Det positive navet

- ei reiseskildring

1. UTGAVE, 1. OPPLAG 2014

TEKST: Ingri-Hanne Brænne Bennwik
ILLUSTRASJONER OG GRAFISK DESIGN: Kristin Bødtker Walstad
TRYKK: LO Media 06/14
OPPLAG: 3000

ISBN: 978-82-90858-10-5

FORORD

Erfaringsheftet du nå holder i hånden er resultatet av en lang reise FO har tatt i kongressperioden 2010 - 2015. Det har vært en reise hvor vi har beveget oss over store avstander i vårt langstrakte land. Men det har også vært en dannelsesreise - en reise hvor FO som profesjonsforbund og fagforening har utviklet sitt faglige og politiske ståsted. Jeg tror at prosjektet har ført til en mer praksisnær NAV-politikk i FO. Det er viktig i et forbund som selv krever praksisnær forskning og praksisnære utdanninger.

Prosjektet oppsto som en reaksjon på at media over lang tid tegnet et ensidig negativt bilde av NAV. All oppmerksomheten rundt NAVs problemer virket demotiverende på de ansatte. Vårt mål har derfor vært å synliggjøre «det positive NAVet». Vi har besøkt 14 NAV-kontorer over hele Norge. I oktober 2013 arrangerte vi en erfaringskonferanse på Gardermoen. Erfaringene fra NAV-besøkene og fra konferansen er samlet i dette heftet.

I erfaringsheftet vil du se konkrete eksempler på hvordan lykkes med godt sosialfaglig oppfølgingsarbeid i NAV. Og like viktig; hvilke rammebetingelser må være på plass for at kontorene skal få det til. Vi håper rapporten vil motivere andre - både ledere, tillitsvalgte og ansatte på NAV-kontorene rundt om i landet til å drive faglig utviklingsarbeid. Vi tror at også departementet, direktoratet, fylkesmennene, KS, Helsetilsynet og universitets- og høgskolesektoren vil ha nytte av å lese erfaringsheftet.

Jeg vil trekke fram tre sentrale temaer som jeg sitter igjen med, nå som prosjektet er ferdigstilt:

- Gi de ansatte på NAV-kontorene handlingsrom til å drive kreativt, sosialfaglig oppfølgingsarbeid
- Styrk det lokale partnerskapet – NAV-kontoret er en viktig del av lokalsamfunnet
- Sats på tett oppfølging av unge som faller utenfor – og styrk barneperspektivet i NAV

Jeg ønsker å takke alle som har bidratt til at prosjektet «Det positive NAVet» nå er vel gjennomført. Dette gjelder først og fremst NAV-kontorene som har deltatt i prosjektet, og med stor åpenhet har latt oss få ta del i deres spennende og krevende hverdag. Takk til Ingri-Hanne Brænne Bennwik som på sitt vakre nynorsk har ført erfaringsheftet i pennen. Spennende illustrasjoner og grafisk design er ved Kristin Walstad. Takk til Seksjonsrådet for sosionomer og Helse- og sosialpolitisk utvalg for viktige innspill og god innsats på konferansen. Og sist men ikke minst – en stor takk til tidligere AU-medlem og seksjonsrådsleder for sosionomene i FO, Anna-Sabina Soggiu, som hadde ideen til «Det positive NAVet». Uten hennes innsats hadde prosjektet ikke sett dagens lys.

God lesing!

Mimmi Kvisvik
Forbundsleder

INNHALD

REISESKILDRING

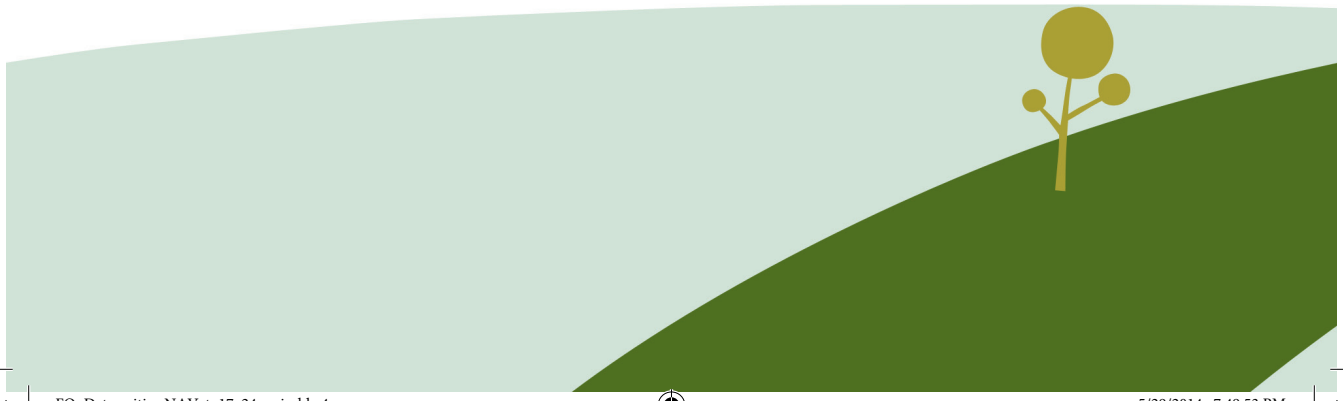
Vi skulle ut på ei reise. På mange vis som reiser flest i landet vårt. Med fly og tog og buss og ferje og taxi og kanskje endåtil sykkel for å kome fram. Og forseinkingar og springe med pulsen i halsen og ete lunkne pølser på Narvesen.

Og drikke kaffi. Mykje kaffi. Sånn at ein blir sur i magen. Som ofte skjer på reiser. Slik at ein etter kvart kan mykje om offentlege toalett i landet vårt. Om øydelagde låsar og graffiti på veggen, og om såpedispensarar som mest aldri inneheld såpe. Men først og fremst skulle vi på reise ut i ein del av røyndomen. FO, som i årevis hadde arbeidd med NAV på papir og i tankar – skulle no ut og møte det levande NAVet. Det med menneske og kvardagar og planar som blei av, og nokre som ikkje blei av. Det med svarte blikk og stille stemmer. Eller håpefulle auge og eit hyggeleg "hallo". Det med telefonar som ringer, og datamaskiner som flimrar. Det med håp og håpløyse. Og under. Under i form av liv som får ny retning, eller at den trygge basen kjem på plass. Under i form av strev som fører fram eller vegar som opnar seg.

Reisa hadde ein slags GPS. Medan media og mange rapportar helst skildrar det problematiske NAVet, ville vi leite etter det positive NAVet. Vi ville forstå meir av kva som kunne vere krafta i NAV, kva som kjenneteikna det gode sosiale arbeidet i NAV, og det som rørte ved draumane vi hadde den gongen vi byrja lobbyarbeidet mot ei ny arbeids- og velferdsforvaltning.

Vi ba kontor i landet om å kontakte oss med skildringar av det gode arbeidet dei gjorde. Responsen var stor, men ikkje fremst frå kontora sjølve... Det var andre som måtte tipse, og då vi sidan kontakta kontora og sa vi hadde fått vite at dei dreiv godt arbeid – ja, då var det som om dei vart tekne på fersken. Tekne på fersken i å gjere godt arbeid. Var det rart vi undra på kva som venta oss på reisa rundt i det positive NAVet?

Her er vår reiseskildring.



NAV GRÜNERLØKKA

Ja, vi starta jo ikkje med den lengste reisevegen. Men kven seier at ein må reise langt for å oppleve mykje? Med rusleavstand frå kontoret fann vi eit vitalt og aktivt miljø, med mange tiltak, spennande arbeidsformer og stor utviklingsiver.

GRÜNERLØKKA BYDEL – OSLO KOMMUNE

Besøk januar 2011 + kommunikasjon på e-post oktober 2013.

Grünerløkka er ein bydel som ligg sentralt plassert på austkanten i Oslo kommune. Bydelen har 50.000 innbyggarar og er ein av dei største i Oslo. Bydelen var tidlegare rekna som ein arbeidarklassebydel, men har endra seg relativt mykje dei siste 30 åra. I dag er bydelen kanskje mest kjend for å ha eit pulserande kultur- og uteliv, og er rekna for å vere relativt "ung". Ca. 25 % av innbyggarane har annan nasjonal/etnisk bakgrunn enn norsk. Bydelen er i vekst, men opplever likevel ein nedgang i talet på sosialhjelpsmottakarar. Det som kan identifiserast som sosiale utfordringar i bydelen, er at den scorar relativt høgt når det gjeld arbeidsløyse – spesielt blant unge. Der er mange barn i familiar som mottek sosialhjelp, ein finn ein relativt stor andel ungdom blant brukarane i NAV og der er også ein relativt stor andel einslege forsørgjarar.

NAV GRÜNERLØKKA

NAV Grünerløkka blei etablert i 2009, og består av ein statleg og ein kommunal del, med todelt leiing. Den kommunale delen ivaretek alt som sosialtenesten tidlegare hadde ansvar for, og er delt inn i fylgjande avdelingar:

- Familieavdelinga
- Ungdomsavdelinga
- KVP
- Fagavdeling for rus og psykisk helse
- Mottak
- Avklaring
- Introduksjonsprogram
- Stab
- Bu- og nærmiljøprogram

Vi møtte representantar for den kommunale delen, som har ein kommunal leiar. NAV-kontoret har felles statleg og kommunalt publikumsmottak, men dei tilsette her jobbar for det meste separat, slik at kommunen sine tilsette oftast møter dei som har behov for kommunale tenester og ytingar. Samstundes har NAV-organiseringa ført til tettare samarbeid mellom stat og kommune, både i mottak og i meir tradisjonelle oppfølgingstenester. Den kommunale delen har rundt 110 tilsette. Ein har rundt 800 personar som mottek økonomiske ytingar i månaden, og rundt 500 som får andre former for hjelp/oppfølging.

TEMA: DRAUMAR VI BER PÅ

I møtet med NAV Grünerløkka er det tydeleg både kor stort kontoret er, og kor omfattande verksemda er. Møtereferatet har side opp og side ned med skildringar av ulike tiltak og avdelingar. Det er eit enormt mangfald både i val av arbeidsmetodar og i brukargruppene sine ynskje og utfordringar. Samstundes er der også er nokre tydelege fellesnemnarar som kanskje let seg fange i omgrepet "Eit hus for fag". Med dette omgrepet prøvr bydelen å etablere ein grunn for arbeidet ved kontoret, der ein vektlegg at godt NAV-arbeid handlar om møtet med folk. Fokus er at alle tilsette skal vere gode på endringsarbeid og kommunikasjon. Ein held fast ved at den enkelte sosialarbeidaren representerer det viktige møtepunktet i det store byråkratiet. Ein prøver difor å utvikle dei tilsette både gjennom å la dei ta vidareutdanningar, og gjennom å arbeide systematisk med rettleiing. Både vidareutdanningar og rettleiing omfattar tilsette på tvers av avdelingane i bydelen.

NAV-kontoret framstår som tydelege på verdien av den sosialfaglege kompetansen. Behovet for god kommunikasjon med brukarane, evne til å tenkje nettverk/nærmiljø, og ei erkjenning av at endringsarbeid både krev intensitet i arbeidet og langtidsperspektiv. Der ligg rettnok ein liten frustrasjon mellom linjene, som handlar om at ein heller ikkje i den nye organisasjonen fullt ut har fått til samarbeidet mellom stat og kommune. At ein opplever stor "turnover" både blant leiarar og tilsette i statsetaten, og at dette gjer samarbeidet vanskelegare. Samstundes ligg der ein enorm kraft i den interne organisasjonen. Opplever ein at noko ikkje fungerer i staten, ja, då ordnar ein det sjølve.

Eit eksempel på dette sistnemnde er opprettinga av eigne arbeidskvalifiserings- eller motivasjonskurs i bydelen/ kommunal del. Då mange av dei tradisjonelle kursa som vert utforma av NAV ikkje rettar seg så godt til bydelen sine brukarar, har dei gradvis gått over til å utforme eigne kurs. Først gjennom prosjekt som Pøbelprosjektet, Skjulte talenter og Klart jeg kan – som alle er ulike kurs arrangerte av bydelen, men med hjelp av eksterne tiltaksarrangørar. Desse kursa retta seg spesielt mot bydelen sine brukarar, og samstundes var også bydelen sine tilsette med og lærte av arbeidet. Dette førte etter kvart til at bydelen utvikla eigen kompetanse på dette med kvalifiserings- og motivasjonskurs , noko som vidare har gjort at dei no har valt å arrangere eigne slike kurs – Drømmeukene.

Vi vil i den vidare teksten om NAV Grünerløkka fokusere på Drømmeukene. Drømmeukene er namnet på eit kvalifiseringskurs som blir arrangert ein gong per halvår for ca. 20 ungdommar i alderen 18-25 år. Ein tek utgangspunkt i sosialt gruppearbeid som metode, og fokuset er meistring og motivasjon. Men heller enn denne evige realitetsorienteringa vi holder på med i våre yrker, vil vi vise hva som går an. Vi vil gjøre stas på ungdommene og vise fram folk sine veivalg, de som har ført fram til noe.

Det er eit ynskje at ungdommane skal få eit annleis møte med NAV enn kva ein får til ved eit tradisjonelt kontor. Då må ein romme alle utfordringane desse ungdommane står i. Dette inneber at kurset ikkje berre kan rette seg mot arbeidslivet, men også alle dei andre ingrediensane i tilværet. Det å bygge sjølvtillit og utvikle håp for framtida. Og sjølvsagt å hjelpe folk vidare frå NAV-systemet, men det treng ikkje skje med det første.

Kurset er arrangert i eit tett samarbeid mellom ungdomsavdelinga og næringslivsgruppa ved NAV-kontoret, samt X-Ray ungdomskulturhus. Næringslivsgruppa har ansvar for å jobbe opp mot næringslivet for å skaffe gode praksisplassar/arbeidsplassar, X-Ray er inne mest for å knyte ungdommane til eit tilbod som er ope når sosialtenesta ikkje er det. Men dei viktigaste er sjølvsagt ungdommane. Gjennom å sette saman ei gruppe ungdommar med både like og ulike utfordringar i livet, er målet at dei kan støtte kvarandre både i relasjon til det som er felles og det som er individuelt. Difor er også ungdommane sentrale i planlegginga av kurset. Ein har invitert ungdommar med erfaringar frå andre delar av tiltaks- eller hjelpeapparat inn til erfaringsutveksling for å forme kurset utifrå dette. Ein har også lagt opp til at ungdommane får evaluere kurset gjennom å skrive brev, samt at det er dokumentert gjennom ein film som dei får ta med heim. Viktig er også at ein kjem så tett på, at ein heile tida har dialog om aktivitetane i tiltaket.

Og aktivitetane spenner vidt. Ein kan dele dei inn i tre hovudtema:

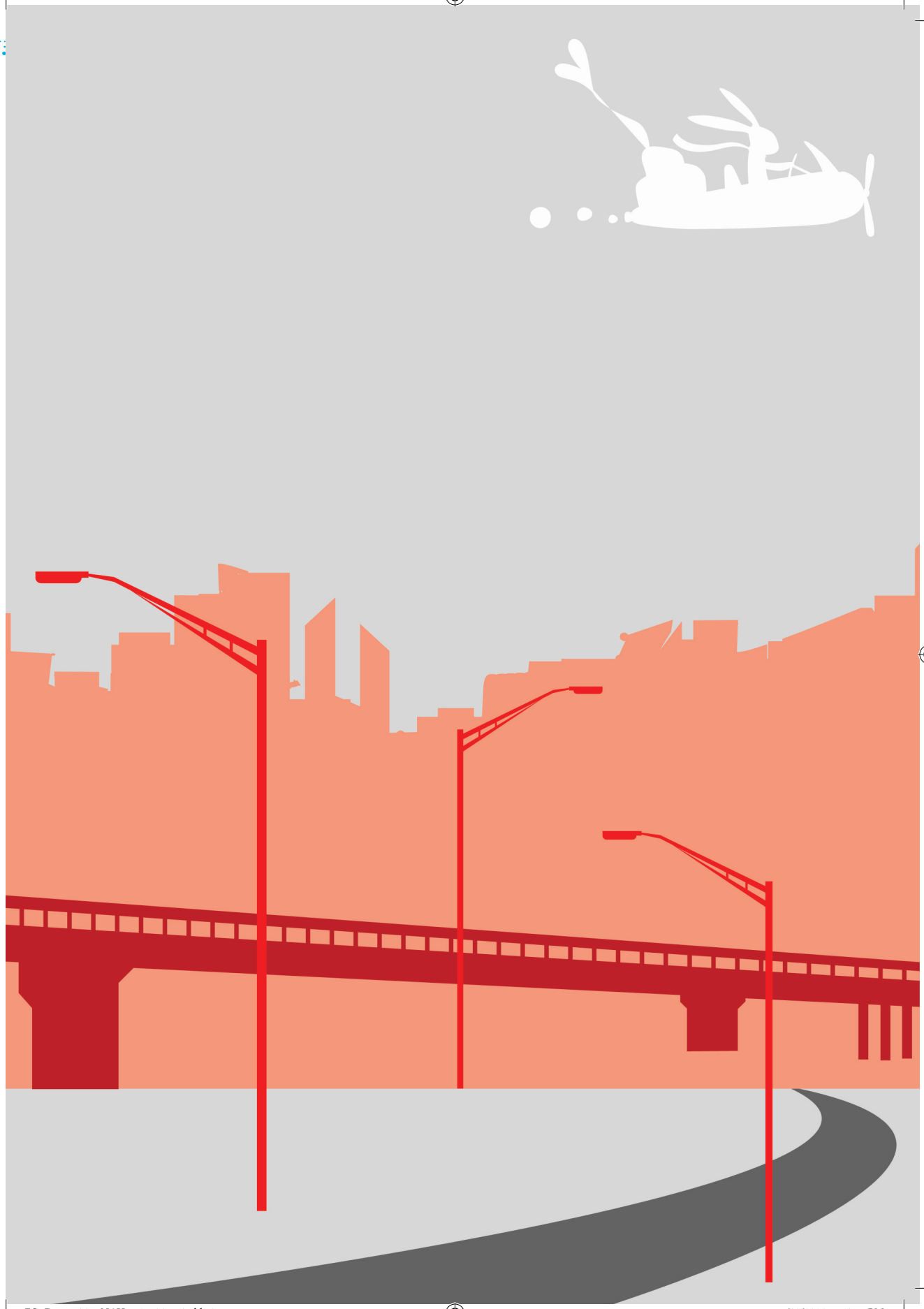
Fagbolk: Her ynskjer ein å gi forståing for både arbeidsliv, privatøkonomi, bustad og generelt om samfunnet. Bolken inkluderer besøk på Stortinget, LO om arbeidslivet sine spelereglar, Husbanken om min økonomi, NHO om norske verksemder, Boligskole og Skatt Øst om Spleiselaget.

Inspirasjonsbolk: Her handlar det om å vise fram ulike måtar å leve livet på. Ein får møte personar som har lukkast med livsval som kanskje går på tvers av A4-livet. Eksempel på gjestar som har besøkt drømmeukene er t.d. ein person som tidlegare har vore fengsla, men som no har fått ei høg stilling i ideell sektor, dansarar for verdskjente popstjerner, skodespelarar, illustratørar etc. Fleire av desse har etnisk minoritetsbakgrunn, andre har bustad i bydelen, og dette har vore viktig for å vise fram rollemodellar. Her er det rom for dei store draumane og dei alternative vegvala.

Yrkesgrupper på besøk: Her har ein hatt alt frå reiselivsguidar, murarmeistrar og rammemakarar til konsernsjefen i Anker. Her handlar det om å vise fram ulike yrke, men også utfordre ungdommane til å ta kontakt og utvikle eigne nettverk inn mot arbeidslivet.

Til no har 40 ungdommar fått tilbod om kurset, og 28 har klart å gjennomføre/ fått kursbevis. Av desse har mest alle fått praksisplass. Men resultata handlar også om noko anna enn nærleiken til arbeidslivet. Dei handlar om å verte kjende på nye måtar, og dermed få nye roller og ny forståing. Når ein blir kjende med ungdommar på denne måten, kan ein utforme vegen vidare meir individuelt – ved eksempelvis å kunne tilby terapi, kortare praksisdagar eller ny bustad. Og slik blir ikkje fremst berre arbeidsevna betre, men livet i sin heilskap. I bunn og grunn handler det om å lære noe gjennom lek og alvor, om å romme hele livet med alle dets utfordringer, om å lære at det går an å gjøre valg, å bestemme over seg selv og sin framtid, kombinert med at vi som driver kurset, gir massevis av kjærlighet!

Vi ville så gjerne ta med ein suvenir heim frå besøket. Valet var enkelt – ein draumefangar. Vevd som vakker spindel, med lette fjører og vakre perler. Ein slik som fangar dei vonde draumane, og som opnar opp for alle dei gode. Ein draumefangar som dansar litt i det pusten av endring går gjennom rommet...



NAV STRAND

Så gjekk det lang tid innan vi tok fatt på vår vesle NAV-turné igjen. Men no gjekk ferda over fjella og mot vest. Der hav og framande vindar møter landet vårt – nokre gongar mjukt og varsamt – andre gongar med storm. I løpet av nokre dagar besøkte vi Rogaland, og fikk innblikk i NAV-arbeidet der.

Strand kommune – Rogaland fylke
Besøk, mai 2012

STRAND KOMMUNE

Strand kommune ligg i Ryfylke, like i nærleiken av storbykommunane Stavanger og Sandnes. Naturen er spennande og variert, med skjergarden sine vakre holmar og vikar i kontrast til fjellandskap 800 meter over havet. Kommunen har ca. 11.000 innbyggarar – dei fleste av desse bur i tettstadane Jørpeland og Tau. Jørpeland er administrasjonssentrum i kommunen. Ein av dei større arbeidsgivarane i kommunen er stålverket i Jørpeland. Turistnæringa har også eit visst omfang, ikkje minst grunna attraksjonar som Preikestolen. Mange av innbyggarane pendlar – ofte til jobbar som er knytte til oljebransjen. Kommunen har relativt stor tilflytting, og i kommunen bur det mange ungdommar under 30 år. Folkesamansettinga er rimeleg balansert.

Ein opplever samstundes at det er relativt store inntektsskilnader i kommunen, og at der er klasseskilnader også i dag. Medan mange av kommunane rundt Strand har høge inntekter frå kraftnæringa, er dette ikkje tilfelle for Strand. Rus er identifisert som eit tydeleg problemområde – då ein har eit relativt høgt tal på personar med rusproblematikk i kommunen. Kommunen har asylmottak og distriktspsykiatrisk senter.

NAV STRAND

NAV Strand var eit av pilotkontora i NAV-reforma, og blei etablert i 2006. Ein har ca. 30 tilsette ved kontoret, og kven som er statlege eller kommunalt tilsette er ikkje noko tema. Ein har felles leiar, som er kommunalt tilsett. Kontoret er delt i to team, der ein har ein mottaksdel og ein oppfølgingsdel. Ein har valt ein relativt flat organisasjonsstruktur, med leiar og teamkoordinatorar med ganske vide mandat. Dei tilsette vert definerte som generalistar, men som er spesialiserte på mottak eller oppfølgingsfunksjon. Kontoret har valt å legge rustenester og bustad inn i NAV, i tillegg til minsteløysinga. Arbeid med ungdom er eit prioritert område ved kontoret.

TEMA: SAMAN ER EIN STERKE

I møtet med Strand kommune blei fokuset retta mot leiarskap og organisasjon, meir enn spesifikke tiltak. I kraft av at kontoret var NAV-pilot, har dei lang erfaring med partnarskapen mellom den statlege arbeids- og velferdsetaten og kommunen.

Ein svært tydeleg bodskap er at kontoret ser seg sjølv som ei eining – meir enn som to organisasjonar under same tak. Dette materialiserer seg gjennom ei heil rekkje praktiske vegval. Ein har valt felles leiar, kommunalt og statlege tilsette har fått same løn og felles personalreglement, ein forvaltar verkemiddel på tvers av gamle etatsgrenser, og generalistrolla er felles for alle tilsette som arbeidar med brukarane.

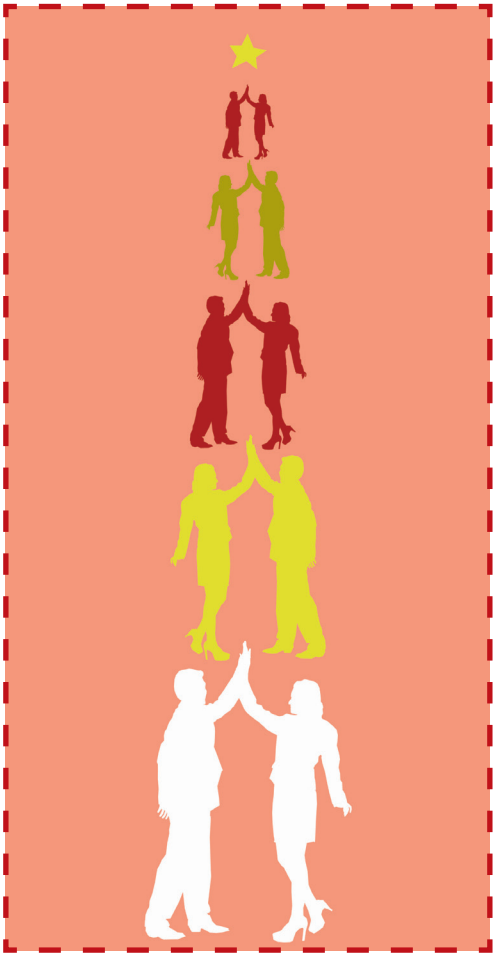
Samstundes verkar ein også vere medvitne om behovet for å samarbeide ut av kontoret. Ein har t.d. lokalisert barnevernstenesta i same hus som NAV, og dette lettar samarbeidet. Ein jobbar også inn mot psykiatritenesta og andre omsorgstenester i kommunen.

