

RAPPORT

Evaluering av NAV prosjektet "Nye Vegar" i Høyanger kommune

**Magne Eikås, Svanhildur Gudmundsdottir,
Olina Kollbotn, Alf Tor Melhus og Torbjørn Årethun**



Føreord

Denne evalueringa av prosjektet "Nye vegar" er gjort på oppdrag av NAV Sogn og Fjordane og Høyanger kommune, og finansiert av oppdragsgjevarane.

Evalueringa er gjennomført i perioden august 2011 – mai 2012 av forskarar ved Høgskulen i Sogn og Fjordane, avdeling for samfunnsfag.

Vi har evaluert "Nye vegar" som eit vellukka prosjekt, som har nådd måla sine. Ut frå vår vurdering av den kunnskapen vi fekk tilgang på, har prosjektet utvikla kunnskap både av fagleg og praktisk art, som utan tvil vil ha overføringsverdi, både i det ordinære NAV arbeidet, og i situasjonar der særskilte tiltak må setjast i verk.

I gjennomføringa av evalueringa har vi møtt eit stort engasjement og stor velvilje hos dei involverte partane på ulike nivå i høve det å stille opp på intervju, svare på spørsmål, og dele erfaringar. Gjennom dette har vi fått tilgang på informasjon som har vore grunnleggande viktig for i det heile å kunne gjennomføre ei evaluering. Vi takkar dykk alle for dette. Ikkje minst ei takk til brukarane som stilte opp til intervju.

Forskningsgruppa vil også rette ei stor takk til Gro Kvåle, førsteamanuensis ved Universitetet i Agder, og Lars Klemsdal, tidlegare seniorforskar ved AFI, no førsteamanuensis ved Universitetet i Stavanger. Desse har undervegs i forskingsprosjektet bidratt med konstruktiv og nyttig fagleg kritikk og innspel.

Sogndal, 15. mai 2012

Magne Eikås

Svanhildur Gudmundsdottir

Alf Tor Melhus

Torbjørn Årethun

Olina Kollbotn (prosjektleder)

Samandrag

Denne rapporten er ei etterevaluering av prosjektet Nye Vegar i Høyanger kommune. Prosjektet vart sett i gong i april 2010. Bakgrunnen var at industribedrifta Fundo, som hadde over 300 tilsette, gjekk konkurs i februar 2009. Eit år etter denne konkursen var det framleis over 100 arbeidsledige i Høyanger kommune. For å kunne hjelpe denne relativt store gruppa tilbake til arbeid og aktivitet, innsåg NAV Sogn og Fjordane og Høyanger kommune at det måtte setjast inn ekstraordinære ressursar, og takast i bruk utradisjonelle arbeidsmetodar. Dei valde då å skilje dette arbeidet ut frå det ordinære NAV-kontoret og etablere eit eige prosjekt i egne lokale i Høyanger sentrum.

Prosjektet har hatt 5,9 stillingar og vore sett saman av personar med ulik, variert og utfyllande kompetanse. Målet for prosjektet var å få minst 50 av dei arbeidsledige i arbeid eller kvalifisering i løpet av prosjektperioden, som i utgangspunktet var 2 år. I desember 2011 vart prosjektet avslutta. Ved prosjektslutt var 69 av dei 86 deltakarane det finst opplysningar om i arbeid. Dette utgjorde i overkant av 80 prosent av målgruppa. 59 av prosjektdeltakarane hadde på same tidspunkt løn frå arbeid som hovudinntektskjelde. Dette utgjorde i overkant av 68 prosent av målgruppa. Ut frå begge desse kriteria har prosjektet levert eit resultat som er langt over måltala. Prosjektet vart avslutta tre månadar tidlegare enn planlagt, noko som også er ein indikasjon på at prosjektet har hatt ei god måloppnåing.

Evalueringa viser at dei gode resultatata kan forklarast ut frå fleire forhold. Det har vore av stor betyding for måloppnåinga at prosjektet har vore skild ut frå det ordinære NAV- kontoret i eit eige lokale (Huset i Elvegata). Huset har fungert svært godt som ein sosial møteplass og lågterskeltilbod, samstundes som huset si fysiske utforming har gjort det mulig å drive både med gruppeoppfølging, individuell oppfølging og jobbsøking i eit eige datarom.

Prosjektet har hatt eit tydeleg mål og tilstrekkeleg med resursar til å kunne nå dette. Ein dyktig prosjektleiar har medverka til å bygge eit godt og samansveisa team som har utvist stor grad av fleksibilitet i arbeidet, og der brukaren alltid har stått i sentrum. Prosjektgruppa har teke i bruk fleire utradisjonelle arbeidsmetodar som har medverka til måloppnåing. Dei har

brukt likemenn og sosiale aktivitetar i arbeidet for å skape likeverdige relasjonar, og dei har i stor grad brukt sms meldingar som kommunikasjonsform. Dette har letta arbeidet med å få kontakt med enkelte brukarar som ikkje opnar brev med NAV sin logo. Prosjektgruppa har også vore proaktive i høve til potensielle arbeidsgjevarar. Bedrifter har blitt inviterte inn til Huset i Elvegata for å orientere om kva dei treng av arbeidskraft, og dei tilsette har gått langt i å gjere ei kvalifisert utveljing av dei kandidatane som dei meiner kan passe til den enkelte bedrift. I rapporten vert ordet skreddarsaum nytta for å karakterisere dette arbeidet. Mange av desse arbeidsmetodane kan truleg overførast til ordinære NAV – kontor, dersom dei ressursmessige og fysiske rammevilkåra er gode nok.

Den prosjektorganiseringa som partnerskapen (NAV og Høyanger kommune) valde for å løyse dei ekstraordinære utfordringane med dei langtidsledige, kan truleg overførast til andre kommunar som kjem opp i ein liknande situasjon som den Høyanger kommune opplevde i 2009. Evalueringa viser at forankring og oppfølging frå toppleiing var ein viktig faktor for prosjektet.

Rapporten konkluderer med at ein viktig føresetnad for at ”Nye vegar” har lukkast, er at prosjektorganiseringa har gitt rammevilkår som har bidratt til at dei tilsette har fått tilstrekkeleg tid og rom til å bli kjende med den enkelte brukar, og gjennom dette kunne dei arbeide med skreddarsydde løysingar. Dette er eit relasjonelt aspekt ved oppfølgingsarbeidet som kjem tydeleg fram som positivt i evalueringa, og som ser ut til å ha gitt utteljing i måten brukarane har greidd å gjere seg nytte av hjelpa. Dei tilsette på si side har gjennom dei positive relasjonane til brukarane fått ei oppleving av å utgjere ein forskjell. Dette er i seg sjølv ein motiverande faktor i alt hjelpearbeid. Kombinasjon av gruppeoppfølging og individuell oppfølging har vore positiv, og det har vore viktig at det har vore kontinuitet i oppfølginga.

Med tanke på overføringsverdi til NAV kontor, så kan det ut frå desse funna synast viktig at kontora organiserer seg slik at det blir gitt tid og rom til å jobbe tett opp mot brukarane, sjølv i høve brukargrupper som ein vanlegvis vil rekne som ressurssterke. Prosjektet sine resultat viser at dette er ein kvalitativ og kvantitativ effektiv måte å arbeide på.

INNHALD

Kapittel 1

Innleiing og bakgrunn	1
1.1 Prosjektet "Nye vegar" –formål og organisering	2
1.2 Lokalisering i eige lokale	4
1.2.1 Huset i Elvegata	5
1.3 Ettorevaluering av prosjektet	5
1.4 Oppbygging av rapporten	5

Kapittel 2

Metodisk gjennomføring	7
2.1 Evalueringsfokus	7
2.2 Datagrunnlag og datakvalitet	7
2.2.1 Det kvalitative datamaterialet	8
2.2.2 Intervju med tilsette i prosjektet	8
2.2.3 Intervju med brukarane	8
2.2.4 Intervju med arbeidsgjevarar og vidaregåande skule	10
2.2.5 Intervju med prosjekteigarane	10
2.2.6 Andre informantar	10
2.2.7 Det kvantitative datamaterialet	11

Kapittel 3

Deltakarane sin hovudaktivitet etter at dei avslutta programmet.

Analyse og tolking av resultat	14
3.1 Datagrunnlag	14
3.2 Resultat	14
3.3 Prosjekteigarane sine vurderingar av måloppnåing og resultat	21
3.4 Oppsummering	23

Kapittel 4

Dei tilsette si oppleving av prosjektet og kva dei legg vekt på av viktige erfaringar 24

4.1 Om oppstart og forventingar til prosjektet	24
4.2 Lokaliseringa og organiseringa sin innverknad på arbeidsmåtane i prosjektet	25
4.3 Å arbeide seg i lag – ulike verdiar møts og brynast	26
4.4 Likeverd og lagarbeid	27
4.5 Likemenn og utvikling av symmetriske relasjonar	27
4.6 Leiar si rolle	29
4.7 Kommunikasjon og motivasjon – brukar i sentrum	29
4.8 Skreddarsaum – tilpassing mellom hjelpar og brukar	31
4.9 Nye metodar for å nå fram til brukarane	31
4.10 Regelverk, sanksjonar og skjøn	32
4.11 Om arbeidsmetodar i prosjektet	33
4.11.1 Gruppeoppfølging	33
4.11.2 Individuell oppfølging	36
4.11.3 Brukarhistorier knytt til individuell oppfølging	36
4.11.4 Eksternt samarbeid	37
4.11.5 Samarbeid med vidaregåande skule	38
4.11.6 Samarbeid med kommunale hjelpeinstanser	39

4.11.7 Samarbeid med det ordinære NAV-kontoret	40
4.12 Dei kvinnelege deltakarane i prosjektet	41
4.13 Avklaring i høve arbeid eller kvalifisering	41
4.14 Vurdering av ressursar, kapasitet og forbettringspotensiale	41
4.15 Oppsummering	43

Kapittel 5

Brukarane sine vurderingar av “Nye vegar”	46
5.1 Møtet med “Nye vegar”	46
5.2 Om opplevinga av Huset	47
5.3 Om å bryte isolasjonen og det å vere i ein sosial fellesskap med andre i “same båt”	48
5.4 Tid og tilgjenge – Om forskjellen på “Nye vegar” og NAV-kontoret	49
5.5 Kontinuitet og tryggleik	52
5.6 Aktivt marknadsarbeid og kunnskap om den lokale arbeidsmarknaden	53
5.7 Mangfald i arbeidsmetodar	54
5.8 Likemannsfunksjonen	55
5.9 Om hjelp til kvalifisering (utdanning)	57
5.10 På kva måte prosjektet har vore til hjelp for å kome i jobb	59
5.11 Læring – Om overføring vidareføring av kunnskap	60
5.12 Oppsummering	62

Kapittel 6

Samarbeid med arbeidsgjevarar og vidaregåande skule

63

6.1. Offensiv kontaktetablering	63
---------------------------------	----

6.2 Gjensidig informasjonsutveksling	65
6.3 Skreddarsaum, sortering og marknadskunnskap	66
6.4 Læring og overføringsverdi	69
6.5 Oppsummering	71

Kapittel 7

Prosjekteigarane si rolle og syn på prosjektet	72
7.1 Ei felles forståing av at det var viktig å gjere noko	72
7.2 Om val av lokalisering av prosjektet i eige hus	72
7.3 Om samansetjing av prosjektgruppa	73
7.4 Forankring	73
7.5 Heilskapleg oppfølging/samarbeid	75
7.6 Om forventningane til prosjektet, måloppnåing og resultat	75
7.7 Utdanning og kvalifisering	76
7.8 Om læring og vidareføring av kunnskap	77
7.9 Oppsummering	79

Kapittel 8

Drøfting	81
8.1 Har prosjektet hatt effekt?	81
8.2 Kva har vore dei medverkande faktorane til prosjektet sine effektar?	82
8.2.1 Betyding av organisering som eige prosjekt i eigne lokale	83
8.2.2 Ei heterogen prosjektgruppe	84
8.2.3 Prosjektlear si rolle for prosjektgruppa si utvikling og framdrift	84
8.2.4 Organisering i eige lokale	86
8.2.5 Bruk av likemenn	87

8.2.6 Å skape eit klima for motivasjon og nyorientering	88
8.2.7 Tilstrekkeleg tid	89
8.2.8 Tilgang på hjelparar – opparbeiding av tryggleik og tillit	89
8.2.9 Kontinuitet i hjelpa	91
8.2.10 Likeverd	91
8.3 Utvikling av arbeidsformer og metodikk	92
8.3.1 Bruk av skjøn og nedtoning av sanksjonar	93
8.3.2 Nye kommunikasjonsformer	93
8.3.3 Gruppeoppfølging og individuell oppfølging	94
8.3.4 Sosiale aktivitetar	95
8.3.5 Skreddarsaum mellom arbeidssøkjar og arbeidsgjevar	95
8.3.6 Kvalifisering/utdanning	97
8.3.7 Dei kvinnelege prosjektdeltakarane	98
8.3.8 Samarbeid med Høyanger kommune	98
8.3.9 Samarbeid med NAV lokalt	99
8.3.10 Prosjektet si betydning for samarbeid mellom NAV-stat og kommune	100

Kapittel 9

Konklusjonar og tilrådingar

101

Kapittel 1

Innleiing og bakgrunn

I februar 2009 gjekk hjørnesteinsbedrifta Fundo i Høyanger kommune konkurs. Dette var ei industribedrift som hadde spesialisert seg på å støype aluminiumsfelgar til bilindustrien, og konkursen råka lokalsamfunnet hardt. Mange av dei over 300 tilsette som mista arbeidet hadde hatt denne bedrifta som einaste arbeidsplass, og var såleis spesialarbeidarar utan anna relevant kompetanse. Fleire av dei som vart ledige var i ein familiesituasjon med forplikningar som gjorde at utdanning utan inntekt, eller arbeidsmobilitet vart vanskeleg.

Pr. 1. mars 2010, drygt eit år etter konkursen, var det framleis 160 arbeidsledige i Høyanger kommune. Over 100 av desse var på dette tidspunktet langtidsledige (over 26 veker med dagpengar) og talet var aukande. Halvparten av desse var under 40 år. NAV Høyanger hadde i utgangspunktet ansvaret for å avklare behov og setje i gong tiltak for den enkelte ledige i retning arbeidslivet, men kontoret hadde verken kapasitetsmessige eller fysiske føresetnadar for dei omfattande og krevjande oppgåvene som ein måtte løyse i løpet av 2010 og 2011.

I eit møte den 23.02. 2010 mellom Høyanger kommune og NAV Sogn og Fjordane vart det teke ei prinsippavgjerd om å etablere eit eige prosjekt for å redusere talet langtidsledige i Høyanger. Ein hadde då kome fram til ei felles forståing av at det var viktig å gjere noko meir enn dei tradisjonelle tiltaka.

“Kven som hadde ideen først kan eg ikkje seie med sikkerhet. Vi hadde nok same oppfatninga av at dette skulle vere eit prosjekt som tok seg av denne gruppa spesielt, og at det var viktig å sile dei ut av den ordinære Nav-døra og inn andre stader, at vi måtte prøve andre former for å aktivisere dei og få dei ut i arbeid” (Tidlegare rådmann i Høyanger).

Høyanger kommune og NAV Sogn og Fjordane hadde nok i utgangspunktet eit litt ulikt syn på kva som kunne vere innhaldet i prosjektet. Tidlegare rådmann hadde ønskje om kortsiktige prosjekt, basert på sysselsetjing i Høyanger kommune, for å hindre at folk ikkje vart gåande på tomgang. NAV Sogn og Fjordane hadde eit breiare siktemål, der det også var naturleg å fokusere på mobilitet og sysselsetting utanfor Høyanger kommune, men også eit særskilt

fokus på at ein her måtte arbeide på meir utradisjonelle måtar. Dette var også ein innsikt som hadde vakse fram på NAV-kontoret:

”Kontoret hadde vore styrka heile tida, men vi klarte likevel ikkje å få folk ut i jobb med å jobbe på den ordinære måten som var i NAV-kontoret. Vi såg etter kvart at det måtte setjast inn spesiell metodikk i handtering av dei ledige for å klare å bevege dei mot arbeidsmarknaden” (Tidlegare NAV leiar i Høyanger).

Det var likevel stor grad av semje om beskrivinga av prosjektoppgåva, søknad om midlar til finansiering og val av prosjektleiar, og tidlegare rådmann seier at ein i utgangspunktet hadde dei same forventingane til prosjektet. Sidan det her var tale om ei gruppe langtidsledige, var det i følgje fylkesdirektøren i NAV spesielt viktig med tett oppfølging og arbeid med motivering og nyorienteringar:

” Viss du skal jobba med ei slik gruppe spesielt må du bruka ressursar på dei og ingen andre, og starte prosessar som kunne føre desse personane vidare. Vi visste veldig godt ut frå tidlegare erfaringar at dei dreia seg mykje om motivasjonsarbeid. Vi visste at det ville ta langt tid å bygga opp sjølvtilitt og engasjement og interesse for både å søke jobbar, men kanskje først og fremt å kvalifisere seg for den marknaden som var der på den tida. Både lokalt og regionalt” (Fylkesdirektør NAV).

1.1 Prosjektet ”Nye vegar” – formål og organisering

Rådgjevar i fylkesleddet i NAV Sogn og Fjordane, Knut Steinar Eitungjerde, fekk i oppdrag å lage ein prosjektplan. Det sentrale utgangspunktet for denne planen var å lage eit prosjekt der ein kunne prøve ut ulike måtar å drive oppfølgingsarbeid, arbeidsmåtar som i følgje Eitungjerde også kunne ha verdi for framtida. Noko av det utradisjonelle ein ville ta i bruk var gruppeoppfølging. Ei einssidig individuell tilnærming ville krevje ei bemanning som det ikkje ville vere muleg å få til. I tillegg var tanken at gruppeoppfølging kunne vere ein positiv framgangsmåte overfor brukargruppa. Ein ville også prøve ut likemannsarbeid, som i dette tilfellet innebar å bruke utvalde personar frå brukargruppa inn som medhjelparar i prosjektet.

Med tanke på at fleire i brukargruppa truleg også hadde samansette problem, vart det lagt opp til at prosjektet skulle ha eit heilskapleg samarbeid med sentrale fagmiljø i kommunen. Ei målsetjing med dette var også å trekke inn det kommunale engasjementet, og styrke samarbeid på tvers.

Prosjektet fekk midlar til finansiering frå Fylkesmannen, frå Helse- og sosialdirektoratet og frå Arbeids- og velferdsdirektoratet. I tillegg vart prosjektet finansiert internt, ved overflytting av ressursar frå NAV lokalt, samt ressursar frå NAV fylke til å utstyre lokale med IKT og innbu.

Planarbeid og finansiering kom svært fort på plass, og prosjektet var klar til oppstart 01.04. 2010. Prosjektperioden skulle vere fram til 01.04 .2012. Her viste det seg likevel at prosjektet brukte mindre tid enn forventta på arbeidsoppgåva, og det vart derfor i realiteten avslutta 31.12.2012.

Prosjektet fekk namnet ”Nye vegar”, som hadde ei dobbel tyding; ein skulle finne nye vegar både for brukarane og for etaten. Prosjektet hadde følgjande målsetjing og mandat: Målgruppa for prosjektet skulle vere registrerte arbeidssøkjjarar i Høyanger kommune som har hatt mindre enn 12 månader att med dagpengerettar etter Lov om Folketrygd 1997 (§4-14). Hovudfokus skulle liggje på dei under 40 år. Målet var at minimum 50 personar skulle få eit tilbud (gjennom prosjektet) som kunne føre dei ut i ordinært arbeid eller kvalifisering. Prosjekt “Nye vegar” skulle i dette oppfølgingsarbeidet ta i bruk eigne metodar og ha tilstrekkeleg med ressursar og fleksibilitet til at ein kunne leggje til rette for kvar einskild gruppe eller individ innafor målgruppa. Det vart lagt til grunn at prosjektet skulle utfordre etablerte oppfatningar om korleis ein skal drive motivasjons- og oppfølgingsarbeid.

I prosjektoptalen går det fram at følgjande oppgåver skulle vere sentrale i prosjektet:

- Sterkt fokus på motivasjon og nyorientering
- Å sikre gjennomføring av arbeidsutprøving
- Gjennomføring av besøk på aktuelle arbeids- eller utdanningsstader
- Å ha nær kontakt med næringsliv og utdanningsinstitusjonar for å legge til rette for praksisplassar, utprøving og kvalifisering
- Å prøve ut utradisjonelle arbeidsmetodar som likemannsarbeid og gruppevise og felles informasjons- og motivasjonsmøte.
- Tett samarbeid med sentrale fagmiljø innan rus og psykisk helse.
- Å styrke den heilskaplege innsatsen gjennom også å møte behov på område som helse, barn og familie, økonomi og bustad.

Eigarane av prosjektet var Høyanger kommune v/rådmann Arvid Lillehaug (seinare v/rådmann Arve Varden), og NAV Sogn og Fjordane v/fylkesdirektør Tore Thorsnes. Knut Steinar Eitungjerde v/NAV Sogn og Fjordane har hatt ansvar for prosjektstyringa og Liv Anne Breidablik frå NAV Sogn og Fjordane har vore prosjektleiar. Prosjektet har også hatt ei styringsgruppe og ei referansegruppe

Prosjektet sitt innhald og målsetjing vart bestemt av prosjektstyrar og prosjekteigarane. Prosjektleiar og leiar i NAV Høyanger var med på nokre justeringar i slutfasen av utarbeiding av denne planen. Ut over dette var ikkje dei tilsette i prosjektet involvert i planarbeidet i framkant av prosjektstart.

Prosjektleiar vart utpeikt av prosjekteigarane. Det var her ei målsetjing å ha inn ein prosjektleiar som hadde vore innanfor NAV sine rekker, og hadde kunnskap om NAV-systemet. Prosjektleiar valde så ut dei som skulle vere med i prosjektet. Målsetjinga var å ha ei samansett gruppe som hadde med seg ulike kompetansar inn i prosjektgruppa. Nokre prinsipp var avklart frå prosjekteigarane, m.a. at det skulle vere med ein person som hadde bakgrunn frå Fundo. Det var også avklart at NAV lokalt skulle avgje medarbeidarar, m.a. med tanke på å kunne ta med kunnskap tilbake til moderorganisasjonen. Av same grunn vart det avklart at kommunen skulle avgje ein medarbeidar.

Samla fekk prosjektgruppa 5, 9 stillingar. Dette var noko mindre enn kva som var tenkt i utgangspunktet. To tilsette var ”utlånt” frå NAV Høyanger, ein tilsett var ”utlånt” frå Høyanger kommune. Tre av dei tilsette var rekrutterte eksternt. Av desse hadde ein erfaring frå vidaregåande skule, ein hadde erfaring frå Fundo, men hadde også vore tilsett i NAV i ein annan kommune, og ein var arbeidsledig med tidlegare erfaring frå merkantilt arbeid på Fundo. Prosjektleiar kom frå fylkesleddet i NAV Sogn og Fjordane. I tillegg hadde prosjektet med 2 likemenn i 80% og 30% stilling. Desse var brukarar som fekk arbeidspraksis i prosjektet, og dei vart valde ut av prosjektleiar.

1.2 Lokalisering i eige lokale

Sjølv om prosjektet i prinsippet skulle ha samanfallande oppgåver med NAV-kontoret var det eit poeng å markere at dette var noko anna og nytt. Det vart derfor vedteke at prosjektet ikkje skulle vere lokalisert saman med NAV-kontoret, men ha eigne lokale. Grunngevinga var også at det ville vere behov for meir plass enn det som var til rådvelde på det lokale NAV-kontoret, særleg med tanke på gruppeoppfølging. Prosjektet hadde behov for tilrettelagde

kontor plasser, møterom, fellesrom og datarom. Løysinga vart å etablere prosjektet i egne lokale i Elvegata i Høyanger sentrum.

1.2.1 Huset i Elvegata

Huset er lett tilgjengeleg med inngang rett inn frå gata. Lokala er innbydande og romslege, og er ein plass der brukarane har lett tilgang til dei tilsette og deira faglege kompetanse.

Brukarane treng ikkje å stå i kø eller bestille time på førehand for å møte dei fagtilsette. I Huset har brukarane tilgang til dataverktøy som er viktig i arbeidssøkingprosessen, dei utvekslar erfaringar og kan lære av kvarandre. I tillegg er Huset ein sosial arena for brukarane.

1.3 Ettorevaluering av prosjektet

Høgskulen i Sogn og Fjordane har på oppdrag frå prosjekteigarane gjennomført ei etterevaluering av dette prosjektet. Evalueringa vart gjennomført i perioden frå august 2011 og fram til ferdigstilling av rapport 15.05. 2012. Oppdragsgjevar har gjeve dette mandatet for evalueringa:

- 1) Å belyse om prosjektet hadde hatt effekt. Kor mange i målgruppa har kome i arbeid og kvalifisering i løpet av prosjektperioden? Kva er status for dei brukarane som kom med i prosjektet samanlikna med dei som ikkje kom med?
- 2) Kva faktorar har medverka til å gje effekt/verknad? Her blir det bedd om å sjå på ulike faktorar som prosjektorganisering, arbeidsmetodar, synergieffektar av ulike tiltak undervegs gjennom prosjektperioden og korleis marknaden har respondert på prosjektet. Det vert lagt særskilt vekt på å få fram kunnskap om dei ulike deltakarane sine egne vurderingar og oppleving av prosjektet.

1.4 Oppbygging av Rapporten

I kapittel 2 gjer vi greie for dei forskingsmetodane som vi har nytta i evalueringsarbeidet. Kapittel 3 er ein presentasjon og tolking av i kva grad prosjektet har nådd dei kvantitative måla som prosjekteigarane har sett, basert på prosjektet sitt kvartalsvise registreringsskjema.

Kapittel 4, 5, 6 og 7 er ein presentasjon av det empiriske materialet basert på kvalitative intervju med prosjekttilsette, brukarar, arbeidsgjevarar og prosjekteigarar. Denne presentasjonen er relativt omfattande, noko som har vore eit bevisst val frå evalueringsgruppa si side. Gjennom å gje deltakarane sine "røyster" så stor plass i rapporten vonar vi at lesarane

av rapporten vil få eit utfyllande og godt innblikk i dei vurderingane som dei ulike partane har gjort av prosjektet. Grunngevinga for dette valet er også at det i mandatet for evalueringa vert lagt særleg vekt på å få fram kunnskap om dei arbeidsledige sine egne vurderingar og oppleving av prosjektet.

I kapittel 8 drøftar og tolkar vi dei funna som vi har gjort og i kapittel 9 kjem vi med konklusjon og tilrådingar basert på desse funna.

Kapittel 2

Metodisk gjennomføring

I denne delen gjer vi greie for dei metodane som evalueringsgruppa har nytta for å gjennomføre evalueringsoppdraget

2.1 Evalueringsfokus

Oppdraget er ei ekstern etterevaluering av prosjekt "Nye vegar". I kravspesifikasjonen vert det forventa at evalueringsarbeidet skulle starte i god tid før prosjektet vart avslutta, og vere avslutta seinast 15.05. 2012. Evalueringsgruppa har følgd denne tilrådinga. Vi fekk tilsendt skriftleg dokumentasjon sommaren 2011, og starta arbeidet med å setje oss inn dette i august 2011. Hovuddelen av den kvalitative datainnsamlinga vart gjennomført i september/desember 2011. Talmaterialet til den kvantitative delen vart innhenta i perioden oktober 2011 til februar 2012. Dette materialet er basert på prosjektet sitt kvartalsvise registreringsskjema, frå oppstart og til 01.12. 2011.

Sidan vi har henta inn data medan prosjektet framleis var i drift, kan dette også delvis oppfattast som ei prosessevaluering, men dette har ikkje vore eit mål for denne evalueringa. I den grad vi som forskarar har hatt nokon innverknad på det arbeidet som er utført i slutfasen av prosjekt "Nye vegar", må dette eventuelt tilskrivast ikkje-intenderte faktorar (t.d. forskareffekt). Formålet med denne eksterne evalueringa er først og fremst å belyse om prosjektet har hatt effekt, og i tilfelle kva som har vore medverkande faktorar.

Evalueringsprosjektet er godkjent av Personvernombodet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD).

2.2 Datagrunnlag og datakvalitet

I evalueringsarbeidet er det teke i bruk varierte forskingsmetodar (metodetriangulering). Vi har brukt ulike dokument, intervju og registrerte kvantitative data for å sikre eit best mulig datagrunnlag. Vår vurdering er at den informasjonen vi har skaffa fram gjennom denne strategien medverkar til å gje konklusjonane i rapporten eit sterkare fundament.

2.2.1 Det kvalitative datamaterialet

Det kvalitative datamaterialet er i hovudsak opplysingar som vi har samla inn gjennom kvalitative intervju. I tillegg til desse har vi nytta ein del skriftleg materiale som vi har fått tilsendt frå leiaren av prosjektet. Her inngår m.a. prosjekttalen, nokre møtereferat, eit notat om likemannsrolla som dei to likemennene i prosjektet har skrive og eit notat basert på ei intern evaluering. Arbeidet med dei kvalitative intervju starta i september 2011. Vi valde å lage separate intervjuguidar for dei ulike informantkategoriane. Alle intervju (med eit unntak) vart tekne opp på lydband og transkriberte til tekst i etterkant. For å ivareta anonymiteten til informantane er sitata frå desse intervju skrivne om frå ulike dialektar til normalisert nynorsk.

Vi hadde i utgangspunktet også tenkt at vi skulle gjere feltobservasjonar av det som skjedde på huset. Dette har vi ikkje gjennomført fordi det var svært få deltakarar attende i prosjektet då vi gjorde datainnsamlinga. Men dei korte observasjonane vi gjorde i samband med at vi gjennomførde mesteparten av intervju på huset, har gjeve oss bra grunnlag for å vurdere korleis huset som fysisk og sosial ramme har fungert for arbeidet i prosjektet.

2.2.2 Intervju med tilsette i prosjektet

Vi gjennomførte intervjuet med dei tilsette som eit fokusgruppeintervju. Målsetjinga med å ta dette i gruppe, var å få fram det felles erfaringsgrunnlaget. Alle tilsette, inkludert leiar deltok. Likemennene hadde på dette tidspunktet slutta, og vart dermed ikkje med i intervjuet. I presentasjonen av empiri frå dette intervjuet (kapittel 4), har vi av anonymitetsomsyn ikkje teke med kven som seier kva. Unntaket er at vi refererer til leiar, når vi meiner at det er viktig å få fram at dette er leiar sitt syn.

2.2.3 Intervju med brukarane

Vi har intervju 12 utvalde informantar frå målgruppa langtidsledige. Det vart frå prosjektstyrar og prosjektleiar si side ytra eit ønskje om å kategorisere brukarinformantane ut frå om dei var over eller under 40 år, og om dei kom ut i arbeid/aktivitet tidleg eller seint. Definisjonen på tidleg eller seint, var om dei var komne ut i arbeid/aktivitet det første året i prosjektperioden, dvs. 2010 (tidleg), eller i løpet av siste del av prosjektperioden, dvs. 2011 (seint). Spørsmålet var om ein gjennom dette kunne få fram kunnskap med overføringsverdi

knytt til forskjellar mellom yngre og eldre deltakarar si oppleving og nytte av oppfølginga. Det var også knytt til å få fram kunnskap om forskjellar mellom dei som kom tidleg ut i arbeid, og dei som kom sist ut i arbeid.

