

## **Forsker i eget felt – deltakelse, nærhet og utvikling**

*Kristin Hognestad, universitetslektor og prosjektmedarbeider i HUSK-Agder  
Institutt for sosiologi, sosialt arbeid og velferdsfag  
Universitetet i Agder*

HUSK-Agder<sup>1</sup> setter i ett av sine delprosjekter (delprosjekt 2) fokus på sosialt arbeids plass i NAV-reformen<sup>2</sup>. Jeg deltar i dette delprosjektet som prosjektmedarbeider og har en andel av min stilling knyttet spesielt til en av prosjektets samarbeidskommuner. Denne andelen består i å utføre prosjektarbeidet med ståsted i kommunen, i samarbeid med de ansatte i sosialtjenesten. Dette innebærer fysisk tilstedeværelse og deltakelse i kommunens sosialtjeneste en halv til en dag i uken. Ut over dette er jeg knyttet til HUSK-prosjektet ved Universitetet i Agder.

I dette paperet ønsker jeg å peke på hvordan vi har arbeidet med å utforske utfordringer knyttet til kommunal sosialtjenestes rolle i NAV-reformen. Det synes nyttig å kunne anvende et aksjonsforskningsperspektiv til både å angi en arbeidsform og noen rammer for prosjektarbeidet og til å forstå de prosessene som foregår underveis. På grunn av at jeg som prosjektmedarbeider fra universitetet har en deltakende og aktiv rolle i en bestemt kommune, er det prosjektarbeidet i denne kommunen som blir mitt utgangspunkt for dette paperet. Først vil jeg gi en kort beskrivelse av de store velferdspolitiske rammene som vårt prosjektarbeid er utviklet innen.

### **Velferdspolitiske rammer for prosjektarbeidet; NAV og arbeidslinjen**

NAV-reformen i Norge er den største velferdspolitiske reformen i nyere tid. Den springer ut fra en økt bekymring de siste tiårene over høye offentlige utgifter til velferdsformål. Bekymringen har dreiet seg om at offentlig forvaltning, blant annet av velferdsordninger, har fremstått som tungroddede systemer der hensynet til brukerne ikke alltid har stått i fremste rekke. Det har vært i politikeres interesse å modernisere denne sektoren, noe som først og fremst ble satt i gang under den første regjeringen Bondevik (Norman 2002). I St. meld. 6 (2002 – 2003) *Tiltaksplan mot fattigdom* påpekte regjeringen at samfunnet ikke alltid har

---

<sup>1</sup> Forsøk med høgskole- og universitetssosialkontor

<sup>2</sup> Ny arbeids og -velferdsforvaltning (st. prp. Nr 46 (2004-2005))

lykkes i å hjelpe de med de største problemene gjennom eksisterende ordninger. Det ble vist til at

”Personer med flere og/eller sammensatte behov ofte opplever å måtte gå fra kontor til kontor. En utfordring er derfor knyttet til å finne frem til gode løsninger for samordning og/eller tverrfaglig samarbeid mellom ulike etater slik at den som har behov for tjenester, kan møte et helhetlig og koordinert hjelpeapparat. De ulike velferdstjenestene preges av ulike tradisjoner og kulturer når det gjelder tjenesteutøvelse og forholdet til tjenestemottakeren. Trygdeetaten har eksempelvis vært kjennetegnet av en regelstyrt kultur og standardiserte løsninger, mens sosialtjenesten befinner seg i et spenningsfelt mellom en mer sosialfaglig kultur som vektlegger individuell vurdering og oppfølging og en rettighetspreget tradisjon. En utfordring er å utvikle tjenester og tiltak slik at de i større grad er ”skreddersydd” og tilpasset tjenestemottakernes behov.” (St. meld 6(2002 – 2203):20-21).

I mars 2005 ble NAV-reformen vedtatt gjennomført gjennom St.prp. nr. 46 (2004 – 2005) *Ny arbeids- og velferdsforvaltning*. Her ble det foreslått en gjennomgripende endring av arbeids- og velferdsforvaltningen der det skulle etableres en førstelinjetjeneste med et arbeids- og velferdskontor i hver kommune som er brukerens kontaktsted for hele tjenestespekteret i dagens tredelte forvaltning. Førstelinjetjenesten skulle baseres på et forpliktende samarbeid mellom stat og kommune nedfelt i lokale samarbeidsavtaler. Formålet med denne reformen er:

- Flere i arbeid og aktivitet, færre på stønad
- Enklere for brukerne og tilpasset brukernes behov
- En helhetlig og effektiv arbeids- og velferdsforvaltning

Gjennomføringen av reformen skjer i tidsrommet 1. juli 2006 til 31. desember 2009. I løpet av denne tiden skal alle kommuner i Norge ha opprettet egne arbeids- og velferdskontorer. Disse kontorene skal være en gjenkjennelig inngangsdør til arbeids- og velferdsforvaltningens tjenester og skal oppleves av brukerne som en samlet enhet. Kontorene skal ha tjenesteansvar for blant annet arbeid, sykemeldte, rehabilitering og attføring, uførepensjonister, økonomisk sosialhjelp, pensjoner og familieytelser (St. prp. Nr 46 (2004-2005)). Som to røde tråder gjennom alt forarbeidet som er gjort i forkant av NAV-reformen, i alle offentlige utredninger og uttalte målsettinger finner vi arbeidslinjens gjennomslagskraft og betydningen av at brukerperspektivet blir trukket inn i velferdsforvaltningen.

”Arbeid til alle” har vært et hovedmål i norsk politikk siden før 2. verdenskrig. Til grunn for dette ligger det resonnement at det er en nær sammenheng mellom arbeid og velferd, både for den enkelte og for samfunnsøkonomien (Halvorsen 2002). Arbeid er en viktig innsatsfaktor i

verdskapningen i samfunnet, samtidig er lønnsarbeidet en viktig mekanisme for fordeling v godene i samfunnet. Lønnet arbeid betraktes også som viktig for sosial integrasjon og identitet. Likevel har begrepet *arbeidslinjen* først blitt sentralt i norsk politikk de siste 10-15 årene. Begrepet arbeidslinjen ble introdusert i Norge i 1992 da *Attføringsmeldingen* ble lagt fram. Senere ble det utdypet i Stortingsmelding nr 35 (1994 – 95) *Velferdsmeldingen*. I følge denne Stortingsmeldingen betyr arbeidslinjen at virkemidler og velferdsordninger – enkeltvis og samlet – utformes, dimensjoneres og tilrettelegges slik at de støtter opp under målet om arbeid til alle. Arbeidslinjen innebærer at lønnet arbeid alltid skal være førstevalget fremfor trygd eller sosialhjelp. Dette skal sikres gjennom ulike incentiver som hindrer at folk blir ”passive trygdemottakere”. Det skal satses på ”aktive” arbeidsmarkedstiltak slik at folk ikke blir avhengig av økonomisk støtte fra det offentlige, men heller blir økonomisk selvhjulpne. Når arbeid ikke er et førstevalg for mange, så er det uheldig både for hver enkelt og for samfunnet som helhet. Gjennom arbeidslinjen søker en både å hindre utstøting og utestenging fra arbeidslivet av utsatte grupper, og å stimulere eldre til å pensjonere seg senere. St. meld nr 6 (2002 – 2003) *Tiltaksplan mot fattigdom* peker på at økningen i sykefravær og uførepensjonering er bekymringsfull og at altfor mange i yrkesaktiv alder står utenfor arbeidslivet. Denne bekymringen ligger også til grunn for Regjeringens syn på at det var behov for en reform av arbeids- og velferdsforvaltningen, og at det var et behov for å bringe en større del av befolkningen i yrkesaktiv alder inn i aktivt arbeid (St. prp. 46 (2004-2005)). Flere forskere er kritiske til at arbeidslinjen blir fremhevet så sterkt i dagens samfunn. Det hevdes at en de siste ti-årene kan se en endring i samfunnets holdning til enkeltmennesket og arbeid. ”Rett til arbeid” er blitt erstattet med ”rett og plikt til arbeid” (Halvorsen 1995, Kildal 1998) Begrepet ”passiv” trygd har sneket seg inn i debattene rundt dette de senere årene (Halvorsen 2002). Plikten til å sørge for seg selv trekkes mer fram enn tidligere og begrepet ”hjelp til selvhjelp” er sentralt i nåtidens sosialpolitikk. Dahl og Lødemel (2003) og Fløtten (2003) er kritiske til at mangel på arbeid anses å være hovedårsak til fattigdom i Norge, da de mener det også finnes mange andre grunner som ikke trekkes fram. Kildal (1998) mener at argumentene for arbeidslinjen i begrenset grad bygger på empirisk kunnskap og i utstrakt grad på normative forutsetninger. Det gjennomgående temaet er av moralsk karakter, styrking av brukernes ansvarsfølelse og moralske kompetanse.

