



SINTEF Teknologiledelse
IFIM

Postadresse: 7465 Trondheim
Besøksadresse: S P Andersens veg 5
Telefon: 73 59 25 59
Telefaks: 73 59 25 70

Foretaksregisteret: NO 948 007 029 MVA

SINTEF RAPPORT

TITTEL

**“Veien til arbeid”
Evaluering av kursopplegg for langtidsledige**

FORFATTER(E)

Berit Berg og Tone Karm Møller

OPPDRAGSGIVER(E)

Euroskolen /Agil AS

RAPPORTNR. STF38 A03505	GRADERING Åpen	OPPDRAGSGIVERS REF. Oddbjørn Sve	
GRADER. DENNE SIDE	ISBN 82-14-03004-8	PROSJEKTNR. 38519000	ANTALL SIDER OG BILAG 26
ELEKTRONISK ARKIVKODE 385190\rapport 03505		PROSJEKTLEDER (NAVN, SIGN.) Berit Berg	VERIFISERT AV (NAVN, SIGN.)
ARKIVKODE	DATO 2003-02-20	GODKJENT AV (NAVN, STILLING, SIGN.) Torunn Lauvdal, forskningssjef	

SAMMENDRAG

Kurset ”Veien til Arbeid” er utviklet av aetat, Trondheim kommune og Euroskolen i samarbeid og er en ny metode for å kvalifisere arbeidssøkere og mottagere av sosiale stønader til arbeid. Målsettingen med kurset er å gi den enkelte deltaker en mestringfølelse i forhold til egen situasjon, avklare og motivere for yrkesveiledning og videre yrke/kvalifisering. Målsetting for hver enkelt deltaker varierer. For de fleste deltakerne er *arbeid* det endelige målet. For andre er målet å *søke skoleplass*. For en noen er det et mål i seg selv å *greie å følge et heldagskurs* uten for stort fravær. For samtlige deltakere er det en målsetting å komme nærmere en *avklaring* med hensyn til framtidig yrkesvalg.

Kurset tar utgangspunkt i den enkelte deltakers forutsetninger, og etablerer først en gruppetilhørighet. Deretter blir deltakerne utfordret til å avklare personlige mål, sterke og svake sider. Arbeidsformene består av klasseundervisning, gruppearbeid, idrett, lek, mosjon, drama, teater, rollespill, personlige oppgaver, besøk ved skoler og opplæringsinstitusjoner og avklaring/handlingsplaner.

Målgruppen er arbeidssøkere med lang reell ledighet eller særlige behov. Deltakerne har til felles at de har vært utenfor det ordinære arbeidsmarkedet i lengre eller kortere tid. Ut over dette representerer de stor variasjon når det gjelder både alder, kjønn, utdanningsbakgrunn og jobberfaring. Noen har en lang historie i forhold til tiltakssystemet, andre kortere.

STIKKORD	NORSK	ENGELSK
GRUPPE 1	Oppdragsforskning	Contract Research
GRUPPE 2	Arbeid	Work
EGENVALGTE	Evaluering	Evaluation
	Kvalifisering	Qualification

Innhold

Innhold	i
1. Innledning	1
1.1 Målsetting og målgruppe	1
1.2 Metodisk gjennomføring	1
2. Deltakernes erfaringer	4
2.1 Gruppesammensetting	4
2.2 Vurdering av kurset	4
2.3 Informasjon på forhånd	5
2.4 Målsettinger/forventninger	6
2.5 Undervisningen	7
2.6 Veiledning	8
2.7 Teater/rollespill	10
2.8 Praksis	12
2.9 Undervisningslokalene	13
2.10 Varigheten på kurset	15
2.11 Oppfølging etter kurset	16
2.12 Økonomi	17
2.13 Andre side ved kurset	18
3. Vurderinger – med utgangspunkt i synspunkter fra kursarrangør og oppdragsgiver	20
3.1 Ideen bak kurset – og faktisk rekruttering	20
3.2 Bruk av individuelle handlingsplaner	21
3.3 Oppfølging og veiledning	22
3.4 Tiltaksapparatets vurderinger	23
4. Oppsummering og anbefalinger	25

1. Innledning

Denne rapporten er utarbeidet på oppdrag fra Euroskolen og er en evaluering av kurset "Veien til arbeid". Den økonomiske rammen for arbeidet har vært på kr 100.000 og tidsrammen fra 2002-02-01 til 2002-12-31. Oppdraget er beskrevet i Prosjektskisse fra SINTEF IFIM datert mars 2002.

1.1 Målsetting og målgruppe

Kurset "Veien til Arbeid" er utviklet av aetat, Trondheim kommune og Euroskolen i samarbeid og er en ny metode for å kvalifisere arbeidssøkere og mottagere av sosiale stønader til arbeid. Målsettingen med kurset er å gi den enkelte deltaker en mestringfølelse i forhold til egen situasjon, avklare og motivere for yrkesveiledning og videre yrke/kvalifisering. Målsetting for hver enkelt deltaker varierer. For de fleste deltakerne er *arbeid* det endelige målet. For andre er målet å *søke skoleplass*. For en noen er det et mål i seg selv å *greie å følge et heldagskurs* uten for stort fravær. For samtlige deltakere er det en målsetting å komme nærmere en *avklaring* med hensyn til framtidig yrkesvalg.

Kurset tar utgangspunkt i den enkelte deltakers forutsetninger, og etablerer først en gruppetilhørighet. Deretter blir deltakerne utfordret til å avklare personlige mål, sterke og svake sider. Kurset preges av at det er trygghetsskapende, utviklende og utfordrende, avklarende, nettverksetablerende (deltakere/kursledere/saksbehandlere), bevisstgjørende, fremtidsorientert (handlingsplan) og praktisk. Arbeidsformene består av klasseundervisning, gruppearbeid, idrett, lek, mosjon, drama, teater, rollespill, personlige oppgaver, besøk ved skoler og opplæringsinstitusjoner og avklaring/handlingsplaner.

Målgruppen er arbeidssøkere med lang reell ledighet eller særlige behov. Deltakerne har til felles at de har vært utenfor det ordinære arbeidsmarkedet i lengre eller kortere tid. Ut over dette representerer de stor variasjon når det gjelder både alder, kjønn, utdanningsbakgrunn og jobberfaring. Noen har en lang historie i forhold til tiltakssystemet, andre kortere.

1.2 Metodisk gjennomføring

Kurset som skal evalueres involverer en rekke aktører: Deltakerne, sosialtjenesten/tiltaksbasene, aetat, utplasseringsbedriftene og selvsagt Euroskolen som kursarrangør. En evaluering må forholde seg til samtlige av disse aktørene. Deltakerne har selvsagt en helt sentral rolle. Kursets suksess vil være avhengig av at deltakerne har kommet videre i sitt kvalifiseringsløp. Hva som vil være suksesskriterier for hver enkelt, vil variere. Når målene varierer, er det viktig at dette også gjenspeiles i evalueringsopplegget. Det vil f eks bli helt feil å måle Euroskolens suksess utelukkende ut fra hvor mange som kommer i arbeid etter endt kurs. Det vil også bli helt feil å vurdere suksess/mangel på suksess ut fra hvor mange som fullfører. Det kan være mange grunner til at en deltaker "dropper ut" eller slutter. En grunn kan f eks være at vedkommende aldri skulle ha begynt. Da er det ikke kursarrangøren

alene som må ta et ansvar, men også de som har plukket ut deltakere – i dette tilfellet tiltaksbasene og aetat.

Dette er bare noen eksempler på forhold som det må tas høyde for i et evalueringsopplegg. For å fange inn forventet variasjon, må en derfor ha et ganske "finstilt" analyseverktøy der en bruker ulike metoder for å få fram erfaringer og vurderinger.

Vår hovedmetode i denne evalueringen har vært *samtaler/intervjuer med deltakerne i prosjektet*. Ideelt sett burde intervjuene vært gjennomført både i starten, midtveis, på slutten og en stund etter avsluttet kurs. Dette ville imidlertid ha blitt et svært tidkrevende (og kostbart) opplegg. Vi har i stedet konsentrert oss om å gjennomføre to intervjurunder. I tillegg har vi sendt ut et spørreskjema til samtlige deltakere etter avsluttet kurs. Vi fikk svar på spørreskjemaet fra 13 av deltakerne. Selv om vi mangler svar fra om lag halvparten av deltakerne, har spørreskjemaet fungert som et viktig supplement til de personlige intervjuene.

Den første intervjurunde fant sted i starten av kurset. Dette var første og fremst ment som en kartlegging av deltakernes bakgrunn og motivasjon. Intervjuene foregikk i Euroskolens kurslokaler. Denne første intervjurunden fikk vi snakket med 22 av totalt 31 deltakere. Samtlige deltakere ble forespurt om intervju, det ble avtalt intervjutidspunkt og vi purret opp dem som ikke møtte. Flere av dem som ikke møtte til intervju hadde et generelt svakt oppmøte på kurset. Vi tolker derfor manglende oppmøte til intervju som en del av et generelt oppmøteproblem – ikke som motvilje mot å delta i evalueringen.

Den andre intervjurunden ble gjennomført etter at kurset var avsluttet. Vi intervjuet i alt 12 deltakere. Dette utgjør omtrent halvparten av de som fullførte kurser. Intervjuene ble stort sett gjennomført hjemme hos den enkelte. Ett intervju ble foretatt på kafé, ett ble gjennomført på deltakerens praksisplass og ett ble foretatt på et lærested deltakeren begynte på høsten 2002. I tillegg til de individuelle samtaler med kursdeltakerne har vi hatt to fellesmøter med deltakerne: Ett i starten og ett helt mot slutten. Disse fellesmøtene ga mulighet til å supplere informasjon, samt diskutere en del spørsmål som vi hadde tatt opp i de individuelle samtaler.

