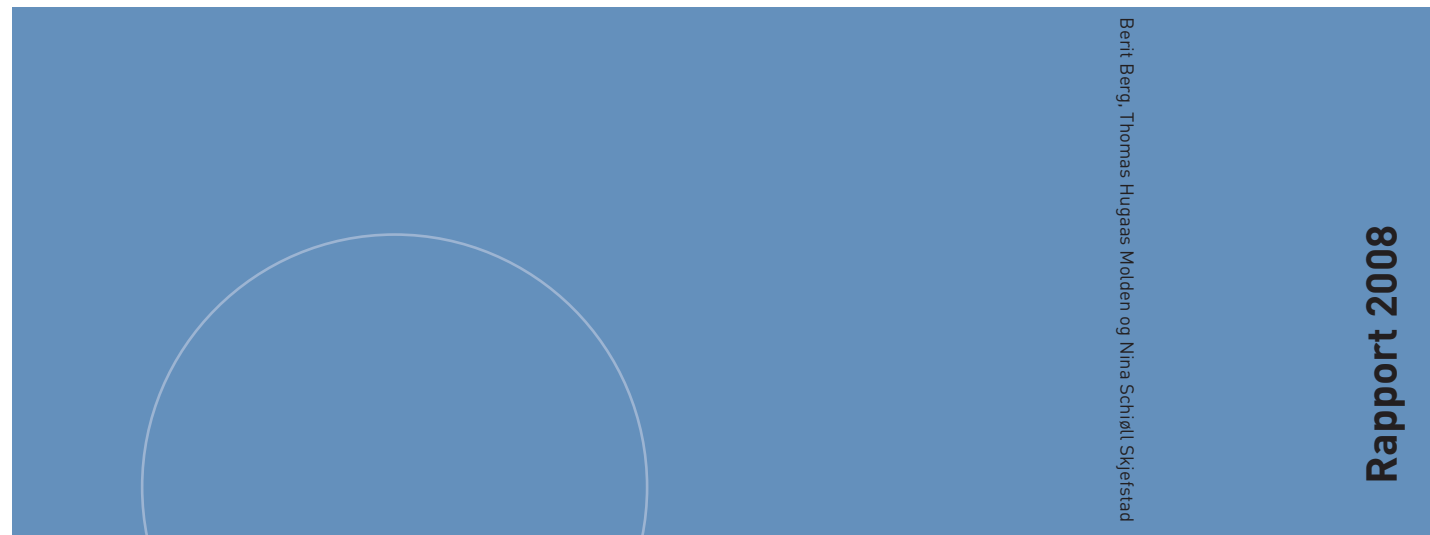


ISBN 978-82-7570-192-1

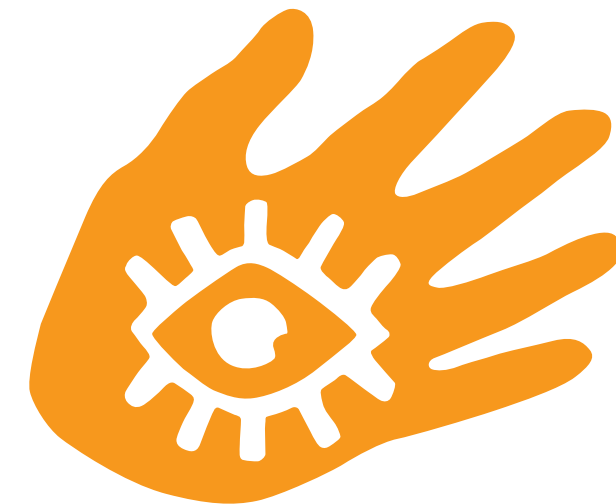


«Godtatt som du er» – Evaluering av tilbudet til deltakere ved Stavne Gård KF

Berit Berg
Thomas Hugaas Molden
Nina Schjøll Skjefstad

«Godtatt som du er»

Evaluering av tilbudet til deltakere
ved Stavne Gård KF



**Berit Berg, Thomas Hugaas Molden og
Nina Schiøll Skjefstad**


”Godtatt som du er”

**Evaluering av tilbudet til deltakere
ved Stavne Gård KF**

 **NTNU**

**Samfunnsforskning AS
Senter for innvandringsforskning og flyktningstudier**

Trondheim, juni 2008

 Samfunnsforskning AS		<h1>Rapport</h1>	
Avdeling: Innvandringsforskning og flyktningstudier		TITTEL ”Godtatt som du er” Evaluering av tilbudet til deltakere ved Stavne Gård KF	
Postadresse: NTNU Dragvoll 7491 Trondheim Besøksadresse: Loholt Allé 85, Paviljong B		FORFATTER(E) Berit Berg, Thomas Hugaas Molden og Nina Schjøll Skjefstad	
Telefon: 73 59 63 00 Telefaks: 73 59 62 24		OPPDRAKSGIVER(E) Stavne Gård KF	
E-post: kontakt@samfunn.ntnu.no www.ntnusamfunnsforskning.no/ Foretaksnr. NO 986 243 836			
RAPPORT	GRADERING Åpen	OPPDRAKSGIVERS REF. Hrønn Thorisdottir	
	ISBN 978-82-7570-192-1	PROSJEKTNR. 1141362	ANTALL SIDER OG BILAG
PRIS (eksl. porto og ekspedisjonsomkostninger) Kr 80.-		PROSJEKTLÉDER (NAVN, SIGN.) Berit Berg	KVALITETSSIKRET AV (NAVN, SIGN.) Bente Aina Ingebrigtsen
	DATO 2008-06-11		
SAMMENDRAG <p>Rapporten presenterer resultatene fra en evaluering av langtidseffekter for brukere av ulike tiltak ved Stavne Gård. Gjennom et brukerfokus med intervju av et utvalg tidligere deltakere ved Stavne Gård, har evalueringen hatt som formål å si noe om hvordan det har gått med disse personene på sikt. Målsettingen med evalueringen ble formulert i tre punkter:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Å få en ekstern evaluering av langtidseffekter for brukere av Stavne 2. Å bidra til økt fokus på og styrking av prosjektets suksessfaktorer 3. Å kartlegge resultatoppnåelse og eventuelle utviklings- og forbedringsmuligheter i opplegget 			
STIKKORD	NORSK	ENGELSK	
	Arbeidsledighet	Unemployment	
	Rehabilitering	Rehabilitation	
	Langtidseffekter	Long term effects	
	Kvalifisering	Qualification	

Forord

Denne rapporten er skrevet på oppdrag for Stavne Gård KF og handler om langtidseffekter av foretakets tilbud til arbeidsledige. Evalueringen bygger på intervjuer med tidligere deltakere, gjennomgang av tilgjengelig statistikk, samt intervjuer med ansatte og ledelse ved Stavne. Hovedfokuset i evalueringen har vært på deltakernes erfaringer. Det er deres ”stemme” Stavne har vært særlig opptatt av å få fram.

Evalueringsarbeidet har foregått over en toårsperiode – fra sommeren 2006 til sommeren 2008. I perioder har vi strevd med å få tak i informanter, men takket være et tett samarbeid med ansatte ved Stavne har vi lyktes i å få tak i en gruppe tidligere deltakere som representerer en god variasjonsbredde. De fleste av deltakerne som er intervjuet har i flere år vært ute av tiltaket. Da de ble utskrevet fra Stavne, var de aller fleste i jobb eller i gang med utdanning. Spørsmål Stavne ønsket svar på var hvordan situasjonen er nå. Er de fortsatt i jobb eller utdanning, eller er de tilbake i ledighet? Hvordan er livssituasjonen for øvrig? Og ikke minst – hvordan vurderer de den bistanden de fikk mens de var på Stavne?

Intervjuene med tidligere deltakere har gjort inntrykk på alle oss som har deltatt i dette evalueringsarbeidet. Vi har truffet mennesker som har møtt mye motgang, men som samtidig har vist at det er mulig komme videre. For de aller fleste har tida på Stavne vært et springbrett i forhold til jobb eller videre utdanning. For andre har tida på Stavne i første rekke betydd personlig vekst og økt selvfølelse. Tittelen på rapporten, ”Godtatt som du er”, kan stå som en illustrasjon på dette siste. Stavne har greid å formidle en anerkjennelse av dem som mennesker – en anerkjennelse som de ikke tidligere har følt i møte med verken hjelpeapparatet eller samfunnet for øvrig. Selv om ikke alle har det like bra i dag, er denne anerkjennelsen likevel en fellesnevner i deres fortellinger.

Vi vil takke alle tidligere deltakere som var villig til å dele sine erfaringer med oss. Dere burde vært nevnt med navn, men dere er lovt anonymitet og det løftet skal vi selvsagt holde. Dere skal uansett vite at de erfaringene dere har formidlet til oss har vært verdifulle. Både Stavne og andre som driver tiltaksarbeid har behov for tilbakemeldinger på sitt arbeid. De trenger å vite hva som har virket – og hvordan det har virket. De trenger også å vite hva som ikke har fungert så bra. Dere har gitt tydelige tilbakemeldinger, noe som er helt avgjørende for å kunne foreta forbedringer. Igjen – tusen takk til hver enkelt av dere. Vi vil også få takke ansatte og ledelse på Stavne for godt samarbeid under veis. Tre personer har fulgt arbeidet gjennom hele perioden og bidratt både som kontaktpersoner og informanter: Trond Krogen, Kjetil Røttereng og Hrønn Thorisdottir. Vi vil også takke ansatte for øvrig for den inkluderende holdningen dere representerer. På Stavne hilser alle på alle – enten du er deltaker, ansatt eller besøkende. Her blir vi godtatt som vi er. Her ligger kanskje nøkkelen til Stavnes suksess.

Trondheim, juni 2008

Berit Berg

Thomas Hugaas Molden

Nina Schjøll Skjefstad

Innhold

1. Innledning	9
1.1 Bakgrunn.....	9
1.2 Metodisk gjennomføring og vurdering av datamaterialet...	10
1.3 Rapportens oppbygging.....	11
2. Stavne Gård – et bakteppe	13
2.1 Historikk og nåværende organisering.....	13
2.2 Målgruppe og formål.....	14
2.3 Verdier, metode og virkemidler	15
2.4 Resultater	20
3. Deltakernes erfaringer	23
3.1 Presentasjon av informantene.....	23
3.2 Deltakernes ulike utgangspunkt.....	24
3.3 Tre eksempler.....	25
3.4 Oppholdet ved Stavne.....	32
3.5 Nåsituasjon.....	39
4. Rammer, organisering og samarbeid	43
4.1 NAV-reform og nye finansieringsordninger.....	43
4.2 Samarbeid med andre instanser.....	46
4.3 Suksessfaktorer og forbedringspotensial.....	49
5. Referanser.....	53

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

Sommeren 2006 ble vi kontaktet av Stavne Gård¹ med forespørsel om å evaluere det tilbudet de gir til arbeidsledige. Stavne har god oversikt over situasjonen for deltakerne ved utskrivning fra tiltaket, men hvordan er situasjonen etter noen år? Er de i jobb eller utdanning? Er de tilbake i ledighet? Hvordan er livssituasjonen for øvrig, og hvordan vurderer de sin livskvalitet? Dette er noen av de spørsmålene Stavne ønsket svar på. Siktemålet med evalueringen har altså vært å få kunnskap om de langsiktige effektene av det tilbudet Stavne gir til sine deltakere.

Gruppene som omfattes av evalueringen har deltatt i ulike former for arbeidsmarkedstiltak. Felles for alle tiltakene er at de er tilpasset den enkelte deltakers behov både når det gjelder innhold, progresjon og varighet. Denne ”skreddersømmen” er en viktig del av Stavnes profil. Mange av de som kommer til Stavne har vært igjennom en rekke arbeidsrettede tiltak tidligere. Andre har kanskje ikke primært sett på seg selv som arbeidsledige, men har slitt med rus, psykiatri eller samhandlingsproblemer. Uansett bakgrunn er Stavnes siktemål å legge til rette et kvalifiseringsløp ut fra den enkeltes forutsetninger og behov. For noen starter det med å greie å stå opp om morgenen. Andre trenger hjelp til å forholde seg til andre personer. Noen sliter med ”å holde ut” en hel arbeidsdag, der tid og arbeidsoppgaver følger en fastsatt struktur. For å kunne fungere i arbeidslivet, må slike ting være på plass. Dette er noe av det Stavne jobber med.

Målsettingen med evalueringen ble formulert i tre punkter:

1. Å få en ekstern evaluering av langtidseffekter for brukere av Stavne
2. Å bidra til økt fokus på og styrking av foretakets suksessfaktorer
3. Å kartlegge resultatoppnåelse og eventuelle utviklings- og forbedringsmuligheter i tiltaket.

Evalueringen har hele tiden hatt et klart fokus på faktorer som har betydning for en videre utvikling av tilbudet. I dette ligger det både en identifisering av suksessfaktorer og forbedringspotensial. Det handler med andre ord ikke først og fremst om å oppsummere resultatene langs en skala fra pluss til minus, men om å få tak i hva som har vært virksomme arbeidsformer og gode grep. Og på tilsvarende måte når det gjelder utviklingsmuligheter og forbedringspotensial: det handler om å peke på muligheter og alternativer.

¹ Stavne Gård er en arbeidsmarkedsbedrift og registrert som kommunalt foretak (KF) i Trondheim. I rapporten vil vi veksle mellom å bruke navnet fullt ut og bare bruke Stavne som betegnelse på virksomheten.

1.2 Metodisk gjennomføring og vurdering av datamaterialet

Evalueringen har i første rekke hatt et *brukerperspektiv*. Dette innebærer at det er brukernes synspunkter og erfaringer som har vært i fokus. I og med at det er langtidseffektene vi har vært ute etter, betyr dette at erfaringsinnhenting i første rekke omfatter tidligere brukere – personer som er utskrevet fra Stavne.

I tillegg til å intervju tidligere brukere, har vi gjennomført intervjuer med ledelse og ansatte, vi har deltatt i en rekke møter med ansatte og samarbeidspartnere. Fokus i disse samtaler har vært mer overordnede spørsmål som økonomi, organisering, samarbeid og grenseoppgang i forhold til andre instanser. Vi har også fokusert på det faglige innholdet i tilbudet – arbeidsformer, faglige perspektiver og holdninger til brukerne/deltakerne. Dette har vært et viktig bakteppe for brukerundersøkelsen, i tillegg til at det har gitt oss et større refleksjonsgrunnlag. Det er imidlertid viktig å understreke at det er brukernes stemmer som har vært det sentrale i denne evalueringen.

Prosessen med å finne fram til aktuelle informanter ble mer omfattende enn vi hadde forutsett. Dette skyldes flere forhold. Mange av deltakerne viste seg å være vanskelige å få tak i både pr telefon og brev. Noen hadde flyttet ut av kommunen, mange hadde skiftet telefonnummer, og en del hadde kanskje ikke så lyst til å snakke om sine erfaringer. All førstekontakt med aktuelle informanter gikk via ansatte ved Stavne. En av de som kjente informanten fra tidligere, ringte og spurte om de kunne tenke seg å delta i evalueringen av Stavne. De fleste av dem som de ansatte fikk kontakt med, var positive og ga tillatelse til at deres mobilnummer ble videreformidlet til forskerne. Problemene oppsto når vi som forskere tok kontakt. Noen tok aldri telefonen, andre tok telefonen, men sa det ikke passer så godt akkurat nå. En del begrunnet det med at de var i jobb og ikke hadde så mye ledig tid, andre ga ingen spesiell begrunnelse. Vi var opptatt av ikke å virke påtrengende, så vi aksepterte et nei for et nei. Noen åpnet for at vi kunne ta kontakt igjen seinere, men de fleste av disse ”myke avslagene” virket som en melding om at de ikke ønsket å delta. I et par tilfeller ble det gjort konkrete avtaler om intervju uten av personen stilte opp.

