

Gustav H. Smedal og Tone Skaranger

Gråsoner, ivaretaking og prekvalifisering

Evaluering av seks kvalifiseringstiltak innenfor
Handlingsprogram for Oslo indre øst

BYGGFORSK

Norges byggforskningsinstitutt

Gustav H. Smedal og Tone Skaranger

Gråsoner, ivaretaking og prekvalifisering

Evaluering av seks kvalifiseringstiltak innenfor
Handlingsprogram for Oslo indre øst

Prosjektrapport 304 – 2001

Prosjektrapport 304
Gustav H. Smedal og Tone Skaranger
Gråsoner, ivaretaking og prekvalifisering
Evaluering av seks kvalifiseringstiltak innenfor
Handlingsprogram for Oslo indre øst

Emneord: evaluering, sosialhjelpsmottakere, lavter-
skeltiltak, storbyforskning, lokal agenda 21

ISSN 0801-6461
ISBN 82-536-0732-6

150 eks. trykt av
S.E. Thoresen as
Innmat:100 g Kymultra
Omslag: 200 g Cyclus

© Norges byggforskningsinstitutt 2001

Adr.: Forskningsveien 3 B
Postboks 123 Blindern
0314 OSLO
Tlf.: 22 96 55 55
Faks: 22 69 94 38 og 22 96 55 08

Forord

Dette er en evaluering av seks prosjekter, eller kvalifiseringstiltak, innenfor Handlingsprogrammet for Oslo indre øst (HOIØ). Det er to tiltak fra hver av de tre bydelene som omfattes av HOIØ-satsingen: Grønt- og vedlikeholdsprosjektet og Taggbusters-Miljøkorps fra bydel Sagene - Torshov, Kontaktprosjektet og Grünerløkka miljøkorps/Bydelsrusken fra bydel Grünerløkka - Sofienberg, samt Ungdomsprosjektet og Miljøpatruljer i bydel Gamle Oslo.

Styringsgruppen for Handlingsprogrammet for Oslo indre øst har vært oppdragsgiver for evalueringen. Vår kontakt med oppdragsgiver har foregått gjennom handlingsprogrammets kontaktpersoner i bydelene; Øystein Bettum (bydel Gamle Oslo), Øystein Rydland (bydel Grünerløkka - Sofienberg) og Torill Sørensen (bydel Sagene - Torshov). Vi ønsker å takke for det gode samarbeidet i løpet av prosjektperioden september 2000 - mars 2001.

Vi vil også takke alle prosjektledere, tilsatte og brukere som midt i hektiske arbeidsdager tok seg tid til å snakke med oss. Uten de opplysningene og den informasjonen som framkom i samtaleintervjuene, hadde det ikke vært mulig å utarbeide denne rapporten.

Vi takker Øystein Bettum som har utarbeidet figur 1, mens figurene 3, 4 og 5 er utformet av Steinar Østerby, NBI.

Stor takk også til Helene Hannestad, NBI for administrativ hjelp, språkvasking og korrekturlesing.

Avdeling for bolig, bygd miljø og samfunn ved Norges byggforskningsinstitutt (NBI eller Byggforsk) er ansvarlig for rapporten. Evalueringen er gjennomført av cand polit Tone Skaranger og antropolog Gustav H. Smedal, med sosiolog Marit Unstad som prosjektleder.

Faglig kvalitetssikrer, viktig samtalepartner og veileder underveis har vært sosialpsykolog Siri Nørve.

Oslo, mars 2001

Thorbjørn Hansen
Avdelingsleder

Marit Unstad
Prosjektleder

Innhold

Sammendrag	6
Innledning	11
1.1 Handlingsprogram for Oslo indre øst (HOIØ).....	11
1.2 Tiltakene i NBIs evaluering 2000.....	15
1.3 Rammer for NBIs evaluering 2000.....	17
1.4 Tema og problemstillinger for NBIs evaluering 2000.....	18
1.5 Gjennomføring av NBIs evaluering 2000.....	19
DEL 1:	
Ungdomsprosjektet i bydel Gamle Oslo	23
1 Beskrivelse av tiltaket.....	23
2 Intern organisering og arbeidsformer.....	25
3 Samarbeid eksternt.....	28
4 Effekter av tiltaket.....	31
5 Utfordringer for tiltaket.....	34
Kontaktprosjektet i bydel Grünerløkka – Sofienberg	36
1 Beskrivelse av tiltaket.....	36
2 Intern organisering og arbeidsformer.....	40
3 Samarbeid eksternt.....	42
4 Effekter av tiltaket.....	45
5 Utfordringer for tiltaket.....	47
Oppsummering del 1: Kvalifiseringstiltak tilknyttet sosialkontor	51
1 Kvalifiseringsmessige aspekter.....	51
2 Ungdomsfaglige aspekter.....	55
DEL 2:	
Taggbusters-Miljøkorps i bydel Sagene - Torshov	57
1 Beskrivelse av tiltaket.....	57
2 Intern organisering, internt samarbeid og arbeidsformer.....	60
3 Samarbeid eksternt.....	61
4 Effekter av tiltaket.....	63
5 Tiltaket i praksis.....	65
6 Utfordringer for tiltaket.....	67

Grønt- og vedlikeholdsprosjektet i bydel Sagene - Torshov	70
1 Beskrivelse av tiltaket	70
2 Intern organisering og arbeidsformer	72
3 Samarbeid eksternt	77
4 Effekter av tiltaket.....	79
5 Tiltaket i praksis	83
6 utfordringer for tiltaket.....	84
Miljøpatruljer i bydel Gamle Oslo	86
1 Beskrivelse av tiltaket	86
2 Intern organisering og arbeidsformer	89
3 Samarbeid eksternt	91
4 Effekter av tiltaket.....	92
5 Tiltaket i praksis	96
6 utfordringer for tiltaket.....	97
Grünerløkka miljøkorps/Rusken/LA21 i bydel Grünerløkka - Sofienberg	101
1 Beskrivelse av tiltakene.....	101
2 Intern organisering og arbeidsformer	104
3 Samarbeid eksternt	108
4 Effekter av tiltakene	111
5 Tiltakene i praksis	115
6 utfordringer for tiltakene	117
Oppsummering del 2: Opprydning og kvalifiseringstiltak	120
1 Tiltakenes effekt i forhold til renhold	120
2 Tiltakenes effekt i forhold til kvalifisering	121
3 Holdningsarbeid og ansvarliggjøring - om tiltakene og bydelenes LA21-arbeid	123
4 Om tiltakenes organisering av samarbeid og mulig samordning	123
5 Prosjektene organisering	124
TVERRGÅENDE EVALUERING	125
1 Kvalifisering.....	127
2 Renhold / Ivaretaking av felles uteområder / LA21	131
3 Organisering og samarbeid	133
4 Andre funn og utfordringer	137
5 Lærende organisasjoner og veien videre.....	140
KILDER OG LITTERATUR.....	142
VEDLEGG	144

Sammendrag

Innledning

Denne rapporten er en evaluering av seks kvalifiserings- og levekårsforbedrende tiltak innenfor Handlingsprogrammet for Oslo indre øst (HOIØ). Handlingsprogrammet er staten og Oslo kommunes felles satsing for å bedre levekårene for befolkningen i de tre bydelene i Oslo som omfattes av programmet: bydel Sagene - Torshov, bydel Grünerløkka - Sofienberg og bydel Gamle Oslo. Arbeidet med handlingsprogrammet ledes av en felles statlig - kommunal styringsgruppe og koordineres av Byrådsavdeling for eldre og bydelene. I tillegg har hver av de tre bydelene utpekt en koordinator for HOIØ, og det er opprettet et fellessekretariat og postkasse i bydel Gamle Oslo. De tre koordinatorene har representert oppdragsgiver i arbeidet med denne evalueringen.

I handlingsprogrammets faglige innretning og sju prioriteringskriterier blir det blant annet lagt vekt på at tiltakene skal være rettet mot utvalgte fagområder (for eksempel oppvekt) eller geografiske områder (områderettet innsats); at de genererer ytterligere innsats fra andre aktører og at de er tverrsektorielt koordinert med andre tiltak; at tiltakene er utviklende, nyskapende og resultatorientert og at de kommer mange beboere i Oslo indre øst til gode.

For at handlingsprogrammets intensjoner og prioriteringer samt prosesser og resultater skal kunne formidles, har styringsgruppen for handlingsprogrammet forutsatt at prosjekter og tiltak evalueres. For år 2000 valgte styringsgruppen ut følgende seks tiltak (to fra hver bydel) under to hovedoverskrifter; del 1; Kvalifiseringstiltak tilknyttet sosialkontor (**Ungdomsprosjektet** og **Kontaktprosjektet**) og del 2; Opprydning og kvalifiseringstiltak (**Taggbusters - Miljøkorps, Grønt- og vedlikeholdsprosjektet, Miljøpatruljer i Gamle Oslo og Grünerløkka Miljøkorps / Bydelsrusken**).

Rammer for evalueringen

I evalueringssoppendraget ble det bedt om en separat oppsummering av tiltakene under henholdsvis del 1 og del 2 - samt en tverrgående evaluering av alle tiltakene under ett. I del 1 ble det blant annet pekt på følgende punkter det var ønskelig å få belyst: hvordan tiltakene fungerer i forhold til kvalifisering, i hvilken grad brukerne har kommet i arbeid, hvilke grupper tiltakene lykkes med og hvilke det ikke lykkes å nå, tiltakenes organisering og arbeidsmetoder, samt samarbeid med andre instanser.

I del 2 var det ønskelig at evalueringen skulle vurdere tiltakenes effekt i forhold til kvalifisering og renhold, om tiltakene er godt kjent og om de har hatt innvirkning på holdninger og involvering hos ulike aktører, om det er etablert gode modeller for tiltakenes organisering samt vurdere tiltakenes forhold til Lokal Agenda 21 (LA21).

Metode

Datagrunnlaget i rapporten er i hovedsak samlet fra skriftlige kilder som saksdokumenter og årsrapporter, i tillegg til samtaleintervjuer med tilsatte og brukere i tiltakene, deres overordnede og samarbeidsparter.

De enkelte tiltakene i evalueringen

Tiltak i del 1: Kvalifiseringstiltak tilknyttet sosialkontor

Ungdomsprosjektet i bydel Gamle Oslo hadde som mål å gi bydelens arbeidsledige ungdom i alderen 16-25 år rådgivning og hjelp til å styrke deres kompetanse for å søke arbeid, eller

kvalifisere seg for videre utdannelse. Tiltaket var knyttet til bydelens Servicekontor, og hadde nært samarbeid med sosialsentrene i Gamle Oslo. Det var tilsatt en prosjektleder og en prosjektmedarbeider i tiltaket. Prosjektet ble av forskjellige årsaker nedlagt høsten 2000.

Kontaktprosjektet i bydel Grünerløkka – Sofienberg skal følge opp bydelens langtidsmottakere av sosialhjelp, og avklare deres situasjon i forhold til arbeidsevne og/eller trygderettigheter. Tiltaket er også rettet inn mot ungdom som målgruppe. Prosjektet har initiert STA-samarbeid i bydelen, samt formalisert samarbeidet med flere samarbeidsparter. Det er ni stillinger tilknyttet Kontaktprosjektet, og det legges stor vekt på dialog med både brukere og samarbeidsparter i tiltaket.

Tiltak i del 2 - Opprydning og kvalifisering

Taggbusters-Miljøkorps i bydel Sagene – Torshov ble gjenopptatt i 1998 med en klart definert ungdomsprofil (16-24 år), og arbeidsoppgavene består i å fjerne tagging og grafitti over hele byen. Tiltaket har tre sentrale aspekter; oppdragelse, kvalifisering og inntjening. Taggbusters-Miljøkorps er tilknyttet Torshovdalen Aktivitetshus, har to ansatte og bidrar vesentlig til Aktivitetshusets inntjeningskrav. Det er på evalueringstidspunktet høsten 2000 ingen ungdommer tilknyttet tiltaket.

Grønt- og vedlikeholdsprosjektet i bydel Sagene - Torshov er et lavterskeltiltak for avklaring, arbeidstrening og kvalifisering av arbeidsledige sosialhjelpsmottakere som blir henvist fra sosialkontoret. Arbeidsoppgavene omfatter forefallende renoverings- og forskjønnelsesoppgaver på områder som er forsømt eller har et forbedringspotensiale i bydelen. Tiltaket er organisert som et prosjekt under bydelens Servicekontor med en prosjektleder og to arbeidsledere, hvorav en er "utlånt" fra driftsavdelingen i bydelen.