Mange av deltakerne har en lang historie i forhold til tiltakssystemet. De er lei av å bli kartlagt, og de er lei av å måtte svare på mengder av spørsmål som de kanskje ikke skjønner vitsen med. Dette har det vært viktig å ta hensyn til. Der det har vært mulig å benytte data som allerede fins på Euroskolen, har vi gjort dette. Dette er selvsagt avklart med kursdeltakerne. Gjennom hele evalueringsarbeidet har vi lagt vekt på at deltakerne skal holdes løpende orientert om evalueringen – om hva vi har gjort og hvorfor vi har gjort det.

En annen viktig kilde til informasjon er ulike deler av *kvalifiseringssystemet*. Her tenker vi både på kursarrangøren (Euroskolen) og de ulike instansene som har ansvar for å rekruttere til kurset og drive oppfølgingsarbeid i ettertid. Både tiltaksbasene og aetat har en sentral rolle i forhold til målgruppa generelt og disse kursdeltakerne spesielt. Fra disse instansene har vi innhentet både faktainformasjon og vurderinger. Til dette har vi brukt følgende kilder:

- gjennomgang av skriftlig materiale (fagplaner mv)
- besøk på Euroskolen
- samtale/intervju med kursansvarlig
- samtale/intervju med lærere/instruktører
- intervju med representanter for aetat og tiltaksbasene
- deltakelse i møter med styringsgruppa for prosjektet

Den økonomiske rammen har satt en del begrensninger når det gjelder hyppighet og omfang på besøk/samtaler. Vi har derfor måttet prioritere å ha samtaler med de mest sentrale aktørene i/rundt prosjektet. Det kunne også vært ønskelig å besøke deltakerne i mens de var i praksis. Dette ble det bare i begrenset grad kapasitet til.

Deltakerintervjuene tok mer tid enn forutsatt, noe som gjorde at praksisperioden for de fleste var over da det kunne vært aktuelt å dra på praksisbesøk. Vi vurderer imidlertid ikke dette som noen vesentlig svakhet. Hovedfokus for evalueringen har ikke vært på selve innholdet i praksisperioden. Derfor vurderte vi det som viktigere å vektlegge erfaringsinnhenting fra de øvrige aktørene rundt kurset.¹

¹ I tillegg er det viktig å understreke at vi som forskerteam har relativt bred bedriftserfaring. Vi har gjennomført flere evalueringer knyttet til kvalifiseringstiltak der utplassering i bedrift er en vesentlig del av tiltaket. Se bl a Berg og Vedi 1995, Berg, Annfelt og Vedi 1999, Lauritsen og Berg 2001, Berg og Møller 2002).

2. Deltakernes erfaringer

2.1 Gruppesammensetting

Kurset 'Veien til arbeid' hadde totalt 31 begynnende deltakere. Av disse var 11 kvinner og 20 menn. Åtte deltakere (en kvinne og sju menn) sluttet før kurset var ferdig. Noen sluttet på grunn av andre aktiviteter. Andre sluttet fordi kurset ikke passet for dem. To deltakere ble oppsagt på grunn av for høyt fravær.

Aldersfordelingen blant de som fullførte kurset var fra 20 til 55 år. 22 av deltakerne var norske og ni ikke-norske. Inngangskravet for å delta på kurset er at du skal tilhøre kategorien "langtidsledige". Vanligvis regnes seks måneder som nedre grense for å tilhøre denne kategorien. På kurset deltok det likevel deltakere med helt ned i en måneds ledighet før kursstart. De fleste hadde imidlertid vært ledige lenge – eller som noen uttrykte det: "Veldig lenge". Lengste oppgitte ledighetsperiode var på åtte år. Alle deltakerne hadde vært yrkesaktive i kortere eller lengre tid. Arbeidserfaringen var variert. De hadde vært til sjøs, jobbet som, truckfører, industriarbeider, kokk, dagmamma, stått i butikk, jobbet på kafé mv. Mange hadde hatt en rekke ulike småjobber, mens andre ikke hadde rukket stort mer enn å gå på skole og evt avtjene verneplikt. Flere av deltakerne hadde hatt rusproblemer. Alt i alt var det med andre ord en svært sammensatt gruppe deltakere.

2.2 Vurdering av kurset

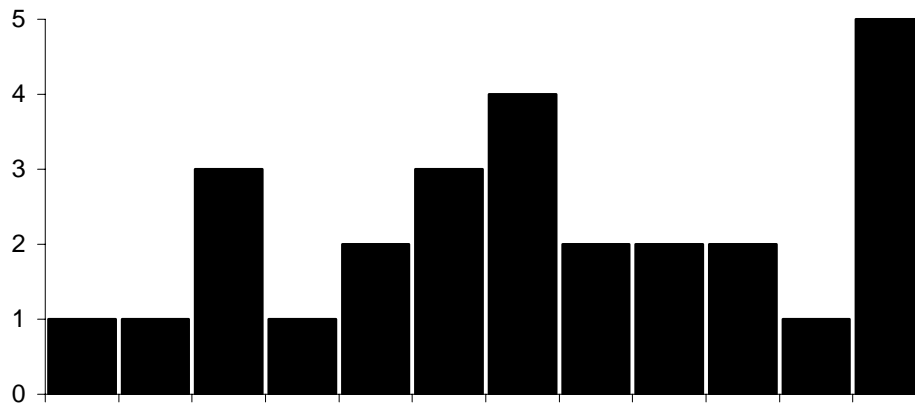
Deltakerne ble på et spørreskjema bedt om å vurdere ulike sider ved kursopplegget på en skala fra 1-5, hvor 1 betyr dårlig og 5 betyr svært bra. Noen deltakere er generelt svært fornøyd, mens et par er gjennomgående misfornøyd.

Det var 13 av deltakerne som returnerte spørreskjema. Med andre ord litt over halvparten av de som fullførte kurset. Fire deltakere har fått jobb etter endt kurs, to har fått skoleplass, to har hatt vikariat, men er ledige nå, og fem har krysset av under "annet". Av de fem som har krysset av under "annet" er det to som ikke har fått jobb, en som fortsatt er i praksis, en som er i Norservice for utprøving og en som er sykemeldt fra et engasjement

11 av 13 deltakere oppgir å være fornøyd med kurset. Vi kan se en viss sammenheng mellom hvor godt fornøyd kursdeltakerne er og hvorvidt de har fått jobb. Alle som har fått jobb oppgir at de er godt fornøyd. Det er bare to av de som har svart som oppgir at de er misfornøyd. Disse to har verken fått jobb eller skoleplass.

2.3 Informasjon på forhånd

Figur 1: Vurdering av informasjonen på forhånd (N = 12, Gj.snitt = 2.25)



Jevnt over var de fleste misfornøyd med informasjonen de hadde fått om kurset på forhånd. Blant de som fylte ut spørreskjema var det informasjonen på forhånd og oppfølgingen etterpå som samlet kom dårligst ut. En av deltakerne kommenterer det slik:

Jeg fikk bare vite at det var et kurs og at de fleste fikk jobb etter forrige kurs.

Fra kommentarene i intervjuene kommer det også frem stor misnøye. En del poengterer at de ikke hadde noe valg, de ble bare bedt om å begynne ellers fikk de ingen penger. De ante lite eller ingenting om hva kurset gikk ut på. Følgende uttalelser illustrerer dette:

Jeg fikk en telefon om at jeg måtte komme ellers fikk jeg ingen penger. Og så fikk jeg et skriv med sted og klokkeslett. Jeg visste ikke at vi skulle ut i praksis eller noen ting.

Ingen hadde peiling. Jeg mista overgangsstønadene og ble desperat. Fikk nyss om dette kurset og ringte og spurte alle steder. Ingen visste noe. Traff til slutt en på sosialkontoret som gav meg noen papirer. Det var vanskelig å få noe informasjon fra kommunen og arbeidskontoret. De visste ikke noe.

Det finnes likevel unntak: Noen opplyser om at tiltaksbasen gav god informasjon:

Jeg fikk informasjon av kontaktpersonen på Jobbstart. Hun fortalte alt hva det gikk ut på, når det var og hvor lenge det varte.

Jeg sto uten noen ting og så fikk tiltaksbasen vite om kurs om noen dager. Prata litt løst om det. De sa det var teater og litt sånn. Man skulle kunne utvikle seg selv. Det hørtes jævlig flott ut.

Noen hadde også fått god informasjon av folk som hadde gått på kurset før.

Jeg maste meg inn på kurset for å komme i gang med noe. Jeg kjente ei som gikk på kurset fra før av. Hun var veldig fornøyd og jeg fikk mye informasjon av henne.

Flere kommenterer videre at det var veldig kort frist før de skulle begynne på kurset. De fikk beskjed om at de skulle begynne på en fredag, og mandagen etter var kurset i gang.

Det var fem stykker som informerte om kurset på et møte som varte femten minutter. Så fikk jeg telefon på fredag om at jeg skulle begynne på mandag. Det hørtes mye finere ut enn det var.

Det er sannsynlig at det var ganske stor forskjell på hvor stor grad av informasjon deltakerne fikk på forhånd. Noen av deltakerne var inne i et opplegg hvor dette kurset ble en videre del, mens andre kom mer plutselig inn i det.