Vi har reflektert en del over hvorfor så mange mulige informanter forsvant på veien. Samtlige av de vi kontaktet hadde allerede sagt ja til den ansatte fra Stavne som kontaktet dem. Vi ser flere mulig forklaringer. Den mest nærliggende er at de egentlig ikke ønsket å delta, men syntes det var vanskelig å si nei da Stavne spurte. Når vi så ringte opp igjen, følte de seg fri til å svare nei likevel. Mange av deltakerne har helt sikkert følt en sterk lojalitet til Stavne og syntes de burde stille opp da de ble spurt. Flere av de vi aldri fikk intervjuet sa også klart fra at de hadde fått god hjelp av Stavne, men at dette var en tilbakelagt periode. De ville kanskje ikke rippe opp i erfaringer knyttet til en tøff tid. Eller – de ville ikke minnes om en periode som var

god, fordi de nå ikke hadde det så bra. Det hadde selvsagt vært interessant å gå nærmere inn på dette med informantene, men det vurderte vi som uaktuelt. Som informanter har de en suveren rett til å svare ja eller nei til å delta i en undersøkelse, og denne frivilligheten har det vært viktig å holde fast på under hele prosessen.

En annen mulig forklaring på at mange ikke ville la seg intervju, kan være at de har dårlige erfaringer – men ikke har så lyst til å snakke negativt om Stavne. Når forholdene blir tette og mye er basert på relasjonsarbeid, krever det mot å stå fram og si noe negativt. Hvorvidt denne forklaringen har noe for seg, er det selvsagt vanskelig å få noe sikkert svar på. Erfaringer fra lignende studier viser at grunnene til frafall kan være ulike og trekke i forskjellige retninger. Det er en tendens til at man i evalueringer av denne typen fanger ytterpunktene bedre enn gjennomsnittet. Ytterpunkter kan både være knyttet til hvordan de opplever sin situasjon, og det kan handle om vurderinger av den hjelpen de har fått. I dette tilfellet skulle det tilsi at vi har fanget opp flere av de som er klart positive eller klart negative til den bistanden de har fått, enn de som har en mer ”både-og-holdning” eller kanskje ikke har tenkt igjennom hva de egentlig mener. Selv om det ofte er en sammenheng mellom vurderinger av hjelp og opplevelse av egen situasjon, behøver det ikke være en klar sammenheng. En person kan være veldig fornøyd med tida på Stavne, men likevel oppleve sin livssituasjon som vanskelig. Eller omvendt. Hvorvidt de som opplever at de har lyktes i arbeidsliv (og livet for øvrig) har vært mer villige til å la seg intervju enn de som det ikke har gått så bra med, er imidlertid mer usikkert. Noen av de som har svart nei til intervju begrunner det med at de ikke har tid fordi de er i full jobb, har familie og har det generelt travelt. Dette tyder på at det er en sammensatt gruppe som har takket nei til intervju, på samme måte som det er en klar variasjonsbredde også blant dem vi har intervjuet. Samlet sett vurderer vi intervjumaterialet som et godt utgangspunkt for å si noe om det som har vært evalueringens hovedformål: å vurdere suksessfaktorer og forbedringspotensial.

1.3 Rapportens oppbygging

Rapporten er inndelt i fire kapitler. Etter dette innledningskapitlet (kapittel 1) kommer en presentasjon av Stavne (kapittel 2). Her gjennomgår vi litt historikk, sier noe om målsettinger og målgrupper, og til slutt presenterer vi arbeidsformer og perspektiver. I kapittel 3 presenterer vi deltakernes erfaringer. Her sier vi først noe om utvalget, for deretter å presentere case og drøfte ulike deltema knyttet til intervjumaterialet. Kapittel 4 handler om rammebetingelser, organisering og arbeidsformer og avsluttes med en oppsummering av suksessfaktorer og anbefalinger.

2. Stavne Gård – et bakteppe

”Urds brønn som ligger ved livstreet Yggdrasils ene rot symboliserer visdommens kilde. De tre nornene² Urd, Verdande og Skuld vanner Yggdrasil fra brønnen. Ved Urds brønn sitter nornene og vever menneskenes livsvev (...) På Stavne skal deltakerne få utvikle seg, hente frem drømmene sine og realisere noen av dem.”

Slik presenterer Stavne sin visjon på sine hjemmesider.³ De uttrykker visjonen med bokstavene U-R-D: Utvikling, realisering og drømmer. I dette kapittelet skal vi se nærmere på hvordan Stavne organiserer virksomheten og jobber i forhold til visjonen. Vi starter med å se på historikk og nåværende organisering før vi går nærmere inn på målgruppe og hovedmålene. Deretter vil vi se nærmere på Stavnes faglige plattform før vi til slutt går gjennom hvordan Stavne selv evaluerer virksomheten sin.

2.1 Historikk og nåværende organisering

I perioden 1986-1999 ble det drevet arbeidstreningstiltak for sosialt yrkeshemmede ved det som da var kjent som Osloveien arbeidstreningssenter (Osloveien). Osloveien ble omgjort fra kommunal enhet til kommunal bedrift med virkning fra 01.07.99. Utgangspunktet for omdanningen var endringer i arbeidsmarkedsetatens regelverk, der det ble et pålegg om at såkalte tiltaksarrangører for arbeidsmarkedsetaten skulle drives som kommunale bedrifter eller aksjeselskap. Som en følge av omleggingen er Stavne Gård KF nå et kommunalt foretak med egne vedtekter og eget styre. Styret består av sju representanter, der fem er oppnevnt av Bystyret og to er representanter valgt av de ansatte. Stavne driver arbeidsmarkedstiltak for NAV Arbeid, egne tiltak og sosialfaglige tjenester for Trondheim kommune. I tillegg driver de prosjektrettet arbeid for Sosial- og helsedirektoratet.

Stavne har pr. 2007 egne avdelinger på sju steder i Trondheim med til sammen ca. 350 tiltaksplasser. Arbeidsmarkedstiltakene er Arbeid med Bistand (AB), Arbeidspraksis i skjermet virksomhet (APS) og Varig tilrettelagt arbeid (VTA). De interne arbeidspraksisplassene er Rebygg, sagbruk og snekkerverksted, kjøkken og kantine, bilpleie og service, Lamo´n bydelskafe samt en grafisk bedrift. I tillegg samarbeider de med eksterne bedrifter om arbeidstrening blant annet på et sykehjem og en egen kafé. Stavne har fem tiltak på oppdrag for Trondheim kommune. Brygga integreringstiltak er for personer som ved endt rusbehandling vil etablere seg i Trondheim. Unge Mødre er for mødre med rusproblematikk, mens Startav-

² Nornene er skjebnens gudinner i Norrøn mytologi.

³ <http://stavne.no>

delingen er for deltakere som har behov for en mykere start enn det tiltakene fra NAV gir mulighet for. Nytt i 2007 er Dagsverket som er et arbeidstilbud for rusavhengige, som i tillegg til kommunale midler er finansiert med prosjektmidler fra Sosial- og helsedirektoratet og NAV. Her møter man opp de dagene man er i stand til det, og får betalt for hver dag. Sosialavdelingen gir oppfølging av deltakere i intern arbeidspraksis. Prosjekter med midler fra Sosial- og helsedirektoratet og kriminalomsorgen er et rusprosjekt i Trondheim Fengsel, prosjekt for kriminelle gjengangere, Tiur prosjekt (Tiltak for unge rusmisbrukere), og ulike TIO-prosjekt (Tettere individuell oppfølging).

Personalgruppa er bredt sammensatt faglig og utgjør 70 årsverk der om lag 1/3 er engasjert i prosjektstillinger. Stavne har et bruttobudsjett i 2007 på 40 millioner kroner, der salg av varer og tjenester utgjør omtrent 10 %.

2.2 Målgruppe og formål

Målgruppa for Stavne er unge voksne som ønsker å jobbe aktivt med problemer som hindrer dem i å stå i arbeids- eller skolesituasjon. Deltakernes ressurser og problemområder er ulike og sammensatte. Uttalte problemområder ved inntak er økonomi, rusproblematikk, psykisk helse, kriminalitet, lese- og skrivevansker og fysisk helse.

Før Stavne ble kommunalt foretak, var den uttalte målgruppa sosialt yrkeshemmede, i tillegg til sosialklienter og unge med rus- og kriminalitetsproblemer samt atferdsavvik. I boka ”Mennesket. Vårt viktigste råstoff” som Kjetil Røttereng fra Stavne har skrevet sammen Terje Hillestad⁴ diskuteres bruken av begrepet sosialt yrkeshemmede. De påpeker at begrep som ”yrkeshemmet” og ”attføring” henger sammen med et ønske om at flest mulig skal kvalifiseres og ta del i arbeidslivet. Dette er kjent som den såkalte arbeidslinja. En medisinsk diagnose har vært grunnlaget for å være berettiget til ulike stønader etter folketrygden. Sosial yrkeshemming er ikke en slik medisinsk diagnose. De fleste som kommer til Stavne har kommet i tiltak på grunn av en vanskelig psykososial livssituasjon. Røttereng og Hillestad viser ut fra egen erfaring til at mange av deltakerne har generelt lavt selvbilde, konsentrasjonsvansker, dårlig impulsstyring og lav sosial kompetanse. Psykiske problemer generelt er utbredt blant deltakerne og kan gi seg utslag i for eksempel angstproblemer og problemer med å takle egne følelser. Mange har også lite sosialt nettverk og liten eller ingen kontakt med familien. Generelt har mange av deltakerne mangelfull utdanning noe som blant annet kan skyldes at flere har lese- og skriveproblemer. Dårlig eller ustabil bosituasjon preger livet til mange, det gjør også dårlig økonomi. Rusproblemer og kriminalitet kjennetegner også gruppa. Stavne bruker fremdeles betegnelsen sosialt yrkeshemmede i mange sammenhenger, selv om begrepet ikke benyttes i de siste årsmeldingene. På nettsiden står det at målgruppa er unge voksne med psyko-

⁴ Hillestad jobbet ved Mølla kompetansesenter i Bærum når boka ble skrevet.

sosial problematikk. I de ulike tiltakene brukes betegnelser som bruker, deltaker, ungdom, elev og lignende.

Omtrent to tredeler av deltakerne på Stavne er menn, og gjennomsnittsalderen har de siste årene vært rundt 27 år.

Hovedmål for organisasjonen er:

1. Deltakelse på Stavne skal gi kvalifikasjoner som gjør den enkelte mer konkurranse-dyktige på arbeidsmarkedet.
2. Stavne skal gi deltakerne mulighet til å tilegne seg nødvendige sosiale kvalifikasjoner.
3. Stavne skal styrke deltakernes mulighet til å kunne stå på egne bein.
4. Deltakerne skal oppleve trivsel og trygghet i den tiden de er deltakere ved Stavne.

Målsetting er å kvalifisere deltakerne for et ordinært arbeidsforhold eller videre skolegang, eventuelt opplæring. Det er et uttalt mål at alle deltakere ved Stavne skal gis mulighet til økt livsmestring ved aktiv bruk av egne ressurser og utvikling av positive verdier og kvaliteter. Fokus for arbeidet med deltakerne er økt livskvalitet gjennom sosial og arbeidsmessig tilhørighet. Stavne anser at dette best gjøres gjennom tett individuell oppfølging og veiledning slik at deltakerne får tro på, og mulighet til å realisere sine drømmer. Slik kan man si at Stavne jobber både ut fra arbeidslinja og det som kan kalles mestringslinja – at målsetting med arbeidet også er aktivitet og sosial deltakelse som mål i seg selv (Skjefstad 2007). Da handler tiltaksarbeidet både om kvalifisering, mestring og inkludering. Stavne vil gi deltakerne mulighet til å lære og utvikle seg både som mennesker og arbeidstakere.

2.3 Verdier, metode og virkemidler

Stavnens faglige plattform beskrives gjennom tre sentrale områder:

- *Verdier* - hvorfor gjør de det de gjør?
- *Metode* - hvordan gjør de jobben sin?
- *Virkemidler* - hva gjør de?

Verdier

Stavne sier selv at deres menneskesyn og etiske verdier er det som kanskje innvirker mest på måten de møter og behandler mennesker på. Verdiene som trekkes frem er respekt for enkeltmennesket, at alle skal bli vist tillit i den jobben de utfører, at alle skal oppleve trivsel, trygghet og det å bli tatt på alvor ut fra den situasjonen de står i. Videre vektlegges det at deltakerne skal oppleve at ærlighet er en nødvendig forutsetning for løsningsorientert samarbeid.

Ut fra dette kan man si at Stavne bygger arbeidet på humanistiske verdier, noe som innebærer en tro på at alle mennesker har ressurser i seg til personlig vekst.

Metode

Stavne har en bredt sammensatt personalgruppe med svært ulik praksis og utdanning, noe som åpner for ulik metodisk tilnærming i arbeidet med deltakerne. Metodikk er en viktig del av opplærings- og utdanningstilbudet til de ansatte. De viktigste metodene de anvender er:

Coaching

Coaching er en handlings-, løsnings- og ressursorientert veiledningsmetodikk. Viktige prinsipper er plassering av ansvar, konkretisering av mål og hva som må gjøres for å nå dem. Coaching metodikken har mange verktøy som kan brukes i utviklingssamtaler med deltakere i arbeidsrettede tiltak og rehabilitering. Sentralt i arbeidet er kommunikasjonsferdigheter hos coach. I dette ligger samtalestruktur, lytting og evne til å stille gode og effektfulle spørsmål.

Hovedformålet med coaching er å frigjøre menneskers potensial og gjøre dem selv i stand til nå sine mål gjennom handling, gode spørsmål og tilbakemelding.

Wraparound

Gjennom TIUR-prosjektet er Stavne Gård med å implementere en amerikansk nettverks- og oppfølgingsmodell kalt Wraparound i Trondheim. Wraparound er en teambasert planleggingsprosess for endringsarbeid og koordinering av tjenester. Modellen fokuserer på brukernes private nettverk, valg av livsområder de vil jobbe med og tilgang på nødvendige støttefunksjoner i rehabiliteringsarbeid. Deltaker skal ha et eierforhold til alle prosesser i arbeidet. Fokus er brukernes behov, mål og ressurser.

Målgruppen for TIUR er ungdom med omfattende rusavhengighet som i liten grad kan nyttiggjøre seg ordinære oppfølgings- eller behandlingstilbud.

Løsningsfokusert tilnærming – LØFT

LØFT er en praktisk anvendbar metode der ansvaret for endringsprosessen primært ligger på deltakeren. Metoden er ressursfokusert ved at man fokuserer på situasjoner som oppleves positive og der deltakerne lykkes med sine mål og handlinger. Tidligere fiaskoer tillegges liten vekt, og man bruker ikke tid på å beskrive og kategorisere problemer. De ansatte inntar en veilederfunksjon, og utgangspunkt for arbeidet er hva deltakerne selv kan og liker å jobbe med.

Involveringspedagogikk

Vekstteori er et viktig fundament i metoden, og tar utgangspunkt i viten om det velfungerende mennesket og hvordan det kan få identifisert sine egne evner og muligheter. Hvordan man blir møtt for å bli i stand til å ta egne ressurser i bruk er utslagsgivende. Metoden har også ut-

gangspunkt i realitetsterapi og baserer endringsarbeid på bevisst fokus på relasjonsarbeid og involvering mellom ansatt og deltaker. Mange av deltakerne på Stavne har omfattende problemer og behov for oppfølging over lang tid. Relasjonsbygging er et sentralt virkemiddel, og for ansatte så blir relasjonen en nesten livslang forpliktelse. Stavne sitt motto er da også: ”Vi slipper ikke taket”. Mottoet viser til Stavnes grunnleggende verdier og menneskesyn: Tette relasjoner hvor tillit er en av grunnsteinene. De ønsker med dette å gi uttrykk for at de har tro på at den enkelte skal nå sine mål, og at de er med deltakerne på veien så lenge de selv ønsker det.

Familie og nettverksarbeid

Nettverk i form av familie og andre har stor betydning for potensialet for endring. Stavne går derfor i en del tilfeller aktivt inn og skisserer nettverkskart, og noen ganger arrangeres nettverksmøter for å finne ressurser som kan bidra i prosessen for at deltakerne skal nå sine mål. Det jobbes også med at private nettverk skal inn i ansvarsgrupper.