Fleire suksessfaktorar vert identifiserte som sentrale: Først og fremst er ein opptekne av å forankre tenestene så godt inn i både kommune og statleg etat at ein på den måten avbyråkratiserer systemet. Ved å arbeide med tillit oppover i systemet, har ein fått handlingsrom ute i den praktiske verksemda. Leiarrolla er utmeisla i dette perspektivet. Leiaren kan ikkje ha ekspertkunnskap om alt som hender på kontoret, men må utvikle ein struktur og ein kultur der tilsette får nytte eigen kompetanse og vere myndige i arbeidet.

Dei tilsette vert omtalte som den viktigaste ressursen ved kontoret. Ein opplevde å ha dyktige tilsette, og at det var god tilgang på kompetente fagpersonar allereie ved etableringa av NAV-kontoret. Derimot har den nye generalistrolla fordra at dei tilsette må vere opne for å lære av kvarandre. Det å be om hjelp ved behov, det å kunne diskutere enkeltsaker med kollegaer. Ein vektlegg også verdien av eit godt arbeidsmiljø, og at dette har vore viktig under etableringa av kontoret.

Eit siste poeng som vert trekt fram, er verdien av tilbakemelding frå brukarane av tenestene. Ein jobbar mykje med ulike evalueringar frå brukarane, og er opptekne av at den enkelte si oppleving av tenestene skal prege både kunnskaps- og organisasjonsutvikling, slik at kvaliteten heile tida kan bli betre.

I Strand kjøpte vi ikkje nokon suvenir, men valde heller å skape minne frå av ein av landets mest kjende fjellturar. I blåst og regnvêr klatra vi oss opp til toppen av Preikestolen. Det er noko med desse fjellturane. Det å stå framfor ein lang motbakke, kanskje i tvil om at det går an å kome opp. Det å gå i flokk, og merke at ein kan hjelpe kvarandre med å dra. At entusiasme kan smitte, og at ein kan byte på å gå fremst og lenger bak. Det å registrere at ein har ulikt utstyr og ulike føresetnader for turen, men likevel å kome fram i flokk. Ja, det er vel ikkje så heilt ulikt erfaringane av å vere pilotkontor i NAV...



NAV TIME

Vakkert landskap bylgjer under ein open himmel så horisonten blir vid og lufta lett. Ein tenkjer annleis og ein lever annleis, når ein har horisont for livet. Vi ville sjølvsagt verte kjende med NAV-arbeid i denne konteksten òg.

Time kommune – Rogaland fylke
Besøk, mai 2012

TIME KOMMUNE

Time kommune ligg på Midt-Jæren. Kommunen har eit folketal på ca. 17.450, og er rekna for å vere ei kommune med eit relativt allsidig næringsgrunnlag i form av jordbruk, industri og service. Kommunen sitt administrasjonssentrum ligg i Bryne, som også er den einaste byen i Time. Kommunen har svært lav arbeidsløyse, og mange av innbyggarane har eit høgt inntektsnivå. Ei utfordring er likevel at ein har høge husleiger i kommunen, og at personar som då ikkje har høg inntekt, slit med å betale bukostnadane sine. Der er også mangel på bustader for vanskelegstilte.

NAV TIME

NAV-kontoret blei etablert i 2009. Ein har valt ei minimumsløysing, inkludert gjeldsrådgiving. Kontoret har valt å ha ein leiar for verksemda, og denne er statleg tilsett. Det er 26 tilsette ved kontoret – der 9 er kommunale og 17 statlege. NAV-kontoret har rundt 450 klientar i løpet av eit år. Dei personane som får oppfølgingstenester frå NAV Time er ofte personar som har andre tilleggsutfordringar utover arbeidsløyse.

Etableringa av NAV Time var på mange vis del av ei naturleg utvikling. Kommunen si sosialteneste og dei statlege etatane hadde allereie etablert eit godt samarbeid – og diskusjonane om å "bu saman" hadde vore oppe tidlegare. Haldningane til reforma var difor mest positive. Eit viktig positivt bidrag i sjølve etableringsprosessen, var at det samstundes blei vedteke å bygge eit nytt kontorbygg for det nye NAV-kontoret. Dei tilsette og leiinga ved kontoret fikk arbeide tett med arkitekten om utforming av dei nye lokala, og ein opplever i dag at ein arbeider i rom som har gode rammar for teamarbeidet. Dette er kanskje også ein viktig grunn til at ein har lukkast med målsettinga om at alle rettleiarane i NAV Time jobbar heilskapleg på tvers av det kommunale og det statlege tiltaksapparatet.

Også i Time får vi innblikk i mange ulike tilnærmingar til arbeidet. Medan enkelte andre besøk kanskje mest har fokusert på prosjekt eller meir avgrensa tiltak, har besøket her handla om korleis godt arbeid kan forankrast inn i den daglege drifta av kontoret.

Det tiltaket vi fokuserer mest på under besøket er Kvaliken (Kvalifiseringsprogrammet). Eit mål med arbeidet her er å hindre passivitet, og å fremje arbeid og aktivitet. Tiltaket er ein del av den faste verksemda til NAV, men lokalisert utanfor sjølve NAV-kontoret. Måltalet for tiltaket er ca. 20 personar, men ofte ligg ein litt under dette. Ein har ikkje opna tiltaket for personar i aktiv rus, desse får hjelp til å oppsøke andre delar av tenesteapparatet, men likevel har dei fleste som kjem nedsett arbeidsevne. Sjølv om der er mange ulike brukarar av tiltaket, så ser det ut som ein majoritet enten er unge menn eller unge kvinner med innvandrarbakgrunn.

Fleire faktorar vert identifiserte som positive for måloppnåing. Dels at ein har høve til å arbeide svært tett på brukarane. Med relativt få brukarar og ein samanheng som ligg utanfor tradisjonelle byråkratiske rammar, får ein bli kjent på nye måtar. Ein et saman, lagar mat saman, trenar, får prate om andre sider ved livet. Ein annan faktor er knytt til kompetanse, både at ein arbeider tverrfagleg i Kvaliken, men også at ein har høve til å kople inn relevant kompetanse ved behov, dette gjeld t.d. flyktningetenester, økonomikonsulent etc. Ein opplever at ein har god tilgang på både statlege og kommunale verkemiddel. På slik sett arbeider ein målretta med samansette utfordringar, og folk opplever seg ikkje lenger som kasteballar.

Likevel jobbar ein svært målretta mot arbeidslivet med stadige samtalar om kva mål dei arbeidssøkande har, opplæring i korleis ein kan gå inn i søknadsprosessen med CV og arbeidsmarknadskunnskap, ulike former for aktivitet der ein får prøve seg i arbeidslivet, og ekstra støtte om ein har behov for dette i relasjon til rusproblematikk eller psykisk helse.

Kvaliken er open tre dagar i veka, men ein er også tilgjengelege på telefon, og er fleksible på tider utanom dette. Ein viktig faktor er også at ein er fleksible på aldersgrenser, og ein vil gjerne integrere yngre ungdom i tiltaket for å starte arbeidet med desse tidlegare. Ein vektlegg verdien av langtidsoppføling, og erkjenner at ein må sjå meir på den samanhengen som omgir kvar enkelt person. Dette er ei tenking som tidlegare låg i den kommunale sosialtenesta, men som i dag verkar vere forankra også i statsdelen av NAV.

Ein siste faktor som blir understreka, er verdien av forankring. Ein har forankra tiltaket aktivt inn mot både kommunalsjef og rådmann. Kringliggande tenester som Frisklivssentral og Rus/psykiatritenester har god kjennskap til tiltaket og ein samarbeider ofte. I tillegg har stat og kommune sterk eigarskap til tiltaket. Formelt møtest ein til samarbeidsmøte om Kvaliken to gongar i året, men dette er meir proforma, for ein samarbeider heile tida.

Også her er responsen frå brukarane positiv – og fleire når målet om arbeid og aktivitet. Mykje handlar vel om at dei opplever seg møtte som ein heil person av eit heilskapleg system. Då treng ein ikkje bruke så mykje energi på å få livet til å henge saman. Og personane som arbeider i systemet opplever også ein heilskap der dei sjølve inngår som ein viktig del.

Vi tar med ein relativt stor suvenir frå NAV Time. Ein Jærstol. Enkel og uendeleg vakker. Langstrekte historiske handverkstradisjonar ligg til grunn for utviklinga av ein stol der ein sit trygt fordi mange enkelttrådar spinn ein vev som gir godt sete for ein trøtt kropp. Enkelttrådar som held saman, og som nett difor kan bere tungt.

TAFU – TILBAKEFØRING GJENNOM ARBEID, FRITID OG UTDANNING

TAFU er prosjekt som bistår tidlegare straffedømde med tilbakeføring til samfunnet gjennom arbeid, fritid og utdanning. Prosjekta er inspirerte av ein modell som er utvikla av KRAMI Malmö, og har to hovudpilarar: konsekvens-pedagogikk og forvaltningssamarbeid. Ein ynskjer å etablere eit tett samarbeid mellom kommune, kriminalomsorg, NAV og utdanningssektoren med sikte på å få brukarane i arbeid eller utdanning.

TAFU Rogaland – besøk, mai 2012
TAFU Tromsø - besøk, november 2012

TAFU ROGALAND

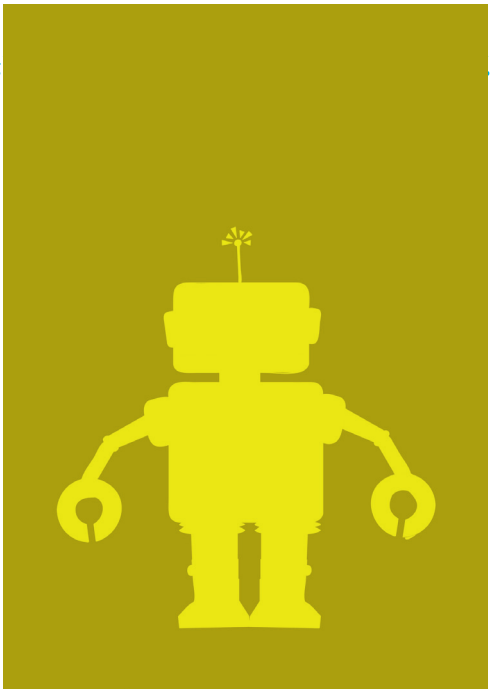
TAFU Rogaland er eit samarbeidsprosjekt mellom NAV Rogaland, Kriminalomsorga Region Sørvest, Stavanger kommune, Sandnes kommune og Rogaland fylkeskommune. I tillegg er Allservice AS inne som tiltaksarrangør. Ein starta den første planleggingа av samarbeidet allereie i 2004, men realiseringa av prosjektet fann stad først i 2010.

Prosjektet har 6 heiltidstilsette som går turnus. Ein har ope i tida 08.00-20.00, alle vekedagar og søndagar. Tiltaket er friviljug og rettar seg mot straffedømde menn i alderen 18-40 år frå Stavanger og Sandnes. Vilkåra er at deltakarane har bustad og at dei kan dokumentere minst ein månad rusfridom innan inntak. Tiltaket er samstundes ope for personar i legemiddelassistert rehabilitering. TAFU er lokalisert i eigne lokale.

TAFU TROMSØ

TAFU Tromsø er eit samarbeidsprosjekt mellom NAV Tromsø, Kriminalomsorgen Region Nord, Tromsø kommune og Tromsø fylkeskommune. Tromsprodukt AS er tiltaksarrangør. TAFU Tromsø arbeider etter same modell og metodikk som TAFU Rogaland. TAFU Tromsø starta med første deltakarkurs i 2011. Koplinga mellom konsekvenspedagogikk og forvaltningssamarbeid er sentral også her.
Prosjektet har tre tilsette som representerer NAV, Kriminalomsorga og tiltaksarrangør. Tiltaket rettar seg til skilnad frå TAFU i Rogaland til både menn og kvinner. Ein annan skilnad mellom Rogaland og Tromsø, er at Rogaland fremst jobbar på gruppenivå, medan ein i Tromsø jobbar mest gjennom individuell rettleiing.

TEMA:
OM HEILE LIVET ETTERPÅ



TAFU er eit arbeidsretta tiltak for tidlegare straffedømde. Nokre av dei kjem til TAFU etter at straffa er sona, medan andre deltek under straffegjennomføring. Tiltaket har ein struktur der ein først får ein introduksjon til arbeidsliv og samfunn, sidan får ein praksisplass og/eller utdanning, og deretter er målet til slutt å kunne behalde arbeid. Samstundes er der inga tidsavgrensing, og TAFU finst som eit langtidsorientert støttesystem for deltakarane så lenge dei ynskjer å nytte tilbodet.

Dei seier: Grovt sagt har vi kontakt livet ut – vi skal finnes i deres verktøykasse, som ressurspersoner i forhold til de problemstillinger som oppstår. Det er viktig at vi finnes i denne verktøykassa, for den er ikke velfylt – hos mange av dem.

Målsettingane er å

- støtte deltakarane i prosessen med å finne, få og behalde arbeid
- medverke til at deltakarane kan fullføre kurs og kompetansehevande tiltak i form av utdanning og/eller praksisplass
- tilby sosiale aktivitetar og ei meiningsfull fritid

Dei som deltek i TAFU har enten teke kontakt sjølve, eller blitt tilviste frå instansar som NAV, kriminalomsorg eller dei ulike kommunane. Under kartleggingsdelen fokuserer ein først på å gi informasjon om tiltaket, samt å få eit bilete av deltakarane sin noverande situasjon kva gjeld straffbare forhold, arbeids- og opphaldstillating og busituasjon. Deretter gjennomfører ein også eit intervju med fokus på rus og kriminalitet.
Opplegget er utvikla av TAFU med referanse til Krami Malmø, og fokuserer på å gi deltakarane trua på at dei kan, samt kompetansen som trengs for å enten kome inn i arbeidslivet eller utdanning. Sjølv om TAFU i Rogaland arbeider med deltakarane i gruppe, og TAFU i Tromsø jobbar individuelt, så inneheld begge prosjekta i stor grad dei same komponentane.
Etter introduksjon med kartlegging og aktivitetar retta mot samfunnsforståing og arbeidsliv, er det vanleg å enten gå vidare til praksisplass eller ulike former av utdanning. Mange av deltakarane har avbrotne utdanningar, og for mange er det difor ynskjeleg med eit kompetanseløp som kan resultere i fagbrev. Det vanlege er at ein er på praksisplassen eller i utdanning mellom 6-9 månader. Det blir likevel understreka at ein ikkje her berre slår seg til ro med å finne ein aktivitet for deltakarane, men at ein vektlegg å finne meiningsfulle og reelt arbeidsretta praksisplassar/utdanningsløp. Det er forventa at deltakarane også i tida ute på praksisplass/utdanning framleis møter på TAFU minst to gongar i veka. Ein vektlegg difor å ha ope også etter tradisjonell arbeidstid. Aktivitetane kan då dreie seg om å trene, lage mat, dra ut på ulike fritidsaktivitetar, datakurs, samtalegrupper, ulike turar etc.

Om deltakarane klarar å følgje opplegget får dei sidan tilbod om arbeid. Dette er ein lovnad frå TAFU; klarar ein å fylje opplegget, så får ein garanti om inntektsgivande arbeid. TAFU ser deltakarane som personar som kan stå i 100 % jobb – dette i kontrast til deltakarane si sjølvkjensle, som ofte seier at dei berre kan jobbe 60 %.

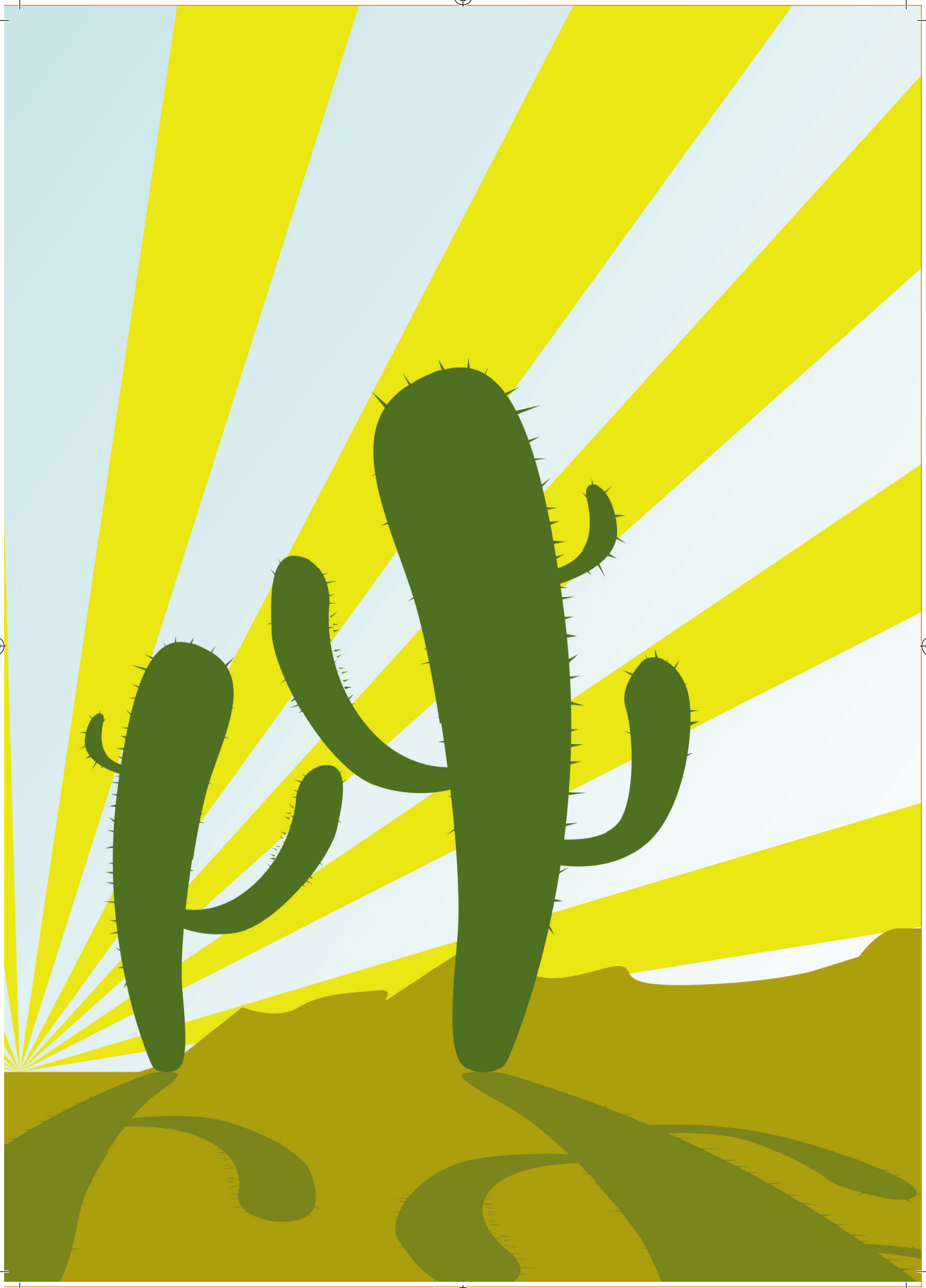
TAFU kviler på to sentrale søyler: den eine er konsekvenspedagogikken, og den andre er nært tverrfagleg og tverretatleg samarbeid. Gjennom konsekvenspedagogisk tenking, ynskjer ein å utvikle deltakarane sin sosiale handlingskompetanse, slik at dei kan inngå i eit normal arbeidsliv. Det å forstå samanhengen

mellom eigne handlingar/val og konsekvensen av desse, er sentralt. Det tverrfaglege og tverretatlege samarbeidet er viktig ut frå ei erkjenning av at mange av deltakarane har behov for hjelp på langt fleire område enn dei reint arbeidsrelaterte. Det å sikre ein god overgang frå tida i soning til livet etterpå er avgjerande for at lauslatingsgarantien skal få effekt. Då treng ein ubyråkratiske tiltak i andre enden både for å få orden på gamal gjeld, sikre at ein har ei inntekt etter lauslating, og å få hjelp i relasjonane til barn og øvrig nettverk. Ein har difor vektlagt at dei tilsette ved TAFU representerer alle samarbeidspartane i prosjektet, og at ein på det sett bygger ned tradisjonelle tersklar inn i tenester og tiltaksapparat.

Og mykje tyder på at ein lukkast. Då vi var på besøk hos TAFU Rogaland i mai 2012, hadde totalt 38 personar gjennomført kursa, og 15 hadde fått fast arbeid. Frå TAFU Tromsø kunne dei rapportere 22 personar som hadde fått hjelp på vegen attende til arbeidslivet hausten 2013.

Ein erfarer også at dei mennene som har vore med, er aktive i rekrutteringa av nye deltakarar – kanskje det sterkaste uttrykket for at dei opplever tiltaket som godt. Også forskarar har evaluert prosjektet positivt, og TAFU både i Rogaland og Tromsø vert vidareførte som permanente tiltak frå 2015.

Det var ikkje så lett å velje suveniren frå TAFU. Det ville vore for sjølvsagt med eit ope fuglebur eller avriven kjetting. Men til slutt fann vi den litt bortgøymd i ei krå. Kaktusen. Vi trudde først den hadde stikkande tornar, men det var feil. Dei grå håra på planta viste seg å vere mjuke som dun – gode å ta på – berre vi torde.



NAV NORDSTRAND

Så var vi tilbake på meir heimlege trakter. Denne gongen tok vi trikken som snirkla seg opp langs Ekebergåsen. Ein vakker trikketur som fører deg opp til eit fredeleg lyst pusterom, samstundes som du kjenner storbypulsen hamre under deg. Men så er det jo noko med nett den utsikta. Der det vakre også kan bli sårt nokre gongar, slik Munch såg det då han måla Skrik.

Nordstrand bydel – Oslo kommune
Besøk, juni 2012

BYDEL NORDSTRAND

Nordstrand er ein bydel som ligg sydaust i Oslo kommune – litt utanfor sentrum. Bydelen har rundt 48.000 innbyggarar, og er rekna som ein av dei største i Oslo både kva gjeld geografisk utstrekking og innbyggartal. Bydelen har ei blanding av villaområde og høghus, og har eit relativt høgt prisnivå på bustadar både for sal og utleige. Folkesamansettinga i bydelen er slik at ein statistisk ofte samanliknar den med bydelar i ytre vest av Oslo. Dette inneber t.d. at bydelen har relativt mange eldre innbyggarar, her er få barn som lever med einsleg forsørgjar, samt relativt få innbyggarar med innvandringsbakgrunn. Bydelen ligg i toppsjiktet i Oslo kommune kva gjeld medianinntekt i hushaldningane, samt at der er tilsvarande få med låginntekt.

NAV NORDSTRAND

NAV Nordstrand blei etablert i slutten av 2010. Kontoret er relativt lite i Oslo-målestokk. Ein har i likskap med andre NAV-kontor i kommunen valt ei todelt leiing, der leiaren for den kommunale delen er kommunalt tilsett. Kontoret har 35 fast tilsette på kommunal side pluss tilsette i prosjekt, og i underkant av 30 tilsette på statleg side. NAV Nordstrand Sosial (den kommunale delen) er organisert i fire team: publikumsmottak, oppfølging I (kvalifisering), oppfølging II (rus/psykiatri) og merkantil.
Den kommunale delen av kontoret har ca. 300 klientar som tek imot økonomisk hjelp, samt rundt 85 personar som deltek i introduksjonsprogrammet.

I møtet med NAV Nordstrand fekk vi innsikt i fire ulike prosjekt/tiltak: LAR-prosjektet, Trygdeprosjektet, Boligsosialt prosjekt og kvalifiseringsprogrammet. Vi vel å fokusere på to av dei, det boligsosiale prosjektet og LAR-prosjektet, i vår framstilling her. Bydelen har valt å satse ein del på prosjekt, men har vore opptekne av å heller enn berre søke pengar, sikre at prosjekta svarar på konkrete behov som ikkje vert dekte av den tradisjonelle driftsorganisasjonen.

TEMA: HEIMKUNNSKAP PÅ BORTEBANE

Det boligsosiale prosjektet rettar seg spesielt mot personar med uhygieniske butilhøve. Prosjektet starta i mai 2011 og skal gå ut 2013. Prosjektet har dels som mål å kartlegge uhygieniske butilhøve i bydelen, men også å sette inn førbels tiltak som gjer at personar kan klare seg på eiga hand i bustaden.

På tidspunktet for vårt besøk hadde ein hatt 15 personar inne til vurdering i prosjektet, derav 8 som hadde fått tilbod om hjelp. Personane som var aktuelle for prosjektet har enten problematikk knytt til rus/psykiatri – eller alder/uhelse. Uhygieniske butilhøve vert definert som rot eller manglande reingjering som enten svekkjer bebuaren sin trivsel og livskvalitet, som hindrar heimetenster eller som kan medføre fare for eige liv/helse eller smitte. Ofte finn ein tre kategoriar av uhygieniske butilhøve:

- Generelt rot blant kle og andre ting. Gjerne støvete, og kanskje forfall av bustad
- Generelt rot og matrestar, søppel, dårleg lukt
- Samlarar

Om ein ser meir på menneska som dei har møtt i prosjektet, så finn ein nokre fellesnemnarar i form av at dei ofte er prega av einsemd - dei har lite besøk heime og kan gjerne ete måltida sine ute av huset. Dei vil ofte vere i fred med tinga sine.

LEIAREN FOR PROSJEKTET SEIER:

De eier sin egen bolig, mange av de jeg jobber med. Store hus. De bor der aleine. Bor egentlig ikke der. Spiser ikke hjemme. Mange er hjemme kun for å sove. De trives ikke i boligen sin, selv om de har lært seg å leve der.

Det som er vanlege tiltak frå prosjektet si side, er dels å få gjort ei opprydding, deretter å støtte bebuaren med burettleiing over tid, og at ein kanskje også samarbeider for å få på plass varig praktisk hjelp der dette er naudsynt. Det å gå inn i heimane til folk på denne måten, skil seg relativt mykje frå tradisjonelt arbeid innanfor NAV-systemet. Dette gjer at ein også må velje tilnærmingar som fungerer i heimekonteksten.

