse tre historiene i forhold til teori om stillasbyggingsprosess, fikk vi fram mange detaljer om hva ansatte gjorde i forhold til deltakerne. Den ansatte stilte sin kunnskap til rådighet for deltakeren, som kunne mindre. Ansatte tilrettela for at deltakerne kunne utvikle seg mot noe som peker fremover for dem. Selv om Hans ikke klarte å jobbe, fikk han støtte og veiledning fra Terje i forhold til hjelpetilbud. På den måten fikk han støtte til å mestre nye livsutfordringer.

I alle tre historiene gav ansatte støtte og veiledning da det trengtes. De ansatte tilrettela for at deltakerne kunne videreutvikle seg, slik at de gradvis blir i stand til å klare andre sosiale krav.

Når det gjelder det kulturelle aspektet i stillasbyggingsprosessen, handler det om at deltakerne skal bli i stand til å fungere sammen med andre i samfunnet og videre innfri krav og forventninger til deltakelse i arbeidslivet. De ansatte hjelper deltakerne til å forstå hva de selv kan gjøre, for å utvikle seg i retning av arbeid. Ved å ha fokus på arbeid, understreker de ansatte at det er en forventning i vår kultur om at unge personer må ta seg utdanning og komme ut i arbeid. Utviklingsstøtten kan bidra til at deltakerne kan fungere innenfor det samfunnet de lever i.

Teorien var i utgangspunktet utviklet med tanke på barn, men vi ser at den også kan brukes i forhold til å analysere hva ansatte med mer erfaring gjorde i praksis når de gav veiledning til deltakere med liten eller ingen erfaring.

I historiene var det en gjensidig kontakt mellom ansatte og deltakere. Ansatte viste med dette at de brydde seg om dem som personer og gav dem oppmerksomhet. Dette er i tråd med Honneth sin teori om anerkjennelse. De samme eksemplene kunne vi også ha analysert i forhold til anerkjennelse. I det neste avsnittet har vi valgt ut historien om «Drillen», og sett den i lys av Honneth sin teori om anerkjennelse.

Anerkjennelse

Ifølge Honneth er mennesket avhengig av å erfare anerkjennelse, for å kunne være menneske. Et sentralt moment er at anerkjennelsen må være gjensidig, personen må bli sett som et individ, og interaksjonen må være positiv (Honneth, 2008).

Trygve bidro til å bygge opp et tillitsforhold, slik at Per følte seg trygg i situasjonen – og interessert i å lære. Måten Trygve møtte Per på hadde betydning for om han valgte å vise Trygve tillit eller ikke. Det var også viktig om Trygve så ham som et unikt menneske, og på den måten anerkjente ham. De er imidlertid begge med på å skape grunnlaget for en tillitsfull relasjon.

I det praktiske arbeidet på snekkerverkstedet, var det en form for felleskap mellom dem. Relasjonen mellom hjelper og hjelpesøker blir tydelig her. Billedlig sagt var Trygve læremesteren og Per lærlingen – og begge akseptert de ulike rollene. Per fikk muligheten til å trene og lære, uten at det var knyttet noen betingelser til læresituasjonen.

I Honneths teori om anerkjennelsesformen kjærlighet, handler det om behovet for omsorg, nærhet og vennskap. Honneth mener at kjærlighetsanerkjennelsen er nødvendig for utvikling av selvtillit. Han viser videre til at det handler mye om å tro på folk, slik at de på den måten får tro på seg selv. Det å oppleve seg anerkjent bidrar til at en person kan oppnå indre frihet, som gjør det mulig å formulere sine behov. Denne friheten er en tillit som er rettet innover, noe som gir personen trygghet. Men denne tryggheten kan bare realiseres om personen opplever erfaringer med anerkjennelse. Om en person ikke opplever å ha noen slik verdi, vil personen mangle grunnlag for å danne en positiv identitet.

Trygve og Per hadde et sosialt fellesskap og et engasjement for arbeidet med hylla. I denne konteksten var det naturlig at Trygve gav Per positiv respons og oppmuntring. Trygve oppmuntret Per til å trene på noe nytt og ukjent – og fikk dermed muligheten til å skape noe på egen hånd. Dette kan bidra til tro på egne ferdigheter - og økt selvtillit. Ved å se fortellingen i lys av Honneth sin teori om anerkjennelse slik vi har gjort her, får vi blant annet fram informasjon om Trygves innflytelse på samhandlingen med Per.

Honneth sin teori om anerkjennelse har nær sammenheng med etikk. I vår undersøkelse virket disse to teoretiske perspektivene ofte sammen, men i denne oppgaven analyserer vi dem hver for seg. I avsnittet nedenfor har vi valgt å analysere den samme historien utfra et etisk perspektiv.

Etisk perspektiv på historien om "Drillen"

Løgstrup er opptatt av relasjoner mellom mennesker, og snakker om relasjonen som den etiske fordring. Vi mennesker våger å møte den andre, fordi vi har tillit (S.B. Eide et.al 2010). Trygve så Per, brukte tid sammen med ham og gav ham oppmerksomhet.

Forholdet mellom Trygve og Per var ikke likeverdig – eller sagt på en annen måte var det en assymetri i relasjonen, og i møte med Per representerte Trygve en person med makt. For Trygve var det viktig å respektere at Per ikke hadde erfaring i bruk av verktøy. Videre var det sentralt at Trygve viste respekt for Pers måte å uttrykke seg på i denne situasjonen, og henvendte seg til ham på en omsorgsfull måte. Dette er i tråd med Løgstrups nærhetsetikk, om de mellom-menneskelige relasjonene (Eide, 2010).

Innen fenomenologisk tilnærming er det viktig å være oppmerksom på det som viser seg, reflektere over situasjonen og vurdere situasjonen. Videre er fokus på relasjoner, møter ansikt til ansikt og det å "hekte seg på" sentrale begreper (Wyller & Heimbrock, 2010). For å få en

start på kontakten om å lære noe nytt, tok Trygve initiativ og spurte om Per ønsket å lære praktisk håndverk. Dette ønsket Per, og ble med til snekkerverkstedet.

Det kan være en etisk utfordring for Trygve å komme på bølgelengde med Per – snakke sammen på en slik måte at de får til et konstruktivt samarbeid om læresituasjonen. Innen fenomenologisk tilnærming er det pekt på at det er sentralt å ta del i den andre personens verden (Eide, et al., 2011). I læresituasjonen på snekkerverkstedet prøvde Trygve å “hekte seg på ” ved å følge med på hvordan Per trente på bruk av verktøy og fange opp spørsmål fra Per. Trygve lyttet til Per, og gav ham praktiske råd. I denne læresituasjonen er det mulig at Trygve var litt tilbakeholden, og gav desto mer rom til Per. Løgstrup snakker om å tre tilbake og være lyttende, slik at den andre kan snakke og vokse (Eide, 2010). Om vi legger fenomenologisk tenkning til grunn blir Trygve utfordret til å ta utgangspunkt i det som trer frem for ham.

Trygve og Per har et ulikt utgangspunkt når det gjelder erfaring i praktisk håndverk. Løgstrup er opptatt av å ta vare på den andres annerledeshet (Eide, 2010). I det ligger det å ha evne til å være åpen for noe unikt hos andre, det som er annerledes enn deg selv. Det kan være sensitivt for Per å vise at han ikke kan bruke verktøy.

Løgstrup (1983) (Eide, et al., 2011) viser til at mennesker har en urørlighetssone, og at vi ikke ønsker at noen skal bryte seg inn i den. I slike situasjoner er det vist til at det er viktig å være tilbakeholden - i den betydning at det er viktig å være sensitiv og ikke invadere ham med å tillegge ham egenskaper, holdninger og følelser (Løgstrup i Eide, 2010).

Aslaug Kristiansen viser til at det å lytte er viktig i en veiledningssamtale (Kristiansen i Eide, 2010). Selv om de to på snekkerverkstedet ikke nødvendigvis så på hverandre hele tiden, var ordene og stemmeleiet viktige verktøy i dialogen. Martin Buber mener at hørselen er den sansen som er i stand til å gripe et menneskes helhet, skriver Kristiansen i (S.B. Eide et. al 2010). Trygve gav råd og tips, og ble samtidig kjent med det unike ved Per i denne læresituasjonen. De har bygd opp en tillitsrelasjon, og Trygve fikk kjennskap til Pers styrker og svakheter i møte med verktøy. Trygve kan velge hvordan han gir veiledning til Per. Det ligger mye makt i en slik valgmulighet, og ifølge Løgstrup kan Trygves valg fremme eller hemme Pers livsmuligheter (Eide, et al., 2011). Det er altså mye som står på spill for Per og hans liv om Trygve ikke er bevisst sine valg og konsekvensene av sine valg.

Bidrar de ansattes utviklingsstøtte til deltakernes forståelse av seg selv?

I dette avsnittet er det fortsatt de ansatte som kommer til orde. Som vist til i punkt 3.4 ønsket vi å se nærmere på om stillasbyggingsprosess kunne bidra til at deltakernes forståelse av seg selv stadig ble utvidet. Ved gjennomgang av datamaterialet har vi fokusert på hva ansatte mente var nyttig for kvp-deltakerne når det gjaldt å få støtte og veiledning fra dem. Det er dette spørsmålet vi har utforsket.

Datamaterialet er hentet fra intervju med kvp-veilederne på NAV og ansatte i Prosjektet, og analysert i forhold til Honneths anerkjennelsesteori og annen teori når det passer slik. Mot slutten av kapitlet vil vi trekke fram hva en av de ansatte i Prosjektet mente var nyttig for Per ved å delta i Prosjektet. Dette har vi valgt å gjøre, for å vise hvordan Per har utviklet seg fra han første gang kom til Prosjektet, slik den ansatte i Prosjektet så det.

Kvp-veilederne i NAV i vårt utvalg fortalte at de så nytten av at deltakerne fikk sosial trening i Prosjektet. Videre var de opptatt av at det var viktig for deltakerne å ha et trygt sted å være, og at Prosjektet kunne gi dette tilbudet. Det var spesielt de ansatte i Prosjektet, som arbeidet tett i forhold til deltakerne og var sammen med dem hele dagen. Kvp-veilederne i NAV tilrettela for at dette kunne skje.

De var opptatt av at deltakerne fikk en avklaring av sine styrker og hjelpebehov. En slik avklaring kunne gjøres mens deltakerne var i Prosjektet. Det var et viktig utgangspunkt for hva som skulle skje videre – og det ble vist til at det f.eks. kunne føre til at deltakerne fikk rett til enten behandling, arbeidstrening eller trygdeytelse. En av grunnene til at de mente det var viktig, var at de som hadde trygderettigheter i NAV skulle få det, og de som var arbeidsføre skulle få hjelp i retning av arbeid. NAV forvalter flere ulike stønader, og de var opptatt av at deltakerne skulle få den stønaden de hadde rett til om de kvalifiserte for trygdeytelse.

Vi spurte Bjørn (kvp-veileder) hvilken betydning han mente det hadde hatt for deltakerne i vår undersøkelse å få være i Prosjektet:

« Jeg tror at det har hatt veldig stor betydning for mange av de som har vært på Prosjektet.

(Det er de tilbakemeldinger du får?)

Ja, jeg tror at det har vært en helt nødvendig og en god begynnelse for mange».

(Bjørn, kvp-veileder)

Deltakerne i Prosjektet var personer som stod langt fra arbeidslivet, og som hadde behov for tett og langvarig oppfølging på mange livsområder før de var klar for arbeidslivet, eller andre tiltak. Honneth viser til at anerkjennelsesformen kjærlighet må ha karakter av en affektiv tilslutning eller oppmuntring (Honneth 2008). Bjørn viste til at Prosjektet hadde vært en god begynnelse for mange. Dette handler om personlig utvikling for deltakerne - om prosesser de får mulighet til å gå gjennom.

Videre mente Bjørn at det å delta i Prosjektet hjalp deltakerne til å snu døgnet og rytmen, og at det gav dem gleden av å mestre noe (Bjørn, kvp-veileder).

Lena (kvp-veileder) var opptatt av at deltakerne fikk muligheten til å bygge opp selvtilliten ved å delta i Prosjektet og oppleve mestring. Hun mente at det å delta der bidro til å løfte brukerne og:

«...gi dem smaken på å gå på jobb». (Lena, kvp-veileder)

Honneths anerkjennelsesteori bygger på tre grunnleggende former for anerkjennelse: kjærlighet, rettigheter og solidaritet. Mennesker kjemper om anerkjennelse i alle disse tre anerkjennelsessfærene (Honneth 2008). Ved å delta i Prosjektet fikk deltakerne muligheten til å komme inn i en døgnrytme, som passet i forhold til å være i en vanlig jobb. Lena trakk også fram flere positive faktorer som mestring, bygge selvtillit og gi deltakerne mulighet for utvikling. I Prosjektet fikk deltakerne sjansen til å bli kjent med andre og motta anerkjennelse, og det ble lagt til rette for at de kunne utvikle positivt selvforhold.

Tor tok fram en bekymring i forhold til Prosjektet, som gjaldt det gode fellesskapet mellom deltakerne. Noen deltakere kom seg ikke videre i retning av jobb, fordi de ikke ville gi slipp på fellesskapet mellom deltakerne. Dette ble i stor grad støttet av Bjørn (kvp-veileder på NAV), som pekte på farene ved at enkelte ble for lenge på et slikt sted som Prosjektet. De ønsket ikke å løsrive seg fra fellesskapet.

På vårt spørsmål om hvorfor noen ikke kom seg ut i jobb, svarte Tor:

«...Vi fikk vel mange av de som hadde mislykkes mange ganger tidligere, og så fant de hverandre og et fellesskap. Men de kom seg ikke noe videre....det ble bare å være der...». (Tor, kvp-veileder)

Til tross for at fellesskapet kunne bli et problem, fortalte han at det var viktig at deltakerne var i Prosjektet, og at de fikk sosial trening.