2.4 Målsettinger/forventninger

Deltakerne ble spurt om sine målsettinger/forventninger helt i begynnelsen av kurset. Svarene varierte fra konkrete jobb- og utdanningsønsker til ingen spesielle ønsker. Blant jobbønskene var det flest som ønsket butikkyrket:

Jeg ønsker hjelp til å komme ut i arbeid. Jeg søker på dagligvarebutikk, for det tror jeg er mest sjanse.

Jeg håper å få heltidsjobb i butikk innen sommeren. Jeg søker ordinær jobb og ikke praksisplass.

Ellers inneholdt ønskene alt fra maler og lærer til jobb på gamlehjem.

Jeg ønsker å få annen jobb, for eksempel på gamlehjem. Jeg har erfaring fra Thailand. Jeg trives godt sammen med gamle damer.

Av utdanningsønskene var det data som gikk oftest igjen. Svært mange oppga at de ønsket datakort. Utenom det var det omsorgslinja på videregående skole og annen utdanning innen helsesektoren som gikk igjen.

Jeg ønsker å gå på omsorgslinja på videregående skole.

Jeg vil få mer utdanning og jobbe på sykehjem.

Andre hadde ikke konkrete planer, men ønsket bare en forandring. Det kunne være å komme ut blant folk, eller bare få et eller annet å gjøre. Noen sitater som kan illustrere dette er:

Jeg har ingen målsetting. Men jeg vil ikke være kokk. Jeg har vært full som kokk i 30 år.

Målsettingen min er å gjøre noe mer målrettet.

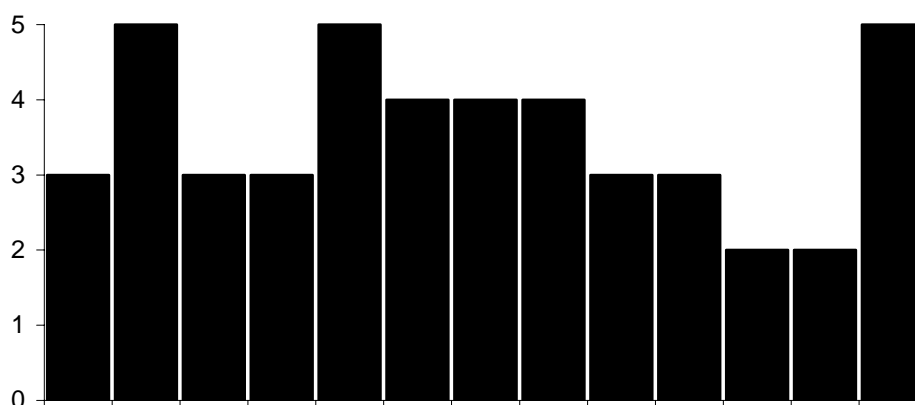
Jeg vil ikke tilbake til sosialtjenesten. Der blir jeg behandlet forferdelig dårlig.

Ulike mål og forventninger til hva kurset skal gi den enkelte, kan være både en fordel og en ulempe. Ulempen er at det blir vanskelig å legge opp et kurstilbud som treffer alle deltakerne. Sprikende behov stiller dermed store krav til differensiering. På den annen side kan en sammensatt gruppe med svært ulike erfaringer og framtidsønsker bidra til at deltakerne har mer å lære av hverandre. Flere av deltakerne understreker fordelen med at deltakerne har så forskjellig bakgrunn.

2.5 Undervisningen

Undervisningen på kurset besto av EDB-innføring, Norskopplæring (integrert), Regneark/Excel (oppsett av budsjett), Arbeidslivets plikter og rettigheter (normer og regler, forvaltningsnivåer, arbeidslivskultur, fagforeninger mm) og Jobsøking og rekrutteringsprosess (intervjutrening, oppsett av CV, adferd, kroppsbruk mm).

Figur 2: Vurdering av undervisningen (N = 13, Gj.snitt = 3.54)



Ifølge spørreskjemaet kom undervisningen relativt bra ut. De fleste var noenlunde fornøyd. Likevel fremhever brorparten i intervjuene at det var lite nytt og mye repetisjon. De hadde lært det tidligere på andre kurs. Det var "kjedelig", "fyllstoff", "unyttig" og "langdrygt". To av deltakerne sier det slik:

Første kurset var greit. Andre og tredje var det ingen vits i. Jeg hadde hørt det før. Jeg vil ha teknisk kurs. Har gått på likt kurs tre ganger nå. Vi lærer bare om lønn, overtid, personvern osv.

En del av oppgavene var bare tull. Arbeidslivets spilleregler og sånt. Folk kan dette. Hadde vært greit å få holde på med noe annet. Jeg så ikke noe poeng i gruppeoppgaver hvor vi skulle snakke om gruppa. Oppgavene om min personlige utvikling var både og. Vi skulle skrive et eller annet, men det var liksom det samme hva. Det var jo greit nok å svare på, men hva er nytten?

Et annet punkt noen fremhevet var at de ikke følte seg tatt på alvor av læreren.

Innholdet var teoretisk elendig. Jeg likte ikke måten de dreiv det på. Det var dårlig organisert og vi ble ikke tatt på alvor. Jeg hadde ikke utbytte av noe av innholdet. Utviklingsdelen var en dansk lærebok fra 70-tallet. De burde tatt i bruk moderne psykologiske metoder, innsikt og kunnskap.

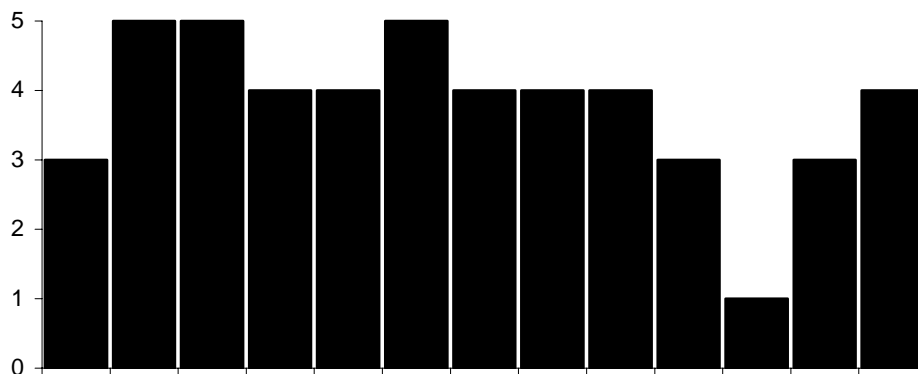
Det som var bra var oppgavene og å jobbe sammen, mens noen også her påpekte at det var bare noen på gruppene som jobbet med oppgavene mens de andre bare var der. Noen fremhever også nytten av å lære å skrive CV og søknader.

Vi lærte ikke noe interessant, men det var greit med oppgaver og å jobbe sammen.

Noen få mente alt var veldig bra og at de lærte mye nytt og nyttig. Dette var stort sett deltakere som ikke hadde gått tidligere kurs og/eller relativt nylig var kommet til Norge og ikke kjente det norske arbeidsmarkedet på noen måte.

2.6 Veiledning

En viktig del av kursopplegget var veiledning. Avklaring og bevissthet om personlige interesser, energi/helse, realistiske muligheter og ambisjoner var hovedmålsettingen i programmet og skulle være i fokus under hele perioden.

Figur 3: Vurdering av veiledningen (N =13, Gj.snitt = 3.77)

Flertallet gir uttrykk for at de synes veiledningen var bra:

Jeg fikk masse veiledning. Jeg kunne nok godt brukt den enda mer. Det var mitt initiativ det skortet på.

Veiledningen fortalte hva som var realistisk å håpe på. Gunnar og Anne veit om vilkår og slikt.

Det som nevnes som negativt var at de minoritetsspråklige krevde mye tid slik at det ble begrenset hvor mye som ble igjen til veiledning av de andre. En av deltakerne sa det slik:

Hun rakk ikke å veilede så mye fordi hun måtte bruke så mye tid på innvandrerne. Det burde kanskje vært en egen til å ta seg av dem. De kunne nesten ikke norsk – verken skrive eller snakke, så Anne måtte forklare og forklare og forklare. Da ble det ikke så mye tid til oss andre

Noen mente veiledningen var dårlig og ville hatt mer hjelp

Jeg blei ikke noe klokere av lærerne. De hadde det klart på forhånd hva jeg skulle. Jeg fikk ikke det jeg ønska. Da blir man skuffa. Når folk sier noe og gjør noe annet.

Jeg har verken fått førsteønsket eller lov til å arbeide med andreønsket. Handlingsplanen er ikke fulgt. Jeg fikk ikke noe hjelp til å diskutere når jeg skulle sette opp handlingsplan heller.

Mens andre mente de ikke trengte veiledning.

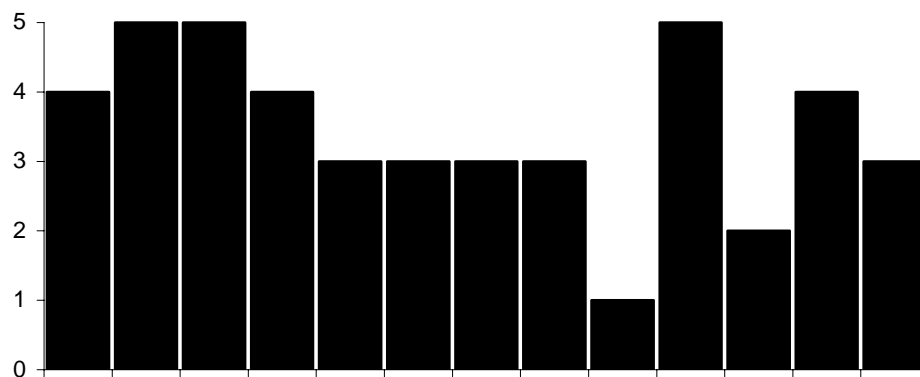
Det var ikke så nødvendig med veiledning. Jeg visste hva jeg skulle.