Miljøpatruljer i bydel Gamle Oslo har som målsetting å ansette lokale ungdommer i bydelen til søppelplukking, opprydningsoppgaver samt vedlikehold av felles utearealer. Deltakelse i tiltaket er helt frivillig og det legges stor vekt på holdningsskapende, disiplinerende og sosiale aspekter ved tiltaket. Målgruppen er ungdom i alderen 14-20 år, med liten eller ingen arbeidserfaring.

Grünerløkka miljøkorps / Bydelsrusken i bydel Grünerløkka – Sofienberg

Grünerløkka miljøkorps har siden oppstarten i 1990 hatt som hovedmålsetting å drive ressursutvikling av både mennesker og miljø. Arbeidet er organisert med et mangfold av aktiviteter og ulike delprosjekter. Målgruppen er personer i alle aldersgrupper som har behov for kvalifisering og oppfølging i forhold til utdanning eller arbeidsliv. Tiltaket er nært knyttet til én person – prosjektleder – som gjennom sitt personlige nettverk har etablert et utstrakt nettverk av samarbeidsparter.

Bydelsrusken som ble etablert i 1999, har som målsetting å føre tilsyn med bydelens utseende og arbeide for et bedre lokalmiljø. Arbeidsoppgavene består i å fjerne søppel, tagging og annet – samt å motivere og informere befolkningen om ansvaret i forhold til nærmiljøet. Bydelsrusken ønsker å sysselsette arbeidsledig / skoletrøtt ungdom i alderen 15-18 år på full tid, men foreløpig har det vært flest ungdommer tilknyttet tiltaket i skoleferier. Det er to personer tilsatt, en prosjektleder og en arbeidsleder. Prosjektleder har gjennom sitt store nettverk etablert kontakt og samarbeidsrelasjoner med mange etater og instanser i bydelen.

Hovedfunn for tiltakene i del 1: Kvalifiseringstiltak tilknyttet sosialkontor

Ungdomsprosjektet i bydel Gamle Oslo og **Kontaktprosjektet** i bydel Grünerløkka - Sofienberg retter seg begge mot arbeidsledige sosialhjelpsmottakere. Begge har ungdom som målgruppe, men Kontaktprosjektet har først og fremst rettet seg mot langtidsledige med til dels omfattende problematikk. Begge tiltakene har brukere som er henvist fra sosialkontorene "på vilkår", men i begge prosjektenes arbeidsformer er det lagt vekt på høy grad av tilgjengelighet og dialog, samt tett og tilpasset brukerorientering, oppfølging og motivering.

I de to tiltakene legges det vekt på kartlegging, avklaring og tilrettelegging av brukernes kvalifikasjoner og kompetanse - for videre kvalifisering, rehabilitering eller jobb. Begge tiltakene fokuserer i liten grad på opplæring som bidrar til økning av brukernes formelle kompetanse. Begge tiltakene har hatt kontakt med lokale arbeidsgivere for arbeidstrening eller jobb for brukerne, men avbryter likevel kontakten med brukerne etter en relativt kort stund.

Begge tiltakene synliggjør resultater av virksomheten. Prosjektene kan vise til gode resultater i forhold til brukere som har kommet "videre" eller er "utslust" fra tiltakene. Imidlertid er det også en del personer som faller utenfor, og registreres som "ikke møtt" eller "forsvunnet" av tiltakene. Ingen av tiltakene driver oppfølging eller oppsøking av disse. Kontaktprosjektet har i halvannet år fokusert på "toppen" og "bunnen" av klientmengden, mao de klareste tilfellene for enten jobb / tiltaksplassering eller for veiledning av søknad om ulike trygderettigheter. Ungdomsprosjektet har i noen tilfeller avvist ungdom med tydelig tilleggspromatikk - i form av for eksempel rusavhengighet eller psykiatriske problemer.

I forhold til tiltakenes ungdomsfaglige aspekter, var det på evalueringstidspunktet først og fremst det nedlagte Ungdomsprosjektet som var kommet lengst i å utvikle en ungdomsfaglig profil. Dette omfattet blant annet etablering av en inkluderende arena i form av en møteplass der noen hadde avsatt tid for både å lytte på hver enkelt ungdom - men også brukte tid til å utarbeide individuelle tiltakspakker.

Evalueringen peker på utfordringer som møter både bydel Grünerløkka - Sofienberg og bydel Gamle Oslo, når de skal videreføre og videreutvikle tilbudet til arbeidsledige ungdommer som mottar sosialhjelp - slik Ungdomsprosjektet i bydel Gamle Oslo var et eksempel på.

Hovedfunn for tiltakene i del 2: Opprydning og kvalifiseringstiltak

Alle tiltakene; **Taggbusters - Miljøkorps, Grønt- og vedlikeholdsprosjektet, Miljøpatruljene** og **Grünerløkka Miljøkorps / Bydelsrusken** - er opptatt av kvalifisering av brukerne og utfører ulike arbeidsoppgaver knyttet til opprydning, renhold og vedlikeholdsoppgaver i forhold til uteområder i bydelene. Tiltakenes innretning og organisering er ulik, likeså vektleggingen av det synlige, kvantifiserbare renholdsarbeidet.

Mens tiltak som Miljøpatruljene, Taggbusters og Bydelsrusken legger stor vekt på det målbare synlighetsaspektet ved arbeidet, er Grünerløkka miljøkorps det tiltaket som har kommet lengst i å knytte aspekter ved ivaretagning av felles uteområder til holdningsskapende arbeid blant brukerne. Miljøkorpsset legger mindre vekt på antall sekker med løv og søppel som er plukket opp, men fokuserer i større grad på metodeutvikling i forhold til hvordan engasjementet blant beboere, barn og unge kan etableres og vedlikeholdes.

Alle tiltakene utfører arbeidsoppgaver knyttet til forskjønnelse og trivsel i felles uteområder i bydelene. Evalueringen viser at en del oppgaver knyttet til renhold og opprydning er noe uoversiktlig og preget av mange aktører. Det er i mange tilfeller liten grad av samordning av innsatsen, og tiltakene utfører ofte arbeid innenfor hva som ofte kalles "gråsoner". I bydel Gamle Oslo arbeides det imidlertid med et forslag til samordning av ulike renholdstjenesters virksomhet, der også avklaring med sentrale samarbeidsparter inngår.

Alle tiltakene som er evaluert her klassifiseres som lavterskeltiltak, i den forstand at det er lav terskel for å bli deltaker. Alle tiltakene er opptatt av kvalifisering av brukerne, og de har inkludert noe trening og basisopplæring i enkle, fysisk pregede oppgaver, sikkerhetsarbeid, bruk av utstyr og lignende. Tiltakene legger liten eller ingen vekt på opplæring eller utvikling av deltakernes formelle kompetanse, men stor vekt på sosial trening, strukturering av dagen og etterlevelse av enkle arbeidslivsregler.

Alle tiltakene har et stykke igjen i forhold til å trekke sammen med andre aktører i LA21-arbeidet og i samordning av arbeidsoppgaver knyttet til opprydning, renhold, forskjønnelse og ivaretaking av felles uteområder. Dette arbeider imidlertid alle bydelene med.

Hovedfunn i tverrgående evaluering av alle tiltakene

De evaluerte tiltakene synliggjør generelle, aktuelle temaer og dilemmaer i fordeling av arbeidsoppgaver og ansvarsforhold mellom forvaltningsnivåene stat, fylkeskommune og kommune/bydel. I rapporten stilles det spørsmål om hvem som skal ta ansvaret for prekvalifiseringen av aktuelle deltakere i tiltakene, hvem som skal ta ansvaret for de "tyngste" brukerne og hvem som holder i trådene i arbeidet med å utvikle mer langsiktige tiltakskjeder for deltakere i tiltak som de som her er belyst.

Doble gråsoner

De evaluerte tiltakene opererer innenfor en slags dobbelt gråsoner med hensyn til ansvars-, oppgave- og funksjonsfordeling - både i forhold til folk som deltar i tiltakene og i forhold til oppgaver som tiltakene utfører. Mange av *deltakerne* er folk med gråsoneproblematikk med diffuse og sammensatte lidelser, behov for utredning samt bred og tverrfaglig oppfølging av flere instanser i hjelpeapparatet. *Arbeidsoppgavene* som utføres i tiltakene blir ofte ellers ikke gjort, eller ansvarsforholdene kan være uklare. Det bør således i større grad avklares hvem som har ansvar for oppfølgingsarbeidet, hvem og hvordan det skal samarbeides og hvem som skal holde i trådene over tid.

De tre bydelene arbeider med å etablere prekvalifiseringsarenaer som en del av tiltakskjeder og utvikling av forutsigbarhet overfor målgrupper som ungdom med liten arbeidserfaring eller lite kompetanse, samt andre svakerestilte, arbeidsledige sosialhjelpsmottakere. De evaluerte tiltakene kan ses som ledd i prekvalifiseringsarbeidet i bydelene. En av årsakene til at bydelene etablerer prekvalifiseringsarenaer, er en reaksjon på aetats høye terskel i forhold til hvem som er formidlingsklare personer - enten til statlig finansierte tiltak eller til ordinært arbeid. Aetat på sin side forklarer nedprioriteringen av arbeid med tiltaksplaner og prekvalifisering av svakerestilte grupper med ressursmangel, endring av etatens oppgaver og andre prioriteringer.

Bydelenes LA21-arbeid

I denne rapporten er det i større grad brukt begrepet "ivaretaking av felles uteområder" i stedet for "opprydning" eller "renhold", fordi dette bedre rommer tiltakenes intensjoner og faktiske

arbeid i nærmiljøet samt tilknytning til bydelenes LA21-arbeid. Gjennom større vekt på samordning av bydelenes arbeid knyttet til LA21, burde det være mulig å bruke tiltakene i et bredere miljømessig mobiliseringsarbeid. Fokus på miljø, miljøarbeid og endring vil også måtte inkludere sosialt liv, menneskelige relasjoner og vektlegging av dialog mellom bydelsadministrasjon og befolkning. De tiltakene som her er evaluert kan kobles videre til LA21-arbeidet som utgangspunkt i diskusjonen om hva som er viktig for bydelen.

Tre modeller

Tiltakene i dette evalueringsmaterialet er et bredt mangfold av prosjekter i kontinuerlig endring. Dette medfører utfordringer i forhold til samarbeid, kontinuitet, erfaringsformidling, læring og forankring. Det presenteres tre ulike modeller, eller typologier basert på noen utvalgte, rendyrkede særtrekk av prosjektene - for å synliggjøre fordeler og ulemper ved tiltakenes ulike tilknytning til bydelenes ordinære tjenesteapparat - og hvordan dette blant annet påvirker forankringen, samarbeidet og kontinuiteten i arbeidet.

Den ene modellen tar utgangspunkt i at de prosjekttilsatte er rekruttert fra linjeorganisasjonen i bydelene, og at disse tar med seg visse, ordinære arbeidsoppgaver inn i prosjektorganisasjonen. Den andre modellen vektlegger at det utvikles tette, formelle nettverk mellom prosjektorganisasjonen, linjeorganisasjon og samarbeidspartene. Den tredje modellen fokuserer på hvordan prosjektene kan være en operativ avlastning for bydelenes ordinære linjeorganisasjon eller sine samarbeidsparter, ved at det foregår et bytte av tjenester mellom partene.

Godt arbeid

Det er vanskelig å si noe om hvilken av de tre modellene eller typologiene som utgjør den beste formen for organisering av de evaluerte tiltakene, som er helt eller delvis finansiert innenfor Handlingsprogrammet for Oslo indre øst. I prosjektene utføres mye godt og verdifullt arbeid som i ulik grad når brukerne og kommer bydelenes øvrige befolkning til gode.

Det anbefales at det avsettes ressurser til og legges til rette for jevnlig møter i et felles forum for prosjekttilsatte med sammenlignbare prosjekter på tvers av bydelsgrensene. Det virker i dag som det er en tilfeldig og lite systematisk informasjons- og/eller erfaringsutveksling mellom prosjekter i de tre bydelene. I et slikt forum kunne erfaringer, informasjon og problemstillinger kunne utveksles til nytte for hverandre - uten at konkurransemomenter om hvilket tiltak, eller hvilken bydel som er "best" eller "mest vellykket" får dominere. Alle tiltakene som her er evaluert drives av meget engasjerte og kreative personer som daglig utfører et viktig arbeid og samler verdifulle erfaringer som med fordel kunne spres.