Vi spurte Tor om deltakerne hadde nytte av sosial trening på Prosjektet:

«(Har deltakerne hatt noen nytte av den sosiale treningen på Prosjektet?)

Ja, det mener jeg – og noen av de trengte faktisk opptil et år, for å kunne klare å fungere...» (Tor, kvp-veileder)

Her trekker Tor fram en utfordring han så i forhold til å få deltakerne videre. I det neste ser vi nærmere på hva ansatte i Prosjektet mente om det samme tema.

De ansatte i Prosjektet var opptatt av at deltakerne fikk tilbud om sosialisering, bygge opp selvtilliten og prøve ut forskjellige typer arbeidsoppgaver.

Trygve mente det var positivt at Prosjektet kunne tilby et lavterskeltilbud til deltakerne, og at de fikk arbeidstrening mens de var der.

«Ja, det er arbeidstrening. Og for noen er det viktig bare å komme opp om morgenen. Vi har ei liste vi ringer til kl 08 om morgenen, og så kommer de tuslende fra 09, og så skal du begynne kl 09, og så er det kaffe og røyk og pauser og sånn, og så er vi heldige om vi kan komme i gang til 09.30. Og da blir de kjørt ut, og da er de tilbake til lunsj...» (Trygve, ansatt i Prosjektet)

Ifølge Honneth må anerkjennelsesformen kjærlighet ha karakterert av oppmuntring, som gjør det mulig å forholde seg til hverandre på en avslappet måte (Honneth, 2008). Trygve gav uttrykk for en romslighet når det gjaldt tidspunkt for oppmøte og når de skulle starte opp med dagens gjøremål. Det motsatte kunne være en streng holdning i forhold til tidspunkt og pauser – noe som deltakerne kunne oppleve som krenkende. I samfunnet rangeres noen livsformer og væremåter som mindreverdige. Dette er en form for stigmatisering, og fratrar enkelte mennesker status eller verdighet. De er ikke gode nok, og dette kan gi dem mindreverdighetsfølelse (Klyve, 2010).

Han var også opptatt av at noen av deltakerne trivdes for godt i Prosjektet, slik at det var vanskelig å gi slipp på det sosiale fellesskapet.

«...Og jeg tror at noen er redd for å gi slipp på dette, for da blir det inn igjen på rommet sitt og sitte aleine for resten av tida. De klorer seg fast her...» (Trygve, ansatt i Prosjektet)

I fellesskapet på Prosjektet kom deltakerne i kontakt med andre. Den enkelte ble verdsatt som en person med egenskaper som betydde noe for gruppefellesskapet i Prosjektet. Honneth viser til at vi får anerkjennelse gjennom det sivile samfunnet, f eks gjennom arbeidslivet eller andre fellesskap. Han kaller dette anerkjennelsesformen solidaritet (Honneth, 2008). Deltakerne i vår undersøkelse var ikke i en ordinær jobb. Fellesskapet på Prosjektet kan representere en erstatning for manglende anerkjennelse gjennom et ordinært arbeidsliv. Det kan samtidig være vanskelig for deltakerne å løsrive seg fra noe som oppleves positivt.

Terje trakk fram at ansatte var dyktig på å bygge opp selvtilliten til kvp-deltakerne, og han mente at trivselen blant deltakerne tilsa at dette fungerte.

«...vi er gode på å bygge opp selvtilliten – for mange av de kommer...er sånn unnskyld at jeg lever mennesker, og mange av dem har...han ene vi har her har ligget i senga si et år...» (Terje, ansatt Prosjektet)

Honneth viser til at selvtillit handler om muligheten eller kapasiteten til å gi uttrykk for egne ønsker og behov uten frykt for konsekvenser. Han viser til at det handler mye om at vi må tro på folk, for at de på den måten skal få økt tro på seg selv (Honneth 2008). For Trygve var deltakernes trivsel en måte å måle om de ansatte klarte å bygge opp selvtilliten hos deltakerne. Flere av deltakerne hadde et spesielt behov for anerkjennelsesformen kjærlighet, fordi de hadde manglende erfaring med anerkjennelse - og hadde opplevd mye krenkelse.

Vi spurte Terje om han kunne fortelle om eksempel på en som hadde kommet videre, og fått bygd opp selvtilliten ved å delta på Prosjektet.

«Ja, vi har spesielt en. Han var en sånn «unnskyld at jeg lever», han kan ingenting, og så var det å motivere hele veien, hvis du prøver – gjør et forsøk, så går det sikkert greit, ikke sant? Ta den hyggelige måten å gjøre det på. Så prøver de og føler mestring, så ser du på de at de lyser opp, og – yes, fikk det jo til». (Terje, ansatt i Prosjektet)

Trygve (ansatt i Prosjektet) trakk fram Per som et godt eksempel på endring ved å delta i Prosjektet. Trygve fortalt at da Per kom til Prosjektet var han redd, gjemte hodet i hettegenseren og snakket ikke med noen – og forandringen beskriver han slik:

«...Og nå er han, for han er her fremdeles, en som tøyser og prater. Fremdeles ser du av og til de nervene slår inn,... « (Trygve, ansatt i Prosjektet)

Og noen setninger senere i samtalen fortalte han at Per var med på trening hver onsdag. Dette er et eksempel på at Per har endret seg den perioden han har deltatt i Prosjektet - fra å virke engstelig, stille og tilbaketrukket til å delta i sosiale aktiviteter. Han ønsket selv å delta i Prosjektet, og hadde fått anbefalinger fra venner om at det var bra å være der.

I dette kapitlet har vi sett nærmere på hva kvp-veilederne la vekt på i kartleggingsprosessen. Det var viktig for dem å få fram deltakernes ressurser og utfordringer, bruke tid sammen med dem og involvere dem i prosessen. Kvp-veilederne la videre vekt på å møte deltakerne på en etisk bevisst måte. En av de ansatte i Prosjektet fortalte hvordan han pleide å ta imot en ny kvp-deltaker til Prosjektet. Ved å analysere den historien fikk vi fram mange etiske perspektiver.

Ved å analysere tre historier fortalt av ansatte i Prosjektet, fikk vi fram mange detaljer om hva ansatte gjorde, for å tilrettelegge for utvikling og læring. Måten de utførte det på, og holdningen i møte med deltakerne, stod sentralt. Dette kom tydelig frem da vi analyserte historien om «Drillen» i lys av etikk og anerkjennelsesteori. Både kvp-veilederne og ansatte i Prosjektet mente at deltakerne hadde utbytte av å delta i Prosjektet.

I det neste avsnittet vil vi se nærmere på deltakerne i vårt utvalg, og få fram deres perspektiv.

5.2 Prosjektets betydning for deltakerne

Dette kapitlet handler om kvp-deltakerne i utvalget (heretter kalt deltakerne). Vi vil trekke fram deltakernes stemme, og har valgt å kalle dem: Per, Erik, Hans og Kim. Forskningsspørsmålet som utforskes her er: Hva betyr det for deltakerne å få tilbud om kvp og delta i arbeidstreningstiltak på Prosjektet?

Vi har gjennomgått datamaterialet fra intervjuene med deltakerne, på langs og tvers slik vi har redegjort for i kap 4.0 Metodisk tilnærming. Der hvor det bidrar til økt forståelse, suppleres deltakernes fortellinger med ansattes stemme.

Datamaterialet er også analysert i forhold til de tre anerkjennelsesformene til Honneth: kjærlighet, rettighet og solidaritet. Videre bruker vi styrkeperspektivet, systemteoretisk perspektiv og etikk i analysen når det passer inn.

Erfaringer i møte med NAV

Dette avsnittet handler om deltakernes erfaringer i møte med NAV og Prosjektet. Vi var opptatt av å få deres egne fortellinger om hvordan de ble tatt imot og sett av de ansatte. Dette var vi interessert i å få kunnskap om, fordi det som skjer i det første møtet har betydning med tanke på å bygge relasjon og skape et tillitsforhold.

Buber beskriver møtet med andre som et vågestykke, og viser til at man taper noe av styringen og kontrollen over det som skjer. Han viser til at begge parter er aktive og deltakende. I dette møtet kan det bli noe nytt, som ingen av de involverte hadde planlagt på forhånd. Buber viser til at møtet med andre kan få fram endringer, ny erkjennelse og innsikt. I et møte opplever vi mennesker å få en bekreftelse på vår «væren» som menneske, og dette er det bare mennesker som kan gjøre (Kristiansen i Eide & al., 2011). Konteksten er møter på det lokale NAV-kontoret og på Prosjektet. Vi starter først med å få fram deltakernes synspunkter når det gjelder møte med NAV, og deretter deltakernes synspunkter når det gjelder møte med Prosjektet.

Første møtet med NAV

Anerkjennelsesformen rettigheter er å bli tildelt rettsstatus, og at dette betyr å bli respektert og være selvstendig. En rettslig anerkjennelse er grunnlaget for selvrespekt. Krenkelser på individnivå kan være løgn eller tyveri, mens det på et kollektivt nivå kan være marginalisering av grupper eller offentlig diskriminering. Honneth viser til at grupper i samfunnet blir nektet bestemte rettigheter. Dette er ofte begrunnet i gruppetilhørighet, eller egenskaper som f eks etnisitet, kjønn eller at personen er sosialklient. Han viser til at eksempler kan være mangel på fast inntekt og bolig (Honneth, 2008).

I vår undersøkelse bad vi deltakerne fortelle om første møte med NAV. Det er interessant å merke seg at tre av deltakerne (Erik, Kim og Hans) ikke fortalte om første møte med NAV, men om tidligere erfaringer i livet sitt; om krenkelser og usynliggjøring. De tre fortalte *hvorfor* de tok kontakt med NAV. Det kan se ut som om de hadde behov for å legitimere at de søkte om hjelp fra NAV, ved at de begrunnet hvorfor det var nødvendig. De brukte ikke selv ordet verdighet/selvaktelse. Vi har valgt å trekke det inn her, fordi de la en følelsesmessig dimensjon inn i det de fortalte. Det å søke hjelp fra NAV var ikke noe de var stolt av, men heller nedtonet. Arne Klyve setter søkelyset på kunnskapssamfunnets bakside – på de sinte taperne. Det er et økende utdanningskrav i vårt samfunn, og det er forbundet med skam om man ikke klare seg selv (Klyve, 2010).

De tre fortalte tidlig i intervjuet om forskjellige opplevelser, som kan knyttes til krenkelses og nederlag. Nedenfor har vi trukket fram sitater fra hver av dem om dette. Kim fortalte om flere nederlag fra arbeidslivet.

« ...for jeg har hatt problemer med å kunne stå opp om morgenen, f eks jeg er her ute hver dag, men har hatt lenge problemer med å komme punktlig – og på tida – og vil ikke begynne i en ny bedrift før jeg får til det.

(Og fem over ni, er fem minutter for seint?)

Ja, det har jeg slitt med før, fem minutter for seint har ført til at jeg har mistet to jobber, og jeg er ikke interessert i det en gang til... så jeg må få endret det».

(Kim, deltaker)

Erik fortalte at han flyttet hjem til sine syke foreldre, men etter to år tok han kontakt med NAV, for å undersøke om det var noe han kunne få tilbud om.

«Jeg var nede på NAV og hørte om det var noe videre jeg kunne gjøre, jeg flyttet hjem til foreldrene mine (...). , så da flyttet jeg hjem og bodde der i to år, og så gikk jeg ned på NAV og hørte om det var noe videre jeg kunne gjøre, og de tilbudte meg dette her...». (Erik, deltaker)

Og litt seinere i intervjuet sa han følgende om sin erfaring når han hadde behov for å få kontakt med NAV:

«Det største problemet med NAV er at de der nede er umulige å få tak i, på telefonen, går ikke å ringe de midt i uka – det er umulig.

(Ringer de ikke tilbake når du legger beskjed?)

Nei». (Erik, deltaker)

Per fortalte om dårlig erfaring med jobbsøking, og at han hadde gått på flere kurs i regi av NAV.

«(Og så er det jo en målsetting at du skal komme ut i en mer ordinær jobb, og mener du at dette er veien å gå?)

Ja, jeg tror det.

(Hva bygger du det på?)

I hvert fall bedre enn det jeg har forsøkt før, med å søke på jobber, og så går det noen

uker og så får du nei, og mange du aldri får svar fra eller sånn at du møter opp på jobbintervju og kanskje sitter der en person som ikke liker deg fra før, og så...det er sånn at du kan merke med en gang du kommer inn der, at den jobben får du ikke...»
(Per, deltaker)

Sett i lys av anerkjennelsesformen rettighet, ser vi at deltakerne søker aksept for at de er velkommen til NAV. Eller sagt på en annen måte ber de om en form for anerkjennelse fra ansatte i NAV om at de har lov og rett til å ta kontakt, for å be om hjelp. Skjefstad viser til at den rettslige anerkjennelsen handler om at rettighetene ikke bare må være lovfestet, men anerkjennes av andre som rettigheter (Skjefstad i Jenssen, 2012). Deltakerne setter fokus på det å ha følelsen av å være uønsket - at de ikke burde ha vært på NAV, men klart seg selv. Dette kan gi en opplevelse av at de ikke er verdsatt. De har ikke klart å komme i arbeid på egenhånd.

Erik, Kim og Hans var ikke opptatt av å fortelle om første møte på NAV, mens Per fortalte om to helt ulike møter med ansatte på NAV. Det Per trakk fram var kontrasten han opplevde i møtet med ansatte som jobbet i publikumsmottaket, der de fleste brukere må henvende seg, sett i forhold til møtet med kvp-veilederne, som jobbet særskilt med kvp på det samme NAV-kontoret. Per fortalte om dårlig erfaring i kontakt med publikumsmottaket på NAV. Han så at de tok notater, men han opplevde ikke at det skjedde noe utover det. Han møtte fire forskjellige personer de gangene han kontaktet publikumsmottaket, og gav derfor opp. Men når det gjaldt kvp-veilederne, opplevde han det helt annerledes og positivt. Nedenfor følger et sitat, som underbygger dette:

«Jeg så jo at de tok notater, men det skjedde jo ikke noe – og da jeg kom ned der (NAV, vår merknad) var det en ny person hver gang.