Variasjoner i veiledningsbehov er sannsynligvis en viktig grunn til at vurderingene spriker. Det har også mye å si om du selv er motivert og mottakelig. Veiledning er en toveissak. Dersom du som deltaker ikke vet helt hva du vil, er det ikke alltid like enkelt for en veileder å gi konstruktiv hjelp. Et annet forhold som spiller inn er hvordan deltaker og lærer kommuniserer. Hvis en deltaker opplever læreren som "forutinntatt", jfr deltakeren som mente lærerne hadde alt klart på forhånd, kan det tyde på at noe har sviktet.

2.7 Teater/rollespill

Teater og rollespilledelen får i de fleste tilfeller en veldig god vurdering. Den framheves som noe annet – en motsetning til alt det negative.

Figur 4: Vurdering av teater/rollespill (N = 13, Gj.snitt = 3.46)



Teater rollespill var veldig forskjellig fra det andre på kurset. Vi skulle realisere oss selv. Det er veldig positivt inntil vi ser det ikke er mulig. Det skrur opp forventningene. Det er veldig bra, men de må skru opp den andre siden også. Teaterdelen er en viktig bit. Den må beholdes.

Teaterbiten er kjempeartig. Vi har lært å stå frem – stå for det vi sier. Teaterdamene hadde utrolig mye å tilføre. Burde fått holde på mye mer. De bør få masse skryt

De burde backe opp teaterdamene som fikk oss opp. De andre trakk oss fort ned på jorden igjen. Det er greit nok å skulle være litt realistisk, men...

De som hadde teaterdelen fikk altså mye skryt, men en av deltakerne som har gitt en annen vurdering.

Huffameg. Teaterideen var nok positiv, men jeg tror ikke damene fant helt veien til oss. Det kan hjelpe å bli sint, men jeg tror ikke vi fant tonen helt. Jeg følte meg dirigert. Det endte som tvangstiltak. Det kunne gått mye bedre om det var frivillig. Rollespill i grupper var mye bedre. Rollespill på intervju og

sånt. Sånne helt praktiske ting. Teaterdamene hadde ikke tid til å bli kjent med oss.

En del personer forteller om at de har problemer med å skulle fremføre noe foran en mengde mennesker, men også blant disse mener de fleste at teaterdelen bør beholdes. I alle fall om det ble et frivillig opplegg. De føler de har fått noe ut av det. Følgende uttalelser illustrerer dette.

Jeg fikk noe ut av det. Jeg har tenkt på det i ettertid. Jeg prater rett som det er med Berit Rusten. Men jeg likte ikke å drite meg ut.

Jeg gir det "fire". Det plager folk å gjøre noe foran folk når folk ikke vil. Det hadde fått "sju" hvis det var frivillig.

Teater og rollespill var både og. Jeg liker ikke å stå foran store forsamlinger, men ble mer sikker på meg selv.

Det var ikke alle som var positive til drama. Ikke jeg heller. Men nå synes jeg det er bra. Hvis vi ikke hadde hatt drama hadde vi ikke hatt det så bra sammen. Vi har våget litt – driti oss ut litt.

Veldig bra, men jeg likte ikke opptredenene. Likte ikke å gjøre noe foran andre. Det fikser jeg ikke, og da blir det stor tapsfølelse. De burde fokusert mye mer på prosessene og ikke så mye på å spille foran. Men særlig Berit Rusten var bra. De burde fått mye mer spillerom. De kan gjøre mye mer en de andre.

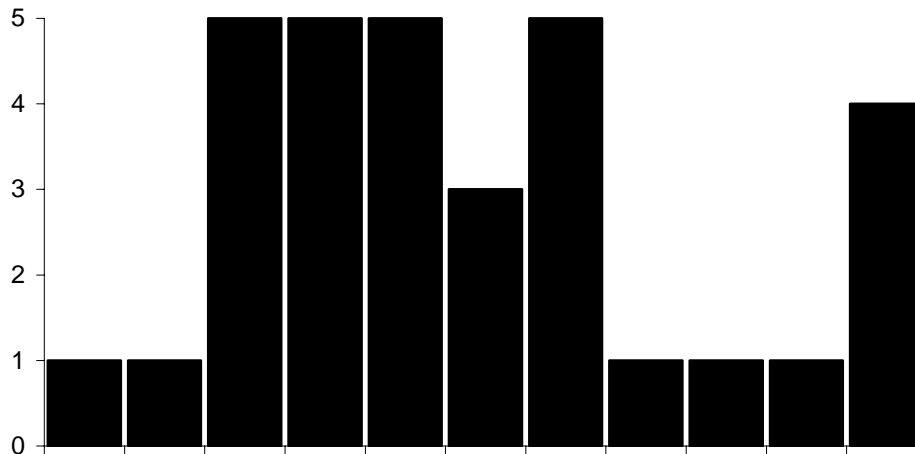
Én deltaker hadde i tillegg konkrete forslag til forbedringer. I stedet for å skulle prestere så mye for andre burde det blitt fokusert mer på prosessene som skjer underveis.

Teater/rollespill er, slik det er beskrevet i undervisningsplanen, ment som et virkemiddel – ikke noe mål i seg selv. Det ser ut som de fleste av deltakerne har opplevd det nettopp slik. Det er imidlertid viktig å ta signalene fra mindretallet på alvor. Rollespill kan være krevende for personer som er lite vant til å eksponere seg. Med god tilrettelegging og ved å ta hensyn til individuelle behov, kan både teater og rollespill gi god trening nettopp i å takle situasjoner som er vanskelige. I tillegg kan det, som mange av deltakerne framhever, være et artig avbrekk.

2.8 Praksis

Praksisperioden var på 6-8 uker. Det var 15 deltakere som var ute i praksis. Praksisplassene som ble benyttet var bl a sykehjem, butikk, et malerfirma, lager, skole, SFO, IT-tjeneste.

Figur 5: Vurdering av praksis (N = 11, Gj.snitt = 2.91)



De som hadde praksis var jevnt over veldig fornøyd med praksisplassen.

Praksisen kunne ikke vært bedre. Alt var bare fryd og gammen.

Den store misnøyen kom fra deltakerne som ikke hadde fått seg praksisplass, men som gjerne skulle hatt. De som ikke hadde praksisplass klager på manglende hjelp til å skaffe det. En deltaker innrømmer at han "lurte seg unna" praksis, rett og slett fordi han ikke hadde lyst. Noen eksempler på hva deltakerne som ikke var i praksis sa:

Jeg hadde ikke praksis, for jeg fikk ikke. Jeg fikk ikke noe hjelp. Ting gikk ikke.

Det burde vært samarbeidsavtaler med bedrifter og sånn. Det burde ikke være umulig. Det er ikke alle som har lyst å jobbe med lager. Det var dumt at ikke alle kunne få praksis.

Noen poengterer at de prøvde alt de kunne å få plass, men at lærerne ikke fulgte opp som de skulle og derfor ble det ikke noe. Eventuelt hadde lærerne bestemt at de skulle på andre plasser enn de selv ville.

Jeg fant praksisen selv. Ringte en skole og spurte om å være morsmålslærer. De sa de måtte snakke med Gunnar. Jeg snakket med Gunnar, men han ringte dem aldri. Han sa hele tiden han hadde glemt det. Jeg ville fått jobb der hvis Gunnar hadde ringt. De sa de trengte meg, men måtte først snakke med Gunnar.

Det var elendig. Vi ble lovet praksisplass alle sammen, men jeg fikk ikke. Jeg gikk på bedrifter og spurte, men fikk ikke noe. Så da var jeg stort sett hjemme.

Jeg slutta da praksisen begynte. Jeg hadde ikke lyst i barnehage, og så var jeg forbanna for at vi ikke fikk ta datakort.

Noen sluttet kurset da praksisen begynte og startet rett i jobb i stedet.

Jeg var ikke i praksis. Jeg slutta kurset og begynte rett i jobb.

Andre er igjen veldig fornøyd med hjelpen til å finne praksisplass og også oppfølgingen underveis i praksisen.

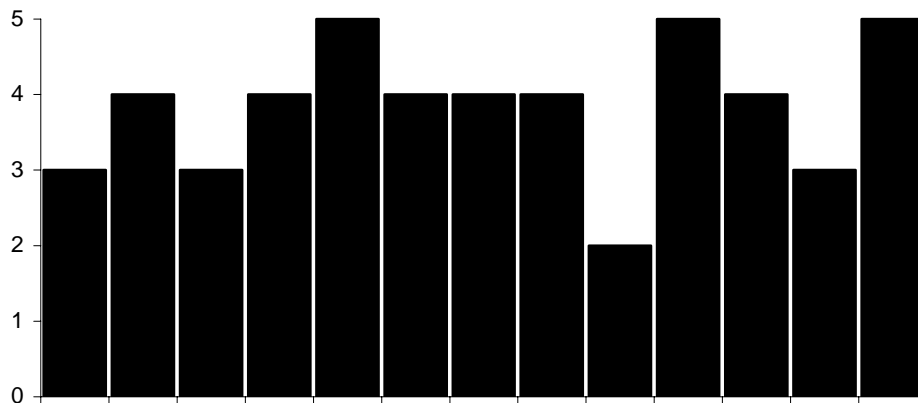
Jeg er veldig fornøyd med praksisen. Jeg ble mer selvsikker og ble mer obs på egne muligheter.