De evaluerte tiltakene bør ses som en del av prosesser som forbedrer bo- og oppvekstforholdene, utvikler bedre og tryggere felles byrom, styrker bruken av innvandrernes ressurser, utvikler samarbeidet mellom etater og legger til rette for en bærekraftig byutvikling med positive levekårs effekter. Slik sett har de evaluerte tiltakene en nær relasjon til handlingsprogrammets seks satsingsområder og prioriteringer.

Innledning

Dette er en evaluering av seks kvalifiserings- og levekårsforbedrende tiltak innenfor Handlingsprogram for Oslo indre øst (HOIØ). Selv om tiltakene varierer i innretting, størrelse og målsettinger, er kvalifisering og arbeidstrening i grove trekk en fellesnevner. Oslo indre øst består av tre bydeler: Sagene - Torshov, Grünerløkka - Sofienberg og Gamle Oslo.

1.1 Handlingsprogram for Oslo indre øst (HOIØ)

Handlingsprogrammet er statens og kommunens felles satsing for å bedre levekårene i Oslo indre øst. Samarbeidet bygger på en felles politisk plattform og på årlige avtaler mellom kommunal- og regionalministeren og byrådet i Oslo. Samarbeidet er presentert og bekreftet i Utjammingsmeldinga (Stortingsmelding nr. 50, 1998-99) og ved Stortingets behandling av denne (fra Prosjektkatalog med årsrapport for 1999).

Bakgrunn for handlingsprogrammet

I følge flere levekårsundersøkelser er livsforhold og yrkesforhold for beboere i Oslo indre øst blant de vanskeligste i landet. I særlig grad gjelder dette langtidsledige, som det finnes mange av bydelene Sagene - Torshov, Grünerløkka - Sofienberg og Gamle Oslo. Bydelene er også preget av å ha en stor andel innvandrere, ungdom og barn og kan slik ses på som bydeler preget av mangfold og muligheter. Bydelene har de siste årene vært sterkt preget av endringer. Flere av endringene kan knyttes opp mot trekk som kan påvirke beboernes levekår.

Satsingsområder i handlingsprogrammet

Arbeidet med å fremme levekårsforbedrende tiltak ble iverksatt høsten 1997, og intensjonen er at innsatsen skal gå over en 10-års periode. Det skal årlig avsettes 100 millioner kroner - 50 millioner fra Staten og 50 millioner fra Oslo kommune - til ulike tiltak. Programmet har følgende seks satsingsområder:

- Bedre boforholdene
- Forbedre oppvekstforholdene
- Styrke innvandrernes norskkunnskaper og bruk av deres ressurser
- Styrke samarbeidet mellom etatene for sosialtjeneste, trygd og arbeid
- Utvikle bedre og trygge felles byrom
- Legge til rette for bærekraftig byutvikling med positiv levekårseffekt

(fra HOIØ prosjektkatalog med årsrapport for 1999)

Organisering av handlingsprogrammet

Arbeidet ledes av en felles statlig-kommunal styringsgruppe, hvor representanter fra fem statlige instanser og Oslo kommune deltar. I styringsgruppen drøftes faglige og økonomiske prioriteringer i handlingsprogrammet. De fem representerte departementene er: Kommunal- og regionaldepartementet (KRD), Barne- og familiedepartementet (BFD), Sosial- og Helsedepartementet (SHD), Miljøverndepartementet (MD) og Statens utdanningskontor i Oslo og Akershus, som møter på vegne av Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet (KUF).

Fra Oslo kommune møter representanter for følgende fem byrådsavdelinger: Eldre og bydelene (ELB), Finans, Kultur og utdanning, Miljø- og samferdsel, samt Næring og byutvikling. I tillegg møter Bydelsutvalgslederne og Bydelsdirektørene for de tre bydelene: Sagene - Torshov, Grünerløkka - Sofienberg og Gamle Oslo.

Arbeidet i den felles statlig-kommunale styringsgruppen forberedes i Arbeidsutvalget (AU) med to representanter fra Kommunal- og regionaldepartementet og to representanter fra Byrådsavdelingen for Eldre og bydelene, samt representant for bydelene - for tiden bydelsdirektøren i bydel Gamle Oslo. ELB har koordineringsansvaret og sekretariatsfunksjonen for styringsgruppens arbeid.

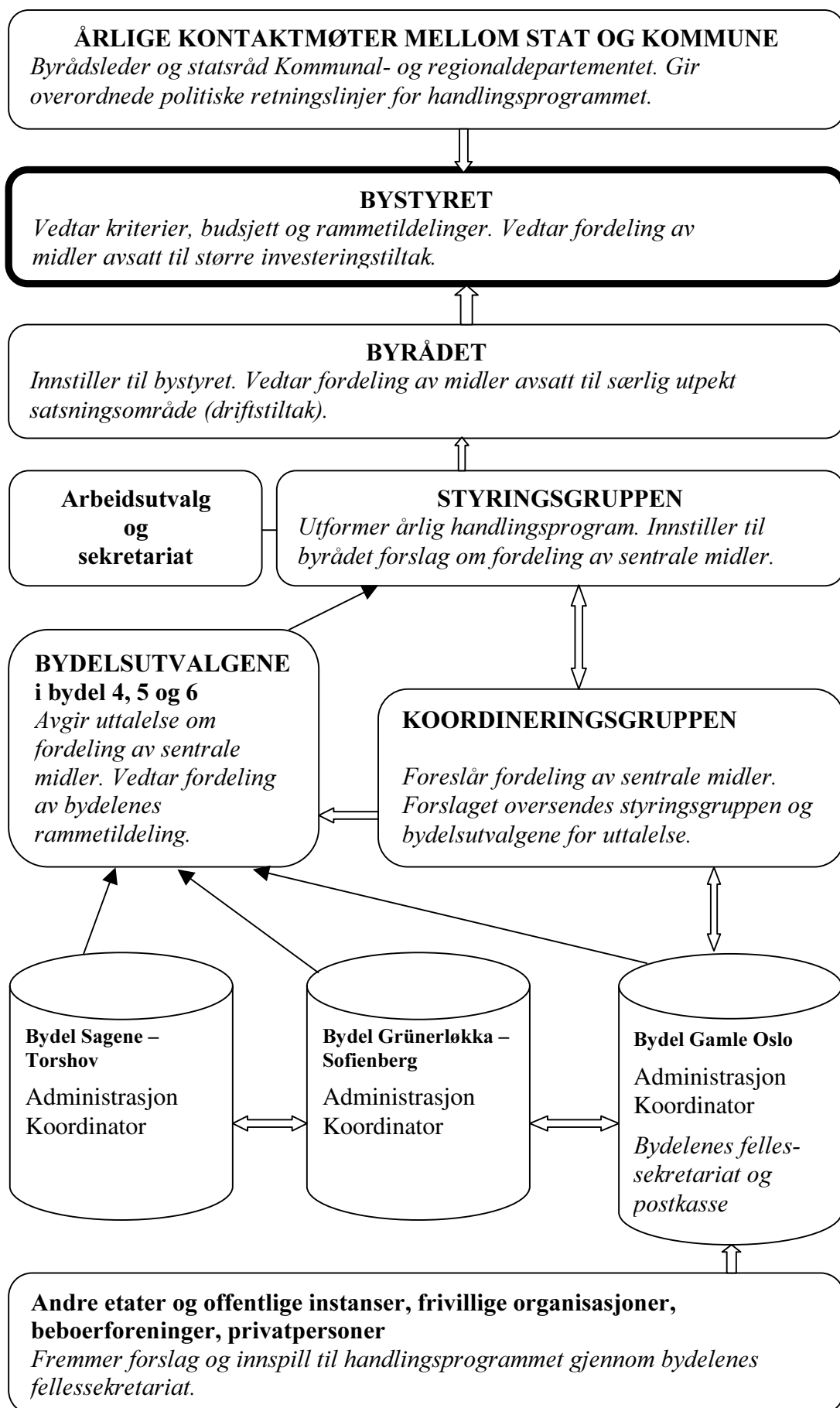
Tiltak som gjennomføres i HOIØ skal ledes og gjennomføres i de tre bydelene og etatene. For å styrke bydelenes medvirkningsmuligheter ble det i 1999 gjennomført en omorganisering og opprettet en koordineringsgruppe (KOIØ) på etatsnivå for å samordne innsatsen. I KOIØ møter de tre bydelsdirektørene, en representant fra skoleetaten, en representant fra friluftsetaten og den interne koordinatoren fra bydel Gamle Oslo, som har sekretariatsfunksjonen for KOIØ-gruppen. Representantene for skoleetaten og friluftsetaten møter i KOIØ-gruppen blant annet fordi forbedring av oppvekstforholdene var et prioritert satsingsområde i handlingsprogrammet i 1998 og 1999.

Beslutningsmyndigheten for fordeling av 49,2 % av HOIØ-midlene til enkelttiltak og prosjekter er nå overført fra bystyret og byrådet til bydelsutvalgene i Sagene - Torshov, Grünerløkka - Sofienberg og Gamle Oslo. I hver av de tre bydelene er det oppnevnt en kontaktperson for HOIØ, som har hyppig kontakt og møtes ofte. Disse tre har også vært våre kontaktpersoner underveis i arbeidet med denne evalueringsrapporten.

Bydelene har organisert arbeidet med HOIØ litt ulikt, blant annet har Grünerløkka - Sofienberg samlet alle prosjekter og tiltak som mottar støtte i en egen Oslo indre øst avdeling, mens både Sagene - Torshov og Gamle Oslo har beholdt de HOIØ-finansierte prosjekter og tiltak innenfor den ordinære linje- og sektororganiseringen.

(Se figur neste side for skjematisk oversikt over saksgang og oppgavefordeling innenfor Handlingsprogrammet for Oslo indre øst.)

Figur 1: Oversikt over saksgang og oppgavefordeling i HOIØ-programmet høsten 2000



Faglig innretning og prioriteringskriterier i handlingsprogrammet

Årlig handlingsprogram vedtas av styringsgruppen for HOIØ. I tillegg er det utarbeidet kriterier for prioritering av forslag til tiltak som er vedtatt av Oslo Bystyre og Byrådet (Byrådssak 19, 22.01.1998). Følgende prioriteringskriterier blir vektlagt:

- Tiltaket er rettet mot fagområder, spesielt utpekt i møte mellom kommunal- og regionalminister og byrådsleder – eller ved bystyrevedtak (oppvekst i 1998 og 1999)
 - Tiltaket er rettet mot utpekte geografiske områder (områderettet innsats)
 - Tiltaket genererer ytterligere innsats fra andre instanser – offentlige og private
 - Tiltaket er tverrsektorielt koordinert med andre tiltak for samme målgruppe/innsatsområde både innen- og utenfor handlingsprogrammet
 - Tiltaket er utviklende og nyskapende
 - Tiltaket kommer mange beboere i Oslo indre øst til gode
 - Tiltaket er resultatorientert
- (fra HOIØ prosjektkatalog med årsrapport for 1999)

Evaluering i handlingsprogrammet

For å ivareta at handlingsprogrammets intensjoner og prioriteringer, samt resultater og prosesser kan formidles, forutsetter styringsgruppen at prosjekter og tiltak evalueres. For evaluering i år 2000 valgte styringsgruppen bl.a. ut følgende tiltak: to tiltak under overskriften "Kvalifiseringstiltak tilknyttet sosialkontor" (***Ungdomsprosjektet*** i bydel Gamle Oslo og ***Kontaktprosjektet*** i bydel Grünerløkka - Sofienberg) og tre tiltak under overskriften "Opprydning og kvalifiseringstiltak" (***Grønt- og vedlikeholdsprosjektet*** i bydel Sagene - Torshov, ***Miljøpatruljer*** i bydel Gamle Oslo og ***Kvalifisering ungdom - Rusken/LA21*** i bydel Grünerløkka - Sofienberg).