(Ja, det er så interessant å snakke med noen som tar kontakt og ber om tjenester, og hvordan det oppleves...)

Ja, og i hvert fall nå som jeg kom inn på det kurset (kvp, vår merknad) har jeg fått en som i hvert fall tar kontakt, og som bryr seg». (Per, deltaker)

Per gav uttrykk for at de ansatte i publikumsmottaket på NAV ikke brydde seg, men mente det motsatte når det gjaldt ansatte som jobbet særskilt med kvp.

Felles for alle deltakerne var at de tidligere hadde deltatt på diverse kurs og opplæringstiltak, og at de av ulike grunner hadde vært i kontakt med NAV flere ganger. Dette er deltakernes

fortelling om diverse runder i hjelpe-systemet og hva de måtte gjøre, for å komme til Prosjektet.

Per og Kim har hatt en vanskelig start i arbeidslivet. Per har søkt jobber, men aldri blitt ansatt noe sted. Kim har hatt flere jobber, men sa han trengte hjelp for å starte på nytt etter nederlag og perioder utenfor arbeidslivet. I lys av anerkjennelsesformen rettigheter, hvor det å bli betraktet som juridisk og moralsk tilregnelig er selve basisen for selvaktelse, kan vi som eksempel se at tap av anerkjennelse - som å være utelukket fra arbeidsmarkedet, gjelder våre deltakere (Honneth 2008).

Vi tok utgangspunkt i det Kim og Per fortalte om egne erfaringer fra arbeidslivet, og at de nå bad NAV om hjelp. På bakgrunn av det de fortalte i intervjuene om møte med kvv-veilederne, gav hver av dem uttrykk for at de ble møtt på en positiv måte. Videre at det ble tatt hensyn til deres bakgrunn, ønsker og behov. Per sa følgende om samarbeidet med kvv-veilederne på NAV:

«(Samarbeidet mellom deg og NAV- er det noe du vil trekke frem som spesielt bra?)

Jeg er fornøyd, men jeg vet ikke om noe spesielt, nei. Det funker, og det er det som teller.

(Det funker, ja. Og er det sånn at du føler at de hører på deg?)

Ja, hvis jeg har noe å si, så føler jeg jo at de hører på meg...» (Per, deltaker)

De gav også uttrykk for at de i møte med kvv-veilederne fikk et håp om å komme i arbeid, og at de ved hjelp og tilreggelegging på sikt kunne bli selvstendige og klare seg selv. Alle deltakerne i vår undersøkelse fortalte at de ønsket å komme i jobb og klare seg selv. Dette var deres hovedmål da de kontaktet NAV, og tok imot tilbud om kvv og delta i Prosjektet.

Relasjon til de ansatte i Prosjektet

I dette avsnittet vil vi utforske følgende spørsmål: Hvilke arbeidsmåter og strategier bruker ansatte i Prosjektet når de forholder seg til deltakerne, slik deltakerne forteller.

Det fremgår av datamaterialet at alle deltakerne fortalte hvor viktig det var å bli sett av de ansatte, og på forskjellige måter fortalte de også om at de kunne få til noe. Dette fremhevet de

som positivt og inspirerende for dem selv. Disse to temaene har vi analysert i forhold til Honneth sin teori om anerkjennelsesformen kjærlighet.

Kim og Per fortalte at de ønsket å komme til Prosjektet, og at de var fornøyd da de kom dit. Venner hadde anbefalt Prosjektet til dem. Per hadde hørt av en kamerat som var på Prosjektet at det var greit, og at:

” jeg tenkte at det var bedre enn å sitte hjemme så da ville jeg også det”.
(Per, deltaker)

Kim har vært ute i arbeidslivet og hatt flere kortvarige jobber. Han er vant med arbeidslivets regler. På spørsmål til Kim om hvordan arbeidstreeningen på Prosjektet fungerte, svarte han blant annet at det ikke var helt som det ordinære arbeidslivet, og utdypet det med følgende beskrivelse:

«... vi kan f eks ikke bli tvunget til å gjøre arbeidsoppgaver f eks. Hvis en har vært ute og drukket dagen før, blir en sendt hjem, og ellers f eks hvis folk har rusproblemer, det er jo alt mulig her ute – så kan de bare utebli ei uke – og allikevel får de ikke noe tilsnakk, får kanskje en samtale med rådgiver, men det blir ikke avvik at du har vært borte. Skulle egentlig vært trekk, men har ikke sett det enda, hos noen av oss. Det har ikke vært noe snakk om det heller, har ikke opplevd det. Jeg var borte en del i fjor da jeg hadde individstønad, men jeg fikk ikke noe trekk, men de ringte herfra for å si at jeg måtte komme meg på jobb for å beholde plassen, og ikke noe annet. Så på en måte blir du godt tatt imot for det om. Det er ikke noen som sitter og peker på det, og sjekker deg fordi du har dette utpå og gjort en feil. De kommer heller til deg og spør hvordan kan vi gjøre det annerledes...» (Kim, deltaker)

Dette avsnittet handler om deltakernes fortellinger, som gjelder mestring – det å lære noe nytt. Kim fortalte at han var uheldig på den gamle arbeidsplassen, og at han nå ikke hadde selvtilitt nok til å skrive CV og søke på nye jobber. Mennesker utvikler selvtilitt, og blir i stand til å leve i fellesskap med andre gjennom kjærlighetsanerkjennelsen (Skjefstad i Jenssen, 2012). Under oppholdet på Prosjektet hadde han fått arbeidstreening, kommet inn i en arbeids- og hverdagsrytme og fått gode tilbakemeldinger på arbeidet. Og som han selv sa:

«... Fordi dette var såpass vanskelig har dette hjulpet meg i å komme meg betraktelig, og et skritt videre, for å si det sånn...» (Kim, deltaker)

Hans fortalte at han hadde fått hjelp fra ansatte til å flytte for seg selv. Videre fortalte han at han hadde fått hjelp til å fylle ut diverse søknadsskjemaer og sette opp budsjett. Eksempelet viser at Hans hadde fått praktisk hjelp til ting han ikke klarte å ordne opp i selv. Dette kan vi se i forhold til anerkjennelsesformen kjærlighet (Honneth, 2008). Ansatte på Prosjektet kjente Hans, og visste at han hadde lite familie og ingen venner, og det var derfor vanskelig for ham å skaffe hjelp til flytting. Norsk-kunnskapene var begrensede, og han trengte hjelp til å forstå diverse søknadsskjema. Hans ønsket å få hjelp fra den ansatte, som hadde annen kunnskap og erfaring enn ham selv. Det var en gjensidig relasjon mellom dem, og det ble ikke stilt noen betingelser for at han skulle få hjelp.

Hans fikk også hjelp fra ansatte til å komme ut i arbeidspraksis, og fikk oppfølging fra ansatt i Prosjektet mens han var i slik praksis. Selv fortalte han at han hadde blitt bedre i norsk og mindre sjenert den tida han hadde vært på Prosjektet. Han fortalte selv at han har hatt en personlig utvikling den tida han hadde vært i Prosjektet. Dessuten fortalte han at han hadde lært snekring, montering og flytting. Det Hans fortalte viser at kvp-tilbudet for ham bidro til sosialisering og hindret ytterligere marginalisering. Det hadde vært en støtte for ham rent personlig, men også ved at han fikk praktisk hjelp.

Alle fire deltakerne fortalte at de satte pris på å bli sett av de ansatte, og at nærvær av ansatte/arbeidsledere ble sett på som positivt. Deltakerne og ansatte i Prosjektet hadde møte hver ukedag, jobbet tett sammen og ble godt kjent. Det at de ansatte var tilgjengelige for deltakerne ble sett på som positivt. De var sammen på ulike arbeidsoppdrag – også sesongarbeid, i spisesituasjoner og daglige gjøremål. Da vi bad deltakerne fortelle hvordan det var å jobbe i Prosjektet, trakk de fram at de ansatte brydde seg og så dem. De nevnte også at de kunne ta kontakt med de ansatte ved behov, og når de hadde spørsmål. De la imidlertid vekt på betydningen av støtte de fikk fra ansatte i Prosjektet. Deltakere i Skjefstad sin undersøkelse opplevde at de gjennom kontakt med ansatte og andre brukere fikk tid til å bygge opp selvtillit på en trygg og inkluderende arena. (Skjefstad i Jenssen, 2012). Vi fant det samme i vår undersøkelse.

Deltakerne fortalte at de alltid kjørte sammen til ute-oppdrag, jobbet i team og at det alltid var en ansatt med i teamet. Hans fortalte at han fikk hjelp når han trengte det.

(Når du har samtaler med en ansatt her på Prosjektet, kan du fortelle noe om en slik samtalesituasjon?)

«Hvis jeg trenger hjelp, får jeg rask hjelp, så det er veldig bra, ja». (Hans, deltaker)

Kim nevnte også at han hadde gode erfaringer når det gjaldt å få hjelp fra de ansatte i Prosjektet. Det er interessant å merke seg at han trakk fram at måten ansatte utførte jobben på opplevdes positivt.

«...De har tålmodighet til å skulle lære vekk, og kunnskap til å skulle lære vekk, du har lov til å prøve og feile, det er akseptabelt, hvis du ikke kan det blir du opplært i det – de vil ha alle med og interessert i å gjøre noe, og føle seg vel på arbeidsplassen...»
(Kim, deltaker).

Vi fikk også et par historier som handlet om hendelser der deltakerne ikke opplevde at de ble sett på den måten de ønsket. En av dem ble fortalt av Per. Han ønsket å jobbe med noe spesielt, uten at han hadde fått noe svar på dette.

«...men jeg kan ikke akkurat si at jeg har fått lov å jobbe med noe mekanisk eller sånt noe...

(Har ikke fått lov? – er det noe du ønsker?)

Ja, har levert forslag om å få jobbe med noe motor eller noe greier, men aldri hørt noe mer eller fått gjort det». (Per, deltaker)

Skjefstad viser i sin artikkel til at Honneth mener at anerkjennelsesformen kjærlighet må ha karakter av en affektiv tilslutning eller oppmuntring. Honneth beskriver to former for usynlighet, den konkrete at personen faktisk ikke blir sett – og den andre som handler om å være sosialt usynlig (Skjefstad i Jenssen, 2012). Det å være uønsket som person handler i stor grad om ikke å bli sett og hørt. I historiene fra deltakerne i vår undersøkelse kom det frem at de fleste opplevde at ansatte viste interesse for dem, brydde seg om dem som personer og viste at de ønsket å hjelpe dem. Det kom også frem fortellinger om noen hendelser hvor det ikke var tilfelle. Per hadde gitt uttrykk for et ønske om å jobbe med noe mekanisk, men fortalte at han ikke hadde hørt noe om det. Han hadde ikke fått noe svar, og dette kan ses på som en krenkelse. Dette var noe Per husket, og vi kan forstå det slik at han følte seg oversett. Det å bli sett, hørt og verdsatt er noe vi mennesker kontinuerlig kjemper om, og som er viktig for å bygge opp selvtilliten.

Relasjon mellom deltakerne

Dette avsnittet handler om kontakten mellom kvp-deltakerne i Prosjektet. Det forskningsspørsmålet vi utforsker her er: Hvilken betydning har kontakt mellom

kvp-deltakerne i Prosjektet for den enkelte? Dette har vi analysert i forhold til anerkjennelsesformen solidaritet.

Deltakerne fortalte om et godt samhold dem imellom, og at det ikke var noen som følte seg støtt ut av de andre. Det ble nevnt at de samarbeidet godt, både med snømåking og plenklipping. Deltakerne fortalte at de alltid kjørte sammen til ute-oppdrag, jobbet i team og at det alltid var en ansatt med i teamet. Skjefstad skriver i sin artikkel at Honneth i sin beskrivelse av anerkjennelsesformen solidaritet mener å verdsette den enkelte som en person som har egenskaper, ressurser og talenter av grunnleggende verdi for et fellesskap. Hun viser til at dette er grunnlaget for det Honneth kaller selvaktelsen. Vi får denne anerkjennelsen gjennom det sivile samfunnet, for eksempel gjennom arbeidslivet eller andre fellesskap. (Skjefstad i Jenssen, 2012).

Deltakerne tok godt imot de nye, og snakket med dem. Erik var opptatt av at nye deltakere som kom til Prosjektet skulle bli inkludert

« Det er ingen problemer å få kontakt med de nye. Vi prøver å ta godt imot i hvert fall, og snakker med de og sånn. Vi har jo en her som er litt usikker på språk og sånn (...) Vi inkluderer han – prater med han og sånn, selv om det kan være problematisk å få fulle setninger fra han». (Erik, deltaker)

Honneth viser til at solidaritet kan bety en type interaksjon der personene tar del i hverandres livsbaner. Dette gjør de, fordi de verdsetter hverandre symmetrisk. Den enkelte får en sjanse til å se seg selv som verdifull for samfunnet i kraft av egne prestasjoner og evner (Honneth, 2008). Når det gjelder krenkelse på individnivå kan det være nedvurdering og forakt, mens det på kollektivt nivå kan dreie seg om stigmatisering. Krenkelsen består i en nedverdiggelse av visse livsstiler og virkelighetsoppfatninger, der noen får definert en lavere sosial status enn andre. Et eksempel er mangel på arbeid og dermed anerkjennelse for hva du kan som et bidrag til samfunnet. Dette oppfattes som det psykiske motstykket til fysisk sykdom, og at negative følelsesreaksjoner er typisk skam, indignasjon, forakt og sinne (Skjefstad i Jenssen, 2012).

På spørsmål til deltakerne om hva som var bra med Prosjektet, fremhevet de at det var bruk av humor både fra de ansatte og hos deltakerne selv.