Virksomhetsteori

Den daglige aktiviteten og omgang mellom mennesker anses som det viktigste virkemidlet i endringsprosessen. Det er viktig at deltaker og arbeidsleder er engasjert i arbeidet og at arbeidsprosessen gir mulighet for sosial trening gjennom kommunikasjon og samhandling. Å samarbeide om å produsere noe som man har felles interesse og engasjement for, er selve basisen i arbeidstreninga. Produktene må være av en slik kvalitet at alle opplever stolthet ved å lage dem.

Prosessgruppe

Gruppeprosesser anses som en viktig ressurs, og har ofte gjennomslag i endring av atferd for den enkelte. Derfor skal alle deltakerne ha relasjon til ei gruppe. Gruppen kan ha en aktiv rolle i planlegging, gjennomføring og evaluering av hensiktsmessige handlinger i ulike situasjoner.

Kognitive programmer

Gjennom fengselsprosjektene og i andre sammenhenger har flere ansatte fått opplæring i å bruke kognitive programmer og prosesser i rehabilitering. Kompetansen anvendes både i individuelle samtaler og i grupper. Hensikten er å lære den enkelte en mer bevisst holdning til egne valg, handlinger og konsekvensene av disse. Dette gjelder spesielt valg som tas i stressede og kritiske situasjoner, hvor erfaring viser at kriminelle og folk i ruset tilstand ofte handler impulsivt og at konsekvensene får negative virkninger, både for den det gjelder og omgivelsene. Kognitive treningsprogrammer er verktøy som kan gjøre folk bedre i stand til å takle slike situasjoner på en mer hensiktsmessig måte.

Virkemidler

De fleste tiltaksplassene ved Stavne er knyttet til arbeidsmarkedstiltak. De har som mål å gi et mest mulig helhetlig tilbud til deltakerne ut fra individuelle behov, og har derfor et bredt spekter av virkemidler. De viktigste er:

Arbeidstrening

Arbeidstrening er det viktigste virkemidlet og selve fundamentet for tiltakene. I den nevnte boka "Mennesket. Vårt viktigste råstoff" (Røttereng og Hillestad 2002) vises det til en undersøkelse fra NHO som sier at ved rekruttering av personell til stillinger som ikke krever en spesifikk fagutdanning, så legges det 50 prosent vekt på sosial kompetanse. Arbeidstreningen har derfor fokus både på yrkesfaglig og sosial kompetanse. Det faglige perspektivet i arbeidet skal ha en kombinert attføringsfaglig og sosialfaglig tilnærming, og har helhetlig fokus på deltakernes tiltaksbehov. Det legges vekt på at arbeidstilbudet skal være variert og tilpasset flest mulig av deltakernes behov. Kartlegging og formidling til arbeidslivet er derfor essensielt. Stavne sier de er en garantist for tett oppfølging med arbeidsgiver. På denne måten blir relasjonsbygging til bedrifter også sentralt. De "selger" deltakerne til bedrifter som et "vinn-vinn-produkt". Arbeidsgiver får rekruttert ansatte, og deltakerne får arbeidstrening og en mulighet til å vise seg frem for en potensiell arbeidsgiver. I forhold til praksisen i bedriftene er det viktig at deltakerne inngår i et sosialt arbeidsmiljø, at de har en fast kontaktperson og at de får opplæring som sikrer en arbeidsmessig progresjon.

Individuell oppfølging

Alle deltakerne skal ha egen kontaktperson som gir veiledning og oppfølging ut fra et helhetsperspektiv på deltakernes livssituasjon. Arbeidet innebærer relasjonsbygging, samtaler, definerer av mål og utarbeidelse av handlingsplaner. Gjennomføring av tiltakene skjer ut fra en attførings- og sosialfaglig tilnærming.

Opplæring

For å kvalifisere deltakere både generelt og i forhold til arbeid tilbyr Stavne en del kurs og opplæring. Sentralt i opplegget er ulike tilnærminger til kvalifisering og mestring opp mot arbeidslivet og sosial fungering. Dette gjøres både i form av faste ukentlige temadager samt egne kurs. Eksempler på dette er kurs i førstehjelp, grunnleggende data, økonomistyring, kosthold og trening samt kommunikasjon. Veiledning i studieteknikk og oppgaveskriving gis der det er aktuelt. Det kan gis kvalifisering i form av sertifikater som førerkortopplæring og truckførerkurs - praktisk orienterte kurs i tilknytning til bruk av teknisk utstyr og verktøy, datakurs, sikkerhetsrutiner og førstehjelp. Kursholderne kan være både egne ansatte og eksterne aktører. Drømmefabrikken har et eget 14-dagers opplegg tilpasset karriereplanlegging og yrkesvalg.

Behandlingsrelasjoner og offentlig nettverkssamarbeid

Selv om ansatte ved Stavne har bred og variert kompetanse, er det også behov for å henvise til andre deler av hjelpeapparatet. Særlig gjelder dette i forhold til rusproblematikk og psykiatri. Stavne har et etablert nettverk av samarbeidspartnere i det offentlige hjelpeapparatet som for eksempel Psykiatrisk Ungdomsteam, Ungdomsbasen og Kriminalomsorgen. De deltar i ansvarsgrupper og har samarbeid om behandling og hjelpetiltak.

Fritidsaktiviteter

Et helhetssyn innebærer også at man har fokus på fritid. Stavne arbeider aktivt med den enkeltes deltaker ved å ha fokus på bruk av egen fritid og ved å tilby ulike fritidsaktiviteter, for eksempel har Stavne et eget fotballag. Det legges vekt på at fritidstilbudet er opplevelsesorientert og gjerne er relatert til organisert aktivitet som deltakerne kan videreføre uavhengig av Stavne.

Fasesystem

Stavne har utarbeidet et eget fasesystem. Målsetting med å bygge opp arbeidstrening i faser er å tydeliggjøre modellen for deltakere og ansatte, og for å vise fremgang og endring. Økonomiske incitamenter tilknyttes fasene ved å bedre økonomibetingelsene i takt med progresjon mot ordinært arbeid.

De ansatte

At mennesket er det viktigste råstoffet gjelder både deltakere og ansatte. De ansatte anses som den viktigste ressursen i organisasjonen, og et godt arbeidsmiljø som en forutsetning for å skape et godt miljø for deltakerne. Det satses på ”spissing” av kompetanse i tillegg til generell kompetanseheving hos de ansatte. Det har i flere perioder blitt gjennomført ulike kurs, blant annet i coaching. På Stavneskolen gjennomgås viktige holdninger og faglig innhold i organisasjonen. De ansatte får også faglig veiledning. En egen medarbeiderundersøkelse ble gjennomført i 2005/ 2006, og den viste gjennomgående høy skår. Stavne ble for øvrig IA-bedrift i 2003.

Stavne har også i ulike sammenhenger engasjert seg på samfunnsnivå, og søker i en dialog med politikere og administrasjon å påvirke utformingen av tiltakene. Et eksempel er fra 1999 da den daværende Arbeidsmarkedsetaten ønsket å endre godtgjøringen til sosialt yrkeshemmet ungdom på tiltak fra lønn til kursstønad og sosialhjelp. Stavne utarbeidet sammen med Forum for arbeidstreningsevne⁵ det de kalte ”et hefte til debatt” der flere deltakere fra Stavne sto frem med sin historie.

Deltakernes vei gjennom Stavne og hvordan arbeidet dokumenteres

Alle søknader og henvisninger til arbeidsmarkedstiltakene på Stavne går nå gjennom lokal saksbehandler ved NAV. Stavne har informasjonsmøter for aktuelle søkere en gang i måne-

⁵ Forum for arbeidstreningsevne ble dannet av ansatte fra ulike arbeidstreningsevner for ungdom i mars 1992. Målsettingen er å samle alle virksomheter i landet som jobber med arbeidstrening for ungdom i FFA.

den. Stavne har et kartleggings skjema som er laget for å avklare om de er et egnet tilbud for potensielle deltakere. Skjemaet innledes med generelle spørsmål om personalia og boforhold. Videre kartlegges følgende:

- Utdanning, arbeid og kvalifikasjoner samt arbeidserfaring
- Økonomi
- Helse/ rusmidler/ kriminalitet
- Offentlige instanser/ sosialt nettverk
- Nåsituasjon og framtidsutsikter.

Man samtykker for øvrig på samme skjema til at Stavne, om nødvendig, kan utveksle opplysninger med aktuelle samarbeidspartnere som sosialkontor, lege, PUT, NAV og lignende. Vi vil komme tilbake til hvordan Stavne samarbeider tverretattlig senere i rapporten. De ansatte skriver logg og rapporter underveis. Dette er en del av arbeidet med dokumentasjon og kvalitetssikring, noe Stavne har stort fokus på. Ved utskrivning skrives en sluttrapport med oppsummering over den kartleggingen som er foretatt, beskrivelse av hva den enkelte har gjennomgått og fungering. De avslutter med en konklusjon som er en oppsummering av resultatet av arbeids- eller ansettelsesforhold, inntektssituasjon, utviklingspotensial, hvorfor tiltaket avsluttes og med Stavnes konklusjon og videre anbefalinger.

2.4 Resultater

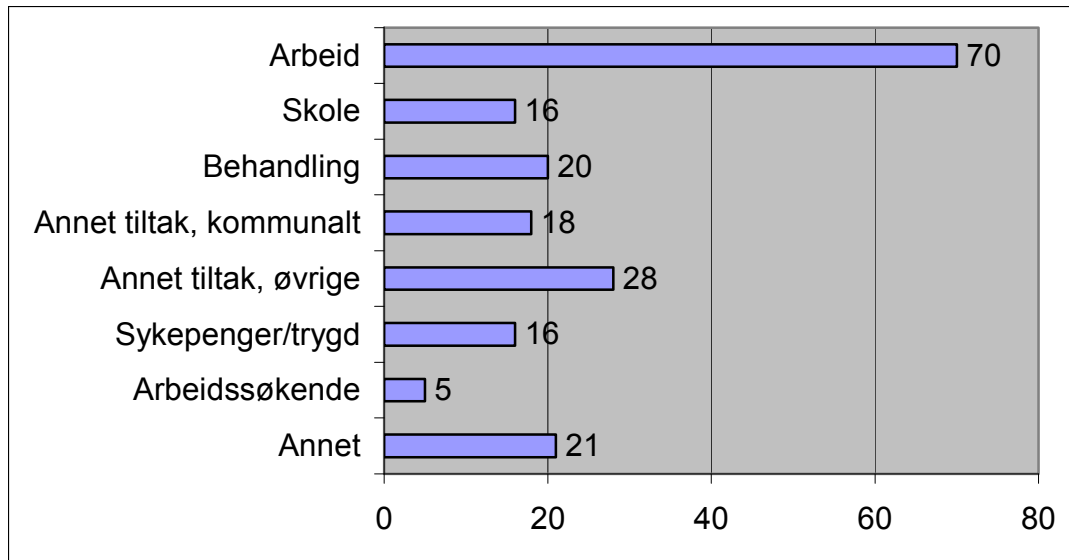
Stavne er i stadig vekst. Fra 2002 ble det de påfølgende årene etablert 75 nye plasser som en følge av daværende regjerings satsing på å få arbeidsledige i jobb, den såkalte ”Tiltaksplan mot fattigdom”. Fra 2002 til 2007 hadde antall deltakere økt fra 224 til 600 personer. Særlig fra 2004 har tilbudet blitt utvidet ved at Stavne har fått flere tiltaksplasser øremerket delvis nye målgrupper. Vilje viser vei, som er et prosjekt for personer med psykiske lidelser, og grafisk avdeling for metadonbrukere er eksempler.

Hvert år utgis en årsrapport med styrets beretning. Her går man gjennom virksomheten under stikkordene: formål og virkemidler, organisasjon, deltakerne, personalet og økonomi. Stavne har oversikt over deltakerne i form av antall, kjønn, alder, utdanningsnivå, arbeidserfaring, hvilket tiltak de har hatt samt hva de har gått til etter endt tiltak. Vi vil i det følgende vise til noen tall fra 2007.

Stavne har i 2007 gitt et tilbud til 600 personer. Av disse var 410 deltakere i arbeidsmarkeds-tiltak. Av andre tiltak var 76 aktive brukere ved Brygga, 26 deltok i Rusprosjekt i fengselet, 12 på Startavdelingen og 17 i TIUR-prosjektet. Videre har 136 personer hatt oppfølging gjennom TIO-prosjektene. 194 personer i arbeidsmarkedstiltakene avsluttet samarbeid i samråd

med Stavne i løpet av året. 33 av 410 avbrøt selv samarbeidet. De 194 personene som avsluttet samarbeidet i samråd med Stavne ble utskrevet til:

Figur over hva de som avsluttet Stavne i 2007 ble utskrevet til:



Kategorien annet innebærer flytting, førstegangstjeneste, svangerskap og soning. Om lag 60 deltakere har vært overført mellom ulike tiltak ved Stavne.

Brukerundersøkelser

Stavne har hatt et mangeårig samarbeid med universitets- og forskningsmiljøer for evaluering av prosjekter og tiltak ved foretaket. Brukerperspektivet har stått sentralt i flere av disse undersøkelsene, hvor kvantitative så vel som kvalitative data er samlet inn og publisert. Det er i tillegg gjennomført flere spørreskjemaundersøkelser for deltakere i arbeidstrening, med fokus på innhold og forbedringspotensialer i opplegget.

En større brukerundersøkelse ble gjennomført ved interne avdelinger i 2005/2006. Denne fulgte i store trekk KS sin mal for medarbeiderundersøkelser. Alle som hadde behov for det fikk veiledning i tolkning av spørsmålene.

Undersøkelsen fikk god oppslutning (72 prosent svarte). Brukerundersøkelsen består av en del spørsmål om jobben ved Stavne og hvordan deltakerne trives. Spørsmålene er utformet slik at man skal foreta en rangering fra 1 (svært lite fornøyd) til 6 (svært godt fornøyd). Spørsmålene er gruppert i 10 underkategorier med til sammen 34 spørsmål. Underkategoriene er følgende:

1. Første møte med Stavne
2. Organisering av arbeidstreningen
3. Innhold i jobben

4. Samarbeid med arbeidskollegene
5. Arbeidsleder
6. Konsulent
7. Faglig og personlig utvikling
8. Stønads- og arbeidstidsordninger
9. Stolthet over egen arbeidsplass
10. Vurdering av hjelpen du har fått til å nå egne målsettinger

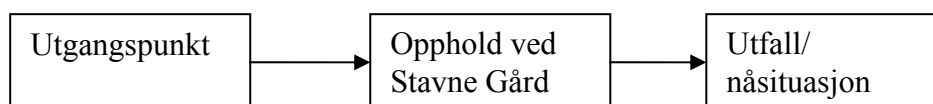
Generelt viser brukerundersøkelsen en høy grad av tilfredshet med tiltaket. De skårer rundt 5 på de fleste spørsmålene, noe som speiler gjennomgående positive tilbakemeldinger. Dette gjelder alt fra organisering av arbeidstreningen, innhold i jobben til samarbeid med andre deltagere, arbeidsledere og konsulenter.

Når det gjelder faglig og personlig utvikling gir noen deltakere tilbakemelding på at de vurderer egen kompetanse som noe svak i forhold til de arbeidsoppgavene de er satt til å utføre. Imidlertid gir samtlige tilbakemeldinger på at de har gode læringsmuligheter, og at de får god hjelp til å mestre de personlige utfordringene de står overfor. På spørsmål om de blir behandlet med respekt av henholdsvis arbeidsleder og konsulent, er gjennomsnittskåre 5,3 for begge. Deltakernes største misnøye ligger i størrelsen og formen på utbetalingene av ytelsene de mottar, noe Stavne for øvrig har begrenset mulighet til å gjøre noe med. På spørsmål om en helhetlig vurdering av hjelpen den enkelte har fått til å nå de utfordringer og målsettinger de hadde ved oppstart i arbeidstreningen, er spredningen i svarene fra 4 til 6 med et snitt på 5,1, noe som må sies å indikere stor grad av tilfredshet.

Inneværende år gjennomføres egeninitierte brukerundersøkelser ved to av Stavnes avdelinger. Metodisk skjer dette gjennom semistrukturerte intervjuer, og det er planlagt årlig oppfølging av disse ved andre tiltak og avdelinger innenfor foretaket.