Utvål

Fordelinga av informantar i brukargruppa såg slik ut:

	Under 40 år	Over 40 år	
I arbeid/akt. 2010	2	3	
I arbeid/akt. 2011	2	3	
Ikkje i arbeid/akt.			2

Ut frå at prosjektet skulle ha hovudfokus på dei under 40 år, vart vi i samråd med prosjektleiar samde om at vi tok inn flest informantar frå denne gruppa.

Av desse informantane vart ein frå kvar kategori utvald av prosjektet. Dei andre vart tilfeldig trekt av evaluatorane, ut frå ei nummerliste for kvar kategori. I tillegg valde prosjektet ut to informantar som ikkje hadde kome i arbeid på hausten 2011, og der dagpengane gjekk mot slutten. Desse var i alder mellom 40 og 50 år.

Ein av dei informantane som vart trekt ut viste seg å vere ein av dei to likemennene i prosjektet. Dette har vist seg vere ein fordel, sidan vi då har fått tilgang til førstehandsinformasjon om erfaringane med å vere i dobbeltrolla som arbeidsledig likemann og som prosjektmedarbeidar.

Det viste seg at intervjumaterialet ikkje har gitt oss informasjon som gir tilstrekkeleg grunnlag for å seie noko om forskjellar mellom kategoriane, knytt til oppfølgingsmetode. Tvert i mot ser det ut til at *oppleving* av nytte av oppfølging er svært lik på tvers av alder og tidspunkt for når dei kom ut i arbeid, eller ikkje har kome i arbeid i det heile.

Intervjua med brukarinformantane vart gjennomført i september/oktober 2011. I presentasjonen av informantane sine synspunkt i kapittel 4 har vi av anonymitetsgrunnar vald ei framstillingsform der det ikkje vert gjeve bakgrunnsopplysingar eller at vi gir kvar informant ein identifikasjonsnøkkel gjennom bokstav eller tal.

2.2.4 Intervju med arbeidsgjevarar og vidaregåande skule

Vi har gjennomført tre intervju med representantar frå det som vi i rapporten omtaler som “Marknaden”. Dette er informantar frå tre av dei bedriftene som har tilsett langtidslidige personar som har vore inne som registrerte deltakarar på prosjektet “Nye vegar”. Utvalet av bedrifter vart foreslått av prosjektet. Av anonymitetsgrunnar gir vi ikkje informasjon om namnet på desse bedriftene eller kva for type verksemdar det er. I kapittel 6 vert desse informantane referert til som M1, M2 og M3.

I tillegg har vi intervjuet helse- og sosialeiar i Høyanger kommune, som også representerer ein av dei største arbeids- og praksisplassane for deltakarane i prosjektet. I presentasjonen vert ho referert til som helse- og sosialsjef, då ho er den einaste i denne kategorien, og såleis ikkje kan anonymiserast.

Vi intervjuet to representantar frå Høyanger vidaregåande skule. Desse vart intervjuet i lag. I presentasjonen vert dei referert til som M4.

2.2.5 Intervju med prosjekteigarane

Det er øvste administrative leiar i Høyanger kommune og fylkesdirektøren i NAV som er prosjekteigarar. I løpet av prosjektperioden har Høyanger kommune skifta rådmann. Vi valde å intervjuet både tidlegare og ny rådmann for å sikre oss informasjon om korleis dei har vurdert oppstart, gjennomføring og avslutning av prosjektet. Vi gjennomførte også intervju med fylkesdirektøren i NAV.

2.2.6 Andre informantar

Det viste seg ut frå gruppeintervjuet vi hadde med dei tilsette, at det ikkje hadde vore eit systematisk samarbeid med det som i prosjektskissa blir kalla ”prioriterte samarbeidspartar”. Grunnlaget for eit fokusgruppeintervju med desse, fall derfor bort. I staden valde vi i intervjuet med helse- og sosialeiar i Høyanger kommune å etterspørje hennar syn på samarbeid og behov for samarbeid knytt til heilskapleg oppfølging.

For å sikre oss utfyllande informasjon om ulike sider ved prosjektet, m.a. samarbeidsrelasjonane mellom prosjektet og det lokale NAV- kontoret, samt korleis NAV planlegg i høve det å overføre kunnskap frå prosjektet, har vi også gjennomført intervju med dei to NAV-leiarane i Høyanger kommune (tidlegare leiar og nyttilsett leiar).

Vi hadde ein supplerande samtale med leiar av prosjektgruppa for å utdjupe leiarrolla i prosjektet. I tillegg at vi har hatt uformelle samtaler og eit formelt intervju med prosjektstyrar.

Desse informantane har ikkje fått eit eige kapittel med utvalde sitat, men dei har likevel vore viktige som supplerande informasjonskjelder i våre vurderingar av prosjektet.

Av anonymitetsgrunnar har vi vald å ikkje oppgje namn på personar der vi ikkje har funne dette naudsynt.

Samla oversikt informantkjelder:

Prosjekteigarar	3 (fylkesdirektør, tidlegare rådmann , ny rådmann)
Prosjektstyrar	1
Tilsette	7 (6 tilsette + leiar)
Brukarar	12
Arbeidsgjevarar/samarbeid	4 (3 frå marknad, 1 frå kommunen)
Vidaregåande skule	2
Nav lokalt	2 (tidlegare NAV leiar, ny NAV leiar)
Supplerande intervju	1 (prosjektleiar)

2.2.7 Det kvantitative datamaterialet

For å kunna analysa korleis det gjekk med deltakarane etter at prosjektet var avslutta, fekk vi tilgang til ei datamatrise som viser nokre bakgrunnskjenneteikn for alle programdeltakarane. For nærare detaljar om dette datatilfanget, sjå avsnittet om datagrunnlag i kapittel 3.

Sidan vi fekk informasjon om alle dei som hadde delteke i programmet, d.v.s. heile populasjonen, kunne resultata analyserast utan å måtte gjera bruk av statistiske metodar for å ta omsyn til utvalsvisse.

For å kunne måla verknaden av prosjektet, vart det frå oppdragsgjevar lagt til grunn at vi skulle samanlikna hovudaktivitetane blant dei tidlegare prosjektdeltakarane med hovudaktivitetane til ei samanliknbar gruppe.

Denne analysen vart ikkje gjennomført, fordi det viste seg særskilt krevjande å finna ei gruppe som kunne samanliknast med dei tidlegare prosjektdeltakarane. Dette skuldast at alle i målgruppa, nemleg dei som hadde i underkant av eitt år att av dagpengerettane sine, kom med i programmet. Vi freista å få tilgang til data som syner hovudaktiviteten i 2008 både for dei som hadde mindre enn eitt år att av dagpengane sine og dei andre dagpengemottakarane i 2006 for å samanlikne desse resultatane med fordelinga på hovudaktivitet i 2011 for dei same gruppene i 2009. Her kunne vi ha gjort ei reell samanlikning. Det viste seg at det var svært ressurskrevjande for NAV å leggja til rette eit slikt datamateriale, og vi vart difor samde med oppdragsgjevar om å ikkje gjennomføra ei samanlikningsanalyse.

I staden har vi valt å gjera nokre enklare samanlikningar. Først mellom hovudaktiviteten til prosjektdeltakarane ved prosjektstart og hovudaktivitet ved prosjektslutt, deretter mot busette i Høyanger generelt. Denne samanlikninga seiar noko om utviklinga deltakarane har hatt i prosjektet, men funna har noko avgrensa verdi då det ikkje var mulig å samanlikne dei med andre tilsvarande grupper som ikkje var i prosjektet.

Kapittel 3

Deltakarane sin hovudaktivitet etter at dei avslutta programmet. Analyse og tolking av resultat.

3.1 Datagrunnlag

Vi vil i dette kapitlet sjå nærare på korleis det gjekk med deltakarane etter at programmet "Nye vegar" vart avslutta. Analysane i dette kapitlet er basert på data innsamla ved NAV Høyanger. Materialet inneheld data om deltakarane si aldersgruppe og kjønn, og på sju ulike tidspunkt er det henta inn informasjon om deltakarane sin hovudaktivitet og ytingsstatus. For dei som har jobb som hovudaktivitet, har vi og informasjon om dei jobbar fulltid, lang deltid eller kort deltid. For dei som har utdanning som hovudaktivitet, ligg det føre opplysningar om dei tek utdanning på vidaregåande skule eller tek anna utdanning.

Opplysningar om deltakarane sin alder, kjønn, tiltaksstatus og trygdeytningar er henta frå registreringar i NAV sitt sakshandsamingssystem Arena, medan informasjon om arbeid, arbeidstid og utdanning er samla inn ved direkte kontakt mellom prosjektilsette og programdeltakar.

3.2 Resultat

Tabell 1. Deltakarar i programmet fordelt på kjønn

	Talet på deltakarar	Prosent
Mann	73	77,7
Kvinne	21	22,3
Totalt	94	100,0

Det har i alt vore 94 deltakarar på programmet "Nye vegar". 78 prosent av desse var menn, medan 22 prosent var kvinner. I følge tal frå Statistisk sentralbyrå (SSB) var om lag 84 prosent av dei sysselsette i industrien i Høyanger menn¹. På grunn av at det store fleirtalet av sysselsette innafor denne næringa er menn, var det og eit stort fleirtal av menn som vart råka av oppseiingar og difor byrja i "Nye vegar".

¹ Tall frå 4.kvartal 2008. Dette var siste kvartal før Fundo konkursen.

Tabell 2. Deltakarar i programmet fordelt på alder.

	Talet på deltakarar	Prosent
20-24 år	7	7,4
25-29 år	11	11,7
30-39 år	23	24,5
40-49 år	30	31,9
50-59 år	22	23,4
60 år og over	1	1,1
Total	94	100,0

Nesten fjerdeparten av deltakarane var i 30-åra, medan nesten femteparten var i 20-åra.

Dermed var om lag 44 prosent av deltakarane i den primære målgruppa for programmet, dvs under 40 år. 1 av 3 var i 40-åra, medan 1 av 4 var 50 år eller eldre.

Tabell 3. Deltakarar i programmet etter hovudinntektskjelde pr. desember 2011.²

	Talet på deltakarar	Prosent
Dagpengar	9	10,5
Fast sosialhjelp	1	1,2
Sporadisk sosialhjelp	1	1,2
Sjukepengar	6	7,0
Løn	59	68,6
Anna hovudinntektskjelde	10	11,6
Total	86	100,0

Blant deltakarane i programmet hadde 69 prosent løn som hovudinntektskjelde i desember 2011, medan 11 prosent mottok dagpengar under arbeidsløyse. 12 prosent av deltakarane hadde ei anna hovudinntektskjelde enn dei som er nemnde i tabellen³. 7 prosent hadde

² For 8 av deltakarane i programmet, kjenner me berre alder og kjønn. Dette skuldast at dei ikkje lenger sender meldekort til NAV. Supplerande informasjon frå NAV tyder på at dei aller fleste av desse er flytta frå Høyanger. Desse deltakarane er difor utelatne frå resten av analysen.

³ Dette er personar som i desember 2011 har ei anna hovudinntektskjelde enn løn, dagpengar, sjukepengar eller sosialhjelp. Dette kan t.d. vera arbeidsavklaringspengar, individstønad under arbeidsmarknadstiltak, stipend, studielån, uføretrygd eller dei blir forsørgja av andre.

sjukepengar, medan mellom 2 og 3 prosent var mottakarar av sosialhjelp. Dagpengeperioden for dei som vart arbeidsledige ved Fundo konkursen gjekk ut ved årsskiftet 2010/11. At berre 2 av 86 tok i mot økonomisk sosialhjelp 11 månadar seinare må bety at dei har vore i arbeid etter Fundo konkursen. Arbeidet må ha hatt eit så stort omfang at dei har opparbeidd nye rettar på dagpengar (9 personar) eller sjukepengar (6 personar).

Tabell 4. Deltakarar i programmet etter hovudinntektskjelde i desember 2011. Fordelt etter kjønn. I prosent.

	Menn	Kvinner	Skilnad menn og kvinner i %-poeng
Dagpengar eller sosialhjelp	7,5 %	31,6 %	-24,1 %
Sjukepengar	7,5 %	5,3 %	2,2 %
Løn	77,6 %	36,8 %	40,8 %
Anna hovudinntektskjelde	7,5 %	26,3 %	-18,9 %
Total	100,0 %	100,0 %	

Medan 32 prosent av kvinnene i desember 2011 tok i mot dagpengar under arbeidsløyse, gjaldt dette berre 8 prosent av mennene. Dette viser at ein større prosentdel av kvinnene på dette tidspunkt ikkje har tilstrekkeleg inntekt til at dagpengane fell bort, sjølv om dei må ha hatt det tidlegare i perioden etter konkursen i Fundo. På same tidspunktet hadde 37 prosent av kvinnene og over 77 prosent av mennene løn som hovudinntektskjelde⁴. Vesentleg fleire menn enn kvinner har løn som hovudinntektskjelde, noko som reflekterer både at fleire menn enn kvinner er i arbeid, og at kvinner jobbar meir deltid.

⁴ Sjå fotnote 4.

Tabell 5. Deltakarar i programmet etter hovudinntektskjelde i desember 2011. Fordelt etter alder. I prosent.

	Under 30 år	30 - 39 år	40 - 49 år	50 år og over	I alt
Dagpengar eller sosialhjelp	0,0 %	21,7 %	10,3 %	14,3 %	12,8 %
Sjukepengar	0,0 %	0,0 %	6,9 %	19,0 %	7,0 %
Løn	69,2 %	69,6 %	72,4 %	61,9 %	68,6 %
Anna hovudinntektskjelde	30,8 %	8,7 %	10,3 %	4,8 %	11,6 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Om lag 7 av 10 under 50 år har løn som hovudinntektskjelde, medan dette er tilfelle for 6 av 10 over 50 år. 19 prosent av dei over 50 år har sjukepengar som hovudinntektskjelde, medan 22 prosent av programdeltakarane i 30-åra har dagpengar (ingen av desse har sosialhjelp) som hovudinntektskjelde. 31 prosent av dei under 30 år har ei anna hovudinntektskjelde enn dei som er nemnde i tabellen⁵.

Blant programdeltakarar i 30-åra (sjå tabell 10) var svært mange i arbeid i desember 2011. Den høge prosentdelen som samstundes mottok dagpengar, viser at mange av desse var i deltidstillingar.

Tabell 6. Deltakarar i programmet fordelt etter jobbstatus i desember 2011.

	Talet på deltakarar	Prosent
I jobb	69	80,2
Har ikkje jobb	17	19,8
Totalt	86	100,0

⁵ Sjå fotnote 4.

Tabell 7. Deltakarar i programmet som er i jobb i desember 2011. Fordelt etter arbeidstid pr. veka

	Talet på deltakarar	Prosent
I full jobb	50	72,5
Arbeider 25 - 36 timar i veka	8	11,6
Arbeider 15-24 timar i veka	5	7,2
Arbeider 5-14 timar i veka	6	8,7
Total	69	100,0

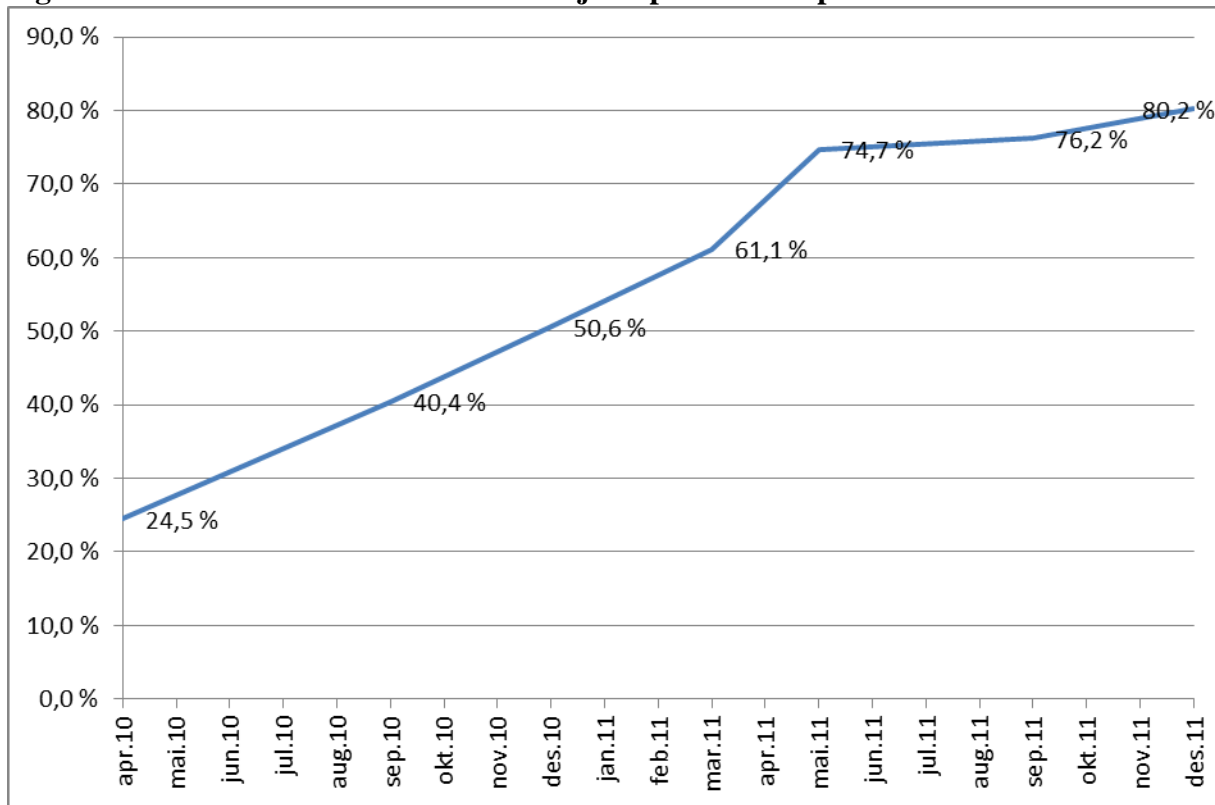
I desember 2011 var 69 av programdeltakarane (80 prosent) komne i jobb. Av desse jobba 73 prosent full tid, medan 12 prosent hadde ei arbeidstid på mellom 25 og 36 timar i veka.

Tabell 8. Deltakarar i programmet fordelt etter jobbstatus og kjønn i desember 2011. I prosent.

Arbeid/kjønn	Menn	Kvinner	Skilnad i %
I jobb	82,1 %	73,7 %	8,4 %
Ikkje i jobb	17,9 %	26,3 %	-8,4 %
I alt	100,0 %	100,0 %	0,0 %

På dette tidspunktet var 82 prosent av mennene og 74 prosent av kvinnene i jobb. Det er dermed ein signifikant lægre prosentdel av kvinnene som har kome i arbeid etter å ha delteke i ”Nye vegar”. Dette kan ein og lesa ut av tabell 4, som syner at ein monaleg større prosentdel kvinner enn menn framleis mottok dagpengar under arbeidsløyse eller har ei anna hovudinntektskjelde.

Kvinnene hadde og kortare arbeidstid enn menn. Blant dei som var i jobb i desember 2011, jobba 82 prosent av mennene full tid, medan dette gjaldt berre for 36 prosent av kvinnene. Nesten ingen menn jobba under 15 timar i veka, medan dette var tilfellet for 1 av 3 kvinner. Resultata er i tråd med det generelle arbeidsmønsteret blant kvinner og menn i Høyanger. Blant alle sysselsette kvinner med arbeidsstad i Høyanger kommune, viser tal frå Statistisk sentralbyrå at 24 prosent hadde ei arbeidstid på under 20 timar i veka i 4.kvartal 2010, medan tilsvarende tal for menn var på 13 prosent. Dette viser at kvinner som kom i arbeid etter deltaking på ”Nye vegar” arbeider noko mindre enn gjennomsnittet av alle kvinner i Høyanger, medan det motsette er tilfellet for menn. Skilnaden mellom jobbmønsteret i

Figur 1. Prosentdelen deltakarar som er i jobb på ulike tidspunkt

På det første målepunktet, i april 2010, var 25 prosent av deltakarane i programmet komne i jobb. I desember same året var over halvparten av deltakane i jobb. I juni 2011 var 3 av 4 i arbeid og i desember dette året var 4 av 5 i jobb. Veksten flata ut gjennom siste halvår 2011.

Tabell 11. Deltakarar i programmet som er i utdanning i desember 2011. Fordelt etter utdanningsnivå

	Talet på deltakarar	Prosent
Vidaregåande skule	3	27,3
Anna utdanning	8	72,7
Total	11	100,0

11 av programdeltakarane var i desember 2011 under utdanning. 3 av dei var heiltidselevar i vidaregåande skule, medan dei 8 andre var i anna type utdanning. Anna utdanning er i hovudsak personar som deltek på deltidsutdanning i helsefag ved den vidaregåande skulen i Høyanger. Utdanninga er basert på nettundervisning med nokre kvelds- og helgesamlingar.

Blant dei 11 som var i utdanning, hadde 9 deltids- eller fulltidsjobb ved sida av. Desse er inkludert i jobbtala ovanfor.

Tabell 12. Deltakarar i programmet som var i utdanning på dei ulike oppfølgingstidspunkta. Fordelt etter utdanningsnivå

	apr.10	sep.10	des.10	mar.11	mai.11	sep.11	des.11	Vore i utdanning
Vidaregåande skule	0	3	3	3	3	4	3	4
Anna utdanning	3	2	11	8	8	4	8	14
Total	3	5	14	11	11	8	11	18

I alt har 18 av deltakarane i programmet vore i utdanning på eit eller anna tidspunkt. 14 av desse har gått på deltidsutdanninga i helsefag, medan 4 av dei har gått heiltids vidaregåande skule.

3.3 Prosjekteigarane sine vurderingar av måloppnåing og resultat

I våre intervju spurde vi prosjekteigarane om kva forventningar dei har hatt til prosjektet og korleis dei vurderer resultat og måloppnåing. Vi vil understreke at desse spørsmåla vart stilte

på eit tidspunkt då prosjekteigarane ikkje hadde tilgang til det kvantitative datamaterialet som vi har presentert her. Dei ser likevel ut til å vere samstemde om at prosjektet har levert gode resultat ut frå dei ambisjonane som vart lagt til grunn. I planlegginga vart det sett eit måltal på å få minimum 50 personar over i arbeid eller kvalifisering:

“Opprinneleg var vel dette eit tal som eg sette inn i ei av dei første skissene. Eg såg det slik at ut frå den vinklinga vi hadde, så burde vi ha eit ambisiøst mål. Men samtidig var vi usikre på i kor stor grad vi kunne nå dette målet, og om vi hadde verkemidlane. Det låg ikkje grundige vurderingar bak talet, men ei målsetjing skulle vi ha, og den skulle vere konkret. Slik eg såg det den gongen, med dei utsiktene vi hadde, så ville det vere eit stort løft om vi klarte å få 50 personar ut i direkte sysselssetjing, i fast arbeid, og vi snakka då om under 40 år. Talet vart ikkje diskutert så mykje i den endelege utforminga av planen. Det vart på ein måte berre ståande” (Rådmann 1).

Fylkesdirektøren såg i utgangspunktet på dette måлтаlet som forsiktig:

”Vi var nok rimeleg forsiktige trur eg i ambisjonsnivået, og vi sa det at det var eit krav til prosjektet at dei skulle ha halvparten av denne målgruppa i aktivitet i løpet av prosjektperioden. 50 personar sa vi vel. 50 ledige skulle vi få i aktivitet. I ettertid kan vi nok sjå at vi kunne hatt større ambisjonar enn som så ” (Fylkesdirektør NAV).

Rådmannen vurderte derimot måлтаlet som ambisiøst:

“Det var eit ambisiøst tal ut frå at det var mange utfordringar i høve det å skaffe desse folka jobb. Dei fleste av dei hadde svært lite utdanning, og det var svært få jobbar i nærområdet som etterspurde denne type arbeidskraft” (Rådmann 1).

Fylkesdirektøren er også svært positiv til det resultatet som prosjektet etter kvart kunne vise til:

“Av den opprinnelege gruppa er det fire personar som står utan tilbod. Fire personar. Av dei 90, ikkje sant? Eg veit ikkje om noko prosjekt som kan skilta med eit sånt resultat, rett og slett. Eg syns det er heilt eventyrleg. Så veit eg sjølv sagt at veldig mykje av dette er midlertidig og at veldig mykje dreiar seg om avklaring i forhold til permanent situasjon og sånn. Men det var og poenget. Poenget var at desse personane ikkje skulle bli gåande å møte ei uviss framtid. No er alle klarert. Alle veit noko om korleis vegen går vidare. Den nye vegen

deira er på ein måte teikna. Og det er, tenkjer eg, nesten ikkje til å tru” (Fylkesdirektøren NAV).

Også noverande rådmann er fornøgd med resultatet:

“Prosjektet var å få flest muleg i arbeid, og når dei då ikkje har fleire igjen å finne arbeid til, så har dei eigentleg gjort det dei skulle. Så sånn sett er mi oppsummering at prosjektet har vore ein suksess. Eg tenkjer det er positivt at det gjennomgåande fokuset er å få folk til å bli sjølvhjelpete gjennom eige arbeid (Rådmann 2).

Prosjektet sine resultat ser også ut til å vise igjen ved at kommunen sine sosialhjelpsutgifter ikkje har auka, og rådmannen kommenterer dette slik:

“Då Fundo gjekk konkurs var scenarioet 12 – 13 millionar i sosialhjelpsbudsjett. No ligg det an til 3 – 4 millionar, og det er ikkje unormalt for ein kommune som Høyanger. Så i dette perspektivet har vi fått til det vi skulle” (Rådmann 2).

3.4 Oppsummering

Prosjektet hadde eit mål om at minimum 50 personar skulle kome i arbeid i prosjektperioden. I desember 2011 (prosjektsslutt) er 69 av dei 86 deltakarane det finst opplysningar om i arbeid. Dette utgjer i overkant av 80 prosent av målgruppa. 59 av prosjektdeltakarane hadde på same tidspunkt løn frå arbeid som hovudinntektskjelde. Dette utgjer i overkant av 68 prosent av målgruppa. Ut frå begge desse kriteria har prosjektet levert eit resultat som er langt over måltala.

18 av deltakarane har vore i utdanning. Elleve av dei er ennå i utdanning ved prosjektsslutt. Dei fleste har vore i deltidstudanning, men eit stabilt tal på tre har vore i heiltids vidaregåande utdanning det halvtanna året prosjektet har vart.

Det er to grupper som har ein noko svakare utvikling enn hovudfunna. Dette er deltakarar over 50 år og kvinner. Blant deltakararar over 50 år er det eit markert lågare tal i arbeid enn dei yngre, 2 av 3 i arbeid mot frå 8 til 9 av 10 blant dei under 50 år. Det er færre kvinner som ved prosjektsslutt er i jobb (74%) enn tilsvarande for menn (82%). Langt færre kvinner arbeider fulltid (36%) mot menn (82%)

I drøftinga av våre funn i kapittel 8 kjem vi tilbake med meir utfyllande kommentarar knytt til utdanning, samt kjønnsdimensjonen i prosjektet.

Kapittel 4

Dei tilsette si oppleving av prosjektet og kva dei legg vekt på av viktige erfaringar

I dette kapitlet presenterer vi dei tilsette sin opplevingar og erfaringar med prosjektet, slik desse kom til uttrykk i fokusgruppeintervjuet. Det å ha eit fellesintervju gav oss eit direkte innblikk i samspelet i gruppa, og vi fekk sjå ei gruppe som ikkje var redde verken for å utfylle kvarandre eller å seie kvarandre i mot. Dei var heller ikkje hemma av at leiar var likeverdig deltakar i intervjuet. Dette er ein viktig observasjon, som styrkar dei tilsette si forteljing om eit trygt arbeidsmiljø og samhandling seg i mellom. I framstillinga har vi ikkje skilt mellom dei ulike tilsette, men der det har vore rett å få fram at dette er leiar si stemme, så har vi vist dette.

4.1 Om oppstart og forventningar til prosjektet

Dei tilsette fortel om det å byrje i eit prosjekt så å seie med ”tome hender”. Dei kjende ikkje kvarandre, dei hadde ingen stillingsinstruks, og dei hadde ikkje erfaring med å jobbe i lag på ein slik måte. Oppdraget som låg i prosjektskissa var at dei skulle arbeide utradisjonelt, dvs. ta i bruk nye måtar for å få dei ledige ut i arbeid. Nokre målsetjingar var likevel skisserte: Det skulle leggest vekt på motivasjonsarbeid og nyorientering for brukarane. Ein skulle legge til rette for praksisplassar, arbeidsutprøving og kvalifisering, gruppeoppfølging og heilskapleg samarbeid med kommunale hjelpeinstansar for å møte samansette behov. Og ikkje minst hadde dei fått eit ”måltal” på at dei måtte greie å få 50 av dei ledige over i arbeid eller aktivitet.

Felles for dei tilsette er at dei ikkje har angra på at dei tok utfordringa på å bli med i prosjektet. Dei opplever å ha lært mykje, og ikkje minst har dei utfordra seg sjølve i høve til kva dei trudde dei kunne klare:

“ Dette var nytt og ukjent, og ikkje heilt klart, verken kva vi skulle jobbe med, eller kva vi skulle gjere. Men det var ein sjanse til å få prøvd noko nytt”.

“ Eg tenkte at dette var noko unikt, som eg gjerne skulle vere med å prøve. Eg har alltid likt utfordringar. Eg visste eigentleg ikkje kva eg gjekk til, men eg var utruleg nysgjerrig, og eg har ikkje angra ein dag”.

Ein av dei tilsette seier ho var skeptisk til å bli med:

“Når eg vart spurd om å bli med, så sa eg vel eigentleg nei. Eg hadde jo aldri jobba med slikt før, og eg hadde vel ikkje tenkt å gjere det heller. Eg lurte på kva i all verda kan eg tilføre her. Men så gav ikkje min arbeidsgjevar seg, og så tok eg utfordringa, rett og slett. Eg er svært glad for det no, for no kjenner eg at eg kan tore å gjere noko meir nytt.

Leiar på si side fortel om ulike ting som motiverte henne til å ta leiarjobben i prosjektet:

“ Eg såg det kunne bli svært lærerikt i høve kva som er bakgrunnen min, det å kunne jobbe tett opp mot brukar, ikkje berre reise rundt frå fylkesleddet og fortelje om korleis dei skal gjere det. Og så fekk eg eigentleg ganske frie tøylar i høve metodikk, og i høve til kven eg skulle ta med som medarbeidar. Og det at det var tidsavgrensa. Når ein driv med prosjekt, så får ein litt meir merksemd enn ved vanleg jobb. Det tykkjer eg er kjekt. Og så trigga det meg litt når dei sette eit resultatkrav på 50. Det er eigentleg ganske sjeldan innan det offentlege at dei er så klare på resultatkrav”.

4.2 Lokaliseringa og organiseringa sin innverknad på arbeidsmåtane i prosjektet

Prosjektet vart organisert med tanke på å løyse ei bestemt oppgåve. Det vart skild ut frå den ordinære NAV - verksemda og fekk eit eige lokale. Dei tilsette i prosjektet framhevar at dette har vore eit nyttig organisatorisk grep, og uttrykker det slik:

“ Vi hadde vel ikkje heilt greidd å jobbe på denne måten dersom vi skulle ha vore på dei gamle lokala. Her får du nye kollegaer, ein ny plass, ein heilt ny arena, der det er sagt noko om korleis vi skal jobbe og kven vi skal jobbe med. Det er gitte rammer”.