”... At det er veldig bra samhold mellom deltakerne. Jeg tror ikke noen føler seg støttet ut av andre... Vi mobber jo hverandre på en måte. Men hvis vi ser at det sårer, da skjønner vi at nå gikk vi for langt og da sier vi unnskyld...». (Erik, deltaker)

Anerkjennelsesformen solidaritet har en følelsesmessig dimensjon. Ifølge Honneth er det ikke nok at solidariske relasjoner er preget av passiv toleranse for den andre. Det krever en følelsesmessig deltakelse i den andre personens særegenhet (Honneth, 2003). I eksemplet over fortalte Erik om at deltakerne ble involvert i hverandre, og han brukte ord som beskriver følelser når han skulle forklare dette.

Hans brukte ikke samme ordene for å uttrykke trivsel, men han sa at han var fornøyd med å være der. Kim trakk fram at det var et godt arbeidsmiljø, og at de ville ha alle til å føle seg vel på arbeidsplassen.

”Selv om det har vært en del utskiftning, blir alle inkludert, og vi er en god gruppe som jobber sammen og trives i hverandres selskap. Og den sosiale biten gjør arbeidet til å være helt topp”. (Kim, deltaker)

Deltakerne gav uttrykk for at de trivdes sammen med de andre på Prosjektet, og at de ble inkludert i fellesskapet. Dette gav dem grunnlag for selvaktelse.

Kontakt med venner og familie

I dette avsnittet har vi sett nærmere på om det å være i Prosjektet har hatt noen betydning for deltakerne når det gjelder forholdet til venner og familie. Her vil vi trekke frem Per, Hans og Erik. Alle tre bor hjemme hos en/begge foreldrene.

Per bodde hjemme hos sin mor, og vi spurte ham om han snakket med henne om jobben og hva hun mente om det. Videre spurte vi om hun hadde vært og sett stedet der Prosjektet holder til.

« Det har vi ikke snakket om. Jeg snakker ikke så mye med henne om sånne ting.»
(Per, deltaker)

Han visste heller ikke om hun støttet ham eller ikke i valget han hadde tatt om å delta i Prosjektet.

Et fellestrekk for deltakerne i vår undersøkelse var at de generelt sett fortalte lite om egen familie. Det de trakk fram var eksempler på lite støtte fra egen familie, men at de selv bidro og hjalp til i familien.

Hans fortalte åpent og ærlig om at han ikke hadde noen venner. Han var i en marginalisert situasjon når det gjaldt sosialt nettverk. Erik hadde et par venner, men de så hverandre lite. Han fortalte at de jobbet så mye om kveldene når han hadde fri.

«Har ikke så mye kontakt med vennene mine nå, har vel med at de jobber som taxi-sjåfører, de to jeg går mye sammen med – og jobber mye om kvelden, og jeg har fri».
(Erik, deltaker)

Kim fortalte om flere venner, men han snakket ikke så mye med dem om jobben i Prosjektet. Det var imidlertid et unntak fra dette, og det var når han hadde lært noe nytt. Per var imidlertid veldig glad for at han hadde noe å fortelle til vennene, og at det ikke bare var de som hadde noe å fortelle når de traff hverandre. Han sa at han hadde mange venner, og god kontakt med dem.

«... Vi har noe mer å snakke om, jeg slipper å bare høre på hva de gjør på jobb, liksom. Jeg kan også fortelle hva jeg gjør på jobb og sånn.
(Ja, spør de deg også?)
Ja, litt av og til og spør jeg de også... og jeg slipper å få spørsmål om når jeg skal få meg en jobb og bla bla...og alt sånt, jeg slipper det...». (Per, deltaker)

Selv om Per fortsatt stod utenfor det ordinære arbeidslivet, bidro deltakelse i Prosjektet til at han kom ut av marginalisering og krenkelse (Honneth 2008). Det å være utenfor skole og vanlig arbeidsliv er for mange skambelagt. Ved å delta i Prosjektet hadde Per noe å fortelle til vennene om egen arbeidserfaring. Vi kan forstå det slik at dette var noe han var stolt over, og som knyttet ham til noe som hadde status i samfunnet.

Strukturering av hverdagen

I dette avsnittet analyserer vi følgende spørsmål: På hvilken måte har oppholdet i Prosjektet virket inn på deltakerne? Vi var opptatt av å få fram deltakernes egen beskrivelse av arbeidsdagen i Prosjektet. De startet dagen med en kombinasjon av kaffe, prat og så på oversiktslista på tavla om hvilke arbeidsoppdrag de var satt til å gjøre den aktuelle dagen. Deltakerne var opptatt av at Prosjektet var et sted med varierte arbeidsoppgaver.

Per, Erik og Kim snakket om at de har fått en grei rutine og en rytme med å stå opp om morgenen.

” Ja, jeg har jo fått en grei rutine med å møte opp hver dag, jeg har ikke vært vekk en eneste dag”. (Per, deltaker)

Erik la til følgende:

«(Hva ellers har du fått av opplæring her?)

Jeg vet ikke sikkert. Stå opp om morgenen - men det kunne jeg fra før av - måtte bare ha en grunn til det...”. (Erik, deltaker)

(Hva skal til for at du skulle få effekt av det?)

” jeg burde jo ha lært noe, noe nytt, klart å utviklet meg.. jeg klarte jo å stå opp om morgenen før også.. måtte bare ha en grunn til å gjøre det...”. (Erik, deltaker)

Kim har et reflektert forhold til hva han trengte å trene på, for å bli en stabil arbeidstaker - og nevte følgende:

«(Du er veldig realistisk i forhold til dette du må trene på?)

Ja, mye av dette går jo på hva jeg ønsker sjøl og hvor jeg vil hen.., så da må jeg jo gå etter det som jeg føler er bra på meg, og så må jeg heller få det til å samsvare til det som er virkelig, for å se det utenfra også. Og hadde samtale med en fra kvp, en veileder fra NAV, på tirsdag, og vi ble enige om å fortsette fram til slutten av oktober, så møtes vi igjen da og ser hva vi gjør videre”. (Kim, deltaker)

Hans nevnte ikke noe om dette, men fortalte at han hadde blitt mindre sjenert. Terje (ansatt i Prosjektet) fortalte i intervjuet at Hans var vant til å jobbe og ha en strukturert arbeidsdag. Da vi snakket om dette temaet nevnte Hans og Per at de hadde stabilt fremmøte. De virket stolte når de snakket om det, og vi så også at Kims holdning til å være punktlig var den samme.

Når mennesker blir tatt opp som medlemmer i sosiale fellesskap der de blir sett og bidrar med sine talenter, får det betydning for hvordan de forstår seg selv. Det er viktig å bety noe for andre, både i kraft av hvem du er og hva du kan bidra med i et konkret fellesskap (Skjefstad i Jenssen, 2012).

I intervju fortalte Tor (kvp-veileder) at de fire deltakerne vi intervjuet hadde stabilt fremmøte. Siden deltakerne trakk dette fram i samtale med oss, forstår vi det slik at dette var noe de var

stolte av. Sett i forhold til at Prosjektet var et lavterskeltilbud, var dette et sted som skulle tilby spesielt tilrettelagte arbeidsforhold og betingelser som deltakerne kunne klare. Det ble imidlertid også stilt krav til dem. Ut fra det de fortalte, forstår vi det slik at de ønsket å yte noe, være til nytte og lære noe.

Per hadde fått økt selvtillit av å delta i Prosjektet. Den første tida hadde han hodet godt gjemt inni hette-genseren. Dette endret seg etter hvert ved at Per ikke hadde hetta oppe, og han var ikke var så redd for å bli sett. I løpet av tida han var på Prosjektet ble han sett og anerkjent av personene i Prosjektet. Han deltok i større grad enn før i fellesskapet blant deltakerne i Prosjektet, og ble mer åpen for endring.

Honneth viser til at når mennesker blir tatt opp som medlemmer av sosiale fellesskap der de blir sett og hørt, får det betydning for hvordan de forstår seg selv. Dette dreier seg om grunnleggende eksistensielle spørsmål slik som: Hvordan er jeg sammen med andre? (Honneth, 2008). I vår undersøkelse fortalte deltakerne stolt om mestring knyttet til stabilt fremmøte. De hadde blitt sett av de ansatte og fått positive tiltakemeldinger. Det hadde gitt dem økt selvtillit. Dette er i tråd med Honneth sin anerkjennelsesteori om at det er viktig å bety noe for andre, hva du kan og bidrar med i et fellesskap.

Ved bruk av de ulike teorien i dette analysekapitlet, fikk vi fram at det var viktig for dem at ansatte brydde seg om dem og ønsket å hjelpe dem. Videre var det viktig for deltakerne å lære noe og være sammen med andre i et fellesskap. Ved å delta i Prosjektet førte det til personlig utvikling for deltakerne. De ble sett og møtt av de ansatte, og satte pris på at de ansatte jobbet tett sammen med dem.

5.3 Samarbeid

I vår undersøkelse var vi interessert i å utforske hvilken betydning samarbeid hadde, for å nå ønskede mål for deltakerne i Prosjektet. Vi ønsket å få kunnskap om hvorfor kvp-veilederne på NAV samarbeidet med ansatte i Prosjektet, og hvordan samarbeidet foregikk. Vi ønsket å vite om de hadde nytte av det, og om de utfylte hverandres kompetanse.

I analysearbeidet har vi fokus på forutsetningene for å få til et samarbeid – altså betingelser som må være til stede, for å lykkes med et samarbeid. En definisjon på samarbeid er gitt av Timms & Timms i Sagatun og Zahl (2003) hvor de viser til at: ”Samarbeid består av å arbeide sammen mot mål en er enige om, at det foreligger en antakelse om økonomisering av innsats og økt effektivitet (...)” (Sagatun & Zahl, 2003:241)

I dette kapitlet vil vi presentere datamaterialet fra intervju med kvp-veilederne på NAV og de ansatte på Prosjektet, totalt seks personer. Sammen med Harald Knudsens teori om kompatibiliteter (2004), danner det grunnlaget for vår analyse og drøfting. Vi trekker også inn annen forskning og teori hvor det er relevant. Knudsen trekker fram følgende tre kriterier, for å lykkes med samarbeid mellom organisasjoner:

1. domenekompatibilitet
2. ideologisk og kvalitetsmessig kompatibilitet
3. mandatkompatibilitet

I det praktiske liv er disse kriteriene ikke strengt adskilt, men går litt over i hverandre. Vi bruker dem som et analyseredskap, og i teksten glir de noe over i hverandre. Det neste avsnittet handler om domenekompatibilitet.

Samarbeid som noe nyttig

Med begrepet domene menes at to eller flere enheter gjør samme funksjoner på samme geografiske område overfor samme klientgrupper og på samme tid. De som har delvis overlappende domene kan utnytte hverandres kompetanse. En forutsetning for at det skal fungere er domenekompatibilitet. Det betyr at samarbeid må oppleves som nyttig for de som skal samarbeide. Videre at samarbeid ses på som fornuftig, og at det er muligheter for effektivitet og en realisering av samarbeidsgevinster (Knudsen, 2004).

I vår undersøkelse fant vi at kvp-veilederne ved det lokale NAV-kontoret var de som tok imot søknader om kvp, og innkalte til samtale for nærmere avklaring av hjelpebehovet. De vurderte om det var aktuelt med arbeidsevnevurdering, og etter en slik avklaring kunne de ta initiativ til å foreslå Prosjektet som tiltak.

Ansatte i Prosjektet jobbet på bestilling fra NAV. De holdt til i egne lokaler i samme kommune som det lokale NAV-kontoret, og det var kort geografisk avstand mellom dem. Prosjektet var avhengig av at NAV trengte deres tjenester. De ansatte hadde fast arbeidstid, og de kunne gjøre ulike arbeidsoppgaver innen tidsrammen - alt etter hva NAV ønsket fra dem. De hadde mulighet til å jobbe tett sammen med deltakerne, og være sammen med dem hele dagen.

Kvp-veilederne og de ansatte på Prosjektet hadde delvis overlappende domener. Ved et samarbeid kunne de utnytte hverandres kompetanse. For at de skal lykkes med samarbeidet, er

det viktig at de ser på det som fornuftig og nyttig, og at det er muligheter for effektivitet og en realisering av samarbeidsgevinster.

Vi var interessert i å få informasjon om hvorfor kvp-veilederne involverte andre i arbeidet med kvp, og ikke utførte alt selv. I vår undersøkelse spurte vi kvp-veilederne hvorfor de bestilte tjenester fra Prosjektet.

Kvp-veilederne fortalte at de samarbeidet med Prosjektet, fordi de kunne tilby et aktuelt arbeidsrettet lavterskeltiltak. Alle tre kvp-veilederne mente at dette passet godt for flere av deltakerne i kvp. De var opptatt av at dette var et sted deltakerne kunne starte, før det kunne bli aktuelt med arbeidspraksis hos en arbeidsgiver.

De fortalte videre at de trengte tiltak til deltakerne, som var noe annet enn det NAV kunne tilby. Prosjektet kunne tilby andre rammer for hjelpen enn NAV-kontoret. Kvp-veilederne fortalte at de ikke kunne følge opp deltakerne så tett som de ønsket, og de mente at lavterskeltilbudet på Prosjektet var det riktige for deltakerne i vår undersøkelse. Nedenfor følger sitater fra kvp-veilederne som viser dette:

”Ofte var jo bestillingen mer stabilisering, og gjør klar for videre praksisplass, eller hva det skulle være i det enkelte tilfelle, og det var de ansatte på Prosjektet som skulle følge dem videre inn i arbeidspraksis”. (Tor, kvp-veileder)

Bjørn fortalte følgende om hvorfor de kjøpte tjenester fra Prosjektet:

”... Det var så lavterskel som passet brukeren der og da i den situasjonen brukeren var i. At han trengte faktisk å bli hentet hjemme, for å komme seg ut”. (Bjørn, kvp-veileder)

Lena var opptatt av at ansatte på Prosjektet kunne bistå med grunnleggende hjelp til deltakerne:

” Sånn helt grunnleggende, (...) få hjelp til å snu døgnet – sosialisering ikke minst, komme i kontakt med andre mennesker ”. (Lena, kvp-veileder)

Lena var også opptatt av at de som trengte kvp aller mest var taperne i systemet.