Prosjektet har valt å jobbe med ei løysingsfokusert tilnærming. Heller enn å snakke for mykje om at ein må rydde opp rotet, så fokuserer ein meir på det å passe på at ein opprettheld bustandard. Mykje dreiar seg om å sette små mål meiner leiaren for det bustadprosjektet: Vi fokuserer på "du har tatt oppvasken", selv om det ser ille ut ellers. Det har jeg erfart fungerer. Da tar de oppvasken hver gang.

Det handlar også om å vere den som får kome inn – den som klarar å opprette så mykje tillit at døra blir opna. Dette forpliktar – ein kan ikkje jobbe seg inn den døra utan å følgje opp. Jeg fulgte opp, han følte etter hvert han hadde noe å rydde til. Samstundes balanserar ein heile tida på ei smal line, for korleis skal ein gripe inn i noko så personleg som eit anna menneske sitt rot, og samstundes vareta mennesket sin integritet?

Når man jobber hjemme hos folk er det viktig å ikke overkjøre. Finne ut hvordan de pleier å gjøre ting. Sette seg inn i hvordan de tenker og hvordan man sjøl ville gjort det. Dei understrekar faren i at ein byrjar å gjere for, heller enn saman med. At det er fort gjort å falle i fella og å overta ryddinga. Då vert det feil – då fungerer ikkje hjelpa som den skal.

For mange har det vore nok å hjelpe til med å lage gode system som er enkle å følgje opp. Vi får eksempel på korleis ein kan sette ut kleskorger i gangen, ha post-it lappar med oppgåver som skal utførast mellom besøka frå burettleiaren. Andre treng meir omfattande hjelp, og då er utfordringa å kople på rette tiltak frå bydelen.

Eit poeng er å sikre dei tilsette sin situasjon. Dette gjer dei gjennom å alltid jobbe i team på to, samt at ein har utvikla gode rutinar for å melde frå om kvar ein er. Samstundes opnar også teamjobbinga for nye tilnærmingar til bebuarane. Ein går saman med, ryddar i lag, pratar.

TEMA: BEST BLIR DET OM EIN ER FLEIRE

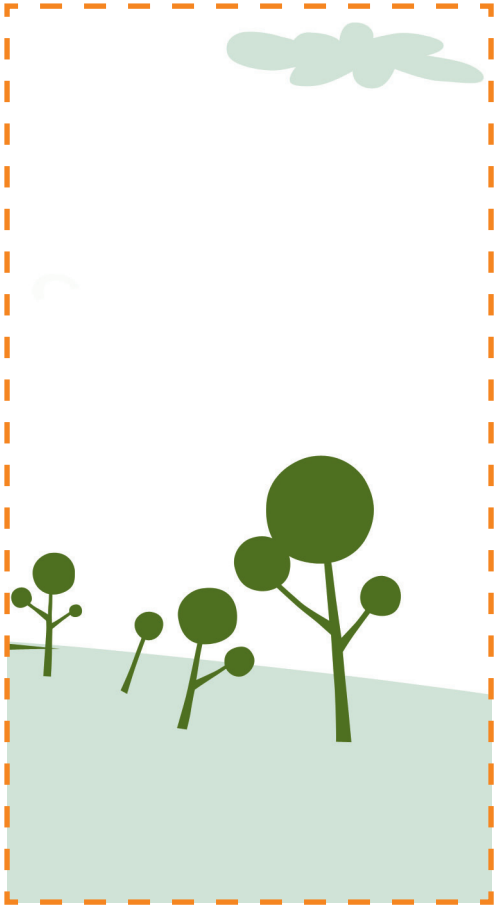
Medan det første prosjektet vi skildra, i vesentleg grad har kommunal base, så er dette andre prosjektet eit meir typisk samhandlingsprosjekt. Målgruppa her er personar som enten er inne i LAR (Legemiddel Assistert Rehabilitering), eller undervegs i søknadsprosessen til slik behandling. Målsettingane med prosjektet er dels å utvikle kompetansen i arbeidet med denne brukargruppa, dels å utvikle gode metodar og rutinar i arbeidet, og dels å sikre ei generell styrking av oppfølginga av brukarane i bydelen. Prosjektet føregår i eit formelt samarbeid mellom NAV lokalt (stat og kommune), NAV arbeidsrådgiving, LAR og MAR Oslo.

I ei konkretisering av måla bak prosjektet har ein kome fram til at samhandlingsgruppa skal fokusere på å få fleire av LAR-brukarane i arbeid eller aktivitet, samt at der har vore ynskje om å få ei avklaring av trygd. Prosjektet har fått utvikle seg over tid. Medan ein i starten fokuserte mest på rehabilitering og kvalifiseringsprogram – har ein med tida gått over til å sjå meir på dette med arbeidsavklaringspengar. Etter etableringa av NAV-kontoret har ein fått fleire element i prosjektet som omhandlar den statlege sida av NAV. Ein har også fått formalisert samarbeid som tidlegare var uformelt.

Noko av styrken i prosjektet er at ein heile tida jobbar i tospann rundt brukaren. Ein har ein fast sakshandsamar ved sosialkontoret som behandlar søknadar om sosialhjelp, og så har ein faste koordinatorar som koordinerer innsatsen kring brukarane elles. Ruskonsulenten blir ein støttefunksjon som dels fokuserer på utgreiingar, og dels er inne dei gongane det er snakk om tvang.

Noko av det som er framtredande i begge prosjekta vi fokuserer på i bydel Nordstrand, er at ein har vektlagt tett sosialfagleg arbeid opp mot prioriterte brukargrupper. Det er også tydeleg at ein har søkt å jobbe spesielt med konkrete lokale utfordringar – enten det er snakk om buproblematikk eller LAR-brukarar. Særleg i det sist omtala prosjektet kjem ein også inn på gevinsten av samarbeid på tvers av organisasjonar og nivå. Det er her tydeleg at etableringa av NAV har gitt fleire strengar å spele på – ikkje minst gjennom at statlege verkemiddel vert meir tilgjengelege for nye grupper.

På Nordstrand kjøpte vi ingen tradisjonell suvenir. Men vi kjøpte med oss heim eit fantastisk sett microfiberklutar. Vi hadde lært noko om verdien av å ha ein heim å trivast i. At ein, ved å gjere noko med dei handfaste rammene rundt livet, kan medverke til at både sjølvkjensle og psykisk helse vert betre.



NAV DRAMMEN

Så reiste vi til det turistreklamen omtalar som byen med nærleik til elva, fjorden og marka – Drammen. Ein by som dei seinare åra har gått frå å vere ei einaste stor gjennomfartsåre, til å bli ein pulserande tettstad som er landleg og urban på same tid. Gamle industrilokale er blitt vakre bustadar ved elva, og sentrum er ein spennande møteplass mellom det gamle arbeidarsamfunnet og den nye byen.

Drammen kommune – Buskerud fylke
Besøk, juni 2012

DRAMMEN KOMMUNE

Drammen kommune har ca. 66.000 innbyggarar, men tettstaden omfattar totalt nesten 102.000 menneske. Mange bur i Drammen og pendlar til kommunane rundt, men rett mange bur også i grensekommunane og pendlar inn mot Drammen. Drammen har ein relativt stor folkevekst, med ca. 2 % årleg vekst dei siste åra. Byen er også den byen i Noreg som har flest innvandrarar, forutan Oslo. Personar med nasjonal bakgrunn frå Tyrkia, Pakistan og Somalia representerer dei største innvandrargruppene i kommunen.

Dei sosiale utfordringane i kommunen er mellom anna knytte til relativt gammal og dyr bustadmasse. Sjølv om bygnadsaktiviteten i kommunen er stor, så er det først og fremst meir velståande innbyggarar som bur i nye bygg, medan personar med lav inntekt gjerne bur i eldre, dårleg vedlikehaldne bustadar. Kommunen har også relativt store sosiale skilnader, der inntektsnivået i velståande delar av kommunen er svært mykje høgre enn inntektsnivået i fattigare delar.

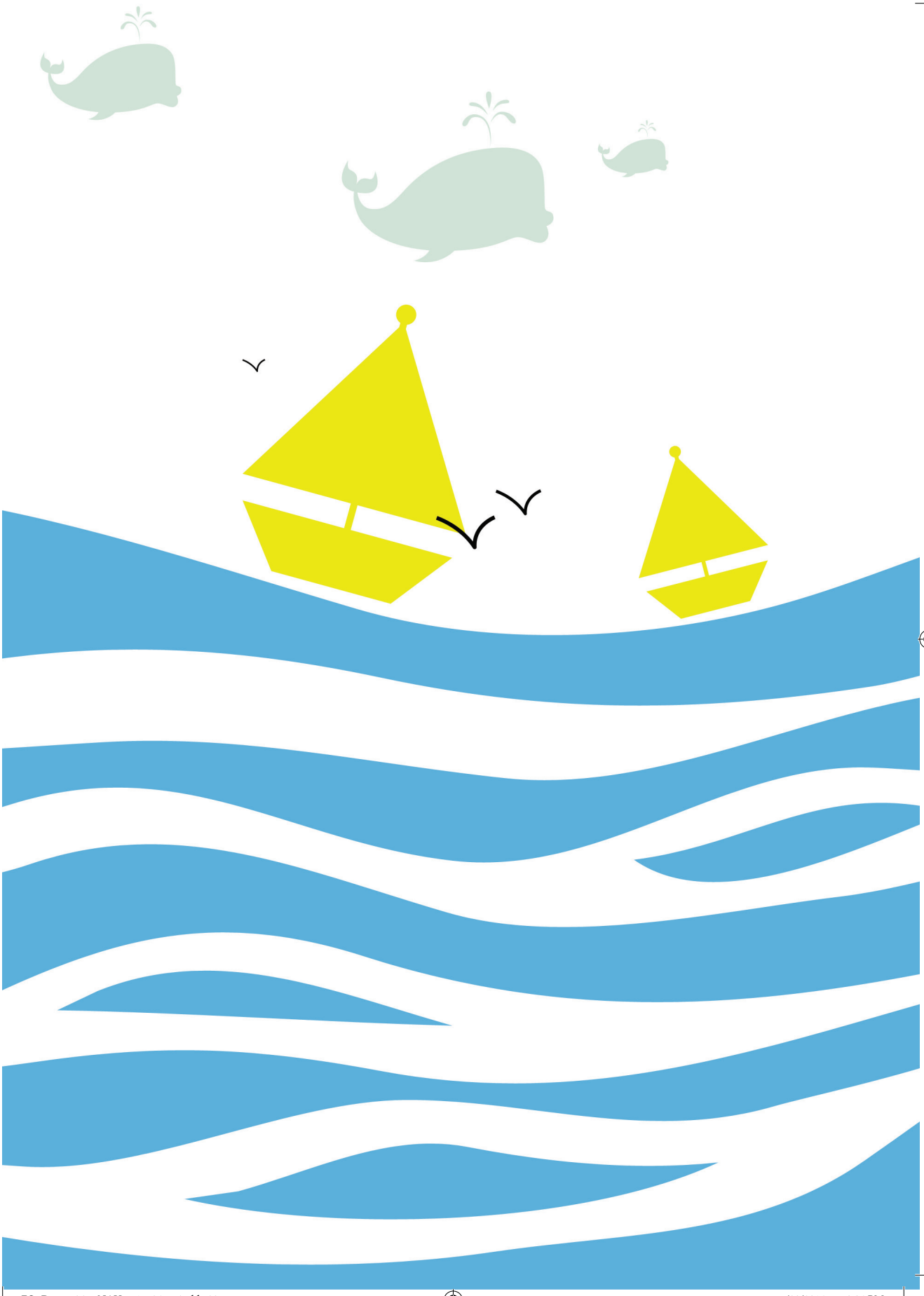
NAV DRAMMEN

NAV Drammen blei etablert i starten av 2010. Ein har eitt NAV-kontor for heile kommunen. Kontoret har felles leiar og ca. 150 tilsette. Der er inga inndeling i statlege og kommunale funksjonar, tilsette er forventa å fungere som generalistar, men enkelte funksjonar ved kontoret har likevel spesialistkompetanse på enkelte fagområde. Ein vektlegg å kunne forme tenestene ved kontoret til kvar enkelt brukar, ut frå behov og føresetnader. Fokus for kontoret er "Aktive brukarar", men kva som ligg i aktivitetsomgrepet kan variere. Ein ynskjer å inspirere og motivere brukaren gjennom å møte denne der han/ho er. I møtet med Drammen kommune er det særleg prosjektet SIMBA som står i fokus.

TEMA: LOS TIL SJØLVHJELP

Prosjekt SIMBA rettar seg mot barn, unge og familiar som er ramma av fattigdom og/eller dårlege levekår. Målsettingane for prosjektet var delvis å utvikle ein ny praksismodell for auka sjølvhjelp blant familiane, samt at ein ville utvikle modellar for samordning. I tillegg ynskte ein å utvikle både kompensatoriske og målretta tiltak mot barnefattigdom i kommunen. Alle deltakarane i prosjektet hadde utfordringar knytte til levekår og dårleg økonomi. Mange av deltakarane som vart rekrutterte til prosjektet hadde fleirkulturell bakgrunn. Ein del blei også rekruttert frå barnevernet – ikkje oftast såkalla tunge saker, men familiar som hadde fått hjelp i form av råd og enklare støtte. Mange av prosjektdeltakarane budde dårleg. Tilsette frå både barnevernet i Drammen kommune og NAV, blei fristilte for å arbeide i prosjektet. Ein samarbeidde også med frivillig sektor og skulen. Totalt fikk ein berre 120 % stillingsheimel til prosjektet frå kommunen i dei fire åra prosjektet varte. Ein kopla inn Telemarksforskning som følgde prosjektet med aksjonsforsking gjennom prosjektperioden.

Under den første fasen blei det arbeidd med ei svært grundig kartlegging av familiane sine levekår. Denne var frivillig frå familiane si side, og hadde eit svært praktisk fokus. Spørsmål blei stilte om kor mange bukser barna hadde, kva aktivitetar dei var med på etc. Kartleggingа viste at mange av familiane hadde svært dårlege levekår – og at situasjonen for desse barnefamiliane var endå verre enn kva prosjektmedarbeidarane hadde forventa. Dei oppdaga at nett felterfaringa og heimebesøka ga ny kunnskap som førte til djupare innsikt i denne forma av sosial nød. Også skulen har kome inn med viktige perspektiv, og vore med på å utdjupe forståinga av korleis fattigdom rammar barn i kommunen. Av konkrete og målretta tiltak i prosjektet, så har ein dels arbeidd med å sikre inntektsgrunnlaget for familiane gjennom å aktivisere dei økonomiske rettane dei har etter lova. Det vart også fokusert på busituasjonen, og i samarbeid med bustadskontoret i kommunen sikra ein at fleire av familiane fikk tilgang på betre bustad. Ein arbeidde også med arbeidsretta tiltak i form av kurs og kompetansehevande tiltak, men opplevde at vegen fram til arbeidslivet var lang for mange av prosjektdeltakarane. Når det gjeld kompensatoriske tiltak, så var dette tiltak som trefte målgruppa, men som samstundes ikkje var stigmatiserande. Eksempel på tiltak er frukostgruppe på skulen, utstyrsdepot på skulen, aktivitetskort til fritidsaktivitetar, der det ikkje kjem fram kven som har betalt og kven som har fått frikort. Eit anna eksempel på kompensatoriske tiltak rettar seg mot dei vaksne i familien. Etter at ein har sikra inntektsgrunnlaget, så får ein ofte frigjort kapasitet til å eksempelvis ta fatt på språkopplæring og bli kjent med det norske samfunnet, som i sin tur fører til større grad av integrering og tilknyting til arbeidsmarknaden. Heilt sentralt i prosjektet har vore ein tanke om at brukarane skal ha mykje å seie i utforminga av tiltak. Brukarmedverknaden har vore sikra gjennom respons undervegs, men også individuelt i kvar enkelt familie. Det å ta deira ynskje og draumar på alvor, og la desse prege tenesteutforminga. Ein har i løpet av prosjektet sett verdien av ei hjelperolle som er lyttande, men samstundes myndig. Lyttande til brukarane sine ynskje og behov, myndig nok til å kunne fatte avgjersler på vegne av systemet. Dei brukar gjerne losen som ein metafor på hjelperolla. Losen bestemmer ikkje vegen, men hjelper skipet gjennom vanskeleg hav for å finne fram til målet. Om hjelparen skal kunne vere ein reell los, treng ein tilsette som har god kjennskap til kommunen, og kan bistå brukarane i å realisere eigne ynskje ved hjelp av kunnskap om tilgjengelege ressursar både på individ- og systemnivå. Ei metode dei har henta positive erfaringar frå, er stormøte heime hos brukarane. Desse møta er i stor grad iverksette av brukarane sjølve – dei ytrar ynskje om møtet, dei inviterer og dei bestemmer dagsorden. Samstundes er dei tilsette frå kommunen/NAV med som ei støtte og ein refleksjonspartnar i prosessen. Prosjektet har vore så vellukka at ein no vurderer vidareføring av prosjektet som tiltak. Nokre endringar ynskjer ein kanskje å gjere. Dels vil ein framover sikre at dei som jobbar i tiltaket også kan ha sakshandsamarfunksjon i høve enkelte avgrensa vedtak. Dette for å avbyråkratisere delar som omhandlar inntektssikringa for familiane. Ein ynskjer også å auke bemanninga for å kunne arbeide meir operativt, samt å også kome inn tidlegare med førebyggande tiltak. Nett samarbeidet mellom NAV og barnevernet vert sett som avgjerande. Det var kanskje ikkje så merkeleg at NAV-Drammen valde nett losen som metafor. Byen ligg ved Drammensfjorden og har langstrekte tradisjonar frå losyrket. Dei veit difor å sette pris på den avgjerande kunnskapen om korleis ein kan leite seg fram i vanskeleg og ofte uklart hav. Ei realisering av at kapteinen på skipet må få styre, men at dei fleste havsferder også treng hjelp undervegs. Vi tok sjølvsagt med losen som suvenir frå Drammen...



NAV BÆRUM

Denne dagen tok vi turen til Bærum. Ein kort togtur frå hovudstaden, men likevel ei reise inn i eit miljø som skil seg markant frå Oslo-gryta. Vakker fjordlinje, Noregsrekord i tal på rundkøyringar og svært høg utviklingstakt, er nokre stikkord på ei kommune som ofte elles vert assosiert med rikmannsliv på øvste hylle.

Bærum kommune – Akershus fylke
Besøk, juni 2012

BÆRUM KOMMUNE

Bærum kommune ligg i Akershus fylke og er nabokommune til Oslo. Kommunen er den mest folkerike i fylket med ca.115.000 innbyggarar. Innbyggartalet er også stort i landssamanheng, der kommunen ligg på ein femteplass. Kommunen har ein god økonomi, og Bærum har landet sitt høgaste snitt både når det gjeld inntekt og utdanningsnivå blant innbyggarane. Sandvika er administrasjonssenteret i kommunen.
Det som kanskje fremst kjenneteiknar dei sosiale utfordringane i kommunen er relativt store interne økonomiske og sosiale skilnader mellom ulike bustadområde. Dette gjer at delar av kommunen er prega av høg inntekt og levestandard, medan andre delar av kommunen har tradisjonell låginntektsproblematikk.

NAV BÆRUM

NAV Bærum blei etablert som NAV-kontor i 2009. Kommunen har valt å legge inn berre minimumsløysinga i NAV. Samstundes har dei, t.d. gjennom etableringa av eit eige ungdomsteam, etablert nye samarbeidsflater også med andre delar av dei kommunale tenestene. NAV har ein felles leiar, og denne er statleg tilsett. NAV-kontoret har ca.170 tilsette som yter tenester til alle innbyggarane i kommunen. Ungdomsteamet har 15 tilsette som jobbar med ungdommar i alderen 18-24 år (men som kan fasast inn allereie frå ungdommane er 16 år). Ein har til ei kvar tid ca. 650 brukarar under 25 år. Teamet jobbar mest med kvalifiseringsprogrammet, arbeidsavklaring, arbeidsledige, ytingar i relasjon til arbeid og sosialhjelp for unge arbeidssøkarar.

TEMA: BLIKKET SOM SER

Dei startar dagen med å sitte i ring og tilkjennegi på ein skala frå ein til ti, korleis dei har det. Dei kan forklare talet dei vel, men treng ikkje. Dei andre i ringen lyttar og ser. Og ein får vere der, som den ein er, nett der og då. Kanskje er dagen topp, eller kanskje er den så langt nede at ein strengt tatt burde ligge i senga. Men ein er der - og dei andre ser. For det handlar mykje om dette: å sjå og å bli sett. Det å gjennom blikket få bli nokon for andre, samstundes som at dei andre òg trer fram og blir viktige. Som vennar, støttespelarar og kampfellar.

Ungdomsteamet i Bærum kommune blei etablert med tanke på å satse ekstra på ungdommar inn mot kvalifiseringsprogrammet. Ein rekrutterte raskt 30-40 ungdommar inn i dette programmet, og etablerte ei tenking rundt arbeidet med ungdom som gjorde at dei etter kvart også utvida fokusområdet sitt. Dette gjer at teamet no jobbar både med kvalifiseringsprogrammet, arbeidsavklaringspengar, arbeidssøkarar og sosialhjelp for personar opp til 24 år. Ein såg tidleg verdien av å kople det praktiske arbeidet med systematisk fagutvikling, og kontoret var med i HUSK (Høgskule og Universitetssosialkontor). Her blei ein særleg opptekne av at dei tilsette måtte arbeide i heilskap med andre personar, profesjonar og organisasjonar, og vere ein byggekloss i ein samansett oppfølgingskonstruksjon. FRAM er eit prosjekt som inngår i ungdomsteamet si tenesteportefølje. Prosjektet har vore finansiert av Arbeids- og velferdsdirektoratet, og måla er å hjelpe ungdommar med samansette utfordringar, t.d. knytte til økonomi, bustadsituasjon og ikkje minst psykisk helse.

Arbeidet med FRAM kom til utifrå ei erkjenning av at enkelte ungdommar hadde behov for meir omfattande og annleis støtte enn kva det tradisjonelle tiltaksapparatet kunne gi. Ungdommar som var i behov av grunnleggande sjølvutvikling - og der ein ofte hadde opplevd det vanskeleg både å opprette kontakt og halde ungdommane inne i tenestene over tid. Ein opplevde at byråkratiet sine firkanta rammer ikkje fungerte, og at der var behov for andre former av aktivitet, andre tilnærmingsmåtar, ein annan filosofi.

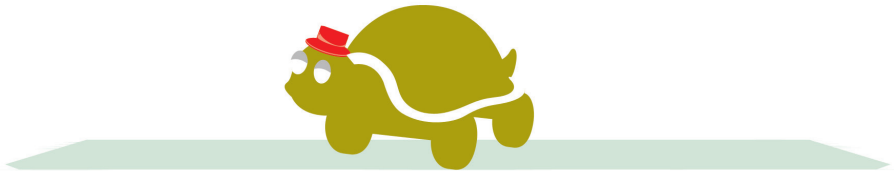
Arbeidet blei flytta ut av det tradisjonelle NAV-kontoret og over i ein villa med heilt andre fysiske rammer. Tilsette med ulik fagleg bakgrunn fikk danne team, ei relativt lita ungdomsgruppe blei rekruttert (maks 15) og aktivitetane blei utforma i tett dialog med ungdommane. I dag møtest ein på FRAM tre gongar i veka. Stikkord for dagane er dialog, samspel, oppfølging, oppgåver, utfordringar, motivasjon og meistring. Ulike aktivitetar kan vere foto, matlaging, klatring, tur, diskusjonsgrupper, sjølvhjelpskurs, yoga m.m.

Noko av det som kjenneteiknar tiltaket er stor grad av fleksibilitet, tverrfagleg samarbeid, svært mykje arbeid gjennom og med relasjonar, og samarbeid med kringliggande hjelpeapparat og arbeidsliv.

Med tida har også ambisjonane fått endre seg. Medan ein i starten var opptekne av heilt grunnleggande identitetsutvikling og gruppeprosess, har ein etterkvart også kunna fokusere meir på relasjonen til arbeidsliv og utdanning. Resultata er positive på mange nivå. Ein ser at mange av ungdommane er komne i aktivitetar som skule, praksisplass eller arbeid. Enkelte har også fått tilgang til relevant behandling innanfor rus eller psykiatri. Fleire har kome over frå sosialhjelp til arbeidsavklaringspengar eller kvalifiseringspengar, og det finst deltakarar som har fått ordinær arbeidsinntekt òg.

For NAV Bærum har arbeidet resultert i ny forståing av korleis ein kan jobbe med denne gruppa, samt at tilsette har fått prøve ut nye arbeidsmetodar og nye samarbeidskonstellasjonar. Ein sit også att med ei erkjenning av at kommunen kan utarbeide svært gode kvalifiseringstiltak på eiga hand, men like viktig at ein i samarbeid mellom stat, kommune og eksterne tiltaksarrangørar kan finne fram til meir relevante og betre tilpassa aktivitetar for ungdomsgruppa. Ein har også fått overta ansvaret for ein del av inntaket til desse aktivitetane.

Noko av det som vert identifisert som suksessfaktorar, er vekselverknaden mellom prosjekt og fast



NAV BÆRUM

drift. Prosjektorganiseringa sin styrke er at den gir handlingsrom til å teste ut og utvikle både arbeidstilnærming og organisasjonsform. Ikkje minst gir den rom for svært tett sosialfagleg oppfølging med målgruppa. Reint fysisk blei det viktig å flytte FRAM bort frå det tradisjonelle NAV-kontoret. Samstundes er der alltid ein fare for at prosjekt lever sine eigne lausrivne liv, ofte med kort tidshorisont. Difor har det her også blitt jobba mykje med å forankre FRAM både i leiinga i kommunen og i den ordinære drifta ved NAV Bærum. Representantane for NAV Bærum understrekar vidare verdien av å kunne integrere aktiv fagutvikling med levande praktisk arbeid.
Vegen blir til litt medan ein går. Dette krev sjølvsagt eit trygt arbeidsmiljø og stabile relasjonar mellom tilsette som verkeleg vil arbeide med nett denne målgruppa.