“ Det hadde ikkje gått an å kombinere vanleg drift og det vi står for her. Så eg trur det er ein føresetnad at dei fysiske rammene var på plass for at innhaldet, med oss kollegaer og alt det andre, samspelet, i det heile skulle fungere” .

Eit klart mål vert også framheva som viktig:

“ Og så har vi heile tida hatt eit klart mål og det er å få arbeidssøklarar ut i jobb. Om vi ikkje alltid visste korleis vi skulle kome dit, så visste vi kvifor vi var her, og kva vi skulle mot. Vi har ikkje blitt forstyrra av andre ting, som vi elles ville fått nær oss i NAV-kontoret.

Det blir også påpeika at det truleg var viktig for brukarane som hadde opplevd å få eit dårleg tilhøve til NAV-systemet, at dei fekk ein ny sjanse med nye folk og nye lokale. Ein tilsett seier det slik:

“Eg trur at det at vi tok det som eit eige prosjekt gjorde at vi lettare kom i tale med dei enn om vi skulle hatt det (prosjektet) som ein del av NAV-kontoret”.

4.3 Å arbeide seg i lag – ulike verdiar møtes og brynast

Det at dei tilsette hadde ulik bakgrunn, ser ut til å ha vore ein styrke for å legge eit felles grunnlag som ikkje var tufta verken på ein særskilt etat sin tankegang eller ein særskilt profesjon sin kunnskap. Dei måtte opne seg for kvarandre sine særtrekk, og dei måtte arbeide seg fram mot ei plattform for korleis dei ville løyse oppgåvene og møte brukarane.

Følgjande utsegn kan illustrere dette:

“Eg tenkjer sånn i starten – eg må ærleg seie at eg stanga litt hovudet i veggen i diskusjonar med kollegaer som hadde vore i NAV. Sjølvstapt var eg ikkje inne i regelverket, eg var ikkje inne i metodar, men eg følte at ”dette går eg ikkje med på”. Eg beit litt i, heva røysta og var bestemt på mitt. Det handlar om at eg følte at eg såg litt andre vinklingar på ting sånn heilt i starten. Men så vart vi litt meir kjende, og praten vart friare, og vi stolte meir på kvarandre. Og når tryggheta kom fram, så vart det også lettare å få fram budskapet. Og det vart litt justering begge vegar, i høve tankar omkring ting”.

”Det har vore romslegheit og det har vore diskusjonar. Vi har diskutert høglytt, men vi har aldri vore ueinige når vi var ferdige”.

Dei som kjem frå NAV lokalt bekreftar at det har vore nyttig å bli møtt med andre måtar å tenkje på;

”Når eg tenkjer tilbake, så kjenner eg faktisk at eg var litt hemma av å ha jobba lenge i NAV. Så når eg kom i lag med folk som ikkje hadde same bakgrunn som meg, så diskuterte vi, og så jenka vi oss begge vegar. Eg har lært utruleg mykje av det å vere her. Det har vore heilt..., nesten som om NAV har fått nytt innhald”.

”Når ein kjem frå NAV, så er ein litt ”i boksen”. Vi har blitt rista litt i, og vi har fått heilt andre diskusjonar, der ein ikkje visste løysinga frå før.”

4.4 Likeverd og lagarbeid

Det at dei starta på lik linje, blir framheva som ein viktig faktor når oppdraget var at dei skulle tenkje nytt. Dei tilsette framhevar at dei har hatt ein god kjemi:

“Prosjektet var at vi skulle tenkje nytt. Alle stilte på lik linje, og alle sin bakgrunn var nødvendig, så vi måtte berre utnytte dei gode sidene vi hadde”.

“Det har vore ein veldig god kjemi blant dei tilsette, og det trur eg har vore veldig viktig. Alle har eigentleg vore delaktig i alt”.

Det blir også vektlagt at eit trygt arbeidsmiljø har vore ein viktig faktor for at dei har vore i stand til å dele og ta i bruk kvarandre sin kunnskap.

”Ein må ha temperatur og klima for nettopp å kunne gå til din kollega for det du meiner eller trur han eller ho veit noko meir om enn deg sjølv, innrømme at du ikkje veit det, og faktisk søkje kunnskap og dele den. Få feed-back og jobbe vidare ut frå det. Så dette med å vere tilgjengelege for kvarandre som kollegaer, opp mot brukar er svært vesentleg”

Det at dei har vore så tett på kvarandre har gitt grunnlag for å dele kunnskap, og det har lagt til rette for at dei kunne gje eit breitt tilbod ut mot brukar.

“Det at vi har jobba så tett, så allsidig, og har allsidig bakgrunn, det har gitt ein fylldighet i heilskapen ut mot brukar, slik at ein på den måten har vore trygg på si sak vidare”.

Når ein lukkast er det gruppa som lukkast og ikkje den enkelte medarbeidar:

“Ein gir kvarandre slike små tips heile vegen. Det er heile tida brukar i sentrum, ikkje oss, det er ikkje eg som lukkast dersom ein brukar kjem i jobb”.

4.5 Likemenn og utvikling av symmetriske relasjonar

Det var ikkje berre det at dei var ei samansett gruppe med ulik bakgrunn som gjorde det muleg å endre det som kunne blitt faste ”oppskrifter” og haldningar. Det at dei hadde likemenn med seg inn i prosjektet, såg ut til tidleg å setje ei retning for korleis samhandlinga med dei tilsette og brukarane fekk utvikle seg. Dei tilsette hadde ingen erfaring med det å bruke likemenn, og dei måtte såleis også finne ut av samhandlinga med dei. Dei tilsette uttrykker seg slik om dette:

“Dette med likemenn var heilt nytt for oss. Vi ante vel ikkje verken kva ordet betydde eller kva dei skulle gjere”.

“Eg trur at likemenn gjorde at vi hoppa over eit steg i høve det å bli kjend med brukar. Dei som vi hadde som likemenn, kjende brukarane, dei var arbeidssøklarar dei også. Dei hadde allereie ein måte å snakke på, som ikkje var oss forunt enno. Brukarane kunne seie noko til likemennene som dei ikkje ville seie til oss”.

“Likemennene var veldig mykje med og pusha på dei andre arbeidssøklarane”.

“Dei hadde mange gode idear, t.d. den ideen om tysdagsturen. Ingen av oss hadde kome på det”.

Likemennene var også verdifulle som “mellommenn” mellom dei tilsette og brukarane:

“Vi fekk faktisk tilbakemeldingar frå likemennene, som vi elles ikkje hadde fått tak i. T.d. den tilbakemeldinga at vi måtte vere forsiktige med måten å seie ting på. Det var måten å snakke på, at folk kjende seg litt støtt av det”.

“Likemennene kunne lett seie til brukarane at ”du kan trygt snakke med han eller ho, dei er interessert i å hjelpe deg. Så dei opna litt kanalar for kontakten inn mot oss, og var med å skapte tryggleik i ulike situasjonar”.

Sidan rolla til likemennene ikkje var bestemt på førehand, skapte dette også utfordringar for dei andre tilsette, men etter kvart vart rollene meir avklara:

“Vi fekk også utfordringa med å forhalde oss til likemennene. Dei skreiv under på teieplikt, men dei var ikkje fullverdige tilsette, dei var på ein arbeidspraksis. Dei var såleis også ein av brukargruppa. Spørsmålet var, kor langt skulle dei inn i drifta? Men det var veldig oppdragande. Vi visste at dei var ein del av brukargruppa som sat her med oss, og då vart vi bevisste på korleis vi snakka, at vi kanskje omtala folk på ein annan måte. Dei var veldig delaktige, og eg trur eg fekk ein heilt annan respekt for brukargruppa, fordi eg samarbeidde med ein del av dei”.

4.6 Leiar si rolle

Leiar vert framheva som ein viktig faktor for utviklingsarbeidet i prosjektgruppa. For medarbeidarane går dette på å få anerkjenning, få gode tilbakemeldingar, det å få rom til å utvikle seg inn mot korleis ein kan løyse oppgåvene. Det går også på at leiar har vore til stades og delaktig i prosessane. Følgjande utsegner beskriv korleis leiar har vore viktig for teamet og for framdrifta;

“Det er noko med det der på toppen, måten det blir gjort på, og måten du blir møtt på. Det var rett og slett haldninga til meg som arbeidstakar. Du får ein sjølvtrillit og litt slik iver til det du held på med når du får positive tilbakemeldingar. Og det har vi gitt kvarandre som gruppe, men at leiar også er slik med på det, det trur eg for min del har vore veldig avgjerande”.

“Det det handlar om, er at du får rom til å bruke deg sjølv ut frå den personen du er, inn mot dei arbeidsoppgåvene som står framføre deg. Det har vore utruleg viktig, og det har leiar her gitt rom for”.

“Det som har vore fordelene med leiar er at ho vore leiar, men også medmenneske og kollega på ein måte. Slik at ho ikkje berre har dette administrative og styrer, men ho er med i alle prosessane. Det er ein styrke”.

Desse to utsegnene gir eit godt bilete på korleis leiar både er motivator og ankerfeste:

“Ho er kjempeentusiastisk, og då bli alle veldig gira, dersom leiar er gira. Det har mykje å seie”.

“Men så er det også ho som er fotfestet når vi blir litt på videvanke”.

4.7 Kommunikasjon og motivasjon – brukar i sentrum

Ei målsetjing med prosjektet var å drive motiveringsarbeid. Måten ein blir møtt på når ein treng hjelpeapparatet kan vere ein del av denne motiveringa, t.d. at dei har endra ordlyd frå innkalling til invitasjon i breva dei sende ut:

”Innkalling er på ein måte ein ordre om at du kjem, medan invitasjon er mykje meir lystbetont”.

Ein dei tilsette i prosjektet som tidlegare har vore arbeidsledig, bekreftar verknadene av dette:

”Brevna var stila på ein heilt annan måte enn kva du var van med frå det ordinære NAV-kontoret. Dei brukte andre ord og vendingar, som gjorde at du fekk lyst til å sjå kva dette var for noko. Og likedan, når du kom inn over dørstokken her, så var det lyse og koselege lokale. Og dei som jobba der, dei tok deg med rundt og viste deg lokala, og var tydeleg stolte”.

Det at dei som kom til lokalet skulle kjenne seg velkomne, var noko dei var medvitne på heilt frå prosjektstart. Leiar seier dette slik:

“Eg hugsa, før det første informasjonsmøtet, så hadde vi bestemt at ingen skulle kome inn i lokalet utan at vi gav dei eit handtrykk og sa god dag og velkommen til møtet. Så vi har eigentleg hatt som politikk at ingen kom inn utan at dei vart ønskt velkomen, og ingen fekk gå utan at dei blir sett og sagt ”ha det” til, og ”kjem du igjen?” .

Eit viktig poeng i dette er at brukar blir sett i sentrum:

“Det er eigentleg slik, utan at vi har sagt det høgt og tydeleg, at det handlar om å bli sett, og tatt i mot. Du skal ikkje vere så usynleg som mange her har fått lov til tidlegare”.

Det kan sjå ut til at lokaliseringa, og denne nye måten å arbeide på, også har gjort noko med relasjonen mellom dei tilsette og brukar.

“Ein av dei tinga eg verkeleg merkar meg, det er at eg gir meir av meg sjølv i jobben enn kva eg gjorde før, for eg kan ikkje forvente å få noko dersom eg ikkje gir nok. Du må gje noko tilbake for å få det forholdet du har. Og det har noko med at vi ikkje sit så høgt. Vi er der for dei. Det har noko med det flate å gjere”.

Ein av dei tilsette viser til lunsjpausen som eit konkret uttrykk for dette:

“Vi prata om det, ein av dei første dagane, om vi skulle sitje her inne (på kontoret) og ete. Men eg tenkjer på det no, skulle vi ha trekt oss unna her, og så sit det arbeidssøkjarar der ute i sofaen med ein kaffikopp. Eg trur ikkje maten hadde smakt eg”.

4.8 Skreddarsaum - tilpassing mellom hjelpar og brukar

Dei tilsette påpeikar at dei har vore påpasselege med å lage gode koplingar mellom hjelpar og brukar. I dette ligg det t.d. at dei ikkje har følgd reglar om dato, men prøvd å få ”rett hjelpar til rett person”. Ein av dei tilsette uttrykker dette slik:

“Vi har ikkje gått inn på dette tradisjonelle, som eg opplevde då eg var i NAV tidlegare, at du hadde datoar. Personane vart ein dato. Men her har dei vore menneske”.

Dei tilsette har brukt kvarandre når det er noko dei ikkje føler dei har fått til åleine:

“Dersom eg føler at her er det ein person som eg ikkje når ordentleg inn til, eller som eg stagnerer med, så har eg invitert inn andre kollegaer. Og då har eg plukka litt med omhu, og gjerne i samråd med andre; ”kven er det som skal gå inn i lag med meg?”. Og kanskje har vi ein glidande overgang, til ein ny person overtek den personen, men vi ”glir” det over”.

Ein del av skreddarsaumen har også vore å finne metodar for å hjelpe dei som har vore vanskelege å nå, og gjennom dette kome fram til ei avklaring av situasjonen:

“Det var ein del som har vore vanskeleg å få kontakt med. Men vi har ikkje gitt oss. Og då har vi kome fram til at det var helsemessige årsaker som gjorde at dei var vanskelege. Dei har ikkje fått jobb, men dei har fått den behandlinga dei skal ha”.

“Og dette er litt viktig, for det er mange ting som du får fram i desse samtalene, som ikkje ligg til vårt bord. Vi skal ikkje starte noko behandlarrolle, men vi skal bistå dei vidare mot det apparatet som dei treng hjelp frå, det er ei viktig sak”.

4.9 Nye metodar for å nå fram til brukarane

Det å bruke tekstmelding eller sms som måte å kommunisere på blir framheva som ein utradisjonell arbeidsmåte i høve det tradisjonelle NAV-systemet. Bruk av sms blir m.a. grunnlagt med at mange NAV-brukarar ikkje opnar konvoluttar med NAV sin logo:

“Eg trur vi var ganske bevisste på, at etter eitt år, så var det mange som ikkje opna konvoluttar med NAV sin logo. Vi har også nokre erfaringar med at ein del av dei som er i prosjektet, dei er ikkje nokon kløpparar, verken til å lese eller å skrive. Og då tenkjer eg at du sikrar dei ein mykje betre informasjon når du skriv ein kort sms, enn ved å sende eit brev.

Bruk av sms såg også ut til å bryte gamle barrierar som dei hadde bygd opp i høve NAV:

“Det vi også opplevde med å vere aktive mot brukaren på mobilen gjennom sms, og dei byrja å bli kjende med oss, så svarte dei når vi ringde. Tidlegare var det slik at dersom dei kjende igjen NAV sitt nummer, så tok dei ikkje telefonen”.

I tillegg er sms ei meldingsform som er meir i tråd med brukarane sitt kommunikasjonsmønster:

“Ein annan ting med sms er at dei fleste går med mobilen i lomma, dei opnar meldinga, og då treff du dei med ein gong”.

Tekstmelding var også nyttig i høve ein del ungdomar det elles var vanskeleg å få kontakt med:

“Dei kom nok motvilleg. Dei kom ikkje med eit smil om munnen. Men då var dei så leie av å få sms’ar, at eg trur dei ikkje orka meir”.

4.10 Regelverk, sanksjonar og skjøn

Dei same reglane gjeld for brukarane av dette prosjektet som for vanlege NAV- brukarar. Dette inneber også i prinsippet at sanksjonar skal blir brukt dersom vilkår ikkje blir oppfylt. Men ut frå at ei av målsetjingane med prosjektet har vore å motivere, så vart dei samde om at sanksjonar ikkje var noko dei tok i bruk i første møte. Når dei sende ut brev, så tok dei bort den delen som handla om kva som var vilkåret dersom brukar ikkje møtte. Ein grunn til å tone ned bruk av sanksjonar var også den tida dei hadde til disposisjon, 8 veker utestenging av dagpengar ville t.d. bety at det ville gå med mykje tid til å bygge opp igjen motivasjon. Leiar seier det slik:

“Så vi har nok tenkt veldig pragmatisk: ”Kva er det som fører oss best i veg til å få dei i jobb? Kva aukar aktiviteten hos dei?” Når vi har brukt sanksjonar, så har det vore ganske gjennomdiskutert. Og den er nok litt kontrovers med NAV-systemet” .

Det å innsjå at det finst eit rom for skjøn innanfor regelverket, framhevar leiar som viktig lærdom:

”Vi skal halde oss til det regelverket som politkarane har gitt oss, men vi skal bruke det skjønnet og dei moglegheitene som ligg i regelverket, og det har eg lært mykje av. Du treng ikkje ta fram regelverket først, og behovet til brukaren etterpå. Du kan ta behovet til brukaren, og så brukar du det rommet du har av skjøn, og det er ganske stort. Vi har blitt

mykje tøffare til å bruke skjøn. Og det krev litt – det er mykje lettare å seie at ”det står slik og slik”, enn å seie at ”vi kan tolke det slik og slik”, men det blir vårt ansvar. Det har vore ei utfordring, men eg tykkjer vi har fått det til”.

Nedtoning av sanksjonar og bruk av skjønn betyr ikkje at dei ikkje har latt vere å minne om konsekvensar når folk ikkje har møtt:

“Det var ikkje alle som var like ivrige til å kome. Vi har faktisk ringt opp folk, og dersom vi har kalla inn 3- 4 gonger, og dei ikkje kjem og ikkje gjev tilbakemelding, så har vi prøvd å ringe. Og då har vi brukt det at det kan få konsekvensar dersom du ikkje møter. For når du prøver og prøver å få kontakt med folk, så må du før eller seinare stramme inn. Vi er jo eigentleg NAV-kontor med akkurat det same regelverket, det forpliktar å ta i mot dagpengeytingar, og det har vi måtta minne folk på”.

4.11 Om arbeidsmetodar i prosjektet

4.11.1 Gruppeoppfølging

Gruppeoppfølging vart i prosjektoppdraget vektlagt som noko av det utradisjonelle som prosjektet skulle prøve ut. Ut frå det dei tilsette fortel, så omfattar gruppeoppfølging eit stort spekter av ulike typar samvær og aktivitetar.

Noko av gruppeoppfølginga handla om å invitere ulike brukarar inn til ulike tema. Dette har vore invitasjonar som har skjedd via sms:

“Vi kalla inn med sms, som vi sende ut 3 dagar i førevegen, og så sende vi ut ein sms same morgonen som det skulle føregå. Vi har prøvd å finne ulike tema, alt etter som kva gruppe som har vore innkalla, og vi har prøvd å dra vekslar på kommunen og arbeidsgjevarar som har kome og fortalt om jobbintervju”.

Særleg var det å invitere inn til ulike aktivitetar vellukka i høve ungdomane i prosjektet:

“Det var eit fåtal som kom frivilleg til å byrje med. Men vi passa på at vi hadde aktivitetar her som vi inviterte dei til, slik at vi fekk dei til å kome. Og når dei først kom og såg at det faktisk var nyttig, så kom dei av seg sjølve”.

Når brukarane først har møtt opp, så ser det ut til at det å møte andre i same situasjon har virka som ei støtte:

“Når vi først har fått dei inn her, i gruppe, så er det litt slik at ein har ufarleggjort det å vere arbeidssøkjjar. Vi såg det på dette første informasjonsmøtet, at dei såg seg rundt og såg at alle var i same situasjon. Dei hadde ikkje visst om kvarandre, og dei kunne fortelje kvarandre at dei hadde kjent seg uglesett når dei var på butikken for folk snakka om dei. Så det å vere saman her i gruppe...dei fekk snakka om ting som var naturleg for dei, for dei var i same situasjon. Vi har på ein måte fått dei litt opp, litt stolte av seg sjølve, at det er ikkje slik at dei må gøyme seg bort, det er ikkje slik at du er ein slaur fordi du ikkje har arbeid. Dei har blitt støtta litt personleg av det å vere i gruppe”.

I gruppene har ein teke opp ulike tema:

“Vi hadde denne temadagen om økonomi, og då hadde vi om økonomisk sosialhjelp. Og det er jo noko ein ikkje skal snakke om. Vi fann ut at vi tek det i gruppe: “Vi inviterer deg ikkje fordi du nødvendigvis skal ha det (økonomisk sosialhjelp), men vi gjer det fordi dagpengane dine snart er slutt, og det er ein reell situasjon”.

Dei tilsette forklarar at det skjer ei ufarleggjering ved å vere i gruppe. Vanskelege tema blir almengjort ved at det blir tatt opp i gruppa og ikkje individualisert. Dei fortel også at gruppene har vore med og gitt prosjektet eit ansikt utåt og bidrege til at endå fleire har oppsøkt dei:

“Vi gir eit ansikt utåt som ufarleggjer oss. Dei som har deltatt på gruppe, har spreidd dette rundt i bygda, at det er ufarleg, ”kom, ver med neste gong”. Og då har gjerne folk som ikkje har vore invitert, spurt om få delta”.

Gruppeoppfølging kan også bli forstått som det å vere eit prosjekt som legg til rette for at dei ledige uformelt har ein arena der dei kan snakke seg i mellom:

”Dei dagane vi har ein 3–4 stykke innom som sit ilag og diskuterer og er i lag på dataen, då er det gruppeoppfølging på ein måte, dei samarbeider i grupper og med oss.”

Ein måte å få til godt gruppeklima har vore å invitere brukarar som dei veit har ein god innflytelse i gruppa:

”Vi har sagt at ”eg veit at du kanskje ikkje har behov for dette spesielt, men det er grådig flott om du møter opp”. Vi høyrer gong på gong her inne at dersom nokon øser seg

opp p.g.a. noko dei er misnøgde med, og vi ventar lite grann, så er det nokon annan i gruppa som seier at.. ”du må gjere noko sjølv også for å få det til..” Og det har litt annan verknad i bevisstheten det”.

Gruppemøte har blitt brukt når det har oppstått særskilte behov, t.d. i ein periode då brukarane var opptekne av at alder var eit hinder for å få seg jobb:

“Då kalla vi inn dei som var over 50, og så fekk vi ein kar frå Arbeidslivssenteret til å snakke om korleis arbeidsmarknaden fungerer i høve seniorar, kva som er tendensen. Og etter 3 timar, så høyrde vi ikkje noko meir. Det er noko med å ta fatt i det som hindrar folk i å vere optimistar, og så ser vi at å køyre slike ting inn i ei gruppe, det å ta det opp som tema, det fungerer på ein annan måte”.

Det mest sentrale temaet for gruppene har vore fokus på jobbintervju, korleis klare å selje seg sjølve ut mot arbeidsmarknaden. Dette blir grunngeve med at prosjektet først og fremst skulle vere arbeidsretta. Dei tilsette er samde om at det å jobbe i grupper har hatt både ein kvantitativ og ein kvalitativ effekt i høve tidsbruk:

“Det er tidsbesparande, og så er det effekten av at brukarane hjelper seg sjølv og kvarandre. Så det er dobbelt tidsbesparande.

Gruppeoppfølging gjer deltakarane meir aktive og gruppedynamikken gjer at tilbakemelding og korrigerer skjer fortløpande:

“Det gjer gruppemedlemene meir aktive og deltakande, det er der nøkkelen ligg til vidare samarbeid. Det å halde eit tema varmt, og det at vi er tilgjengelege, slik at vi straks etterpå kan ta ein samtale innanfor temaet, om det skulle vere behov for det. Og at dei sjølve har evna til å reflektere omkring eigen situasjon. Eg tykkjer den måten å drive arbeid på er særleg givande, for du spelar på deltakarane. Det er dei som sit og skal ha informasjon, og då gir dei også samtidig tilbakemelding, og er med og korrigerer budskapet. Det er den gruppedynamikken som er veldig god å spele vidare på”.

Det å leie grupper blir sett på som meir utfordrande enn å ta samtaler ein til ein, og dette medfører ei meir strukturert førebuing, som også kan få betydning for kvaliteten. Dei jobbar alltid saman om å leie gruppa, og dei arbeider i lag om å utarbeide program til gruppesamlingar:

“Mi erfaring er at kvaliteten blir betre på grupper, for du går ikkje inn i ei gruppe utan at du har førebudd deg. Og dei blir førebudd av fleire. Så kvaliteten på oppfølgjinga blir ein annan” .

4.11.2 Individuell oppfølging

Sjølv om prosjektet har som målsetjing å bruke gruppeoppfølging som metode, så viser intervjuet med dei tilsette at den individuelle oppfølgjinga framleis spelar ei viktig rolle. Ein av dei tilsette seier det slik:

“Vi har fått til svært mykje gjennom grupper, men ein må ikkje gløyme at individuelle samtaler og individuell oppfølging, det har lagt der heile tida. Grupper er supplement, noko ekstra”.

Alle brukarane har hatt individuelle samtaler. Dei tilsette påpeikar at dette ligg i NAV sin prosedyre, at det skal vere eit visst minimum av intensitet på oppfølging. Forskjellen er at dei i prosjektet har hatt større fleksibilitet og mulegheit til ei meir kontinuerleg oppfølging med ein gong;

“Ein ventar ikkje ein månad til neste møte, ein tek det allereie veka etter eller dagen etter. Ein tek det medan ting er i gong. Og det er spesielt viktig”.

Det at dei kjenner alle brukarane vert framheva som ein viktig faktor knytt til den individuelle oppfølgjinga, og dei nyttar kvarande til å diskutere strategiar overfor brukarar som dei kjenner dei ikkje kjem nokon veg med:

“Vi har diskutert, og vi har laga strategiar på ”kva kan vi prøve no?”. Og så har alle vore med og diskutert framgangsmåten”.

4.11.3 Brukarhistorier knytt til individuell oppfølging

Dei tilsette gir oss nokre døme på brukarar der individuell oppfølging har vore viktig:

Det eine historia handlar om ein person som har vore til arbeidsutprøving på ei arbeidsmarknadsbedrift og som gjennom vidare hjelp greier å kome inn i eit utdanningsløp:

“Det var jo om å gjere å få han vidare, mot eit ordinært utdanningsløp. Og då var det å gripe fatt i hans interesser, og bruke den kartlegginga dei hadde gjort på (namnet på bedrifta), og ikkje berre la den ligge der, men bruke den til å få han vidare inn mot det yrket som han hadde ønskje om. Og no er han i gong med ei yrkesutdanning på vidaregåande. Men

det har krevd mykje, og eg har måtta bistå både inn mot det å søkje seg inn på skule, og det å søkje økonomisk stønad (lånekassa)”.

Ei anna historie handlar om erfaringar dei har gjort med at brukarar mister den jobben dei har fått, og at dei då må halde fram med å følgje dei opp.

“Vi hadde ein brukar som har hatt mykje med hjelpeapparatet å gjere. Han har ikkje utdanning og eit tynt nettverk. Så fekk han seg endeleg jobb på kontrakt, og var kjempefornøgd. Men han fekk ikkje fornya kontrakten. Og korleis forhold du deg då til ein som nett har kravla seg over kanten, og så mister jobben, korleis klarar du å fange dei før dei fer i betonggolvet? Då er det å byrje ein gong til, og bruke alt ein har av nettverk. Eg tenkjer det er litt av vår jobb å ta fatt i dei igjen. Det er noko med tankegangen i oppfølginga, at vi ikkje berre leverer dei 5 stillingar i neven og seier lukke på reisa”.

Ei tredje historie handlar om ein brukar i kategorien over 40 år som gjennom samtalar fekk tilbake trua på seg sjølv og som kom seg tilbake til arbeidslivet. Historia viser at prosjektet har halde kontakt også etter at brukar har kome i arbeid:

”Då han starta opp her, var han ganske nedbroten, og hadde ikkje tru på at han hadde helse eller han i det heile var verd noko eller kunne gjere noko. Han var slik ein stille person som berre kunne forsvinne. Vi hadde han på samtale, fleire gonger, og såg at det skjedde noko kvar gong. Vi var to som jobba med han. Eg trur han følte at han vart sett og høyrte, og han opna seg veldig for oss. Han fekk tru på seg sjølv. Han er i jobb no, eit vikariat, med mulighet for forlenging. Eg har ringt han i ettertid og spurd korleis det går. I den siste samtalen vi hadde sa han, ”no føler eg at eg ikkje har behov for å snakke med deg meir, eg kan heller ta kontakt”.

4.11.4 Eksternt samarbeid

Prosjektgruppa har hatt samarbeid med andre instansar både i samband med det å få brukarane i arbeid, i utdanningsløp, men også når det har vore behov for tverrfagleg samarbeid i hjelpearbeidet.

Samarbeidet med arbeidsmarknad har vore prega av direkte kontakt og skreddarsydd opplegg. I dette ligg det at dei har arbeidd med å kartlegge kva behov bedrifta har hatt, og dei har prøvd å velje ut blant arbeidssøklarane dei som kunne vere aktuelle ut frå desse spesifikke behova. Fleire større arbeidsgjevarar har blitt invitert inn til Huset for å fortelje om bedrifta og

kva behov dei har. Dei har også tatt med seg grupper med arbeidssøkjjarar ut til ulike arbeidsplassar og hatt felles jobbsøkjjarintervju, med gode resultat.

Dei tilsette fortel at arbeidsgjevarane gjerne har vore skeptiske når dei har blitt kontakta på telefon når dei har høyrte det har vore frå NAV:

“Du høyrer litt sånn, ”ja, NAV, u-hm..” Men så har vi klart å invitere oss inn til dei (arbeidsgjevarane), og så får vi ein prat med dei. Vi legg fram vår budskap, vi får fortalt om prosjektet, og då kjem dei tilbake etterpå med at ”dette er jo noko heilt nytt, slik har vi aldri opplevd NAV før”. Så arbeidsgjevarane har også fått tett oppfølging, ikkje berre brukarane”.

Dei tilsette påpeikar at dette også handlar om tillit:

“Vi har etablert ein slags tillit inn mot arbeidsgjevar, slik at vi også blir kontakta dersom det skjer noko, som denne gongen då kontrakten ikkje vart forlenga. Og då kunne vi gripe fatt i det. Det seier noko om at vi har laga ein låg terskel i høve arbeidsgjevar”.

I tillegg til den private arbeidsmarknaden, representerte Høyanger kommune ein viktig tiltaks- og arbeidsplass, for mange av brukarane i prosjektet. Her påpeikar dei tilsette at det er mange av mennene som har funne seg til rette med meir typiske kvinneyrke, og dei knyter dette til ein oppfølgingsstrategi som har vore mangfaldig:

”Det er svært mange av mennene som vi har fått ut i heilt utradisjonelle mannsjobbar, t.d. helse- og omsorgsfaget, og som har tatt den utfordringa. Dei har byrja der, og har byrja å like det, etter at dei har gått på Fundo i x antal år. Det er framfor alt ros til brukaren, men eg veljer å tru at det seier litt om oppfølgjinga, det at vi femner om mykje, i høve det å bistå dei i alle typar arbeid”.