## **To antakelser og formål med prosjektet**

Delprosjektet som jeg deltar i, har som hovedmål å rette søkelyset mot de utfordringer sosialkontorene står overfor i NAV-reformen. Det har vært et viktig siktemål å identifisere og reflektere over hva sosialtjenesten faglig sett har med seg i ”ryggsekken” inn i NAV.

Delprosjektet har fire deltakerkommuner, og arbeidet i denne kommunen er nært knyttet til det øvrige arbeidet i delprosjektet.

Jeg vil påstå at det er to grunnleggende antakelser som ligger til grunn for opprettelsen av dette delprosjektet. Det er for det første en frykt for at sosialt arbeid som fag og arbeidsmetode vil bli nedprioritert i NAV-kontorene, og for det andre at sosialtjenestens brukere som ikke passer inn i arbeidslinja vil bli skadelidende av dette.

I en kartlegging som ble gjort i delprosjektet blant deltakerne i prosjektet, erfarte vi en bekymring for at sosialt arbeid som fag ikke ville få innflytelse og ikke ville bli prioritert når sosialtjenesten skulle slås sammen med de store tunge statlige etatene, aetat og trygd (Dyhr-Nielsen og Hognestad 2007). Det hersket en bekymring som gikk ut på at når sosialt arbeids metoder og resultater kan være vanskelig å måle i form av kvantitative mål, vil dette kunne bli metoder som nedprioriteres til fordel for annet arbeid som kan måles og rapporteres til myndighetene i de nye kontorene. Denne bekymringen deles av sosialarbeidere andre steder i landet også (Fontene nr. 14, 2007). Som en følge av bekymringen med hensyn til prioritering av tid kunne vi også spore en bekymring for hvordan det skulle gå med de brukerne som ikke passer inn i arbeidslinjen, de som ikke er i stand til å ta arbeid og som trenger tett oppfølging i form av hyppige møter, samtaler og praktisk hjelp. Den andre antakelsen var at disse brukerne ville få redusert kvalitet på tjenestene som en følge av nedprioritering av sosialt arbeids metoder. Antakelsene utfordrer sentrale perspektiver og målsettinger i NAV-reformen hvor målet nettopp er at tjenestene skal tilpasses den enkelte bruker bedre enn tidligere, med alt det dette innebærer av tilrettelegging, oppfølging, veiledning osv (St. prp 46 (2004 – 2005)).

## **Aksjonsforskningsperspektivet**

HUSK-Agder har valgt aksjonsforskning som et sentralt teoretisk perspektiv å arbeide ut fra. Dette gir mange innfallsvinkler og ulike måter å utforme arbeidet på. I denne sammenhengen ønsker jeg å se aksjonsforskning som en arbeidsform med særlig vekt på begrepene

deltakelse, handling og forskning. Aksjonsforskning er en forskningstilnærming som tar mål av seg både å delta i handling og å skape kunnskap eller teori om denne handlingen (Coghlan & Brannick, 2005), det kan ses som en utviklingsprosess der vitenskapelig kunnskap og lokal kunnskap for eksempel i en organisasjon brukes sammen for å løse reelle utfordringer og der ønsket er å stimulere til endring av et fenomen, utvikle kompetanse og tilføre kunnskap. Coghlan & Brannick beskriver aksjonsforskning i egen organisasjon som en spirallignende utviklingsprosess der en starter med å formulere en problemstilling, deretter planlegger handling, utfører handling, evaluerer handlingen hvilket fører til ny problemformulering/ny handling. Det er en forutsetning at arbeidet i disse fasene utføres i et samarbeid mellom forsker og deltakere. Aksjonsforskning har som mål å produsere kunnskap som er nyttig i den hverdagslige konteksten til de som berøres (Reason & Bradbury, 2001). Reason & Bradbury beskriver aksjonsforskning som en deltakende, demokratisk prosess som søker å føye sammen både handling og refleksjon og teori og praksis for å nå mål som er viktige for de som deltar.

Det som ofte kalles aksjonsforskningsspiralen består av ulike trinn i en prosess (Coghlan & Brannick 2005). Prosessene gjentar seg flere ganger og på denne måten kan en snakke om spiraltenkning. I den første fasen foregår en problemformulering og en utforskning av det som defineres som problemet. Her undersøkes problemstillingen for å få en generell ide om problemenes karakter (Kildedal 2006) og en analyse av konteksten (Coghlan & Brannick 2005). På bakgrunn av foreliggende analyse og formålet med prosjektet planlegges handlingene, de utføres og evalueres. I evaluering undersøker en hva som ble både planlagt og ikke-planlagt resultat av handlingen slik at dette kan danne grunnlaget for eventuelt en ny problemformulering og nye handlinger.

## **HUSK-prosjektet**

HUSK-prosjektet er et nasjonalt forsøk med høgskole- og universitetssosialkontor. Det gjennomføres i regi av tidligere Sosial- og helsedirektoratet, nå Arbeids- og velferdsdirektoratet i perioden 2006 – 2011.

HUSK-forsøket retter seg mot utførelsen av oppgaver etter lov om sosiale tjenester som forvaltes av sosialkontortjenesten, og inngår som et element både i den nasjonale strategien for kvalitetsutvikling og kompetanseheving i forbindelse med gjennomføring av NAV-reformen.

Gjennom deltakelse i HUSK-prosjektet gjennomfører universitetet forsøk med å utvikle nye, eller å videreutvikle eksisterende samarbeidsformer mellom praksis, forskning, utdanning og brukere. Målet er å styrke kunnskapsgrunnlaget og kvaliteten i sosialtjenesten. HUSK har tre strategiske mål som er viktige føringer for vårt arbeid i de lokale delprosjektene:

1. *Fremme strukturer og arenaer for forpliktende og likeverdig samarbeid mellom sosialkontortjeneste, forskning, utdanning og brukere.*
2. *Styrke praksisbasert forskning.*
3. *Styrke kunnskap som grunnlag for praksisutøvelse.*

Det er et sentralt element for en kunnskapsbasert praksis at ansatte i tjenestene skal være i prosessuell og kontinuerlig kompetanseutvikling gjennom lærende organisasjoner hvor det er rom for kollektiv kunnskapsproduksjon (Fra utlysningsteksten, SHdir 2006).