Det mest sprutar ut energiske gneistar frå dei tilsette som vi får møte frå FRAM og NAV Bærum. Samstundes er energien av eit slag som opnar opp og gir rom, heller enn å presse og stresse.

Difor vel vi ein litt mjuk suvenir frå dette besøket. Eit lite kosedyr i form av ei skjelpadde. Denne skal minne oss om at ein nokre gongar kjem lengst ved å gå i sitt eige tempo mot målet, heller enn å springe hysterisk framover som haren...
Og at dei som tilsynelatande har harde skal – også er mjuke og gode på innsida.

NAV KRISTIANSAND

Med hausten kom ynskje om å trekkje sydover. Ikkje heilt til Syden kanskje, men litt nærare kontinentet og draumane om verda utanfor. Vakker skjergard, dramatisk hav og gamal arkitektur. Denne gongen stod Kristiansand for tur...

Kristiansand kommune – Vest-Agder fylke
Besøk, september 2012

KRISTIANSAND KOMMUNE

Kristiansand kommune er med sine omlag 85.000 innbyggarar rekna som Sørlandet sitt regionssenter. Byen har eit aktivt og innovativt næringsliv, og eit blomstrande kulturliv. Byen har ei folkeauke med ca. 1,5 % i året, og vil i framtida både ha behov for ein auke i utdanningskapasiteten og i tenester for eldre. Det er ein internasjonal by, med 135 nasjonalitetar representerte i kommunen. Kommunen er den blant storbyane i Noreg som lukkast best med å opne arbeidslivet for personar med innvandringsbakgrunn. Likevel ligg kommunen så vidt over landsgjennomsnittet, med 2,4 % arbeidsledige blant innbyggarane. Dei sosiale utfordringane i kommunen er delvis knytt til bustad, då mange har problem å få bustad via ordinær marknad, og ein ikkje har utvikla nok kommunale bustader. Kommunen har ein større andel unge som ikkje har tilknyting til enten jobb eller ordinært utdanningsløp. Det vert også peikt på at ein strevar med å utvikle tilrettelagde og effektive tiltak for personar med annan språkbakgrunn, sjølv om altså kommunen i landssamanheng ligg godt an.

NAV KRISTIANSAND

NAV Kristiansand blei etablert i mars 2011 og er landet sitt største NAV-kontor. Det har ca.. 170 tilsette + prosjektstillingar, og møter mellom 400-500 brukarar kvar dag. Kontoret har felles leiar som er 50 % kommunalt tilsett og 50 % statleg tilsett, og har i tillegg til minsteløysinga valt å legge inn introduksjonsprogrammet og delar av kommunen si rus- og psykiatriteneste. I tillegg har dei enkelte prosjekt med kommunal forankring, samt at dei har valt å lokalisere seg i same hus som fleire sentrale samarbeidspartar.

Fokus for vårt besøk ved NAV Kristiansand blei retta mot Ungdomsavdelinga. Ungdomsavdelinga har 22 stillingsheimlar, derav 15 er kommunale og 7 er statlege. Dei tilsette arbeider på tvers av statlege og kommunale tenestegrenser. Ungdomsavdelinga rettar seg spesielt til dei ca. 1500 ungdommane som høyrer til NAV. Dei tilsette i prosjektstillingar er forventa å jobbe tett og intensivt med nokre av ungdommane, og ein har ansvar for maks 15 ungdommar kvar. Det er etablert eit eige drop-in rom, og ein har eigen pult i mottaket. Det er eit mål å vere så tilgjengelege som mogeleg, og ein nyttar mobil og sms aktivt, parallelt med at ein også er med ungdommane mykje utanfor kontoret. Ein samarbeider svært aktivt med barnevern, rustenester, helsesøster, skular, bustadkontor etc.

Vi fann det interessant at ein ved Ungdomsavdelinga la så sterk vekt på "godt gammaldags sosialt arbeid". Ein har organisert arbeidet slik at ein kan jobbe intensivt med ungdommane. Få brukarar per sosialarbeidar, bruk av individuelle planar, svært tilgjengelege, mykje arbeid på brukarane sine premissar (køyring, følgje til andre hjelpeinstansar) og fokus på samarbeid rundt brukarane – ha koordinatorrolle i arbeidet. Og dette er basen for andre satsingar. I vårt møte med ungdomsteamet fikk vi både skildra arbeid med Barneprosjektet, jobboppfølging av AAP-mottakarar under 30 år, samt Ungdomsprosjektet. Vi vil i den vidare framstillinga i hovudsak omtale Barneprosjektet.

TEMA: DET ER IKKJE BERRE HARRY POTTER SI MAGISKE KAPPE SOM GJER BARN USYNLEGE...

Kristiansand kommune har 910 barn under 18 år som lever i familiar som mottek sosialhjelp (september 2012). For å ivareta eit barneperspektiv i tenestene, starta ein i si tid eit prosjekt med fokus på nett barneperspektivet i NAV. Prosjektet var organisert slik at der var ein prosjektleiar som var koordinator, men at ein elles forsøkte å legge så mykje som mogeleg av arbeidet inn i den ordinære driftsorganisasjonen. Dette gjorde ein reint praktisk ved å opprette ein barneansvarleg person ved alle avdelingane på kontoret. Dei barneansvarlege har eit spesielt ansvar for å sikre eit barneperspektiv på arbeidet, mellom anna ved å legge til rette for tverrfagleg arbeid rundt barnefamiliane ved kontoret.

Barneansvarlege er inne både i kommunale og statlege avdelingar ved NAV-kontoret og dei har ulik fagleg bakgrunn. Det er vektlagt at dei skal vere fast tilsette, for å forankre barneperspektivet inn i dei ordinære tenestene. Det er ikkje så mykje snakk om ei konkret metode for arbeidet, men meir tilnærmingar og haldningsmessige komponentar som søkjer å synleggjere barna i NAV. Dette kan mellom anna innebere at ein sikrar å ha fokus på barn allereie i kartlegginga av kvar enkelt sak ved kontoret, og at ein sidan sikrar å følgje dette opp undervegs i prosessen. Ein har også konkretisert arbeidet mellom anna i tidleg intervensjon for barn som er rusutsette i svangerskapet, samt samarbeidsgruppe for barn under tre år. Samarbeidet med andre tenester og frivillige aktørar er sentralt. Barnevernet er ein viktig aktør, og det er ynskje om å utvikle samarbeidet her vidare. Målet er å fange opp barna slik at ein kan lette overgangen mellom barnevern og NAV, og kanskje også førebygge sosial naud på eit tidleg tidspunkt.

Arbeidet har også ein sentral kompetansekomponent. Det at tilsette får kompetanse i barneperspektivet, er med på å styrke kvaliteten på arbeidet som vert retta mot barnefamiliane. Ikkje minst ved at ein i større grad vågar å sjå barna sin situasjon, og også adressere denne i arbeidet med familiane.

Noko av det vi tar med oss frå besøket i Kristiansand er korleis ein fremst har arbeidd med organisatorisk forankring, for å sikre barneperspektivet i tenestene. Nett det at ein har identifisert konkrete personar med eit spesielt ansvar for barneperspektivet, men samstundes sikra at desse er vanlege, faste tilsette som representerer ulike avdelingar og profesjonsbakgrunn. Forankring fører oss vidare til havsmetaforar – og vi vel å ta med oss eit lite anker frå besøket i Kristiansand. Eit anker som kan hake seg fast og halde NAV-kontoret på plass slik at det alltid har fokus på barneperspektivet i arbeidet.

NAV FLEKKEFJORD

Turen gjekk sidan litt lenger vest og vi kom til "midtpunktet" – Flekkefjord. Administrasjonssentrum i Flekkefjord kommune er Flekkefjord by, og den ligg omtrent midt på vegen mellom Kristiansand og Stavanger. Sjølv med to store byar relativt nært, har Flekkefjord som mål å være eit aktivt og tungt regionssenter, kanskje nett i funksjonen som eit "midtpunkt" for utviklinga mellom dei to andre større byane.

NAV Flekkefjord – Vest-Agder fylke
Besøk, september 2012

FLEKKEFJORD KOMMUNE

Flekkefjord kommune har ca. 9100 innbyggarar. Kommunen har gamle sjøfartstradisjonar og det var tidlegare særleg treeksport, fiske og skipsbygging som danna næringsgrunnlaget. Kommunen hadde fleire store familieverksemder. I dag er dette i endring – industrien er framleis arbeidsplass for ein relativt stor andel av innbyggarane, men offentleg sektor, handel og service, samt nyare finansielle fagmiljø er i vekst.
Kommunen sine sosiale utfordringar er dels knytte til demografi, med eit høgt tal eldre. Kommunen har også relativt høg arbeidsløyse, samanlikna med andre kommunar i Vest-Agder. Kommunen har asylmottak, samt relativt høg del arbeidarar med polsk nasjonalitet. Desse har noko svakare tilknyting til arbeidslivet, og er difor potensielt meir sårbare for svingingar i arbeidsmarknaden i kommunen.

NAV FLEKKEFJORD

NAV Flekkefjord var eit av pilotkontora som blei starta allereie i 2006. Kontoret har valt stor grad av samordning, der dei tilsette jobbar på tvers av statlege og kommunale grenser, og ein har felles (statleg) leiar. Kommunen har imidlertid berre valt å legge inn minsteløysinga av kommunale tenester – noko som avspeglar seg i talet på tilsette; tre tilsette har tilknyting til kommunen medan heile 22 kjem frå staten. I tillegg har ein fem tilsette i prosjektstillingar. Skeivfordelinga mellom stat og kommune har også samanheng med at NAV Flekkefjord er settekontor i regionen. Kontoret har felles mottak, samt to team som er organiserte ut frå dato. Dei tilsette har svært brei og ulik fagbakgrunn: pedagogikk, sosialt arbeid, sjukepleie, økonomi, psykiatri, samt internopplæring frå statsetatane.

TEMA: LEIARSKAP I EI ENDRINGSTID

Under besøket hos NAV Flekkefjord gjekk samtalen naturleg inn på erfaringane dei hadde gjort som pilotkontor. Noko som blei særleg interessant inn i vår samanheng, var leiarskapet og fokus på personalet i den nye organisasjonen.

Nett det å vere leiar under reformeringsarbeid, er spesielt. Ein må på eine sida sikre at organisasjonen gjennomgår dei endringar som er forventa, samstundes må ein vandre varsamt for å ivareta medarbeidarar og brukarar i endringsprosessen. Dette krev ei tydeleg og venleg leiarrolle. Og gode kommunikasjonslinjer både nedover og oppover i organisasjonen. Kontoret har valt felles leiarskap og dette vert understreka som ein viktig verdi for å sikre at kontoret reint faktisk vert ei samla eining. Ei utfordring på dette området er at dei tilsette har ulike avtaleverk alt etter om dei er kommunalt eller statleg tilsette. Dette er noko ein gjerne ville hatt endra.

Noko av det som vert trekt fram som positive erfaringar frå etableringa av NAV Flekkefjord, er at ein har gitt rom for å snakke om det som også er vanskeleg i prosessen. Det å ha klagemøte eller opp-på-bordet-møte, kan både medverke til å få fram dei utfordringane kontoret faktisk står i møte med, men også til å sjå den enkelte medarbeidar og det denne strevar med. Leiar har også erkjent at det er spesielt viktig å tenkje på arbeidsmiljøet når organisasjonen er i endring. Tema for mange møte mellom medarbeidarane her difor vore knytte til diskusjonar om korleis ein møter kvarandre når ein ber om hjelp, korleis ein ser kvarandre som kollegaer, korleis ein kan auke medvitet om å vere ein støttande arbeidsplass. For det krev relativt trygge rammar på arbeidsplassen, om ein skal våge å seie frå om ikkje alt stemmer, og akseptere at alt ikkje er optimalt til ei kvar tid.

Mange av dei tilsette ved NAV Flekkefjord har jobba der lenge og var slik også kompetente på "sitt" område innan reforma. Samstundes hadde ein eit tydeleg mål om å jobbe på tvers av etats- og profesjonsgrenser etter omorganiseringa. Dette har fordra at ein måtte jobbe mykje med kompetanseutvikling. På eine sida har ein her nytta tradisjonelle former som vidareutdanningar, rettleiing, rådgiving, men samstundes har det vore viktig å nytte medarbeidarane sin kompetanse til å lære opp kvarandre. Ein har jobba med å etablere ein kultur der ein lærer av kvarandre, der det er OK å gå til kvarandre om ein ikkje veit kva ein skal gjere, og der ein gjerne også kan lære saman. Ein har også forsøkt å etablere rom for at dei tilsette kan gå til "datastua" for å få fagleg oppdatering i det ordinære arbeidet. Men trass i alt dette så er det mykje som må lærast, og ein må tåle at ein ikkje kan alt og likevel "hoppe ut i det".

I dag har ein utvikla ei generalistisk yrkesrolle med fokus på oppfølging. Ein har også forsøkt å gjere slik at kontaktsenteret tar ein del av den generelle rettleiingsfunksjonen, og at dei tilsette ved NAV-kontoret får konsentrere seg om oppfølgingsarbeidet. Og i dette arbeidet, menneskearbeidet, så er der andre utfordringar enn kva som let seg femne av eit snevert byråkratomgrep. Ein må ta inn menneskeskjebne og nytte fagkompetansen sin i kombinasjon med stort engasjement og omsorg. Yrkesrolla er prega av relativt stort ansvar. Ein må sjølv organisere tida si, prioritere brukarane sine og ha oversikt over situasjonen. Ein utviklar ikkje spesialistkunnskap om alle ytingane, men skal kunne oppfølgingsarbeid og ha forståing for grunnleggande prinsipp både kva gjeld lovverk og ytingar.

Frå NAV Flekkefjord tar vi med det gammaldagse kompasset som suvenir. Ikkje ein moderne GPS, som gir eksakte instruksjonar for heile vegen, og som du berre passivt kan rette deg etter utan å ta aktive vegval. Nei, eit kompass skal det vere. Du får retninga frå eit punkt til eit anna, men så kan det være at du støyter på utfordringar undervegs, som gjer at du må tenkje annleis, ta ein omveg, nytte litt lenger tid. Men fram kjem du – på ditt vis.

NAV SUND

Vakrare blir det nesten ikkje, dette ville vestlandet vårt. Ytst ute, sør på Sotra, i skjergarden utanfor Bergen, finn ein eit øyrike med knaus og berg, fjordar, vikar og hav. Heile 466 øyar, holmar og skjer er det som til saman utgjer Sund kommune – og dette er staden vi reiser til når vi vil få innsikt i arbeidet ved endå eit NAV-kontor; NAV Sund.

Sund kommune – Hordaland fylke
Besøk, oktober 2012

SUND KOMMUNE

Sund kommune har ca.. 6600 innbyggjarar. Administrasjonssentrum i kommunen er Skogsvåg. Sjølv om kommunen er ei øykommune, så har fleirparten av innbyggjarane landfast vegkommunikasjon til Bergen. Dette pregar kommunen fremst gjennom at mange av innbyggarane arbeidspendlar til Bergen. Ein kan slik seie at kommunen kanskje meir fungerer som ein utkant til storbyen Bergen, enn at den er ei typisk småkommune. Fordelane med brua og nærleiken til sentrum er at ein har befolkningsvekst og at lokalsamfunnet er i utvikling, heller enn i stagnasjon. Dei sosiale utfordringane i kommunen reflekterar imidlertid også den sentrumsnære plasseringa, der kanskje rusproblematikken er den mest framtredande. Hjelpeapparatet har stort arbeidspress knytt til oppfølging kring rusproblematikk. Det er også slik at tilflyttinga til kommunen har medført større behov av barnevernstenester og at kommunen har eit relativt lavt utdanningsnivå.

NAV SUND

NAV Sund blei etablert i 2009, og består av 6,5 stillingar frå kommunen og 3,5 stillingar frå staten. I tillegg har ein ei prosjektstilling. Kontoret har felles kommunal leiar, og det er eit tydeleg ynskje at leiar skal vere kommunal også i framtida. Kontoret opplever å ha kome langt i å bli eit felles kontor. Ein har satsa medvite på det sosialfaglege arbeidet, og ein satsar på oppfølginga av brukarane. Slagordet for kontoret er "Vi finn løysingar i lag".

Det kan sjå ut som om at slagordet er noko meir enn tomme fraser. Kontoret har fått gode tilbakemeldingar gjennom brukarundersøkingar, der heile 96 % opplevde god service frå kontoret, 94 % meinte dei fann gode løysingar, 100 % opplevde seg møtt med respekt.

Under vårt møte med NAV Sund var fokus sett på Ungdomskontoret. Dette kontoret ligg ikkje under NAV-organisasjonen, men NAV inngår som ein av "eigarane" til kontoret, og har ei 100 % prosjektstilling i kontoret. Leiar for kontoret er tilsett i kommunen.

TEMA: OM PUTESYING OG ANNAN SKREDDARSAUM

Utgangspunktet for opprettinga av Ungdomskontoret i Sund var at ein ville fokusere på arbeidet med ungdom gjennom å koordinere innsatsen frå dei sentrale aktørane i kommunen. Eit viktig mål var mellom anna å minske fråfallet frå vidaregåande skule. Målgruppa er all ungdom mellom 15-24 år i kommunen. Dette inneber at det er eit kontor for både "vanleg" ungdom, og dei som har ulike problem.

Dei tilsette ved kontoret representerer fylgjande instansar: vidaregåande skule, psykiatritenesta, NAV, ungdomsskulen, helsestasjon, barnevernet og kultursektoren. Kontoret har også ei 100 % prosjektstilling som gjev bustadsosial oppfølging til ungdom.

Ideen bak kontoret er at det skal vere ei opa teneste der alle kan ta kontakt. Kontoret er ikkje samlokalisert med NAV-kontoret, men har eigne lokale og eigen inngang. Det har blitt jobba svært aktivt med informasjonsarbeid for å forankre tiltaket i lokalsamfunnet. Tilsette nyttar lokalavisa aktivt, dei er med på foreldremøte, nyttar internett og sosiale media, og kontoret er strategisk plassert. Kommunen har også jobba mykje med å forankre Ungdomskontoret blant "eigarane", noko som mellom anna er gjort gjennom opprettinga av ei styringsgruppe der alle leiarane er representerte, samt rådmann og ordførar.

Det praktiske arbeidet ved kontoret er prega av stor grad av låge tersklar, fleksibilitet og tilpassing til ungdommane sine behov. Ein har ei lita primærgruppe som består av fire ungdommar i 10. klasse som er på kontoret ein dag i veka. Her jobbar ein med sjølvbilete og oppfølging i forhold til skule eller aktivitet. Litt eldre ungdommar får tett oppfølging i forhold til skule eller andre tiltak. Ein har god kontakt med næringslivet, og har fått praksisplassar og lærlingplassar. Ein viktig del av arbeidet er også å kartlegge og avklare hjelpebehov. Nokre av ungdommane som har hatt problem med skulegangen kan fungere veldig godt i arbeid, andre gongar er problembilete meir komplekst og krev meir samordna innsats.
Ei anna målsetting er å forenkle kontakten mellom ungdommane og dei ulike hjelpeinstansane. Det å sikre gode overgangar for ungdommane er viktig. Dei skal få sleppe å relatere seg til så mange. Ein bør skjerme ungdommane frå alle systema, dei fleste ungdommar har ikkje noko forhold til system når dei er 16 år. Det bør desse ungdommane også få sleppe. Denne innstillinga er også aktuell i samarbeidet med kringliggande instansar og organisasjonar. Ein legg vekt på å verte kjende med samarbeidspartnarane og å få direktenummer til personane. Det er systema som er vanskelege – ikkje folka som jobbar der. Ein vektlegg også å skape tillit til kommunen gjennom å framsnakke samarbeidspartnarar når dei er ute.

På så sett blir dei tilsette noko anna enn systema. Dei er Sølvi og Annette, eller Anita og Therese. Og gjennom at dei trer fram som personar, så blir det også til at dei jobbar annleis både i samarbeid med kvarandre og i relasjon til ungdommane. Oppfølginga er tett. Ein køyrer og hentar, har kontakt på facebook og på mobil, tar med foreldre eller andre i nettverket der det fell seg naturleg. Vi er blitt åtvara mot å sy puter under armane på ungdommane. Men vi må sy nokre puter, for nokre har jo ingenting. Dei har ikkje eingong fått ein matpakke. Dei tilsette representerer variasjon i fagbakgrunn, men mange har sosialfagleg bakgrunn og er opptekne av at arbeidet også må strekke seg mot familiane til ungdommane. Dei har eit tydeleg løysingsfokus i arbeidet, og det er viktig å agere raskt så ungdommane ikkje blir gåande på vent. Der er også stort rom for å tenkje kreative løysingar utanfor boksen.

Samarbeidet mellom NAV og Ungdomskontoret er tett. To av dei tilsette har jobba begge stadar, og ein har god kjennskap til begge instansar. Samstundes er ein opptekne av å halde på grensene mellom NAV og Ungdomskontoret, og ein vil at ungdommane skal fylgjast opp av Ungdomskontoret framfor å forsvinne inn i det store NAV-systemet. Som ein konsekvens av dette inngår heller ikkje Ungdomskontoret i samarbeidsavtalen mellom NAV og kommunen. Samstundes kan ein oppleve at kanskje nett staten sine krav om måltal for arbeidet kan vere utfordrande og ikkje fleksible nok i møte med målgruppa for prosjektet. Dette har dei sjølve valt å møte med pragmatisme. Vi tel det vi vil – og så gjer vi det som er fagleg korrekt. Frå Sund tok vi sjølvsagt med ei av dei vakre putene dei hadde sydd. Ei av desse som let seg plassere godt under armen, om ein har behov for litt støtte. Ei pute som hindrar at krykkene ein nokre gongar treng støtte seg på, vert så harde. For alle veit at slike støttesystem nokre gongar er frykteleg harde. Så harde at ein treng gode personar som kan mjuke dei opp…

NAV STOVNER

Nord for Sinsenkrysset, heiter det vel når ein reiser til den nordaustlege utkanten av Oslo, til Stovner. Der dei har vakre skogar og store friluftsområde, men like fullt er del av storbyen. Dit ein kjem på knappe halvtimen om T-banen går som den skal – og det gjer den jo oftast.

Stovner bydel – Oslo kommune
Besøk, oktober 2012

BYDEL STOVNER

Bydel Stovner ligg nordaust i Oslo kommune og var allereie i middelalderen ei jordbruksbygd. Rundt år 1900 blei delar av området gjort om til bustadtomter, og bygda utvikla seg til ein tettstad med rundt 1800 innbyggarar. Slik var det heilt fram til 1965 då Oslo kommune vedtok ytterlegare utbygging og ein i rask takt bygde rekkehus, einebustader og blokker. I dag bur rundt 30.500 menneske i Stovner bydel. Innbyggartalet er jamt aukande.

Når det gjeld sosiale utfordringar, så har bydel Stovner den høgste arbeidsløysa i Oslo, med rundt 4,4 % (2012). I underkant av halvparten av innbyggarane i Stovner bydel er innvandrarar eller norskfødde med innvandrarforeldre, og i overkant av 130 nasjonalitetar er representerte i bydelen. Bydelen har også ein relativt høgere del unge enn Oslo generelt. Dette medfører spesielle utfordringar kva gjeld å utvikle bustader som passar for ungdom og velferdsavhengige familiar. Bustadprisane ligg noko lågare enn snittet i Oslo, men er gradvis aukande. Bydelen har ein stor privat framleigemarknad. Stovner har ein relativt stor del hushaldningar som består av fire personar eller fleire (43,4 %). Utdanningsnivået er lågare enn snittet i Oslo.

Bydelen er på andre sida prega av lav kriminalitet og har vore ein føregangsbydel kva gjeld kriminalitetsførebyggande arbeid. Bydelen er også den i Groruddalen med lågast del mottakarar av sosialhjelp.

NAV STOVNER

NAV Stovner blei etablert i 2009 og opererer i likskap med dei andre NAV-kontora i Oslo med todelt leiing. Sjølv om kommunalt og statleg nivå samarbeider mykje, er der relativt lita grad av organisatorisk samordning. Ein har på andre sida lagt heile sosialtenesteportefølja inn under NAV, og mellom 60-70 tilsette jobbar i den kommunale delen. Sjølv om mykje av arbeidet skjer separat, møter ein brukarane i eit publikumsmottak som er felles med NAV arbeid og NAV trygd. Det er også slik at relativt mange av sosialtenesta sine brukarar har behov av samordna innsats, og ein opplever at etableringa av NAV har betra tilgangen til tenester også i den statlege delen av NAV. Sentralt er det at brukarane skal møte eit heilskapleg system.

Den kommunale delen av NAV Stovner har valt å satse mykje på det sosialfaglege oppfølgingsarbeidet. Særleg har ein retta fokus mot boligsosialt arbeid og tenester for personar med rusproblem og psykiske vanskar. Ein har jobba mykje med å nytte prosjektorganisering både til å prøve ut tiltak og utvikle kompetanse i bydelen. Det same gjeld kvalifiseringstiltak mot arbeid for mottakarar av sosialhjelp. Her mellom anna med mykje støtte frå IMDI.