4.11.5 Samarbeid med vidaregåande skule

Prosjektet handla også om å avklare kven som kunne kome i gong med utdanning. Dei tilsette fortel om eit godt samarbeid med Høyanger vidaregåande skule. Leiar fortel slik om dette;

“Det hadde mykje å gjere med avklaring av brukarane, og med motivasjon om å tore å byrje på den type utdanning. Vi avklarte i høve vidaregåande kva dei kunne hjelpe med og kva vi kunne hjelpe med. Det vart eit litt meir saumlaust opplegg enn kva det ville ha vore dersom vi ikkje hadde hatt det tette samarbeidet. Vi tilbydde at dei (brukarane) kunne sitje her og jobbe med oppgåver, og få bistand av (namn). Vi hadde jamlege møte med

vidaregåande. Og den delen på utdanning, den synest eg har vore god nok. Det var noko med at det var avgrensa, at vi visste kva samarbeidet skulle gå ut på”.

Ein av dei tilsette fortel om det han meiner er utradisjonelt i samarbeidet:

“Det var viktig å halde kontakten, halde det varmt. Eg trur ganske sikkert at vi har gått noko lenger enn kva eit tradisjonelt NAV-kontor har gjort i høve oppfølging, registrering, innmelding og kontakt inn mot dei vidaregåande skulane. Vi seier ikkje at dette er deira bord. Vi har gjerne bistått inn på deira bane. Og så kjem dei oss litt i møte. Så det handlar om å opne skotta, snakke saman, og ikkje risikere at brukarane dett mellom stolane. Sjølv sagt skal ein ha klare linjer for arbeidsoppgåver og fordeling, men akkurat i den introduksjonsfasen, igangsetjingsfasen, er det viktig med litt glidande overgang” .

Ut frå dei tilsette si erfaring, har samarbeidet med vidaregåande vore tufta på ei felles forståing av kva som har vore nødvendig å gjere inn mot dei ulike brukarane. Samarbeidet har blitt forenkla gjennom at det var avklart kva målsetjinga var. Det handla om konkrete brukarar, og løysingane har blitt gode fordi dei to partane har strekt seg mot kvarandre i den fasen der brukar skulle kome inn i kvalifiseringa.

4.11.6 Samarbeid med kommunale hjelpeinstansar

Eit sentralt mål for prosjektet var å etablere eit heilskapleg samarbeid med ulike hjelpeinstansar i kommunen. I oktober 2010 vart fleire instansar inviterte til eit møte, og dette resulterte i at det vart nedsett to arbeidsgrupper, ei som skulle vere retta mot barnefattigdom og ei mot vaksne med psykiske lidingar. Desse gruppene var gode arenaer for felles diskusjon der deltakarane fekk kunnskap om korleis dei ulike instansane jobba. Det vart likevel i liten grad konkrete samarbeidsløp ut av det. Dei tilsette trur at ei forklaring på dette kan vere at det var mangel på tid i dei etablerte tenestene:

“Vi var eit prosjekt som var ope og inviterande, medan dei andre har sin kvardag som eigentleg er full frå før. Og då er det ei utfordring, når du er belasta med saker, å frigje noko meir til desse arbeidsgruppene. Så det var vanskeleg å få det inn i desse etablerte tenestene, med å prøve ut nye ting. Det var ikkje vond vilje, men at dei hadde ein altfor hard arbeidsdag”.

Ei anna forklaring kan vere at det viste seg at det ikkje var så stort behov for felles oppfølging når brukarane kom seg i arbeid:

“Når folk kom i jobb, så løyste det så mange andre problem som elles måtte blitt fanga opp tverrfagleg rundt i kommunen. Så eigentleg, primærarbeidet, det å få folk ut i arbeid, det er der det ligg, for det løyser så mange andre ting, som følgje av det (å kome i arbeid)”.

Det vert likevel gjeve uttrykk for at dei to arbeidsgruppene har vore viktige i høve det å bli kjende med kvarandre:

“Det er viktig med slike treffpunkt., men eg trur det viktigaste var at vi vart kjende med kvarandre, at vi visste om kvarandre, og kunne ta ein telefon dersom det var nødvendig. Eg trur det er der kjernen ligg”.

4.11.7 Samarbeid med det ordinære NAV- kontoret

Samarbeidet med det ordinære NAV-kontoret ser ut til å ha vore nyttig og viktig for prosjektet. Ein tilsett seier det slik:

”Gjennom å jobbe tett saman med brukaren, så har ein gjennom heilskapen avdekket ein del ting som ikkje ligg direkte til prosjektet. Då er det tverrfaglege arbeidet med andre kollegaer ved NAV lokal vore viktig. Då tek vi ein telefon og inviterer til ein felles samtale, der både vi og brukar er med, slik at brukar ikkje må forklare situasjonen sin på nytt. Det kan vere helsemessige problem i høve det å vere fullverdig arbeidssøkjjar, behov for gjeldsrådgjeving eller økonomisk sosialhjelp i samband med enkle ting som dei ikkje er herre over når dei står med dagpengar”.

Ein annan tilsett vektlegg at det har vore viktig å halde slike samarbeidsmøte i Elvegata:

”Dersom det oppstår eit problem, t.d. i høve økonomisk rådgjeving, så har eg tatt kontakt med den som har økonomisk rådgjeving på NAV lokalt, og så har vi blitt samde om å ta eit møte i fellesskap her i Elvegata. Vi startar her. Her føler dei seg trygge, det har dei sagt. Det trur eg også har medvirka til at ting har gått litt raskare”.

Det som kjem fram som viktig er at prosjektet har behalde det overordna ansvaret for brukar:

”Du sender ikkje brukar frå deg med ei ny problemstilling til nokon andre. Du trekker inn andre for å løyse den heilskaplege utfordringa”.

4.12 Dei kvinnelege brukarane i prosjektet

21 av brukarane i prosjektet har vore kvinner. I intervjuet kjem det fram at dei har ikkje vore like aktive i å bruke Huset som mennene i prosjektet. Leiar forklarar dette slik:

”Det har nok ikkje vore så lett for damer å kome inn, som for menn. Det var ein mannsdominans der ute i sofaen. Men mange av kvinnene har hatt litt jobb. Dei har hatt ein tilhøyrighet til arbeidslivet, t.d. som tilkallingsvakter.

Men sjølv om kvinnene ikkje har vore så aktive i den sosiale biten, så meiner dei tilsette at dei har fått oppfølging:

”Vi har hatt ein del kvinner som vi har hatt individuell oppfølging på. Men i gruppene har dei ikkje vore så veldig mykje framme. Det er ikkje ofte dei har kome og sett seg ned her”.

4.13 Avklaring i høve arbeid eller behandling

Prosjektet var i utgangspunktet retta mot å få brukarane over i arbeid eller aktivitet. Arbeidet med brukarane har likevel vist at ikkje alle var i stand til dette. Men det å få avklart situasjonen til brukar blir av dei tilsette også rekna som vellukka arbeid:

“Når dei har gått over på rett yting, og rett type oppfølging, så meiner eg at vi har lukkast. Då har dei fått det dei har krav på eller det dei har behov for. På ein måte tykkjer eg det er bra” .

“Vi har hatt brukarar som har hatt helsemessige ting, som sit langt, langt inne, og som ikkje har kome til overflata medan dei jobba på Fundo. Men gjennom ein del samtaler har det blitt avklart kvar dei høyrer heime, og dei slepp å ha det ”gale” presset på seg i høve sin situasjon” .

“Det er ikkje alltid det å vere i full jobb som er... eg vil ikkje kalle det ”suksess”, men at du i alle fall får den behandling du treng” .

4.14 Vurderingar av ressursar, kapasitet og forbettringspotensiale

Det var ein føresetnad for prosjektet at det skulle ha tilstrekkeleg med ressursar. Sjølv om dei ikkje fekk så mange tilsette som opphaveleg var planlagt i prosjektplanen, så ser det ut til at

denne føresetnaden har vore oppfylt. Dei tilsette fortel at det har vore travelt, men dette har vore ei god travelheit. Dei koplær dette m.a. til trivsel:

“Vi har tålt meir fordi vi har likt oss så godt”.

Leiar påpeikar at fleksibiliteten i prosjektet også har bidrege til auka kapasitet:

“Det er ein heilt ekstrem fleksibilitet her, og det er det som har gjort at kapasiteten er så vanvittig høg. Utan denne fleksibiliteten hadde vi ikkje klart å gjere meir enn 50% av det vi har gjort”.

Det å ha denne type fleksibilitet blir knytt både til at dei har hatt eit lokale som har vore fysisk ”opent”, men også at dei ikkje har fordelt brukarar etter fødselsdato. Dei har vore fleksible på kven som ”passar” til kven. I tillegg legg dei vekt på at gruppeoppfølging har aktivert eit felles teamansvar.

Dersom dei skulle ha gjennomført prosjektet på nytt, så meiner dei tilsette at forbetringa ligg i det å kunne ha starta opp tidlegare:

“Vi skulle ha starta mykje tidlegare, ikkje venta i eitt år, vi ville ha byrja med ein gong”.

“Dersom ei hjørnesteinsbedrift går konkurs – ei veke, så fullt trøkk. Då ville lokalsamfunnet ha sett heilt annsleis ut”.

Sjølv om dei tilsette opplever prosjektet som vellukka, og at dei har hatt godt samarbeid ut mot ulike samarbeidspartar, så har dei likevel sakna synlege eigarar, også etter at prosjektet kom i gong. Dette handla særleg om forankringa opp mot kommunen, og ei oppleving av manglande etterspørjing av resultat;

“Dette er eit utviklingsarbeid som er spennande for Høyanger kommune. Dei kunne vore slik at dei hadde ”hylt” i kommunestyresalen at ”no må vi snart få vite noko om ”Nye vegar”. Men det har ikkje blitt gjort nok, tykkjer eg. Vi har meir måtta trengt oss på. Det å forankre det til kommunen, slik at kommunen eig det, det tykkjer eg har vore vanskeleg”.

I prosjektet har dei ikkje brukt standardiserte metodar på kartlegging, sidan fokuset var at målgruppa var brukarar som skulle ut i arbeid. Likevel har dei fått til avklaringar i høve brukarar si arbeidsevne, og dette har skjedd uformelt, t.d. gjennom samtalane. Ein informant seier det slik:

“Det vart gjort, men det vart gjort munnleg, i høve den dialogen og dei oppfølgingane vi hadde.”

Leiar påpeikar at dei såg, etter at det var gått eit halvt år, at det her var brukarar som burde fått ei kartlegging (før prosjektet kom i gong), og gjennom det kome på ”rett yting” og ”rett bistand” på eit tidlegare tidspunkt:

Eg trur kanskje at dersom vi skulle gjort dette om igjen, så ville vi gjort litt begge deler (i høve kartlegging). Eg ville nok hatt eit auge for dei som no er i arbeidsavklaringspengar, slik at dei hadde kome inn på rett yting tidlegare”.

Leiar påpeikar at dette er kunnskap som kan vere nyttig å ta med dersom andre kommunar kjem i ein liknande situasjon. Ho forklarar at det er mange som arbeidde på Fundo som kanskje ikkje ville bli rekna som arbeidsføre i ein marknad med større krav:

“Og det er den kunnskapen vi må ha i NAV, at arbeidsførheita, eller arbeidsevna, den vil variere ut frå kva arbeidsmarknad du har. Det må vi ta til oss. Eg trur at ved liknande situasjonar, så ville eg ha avklart helsedelen mykje tidlegare. Den metodikken vi har i NAV for å vurdere arbeidsevne, den er veldig god, men også eit veldig stykke arbeid”.

4.15 Oppsummering

Dei tilsette i prosjektet fortel at dei har positive erfaringar med å ha vore deltakarar i dette. Nokre av dei var skeptiske i starten, og dette skuldast nok at prosjektet var noko nytt og uprøvd som dei ikkje hadde erfaringar med frå før. Skepsisen har blitt snudd til entusiasme, og ingen av dei tilsette angrar på at dei sa ja til å bli med i “Nye Vegar”. Dei seier at det har vore både lærerikt og utfordrande å arbeide i prosjektet, og at dei har fått verdifull erfaring som dei vil kunne ha nytte av i framtida.

Prosjektet har etter dei tilsette sine vurderingar vore vellukka og dei legg vekt på fleire ulike faktorar når dei skal forklare kva som har medverka til dei gode resultata. Det har vore av avgjerande betydning at prosjektet har vore skild ut frå det ordinære NAV-kontoret og lokalisert i eigne lokale. Prosjektet har hatt eit klart og tydeleg mål, noko som har gjort det mulig å halde fokus utan å verta forstyrta av konkurrerande arbeidsoppgåver, slik tilfellet ofte vil vere i mange av dei lokale NAV-kontora. Prosjektet har hatt tilstrekkelege med ressursar til å kunne nå måla, og prosjektgruppa har utvikla ein god “kjemi”. Det har vore viktig at

gruppa har vore sett saman av personar med allsidig, ulik og utfyllande kompetanse, samstundes som det har vore stor grad av fleksibilitet i arbeidet.

Leiar si rolle vert framheva som viktig. Ho har vore dyktig som motivator, samstundes som ho har vore eit ankerfeste for dei tilsette når desse har vore utrygge i høve til arbeidet. Leiar har bidrege til at dei tilsette har kjend seg trygge i rollene sine. Denne tryggleiken har også samanheng med den rolla likemennene har spela. Dei tilsette seier at desse har vore viktige som brubyggjarar og som formidlarar av synspunkt frå brukarane som dei tilsette ellers ikkje ville fått tilgang til. Det har blitt utvikla meir likeverdige relasjonar mellom dei tilsette og brukarane, noko som kjem tydeleg til uttrykk ved at dei tilsette og brukarane har hatt felles lunsjpause i sofakroken på Huset.

Dei tilsette har teke i bruk nye arbeidsmetodar, der det særleg vert framheva at det har vore viktig å bruke sms i kommunikasjonen med brukarane, fordi ein del av desse ikkje har respondert på dei meir tradisjonelle formene for kommunikasjon (brev og telefon). Dei tilsette har bevisst tona ned bruk (eller trugsmål om bruk) av sanksjonar og brukt skjøn i høve til regelverk på ein meir fleksibel måte enn det som har vore vanleg på ordinære NAV-kontor. Gruppeoppfølging har blitt teke i bruk på fleire område, der dette har vore føremålstenleg. Denne gruppefølginga har vore fagleg viktig, og den har spart ressursar, utan at den har fortrent dei individuelle samtalane med brukarane.

Samarbeidet med eksterne aktørar vert skildra som positivt. Her vert det lagt særleg vekt på at det har vore viktig å byggje opp tillit og kontakt ut mot bedriftene, slik at den skreddarsaumen som dei har laga for den enkelte brukar skal passe best mulig. Dei tilsette seier at dei har hatt eit godt samarbeid med det lokale NAV-kontoret og at samarbeidet med den vidaregåande skulen i Høyanger har vore betre og meir omfattande enn det som er vanleg i det ordinære NAV-kontoret. Likeeins framhevar dei det gode samarbeidet med Høyanger kommune når det gjeld tilrettelegging for arbeidsplassar i kommunen. Samarbeid med andre helse- og sosiale tenester i Høyanger kommune har det vore mindre av enn det ein hadde sett føre seg då prosjektet starta opp. Dei tilsette forklarar dette som ein følge av at behovet ikkje har vore særleg stort fordi brukarane sine eventuelle problem løyste seg når dei kom seg i arbeid og aktivitet.

Når dei tilsette reflekterer over kva ein i prosjektet kunne gjort på andre måtar, med den kunnskapen og erfaringa dei har i dag, kjem det fram at ein nok burde ha starta opp prosjektet tidlegare. Nokre av brukarane burde også fått ei tidlegare avklaring i høve til om dei var reelle

arbeidssøklarar (formidlingsklare), eller om dei hadde behov for andre ytingar (t.d. arbeidsavklaringspengar). Dei har også sakna ei tettare forankring og interesse for prosjektet frå leinga i Høyanger kommune si side.

Kapittel 5

Brukarane sine vurderingar av “Nye vegar”

Vi har intervjuet 12 av deltakarane i prosjektet og vi skal no presentere nokre av dei synspunkta som kom fram gjennom desse intervjuet.

5.1 Møtet med “Nye vegar”

Måten ein presenterer eit prosjekt på kan vere avgjerende for om personane i den aktuelle målgruppa oppfatter at dette er noko for dei. Det å treffe målgruppa for eit slikt prosjekt med den første informasjonen er viktig. I tilfellet “Nye vegar” fekk informantane eit personleg brev i posten, med ein invitasjon til eit informasjonsmøte. Den personlege invitasjonsforma ser ut til å ha vore ein medverkande motivasjonsfaktor for å gå til informasjonsmøtet. Ein av informantane fortel om sitt første møte med prosjektet:

”Ja, eg fikk brev i posten om at hvis eg ville så kunne eg komme til eit sånt infomøte på skulen, angående dette her at dei oppretta NAV “Nye vegar”, og det syntes eg var veldig interessant så eg gikk til det møtet”.

Informanten gjev uttrykk for at dette møtet var viktig og aktuelt for han og at han fikk god informasjon:

”Det var innholdsrikt, informasjonen var, ja, vi fikk svar på absolutt alt vi lurte på. Ja eg syntes det virka veldig lovande og det var det jo og, veldig flinke, kjekke folk også, hjelpsame”.

Den personlege kontaktforma var også viktig for ein av dei andre informantane som vart intervjuet:

“Det var X, som kontakta meg. Han hadde vore tidlegare kollega av meg på Fundo. Han tok kontakt og lurte på korleis det gjekk. Og så spurde han om eg ville kome innom og ta ein prat. Så prata vi litt om gamle dagar. Og så pensa han meg fint inn på ”kva gjer du no?”, og tipsa meg på eventuelle jobbar eg kunne søkje på. Så det var han som trekte meg inn eigentleg”

Denne personlege måten å bli introdusert til prosjektet på står i kontrast til den opplevinga same informant fortel om i møtet med det “tradisjonelle” NAV:

“Eg fekk jo innkalling i posten, som avslutta med ein trussel om at dersom du ikkje møtte, så kunne dei trekke deg i dagpengar. Eg vart så sint. Eg som er så plikttoppfyllande. Får eg beskjed om å møte ein plass, så møter eg. Eg møter ikkje på grunn av at det står ein trussel på siste side. Dette er også eit slikt stikk som kanskje ikkje mange forstår, utanom dei som kjem i ein slik situasjon.”

Informanten utdjupar den negative opplevinga slik:

“Eg opplevde at det var om å gjere for dei å få meg ut i arbeid. I starten var eg ikkje i stand til det. Hadde eg fått meg arbeid rett etter konkursen, så hadde eg blitt sjuk. Du går med ei kjensle av at du står med lua i handa.”

5.2 Om opplevinga av Huset

Huset har hatt stor verdi for brukarane på fleire plan: Som ein sosial møtестed der ein treff likesinna, og som ein stad der ein kan få hjelp til auka meistring i kvardagen. Ein av informantane seier det slik:

«Eg trur det har betydd veldig mykje, det har vore ei livbøye rett og slett for mange, eg trur det har vore veldig bra mentalt og praktisk for den arbeidsledige».

Det ser ut til at Huset vart den nye samlingsstaden for dei som hadde vore tilsette i Fundo. Her fekk dei ein sosial arena som dei tidlegare hadde mangla:

“Då vi vart arbeidsledige, så hang vi mykje på hjørnet der oppe. Vi var ein gjeng som samlast på kafe, kvar dag, for å informere kvarandre om ting og tang. Så når det her (“Nye vegar”) kom i gong, så fekk vi dette som samlingsstad. Det var heilt fantastisk.”

På Huset fekk dei arbeidsledige informasjon og praktisk hjelp, og dei fekk tilstrekkeleg med tid. Ein informant skildrar huset og innhaldet på huset slik:

“Det er eit flott lokale. Du har 5 – 6 datamaskiner der du kan setje deg ned. Du har sofa, kaffi, møterom, personale med kvart sitt kontor der du kan trekke deg tilbake og diskutere. For meg har den sosiale biten vore alfa og omega. Og at du får eit nærare tilhøve til personalet. At du kan gå hit ned og få den informasjonen du vil, med ein gong. At du kan diskutere ramma omkring det du vil vite.”

Det ser ut til at dei arkitektoniske forholda har hatt innverknad både på utforminga av det faglige tilbodet til dei arbeidsledige og det sosiale rommet som vart skapt. Ein av informantane seier det slik:

«At dei lager i stand eit rom der du kan sitje og snakke privat, det er ofte nødvendig, men at du først kjem inn i eit rom som har ein kaffetrakter, det er aviser, du tar deg ein kopp kaffe, det er datamaskiner vi kan bruke, skrive søknadar og liknande. Eg trur at måten dei har bygd opp dette her gjer at det blir ein mer avslappa atmosfære».

Huset ser ut til å ha vore ein stad der brukarane hadde lett tilgang til fagleg kompetanse, og der ein kunne utveksle erfaringar med kvarandre. Det vart ein trygg sosial møtestad slik, denne informanten gjev uttrykk for:

“Det er eit flott hus, det er flott å møte folk som er arbeidsledige som er i samme situasjon som meg, og at eg fekk treffe gamle arbeidskamerater og sånn, kjekke folk, vi kunne liksom mimre om gamle dagar og sånt» .

5.3 Om å bryte isolasjonen og det å vere i ein sosial fellesskap med andre i “same båt”

Alle informantane ser ut til å meine at den sosiale delen, samværet, kaffidrikkinga og dei sosiale aktivitetane som “Nye vegar” har tilbydd har vore svært viktig for dei i den vanskelege situasjonen som det er å gå arbeidsledig over lang tid. Det vert fort slik at ein då isolerer seg, og mangelen på det sosiale nettverket og støtta som arbeidsplassen representerer blir eit sagn som “Nye vegar” delvis har kompensert for. Ein av informantane skildrar det slik:

”Ja, det har no ingenting med jobbsøking å gjere då. Men i sommarhalvåret hadde vi sånne der gåturar. Vi gjekk gangvegen og turstien utmed fjorden. Vi tok kaffikanne med. I staden for rein jobbsøking så vart det litt sosialt samvær, og det var jo viktig for mange som gravde seg ned når Fundo gikk. Og for dei vart det litt viktig å kome seg ut og røre litt på seg.”

Ein annan informant fortel om korleis det sosiale har vore eit kjærkome alternativ til å sitje åleine heime:

“Sitje åleine heime ja, for det blir lange dagar om vinteren. Mykje betre å komme seg ut. Eg har ikkje jobb, eg skal ta ein tur. Her er det varmt og godt, alle slags aviser på bordet,

kjeks, snop og prat. Og når dei som arbeider her har pause så sit dei ikkje for seg sjølve, dei kjem og sit her med dei andre, og vi pratar saman. Det er berre å finne fram eit tema og diskutere, ikkje berre om arbeid, men om alt mulig, om politikk, eller krig, eller fotball”.

Det ser ut til at det på Huset ikkje var eit så veldig klart skilje mellom jobbsøkinga og det sosiale samværet enten det gjeld trimturar, quiz konkurranser eller berre sosialt samvær rundt kaffikoppen og avisa:

”Nei, etter den form for sosialt som vi hadde der.. I mellom øktene så lærte eg å snakke igjen veit du. Og her veit du det trefte godt. For her var du blant likestilte når du kom inn. Vi var jo ein fast gjeng og det var ikkje alle so var so datakyndige med søknader og sånn.. Dei var veldig velvillige.”

Ein annan informant er også oppteken av å få høve til å møte andre som er i samme situasjon som han:

“Det var heilt topp, vi kjente kvarandre, vi visste situasjonen til kvarandre for vi hadde det same, vi var i same situasjon, ja vi kunne hjelpe kvarandre på ein måte” .

Denne informanten har også gode erfaringar i høve til det å vere ein av fleire. Det at dei var ei gruppe som møtte kvarandre på Huset og som hadde dei same grunnane til å vere der var nyttig:

“Det at du fikk fleire innspel frå forskjellige personar, alle hadde sine erfaringar, så du fekk vurdert ut frå fleire forskjellige vinklar på ein måte” .

Det at fleire er i same situasjon og at det vert lagt til rette for at dei kan møtast, er viktig for den enkelte si sjølvkjensle. Når dei møter kvarandre kan dei, som informantane seier, dele erfaringar og hjelpe kvarandre. Dei kjenner erfaringsbakgrunnen til kvarandre. Dette gjev styrke og ny læring i ein fellesskap som vert tilrettelagt av dei tilsette på Huset.

5.4 Tid og tilgjenge – Om forskjellen på “Nye vegar” og NAV-kontoret.

Det ser ut som våre informantar på nokre område har samanfallande syn på kva som skil prosjektet “Nye vegar” frå det ordinære NAV – kontoret. Ein slik faktor er dette med tid. Dei opplever at tida er knapp på NAV-kontoret, medan ein på Huset har god tid til å møte den enkelte:

“På eit vanleg NAV kontor, så går du og trekke ein kø-lapp. Du har ei viss tid, ikkje sant. Du sit kanskje ein halv time inne på kontoret og snakkar. Og når du går ut frå kontoret, så har du kanskje ikkje fått sagt det du skulle seie, ikkje sant. Du får ti gonger meir informasjon å hente ved å setje seg ned med alle som er arbeidsledige, diskutere, ha det sosialt, sitje med kaffi og kose seg. Du får ikkje alt fram når du sit ein til ein på eit NAV kontor. Då blir det berre sånn.., det kan bli negativt oppfatta mykje, når du sit ein til ein, du får ikkje ut det du vil. Det var mykje meir vegring for å gå dit”

”Nede på NAV-kontoret. Ein viss hjelp fikk du. Men dei hadde som regel aldri tid der.” Det er jo det at det blir ein avdeling av NAV-kontoret som blir meir personleg. Pluss det at folka her har meir tid til å gi deg hjelp.”

“Det har vore godt å komme inn her og ta ein kaffe og ei kake og prate hjortejakt og fiske og hva kostar kvitosten på samvirkelaget i dag, sant? Når du kjem inn her er alltid folk ledige. Du set deg ned og venter og tar ein kaffe og pratar ti minutt med ein kollega eller ein gamal ven og så kan du sette deg inn på kontoret etterpå.”

Ein av informantane brukar ordet “forretningsmessig” når han skal få fram skilnaden på “Nye vegar” og det ordinære NAV-kontoret:

”Det er jo at dei er meir sosiale. Det har dei ikkje tid til der nede (på NAV-kontoret). Dei må lære seg arbeidssøklarane å kjenne. For det har desse her heilt sikkert fått ein voldsom opplevelse i, kan eg tenke meg. Korleis folk reagerer. Det har du ikkje lyst til utlevera nede på eit hovudkontor. Det var meir forretningsmessig. I min situasjon der det var vanskeleg å få ein jobb. Veldig viktig å ha det sosiale inne der og so kjende du desse som ville hjelpe deg då. Nei, eg tykte det at nede på hovud – NAV var det alt for mykje forretning.”

Men informanten er også klar på at han ikkje ynskjer å kritisere det ordinære NAV-kontoret for det arbeidet som blir utført der:

“Som sagt før i intervjuet så er det ikkje noko kritikk på dei. Det er det ikkje. Høyanger NAV-kontoret har eg opplevd som Reinhårige. Vi skulle ha pengar, og alt slikt det vart ordna fort”.

Informanten utdjupar forskjellen på denne måten:

”Eg synest.. Du vart ikkje intim, men du vart veldig nær dei som jobba her. På hovud - NAV der var det meir avstand. Eg har ikkje, som sagt, noko gale å seie der heller. Men det var meir forretningsmessig der nede.”

Ein annan informant seier at det er lett å få kontakt med dei som arbeider i huset, og dei har tid:

“Du slepp å sitje i køen og vente på plass, du får kontakt med dei som skal hjelpe deg. Her har du nokon å prate med uansett.”

Same informant er også oppteken av å få fram at den hjelpa og den informasjonen han har fått på Huset er meir omfattande og detaljert enn kva som er tilfelle på NAV-kontoret. Dette kan ha samband med at dei tilsette på Huset har betre tid til å hjelpe kvar enkelt brukar. Han seier dette om forskjellen:

“Som natt og dag, for eksempel dette med jobbsøkingkurs og sånn, her på “Nye vegar” så var dei mykje meir detaljerte å hjelpe meg, korleis eg skal sette opp søknader og sånt, det fekk eg ikkje på NAV. Og så for eksempel reglar angående utdanning og sånt, dersom eg ville ta det. Eg har aldri fått noko slikt hjå NAV.”

Tilgjenge som dei tilsette i “Nye vegar” har klart å få til ser ut til å vere ein tryggleiksfaktor som er viktig for denne informanten. Det å ha mulighet til å kome til ein plass der du som arbeidsledig veit du vil treffe personar som har tid til deg, og som rettleiar deg vidare i ein arbeidssøkingssprosess er ein motivasjonsfaktor i seg sjølv:

“Det var lett for folk å komme, stikke innom utan avtaler og sånn. Det var alltid folk tilgjengelige her”.

Informantane dreg fram at dei tilsette var der og var tilgjengelige heile tida og seier at dette var ein av dei faktorane som var viktige

«Det var han (xx) eller så var det ho (xx) eller så var det ein av dei andre som hjelpte til å legge opp søknaden og sånn».

Dei er fornøgde med den oppfølginga dei har fått. Dei har fått hjelp til å skrive søknader og lage CV, men det er også viktig å få kunne få snakke med dei som jobbar på Huset utan å bestille time. Det ser ut til å ha stor betydning at det alltid var folk på Huset. Dei tilsette var til

stades i fellesarealet og satt ikkje bak lukka dører på kontora. Dette ser ut til å ha gitt brukarane tryggleik

“Så, altså, men det er ikkje vanskeleg å få prate med kvar enkelt som jobbar her under fire auge, berre det å kunne gå inn på kontoret og prate litt.”

Fleire av informantane framhevar kor viktig det har vore at dei er blitt møtt med forståing av dei tilsette i prosjektet:

“Det var mykje kompetanse her, dei som jobba her er kjempeflinke og veldig positivt innstilt og har ei veldig fin haldning til brukarane og er veldig menneskelege, det er veldig lett å snakke med dei, altså du føler deg ikkje sett ned på når du kjem hit og det er veldig positivt”.

Den uformelle og sosiale ramma som Huset og “Nye vegar” representerer, skaper tryggleik, noko som er svært viktig for desse informantane:

“Det var lett tilgjengeleg, det var ein viktig faktor, og at dei som har vore her har vore lette å prate med, ei god hjelp på ein enkel måte. Det er ein faktor som har vore viktig, dei har støtta opp dersom eg har søkt på jobbar og har hjelpt meg til å formulere søknaden riktig.”

“Ja, eg synes at dei på ”Nye vegar” har vore meir opne, vil eg seie, du blir tatt betre i mot, det synes eg.”

5.5 Kontinuitet og tryggleik

Fleire av informantane kjem inn på at dei i dette prosjektet har opplevd kontinuitet i den hjelpa dei har fått. Her har det vore viktig for dei at dei har hatt berre ein eller to rådgjevarar som har følgd dei opp undervegs. Dette skaper tryggleik ved at ein blir godt kjent med kvarandre og det blir lettare å opne opp for samtaler og hjelp som ikkje nødvendigvis er knytt til sjølve jobbsøkinga, men som handlar om den vanskelege livsituasjonen som den arbeidsledige er i :

“Det var jo eit fantastisk prosjekt overfor meg dette her. For her fekk du meir konkret hjelp. Dei konsentrerte seg om deg. Kanskje litt at du hadde ein som du kunne vende deg til, og så fekk du beskjed av nokon andre.

“Ja, og så har eg jo etter kvart blitt meir kjent med folka som er her slik at dei veit kven eg er og eg veit kven dei er. Då stoler ein jo meir på og sann....”