### **Lokale rammer og ønsker for prosjektarbeidet**

Det er på det lokale nivå at velferdspolitikken utføres i praksis i høy grad. Det er i kommunen brukere skal henvende seg og få tildelt de tjenester de er i behov for innenfor velferdsområdet, enten det gjelder trygdeytelser, hjelp i forhold til arbeidslivet eller oppfølging etter lov om sosiale tjenester. Kommunen jeg er knyttet til gjennom prosjektarbeidet i HUSK er en liten kommune med ca 5500 innbyggere og til sammen 7 ansatte i sosialtjenesten, flyktningetjenesten og tiltaksarbeidet. Sammen med de lokalt ansatte i NAV trygd og arbeid vil de utgjøre det nye NAV-kontoret fra høsten 2009.

Da prosjektet startet opp var følgende faktorer i følge mine vurderinger av de viktigste for den kommunale sosialtjenesten:

- Kontorene var preget av høy turn-over blant de ansatte og flere sykemeldinger. Dette førte til at få hadde tilstrekkelig oversikt over tjenesteområdet. (Her har det vært arbeidet mye for å bedre situasjonen og det ser nå ut til at bemanningssituasjonen har stabilisert seg betraktelig).

- Kommunen hadde et stort ønske om å delta i HUSK-prosjektet til tross for at bemanningssituasjonen kunne ha vært bedre. Det ble uttalt at det var et ønske å prøve å få til noe på tross av situasjonen.
- Det var nylig igangsatt et prosjekt med tiltaksarbeid i kommunen. Det var ansatt en tiltakskonsulent som skulle arbeide med kommunens tjenestebrukere i behov for tett oppfølging i forhold til arbeidslivet.
- Arbeidet med å forberede etableringen av NAV-kontoret i kommunen var nylig satt i gang. Prosjektgruppen for etableringen av NAV hadde hatt ett møte, og trygdesjefen var oppnevnt som prosjektleder.
- Nedgang i antall sosialhjelpsmottakere. Mange av de tidligere brukerne er nå selvforsørget gjennom inntektsgivende arbeid og mulighetene på arbeidsmarkedet er gode med rekordlav arbeidsledighet ([www.nav.no](http://www.nav.no)). Av de som fortsatt trenger hjelp fra sosialtjenesten er det mange som har sammensatte behov for hjelp. Mange av sosialtjenestens brukere har rusproblemer eller psykiske problemer som gjør at de ikke er i stand til å ha ordinært arbeid.

## **Problemformulering**

For kommunen var det et uttalt mål at deltakelse i HUSK skulle være nyttig og at det skulle kunne brukes som ressurs i forbindelse med deres prosess mot etablering av NAV-kontor. De valgte derfor å være deltaker i delprosjekt 2 "Samarbeid sosialtjeneste – NAV". De ønsket å skaffe seg kunnskap slik at de ville være i stand til å *stille alle spørsmålene* som dukket opp i forbindelse med NAV-etableringen. Bak dette ønsket oppfattet jeg at det lå en usikkerhet om hva NAV egentlig var for noe, hvordan denne etableringen ville arte seg i deres kommune, hvordan kommunens ansatte ville bli møtt og sett av sine nye statlige kolleger, og ikke minst hvordan deres arbeidsmetoder ville få plass i den nye organisasjonen og hvordan deres brukere med sammensatte behov ville bli ivaretatt i det nye systemet. De ansatte var bekymret for hva slags type tjenester det nye NAV-kontoret skulle kunne gi til de brukere som ikke passet inn i arbeidslinjen.

Problemformuleringen i dette prosjektet kan knyttes til de tidligere omtalte antakelsene om at sosialt arbeid som fag vil bli nedprioritert og at sosialtjenestens brukere som ikke passer inn i arbeidslinja vil lide av dette. Dette er store problemformuleringer som det naturligvis ikke er mulig å verifisere eller avkrefte gjennom et forskningsprosjekt, og det er ikke mulig å

framskaffe empirisk grunnlag for dem heller, da antakelsene er knyttet til hvordan velferdstjenestene vil kunne komme til å se ut i framtiden. Prosjektet vårt ønsker imidlertid å gå dem nærmere etter i sømmene, og i samarbeid med sosialarbeiderne i feltet prøve ut noen handlinger som kan imøtegå eller nærmere utforske disse antakelsene.

## **Etablering av HUSK-gruppe i kommunen**

Som tidligere beskrevet er HUSKs strategiske mål å etablere nye arenaer for samarbeid mellom praktikere, forskere og brukere. Det er også å styrke praksisbasert kunnskap og å styrke kunnskap som grunnlag for praksisutøvelse. I delprosjektet ble det etablert en prosjektgruppe med representanter fra alle de tre kategoriene, og i kommunen ble det etablert en HUSK-gruppe bestående av ansatte i kommunen og meg som forsker fra universitetet. Noen av medlemmene i gruppen sitter også i delprosjektets prosjektgruppe og det er sterke koblinger til den øvrige driften av delprosjektet. To personer ansatt i sosialtjenesten, to personer ansatt i flyktningetjenesten og tiltakskonsulenten sa seg interessert i å være med i HUSK-prosjektet. HUSK-gruppen i kommunen møttes hver 14 dag det første halve året, og sammen forsøkte vi å definere utgangspunktet for prosjektarbeidet, hva det var viktig å finne ut mer om og hvordan vi kunne gjøre dette. Dette var arenaen for å utforske problemformuleringen og skaffe seg mer kunnskap om den. Gruppen har møttes sjeldnere men regelmessig etter det første halve året. Gruppen er og en arena for kunnskapsgenerering i forbindelse med prosessen mot NAV-kontor, og etter hvert ble det også etablert andre arenaer for dette. Et sentralt siktemål med gruppen er at møtene skal være et sted der det gis anledning til å reflektere over hvordan en ser NAV-etableringen i forhold til egen praksis og å innta en reflekterende holdning til egen praksis. Jeg har i den sammenheng sett det som min oppgave å forberede møtene ved å gi litteratur og å løfte problemstillinger som kunne være utgangspunkt for refleksjon og bevisstgjøring av eget ståsted. Målet for refleksjon og kritisk refleksjon er å generere ny kunnskap for å videreutvikle praksis og styrke beredskapen og kompetansen til å møte de forandringer, utfordringer og usikkerhet som preger yrker som sosialt arbeid (Askeland 2006). Gjennom refleksjon over faglig ståsted og handlinger kan det bygges bro over gapet mellom teori og praksis ved at de ansatte artikulere egen praksiskunnskap (Askeland 2006). Baldwin (2004) peker på at kritisk refleksjon over egen praksis i sosialt arbeid er et godt egnet virkemiddel i en lærende organisasjon. Gjennom refleksjon over hva man gjør og hvorfor man gjør akkurat det, lærer organisasjonen og kunnskapen (også den

tause) blir synliggjort. Videre hevder Baldwin at refleksjon egner seg spesielt godt i sosialt arbeid fordi faget befinner seg mellom utøvelse av politikk, krav om effektivitet og lønnsomhet og utøvelse av faglig skjønn. Ramian (2005) peker på at det finnes gode læringsmuligheter ved å drive praksisbasert forskning. Blant annet begrunner han dette med at kort avstand mellom forskning og praksis øker mulighetene for at det skaffes kunnskap som er relevant for praksis og at resultatene lettere blir anvendt i praksis. Prosjektarbeidet i denne kommunen har flere elementer av praksisforskning i seg. Ramian beskriver praksisforskning som et fenomen som oppstår når praktikerne utfører noe de kaller forskning i deres praksis samtidig med at de går på arbeid. Her forsøker praktikere å belyse, forstå og finne løsninger på sentrale problemer i deres arbeid. Ramian hevder at praksisforskning eller praksisbasert forskning baseres på seks kjennetegn; Den gjennomføres av praktikere som bruker minst 80% av sin arbeidstid som praktikere, forskningsspørsmålene retter seg mot problemer i praktikernes hverdag, det anvendes anerkjente vitenskapelige metoder, prosjektene gjøres gjennomførbare, resultatene kommuniseres til andre praktikere og forskningsfeltet er et praksisfelt.