Anne fulgte opp praksis veldig bra. Hun var veldig på hugget.

Det er ikke så rart at de som ikke fikk praksis var litt misfornøyd med praksisen. Dette kan skyldes forskjellige ting. Kanskje fikk de lite hjelp til å finne praksisplass, kanskje var de vanskelige å hjelpe med å finne praksisplass eller kanskje de hadde liten egeninnsats.

2.9 Undervisningslokalene

Kurset ’veien til arbeid’ holder til i bygningene til Kristelig aktivitetssenter på Lade. De fleste hadde ikke tenkt så nøye over hvordan lokalene var. Det var innholdet i kurset som var viktig. En del trekker likevel frem kjøkkenet som noe positivt. Det var også bra at det var stort og lett og finne frem. Det var bra ventilering, slik at de slapp dårlig luft selv om det var mange mennesker.

Figur 6: Vurdering av undervisningslokalene (N = 13, Gj.snitt = 3.85)

Følgende uttalelse er ganske representativ:

Lokalene var greie nok for vårt bruk. Det kunne vært mer tilgang til datasal, men det var greit med tilgang til kjøkken.

Beliggenheten ble av noen fremhevet som noe positivt:

Det var veldig bra med friluftsturer. Jeg satt alt for mye inne når jeg var arbeidsledig. Selv en liten tur ut hjelper bra. Vi dro og matet endene i Korsvika og sånn. Det var sosialt.

Datarommet får mye kritikk av en deltager, men blir beskrevet som bra av en annen.

Undervisningslokalene var virkelig bra. Det var en kjemperessurs. Svær sal og små rom. Dessuten var det bra ventilering så vi slapp dårlig luft selv om det var mye folk. Og så var det bra datasal. Selvsagt var det gamle råtne maskiner, men de var greie nok til sitt bruk.

Noen følte seg provosert av at det var en kristelig bygning.

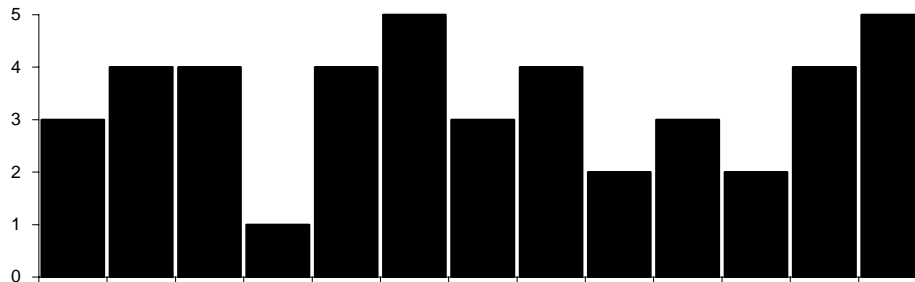
De kunne kasta læreboka og lokalene. De har leid lokaler på prestekontoret. Men læreren virket ikke kristen altså.

De samme deltakerne som følte seg provosert av bygningen reagerte også på at læreboka hadde et kristent innhold. Bortsett fra dette var det ingen som hadde noen store innvendinger mot lokalene.

2.10 Varigheten på kurset

Kurset varte i tre måneder, med en praksisdel på 6-8 uker.

Figur 7: Vurdering av varigheten på kurset (N = 13, Gj. snitt = 3.38)



På spørsmålet om hva deltakerne mente om kursets varighet, har de fleste et todelt svar. Den teoretiske delen kunne vært mye kortere, mens det godt kunne vært mye lenger med tanke på å utvikle seg sosialt og å bli kjent med folk. Det tar lang tid å få folk til å forandre seg. En enkelt person, minoritetsspråklig og uten tidligere kurserfaring, mente kurset var alt for kort og at det burde vært mye mer teori.

Kurset burde vart lenger. Det kunne godt vart i et par-tre år. Sosial trening er bestandig viktig.

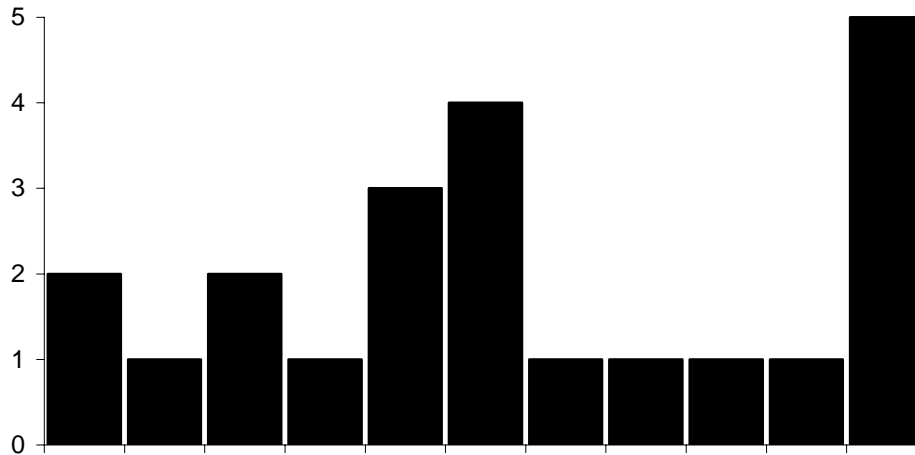
Det teoretiske kunne vært mye kortere. Men det skulle vært mye lenger med forskjellige andre ting som gjorde at man utviklet seg sosialt. Flere av de som hadde praksis hadde behov for å treffes under praksisperioden. Og så skulle det vært mye lenger teater. Det kunne godt vært to dager i uka med teater.

Varigheten var grei nok, men det var mye repetisjon på slutten. Pussig at det skal vare i åtte uker. De kunne klart det på kortere tid, men det er sikkert lurt å bruke tid på å bli kjent og trygg. Det var mange som blomstret opp etter hvert.

Det kan hende noen egentlig trengte noe annet enn et arbeidsmarkedskurs. Et kurs som dette kan ikke vare i flere år, og når alt det teoretiske er kjent fra før mens den sosiale biten blir den viktigste er det mulig at et helt annet opplegg hadde vært bedre.

2.11 Oppfølging etter kurset

Figur 8: Vurdering av oppfølging etter kurset (N = 11, Gj.snitt = 2.00)



Oppfølgingen etter kurset er det som får desidert dårligst poengsum på spørreskjemaene. Flertallet av de spurte oppgir at de overhodet ikke har hatt noen oppfølging.

Har ikke hørt noe etter at kurset sluttet.

De sa vi skulle få oppfølging etterpå, men jeg har ikke hørt noe etter at jeg slutta på skolen. De aner ikke hva jeg gjør.

En del synes dette er greit da de heller ikke har følt behov for oppfølging, mens andre på forskjellige måter gir uttrykk for å ha savnet det.

Har ikke fått noen annen oppfølging enn brevet fra dere med tilbud om intervju. Det var kanskje ikke naturlig med noen annen oppfølging, jeg hadde jo ikke praksisplass. Men det kunne vært ok med en "peptalk". At de spurte hvordan det går. Men det blei vel sommerferie.

Jeg kunne ha tenkt meg å snakke med noen om pengene. Men ellers ser jeg ikke noen vits med oppfølging når det er bare dill. De hadde ikke noe å bidra med likevel

Noen har også fått oppfølging de er svært misfornøyd med.

Aetat har tatt seg av oppfølginga. De er strengere enn alle andre til sammen.

Oppfølgingen er jævla dårlig. Sosialkontoret kan ikke ha det ansvaret. Det har de aldri vært i stand til. Jeg hadde ønsket mye mer oppfølging fra Euroskolen. Jeg fikk et godt inntrykk av dem. De drev kurset på en seriøs måte.

To personer er fornøyd med oppfølgingen. En har gitt nesten toppscore fordi han var utrolig fornøyd med ikke å ha fått noe som helst oppfølging, mens den andre var fornøyd med den oppfølgingen hun hadde fått. Hun sier det slik:

Har hatt bra oppfølging. De har ringt fra aetat og Lademoen. De spør meg hvordan det går.

Oppfølgingen har, i følge deltakerne, vært svært variabel. Noe av dette kan skyldes uklarhet om hvem som faktisk skal følge opp etter avsluttet kurs. Mange av deltakerne har etterlyst oppfølging fra Euroskolen. De opplever at det er lærerne der som kjenner dem og som vet hva som har skjedd i løpet av kurset. Samtidig er det vanskelig å kreve at Euroskolens folk skal drive oppfølging etter at deres kurskontrakt er over. Ansvar for oppfølging er lagt til aetat eller sosialtjenesten/tiltaksbasene. I noen tilfeller har denne oppfølgingen fungert bra, mens den ai andre tilfeller ikke har fungert i det hele tatt. Her er det tydeligvis et behov for både ansvarsavklaring.

2.12 Økonomi

Dette var et tema vi ikke spurte om direkte, men som de fleste av deltakerne likevel kom inn på. Det omtales som 'det store samtaleemnet' på kurset og alle som har kommentert det har beskrevet det som negativt.