1.2 Tiltakene i NBIs evaluering 2000

Matrise over tiltakene i evaluering 2000

For å få en samlet oversikt over hovedpunktene i tiltakene som er gjenstand for evaluering i denne rapporten, har vi utarbeidet følgende matrise med tiltakets navn, bydel, målsetting, målgruppe, antall stillinger og sentrale samarbeidspartnere:

Figur 2: Matrise over tiltakene i evaluering 2000

Tiltakets navn:	Bydel:	Målsetting:	Målgruppe:	Antall still:	Sentrale samarb.parter:
Ungdomsprosjektet	BGO	kvalifisering	ungdom 16-24 år	2	sosialkontor, aetat
Kontaktprosjektet	BGS	avklaring	langtidsledige (+ ungdom)	9	sosialkontor, trygdekontor, aetat, leger
Taggbusters-Miljøkorps	BST	fjerning av tagging	ungdom 16-24 år	1 (+1 siv. arb)	bydelens beredskapsteam, politi, servicekontoret
Grønt- og vedlikeholdsprosjektet	BST	avklaring, arbeidstrening, kvalifisering, forskjønning og vedlikehold	langtidsledige (+ ungdom)	3	nærmiljøprosjekt, servicekontoret, sosialkontor, aetat, trygdekontor, rehabiliteringstjenesten i bydelen
Miljøpatruljer	BGO	søppelfjerning	ungdom 14-20 år	4	friluftsetaten, renholdsetaten
Grünerløkka Miljøkorps	BGS	kvalifisering, arbeidstrening og ressursutvikling	langtidsledige og ungdom	1	ataet, bydelens OT-team, skoler og barnehager
Bydelsrusken		søppelfjerning fjerning av tagging	ungdom (+ andre arbeidsledige)	1 (+1 syssel-satt)	

(Forklaring: BST = Bydel Sagene - Torshov, BGS = Bydel Grünerløkka - Sofienberg, BGO = Bydel Gamle Oslo)

For å gi en oversikt over tiltakenes ulike forankring i bydelene, har vi laget en oversikt for hvert av tiltakene og deres organisatoriske plassering i bydelene på evalueringstidspunktet høsten 2000 (se figur 3, 4 og 5 i vedlegg).

Nærmere presentasjon av tiltakene i evaluering 2000

De to tiltakene som er plassert under del 1 "Kvalifiseringstiltak tilknyttet sosialkontor" er ***Ungdomsprosjektet*** i bydel Gamle Oslo og ***Kontaktprosjektet*** i bydel Grünerløkka - Sofienberg.

Ungdomsprosjektet i Gamle Oslo

Tiltaket hadde som mål å gi bydelens arbeidsledige ungdom i alderen 16 - 25 år rådgivning og hjelp til å styrke deres kompetanse for å søke arbeid, eller kvalifisere seg for videre utdanning. Tiltaket var knyttet til bydelens Servicekontor, og hadde nært samarbeid med sosialsentrene i Gamle Oslo. Det var tilsatt en prosjektleder og en prosjektmedarbeider i tiltaket, som av forskjellige årsaker ble nedlagt høsten 2000.

Kontaktprosjektet i bydel Grünerløkka - Sofienberg

Tiltaket har som mål å følge opp bydelens langtidsmottakere av sosialhjelp og avklare deres situasjon i forhold til arbeidsevne eller trygderettigheter. Tiltaket er også rettet inn mot ungdom som målgruppe, og er i ferd med å etablere et eget Jobbsenter hvor alle bydelens arbeidsledige sosialhjelpsmottakere skal henvises fra sosialsentrene. Tiltaket har initiert STA-samarbeid i bydelen, samt formalisert samarbeidet med flere av bydelens allmennpraktiserende leger og andre samarbeidsparter. Det er ni stillinger tilknyttet Kontaktprosjektet, og det legges stor vekt på dialog med både brukere og samarbeidsparter i tiltaket.

Under del 2 av dette evalueringsarbeidet - Opprydning og kvalifiseringstiltak - inngår følgende prosjekter:

Taggbusters-Miljøkorps i bydel Sagene - Torshov

Tiltaket ble opprinnelig startet i 1994 som et sysselsettingstiltak for fjerning av tagging. Etter lav aktivitet en periode ble tiltaket gjenopptatt i 1998 med samme arbeidsoppgaver og en klart definert ungdomsprofil (16 - 24 år). Tiltaket har tre sentrale aspekter - oppdragelse, kvalifisering og inntjening. Taggbusters-Miljøkorps har to ansatte og fjerner tagging mot betaling over hele byen, mens offentlige bygg og områder i bydelen får tjenester utført gratis. Tiltaket er tilknyttet Torshovdalen Aktivitetshus og bidrar vesentlig til Aktivitetshusets inntjeningskrav. Det er på evalueringstidspunktet ingen ungdommer tilknyttet tiltaket.

Grønt- og vedlikeholdsprosjektet i bydel Sagene - Torshov

Tiltaket er et lavterskeltiltak for avklaring, arbeidstrening og kvalifisering, som administreres av bydelens Servicekontor. Målgruppen er arbeidsledige sosialhjelpsmottakere som blir henvist fra sosialkontoret. Arbeidsoppgavene omfatter forefallende renoverings- og forskjønningsoppgaver på områder som er forsømt eller har et forbedringspotensiale i bydelen. Tiltaket er organisert som et prosjekt under Servicekontoret med en prosjektleder og to arbeidsledere, hvorav en person med sine arbeidsoppgaver er "utlånt" fra driftsavdelingen i bydelen.

Miljøpatruljer i bydel Gamle Oslo

Tiltaket har som målsetting å ansette lokale ungdommer i bydelen til søppelplukking, opprydningsoppgaver, samt vedlikehold av felles utearealer. Deltakelse i tiltaket er helt frivillig og det legges stor vekt på holdningsskapende, disiplinerende og sosiale aspekter ved tiltaket. Målgruppen er ungdom i alderen 14 - 20 år, med liten eller ingen arbeidserfaring. Deltakerne er organisert i arbeidslag på tre ungdommer, hvorav en av ungdommene er gruppeleder for de to andre. Hver Miljøpatrulje ledes av en voksen leder som rapporterer til en koordinator som administrerer og veileder. Fra en start med 12 ungdommer sommeren

1998, er det høsten 2000 ca. 25 aktive ungdommer tilknyttet tiltaket på tre ulike steder i bydelen, og venteliste på ca. 30 ungdommer for å delta.

Grünerløkka miljøkorps og Bydelsrusken i bydel Grünerløkka - Sofienberg

Grünerløkka miljøkorps har siden oppstarten i 1990 hatt som hovedmålsetting å drive ressursutvikling av både mennesker og miljø. Arbeidet er organisert med et mangfold av aktiviteter både ute- og innendørs, i form av fleksible verkstedsgrupper og ulike delprosjekter. Målgruppen er personer i alle aldersgrupper som har behov for kvalifisering og oppfølging i forhold til utdanning eller arbeidsliv. Tiltaket er nært knyttet til én person – prosjektleder – som gjennom sitt personlige nettverk har etablert et utstrakt nettverk av samarbeidsparter. Prosjektleder rapporterer til avdelingssjef for Oslo indre øst-tiltak i bydelen.

Bydelsrusken som ble etablert i 1999, har som målsetting å føre tilsyn med bydelens utseende og arbeide for et bedre lokalmiljø. Arbeidsoppgavene består i å fjerne søppel, tagging og annen tilgrising, samt å motivere og informere befolkningen om det felles ansvaret alle har i forhold til nærmiljøet. Bydelsrusken ønsker å sysselsette ungdom i alderen 15 - 18 år på full tid, men foreløpig har det vært flest ungdommer tilknyttet tiltaket i sommer- og andre skoleferier. Det er to personer tilsatt på tiltaket, en prosjektleder og en arbeidsleder. Prosjektleder har gjennom sitt store nettverk etablert kontakt og samarbeidsrelasjoner med mange etater og instanser i bydelen. Prosjektleder rapporterer til avdelingssjef for Oslo indre øst-tiltak i bydelen.

1.3 Rammer for NBIs evaluering 2000

Invitasjonsbrevet

Sommeren 2000 ble det sendt ut invitasjon til innsendelse av tilbud om evaluering av de ovennevnte tiltakene. I invitasjonsbrevet ble det pekt på flere faktorer som det var ønskelig ble belyst i evalueringen. Under overskriften "Del 1: Kvalifiseringstiltak tilknyttet sosialkontor" ble følgende punkter nevnt:

- Hvordan fungerer tiltakene mht. kvalifisering?
- I hvilken grad har brukerne kommet i arbeid?
- Hvilke grupper lykkes man med og hvilke grupper lykkes man ikke med?
- Tiltakenes organisering og arbeidsmetoder
- Samarbeid med andre instanser

Under overskriften "Del 2: Opprydning og kvalifiseringstiltak" ble følgende momenter ønsket belyst:

- Vurdere tiltakenes effekt i forhold til kvalifisering og renhold
- Er sentrale lokale aktører kjent med og/eller involvert i tiltakene?
- Har tiltakene hatt innvirkning på holdninger, ansvarliggjøring og involvering hos deltakerne og i befolkningen for øvrig?
- Hvordan er samarbeidet mellom tiltakene og andre kommunale og private aktører som driver med renhold? Har tiltakene ført til at andre aktører har redusert eller økt sin innsats, og har tiltakene bidratt til en bedre samordning av renholdet?
- Er det etablert gode modeller for tiltakenes organisering?

- Vurdere tiltakene i forhold til LA21 og sammenhengen mellom tiltakene og bydelenes strategier

Det var videre ønskelig at det ble gjennomført en separat oppsummering av hver av de to delene, samtidig som det ble bedt om en vurdering av mulighetene for å gjennomføre en tverrgående evaluering som så alle tiltakene under ett. En forutsetning for dette var at det enkelte tiltaket/prosjektets egenart av kvalifiseringsmessige, ungdomsfaglige og renholdsmessige aspekter skulle ivaretas i evalueringen.

Basert på invitasjonsbrevet og de ovennevnte momentene forfattet NBI et tilbudsdokument som ble antatt høsten 2000.

1.4 Tema og problemstillinger for NBIs evaluering 2000

Sentrale begreper i rapporten

Både i case-beskrivelsene, devalueringene/oppsummeringene av tiltakene i hhv. del 1 og del 2, samt i den tverrgående, samlede evalueringen av alle tiltakene, har vi tatt utgangspunkt i følgende avgrensninger og presiseringer av sentrale begreper:

Kvalifiseringsmessige aspekter

I denne rapporten vurderes HOIØ-tiltakenes kvalifiseringsmessige aspekter i forhold til kartlegging av deltakernes behov og ønsker, tilpassing av innhold og arbeidsoppgaver individuelt, iverksetting av aktiviteter som øker deltakernes kunnskaper, ferdigheter, funksjons- og mestringsnivå - både sosialt og kulturelt. I tillegg vurderes det om HOIØ-tiltakene øker deltakernes formelle kompetanse, og i hvilken grad tiltakene inngår i et helhetlig, langsiktig og sammenhengende utviklingsløp uten "gråsoner" - for å unngå perioder der deltakerne kan falle utenfor. Et slikt sammenhengende løp fordrer samarbeid med andre instanser og etater, for eksempel i et STA-samarbeid.

Ungdomsfaglige aspekter

I denne rapporten vurderes HOIØ-tiltakenes ungdomsfaglige aspekter i forhold til om tiltakene fokuserer på tilhørighet, mestring og sosialisering innenfor trygge og inkluderende arenaer, der positiv identitetskonstruksjon, rolleutprøving, modelløring og integrering kan muliggjøres for ungdommene. I tillegg vurderes det om HOIØ-tiltakene utgjør møteplasser der noen voksne "bryr seg" og "fanger" ungdommene slik at de blir lyttet til, satt grenser for, motivert og fulgt opp i forhold til mulig yrke eller videre utdanning.

Renholdsmessige aspekter

I denne rapporten vurderes på den ene siden HOIØ-tiltakenes synlige og kvantifiserbare effekter på renholdet i bydelene - spesielt i forhold til fjerning av tagging og rydding av søppel på uteområdene i bydelene. På den annen side er det flere av tiltakene som også, eller i stedet, vektlegger mer langsiktig, holdningsskapende, informasjons- og pådriverarbeid i forhold til ivaretagelse av felles uteområder - både for deltakere og befolkningen for øvrig. I evalueringen har vi derfor brukt begrepet "ivaretaking av felles uteområder" i tillegg til eller istedenfor bare "renholdsmessige aspekter", fordi dette bedre rommer tiltakenes intensjoner og faktiske arbeid. Tiltakene er ulike med hensyn til grad av vektlegging av det synlige, målbare renholdsarbeidet versus de ikke-kvantifiserbare holdningsmessige aspekter ved tiltakene.

Tiltakenes forhold til Lokal Agenda 21 (LA21)

FNs toppmøte om miljø og utvikling i Brasil i 1992 resulterte i vedtak av en handlingsplan for bærekraftig utvikling i det 21. århundre kalt Agenda 21. I handlingsplanen blir alle verdens kommuner oppfordret til å inngå dialog med innbyggerne, lokale organisasjoner og lokalt næringsliv for å utvikle egne handlingsplaner for bærekraftig utvikling - Lokal Agenda 21 forkortet til LA21.