3. Deltakernes erfaringer

Deltakerne som har vært med i denne undersøkelsen er en sammensatt gruppe. De representerer variasjon både med hensyn til grunnlaget for at de er tatt inn ved Stavne, når og hvor lenge de har benyttet tiltak ved Stavne, samt hvilke tiltak de har deltatt i under oppholdet. Behovene for bistand og hjelp har vært varierende, helt avhengig av hvilken situasjon den enkelte har vært i på inntakstidspunktet. I undersøkelsen har det vært en målsetting å fange opp denne variasjonen, med den hensikt å få fram bredden i deltakernes erfaringer som følge av ulike ståsteder, problematikk og bistandsbehov. Alle disse forholdene har vært med på å påvirke nåsituasjonen. Skjematisk kan dette fremstilles i følgende modell:



Modellen er også utgangspunkt for hvordan vi har valgt å presentere deltakererfaringene. Vi starter med en kort presentasjon av alle informantene for å gi et bilde av hvem de er.

3.1 Presentasjon av informantene

Våre informanter representerer stor spredning både når det gjelder alder og varigheten de har vært ved Stavne. Deltakerne var ved intervjutidspunktet i alderen 20-40 år. Det har vært en overvekt av menn i studien, vi har intervjuet seks kvinner og ni menn.

Oversikten under gir et lite bilde av deltakersammensetningen. Noen deltakere har hatt flere opphold ved Stavne, og en del har vært tilknyttet over lengre tid. Den enkeltes problematikk ved innskriving har vært varierende, men som oftest er rus og kriminalitet et hovedproblem. I tillegg er bildet ofte sammensatt, og det er mange problemer som virker sammen. Mange trekker frem at de har diagnosen ADHD, og tilskriver en del av årsaken til livssituasjonen sin ved innskriving til dette.

Kjønn	Alder	Tid ved Stavne	Problematikk	Tiltak ved Stavne	I jobb/skole	Nåsituasjon
M	25-29	2004-2007	Arb.ledig/øk.	Drømmefabrikken	I jobb	7
M	20-24	2005-2006 (08)	Rus/kriminalitet	Drømmefabrikken	Lærlingeplass	10
M	35-40	1987-	Rus/krim/psyke	Mange ulike tiltak	Ufør/trygd	5
M	35-40	1999+2004-2007	Rus/kriminalitet	VTA (Snekkerverksted)	Ufør/VTA	8
K	30-34	2000-2007	Rus/psyke	Unge mødre	Skole	6-7
M	30-34	1999-01+2007-	Rus/krim/psyke	AB/ APS/ VTA	VTA	8
K	35-40	1991-2001	Helse/rus/krim	Flere: kjøkken/søm/U-mødre	I jobb	10
M	35-40	1998-1999	Krim/rus	Rebygg	I jobb	5-10
M	30-34	2002	Rus	Rebygg	I jobb	8
K	35-40	1998-2002	Psyke	Praksisavdeling	Ufør/trygd	1
K	35-40	2002-2004	Rus	AB	Begynner ved Stavne igjen	5-6
K	25-29	2003-2005	Aleneforsørger	Unge mødre	I jobb	7-8
M	20-24	2003-2006	Økonomi/passiv	AB	I jobb	6-7
K	30-34	1999-2002	Rus	Søm/kjøkken mm	I jobb	8
M	30-34	1995-96+2001	Rus	AB	I jobb	8,5

Tabellen viser hvilke tiltak ved Stavne den enkelte hovedsakelig har benyttet seg av ved Stavne, men for mange er det benyttet flere tiltak underveis i oppholdet. De kan ha vært innom ulike tiltak for å prøve seg på ulike arenaer, eksempelvis arbeidspraksis i skjermet virksomhet (APS), arbeid med bistand (AB) eller i varig tilrettelagt arbeid (VTA). Tabellen viser også om vedkommende er i jobb eller under utdanning på intervju tidspunktet, samt en vurdering av nåsituasjonen på en skala fra 0 til 10, der 0 er bunn og 10 er topp.

Tabellen gir et totalinntrykk av at mange av deltakerne i undersøkelsen har klart seg ganske bra i tiden etter utskrivning fra Stavne. Ni av våre femten informanter var i jobb eller skole utenfor Stavne da vi intervjuet dem. Tre var tilknyttet Stavne - enten i form av ha varig tilrettelagt arbeid (VTA) eller jobbet der i påvente av annet arbeid/lærlingeplass. En informant skulle tilbake til Stavne etter at intervjuet fant sted. To brukere var uføretrygdet og uten arbeid.

På spørsmålet om å gi en vurdering av sin nåværende livssituasjon, ble det av de fleste gitt høy skår. Mange mente de hadde det bra og ga uttrykk for dette. Bare tre av de femten ga tydelig uttrykk for at de ikke hadde det så bra, og ga skår fem eller lavere. Ikke overraskende var det de som hadde en uavklart arbeidssituasjon eller som var mottakere av uføretrygd eller andre trygdeytelser som var minst fornøyd med sin egen livssituasjon. Sett under ett er inntrykket at de som er i jobb er tilfredse med den situasjonen de var i da vi intervjuet dem.

3.2 Deltakernes ulike utgangspunkt

Felles for de som blir brukere av Stavne er at de trenger hjelp og bistand i forhold til å komme inn i en meningsfull aktivitet av ett eller annet slag. Det langsiktige målet er å avklare muligheter for å komme i jobb og eventuelt finne midlene for at dette skal skje. Som vi har sett innledningsvis er gruppen brukere av Stavne en heterogen gruppe, hver og en har sin historie og sitt ståsted. Utfordringene knyttet til hver enkelt bruker er derfor av ulik karakter.

Sammensatte problemer

Ved inntak til Stavne har de fleste flere og ulike problemer de sliter med. Mange har rusproblemer som sitt hovedproblem, og som følge av dette sliter de også med andre problemer. Men situasjonen til deltakerne ved innskriving til Stavne er forskjellig og behovet for bistand varierer. Som oftest er det mange ting å ta tak i, med en livssituasjon preget av langvarig lediggang, rusproblemer, kriminalitet, uryddig økonomi, dårlig arbeidsmotivasjon og redusert psykisk helse. De trenger hjelp til å få orden på livet, rydde opp i problemene og jobbe mot nye mål. Ved Stavne blir de tatt i mot og får hjelp til dette, noe denne ungdommen gir uttrykk for:

Alle der har sin egen historie, men det er alltid plass til deg på Stavne – uansett bakgrunn, historier, hudfarge... og alle blir godtatt som de er.

Kombinasjonen av ulike utfordringer gjør at det i startfasen er viktig å kartlegge hvor skoen trykker mest, man må finne ut hvor man skal stake ut riktig kurs. Ofte er det derfor en opprydningsjobb å gjøre i starten, man må kartlegge situasjonen til den enkelte og finne ut hvordan man kan jobbe for å komme ut av den uønskede situasjonen. Stavne jobber aktivt med å få fram hvilke utfordringer den enkelte har, men også hvilke drømmer og mål man kan begynne å jobbe mot. Motivasjonsarbeid er en viktig del av denne oppstartsprosessen.

Ulike veier til Stavne

Veien til Stavne varierer for informantene. Noen har hatt venner eller bekjente som allerede har hatt plass der, og de har blitt med til Stavne for å sjekke muligheter for sin egen del. Flere har tatt kontakt for å få hjelp etter å ha fått informasjon om Stavne ved for eksempel Ungdomsbasen. Andre er blitt lovet dit av Aetat eller sosialtjenesten, blant annet som et vilkår for å få sosialhjelp. Noen har også fått tilbud om plass gjennom å være på frigang fra Trondheim fengsel. Et fellestrekk virker å være at mange visste lite om Stavne før de kom dit, og hadde begrenset kunnskap om hva Stavne står for og kan bidra med for den enkelte. Mange startet derfor opp med en skepsis og manglende tro på at et opphold ved arbeidstreningssenteret ville hjelpe akkurat dem. Forkunnskapen var tross dette preget av positivitet; når andre kunne anbefale Stavne var det verdt å gjøre et forsøk på å få delta i et opplegg der.

3.3 Tre eksempler

I det følgende vil tre av våre informanternes historie knyttet til Stavne bli presentert i en kort form. Historiene er unike som de personene som forteller dem, og de er valgt for å vise variasjon i bakgrunn og forløp. Samtidig sier de noe om manges erfaringer med å være på Stavne. Informasjonen baserer seg på de opplysningene informantene har gitt i intervjuene og er sydd sammen for å gi en mer helhetlig framstilling. Identifiserbare opplysninger er anonymisert,

blant annet gjennom bruk av fiktive navn. Våre tre informanter som vil bli nærmere presentert har vi valgt å kalle Steffen, Sara og Silje.

Steffen

”De skiftet motivasjonen min fra å drive med rus og kriminalitet til et ønske om arbeid”

I årene før Steffen startet på Stavne var livet preget av rus og kriminalitet. Steffen er i slutten av 20-årene og hadde nettopp sonet en dom da han kom til Stavne første gang. Både Aetat og sosialtjenesten anbefalte Stavne, i tillegg var det et vilkår for å få sosialhjelp. Første stopp var ”Drømmefabrikken”. Etter selve kurset fikk han først en ekstern praksisplass, men fant etter kort tid ut at dette ikke var det rette for ham. Etter hvert fikk Steffen en intern praksisplass på snekkerverkstedet. Han understreker hvor viktig det er at man har anledning til å prøve og feile:

Hvis du driter deg på den første plassen du er på, så slår de ikke hånda av deg, men prøver å hjelpe deg med noe annet.

Steffen peker på *oppfølging* som det viktigste bidraget til at han har klart seg på egen hånd etter hvert. Han har flere perioder på Stavne; når ting ikke har fungert andre steder har han alltid fått komme tilbake.

I forhold til oppfølging var samtalene aller viktigst. Det er samtaler underveis, samtidig som man kan ta initiativ selv når man har behov for det. Oppfølginga er individuelt tilpasset, noe som etter hvert ga motivasjon til å komme seg videre i livet:

De skiftet motivasjonen min fra å drive med rus og kriminalitet til et ønske om arbeid.

I et slikt motivasjonsarbeid er relasjoner viktig. Særlig sentralt er relasjonen til kontaktpersonen, men Steffen oppfatter at det er helt greit å snakke med alle ansatte. Det er alltid noen som har tid til deg på Stavne. Ansatte fulgte alltid opp, spurte hvordan det gikk. Uansett hva man måtte plages med så er det rom for å ta opp alle tema – alt fra ”psykologisk rot i hodet” til de minste praktiske problemer. Steffen oppfatter kontakten med de ansatte som utelukkende positiv. Alle hjelper hverandre, noe som gjelder både ansatte og deltakere. Før han startet var Steffen litt skeptisk til at det var andre deltakere der som hadde problemer med rus og kriminalitet. Han opplever imidlertid ikke at deltakerne gjør ting problematiske for hverandre, men tvert i mot at det er støtte å få i fellesskapet. Hvis noen ble borte en dag, tok de kontakt og minnet hverandre på hva som var bra med å være i jobb. Slik kan man si at de motiverte hverandre. Steffen forteller at på Stavne hilser alle på alle – man hilser automatisk på alle med Stavnelogo på klærne. Dette blir en vanesak, selv om det for noen er uvant i begynnelsen.

Fellesskapet og fellesskapsfølelsen ser ut til å være sentral, og er en motivasjonsfaktor i seg selv. Egen vilje til endring er også viktig. Steffen sier at man må ville selv også:

Hvis vedkommende vil, kan han komme like langt som meg. Men hver enkelt må bestemme selv.

En sentral utfordring i tiltaksarbeid er hvordan man skal få motivert folk. Motivasjon kan ses som den kraft som setter en handling i gang, og da må man finne frem til hva det er som motiverer den enkelte (Skjefstad 2007). Balansen mellom å motivere og utøve utilbørlig press kan være hårfin, og det er essensielt å ha en stadig pågående dialog med brukeren. Steffen var selv ikke helt motivert i starten, og sier om dette:

Jeg fant ut etter hvert at det ikke var så ille å stå opp om morgenen og være på jobb; istedenfor å ligge til langt på dag. Motivasjonen kom etter hvert.

I følge Steffen så er de ansatte flinke til å følge opp, gi personlig oppfølging og finne ut når personen er klar for jobb.

På snekkerverkstedet hvor Steffen hadde intern praksis produseres det for salg og på bestillinger. Det var viktig for Steffen å få erfaring og relevant praksis innen et yrke han ønsket selv, og som han nå utdanner seg innen. Han har tatt nødvendig utdanning med støtte fra Ateat, og har nå startet på lærlingetiden. Ønsket om utdanning ble etter hvert en sterk motivasjonsfaktor.

På spørsmål om hvordan han vil vurdere sin nåværende livssituasjon på en skala fra 0 til 10, der 10 er topp, svarer Steffen en klar 10-er. Han er storfornøyd med livet sitt både privat og yrkesmessig. Lærlingløpet synes han går fint, noe som blant annet skyldes alt han har lært i løpet av tiden på Stavne. Nå kan det være vanskelig å skille mellom positive endringer i livet som skjer som en konsekvens av det sosiale arbeidet, og endringer som følge av hendelser i livet for øvrig. For Steffen har det helt klart vært positivt at han for eksempel har fått seg kjæreste. Han trekker imidlertid selv frem Stavne som viktig, og sier at han ikke ville ha vært der han er i dag uten tiden der. Han har sluttet med rus og er ferdig utredet med medisiner for ADHD. Han har ingen uoppgjorte saker med offentlige myndigheter. Han har fått hjelp til å finne et passende yrke. Steffen har fått hjelp til å få en ny start i livet. Dette kan sies å være noe av kjernen i tiltaksarbeid – å gi folk en ny sjanse samt ha tro på, og ønske om, at folk skal lykkes (Lysø 2007). Får å få en ny sjanse er det viktig å få både praktisk og personlig bistand. Prosessen frem mot å nå målene sine innebar at han ble bevisst at han ønsket noe annet enn et liv med rus og kriminalitet. I følge Steffen selv har han nå topp motivasjon for å fortsette på den veien han har valgt.

I løpet av tiden ved og etter Stavne har Steffen oppnådd følgende:

- Blitt rusfri
- Sluttet med kriminalitet
- Fått en diagnose med adekvat behandling og medisiner
- Tatt GK og VK1
- Startet på lærlingetiden som tømrer
- Gjort opp med kreditorer og fått orden på økonomien
- Gjort seg uavhengig av det offentlige hjelpeapparatet
- Fått unna uoppgjorte saker med politi og fengselsmyndigheter
- Fått kjæreste og leilighet
- Er topp motivert til å fortsette livet han har skapt seg

Sara

”Et springbrett for å klare seg videre...”

Sara er i slutten av 20-årene og har en fortid preget av rusmisbruk. Hun har også fått diagnosen ADHD. Ved inntaket til Stavne var hun det hun selv beskriver *”i en tilstand hvor hun var langt nede”*. Hun ble deltaker i Stavnes tilbud om opplæring i søm og design, men prøvde i perioden ved Stavne ulike tilbud, deriblant å arbeide i kantina. I hele denne tiden fikk hun tett oppfølging av en kontaktperson med blant annet uannmeldte urinprøver som en del av opplegget.

I tiden etter oppholdet ved Stavne har Sara gjort seg ferdig med videregående skole gjennom å fullføre manglende fag, samt startet på og gjennomført store deler av et lærlingfag. I påvente av lærlingplass (hvor lærer på intervjuetidspunktet er sykemeldt) jobber hun midlertidig i en forretning som Stavne har som samarbeidsbedrift. Her er hun tildelt ansvaret som daglig leder. Dette er en jobb hun trives godt i.

Sara kan fortelle at uten den oppfølgingen og bistanden hun fikk ved Stavne ville hun ikke vært der hun er i dag. Mye av årsaken til at det har gått henne bra tilskrives blant annet kontaktpersonen:

Kontaktpersonen mistet aldri troen på meg, var alltid støttende og fortalte meg at dette skal vi få til. Han bygde meg opp fra en tilstand hvor jeg var langt nede.