Deltakerne fikk ikke penger, de fikk utbetalingene for seint, det varierte fra distrikt til distrikt hvor mye man fikk, og man måtte purre flere ganger for i det hele tatt å få noe. Følgende uttalelser illustrerer dette:

Utbetaling av kurspengene var veldig variabelt. De kom for seint og aldri til rett tid. Det var mye styr og ringing for å få det til.

Det var veldig ergerlig å hele tiden måtte være opptatt av penger. Alt det andre kom litt i bakgrunnen. Det var også forskjellig fra distrikt til distrikt hvor mye en fikk. Noen fikk for virkedager mens andre fikk en fast sum i måneden. Sosialkontoret er stort sett en gjeng med lystløgnere.

Jeg har fremdeles ikke fått penga fra hele kurset. Det økonomiske var veldig dårlig. Det skortet på samordninga. De burde få samkjørt utbetalingene.

De opplyser om at det var svært mye rot, men at aetat skal ha ros for å ha levert pengene i tide hver gang. Det er stor enighet om at utbetalingene burde vært samkjørt. Man visste aldri hvor mye man fikk eller når man fikk det.

Samarbeidet mellom tiltaksbasene, aetat og kurset var elendig. Vi fikk ikke vite noe, og det var forskjellig hvor mye penger folk fikk. Det er ikke noen bra start når vi skal øve på å styre økonomien. Og så får vi ikke vite noe. Da skjerper folk seg. Det er viktig med en samkjørt ordning.

Det var sviktende kontakt mellom dem vi hadde kontakt med og de som utbetalte penger. Vi fikk penger tre ganger i måneden. Noe av poenget med

kurset var å kunne organisere egen økonomi, men hvordan kan vi det når vi ikke vet hvor mye vi får?

Noen satt også igjen med mindre penger under kurset enn de hadde da de bare gikk på sosialhjelp. Det lønte seg ikke å jobbe.

Sosialkontoret gikk sterkt ut og sa alle skulle få bedre økonomi og busskort. Det stemte ikke. Mange fikk dårligere økonomi. Jeg tapte en del i begynnelsen, men fikk mast meg til strømpenger. Ville liggi 12-1300 kroner under ellers. Nå fikk jeg 'bare' 6-700 kroner mindre.

Økonomien er helt klart et punkt som det må ses nærmere på. Det er fullt forståelig at det føles urettferdig når deltakerne på et og samme kurs får ulik utbetaling.

2.13 Andre sider ved kurset

Det kursdeltakerne jevnt over har vært veldig fornøyd med er *den sosiale siden* ved kurset. Vi spurte ikke eksplisitt om dette heller, men alle vi har snakket med har fremhevet at dette var en bra del.

Det mest fantastiske med kurset var å treffe så mange forskjellige folk. Det sosiale var best.

Den sosiale biten var helt konge. Det burde vart tre ganger så lenge. Jeg var i utgangspunktet ikke så glad i kurs, men etter dette kurset har jeg blitt det. Særlig det sosiale og teaterdelen.

Veldig bra med blanding av alle aldre og bakgrunner og kjønn. Det gjorde det interessant. Jeg merka at det er mange med negative erfaringer, men enorme ressurser.

En del deltakere har nevnt forskjellig ting de mener kunne bli bedre ved kurset. Noen ville slått sammen gruppene og/eller ansatt flere lærere, en god del poengterer at det hadde vært greit med en egen veileder som kunne ta seg spesielt av de minoritetsspråklige:

Ville slått sammen i en klasse og satsa på tre lærere i stedet for to.

Burde kanskje hatt en person som var mer kompetent på utlendinger. Flere av dem hadde en del problemer. De burde ikke gi opp noen. De burde hatt noen ressurspersoner de kunne bruke av og til hvis noe var vanskelig.

Burde vært flere kursledere for å få folk ut i arbeid. Anne er bare en person og har sine begrensninger hun også.

Kurset får også mye skryt. Det blir blant annet nevnt at det var bra med et heldagsopplegg og at kurset klarte å aktivisere.

Det er veldig bra med heldagsopplegg fra halv ni til halv tre. Da blir man ikke pumpet, men lurer heller ikke på hva en skal gjøre resten av dagen.

Går du på sosialhjelp i lang tid blir du passiv. Dette kurset klarte i stor grad å aktivisere. Å komme i aktivitet og frisk luft og å treffe nye folk er spennende.

Den viktigste nytten var å komme ut av klientsituasjonen. De holder det de lover, og man kan stole på dem.

Sosialkontoret bryr seg ikke om folk. Det var ok å komme til et sted som bryr seg. Det var en positiv forandring. De motiverte på resultater på en helt annen måte. Men lærerne kunne vært bedre. De husket ikke det de hadde bedt om eller blitt bedt om dagen før.

I motsetning til på sosialkontor, aetat og tidligere kurs følte deltakerne at her var det noen som virkelig brydde seg om dem. Selv om det var mange småting og plukke på også her er det totalt bare to av 13 stykker som besvarte spørreskjema som oppgir at de er misfornøyd med kurset.

3. Vurderinger – med utgangspunkt i synspunkter fra kursarrangør og oppdragsgiver

I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvordan kursarrangør og oppdragsgiver vurderer kurset. Kapitlet bygger på intervjuer og samtaler med medlemmene i styringsgruppa for kurset. Denne gruppa besto av Arne Leonardsen (æetat), Willy Hordvik (tiltaksbasene) og Oddbjørn Sve (Euroskolen). I tillegg har vi hatt samtaler med de to lærerne som hadde ansvaret for undervisning og oppfølging: Anne Staveli og Gunnar Angen. Vi har også deltatt på flere møter med personene over, samt representanter fra de fleste av tiltaksbasene. Materialet fra disse møtene inngår også i vårt vurderingsgrunnlag.

Vi har valgt å kommentere en del av de spørsmålene som behandles i dette kapitlet. Dels handler det om å diskutere alternative forklaringer på det som kommer opp, dels handler det om å se synspunkter og svar i sammenheng med deltakernes erfaringer. I neste kapittel vil vi, på bakgrunn av disse drøftingene, komme med forslag til forbedringspunkter.

3.1 Ideen bak kurset – og faktisk rekruttering

Euroskolens tanke bak kurset har vært å nå den tredjedelen av befolkning i yrkesaktiv alder som av ulike årsaker er utenfor arbeidslivet. Dette kan være personer som tilhører ulike ”kategorier”: langtidsløse, sosialklienter eller uføre. Kursopplegget ”Veien til arbeid” er prøvd ut tidligere – med gode resultater. Kurset går over ca et halvt år, med en teoridel i starten som utgjør 1/3 av tida og en praksisdel som utgjør de siste 2/3. Teoridelen består imidlertid ikke bare av teori. En sentral del av opplegget har vært teater/rollespill. Siktemålet med teaterdelen har dels vært å hjelpe deltakerne til å ”ta ut frustrasjon”, dels har det vært å gi deltakerne trening i bestemte typer situasjoner – f eks jobbintervju.

Når det gjelder opptak til kurset, var kravet i utgangspunktet at deltakerne skulle være langtidsløse. Av deltakeropplysningene ser vi imidlertid at det underveis har vært lempet noe på dette kravet. De fleste har likevel vært ledige lenge. Mange har vært på en rekke arbeidsmarkedstiltak tidligere, uten at det har lyktes dem å komme i arbeid. Euroskolen har derfor lagt stor vekt på motivasjon når de har tilbudt plass. Tanken bak dette har vært at en ønsker å starte med dem som har det største potensialet for å komme i jobb. Det har også vært et krav at deltakerne ikke pr i dag har synlige rusproblemer. Tidligere rusmisbruk har imidlertid ikke vært noen hindring.

Rekrutteringen til kurset har dels foregått via æetat, dels via tiltaksbasene. Hver av tiltaksbasene fikk fem plasser. De skulle sette opp prioriterte lister – og så skulle de i neste omgang konkurrere om plassene. Sånn ble det imidlertid ikke. Tiltaksbasene jobbet svært forskjellig. Noen gjorde som forutsatt. Andre kom i siste liten og fikk med deltakere helt på tampen. Selv om det har vært understreket at deltakerne skal være motivert for å gå på nettopp dette kurset, har vi vært inne på at flere av deltakerne følte seg nærmest tvunget til å gå der. Trusler om at sosialhjelpa vil bli stoppet, blir nevnt av flere. Dette er helt klart på tvers av det som har vært siktemålet med kurset. Deltakerne skulle få grundig informasjon i forkant, de skulle være

motivert for å ta kurset – og det skulle skje frivillig. En av dem vi intervjuet sa det slik:

Når det gjelder rekrutteringen til kurset, så har det vært tre varianter: Målretta rekruttering, tvangspreget rekruttering og tilfeldig rekruttering.

På spørsmål om hvordan han kommenterer dette, sier han at det ikke er noen overraskelse. Tiltaksbasene har veldig forskjellige måter å fungere på. Dette har også gitt seg utslag i prioriteringene. Når enkelte deltakere er misfornøyd med den informasjonen de har fått i forkant, er verken lærere eller styringsgruppa for kurset særlig overrasket over dette. Enkelte av deltakere som ble tatt opp etter at kurset var kommet i gang, sier at de visste lite eller ingenting om hva dette skulle være. Det er derfor ikke så rart at motivasjonen til tider svikter. I tillegg til motivasjonsproblemer, kan en slik tilfeldig rekruttering på slutten ha medført at det ble tatt inn kursdeltakere som kanskje ville vært vel så godt tjent med et helt annet tiltak. Noen av deltakerkommentarene kan tyde på dette. Dette gjelder både deltakere som ikke hadde behov for et kurs av denne typen (fordi de egentlig var ganske selvgående) eller personer som gjennom lang tid hadde vist at de manglet den nødvendige motivasjonen for å følge et kurs av denne typen.