I mangfoldet av mulige lokale tilnærminger har det blitt foreslått fem enkle "veivisere" for det lokale LA21-arbeidet:

- Gjennom LA21 må lokalsamfunnet ta et globalt ansvar
- Prosessen må ha et langsiktig tidsperspektiv
- Det trengs en helhetlig og tverrsektoriell tilnærming
- Det må sikres et "nedenfra-og-opp-perspektiv" med bred medvirkning fra innbyggerne
- Økt kunnskap om samspillet i naturen, miljø- og utviklingsproblemer, samt økte kunnskaper om utfordringer og muligheter er en forutsetning for å lykkes

(fra www.agenda21.no)

I denne rapporten vurderes HOIØ-tiltakenes forhold til tre av disse veiviserne. Det vurderes om tiltakene har et langsiktig tidsperspektiv, om de har en helhetlig og tverrsektoriell tilnærming og/eller om HOIØ-tiltakene virker mobiliserende på deltakerne og/eller øker innbyggernes oppmerksomhet om miljøspørsmål i de respektive bydeler.

Brukermedvirkning versus brukerorientering

I følge Alm Andreassen og Grut (1994) eksisterer det mange former for *brugermedvirkning* i det asymmetriske forholdet som eksisterer mellom bruker og offentlig sektor som tjenesteyter eller hjelpeapparat. De systematiserer de ulike formene for brukermedvirkning i en tolvfeltstabell etter to kriterier; *brukernes grad av innflytelse* og *hvilke områder brukerne har innflytelse på*. Selv om det i de fleste av tiltakene som her evalueres hevdes at det praktiseres høy grad av brukermedvirkning som arbeidsform i tiltakene, har vi ikke samlet inn materiale som gjør det hensiktsmessig å vurdere tiltakene i forhold til Alm Andreassens og Gruts tabell.

I denne rapporten er det i større grad brukt begrepet *brukerorientering*, da dette kan sies å omfatte alle tiltakene som evalueres. Brukerorientering skal i denne sammenheng ses som et allment begrep, som betegner tiltakenes vektlegging og innretning i forhold til brukernes (individuelle) behov og ønsker, samt vektlegging av dialog, nærhet og individuelle tilpasninger.

1.5 Gjennomføring av NBIs evaluering 2000

Metoder i datainnsamlingen

I dette evalueringsarbeidet er det lagt til grunn en kvalitativ tilnærming til materialet, idet vi både beskriver og vurderer innhold, aktiviteter, målsettinger, organisering og ulike effekter av tiltakene. En kvalitativ tilnærming er å foretrekke framfor en kvantitativ analyse når vi både skal beskrive prosesser i og rundt tiltakene, samtidig som vi skal utrede, oppsummere og samordne ulike aktørers forståelse av hvilke sammenhenger de ulike tiltakene kan inngå i.

Grunnlaget for enhver evaluering er en god beskrivelse av hva som faktisk skjer eller har skjedd i eller rundt tiltakene. En vanlig måte å gjøre dette på, er å beskrive hvert enkelt tiltak

for seg i egne case- eller kasusbeskrivelser. Datagrunnlaget for kasusbeskrivelsene i rapporten er i hovedsak samlet fra to kilder:

- Skriftlige kilder i form av saksdokumenter og årsrapporter
- Samtaleintervjuer med brukere og tilsatte i tiltakene, deres overordnede og samarbeidsparter

Mangelfull skriftlig dokumentasjon

Tidlig i arbeidsprosessen stusset vi over den mangelfulle dokumentasjonen som forelå fra de fleste tiltakene, både med hensyn til faglige aspekter og økonomiske forhold. Dette vanskeliggjorde vårt arbeid, særlig i startfasen. Som bakgrunnsmateriale fikk vi tilsendt HOIØ-årsrapportskjemaene for året 1999 for de fleste av tiltakene, mens for noen tiltak fikk vi kun kopi av saksframlegg i Bydelsutvalgene (BU-sak). Etter hvert innhentet vi også tidligere årsrapporter for tiltakene fra kommunen sentralt, i byrådsavdeling for eldre og bydelene (ELB), som har sekretariatsfunksjonen for HOIØ.

Et hederlig unntak vi ønsker å framheve her er Kontaktprosjektet i bydel Grünerløkka - Sofienberg, som framstår som et usedvanlig veldokumentert tiltak.

HOIØ-årsrapportskjemaene har tydelige begrensninger i forhold til hvor mye informasjon om tiltakene som framkommer der. Skjemaet er vanligvis på to sider, med sju punkter som skal besvares. Særlig mangelfullt og lite oversiktlig er årsrapporteringsskjemaets punkt 7, som omhandler økonomi og regnskap for tiltakene. Matrisen som skal synliggjøre forskjellige regnskapsposter er vanskelig tilgjengelig for utenforstående, og gir liten eller ingen oversikt over de faktiske økonomiske rammer tiltakene forholder seg til. Også flere av prosjektlederne og tilsatte vi har intervjuet, har liten eller ingen oversikt over tallene som er ført opp der - til dels med hånd - og av og til med overstrykninger o.l.

Det er viktig å presisere at vi på ingen måte mener at det uoversiktlige regnskapsoppsettet, slik det framkommer i HOIØ-årsrapportskjemaene, på noen som helst måte gir grunnlag for å antyde at det foreligger noen form for uregelmessigheter, ulovligheter eller liknende i tilknytning til økonomi og regnskap for HOIØ-tiltakene. Regnskapene blir i følge våre informanter både revidert og kontrollert jevnlig. Det har imidlertid vært vanskelig for oss å få presis informasjon og foreta vurderinger og sammenlikninger av økonomiske rammer og disposisjoner ut fra det tallmaterialet som presenteres i HOIØ-årsrapportskjemaene.

Intervjuform

To forskere har delt på nærmere 60 intervjuer med til sammen ca. 70 personer, både ansikt-til-ansikt og over telefon. Hovedvekten av intervjuene ble gjennomført i perioden september - november 2000. Noen av intervjuene har vi gjennomført sammen, mens de aller fleste personene har blitt intervjuet av en av oss. Med ett unntak (Kontaktprosjektet) deltok vi begge på intervjuer med prosjekt- eller tiltaksledere, for på den måten å sikre at vi begge hadde vesentlig informasjon om alle tiltakene.

Vi har intervjuet prosjekt- eller tiltaksledere, tilsatte i prosjektorganisasjonene, sentrale samarbeidsparter, brukere og av og til tidligere tilsatte eller prosjektledere for noen av tiltakene. Representantene for oppdragsgiver og våre kontaktpersoner i evalueringsarbeidet, bydelenes interne HOIØ-koordinatører, hjalp oss med å formidle kontakt til tiltakenes prosjektledere.

Møter med oppdragsgiver

Vi har hatt fire felles møter med oppdragsgivere underveis i prosessen. På disse møtene har vi utvekslet informasjon, presisert problemstillinger og redegjort for framdriften i arbeidet. I tillegg har vi underveis i arbeidet hatt løpende kontakt med våre oppdragsgivere. For oss har både møtene og den løpende kontakten vært veldig nyttig, ikke minst for å avklare uklarheter og utfordringer som oppsto tidlig i prosessen.

Ett tiltak som dukket opp

I et innledende møte med to av våre tre kontaktpersoner i september 2000, ble rammer og tidsplan for evalueringsarbeidet fastlagt. Kort tid etter dette møtet ble det opplyst at det var ett tiltak (OIØ-tiltak nr. 9A Taggbusters-Miljøkorps i bydel Sagene - Torshov) som var blitt uteglemt i innbydelsesbrevet, og følgelig heller ikke nevnt i vårt tilbud.

Det ble oppnådd enighet om at tiltaket "Taggbusters-Miljøkorps" i bydel Sagene - Torshov skulle inkluderes i evalueringen – med den konsekvens at dette ville medføre en reduksjon av omfang og rammer for alle seks tiltakene som skulle evalueres.

Ett tiltak som ble to

I oktober måned dukket det opp en ny problemstilling – ved at det tilsendte rapporterings- og bakgrunns materialet for ett av tiltakene ikke stemte overens med navn og nummerering, slik det framkom i innbydelsesbrevet (OIØ-tiltak nr. 50r "Kvalifisering ungdom – Rusken/LA21 i bydel Grünerløkka - Sofienberg").

Etter ny dialog med koordinatorene ble det presisert at navn og nummerering i innbydelsesbrevet var feilaktig, og at det var OIØ-tiltak nr. 16 "Grünerløkka miljøkorps/ Rusken/LA21" som det var ønskelig å få evaluert.

En problematisk konsekvens av denne presiseringen er at Grünerløkka miljøkorps og Bydelsrusken utgjør to nesten helt ulike tiltak, både mht. innretning, målgruppe, arbeidsoppgaver, arbeidsformer, lokalisering m.m.

Det ble således nødvendig for oss å påpeke at også dette ville påvirke omfang og rammer av hele evalueringsarbeidet.

Endringer underveis

Noen av tiltakene som er gjenstand for evaluering her har en relativt lang forhistorie og ble etablert lenge før HOIØ ble igangsatt høsten 1997. Mange av tiltakene har også gjennomgått store endringer i enten innretning, arbeidsoppgaver, målgruppe, bemanning eller i forhold til andre aspekter ved tiltakene bare i det siste året, høsten 1999 - høsten 2000. For flere av tiltakene er det også utarbeidet reviderte planer og justerte målsettinger for videre drift i årene framover.

Det har derfor vært en stor utfordring å både skulle vurdere tiltakenes "nå"-situasjon høsten 2000, inkludere momenter fra tiltakenes umiddelbare forhistorie basert på årsrapporter fra 1999 og sammenholde dette med "historisk" materiale fra foregående år, samt inkludere framtidsperspektivene som kommer til uttrykk i våre intervjuer.

Vi vil også nevne at de prosjekter og tiltak som omfattes av dette evalueringsarbeidet varierer betydelig når det gjelder størrelse, omfang og innretning. Kontaktprosjektet i bydel

Grünerløkka - Sofienberg er for eksempel et omfattende tiltak med ni stillinger i prosjektorganisasjonen og mer enn 780 registrerte personer i "klientporteføljen", mens Taggbusters-Miljøkorps har to ansatte og ingen brukere (høsten 2000).

Vi har således måttet forholde oss til mange og forskjellige tiltak med mange og til dels ulike problemstillinger, samtidig som vi opplevde et til dels stort sprik mellom tiltakenes formulerte målsettinger og det materialet vi har samlet inn. Vi har forsøkt å formidle en del av kompleksiteten, variasjonen og mangfoldet i tiltakene - i stedet for å presentere en direkte sammenlikning av mål og resultater i hvert tiltak. Mål-evaluering er etter vår mening ikke spesielt egnet til å gripe prosesser i dette materialet. Den foreliggende rapporten kan således betegnes som et forsøk på å gjennomføre en "pragmatisk" evaluering, hvor målet har vært både å beskrive og dokumentere, men også å presentere generelle trekk og problemstillinger som tiltakene synliggjør.

Ungdomsprosjektet i bydel Gamle Oslo

1 Beskrivelse av tiltaket

Innledning

Ungdomsprosjektet var organisert som prosjekt under bydelens "Servicekontor for arbeid og kvalifisering", parallelt med andre prosjekter som STA-prosjektet, ALFA og SolSøm. Tiltaket hadde som mål å gi bydelens arbeidsledige ungdom i alderen 16 - 25 år rådgivning og hjelp til å styrke deres kompetanse for å søke arbeid eller kvalifisere seg for videre utdanning. Tiltaket hadde nært samarbeid med sosialsentrene i Gamle Oslo. Det var tilsatt en prosjektleder og en prosjektmedarbeider i tiltaket. Kjennetegn ved tiltaket var arbeidsforberedende trening, tett oppfølging av brukerne, bruk av vilkår og bonuslønn og bruk av de ansatte som rollemodeller.

Ungdomsprosjektet ble i utgangspunktet søkt om som 5-årig prosjekt, fra 1998 med planlagt avslutning i 2002. Av økonomiske årsaker og andre vurderinger ble det i juni 2000 besluttet å avslutte tiltaket høsten 2000. Rådgivning og kvalifisering av ungdom er planlagt videreført gjennom bydelens ordinære Servicekontor, ved at det er opprettet en stilling som ungdomsmedarbeider på Servicekontoret.

1.1 Bakgrunn

Som bakgrunn for Ungdomsprosjektet påpekes det i rapportmaterialet at bydel Gamle Oslo har stor tilflytning av personer med svak integrasjon på arbeidsmarkedet. Veksten i befolkningen er primært knyttet til etniske minoritetsgrupper, men i tillegg kommer enslige forsørgere og unge nordmenn med lave inntekter som velger å flytte til bydelen på grunn av lave bokostnader.