Vi besøkte den kommunale delen av tenesta. Fokus for vårt besøk var to ulike prosjekt: Familielos og Boligbrua, der mellom anna Værestedet er inkludert.
Familielos – er eit tverretatleg prosjekt med fokus på oppfølging av store barnefamiliar som er avhengige av velferdstenester. Prosjektet tek utgangspunkt i brukarmedverknad og "empowerment". Målet er at familiane oppnår sjølvstende og meistring. Boligbrua inngår i bustadsatsinga i bydelen. Ein har omgjort delar av ei bustadblokk i bydelen slik at den rommar mange tiltak som rettar seg mot busetting av perso-

nar med ulike oppfølgingsbehov. I første etasje har ein gjort om eit husvære til ein kafé der bebuarane kan delta i aktivitetar, lage mat, treffe andre. Denne kaféen har fått namnet Værestedet.

Boligbrua er eit tiltak som rettar seg mot menneske som har rusproblem, og som samstundes har eit alvorleg eller mindre alvorleg psykisk problem. Brukarane har behov for koordinerte tenester, og dei har kontakt med spesialisthelseteneste. Mange er under LAR. Litt av målet er at ein skal kunne gå over frå døgnovernattingar til meir stabil booppfølging av denne gruppa. Dette krev tett oppfølging og stor grad av nærvær. Reint praktisk prøver ein både å kartlegge bebuarane sin helsesituasjon, økonomi, sosiale situasjon etc., og så utformar ein oppfølging som er tilpassa den enkelte.

Heller enn å skrive meir om prosjekta, vil vi i vår refleksjon frå Stovner først og fremst ta med nokre av tankane deira om sjølve møtet mellom stat og kommune. Kanskje kan den litt forsiktige starten av NAV-samarbeidet også gi perspektiv på både utfordringar og moglegheiter i den nye organisasjonen? Medan staten tradisjonelt har hatt fokus på universelle ordningar, likebehandling i heile landet og dei økonomiske ytingane dei forvaltar, så har kommunane hatt skjønsmessige ytingar, stor lokal tilpassing og fokus retta mot både ytingar og oppfølgingsarbeid. Dette er langstrekte tradisjonar som også forplantar seg i dei styringstradisjonane som lever i organisasjonane. Staten står for sentralisering, styring og tenesteutforming gjennom standardisering, kommunane er opptekne av lokal utforming av tenestene og nærleik mellom utøvarar og styresmakter. NAV står slik for eit møte mellom relativt ulike logikkar, og spørsmålet er kanskje om ein kan ivareta begge innanfor eit og same system?

I tillegg til dette spennet, står også det faktum at der er ubalanse mellom stat og kommune i NAV-samarbeidet. På eine sida kan ein hevde at statsetaten er så mykje større fordi den dekkjer alle innbyggarane og råder over store budsjett. Samstundes har ein organisert NAV slik at mykje av arbeidet vert sentralisert bort frå dei lokale NAV-kontora gjennom forvaltingseiningar og call-senter. Dette gjer at ein ofte har langt fleire kommunalt tilsette enn statlege tilsette ved det lokale kontoret. Det har også ført til eit auka innslag av upersonleg behandling på statleg side, medan det lokale oppfølgingsarbeidet blir tettare og meir personleg.

Dette er utfordringar som pregar NAV-arbeidet, og som kanskje vert ekstra tydelege ved dei store NAV-kontora i Oslo. Men trass i desse utfordringane opplever tilsette at NAV også gir spennande mogelegheiter. Gjennom å kople statsetaten og dei kommunale tenestene får ein tilgang til ein enorm tenesteportefølje. Dette fell særleg godt inn i tradisjonell sosialfagleg tankegang, der ein jo ofte har hatt ynskje om sterkare grad av samordning mellom ulike tenester, til beste for brukarane. Utfordringa for NAV lokalt er då å fylle NAV-kontora med godt innhald slik at brukarane møter eit tilpassa og einskapleg system. Dette krev mykje både av leiarar og tilsette. Medarbeidarskapet må vere engasjert, ansvarleg og profesjonelt for at ein skal lukkast.

Litt av den satsinga NAV Stovner har gjort på prosjektarbeid, er uttrykk for eit slikt medarbeidarskap. Ikkje minst har ein gjennom desse prosjekta lagt vinn på å forbetre tenestene for personar med psykiske problem og/eller rusproblem. Aktivt opp-

søkande arbeid, booppfølging, ambulant team og øyremerka bustader for personar i denne målgruppa. Ein har også satsa aktivt på å utvikle kommunal kvalifiseringsverksemd som rettar seg spesielt mot sosialtenesta sine brukarar. Dette er dels arbeidstrening, norskopplæring og ulike jobbsøkartiltak.

Frå Stovner tok vi med ein veldig god olivenolje. Den let seg ikkje blande så lett med vatn, men om ein rører hardt og tilset urter, litt sukker og gjerne litt eddik, så blir faktisk oljen og vatnet base i ein herleg salatdressing med mykje smak.

NAV ÅSNES

Det passar godt å dra oppover og innover i landet vårt når hausten har farga naturen raud, gul og brun. Til djupe skogar, stille vatn og opne vidder. Nesten til svenskegrensa. Vi reiste til Åsnes kommune og NAV-kontoret der.

Åsnes kommune – Hedmark fylke
Besøk, oktober 2012

ÅSNES KOMMUNE

Åsnes kommune er ei kommune med ca. 7600 innbyggarar. Kommunen si plassering nær svenskegrensa pregar historia, mellom anna ved at finneinnvandringa kom til det området som i dag heiter Finnskogen. Det var lenge lite kontakt mellom lokalbefolkninga og dei finskspråklege innvandrarane - noko som gjorde at den finske språkarven var vel bevart i fleire hundre år. Også i dag har mange av innbyggarane finske røter. Jordbruk og skogsnæringa har vore store i kommunen, og det same gjeld steinindustrien, der svart granitt var ei viktig handelsvare. Når det gjeld sosiale utfordringar, har kommunen over lang tid hatt ei negativ befolkningsutvikling, og ein har gått frå rundt 11.000 innbyggarar i 1970 til dagens 7.600. Dette gir demografiske problem i form av overvekt av eldre og færre unge. I tillegg ser ein at ungdom som reiser ut for å ta utdanning ofte ikkje kjem attende. Dette medfører at utdanningsnivået i kommunen er relativt lågt.

NAV ÅSNES

NAV Åsnes blei etablert i 2007. I tillegg til minimumsløysinga har ein lagt inn flyktningtenester og rustenester i NAV. Kontoret har felles leiar og 17 tilsette. Dei tilsette rullerer i ansvaret for publikumsmottaket, og ein jobbar på tvers av organisasjonsgrensene. Samstundes er enkelte funksjonar meir spesialiserte, slik at det er faste personar som t.d. jobbar med kvalifisering eller ungdomsarbeid.Det er relativt fleire som får utbetalt sosialhjelp i kommunen (7,6 %) enn kva som er gjennomsnittet i Noreg (3,7 %). Talet på langtidsmottakarar var samstundes noko lågare enn landsgjennomsnittet, med 26,8 % mot 34,4 % i landet totalt.

TEMA: UNGDOM TRENG KJÆRLEIK, SPESIELT NÅR DEI IKKJE FORTENER DET…

Emne for vårt besøk ved NAV Åsnes var Ungdomssatsinga i kommunen. Dette er eit interkommunalt prosjekt som er gjennomført i samarbeid med dei andre Solør-kommunane: Våler og Grue. Desse tre kommunane har totalt 16.000 innbyggarar og har felles problematikk knytt til lågt utdanningsnivå og stor utflytting av ungdom. Prosjektet rettar seg mot ungdom som enten har eller står i fare for å falle ut av tradisjonelt utdanningsløp/ arbeidsliv.

Bakgrunnen for satsinga er kunnskap som framkom i Kommunalrapporten frå 2009 om at det er tre til fem gongar så stor sjans for at ein blir registrert som arbeidssøkar ved NAV om ein ikkje har fullført vidaregåande. Vidare er det slik at det nesten utelukkande er dei som ikkje har fullført vidaregåande som mottek sosialhjelp. Det er 10-15 gongar større fare for at ein er innsett i fengsel om vidaregåande opplæring ikkje er fullført. Ein tok også utgangspunkt i ein rapport frå Nordlandsforskning (Hverdagsliv og drømmer, 2009) som viste at NAV kunne bli betre kva gjeld tilgjenge og tidsbruk for målgruppa, at der var behov for tettare oppfølging av målgruppa, og at der var behov for større variasjon i tilbod av arbeid, praksisplassar og utdanningskurs.

Mandat for prosjektet var å gi tilbod til all ungdom i alderen 16-26 år i dei tre kommunane. Det har vore eit mål å samordne tenestetilbodet for ungdom, og skape felles verdigrunnlag. Samarbeidspartnarar har vore NAV-kontora i alle kommunene, Solør vidaregåande skule, oppfølgingstenesta og prosjektkoordinator.

Verkemidla i prosjektet er delvis på strategisk overordna nivå, og delvis på operativt nivå i relasjon til kvar enkelt ungdom. Strategisk har det handla om å samle dei sentrale aktørane så alle har kjennskap til nye tiltak, planlagde kurs, ledige plassar ved arbeidsmarknadsverksemder, og statistiske mål på utvikling i kommunane. Operativt har arbeidet gått langs to linjer. På eine sida har ein retta innsats mot apparatet rundt ungdommane. Dette arbeidet har dels dreia seg om å informere næringsliv og samarbeidspartar, drive kompetanseutvikling blant tilsette og hatt faste nettverksmøte med sentrale aktørar i arbeidet.

På andre sida har arbeidet blitt retta direkte mot ungdommane. Her har ein både drive med generelt informasjonsarbeid i ungdomsskule og vidaregåande skule, og jobba direkte med ungdommane i målgruppa. Fleire verkemiddel har vore nytta i dette arbeidet. Eit eksempel er skule og arbeidsførebuande kurs (SAK), der ein lar ungdommane få tilbod om kombinert skule- og arbeidstrening fem dagar i veka. Denne skal delvis gi sosial trening, arbeidslivstrening, karriererettleiing, samt gi tilbod om aktivitet. Eit anna verkemiddel går under namnet Grøn Linje. Dette er eit tilbod for ungdommar som er tilskrivne oppfølgingstenesta, og som har målsetting om å få desse ungdommane tilbake til utdanning. Tilbodet består av to dagar i veka der ungdommane får jobbe med matematikk, engelsk, kosthald, fysisk aktivitet og motivasjonsarbeid. Ein del av verkemidla går også på relasjonen til arbeidsgivar, der ein dels er med under samtale/intervju, lagar handlingsplanar saman med arbeidstakar og arbeidsgivar, samt gir oppfølging til begge partar. Dei har også hatt tilgang til verkemiddel som APS (arbeidspraksis i skjerma verksemd) og AB (arbeid med bistand).

Då vi besøkte dei, hadde 126 ungdommar vore registrerte ved NAV-kontora. Av desse var 9 komne i ordinær jobb, 20 var under skulegang (10 i SAK, 8 på Grøn Linje), 22 praksisplass og 12 i AB og APS. Erfaringane frå prosjektet er elles at samarbeidet på tvers av etatane er positivt. Der er moglegheit for å nytte fleire virkemiddel samstundes, arbeidet vert

tidseffektivt, ein tener på det økonomisk, og ungdommane får eit betre tilbod. Ein opplever også at kontakten med næringslivet er viktig. Suksessfaktorane i prosjektet ligg mellom anna i eit mangfald av tilbod, at ein har eigen prosjektkoordinator, at der er stor vilje til samarbeid og at ein har tverrfagleg kompetanse.

Mykje av tankebasen i prosjektet er at ein må jobbe raskt og intensivt med denne målgruppa. Fleksibilitet i forhold til å utforme tilbodet til kvar ungdom er viktig, og skal ein lukkast med dette må ein samle aktuelle partar til eit fastare nettverk rundt kvar person. Det spelar stor rolle at medarbeidarane brenn for ungdommane, men samstundes kan ein ikkje berre kvile i engasjementet. Strukturen rundt arbeidet er minst like viktig, for å sikre at dei gode kreftene vert kanaliserte i eit målretta arbeid for kvar ungdom. Noko av kjernen i prosjektet samsvarar med Harold S. Hulberg si utsegn: Ungdom treng kjærleik, spesielt når dei ikkje fortener det.

Frå Åsnes tok vi med ein furustikling. Tynn og liten er den planta i mørk og næringsrik jord. Med rett stell håpar vi at den skal vekse seg så stor og trygg at den tåler stormkast, og at den med tida kan bli virke for staselege bygg. For det går ofte slik – om det som skal vekse, får vekse.

HUSTAVLE

UNGDOM TRENG KJæRLEIK, SPESIELT NåR DEI IKKJE FORTENER DET.

NAV ØSTBYEN

Så byrja vi å nærme oss slutten av reisa. Men framleis var der noko vi ville sjå og forstå. Eit av tipsa vi hadde fått om NAV-arbeid som skilde seg ut positivt, var frå Trondheim. Trønderhovudstaden.

Trondheim kommune – Sør-Trøndelag fylke
Besøk, november 2012

ØSTBYEN

Østbyen er ein såkalla administrativ bydel i Trondheim, og dekkjer områda Møllenberg, Nedre Elvehavn, Rosenborg, Lade, Strindheim, Tyholt, Jakobsli, Ranheim og Vikåsen. Trondheim er den tredje mest folkerike kommunen i Noreg og har ca. 180.000 innbyggarar. Bydelane i Østbyen har ulike historiske røter, der både verftsindustri, handel, utdanning og papirindustri har vore viktige delar av næringsgrunnlaget.

Trondheim er ein by i utvikling og vekst. Utdannings- og forskingssektoren står sterkt, og ein reknar med at ca. 20.000 personar er i byen som studentar utan å vere folkeregistrerte der. Byen har positiv tilflytting og fødselsoverskot. Ca. 8,5 % av innbyggarane i Trondheim og 7 % i Østbyen har innvandrarbakgrunn. Arbeidsløysa er låg i byen. Samstundes er også Trondheim prega av storbyproblematikk knytt til rus og psykiske helsevanskar. Bustadmarknaden er prega av relativt høge prisar og stort trykk på leigeobjekt, noko som kanskje mest rammar personar som allereie er i ein utsett posisjon.

NAV ØSTBYEN

NAV Østbyen blei etablert i 2009, og har minimumsløysinga av kommunale tenester lagt inn i NAV-kontoret. Trondheim kommune har valt å opprette såkalla offentlege servicekontor der dei har samlokalisert NAV, barne- og familietenesta og såkalla helse- og velferdskontor. Sjølv om det er separate representantar frå dei tre ulike tenesteområda som bemannar mottaksfunksjonen, så er den fysisk på same plass og tenestene bakanfor er lett tilgjengelege. Målet er at dette skal medverke til større grad av samordning og enklare tilgang til tenestene. Trondheim har som einaste storby i landet valt å gå for ein felles leiarskapsmodell ved NAV-kontoret.

Under vårt besøk ved NAV Østbyen retta vi merksemd mot Fengselsprosjektet. Vi har tidlegare skildra TAFU-arbeidet, men vi fann det interessant å også sjå på andre former for tiltak på dette området.

TEMA: OM TJUKKE MURAR OG RAUDE TRÅDAR

Fengselsprosjektet starta i slutten av 2011. Prosjektet finn stad i eit samarbeid mellom arbeids- og velferdsdirektoratet og kriminalomsorga, og det rettar seg spesielt mot Trondheim fengsel. Dette fengselet er stort. Til ei kvar tid er der 200 innsette og i løpet av eit år er der 600 lauslatingar. Ein såg at mange av dei innsette hadde stort behov for hjelp frå NAV for å meistre livet utanfor fengselet, men av ulike grunnar fall desse menneska ofte utanfor systemet. Muren mellom fengselet og livet utanfor var tjukk, både i konkret og overført tyding. Frå NAV si side tenkte ein først at denne målgruppa i hovudsak var aktuell for kvalifiseringsprogrammet (KVP), men det har vist seg at fleire enten ikkje kvalifiserer for KVP, eller av andre grunnar ikkje kan dra nytte av programmet. Prosjektet har difor gått over til å inkludere andre ytingar og tiltak. For NAV Østbyen er det eit poeng at dei som jobbar med målgruppa, ikkje har organisert arbeidet utifrå ytingar, men at dei kan dekkje eit vidt ytings- og tiltaksspekter.

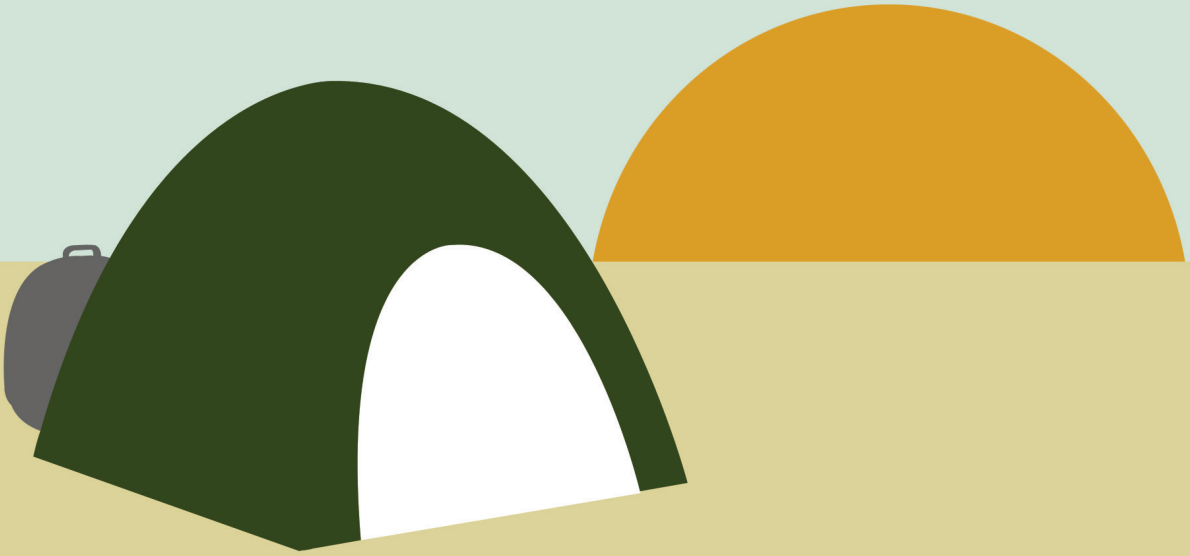
Prosjektet har to prosjektmedarbeidarar og ein fast representant frå NAV Østbyen. NAV-kontoret i prosjektet er lokalisert innanfor fengselsmurane. Dette gir eit meir langsiktig perspektiv på hjelpeprosessen. Det er viktig at dei personane som jobbar med denne målgruppa både har god systemkompetanse og eit godt nettverk i kommunen. Dette er ein føresetnad for at ein skal kunne utforme oppfølgingsarbeidet tilpassa kvar enkelt.

Mange av personane i prosjektet har lang soningstid og omfattande hjelpebehov. Spesielt kombinasjonen av rusproblem og psykiske helsevanskar er utbreidd, og hjelpebehovet omfattar alt frå bustad, gjeld, helsehjelp, arbeid/utdanning til nettverksarbeid. Så snart ein veit kvar den innsette skal etter avslutta soning, startar NAV innanfor fengselsmurane arbeidet med å gjennomføre ei kartlegging av brukaren. Her inngår mellom anna ei arbeidsevnevurdering. Når kartleggingа er klar, går ein så over til å opprette kontakt med aktuelle instansar i heimkommunane, for å sikre spesialtilpassa oppfølging. Brukarmedverknaden står sentralt i prosjektet – og ein er opptekne av å lytte mykje til dei innsette.

Nokre viktige suksessfaktorar i prosjektet er at ein har tilgang på dataprogrammet ARENA, som er landsdekkande. Ein ser også effekt av at der er godt samarbeid mellom skulen i fengselet og arbeidsverksemder utanfor. Dei innsette kan t.d. ta fagbrev frå Brundalen vidaregåande – og ikkje fengselet. Eit anna viktig samarbeid er sjølvsagt mellom NAV og kriminalomsorga. Her nemner dei spesielt helseavdelinga i fengselet. Ein ser også positivt på at dei tilsette i prosjektet er svært tilgjengelege på mobiltelefon.
Samstundes er kanskje det mest framtredande at ein gjennom prosjektet forsøker å overskride tradisjonelle organisasjonsgrenser. Ein prøvar å sikre at dei innsette har tilgang på NAV heile vegen gjennom muren og ut i samfunnet.

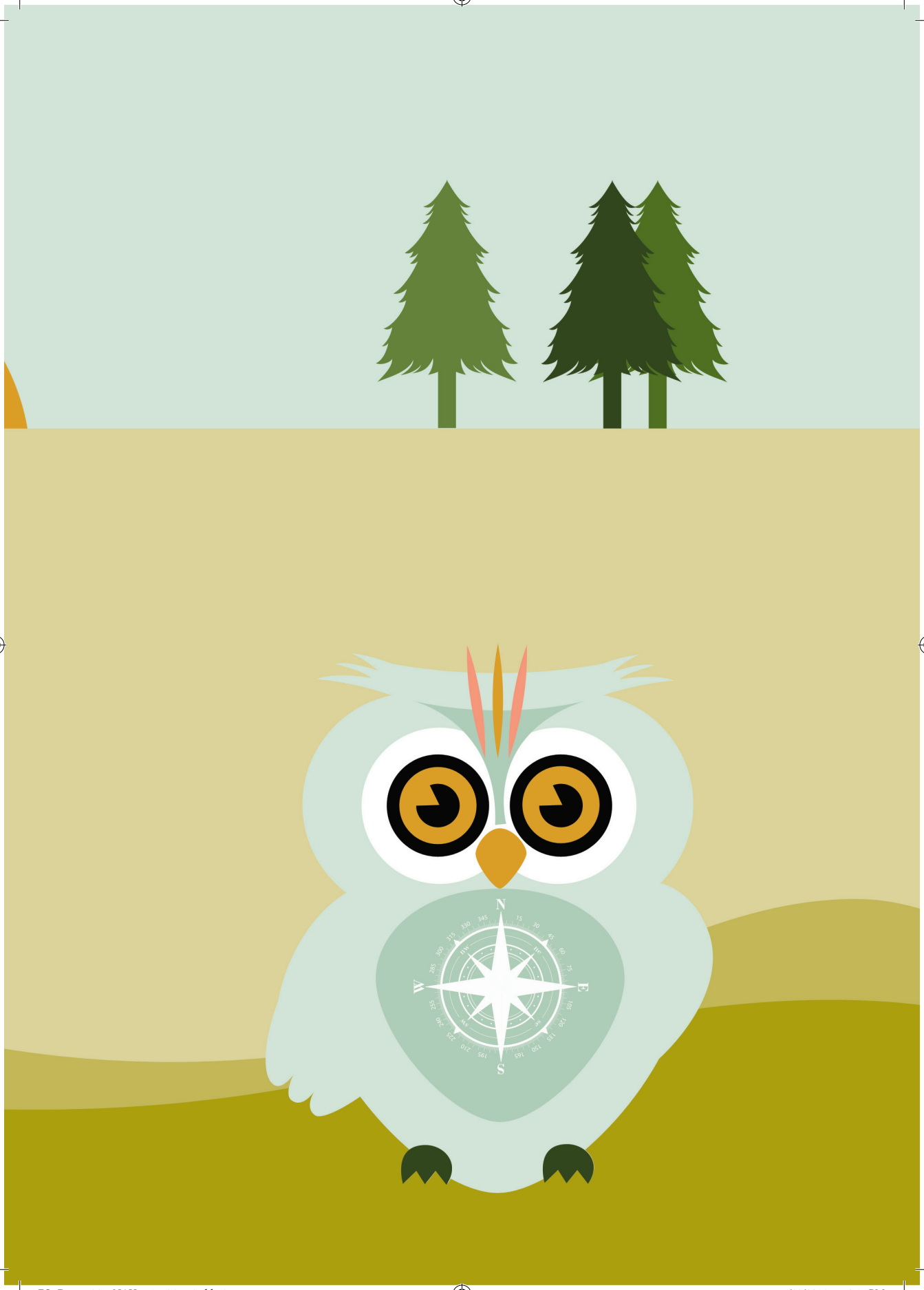
Frå besøket ved NAV Østbyen tok vi med eit raudt trådnyste heim. Stort og lurvete. Kanskje ikkje så spennande som suvenir. Men den raude tråden etablerer eit tydeleg samband. Den lar seg strekkje langt – ikkje berre beint fram, men lar seg dra med langs livet sine mange merkelege svingar. Og slik hjelper den oss til å sjå at livet ikkje lar seg stykke opp, men at det heng saman.

REFLEKSJONAR VED EIN RASTEPLASS



Refleksjonar ved reisa si slutt. Det var det som skulle stå på denne plassen i reiseskildringa vår. Men dei beste reisene når aldri nokon endestasjon. Dei første bileta i albumet vårt, den vesle suvenirsamlinga og dei mange forteljingane inspirerer til vidare reiseverksemd – og djupare utforsking. Så reisa har vel eigentleg berre byrja, og vi har tatt pause på ein rasteplass innan vi fartar vidare. FO vil halde fram med å utforske det positive NAVet. Vi vil forstå meir av kva som verkar og vi vil gripe nyansane i det sosialfaglege arbeidet i NAV. Vi vil verte betre kjende med medlemmane våre og menneska dei jobbar med. Vi vil prøve å forstå meir av kvardagen i NAV, og vi vil vere med på å synleggjere den ufattelege krafta som ligg i godt sosialt arbeid.

Vi håpar de tar imot besøkande. Ta kontakt, så kjem vi!


N
E
S
W

HER HOS OSS...
OM LOKAL TILPASSING OG UTFORMING AV NAV-ARBEIDET, MED FOKUS PÅ ORGANISASJON, LEIING OG MEDARBEIDARSKAP

Forskarane erfarar:

DET SOM VART EIN PARTNARSKAP

Ofte nyttar ein omgrepet "partnarskap" om relasjonen mellom stat og kommune i NAV . Bakgrunnen for NAV-reforma var samansett, men eit sentralt aspekt var å løyse samordningsproblem mellom ulike delar av velferdsapparatet. Slike problem ramma spesielt personar med samansette behov. Fleire rapportar skildrar korleis den fragmentariske organiseringa av velferdstenestene over lang tid var identifisert som eit problem både i profesjonsmiljø og brukarorganisasjonar. Samordningsproblematikken var òg framme som tema i fleire politiske utgreiingar på 80- og 90-talet (Christensen 2008, Fimreite 2011, Aars og Christensen 2011).