”Praksisforskning legger vekt på at beskæftige sig med det komplekse problem i hverdagen frem for den isolerede problemstilling i laboratoriet, praksisforskning søger tit rigdommen fremfor præcisionen, opdagelsen frem for bevisførelsene (Guba and Yvonna 1989), men forskning er altid en kritisk virksomhed, der ikke uden videre kan tage det givne for givet..(Ramian 2005).

Min rolle i kommunen kan ikke karakteriseres som en praksisforsker da jeg er engasjert utenfra for å drive prosjektarbeidet. I en avgrenset periode var jeg engasjert i kommunen for å jobbe med oppgaver knyttet til daglig drift, men både før og etter har min rolle vært avklart som prosjektmedarbeider. Det som imidlertid prosjektarbeidet har til felles med praksisforskning er det utgangspunkt som er tatt for arbeidet som skal utføres. Problemstillinger drøftes og løftes fram av praktikerne, disse er nært knyttet til deres arbeidshverdag og til den fremtidige gjennomføringen av NAV-reformen. Det gis anledning gjennom prosjektsamarbeidet til å gjøre noen dypdykk i litteratur rundt problemstillingene og til å bruke HUSK-gruppen til å reflektere over relevante temaer.

### **Min rolle som aksjonsforsker og deltaker**

I aksjonsforskning er forskerens rolle kjennetegnet av nærhet og åpenhet, og forskeren må innta en aktiv rolle i endringsprosesser (Bjørndal 2005). Aksjonsforskning er blitt kritisert for

at forskerens distanse til dem det forskes på, er for liten og at denne nærheten kan påvirke forskningsfunnenes gyldighet. Bjørndal hevder derfor at det er viktig at aksjonsforskeren inntar en refleksiv holdning og tilnærming til aksjonsforskningsprosessen. Han peker på at en bør reflektere over kjennetegn ved organisasjonen, kjennetegn ved aksjonsforskningsprosjektet og kjennetegn ved aksjonsforskeren og vedkommendes atferd.

I dette prosjektarbeidet har jeg hatt både et utenfra-perspektiv og et innenfra-perspektiv. Utenfra-perspektivet har jeg fått ved at jeg kommer fra universitetet for å utføre prosjektarbeidet i denne kommunen i samarbeid med de ansatte der. Jeg har ikke tidligere arbeidet i kommunen og kjente ikke spesielt til de utfordringer som fantes der. Jeg kunne også ha et innenfra-perspektiv siden jeg kjente fagfeltet fra tidligere erfaringer, både med hensyn til det praktiske sosialfaglige arbeidet og med hensyn til kunnskapsgrunnlaget for NAV-reformen. Min forforståelse (Coghlan & Brannick 2005) er preget av at jeg har tidligere erfaring som sosialarbeider og leder i kommunal sosialtjeneste, av at jeg har universitetsutdannelse innenfor fagene sosialt arbeid og sosiologi og av at jeg er ansatt i HUSK-prosjektet ved universitetet i Agder som arbeider med fagutvikling innenfor sosiale tjenester.

Jeg har hatt flere ulike roller i kommunen i den tiden jeg har vært der. Rollen som prosjektmedarbeider og forsker fra universitetet og rollen som tidligere sosialarbeider med kunnskap om hvordan man løser oppgavene på et sosialkontor. I perioder med lav bemanning på kontoret har jeg deltatt tett på arbeidshverdagen til de ansatte der, og vært en del av det faglige og sosiale fellesskapet. Jeg var og i en kortere periode engasjert ekstra som rådgiver for sosialtjenesten og arbeidet med oppgaver knyttet til daglig drift og til rutine- og budsjettarbeid. Da denne perioden var over, gikk jeg tilbake til rollen som prosjektmedarbeider. I rollen som prosjektmedarbeider og forsker har min oppgave vært å være pådriver for HUSK-prosjektet i kommunen, opprette og drive HUSK-gruppen og forskningsarbeidet knyttet til delprosjektet. Det har og vært å bidra med overordnede velferdspolitiske perspektiver som de ansattes daglige arbeid kan ses i lys av. Jeg ble invitert til å delta i den lokale NAV-etableringsprosessen ved å være deltaker i prosjektgruppen som referent og i arbeidsgruppen for tjenesteproduksjon, kultur og kompetanse. Dette skaffet dokumentasjon til delprosjektet og i disse gruppene tror jeg nesten jeg kan si at begge rollene ble benyttet; både den universitetsansatte med ”overblikket” og den tidligere sosialarbeideren/sosialtjenestelederen med detaljkunnskapen. Gjennom å inneha disse ulike

rollene og i en periode utføre oppgaver som var knyttet til drift, fikk jeg kjennskap til organisasjonens indre liv som jeg ellers ikke ville ha fått.

Coghlan & Brannick (2005) peker på at et slikt innefra-perspektiv som man har når man driver aksjonsforskning i egen organisasjon har den fordel at en kjenner kulturen og de uformelle strukturer i organisasjonen, men det har også en ulempe ettersom det kan være vanskelig å distansere seg fra organisasjonens kultur for å innta et kritisk blikk på den. Ramian (2005) har pekt på at en praksisforsker med sin kjennskap til praksis vil kunne formulere relevante forskningsspørsmål i den bestemte konteksten som forskningen skal foregå i, slik vi også håpet at vi kunne gjøre i dette prosjektet. Med innenfra-perspektivet kan du delta i diskusjoner uten at det legges så mye merke til forsker-rollen, du kjenner ”fagsjargongen”, kan peke ut hva som er viktig og hva som ikke er viktig, bruke egne erfaringer til å stille poengterte spørsmål og følge opp svar som blir gitt for på denne måten å få fylldige data (Coghlan & Brannick 2005). Coghlan & Brannick peker også på noen ulemper ved å være så tett på dataene, nemlig at i en intervju situasjon kan en ta for mye av det som blir sagt for gitt, mer enn det en ville ha gjort hvis en var utenforstående. En kan tro at en har full forståelse for et fenomen, mens en egentlig er preget av en forforståelse, og man kan tro at man har svaret på et spørsmål og dermed unnlater å forfølge det videre. I dette prosjektarbeidet har jeg erfart begge deler. Innenfra-perspektivet ga meg et håp om at jeg sammen med de ansatte i kommunen kunne ha rimelig god treffsikkerhet med hensyn til å definere hva det skulle arbeides med, og hvordan. Jeg har også erfart de ovenfornevnte ulempene. For eksempel var det en situasjon der det skulle utarbeides et skriftlig dokument i fellesskap, og det var litt vanskelig å finne de rette formuleringene. ”Dette kan jo du” sa de til meg. ”Kan du ikke bare skrive det”.