Arbeidsledigheten blant ungdom under 25 år var i 1997 høyest i Oslo i denne bydelen (sammen med bydel Grünerløkka - Sofienberg). Informasjon fra Oppfølgingstjenesten i Skolesjefens etat, Arbeidskontoret Gamle Christiania og sosialkontorene i bydelen viste at ca. 250 unge mellom 16 og 25 år ikke hadde tilbud om arbeid eller utdanning. I tillegg til ungdom med norsk opprinnelse, har mange av disse ungdommene etnisk minoritetsbakgrunn.

Handlingsprogrammet for Oslo indre Øst har i følge søknad til aetat muliggjort styrking av innsatsen i forhold til prioriterte grupper, der arbeidsledig ungdom under 25 år kommer inn. Kjennetegn ved gruppa som helhet er sviktende utdanningsbakgrunn og manglende arbeidslivserfaring. Fraværet av inntektsgivende arbeid resulterer ofte i at ungdommene blir gående som passive mottakere av økonomisk sosialhjelp, noe som kan føre til lang "karriere" som klienter.

Fra prosjektets ansatte understøttes prosjektets oppstart slik:

"Det er viktig å få tatt fatt i problematikken så tidlig som mulig. Disse ungdommene mangler rollemodeller og har verken mor eller far i arbeid."

I prosjektbeskrivelsen åpnes det for en prosjektorientert arbeidsform for å nå målgruppa. Prosjektet kommer i gang som et samarbeidsprosjekt, der aetat blant annet går inn med midler til praksisplasskurs.

1.2 Målsettinger

Sysselsettingskontoret i bydelen har ønsket å bryte mønsteret knyttet til ungdommer som er i ferd med å få en innledende klientkarriere. Hensikten er å tilrettelegge et tilbud knyttet opp til kursvirksomhet, bruk av praksisplasser og jobbverksted for ungdom som gruppe. Målsettinger knyttet til prosjektet er i 1998 rettet mot å få ungdom inn i enten utdanning eller arbeid: "(...) å gi arbeidsledig ungdom i bydelen rådgivning med sikte på yrkesaktivitet eller utdanning, å styrke deres kompetanse til å søke arbeid, delta i arbeidslivet eller kvalifisere seg for utdanning, å bedre deres levekår og styrke muligheten til å bli uavhengige av det offentlige støtteapparat."

Følgende delmål er formulert i forhold til brukere:

- utvikle kursdeltakernes motivasjon og selvtillit
- avklare deltakernes evne til å mestre jobbsøkningsprosessen
- styrke deltakernes kunnskaper om arbeidslivet og arbeidsmarkedet
- gi deltakerne faglig og personlig oppfølging
- gi deltakerne kompetansehevende opplæring
- gjøre deltakerne i stand til å bruke dataverktøy

I tillegg uttrykkes delmål i forhold til å styrke Servicekontorets rolle som kompetansesenter i bydelen og bidra til metodeutvikling på feltet.

I 1999 er målsettingene endret noe. Formuleringer knyttet til kompetansehevende opplæring er tatt ut, men det er fokus på råd og veiledning knyttet til videre skolegang. Opplæring i jobbsøkeraktivitet, samt oppfølging på praksisplass er inne som nye formuleringer.

De prosjektansatte uttrykker målsettingene slik:

"Hovedmålet er å få folk ut i jobb. Delmål er å avklare nåsituasjon og ønskesituasjon."

1.3 Målgruppe

Ungdomsprosjektets målgruppe har vært ungdom mellom 16 - 25 år. Det har blant annet blitt rekruttert ungdom som er falt ut av videregående skole og arbeidsledig ungdom uten arbeids-erfaring. I prosjektbeskrivelsen fra 1998 inngår delvis ledige, yrkeshemmede unge og unge enslige forsørgere i målgruppa. Prosjektleder anslår omtrent halvparten til å være etnisk norske, de andre tilhører etniske minoritetsgrupper.

1.4 Organisering

Prosjektet er knyttet til bydelens sysselsettingskontor, Servicekontoret, og er organisasjonsmessig tilknyttet sosialavdelingen. Prosjektleder har hatt leder ved Servicekontoret som nærmeste overordnede.

Prosjektet har hatt egen prosjektleder, prosjektmedarbeider og i en periode også ansatt datamedarbeider på deltid. Tidligere prosjektleder har bakgrunn fra tidligere kvalifiseringsprosjekt for flyktninger. Nåværende prosjektleder har teknisk bakgrunn og mange års erfaring fra arbeidsliv og fagforeningsarbeid. Prosjektmedarbeider har pakistansk opprinnelse, er utdannet sosionom og har tidligere yrkeserfaring fra sosialkontor.

Prosjektleder har rapportert inn til Referansegruppe for arbeid og kvalifisering, en referansegruppe for flere kvalifiseringsprosjekter i bydelen. Den består av sosialavdelingssjef, daglig leder ved Servicekontoret og en representant fra Arbeidskontoret Gamle Christiania. Gruppas mandat og funksjoner er utarbeidet i henhold til samarbeidsavtale mellom arbeidskontor og bydel.

1.5 Økonomiske rammebetingelser

Prosjektet har i 1998 hatt kr 700 000 fra Oslo indre øst-midler til disposisjon. I tillegg har tiltaket i tilknytning til praksisplasskurs mottatt kr 255 000 fra aetat. I 1999 er det brukt kr 658 000 av OIØ-midler.

1.6 Prosjektets egenart

Prosjektets egenart kan oppsummeres slik:

- Prosjektet er rettet inn mot en bred og "generell" målgruppe - ungdom
- Prosjektet har et nært samarbeid med sosialkontorene gjennom bruk av datasystemet OSKAR og møter i forhold til klienter
- Det anvendes systematisk bruk av både vilkår og oppmuntring (bonuslønn og motivasjon)
- Arbeidslivskunnskap og mestring av arbeidssøking er tilpasset ungdom uten arbeidslivserfaring

2 Intern organisering og arbeidsformer

2.1 Intern organisering og samarbeid

Prosjektet har endret seg mye i løpet av prosjektperioden. Tidligere var deltakere på full tid i prosjektet fra første dag. Det ble kalt inn større grupper som kunne følges på bedriftsbesøk og plasseres ut samtidig i praksis. Deltakerne kom da til felles samlinger på huset en gang i uka. Etter hvert ble det mer "jobbklubbpreget", med mindre forpliktende oppmøte. En etter en ble tatt inn slik at det mer ble spredte oppmøter. Endringen begrunnes slik av prosjektleder:

"Det er fellestrekk. De er lei skole, og gruppeundervisning/dagsundervisning fungerte ikke. Så vi kuttet ned på tid, og nå må de være her tre timer av gangen, tre ganger i uka. Så kan de gå hvis de vil. Vi er tilgjengelige ved behov for hjelp, og effekten var at det ble mer effektivt, motivasjonen ble høyere."

Ramme for de ulike modellene er utarbeidet av tidligere prosjektleder og nåværende prosjektleder og prosjektmedarbeider. Å endre innhold og form fra tidligere utforming av prosjektet til nåværende form beskrives av nåværende leder som ukomplisert. Han har som leder fått nødvendige fullmakter.

Vi har oppfattet at det tidligere i prosjektet har vært faglig uenighet mellom de ansatte. Det har dreid seg om ulike syn på prosjektets utforming, innhold og grad av tetthet i oppfølging av brukere. Det har også vært utskifting av personell. De ansatte i det "nåværende" prosjektet gir uttrykk for enighet i forhold til faglig ramme. Det gis også uttrykk for trygghet i forhold til å kunne ta drøftinger og lufte uenighet.

I rapporteringsskjema for tiltaket beskrives brukermedvirkning knyttet til at "deltakerne deltar aktivt i utforming og innhold i kurstilbudet og praksisplassene". Beskrivelser av intensjoner viser at man ønsket å anvende brukermedvirkning på både individuelt og formelt nivå. Det ble lagt opp til egne møter, der man ønsket at brukere kunne være med og prege prosjektets innhold og form. Brukerne ble forsøkt trukket med i utforming av individuelle tiltaksplaner, men her ble det ofte de ansatte som gjorde jobben. Etter hvert gikk man over til handlingsplaner for 14 dager av gangen.

De ansatte i prosjektet beskriver brukermedvirkning som vanskelig å praktisere. Samtidig mener de at brukerne er trukket med i den grad det har vært mulig.

2.2 Arbeidsoppgaver og arbeidsformer i tiltaket

Det legges vekt på tett oppfølging og individuell tilrettelegging for ungdommene. Dette gjelder både før utplassering og når de er på arbeidsplassen. Arbeidsoppgaver i forkant er bl.a. opplæring i å bruke ulike dataredskaper, bl.a. internett og Excel, å skrive CV. Deltakerne får kontakt med arbeidsplasser knyttet til telefonavtaler, intervjuer, besøk. Det legges imidlertid vel så stor vekt på å gi ungdommene kunnskap om hva arbeidslivet/arbeidsgiver forventer av en som arbeidstaker. Prosjektmedarbeider sier:

"Tidligere la vi inn f.eks. datakurs og truckførerkurs. Men det dreier seg ikke bare om å få seg et bevis. De må ha noe mer. Vi driver en slags sosial trening, med stadig motivasjon. Vi prøver å utvide horisonten deres og gjøre dem gode nok. De kan lære å skrive søknad, CV, å ta en telefon - mange har telefonskrekke. Vi åpner opp, og hvis de har vært litt endimensjonale, prøver vi å få dem til å se ut over det de har med seg av forestillinger fra arbeidslivet."

Et annet forberedende tiltak for å forberede ungdom på arbeidslivet er faste frokostmøter, der det har vært invitert ulike arbeidsgivere og representanter fra bydelens etater. Her snakkes det om arbeidsplassene. Det har også vært foretatt jevnlig *ekskursjoner* til ulike arbeidsplasser, utdanningsmesse og Statens Ressurscenter for Voksenopplæring.

Prosjektet legger vekt på tett oppfølging på arbeidsplass. Oppfølging på arbeidsplassene skjer ved at prosjektleder og prosjektmedarbeider reiser rundt til arbeidsplassene eller snakker med kontaktpersoner på telefon. Prosjektleder sier:

"Vi hadde tett kontakt med arbeidsplassene. Det er helt nødvendig i et arbeid som dette. Det er viktig å kunne gripe tak i problematikken fort. Vi hadde både telefonkontakt og oppsøkte arbeidsplassene direkte."

Også leder ved Servicekontoret er opptatt av den tette oppfølgingen av deltakere. Han sier: *"Gjennom dette prosjektet har man hatt anledning til å følge opp ungdom veldig tett og man har klart å skape en slags stemning/et miljø her som ikke virker ekskluderende. Man har greid å holde ungdom her, og ungdom har blitt møtt på en OK måte, det har vært 'gitt rom'."*

Dobbeltrolle

Det har også vært lagt vekt på tett oppfølging i forhold til bruk av "vilkår" for denne gruppa. Dette har vært mulig nettopp gjennom tilgangen til OSKAR-systemet. Slik inngår det altså en form for grensesetting eller "oppdragelse" av brukerne. Prosjektleder sier:

"Det dreier seg om plan og fleksibilitet. Riset bak speilet er kanskje en slags strukturering. Vi sier: De må komme klokka ni, ikke halv 10. Er de syke må de ringe. Ringer de, kan vi skrive egenmelding eller de må ha sykmelding fra lege. Sosialkontoret setter vilkår, og slik sett er det tvang. Møter de ikke opp, blir sosialhjelpen redusert."

De ansatte har vært inne i en dobbeltrolle i forhold til delvis å fungere som både hjelpere og kontrollører, men høres ut til å takle problematikken. De understreker prosjektets tilpassede form i forhold til tilstedeværelse, samtale, veiledning og råd i forhold til hver enkelt bruker. Dette beskrives som mulig fordi man arbeider innenfor en egen prosjektform, der det ikke fattes vedtak om sosialhjelp og fordi man har hatt tid og mulighet til metodeutvikling, prøving og feiling. Prosjektleder sier:

"Jeg er så glad vi slipper alt arbeidet med utbetalinger av sosialstønad osv. i dette prosjektet, for det har vi ikke noe med, og det vet brukerne våre også."