Dette kuliminerte i starten av 2000-talet med at Stortinget tok initiativ til å greia ut ein felles velferdsetat. Sjølv om Stortinget undervegs i prosessen var samstemt i at konseptet om ein felles velferdsorganisasjon skulle stå i fokus for utgreiinga, var det mindre tydeleg om denne t.d. skulle vere statleg eller kommunal. Det var heller ikkje gitt kva tenester som skulle inkluderast og kvar grenseflatene mot andre velferdstenester gikk. Det blei etter kvart klarert at ei ein-etatsløysing ikkje var aktuell, og at det også i den framtidige velferdsorganiseringa skulle vere eit statleg og eit kommunalt nivå. Ein gjekk altså bort frå idéen om "ein etat", som var utgangspunktet for Stortinget sitt reforminitiativ, og over til idéen om "partnarskap" (Christensen 2008, Fimreite 2011).

Det var også slik at ein utvida fokus for reformarbeidet frå løysing av kasteballsproblematikk/samordningsvanskar, til fylgjande tre mål:

- Fleire i arbeid og aktivitet – færre på stønad.
- Ei meir brukarretta velferdsforvalting.
- Ei meir heilskapleg og effektiv velferdsforvalting.

Medan fokuset på kasteballstematikken i stor grad kom nedanfrå og opp, så hadde dei nye måla ei klarare retning ovanfrå og ned. Regjeringa la sidan, etter fleire omkampar, fram forslag om ein ny felles statleg etat for trygd og arbeid, samt etablering av ei ny førstelinje som skulle vere felles med den kommunale sosialtenesta. Den nye førstelinja skulle balansere krav til nærleik og tilgjenge for brukaren, med likeverd i tenestetilbod og effektivitet (Christensen 2008).
Realiseringa av idéen om partnarskapen vart sikra gjennom ei lovfesting av lokale samarbeidsavtalar og samlokalisering. Minimumskravet til samarbeidet, var at den økonomiske sosialhjelpa og rådgivinga skulle leggast til NAV-kontora, men at det elles kunne vere stor variasjon i kva for andre kommunale tenester og tiltak som blei inkludert i NAV-samarbeidet. I 2010 blei minimumsløysinga utvida til også å inkludere gjeldsrådgiving og bustadstiltak (Fimreite 2011).

DEN LOKALE PARTNARSKAPEN

Som nemnt er partnarskapen mellom den statlege Arbeids- og velferdsetaten og kvar enkelte kommune, formalisert i ei lokal avtale. Det føreligg relativt få sentrale politiske føringar for korleis partnarskapen skal utformast, men det er understreka at den skal bygge på eksisterande ansvarsfordeling mellom stat og kommune, at den skal vere fast regulert og avtalebasert, og at den skal bygge ned barrierer mellom stat og kommune. Ein framhevar også særleg eit kommunalt ansvar for å medverke til å få fleire i arbeid. Det er vidare understreka at partnarskapen er lovpålagd for alle kommunar, at det som hovudregel skal vere eit NAV-kontor i kvar kommune, men at ein kan opne for interkommunale løysingar, og at ein kan velje mellom felles eller todelt leiarskap. Som minimum av kommunale tenester, skal den økonomiske sosialhjelpa og rådgivinga leggast inn under NAV-kontoret (Aars og Christensen 2011).

I 2006 blei det inngått ein rammeavtale mellom AID og KS der det dels vart understreka at stat og

kommune er likeverdige partar i samarbeidet, at den nye statsetaten og kommunane skulle ha stor lokal handlefridom til å finne konkrete løysingar, og at dei kunne samarbeide med andre lokale samarbeidspartnarar om å tilpasse kontora til lokale tilhøve. Brukarane sine behov skulle vere styrande. Det rammeavtala særleg tilfører som premiss for reformarbeidet, er nett understrekinga av tilpassinga til lokale behov (Aars og Christensen 2011). I 2011 såg ein den sentrale rammeavtala som realisert gjennom dei lokale partnarskapsavtalane, men inngjekk ei ny utviklingsavtale mellom AID og KS, der fokus var å understøtte partnarskapen mellom stat og kommune i NAV, samt å vidareutvikle dei lokale NAV-kontora. I kartlegging av dei lokale avtalane kan det sjå ut som om kommunal tilpassing har funne stad, då det er relativt stort mangfald i kor mange og kva tenester som er lagde inn under NAV-kontora i alle landet sine ulike kommunar. Ca. seks prosent av kommunane hadde fram til 2010 berre lagt inn minimumsløysinga, men det finst kontor som har lagt inn opptil åtte tenesteområde/tiltak. I snitt har kommunane lagt inn 3,3 teneste/tiltak i det lokale NAV-kontoret, utover minimumsløysinga. Det pågår samstundes ein diskusjon om at ei for brei oppgåveportefølje kan svekke arbeidsfokuset for NAV-kontora, og at ein då risikerer å ikkje arbeide mot eit av dei mest sentrale måla bak reforma. Det finst også røyster som hevdar at ein vid tenesteprofil styrkar det kommunale nærværet ved NAV-kontoret, og dermed også den kommunale påverknaden over tenesteproduksjonen. Enkelte meiner også at ein ved å legge inn for mykje av den kommunale sosialtenesta hindrar samverknad – og at det nye NAV-kontoret berre blir ei form for samlokalisering framfor reell partnarskap (Aars og Christensen 2011:14).

I ei tidleg kartlegging av avtalane, viser det seg at ein relativt stor andel (76 %) har lagt inn lokale mål for samarbeidet som kjem i tillegg til måla om fleire i arbeid/færre på trygd, ei meir brukarretta velferdsforvalting og ei meir effektiv velferdsforvalting. Dette kan sjåast som eit teikn på lokal tilpassing og lokal styring med samarbeidet. Det som kjenneteiknar kommunane som har lagt inn lokale mål er dels at dei er rikare enn andre, og at dei er mindre sentrale geografisk sett. Det ser vidare ut som at kommunar med ein relativt høg del sosialhjelpsmottakarar i større grad legg inn lokale målsettingar for arbeidet (Monkerud 2008).

Når det gjeld innhaldet i dei kommunale tenestene som er lagde til NAV-kontora, så viser Aars og Christiensen si kartlegging at ca. 2/3 av kommunane har lagt rusbehandling og bustadsverkemiddel inn under NAV-kontora. Omlag halvparten har lagt inn flyktingtenester og ca. 60 % har lagt inn gjeldsrådgiving. Rundt ein fjerdedel av kommunane har lagt inn støttekontaktordninga, men berre 5 % har lagt inn barnevernstenester og 8 % tiltak for personar med psykiske lidingar og omsorgsløn. Ein ser ein tendens i retning av at kommunar i omforhandling av avtalene har teke ut rusbehandlinga (frå 89 % til 77 %), men lagt inn meir av gjeldsrådgivinga (frå 53 % til 61%) (Aars og Christensen 2011:15).

Det er imidlertid ikkje så lett å identifisere grunnane til at kommunane vel som dei gjer vedrørande tenesteportefølja i NAV. Aars og Christensen (2011) har kontrollert data utifrå variablane;

- *Kommunestorleik* – hypotesen er at små kommunar legg inn fleire tenester og tiltak enn store.
- *Kommuneøkonomi* – hypotesen er at kommunar med dårleg økonomi legg mange oppgåver inn i NAV-kontora.
- *Problempress* – hypotesen er at kommunar med høg del sosialhjelpsmottakarar legg fleire tenester inn i NAV-kontora.
- *Arbeidsløyse* høg del arbeidsledige i ei kommune fører til større tenesteportefølje i NAV.
- *Omstillingsvilje* – kommunar med høg omstillingsvilje fører til større tenesteportefølje i NAV.

Analysen viser at desse variablane berre forklarar 5%

av variasjonen i talet på oppgåver i den lokale tenesteportefølja. To variablar har signifikant negativ effekt; kommunestorleik og kommuneøkonomi. Det er altså slik at store kommunar i større grad vel å behalde dei kommunale tenestene utanfor NAV-kontora, samt at velståande kommunar vel på tilsvarande sett. Dette er variablar ut frå rammane for samarbeidet, medan sjølve problembiletet eller kommunane si omstillingsvilje ikkje ser ut til å ha effekt for talet på tenester (Aars og Christensen 2011).

Eit anna tema som kjem fram i denne kartlegginga relaterer til leiarskap. Ein relativt stor andel av NAV-kontora opererer med ein felles leiar. Berre sju prosent av kontora har valt todelt leiing, men desse ligg i fleire av landet sine største kommunar, og det er slik ein relativt stor del av folket som bur i ei kommune med todelt leiing av NAV-kontora. Når det gjeld leiar sin bakgrunn, viser kartlegginga at det statlege leiarskapet dominerer sterkt. Heile 78 % av kontora som har ein felles leiar, har ein statleg leiar. Det kan altså sjå ut som om kommunane har tapt kontrollen med leiarskapen av NAV-kontora (Aars og Christensen 2011).

Det kan også vere grunn til å problematisere om samarbeidet mellom kommunane og arbeids- og velferdsetaten reint faktisk tek vare på rammeavtalen sine premissar om lokal handlefridom og autonomi for partane på lokalt nivå. Der er funn i nokre av dei tidlege kartleggingane av NAV som tyder på at den statlege ideen om styringslinjer kjem i konflikt med kommunale prinsipp om sjølvstyre, og at ein i den reelle iverksettinga av partnarskapsideen oftare ender opp med standardisering og byråkratisering av det lokale NAV-kontoret, heller enn nettverk og gjensidig tilpassing. Her kjem det også fram at representantar for statsetaten meiner at den kommunale utforminga av tenestene er problematisk – eller beint fram i strid med prinsippet om like tenester for brukarane uavhengig av bustadkommune (Fimreite 2011).

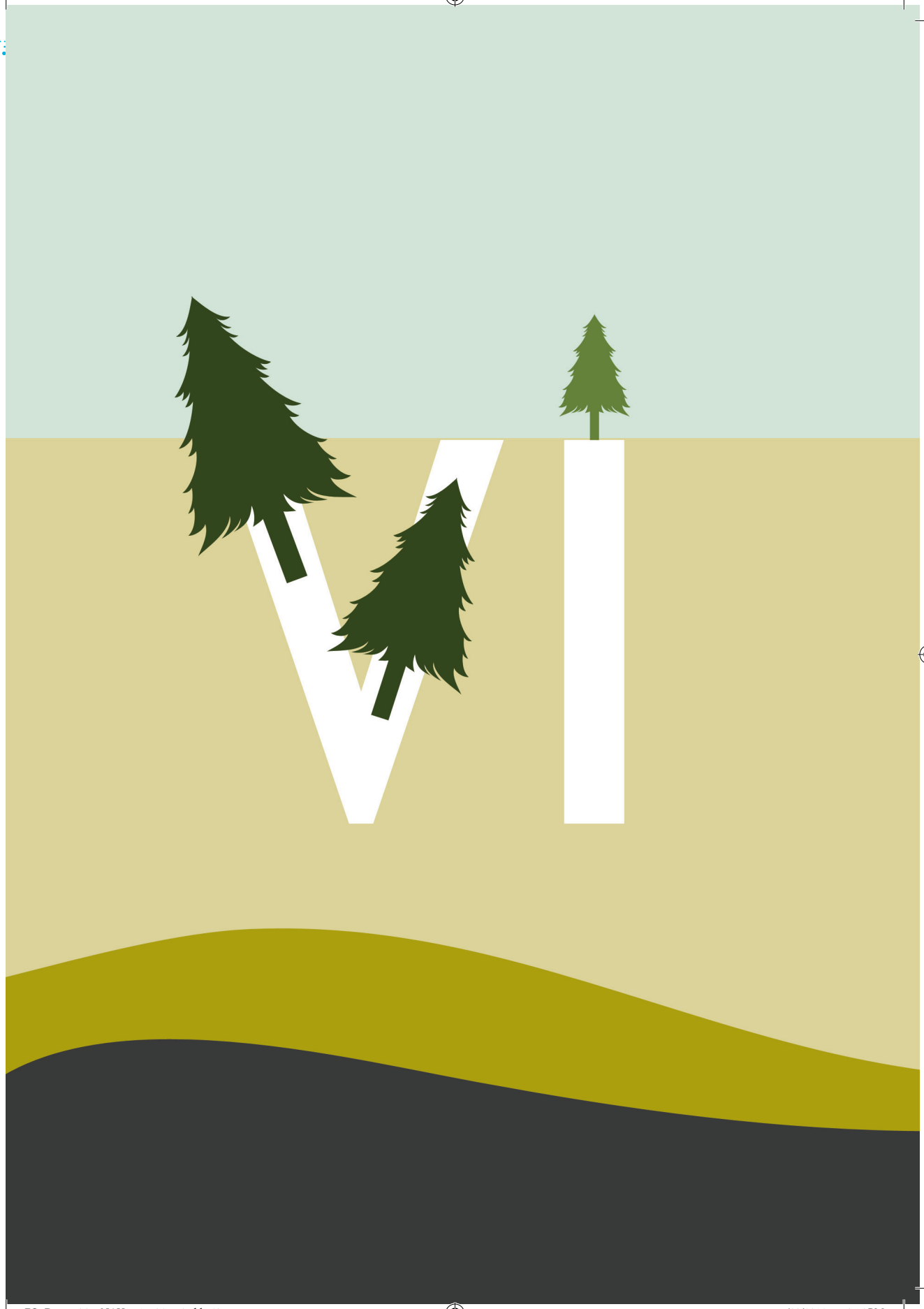
Med dette som eit slags bakteppe, er der nokre tema vi ynskjer å utforske i FO sitt møte med dei lokale NAV-kontora:
- *Organisasjon*: realiseringa av partnarskapen lokalt
- *Medarbeidarskap*: utforminga av ei sosialfagleg profesjonsrolle i den nye organisasjonen
- *Leiarskap*: fellesskap og særart

Tilsette erfarer:

PARTNARSKAP I PRAKSIS OM REALISERING AV PARTNARSKAPEN LOKALT

Alle møta mellom FO og NAV-representantane har fokusert på samordning og ulike modellar for samarbeid på tvers av gamle organisasjonsgrenser. I mange samtalar verkar det rettnok som om denne samordningseffekten også strekkjer seg ut over NAV-kontoret, og at den like gjerne kan gjelde skulesektor, barnevern eller privat næringsliv. Om dette er fordi NAV-samarbeidet er blitt så sjølvsagt at stat og kommune eksisterer som eit "vi" i øvrig samarbeid, skal vere usagt. I oppsummeringa av møta, er inntrykket at kjensla av eit "vi" varierer. Hovuddelen av mindre kontor opererer med eit omgrepsapparat der dei ikkje skil mellom den statlege og den kommunale delen av NAV. Ein nyttar gjerne "rettleiar" som samleomgrep for alle tilsette, omgrepet "oppfølgingsarbeid" ser ut til å femne eit vidt spekter av aktivitetar av både statleg og kommunal karakter, og mottaksfunksjonane verkar vere fullt ut samanslegne.

Enkelte storbykontor har imidlertid ein svært tydeleg kommunal identitet. Dette gjeld spesielt kontora frå Oslo, og kan nok forklarast med at NAV i Oslo framleis opererer med relativt mange skiljelinjer mellom statleg og kommunalt nivå. Ein har todelt leiing, mange av oppfølgingstenestene er separate og enkelte har også i realiteten eit todelt mottak, sjølv om ein geografisk sit på same stad. Vi ser også at representantar for desse kontora tydelegare formulerer skilnader i styringstradisjonar og ideologi bak tenestene. Vårt inntrykk er at desse kontora kanskje er dei som



sterkast kan uttrykkje manglar ved samarbeidet med statsetaten, og at dei også i større grad står for ein del av tiltaksutviklinga sjølve. Kanskje er det slik at storbykontora sterkast opplever dei prinsipielle ulikskapane mellom stat og kommune, fordi storleiken på kontora er slik at arbeidet ikkje vert personifisert i same grad som ved mindre kontor?

Mest alle vi har snakka med, uavhengig av om dei sit i ein liten eller ein stor kommune, og uavhengig av om dei har valt omfattande eller avgrensa grad av samordning med staten, uttalar at dei opplever at NAV-samarbeidet gir ein større katalog av tenester og tiltak, og at dette er positivt. Fleire uttrykkjer at dei tidlegare kunne oppleve at statlege tiltak var rigide og dårleg tilpassa brukarane frå den tradisjonelle sosialkontortenesta. Sjølv om ikkje alle opplever at ein er i mål på dette området, er det fleire som har gjort positive erfaringar med å kople seg meir på det statlege tiltaksarbeidet.

Ein interessant observasjon frå møta med lokale NAV-kontor, er at svært mange har valt å legge delar av oppfølgingsarbeidet utanfor NAV, både fysisk og i viss grad også organisatorisk. Mange har søkt å lokalisere dette arbeidet til eigne hus, og å ha eigne inngangar som skal senke terskelen inn til tenestene ytterlegare. Dei vektlegg verdien av at husa då ikkje ser ut som eit tradisjonelt NAV-kontor, og at ein på denne måten både får jobbe med kartlegging og oppfølging på ein annan måte enn kva som har vore vanleg. Dette blir identifisert som ein suksessfaktor, kanskje særleg i arbeidet med ungdom, men også andre brukargrupper ser ut til å gi positiv respons på slik tenestelokalisering.

Å FORSTÅ SEG SJØLV SOM BYGGEKLOSS – OM UTFORMING AV EI SOSIALFAGLEG PROFESJONSROLLE I NY ORGANISASJON

I mange av dei møta som har vore mellom FO og representantar for dei lokale NAV-kontora, kan det synast som om samording/ samarbeidsidéen står sterkt innanfor det sosiale arbeidet i NAV. Ein kan kanskje seie at det sosiale arbeidet fremst rettar seg mot NAV-reforma sitt tidlegaste mål; å medverke til å løyse kasteballsproblematikken. Dei tiltaka som oftast vert framheva i samtalane rettar seg ikkje mot såkalla "enkle brukargrupper" som raskt kan kome i arbeid, men derimot personar som har relativt komplekse problem. Desse omfattar psykisk uhelse, rusproblem, svakt nettverk og gjerne stor avstand til arbeidsliv og/eller utdanning. Fleire av brukarane har vore i kontakt med hjelpeapparatet over tid, gjerne med tiltak og tenester som ikkje har lukkast tidligare. I alle dei historiene vi har fått frå det lokale NAV-arbeidet vert nett samarbeidet og behovet av kompetanse på tvers framheva som ein suksessfaktor. Samstundes er enkelte tydelege på at dette ikkje berre er lett. Utfordringane i relasjonen mellom stat og kommune avspeglar i viss grad at stat og kommune står for relativt ulike logikkar både kva gjeld tenesteutforming og styringstradisjon. Det er vidare krevjande, om ikkje mest umogeleg, å ha kunnskap om heile spekteret av tenester og ytingar i NAV. For mange er løysinga då at ein forsøker å utvikle ein generalistkompetanse der det sosialfaglege oppfølgingsarbeidet får danne kjernen, og at meir spesialisert kunnskap om ytingar og tenester må søkast i kvart enkelt tilfelle.

Hovudvekta av tiltaka som skildrast i møta mellom NAV og FO, adresserer altså relativt komplekse problemstillingar eller menneske som har samansette behov for hjelp. Samstundes er dei fleste tiltaka vi har fått innblikk i likevel arbeidsretta. Dette er ikkje merkeleg. Dels er målet om arbeid tydeleg formulert for verksemda i den nye velferdsorganisasjonen, dels er det slik at både stat og kommune også tidlegare har fokusert på arbeid som eit sentralt verkemiddel mot fattigdom og sosial eksklusjon. Spennande er likevel enkelte NAV-tilsette sine uttalingar om at dei no opplever å få meir å seie i høve til korleis det statlege tiltaksapparatet kan utviklast og gjerast meir retta mot nye brukargrupper med meir komplekse utfordringar.

I skildringar av det positive NAVet framstår ei sosialarbeidarrolle, som kanskje fremst møter målsettingane om brukarretting og effektiv samordning. ”Det handler om å forstå seg selv som byggekloss”. Dette er eit illustrerande sitat for mange av tiltaksskildringane som har blitt lyfte fram i møta mellom FO og NAV-tilsette. Byggekloss-funksjonen handlar om å få tenester til å henge ihop. Nokre har løyst dette ved å orientere seg utifrå dei tradisjonelle kontor-rammane. Andre vel arbeidsformer der ein delvis jobbar mykje oppsøkande, eller vektlegg fleksibilitet i både tid og stad. Det kan eksempelvis vere snakk om å kunne hjelpe folk med transport til eit møte, å bli med ein brukar til lege, å finne fram til kreative løysingar saman med lokalt næringsliv, eller å raskt kunne respondere på sms. Ein representant frå Sund kommune uttalar at enkelte nok opplever at dei på denne måten syr puter under armane på brukarane, men argumenterer samstundes for at desse brukarane kanskje treng denslags ”puter” for å kome vidare.
Slike skildringar framhevar også styrken i det personlege engasjementet hos mange av dei NAV-tilsette vi har møtt. Dette er tilsette som skapar handlingsrom i tenestene. Mest alle prosjekt og tiltak vi har fått besøke strekkjer seg utanfor dei tradisjonelle rammane for NAV-arbeidet. Slikt kjem ikkje av seg sjølv. Det krev fagpersonar som vågar sjå kva behov som finst og gjere noko med desse. Ein agerar ut frå ei fagleg forståing og brukarane sine uttrykte ynskje. Slik vert ikkje sosialarbeidarrolla i NAV avgrensa til noko ein får tildelt i form av ein arbeidsinstruks, men er minst like mykje ei rolle ein må skape og utmeisle sjølv. Det handlar ikkje om å prosjektorganisere seg, eller starte i ideell sektor. Tvert om handlar det om at handlingsrommet finst innanfor NAV, berre ein ser det og utviklar det.

Fokus for ”Det positive NAVet” har vore å få fram skildringar av kva som kjenneteiknar godt sosialt arbeid i den nye førstelinja. Det er interessant å sjå at i møta mellom NAV-tilsette og FO, så er ein relativt lite opptekne av sysselsettingsgrad og tal på personar som kjem i jobb. Dette inneber sjølvsagt ikkje at desse måla er borte frå arbeidet, men kanskje seier det noko om at det sosialfaglege perspektivet i samarbeidet inkluderer fleire steg på vegen fram til dette målet? At målet om arbeid ligg lenger framme for nokre av dei brukarane som dei sosialfaglege representantar primært jobbar med, og at ein difor sterkare vektlegg sosial trening, motivasjon, kartlegging av rettar etc. I dette perspektivet kan det å få avklara retten til trygd vere ein like stor sosialfagleg suksess som det at ein person kjem i arbeid, utifrå ei erkjenning av at personen i fokus sjølv er for sjuk til å ivareta rettane sine.
Som sagt tidlegare vart NAV-reforma delvis initiert utifrå tilsette i kommunane sine skildringar av samordningsproblematikk og kasteballsproblematikk. Som ”siste tryggleiksnett” er det kanskje ikkje så merkeleg at den kommunale sosialtenesta sine representantar vel å halde fast på mål om å fremst løyse desse utfordringane – og at det ligg til kommunane sitt mandat å ha eit særleg fokus på brukarar med samansette behov. Det at reforma etter kvart også understrekar kommunane sitt ansvar for arbeidslinja, kan synast å ikkje innebere noko brot med denne tankegangen, men derimot utfordre til å tenkje godt sosialfagleg rundt prosessen fram til arbeid eller aktivitet – også for brukarane med dei mest omfattande behova.

LEIARSKAP – FELLESSKAP OG SÆRART

Fleire av dei NAV-tilsette vi har møtt understrekar verdien av felles leiing og felles struktur for tilsette ved NAV-kontoret. Dei påpeikar også det problematiske i at ein visse plassar har ulike avtalestrukturar og ulike kompensasjonssystem. Andre uttrykkjer skepsis til full samordning av stat og kommune, eller ser det som eit mål lenger framme. Sjølv om alle vi har snakka med reflekterer positivt over den nye organisasjonen sitt vide verkemiddelapparat, er enkelte usikre på om det let seg gjere å leie ein så kompleks organisasjon. Nokre vel då ei leiarrolle der ein operer med relativt vide mandat ut i organisasjonen, og forsøker heller å etablere strukturar for kunnskapso-

verføring og ansvarsdeling på tvers av tradisjonelle etatsgrenser. Andre har valt ei todelt leiing og driv samarbeidet på meir overordna nivå i form av partsmøter, og på individuelt nivå – i kvar enkelt sak. Det kan vidare virke som om medvitet rundt forankring av leiarskapen kan variere noko. Enkelte kommunar har vore svært tydelege på at dei vil "eige" leiarskapen ved kontoret, og at dette er avgjerande for ivareta-king av den kommunale styringa med tiltaka. Andre plassar ser ein ut til å vere lite opptekne av om leiaren er statleg eller kommunal, utifrå ei oppleving av at ein uansett inngår i ein heilskap der desse skiljelinjene ikkje er så relevante. Det blir også framheva at i kva grad leiaren er statleg eller kommunalt avløna, spelar langt mindre rolle enn korleis NAV-leiaren koplar seg på dei kommunale styringssystema. Mange statleg tilsette NAV-leiarar nyttar brorparten av tida si i kommunale fora, der dei ivaretek ansvaret som leiarar for dei kommunale/integrerte tenestene ved NAV-kontoret.