Det er vanskelig å unngå "feilrekrutteringer" til kurs av denne typen, og noen "feil" er det vanskelig å se på forhånd. Det er likevel grunn til å understreke at en med et grundigere forarbeid fra tiltaksbasene høyst sannsynlig hadde unngått en del av problemene.

3.2 Bruk av individuelle handlingsplaner

Vi har allerede vært inne på to sentrale elementer ved kurset: Kombinasjon av teori og praksis i arbeidslivet, samt bruk av teater/rollespill som metode. I tillegg til dette vil vi trekke fram noen andre sentrale elementer:

- Bruk av *individuelle handlingsplaner*
- Vektlegging av *individuell veiledning* underveis
- *Oppfølging* – både i løpet av praksisperioden og etter avsluttet kurs

Samtlige av disse elementene understreker behov for *individuell oppfølging*. Euroskolen benytter et relativt enkelt skjema i utarbeidingen av handlingsplaner for hver enkelt deltaker. Skjemaet inneholder følgende punkter:

- Bakgrunnsinformasjon om deltakeren (navn, adresse, telefonnummer, fødselsdato)
- Utdanning/praksis
- Avklaring/Euroskolen
- Målsetting/plan

Det siste punktet er det som ligner mest på det bl a aetat omtaler som en individuell kvalifiseringsplan. Dette punktet har to underpunkter: Mål og virkemidler – med rubrikker for hva som skal gjennomføres i løpet av ett år, to år, tre år osv.

Skjemaet skal underskrives av deltaker, saksbehandler hos aetat, kursleder og saksbehandler hos sosialtjenesten. En gjennomgang av skjemaene viser at gjeldende praksis er at det er deltaker og kursleder som underskriver skjemaet. Tre skjema var bare underskrevet av kursleder, mens ett skjema manglet underskrifter i det hele tatt. Det siste skjemaet tilhørte en deltaker som sluttet på kurset etter tre måneder. Etter vår vurdering er det tilstrekkelig at handlingsplanen underskrives av kursleder og deltaker. Det er imidlertid viktig at den gjøres tilgjengelig for den/de instanser som får ansvar for videre oppfølging av deltakeren etter at kurset er ferdig. Det må selvsagt være obligatorisk at deltakeren selv underskriver sin egen handlingsplan.

Når det gjelder bruken av handlingsplanen, har vi noen kommentarer. Aller først vil vi slå fast betydningen av at det utarbeides individuelle planer. Samtlige kursdeltakere hadde en slik plan, noe vi vurderer som svært bra. Alle som fullførte kurset hadde også utarbeidet CV. Både CV og handlingsplaner var imidlertid av nokså varierende kvalitet. En gjennomgående svakhet ved handlingsplanene er at de blir for "grovmasket". Hvis en slik plan skal være et egnet redskap for handling, bør de inneholde delmål som kan gjennomføres innenfor kortere tidsrom enn et år. En annen svakhet med planene er at de ikke inneholder evalueringspunkter. Gjennom samtaler med lærere/kursledere har vi forstått at det gjennomføres evalueringssamtaler med deltakerne, uten at disse får noen konsekvenser for den oppsatte handlingsplanen.

Det er selvsagt mulig å bruke en handlingsplan på forskjellige måter, men vi vil anbefale at oppfølgingssamtalene brukes aktivt til å foreta nødvendige justeringer av handlingsplanen. Hvis det f.eks. viser seg at en del aktiviteter ikke lar seg gjennomføre, bør dette få konsekvenser for hvordan handlingsplanen ser ut. Slik handlingsplanen har vært brukt på dette kurset, gir den uttrykk for målsettinger og planer på et gitt tidspunkt – ikke for hvordan disse planene endres underveis. Planen blir med andre ord ikke et dynamisk arbeidsredskap.

3.3 Oppfølging og veiledning

Når det gjelder *oppfølging* og *veiledning* er dette som allerede nevnt en viktig bærebjelke i kurset. Deltakerne har sagt seg nokså fornøyd med veiledningen underveis, men er gjennomgående ganske misfornøyd med oppfølgingen etter kurset. Her tyder mye på at det har vært uklare ansvarsforhold. Mange deltakere har forventet at lærerne på kurset skal følge opp, mens Euroskolen har oppfattet dette som aetat eller tiltaksbasenes ansvar. I noen få tilfeller har oppfølgingen fra disse instansene fungert, mens mange opplever at det er tilbake til "det samme gamle" når praksisperioden er over. Av de deltakerne vi har intervjuet/fått i spørreskjema fra², var situasjonen i september/oktober 2002 følgende:

- Fem har fått jobb
- Fire fikk sommerjobb etter kursslutt, men er arbeidsledig nå
- Tre har fått skoleplass
- En er til utprøving på Norservice
- To har verken hatt praksis eller jobb siden kurset

² Vi har opplysninger om arbeidssituasjon fra i alt 15 deltakere – altså to flere enn de som har fylt ut spørreskjema.

Selv om vi ikke kan vite hvor representative disse femten er for alle deltakerne (de 23 som fullførte), gir det en pekepinn på hvilket oppfølgingsbehov som eksisterer. Ni av femten er i jobb/skole/til utprøving. De øvrige seks har fortsatt et oppfølgingsbehov. Hvis vi antar at andelen med oppfølgingsbehov er like stort blant deltakere vi ikke har intervjuet, betyr det at om lag ti personer trenger videre oppfølging.

Hvorvidt ti personer er et høyt tall eller ikke, avhenger både av egenskaper ved deltakerne (utdanning, arbeidserfaring, ledighetskarriere, motivasjon) og arbeidsmarkedssituasjon. Vi har tidligere beskrevet deltakergruppa som svært sammensatt. Flere hadde en lang ledighetskarriere bak seg. Flere i denne gruppa er fortsatt ledige. Det er imidlertid også svært gledelige resultater. Tre personer er i gang med høyere utdanning. Dette må vurderes som et flott resultat. For disse personene har kurset utvilsomt fungert som en motivasjonsfaktor. Vi vet selvsagt ikke om det er kurset som skal ta "æren" for disse skoleplassene, men det er uansett gledelig at disse personene er i gang med et kvalifiseringsløp.

3.4 Tiltaksapparatets vurderinger

I samtalene med representanter for tiltaksbasene og aetat, har vi diskutert de fleste av spørsmålene over. Vårt inntrykk er at de på de fleste punkter er enige om situasjonsbildet, men de har på en del punkter ulike forslag til løsninger. Et sentralt spørsmål er hvem som skal drive kurs av denne typen. Både tiltaksbasene og aetat har et ansvar for å følge opp langtidsledige. Aetats ansvar er knyttet til det faktum at personen er arbeidsledig. Tiltaksbasene fanger opp personer som har behov for bistand fra sosialtjenesten. Det vil imidlertid være et stort overlapp mellom personene som oppsøker disse to systemene. Vi kan lett se for oss at det oppstår både gråsoner og ansvars-klemmer når disse instansene opererer innenfor et område der målgruppa er såpass lik. Det er neppe mulig å avklare ansvaret en gang for alle, men det blir viktig å etablere samarbeidsforhold som fungerer smidig.

Når det gjelder forholdet til Euroskolen, sier en av representantene for tiltaksbasene:

Jeg har sagt det til Oddbjørn Sve – vi er egentlig konkurrenter. Tiltaksbasene driver mye kursvirksomhet på egenhånd. Da tiltaksbasene ble invitert med av aetat, var det allerede bestemt at Euroskolen skulle inn. Tiltaksbasen på Heimdal driver egne kurs... Fordelen med at det legges til tiltaksbasen, er at du får kontinuitet i arbeidet. Men tiltaksbasene har forskjellige holdninger til dette.

Noen av tiltaksbasene driver egne kurs, andre gjør det ikke. Spørsmålet er vel derfor ikke om det var behov for det kurs av denne typen, men å få samordnet de ulike tiltakene. Men samarbeid ser ikke ut til å være så enkelt, noe følgende uttalelse illustrerer:

Tiltaksbasene samarbeider ikke i det hele tatt. Vi har fellesmøter en gang i måneden, men vi samarbeider ikke. Kanskje vi er oss selv nok?

Også fra aetats side uttrykkes det frustrasjon over samarbeidet:

Vi har ulike roller. Det må vi ha respekt for. Det er derfor vi trenger hverandre... Euroskolen og Oddbjørn Sve ble valgt som kursansvarlig fordi de nettopp har evnen til å samarbeide. Det var meningen at tiltaksbasene skulle rekruttere til kurset – og følge opp. Men problemet er at mange ikke ser at dette kurset utfyller tiltak som allerede eksisterer – det kommer ikke istedenfor.

Det pekes på at sosialtjenesten og aetat representerer helt ulike verdener: Det er

- ulike kulturer/tradisjoner
- eksempler på profesjonskamp
- et regelsystem som møter et skjønnsbasert system
- ulike syn på velferdsstat og velferdsordninger

Dette er synspunkter som vi kjenner godt igjen fra tidligere forskning. Selv om det de siste årene har vært fokusert mye på hvordan man kan bygge bro mellom disse ulike systemene, gjennom bedre samordning, koordinering og samarbeid, er det likevel ingen tvil om at det fins store uløste utfordringer. Det ligger imidlertid utenfor dette evalueringsoppdraget å gå nærmere inn på dette.