I prosjektet legges det vekt på å møte ungdom slik at en får ungdom i tale, samtidig som det stilles krav og forventninger til dem. Det vises til det positive ved å kunne bruke gruppa av ungdom i forhold til motivasjonsarbeid. Prosjektmedarbeider understreker det sentrale i å kunne formidle tro på at det er mulig å få jobb og kunne bygge på ungdommenes gruppetilhørighet. Hun understreker betydningen av prosjektet som treffsted for ungdom, der man arbeider med en "lett" gruppe og at det her raskt blir resultater. De ansatte peker også på at de gjennom sin bakgrunn har ulike funksjoner, men at begge kommer inn som rollemodeller. Prosjektleder sier:

"Kanskje har jeg selv representert foreldregenerasjonen, hun (prosjektmedarbeider) har vært som en storesøster. Det med at prosjektmedarbeider har utenlandsk bakgrunn, er jente som bærer skjurf, har ikke vært noe problem. Kanskje har det vært bra å vise folk at det går an for en kvinne som henne samtidig å ha høyere utdanning."

Prosjektet virker målrettet og gjennomtenkt med henblikk på arbeidsoppgaver og arbeidsmetoder. Ungdomsaspektet ivaretas spesielt. I forhold til form og innhold dreier det seg om

valg av arbeidsforberedende oppgaver og tett oppfølging, tilrettelegging individuelt og tilrettelegging i forhold til ungdom som gruppe.

2.3 Oppsummering

Prosjektet er tilrettelagt i forhold til ungdom som målgruppe og har hatt en fleksibel form innholds- og metodemessig. Det har tidligere vært utformet som heldagstilbud og praksisplasskurs. Etter hvert har det fått mer form av jobbsøkerklubb for ungdom med videreføring til kurs i aetat eller direkte til jobb.

I den seinere utformingen har det vært vanskelig å føre felles diskusjoner med ungdommene på grunn av vekslende rekruttering og oppmøte. Det er lagt vekt på individuell oppfølging, motivasjonsarbeid og rådgiving. Generell arbeidslivskunnskap og sosial trening knyttet opp til arbeidslivsforhold har vært sentralt. Prosjektet har hatt jevnlig kontakt med arbeidsgivere og har fulgt opp brukere på arbeidsplass.

Brukere har vært henvist med vilkår fra sosialkontoret og prosjektets ansatte har hatt tilgang til sosialkontorets OSKAR-system. De prosjektansatte har vært inne i en dobbeltrolle som både hjelpere og kontrollører, men beskriver takling av dette. De har lagt vekt på å utnytte at det er relativt lett å motivere ungdom til deltakelse i arbeidslivet og de prosjektansatte inngår også selv som rollemodeller. Prosjektet har hatt dialog med brukerne i forhold til prosjektets form og innhold.

3 Samarbeid eksternt

3.1 Hvem samarbeides det med

Prosjektet er utformet i forhold til et tett samarbeid med sosialkontorene, aktuelle arbeidsgivere og aetat. En annen sentral samarbeidspart for Ungdomsprosjektet har vært Servicekontoret og dets leder.

3.2 Hva samarbeides det om og hvordan samarbeides det

Gjennom jevnlig møter med Servicekontoret er det lagt opp til tilbakemelding på problematikk, erfaringsutveksling og oppfølging. I prosjektbeskrivelsen legges det dessuten opp til at det gjennom halvårlige møter og rapporter skal kunne foregå jevnlig evaluering og læring. Vi har ikke hatt referater fra slike møter eller evalueringsrapporter. Informantene har heller ikke kommet med tilbakemelding på hvordan den interne evalueringen har foregått.

I forhold til aetat ble det jobbet med lønnstilskudd og praksisplasser. Vår informant fra aetat beskriver kontakten med prosjektet som god. De prosjektansatte er også i hovedsak fornøyd med kontakten, og knytter dette til at man hadde en fast samarbeidspartner. En utfordring som ble nevnt var at det ble formidlet avtaler på kort sikt og at arbeidet i perioder var uforutsigbart. Uforutsigbarheten gikk på at det var uklart for prosjektets ansatte hvor mange man kunne regne med å ha på tiltak i bestemte perioder.

Kontakt med ulike arbeidsgivere på ulike arbeidsplasser beskrives som tilfredsstillende. De prosjektansatte har hatt hyppige telefonsamtaler med arbeidsgivere eller besøk etter utplassering i praksisplass. Her har hensikten vært å oppdage og bidra med hjelp til å takle mulige konflikter. Prosjektleder sier at om han hadde hatt mulighet til å drive prosjektarbeidet på nytt ville han ha lagt vekt på å få samlet en "pool av arbeidsgivere" å spille på i forhold til utplassering. Slik ville det blant annet vært lettere å drive rask "utslusing" og systematisk oppfølging på arbeidsplasser.

Samarbeidet i forhold til sosialkontorene har delvis vært knyttet opp til OSKAR-systemet, delvis til kontakt med saksbehandlere og møter. Møtene har i hovedsak vært knyttet opp til oppfølging av brukere.

Erfaringene fra samarbeidet med sosialkontorene er i hovedsak positive. Flere samarbeidspartnere fra sosialkontorene beskriver samarbeidet med prosjektet som tett og godt, spesielt i forhold til felles oppfølgingsmøter med brukere. Gjennom disse møtene har man kunnet bidra til avklaring underveis for brukerne og også formidling av felles holdning. Gjennom samarbeidet har det vært mulig å differensiere tilnærmingen ut fra brukernes ulike behov. Dette gjelder både innslusing, grad av oppfølging underveis og bruk av sanksjoner.

Personer med store behov har fått tettere oppfølging. I noen tilfeller er det også avveket fra å sette vilkår. For noen har det vært såpass tett oppfølging at sterke vilkår ikke har vært nødvendig. En informant hevder at det ofte har vært nødvendig med litt ekstra oppfølging for å få fremmedspråklig ungdom til å følge opp. Det har blant annet vært viktig å bruke tid på å klargjøre "hva som er hensikten med sosialhjelp".

En annen informant beskriver det positive ved å formidle en felles holdning til det å være arbeidssøker. De ansatte i prosjektet blir fremhevet som sentrale i formidling av tro på at det skulle gå an for alle å få jobb. Fra sosialtjenesten presenteres prosjektet som en felles satsing på tilnærming for å få til tett og god nok oppfølging av ungdomsgruppa. Man har ønsket å unngå at ungdom "velger" lediggang og sosialhjelp. En informant fra et sosialkontor uttrykker det slik:

"Det er veldig viktig å hjelpe til med å få ungdom til å stå på egne bein. Det er viktig å prøve nye tilnærminger. Vi må synlig- og tydeliggjøre at det ikke er noe sjakktrekk å bli sosialklient når du er 20 år gammel."

Prosjektets ansatte har i noen grad opplevd seg som "brysomme" i forhold til sosialkontorene. De prosjektansatte var opptatt av informasjon og rekruttering av brukere, spesielt ved oppstart av prosjektet. Til tross for at det ble arbeidet mye med å informere og holde kontakt med sosialkontorene, gikk rekrutteringen seint. Prosjektets ansatte beskriver også ønske om å kunne delta i sosialkontorenes vanlige drøftingsmøter, med mulighet til å delta i utforming av samarbeidsrutiner og føringer for arbeidet.

En uklarhet mellom sosialkontor og prosjekt var i hvilken grad det skulle arbeides med "tung" gruppe ungdom i forhold til kvalifisering. En av de intervjuede fra sosialkontoret peker på at ungdommer de opplevde som vanskeligst på sosialkontoret og som de ønsket inn i prosjektet, raskt ble avvist av de prosjektansatte. Her har det vært foretatt en avgrensning i forhold til rekruttering. Prosjektansatte ønsket ikke å ta inn personer med tilleggsproblematikk knyttet til rus, psykiatri eller mangel på bolig. Etter hvert ble det foretatt en avgrensning i tråd med prosjektansattes oppfatning av målgruppa.

Leder ved Servicekontoret peker på at han hadde ønsket større grad av samarbeid i forhold til annet ungdomsarbeid i bydelen, f.eks. FRIGO. Her mener han man kan ha vært bundet opp av organisatoriske forhold og vaner i forhold til helhetlig jobbing, også i forhold til rekruttering. Han sier:

"Er man litt låst i utgangspunktet, i forhold til hele tiden å måtte samarbeide med aetat i forhold til tiltak/kvalifisering? Det hadde vært mulig å samarbeide eller samordne tiltak knyttet opp til andre tiltak i bydelen, f. eks. i forhold til utekontakt, miljøpatrulje osv."

Prosjektleder har møtt i den tverrsektorielle gruppa, Oppvekstforum. Her mener leder for Servicekontoret at det har kommet lite ut av samarbeidet.

Få personer har blitt formidlet til prosjektet fra Oppfølgingstjenesten, til tross for at dette er en målgruppe som pekes på i prosjektets målsetting. For oss er problematikken knyttet til dette samarbeidet uklart. Her beskrives blant annet uklare linjer i forhold til kontakt, men kanskje også mulig uklarhet i forhold til mål og mandat. Fra prosjektansatte pekes det på at stillingen knyttet til OT-arbeidet har vært preget av at vedkommende person som har hatt ansvar har vært i permisjon. Prosjektleder sier:

"Det var usikkert i forhold til hvordan man skulle gå fram her, hvem skulle kontakte hvem osv. Det var best når skolen tok kontakt med oss og vi fikk direkte kontakt med eleven. Fra aetat var det treg formidling."

3.3 Samarbeidspartenes kunnskap om og kjennskap til Ungdomsprosjektet

Alle intervjuede samarbeidsparter viser kjennskap til Ungdomsprosjektet og dets målsettinger. De fleste har opplevd prosjektet som viktig, og mange beklager at det ikke fortsetter.

3.4 Oppsummering

Ungdomsprosjektet har samarbeidet tett med ulike arbeidsplasser, aetat og sosialkontorene. Mye av samarbeidet har gått på oppfølging av brukere, med systematisk bruk av vilkår, men også fellessamtaler og møter. Dette samarbeidet beskrives som godt og viktig for målgruppa. Samarbeidspartnere og ansatte har formidlet en felles holdning om at det er mulig og viktig å komme inn i arbeidslivet. Prosjektleder har jevnlig møter med Servicekontorets leder. Det har vært utarbeidet halvårige evalueringsrapporter.

Det har ikke vært samarbeidet med instanser som driver annet ungdomsarbeid i bydelen. Prosjektleder har imidlertid møtt i bydelens Oppvekstforum. Det har vært noe problematikk i forhold til tilstrekkelig og rask nok rekruttering og rekruttering av "riktige" brukere til tiltaket. Prosjektets ansatte har ønsket å kunne delta på sosialavdelingens faste møter.

Det har vært samarbeidet lite i forhold til OT-oppfølging. Prosjektleder forklarer dette med uklarhet i forhold til hvem som skulle kontakte hvem.

4 Effekter av tiltaket

4.1 Måloppnåelse

Hvor mange i arbeid

Ungdomsprosjektet har arbeidet systematisk med registrering av resultater i forhold til personer som har fått jobb/kommet videre i kvalifiseringsammenheng. I 1999 var tallene på henviste 84. Her kom 17 i jobb, sju på kurs/skole og fire på praksisplass.

I 2000 var det fram til september måned 126 henviste. Her var 26 kommet i jobb, åtte var på skole/kurs, ni i jobbsøkerverksted og to på praksisplass. Omlag 26 % av de henviste ungdommene har kommet i jobb, noe som kan betraktes som et rimelig godt resultat.

Ungdomsprosjektet har også tallmateriale i forhold til ungdom som ikke har fulgt opp prosjektet, som enten er uteblitt etter henvisning eller har "forsvunnet". Disse tallene er høye. I 1999 har f.eks. 39 av 84 henviste ikke møtt eller uteblitt.

Annet

Av effekter kommer også påvirkning og læring i forhold til øvrig tjenestetilbud. En av de ansatte peker på at Ungdomsprosjektets eksistens har ført til at man forandret rutiner knyttet til brukere på Servicekontoret og i bygningen for øvrig. Før ble man tatt i mot på "sosialkontormåten", ved at man måtte få avtale først og sitte ned og vente på tur. Dette ble endret. Dette er i såfall en viktig måloppnåelse, knyttet til målformulering om å styrke Servicekontorets rolle som kompetansesenter og bidra til metodeutvikling på feltet. En av de prosjektansatte sier:

"Ungdomsprosjektets profil med å ha en åpen dør, høy tilgjengelighet og at det var mulig å stikke innom, var styrken i prosjektet. Man fikk god kontakt med deltakerne og kontakten kunne brukes aktivt."

4.2 Kvalifiseringsmessige aspekter

Et særtrekk ved dette prosjektet er tett oppfølging og kontroll, samt tilrettelegging i forhold til ungdoms behov for kvalifisering. Brukere har vært henvist på vilkår og har hatt korte vedtak. De ansatte har hatt tilgang til sosialtjenestens OSKAR-system, der de har kunnet rapportere inn fravær og lese vedtak. De har også samarbeidet tett med saksbehandlere på sosialkontorene og kontaktpersoner på arbeidsplasser for å følge opp den enkelte ungdom.