En metode for å møte disse utfordringer ved innside-kunnskap, er å innta en konstant reflekterende holdning til egne erfaringer mens prosjektarbeidet pågår, blant annet ved å føre journal over erfaringer, tanker og følelser (Coghlan & Brannick 2005) (Bjørndal 2005). Det pekes også på at en kan møte utfordringer i rolleidentitet og tilhørighet i et aksjonsforskningsprosjekt i egen organisasjon. Å prøve å opprettholde full identitet i begge roller kan skape rollekonflikt. Er jeg sosialarbeideren som like gjerne kunne ha gått inn i et ansettelsesforhold i kommunen, eller er jeg forskeren som snart skal tilbake til universitetet og fortsette å arbeide blant de andre forskerne? Hvor hører jeg egentlig hjemme? Hva er den virkelige virkeligheten? Coghlan & Brannick peker på at en slik rollekonflikt kan føre til at en trekker seg litt ut av rollene og begynner å føle seg som ”outsider” i begge rollene.

## **Handling - Hva er gjort**

Jeg har tidligere påpekt hvordan vi arbeidet i fellesskap med å komme fram til en dekkende og relevant problemformulering, både i denne kommunen, men og i delprosjektet i sin helhet. Gjennom datamaterialet fra kartleggingen foretatt ved oppstart av prosjektet og fra den første runde med fokusgruppeintervjuer synes det klart at sosialarbeiderne frykter at sosialt arbeids metoder ikke vil bli prioritert i de nye NAV-kontorene og at dette får negative konsekvenser for de brukere med mest sammensatte problemer og som ikke passer inn i arbeidslinja.

På bakgrunn av dette kan en si at dette var temaet for aksjonsforskningsprosjektet vårt, og at endringen skulle bestå i at sosialarbeiderne fikk økt tro på sin egen faglig kompetanse slik at de kunne stå sterkere i møtet med NAV og kunne prege innholdet i de nye NAV-kontorene tydeligere enn de ellers ville ha gjort. Aksjonen eller handlingen definerte vi som å danne arenaer der en kunne sette i gang prosesser der refleksjon over faglig kunnskap ble gitt tid og plass og der vi som forskere kunne bidra med å dokumentere skriftlig denne kunnskapen.

I kommunen der jeg har hatt den største tilknytningen kan følgende 8 punkter oppsummere prosjektaktiviteten fra oppstart og fram til nå:

1. Sette seg inn i skriftlige dokumenter som omhandlet NAV-reformen og framtidig organisering.
2. Kartlegge ståsted i dag sett fra kommunen (del av delpr 2).
3. Kartlegge sosialfaglig kompetanse gjennom fokusgruppeintervjuer (del av delpr 2).
4. Bidra til å utvikle en god og dekkende beskrivelse av kommunens ansvarsområder og arbeidsoppgaver
5. Undervise om overordnede velferdspolitiske perspektiver som får betydning for den lokale gjennomføringen. Arbeidslinja i velferdspolitikken og brukermedvirkning.
6. Tilbakeføring av data knyttet til teori.
7. Begrepsprosjektet
8. Gjennomføre en deskriptiv studie av det kommunale tiltaksarbeidet.

Jeg vil her gjøre nærmere rede for prosjektaktivitetens hovedpunkter. Aktivitetene har vært gjennomført på svært ulike nivåer, noen har vært lokale og detaljerte, kun gjeldende for denne

kommunen, mens andre har vært for hele delprosjektet og kan kanskje karakteriseres som generelle og gi kjennetegn på sosialt arbeid som fag generelt. Presentasjonen bærer preg av denne variasjonen og bevegelsen mellom de ulike nivåene, men aktivitetene er forsøkt gjengitt i kronologisk rekkefølge.

### **1. Innføring i skriftlige dokumenter som omhandlet NAV-reformen og framtidig organisering.**

Den første oppgaven HUSK-gruppen gikk løs på var å lese noen av de sentrale bakgrunnsdokumentene i NAV-reformen som ble utarbeidet av NAV-interim våren 2006. Disse dokumentene skulle være en hjelp i etableringen av lokale NAV kontorer. Følgende dokumenter ble gjennomgått i gruppen: 1)NAV arbeid og velferdskontor. Overordnet beskrivelse av innhold, oppgaveløsning og organisering. 2) Arbeidsmetoder i NAV kontor. 3) Håndbok for etablering av NAV-kontor. 4) Basiskompetanse. 5)Nye roller i NAV-kontor. 6)Tjenesteinnhold i NAV-kontor. 7)Samarbeidspartnere for NAV-kontor.

Dokumentene ble lest, presentert og diskutert i gruppen, og på bakgrunn av dette ble det laget et oppsummeringsnotat.

### **2. Kartlegge ståsted i dag sett fra kommunen (del av delpr 2)**

Delprosjekt 2 foretok en kartlegging av deltakerkommunenes ståsted i forhold til NAV da prosjektet ble satt i gang. Her kom det fram at kommunen er den minste av HUSK-kommunene og at det i varierende grad har vært formalisert samarbeid mellom kommunen og NAV arbeid og trygd. Med trygdekontoret lokalisert i kommunen oppleves samarbeidet som lettere enn med NAV arbeid. NAV arbeid har ikke alltid vært til stede lokalt og de har hatt utskiftninger av personale. Kommunen hadde på dette tidspunktet nylig etablert prosjektgruppe og arbeidsgrupper som jobber mot etableringen av NAV-kontoret. De ansatte i kommunen peker på at NAV-organiseringen vil gi større mulighet for å samarbeid med ansatte i NAV arbeid og trygd, og dette vil igjen kunne føre til at brukerne fortere blir selvhjulpne. De ansatte peker på at utøvelse av skjønn og faglige metoder er det som særpreger sosialfaglig kompetanse. I følge dem er skjønn en blanding av teori, ferdigheter og sunn fornuft. Det er å sette ulike problemstillinger opp mot hverandre, å vurdere en situasjon eller en søknad ut fra ulike ståsteder. Skjønnsutøvelse vil være et viktig bidrag i NAV-kontoret, mener de. De ansatte diskuterer også sosialarbeiderens forhold til dikotomien hjelper – kontrollør. Noen mener at saksbehandling etter lov om sosiale tjenester kan utføres av

andre, slik at de selv kan få mer tid til oppfølging og samtidig slipper kontrollør-rollen. Andre mener det er greit å ha disse to rollene, og at de liker blandingen av saksbehandling og oppfølging. Utover dette trekker de ansatte fram kvaliteter ved sosialt arbeid som også er nevnt i de andre kommunene; sosialfaglig kompetanse er å være en ”fikser”, det er å gi rom for prøving og feiling, gi tid, og det er å gi oppfølging på lavterskelnivå for å få brukeren i gang. Tiltakskonsulenten beskriver sin rolle som midt mellom NAV arbeid og sosialtjenesten. Hun har tettere oppfølging av brukerne enn det NAV arbeid har. Mange av hennes brukere klarer ikke å følge opp det NAV arbeid setter i gang. Dermed blir hennes oppfølging på lavterskelnivå og det er viktig å formidle tro på brukerens egne ressurser. Når brukerne er i gang kan de overføres til NAV arbeid.