Sara forteller at kontaktpersonen har hatt stor betydning for hennes egen utvikling. I startfasen var forholdet til kontaktpersonen preget av intens prating med mye støtte på å få fram ønsker og drømmer hun selv ville følge. Kontaktpersonen ble sentral for Sara og hennes positive utvikling i perioden ved Stavne. Som hun selv sier det:

Kontaktpersonen ble veldig avgjørende for min del, uten han ville det ikke gått!

Relasjonen til denne personen har vært god, den har vært preget av støtte og tillit, og hun opplevde at det ikke var en ting de ansatte ved Stavne ikke kunne hjelpe henne med. Gjennom å snakke om problemene sine og bli hørt på, har hun lært veldig mye om seg selv som hun aktivt bruker i forhold til å klare seg på egen hånd.

Startfasen var fra hennes egen side preget av lite tiltakslust, men dette bedret seg etter hvert som hun fikk mer og mer troen på seg selv. For å komme seg videre er viljen og det å ville forandre på livet viktig, som hun selv sier:

Egeninnsatsen er viktig, man må være en sta person, viljestyrken er alfa omega!

Troen på seg selv og evnen til å mestre er det Sara trekker fram som et av de viktigste bidragene hun har fra tida ved Stavne. Ved Stavne jobbes det mye med å være løsningsfokuset, man ser heller muligheter enn begrensinger. Gjennom å dyrke de gode sidene ved den enkelte ønsker man å finne kilder det er verdt å bygge videre på. Sara sier dette har hjulpet henne i å stå på egne bein.

Gjennom å få troen på meg selv og bevise ovenfor meg selv at jeg kan, har jeg vist meg selv at jeg kan klare meg på egen hånd uten Stavne.

Likevel har det å klare seg uten Stavnes bistand vært utfordrende. Å være helt for seg selv kan være vanskelig.

Uten Stavne er tryggheten borte. Det er godt å ha de i bakhånd. De ordnet en trygg ramme. Det kan være tøft å klare seg selv, uten denne tryggheten...

Sara har i tida ved Stavne først og fremst hatt utbytte av å jobbe med seg selv og utvikle synet og troen på seg selv. Selv om hun gjennom kvalifiseringsopplegget ved Stavne har jobbet med mye forskjellig, er det jobben hun har gjort med seg selv hun sitter igjen med som ekstra nyttig.

Alle de positive ordene og den støtten kontaktpersonen ga meg tar jeg med meg videre. Jeg minner meg selv stadig om hva jeg jobbet med ved Stavne og det jeg lærte om meg selv der.

Tanken om å gi den enkelte utfordringer og mestringsfølelse står sentralt i Stavnes opplegg. Gjennom opplevelsen av å beherske og klare ulike situasjoner som oppleves som vanskelig eller utfordrende, er målet å bygge opp selvtilliten og troen den enkelte har på seg selv. For Saras del har dette bidratt til at hun har klart seg videre. Likevel var det både spennende og

utfordrende da hun skulle prøve seg i jobb. Mye av dette skyldtes usikkerheten rundt hvordan arbeidskollegene ville se og akseptere henne.

Det har gått bra. Den største utfordringen med å komme ut i arbeidslivet har vært hvordan det er å være i jobb igjen. Hvordan bli tatt imot igjen i det gamle arbeidsmiljøet? Jeg ble heldigvis godt mottatt, de hadde lite kjennskap til min rusproblematikk.

Sara kan fortelle at hun har det bra nå. På en skala fra 0-10 hvor 0 er bunn og 10 er topp vurderer hun sin livssituasjon til 8. I løpet av tiden etter Stavne har hun lært seg å sette delmål som hun har klart å nå. Hun har bosatt seg i egen bolig slik at hun kan dyrke friluftsinnteresser og det å ha hund, noe hun ser på som sin alternative medisiner. Hun har skiftet nettverk og fått tilbake barndomsvenner. Nå opplever hun å ha kontroll over eget liv, og klarer å ordne opp.

Jeg er voksen og ansvarsfull nå – dersom jeg ikke har gjort noe rett så rydder jeg opp og vokser med feilene!

Oppholdet ved Stavne har vært viktig for Sara. Betydningen av å ha vært der oppsummerer hun slik:

Stavne har for meg vært et fint springbrett for å klare meg videre...

I tiden ved og etter Stavne har Sara oppnådd følgende:

- Blitt rusfri
- Fullført videregående skole
- Påbegynt lærlingfag
- Skaffet seg jobb og arbeidsinntekt
- Bor i egen bolig
- Nytt sosialt nettverk og kontakt med barndomsvenner
- Kontroll over eget liv

Silje

”Vi var som en stor familie...”

Silje er i begynnelsen av 40-årene og var ved Stavne en periode for snart ti år siden. Etter dette hadde hun oppfølging. Som hun selv sier: *Trond holdt ut lenge egentlig han. Veldig lenge egentlig...*

Silje snakker om tida på Stavne som en god tid. Hun var på praksisavdelinga. Der var de delt inn i grupper på 12 personer. De startet med en åtte ukers ”bli-kjent-periode” før de startet i praksis.

Det var veldig tett. Vi spiste middag sammen, hadde fellessamlinger og turer. Vi var som en stor familie... Det var en fin tid.

Det er tydelig at Silje lengter tilbake til denne perioden. Hun følte felleskap og tilhørighet, noe som ga henne økt selvfølelse. De som jobbet får et svært godt skussmål. Hun følte at det alltid var noen som stilte opp hvis hun trengte hjelp. Hvis kontaktpersonen var borte, var det noen andre som steppet inn. Hun opplevde de ansatte som forskjellige, men hun beskriver dem alle som hjelpsomme, hyggelige og greie.

Siljes utfordringer da hun kom til Stavne var to ting. Hun trengte ”et spark bak” for å få gjort ting. Helt konkret trengte hun hjelp til å komme ut i arbeid. Hun hadde en utdanning som burde gi arbeidsmuligheter, men hun trengte hjelp til å komme i gang. Det andre hun trengte hjelp til, var oppdragelsen av datteren. Som hun selv sa: *jeg syntes bare jeg gikk rundt og sa ”nei” og ”fy”*.

Intervjuet med Silje foregikk på Stavne. Hun hadde gledet seg til å komme og var tydelig glad for å se igjen mange av de ansatte. Hun gikk rundt og kommenterte endringer som hadde skjedd på huset – noen nye møbler, litt oppussing, noen nye ansatte. Da vi snakket med henne, hadde hun det ikke så bra. Jobben hun hadde begynt i mens hun var på Stavne, var slutt. Det handlet ikke først og fremst om henne, men om innskrenkinger innenfor den bransjen hun jobbet i. Så selv om hun ved utskiving fra Stavne tilhørte kategorien ”i jobb”, var hun i dag arbeidsledig og 50 % uføretrygdet. Hun savnet arbeidsfellesskapet og beskrev hverdagene som ensformige og tunge. Hun bor nå alene i en leilighet som foreldrene har hjulpet henne med å kjøpe. Økonomien er dårlig. Med bare halv trygd, må hun spare på det meste. Hun hadde hatt sporadisk kontakt med sosialtjenesten, men hun syntes ikke det var så lett å få ordentlig hjelp til det hun sleit med. Hun ønsket seg ut i jobb, men innså at hun igjen trengte ”et spark bak”. Hun skulle gjerne ha vært på Stavne igjen, men sånn som systemet fungerer nå, må hun da søke seg inn på nytt. Det må lages en ”bestilling”, og denne må opp til en ny vurdering. Hun synes det er vanskelig å vite hvor hun skal begynne. På sosialtjenesten er det nye saksbehandlere hver gang hun kommer dit, og hun følte ikke at de var ordentlig på bølgelengde. Hun følte seg som ”en sak” – ikke som et helt menneske.

Silje beskriver situasjonen sin på en lavmælt måte, men det er liten tvil om at hun mener alvor når hun med et sukk sier: *Jeg har ikke så veldig stor tro på disse hjelpesystemene lenger, jeg...* Hun virker motløs. Kontrasten mellom det hun opplevde da hun var på Stavne og sånn som hun beskriver situasjonen i dag, er stor. Hennes største ønske nå var å få komme tilbake – både for å få hjelp til ”å komme i gang igjen” – og for å få oppleve fellesskapet.

Hvis vi skulle oppsummert hva tida på Stavne har bidratt til i Siljes tilfelle, måtte lista deles i to. Den første delen ville inneholde alt det positive hun opplevde for snart ti år siden. Hun kom i jobb, hun fikk økt selvtillit og hun fikk hjelp til å mestre hjemmesituasjonen. I dag er hun uten jobb, hun har liten selvtillit og hun føler seg ”parkert” alene i leiligheten. Silje fikk god hjelp, men hjelpen ble ikke varig.

Erfaringer

De tre eksemplene vi har presentert er forskjellige – i alle fall når det gjelder nåsituasjon. Mens Steffen og Sara har greid å bli rusfrie, har tatt utdanning og er på vei ut i lære/jobb, så er Silje på mange måter tilbake der hun var før hun kom til Stavne. Alle tre beskriver tida på Stavne som positiv. De fikk hjelp til å mestre livene sine, de fikk hjelp til utdanning og arbeid, og de gir de ansatte svært godt skussmål. For to av dem ble Stavne et springbrett for å komme videre. For den ene ble det ingen varig endring. Flere uheldige omstendigheter bidro til dette – ikke minst endringer på arbeidsmarkedet. Spørsmålet er imidlertid: hvem tar ansvar for å fange opp de som opplever tilbakeslag og på nytt trenger ”et spark bak”.

3.4 Oppholdet ved Stavne

I denne delen av rapporten vil vi ta for oss flere tema som er sentrale på bakgrunn av intervjuene. Noen er berørt i casene, og vil her bli utdypet og belyst ut fra datamaterialet som helhet. Informantene nevner mange forhold som for dem har vært sentrale og nyttige når det gjelder betydningen Stavne har hatt i livene deres. De viktigste er:

- Starthjelp
- Motivasjon
- Selvtillit og trua på seg selv
- Mestring
- Meningsfull tilværelse
- Være i aktivitet
- Helhetlig individuell oppfølging
- Arbeidstrening og kvalifisering
- Godt samhold – sosialt miljø
- Relasjonen til de ansatte
- God ballast å ha med seg videre
- Trygghet med Stavne i ryggen

En ny start

Mange av informantene fremhever at Stavne er et godt utgangspunkt når man skal forandre livet sitt. Stavne er stedet å starte i følge denne kvinnen: ”*Et godt tiltak for å komme tilbake til samfunnet.*” Stavne er en fin plass å være en stund – man får hjelp til å bygge seg opp, ordne praktiske problemer og bistand til å komme i jobb. Ulike faktorer er i spill her – både psykologiske og sosiale. En mann sier følgende om den første tiden på Stavne:

Jeg fikk vite at Stavne hadde ressurser til å få folk i jobb. Jeg var på infomøte først, så startet jeg på Drømmefabrikken. Det kan være vanskelig å være i ei gruppe i starten, det å bli kjent med nye folk. Men det er jo en liten opplæring i det også for slik er det jo i forhold til jobb og ellers i livet. Man ble veldig godt kjent i løpet av den første uka, særlig med alt det sosiale vi gjorde. Det ble nesten som teambuilding, veldig artig.

I tråd med et løsningsfokustert perspektiv og den vekstteoretiske metoden der man tar utgangspunkt i viten om det velfungerende mennesket og hvordan det kan få identifisert sine egne evner og muligheter, så er måten man møter mennesker på svært avgjørende. På Stavne føler alle informantene at de ble møtt med respekt og en genuin interesse for enkeltmennesket. Annen forskning på tiltak viser også at det å bli møtt med respekt og anerkjennelse, og at noen har tro på at du kan mestre, er en forutsetning for at andre faktorer i tiltaksarbeidet skal være virksomme (Marthinsen og Skjefstad 2007). Å bli møtt på en slik måte gjør at de kan ta fatt på den, for mange, omfattende prosessen med å gå løs på krevende oppgaver med seg selv. En informant beskriver å ha vært igjennom en slik prosess:

Jeg har fått et annet perspektiv på livet og en annen innstilling. Jeg har alltid hatt mye energi, men nå gjør jeg noe bra med det.

Flere sier at Stavne har gitt dem et ønske om, og ikke minst tro på, et annet og bedre liv for seg selv.

Motivasjon

Innstilling og holdning til bistanden man får ved Stavne er avgjørende for framdrift og progresjon i forhold til å komme seg i arbeid. Som nevnt i Steffen sitt tilfelle, så er en sentral utfordring i tiltaksarbeid hvordan man skal kunne motivere folk nok. Mange trekker fram at det de trengte i starten var ”*et spark bak*”, de måtte få drahjelp ut av en passiv tilværelse hvor de var fanget i en situasjon preget av tiltaksløshet og inaktivitet. Som en deltaker uttrykte det:

... man trenger hjelp selv om man ikke ønsker hjelp. Det kan være trasig, men kanskje nødvendig. Man må ville det selv, men et spark bak er greit.

Det gjelder å finne en balansegang mellom å legge press på brukerne og det å motivere og skape lyst til å gjøre noe med den situasjonen de er i. Stimulering til å begynne å se positivt på

å jobbe kan i starten være en utfordring, men kombinert med egenvilje kan dette overvinnes i en innledende fase ved Stavne. En av informantene formulerte det slik:

Motivasjon var det som var viktigst for å komme seg videre. Når jeg startet på Drømmefabrikken var det som å komme på skole, men det var bra at det ikke er så fastlagt der. Det er ikke så i bås på en måte: de forventer at du kommer, at du prøver og at du deltar på det sosiale. Ellers så var det fleksibelt. Jeg har egentlig ikke sjangs til å stå opp om morran; jeg er B-menneske, men de motiverte meg til å stå opp allikevel.

Motiveringsarbeidet består også av å få personene til å se mulighetene i nye situasjoner og det å gi positive tilbakemeldinger. Det å holde motet oppe til tross for at det kan være utfordrende i en ny og annerledes hverdag blir viktig. En bruker eksemplifiserte hvordan dette kunne forekomme gjennom støtte og oppmuntring fra andre brukere:

Jeg var litt skeptisk før jeg startet; til at det var andre der med problemer med rus og kriminalitet. Men det har gått bra. Deltakerne støtter hverandre, drar ikke hverandre med i trøbbel. For eksempel så hadde jeg god kontakt med en på kjøkkenet og vi ringte hverandre hvis den ene ble borte – minnet hverandre på hva som var bra med å være i jobb.

Sitatet viser også hvordan deltakerne drar nytte av gruppeprosesser, noe som er i tråd med det som kalles prosessgruppe, og som er en av metodene Stavne benytter seg av. Gruppeprosessene bidrar til endring av atferd for den enkelte ved at deltakerne blant annet inspirerer og motiverer hverandre. Flere av informantene er inne på det samme, og av neste sitat kan man se hvordan det også har sammenheng med metoden nettverksarbeid:

Det var også viktig å bygge et sosialt nettverk. Det var motiverende at vi hadde det morsomt, at vi lærte om arbeidslivet og delte erfaring: blanding mellom morsomt og informativt var veldig bra.

I forhold til nettopp metoden familie og nettverksarbeid er det ingen av informantene som nevner at det har blitt jobbet aktivt med familien eller nettverk utenom Stavne. Mange trekker imidlertid frem nettverksbygging på Stavne som noe positivt, uten at mange har fått venner som de har nær kontakt med etter at de sluttet på Stavne. En fare med å ha tiltak for mennesker med ulike problemer kan selvsagt være at man introduserer deltakere til et rusmiljø eller at det blir en opplæring i kriminelle handlinger, slik flere av informantene omtaler sin tid i fengsel. En mann mente at Stavne har et stort spørsmål å tenke over når det gjelder å ha en plass med så mange forskjellige grupper og folk. For ham hadde det vært ønskelig at tiltaket hadde vært mer likt en vanlig arbeidsplass, samtidig som han så at mange hadde behov for noe annet. Ingen av de vi har intervjuet sier imidlertid at de har blitt del av et uønsket miljø som følge av tiden på Stavne. Vår konklusjon er derfor at som et virkemiddel underveis er nettverksbygging og gruppeprosesser et svært virksomt element i tiltaksarbeidet. Det sosiale

aspektet er noe de fleste fremhever. At man må omgå andre bedrer selvtilliten og psyken. Det ser ut til at det er et av de viktigste virkemidlene i forhold til å motivere deltakerne til å starte på prosessen med å tilegne seg nødvendige sosiale og yrkesmessige kvalifikasjoner som er nødvendig for å komme seg videre i livet.