”Er dei nye så.. Dei veit jo ikkje kva eg har gjort tidlegare. Og sjølv om eg ikkje er den som har vore her mest og søkt så. Eg søkte jo mykje heime ifrå. Eg søkte jo kontinuerlig. Eg veit ikkje kor mange søknader eg hadde inne. Over alt.”

På spørsmål til ein av informantane om han har hatt ein fast rådgjevar fekk vi dette svaret:

”Ja, det har eg. Eller det er jo klart, dei hjelpte meg jo alle saman. Viss ho er opptatt så kan ikkje ho springe av garde og hjelpe meg. Så då er det jo hjelp frå dei som står ved sidan av”.

Desse utsegnene viser til at det er kontinuitet i hjelperelasjonen, samstundes som det er tilstrekkeleg fleksibilitet og kompetanse i prosjektgruppa til å følgje opp den enkelte brukar når den faste rådgjevaren er oppteken med andre arbeidsoppgåver.

5.6 Aktivt marknadsarbeid og kunnskap om den lokale arbeidsmarknaden

Dei arbeidsmetodane og den kunnskapen som prosjektmedarbeidarane har teke i bruk i arbeidet ut mot den lokale og regionale arbeidsmarknaden vert av informantane trekt fram som svært viktig:

”Altså, viss du ser på ein lapp på ei tavle at det er ein ledig jobb. Ja, vel kva er det? Dei hadde prata med arbeidsgjevaren som kunne kome hit og fortelje kva for jobb det er og kva dei kan tilby. Og så blir ein innkalla til møte med prosjektet og arbeidsgivaren. Eg fekk rett og slett hjelp i jobbsøkinga. Ein må jo ha jobb. Og så har jo det her prosjektet her vore ute med antenna og hatt kontakt med mange, mange arbeidsgjevarar. Så når arbeidsgjevarar har behov for folk så har dei hatt kontakt med dei, prosjektet då, og så har jo prosjektet sett kva som var emna. For det er jo berre slik at nokon er betre eigna til enkelte typar jobbar enn andre”.

Fleire av informantane opplevde ei støtte i at dei tilsette i “Nye vegar” hadde oversikt over kva som var av ledige stillingar i arbeidsmarknaden. Dei tilsette var “tett på” brukarane, og når bedrifter hadde behov for fleire nytilsettingar inviterte ein bedriftene til å ha informasjonsmøter på “Nye vegar”:

“Dei står ikkje på veggen (oppslagstavla), men dei kom her, dei har gjort avtale med dei som jobbar her og vi fikk melding frå dei som jobber her, frå NAV, at det kjem inn ein direktør eller kven som kom frå Rolls Royce. Og dei som kom på besøk, dei var veldig fornøgde, fordi masse av dei som var her var interessert og nokre fekk jobb der

“Dei heldt seg jo orienterte og dersom dei såg noko som kunne være noko for meg, så kontakta dei meg.”

“Og dei kontakta bedrifter. Bedrifter visste om dei. Dei gjekk gjennom alle, fant ut av at vi ok har tre personer som kanskje kan passe.”

“Og så visste etter kvart arbeidsgjevarane om at dei eksisterte sånn at dei kom hit i staden for å annonsere ut i alle organ. Fordi dei visste at her låg det spisskompetanse på dei arbeidsledige, på kva for arbeidsgrupper som eksisterer og er tilgjengelige, folka møtast her”.

5.7 Mangfald i arbeidsmetodar

Prosjektet skulle ta i bruk nye arbeidsmetodar i arbeidet med dei langtidsledige, samstundes som ein også brukte meir etablerte arbeidsmetodar. Informantane har gitt positive tilbakemeldingar på dei arbeidsmetodane som har blitt brukte, enten det handlar om likemenn, rollespel, turar, gruppeoppfølging, quiz, oppfølging på sms, individuelle samtaler og individuell hjelp eller fellesintervju med potensielle arbeidsgjevarar. Felles trimturar vert av fleire nemnt som viktige både sosialt og mentalt og dei fungerte også som ein arbeidsmetode:

“Og så var det jo å finne på noko meir enn berre sitte i sofaen her og drikke kaffe, så føreslo eg at vi kunne treffast og gå tur ein gong i veka, det er ikkje alle som kjem like fort i prat, lettere å kome i snakk om løst og fast når du går og då kan du vere stille eller snakke. Dersom du vil kan du kome lettare inn på ting som kanskje.. ja, så det utvikla seg etter kvart”.

Rollespel vart nytta for å gjere brukarane betre rusta til å gjennomføre intervju med potensielle arbeidsgjevarar:

“Vi har jo gått igjennom korleis ein skal vere på jobbintervju og sånn, vi hadde eit sånt skuespel.”

Ein anna informant opplevde det som svært positivt at ein slapp å vere åleine med arbeidsgjevar i intervjusituasjonen. Han fann god støtte i gruppa då prosjektet gjennomførde gruppeintervju mellom ei gruppe utvalde arbeidsledige og arbeidsgjevar ute i bedrifta:

”Alle vi som var med. Vi sat i eit rom med ledelsen. Så spurte ledelsen om bakgrunnen til alle oss. Så vi hadde eit slikt møte der dei fortalde om bedrifta si og vi fortalde om oss. Det hadde vi. Det var i grunnen ganske greitt. Du kan seie det sånn at å reise inn ein heil gjeng og

sitje i eit rom og så spør dei deg ut om bakgrunnen og alt det der. Du blir meir... mykje mindre svett kan du seie. For viss du er heilt åleine så blir det... Får litt hetta på ein måte.”

Oppfølging i gruppe vert også trekt fram som positivt i høve til informasjon m.m:

”Nei det var faktisk veldig viktig tykte eg. For nede på NAV-kontoret føler du litt at folk ser ned på deg. At du har ikkje jobb. Du er lat. Men her var det jo likestilte frå der oppe i frå. Så okey, du har ikkje jobb, men det er ikkje så lett heller. Pluss at då blir det litt slik at ein pusher kvarandre. Til å finne noko.”

Dei tilsette i prosjektet har vore “tett på” brukarane både i jobbsøkingprosessen og i tida etter at den enkelte har kome ut i arbeid eller aktivitet. Dette vert også vurdert som positivt av informantane:

“X ringde av og til til meg, og sa: ”du, sjå inne på NAV-sidene, der er det ein veldig fin jobb. Og så søkte eg. Eg trur den jobben eg har var ein som han tipsa meg på, rett og slett

Ein har m.a. nytta sms meldingar, også i oppfølginga etter at brukarane er kome i arbeid. På spørsmål om dette er greitt svarer ein av informantane

“Ja, ja, gir beskjedar og spør. Det er heilt i orden for meg”

Ein av dei “nye” arbeidsmetodane i prosjektet var bruken av likemenn. Vi skal no sjå nærmare på korleis brukarane opplevde dette.

5.8 Likemannsfunksjonen

I prosjektgruppa har det vore med to likemenn som også var arbeidssøklarar. Desse skulle m.a. vere døroppnarar for dei andre, eller gjere dei andre brukarane meir trygge i Huset. Men det var ikkje alle informantane som kjente til denne funksjonen:

“Likemann, kva tenkjer du på? Eg hadde kontakt med (XX) og dei andre hjelpte og til.”

“Det veit ikkje eg noko om. Eg har berre kome inn her og søkt og.. Ja, altså eg kjenner jo dei fleste her no. Heretter då. Eller veit kven dei er. Men eg veit ikkje.. eg har jo ikkje peiling på kva dei har gjort tidlegare.”

Nokre av dei andre informantane kjenner til likemannsfunksjonen og er også relativt tydelege på at desse likemennene hadde ei anna hjelperolle enn dei andre medarbeidarane i prosjektet:

“Dei gjorde det dei kan. Det blir jo feil å samanlikne med ein som har jobba i industrien med dei andre. Dei gjorde no så godt dei kunne og dei kunne jo dette betre enn vi andre så.. Ja, det var jo dette her med data. For det er ikkje så heilt enkelt å kome inn i det her NAV-systemet. Det er fort gjort å misforstå.”

Ein annan informant ser ut til å ha hatt nytte av likemennene som “døropnar”

“Til å byrje med tykte eg det var ganske greitt med likemenn, du fekk litt informasjon frå dei. Men så tenkte eg ikkje over det, dei vart ein av oss. Og då var vi blitt kjende med personalet, dei som jobba for oss. Det var viktig å bli godt kjend med dei. Du får eit litt meir personleg forhold. Du kunne opne deg litt meir, det vart lettare å snakke.”

På spørsmål om det var nokon forskjell på måten likemennene jobba på i forhold til dei andre fast tilsette svarer ein av informantane slik:

“Nei, det vil eg ikkje seie altså. Dei glei godt inn i miljøet. Men du rekna jo gjerne ein av dei som kontorpersonale kan du seie, du visste ikkje korleis du skulle... Men dei var voldsomt velvillige på dataen og laga søknadar og sønn.”

Informanten er svært tydeleg på kva han ikkje brukar likemennene til når han seier dette om dei to som var hans faste rådgjevarar:

“Slik som (XX) då. Det var ho eg var mest førtruleg med. Det var ho eg gjekk til når eg hadde det ilt. Og so han (XX). Det var dei to som var sjelesørgarane mine. Dei stolte eg på. Men eg ville ikkje blamere meg utover alle.”

Om sjølve rolla som likemann seier ein av likemennene følgjande:

“Det var liksom mest slik at vi skulle vere øyre og auge ute sant? Og når folk kom innom så kom vi lett i kontakt med dei, for dei kjende oss frå før, for vi hadde jobba før på Fundo og var i same situasjon.”

Kva innhaldet i rolla skulle vere kan virke litt diffust også for dei som var i rolla:

“Det måtte eg finne ut av sjølv, det var vi som var likemenn som måtte skape vår eiga rolle, for dette prosjektet var heilt nytt, så det var egentlig ingen som fortalte oss.”

Men vedkomande informant seier også at dei skulle være der for dei andre, ein slags døropnarar:

“Ja, så dei har nokre likesinna dei kan snakke med, at vi har vore i same situasjon så derfor og føler dei større tillit.”

Informanten oppfattar det ikkje slik at det har vore nokon konflikt mellom likemennene og dei profesjonelle fagtilsette i prosjektet. Det ser ut til at det etterkvart har vakse fram ei rollefordeling som fungerer godt for begge partar:

“Eg føler ikkje at det har vore nokon konflikt sånn, for eg tenkjer at mi rolle var den sosiale biten og slike enkle ting, det der med data og sånne ting. Så dersom det var saksbehandlarbit så måtte du jo gå til ein av dei andre, dei som jobba her. Eg føler at tinga gjekk heilt naturleg eigentleg. Eg kan ikkje peike ut nokon situasjon der det har vore sånn konflikt, men det kan vere ting eg ikkje kunne svare på som handlar om rettighetene deira og sånne ting. Eg kunne då for eksempel svare at eg er jo ikkje utdanna og dette må nokon andre hjelpe deg med.”

Denne utsegna viser at det har vore ei gjensidig forståing av rollene, utan at dette kanskje har vorte direkte kommunisert. Likemannsrolla var ikkje kjent for alle brukarane, men den ser likevel ut til å ha hatt ein viktig funksjon og fungert etter føremålet: Å bygge bruer.

Informanten seier at det var ei utfordring å få den rolla som likemann:

“For meg var det ei ny utfordring der ein får utvikla seg sjølv og føler at ein gjer noko som betyr noko. Men det å finne ut av si eiga rolle, det var kanskje den største utfordringa.”

5.9. Om hjelp til kvalifisering (utdanning)

Eit mål med prosjektet har også vore å legge til rette for kvalifiseringsopplegg. Ein informant fortel om at det var eit kurs innan helsefag rett etter konkurransen og at han vurderte å hive seg på dette:

“Eg hadde gått med tanken lenge, men så er det 30 år sidan eg har gått på skule. Men så var det jobben med å vite korleis ein skal gå fram (med søknader). Eg hadde null aning.”

Det var først etter at prosjektet var kome i gong, at denne informanten greidde å gå vidare med skuleplanane. Det hang i hop med at det var nokon som kunne hjelpe han konkret, både med det praktiske omkring søknader, og med å ”pushe på”:

“Det var ein i prosjektet som hadde vore lærar før. Han visste alt, ”du skal gjere slik og slik og slik”. Det var heilt fantastisk, han visste alt om heile ramma. Hadde det ikkje vore for “Nye vegar”, så hadde det kanskje blitt berre med tanken.”

Ein av dei andre informantane er også godt nøgd med å ha kome inn i eit utdanningsløp:

“Ja eg synest det er kjempegøy. Det var eit veldig bra opplegg. For min eigen del synest eg dette er det beste opplegget. Det er flinke lærarar og engasjerte.”

Nokre av dei andre informantane skildrar dette med å starte på utdanning og kvalifisering som meir problematisk. Ein av grunnane kan vere at arbeidsgjevar ikkje vil “gje slepp” på arbeidstakaren som ynskjer å kvalifisere seg, slik denne informanten gjev uttrykk for:

“Det er litt sånn.. Dei skulle hjelpe meg her å ta sertifikat. C, E, D alt det der. På skulen i Kaupanger eller Sogndal. Så der var jo alt tilrettelagt. Men så sette personalsjefen for (nemner namnet på bedrifta) foten ned og sa nei det kan du ikkje ta. I hvert fall ikkje no på hausten. Kanskje til våren. Så det fekk eg litt hjelp til. Skulle inn på den skulen då. Ja det var før eg fikk den jobben. Eg behøver fleire bokstavar på sertifikatet. Men så fikk eg ein sånn jobb at dei ville ikkje slippe meg. Dei vekene. Så får vi sjå om det blir til våren i staden.

Ein annan informant er veldig negativ til å byrje på skule igjen når vi spør om det:

“ Ja, å gå meir skule då? Ja det har jo vore snakka om det. Om det ser litt dårleg ut med jobb så må du kanskje prøve å gå litt skule igjen. Gå på det ein har lyst til. Men eg for min del, eg føler jo det at.. Eg er jo skulelei så det held.”

Sjølv om motivasjonen er til stades, så kan det for nokre av dei eldre arbeidsledige vere lite å hente på å bruke lang tid på å kvalifisere seg fordi ein nærmar seg pensjonsalderen:

“Og då ville dei ha meg over på skule då, i helse- og sosialfag. Og eg begynte der. Men so fann eg ut, i min alder og so skal eg gå læretid. Og om nokon vil ha meg då, blir eg snart pensjonist. Og akkurat då, rundt juletider, då var motivasjonen på det vekke.”

5.10 På kva måte prosjektet har vore til hjelp for å kome i jobb

Vi spurde alle informantane om kva det var ved prosjektet dei ville trekke fram som dei viktigaste årsakene til at dei seg kom ut i arbeid. Her er nokre av dei svara vi fekk:

“Når ein brukte det her (prosjektet), så vart ein meir aktiv, ikkje sant, i jobbsøking og alt. Eg har tenkt litt over det etter at eg sjølv kom i gong, at hadde det ikkje vore for det her, så hadde det vore mange som hadde slite i dag”

Same informant illustrerer dette vidare:

“Dei hengde opp på tavla alle mulege slags jobbar. Og vi for ut på arbeidsplassar og besøkte fabrikkar, ilag med folk frå “Nye vegar”. Eg hugsar vi var på ein fellestur på eit båtbyggeri, og det var mange som fekk seg jobb der etterpå. Det var nyttig. Vi var samla, vi kunne prate i lag. Det fann eg fort ut etter at eg slutta på Fundo; å kunne samle ein gjeng, i staden for å sitje heime og sjå i avisa. Det er mykje betre å gå hit ned på “Nye vegar” og diskutere i lag. Det er så mange som har tips..., ”der er det jobb”. Det er mykje betre enn å gå på NAV eller å kikke på NAV sine heimesider.”

Fleire informantar peikar på den gode hjelpa dei fekk til å skrive søknader og til å bruke datamaskinene på Huset:

“Han eine han hjelpte meg med å skrive søknader. Det er jo veldig bra kan du seie. For det ville du jo aldri fått hjelp til på vanleg NAV. Eg meiner at den søknaden var mykje betre enn kva som.. han har jo meir kompetanse enn vanleg. Eg følte at det vart ein betre søknad enn når eg sjølv skreiv. Ja. Sjølv om eg ikkje fikk den jobben då”.

Den praktiske hjelpa er nyttig i kombinasjon med det sosiale samværet:

”Det sosiale samværet då. Pluss det at eg må ha hatt veldig masse hjelp til dataen. Eg er ingen datanerd. Eg har problem. Men her har folk hatt tid til å hjelpe ein.”

Kombinasjonen av ulike verksame faktorar vert også trekt fram denne informanten:

“Dersom eg skulle rangere dette prosjektet, så ville eg setje den sosiale biten på første plass, at vi møtes, alle saman. Og nr. 2 at du får god kontakt med dei tilsette, at du blir veldig godt mottatt. Og så står dei tilsette på for oss, ein til ein. Det ville eg ha sett som nr. 3, at dei verkeleg jobbar for oss. Og nr. 4, det er at dei hjelper oss med ein søknad – det er ikkje alle av oss som har datakunnskap”.

Ein informantane som hadde mest nytte av den individuelle oppfølginga peikar på kombinasjonen av felles erfaringsbasert kunnskap (likeverd) og profesjonell kunnskap som svært viktig:

“Eg trur det er svært viktig når ein startar slike prosjekt, at der er folk som har vore igjennom noko liknande, som har kunnskap om korleis det kjennest å bli ledig. At slike blir involvert i prosjekt, det trur eg er veldig viktig. Men det må også vere fagfolk, som er utdanna og har kunnskap innanfor dette. Det må vere ein kombinasjon.”.

5.11 Læring - Om overføring og vidareføring av kunnskap

Til liks med dei andre informantane våre, så vart også brukarane spurde om å gi ei vurdering av kva for kunnskap frå prosjektet som har overføringsverdi i høve til det ordinære NAV – systemet. Her er nokre av dei synspunkta som kom fram:

“Dersom eg skulle gje eit råd til NAV (der nede), så ville eg seie: ”gå nye vegar”. I alle fall denne jobb-relaterte biten, den burde vore utskilt frå etaten. Måten dette (prosjektet) er sett opp på, dette at vi har samlingar, og den sosiale biten. Jobb, det som står i avisa, er berre ein liten del av jobb som er på marknaden. Eg skal nesten garantere deg at alle dei som har fått jobb her, dei har fått det gjennom praten vi har hatt, gjennom tipsa vi har kome med til kvarandre.”

Same informant utdjupar poenget slik:

“Du får mykje meir krefter ved å gå på eit slikt prosjekt enn ved å gå nede på NAV. Du står på mykje meir. Du blir mykje meir ivrig. Det blir meir ”spark bak” for å seie det slik. Du går herfrå med eit smil om munnen.”

Ein annan informant svarer slik på spørsmål om kva det ordinære NAV kan lære av NAV “Nye vegar”:

“NAV kan lære å sjå folk, men kan ikke gjere alt for folk. NAV kan hjelpe på veg, dytte dei i rett retning, eg har no fått hjelp og mulighet til å ta utdanning og det er eg veldig glad for, men eg må gjere ein innsats sjølv. NAV må sjå å gi folk mulighet slik eg no har fått. “Nye vegar” har gitt oss mulighet, vi har lært å kome i gang her.”

Same informant meiner og at andre kommuner kan lære av dette prosjektet og utvide ideen videre:

«Når ein liten kommune plutselig får så stor arbeidsledighet så er dei nøydde til å gjere noko, når så mange menneske kjem i ei krise så må du gjere noko. Men andre kommuner kan lære av dette og utvikle slike prosjekt vidare, dette var jo eit prøveprosjekt».

Ein annan informant er også klar på at andre kommunar kan lære av “Nye vegar”, men at ein bør kome i gong med slike prosjekt raskare:

“Det einaste negative eg har å seie er at dei kom litt for seint i gang. Men eg veit ikkje kva eg skulle ha gjort om ikkje dette her hadde vore.”

På spørsmål om kva det ordinære NAV kan lære seier vedkomande informant dette:

“No er ikkje eg nokon psykolog så.. Men det er det med å bruke tid. Bruke tid på brukaren.”

Ein annan informant er oppteken av at storleiken på kommunen kan ha ein viss betydning, og at det ikkje kanskje ikkje er så lett å overføre erfaringane til ein stor by som f.eks. Oslo:

“Då synest eg at dei kommunane (som opplever stor ledighet) bør ta kontakt med Høyanger og lære av dei som har vore her, eg trur ikkje at dette her kontoret kunne ha fungert like godt i Oslo sentrum, det er alt for stort, då blir det kølapp og kølapp, ikkje sant?, det er mykje lettare på bygdene.”

Den spesialiserte kompetansen og det sosiale miljøet på “Nye vegar” vert av ein annan informant framheva som viktig i høve til overføring av kunnskap:

“Det er i alle fall ein stor fordel for dei arbeidsledige, ein plass dei kan gå til, kontakter og dei veit at dei treff folk der, på ein heilt annan måte enn dei gjer på vanlege NAV-kontor. Det er lettare å snakke med dei her enn å gå ned på eit NAV-kontor. At det er ein fordel er heilt sikkert, det var helst som dei var likesinna, berre at dei sat på en heil del meir informasjon”.

Vi rundar av denne delen med eit sitat som på ein treffande måte får fram kva som er skilnaden på det opplevde møtet og hjelpa ein har fått på det ordinære NAV-kontoret i høve til “Nye vegar”. Også her handlar det om å bruke tid:

“Eg kvidde meg som ein hund for å møte, i lang tid i førevegen kvidde eg meg. Tenkte på kva eg skulle seie. Og så vart det ubehageleg når eg kom inn. Det var ikkje så mykje eg opna meg. For meg som har stått i arbeidslivet i 30 år, og verkeleg følt ansvarskjensle og stoltheit. Og plutseleg står du der med ingen ting. Eg fekk ein veldig dårleg følelse. Då var det mykje lettare å kome opp hit (på Huset) og prate med (X). Vi kunne prate litt laust og fast over ein kaffikopp, og gradvis pensa han meg inn på ting”.

5.12 Oppsummering

I våre intervju med dei arbeidssøkjande har det kome fram at dei er svært godt nøgde med den hjelpa dei har fått gjennom prosjektet. Dei legg m.a. vekt på at den personlege innkallinga til det første informasjonsmøtet skapte eit positivt utgangspunkt som seinare vart forsterka i møtet med dei tilsette på “Nye vegar”. Dei tilsette i prosjektet har hatt god tid til samtaler med dei arbeidssøkande, den hjelpa dei har fått har vore meir omfattande og informasjonen har vore meir detaljert enn i det ordinære NAV-kontoret. Våre informantar er opptekne av å få fram at dei er blitt møtt med ei ubyråkratisk og likeverdige haldning, der ein t.d. ikkje behøver å bestille time for å få ein samtale med ein av dei tilsette. Ved å ha 1-2 faste rådgjevarar har det blitt skapt kontinuitet, tryggleik og tillit i relasjonen mellom arbeidssøkjare og tilsett. Dei varierte arbeidsmetodane som prosjektet har nytta, vert også trekt fram som nyttige av våre informantar.

Våre informantar er samstemde når det gjeld vurderingar av Huset som ramme for arbeidssøking og sosialt samvær. Dei peikar på kor viktig det har vore å ha ei slik blanding av sosial møteplass og faglege arena for informasjon og jobbsøking. I våre intervju kjem fleire inn på kor viktig det har vore å ha ein slik sosial arena. Gjennom fellesskapet med andre arbeidssøkjare har ein både fått tips om ledige jobbar samstundes som ein har kome seg ut av den isolasjonen som langvarig arbeidsløyse ofte fører med seg. Fleire av våre informantar legg også vekt på at prosjektet har vore dyktige i høve til arbeidet ut mot arbeidsgjevarar (marknaden) og vidaregåande skule. I den grad våre informantar har synspunkt på om prosjektet har overføringsverdi til andre kommunar, framhevar enkelte at ein må bruke tilstrekkeleg tid på den enkelte arbeidssøkjare og at det som har med jobbsøking å gjere bør skiljast ut (fysisk) frå det ordinære NAV-kontoret.

Kapittel 6

Samarbeid med arbeidsgjevarar og vidaregåande skule

Ved den typen arbeidsløyse som oppsto i Høyanger ved Fundo-konkursen, vil det å etablere kontakt med potensielle arbeidsgjevarar vere eit viktig mål. Informasjon om aktuelle arbeidssøkjjarar og informasjon om ulike typar støtteordningar vil då vere viktig for arbeidsgjevarar. Det er ikkje alle bedrifter som har kjennskap til dei ulike mulighetene som finst i det offentlige systemet når det kjem til tiltak og tilskotsordningar. Derfor er informasjonen viktig. I prosjektet har det vore tettare og meir aktiv kontakt opp mot potensielle arbeidsgjevarar og aktørar på utdanningsmarknaden enn det som har vore vanleg i det lokale NAV-kontoret. Vi har intervjuet fem representantar frå denne marknaden. Tre av desse representerer bedrifter, medan to er frå vidaregåande skule i Høyanger. Opplysingane frå intervjuet med skulen sine representantar er basert på referat frå intervjuet og ikkje frå transkribert intervju. Høyanger kommune har vore ein stor arbeids- og arbeidsutprøvningsplass for brukarane av “Nye vegar”, særleg innan helse- og omsorgstenester. I denne samanheng har vi også intervjuet helse- og sosialeiar i kommunen, som fortel at dei i alle fall har hatt meir enn 20 stykker innom på arbeid eller praksis.

6.1 Offensiv kontaktetablering

“Nye vegar” vart av dei fleste marknadsinformantane opplevd å vere meir offensive i kontaktetableringa enn det ordinære NAV. Dette meinte informantane var positivt:

”Det eg føler var litt forskjell frå før kontra no, var at dei var litt meir aktive mot oss, det var dei som ringte og la fram kva dei hadde å tilby” (M2).

Denne informanten er også oppteken av informasjonen om dei økonomiske verkemidla som “Nye vegar” forvalta:

”Kommunikasjonen gikk jo på kva slags folk som var ledige, direkte namn, og vi fikk også ein del tilbod frå dei. I opplæringstida dekkja dei litt løn, sånne ting som var interessante for oss, som berre har utgifter. Vi har jo ikkje nokre inntekter før vi begynner å produsere. Det var jo veldig positivt, det gjeld sikkert i det andre NAV- systemet også, at ein stiller opp med ein viss prosent, ein viss periode. Og så følte ein vel også, som eg seier, at dei var meir aktive mot oss, enn sånn som vi kanskje var vant med før i tida. Når vi ikkje fekk inn folk, så var det vi som tok kontakt med NAV” (M2).

Den offensive og oppsøkande informasjonsstrategien ut mot bedriftene vert vurdert som positiv:

”Det er det at dei har vore voldsomt aktive ut, kontakta arbeidsgjevarar. Det har vore ein “drive” omkring dei om det å få folk i arbeid. Eg trur at det at dei har vore ute og presentert seg, ikkje blitt sitjande på eitt kontor og vente på at alle andre skal kome, eg trur det er forskjellen.” (M2).

Ein av våre informantar opplevde den første kontakten med “Nye vegar” på ein litt annan måte:

“Vi kom i kontakt på den måten at han som no er i jobben, vi har felles kjente, og han var arbeidsledig og var med ute der ein tur for å sjå. Ja, så kontakta han NAV og lurte på om det var mulig å få noko hjelp då, noko arbeidstrening eller eit eller anna, og då kom eg i kontakt med X her på NAV” (M3).

Denne arbeidsgjevaren har ikkje fått blitt kontakta av prosjektet og hadde ikkje kjennskap til at prosjektet eksisterte. Informanten trudde han hadde kontakt med det ordinære NAV:

“Nei eg har ikkje fått noko informasjon om dette prosjektet. Eg har hatt kontakt med NAV via X, ja og via arbeidskollegaer, og det har aldri vore nemnt om noko “Nye vegar “ (M3).

Kontakten i dette tilfellet gikk via den arbeidsledige som tok kontakt med bedrifta.

Informanten meinte at dette i nokre tilfelle kunne vere uheldig:

” Ja det blir litt skeivt at arbeidstakaren kjem til oss og seier at du kan få det og det via NAV, då har ikkje NAV gjort som dei skal” (M3).

I dette tilfellet vart kontakten etablert og mistydingar rydda av vegen, og som informanten seier:

”For mitt vedkomande så har samarbeidet vore greitt” (M3).

Helse- og sosialleiar har opplevd kontakten med “Nye vegar” særst positivt, særleg med tanke på byråkratiske haldningar:

”Det eg har erfart og tenkt i høve “Nye vegar”, er at terskelen for kontakt og dialog.. det har vore så kort avstand. Og dei har vore veldig proaktive. Det har ikkje vore mykje styr på dette med avtaler og formalisering”.

6.2 Gjensidig informasjonsutveksling

Informantane frå marknad fortel om god nytte av å kome inn på lokala i “Nye vegar” for å orientere om krava dei stiller for å kunne tilby arbeid:

”Og eg trur det var ein veldig smart ting dei gjorde tidlig, å få ein del bedriftsleiarar, meg iblant, å kome ned til dei og fortelje dei arbeidsledige korleis vi såg rekrutteringa framover. For eg trur at, som eg sa rett ut der nede, for meg spelar det ikkje noko rolle om dei var på gamle Fundo, det er kompetanse og referansar eg er ute etter. Og det trur eg kanskje hjalp nye vegar, mentalt, for då förstod folk at det ikkje var berre å sitje og vente på at nokon skulle plukke dei. For det trur eg at både eg og andre sa ganske klart til dei i plenum, at det ikkje er sånn det funkar. Då trur eg kanskje at deira prosjekt blei litt lettare, folk ble meir aktive, skjønnte at her må vi gjere noko sjølv. Eg trur det, i alle fall sett frå utsida, at det var smart det” (M2).

Det kan sjå ut som denne informanten har hatt stor nytte av å ha ein slik arena som Huset når han skulle forklare kva han som arbeidsgjevar legg vekt på når han skal tilsette nye medarbeidarar i bedrifta:

”Ja, det var eigentleg min hensikt med det å fortelje dei rimeleg klart at det er ikkje nokon fordel for nokon at dei har vore på gamle Fundo. Det har ikkje noko med dette å gjere. Dette har med kva for kompetanse dei innehar og kva slags referansar dei eventuelt har. Det er fort gjort å lære opp folk, det er ikkje noko problem. Samtidig treng vi nøkkelpersonar som kan meir enn gjennomsnittet. Men det er korleis referansane frå Fundo var som blir utslagsgjevande, ikkje at dei var på Fundo og er arbeidsledige” (M2).

Helse- og sosialeiar fortel at ho var på Huset og gav informasjon, og at dette fungerte hensiktsmessig overfor målgruppa:

”Ja, eg var der nokre gonger og snakka med gruppa av folk. Vi avtala at eg skulle kome dit bort og snakke om kva vi gjer på i helse- og sosial, og kva vi har behov for av folk. Ein gong sa eg at de treng ikkje å snakke med meg no, men de får telefonnummeret, og så kan det berre slå på tråden. Og då var det to som tok kontakt. Og det var to personar som dei på

“Nye vegar” hadde prøvd lenge å få til å ta kontakt med ein arbeidsgjevar. Og begge desse fekk seg jobb.”