### **3. Kartlegge sosialfaglig kompetanse (del av delpr 2)**

I alle kommunene som deltok i delprosjektet og i brukerorganisasjon som HUSK-prosjektet samarbeider med ble det gjennomført fokusgruppeintervjuer med utgangspunkt i spørsmålet ”Hva har sosialtjenesten faglig sett med seg inn i NAV?” Formålet med fokusgruppene var todelt; både å danne en arena for refleksjon rundt spørsmålet om sosialfaglig kompetanse, og å samle inn data til delprosjektet og skriftlig dokumentasjon av det som kom fram under intervjuene. For utfyllende beskrivelse av dette, se Solveig Sagatuns paper til Forsa-konferensen i Aarhus 2008. I denne kommunen var HUSK-gruppen arena for fokusgruppeintervjuene som ble gjennomført i to omganger. Sammenfatning av intervjuene gjelder samtlige fokusgruppeintervjuer.

Sosialarbeiderne som ble intervjuet trakk fram følgende hovedpunkter når de skulle beskrive hva sosialtjenesten faglig sett har med seg inn i NAV; Relasjonskompetanse, oppfølgingskompetanse, helhetstenkning, samhandling/samarbeid/teamarbeid og koordineringsarbeid ([www.husk-agder.no](http://www.husk-agder.no)). Det å kunne bruke mye tid på enkeltbrukere i situasjoner der dette ble ansett som nødvendig, ble trukket frem i mange av intervjuene som viktig. Gi rom for at folk fikk fortelle sin livshistorie og ble sett og møtt av noen som hørte på. Ofte kunne dette være situasjoner der sosialarbeideren måtte rydde tid på sparket fordi det var der og da brukeren var klar. Å ha rom for smidighet, kunne snu seg rundt når brukeren var der. Ta hånd om de som ”roter”, de som glipper ut av alt, de som sier de vil jobbe men som det aldri blir noe av. Sosialarbeiderne peker på det de mener er motsetninger i måten de arbeider på kontra hvordan de oppfatter at ansatte i trygd og arbeid arbeider på:

*”I NAV fattes vedtak om avslag på sykepenger fordi vedkommende ikke hadde møtt fram til time. Detter du ut får du ikke den hjelpen du trenger. Da er du ikke interessant. Da får du ikke hjelp til ting. Systemet er bygd opp på denne måten. Dette gjelder også for kravet om å sende inn meldekort og for individstønad. Dette passer ikke inn i vårt fag. Vi ser at det er noen som ikke får til å sende meldekort, komme til avtaler, søke på riktig antall jobber. Det er de som ikke klarer å få til dette som sosialtjenesten skal jobbe med. NAV trygd/arbeid ser at folk ikke har vilje. Vi ser at det er ting i livet som gjør at de ikke får det til... men at vi må finne andre måter å gjøre dette på.”*

Sosialtjenesten satser på å foreta en bred kartlegging av brukere når de oppsøker kontoret. Om nødvendig må denne kartleggingen ta lang tid. Det dreier seg om å danne et helhetlig bilde av hva det handler om for brukeren; på individ-, gruppe- og samfunnsnivå. Det handler om å hjelpe brukere å redefinere sin historie, skape en ny virkelighet sammen med brukeren. Det handler også om å møte brukeren med åpenhet, i forhold til hva personen ønsker og i forhold til hva som er mulig å få til.

Sosialarbeiderne peker også på at de har en viktig rolle å spille i å koordinere hjelpetiltak rundt enkeltbrukere. Å formidle kontakt med det øvrige hjelpeapparatet, å samarbeide med andre faggrupper for å danne gode tiltak, og å lede koordineringsarbeidet rundt sammensatte hjelpetjenester ved for eksempel å lede ansvarsgrupper.

#### **4. Bidra til å utvikle en god og dekkende beskrivelse av kommunens ansvarsområder og arbeidsoppgaver**

Den lokale arbeidsgruppen som er etablert for å jobbe med tjenesteproduksjon, kultur og kompetanse i forberedelse til etableringen av NAV-kontoret har blant annet som mandat å kartlegge hvilke tjenester som skal inngå, og hvordan man skal yte de tjenestene som skal leveres av NAV lokalt (Håndbok for etablering av NAV kontor). Flere av de samme personene sitter i HUSK-gruppen og i denne arbeidsgruppen. Da arbeidsgruppen skulle begynne å jobbe med dette, ble det naturlig at HUSK-gruppen i noen møter konsentrerte seg om å peke ut tjenestene som sosialtjenesten mest sannsynlig ville ta med seg inn i NAV kontoret. Denne oversikten er vedlagt som vedlegg 1.

#### **5. Undervise om overordnede velferdspolitiske perspektiver som får betydning for den lokale gjennomføringen.**

Den lokale arbeidsgruppen for tjenesteproduksjon, kultur og kompetanse opprettet høsten 2007 en møteplass for alle som skal jobbe i det nye NAV-kontoret. Denne møteplassen kalles

NAV kafe og holdes en mandag morgen i måneden. Hovedformålet med NAV kafeen er å ha et felles møtested der en kan drøfte problemstillinger som de ansatte tenker er relevante for deres arbeid både nå og i framtiden når de skal være et felles NAV-kontor. Som universitetsansatt ble jeg bedt om å holde noen innlegg på noen av NAV-kafeene som kunne danne et utgangspunkt for videre diskusjon i gruppen. Temaene for disse innleggene var knyttet til mer overordnede perspektiver som ville få betydning for det lokale NAV-kontoret og som både jeg og de ansatte tenkte det ville være nyttig å diskutere og nyttig å plassere eget arbeid inn i. Den ene gangen var det arbeidslinjen i velferdspolitikken som var tema, og den andre gangen var det brukerperspektivet. Hva er et brukerperspektiv, hva er brukermedvirkning og hvordan kan man jobbe for at brukerne kan påvirke hvordan tjenestene utføres.

### **Aksjonsforskningsprosessen**

Et aksjonsforskningsprosjekt styres av de prosesser som skjer underveis i prosjektet (Coghlan & Brannick 2005). Da vårt prosjekt startet opp var det uklart hvordan vi skulle arbeide og hva vi skulle arbeide med. Underveis i prosessen var det et samarbeid mellom praktikere, brukere og forskere som utarbeidet en problemformulering som kunne brukes som utgangspunkt for arbeidet. Et snaut år ut i prosjektet og etter kartlegging og fokusgruppeintervjuer, var vi kommet dit at resultatene fra intervjuene ga oss noen pekepinn på hvor veien skulle gå videre i delprosjektet. I tillegg til at det var viktig å opprettholde fokus mot tydeliggjøring av hva sosialfaglig kompetanse kunne bidra med i de nye NAV-kontorene, ble det i intervjuene uttrykt ønsker om at teorier i sosialt arbeid skulle gjøres tilgjengelig slik at en kunne friske opp den form for kunnskap og på ny reflektere over hvordan konkrete teoretiske perspektiver påvirket det daglige arbeidet på et sosialkontor eller NAV-kontor. Videre fant vi en uttalt bekymring blant ansatte i sosialtjenesten om at språkbruk og begrepsforståelse med hensyn til arbeidsmetoder og forståelse av brukere er svært ulik i henholdsvis sosialtjenesten og NAV. Dette dannet utgangspunktet for det videre arbeidet i prosjektet.