Mestring og selvtillit

I tråd med Virksomhetsteori som metode ser det ut til at den daglige aktiviteten og omgang mellom mennesker er det viktigste virkemidlet i en endringsprosess, og at mestring og selvtillit er viktige stikkord. Grunnene til at noen av informantene hadde dårlig selvtillit i utgangspunktet er flere og forskjellige, men mange negative erfaringer tidligere i livet ser ut til å være en fellesnevner. Mestringsfølelse og selvtillit er ikke noe man har, men noe man får. At Stavne har et ressursfokus ser ut til å bidra til å bygge selvtillit, og det fører til mestring. Å ha et ressursfokus innebærer at man fokuser på situasjoner som oppleves positive og der deltakerne lykkes med sine mål og handlinger. At man blir vist tillit og at noen har tro på dem er sentrale faktorer. Deltakerne føler seg ønsket og akseptert, og i neste omgang mer kompetente. At deltakerne får prøve seg på ulike arenaer er et eksempel på hvordan Stavne jobber. Å ha arbeidsoppgaver som føles nyttige og at man produserer noe man kan være stolt over, er med på å fremme mestring.

For å utvikle en følelse av hvem vi er som personer, er vi avhengig av at vi gjør dette i samhandling med andre (Lundby 1998). For et tiltak som Stavne kan det derfor være et virksomt element å skape en arena hvor man legger vekt på deltakernes ressurser, og at man er i stand til å gi feedback til den enkelte på dette. Det kan gjøres både ved at de ansatte gir positive tilbakemeldinger, men også at man utnytter det positive i gruppeprosesser. Når det gjelder dette sosiale aspektet, sier en mann følgende:

Det som var det beste ved Stavne var det sosiale og fritidstilbudene. Jeg var sjenert og hadde dårlig selvtillit, så det ble bedre med det sosiale. Psyken ble bedre av å komme seg ut blant folk.

Å ha en meningsfull tilværelse er betydningsfullt for alle mennesker, og at man gjør noe i fellesskap med andre er en sentral faktor. Informantene snakker om at det er viktig å ha noe å gjøre om dagene. Livet til mange bar preg av uryddig døgnrytme og få faste gjøremål før de kom til Stavne. En informant fortalte at før han kom til Stavne, hadde han gått ledig i flere år uten at det gjorde ham noe, men etter tida på Stavne følte han at han ”holdt på å gå på veggen” av å være ledig i et par uker. Dette viser at tiden på Stavne har ført til at han har fått annen holdning til tilværelsen. En annen informant sier at tiden på Stavne har lært henne å takle ulike situasjoner på ”best mulig måte og jeg kan hente meg inn hvis det skjer noe”. For henne var det å lære seg å mestre i hverdagen avgjørende for å takle en rusfri tilværelse.

På spørsmål om hva som var det viktigste bidraget ved Stavne for å gi muligheter til å klare seg på egen hånd seinere, svarte en mann følgende: ”Det sosiale. Jeg har fått selvtillit og står

på egne bein nå.” Å tilhøre et fellesskap er en måte å gi livet mening på. Fellesskapet gir sosial trening, og gir deltakerne tro på seg selv og at de kan mestre. Som vist i caset til Sara var disse forholdene de viktigste for at hun skulle klare seg på egen hånd etter Stavne.

For mange er det en læringstid å være ved Stavne. Man erfarer mye, får kunnskap og ikke minst trening i det å klare seg i og utenfor en arbeidsplass - alt dette under kyndig veiledning og oppfølging. Mye av denne lærdommen tar deltakerne med seg videre i livet etter utskrivning. Deltakerne har vanskelig for å sette fingeren på hva som var bra med oppholdet når de sier at Stavne har betydd mye for hvordan det har gått med dem videre i livet. Flere trekker fram at den selvvinnsikten og det man lærte om seg selv har hatt stor betydning og vært nyttig videre i livet. At man har blitt bygget opp som person, fått selvtillit og trua på seg selv har bidratt til styrket selvbilde og gjort det lettere å tørre og gjøre det man har hatt lyst til. Kombinasjonen av mange ting, både personlig, arbeidsmessig og sosialt har derfor gitt deltakerne en ballast de tar med seg videre og som de har nytte av på mange områder i livet.

Oppfølging og hjelp til det meste

Helhetsperspektivet står sentralt i Stavnes arbeid. Her ønsker man å se deltakerne som hele mennesker, fokuset er ikke bare på det som har med arbeidssituasjonen å gjøre, men også på andre ytre faktorer som har betydning for den enkeltes totale livssituasjon. Deltakerne er positive til den hjelpa de får av de ansatte ved Stavne, det er ikke en ting de ikke kan få bistand til.

Jeg vet ikke hvor mye tid de legger i hver enkelt, men som regel er det alltid noen som har tid til å snakke med deg. Samtalene har vært viktig. De finner ut når folk er klar for en jobb. Og så at det er samtaler underveis, ut fra hver enkelt sine ønsker.

Individuell tilpasning og oppfølging er nøkkelord i Stavnes arbeidsform. Hver enkelt deltaker har sine utfordringer og sine behov, og det er derfor viktig å etablere et opplegg som passer til den enkelte. Dette framheves av informantene, de vektlegger den skreddersømme i oppfølgingen av hver enkelt som viktig for at man skal klare å oppnå positive resultater. Det at de ansatte ser hver enkelt, og at det er individene som står i fokus trekkes fram av mange som veldig bra ved Stavne.

Stavne er den rette hjelpa – de hjelper med alt. Jeg fikk kartlagt meg selv. De drar ut det beste i deg; har fokus på rett plass, noe som er vanskelig selv når man har rusproblemer.

Det å yte hjelp til de som trenger det kan ofte være preget av en balansegang. Hvor mye skal man hjelpe – helst ikke for mye eller for lite. Et bilde på dette blir å lære bort det å fiske, med den hensikt at vedkommende senere selv kan skaffe fisk. Målet er å gjøre den enkelte selvhjulpen ved Stavne. Man får drahjelp og bistand, men på sikt skal brukeren kunne klare seg selv på egen hånd.

Den individuelle oppfølgingen har kommet når brukeren selv har hatt behov for bistand eller hjelp. At hjelpen er der når behovet dukker opp, er en trygghet for deltakerne, det fjerner usikkerhet i hverdagen og gir mulighet for å prøve seg selv i ulike situasjoner. Skulle man være uheldig ikke å klare noe, kan man spørre en ansatt ved Stavne om hjelp. Flere har blant annet dårlige erfaringer med andre deler av hjelpeapparatet og synes ikke de har fått den hjelpen de har hatt behov for. Stavne har fått andre til å bidra, noe denne informanten har erfaring med:

Det har vært mye styr med A-etat og sosialtjenesten. Når du er deltaker på Stavne er det noe helt annet – du får anseelse i det offentlige systemet. Hvis det var noe galt, så ringte de på Stavne til sosialen, og da ordna det seg med en gang; enda det var penger du hadde krav på. Stavne hjelper deg i systemet.

Det er omfattende og krevende å jobbe ut fra et helhetsperspektiv. Mange av informantene har hatt behov for omfattende bistand over mange år, og på mange ulike områder i livet. Å ha et helhetsperspektiv ser imidlertid ut til å være nødvendig hvis man skal utvikle tiltak som gjør at deltakerne skal greie seg på egen hånd på lang sikt.

Arbeidstrening og kvalifisering

Arbeidstrening er i følge Stavne selv det viktigste virkemidlet og selve fundamentet for tiltakene. Mange av informantene har fått konkret bistand til å skaffe seg en jobb eller en utdanning som et skritt på veien mot et yrke. Nettverket Stavne har i arbeidslivet har bidratt til at flere har fått enten praksisplass eller en ordinær jobb. Flere av deltakerne sier at dette har vært av uvurderlig verdi i forhold til det å komme seg i lønnet aktivitet. Både trening og veiledning i forhold til hvordan man skal forholde seg til arbeidslivets spilleregler er en viktig del av dette. Praktisk arbeidserfaring og opplæring i forhold til arbeidsoppgaver og arbeidsutførelse er også en viktig del av det å klare og være i arbeid.

Deltakerne mener selv de i perioden ved Stavne fikk opplæring og kompetanse de har hatt nytte av senere. De som hadde en jobb på intervjuetidspunktet mente de var i en jobb de var kvalifisert for, både faglig og sosialt. Flere hadde tatt kurs og faglig opplæring ved Stavne, og dro nytte av dette senere. Spesielt ble det å ha tatt førerkort fremhevet av flere som et stort pluss. Dette hadde de stor glede av både jobbmessig og ikke minst privat. Flere uttrykte at det å ha førerkort ga de en opplevelse av å være uavhengige, og med egen bil i tillegg var mulighetene større og livet enklere.

Noen mente likevel at til tross for bra opplærings- og kurstilbud ved Stavne kunne det vært en fordel å ha papirer på dette. Det var en tro på at å kunne dokumentere kompetanse ville kunne gi flere muligheter og lettere tilgang til arbeidsmarkedet.

Relasjonen til de ansatte

Forholdet mellom bruker og ansatte ved Stavne er av betydning for hjelpearbeidet. Å bruke seg selv i relasjoner er sosialarbeidernes viktigste arbeidsredskap, og i sosialt arbeid er relasjoner både et mål og et middel (Levin 2004, Røkenes og Hansen 2002). Mange av informantene trekker fram viktigheten av å ha en kontaktperson ved Stavne som de føler de samarbeider godt med. Forutsetningene for dette er at det er god kjemi mellom den ansatte som kontaktperson og brukeren. En av brukerne formulerer det slik:

Det er viktig med et godt forhold til kontaktpersonen. I dette forholdet er det viktig med god kjemi, at man føler seg trygg, at vedkommende hører på en og at det opprettes et tillitsforhold.

Gode relasjoner er basis for å bygge tillit, og tillit er en viktig forutsetning for å samhandle med andre. Tillit blir slik en grunnstein i prosessen med å tilføre deltakerne sosiale ferdigheter som også er nødvendig i arbeidsmarkedet. Å bygge tillit er en prosess som krever mye av de som jobber ved Stavne, noe som formuleres på denne måten av en av våre informanter:

Det er ikke hvem som helst som kan ha en slik jobb. De må brenne for det de driver med. De må ha en viss livserfaring selv, og innsikt i en rusmisbrukers liv.

Flere av informantene mener at hjelpen er personavhengig. De som sier at hjelpen ikke nødvendigvis er knyttet til én person, fremhever alle allikevel at det er avgjørende med gode relasjoner, og at noen egenskaper ved de ansatte er viktigere enn andre:

De er sinnsykt kule de som jobber der! Det er viktig at de er dem de er; de har godt innblikk i folk, de skjønnte hvor vi var og hva som burde gjøres. Det er et bra skille mellom ulike folk; noen er der for å ta seg av mer kontorting. Og så har du de mer avslappa, kule folkene. De er sosialt forberedt, de visste hva de skulle si, det virket som de var erfarne. Det virker som de gidder å hjelpe, de prøver noe ekstra for at folk skal få det bra.

Mange av Stavnes verdier, metoder og virkemidler viser at de legger vekt på relasjonen. At dette er virksomt i tiltaksarbeidet bekreftes altså av informantene. Alle fremhever de menneskelige aspektene som noe positivt fra tiden ved Stavne. En deltaker oppsummerer det slik:

På Stavne er det ikke samlebånd – de ser enkeltindividene. Det jeg forbinder med Stavne er: omsorg, relasjoner, trygghet, nærhet, de viser at de bryr seg om deg som person. Latter og humor og selvironi – ikke være på vakt hele tiden.

De ansatte må gi av seg selv for å få til en god relasjon, og de må vise en genuin interesse for deltakerne. Dette ser ut til å være en forutsetning for alt det andre arbeidet som gjøres - det er gjennom relasjoner at det største potensiale for endring ligger. For øvrig viser gjennomgangen

av informantenes egen vurdering av oppholdet ved Stavne at det er mange faktorer som må sies å ha hatt betydning, og at det er i *samspillet* mellom de ulike faktorene kimen til suksess ligger.

3.5 Nåsituasjon

Som vist i tabellen og kommentert i starten av kapittelet, så kan man si at de fleste av informantene har klart seg bra etter utskrivning fra Stavne. Informantenes vurdering av egen nåsituasjon må sies å være svært positiv for de aller fleste. I siste del av kapittelet vil vi se litt nærmere på hva de sier om betydningen av Stavne sitt bidrag.

Et viktig bidrag

De fleste av informantene sier at de ikke ville ha vært der de er i dag uten bistand fra Stavne. I hvor stor grad Stavne har bidratt til at de har gått i en positiv retning i livet varierer noe, men for mange har det vært helt avgjørende. Følgende sitat er et godt eksempel på hvor viktig Stavne har vært:

Jeg hadde ikke klart meg uten Stavne - uten dem så hadde jeg ikke sittet her i dag. Jeg har mange solskinnshistorier. De blir familien din for resten av livet – jeg har dem i hjertet hele tiden.

At Stavne er som en del av familien nevnes også av en annen informant, noe som må sies å være en flott attest for Stavne. Det viser at Stavne har lyktes også i målsettingene om å styrke deltakernes muligheter til å kunne stå på egne bein og å gi mulighet for økt livsmestring. Tidligere forskning på tiltaksarbeid viser at fokus på kvalifisering, mestring og inkludering kan ses på både som det å bli klar for arbeidslivet, og livskvalitet (Skjefstad 2007). Våre funn fra denne undersøkelsen støtter opp om en slik konklusjon. Et flertall av informantene trekker frem kombinasjonen av arbeidstrening, sosiale tiltak i grupper samt relasjonen til ansatte som viktige bidrag til å klare seg godt videre i livet.

På spørsmål om det er noe ved oppfølginga ved Stavne han i ettertid ser kunne vært annerledes, svarer en mann slik:

De har gjort så mye at det egentlig ikke trengs. Det er supert å ha telefonnummeret dit, man får feelingen av at det er bare å ringe, så er hjelpe der.

Mange av informantene har blitt rusfrie under tiden ved Stavne. Å bli rusfri innebærer at man har forandret på mye i livet sitt, og hardt arbeid ligger bak. De vi har snakket med sier at det er kombinasjonen av å ville selv, jobbe hardt og det å få bistand fra andre som skal til i en slik prosess. Her har Stavne vært et viktig bidrag for mange.

Trygghet med Stavne i ryggen

Stavne gir for mange en stabilitet i tilværelsen. I perioden de er deltakere i et av Stavnes mange tiltak opparbeider de en relasjon til stedet og de menneskene som er der. De fleste snakker positivt om tilhørigheten de føler til arbeidstreningssenteret. Et av mottoene man jobber under er ”Vi slipper ikke taket”.

Vissheten og tryggheten om at det er greit å komme tilbake til Stavne er god å ha. Det at man er ”utskrevet men ikke avskjært” gjør det lettere å ha tro på at man kan klare seg på egen hånd senere.

Denne tryggheten kan også gi enkelte deltakere utfordringer i form av usikkerhet for å klare seg på egen hånd. Som en deltaker uttrykte det så kan man lett bli ”*avhengig av Stavnes oppfølging, og det blir vanskelig å klare seg uten...*”

Som nevnt tidligere kan det være vanskelig å finne balansegangen mellom å yte for mye eller for lite hjelp, slik sitatet over illustrerer. Det er viktig å gi folk den tiden de trenger i tiltaket samtidig som man er klar på at folk skal videre i livet, og at man får til gode avslutninger på samarbeidet. Samtidig er det, i følge informantene, viktig å vite at man kan komme tilbake hvis man får behov for det senere i livet.

Det er viktig ikke å ha fokus på at det er et tilbakefall å komme tilbake. Tryggheten å ha Stavne i bakhånd er bra for å tørre og gå videre.