(Hva tenker dere om det nå som dere har holdt på i noen år og har høstet noen erfaringer og ser at de som absolutt skulle ha mye oppfølging fordi de trenger det – og du sier at de ikke får det?)

”Ja, de som trenger det aller mest, de er taperne. De som er mest arbeidskrevende. De får det ikke, og i alle fall ikke bare oss, da må vi på mange måter ansvarliggjøre mange andre også. (...). Det er på mange måter det som har vært problemet, at vi ikke har klart å kjøre de, hente de, vekke de – og alt det der». (Lena, kvp-veileder)

Kvp-veilederne fortalte at det var viktig med tett oppfølging i tiltaket mens deltakerne var på Prosjektet. Dersom NAV trengte ulike utredninger av en deltaker, var det mulig å gjøre det mens deltakeren var i Prosjektet.

Kvp-veilederne i vår undersøkelse ønsket å følge opp deltakerne tettere enn de hadde mulighet til, fordi de så at dette fungerte og gav resultater. De hadde imidlertid mange brukere som skulle ha slik oppfølging, og hadde ikke tid til det. Prosjektet kunne tilby tett, individuell oppfølging med deltakerne, og kvp-veilederne valgte derfor å bestille dette fra dem. Dette samsvarer med funn fra Anita Røysum sin doktorgradsavhandling om at sosialarbeidere på NAV-kontor erfarer at de har mindre tid til å jobbe med langsiktig brukeropfølging (Uggerhøj, 1995).

Kvp-veileder Tor fortalte også at det på det lokale NAV-kontoret var etablert et eget møteforum innen rus/psykiatri. Han var opptatt av at det ble knyttet kontakter i et slikt forum ved at fagfolk ble kjent, og det ble lettere å ta kontakt seinere ved behov. Fra vår undersøkelse ble vi kjent med hvor nyttig dette var. Vi har valgt å trekke fram Hans (kvp-deltaker), som et eksempel. Etter at Hans ikke klarte å være i arbeidspraksis hos anleggsgartneren, tok ansatte i Prosjektet kontakt med kvp-veileder for hjelp. Kvp-veileder kontaktet fagpersoner han kjente fra møteforum innen rus/psykiatri. Tor fortalte at Hans fikk raskt tilbud om psykisk helsehjelp da han trengte det.

Dette er et eksempel på tillits-relasjoner mellom flere fagpersoner, som utnyttet hverandres kompetanse positivt til det beste for Hans. Tillit og respekt for hverandre har betydning, for å skape et godt samarbeidsklima. Knudsen (2004) viser til at enheter som har tillit og respekt for hverandres ideologi, også har lettere for å akseptere hverandre ut i fra kvalitetsmessige kriterier. Tillit kan forklares med at man gir noe til en annen i god tro om at det man gir skal bli godt ivaretatt. Dette er en sårbar situasjon for den som gir tillit, og den som blir vist tillit kommer i en maktposisjon. I møte mellom profesjonelle må vi ha tillit til kompetansen. Tillitskjeder handler om at yrkesutøvere stoler på hverandres kompetanse (Grimen, 2008).

Tor (kvp-veileder) hadde erfart at nøkkelpersoner i et slikt samarbeid ikke alltid kom på møter. Harald Knudsen (2004) viser til at de som skal samarbeide må se nytten av det. En evalueringsrapport om TIO-prosjektet viste at fagpersoner må ha tid og overskudd til å delta på møter som omfatter samarbeid. Videre at noe av grunnen til at aktuelle parter ikke samarbeider er manglende interesse, mangel på tid til å prioritere slikt arbeid og usikkerhet om hvordan en skal gå frem for å få til et mer formalisert samarbeid (RambøllManagement, 2008).

Vi spurte Tor hva de gjorde om deltakere ikke ville ta imot hjelp, og han svarte følgende:

«Da er de ikke klar enda, og i gode og trygge rammer vil det komme etter hvert».
(Tor, kvp-veileder)

Tor gir her uttrykk for at han har erfaring i møte med mennesker med ulike livsutfordringer. Han peker på betydningen av empati og trygghet i arbeidsmåter i møte med deltakerne og deres utviklingsprosesser. Vi var også interessert i å få kunnskap om hva de ansatte på Prosjektet gjorde på oppdrag fra NAV. Et spørsmål til ansatte på Prosjektet var derfor hvilke oppdrag de fikk fra NAV.

De ansatte på Prosjektet nevnte at det ikke alltid var en tydelig plan fra NAV. De sa samtidig at dette var noe de hadde tatt opp med NAV. Dette kan vi forstå slik at det er etablert tillit mellom dem, slik at det er lettere å ta opp tema til diskusjon. Vi siterer Terje, som gav et tydelig bilde av dette:

«Vi får jo en bestilling fra NAV, men den har til tider vært mangelfull – hva vi spesielt skal se etter. Det har vi savnet, og purret på NAV om». (Terje, ansatt i Prosjektet)

Ivar gav uttrykk for at kvp-veilederne på NAV hadde så mye å gjøre, slik at ansatte på Prosjektet måtte hjelpe dem med utredningen. Dette kan vi forstå slik at han vurderte at kvp –veilederne kunne dra nytte av samarbeidet mellom dem, for å få hjelp med arbeidet:

«Porteføljen til ansatte på NAV er ganske stor.(...) Jeg tenker at vi hjelper NAV med å kartlegge de, og jeg tenker at det er helt fair at vi kan hjelpe NAV med å finne noe til den enkelte». (Ivar, ansatt på Prosjektet)

Kvp-veilederne i vår undersøkelse hadde behov for individuelle tilbud til kvp-deltakerne, men de hadde ikke kapasitet til å gjøre dette selv. Ved å samarbeide med ansatte i Prosjektet om ulike oppdrag fikk deltakerne tilbud om tiltak. Det var derfor nyttig å etablere et samarbeid.

Både kvp-veilederne og ansatte i Prosjektet trakk fram at det var nyttig for dem å delta på felles møter, for å få oppdatert informasjon fra hverandre. Vi har allerede sett at kvp-veilederne verdsetter og etterspør kompetansen til ansatte i Prosjektet. For at de skal oppleve samarbeidsmøter som nyttige, er det blant annet sentralt at de også viser respekt for hverandres faglige vurderinger. Dette leder oss over på neste avsnitt, som handler om kvalitetsmessig og ideologisk kompatibilitet.

Respekt for hverandres arbeid

Kvalitetsmessig kompatibilitet uttrykker partenes vurdering av hverandres faglige prestasjonsnivå. Det innebærer at de som skal samarbeide bør ha likt kvalitetsnivå, og vise respekt for hverandres arbeid. Ideologisk kompatibilitet innebærer syn på hva som er gode arbeidsmåter og behandlingsformer. Det er vanligvis sammenheng mellom kvalitetsmessig og ideologisk kompatibilitet. Videre er betydningen av tillit mellom partene viktig (Knudsen, 2004).

Vi spurte kvp-veilederne og ansatte i Prosjektet hvordan de opplevde samarbeidet, som gjaldt oppfølgingen av deltakerne. Alle nevnte at de hadde ulike møter, og at de jobbet utfra planer for den enkelte deltaker. Det var både planlagte møter mellom kvp-veilederne og ansatte i Prosjektet og andre møter, som de avtalte kort tid i forveien. På disse møtene kunne de ta opp spørsmål som gjaldt utvikling for den enkelte deltaker i forhold til plan og mål. De hadde også møter sammen med den enkelte deltaker. Et eksempel på det siste var trekantsamtaler (en kvp-veileder, en ansatt fra Prosjektet og en deltaker).

Vi var interessert i å få kunnskap om hvordan kvp-veilederne og ansatte i Prosjektet startet samarbeidet rundt en ny deltaker, som skulle til Prosjektet. Vi spurte derfor kvp-veilederne hvordan de bestilte tiltak fra Prosjektet, og hvem som var involvert i det.

(Hvordan gjorde dere bestillingen til Prosjektet?)

«Ved at søker og veileder på Prosjektet og på NAV hadde trekantsamtale, for å finne ut om deltaker passet der ute. Og hvis det gjorde det, laget vi en bestilling basert på arbeidsevnevurderingen og målet til deltakeren». (Tor, kvp-veileder)

Lena gav uttrykk for at slike trekantsamtaler fungerte bra i forhold til å starte et godt samarbeid rundt deltakeren:

” Da tar jeg kontakt med Prosjektet og får til en trekantsamtale, så kommer en eller to fra Prosjektet hit, og vi har en samtale sammen med brukeren. Så presenterer de Prosjektet. Om det fremdeles er aktuelt med dette tiltaket, så setter vi en oppstartdato». (Lena, kvp-veileder)

Både Terje og Ivar nevnte at de hadde vært med på trekantsamtale med kvp-veileder og en ny deltaker før den nye deltakeren skulle starte i tiltak på Prosjektet. På et slikt møte fikk de muligheten til å fortelle om Prosjektet, samtidig som de fikk informasjon om bakgrunnen til deltakeren og plan for de første månedene. Dette opplevde de som både nyttig og viktig. Vi forstår det slik at møter blant annet var en arena for at fagpersonene kunne bli kjent, bidra til å skape tillit og aksept for hverandre. Samtidig gav dette dem mulighet til å informere en ny deltaker om arbeidsmåter og oppgavedeling mellom kvp-veilederne og ansatte i Prosjektet. Møter mellom fagpersoner, slik vi fant i vår undersøkelse, kan bidra til at de støttet hverandre i ulike arbeidsoppgaver og utvekslet informasjon om hvordan de skulle samarbeide rundt en deltaker.

De ansatte på Prosjektet (Trygve, Terje og Ivar) fortalte at de fikk ulike utredningsoppdrag fra kvp-veilederne. Vi har valgt å sitere Trygve, som på en kortfattet måte sa det de alle tre nevnte noe om:

«alle har et mål, og du skal prøve å finne ut hva de liker - hva de kan jobbe med».
(Trygve, ansatt i Prosjektet)

Både Trygve og Ivar fortalte at de skrev rapporter til NAV på bakgrunn av bestillinger de fikk. Dette kan være en effektiv måte å utnytte kompetansen til de ansatte på Prosjektet.

Tor fortalte hvordan samarbeidet mellom ansatte på Prosjektet og kvp-veilederne på NAV kunne foregå. Han viste blant annet til at deltakers aktivitetsplan var et viktig verktøy for fagpersonene. Ved å involvere hverandre i slike møter er det en konkret måte å vise respekt for hverandre på:

”Avhengig av hva slags tiltak de er i, har vi jevnlig møtene ute hos tiltaksarrangører og på arbeidsplasser – vi tar opp aktivitetsplanen og det som angår i forhold til mål og hva som må gjøres videre. Hvis de er i et lavterskeltiltak er vi ute hver 14. dag med veiledere i prosjektet/senteret – og også med deltakerne for de som ønsker det”.
(Tor, kvp-veileder)

Når flere fagpersoner inngår i et samarbeid, kan det være ulikt syn på hvilke arbeidsmåter som fører til de mål som er satt. Tor fortalte at planene ble brukt aktivt i samarbeidet mellom kvp-veilederne og ansatte på Prosjektet:

”Vi bruker alltid aktivitetsplan, og opplæringsplan som er knyttet til praksisplass og læreplasser». (Tor, kvp-veileder)

Afi -rapporten viser at det er 60 prosent av kvp deltakere som har IP. Begrunnelsen de oppgir for at det ikke er flere som har IP er at det kan være at det er så mange planer at deltakerne ikke ønsker flere. Vi fant den samme begrunnelsen i vår undersøkelse, og var interessert i å få kunnskap om hvorfor det var slik. Lena og Bjørn (kvp-veiledere) sa at alle deltakerne fikk informasjon om IP, og tilbud om det. Det var imidlertid svært få som ønsket det - og takket nei til tilbudet. Forklaringen på det er den samme som fremgår av Afi-rapporten.

Kvp-veileder Tor fortalte at de helt klart så at IP og en ansvarsgruppe som fungerte, var en fordel for deltakere med rus/psykiatriproblematikk. Tor mente at IP for en deltaker kunne være nyttig, fordi det var samarbeid mellom flere personer som jobbet på ulike arbeidsplasser med ulik kultur og arbeidsmetoder.

(Som veileder på NAV, hva er din erfaring med individuell plan? - gjerne konkrete eksempler fra din arbeidshverdag).

«Jeg tror det kan være fornuftig i en del tilfeller. Vi har en del hvor det ikke foreligger individuell plan, men det kunne faktisk gjort det – hvor det er samarbeid som går på tvers. Og kunne koordinert dette...». (Tor, kvp-veileder)

For å få til et godt samarbeid viser Tor til at det er viktig å vise respekt for hverandres arbeid.

Bjørn var kjent med at ansatte i Prosjektet ønsket at kvp-veilederne var mer tilgjengelig. Dette kan vi forstå slik at det var trygghet i samarbeidsrelasjonen til å si fra om dette. Videre kan vi forstå det slik at det var mange forhold knyttet til bestilling fra NAV, som de ansatte i Prosjektet hadde behov for å ta opp med kvp-veilederne. Det neste sitatet viser blant annet at de ansatte i Prosjektet uttrykket behov for kompetanse og arbeidsmetoder til kvp-veilederne:

«... det er ikke slik at vi parkerer de på Prosjektet, og ser de om tre måneder. Vi hadde ukentlige møter først med arbeidslederne på Prosjektet, og gjerne en times tid hvor vi gikk gjennom de brukerne som var der. (...) Jeg tror nok at mange, en god del

opplevde NAV som tilgjengelig, men kanskje de ønsket at vi i perioder var mer tilgjengelig.” (Bjørn, kvp-veileder)

Når det gjaldt praksisplass for deltakerne, fortalte Terje at det var NAV som skulle ordne det. Dette var imidlertid en oppgave han gjorde selv av og til, fordi han likte det.