### **6. Tilbakeføring av data knyttet til teori.**

Det vil være et mål for aksjonsforskning at kunnskapen som produseres underveis skal bringes tilbake og påvirke det videre arbeidet (Kildedal 2006). På bakgrunn av dette, og som et neste trinn i prosjektarbeidet inviterte vi alle deltakerne til et arbeidsseminar som vi kalte

”Sosialt arbeids plass i NAV-reformen – teoretisk blikk på praksis”. På dette seminaret ble data fra fokusgruppeintervjuene presentert og de ble knyttet til noen teoretiske perspektiver knyttet til utviklings- og endringsarbeid innenfor psykologisk teori ([www.husk-agder.no](http://www.husk-agder.no)). Det ble også arbeidet med ”case” på arbeidsseminaret som et forsøk på å knytte teorien til praktisk løsning av et bestemt ”case”.

## 7. Begrepsprosjektet

Vinteren 2008 satte vi i gang det som vi kaller ”Begrepsprosjektet” eller ”Begrepsforståelser hos tjenesteytere og tjenestemottakere i sosialtjenesten/NAV”. Dette prosjektet kom som et neste trinn i prosessen i delprosjektets arbeid, og sprang ut fra den tidligere omtalte bekymringen blant ansatte i sosialtjenestene om språkbruk og begrepsforståelse med hensyn til arbeidsmetoder og forståelse av brukere i henholdsvis sosialtjenesten og NAV. Som eksempel ble ofte begrepene *skjønn*, *veiledning* og *oppfølging* nevnt som ord som kunne ha mange ulike slags innhold. Vi ønsket å undersøke om det var slik at de samme begrepene ble brukt og i tilfelle om forståelsen av ordene var ulik og om dette kunne føre til uklarhet i forhold til utøvelse av fag. Prosjektet ble forankret i alle de lokale arbeidsgruppene for tjenesteproduksjon, kultur og kompetanse, og involverte også ansatte i NAV trygd og arbeid på hvert sted. For NAV Songdalen sitt vedkommende innebar dette at jeg som prosjektmedarbeider hadde ett møte med ansatte i NAV trygd og ett møte med ansatte i sosialtjenesten der de ble bedt om å finne fram ord som synes viktige i arbeidet på deres kontor. Videre skulle de forsøke å forklare hva begrepet er, og prøve å beskrive hva som skal til for å gjennomføre det. Alle ordene med innholdsbeskrivelser ble skrevet ned og alfabetisert og deretter satt sammen med listene fra de andre kommunene. Deretter trakk vi ut de ordene som ble brukt av flere enn en av etatene og samlet sammen gruppene på nytt, denne gangen på tvers av nåværende etatsgrenser. I denne kommunen var NAV-kafeen en aktuell arena for et slikt møte, da dette var et samlingssted for alle ansatte. Her ble listene delt ut og de ansatte ble bedt om å drøfte hvilke begreper som var viktige i deres arbeid, hvilke begreper det var viktig å ”finne ut av”, hvilke som betydde det samme og hvilke som hadde ulikt innhold. Min rolle var her å fasilitere dette møtet og å skrive ned det som ble sagt. Deretter er planen å samle materialet fra alle kommunene igjen, lage en ordliste og en analyse av bakenforliggende kunnskapsgrunnlag samt å arrangere seminar med språkbruk som tema. På denne måten håper vi at vi kan bidra til å åpne opp for samtaler om likheter og forskjeller/mangfold i begrepsbruk og å skape større åpenhet rundt dette. For nærmere beskrivelse av begrepsprosjektet se prosjektbeskrivelsen som ligger på [www.husk-agder.no](http://www.husk-agder.no).

## **8. Gjennomføre en deskriptiv studie av det kommunale tiltaksarbeidet.**

Dette siste punktet er det siste initiativet som er tatt i prosjektet i Songdalen. Vi har sett på det kommunale tiltaksarbeidet som på et vis befinner seg midt mellom sosialtjenesten og NAV som det ser ut i dag, og som også skal finne en form og ikke bli borte når NAV-kontoret åpner. Tiltakskonsulentene kan vise til svært gode resultater av sitt arbeid i den tid prosjektet med tiltaksarbeid har eksistert i kommunen. Sammen har vi gjort intervju med deltakere på et arbeidstreningstiltak i regi av kommunen for å hente fram deres erfaringer og hva som har vært viktig for dem for å komme et skritt nærmere arbeidslivet enn det de var tidligere. Dette materialet er ikke bearbeidet enda.

## **Avslutning**

Jeg har forsøkt å vise hvordan vi gjennom et forskningsprosjekt har forsøkt å jobbe målrettet mot å styrke sosialt arbeidsposisjon lokalt i en kommune i denne kommunens NAV-etableringsprosess. Dette arbeidet har vært vedt sammen av handling lokalt i kommunen og i det ene delprosjektet i HUSK-Agder. Dette har vært mulig gjennom at jeg som prosjektmedarbeider har deltatt i kommunens etableringsarbeid, og ved at både jeg og ansatte i kommunen har deltatt i prosjektgruppen for delprosjektet ved universitetet og i arrangementer i regi av HUSK-prosjektet. Gjennom etablering av en egen HUSK-gruppe er det skapt en arena for refleksjon og faglig utviklingsarbeid knyttet til NAV-etableringen, men ustabilitet i forhold til bemanning har gjort at prosessene må kjøres flere ganger, ja noen ganger har vi måttet begynne helt på nytt og jeg vil påstå at mye har vært avhengig av at jeg har vært der og hatt som oppgave å dra prosessen videre.

Jeg har pekt på at det blant kommunalt ansatte sosialarbeidere synes å herske en bekymring for hvordan utøvelsen av sosialt arbeid som fag og benyttelsen av de sosialfaglige arbeidsmetoder vil bli prioritert når NAV-kontorene åpner. Det synes også å herske en bekymring for hvordan dette vil få konsekvenser for de som i dag er sosialtjenestens brukere, da særlig med tanke på de som har sammensatte behov for hjelp og oppfølging og som ikke passer inn i arbeidslinjen.

## Vedlegg 1: Oversikt over arbeidsoppgaver og ansvarsområder

### *Sosialtjenesten*

- Oppgaver og søknadsbehandling etter lov om sosiale tjenester kap 4, 5 og 6:
  - Behandling av søknader om økonomisk sosialhjelp etter §§ 5-1 og 5-2.
  - Opplysning, råd og veiledning som kan bidra til å løse eller forebygge sosiale problemer (§ 4-1).
  - Sikre midlertidig husvære for de som ikke klarer det selv (§4-5)
  - Individuell plan til de som har behov for langvarige og koordinerte tjenester (§ 4-3a)
  - Utrede og utløse særlige tjenester (støttekontakt § 4-6).
  - Utrede og utløse/bestille særlige tiltak overfor rusmisbrukere i hht. Kap 6. (søknad, ansvarsgrupper, oppfølging før, under og etter behandling)
- Gjeldsproblematikk, gjeldsordning, forhandling med kreditorer, arbeid med privatøkonomi.
- Prosjektarbeid;
  - forskning og utvikling av tjenestetilbudet gjennom deltakelse i HUSK-prosjektet.
  - Ruskafe; søknad om penger, utvikling og drift av tiltaket.
- Arbeidsmetoder:
  - Relasjonsbygging og motivasjonsarbeid
  - Kartleggingssamtaler.
  - Individuelle samtaler – hjelpe folk til å klare seg selv. Ha fokus på ressurser. Holde oversikt over hvordan det går med hver enkelt klient.
  - Møtevirksomhet.
  - Ansvarsgruppemøter.
  - Samarbeidsmøter.
  - Avklaringsmøter med andre offentlige instanser.
  - Samarbeider med; Lege, trygd, arbeid, ruspoliklinikk, sykehuset, rus/psykiatriposten, private institusjoner, rusinstitusjoner i andre deler av landet, andre kommuner
  - Koordinatorrolle i forhold til samarbeid med klienter og samarbeidspartnere.
  - Økonomisk råd og veiledning.
  - Evaluering av tiltak.
  - Oppfølging av støttekontakter.
  - Dokumentere den jobben vi gjør.
  - Sosial administrasjon og planlegging
  - Samfunnsarbeid.
  - Oppsøkende arbeid.
  - Hjemmebesøk.
  - Boligsosial oppfølging.