Vi har i fleire samanhengar forsøkt få til ein refleksjon kring kompetansen hos leiarane i NAV. Enkelte meiner NAV-leiarane bør ha sosialfagleg base, men mange ser ut til å meine at dette ikkje er viktig. Dei er meir opptekne av at leiarane skal ha god leiarkompetanse og dessutan ha ei forståing for sosialfaglege perspektiv, utan at dei treng representere sosialfaget sjølv. Likevel vert det understreka at den sosialfaglege kompetansen er heilt sentral for kontora. Då snakkar ein kanskje i termar av å dele den administrative og den faglege leiarskapen av kontora? Enkelte tilsette problematiserer samstundes at ein ikkje får naudsynt fagleg støtte frå ein leiar som ikkje har kompetanse i sosialt arbeid. Desse etterlyser leiarfunksjonar som har eit tydelegare ansvar for sosialfaglege dimensjonar ved tenestene i NAV.

Det som er tydeleg i dei (relativt få) samtalane vi har hatt om leiarskapet i NAV, er at sjølve endringsprosessen krev mykje både av leiarar og dei tilsette. Leiaren må ha forståing for at personalet har behov av "lufteplassar", gi rom for uro og fundering, men samstundes leie organisasjonen tydeleg i retning av eit mål. I tillegg kjem utfordringa det er å jobbe med menneske som gjennomgår store problem i livet sitt. Sjølv om svært mange av dei vi har snakka med uttrykkjer usvikeleg energi og engasjement i forhold til brukargruppene sine, så medgir mange også at dette arbeidet er tungt. Det å ivareta tilsette og sikre at dei får naudsynt påfyll i form av rettleiing, vidareutdanningar og ulike former av kollegial støtte, kan mest ikkje understrekast nok. Leiarane vi har vore i kontakt med ser personalet som sin viktigaste ressurs. Dette er meir enn ein floskel. Om ein skal kunne leie organisasjonen sin inn i ei så omfattande endring som NAV-reforma har innebore, må ein ha tryggleik for at kompetansen i organisasjonen er god nok til å takle dei nye utfordringane.

NAV SOM AKTØR I LOKALSAMFUNNET

Medan statsetatane tradisjonelt har vektlagt nasjonalt regulerte ordningar og mest mogeleg universell utforming av tenestetilbodet, har kommunane sterk tradisjon for lokal tilpassing. Samstundes har statsetatane lang erfaring frå samarbeid med næringslivet og har annan arbeidsmarknadskompetanse enn kva kommunane ofte har hatt. Vårt inntrykk etter reisa i det positive NAVet er at desse to tradisjonane møtest til spennande nyutvikling i dei tiltaka vi har fått studere.

Mest alle prosjekt og tenester vi har blitt kjende med, har tverrfaglege og tverretatlege team. Ein ser det som viktig å kople på sentrale aktørar for å få på plass løysingar som er godt tilpassa for kvar enkelt brukar. I saker der brukarane naturleg passar inn i "boksen" er ikkje dette så påkrevd, men når ein jobbar med menneske som har samansette hjelpebehov blir det ofte viktig å kople inn både helsehjelp, utdanningssystem, barnevern, mfl. Og desse aktørane let seg villig kople på, nett fordi dei opplever at kvaliteten på eige arbeid då også vert betre.

I evalueringsrapporten frå NAV Åsnes har ein av dei

eksterne samarbeidspartane uttrykt: Nettverksjobbing er utrolig viktig i forhold til den ungdommen vi sammen skal lage et opplegg rundt. Enten det er skole eller jobb. Vi har forskjellige erfaringer og forskjellige utdannelser. Vi blir sterkere faglig av å jobbe på denne måten, som igjen gir ungdommen bedre veiledning og hjelp. (…) Så min konklusjon på denne måten å jobbe på er at alle fylker og kommuner bør få muligheten til å jobbe på en slik måte som vi gjør (Engbakken 2012:16).
Samstundes vert det tydeleg at det ikkje alltid er nok å berre koordinere delar av hjelpesystemet eller velferdsapparatet. Ein må også fokusere på livet "utanfor" hjelpesystemet – eller livet "etter" hjelpeprosessen. Her blir det lokale næringslivet og arbeidsmarknaden svært viktig. Mange av prosjekta "våre" har gode erfaringar både av å jobbe tett på arbeidsgivarar og ha ein god dialog med lokale arbeidsplassar. Dette arbeidet spenner vidt. Dels er der eit sentralt informasjonsaspekt. Det er viktig at næringslivet kjenner til både kva ressursar som er tilgjengelege i arbeidet og at dei har forståing for den samanhengen NAV verkar innanfor. Det er også mykje som tyder på at aktiv oppfølging ute på arbeidsplassen spelar stor rolle både for den enkelte brukaren og for den arbeidsplassen som tek imot.

Dette med å fokusere utanfor kontorveggane er også med på å prege tenestene innanfor NAV. Mange av NAV-kontora vi har besøkt, tar klart utgangspunkt i lokale tilhøve når dei formar tenestene. NAV Nordstrand har med sin demografi identifisert einsame og sjuke i gamle villaer som ei målgruppe. NAV Østbyen som har eit stort fengsel i nærleiken, organiserer kontoret inn bak murane for å kunne tilby hjelp der. NAV Sund har plassert seg sentralt i kommunen for å kunne få god oversikt over det som hender i ungdomsmiljøet i byen. NAV Grunerløkka spelar på personar i lokalsamfunnet når dei formar Drømmeukene. Alle desse eksempla illustrerer behovet av å kjenne samfunnet ein er del av – og å nytte denne kunnskapen aktivt til beste for brukarane i NAV.

UNGE PÅ KANTEN
OM NAV SITT ARBEID RETTA MOT YNGRE BRUKARGRUPPER

Forskarane erfarar:

OM UNGDOM I RISK FOR SOSIAL EKSKLUSJON OG AKTUELLE TILTAK

Sjølv om arbeidsløysa er generelt låg i Noreg, og vi heller ikkje kan seiast å vere ramma av same ungdomsarbeidsløyse som andre europeiske land, så er der teikn også i vårt samfunn på at ganske mange unge er marginale i relasjon til arbeidsmarknaden. Langtidsarbeidsløysa blant unge i alderen 15-24 år ligg på 2 % i Noreg (mot 4,5 % i Finland). Samtidig så har heile 20 % i aldersgruppa falle ut av vidaregåande skule (mot 8 % i Sverige). Ungdom som korkje er i arbeid, utdanning eller opptrening utgjer 5,5 % av aldersgruppa og tilsvarande mange tek imot økonomisk sosialhjelp. I tillegg er 2 % av aldersgruppa mottakarar av førtidspensjon og kan slik seiast å vere utanfor arbeidsmarknaden allereie. Denne form av utanforskap ved inngangen til vaksenlivet kan sjå ut til å danne grunnlag for meir langvarig sosial eksklusjon (Halvorsen mfl. 2012).

Undersøkingar visar at om lag to av tre gjennomfører vidaregåande utdanning. Av dei 34 % som ikkje fullfører utdanning, så ser ein at denne kan delast mellom dei som sluttar før dei har fullført utdanninga (14 %) og dei som fullfører utan å bestå (19 %). Jenter når studiekompetanse i høgere grad enn gutar. Elles ser det ut som om elevane sin familiære og sosioøkonomiske bakgrunn, identifisering med skulen, tidlegare skuleprestasjonar, sosialt nettverk og engasjement spelar stor rolle for gjennomføring. Desse norske funna samsvarar i stor grad også med internasjonal forsking om fråfall (Halvorsen mfl. 2012).

Denne form for marginalisering har konsekvensar både for samfunnet og for kvart enkelt menneske. På samfunnsnivå kan ein noko grovt snakke om ei minske i inntektene til velferdsstaten og ei auke i utgiftene. På individuelt nivå er der tre-fem gongar så stor sjanse for å bli registrert som arbeidsledig om ein ikkje har fullført vidaregåande skule. Nesten ingen unge som tek imot uføretrygd har gjennomført vidaregåande skule. Det er nesten berre personar som ikkje har fullført vidaregåande skule som er mottakarar av sosialhjelp. Det er estimert 10-15 gongar så stor risk for å begå kriminelle handlingar som vert straffa med fengsel om ein ikkje har fullført vidaregåande skule. Det er også slik at personar utan fullført vidaregåande skule i løpet av livet har ei pensjonsgivande inntekt som ligg 33 % under dei andre. I tillegg kjem konsekvensar for mental og fysisk helse som kan gjere utanforskapet meir omfattande og meir lamande (Halvorsen mfl. 2012).

Satsingane for å kome ungdommane i møte er fleire, og ungdom kan ta del av både generelle verkemiddel som rettar seg mot heile folket og meir målretta innsats mot ungdom.

På utdanningssida fikk vi lovfesta individuell rett til vidaregåande utdanning gjennom Reform 94.
Reforma var berre delvis vellukka, ikkje minst ved svak gjennomføringsgrad i vidaregåande opplæring. Reform 94 blei difor sidan supplert av Kunnskapsløftet i 2006 som omfattar hele det 13-årige grunnopplæringsløpet. Her innførte ein nokre nye fag, utdanningsval og prosjekt til fordjuping. Det blei dessutan etablert ei oppfølgingsteneste for ungdom som har rett til vidaregåande utdanning, men som avbryt eller ikkje søker slik utdanning. I 2011 kom satsinga Ny GIV som skal styrke utdanningssektoren sitt arbeid med å hindre fråfall i vidaregåande gjennom ei lang rekke tiltak. Her er samarbeidet med NAV sentralt (Halvorsen mfl. 2012).

I NAV systemet er unge, saman med innvandrarar og langtidsledige, identifiserte som satsingsgrupper for NAV. Ein har utvikla fleire satsingar som rettar seg spesielt mot målgruppa av unge, og vi nemner nokre av desse kort her: Garantiordningar for unge og arbeidsledige omfattar fleire konkrete ordningar for ulike delar av ungdomspopulasjonen. Dels har ein

garanti for at ungdom under 20 år som er utan skuleplass eller arbeid skal ha tilbod om arbeidsmarknadstiltak. Vidare skal unge mellom 20-24 år som har vore ledige i meir enn tre månader vere garanterte oppfølging frå NAV-kontoret med fokus på jobbsøking, eigenaktivitet og motivasjon. Unge mellom 20-24 år som har vore ledige i meir enn seks månader skal vere garanterte tilbod om arbeidsmarknadstiltak. Resultata av desse garantiane har til no vore blanda. 40 % av dei som fikk tilbod om garantien, takka nei utifrå at dei opplevde tiltaket som lite eigna eller at dei fikk anna arbeid. Ca. 10 % av unge som nytta seg av tiltaksgarantien kom i jobb, medan omlag halvparten framleis var arbeidsledige eller gikk til andre tiltak. Det er også ei utfordring at tiltaksgarantien gjeld personar som har vore ledige seks månader eller meir. Ca. 85 % av ledig ungdom har kortare periodar av arbeidsløyse og er difor ikkje omfatta av garantien (Halvorsen mfl. 2012).

Kvalifiseringsprogrammet (KVP) er ei anna stor satsing under NAV-paraplyen. Kvalifiseringsprogrammet blei sett i verk i 2007, samstundes som ein starta gradvis etablering av NAV-kontora. Programmet rettar seg mot personar som har vesentleg nedsett arbeidsevne, og som har avgrensa arbeidserfaring og opptente trygderettar. Målet er at personane skal kvalifisere til arbeid etter gjennomføring av programmet. KVP er eit lovpålagt ansvar for kommunane og forvalta av det lokale NAV-kontoret. Staten fullfinansierte programmet frå oppstart og ut 2010. Etter 2011 har programmet inngått i rammetilskotet til kommunane. KVP er eit fulltidsprogram som går over to år. Det skal vere individuelt tilpassa og arbeidsretta. Programmet kan kombinerast med helsetenster, som t.d. behandling for psykiske vanskar eller rusproblematikk. I åra 2008-2010 deltok 17.000 personar i programmet. Per desember 2010 deltok 9.000. Av dei som har gjennomført programmet gikk 45 % vidare til ordinært arbeid, utdanning eller arbeidsretta tiltak. Sjølv om mange ungdommar deltek i programmet, er det viktig å understreke at det ikkje avgrensar seg til brukarar frå ungdomspopulasjonen (Halvorsen mfl. 2012).

Nasjonal strategi for arbeid og psykisk helse har unge under 35 med psykiske helseproblem som målgruppe. Eit viktig mål er å samordne innsatsen frå NAV, kommunale velferdstenester, skule og arbeidslivet. Programmet har fleire tiltak. 1100 tiltaksplassar er reserverte for unge med psykiske lidingar. Ein har oppretta los-funksjonar både for arbeidsgivarar og potensielle tiltaksdeltakarar. Ein har også oppretta fylkeskoordinatorar i NAV, og gjennomført kompetanseutvikling i organisasjonen (Halvorsen mfl. 2012).

Ei siste satsing av stort omfang går under namnet Ny GIV. Den blei introdusert i 2011, og det er vanskeleg å evaluere effekten av denne ennå. Ny Giv er ei kopling av konkrete oppfølgingstiltak og eit partnarskap med fokus på å auke grada av gjennomføring av vidaregåande skule. Partnarskapen er mellom Kunnskapsdepartementet, Arbeidsdepartementet, fylkeskommunane/vidaregåande skule, kommunane (grunnskulen) og NAV. Satsinga har tre hovudprosjekt: Statistikkprosjektet tek sikte på å kartlegge målgruppa og sjå meir på måloppnåing. Overgangsprosjektet er eit systematisk samarbeid mellom kommunar og fylkeskommunar om oppfølging av elevar med svake skuleprestasjonar i grunnskulen. Oppfølgingsprosjektet skal styrke oppfølgingstenesta og samarbeidet mellom vidaregåande skule, oppfølgingstenesta og NAV om ungdom som står utanfor vidaregåande skule og arbeidsliv (Halvorsen mfl. 2012).

I rapporten Unge på kanten av Halvorsen mfl. (2012), som vi har referert mykje til her, blir det gjort forsøk på å identifisere god praksis i arbeidet med marginalisert ungdom. Vi vil kort nemne nokre faktorar som i rapporten vert identifiserte som suksessfaktorar for arbeidet:
Tidleg innsats ser ut til å være eit viktig steg i arbei-

det med å inkludere ungdom som fell utanfor skule og arbeidsliv. Det beste er om ein kjem inn allereie innan ungdommen har falle utanfor skulen. Dette kan innebere å arbeide førebyggande allereie i grunnskulen, og å inkludere foreldre og øvrig nettverk. Det ser også ut som at tidleg innsats i kombinasjon med samhandling frå offentlege instansar fører lengst i arbeidet med denne målgruppa. Då handlar det om å få på plass alle aktørane som kan medverke til at ungdommen får tilrettelagde tiltak.

Vidare viser det seg at ungdom med behov for hjelp ofte trekkjer seg unna. Det å oppdage og sjå desse ungdommane er difor ei stor utfordring. Mange vellukka prosjekt har ein komponent av oppsøkande verksemd. Her er det eit poeng at arbeidet må leggast utanfor dei institusjonelle rammane. Det kan vere i form av heimebesøk, oppsøking på offentlige arenaer eller ha tilrettelagde møteplassar.

Ein tredje faktor som ser ut til å karakterisere vellukka arbeid med marginalisert ungdom, handlar om samarbeid mellom offentlege instansar og andre sentrale aktørar. Eit godt samarbeid er karakterisert av at det er forankra i leiinga og at det har god struktur med ansvarsfordeling og klar koordinasjon. Det er vidare prega av tverrfagleg innsats, heilskapsorientering og gjerne ein kombinasjon av profesjonelle og friviljuge krefter.

For oss er det interessant å sjå litt nærare på dei prosjekta og tiltaka vi har besøkt, med desse perspektiva som utgangspunkt. For kva er grunnane til at nett desse tiltaka har blitt identifiserte som del av det positive NAVet?

Tilsette erfarar:

ARBEID MED HJARTE – ETTER BOKA

Mest alle plassane vi har besøkt har valt å presentere tiltak eller prosjekt som rettar seg mot ungdom, når dei skal presentere det positive NAVet. Sjølv om tilnærmingane kan vere ulike, finn vi også mykje som er likt.

Alle prosjekta/tiltaka har til felles at dei samordnar innsatsen med andre hjelpeinstansar og gjerne også har samarbeid med aktørar utanfor det offentlege velferdsapparatet. Nokre, som t.d. Sund i Hordaland, har valt å samordne tenesta i så stor grad at ein har oppretta felles kontor der alle samarbeidspartane er inne og møter ungdommen. I Åsnes har ein ikkje felles lokale som ramme for samarbeidet, men ein har etablert klare strukturar for ein koordinert innsats i arbeidet med ungdommane. Noko av det som er spennande ved begge desse tiltaka er at dei orienterer seg aktivt mot utdanningssystemet ,og drar også inn helsetenesta i arbeidet. Også dei tiltaka som ikkje er målretta mot ungdom, men som har meir generell utforming, har samarbeidet og samordning som ein vesentleg suksessfaktor. Dette gjeld t.d. TAFU og NAV Østbyen, der ein ikkje berre fokuserer på samarbeidet mellom velferdsorganisasjonane, men kor kriminalomsorg og arbeidsliv er like viktig.

Vidare ser det ut som om at det gode NAVet består i å sjå ungdommane og å fange dei opp der dei er, som dei er. Mange av sitata vi har med oss frå våre besøk, signaliserer dette med å sjå ungdommane som ein grunnverdi i arbeidet. Gjerne sjå andre sider av ungdommane enn problema og hindringane. Det å ete saman, gjere aktivitetar saman, bli kjende med kvarandre. Dei ulike kontora gjer dette på ulike måtar, men mest alle forteljingane våre har desse komponentane i seg. Mange er også opptekne av å kome seg ut på andre arenaer og t.d. fange ungdommar og foreldre opp i deira miljø. Foreldremøte, informasjonssamlingar og samarbeid med skulen er nokre av

dei konkrete satsingane. Vidare vektlegg medarbeidarane verdien av å vere tilgjengeleg. Det skal vere enkelt å gå inn døra der hjelpa finst. Dei nyttar ofte aktivt mobilen og sosiale media på internett. I tillegg er det fleire som støttar ungdommane praktisk, enten behovet er å bli skyssa i bil eller ha med nokon til ein arbeidsgivar. Mange uttrykkjer også verdien av å starte arbeidet der ungdommane er kva gjeld motivasjon, mognad og ressurssituasjon. Då inneber det at ein ikkje alltid kan gå rake vegen til arbeid, men ofte at ein må bygge sjølvkjensle, gi sosial trening, finne fram til draumane. Drømmeukene ved NAV Grunerløkka eksemplifiserer denne prosessen – det same gjer NAV Bærum med FRAM.

Fleire av prosjekta har også inne element av tidleg innsats. Ein har t.d. valt å rette tiltak mot ungdommar som ikkje er fylte 18, for å sikre at ein fangar desse opp. Nett det å kunne rette innsatsen så langt ned som 14-16 år ser ut til å både ha førebyggande effekt, men også å forenkle prosessen for dei som kjem i ein situasjon der hjelp er naudsynt. Vanlegvis kan overgangen mellom barndom og vaksenliv innebere brot med viktige hjelpepersonar, då tradisjonelle organisasjonsgrenser gjerne skil på livet før og etter atten. Gjennom å vere med frå eit tidlegare tidspunkt vert overgangen mellom barndom og vaksenliv mjukare, og ein forhindrar kanskje at ungdommen forsvinn.

Som nemnt tidlegare, så har mest alle kontora vi har besøkt valt å legge delar av oppfølgingsarbeidet utanfor den formelle NAV-konteksten. Ofte reint fysisk med eigne lokale og eigne dører. I tillegg til at dette senkar tersklane inn til tenesta, er det tydeleg at det også påverkar måten ein arbeidar. At ein vert friare, kan stå meir fram som heile personar i arbeidet med ungdommane.

Sjølv om få av dei tilsette vi har snakka med har vist til forsking som grunnlag for val av tenestesutforming, er det interessant å sjå at det forskarane har identifisert som verksamt i arbeidet med ungdom, i stor grad samsvarar med det tilsette identifiserer som effektivt. Så gjenstår det å sjå om også ungdommane identifiserer dette som suksessfaktorar for den endringsprosessen dei gjennomgår.

BARN I NAV

Lov om sosiale tjenester i NAV slår fast at tjenesten skal bidra til at utsatte barn og unge og deres familier får et helhetlig og samordnet tjenestetilbud. For å oppfylle lovens krav må NAV-ansatte forholde seg til den enkelte brukers helhetlige situasjon, bl.a. familiesituasjonen. Er det barn i familien må sosialarbeideren gå i dialog med den voksne/ de voksne om hvordan økonomien/lav inntekt, sosial situasjon, helse (rus, psykiske vansker, uførhet etc.) påvirker barnet/barna og familiens helhetlige bistandsbehov. Sosialarbeideren må også ta stilling til om det er formålstjenlig å snakke med barnet/barna for å få et tilstrekkelig bilde av familiens situasjon. Videre må sosialarbeideren vurdere hva som er nødvendig av tverrfaglig og/eller tverretatlig samarbeid for å gi et helhetlig og samordnet tjenestetilbud i tråd med behovene, og snakke med familien om dette (FO: 2013).

Dette med barneperspektivet er ikkje så tydeleg identifisert i alle samtalane vi har hatt. Nokre plassar ligg det som undertekst – der ein har vore opptekne av å sikre at dei vaksne kan vere gode foreldre trass store utfordringar i livet elles. TAFU viser eksempel på dette i si tilnærming. Andre dekkjer delar av eit barneperspektiv gjennom at dei går inn med førebyggande innsats og startar arbeidet allereie i alderen 14-16 år. Dette gjeld NAV Time, NAV Sund, NAV Åsnes mfl. Atter andre har vore opptekne av å organisere seg slik at dei har lett tilgang til barnevernstenesta, og kan få til godt samarbeid der. Dette gjeld t.d. NAV Østbyen, NAV Kristiansand og NAV Bærum.

Men to av kontora vi har besøkt har retta særleg merksemd mot barneperspektivet. Dels gjeld dette NAV Kristiansand og dels gjeld det NAV Drammen. Begge desse kontora har valt å sette barnefattigdom og barneperspektivet i NAV på dagsorden. I tillegg vurderer vi at Stovner sitt prosjekt "Familielos" også har eit barneperspektiv ved at heile prosjektet jo rettar seg mot å gjere familien sin situasjon betre – og at ein i både kartlegging og tiltak fokuserer på barna. Tilnærmingane kontora mellom er ulike. I Kristiansand har ein lagt stor vekt på barneperspektivet i det daglege arbeidet og som del av den ordinære organisasjonen. Viktig her har vore å sikre at dei tilsette både i kartlegging og tenesteutøving sikrar at barna er sette i fokus. Noko av dette handlar om enkle metodiske grep, som t.d. å utvikle gode nok kartleggingsverktøy. Men elles handlar dette også om ein haldningskomponent der forståinga av barnet sin situasjon alltid må inngå.

I Drammen har ein organisert arbeidet i eit eige prosjekt der ein dels har jobba med kompetansen i kommunen, men også utvikla tiltak som rettar seg direkte mot dei fattige barnefamiliane. Ein viktig del har vore å kartlegge situasjonen for fattige barnefamiliar. Denne kunnskapen har fått vere med på å prege utforminga av meir kompensatoriske tiltak, som er retta mot barnefattigdom utan å vere stigmatiserande. Her har ein jobba breitt med andre aktørar i kommunen, både innanfor offentleg og frivillig sektor. Fleire spennande tiltak er utvikla, og ein ser på moglegheitene for vidareføring av prosjektet.

Vårt inntrykk er at arbeid med barneperspektivet i NAV er under utvikling og at det kan vere grunn til å sjå meir systematisk på dette framover.

REISA VIDARE
OM MOGELEGHEITER OG UTFORDRINGAR – VEGEN VIDARE FOR SOSIALT ARBEID I NAV

Under FO sin erfaringskonferanse om det positive NAVet, blei det gjennomført ein kafédialog med utgangspunkt i erfaringane frå besøka organisasjonen hadde gjennomført, samt presentasjonar av ulike prosjekt og tiltak tidlegare i konferansen.
Under denne workshopen blei det særleg jobba med tre område, som alle kan fungere som retningsvisarar for vegen vidare for sosialt arbeid i NAV.

HANDLINGSROMMET – MOGELEGHEITSROMMET I NAV

Dei sentrale spørsmåla i denne dialogen var:
Korleis kan det enkelte NAV-kontor nytte det sosialfaglege handlingsrommet? Korleis identifisere dette handlingsrommet? Korleis utvikle det – ikkje berre som prosjektorganisering, men som fast måte å arbeide på? Korleis kan tilsette med sosialfagleg kompetanse og FO-tillitsvalde vere med på dette utviklingsarbeidet?

Eit viktig punkt som vart lyft fleire gongar i denne dialogen var verdien av formålsparagrafen til Lov om sosiale tenester i NAV. Mange uttrykte at denne paragrafen uttrykkjer viktige ambisjonar for det sosialfaglege arbeidet i NAV. Difor er det viktig at tilsette har god kunnskap om denne paragrafen, at dei informerer aktivt om den både internt og eksternt, og at dei sjølve nyttar den som ei støtte i det praktiske arbeidet innanfor NAV. Gjennom formålsparagrafen blir det også tydeleg at der faktisk ER eit handlingsrom i NAV og at dette handlingsrommet har vi ansvar for å fylle med godt sosialt arbeid.