«Egentlig er det NAV som skal skaffe dem jobb. Men jeg personlig har veldig glede av å få de ut i jobb, så vi prøver av og til på det.» (Terje, ansatt i Prosjektet)

Terje var klar over at det egentlig var NAV sin oppgave, men gav uttrykk for personlig glede ved å hjelpe deltakerne ut i jobb. Dette kan vi forstå slik at Terje var opptatt av at deltakerne skulle nå målet om arbeid, og at han av og til engasjerte seg i det som gjaldt å skaffe dem jobb.

Et viktig poeng med å vise respekt for hverandres arbeidsmåter og tillit til hverandres kompetanse, er å legge et godt grunnlag for samarbeid til beste for deltakerne. Det neste avsnittet handler om mandatkompatibilitet. Vi vil utforske hvilken betydning det har for samarbeidet at det foreligger et mandat i form av retningslinjer, eller avtaler for oppgavefordeling.

Samarbeid om felles mål

Mandatkompatibilitet handler om hva som er målet med samarbeidet. Det kan være nødvendig med et formalisert samarbeid gjennom f.eks. en kontrakt, eller at en overordnet instans pålegger et samarbeid (Knudsen 2004).

Kvp-veilederne i vår undersøkelse hadde ansvar for å gi kvp-deltakerne tilbud om tiltak, som kunne bidra til at de kom i jobb. De hadde imidlertid ikke kapasitet til å gjøre dette selv. Ved å inngå et formelt samarbeid med Prosjektet, kunne kvp-veilederne bestille tilbud fra dem.

Hvilke arbeidsoppgaver Prosjektet skulle ha ansvar for, var bestemt av bystyret. Prosjektet skulle i all hovedsak ta imot deltakere fra NAV – begrenset til de som trengte arbeidsrettede tiltak.

Samarbeidet mellom kvp-veilederne og ansatte i Prosjektet var i stor grad et resultat av at det var forankret politisk. Et overordnet mål for samarbeidet var å gi hjelp til deltakerne, slik at de kom i jobb. Planer for oppholdet på Prosjektet for hver enkelt deltaker var et felles verktøy for alle ansatte.

Kvp-veileder Lena fortalte at de hadde fått kritikk fra ansatte i Prosjektet om at det noen ganger var utydelig hvem som hadde ansvar for hva i forhold til deltakerne. Dette kunne f eks være bestillingen fra kvp-veileder i forbindelse med innsøking til Prosjektet. Kritikken førte til at de hadde prøvd å lage mer konkret arbeidsfordeling. Eksempelet fra vår undersøkelse viste at det var flere dimensjoner knyttet til mandatet om samarbeid. En ting var at samarbeidet var forankret politisk, men Lena pekte også på behovet for jevnlig avklaring av ulike arbeidsoppgaver:

(Hvordan samarbeider dere i forhold til deltakere på Prosjektet? Hva gjør du på NAV og hva gjør ansatte på Prosjektet? Hvem gjør hva?)

”Ja, av og til går det litt på kryss og tvers. Men jeg tror nok at det har vært noen uklare linjer hvem det er som har ansvaret i ganske mange tilfeller. Det er noe av det vi har fått som kritikk fra Prosjektet, at de ansatte der er usikre på hva som er vår rolle og hva som er deres rolle. Det er kanskje blitt noe mer klarhet i det i det siste..

(Men når dere har fått kritikk for dette, hvordan tok dere grep for å gjøre det bedre?)

Det var vel at vi laget noe mer konkret, mer konkrete arbeidsavtale/arbeidsfordeling med innsøking om hvem som skal ha ansvar for hva. Men likevel oppstår det sånn usikkerhet mange ganger. Det gjør det.” (Lena, kvp-veileder)

Vi spurte også om hva som skjedde når deltakerne hadde vært lenge i Prosjektet:

”... i de fleste tilfeller burde tre måneder være max, for da burde de, hvis de har hatt godt oppmøte, ha hatt fremgang i den perioden der, og de burde videre. Men der har vi sviktet i mange tilfeller.

(Mener du at det er NAV som har sviktet?)

”Både NAV og de som jobber på Prosjektet, for de har også et stort ansvar for å prøve å formidle de videre. Så det har vi jobbet veldig mye med nå”. (Bjørn, kvp-veileder)

I eksemplet over gav Bjørn uttrykk for at det hadde skjedd endringer i deres måte å samarbeide med Prosjektet på. Som vist til i kapittel 2.7 (Presentasjon av Prosjektet) var arbeidstrening og arbeidspraksis en viktig målsetting for deltakerne i Prosjektet. Retningslinjene ble utarbeidet i forkant av oppstart av Prosjektet, og sitatet viser at de hadde opplevd forvirring og frustrasjoner knyttet til arbeidsfordeling. De så behovet for at et mandat

burde inneholdt noe mer konkret i forhold til hvem som hadde ansvar for hva. Dette hadde de tatt tak i, for å få til forbedring. Vi kan forstå det slik at denne endringen mente de var nødvendig og nyttig, for å nå mål om arbeid for deltakerne.

Samarbeidet og hvordan det foregikk

For å få til et godt samarbeid, er det noen forutsetninger som må være på plass for at det skal lykkes. I vår undersøkelse blant kvp-veilederne og ansatte i Prosjektet så vi at de hadde overlappende domener. De jobbet utfra ulike kontekst. For å få til resultater for kvp-deltakerne, var det nyttig for dem å samarbeide. Kvp-veilederne bestilte tiltak fra Prosjektet, fordi de selv ikke hadde tid og anledning til å følge opp den enkelte kvp-deltaker slik ansatte i Prosjektet hadde. De utfylte hverandre, og kunne hjelpe kvp-deltakerne til å nå mål som var satt for tiltaket. Kvp-veilederne og ansatte i Prosjektet la vekt på å bli kjent med hverandre, for å skape tillit og bli kjent med hverandres arbeidsmetoder. Dette foregikk i form av møter. Aktivitetsplan for den enkelte deltaker var et viktig verktøy for samarbeidet. Det var behov for et tydelig mandat om arbeidsfordeling mellom kvp-veilederne og ansatte i Prosjektet.

6. Konklusjon

Utgangspunktet for denne oppgaven var en to-delt problemstilling:

Kvalifiseringsprogrammet i NAV - hva gjør kvp-veilederne på NAV og ansatte i Prosjektet for å motivere deltakerne i retning av arbeid – og hva betyr tilbudet for deltakerne?

Hvorfor samarbeider kvp-veilederne på NAV med ansatte i Prosjektet – og hvordan samarbeider de?

Vi starter med den første problemstillingen, og deretter den andre. I vår undersøkelse har vi intervjuet tre grupper: kvp-veiledere på NAV, ansatte på Prosjektet og deltakere. På den måten har vi fått et bredere og mer sammensatt grunnlag, enn vi ville ha gjort ved kun å ta utgangspunkt i en av gruppene.

Kvp-veilederne på NAV var opptatt av at deltakerne var forskjellige, og at de hadde ulike hjelpebehov. De var opptatt av å møte deltakerne på en etisk bevisst måte, og snakke med dem om hva kvp var. De la vekt på å møte dem som enkeltpersoner med ressurser og muligheter. I kartleggingsprosessen brukte de arbeidsevnevurdering som en mal, og la vekt på å få fram deltakerne styrker og muligheter. De la også vekt på å ta hensyn til deltakernes utfordringer, som blant annet kunne være helsemessige problemer. Dette var det viktig for

dem å ta tak i tidlig med tanke på andre rettigheter i NAV. De hadde fokus på deltakernes tidligere skolegang, arbeidserfaring, interesser og egne mål for framtida. De brukte tid sammen med deltakerne, for å bli kjent med dem og skape en god relasjon. På bakgrunn av kartleggingen fant de ut hvilke tiltak som kunne være aktuelle.

De ansatte i Prosjektet var i likhet med kvp-veilederne opptatt av å ta imot nye deltakere på en inkluderende og støttende måte, slik at de ønsket å være der. De la vekt på å se deltakerne og hjelpe dem til å få økt selvtillit. Grunnholdningen til de ansatte var at de møtte deltakerne med respekt og så dem som enkeltindivider. De la vekt på at dette var et godt utgangspunkt for utvikling mens de var i Prosjektet. I arbeidshverdagen la de vekt på å tilrettelegge, slik at deltakerne kunne lære noe og utvikle seg. Slik kunne deltakerne bli i stand til å fungere sammen med andre i samfunnet, og videre innfri krav og forventninger i arbeidslivet. De ansatte hjalp deltakerne til å forstå hva de selv kunne gjøre, for å utvikle seg i retning av arbeid og deltakelse i yrkeslivet. Ved å ha fokus på arbeid understreket de ansatte at det er en forventning i vår kultur om at unge mennesker må få seg en utdanning og komme ut i arbeid. Deltakerne fikk støtte fra de ansatte i Prosjektet til å mestre nye livsutfordringer.

Når det gjaldt deltakerne i Prosjektet fant vi at det å bli sett av de ansatte og at de kunne få til noe var viktig. Selv om deltakerne stod utenfor det ordinære arbeidslivet, bidro deltakelse i Prosjektet til at de kom ut av marginalisering og krenkelse. Deltakerne ønsket å lære noe, være til nytte og bety noe for andre i samfunnet. De var stolte over stabilt fremmøte den tida de hadde vært i Prosjektet. Vi fant at det å delta i Prosjektet førte til personlig utvikling og økt selvtillit for dem. Til tross for at de hadde stor livsutfordringer, gav de uttrykk for håp for framtida.

I den andre problemstillingen om samarbeid, så vi nærmere på hvorfor de samarbeidet og hvordan det foregikk. Vi fant at kvp-veilederne ikke hadde tid og mulighet til å følge opp deltakerne så tett som de ønsket, mens ansatte i Prosjektet kunne tilby tett individuell oppfølging. De så på samarbeidet som både fornuftig og nyttig. Det var etablert tillit mellom dem. Vi fant også at kvp-veilederne og ansatte i Prosjektet viste respekt for hverandre og verdsatte hverandres kompetanse. Samarbeidet foregikk i stor grad i form av møter. Deltakernes aktivitetsplan eller IP var viktige verktøy i dette samarbeidet. Samarbeidet var i stor grad et resultat av at det var forankret politisk og ved inngåtte avtaler. Vi fant at det i starten hadde vært usikkerhet i forhold til fordelingen av hvem som skulle gjøre hva i forhold til deltakerne. Dette tok de tak i, og utarbeidet retningslinjer og avtaler om oppgavefordeling.

AFI rapporten viser til resultater i forhold til de som har størst problemer og som trenger tett, individuell oppfølging. Rapporten viser til at disse deltakerne gjerne avklares i forhold til sin helsetilstand i løpet av første del av perioden i kvp. Videre at dette ofte resulterer i at deltakerne har rett til andre stønader i NAV enn kvp, slik at de går over på arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd. Dette samsvarer med det vi fant i vår undersøkelse.

AFI rapporten peker på at kvp deltakere bør komme raskere ut på vanlige arbeidsplasser framfor en «opprustningstilnærming». Våre deltakere stod langt fra arbeidslivet, og trengte støtte og hjelp for å utvikle seg i retning av arbeid. Vi fant at de ved å delta i Prosjektet fikk både avklart arbeids- og funksjonsevnen – og økt selvtillit.

6.1 Forslag til videre forskning

På bakgrunn av funn i vår undersøkelse, viser det seg at de sosiale fellesskapene som oppstår på steder som f eks Prosjektet, har betydning for deltakerne. Disse sosiale fellesskapene er med på å skape en økt anerkjennelse av dem både som person og som deltakere i samfunnet. Dette fører igjen til flere valgmuligheter for hvordan de ser for seg framtida og hvordan de fremstår og presenterer seg. For å verifisere om det har betydning utover vårt materiale trengs det mer forskning.

Kvp-veilederne i vår undersøkelse fortalte at de hadde erfaring med at noen deltakere droppet ut av tilbudet. De visste ikke hvorfor dette skjedde. Dette kan være forslag til videre forskning.

Det kunne også være interessant å se nærmere på hvordan det har gått med dem som har gjennomført kvp - hva tilbudet betydde for dem.

Referanser

- Aasland, Eide, Grelland, Kristiansen, & Sævareid. (2011). *I begynnelsen er etikken Fordi vi er mennesker - en bok om samarbeidets etikk*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Adler, P. A., & Adler, P. (2002). The reluctant respondent. In I. Jaber, F. Gubrium & J. A. Holstein (Eds.), *Handbook of Interview Research. Context and Methods*. (pp. 515 - 535). London: Thousand Oaks, Sage.
- Andenæs, A. (1996). *NOU 1996:13. Offentlige overføringer til barnefamilier*. Oslo.
- Arnet, E. (2011). Kvalifiseringsprogrammet evaluert. *Magasinet Velferd, uavhengig magasin for arbeid, velferd og helse*, 6/2011.
- Askeland, G. A. (2011). *Kritisk refleksjon i sosialt arbeid*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Berg, H., Becken, Klingenberg, & Staalesen. (2011). Arbeidsevnevurdering i NAV. In P. samfunnsanalyse (Ed.), *Evalueringsrapport - sluttrapport* (Vol. Rapport 06/2011). Oslo: Arbeids- og velferdsdepartementet.
- Bruner, J. (1990). *Acts of Meaning*. Massachusetts London, England: Harvard University Press, Cambridge.
- Dahl, E. m. f. (2006). *Langtidsmottakere av sosialhjelp*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (1994). *Introduction: Entering the Field of Qualitative Research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Dyhr-Nielsen, R., & Sagatun, S. (2010). Bruk av begreper om praksis i NAV/sosialtjenesten.
- Eide. (2012). Fra brukermedvirkning til sosialarbeidermedvirkning? In A. G. Jenssen & I. M. Tronvoll (Eds.), *Brukermedvirkning, Likeverd og anerkjennelse* (pp. 212-225). Oslo: Universitetsforlaget.
- Eide, Grelland, Kristiansen, Sævareid, & Aasland. (2011). *Fordi vi er mennesker. En bok om samarbeidets etikk*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Falch, T., & Nyhus, O. H. (2009). *Frafall fra videregående opplæring og arbeidsmarkedstilknytning for unge voksne*. Trondheim: Senter for økonomisk forskning as.
- Fjeldstad, Ø. (2012). *Kvalifiseringsprogrammet - ikke for unge i Oslo. Velferd - magasinet for arbeid, velferd og helse*, 1/2012, 14-16.
- Forskrift til kvalifiseringsprogrammet. (2011). *Forskrift til kvalifiseringsprogram og kvalifiseringsstønad*. Oslo: Retrieved from <http://www.lovdata.no/cgi-wift/ldles?doc=/sf/sf/sf-20111221-1471.html>.
- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. Garden City, N.Y.: Doubleday.
- Gulbrandsen, M. (1998). *I barns dagligliv. En kulturpsykologisk studie av jenters og gutters utvikling*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Haavind, H. (1987). *Liten og stor, mødres omsorg og barns utviklingsmuligheter*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hammersley, & Atkinson. (1987). *Feltmetodikk, Grunnlaget for feltarbeid og feltforskning*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Healy, K. (2009). *Sosialt arbeide i teori og kontekst*. København: Akademisk forlag.
- Henriksen, L. S., & Prieur, A. (2005). Et nyt perspektiv på magt i det sociale arbejde. *I Dansk Sociologi*, 15 nr. 3, 10.
- Honneth, A. (2003). *Behovet for anerkendelse: En tekstsamling*. København: Reitzels Forlag.
- Honneth, A. (2008). *Kamp om anerkjennelse. Om de sosiale konfliktenes moralske grammatikk*. Oslo: Pax Forlag.
- HUSK. (2008). *HUSK - katalogen*
- Høgetveit, A., & Lindstad, E. (2008). *HUSK. Et femårig forsøk med Høgskole- og universitetssosialkontor*. Oslo: NAV AV-dir.