Til tross for at deltakerne ser tilbake på oppholdet som en positiv og bra tid, mener de fleste seg ferdige med Stavne. En av informantene uttrykker dette slik:

Jeg har gått ut og inn i 20 år. Nå føler jeg meg litt ferdig med Stavne – er utlært derfra. Men jeg har fremdeles litt kontakt med Kjetil da.

Selv om de fleste sier de ikke føler at Stavne har mer de kan hjelpe deltakerne med er det et fellestrekk at mange føler at de savner Stavne. Det handler da om møtestedet og de sosiale sidene. Brukerne har gode relasjoner til både de ansatte der og til aktivitetene som tilbys, noe som tyder på at deltakerne har hatt det bra i tiden ved Stavne. Noen gir uttrykk for at de savner menneskene, det å treffe folk som er i samme situasjon, men også de ansatte man har hatt et godt forhold til. Tryggheten og tilhørigheten til Stavne er en del av dette savnet.

De som har klart seg relativt bra i tiden etter utskrivning er mer tydelig på at de ikke trenger Stavne mer, og at de ikke tror at Stavne i dag kan tilby noe de trenger. Stavne blir for disse et tilbakelagt stadium, en del av veien videre de har passert og er ferdige med. De som i større grad sliter i dagens situasjon, ønsker at Stavne også kan være til hjelp i dag.

Felles for alle informantene er at de enten har, eller ønsker å ha, en mer uformell kontakt med Stavne og de ansatte der. Det tyder på at de i all hovedsak vurderer tiden som deltaker på Stavne som positiv.

4. Rammer, organisering og samarbeid

Det er en rekke forhold som har betydning når man skal vurdere graden av suksess i de ulike tiltakene ved Stavne. I de foregående kapitlene har vi hatt fokus på deltakernes erfaringer, og vi har sett på i hvilken grad og på hvilken måte arbeidsformer og tilrettelegging treffer de behovene de langtidsledige har. I dette kapitlet vil vi se nærmere på rammebetingelser og samarbeidsforhold. I tillegg vil vi si noe om veien videre. Kapitlet bygger på samtaler med ansatte og ledelse ved Stavne, møter med samarbeidspartnere og gjennomgang av styrings- og policydokumenter.

4.1 NAV-reform og nye finansieringsordninger

En full gjennomgang av rekrutterings- og finansieringssystemet knyttet til driften av Stavne, ligger utenfor denne rapportens formål. Men fordi rammebetingelsene legger sterke føringer både på inntak, oppfølging og daglig drift, vil vi likevel si litt om det som har skjedd og skjer på dette området. Et viktig stikkord er NAV-reformen og i forlengelsen av den – både ny inntakspraksis og ny finansieringsmodell.

Fra både ledelse og ansatte ved Stavne blir det gitt uttrykk for at inntaket til Stavne har blitt mer byråkratisk og tungvint. Før var Stavne på mange måter et lavterskeltilbud der det var mulig å komme rett inn hvis du tilhørte Stavnes målgruppe. I dag er man avhengig av at det foreligger en *bestilling* før nye deltakere kan tas inn. Store deler av Stavnes målgruppe sliter med å forholde seg til byråkratiske systemer og har liten kompetanse (og utholdenhet) i forhold til en langvarig innsøkningsprosess. Mange er også usikre på om dette er det rette tilbudet, de er kanskje lite motivert eller de mangler den nødvendige troen på at de skal greie å skape forandring. I forhold til denne gruppa er det viktig at terskelen er lav. Mye av det Stavne jobber med er jo nettopp motivasjon, mestring og utvikling av selvfølelse. Da må ikke systemet forutsette at dette er på plass på forhånd. Som en av de ansatte sa:

Den instrumentelle bestiller-utfører modellen passer ikke inn i forhold til en slik målgruppe.

Før brukeren kommer til Stavne, har NAV foretatt en kartlegging og en forhåndsdefinering av behov. Selve utprøvingen skjer på Stavne, med månedlige rapporteringer inn til NAV. De ansatte opplever at økte rapporteringskrav og et sterkere fokus på måltall fungerer lite fleksibelt og øker terskelen for å kunne yte hjelp. En ansatt sa det slik:

Man bruker uforutsigbare menneskeskjebner inn i en byråkratisk formel. Det kommer mer og mer av dette.

Men endringene i regelverk og inntaksstruktur oppleves ikke bare negativt. Etter at NAV nå har fått en tydeligere rolle, har relasjonen til den statlige delen av virkemiddelapparatet blitt tettere. Dette oppleves som positivt. Saksbehandlerne i NAV får positiv omtale – de er engasjerte og de sitter med virkemidler som det kommunale systemet kan dra nytte av. Men som det ble sagt:

Etter at vi fikk tiltaksplanen mot fattigdom i 2003, har ikke kommunen tatt inn over seg at NAV har mye ressurser og tiltak til disse brukergruppene. NAV sender tilbake ubrukte midler fra fattigdomssatsingen, samtidig som vi trenger både mer penger og flere tiltak.

Det pekes på at Bærum kommune har håndtert dette på en annen og bedre måte. Der er Mølla kompetansesenter (en parallell til Stavne) tildelt en sentral rolle i samarbeidet mellom NAV og det kommunale kvalifiseringssystemet. Hvorvidt dette har overføringsverdi for Trondheim kommune, overlater vi til andre å vurdere. Spørsmålet om hvordan det totale tiltakssystemet i forhold til arbeidsledige skal organiseres, henger nært sammen med hvordan kommunen for øvrig har organisert sitt tiltaksarbeid. I Trondheim kommune er det flere enheter som har ansvar for denne målgruppa, og grenseoppgangene kan innimellom virke utydelige. Dette vil vi imidlertid komme tilbake til.

Når det gjelder den økonomiske situasjonen for Stavne, ble budsjettet redusert med 4,5 millioner fra 2007 til 2008. Med et totalbudsjett på om lag 40 millioner, representerer det en reduksjon på mer enn ti prosent. Dette utgjør ca 70 tiltaksplasser. Noe av reduksjonen skyldes lavere ledighet og dermed en viss reduksjon i tilstrømningen, men det er viktig å understreke at reduksjonen i ledighet i første rekke gjelder ungdom som ikke er så veldig problembelastet. De som er igjen, er tyngre. Dette forholdet er påpekt av både Stavne og andre som jobber innenfor tiltakssystemet. Man opplever likevel at reduserte ledighetstall nærmest som en automatikk innebærer reduserte bevilgninger til de som jobber med å få arbeidsledige tilbake i jobb. Fra de ansatte blir det påpekt at det må foretas en konkret vurdering av målgruppa for tiltaket før budsjetttrammene endres.

Ansatte på Stavne er opptatt av hvordan NAV-systemet på mange måter skaper en ny konkurransesituasjon. Det kommer til å bli flere tilbydere og dermed en hardere konkurranse på tiltaksmarkedet. Samtidig vurderer Stavne seg som godt forberedt. Det er allerede etablert gode sertifiseringssystemer, og de er vant til å hente inn den kompetansen som til enhver tid trengs for å løse oppgavene. De peker imidlertid på et dilemma oppi dette. Økt konkurranse gjør at man risikerer å bli mindre orientert mot samarbeid. En av de ansatte sier det slik:

Jeg ser et dilemma når vi f eks utvikler nytt verktøy. Skal vi dele, eller skal vi holde dette tett til brystet? Er det taktisk lurt å dele eller skjerme? Det er en kunst å synliggjøre aktiviteter uten å gi fra seg alt. Det er også en utfordring å måle suksess. I vårt arbeid er det viktig at brukerne opplever trivsel, at de har det godt. Det er viktig å få inn en sosialfaglig forståelse for hva som kjennetegner suksess.

Tenkingen innenfor NAV oppleves som en utfordring når det gjelder de sosialfaglige aspektene ved jobbingen. Selv om vi ikke har registrert noen uenighet omkring målsettingene for Stavnes virksomhet, skaper fokus på ”gjennomstrømming” en situasjon der det sosialfaglige lett kan komme i andre rekke. Ambisjonen om langsiktig oppfølging av brukerne, forutsetter at brukerne ikke er ute av Stavne-systemet. Samtidig er systemet basert på at det skal rapporteres om den enkeltes utvikling. Dette igjen brukes som basis for beregning av de statlige tilskuddene. Selv om det ikke er noen automatikk i at ”lite eller ingen framgang” fører til stopp i overføringene, ligger det innebygd et press i en slik retning. En av de ansatte sier det slik:

Det ligger en bortimot livslang forpliktelse i den relasjonen vi har til brukerne. Samtidig er vi avhengig av at de ikke er helt ute av systemet... Vi burde kanskje hatt en ordning der arbeidsgivere og deltakere kan varsle fra hvis noe er i ferd med å skje. Sånn som det fungerer i dag, er det ikke alltid så lett å fange opp hvis de vi oppfatter som ”ferdigkvalifiserte” er i ferd med å ramle ut. De kan ha både fagbrev og fast jobb – likevel kan det skje ting som vi burde fanget opp før det var for seint. I dag har vi ikke noe sånt system. Dette krever ny tenking... Det er vanskelig å pålegge arbeidsgivere å varsle, samtidig er det jo mulig å lage uformelle avtaler.

”Vi slipper ikke taket!” er et slagord som er brukt av Stavne. Langt på vei vil vi si at Stavne lever opp til denne ambisjonen. Samtidig ser vi at en del av det langsiktige oppfølgingsarbeidet vanskeligjøres av strukturelle forhold. Systemet forutsetter at deltakerne er innskrevet for at Stavne skal kunne følge dem opp. Et slikt krav virker umiddelbart rimelig, men hvis praktiseringen blir for rigid, kan resultatet bli at tidligere brukere av Stavne må starte forfra igjen hvis de har behov for bistand i en overgangsperiode. Det innebærer ny bestilling, ny vurdering, og i verste fall – avvisning. Og selv om utfallet skulle bli positivt, tar det tid. Brukere som har opplevd en nedtur er ofte ikke i en situasjon der de orker å stå på. Eller om de orker, er det ikke alltid de vet hvor de skal henvende seg for å få snøballen til å rulle igjen. Vi traff noen slike brukere – brukere som opplevde at Stavne hadde sluppet taket. Ansatte beklager at systemet fungerer slik, men hvis alt skal gjøres ”etter boka” faller denne typen tidligere brukere utenfor Stavnes oppfølgingsansvar. At Stavne strekker seg langt og kanskje innimellom ser gjennom fingrene på dette regelverket, forandrer ikke det grunnleggende i saken.

4.2 Samarbeid med andre instanser

Den mest sentrale samarbeidspartneren for Stavne er arbeidslivet – representert ved bedrifter og virksomheter som tar imot Stavnes brukere som ledd i avklaring og utprøving. I tillegg har Stavne, som vi allerede har vært inne på, et nært samarbeid med ulike instanser/enheter innenfor kommunen og NAV. Stavne har også tett kontakt med både fastleger, psykiatrien, kriminalomsorgen og rusomsorgen.

Samarbeidet med arbeidslivet

Stavne har et tett og godt samarbeid med arbeidslivet. Dette beskrives som en av suksessfaktorene i arbeidet. Stavne understreker at dette er en ”vinn-vinn-situasjon”. Deltakerne på Stavne er avhengig av å få prøvd seg i arbeidslivet, som en del av både avklaringen og opplæringen. For bedriftene kan dette være en måte å få rekruttert nye arbeidstakere. Samarbeidet beskrives som et trekantsamarbeid, der bedriften, Stavne og arbeidstakeren utgjør hvert sitt hjørne i trekanten. I bedriften blir det oppnevnt en egen kontaktperson, og på Stavne er det også en fast konsulent som har ansvaret for den enkelte arbeidstakeren/deltakeren. Formålet med arbeidspraksisen er å få jobb – nå eller på sikt. Bedriftens rolle er å tilby arbeidsoppgaver og et arbeidsmiljø som bidrar til utprøving og forberedelse i forhold til arbeidslivet. Når det gjelder forholdet til bedriften, er det tre forhold som er sentrale:

1. Arbeidstakeren skal inngå i det sosiale miljøet. Han/hun skal ha samme goder som de andre ansatte og skal delta i fellesskapet
2. Det skal oppnevnes en fast kontaktperson
3. Det skal gis opplæring

Pr i dag har Stavne samarbeidsavtaler med en rekke bedrifter. Eksempler på bedrifter som brukes jevnlig, er Sunt miljø, Heimdal entreprenører, Byarkivet, Smartclub og Vaktservice. Dette er, som vi ser, bedrifter som dekker et bredt spekter av virksomheter. I tillegg til dette har Stavne en rekke interne arbeidsplasser og verksteder som fungerer som opplæringsarenaer.

Samarbeid med det offentlige tjenesteapparatet

Samarbeidet med helsevesen, rus- og kriminalomsorg vurderes som godt. Selv om det er ventelister i psykiatrien, viser tilbakemeldingene at det meste fungerer. Tverretatlig samarbeid beskrives som en sentral del av metodikken ved Stavne. Tidligere var det faste møter med de ulike enhetene, mens det nå samarbeides mer ad hoc. Når det er behov for samordning, tas det kontakt på tvers. Dette oppsummeres som en grei ordning.

Mens de ansatte beskriver samarbeidsklimaet som relativt godt, har brukerne en del negative erfaringer. Flere av Stavnes brukere opplever at de ikke blir møtt på en respektfull måte, de føler seg som kasteball mellom ulike instanser, og de føler seg redusert til saker og søknader – ikke behandlet som hele mennesker. Ansatte på Stavne understreker at dette er en kritikk de

ofte hører. Stavne blir beskrevet som ”noe annet”. Både ledelse og ansatte ved Stavne er klar over at de har en helt annen rolle enn f.eks. kommunens forvaltningsapparat. De er likevel bekymret over de holdningene brukerne presenterer.

Tidligere rapporter og evalueringer av både forvaltningssystem og tiltakssystem viser at dette er en kritikk som går igjen (Berg 1986, 2006, Pedersen 1992, Repstad 1993, Berg, Annfelt og Vedi 1999, Berg og Møller 2002, 2003, Berg og Molden 2007, Kollbotn 2003, Skjefstad 2007, Pedersen 2007). Ansatte på sin side opplever mye av kritikken som både urettferdig, feilplassert og sårende. Vi kan ikke si noe bastant om rimeligheten i kritikken eller reaksjonene på den. Det er heller ikke hensikten med å referere disse erfaringene. Vårt hovedpoeng er å vise at mange av brukerne har med seg en negativ historie når de kommer til Stavne. En diskusjon om skyld og ansvar, har liten hensikt. Som regel vil det være et samspill mellom en rekke faktorer som skaper både de gode og de dårlige læringshistoriene. Men uansett hvordan ting henger sammen: brukerne på Stavne har med seg disse erfaringene inn i møtet med Stavne. I første omgang kan dette kanskje bidra til at de er lite mottakelige for å prøve seg i enda et tiltak. I neste omgang, etter at de ser at Stavne jobber annerledes og at det fungerer, kan dette snu seg til en svart-hvitt fortolkning av det de ble møtt med før sammenlignet med det de opplever nå.

Spørsmål knyttet til respekt, verdighet og maktrelasjonen hjelper-bruker er sentrale tema i svært mange brukerrapporteringer – enten vi snakker om Trondheim, Norge eller vi studerer internasjonale forhold. At hjelpesystemer som skal fordele knappe goder befinner seg i en trengt situasjon, fratar dem ikke ansvaret for å formidle tjenester på en respektfull måte. Samtidig er det viktig å se at avmaktsituasjoner også kan gjøre at brukergruppa får problemer med å sortere sin kritikk. Økonomisk fattigdom og lave sosialhjelpsatser, kan lett gå ut over den som skal forvalte de knappe godene, og problemer på arbeidsmarkedet kan gjøre tiltaksansatte til skyteskive. Å forstå kompleksiteten i dette er lettere når man sitter langt unna enn når man befinner seg midt i situasjonen. Det gir ingen rett til å behandle andre mennesker respektløst, men det gjør det forståelig at slike situasjoner kan oppstå.