Mange kom også inn på leiarrolla. Fleire var opptekne av behovet for sosialfagleg leiing, slik at styringa av NAV skjer i tråd med viktige sosialfaglege prinsipp. Eit problem ved enkelte store kontor, er at der er lang avstand mellom leiinga og tenesteutøvarane, og då blir det ekstra viktig at ein synleggjer det sosialfaglege arbeidet opp mot leiinga. Ein meinte også at sosialfagleg leiing i kombinasjon med aktive, dyktige tillitsvalde spelar stor rolle når ein skal rekruttere nytt personale. Sjølv om dei fleste var opptekne av at NAV skal vere tverrfagleg, så meinte dei at den sosialfaglege kompetansen alltid må inngå som ein viktig ingrediens. Det å t.d. krevje at alle team skal ha sosialfagleg representasjon kan vere ein veg å gå.
Eit anna tema som vart lyft i denne dialogen, relaterer til behovet av fagleg diskusjon og refleksjon mellom dei tilsette. Det sosialfaglege handlingsrommet kan vere vanskeleg å få syn på om ein ikkje aktivt hjelper kvarandre med å kjempe det fram. Dette krev strukturar i form av faste møteplassar med rom for fag. Det kan vere rettleiing, faglege forum, konferansar etc. Slike samtalar bør også opne for brukarane sine perspektiv – kanskje ved å ha faste møteplassar mellom brukargrupper og tilsette.

Det blei også gitt uttrykk for tanken om at delar av NAV-arbeidet kanskje må lokaliserast og/eller organiserast utanfor den tradisjonelle NAV-konteksten for å skape naudsynt handlingsrom. Dette stemmer også godt overeins med opplevingane vi hadde på vår reise. Svært mange av kontora hadde valt å legge delar av arbeidet utanfor NAV-kontoret og dette gjorde noko både med dei tilsette, val av arbeidsmetodar og brukarane si oppleving av tiltaket.

Så i ei oppsummering av denne dialogen, vil vi kome med fylgjande forslag til korleis vi kan utvikle handlingsrommet i NAV.

- **SYNLEGGJER FORMÅLSPARAGRAFEN OG BRUK DEN AKTIVT,**
- **ETABLER ARENAER FOR FAGLEG DISKUSJON OG REFLEKSJON MELLOM TILSETTE.**
- **FORSØK Å ARBEIDE FOR REKRUTTERING AV SOSIALFAGLEG KOMPETANSE I LEIINGA, SAMT SIKRE AT SOSIALFAGLEG KOMPETANSE ER OBLIGATORISK I TVERRFAGLEGE TEAM.**
- **VURDER OM DELAR AV ARBEIDET KAN LEGGAST UTANFOR NAV SINE RAMMAR.**

BRUKARMEDVERKNAD I NAV

I dialogen om brukarmedverknad i NAV var ein opptekne av å utforske korleis ein kan forstå kva brukarmedverknad i NAV er, samt korleis ein kan setje i gang slik medverknad i praksis?

Diskusjonane gjekk mykje langs to aksar; individuelle former for medverknad og brukarmedverknad på systemnivå. Medan sosialt arbeid som fagområde har relativt sterke tradisjonar for fokus på brukarane sine behov og ynskje i den individuelle konteksten, har vi kanskje jobba mindre med brukarmedverknad på overordna nivå? Om ein skal lukkast med brukarmedverknaden i NAV-systemet krev det at både brukarar og tilsette får utvikla kompetanse innanfor dette området. Nokre hadde idear om at ein kanskje bør gjennomføre felles kursing av brukarar og tilsette ved NAV. Ein start kan vere å kontakte dei høgskulane som allereie har utvikla kurs i medverknad som dei køyrer felles for sosionomstudentar og brukarrepresentantar.

Det blei også lagt vekt på verdien av strukturar som sikra systematisk brukarmedverknad og evaluering. Eit eksempel på slike strukturar er t.d. faste møte mellom politikarar, eigarrepresentantar, tilsette og brukarar, der ein har som mandat å lyfte fram sterke og svake sider ved tenesta, for å sikre politisk debatt om NAV. Kommunepolitikarar og NAV sine leiarar spelar stor rolle i denne samanhengen. Dialogen problematiserte samstundes at brukarutval og medverknadsmøte kan verte tomme, om dei ikkje har ein reell funksjon.

Kva gjeld medverknad på individuelt nivå, blei det uttrykt at vi må lyfte fram sosionomutdanninga si vektlegging av respektfulle møte og tradisjon for "empowerment". Dette er verdiar profesjonsutøvarane har med seg frå utdanninga si, men som dei må få hjelp til å omsetje i praksis. Det blei også poengtert at ein nok må jobbe meir politisk for å sikre at rammene for yrkesutøvinga er slik at ein klarar å realisere brukarmedverknaden. Her spelar FO ei viktig rolle. Å tilrettelegge for brukarmedverknad krev både tid og eit visst handlingsrom i tenesta. Er det slik at NAV-systemet stoppar folk allereie innan dei har kome i kontakt på telefon - ja, då er det vanskeleg å realisere gode intensjonar i brukarmedverknadsomgrepet. Kanskje må ein då forsøke å tenkje annleis om yrkesrolla til sosionomane. Eit forslag ligg i omgrepet "fastsosionom" – der sosionomen er hovudkontaktpunktet inn i velferdsorganisasjonen. Ei anna idé kan ligge i å utvikle mentorfunksjonar for brukarane. Dette kan vere andre som har hatt brukarerfaring eller som har tilknyting til organisasjonar utanfor NAV. Dette er noko ein kan diskutere med eiga leiing, og som også kan vere aktuelt for prosjekt i NAV.

Kafédialogen kom også inn på meir prinsipielle aspekt ved diskusjonen om brukarmedverknad. Det blei gitt uttrykk for at medverknadsomgrepet er for svakt og at ein må jobbe for brukarstyring. Dette kan kanskje ikkje realiserast på alle nivå, men ein kan t.d. realisere dette gjennom aktiv bruk av individuelle planar. Ein må også våge å sjå meir på både makt og avmakt i NAV-systemet. Det å ha syn for positive og negative sider ved eiga makt/avmakt, vil også gi ny forståing av brukarane si makt/avmakt.

Frå kafédialogen om brukarmedverknad vil vi kome med fylgjande forslag:

- **TENK KOMPETANSEUTVIKLING FOR BÅDE BRUKARAR OG TILSETTE KVA GJELD MEDVERKNAD I NAV. EIN KAN GJERNE UTVIKLE FELLES KURSING OM DETTE EMNET.**
- **ORGANISÉR FASTE MØTEPUNKT MELLOM POLITIKARAR, SENTRALE LEIARAR I NAV-SYSTEMET, TILSETTE OG BRUKARAR, EIN TIL TO GONGAR ÅRLEG.**
- **TA BRUK AV FO FOR Å SIKRE GODE RAMMER I YRKESUTØVINGA. HUGS AT POLITISK ARBEID INNGÅR I DEN SOSIALFAGLEGE YRKESROLLA.**
- **SJÅ PÅ HØVE TIL Å ORGANISERE MENTORFUNKSJONAR FOR BRUKARANE I NAV.**

BARNEPERSPEKTIVET I NAV

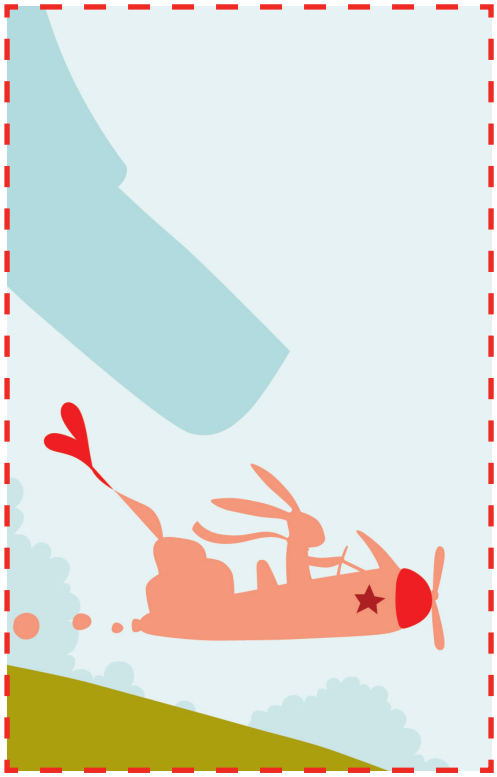
På tilsvarande måte som i kafédialogen om brukarmedverknad, sirkulerte denne dialogen kring spørsmål om kva eit barneperspektiv i NAV er, og korleis dette kan utøvast i praksis.

I diskusjonen om kva eit barneperspektiv er, så blei det sagt at dette inneheld både ein haldningskomponent og ein meir aktiv komponent som t.d. inneber sterkare rettsfesting for barn i NAV. Diskusjonen handla mykje om korleis ein ser barn i NAV. Barneperspektivet inneber kanskje også at ein må tenkje annleis om dei vaksne. Skal ein sikre barnet, kan ein ikkje utelukkande tenkje på arbeidslinja i utviklinga av tenester og tiltak. Det blei også poengtert at eit barneperspektiv inneber ei realisering av at ein må sjå barnet sine behov ut frå kva barn uttrykkjer, og ikkje berre kva foreldra uttrykkjer.

Samtalen om korleis barneperspektivet kan realiserast i praksis genererte mange ulike idear. Det blei mellom anna foreslått å gjennomgå lovverket i NAV med fokus på om dette tek vare på barneperspektivet godt nok. Dette kan gjerast i FO-regi, men kanskje også innanfor NAV. Eit anna konkret verkemiddel er å sjå meir på korleis ein kan utvikle kartleggingsverktøy slik at ein sikrar at barn alltid er med i vurderinga av tiltak og ytingar. Det blei imidlertid poengtert at eit barneperspektiv inneber at barna også skal få sleppe å engasjerast for mykje i foreldra sine problem. Slik kan NAV Drammen sitt arbeid ute hos familiane og i lokalmiljøet vere ein inspirasjon for korleis ein kan sikre barneperspektivet i NAV. Nokre etterlyste større barnekompetanse i sosionomutdanninga, og såg også gjerne at ein legg inn meir kursing om dette i NAV-regi. Ein var også inspirerte av NAV Kristiansand sin modell med barneansvarlege i alle einingar i organisasjonen, og var opptekne av å tenkje meir kring organisasjon og struktur når det gjeld sikring av barneperspektivet. Ein siste idé gjekk på barn i rolla som pårørande. Her kan ein hente inspirasjon frå helsevesenet sitt arbeid både med informasjon, rettar og praktiske tiltak.

Forslag til vidare arbeid med barneperspektivet i NAV:

- **GJENNOMGÅ LOVVERKET I NAV MED FOKUS PÅ OM DET TEK VARE PÅ BARNEPERSPEKTIVET.**
- **UTVIKLE KARTLEGGINGSVERKTØY SOM SIKRAR BARNEPERSPEKTIVET I NAV.**
- **STYRKE BARNEKOMPETANSEN I SOSIONOMUTDANNINGA.**
- **JOBBE MEIR MED BARN I ROLLA SOM PÅRØRANDE I NAV – GJERNE MED INSPIRASJON FRÅ HELSEVESENET**
- **TA ORGANISATORISKE ELLER STRUKTURELLE GREP FOR Å SIKRE AT NOKON HAR ANSVAR FOR BARNEPERSPEKTIVET – GJERNE GJENNOM BARNEANSVARLEGE.**
- **SJÅ MEIR PÅ KORLEIS EIN KAN ARBEIDE UTANFOR NAV-KONTORET FOR Å KUNNE MØTE BARN BETRE.**



LEIARSKAP OG MEDARBEIDARSKAP I NAV

I denne dialogen blei størst merksemd retta mot tema om den sosialfaglege kompetansen i NAV, både på leiarnivå og medarbeidarnivå. I diskusjonen om leiarskapet i NAV blei det gitt utrykk for at kompleksiteten i NAV kanskje særleg krev den generalistkompetansen som sosionomane har. Det er viktig å ikkje redusere leiarskap i NAV til økonomi eller tradisjonell målstyring. NAV handlar om verdiar – verdileiing. Det er viktig at dei tilsette kan få råd og rettleiing i tråd med sentrale verdiar i faget – og at leiarane har forståing for sosialfaglege perspektiv. Dialogdeltakarane hadde ulike meiningar om i kva grad sosialfagleg kompetanse skal vere eit krav for leiarfunksjonen i NAV, men var samde i at sosialfaglege perspektiv må inngå i leiarskapet. Ved større kontor kan ein tenkje seg funksjonsdeling av leiarskapet, der leiarane kan ha ulik kompetanse for å sikre hele spekteret av leiarskapsfunksjonar. Det er uansett viktig at øvste leiar har forståing for sosialt arbeid, og at denne sikrar at dei sosialfaglege perspektiva blir tatt vare på gjennom å plassere sosialfagleg kompetanse elles i organisasjonen. Mange dialogdeltakarar meinte at ved mindre kontor er sosialfagleg kompetanse på leiarnivå eit krav. Samstundes blei det understreka at sosialfagleg kompetanse i seg sjølv ikkje er tilstrekkeleg for å ivareta leiarskapet i NAV. Ein må også ha kunnskap om leiarskap og organisasjon.

Tilsvarande snakka deltakarane mykje om sosialfaga sin plass i medarbeidargruppa. Å arbeide tverrfagleg i NAV er positivt, eller beint fram naudsynt. Samtidig fordrar dette at vi som profesjon kan synleggjere vår eigen kompetanse. Kva er det vi har å kome med inn i fellesskapet? Prosjekt som det positive NAVet er viktige for å synleggjere godt sosialt arbeid. Mange andre profesjonar kan sjå ut til å ha ei tydelegare sjølvforståing, og vi må hjelpe kvarandre med å formulere våre bidrag inn i samarbeidet. Her kan kollegarettleiing vere veldig bra – fordi ein på denne måten også kan synleggjere den delen av kompetansen ein tradisjonelt ikkje har formulert. Kollegarettleiinga hjelper oss også til å halde faget levande og å utvikle oss i relasjon til dei praktiske utfordringane vi møter i arbeidet. Synleggjeringa av eigen kompetanse er viktig, men samstundes må ein kanskje også tenkje meir strukturelt òg. Ein idé kan vere å ha sikringsbestemmingar for den sosialfaglege kompetansen.

Kafédialogen ga følgjande forslag til vidare arbeid med leiarskap og medarbeidarskap i NAV:

- **EIN MÅ SIKRE AT LEIARSKAPEN I NAV TEK VARE PÅ SOSIALFAGLEGE PERSPEKTIV. VED MINDRE KONTOR BØR DET VERE KRAV OM AT LEIAR HAR SOSIALFAGLEG BAKGRUNN, VED STØRRE KONTOR KAN EIN TENKJE SEG AT NOKON I LEIARTEAMET HAR SLIK KOMPETANSE.**
- **EIN MÅ HALDE FRAM MED Å SYNLEGGJERE DET GODE SOSIALFAGLEGE ARBEIDET I NAV.**
- **DET ER POSITIVT Å LEGGE TIL RETTE FOR KOLLEGARETTLEIING, DETTE KAN PÅ EIN SÆRLEG MÅTE HJELPE OSS Å SYNLEGGJERE KOMPETANSE VI TIDLEGARE IKKJE HAR FORMULERT.**
- **SJÅ PÅ OM EIN SKAL ARBEIDE FOR SIKRINGBESTEMMINGAR FOR SOSIAL KOMPETANSE I NAV.**

SOSIALPOLITISK PÅVERKNADSARBEID I NAV

Den siste kafédialogen fokuserte på sosialt påverknadsarbeid i NAV. Ein stilte spørsmål ved om dette er mogeleg – og eventuelt korleis.

Sjølv om mange av samtalane i denne dialogen synleggjorde utfordringane ved å drive sosialpolitisk arbeid i NAV, så var konklusjonen blant deltakarane tydeleg på at sosialpolitisk arbeid ikkje berre er mogeleg, men at det MÅ gjerast. Fleire peikte på at ein har gode verkemiddel i dette arbeidet. Formålsparagrafen er viktig, dei er yrkesetiske retningslinjer, materialet som blei utvikla i samband med uredde stemmer. Samstundes blei det også ytra ynskje om å utvikle spesielle kurs i sosialt påverknadsarbeid for NAV-tilsette i FO-regi. Ein var også opptekne av å arbeide gjennom alliansar både lokalt og sentralt. Dels med andre fagforbund, interesseforeiningar og brukarorganisasjonar - men kanskje også arbeidsgivarsida, som t.d. KS.

Fleire var opptekne av å nytte FO aktivt på alle nivå. Etter at NAV blei ein realitet kan ein ikkje lenger tenkje at påverknaden helst skjer i kommunen, no må ein også rette merksemd mot fylkesnivå og stat. Her er det eit gode at FO er organisert med ledd på alle desse nivåa. Det framkom også kreative forslag til korleis ein kan nå ut med politiske perspektiv. Dei tradisjonelle kanalane som fagorganisasjon og presse er gode, men det er viktig å også nytte sosiale media som t.d. bloggar.

Eit par samtalar fokuserte på at det sosialpolitiske påverknadsarbeidet heng tett saman med kampen for kvalifiserte medarbeidarar i NAV. Dels gjeld dette å sikre sosialfagleg kompetanse nær brukarane, men også elles å sørge for at ein ikkje av økonomiske omsyn tilset "billig arbeidskraft" framfor relevant fagkompetanse. Herunder kjem også diskusjonen rundt avtaleverket i NAV – det er eit problem at ein har så ulike rammeverk for profesjonsutøvarane i NAV.

Om vi skal forsøke formulere nokre forslag frå denne kafédialogen så er det:

- **TA I BRUK EKSISTERANDE VERKTØY SOM T.D. FORMÅLSPARAGRAF, YRKESETISKE RETNINGSLINJER, UREDDE STEMMER I DET SOSIALPOLITISKE ARBEIDET**
- **UTVIKLE EIGNE KURS I POLITISK PÅVERKNADSARBEID FOR NAV-TILSETTE.**
- **SJÅ MEIR PÅ ALLIANSEBYGGING BÅDE LOKALT OG SENTRALT. DET KAN VÆRE SPENNANDE OGSÅ Å JOBBE SAMAN MED ARBEIDSGIVARSIDA, SOM T.D. KS.**
- **SJÅ MEIR PÅ KORLEIS FO KAN MEDVERKE I PÅVERKNADSARBEIDET PÅ ALLE NIVÅA I NAV; KOMMUNE, FYLKE OG STAT.**
- **TA I BRUK SOSIALE MEDIA, I TILLEGG TIL MEIR TRADISJONELLE KANALAR SOM FAGORGANISASJON OG MEDIA.**

SLUTTORD FRÅ KAFÉDIALOGANE

Desse kafédialogane blei gjennomførte med ca. 30 kompetente og engasjerte FO-medlemmar hausten 2013. Deltakarane hadde ikkje lese referata frå besøka vi hadde gjort, men dei hadde vore deltakarar under erfaringskonferansen dagen før. Forslaga dei kom fram til er både matnyttige og spennande, og vi håper dei kanskje kan inspirere. Samstundes er ikkje siktemålet med denne delen av teksten å peike ut alle stega vidare på vegen mot det positive NAVet. Viktigare er det å inspirere til lokal diskusjon og idédugnad, som fremst tek utgangspunkt i den lokale konteksten for NAV-arbeidet. Vi veit at det positive NAVet finst, og vi veit at det er de som realiserer det. Vi er stolte over å få vere med på å bringe det litt meir fram i lyset.

ARBEIDSPLASS: NAV

Ja, så sat dei der då, Sindre, Naima og Therese, på kvart sitt "skit-NAV-kontor". Det var det han hadde sagt, Sindre, første dagen i kollokviegruppa. At han ikkje visste heilt kvifor han ville bli sosionom, men at han garantert aldri skulle jobbe på noko "skit-NAV-kontor". Dei var heilt samde, alle tre. Noko NAV-kontor skulle det ikkje bli. Grunngivinga var litt ulik; Sindre syntes det var eit sullete, ineffektivt system som rota seg bort i papir og aldri fekk gjort noko. Naima ville hjelpe folk – ikkje trykke dei ned i skiten, som ein gjorde på NAV… Og Therese syntes det verka tørt og keisamt – og ho var kanskje ikkje heilt laga for byråkratisk verksemd?

Men likefullt sat dei der, på kvart sitt NAV-kontor. Hadde fått nøklar, skrivebord, telefon, alarm i lomma og all verdas innloggingsopplysingar til ulike datasystem dei skulle arbeide i. Og klientlister. Så lange som vonde år. Namn etter namn på personar som hadde massive hjelpebehov. Og som ein knapt nådde å ringe ein gong i månaden. Var det rett alvorleg, så kalla ein inn til timeavtale, men det blei berre med nokre få. Andre fekk ikkje eingong telefon. Ein måtte prioritere dei mest hjelpetrengande først. For nokre gongar fikk ein også ansvar for klientlistene til den sjukmelde kollegaen sin, eller måtte ta ansvar for stillinga som hadde stått vakant i nesten fire månader. Og så byrja ein gløyme namna på folk – det var lettare å hugse ID-nummeret på datamaskinen. Eller så hugsa ein namna og liva bak nesten for godt... Kom snikande i natta, rett før ein skulle sovne. Eller i helga når ein skulle vere glad og fri.

Dei var jo ikkje så stolte akkurat. Det var liksom ikkje noko ein sa på fest, at ein jobba på NAV. Mumla vel eit eller anna om at ein var konsulent, og snakka litt vagt om varierande konsulentoppdrag som retta seg både mot privatpersonar og arbeidsliv. Ein snakka forresten ikkje så høgt om det saman med andre sosionomar heller. Det var definert som eit svik mot profesjonen, dette å jobbe i NAV-systemet. Eit svik mot verdiar som "empowerment", menneskerettar og "den gode relasjonen". Studievennane såg det som uttrykk for nederlag på arbeidsmarknaden – at

dei som byrja på NAV var slike som ikkje fekk annan jobb. At det var uforståeleg korleis nokon kunne tru at dei dreiv med sosialt arbeid, når dei jobba på NAV. Dei snakka med intens stemme om korleis dei opplevde verdien av relasjonelt sosialt arbeid, og fortalte frustrerande historier om ulike slags overtramp i møte med NAV. Kva skulle ein seie til slikt? Eldre sosionomar med raud slinge i håret og store øyredobbar snakka hardt om kor lojale dagens unge var mot systema, og at dei såg mørkt på framtida for profesjonen. At det var andre tider då dei var nyutdanna sosiononar. Demonstrasjonar, radikalt samfunnsarbeid og mest daglege lesarinnlegg i avisene. Var jo ikkje så mykje å seie til det heller. Med unntak av at desse gammal-sosionomane kanskje kunne ha halde seg i NAV-systemet, om det var slik at dei hadde så stor kompetanse på å endre system og kjempe for brukarane. I staden hadde dei flagra vidare til forsking og utdanning og kuratorjobbar og alt som var "fint" i sosionomprofesjonen sine hierarkiske rekkjer.

Men som Sindre sa, den kvelden kollokviegruppa hadde "alumni" på ein vinbar i Oslo: Det er jo ikkje mange plassar ein får jobbe så mangfaldig som på NAV. Og skal ikkje folk snart fatte at det er avgjerande for livskvaliteten å få pengar på konto ein gong i månaden? Dei skulle hatt seg eit kurs i sentral sosiallovgiving både kuratorane og dei idealistiske miljøarbeidarane, for det var jo ikkje mykje hjelp i at ein sosionom sat med tårer i augene og viste empati, om folk ikkje hadde til livsopphald. Det var no hans meining.

På veg heim blei Therese stoppa på gata av ein klient; ein ung gut på 22 som allereie var godt inne i eit tungt rusmisbruk og som bar ein heil barndom av overgrep og fornedring på skuldrane sine. Han såg på henne med triste, trøtte auge, som blei litt gladare av at ho stoppa opp. Så sa han: Veit du at du er den einaste i heile verda som ser meg inn i auga når eg pratar? Den kvelden gikk Therese heim og oppdaterte statusen sin på Facebook: *Arbeidsplass: NAV*

LITTERATUR

Christensen, Tom (2008): E*n felles etat – en analyse av prosessen som ledet frem til opprettelse av ny arbeids- og velferdsforvaltning* (Nav). Rapport 5–2008, Rokkansenteret. Bergen: Rokkansenteret

Engbakken, Helen (2012): S*luttrapport for prosjektet "Ungdomssatsinga i Solør"*. NAV Åsnes. Åsnes: NAV.

Fimreite, Anne Lise (2011): *Partnerskapet i NAV – innovasjon eller "same procedure"?* Notat 4-2011, Rokkansenteret. Bergen: Rokkansenteret

FO (2013): *Sosialt arbeid i NAV*. Seksjonsrådet for sosionomer i FO. Oslo: FO

Halvorsen, Bjørn, Hansen, Ole Johnny og Tågström, Jenny (2012): *Unge på kanten – Om inkludering av utsatte ungdommer*. Nordisk Ministerråd. København: Nordisk Ministerråd

Monkerud, Lars Chr.(2008): *Det lokale Nav-kontoret: Hvilke løsninger velges?* Diskusjonsnotat (BI) - 01/2008. Oslo: BI

Aars, Jacob og Christensen, Dag Arne (2011): *Styring og kontroll av partnerskap: De lokale NAV-kontorene.* Notat 1-2011, Rokkansenteret. Bergen: Rokkansenteret

I kongressperioden 2010-2015 har FO drive prosjektet «Det positive NAVet». Prosjektet vart til som ein reaksjon på at media over lang tid teikna eit einsidig negativt bilete av NAV. All merksemda kring problema i NAV var demotiverande for dei tilsette. Vi har besøkt 14 NAV-kontor over heile Noreg. I oktober 2013 arrangerte vi erfaringskonferanse på Gardermoen. Erfaringane frå besøka på NAV og frå konferansen er samla i dette heftet. I erfaringsheftet vil du sjå konkrete døme på korleis lykkast med godt sosialfagleg oppfølgingsarbeid i NAV. Og like viktig; kva rammer som NAV må ha for at kontora skal få dette til. Vi håper desse erfaringane vil motivere andre - både leiarar, tillitsvalde og tilsette på NAV-kontora rundt om i landet til å drive fagleg utviklingsarbeid. Vi trur at også departementet, direktoratet, fylkesmennene, KS, Helsetilsynet og universitets- og høgskulesektoren vil ha nytte av å lese heftet.