Også informantane frå vidaregåande skule seier at samarbeidet med “Nye vegar” har vore bra. Dei hadde i starten god nytte av ein “dørøpnar”: Ein person som tidlegare var tilsett i vidaregåande skule, var tilsett i prosjektet. Vedkomande hadde kunnskap om den vidaregåande skulen i Høyanger og kva for muligheiter som fanst der. Dette var ein stor fordel for begge partar i starten. Dei tilsette i den vidaregåande skulen vart invitert til Huset, der dei kunne informere om aktuelle tiltak for dei som var interesserte i å starte på eit utdanningsløp ved skulen. Etter kvart vart ikkje «dørøpnaren» så viktig. Kontakten med dei andre som arbeidde i huset var gjensidig nyttig.

Informantane seier at den opne tonen mellom partane var avgjerande for å utvikle eit realistisk tilbod for brukarane. Denne kontakten vart ein gjensidig læreprosess, ifølgje våre informantar. Dei fikk innsikt i korleis “Nye vegar” arbeidde, og dei fekk også innsyn i korleis det ordinære NAV-systemet er bygd opp, og dei muligheiter og avgrensingar som er i dette systemet. Dette held dei fram som nyttig, ikkje berre i forhold til prosjektet “Nye vegar”, men også for framtidig samarbeid med det ordinære NAV. Dei seier at dei har lært mykje om regelverket som regulerer brukarane sin muligheit til å få støtte frå det ordinære NAV, og dei seier at “Nye vegar” også lærte meir om kva for muligheiter som finst innan vidaregåande skule for dei brukarane som var i prosjektet “Nye vegar”.

Informantane frå vidaregåande skule framhevar også fleksibiliteten i samarbeidet. Det var ikkje vasstette skott, dei hadde jamleg kontakt og det var lett å ta ein telefon eller få til eit møte på kort varsel:

“Vi kunne legge byråkratiet til side” (M 4).

Dette handla ikkje berre om geografisk nærleik, men også om innstillinga til samarbeidet frå begge hald. Dei karakteriserer samarbeidet som oppe og anerkjennande. Begge partar såg kvarandre og dialogen var open. Dei opplevde gjensidig tillit til kvarandre sin kompetanse.

6.3 Skreddarsaum, sortering og marknadskunnskap

Informantane frå marknaden gjev også uttrykk for at dei tilsette i “Nye vegar” gjorde ei langt meir finmaska utvelging av aktuell arbeidskraft enn det ordinære NAV. I møte med det ordinære NAV får arbeidsgjevarane ei liste med alle arbeidsledige som er interesserte i denne

jobbkategorien. Disse kategoriane famnar ofte vidt, og arbeidsgjevar kan ikkje vere sikre på om dei som står på lista har interesse for, eller kompetanse til, dei ledige jobbane. Men når dei hadde kontakt med “Nye vegar” fann dei tilsette der fram til aktuelle kandidatar som dei trudde kunne eigne seg. “Nye vegar” dreiv her “skreddarsaum”, medan det ordinære NAV dreiv “massekonfeksjon”:

“Så var vi i ferd med å rekruttere to dumpersjåførar i forhold til tunnelkjøring, og då fekk eg oversendt ei liste med personar som dei kunne seie til meg at: Desse trur vi at kan passe inn, eller at du kan vurdere. Ut frå den lista plukka eg ut to stykke som eg hadde intervju med og eg tilsette begge to”(M1).

Informanten utdjupar nytten han hadde av den sorteringa som vart gjort slik:

“Det som eg syntes var veldig bra var at dei kandidatane som dei presenterte for meg visste dei kva dei stod for. Dei visste kven personen var, og når eg fekk lista kunne eg ringe og spørje: kven er han? kven er ho? Eg fikk ei tilbakemelding på det, og ut frå det gjorde eg mine eigne vurderingar og kalla dei inn til intervju. Når eg var ferdig med intervjuet med dei to personane, så stemte mine inntrykk av dei personene med den beskrivinga dei hadde utarbeida”(M1).

Den sorteringsjobben som “Nye vegar” har gjort på førehand vert av informanten vurdert som nyttig også fordi det sparar han for mykje tid i ein hektisk kvardag:

“Dei har spart meg for masse arbeid i utgangspunktet. Eg har sluppe å analysere søknadsmassen eller kandidatmassen, og så har dei funne ut kven desse personene er. Alt dette er gjort, så det gjer at i ein hektisk kvardag med fleire oppgåver, helst på same tida for å få ting til å svive, så kan eg gå inn på lista, så kan eg sjå cv; en, kva dei har gjort, kva for sertifikat har dei og så vidare: O.k dei kan eg ta ein samtale med og sjå kven dei er. Viss du tek kontakt med eit NAV kontor så får du ut ei liste, her er alle dei som har kryssa ut bygg og anlegg, ikkje sant? Men du ser at av dei som står på lista er 95 prosent heilt uaktuelle og så sit du igjen med fem prosent av dei som stod på lista, og når du då får tilgang til den informasjonen, eller at du finn ut at, så kven er disse? Så kan det hende at du ikkje har nokon, for min del har eg då brukt veldig mye tid på ting som er fullstendig bortkasta” (M1).

Ein annan av informantane er også klar på at det er viktig med den målretta skreddarsaumen som “Nye vegar” tilbyr:

“Så trur eg også “Nye vegar” er litt meir bevisste på å gå på arbeidsgjevarar som kan passe til dei som dei har. For det er klart at i ei slik gruppe med arbeidsledige er det mange forskjellige personer og nokre passer ikkje for eksempel til å gå inn og konstruere, men kanskje kan gjere litt enklare ting. Eg trur dei vart meir bevisste på det når dei kontakta arbeidsgjevarar som også passa til dei som dei hadde å få i arbeid, eg føler dei vart meir bevisste på det” (M2).

Det er rimeleg at bedriftene stiller krav til kven dei kan ta inn som arbeidstakarar. Ikkje alle passer til alt arbeid. I eit prosjekt som “Nye vegar” vil det vere viktig å etablere arbeidsforhold som kan vare over tid. Nederlag i forhold til arbeid og arbeidssøking kan ein lettare unngå dersom arbeidsgjevar får god informasjon om den aktuelle kandidaten som vert søkt inn til bedrifta. Ein av informantane formulerer det slik:

“Så er det eit par føresetnadar som må vere på plass. Prosjektet eller NAV må ha forkunnskap om bedriftene slik at dei kan presentere for sine eventuelle arbeidssøkjjarar kva slags bedrifter det er, kva som vert krevd “ (M3).

Dette betyr at kunnskap om marknaden er avgjerende for om ein lukkast i å få arbeidsledige i jobb. Dialogen med marknaden, store og små bedrifter, er viktig. Same informant seier det slik:

“Det er sikkert det som eg sa i stad. NAV eller “Nye vegar” må skaffe seg informasjon og det er den vegen eg tenkjer dei må gå. Skaffe informasjon, men på same tid må bedrifta stille krav til personane. Dette er føresetnader for om dei kan brukast eller ikkje. Sånn som ute hos oss, det er tungt arbeid, det er ikkje store variasjonar i arbeidet, det må arbeidssøkjaren vere klar over” (M3).

Denne informanten understrekar at ei bedrift sine muligheiter for å gje varierte oppgåver også må vere kunnskap som er interessant for NAV og “Nye vegar”. Det er dei som må undersøke kvar dei varierte oppgåvene kan vere, og kva for type bedrifter som kan vere aktuelle:

“Mange kan og lage tilpassa oppgåver til arbeidssøkjjarar, som for eksempel Hydro som har så mange ulike oppgåver. Når du har masse forskjellige arbeidssituasjonar kan du vere fleksibel og tilrettelegge” (M3).

6.4 Læring og overføringsverdi

Våre marknadsinformantar har tiltru til at det er ein overføringsverdi frå “Nye vegar” både til det ordinære NAV- kontoret og til andre kommunar som opplever ei brå auke i arbeidsløysa. Denne informanten peikar særleg på “skreddarsaum” og sortering som viktig læring:

“Ja, eg er så heilag overbevist om at når du får ein, som i Høyanger, ein radikal endring i arbeidssituasjonen der inne, eg trur at om du trekke den opp til Førde eller til Sunnfjord, og dei hadde hatt eit slikt NAV-prosjekt på dei plassane, som gjorde seg kjent med kandidatane og grupperte dei i forhold til faggrupper og sette opp at den personen er egentlig god på det, han har ein referanse sånn for eksempel. Og viss du har snakka ut og veit litt om han, og så går ut til bedriftene sånn som dei gjorde der ute, er eg overbevist om at du mykje lettare vil finne personar som har gode kvalifikasjonar”(M1).

Informanten er merksam på at det å ha lukkast i arbeidsformidlinga kan vere personavhengig, men at den arbeidspraksisen “Nye vegar” har utvikla likevel kan overførast:

“Det er klart det er nok personavhengig, men eg trur at visst vi tenkjer NAV Sogn og Fjordane for å ta det, og dei hadde brukt dei ressursane, dei personene dei har hatt i Høyanger no og utvikla NAV-prosjektet vidare, så tenkjer eg i første rekke på Sogn og Fjordane. Så kan det jo forgreine seg utover, brukt dei personene der ute til å utvikle noko liknande for heile fylket trur eg hadde vore gull verdt. Det hadde kosta nokre kroner for oss skattebetalarar og for NAV, men for dei arbeidstakarane som sit i ein arbeidsledighetskø og kanskje har site der lenge. Som har, eller er i ferd med å fullstendig miste livsgnisten eller kva det no kan vere, så trur eg det vil vere gull verdt altså. Bruk dei ressursane som er i Høyanger til å vere med å bygge opp andre plasser, om det så skal vere at dei etablerer eit NAV nye vegar for hele fylket. Det kan hende ein kan bruke dei lokala ein har eller ein kan lage ein for Sunnfjord, ein for Nordfjord og eit for Sogn for eksempel. Beste praksis har eg vore mykje bort i, og dette er beste praksis“ (M1).

Prosjektet ser altså ut til å ha overføringsverdi til andre kommunar i same situasjon, og ein av våre informantar er særleg merksam på at det er viktig å ha ein plass som Huset, der dei arbeidsledige kan møte andre i same situasjon til gjensidig hjelp og nytte. Her reflekterer denne informanten også i forhold til sin eigen situasjon før han vart arbeidsformann i den bedrifta han har ansvar for no:

“Viss eg hadde vore arbeidsledig her i dag så hadde det nok vore mykje lettere å komme hit og ikkje sitje åleine innan husets fire veggar. Du har meldekort du sender kvar 14.dag, du får ein telefon kanskje om ei ledig stilling, og det er alt du får av kontakt med omverda egentlig, viss ikkje du tvinger deg sjølv til å ta kontakt då. Men har du ein sånn plass som her, du kan diskutere. Ja, du har felles interesser, du kan planlegge og viss eg som arbeidsledig veit om eit arbeid for eksempel i ein barnehage, så kan eg seie det her, og at den passer ikkje for meg, men kanskje den passer for deg og slik kan du få kontakt. I tillegg, og det som er det verste for folk som er arbeidsledige lenge, det er dei psykiske plagene. Du blir ikkje verdsett som person. Eg trur mange har det vanskeleg, spesielt når du kjem litt opp i åra. Det er ikkje lenge sidan eg leste i avisa at når du passerer femti er du eigentleg uaktuell i arbeidslivet” (M3).

Informanten seier deretter følgjande om “Nye vegar”:

«Altså ,som sagt, eg har skjønt at Nye vegar skal vere eit prosjekt, og skal få arbeidssøklarar i jobb. Ikkje låst heilt opp til historia, men sånn som for mitt vedkomande som har jobba 30 år i metallindustrien og no har gått til noko heilt anna, heilt nye vegar. Eg har forstått at det kanskje er det ”Nye vegar” skal hjelpe til med. At dei kjem vidare, finne eit nytt interessefelt. Ja det er slik eg forstår at det skal fungere. Ikkje låse seg i det gamle, at dei ikkje kan noko anna enn det dei har jobba med tidlegare” (M3).

Våre informantar frå vidaregåande skule meiner også at dette er et viktig prosjekt og at kunnskapen må kunne overførast til kommunar som kjem i tilsvarende situasjon. Dei er likevel opptekne av «timingene», når startar ein med eit prosjekt av denne typen? Før dei starta samarbeidet med “Nye vegar”, rett etter at konkurransen råka, inviterte den vidaregåande skulen i Høyanger til informasjonsmøte for dei som mista jobben i konkurransen. Dei ynskte at skulen skulle vere i framkant. Dei seier at dei skulle vere seg bevisst det samfunnsmandatet dei har som undervisningsinstitusjon. Dei arrangerte informasjonsmøte 6 månader etter konkurransen, for å informere om mulige utdanningsvegar. Få personar møtte opp til dette møtet. Dei tilsette i den vidaregåande skulen har i ettertid sett at det var for tidleg å byrje med dette rett etter konkurransen. Folk var ikkje klare til å tenkje nytt.

6.5 Oppsummering

Våre informantar frå marknaden (arbeidsgjevarar og vidaregåande skule) gjev uttrykk for at “Nye vegar” har jobba tettare og hatt ein meir aktiv kontakt opp mot desse aktørane enn det som har vore vanleg i det lokale NAV-kontoret. Dei legg vekt på at det har vore nyttig med gjensidig informasjonsutveksling om kva ein kan tilby kvarandre. God og presis informasjon om kva som finst av offentlege stønadsordningar for dei bedriftene som vil tilsette arbeidssøklarar vert framheva som viktig. Det at ein har ein slik stad som Huset, som er fysisk skild frå det ordinære NAV-kontoret vert også trekt fram som ein viktig faktor. Dei gjev uttrykk for at det er viktig å ha slike fysiske lokalitetar, der t.d. bedrifter og andre potensielle arbeidsgjevarar kan ha høve til å bli invitert inn for å orientere om kva slags krav dei stiller for å kunne tilsette folk, og kva for type kompetanse dei legg vekt på.

Informantane frå marknaden legg også stor vekt på nytten av den sorteringa av arbeidssøklarane som dei tilsette i prosjektet har gjort på førehand. Ein av våre informantar peikar på at “Nye vegar” sin arbeidsmåte sparer potensielle arbeidsgjevarar for svært mykje tid når dei skal tilsette nye medarbeidarar. Fleire av våre informantar gjev uttrykk for at prosjektet kan ha overføringsverdi til andre kommunar. Her legg dei særleg vekt på dette med skreddarsaumen og det å ha fysisk utskilde og godt eigna lokale for jobbsøking og jobbformidling.

Kapittel 7

Prosjekteigarane si rolle og syn på prosjektet

Vi har gjennomført intervju med fylkesdirektøren i NAV og rådmennene i Høyanger. Intervjua med prosjekteigarane viser at dei alle har god oversikt over prosjektet og interesse for prosjektet sine resultat. Vi presenterer her nokre av dei synspunkta som kom fram. Tidlegare rådmann vert her omtala som rådmann 1 og ny rådmann som rådmann 2.

7.1 Ei felles forståing av at det var viktig å gjere noko

Som vi såg i innleiinga gav tidlegare Rådmann (1) uttrykk for at dei etter kvart innsåg at dei måtte gjere nokre spesielle grep i høve til gruppa av langtidsledige og at prosjektet kom i gong som ein følgje av denne erkjenninga. I intervjuet kom det fram at det var ulike syn på kva som kunne vere innhaldet i prosjektet. Rådmannen hadde ønskje om kortsiktige prosjekt, basert på sysselsetjing, for å hindre at folk ikkje vart gåande på tomgang. Men dei kom fram til semje:

“Men det var stor grad av semje om beskrivelsen av prosjektoppgåva, søknad om midlar til finansiering og val av prosjektleiar. Vi hadde nok også i utgangspunktet dei same forventningane” (Rådmann 1).

7.2 Om val av lokalisering av prosjektet i eige hus

Val av eit eige lokale utanfor det ordinære NAV- kontoret var eit val gjort av både faglege og praktiske grunnar:

“Med den oppbemanninga som ein tenkte seg, så kunne ein ikkje få noko god kontorløysing ved samlokalisering. Valet var nok eit resultat av at det elles ville ha blitt trangt der nede som NAV var. Og så var det også argumentert for at det var viktig å skilje mellom NAV si ordinære verksemd og desse som skulle jobbe i prosjektet. Dette var meir nøytralt. Så det var ein del praktiske årsaker, og så var det faglege vurderingar” (Rådmann 1).

Fylkesdirektøren er inne på det same og kjem også inn på at utforminga av NAV-kontoret i Høyanger har blitt møtt med kritikk:

”Det har noko med NAV-kontoret si lokalisering eller lokale å gjere. Vi hadde fått mykje kritikk i Høyanger for at det var lite tilgjengeleg kontoret. Trongt, lytt, så folk høyrde

alt som blei sagt. Arbeidssøklarane fekk lite følelsen av at dei vart tatt spesielt hand om, og desse arbeidssøklarane hadde eit behov for det. Vi hadde ingen mulighet for gruppeoppfølging. Så det var delvis knytt til behovet for andre lokalitetar. Men så var det jo og tanken at det å flytte det ut ville gje eit betre prosjektpreg, ikkje sant? Altså vi skulle prøve noko nytt. Vi skulle gjere noko anna i ein krisesituasjon” (Fylkesdirektør NAV).

7.3 Om samansetjing av prosjektgruppa

Det var prosjekteigarane som peika ut prosjektleiar, og deretter var det ho og prosjektstyrar som stod for utveljing av folk. Eit krav vart likevel sett av prosjekteigarane knytt til kven som skulle vere med:

“Det var ein diskusjon om kven som skulle tilsetjast i prosjektet. At ein skulle ha med nokon som hadde vore tilsett i Fundo, som på ein måte kunne kommunisere med dei, både gjennom kultur og gjennom praktisk kjennskap til brukarane som måtte kome innom prosjektet. Dette diskuterte vi” (Rådmann 1).

På spørsmål om det var viktig å ha med medarbeidarar frå NAV-kontoret svarer fylkesdirektøren slik:

“Det var eit bevisst val i den forstand at vi ville ha med oss den læringa inn. Vi var veldig tydelege på det at skal vi etablere eit sånt prosjekt så må det vere ein læringsverdi for NAV, og vi må ha med oss dei effektane vi får ut av dette prosjektet inn i ordinær drift. Og sånn sett så tenkte vi at det var lurt å ha med medarbeidarar. Og så var det jo ein rein økonomisk vurdering bak. Vi hadde ikkje hatt muligheten til å bemanne opp prosjektet med dei midlane vi fekk, vi måtte ha ein eigen innsats inn” (Fylkesdirektør NAV).

7.4 Forankring

Prosjektet vart starta på initiativ frå fylkesdirektøren i NAV og rådmannen i Høyanger kommune. I alle prosjekt vil det vere nødvendig med god forankring i leiarnivået og til dei som formelt ”eig” prosjektet. I intervjuet kjem det fram at fylkesdirektøren har vore svært ”tett på” dette prosjektet:

”Eg har jo hatt full kontroll på utviklinga i prosjektet, vore fullt oppdatert på kor mange som til ei kvar har blitt formidla, kvar dei er blitt formidla, kvifor dei er blitt formidla. Så det syns eg at eg har hatt rimeleg god oversikt over. Det hadde jo vore meningslaust viss

ein skulle køyrt eit slikt prosjekt i to år og så venta til det var ferdig før ein såg på resultata. Sånn at det å følgje det langsmed her og ta ut læringa undervegs trur eg og vil hjelpe oss veldig i forhold til integreringa i ettertid” (Fylkesdirektør NAV).

I høve forankring, fortel rådmann 1 at han har halde seg oppdatert på prosjektet, sjølv om han etter kvart valde å la kontakten gå gjennom NAV- leiar (lokalt), som var den han oppfatta hadde eit overordna ansvar for prosjektet og som også var ein del av rådmannen si leiargruppe:

“Eg var av og til og besøkte dei (prosjektgruppa). I starten hadde vi prosjektleiar inn i rådmannen si leiargruppe, samt NAV-leiar, for å gje oss ein status om korleis det gjekk, og korleis dei såg på prosjektet. Men på slutten her trekte vi NAV-leiar fast inn i rådmannen si leiargruppe. Vi løfta NAV-leiar ut av helse- og omsorg si leiargruppe. Så det var på ein måte ei oppgradering frå kommunalsjefnivå til rådmannsnivå, slik at vi kunne følgje tett på prosessen. Så vi inkluderte, ikkje berre prosjektet, men NAV- leiar, som, slik eg såg det, var den som svarte for totaliteten, og skulle ha oversikt over utviklinga av arbeidsledighet generelt, og prosjektet var ein del av det. Og så var det NAV- leiar si sak å vurdere når det var behov for å ha med seg prosjektleiar inn i leiargruppa. Eg ville ikkje ha inn begge to, for det var ikkje eit så stort område for rådmannen. Men det var viktig å ha det på dagsordenen, og få ei oppdatering.” (Rådmann 1).

Ut frå det rådmannen fortel, så kan det også ha vore ein mulighet for konflikt i høve grenseoppgangar for ansvar mellom NAV lokalt og prosjektet, men at to flinke leiarar, som kommuniserte med kvarandre gjorde at det ordna seg:

“Der låg ein kime til uklarheit om kva som er kven sitt ansvar, NAV-kontoret ordinært eller prosjektet. Men i og med at personane hadde gode relasjonar, så gjekk det bra” (Rådmann 1).

Ut frå det som kjem fram i våre intervju kan det sjå ut som fylkesdirektøren i NAV har hatt ei mykje tettare forankring til prosjektet enn kva som er tilfelle med den andre parten i partnerskapen, Høyanger kommune. Rådmann 2 er merksam på dette og kjem inn på at dette er noko ein vil kunne dra lærdom av, og endre i framtidige prosjekt:

“Eg trur nok kommunen i partnerskapen blir meir aktiv og meir med på lasset desto fleire prosjekt vi har og desto fleire treffpunkt vi har. Eg kan på vegne av kommunen ta litt

sjølvkritikk for at vi har vore litt for passive i samarbeidet. NAV er aktive. Og vi burde ha vore meir aktive for å bli meir likestilt” (Rådmann 2).

7.5 Heilskapleg oppfølging/samarbeid

I intervjuet viste vi til prosjektplanen og spurde om korleis dette med heilskapleg samarbeid vart eit tema i prosjektskissa, medan praksis har vist at det kanskje ikkje vart så mykje konkret samarbeid. Rådmann 1 gir denne forklaringa:

“Vi fekk midlar som skulle knytast opp mot den type arbeid, som gjekk på rus og psykiatri. Så det var ein del føringar på korleis ein del av midlane vi fekk frå staten kunne brukast, og du skulle synleggjere at du brukte midlane på rett måte. Ein såg vel også i praksis at dette var ei rett vinkling” (Rådmann 1).

Fylkesdirektøren svarer slik på dette spørsmålet:

”NAV sitt oppdrag er jo å få flest mulig i jobb. Flest mulig vekk i frå stønader. Mest mulig sjølvhjelpen. Ikkje sant? Og når du har klart det, altså når folk klarer seg sjølve, så blir jo behovet for desse andre tenestene mindre. Då blir behovet for ei sånn rusoppfølging og psykiatri og kva det no måtte vere, mindre.” (Fylkesdirektør NAV).

Den nye rådmannen ser ut til å dele dette synet på behovet for denne type samarbeid:

“Fokuset har vore veldig arbeidsretta. Dei fleste (av brukarane) har ikkje vore det ein vil seie er klassiske NAV-brukarar. Dette har vore folk som plutsleg har blitt arbeidsledige, som ville fortast muleg tilbake til jobb, og hadde ein voldsom motivasjon for det. I høve tverrfagleg samarbeid er det konkrete problemstillingar og konkrete brukarar som genererer eit fellespunkt” (Rådmann 2).

7.6 Om forventningane til prosjektet, måloppnåing og resultat

Vi spurde prosjekteigarane om kva forventningar dei har hatt til prosjektet og korleis dei vurderer resultat og måloppnåing. Som vi såg i kapitel 3 ser prosjekteigarane ut til å vere samstemde om at prosjektet har levert gode resultat ut frå dei ambisjonane som vart lagt til grunn. Tidlegare rådmann (1) var i starten skeptisk i høve til om prosjektet ville vere i stand til å nå målsetjingane, og uttrykkjer dette slik:

“Faren med slike prosjekt er at du kan få ein prosjektorganisasjon som blir meir opptekne av prosessar enn å skape resultat. Men eg forstår at det er ein god del ting som er diffuse når du skal ta tak i det å motivere folk til å søkje jobb, det å vere med og skaffe dei jobb” (Rådmann 1).

Skepsisen endra seg etter kvart til ei meir positiv forventning:

“Etter kvart som dei (prosjektet) kunne vise til at den og den kom seg ut i arbeid igjen, om det no var via prosjektet eller dei hadde bidratt til det sjølve, det kunne vere mange måtar, så såg ein at det gav resultat. Og tilbakemeldingane frå dei som jobba med det, dei vart meir og meir positive. Og det var eit engasjement frå dei tilsette som smitta over på oss andre. Og ein byrja å sjå resultat. Det vart rapportert at lista vart så og så mykje kortare. Så det var vel ein modningsprosess. Og det var det vel også i sjølve prosjektet – at det var ei famling på korleis gripe dette an” (Rådmann 1).

7.7 Utdanning og kvalifisering

Prosjekteigarane er opptekne av at det er svært viktig å få dei arbeidsledige inn på kompetansegejvande utdanning og kvalifisering, slik at dei er betre rusta til å møte behova i arbeidsmarknaden. Rådmann 1 viser til at stadig fleire arbeidsplassar blir borte for ufaglærte, og at det då bør vere mulegheiter for at desse kan ta seg utdanning utan at det går ut over familieøkonomien:

“Eg har i ettertid vore overraska over at det var så få (i prosjektet) som benytta seg av høvet til å ta ekstra utdanning. Og det skuldast mykje desse reglane med at du kan miste dagpengane når du går på skule” (Rådmann 1).

Han legg vekt på økonomi og regelverk som hemmande faktorar:

“Dersom ein meiner noko med at vi går frå eit samfunn der arbeidsplassar for ufaglærte blir borte, så sit vi igjen med at det då også er behov for å stimulere dei som har lite utdanning til å ta vidare fagutdanning. Og då må det vere eit regelverk som gjer at det er motiverande å setje i gang med det. At det ikkje blir øydeleggande for familieøkonomien” (Rådmann 1).

Fylkesdirektøren kjem i vårt intervju fleire gonger inn på kor viktig det er å satse på utdanning og kvalifisering, særleg for dei mange ungdomane under 30 år som er ufaglærte og som står svakt i konkurransen på arbeidsmarknaden. Fylkesdirektøren har eit sterkt

engasjement i høve til dette, særleg sidan det handlar om ungdom som har eit (potensielt sett) langt yrkesliv føre seg. På spørsmål om han skulle ynskt at fleire kom i gang med utdanning svarer han:

”Ja naturlegvis. Høyanger er jo det samfunnet som, i tillegg til Årdal, er mest prega av ufaglærte ungdommar og innbyggjarar. Og det er klart at i dagens arbeidsmarknad so har du rimeleg liten sjans viss du ikkje har utdanning”. (Fylkesdirektøren NAV).

7.8 Om læring og vidareføring av kunnskap

Rådmannen meiner at prosjektorganisering knytt til denne type situasjon har vore eit godt val. Han meiner at noko av læringa frå prosjektet bør vere å tenkje meir smidigheit i høve til NAV sine reglar, særleg knytt til utdanning og dagpengar:

“Får du ein situasjon med stor grad av arbeidsledighet, knytt til at bedrifter går over ende, så vil eg seie at det er lurt å lage eit eige prosjekt, ikkje minst for å skape den sosiale delen, men nærleik både til støtteapparatet og dei som har behov for hjelpa. Men eg meiner at NAV og staten har ein veg å gå før ein har nok lempingar i regelverket til at prosjekt kan vere smidige nok. For ein bør kunne gjennomføre det som er matnyttig og oppløftande, kanskje også i ein fase før du kjem i den fasen at du er direkte arbeidssøkjande” (Rådmann 1).

Fylkesdirektøren er også oppteken av dette. Når han reflekterer over kva som eventuelt kunne vore gjort på ein annan måte om ein skulle starta prosjektet på nytt med den kunnskapen ein har i dag, er det nettopp dette som er eit av hovudpoenga hans:

”Då ville eg ha tenkt at prosjektet skulle på ein måte hatt eit sånt primærmål, og det var å gje denne her store ungdomsgruppa som dette her var, eit utdanningsløp. Det skulle vere investeringa. Altså, prosjektet skulle ha prøvd ut nye måtar å sikre at desse ungdommane får den basisen dei trengje for ein lengre yrkeskarriere enn 10 år. 10 er for lite, ikkje sant? For då har dei fortsatt 30 år igjen. Viss vi skal gjere noko slikt igjen så må det vere på det der området” (Fylkesdirektøren NAV).

Eit viktig mål med prosjektet har vore å skaffe fram kunnskap om nye arbeidsmetodar i høve til gruppa langtidsledige. På spørsmål om kva for læring og overføringsverdi som kan hentast ut av prosjektet, peikar Fylkesdirektøren på at gruppeoppfølginga er noko som er svært viktig å ta med vidare inn i organisasjonen av fleire grunnar. Det er for det første ein effektiv arbeidsmetode og det er også ein metode som løyser ut eigne ressursar hos brukarane:

”I utgangspunktet så trur vi at brukarane er skeptiske til å opptre i samla flokk. Det er ein rein overgangsproblematikk, for i det augneblikket dei føler trygghet rundt dette, så kjem det så mykje læring på tvers. Altså, dei kan utfordre kvarandre på tvers, noko som har vore utløysande for mange av dei” (Fylkesdirektøren NAV).

Fylkesdirektøren trur at det vil vere mulig å overføre kunnskap frå prosjektet over i ordinær drift, sjølv utan å etablere nye, liknande prosjekt i framtida:

”Viss ein i ettertid sette seg ned og tenkte om korleis ein kunne gjort dette annarleis så er det klart at NAV - organisasjonen kunne ha gjort noko tilsvarande sjølv utan å prosjektorganisere. Med den kunnskapen vi sit med no kunne vi sagt at: veit du kva? Her er vi nøydde til å flytta denne målgruppa ut av det ordinære NAV-kontoret, og so må dei få ein mulighet til å bli fylgd opp over tid, med dei resursane vi treng for det. Eg trur at neste gang vil vi prøve det. Eg trur at vi vil visa til at no har vi nok erfaringar til å køyre dette som eit ordinært løp. Vi har lært gjennom dette prosjektet kva som skal til, kva slags ressursar vi må ha, kva slags kunnskap vi må ha, og kva slags fysiske rammevilkår vi bør ha for å få dette til. Du får ikkje dette til inn i eit ordinært NAV-kontor, same korleis du har organisert det. Det går ikkje. Då må du ha heilt andre fasilitetar enn dei som vi i hvert fall har i dag” (Fylkesdirektør NAV).