- Järvinen, M., Elm Larsen, J., & Mortensen, N. (2005). *Det maktfulde møde mellom system og klient*. Aarhus: Universitetsforlaget.
- Klyve, A. (2010). *Sinte unge menn i kunnskapssamfunnet*. Bergen: Folio.
- Knudsen, H. (2004). Samarbeid på tvers av organisasjonsgrenser. In P. Repstad (Ed.), *Dugnadsånd og forsvarsverker – tverretattlig samarbeid i teori og praksis* (pp. 19-70). Oslo: Universitetsforlaget.
- Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Miles, M. B., & Huberman, M. (1984). *Qualitative data analysis: a sourcebook of new methods*. Beverly Hills, Calif.: Sage Publications.
- Mishler, E. G. (1986). *Research Interviewing – Context and Narrative*. Cambridge: Mass: Harvard University Press.
- Molander, B. (1996). *Kunnskap i handling*. Gøteborg: Bokforlaget Daidalos AB.
- Naper. (2010). Kvalifiseringsprogrammets deltakere; Hvor lang er avstanden til arbeidsmarkedet? *Arbeid og Velferd*, 3, 17-25.
- Naper, & Kann. (2012). Utviklingen i økonomisk sosialhjelp 2005 - 2011. *Arbeid og Velferd*, 3/2012.
- Nissen, M. A., Pringle, K., & Uggerhøj, L. r. (Eds.). (2008). *Magt og forandring i sosialt arbeid*. København: Akademisk Forlag.
- Ot.prp.103. (2008-2009). *Om lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen*. Oslo: Retrieved from <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/regpubl/otprp/2008-2009/otprp-nr-103-2008-2009-.html?id=567529>.
- Ot.prp.nr.70. (2006-2007). Lov om endringer i sosialtjenesteloven og enkelte andre lover, from <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/regpubl/otprp/20062007/otprp-nr-70-2006-2007-/6.html?id=471887>
- RambøllManagement. (2008). Evaluering av programmet Tettere Individuell Oppfølging (TIO) *Sluttrapport*. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Repstad, P. (2004). Dugnadsånd og forsvarsverker – tverretattlig samarbeid i teori og praksis Oslo: Universitetsforlaget.
- Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet. Fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Sagatun, S. (2005). *Vanlig og uvanlig : miljøarbeid hjemme med 14-18 åringer* (Vol. 2005:220). Trondheim: Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse.
- Sagatun, S. (2008). Kunnskapsforståelser i hjemmebaserte barneverntiltak. *Nordisk Sosialt arbeid*, 1/2008.
- Sagatun, S., Halvorsen, A. r., & Johnsen, H. C. G. (Eds.). (2009). *Å forske blant sine egne*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Sagatun, S., Nordstoga, S., Kildedal, K., & Uggerhøj, L. (Eds.). (2011). *Å bli undersøkt - norske og danske foreldres erfaringer med barnevernundersøkelsen*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Sagatun, S., & Zahl, M.-A. (2003). *Det vanskelige samarbeidet*. In M.-A. Zahl (Ed.), *Perspektiver på sosialt arbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Schafft, & m/fl, T. S. (2010). Ny evaluering av Tiltakssatsningen for sosialhjelpsmottakere. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet, AFI.
- Schafft, & Spjelkavik. (2011). Evaluering av kvalifiseringsprogrammet sluttrapport. 4/2011, from http://www.afi.no/modules/module_123/proxy.asp?I=5388&C=1&D=2&mids=
- Schafft, A., & Ø.Spjelkavik. (2011). *Sluttrapport - Evaluering av kvalifiseringsprogrammet i NAV* (Vol. r4/2011).
- Silverman, D. (2001). *Interpreting Qualitative Data – Methods for Analysing Talk, Text and Interaction*, .

- Skjefstad, N. (2012). Brukermedvirkning sett i et anerkjennelsesteoretisk perspektiv. In A. M. Jenssen & I. M. Tronvoll (Eds.), *Brukermedvirkning, anerkjennelse og likeverd* (pp. 54-67). Oslo: Universitetsforlaget.
- Skjervheim, H. (2001). *Deltakar og tilskodar og andre essays*. Oslo: Aschehaug.
- Skåltveit Olsen, T., Jentoft, N., & Jensen, H. C. (2009). Et liv jeg ikke valgte Unge uføre i fire fylker Vol. 9/2009. F. rapport (Ed.) *Søkelys på arbeidslivet* Retrieved from <http://www.idunn.no/ts/spa/2010/art06> database Retrieved from [http://www.agderforskning.no/reports/fou92009_ungeufoere_i_fire_fylker_\(1\).pdf](http://www.agderforskning.no/reports/fou92009_ungeufoere_i_fire_fylker_(1).pdf)
- Sosial- og helsedirektoratet. (2005). *Veileder IS-1162 :Og bedre skal det bli!* Oslo: Sosial- og helsedirektoratet.
- St.mld.nr.6. (2002 -2003). *Tiltaksplan mot fattigdom*. Oslo: Arbeidsdepartementet Retrieved from <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/regpubl/stmeld/20022003/stmeld-nr-6-2002-2003-.html?id=196483>.
- St.mld.nr.9. (2006-2007). *Arbeid, velferd og inkludering*. Oslo: Arbeidsdep. Retrieved from <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/velferdspolitik/midtpalte/arbeid-velferd-og-inkludering.html?id=438682>.
- St.mld.nr.35. (1994-1995). *Velferdsmeldingen*. Oslo: Arbeidsdepartementet.
- Statistisk sentralbyrå. (2011). Økonomisk sosialhjelp, endelige tall for 2011, 2012, from <http://www.ssb.no/soshjelp/>
- Uggerhøj, L. (1995). *Hjælp eller avhengighet*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Van der Wehl, K., Slagsvold, M., Naper, S. O., Løyland, B., Lødemel, I., & Dahl, E. (2006). Funksjonsevne blant langtidsmottakere av sosialhjelp *Sluttrapport, Prosjekt ved GIV og SU, Høgskolen i Oslo* Retrieved from http://www.nav.no/Om+NAV/For+kommunen/_attachment/805387644?_ts=119e6ff1940
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society*. Cambridge: Mass: Harvard University Press.
- Wood, D., Bruner, J., & Ross, G. (1976). The role of tutoring in problem solving. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 17.2, 80-100.
- Wyller, T., & Heimbrock, H.-G. (2010). *Perceiving the Other, Case Studies and Theories of Respectful Action*. ?: Vandenhoeck & Ruprecht.

Spesifisering av selvvalgt pensum

Askeland, G.A.(red.)(2011): Kritisk refleksjon i sosialt arbeid. Oslo: Universitetsforlaget.

Side 141 – 166

Honneth, A. (2003): Behovet for anerkjennelse. En tekstsamling. København: Hans Reizel Forlag. Side 7-47

Jenssen, A.G, Tronvoll, I.M.(red.)(2012): Brukermedvirkning, likeverd og anerkjennelse. Oslo: Universitetsforlaget. Side 15-229

Johannessen, A, Natland, S, Støkken, A. M.(red.) (2011): Samarbeidsforskning i praksis. Oslo: Universitetsforlaget. Side 68-78 og 127-139

Kildedal, K, Nordstoga, S, Sagatun, S, Uggerhøj, L (red.) (2011): Å bli undersøkt – norske og danske foreldres erfaringer med barnvernsundersøkelsen. Oslo: Universitetsforlaget.

Side 25-68

Klyve, A. (2010). Sinte unge menn. Bergen: Folio forlag AS. Side 11-137

Schafft, A, Spjelkavik, Ø. (2011): Evaluering av Kvalifiseringsprogrammet.Sluttrapport.

Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. AFI-rapport 2011: 4

Vedlegg 1 - Informasjonsbrev – masteroppgave knyttet til Prosjektet

Kristiansand 2.9.2011

Vi er to deltidsstudenter fra Universitetet i Agder (UiA), som skal skrive en masteroppgave i velferdsstudier. I vårt arbeid skal vi ha fokus på sosialfaglig arbeid i kvalifiseringsprogrammet. Vi har begge lang erfaring fra sosialfaglig arbeid, og siden kvalifiseringsprogrammet er et relativt nytt tilbud synes vi det er spennende å forske nærmere på.

Siri H. Sandnes er utdannet velferdsarbeider, og jobber som veileder på NAV Mandal. Hun har lang erfaring fra arbeid på sosialkontor/NAV, og hennes hovedarbeidsområde de siste årene har vært knyttet til oppfølging av deltagere i kvalifiseringsprogrammet.

Birthe Guttormsen er utdannet sosionom, og jobber som rådgiver hos Fylkesmannen i Vest-Agder. Hun har flere års erfaring fra sosialkontor, og de siste 15 årene hos Fylkesmannen. Hennes hovedarbeidsområde er knyttet til flere saksfelt innen sosialtjenesten.

Masteroppgaven

Til vår masteroppgave ønsker vi å intervjuere deltakere på kvalifiseringsprogrammet, veiledere på Prosjektet og veiledere på NAV-kontoret knyttet til kvalifiseringsprogrammet. Planen er å starte med intervjuene høsten 2011. Vi ønsker blant annet å snakke med dere om mål med kvalifiseringsprogrammet, samarbeid, innholdet i tiltaket og beskrivelse av en vanlig hverdag på Prosjektet. Innholdet fra intervjuene blir anonymisert, og i vår masteroppgave blir det ikke mulig å spore tilbake til hvem som har sagt hva. Vi kommer til å delta begge to under intervjuene. Det er et ønske fra vår side at vi får tillatelse fra intervjupersonene til å ta samtalen opp på bånd. Lydbånd og navnelister som brukes i forbindelse med intervju vil bli slettet når undersøkelsen avsluttes ved utgangen av 2012, slik at det ikke blir mulig å finne tilbake til hvem som deltok. Selve oppgaven blir publisert som en masteroppgave – evt også som en fagartikkel. Ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i publiseringer fra denne forskningen.

Vi gjør oppmerksom på at det er frivillig å delta på intervju. Under intervju vil det ikke bli snakket om 3. person (konkrete brukere/ansatte). Som studenter har vi kontaktinformasjon til vår veileder på UiA. Under intervjuene med deltakere på kvalifiseringsprogrammet, vil det bli

spurt om en del bakgrunnsvariabler som rus og/eller psykiske problemer.

Med hilsen

Siri H. Sandnes
student master velferd
e-post: sirihsandnes@hotmail.no
mobil: 990 23 760

Birthe Guttormsen
student master velferd
e-post: bgu@fmva.no
mobil: 988 41 587

Før intervjuet må intervjupersonene undertegne svarslippen nedenfor:

Jeg ønsker å delta i intervju om erfaringer med kvalifiseringsprogrammet

Navn..... Alder:..... Tlf.....

Adresse:.....

Vedlegg 2 - Intervju-guide – Deltakere i KVP og Prosjektet

Intervju av følgende informanter: Deltakere i kvalifiseringsprogrammet; heretter betegnelsen KVP

Bakgrunn:

1. Kjennetegn: (intervjuobjekt/informant): Kjønn og alder

Hvilke ytelse/inntekt hadde du før du ble deltaker i kvp?

Hvor lenge har du hatt kontakt med sosialtjenesten/NAV?

Har du søkt hjelp fra kommunen tidligere? Og på hvilke livsområder? Har du Individuell plan og hvilke andre samarbeidspartnere er du i kontakt med? (f.eks bolig og botjeneste, økonomi, psykisk helse, rusbehandling etc)

Har du rus/avhengighets- og/eller psykiatriske problemer? Økonomiske problemer? Og hvilke tjenester/eventuelt behandling har du søkt og fått innvilget?

2. KVP: Når kom du med i kvalifiseringsprogrammet? Hvordan fikk du kjennskap til det?

Tidligere tiltak: Hvilke tiltak (arbeidsrettede eller aktivisering) har du deltatt i tidligere?

3. Kontakt med NAV og Prosjektet: Når kom du første gang i kontakt med dem? Hvordan fikk du informasjon om kvp og Prosjektet? Og hva var grunnen til at du kom til dit? Var det ditt ønske, og valgte du det selv?

Innhold i tiltaket på Prosjektet:

Hva ønsker du å oppnå med deltakelse i kvp og i Prosjektet?