I Trondheim kommune er det flere enheter som jobber med kvalifisering og tilrettelegging for arbeid, og samorganiseringen med NAV gjør at antallet tiltaksarbeidere øker ytterligere. Sett fra utsiden kan en del av tiltaksarbeidet virke overlappende, i den forstand at ulike enheter tilbyr like tjenester. Går man nøyere inn i de enkelte tilbudene, ser man likevel forskjeller. Forskjellene kan handle om at målgruppene er ulike (alder på deltakerne, type problematikk), eller det kan handle om at selve innholdet i tilbudet er forskjellig. Tilbudene har ulik historie, og de enkelte enhetene er vant til å jobbe selvstendig, side om side. Med en sterkere vektlegging av samarbeid og samordning, forutsettes det imidlertid et tettere samarbeid mellom de ulike enhetene. Dette kan skape utfordringer. I rapporten ”Ny vev i gammel renning. Samarbeid om kvalifisering for flyktninger og innvandrere” (Berg, Annfelt og Vedi 1999) listes det opp en rekke faktorer som kan ha betydning for samarbeidet mellom ulike faggrupper og forvaltningsnivåer. Ett av problemene handler om uklare ansvarsforhold:

Vårt materiale viser at uklare ansvarsforhold oppleves som en barriere i forhold til samarbeid. Hvis oppgaver befinner seg i en gråsoner mellom ulike fag- og forvaltningsområder, oppstår det lett uenighet om ansvarsforholdene. Forvaltningen må foreta prioriteringer, og i slike prioriteringsdiskusjoner er det lett å forstå at mange prøver å skyve ansvar over på andre. Særlig vanskelig blir det hvis ansvarslinjene allerede i utgangspunktet er uklare. Dette får imidlertid konsekvenser – ikke bare for forvaltningen, men i aller høyeste grad også for brukerne av tjenestene. Oppgaver blir ikke sett i sammenheng, noe som fører til at tjenestetilbudet blir fragmentert (ibid, s 95-96).

I rapporten understrekes det at kvalifiseringstiltak forutsetter samarbeid på et institusjonelt nivå. Det er ikke nok med ildsjeler eller gode prosjekter. Arbeidet må forankres i ledelsen, det må skapes et eieforhold i organisasjonen for øvrig, og det må avsettes tid. I en oppsummering av forsøksvirksomhet i forhold til arbeidsledig ungdom i Grimstad kommune, skriver Jan-Tore Pedersen følgende:

Hvorfor har etatene kommet på defensiven overfor de sammensatte problemene målgruppen strir med? Arbeidsformidlingen, sosialkontorene og trygdekontorene har ulike målsettinger, ideologier, kulturer og virkemidler. Ansvar for ungdommen er splittet opp både mellom ulike etater og mellom ulike forvaltningsnivåer. Man har en spesialisering mellom etatene ikke etter klientgrupper, men på tvers av disse. For å hjelpe mennesker som trenger samordnet innsats, har denne organiseringen begrensninger. Ansvar for helheten blir fragmentert og delt mellom etatene. (Pedersen 1992, s 27)

NAV-reformen er et svar på noen av de utfordringene Pedersen oppsummerer. Spørsmålet er imidlertid om problemene løses av seg selv når tjenestene blir mer samordnet. Blir målsettinger, ideologier, kulturer og virkemidler nødvendigvis mer like av at man har felles organisering? Den faglige debatten i forbindelse med implementeringen av NAV-reformen tyder på at det er mye ugjørt – ikke minst når det gjelder utvikling av en felles kultur. Bleiklie (1985) snakker om at det utvikles sterke profesjonskulturer, etatskulturer og lokale kulturer, og at forskjeller mellom disse fungerer som barrierer for samarbeid.

”Kulturforskjeller” av denne typen kan både få direkte og indirekte konsekvenser for samarbeidet. Ulike faggrupper snakker ”forskjellige språk”. Læreren har sin fagsjargong, yrkesrettleieren har sin, og sosionomen ved sosialkontoret har en tredje måte å både snakke på og forholde seg til fagfeltet på. (Berg, Annfelt og Vedi 1999, s 21-22)

Og som det understrekes videre: samarbeidsproblemer handler sjelden om at ”folk er vrange”, men at både tenkemåter, arbeidsformer og rammebetingelser er så forskjellige at god vilje ikke er nok. Det handler med andre ord ikke bare om holdninger, men også om organisatoriske og ressursmessige rammer, om lov og regelverk og om ulike fagtradisjoner.

I hvilken grad dette er erfaringer Stavne kan kjenne seg igjen i, vet vi for lite om. Ut fra det ledelse og ansatte har sagt om samarbeidsforhold, har vi grunn til å tro at mye av de generelle erfaringene har overføringsverdi til Stavne. Det er uansett viktig å sette temaet på dagsorden. Så lenge brukergruppa er avhengig av tjenester fra ulike deler av tjenesteapparatet, vil bedre samordning av tjenestene både bidra til bedre ressursutnyttelse og til å redusere konfliktnivået. Tettere samarbeid vil også bidra til å redusere flaskehalser og til å rydde opp i overlapp og gråsoneproblematikk.

Et konkret eksempel på en gråsoner, er Stavnes forhold til AK – Arbeid og kompetanse, som er en egen tiltaksenhet i kommunen. Sett fra utsiden har både målgruppe og målsettinger for AK og Stavne mange likhetstrekk. Begge steder jobbes det med arbeidsledige, begge steder har en stor andel av brukergruppa sammensatte problemer, og begge steder er hovedvekten av brukerne relativt unge. I presentasjonen av arbeidsformer og virkemidler, er det også mye av det samme som vektlegges. Man er opptatt av å jobbe helhetlig, ressursorientert, deltakerbasert og i tett kontakt med arbeidslivet. På spørsmål om hva som er forskjellen mellom de to, blir det understreket at tiltakene har veldig ulik historie. Mens AK er en relativt ny kommunal tiltaksenhet, ble Stavne Gård etablert som arbeidsmarkedsbedrift allerede i 1986. Målgruppa ble fram til 1999 omtalt som ”sosialt yrkeshemmete”. Sosial yrkeshemming kunne skyldes rusavhengighet, kriminalitet eller atferdsproblemer. Det kunne være mange ulike forhold som bidro til å skape kaos i livene deres. I dag blir brukergruppa beskrevet på litt andre måter, men helhetsperspektivet på oppfølgingsarbeidet er fortsatt en del av Stavnes varemerke. Som en arbeidsmarkedsbedrift er Stavne mer arbeidsrettet enn AK. AK på sin side har en lavere terskel. Ut fra dette kan de to tiltakene utfylle hverandre. Man kan se for seg et system der deltakere fra AK som er klare for et mer arbeidsrettet tiltak, kan søkes videre til Stavne. I dag skjer dette sjelden. Dette er blant annet tatt opp med styret ved Stavne og man er nå i gang med å få til et konstruktivt samarbeid. Både AK og Stavne er i gang med det såkalte ”Aktivprogrammet”⁶. Dette kan forhåpentligvis bidra til en avklaring av både ansvars- og samarbeidsforhold framover. Fra Stavnes side understrekes det at de opplever en god dialog med AK i dag.

4.3 Suksessfaktorer og forbedringspotensial

Underveis i denne rapporten ligger det både konklusjoner og anbefalinger. Vi vil likevel helt avslutningsvis oppsummere noen av de viktigste resultatene fra evalueringen gjennom å se på noen viktige suksessfaktorer og peke på områder hvor det er rom for forbedringer.

⁶ Aktivstønad er Trondheim kommunes nyeste satsing på tiltak. Aktivstønad er både et program for aktivitet og en økonomisk ytelse. Den er ment å være et alternativ både til kvalifiseringsstønaden som vil bli innført etter hvert som kommunene i Norge blir NAV- kommuner, og økonomisk sosialhjelp.

Suksessfaktorer

- *Skreddersøm og individuell oppfølging*
Tilpassede opplegg til den enkeltes individuelle behov trekkes fram som en viktig årsak til at mange brukere klarer å komme på rett kurs. Deltakerne ved Stavne er en heterogen gruppe med ulike utgangspunkt og behov for tilbud og oppfølging. Gjennom å tilrettelegge et opplegg ut i fra den enkeltes situasjon treffer man godt i forhold til å nå den enkeltes målsettinger.
- *Lavterskeltilbud*
Tilbudene ved Stavne har vært ment å være et lavterskeltilbud for de som trenger ekstra oppfølging i forhold til å komme i arbeid. Ved at mange brukere har kunnet kontakte Stavne direkte har det vært en lav barriere for mange å benytte seg av tilbudet Stavne gir. Tidligere har veiene til Stavne vært mange, ofte ved at brukerne selv har tatt initiativ til kontakt, og dette har for brukernes del gjort det enklere å oppsøke tilbudene og hjelpen de ansatte ved Stavne kan gi. Utviklingen har imidlertid gått i retning av mer byråkratisk rekruttering av deltakere ved Stavne, og terskelen for den enkelte til å ta direkte kontakt har blitt høyere.
- *Motivasjonsarbeid*
Ved Stavne jobber man godt med å motivere den enkelte til å komme i en eller annen form for arbeid eller utdanning. Mange av brukerne har manglende initiativ ved inntak til Stavne og slik sett blir det å være en del av Stavnes opplegg ”et spark bak” i forhold til det å jobbe med seg selv og mot konkrete personlige målsettinger.
- *Personlig styrking av den enkelt bruker, mestring - selvtillit*
Deltakerne blir gjennom tiden ved Stavne bygget opp gjennom å få tillit, oppleve mestring og styrket tro på seg selv. Selvinnsikt og kjennskap til egne sterke og svake sider, trening i å håndtere ulike situasjoner og utfordringer gir brukerne evnen til å klare seg bedre på egen hånd. Personlig styrking er ved Stavne et viktig middel i å skape mennesker som kan klare å nå nye mål i livet.
- *Fellesskap og godt sosialt miljø – høy trivsel blant brukerne*
Miljøet ved Stavne er godt, deltakerne skryter av at Stavne er et godt sted å være. Her treffer man likesinnede som har samme utfordringer, og man møter et fagmiljø som er imøtekommende og hjelpende. Det dyrkes et fellesskap mellom deltakerne hvor de ansatte også er en inkluderende del av et helhetlig sosialt miljø. Mange deltakere ser på Stavne som ”en stor familie”.
- *Dyktige medarbeidere og god faglig kompetanse*
Stavne har en stab av ansatte som er dyktige både faglig og sosialt. De har et ressursfokus på brukerne og jobber godt innenfor en helhetstenkning rundt brukernes livssituasjon. Til-

pasning av faglig opplegg til den enkelte viser metodisk fleksibilitet og at de ansatte sitter med et bredt spekter av virkemidler brukerne kan ha nytte av. At brukerne i tillegg trives godt ved Stavne handler om at de finner seg til rette i miljøet, og at de kommer godt overens med de ansatte som behandler deltakerne med likeverd og åpenhet.

- *Slipper ikke taket!*
Tanken bak Stavnes motto ”Vi slipper ikke taket!” etterleves for deltakerne ved Stavne. Her er det lov å feile, det er tillatt å måtte endre kurs eller ha behov for nye tiltak eller tettere oppfølging. Deltakerne uttrykker en klar oppfatning om at de er velkomne til Stavne når det er noe de trenger bistand til. Denne tryggheten oppleves som viktig for mange, det at de har noe i ryggen som de kan vende tilbake til om det trengs.

Forbedringspotensial

- *Langtidsoppfølging og ettervern*
Deltakerne får tett oppfølging så lenge de er innskrevet ved Stavne. På sikt, etter utskrivning vet man mindre om hvordan tidligere brukere klarer seg. En mer langsiktig oppfølging av deltakerne er om mulig ønskelig. Tilbakemelding eller rapportering tilbake til Stavne en tid etter at deltakerne forlater Stavne vil gi en bedre oversikt over hvordan det går med deltakerne på egen hånd. Dette vil gi muligheter for å oppdage på et tidlig tidspunkt de som får problemer, og man kan sette i gang hjelpetiltak så tidlig som mulig.
- *Terskelheving og tilbakevending*
Utviklingen har gjort at det har blitt vanskeligere å komme tilbake til Stavne når man har vært ute av systemet en stund. Tidligere var Stavne et lavterskeltilbud men har i kraft av endrede regelverk og prosedyrer gjort at det nå er vanskeligere bare å banke på døra til Stavne for å få hjelp. For de som tidligere har vært en del av Stavnesystemet har det blitt vanskeligere å henvende seg direkte dit for å få bistand. Stavne bør opprettholdes som et tilbud det er lett å ta del i.
- *Inntaksprosessen*
Prosessene for å få et tilbud ved Stavne har blitt mer rigid nå enn tidligere (jfr lavterskeltilbud). Inntaksprosessene er mer omfattende, og det krever henvisning etc. fra andre instanser for å bli innskrevet til Stavne og få en plass der. Dette hever barrierene for potensielle deltakere i forhold til å både ta førstekontakt, og for tidligere deltakere som ønsker seg tilbake til Stavne.
- *Eksternt samarbeid*
Det er behov for å tydeliggjøre grenseoppgangen til andre kommunale og statlige tiltak som jobber i forhold til den samme målgruppa. Dette vil kunne bidra til bedre utnyttelse av ressursene, samtidig som det kan bidra til større ”skreddersøm” og til å redusere gråsoner. Tettere kontakt med eksterne enheter er en forutsetning for dette.

5. Referanser

Berg, Berit (1986): *Skjerming eller tilgjengelighet? : om sosialklienters syn på arbeidsformer og organisering ved to sosialkontor*. Trondheim: Universitetet i Trondheim, AVH.

Berg, Berit, Trine Annfelt og Camilla Vedi (1999): *Ny vev i gammel renning. Samarbeid og kvalifisering for flyktninger og innvandrere*. Trondheim: SINTEF.

Berg, Berit og Thomas Hugaas Molden (2007): *Vinn, vinn. Evaluering av Omsorgsarbeiderprosjektet for innvandrere*. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning.

Berg, Berit og Tone Karm Møller (2002): *Kvalifisering for arbeidslivet. Evaluering av Kvalitetsprosjekt for langtidsledige*. Trondheim: SINTEF.

Berg, Berit og Tone Karm Møller (2003): *Veien til arbeid. Evaluering av kursopplegg for langtidsledige*. Trondheim: SINTEF.

Kollbotn, Olina (2003): *Den lange vegen - og den lange viljen : systematisk oppfølging av langtidsklientar ved sosialkontor : ein reflektiv studie*. Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap, NTNU. Hovedoppgave i sosialt arbeid.

Levin, Irene (2004): *Hva er sosialt arbeid?* Oslo: Universitetsforlaget.

Lundby, Geir (1998): *Historier og terapi; om narrativer, konstruksjonisme og nyskriving av historier*. Oslo: Tano Aschehoug.

Lysø, Karin (2007): "Tiltaksarbeid – en ny sjanse". I Marthinsen, Edgar og Nina Skjefstad (2007): *Tiltaksarbeid i sosialtjeneste og NAV – tett på!* Oslo: Universitetsforlaget.

Marthinsen, Edgar og Nina Skjefstad (2007): *Tiltaksarbeid i sosialtjeneste og NAV – tett på!* Oslo: Universitetsforlaget.

Pedersen, Heidi (2007): *På vei mot NAV. En analyse av sosialt arbeid i mottak ved offentlige servicekontor*. Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap, NTNU. Masteroppgave i sosialt arbeid.

Pedersen, Jan-Tore (1992): *Vanntette skott eller åpne dører: enhetsforvaltning av sosialhjelp, trygd og arbeidsmarkedstiltak under frikommuneforsøket i Grimstad*. Oslo: Universitetsforlaget.

Repstad, Pål (red.) (1993): *Dugnadsånd og forsvarsverker: tverretatlig samarbeid i teori og praksis*. Oslo: TANO.

Røkenes, Odd Harald og Per-Halvard Hanssen (2002): *Bære eller bryte. Kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker*. Bergen: Fagbokforlaget.

Røttereng, Kjetil og Terje Hillestad (2002): *Mennesket. Vårt viktigste råstoff*. Praxis forlag.

Skjefstad, Nina (2007): *Du kommer ikke for å få noe, men for å finne noe. Tiltaksarbeid i sosialtjenesten*. Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap, NTNU. Masteroppgave i sosialt arbeid.

Årsrapporter fra Stavne Gård for perioden 2002 – 2006.

<http://www.stavne.no/>