Rådmannen og fylkesleddet i NAV har i fellesskap allereie diskutert korleis ein kunne vidareføre arbeidsmetodane i “Nye vegar” i det ordinære NAV- kontoret. Dette tyder på at kunnskapen blir overført:

“Vi har laga ein prosjektsøknad der vi ønskjer å vidareføre arbeidsmetoden etter nyttår (2012), i utgangspunktet eit halvt år fram til sommaren. Vi tenkjer å jobbe med ein del av ungdomane som ikkje er i arbeid. Vi tenkjer å ha grupperettleiarar og grupper, i tråd med arbeidsmetodane i NAV “Nye vegar”. Vi skal ha dette prosjektet i lokala i Elvegata, men som eit prosjekt innad i NAV. Detaljane i prosjektet skal vere underlagt NAV-leiar, med rådmannen som prosjekteigar. Målet er å prøve å ta i bruk den metoden som har vore ein suksess, der ein har fått skapt eit fellesskap og fått både brukarar og tilsette til å trivast i lag. Vi ser at dette kan vere ein metode til å hanke inn dei som er ytst på skråplanet, og gje dei eit meningsfylt virke. Og får vi ut ein av desse, så har kanskje prosjektet betalt seg sjølv” (Rådmann 2).

Når det gjeld forholdet mellom partane i partnerskapen har rådmannen også reflektert over kva lærdom ein kan byggje vidare på, og kjem inn på konkrete tiltak som kan sikre forankring oppover mot slike prosjekt på ein endå betre måte i framtida:

“Eg trur nok at når ein lagar slike prosjekt, så burde ein ha laga ein meir aktiv plan for treffpunkt i høve dei som er prosjekteigarar. T.d. at ein lagar seg ein plan for det første året og at ein ved slutten av kvart kvartal skulle hatt eit møtepunkt der ein kunne hatt statusgjennomgang frå prosjektleiar. Og det burde vore lagt nokre punkt over kva som skulle målast kvart kvartal. Altså ei systematisk tilbakemelding til eigarane, der det også var bestemt kva som skulle tilbakemeldast. Då hadde det vore muleg å korrigere kursen undervegs”
(Rådmann 2).

Rådmannen koplur dette synspunktet også til at dette ville kunne vore ei støtte for prosjektet:

“Eg trur nok at dei har kjent seg litt einsame, at ”ingen har brydd seg om dei”
(Rådmann 2).

7.9 Oppsummering

I våre intervju med prosjekteigarane kjem det fram at dei er svært godt nøgde med dei resultatata som prosjektet kan vise til. Dei ser ut til å vere samde om at det har vore av vesentleg betydning for dei gode resultatata at arbeidet med dei langtidsledige har vorte skild ut frå det ordinære NAV-kontoret med lokale som har vore godt eigna til å prøve ut nye arbeidsmetodar. Det at prosjektet fekk sitt eige hus har hatt både praktiske og faglege fordelar. Dei legg m.a. vekt på at dei fysiske rammevilkåra gjer det mulig å drive med gruppeoppfølging, og at lokala innbyr til fleksibilitet i arbeidet, noko som ikkje hadde vore mulig å få til på det lokale NAV-kontoret i Høyanger.

Når det gjeld samansetjing av prosjektgruppa så vert det særleg framheva at det var viktig å få inn likemenn frå Fundo som hadde kjennskap til mange av dei arbeidssøkjande. Ideen var at desse kunne fungere som gode brubyggjarar og kulturformidlarar i prosjektet, noko som også viste seg å vere tilfelle i praksis. Det vert også framheva at det var viktig å få inn medarbeidarar på “lån” frå det ordinære NAV-kontoret, både for å sikre læring og overføring av kunnskap til NAV-kontoret, men også fordi dette var økonomisk gunstig i høve til finansiering av prosjektet.

Det ser ut til at fylkesdirektøren i NAV har vore tettare forankra til prosjektet enn dei to rådmennene, og at ei tettare oppfølging av prosjektet gjennom t.d. kvartalsvise møte med

prosjektleiar for å diskutere ulike sider ved arbeidet i prosjektet, kunne bidrege til å avhjelpe denne ubalansen. Det ser uansett ut til at prosjektet har ført til eit tettare samarbeid mellom NAV Sogn og Fjordane og Høyanger kommune, noko som ein vil kunne kan dra nytte av i framtida.

Når det gjeld overføringsverdi er prosjekteigarane opptekne av at mange av dei arbeidsmetodane som prosjektet har utvikla kan takast i bruk i det ordinære NAV-kontoret. Her vert det av fylkesdirektøren særleg framheva at gruppeoppfølging er ein metode som ein vil bruke meir av i framtida. For å lukkast i arbeidet treng ein ikkje nødvendigvis organisere det som prosjekt. Men det er viktig at fysiske lokalitetar og tilstrekkeleg med faglege ressursar vert stilt til rådvelde.

Kapittel 8

Drøfting

I dette kapitlet vil vi, gjennom å løfte fram og drøfte det vi ser som sentrale funn i evalueringa, gje våre svar på evalueringsoppdraget. Dei sentrale spørsmåla i dette oppdraget var følgjande:

1. Har prosjektet hatt effekt?
2. Kva har i så fall vore dei medverkande faktorane til denne effekten
3. Kva kan andre lære av dette prosjektet?

8.1 Har prosjektet hatt effekt?

Vi kan sjå effektar av prosjektet ut frå både kvantitative og kvalitative data. I kapittel 3 såg vi at prosjektet har hatt svært god måloppnåing i høve det målalet som vart sett. Det var 94 personar med inn i målgruppa. Ved prosjektslutt var 69 av dei deltakarane det då finst opplysningar om, i arbeid. I gruppa mellom 30 – 39 år, som fell inn under gruppa under 40 år, som skulle ha størst fokus i prosjektet, var heile 91,3% i arbeid i desember 2011 (sjå tabell 10 i kapittel 3).

Prosjektet har og også hatt positive kvalitative effektar i høve brukarane, som ein må sjå i høve det utgangspunktet dei hadde etter konkurransen. Brukarane som vert intervjuja i denne evalueringa kom fram med ulike opplevingar på det å bli arbeidsledig. For nokre handla det om ei livskrise. Dei kjende seg sårbare og stigmatiserte, og opplevde tap av tilhøyrighet, tap av verdsetjing, tap av anerkjenning og tap av eigen identitet. Brukarane fortel om ulike måtar å takle dette på. Nokre heldt seg sjølv i gong med ulike småjobbar. Andre reagerte med tilbaketrekning og isolasjon. Mange let vere å gå på butikken, eller gjekk på tider då dei ikkje forventa å møte kjenningar. Spørsmål som ”kva gjer du på no”, var vondt å få. Særleg var tap av sjølvkjensle og sjølvtilitt sterk hos dei som hadde vore mest vane til greie seg sjølv.

Brukarinformantane formidlar at dei gjennom prosjektet har fått tilbake sjølvtilitt og kjensle av eigenverd. Dei har auka eigen dugleikskompetanse i høve det å kunne bruke data for å søkje jobb, dei har lært seg å skrive CV, dei har vore igjennom intervju, og nokre har fått hjelp til å førebu seg til intervju gjennom rollespel. Ikkje minst har dei lært seg å forstå informasjon frå NAV, kvifor retningslinjer er som dei er, og dei har fått auka kunnskap om ulike stønadsordningar innan velferdstenestene. Dette har gitt den enkelte brukar meir

oversikt og kompetanse, noko som er nyttig, ikkje berre som brukar av velferdstenester, men og for rolla som borgar. I tillegg har prosjektet vore til hjelp ved å gje dei enkelte brukarane auka pågangsmot og motivasjon til gå vidare i eigne liv. Det er såleis viktig å merke seg at prosjektet har medverka til noko meir enn å få folk i arbeid. På mange måtar har det også vore eit sosialt meistringsprosjekt, som har betydd mykje for ei gruppe der mange var i ferd med å tape trua på seg sjølve og sine evner til å kunne kome seg i gang igjen i arbeidslivet.

8.2 Kva har vore dei medverkande faktorane til prosjektet sine effektar

Når vi skal belyse kva som har vore medverkande faktorar til effektane av prosjektet, vil vi først gje ei kort beskriving av brukarane si oppleving av møtet med det tradisjonelle hjelpeapparatet i NAV. Dette for å gje eit bakteppe når vi diskuterer kva som har vore nytt og verksamt i prosjektet.

Møtet med det ordinære NAV

Det som er felles for dei brukarane vi intervjuar, er at dei ser i liten grad ut til å vere førebudd på, eller vane med å møte eit offentleg hjelpeapparat som det ordinære NAV. Det kan sjå ut til at dei reagerer med å oppleve seg sjølve som lite verd, at dei blir moraliserte over, og at rådgevar ikkje forstår eller kan setje seg inn i korleis det er å vere i ein slik situasjon.

Standard vilkårssettjing, som t.d. når det står i brev frå NAV at dersom du ikkje møter slik og slik, så kan dagpengane bli stoppa, vert opplevd som krenkande for personar som seier dei har vore vane til å ta ansvar.

Men det er ikkje berre byråkratisk og upersonleg språkbruk som vert opplevd som vanskeleg i møtet med det ordinære NAV. I tillegg påpeikar brukarinformantane at det vert for lita tid, både til å få hjelp til å skrive søknader, eller å lære seg datasystema. Dei opplever at dei ikkje får tilstrekkeleg med informasjon, og ikkje minst, det er ikkje tilstrekkeleg tid og rom til å forstå og fordøye den informasjonen dei får. Dette ser vi som eit viktig funn å merke seg.

Vi kan tolke utsegnene frå informantane som at dei opplever at dei i det ordinære NAV blir møtt med upersonlege og standardiserte krav, men dei kjenner seg i liten grad sett og møtt på eigne premissar, eller på korleis dei har det når dei må gå til det steget å oppsøkje NAV. Dei er i ein sårbar livssituasjon som truleg gjer at dei reagerer sterkare enn kva som ville vore tilfellet elles. Når dei reagerer negativt overfor hjelpeapparatet, kan dette lett tolkast som uvilje, motstand eller vanskar med det å kome i jobb eller gjere noko med eigen livssituasjon.

Møtet med prosjektet

Vi ser det som særskilt viktig å få fram kunnskap om kva som gjorde at svært mange av desse arbeidsledige, som langt på veg var oppgitt av det ordinære NAV, relativt raskt kom seg i arbeid eller aktivitet når dei kom inn i prosjektet.

Intervjua med tilsette og med brukarar viser at det ikkje kan gjevast eitt enkelt svar på kva som har vore mest verksamt. Slik vi tolkar datamaterialet er det er meir ein kombinasjonen av ei rekke faktorar som har verka positivt inn. Vi vil i den vidare framstillinga først prøve å gje eit bilete av det vi har sett som grunnleggande viktig for at prosjektet lukkast.

8.2.1. Betyding av organisering som eige prosjekt i egne lokale

Det er tre strukturelle grep ved organiseringa som var planlagt ved oppstart, og som viser seg å ha vore viktige trekk ved prosjektet. Det eine ligg i sjølve det å organisere dette som eit eige prosjekt. Det andre er etablering av prosjektet i egne lokale. Og det tredje er bruk av likemannsarbeid.

Organiseringa i eit eige prosjekt bidrog til å bryte dei negative mønstra som hadde oppstått mellom dei langtidsledige og NAV lokalt. Brukarane møtte nye hjelparar, og dei kom til ein ny arena. Men dette i seg sjølv ville truleg ikkje vore tilstrekkeleg. Det nye tilbodet måtte fungere på ein måte som gjorde at brukarane vart betre i stand til å få fram egne ressursar og bli aktive mot det å kome i arbeid eller aktivitet.

Prosjektorganiseringa gav nokre mulegheiter som ikkje var til stades ved NAV lokalt. Det som er kjenneteikn ved prosjektorganisering er at det er ei avgrensa oppgåve i eit avgrensa tidsrom. Deltakarane i eit prosjekt kjem saman for å løyse kun denne oppgåva. I prosjektet "Nye vegar" var oppgåva å få minst 50 av dei 94 langtidsledige over i arbeid eller kvalifisering, innan eit tidsrom på to år. Til forskjell frå NAV lokalt kunne dei konsentrere seg fullt og heilt om dette, utan å blir forstyrra av konkurrerande oppgåver. Det å kunne arbeide mot eitt felles mål, vart opplevd som ein viktig suksessfaktor som særleg vart framheva av NAV sine medarbeidarar i prosjektet.

Dette betyr likevel ikkje at det var sjølv sagt at denne prosjektorganiseringa skulle fungere optimalt. Dei tilsette i prosjektet måtte gje det innhald ut frå dei overordna føringane som låg i prosjektskissa. Dei hadde kort tid på seg. Dei skulle både bli kjende med kvarandre som

prosjektgruppe, dei skulle etablere dei nye måtane å jobbe på, utan å ha vore igjennom kurs eller opplæring på dette. Prosjektet hadde administrativt ansvar for eige personale, og dei skulle administrere dagpengar og ulike økonomiske ordningar knytt til tiltak. Mange av dei tilsette hadde lite kompetanse på akkurat dette. Leiar fortel korleis ho arbeidde med dette i starten, og fordelte oppgåver ut frå kven som var best til kva. Ho prøvde å organisere gruppa slik at desse administrative tinga ikkje skulle ha hovudfokus for alle, men at dei fekk ting unna, og at det vart frigjort mest muleg tid til å arbeide med kjernen i oppdraget knytt til det å få deltakarane motivert for arbeid, aktivitet eller utdanning, og gje nødvendig praktisk bistand til dette.

8.2.2 Ei heterogen prosjektgruppe

P.g.a. den korte tida frå ideen om å lage eit eige prosjekt, til prosjektstart, var det ikkje relevant å lyse ut stillingar. Dei måtte ha dei *rette* folka, men også folk som kunne starte relativt fort. I samansetjinga av gruppa tok dei med to personar frå det lokale NAV kontoret. Gjennom dette sikra dei nødvendig kunnskap knytt til administrering av datatekniske arbeidsoppgåver. Dette bidrog også til å legge til rette for tilbakeføringa av kunnskap til NAV lokalt ved prosjektslutt. Med tanke på overføring av kunnskap til kommunen, vart det frigjeve ein medarbeidar frå helse- og sosialetaten til prosjektet. I tillegg hadde prosjektet inn ein person med bakgrunn frå Fundo, som også hadde erfaring som tilsett på NAV kontor, samt ein person som tidlegare hadde arbeidd på Høyanger vidaregåande skule. I tillegg hadde dei ein tidlegare Fundo-tilsett med merkantil kunnskap.

Det at gruppa har blitt samansett utan ein dominerande koalisjon eller profesjon, ser vi som ein styrke i prosjektet, både praktisk og fagleg. Dei tilsette sin ulike bakgrunn ser ut til å ha vore ein viktig føresetnad for at etablerte haldningar og verdiar knytt til denne type hjelpearbeid har blitt utfordra. Gjennom tilsette-intervjuet kjem det tydeleg fram korleis dei bryna seg mot kvarandre. Det kjem også fram korleis dei etablerte tillit og tryggleik seg i mellom. Dei arbeidde fram mot eit felles mål, men vart ikkje einsretta i tankegangen.

8.2.3 Prosjektleder si rolle for prosjektgruppa si utvikling og framdrift

Leier ser ut til å ha spelt ei viktig rolle i høve til at medarbeidarane i gruppa skulle arbeide seg i hop og få utvikle det potensiale dei hadde. I intervjuet med dei tilsette får ho gode tilbakemeldingar i høve til at ho har fått dei til å yte sitt beste ved å skape gode rammer, ved sjølv å vere delaktig i det faglege arbeidet, ved å stake ut kursen, ved å kunne seie i mot, men

samtidig la alle stemmer få kome fram. Ho har medverka til å skape ei trygg arbeidsgruppe, og gjennom dette eit godt arbeidsmiljø, der alle har kjent seg som likeverdige og like viktige, sjølv om oppgåver har blitt fordelt ut frå ulik kunnskap i gruppa.

Medarbeidarar brukar uttrykk som ”gir” og ”fotfeste” når dei skal beskrive leiar. Dette kan vi tolke som at ho var med og gav energi inn i gruppa, ho kom med idear og bidrog til å setje i gong ting. Samtidig gav ho tryggleik inn i gruppa. Ein kan t.d. tenkje seg at det høge målalet og den relativt korte tida prosjektgruppa hadde til disposisjon for å nå måla, kunne ha skapt eit negativt spenningsnivå i gruppa. Det kjem ikkje fram data som tyder på at dette har skjedd. Derimot har det ambisiøse målet ”trigga” leiar på ein positiv måte, og det ser ut til at ho har greidd å overføre ei positiv forventning til tilsettegruppa til at ein skulle greie dette oppdraget.

Betydning av at leiar var tett på

Når leiar i etterkant reflekterer over kva som kan ha vore viktig i utøving av leiarfunksjonen, så påpeikar ho at ho heile tida har vore tett på. Det å vere tett på har gitt henne innsikt og kunnskap om tilsette i prosjektet sine ulike styrkar. Det har også gitt henne høve til gje dei tilsette tilbakemelding der og då i høve ting dei har vore usikre på, men likevel greidd å gjere bra. Leiar kallar dette å ”fange folk i sine suksessar”. Gjennom å vere flink med tilbakemelding, så ser det ut til at ho vart modell for dei tilsette på dette området. Dei vart også gode til å gje kvarande tilbakemeldingar og å bruke kvarande på hensiktsmessige måtar inn mot brukarane. Intervjuet med dei tilsette, viser tydeleg ei gruppe som har lært seg å setje ord på eigen kunnskap, og som viser høg grad av refleksjonsevne knytt til korleis dei har utvikla og brukt denne kunnskapen.

Det ”uferdige” og fleksible – gir rom for endring og utvikling

Det å vere tett på, har gitt leiar høve til kontinuerleg å kunne involvere medarbeidarane i planer. Alle har til ei kvar tid vore informerte og delaktige i kva som skulle gjerast og kvifor. Dette har skapt tryggleik og tillit, noko som igjen har vore viktig når det har vore behov for å endre planer. Dette representerer ein viktig del av prosjektet si evne til fleksibilitet, og dermed kapasitet. I tillegg bidrog det å ha det hektisk i oppstartsfasen, til at dei ikkje kunne legge for rigide planer på korleis ting skulle gjerast. Dette var også ein grunn til at rigide strukturar ikkje fekk rom for å feste seg, og strukturane kunne endrast fort dersom det var nødvendig.

Leiar fortel at ved tilsetjing i prosjektet, vart det lagt særleg la vekt på å få med medarbeidarar som hadde evne til å vere fleksible. Tanken om fleksibilitet vart såleis ikkje ”fødd” etter at arbeidet prosjektgruppa starta. Medarbeidarane var innstilt på dette på førehand. Samtidig spelar strukturar ei rolle. Når leiar fortel at den hektiske oppstarten gjorde at dei ikkje kunne planlegge lenger enn ”godt nok”, så hadde dette den positive konsekvensen at dei også kunne endre planer undervegs. I organisasjonstenking er det å organisere det same som å lage rammer og stabile strukturar. Dette blir sett på som nyttig m.a. i høve det å gjere ting føreseieleg både for tilsette og for brukarar av organisasjonen. På den andre sida har organisasjonar lett for å bli for stabile, forstått som at det er struktur og innarbeidd kultur, meir enn kva løysingar oppgåvene krev, som vert rådande i formidling og vedtak. Når brukarane av prosjektet opplever det ordinære NAV som ”forretningsmessig” og at dei har eit språk, t.d. i høve vilkårssetjing, som kan verke krenkande, så handlar dette om eit møte med innarbeidde strukturar og kulturar, som det ikkje blir stilt spørsmål ved om er teneleg i høve dei som skal ha hjelp.

8.2.4 Organisering i eige lokale

Huset var ei viktig ramme for det arbeidet som vart gjort i “Nye vegar”. Gjennom sin bokstaveleg tala låge terskel (direkte inngang frå gata til fellesrom), var det ein stad som vart lett å oppsøke. Huset si utforming, samt korleis dei tilsette valde å bruke huset som samlingsstad med både gruppetilbod, individuelle tilbod, jobbsøking, informasjonsmøte, samt ulike formelle og uformelle sosiale aktivitetar, bidrog til å etablere ein arena for fellesskap der både brukarar og ulike besøkande kjende seg velkomne. Ut frå våre eigne observasjonar av lokalet, samt korleis brukarinformantane fortel om huset som viktig samlingsplass, så har denne staden utan tvil representert ein viktig positiv rammefaktor for at prosjektet kunne arbeide på den måten dei har gjort. I tillegg var det viktig at brukarane som hadde gått eit år ledige, og som hadde etablerte eit til dels negativt tilhøve til NAV lokalt, fekk ein ny sjanse i andre lokale. I dette lokalet møtte dei ikkje skrankar, kølappar eller timebestilling, som for mange kunne fungere som eit hinder for å ta kontakt.

Det å etablere eit arbeidsområde åtskilt frå den tradisjonelle forvaltninga er i seg sjølv ikkje nytt i hjelpearbeid. Det er gjort mange gode erfaringar med å etablere eigne hus eller eigne kontorlokale til nytte for brukarar med særskilte problem, som t.d. rus eller psykiatri. Det som er særskilt ved dette prosjektet, er at det handlar om ei brukargruppe som tradisjonelt ikkje kjem inn under dei ein reknar for dei mest ressursvake brukarane i hjelpeapparatet. Sjølv om

det er ei samansett gruppe, så har ingen har vore ute av jobb lenger enn 1 – 1, 5 år, og alle er i utgangspunktet rekna som reelle arbeidssøklarar. Det er derfor interessant å merke seg at denne brukargruppa også ser ut til å trenge denne type tiltak når dei først har kome i ein livssituasjon der dei på mange måtar kjenner at dei har mista ressursane sine.

8.2.5 Bruk av likemenn

Det å bruke likemenn er ein relativ utradisjonell arbeidsmåte i hjelpearbeid i førstelinja. Dette viser seg også når prosjekttilsette seier at dei ved prosjektstart i liten grad visste kva dei skulle med likemennene. Likemennene på si side fortel både i intervju og ei eitt eige notat, at dei i startfasen kjende seg usikre på rollene sine, at dei ikkje fekk nokon arbeidsinstruks, og i stor grad måtte utforme arbeidsoppgåvene sine sjølve. Likemennene var medarbeidarar som sjølve var arbeidsledige, og som såleis ikkje var lønna av prosjektet. Korleis likemennene beskriv brukarane og kva dei såg på som sine oppgåver, kjem godt fram i eitt notat dei skreiv då dei gjekk ut av prosjektet. Vi vel å ta med eit utdrag av dette notatet her:

”En kan si at det som har vært de viktigste rollene våre som likemenn, er å gi praktisk hjelp, ved å finne fram i stillingsjungelen, veilede i formulering av jobbsøknader og oppsett av CV. Vi har også vært opptatt av å få folk til å åpne seg og ha tro på at de kan få til noe og motivere dem før de skal på intervju. I rollen som likemenn arbeider vi for å skape en sosial kontakt mellom brukerne, og mellom brukerne og oss. Dette er noe brukerne har gitt oss tilbakemelding på at de føler er meget positivt.”

Det at prosjektet frå første stund valde å la likemennene vere likeverdige medarbeidarar, dvs. at dei t.d. deltok i alle møteaktivitetar i prosjektgruppa, ser ut til å ha vore eit viktig bidrag til at prosjektet sin tiltenkte flate struktur, også vart flat i praksis. Det kan sjå ut til at likemennene, gjennom si rolle både som brukarar og som medarbeidarar, gjorde at dei tilsette i prosjektet i større grad vart merksame på eigne haldingar og åtferd, og dei var lydhøyre for likemennene sine tilbakemeldingar. Likemennene forstod brukarane sitt språk og kultur, og gjennom tilbakemelding til dei tilsette, fekk dei rydda opp i situasjonar som kunne ha skapt misforståingar.

Bruk av likemenn som organisatorisk grep, vurderer vi som ein av suksessfaktorane ved prosjektet, og då særleg knytt til at dei bidrog til prosjektet sin ”flate” arbeidsmåte, og at det vart skapt eit klima for likeverd mellom alle partar.

Likemannsarbeid som arbeidsform

Sjølv om likemennene bidrog til at prosjektet fekk ein kultur for likeverd, utan særskilte skott mellom brukarar og tilsette, så fekk dei ei litt anna rolle enn dei tilsette i det daglege arbeidet. For brukarane var likemennene viktige til praktisk hjelp, t.d. ved bruk av data. Dei var også sentrale i det å kome i gong med dei sosiale aktivitetane. Dei hadde ikkje same ”byråkratiske” terskel som dei tilsette, og evna å omsetje forslag i praksis utan lange møte. Brukarane tolte også meir direkte tale frå likemennene enn kva dei i utgangpunktet ville tolt frå dei tilsette. Brukarinformantar legg vekt på at likemennene var viktige i starten, inntil dei vart trygge på dei tilsette. Når denne tryggleiken først var etablert, så var det dei tilsette som vart brukt til dei meir vanskelege problema. Slik sett fungerte likemennene som viktige ”kulturformidlarar” og ”brubyggjarar” mellom tilsette og brukarane.

Bruk av likemenn var eitt nytt og uprøvd tiltak. Resultata av denne utradisjonelle arbeidsforma, slik den kjem fram i intervjuar med brukarane, tilsette, samt intervju og notat frå likemennene sjølve, kjem fram som eintydig positive, og er såleis noko som har stor overføringsverdi til liknande prosjekt. Likemennene i ”Nye vegar” har greidd å forme rolla si og arbeidsoppgåvene sine på ein positiv måte, og det er muleg at noko av suksessen var at dei ikkje fekk ein konkret arbeidsinstruks, sjølv om dette samtidig var noko dei kunne oppleve som ein mangel.

8.2.6 Å skape eit klima for motivasjon og nyorientering

Det å kunne motivere brukarar som har vore borte frå arbeidslivet over eitt år, og som gjennom denne tida også har mista mykje sjølvtilitt, krev ikkje berre gode metodar. Det krev å utvikle eit samarbeidsklima som gjer at brukarane kan gjere seg nytte av dei tilboda som hjelparane kan gje. I det ordinære NAV ser det ikkje ut til å ha vore tilstrekkeleg føresetnader til å utvikle eit slikt klima.

Eitt overordna funn handlar om korleis prosjektet greidde å skape dei føresetnadene som var nødvendige for at brukarane kunne gjere seg nytte av tilboda i prosjektet, og gjennom dette bli opne for å orientere seg mot nye typar arbeid eller utdanning. Sentralt står det relasjonelle arbeidet knytt til det å bygge opp tillit, tryggleik og etablere ny sjølvkjensle. Relasjonane mellom tilsette og brukarar vart bygd opp og muleggjort gjennom dei strukturane og rammene som prosjektet hadde til rådvelde. Her spelar lokalisering i eige hus og bruk av likemenn ei sentral rolle. Det same gjer prosjektorganiseringa med eit avgrensa og felles mål. Ikkje minst

spelte det ei rolle at prosjektet hadde tilstrekkeleg med ressursar til å kunne gjere den oppgåva dei var sett til å gjere. Det at prosjektet hadde tilstrekkeleg med kapasitet og ressursar, avspeglar seg i at brukarane også får tilstrekkeleg tid og merksemd. Det er likevel ikkje sjølvstøtt at det skulle bli slik. Her trur vi at tilsettegruppa si samansetjing og samarbeidsklimate, samt korleis leiara har medverka til å setje fokus og retning for arbeidet, har spelt ei viktig rolle.

8.2.7. Tilstrekkeleg tid

Det at desse brukarane, fleire av dei med mange år i arbeidslivet, legg slik vekt på dette med tilstrekkeleg tid for å kunne gjere seg nytte av informasjon og hjelp, var eit overraskande funn. Tilstrekkeleg tid handlar t.d. om å få tid til å fordøye og forstå informasjon. Dette skjedde gjennom forklaringar frå tilsette eller likemenn, der dei kunne spørje om det dei ikkje forstod. Det skjedde gjennom samtalar med andre brukarar i det sosiale fellesskapet. Det å forstå informasjon gjorde også at dei meir kunne gjere seg nytte av informasjonen. Dei hadde også fått informasjon på det lokale NAV- kontoret, men fordi samtalar vart korte, så kunne dei gå derifrå utan å ha fått med seg det som vart sagt eller ha fått sagt det dei sjølv ville.

Tilstrekkeleg tid handlar også om det å kunne kome på Huset utan å ha ein avtale, men likevel få ein samtale der og då dersom dei kjende behov for dette. I det ordinære NAV- kontoret må samtalar avtalast på førehand. Når brukar sjølv bestiller ein samtale, så føreset det at brukar kjem fram hos fleire av desse brukarane, er at det å kome på huset utan eit særskilt ærend, likevel kunne resultere i at dei fekk løyst opp i problema sine, enten gjennom samtalar i det sosiale fellesskapet, eller ved at det var ei opa dør inn til ein av dei tilsette.

Det offentlege hjelpeapparatet har stort sett mangel både på tid og ressursar. Likevel kan dette funnet vere ein viktig kunnskap å ta med i organisering av hjelp inn mot arbeidsledige, når målet er at dei skal kome seg tilbake til jobb.

8.2.8 Tilgang på hjelpearar – opparbeiding av tryggleik og tillit

Eit anna funn som kjem fram som viktig, er brukarane sitt behov for å ha låg terskel for tilgang på hjelpearane. Fleire av dei arbeidsledige i dette prosjektet er personar som i stor grad har greidd seg sjølv tidlegare i livet. Det å bli hjelpetrengande er for mange ei ny rolle. I dette ligg det at dei ikkje har trening i å oppsøke hjelp, og dei har heller ikkje trening i å målberede egne behov i slike hjelperelasjonar. Dette viser seg t.d. når dei fortel at i møte med

det ordinære NAV kan dei ha kjent seg misforstått, eller dei har sjølve misoppfatta og mistolka informasjon. Å opparbeide tillit til ein hjelpar kan for mange ta lang tid. For nokre var det viktig at hjelpar har ein bakgrunn som gjorde at han/ho kan ha gjenkjenning på korleis det kjennes å miste arbeidet og kva reaksjonar ein då som person går igjennom. Det kan sjå ut til at prosjektet si organisering, med eit eige hus, der brukarane kunne kome for å ta ein kopp kaffi, spele quiz eller lese avisa, la til rette for at dei gradvis kunne nærme seg og opparbeide tillit til dei tilsette i prosjektet. I denne prosessen spelte likemennene ei viktig rolle som ”mellomstasjon”. Likemennene var det første trygge haldepunktet. Men når dei vart kjende med dei tilsette og såg at dei kunne prate med dei, så vart det etablert eit tillitstilhøve som også vart eit utgangspunkt for å kunne opne seg for vidare hjelp.

Tilgang på hjelparar låg likevel ikkje berre i det at brukarane hadde ein stad å kome til. Den låg også i det at hjelparane brukte telefon og sms som kommunikasjonsmiddel for å få kontakt med brukarane og for å invitere dei inn til sosialt samvære, til informasjonsmøte, eller til ein individuell samtale. Invitasjon, framfor innkalling med sanksjonar dersom dei ikkje møtte, utgjorde ein særskild viktig forskjell i høve det tilbodet dei hadde fått frå det ordinære NAV tidlegare.

Tillit og tryggleik i hjelperelasjonar som utgangspunkt for å få til fruktbare samarbeid er etablert og velkjent kunnskap innan faglitteratur. Det er såleis ikkje ein utradisjonell arbeidsmåte i hjelpearbeid. Likevel ser det ut til å vere ei utfordring å skape arenaer og handlemåtar som gjer dette muleg i det ordinære NAV-arbeidet. Ingen av dei vi har intervjuet fortel om positive samarbeidsrelasjonar med det ordinære NAV, sjølv om dei understrekar at dei tilsette der gjorde så godt dei kunne. Såleis blir samarbeidsrelasjonane mellom prosjektet og brukarane av prosjektet likevel utradisjonelle sett ut frå denne røyndomen. Føresetnaden for å etablere ein trygg kontakt med hjelparane låg i organiseringa av prosjektet, men den låg også i det at hjelpar og brukar vart kopla saman ut frå korleis samarbeidsrelasjonane fungerte, og ikkje teknisk ut frå dato, som elles er vanleg i NAV-samanheng.