### *Prosjektleder for tiltaksarbeid*

- Hovedansvar for å skaffe språk- og arbeidstreningsplasser internt i kommunen og eksternt.
- Brukerne har ofte sammensatte behov og rekrutteres fra psykiaritjenesten, sosialtjenesten og flykningetjenesten.
- Tett individuell oppfølging av brukerne. Grad av og type oppfølging vurderes individuelt.
- Bindeledd til NAV og Arbeid med bistand.
- Samarbeid med faggruppene i enheten, og eksterne samarbeidspartnere som NAV arbeid/ arbeid med bistand/ samt i forhold til arbeidsrelaterte tiltak/ interne og eksterne språk- og arbeidstreningsplasser.
- Kartlegging av brukere i forhold til ståsted/arbeid/erfaring og kunnskap
- Kartlegging av arbeidsplasser.
- Matching mellom bruker og arbeidsplass.
- Motivasjonsarbeid

### *Flyktingetjenesten*

- Bosetting av flyktninger. Skal hele tiden jobbe med 56 flyktninger. Tar i mot nye hvert år. De som kommer på familiegjenforening og sekundærflyttinger kommer utenom.
- Jobbe i forhold til bolig; finne leilighet, pleie huseiere, kontraktskriving, innkjøp av innbo, montering av innbo, opplæring i å bo, sjekke jevnlig at alt er i orden i boligene ved hjemmebesøk.

- Faste trefftider på voksenopplæringen. Hensikt å redusere antall henvendelser på kontoret/ redusere fravær fra skolen.
- Registrere i NIR (nasjonalt innvandringsregister)
- Introduksjonsprogrammet: gjennomgang av loven, vedtak på intro, oppstart på skole, mottakssamtale, kartlegging av bakgrunn og kompetanse. Kvalifiseringsplan. Gjennomgang av planen minimum hvert halvår. Finne språktreningsplass, oppfølgingssamtaler, utstedelse av diplom.
- Vedtak etter sosialtjenesteloven og introduksjonsloven; etablering, klær, husleie, livsopphold, busskort (intro utbetales etterskuddsvis).
- Overføringsflyktninger; til lege, helsestasjon, skole, barnehage, melde fra til alle samarbeidspartnere, følge til politiet for å søke om pass.
- Mange praktiske oppgaver; telefon, post, folkeregister, parabol-TV.
- Hjelp til med å fremskaffe attester fra hjemlandet. Oversettelse. Godkjenning fra Nokut. Yrkesutprøving.
- Sosialt arbeid i forhold til de med ekstra behov; rus, spesielle tilpasningsproblemer, psykiske problemer.
- Samarbeidspartnere; Røde Kors, skolene, Birkelid.
- Ansvarsgruppemøter, samarbeidsmøter.
- Interne flyttinger i kommunen.
- Betale regninger.
- Alibaba.
- Kostrarapportering, budsjett, virksomhetsplan.
- Passe på at flyktningene søker bostøtte.
- Lære dem å betale regninger.
- Jobbe med selve integreringen.
- Interkommunale samarbeidsmøter i Vest-Agder.
- Holde oversikt hvordan det går med den enkelte
- Møtevirksomhet
- Avklaringsmøter med andre offentlige instanser
- Boligsosial oppfølging
- Evaluering av tiltak
- Sosial administrasjon og planlegging
- Oppsøkende arbeid på arbeidsplasser
- Hjemmebesøk hos samtlige minimum 1 gang hvert ½ år

## LITTERATUR

Askeland, Guri Aga: Kritisk reflekterende – mer enn å reflektere og kritisere. Nordisk Sosialt Arbeid nr 2/2006

Baldwin, Mark. 2004. "Critical Reflection: Opportunities and Threats to professional Learning and Service Development in social Work Organizations. In Gould, N & Baldwin, M (Eds.) *Social Work, Critical Reflection and the Learning Organization*. England: Ashgate Publishing Limited.

Bjørndal, Cato R.P. 2004. "Refleksivitet omkring aksjonsforskerens påvirkning". I *Aksjonsforskning I skole og utdanning*. Red. Tiller, Tom. Høyskoleforlaget AS.

Coghlan, D. and Brannick, T. 2005. *Doing action research in your own organization*. London: SAGE Publications Ltd

Dahl, Espen og Ivar Lødemel. 2003. "Tiltaksplan mot fattigdom – en vurdering". *Tidsskrift for velferdsforskning* 2/2003.

Dyhr-Nielsen, Reidun og Kristin Hognestad. 2007. *Kartleggingsrapport i delprosjekt 2*.

Fløtten, Tone. 2003. "Fattigdom i en velferdsstat". *Tidsskrift for velferdsforskning* 2/2003.

Fontene nr 14, 2007

Halvorsen, Knut. 1995. "I ditt ansikts sved skal du ete ditt brød: Om arbeid og velferd." I *Myten om velferdsstaten – 25 år etter*. Red Lingås. Oslo: Pax Forlag A/S.

Halvorsen, Knut. 2002. *Sosiale problemer: en sosiologisk innføring*. Bergen: Fagbokforlaget.

Hognestad, Kristin. 2006. *Møte med velferdstjenestene*. Hovedoppgave i sosialt arbeid, Høgskolen i Oslo.

Kildal, Nanna. 1998. "Velferd og arbeidsplikt" *Tidsskrift for velferdsforskning* 1/98.

Kildedal, Karin. 2006. *Aktionsforskning som en af vejene til udvikling af det sociale arbejdes praksis?*

Norman, Victor. 2002, *Fra ord til handling: Modernisering, effektivisering og forenkling i offentlig sektor*. Redegjørelse for Stortinget 24.01.02. Arbeids- og administrasjonsdepartementet.

Ramian, Knud. 2005. *Praksisforskning som læringsrum i det sociale arbejde*. Center for Evaluering, Psykiatrien i Århus Amt.

Reason, P. & Bradbury, H. 2001. Introduction: Inquiry and Participation in Search of a World Worthy of Human Aspiration. In P. Reason & H. Bradbury (Eds.), *Handbook of action research: Participative inquiry and practice* (pp. 1-14). London: Sage.

St. meld. 6 (2002-2003) *Tiltaksplan mot fattigdom*. Sosialdepartementet.

St. meld. Nr 35 (1994-95) *Velferdsmeldingen*.

St. prp. Nr. 46 (2004-2005). *Ny arbeids- og velferdsforvaltning*. Arbeids- og sosialdepartementet.

[www.husk-agder.no](http://www.husk-agder.no)

[www.nav.no](http://www.nav.no)