Et siste tema som vi vil kommentere avslutningsvis, er rekrutteringen til kurset. Det synes å være enighet om at ikke alle tiltaksbasene har informert like grundig før deltakere er blitt påmeldt som deltakere. Jo mer målrettet (og "eksklusiv") utvelgelsen er, jo høyere blir også sannsynligheten for at kurset blir en suksess. Når deltakere nærmest "hankes inn" i siste liten, reduseres også sjansene for å oppnå gode resultater. "Veien til arbeid" er i tidlige arbeidsdokumenter beskrevet som et kurs for "marginaliserte grupper". Selv om begrepet "marginalisert" (heldigvis) er droppet, er det liten tvil om at kurset har henvendt seg til en bred målgruppe. Det har vært en lav terskel for å få delta, noe som selvsagt også må tas i betraktning når vi skal vurdere sluttresultatet. En av deltakerne beskrev sitt tidligere liv som "30 år som full kokk". Flere av de øvrige kursdeltakerne hadde en lang klientkarriere bak seg. En tredje kategori som det kan være vanskelig å få i arbeid, er innvandrere med lite utdanning og dårlige norskkunnskaper. På "Veien til arbeid" var det deltakere fra alle disse kategoriene – i tillegg til personer som følte seg mer eller mindre feilplassert og som derfor manglet den nødvendige motivasjonen.

I en vurdering av oppnådde resultater, er det viktig å ta hensyn til alle disse forholdene. Kursinnhold og faglig gjennomføring må sees i sammenheng med rekrutteringen til kurset. Og – rekrutteringen til kurset må sees i sammenheng med hva som eksisterer at tiltak for øvrig. Når personer med lav motivasjon og en lang klientkarriere blir tilbudt kursplass, har dette sannsynligvis en forklaring. Kanskje var alternativet at vedkommende ble gående som passiv sosialhjelpsmottaker. En av deltakerne ga uttrykk for at kurset hadde nettopp en slik funksjon. Han hadde et sted å gå til, han traff andre mennesker, og det var for han en stor framgang. Kanskje dette i neste omgang kan motivere for en mer målrettet innsats på et annet kvalifiseringstiltak. For noen er veien til arbeid både lang og kronglete. Det kan være vanskelig å måle resultatene underveis. Det betyr likevel ikke at innsatsen har vært bortkastet.

4. Oppsummering og anbefalinger

Underveis i rapporten har vi vært innom en rekke temaer. I denne oppsummeringsdelen vil vi gjenta noen av hovedpunktene, samt komme med anbefalinger for det videre arbeidet.

- *Rekruttering til kurset*

Informasjon, motivasjon og frivillighet er viktige stikkord når det gjelder rekrutteringen til kurs av typen "Veien til arbeid". Flere deltakere peker på at det har sviktet på alle disse punktene. Særlig gjelder dette deltakere som er kommet med i siste runde. Det kan virke som tiltaksbasene har prioritert dette arbeidet svært ulikt. På et kurs som legger stor vekt på å få motiverte deltakere, blir det svært uheldig når flere deltakere sier de er "tvunget" til å delta. Vi har ingen forutsetninger for å vite om dette er en riktig beskrivelse av situasjonen. Uansett er det viktig å understreke betydningen av både informasjon om kursinnhold og arbeidsform, slik at deltakerne vet hva som forventes av dem underveis. Motivasjon for å delta i et kurs av denne typen, er også en svært viktig faktor.

- *Sammensetting av deltakergruppa*

Deltakerne peker på både fordeler og ulemper med en heterogen deltakergruppe. Alle vi snakket med syntes det var en fordel at deltakerne hadde forskjellig bakgrunn (unge og gamle, med ulik livserfaring), men de syntes det var vanskelig hvis det var for stor spredning når det gjelder faglige forutsetninger og motivasjon. Den gruppa som ble nevnt konkret, var innvandrere med dårlige norskkunnskaper. Det ble understreket at dette ikke gjaldt alle med innvandrerbakgrunn, men personer som forsto så lite norsk at det var et stort hinder for kommunikasjon. Denne gruppa burde heller vært tilbudt norskkurs eller et eget kvalifiseringskurs der norskopplæring var en integrert del.

- *Innhold og gjennomføring*

Kombinasjonen av teori og praksis blir av de fleste vurdert som et godt opplegg for kurs av denne typen. Omfang, innhold og vanskelighetsgrad på teoridelen har deltakerne litt ulike oppfatninger om, men dette gjenspeiler nok i stor grad at deltakerne har svært ulik bakgrunn – både utdanningsmessig og når det gjelder erfaring for øvrig. Noen deltakere har vært i flere kvalifiseringstiltak fra før. For dem ble det mye repetisjon. Det virker imidlertid som deltakerne har hatt forståelse for dette. Noen sier til og med at det har vært greit med repetisjon. Ingen sier at nivået har vært for høyt. Teater og rollespill som en del av kursopplegget får også gjennomgående god kritikk. Selv personer som var skeptisk i utgangspunktet, sier de har hatt utbytte av dette. Når det gjelder oppfølging og veiledning underveis i kurset, er det flere deltakere som hadde ønsket mer av dette. Mer vekt på individuell oppfølging ville også gjort det lettere å skreddersy kurset til den enkeltes behov.

- *Bruken av individuelle handlingsplaner*

Det er positivt at kurset har vektlagt individuell oppfølging ved hjelp av individuelle handlingsplaner. Alle deltakerne har hatt en plan, men i en del tilfeller har planen vært lite detaljert. Det har gjort det vanskelig å benytte planen som et aktivt arbeidsredskap. Vi har også etterlyst evalueringer underveis, med påfølgende justeringer av planen. I en del tilfeller vet vi at det er gjennomført slike løpende evalueringer, men handlingsplanen har likevel blitt stående urørt. Mange trenger også

planer med en kortere tidshorisont enn et år. Slik planskjemaet er utformet, åpner det i liten grad for jobbing med små og konkrete delmål. Dette kan løses enkelt ved at skjemaet utformes på en noe mer detaljert måte, og at det legges inn jevnlig evalueringpunkter med rom for justeringer av handlingsplanen underveis.

- *Forberedelse, gjennomføring og oppfølging i praksis*

En sentral del av kurset har vært gjennomføring av praksis i arbeidslivet. De fleste deltakerne er fornøyd med praksisperioden. De som er misfornøyd er enten misfornøyd med det de omtaler som manglende hjelp til å skaffe praksisplass, eller de er misfornøyd med at de ikke har fått den praksisen de ønsket seg. Det vil være en urealistisk ambisjon at alle skulle være fornøyd med praksis. Det er mye som skal klaffe når 20-25 personer skal ut i bedriftspraksis, og på langt nær alt er avhengig av kursets/deltakernes innsats. Når dette er sagt, virker det som enkelte deltakere både hadde ønsket og trengt mer hjelp til å finne en egnet praksisplass. For at praksisperioden skal bli noe mer enn et kortvarig arbeidsforhold der lønna er betalt av det offentlige, er det viktig at både valg av arbeidsplass og oppfølging i løpet av praksisperioden er en høyt prioritert oppgave.

- *Oppfølging etter kurset*

For mange av deltakerne har det vært uklart hvem som har ansvaret for oppfølging etter at praksisperioden er over. Flere har gitt uttrykk for skuffelse over at ikke kurslederne har kontaktet dem og spurt hvordan det har gått. At deltakerne har en slik forventning, må etter vår oppfatning bygge på en misforståelse. Slik vi har forstått Euroskolens kontrakt med sin oppdragsgiver, så ligger oppfølgingsansvaret hos den instansen som rekrutterte til kurset – tiltaksbasene eller aetat. Dette er imidlertid et uklart punkt. Det er også uklart hva som ligger i et slikt oppfølgingsansvar. For deltakere som har hatt en langvarig kontakt med hjelpeapparatet, virker det som det har vært en oppfølging av deltakerne. For dem som har hatt en mer sporadisk kontakt, virker oppfølgingen mer tilfeldig. Her ser vi et klart forbedringspotensiale. Det er urealistisk å forvente at alle deltakere på et kurs av typen "Veien til arbeid" kommer i jobb eller kommer i gang med utdanning i løpet av prosjektperioden. Derfor må det gjøres klare avtaler om hvem som skal være kontaktpersoner når kurset er over.

- *Samarbeid mellom Euroskolen, aetat og tiltaksbasene*

I forlengelsen av punktet over, er det viktig at det etableres et forpliktende samarbeid mellom de ulike instansene som jobber med kvalifisering av langtidsledige. Dette handler både om å avklare ansvarsforhold, samt etablere møteplasser der spørsmål som vedrører alle instanser kan drøftes. De ulike instansene har ulike rammebetingelser og har ulike primæroppgaver. Dette må en ta hensyn til både når det gjelder forventninger til hverandre, samarbeidsformer osv. Et stykke veg er det sikkert mulig å etablere rutiner og retningslinjer, men en slik formalisering kan aldri erstatte behovet for å snakke sammen. Respekt for hverandres ståsted og åpenhet for å tenke nytt, er en viktig grunnregel for tverrfaglig og tverretatlig samarbeid.³ For alle parter er det viktig å kunne planlegge arbeidet på litt sikt. Dette forutsetter at det etableres rammeavtaler med kursoperatør.

³ Det er skrevet mye om samarbeid om kvalifisering. Se bl a Berit Berg (1999): *Ny vev i gammel renning. Samarbeid om kvalifisering for flyktninger og innvandrere*. Trondheim: SINTEF IFIM