8.2.9 Kontinuitet i hjelpa

Kontinuitet i hjelpa er ein faktor som m.a. kjem som eit resultat av tilstrekkeleg tid og tilgang på hjelparar. Kontinuitet handlar også om ikkje å sleppe ein brukar med det same han/ho har fått seg ein jobb. Kontinuitet i hjelp er det motsette av fragmentert hjelp. Positive samarbeids- og samhandlingsrelasjonar representerer i seg sjølv ein kontinuitet. Kontinuiteten finn vi også

i at det ”saka handlar om” kontinuerleg er i fokus, og at det innan alle aktivitetar ligg som underliggande føresetnad at dei direkte eller indirekte bygger opp om det overordna målet for prosjektet, som er å kome ut i arbeid, praksis eller kvalifisering.

Eit sentralt funn er at prosjektet i seg sjølv ser ut til å ha representert kontinuitet gjennom sine lågterskeltilbod. Brukarane har stått for kontinuitet ved sjølv å oppsøkje prosjektet, dei tilsette har stått for kontinuitet ved å vere tilgjengelege og på tilbodssida. Brukarar som ikkje har fått seg ein varig jobb, har blitt ”halde i gang” med meir kortvarig arbeid eller tiltak. Dei som ikkje har vore ute i ekstern aktivitet, har blitt ”halde i gang” gjennom motiverande aktivitetar på huset, eller gjennom at dei tilsette har halde kontinuerleg kontakt med dei. Kontinuitet ligg såleis også i at ingen blir gløynde og overletne til seg sjølv. Fleire av brukarane legg i sine intervju vekt på at det har vore godt å ha ein, og i nokre tilfelle to faste rådgjevarar som dei hadde ein meir fortruleg kontakt med. Som den eine brukaren seier: ”*det var henne eg gjekk til når eg hadde det ilt*”.

Eit viktig trekk ved kontinuiteten er også at brukarane ikkje vert kasteball mellom ulike system og ulike hjelparar. Prosjektet har behalde det overordna ansvaret, sjølv om brukarane har hatt behov for andre instansar, m.a. ved å vere med som deltakar på samarbeidsmøte knytt til andre hjelpebehov. I det tradisjonelle NAV- kontoret kan slik kontinuitet og oppfølging vere meir vanskeleg å få til. Prosjektet hadde på si side alle føresetnader for å kunne arbeide på ein slik måte.

8.2.10 Likeverd

Gode samarbeidsrelasjonar kan vere vanskelege å få til med mindre det blir etablert ei kjensle av likeverd og anerkjenning. Eit viktig funn i evalueringa er at oppleving av likeverd og det å bli anerkjent som person, er noko som kjem sterkt fram både i intervju med tilsette, og i brukarintervjua. Oppstarten i prosjektet, der det vart gitt rom for at dei tilsette kunne kome fram med sine meiningar, og der alle var med og utvikla arbeidsmåtar, haldningar og verdiar som vart lede-trådar for prosjektet, bidrog til at dei vart ei gruppe prega av tryggleik, basert på oppleving av alle var like viktige, sjølv om dei kunne ha ulike arbeidsoppgåver. Denne tryggleiken kjem tydeleg fram i gruppeintervjuet med dei tilsette. Eit resultat av å vere trygge på kvarandre, er at alle kjenner seg frie til å artikulere egne meiningar i dialog og diskusjonar. Det er også ein føresetnad for ein gruppe si evne til å vere fleksibel.

Eit kjenneteikn ved prosjektorganisering er flat struktur framfor hierarki, og at leiar skal vere tilretteleggar og katalysator for gruppa sin kompetanse og få denne til å virke i lag. Dei tilsette si påpeiking av at leiar gav dei tillit og anerkjenning, og at dette gav dei sjølvtilit og mot for oppgåva, er ein faktor som ser ut til å ha medverka til kjensle av likeverd, som så har gitt dei ein ekstra styrke inn i ein arbeidsmåte som for mange av dei kunne vere relativt ukjend.

Brukarane har opplevd likeverd gjennom måten dei har blitt sett og møtt på. Dei har fått høve til å reise seg som menneske, og til å gjenvinne den sjølvtiliten som gjekk tapt eller vart redusert då dei vart arbeidsledige. Når ein brukar stolt seier *"her er vi alle likemenn"* så er det eit viktig signal om at det å etablere likeverdige relasjonar, sjølv om makta kan vere ulikt fordelt, har vore ein av suksesskriteriane i dette prosjektet.

Prosjektgruppa sin flate struktur, og deira oppleving av likeverd seg imellom har truleg hatt ein positiv effekt på samarbeidet med brukarane. I tillegg har bruk av likemenn spela ei viktig rolle. Det å bruke likemenn inn som deltakarar i arbeidsgruppa, "tvinga" dei tilsette til å bli merksame på språk som kunne skape avstand til brukarane, og det "tvinga" dei til tidleg å etablere likeverdige relasjonar til likemennene, (som også var brukarar).

8.3 Utvikling av arbeidsformer og metodikk

I denne delen vil vi sjå på kva konkrete arbeidsformer og metodikk som utvikla seg i prosjektet, og korleis desse medverka til prosjektet sine resultat. Vi vil også vurdere i kva grad dei har overføringsverdi.

Det å diskutere arbeidsmetodikk let seg vanskeleg gjere utan å sjå kva rammer oppfølginga skjedde innanfor. Prosjektorganisering, lokalisering i eit eige hus, samt bruk av likemenn utgjorde ein kontekst for arbeidet, og det er viktig å sjå arbeidsmåtane i lys av denne konteksten.

Ut frå prosjektet si primære målsetjing, som var å få deltakarane i arbeid, praksis eller kvalifisering, så var også samarbeidet med utdanningsinstitusjonar, samt offentlege og private arbeidsgjevarar ein sær viktig del av prosjektet sitt arbeidsområde.

8.3.1 Bruk av skjøn og nedtoning av sanksjonar

I denne type oppfølgingsarbeid, ser nedtoning av sanksjonar og bruk av individuelt skjøn i høve til kva som er føremålstenleg for den enkelte brukar, ut til å ha vore ein suksessfaktor. Prosjekttilsette lært seg å finne handlingsrom til å bruke skjøn innafor regelverket, og dei fortel at dei var romslege når dei omtalte bruk av vilkår. I dette låg det at dei tok utgangspunkt i kva som auka motivasjon og aktivitet hos brukarane i staden for å starte med sanksjonane. For å ha framdrift i prosjektet, måtte dei stille spørsmålet ”*kva er det som fører oss best i veg til å få dei ut i jobb?*”. Dei valde å ta bort vilkårsetjinga i innkallingsbrev, det som av brukarane blir uttalt som ”trussel”. Dei brukte invitasjon i staden for innkalling. Dette gav uttelling i at folk lettare møtte opp på prosjektet.

Samtidig seier dei tilsette at dei har brukt mykje tid på å forklare brukarane kvifor NAV har den eller den regelen, og gjennom desse forklaringane har dei også opplevd at brukarane har akseptert reglar på ein grei måte, fordi dei har forstått bakgrunnen for kvifor ting er slik eller slik. Dette å få tilstrekkeleg informasjon og tid til å forstå NAV sine reglar, er også noko som blir framheva som viktig av fleire informantar i brukarintervjua.

Det er muleg å tenkje seg at prosjektet si meir fleksible arbeidsform, har gjort det lettare å ha ein praksis der ein i større grad utøver skjøn enn kva som vanlegvis blir oppfatta som muleg innanfor det ordinære NAV. Dei tilsette har hatt betre tid til å bli kjende med brukarane, og gjennom dette også fått høve til betre å vurdere kva som er føremålstenleg framgangsmåte i høve den enkelte brukar. Det er gjennom den relasjonelle og den personlege kontakten dei tilsette har klart å påverke brukaren, også når dei har minna dei om mulege sanksjonar.

Noko av overføringsverdien frå dette prosjektet kan vere at ein i større grad bør vere merksam på korleis bruk av språk og haldningar knytt til vilkår for hjelp, kan gje større utslag overfor brukar enn kva den offentleg tilsette gjerne tenkjer over, eller den offentlege etaten tek høgde for.

8.3.2 Nye kommunikasjonsformer

Dei tilsette i prosjektet forstod at det var knytt mange negative erfaringar hos brukarane til det å få brev frå Nav, og dei skjønnte også at mange ikkje las desse breva. Dei valde derfor nye måtar å kommunisere på, t.d. ved å ta i bruk tekstmelding. I den grad dei brukte brev, valde dei bevisst å bruke invitasjon i staden for innkalling, og dei endra det negative språket knytt til

sanksjonar. Desse nye måtane å kommunisere på, erfarte dei var både brukarvenlege og effektive, og dei såg at det førde til lettare tilgang til brukarane. Når dei først hadde fått etablert kontakt og tillit til brukaren, så brukte dei også telefonen. Det å raskt få tak i brukar, var ein viktig føresetnad for det å kunne tipse om ein ledig jobb, invitere til eit viktig informasjonsmøte, osv. Ut frå dette vil vi vurdere dette som ei arbeidsform med stor overføringsverdi.

8.3.3 Gruppeoppfølging og individuell oppfølging

Sjølvve omgrepet ”Nye vegar” innebar at oppdragsgjevar for prosjektet ville at prosjektet skulle leite etter nye måtar å arbeide på, i høve denne gruppa med langtidsledige. Ein av ideane var å arbeide i grupper og mindre ein til ein. Målgruppa i prosjektet var så pass stor at dei tenkte at dei ikkje ville greie å forhalde seg til så mange med mindre dei satsa på grupper. Ut frå kva som kjem fram i intervju med dei tilsette, så ser dei ut til å ha lukkast med gruppetilnærminga. Gruppeoppfølginga har tatt form av informasjonsmøte der heile målgruppa har vore invitert, eller dei har invitert ulike deler av målgruppa til spesifikke tema. Det som ser ut til å ha vore særskilt vellykka, er informasjonsmøta i høve arbeid. Arbeidsgjevarar har fått kome inn og informert om sine arbeidsplassar, og grupper av potensielle arbeidstakarar har reist til ulike arbeidsplassar.

Den viktigaste effekten av gruppearbeidet ser ut til å vere at brukarane opplevde å bli del av eit fellesskap. Dette hjelpte på sjølvtiliten, og dei fekk mindre behov for å gøyme seg bort. Gruppeoppfølging bidrog til å ufarleggjere vanskelege tema, t.d. i høve økonomi. Eit viktig aspekt ved gruppearbeidet var også å få fram dynamikken blant deltakarane, at dei vart aktive t.d. i høve det å kunne korrigere og støtte kvarandre.

Huset og mulegheita dette gav for sosialt fellesskap og aktivitetar er også ei form for samvær som ei form for uformell gruppeoppfølging. Dette kjem tydeleg fram i intervjuja både med tilsette og med brukarane. Brukarane delte kunnskap med kvarandre, dei hjelpte kvarandre til å finne fram på data, dei tipsa kvarandre på jobbar, sjølv om dei kunne vere konkurrentar på dei same jobbane.

Det er likevel viktig å merke seg at grupper åleine ikkje har vore tilstrekkeleg som oppfølgingsverktøy. Dei tilsette framhevar at grupper har vore viktige, men at den individuelle oppfølginga måtte kome i tillegg. Brukarane legg i sine intervju stor vekt på den

individuelle kontakten dei fekk med dei tilsette, og tryggleiken i desse relasjonane. Det kan såleis sjå ut til at gruppeoppfølging og individuell oppfølging må sjåast som to sider av same sak. Gruppeoppfølginga kan gje informasjon til mange i høve felles tema, og såleis kan ein spare tid. Den bidreg også til at problem ikkje blir individualiserte. Men det er den skreddarsydde og relasjonelle oppfølginga som ser ut til å vere avgjerande for at brukarane har blitt i stand til å nyttegjere seg gruppeinformasjon.

8.3.4 Sosiale aktivitetar

Sosiale aktivitetar var ein viktig del av det som skjedde på huset. I intervju med dei tilsette kjem det fram at når dei skulle få tilgang på dei som var meir motvillege i å møte opp, så var det viktig å ha noko å invitere dei inn til. Dei kvardagslege aktivitetane som turar, quiz, samtaler rundt ein kopp kaffi, ser ut til å ha skapt eit viktig fellesskap, som også bidrog til å skape nødvendig pågangsmot og motivasjon for brukarane til å ta tak i dei meir tunge utfordringane. Når ein av våre brukarinformantar spontant rangerer kva som har vore det viktigaste i prosjektet "Nye vegar", så kjem den sosiale biten på førsteplass. Det er såleis grunnlag for å seie at prosjektet si vektlegging og rom for sosiale aktivitetar, som isolert sett kan bli vurdert som eit "overskots gode" og som kanskje til og med som "sløsing" av tid i høve denne brukargruppa, i realiteten har vore ein fruktbar arbeidsmetode i prosjektet.

8.3.5 Skreddarsaum mellom arbeidssøkjjar og arbeidsgjevar

Den sentrale målsetjinga for prosjektet var å få målgruppa i arbeid eller utdanning, og i prosjektskissa vert marknadsarbeidet presisert som særskilt viktig. Det nye i dette prosjektet er *måten* dei har samarbeidd ut mot både private og kommunale arbeidsgjevarar. Det som kjem fram som viktig i intervju med marknadsinformantar og med leiar for den kommunale helse- og sosialetaten, er at dei fekk kome til Huset i Elvegata og informere om kva behov dei hadde for arbeidskraft, og kva kvalifikasjonar dei var ute etter. Det nye er også at dei arbeidssøkjande har reist ut gruppevis til ulike større bedrifter, der det har skjedd gjensidig informasjonsutveksling.

Det vi vil framheve som eit viktig funn, er at dei har greidd å finne ein "god match" mellom det arbeidsgjevar har vore ute etter, og den einskilde arbeidssøkjjar sine kvalifikasjonar. Det har såleis ikkje berre handla om ei kartlegging av brukar, men også arbeidsgjevar si konkrete kartlegging av sitt behov for arbeidskraft. Den tradisjonelle arbeidsforma i NAV er å sende lister til arbeidsgjevarar med potensielt interesserte arbeidssøkjjar på generelt grunnlag. Men

for den potensielle arbeidsgjevar er det tidssparande å få tilsendt ei liste med nokre få namn, der alle er reelle arbeidssøkjjarar til den/dei aktuelle stillingane.

Vi har valt omgrepet skreddarsaum for “Nye vegar” sin arbeidsmetodikk i høve det å finne arbeid til dei arbeidssøkjande. Det er ein måte å arbeide på som står i motsetning til den ”massekonfeksjon” som brukarinformantar og arbeidsgjevarinformantar meiner skjer i det ordinære NAV. Skreddarsaumen i “Nye vegar” er meir omfattande enn kva vi meiner å ha sett i tidlegare prosjekt innan kommunale sosialtenester. I slike prosjekt har det gjerne skjedd grundige kartleggingar i samarbeid med klientar, der ein gjennom dette har funne fram til skreddarsyde arbeidsplassar. I “Nye vegar” har dei gått eit steg lenger, og har også bedd potensielle arbeidsgjevarar om å kome med skreddarsyde bestillingar. Arbeidsgjevarar har skildra kva type arbeidskraft dei var ute etter, kva arbeidsoppgåver som skal utførast og kva for kompetanse og personlege eigenskapar som er ønskjeleg. “Nye vegar” har deretter, med sin inngåande kunnskap om den enkelte arbeidssøkjjar, vore i stand til å tilrå enkeltpersonar til dei ledige stillingane.

Det nære samarbeidet med prosjektet sine brukarar gjorde at dei tilsette fekk opparbeida seg god kunnskap om den enkelte sine interesser, kompetanse og arbeidserfaring. Denne kunnskapen var særskild viktig både ut mot arbeidsgjevar, og ut mot arbeidssøkjjarar når dei tilsette fekk nyss om nye jobbar. Det var også til hjelp for å motivere brukarar til å vere opne for jobbtypar på tvers av kva dei tidlegare hadde erfaring med. Det var t.d. mange som på denne måten fekk seg praksis og arbeid innan dei kommunale helse- og omsorgstenestene.

Ein viktig faktor i marknadsarbeidet var at prosjektet, i tilfelle der dette var tenleg, følgde opp arbeidssøkjjar i 3 – 4 månader etter at dei var komne i jobb. Denne oppfølginga innebar også kontakt med arbeidsgjevar. Denne arbeidsforma, der det blir lagt vekt på tett kontakt med arbeidsgjevar, vil vi framheve som noko av det prosjektet har gjort nytt, og som vi meiner har stor overføringsverdi både til det ordinære NAV sitt daglege arbeid med arbeidsledige, og i situasjonar med stor og akutt arbeidsløyse.

Eit spørsmål er om prosjektet i for stor grad har retta seg mot, og pleia kontakten med større bedrifter, og at dette har gått på kostnad av mindre bedrifter i distriktet. Dei store bedriftene har sjølvsagt gitt størst uttelling i høve det å kunne ta i mot fleire arbeidssøkjjarar, og med den relativt korte tidsramma prosjektet hadde, så er det naturleg at dei har satsa mest på desse.

Små bedrifter kan på den andre sida representere meir varige arbeidsplassar, når arbeidssøkjjar først har fått ein fot innom.

8.3.6 Kvalifisering/utdanning

Ut frå våre informantintervju ser samarbeidet mellom prosjektet og vidaregåande skule ut til å ha fungert positivt i arbeidet med å få til utdanningsløp. Det at prosjektet hadde ein person som tidlegare hadde arbeidd på helse- og sosiallinja ved vidaregåande i Høyanger, vert framheva som ein viktig faktor, både av informantane frå vidaregåande skule, og av brukarinformantar. Dette er igjen med og understrekar kor viktig det har vore at prosjektet hadde ei gruppe med tilsette med bakgrunnskompetanse som gav tverrfaglege mulegheiter.

Dei kvantitative resultatene viser at heile 18 av deltakarane i prosjektet har vore i (eller innom) utdanning i løpet av prosjektperioden. Dei fleste har vore i deltidsutdanning, men eit stabilt tal på 3 har vore i heiltids vidaregåande utdanning i prosjektida. 11 er enno i utdanning ved prosjektslutt. Av desse kombinerer dei fleste (9) utdanning og arbeid. Dette resultatet tyder på at ei gruppe av deltakarane er opptekne av den kompetansen dei kan oppnå gjennom utdanning, men det er eit fåtal som kan eller klarar å prioritere heiltidsutdanning. Økonomiske forpliktingar kan gjere det vanskeleg å ta utdanning på heiltid. Det å ta vidareutdanning på deltid medfører også at det kan ta lang tid før dei vert ferdige med t.d. fagbrev. I nokre av brukarintervjuene kjem dette lange tidsperspektivet også fram som ein grunn til at dei avsluttar utdanninga. For andre brukarar var det viktig å vere i gong med noko som dei trudde kunne gje dei trygt arbeid på sikt. Mellombels utdanning, kurs og arbeidsmarknadstiltak heldt dei i gong med dette for auge .

Ut frå brukarane sine føresetnader og prosjektet si tilmålte tid, så kan ein vurdere talet brukarar som har vore innom utdanning, og dei som framleis er i utdanning, som eit bra resultat. Mange av brukarane hadde eit dårleg sjølvbilete i høve skulegang, og nokre var i ein alder der dei kjende at utdanning nesten ville falle saman med pensjonsalder. Prosjektet si erfaring var at når det berre var eitt år igjen av dagpengane, så var arbeidstakar meir motivert for å søkje jobb for å sikre seg vidare inntekt, enn å satse på ei usikker fulltidsutdanning.

Kunnskap med overføringsverdi frå prosjektet kan vere at dersom målet er å få fleire over i utdanningsløp, så må det satsast systematisk på motivasjon for utdanning tidleg i arbeidsløyseperioden.

8.3.7 Dei kvinnelege prosjektdeltakarane

Dei kvantitative data viser at 21 av brukarane i prosjektet har vore kvinner. Ved prosjektslutt er det færre kvinner som er i jobb (74%) enn tilsvarende for menn (82%). Langt færre kvinner arbeider fulltid (36%) mot menn (82%). Statistisk sentralbyrå sin statistikk for industrien i Høyanger før Fundo-konkursen viste at 24% av dei yrkesaktive kvinnene i industrien arbeidde mindre enn 20 timar pr. veke. Av dei kvinnelege deltakarane er det om lag 50% som ved prosjektslutt arbeider mindre enn 24 timar pr. veke.

Vi har ikkje data som viser at “Nye vegar” har arbeidd på andre måtar med kvinnene i prosjektet enn med mennene. Men det kjem fram i intervjuet med dei tilsette at kvinnene i liten grad brukte Huset i Elvegata som ein sosial plass. Dei kom for å bruke Pc, men vart ikkje sitjande i sofaen. Dei deltok i mindre grad i gruppene, men fekk individuell oppfølging.

Vi ser ikkje at kjønnsdimensjonen i arbeidet har vore eit tema i dette prosjektet. Det er mulig at kjønnsforskjellar i den lokale og regionale arbeidsmarknaden burde ha vore meir problematiserte, slik at tiltaka kunne ha fanga opp dei kvinnelege deltakarane på ein betre måte. Her kan ein t.d. igjen stille spørsmålet om prosjektet kan ha vore for einsidig retta mot dei store bedriftene, som i mange tilfelle er typiske mannsarbeidsplassar, og i mindre grad brukt tid for å finne skreddarsydde opplegg særskilt tilpassa kvinnene sine behov.

8.3.8 Samarbeid med Høyanger kommune

Ei målsetjing med prosjektet var at det skulle etablerast eit samarbeid med relevante hjelpeinstansar i kommunen, for å sikre eit heilskapleg oppfølgingsløp i høve dei brukarane som hadde behov for dette. Målsetjinga var basert på det inntrykket som vart etablert frå samarbeidet som det ordinære NAV hadde hatt med brukarane; at dei var vanskelege å hjelpe, og at NAV ikkje nådde fram med sine verkemiddel. Tanken bak var også at målsetjinga om heilskapleg samarbeid kunne bidra til å styrke det tverrfaglege samarbeidet generelt.

I evalueringa vår finn vi at det i liten grad ser ut til å ha vore behov for denne heilskaplege oppfølginga. Dei tilsette fortel i sitt intervju at mange problem løyste seg når brukar kom i arbeid eller aktivitet. Dei fortel også at i den grad det var behov for samarbeid, så henta dei inn, eller oppsøkte den kompetansen som var nødvendig, og fekk løyst problema der og då. Det som var nyttig, var dei samarbeidsgruppene som vart etablerte første året i

prosjektperioden. Desse gruppene vart i hovudsak nytta til å dele generell kunnskap og til å bli kjende med kvarandre sine arbeidsområde.

Det som likevel er viktig å merke seg, er det samarbeidet ”Nye vegar” hadde med kommunen knytt til å få brukarane inn i arbeid eller praksis. Kommunen har representert den største arbeids- og praksisplassen for brukarane av prosjektet, og dette gjeld særskild dei kommunale helse- og omsorgstenestene. Det har vore interessant å merke seg at mange av dei mannlege arbeidsledige fann seg til rette på typiske kvinnearbeidsplassar i kommunen. Vi kan tolke at dette også har vore ein konsekvens av eit godt samarbeid mellom prosjektet og dei ansvarlege i kommunen.

8.3.9 Samarbeid med NAV lokalt

Sjølv om prosjektet var organisert i eigne lokale og eigne tilsette, så var dei framleis ein del av NAV. I intervjuet med dei tilsette kjem det tydeleg fram korleis dei aktivt nytta NAV lokalt i høve spørsmål dei ikkje kunne løyse åleine, men dei har ikkje gjort brukar til ein kasteball mellom dei to plassane. Det kjem fram av intervjuet med tidlegare NAV leiar at det var kime til konflikt mellom dei to ”avdelingane”, knytt til ei forventning frå ”Nye vegar” om at dei skulle stille meir opp, medan NAV lokalt følte at dei sat med heile spekteret av oppgåver, der ”Nye vegar” hadde eitt avgrensa mål. Prosjekteigarane fortel at dei var klar over at det var konfliktpotensiale mellom prosjektet og det lokale NAV- kontoret, men framhevar at dei gode relasjonane mellom leiarane gjorde at dette ikkje fekk utvikle seg til noko større problem.

Vi påpeikar dette temaet med tanke på at eigne prosjekt ved sida av ”moder”-organisasjonen, fort kan bli oppfatta som ”luksustiltak”, ut frå at dei får fleire ressursar for å arbeide med ei avgrensa oppgåve. Tydeleg avklaring av roller, mål og forventningar i framkant, kan såleis vere ein viktig faktor for å førebygge eventuelle konfliktar undervegs.

Frå hausten 2010 vart det etablert eit samarbeid som gjekk ut på å overføre kunnskap frå prosjektet til den ordinære NAV-drifta. Dette har dei gjort ved å ha felles kontormøte, og dei har diskutert ulike tema i grupper samansett av deltakarar både frå NAV lokalt og frå ”Nye vegar”. Tidlegare NAV-leiar påpeikar at dette samarbeidet verka positivt inn på samhandlinga. Det bidrog også til at dei lærte seg litt av metodikken i ”Nye vegar”.

Intervjuet med ny NAV-leiar i november 2011 viste at NAV Høyanger allereie var i full sving med å organisere seg slik at dei i større grad skulle få frigjort tid til å jobbe meir systematisk opp mot ulike brukargrupper. Ikkje minst var ho oppteken av å etablere ein kultur for at fokuset, både hos brukarar og tilsette, i langt større grad enn før skulle vere retta mot arbeid.

8.3.10 Prosjektet si betydning for samarbeid i partnerskapen mellom NAV- stat og kommune

Med bakgrunn i våre data, så har det vore ein styrke i prosjektet at forankringa til toppleiing har vore tydeleg. Dei tilsette i prosjektet opplever likevel at eigarane kunne vore meir interessert undervegs i kva dei har halde på med, og kva resultat dei har oppnådd. Det er interessant å merke seg at det her er ulike oppfatningar mellom prosjektet og eigarane. Eigarane, både på fylkesleddet og i kommunen, gir uttrykk for stor kunnskap om prosjektet. Samtidig kan det vere slik at kritikken frå prosjektleiar og tidlegare NAV leiar undervegs i prosjektperioden, særskilt mot den kommunale eigaren, har medført at kommunen etter kvart har kome meir på bana i partnerskapen. Høyanger kommune har etablert og påtatt seg eigarskap for ei nytt prosjekt retta mot ungdom og personar som har vore lenge borte frå arbeidslivet. Dette prosjektet held til i lokala i Elvegata, og tek direkte i bruk kunnskap frå prosjektet “Nye vegar”.

Kapittel 9

Konklusjon og tilrådingar

Det er viktig å merke seg at målgruppa, som ein i utgangspunktet tenkte var ei svært ressurskrevjande gruppe, med relativt enkle middel, har oppnådd så god framgang i livet sitt. Den viktigaste lærdomen frå prosjektet trur vi ligg i at dei ulike faktorane tid, tilstrekkeleg informasjon, tilgjengelegheit, sosiale aktivitetar, likeverdige relasjonar, oppleving av å bli sett og møtt og ein plass å kome til, i sum har representert eit tilbod som har dekkja mange ulike behov hos deltakarane. Dette har igjen medverka til å få fram deltakarane sin motivasjon og ressursar. Der det på NAV- kontoret var for lite av alt, har det her vore tilstrekkeleg både av tid, av gode relasjonar og av konkrete tilbod om hjelp, til at brukarane har kunna gjort seg nytte av denne hjelpa.

Det har vore engasjerte medarbeidarar som har vore inspirert av målsetjinga, og der ambisjonen om å greie å innfri måltala har vore ei viktig drivkraft. Men den viktigaste drivkrafta ser ut til å vere at dei har blitt glade i dei folka dei skal hjelpe. Brukarane har blitt medmenneske, meir enn ei sak. Det er viktig å påpeike at rammevilkåra i dette prosjektet har medverka til dette, dei kunne konsentrere seg som eit mål, ikkje fleire og ofte motstridande mål. Dermed fekk dei tid og rom til å bli kjende med den enkelte brukar. Dei hadde det travelt, men opplevde det som ei god travelheit. Gjennom å få tilstrekkeleg tid til dei som dei skulle hjelpe, fekk dei også ei personleg oppleving av å utgjere ein forskjell. Dette er i seg sjølv ein motiverande faktor i alt hjelpearbeid. Det å sjå at noko nyttar er viktig både for hjelparar og for den som treng hjelpa.

Tilrådingar

Erfaringane fra prosjektet "Nye vegar" gjev god nytte- og overføringsverdi til andre kommunar som kjem i liknande situasjonar.

Vi vil tilrå:

- At andre kommunar nyttar ei prosjektorganisering i lokale som er skild frå det ordinære NAV. Ei slik organisering gjev nye muligheiter for å finne "nye vegar" både for brukarar og tilsette. Det er viktig å merke seg at ei slik organisering ikkje treng

krevje mange nyttilsettingar. Mellombels omplassering av tilsette frå både partnarskapen i NAV og frå kommunane kan være tilstrekkelig.

- At likemenn vert nytta. Arbeidsledige som kjem frå same arbeidsplass/type arbeid som målgruppa, og som vert tekne inn på tiltak som ein del av prosjektstaben, vil kunne ha ein god effekt, ikkje minst som kultur- og tillitsformidlarar. Dei vil kunne fremja kommunikasjonen, tilliten og arbeidsprosessen mellom prosjektdeltakarane.
- At ein i slike prosjekt har ein flat struktur, der kvar enkelte tilsett og likemann har reell påverknad på utvikling av prosjekt og arbeidsmetode.
- At det vert arbeida aktivt med å få mest mulig likeverd mellom brukarar og tilsette. Det vil vere viktig at ein ikkje har tradisjonelt venterom, men heller har fellesareal der brukarar og tilsette kan samlast til prat og sosiale aktivitetar. Dersom dei tilsette tek sine pauser i fellesarealet, vil dette vere eit sterkt felleskapssignal som vil styrke kjensla av likeverd.
- At slike prosjekt nyttar gruppeaktivitet som ein arbeidsreiskap. Det er viktig at ein alt i planlegginga set av tilstrekkeleg plass i lokala, slike at gruppeaktivitetane kan skje der.
- At regelverk vert nytta som ein ressurs, og ikkje berre som eit kontrollreglement.
- At det er eit fokus på å halde deltakarane i gong med meningsfulle aktivitetar i form av tiltak, kvalifisering, mellombels arbeid og liknande. Offentlig sektor, og spesielt kommunane, vil vere ein sentral samarbeidspart i dette arbeidet.
- At det, i samarbeid med vidaregåande skule, blir lagt til rette for at deltakarane kan ta vidaregåande opplæring på deltid.
- At sms meldinger vert nytta som eit viktig supplement i kommunikasjonen med deltakarane.
- At slike prosjekt er offensive i høve til arbeidsmarknaden, og at ein legg vekt på skreddarsaum i arbeidet med å kople arbeidsgjevar og arbeidstakar.