Hva slags plan er det laget for deg i tiltaket? Har du vært med og utarbeidet den selv?

Fortell om en samtalesituasjon med din veileder:

Hva mener du skal til av hjelp fra veileder for at du skal komme nærmere arbeidslivet?

Hva er det du gjør på Prosjektet? (En vanlig dag – og i går – og i morgen?) Fortell om en vanlig dag, for eksempel gårdsdagen:

Hva har du fått opplæring i? og hvordan har tiltaket på Prosjektet senter virket for deg? Har du oppnådd noe som du har ønsket? Hva er dine ønsker for framover?

Hvordan oppleves tiltaket på Prosjektet?, og hvilken betydning har det fått for deg? Er det noen endringer? Hvilke endringer har skjedd som du selv har ønsket?

Har tiltaket og opplæring på Prosjektet fått betydning for din boligsituasjon, økonomi, familie, fritid og venner? På hvilke områder har det skjedd endringer, og på hvilken måte?

Hvordan ser du på dine muligheter for å komme i ordinært arbeid etter oppholdet på Prosjektet? Har du hatt kontakt med arbeidsgivere i løpet av dette tiltaket?

Vedlegg 3 – Intervju ansatte i Prosjektet

Personalia:

Kjønn/alder

Hvor lenge har du jobbet med oppfølging av kvp-deltakere på Prosjektet?

Hvilke føringer er det for driften av Prosjektet? (hvor får dere arbeidsoppdrag fra, og tar dere hva som helst av oppdrag? Krav om balanse/lønnsomhet?)

Individuell plan:

Hva med IP for kvp-deltagerne på Prosjektet? (vanlig? Brukes den aktivt? Eierforhold til den?)

(Hvis det ikke er IP, er det andre planer det jobbes etter, og hvilke?)

Som ansatt på Prosjektet hva er din erfaring med IP? (gjerne konkrete eksempler fra din arbeidshverdag)

Hvilken rolle kan IP spille?

Er det utarbeidet mål for hver enkelt kvp-deltaker? (fortell hvordan dette fungerer....)

Har du erfaring i forhold til samarbeid med andre etater rundt en kvp-deltaker? (fortell mer om det....)

Innhold i tiltaket på Prosjektet:

Kan du fortelle hva du gjør på Prosjektet senter? (gjerne fortelle fra dagen i går...)

Vi ønsker å lære/vite mer om hvordan du som veileder jobber i forhold til kvp-deltakerne for at deltakerne skal nå målene som er satt – og deltakerens utvikling i programmet -

(Motivasjon
Ansvarliggjøring
Mestring)

(kan du dele noen av dine tanker med oss – hva skjer her på Prosjektet, gjerne noen hverdageksempel)

Hvilken rolle kan Prosjektet ha i deltakernes helhetlige oppfølging, og hvilken rolle er det ønskelig at de har?

Hva legger du i helhetlig oppfølging med utgangspunkt i oppdraget Prosjektet får?

Hvordan oppfatter du formålet med Prosjektet? Og hva er målet for deltakere på kvp – hva er det deltakerne skal oppnå? (hva mener du som ansatt – og hva står det i bestillingen fra NAV – (er det samstemmighet her?)

Hva legger du i begrepet/uttrykket “Prosjektet skal være en start, for å komme seg videre”?

Når det blir konflikt/uenighet mellom deltakere og ansatte – hva gjør du som ansatt da?(gi gjerne et eksempel)

Arbeid er målet:

Prosjektet er et arbeidsrettet tiltak. Hvilke tanker gjør du deg i forhold til kvp- deltakernes mulighet til å komme seg i ordinær jobb?

Har dere samarbeid med arbeidsgivere? (fortell mer om dette.....evt hvorfor dere ikke har det)

Vedlegg 4 - Intervju kvp-veiledere på NAV

Personalia:

Kjønn/alder

Yrkesbakgrunn

Hvor lenge har du jobbet i forhold til kvp på Nav-kontor?

Hvilke føringer er det for arbeidet med kvp på Nav?

Hva mener dere som kvp-veiledere kan være viktige føringer for kvp arbeidet?

(er måltall viktig? Arbeidsevnevurdering?)

- Hvilke krav er det, og hvilke vurderinger gjøres, og hva vektlegges mest for å få tilbud om kvp?

Planer: Hvilke planer utarbeider dere for kvp og brukeren?

Individuell plan:

Hva med IP for kvp-deltagerne som var på Prosjektet? og brukes det IP?

(vanlig? Ble den brukt aktivt? Eierforhold til den? Hvis det ikke var IP, var det andre planer det ble jobbet etter, i tilfelle hvilke, og hvilken erfaring har du med andre planer?

(Aktivitetsplan eller Tiltaksplan?)

Som veileder på Nav, hva er din erfaring med IP? (gjerne konkrete eksempler fra din arbeidshverdag)

Hvis ikke IP, vil vi likevel spørre om du har tanker om hvilken rolle IP kan spille?(*I tillegg til aktivitetsplan og/eller tiltaksplan.Tenker her på deltakelse i ansvarsgrupper ift andre kommunale tjenester osv.*)

Vi vet at det i Aktivitetsplanen i Arena skal settes et mål for brukeren, kan du fortelle mer om hvordan dette fungerer?

Har du erfaring i forhold til samarbeid med andre etater rundt en kvp-deltager? (fortell mer om det...)

Oppfølgingsarbeidet med kvp-deltakerne:

Vi ønsker å lære/vite mer om hvordan du som veileder på Nav jobber i forhold til kvp-deltagerne for at deltagerne skal nå målene som er satt – og oppfølging av deltagernes utvikling i programmet.

Stikkord:

Motivasjon

Ansvarliggjøring

Mestring

Kan du dele noen av dine tanker med oss – hva skjer her på Nav, fortell gjerne om noen hverdageksempel - og hva skjer ellers i oppfølgingsarbeidet?

I forhold til deltakerne, f. eks. møter ute -hvor?

Ift tiltak og tiltaksarrangører; kan du si noe om hvilke tiltak som er hensiktsmessige eller ikke.. Mulig vise til en case her?

Innhold i tiltaket på Prosjektet:

Kan du fortelle om din rolle i forhold til Prosjektet og kvp-deltagerne der? (gjærne fortell om en vanlig dag du var på Prosjektet/også om en uvanlig dag ...)

Hvilken rolle hadde Prosjektet senter i deltagernes **helhetlige** oppfølging, og hvilken rolle var det ønskelig at de hadde? (tenker spesielt på den helhetlige og individuelle oppfølging som ligger i kvp-oppfølgingen. Hvem gjør denne? Nav ansatte eller Prosjektet/tiltaksarrangører?)

Hva legger du i helhetlig oppfølging med utgangspunkt i oppdraget Prosjektet fikk?

Hvordan oppfatter du formålet Prosjektet hadde for kvp-deltagerne? Og hva var målet for deltagerne på kvp? (er det samstemmighet her?)

Har du kjennskap til om ansatte på His brukte spesielle arbeidsmetoder, f eks MI-metoden, for å motivere til endring? (Motiverende Intervju)

Hva legger du i begrepet/uttrykket «Prosjektet skal være en start, for å komme seg videre?»

Når det var konflikt/uenighet mellom deg og Prosjektet, hva gjorde du som veileder på Nav da? (gi gjerne et eksempel).

Arbeid er målet:

Sett fra din side, hva var det dere bestilte fra Prosjektet?

Ved oppstart av Prosjektet var dere fra Nav på Prosjektet to ganger i uka, dette ble endret, hvorfor?

Hva er grunnen til at dere var på Prosjektet en gang i uka, hva var nytten?

Hvorfor tror du at det å sende folk til Prosjektet fører til at de kommer i jobb? (si også noe om hvorfor du evt ikke har tro på at deltaker kommer i jobb – utfra Prosjektet..)

Hva er problemet, som fører til at kvp er løsningen?

Kan du si noe om hvilke vurderinger som ble gjort underveis for den enkelte? Hva var det for eksempel som førte til at noen deltakere ble der lenger enn de første 3 mnd?

Hva ble oppnådd for de kvp-deltagerne som ble sendt til Prosjektet?

Hvordan var samarbeidet mellom de ulike aktører i hjelpeapparatet og Prosjektet senter? (hvilke erfaring har du med det - gi gjerne noen eksempler fra din arbeidshverdag) Vi mener her tiltaksarrangører og skole og kommunale tjenester som nevnt i annet spørsmål over.

Deltagere på Prosjektet som f eks har individstønad før det blir aktuelt med kpv. Hvem følger opp disse, og hvordan avklare om kpv er aktuelt?

Hva tenker du om de som har droppet ut fra Prosjektet, og hvordan få de ut i arbeid?

Når kan dere avslutte kpv? Og gjøres det uten noen plan for videre kontakt/oppfølging?

His var et arbeidsretta tiltak. Hvilke tanker gjør du deg i forhold til kvp-deltagernes mulighet til å komme seg i ordinær jobb?

Har dere på Nav samarbeid med arbeidsgivere for kvp-deltagerne? (fortell mer om dette ...evt hvorfor dere ikke har det)

Bli kvp prioritert ved Nav-kontoret?

Har det vært noen endring i arbeidsmåten med kvp-deltakerne fra oppstart av kvp på Nav-kontoret og fram til nå ? kan du si noe om hva som er blitt endret, og din mening om hvilke resultater dette har gitt?

Vedlegg 5 – Intervju-guide – Deltakere i KVP og Prosjektet

Intervju av følgende informanter: Deltakere i kvalifiseringsprogrammet; heretter betegnelsen KVP

Bakgrunn:

1. Kjennetegn: (intervjuobjekt/informant): Kjønn og alder

Hvilke ytelse/inntekt hadde du før du ble deltaker i kvp?

Hvor lenge har du hatt kontakt med sosialtjenesten/NAV?

Har du søkt hjelp fra kommunen tidligere? Og på hvilke livsområder? Har du Individuell plan og hvilke andre samarbeidspartnere er du i kontakt med? (f.eks bolig og botjeneste, økonomi, psykisk helse, rusbehandling etc)

Har du rus/avhengighets- og/eller psykiatriske problemer? Økonomiske problemer? Og hvilke tjenester/eventuelt behandling har du søkt og fått innvilget?

2. KVP: Når kom du med i kvalifiseringsprogrammet? Hvordan fikk du kjennskap til det?

Tidligere tiltak: Hvilke tiltak (arbeidsrettede eller aktivisering) har du deltatt i tidligere?

3. Kontakt med NAV og Prosjektet: Når kom du første gang i kontakt med dem? Hvordan fikk du informasjon om kvp og Prosjektet? Og hva var grunnen til at du kom til dit? Var det ditt ønske, og valgte du det selv?

Innhold i tiltaket på Prosjektet:

Hva ønsker du å oppnå med deltakelse i kvp og i Prosjektet?

Hva slags plan er det laget for deg i tiltaket? Har du vært med og utarbeidet den selv?

Fortell om en samtalesituasjon med din veileder:

Hva mener du skal til av hjelp fra veileder for at du skal komme nærmere arbeidslivet?

Hva er det du gjør på Prosjektet? (En vanlig dag – og i går – og i morgen?) Fortell om en vanlig dag, for eksempel gårdsdagen:

Hva har du fått opplæring i? og hvordan har tiltaket på Prosjektet senter virket for deg? Har du oppnådd noe som du har ønsket? Hva er dine ønsker for framover?

Hvordan oppleves tiltaket på Prosjektet?, og hvilken betydning har det fått for deg? Er det noen endringer? Hvilke endringer har skjedd som du selv har ønsket?

Har tiltaket og opplæring på Prosjektet fått betydning for din boligsituasjon, økonomi, familie, fritid og venner? På hvilke områder har det skjedd endringer, og på hvilken måte?

Hvordan ser du på dine muligheter for å komme i ordinært arbeid etter oppholdet på Prosjektet? Har du hatt kontakt med arbeidsgivere i løpet av dette tiltaket?

Vedlegg 6 – Godkjenning fra NSD

Solveig Sagatun
Institutt for sosiologi og sosialt arbeid
Universitetet i Agder
Serviceboks 422
4604 KRISTIANSAND S

Vår dato: 12.07.2011

Vår ref: 27386 / 3 / MAB

Deres dato:

Deres ref:

TILRÅDING AV BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 10.06.2011. Meldingen gjelder prosjektet:

27386
Behandlingsansvarlig
Daglig ansvarlig
Student

Fokus på sosialfaglig arbeid i kvalifiseringsprogrammet - hva gjøres og hvordan
Universitetet i Agder, ved institusjonens øverste leder
Solveig Sagatun
Birthe Guttormsen

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven/helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.06.2012, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim


Marte Bertelsen

Kontaktperson: Marte Bertelsen tlf: 55 58 33 48

Vedlegg: Prosjektvurdering

✓ Kopi: Birthe Guttormsen, Harald Hårfagresvei 27 D, 4633 KRISTIANSAND S

Vedlegg 3

Fra: Hildur.Thorarensen@nsd.uib.no [Hildur.Thorarensen@nsd.uib.no]

Sendt: 22. juni 2012 09:55

Til: Guttormsen Birthe

Kopi: solveig.sagatun@uia.no; teknisk@pvportal.nsd.no

Emne: Prosjektnr: 27386 Fokus på sosialfaglig arbeid i kvalifiseringsprogrammet - hva gjøres og hvordan

Vi viser til mottatt statusskjema den 21.06.2012 og bekrefter med dette at dato for prosjektslutt og anonymisering endres fra 01.06.2012 til 31.12.2012.

Merk at ved en eventuell ytterligere forlengelse på mer enn ett år ut over den dato som deltakerne er informert om, må det påregnes å informere utvalget på nytt.

Du vil motta en ny statushenvendelse ved prosjektslutt.

Ta gjerne kontakt dersom du har spørsmål.

Vennlig hilsen,

Hildur Thorarensen - Tlf: 55 58 26 54

Epost: Hildur.Thorarensen@nsd.uib.no