Samtidig har de ansatte anvendt individuell tilnærming, med stor grad av fleksibilitet og tetthet i forhold til motivasjon, støtte og veiledning for den enkelte. Det har også vært anvendt gruppemessig tilnærming med felles diskusjoner og informasjonsbolker med vekt på formidling av arbeidslivets skrevne og uskrevne regler. Mye av prosjektets virksomhet kan knyttes opp til hjelp til strukturering, jobbsøking og arbeid med sosial mestring i arbeidslivsammenheng.

Prosjektet har lagt vekt på nær kontakt med arbeidsplasser, og tett oppfølging har vært viktig for personer som ikke tidligere har vært i arbeid. Små signaler kan føre til tilbaketrekking i form av konflikter, skulk osv. Både ungdom med etnisk minoritetsbakgrunn og norsk ungdom kan stå overfor et arbeidsliv der de ikke kjenner arbeidsplassens kulturelle kode. Prosjektets

oppfølging på arbeidsplass en periode muliggjør en forsiktig start, der konflikter kan oppdages tidlig og takles før eventuell tilspissing. Dette arbeidet kommer også inn som del av en kvalifisering. Prosjektets ansatte har blant annet gitt veiledning og hjelp til ekstern oppfølging i et tilfelle, der innvandrerejenter fikk trukket sin ansettelsesavtale tilbake med begrunnelse i bruk av hodeplagg.

Prosjektet legger forholdsvis liten vekt på direkte kompetansegivende opplæring eller arbeidspraksis. I prosjektets første periode er det lagt inn et oppfølgingsmøte med arbeidsgiver etter at bruker har fullført praksisperioden halvveis. Her har intensjonen vært å undersøke muligheter for at ungdommen kan bli engasjert på vanlige betingelser eller komme inn i lærlingeavtale. I prosjektets siste periode er få personer inne på praksisplass, en del har gått over i aetats AMO-kurs, men mange av ungdommene kommer direkte inn i jobbavtaler.

Her høres det ut til at prosjektet har foretatt en dreining og tilpasning i forhold til signaliserte behov hos både deltakere og arbeidsmarked. Det kan tenkes at ungdommer på grunn av godt arbeidsmarked har tatt "snarveier" til yrkeslivet, der det ikke har vært tid til å bygge opp kompetanse de ellers kunne ha nytte av på sikt. Samtidig kan den raske koblingen til jobb ha positive effekter knyttet til opplevd mestring, nye kontakter og videre læring. Ved at det etableres rask kontakt med arbeidslivet gjennom yrkespraksis eller vanlig jobb, ønsker prosjektet å hindre et langvarig fravær fra arbeidslivet som ellers ville kunne hatt en passiviserende eller av-kvalifiserende effekt for den enkelte.

Prosjektet følger bare i begrenset grad opp ungdom etter at de har fått ordinær jobb. Med et arbeidsmarked som lett tar inn personer, kan det tenkes at arbeidstakere i tilsvarende grad også skyves ut igjen, på grunn av blant annet manglende sosial og faglig kompetanse.

Ansvarsforholdet mellom Ungdomsprosjektet og Oppfølgingstjenesten har vært uklart for prosjektleder. I bakgrunns materialet knyttet til prosjektet beskrives arbeidet knyttet til Oppfølgingstjenesten som sentralt. Det nevnes spesielt at man ønsker en omorganisering knyttet til ansvar. Bydelens ansvar for oppfølging av elever som faller inn under Oppfølgings-tjenesten hos Skolesjefen, har ligget under kulturavdelingen i bydelen og har vært ønsket overført til Servicekontoret. Leder på Servicekontoret peker på at i Ungdomsprosjektets periode har ansvaret for bydelens OT-arbeid ligget nettopp i dette prosjektet.

Noen informanter peker på behov for mer helhetlig oppfølging og tilrettelagt språklig tilbud som tillegg for personer med minoritetsbakgrunn og kort botid. For brukere som har vært med ser det imidlertid ut til at prosjektet har vært viktig og hatt betydning både ungdomsfaglig og kvalifiseringsmessig.

Leder av Servicekontoret peker på en sideeffekt eller signaleffekt knyttet til prosjektet:

"Prosjektet har hatt en viktig signaleffekt gjennom dette at ungdom snakker med hverandre og slik får forståelse av at man ikke bare kan gå og få sosialhjelp. Det er kjent at du blir henvist til Ungdomsprosjektet og at det her kreves at du søker jobb."

4.3 Brukernes synspunkter

Tre brukere er intervjuet i forbindelse med vår evaluering. I tillegg inngår brukernes tilbakemelding via samarbeidsparter i prosjektet, som ved to anledninger sier at brukere har tatt kontakt for å anbefale prosjektet for andre ungdommer. Fra brukerne presenteres informasjon som støtter opp prosjektets tilpassede ungdomsprofil og ungdomfaglige arbeid, ut over det rent jobbsøkermessige. Flere beskriver at de har hatt utbytte av å "bli sett", fått tilpasset veiledning og hjelp til mestring. I flere av beskrivelsene uttrykkes det positive knyttet til et opplevd eget prosjekt for ungdom. En informant sier:

"De som var på jobbsøking ellers var mest de som hadde arbeidserfaring fra tidligere, de visste hvordan det var å ha en jobb. For oss som er unge er situasjonen annerledes. Flere av oss har ikke arbeidserfaring. Vi vet ikke hvordan vi skal gå fram, skrive søknader osv. Men vi vet kanskje ikke hvordan det er å gå på jobb hver dag heller. Derfor var det fint med ungdomsprosjektet. Vi fikk den hjelpen vi trengte."

Fra brukerne beskrives ungdomsprosjektet først og fremst som "noe annet" og "viktig for oss", som ellers mangler i systemet:

"Såne ting som ungdomsprosjektet må være der. Det er ikke for alle det fungerer på sosial- og arbeidskontor. Jeg var forholdsvis skadet av å gå på sosialkontoret og arbeidskontoret. Det er ikke noen fryd, du sitter i kø og må vente og vente. Det er utrolig frustrerende å sende søknad etter søknad. Da er det spesielt viktig at to personer backer deg opp og sier kom igjen."

"For meg var ungdomsprosjektet stedet. Det var WOW! Jeg fikk se at det faktisk går an på en bra måte. Her har de tid og de er interessert i å høre på deg."

De fleste av prosjektets brukere er henvist med "vilkår". De intervjuede brukerne forteller imidlertid om opplevelsen av at man "ikke ble presset til noe, men likevel satt i gang". En bruker understreker at noe av det han likte var at han her møtte unge folk som var interessert i å komme seg videre.

4.4 Oppsummering

Gjennom Ungdomsprosjektet har bydelen kunnet tilrettelegge for tett oppfølging av ungdom knyttet inn mot kvalifisering i forhold til arbeidsmarkedet. Den tette oppfølgingen har vært knyttet til utstrakt bruk av vilkår og rask reaksjon ved brudd på avtale, men også ved bruk av tid, tilgjengelighet og ungdomsfaglig oppfølging av voksne prosjekttilsatte.

Prosjektet legger ikke særlig vekt på kompetansegivende opplæring. I tidlig utforming hadde man et helhetlig opplegg basert på vekselvis teori og arbeidspraksis. Siste året er det i hovedsak arbeidet med arbeidslivets uskrevne og skrevne regler, jobbsøkeraktiviteter og holdningsarbeid. Det har vært hyppig kontakt med arbeidsplasser ved utplassering.

Mye av styrken ved prosjektet kan bygges på de unges kontakt med de ansatte. Brukere har opplevd seg sett og møtt i forhold til behov, erfaringsbakgrunn og interesse. Dette har prosjektet maktet til tross for de ansattes dobbelte rolle som hjelper og kontrollør. De ansatte

har fungert som rollemodeller og har lagt vekt på motivasjonsarbeid knyttet til ungdomsgruppa som en relativt "lett" gruppe å rekruttere til dagens arbeidsmarked.

Forholdet mellom prosjektet og arbeidet knyttet til Oppfølgingstjenesten har vært uklart for prosjektleder. Ansvar har vært lagt til prosjektet etter omorganisering i bydelen. Prosjektet antas å ha signaleffekt i forhold til annen arbeidsledig ungdom.

5 utfordringer for tiltaket

5.1 Hvilke brukere lykkes man ikke med

En forholdsvis stor andel personer er registret som "ikke møtt" eller "forsvunnet" fra tiltaket. Disse personene vet man ingen ting om. Både samarbeidspartnere og prosjektansatte antyder at en del ungdom gjennom "riset bak speilet" heller har funnet andre løsninger på egen hånd. At de har forsvunnet fra prosjektet og sosialkontoret behøver ikke nødvendigvis forstås som at man ikke "lykkes" i forhold til disse. De registrerte ungdommene kan være flyttet. Den tette oppfølgingen og krav om aktiv jobbsøking kan også føre til at andre valg avveies og foretrekkes, for eksempel "svart arbeid".

I prosjektet har det vært arbeidet lite i forhold til økning av språklig kompetanse hos prosjektets mange minoritetspråklige brukere i den siste perioden. Det kan også ha vært behov for tettere oppfølging på andre områder. En av de ansatte peker på at det hadde vært behov for ytterligere oppfølging av enkelte, spesielt ungdom med flyktningbakgrunn, som ofte kan lite norsk og kan trenge tett oppfølging for å kunne komme inn i arbeidslivet. Disse ungdommene stiller svakt, blant annet fordi de ofte har kort botid i landet, har lite sosialt nettverk og få allmennreferanser å vise til. Her pekes det på behov for mer oppfølging enn det Ungdomsprosjektet har kunnet gi. Prosjektets ansatte nevner spesielt somaliske unge menn som en gruppe man ikke har klart å nå eller følge opp etter intensjonen gjennom prosjektet. Her pekes det på behov for spesiell tilpasning.

5.2 Involvering av samarbeidspartnere

Oppfølgingstjenesten har hatt få henvisninger til Ungdomsprosjektet. Hvorfor det ikke er utviklet kontakt mellom prosjektet og andre instanser som arbeider med ungdom i bydelen, er uklart. Et forsøk på å få i gang samarbeid på tvers har vært etablering av bydelens Oppvekstforum.

Vi er enige med informanter som mener at det kan ha vært viktig å etablere kontakt med samarbeidspartnere ut over sosialkontor og aetat, blant annet for å bedre rekrutteringen til prosjektet. Samtidig har vi forståelse for at samarbeidet som har foregått har krevd tid. Det har dreid seg om samarbeid mellom den som utbetaler sosialhjelp, de som driver kvalifisering og også arbeidsgivere på arbeidsplassene. Den tette oppfølgingen dreier seg om kommunikasjon med den enkelte deltaker og mellom de ulike funksjonene i hjelpeapparatet.

5.3 Grad av felles forståelse

Fra Ungdomsprosjektets første og siste prosjektleders side legges det ulik vekt på grad av helhetlig oppfølging og grad av forpliktelse til oppmøte. Vi mener at begge retningene kan ha vært viktige i forhold til brukerne og situasjonen på arbeidsmarkedet. I sin første utforming forsøkte prosjektet å ivareta en bred målgruppe med ulike behov, blant annet med enkelte kompensatoriske tiltak som språklig støtte og veiledning. Prosjektet så ut til å ha sin styrke knyttet opp mot et helhetlig opplegg med omfattende oppfølging både individuelt og gruppevis, samt bred orientering mot samfunns- og arbeidsliv. Den senere utformingen av Ungdomsprosjektet har lagt større vekt på individuell veiledning og motivasjonsarbeid knyttet opp mot direkte slusing i jobb.

5.4 Lokaliseringsspørsmål

De ansatte i Ungdomsprosjektet uttrykker at de har ønsket tilgang til sosialtjenestens møter og beslutningsfora for å få raskere og mer informasjon om vedtak som fattes i forhold til ungdommene. På den annen side har det vært viktig for de prosjekttilsatte å kunne drive Ungdomsprosjektet "utenfor" sosialkontorene med andre rammer. Derved har de fått muligheter til å etablere en egen arena med en ungdomsspesifikk tilnærming med tilrettelagt oppfølging og bruk av mer tid overfor hver enkelt ungdom.

5.5 Kontinuitet og forankring

Ungdomsprosjektet er nedlagt av flere ulike årsaker, blant annet på bakgrunn av økonomiske hensyn og vurderinger. Det kan også pekes på problematikk knyttet til rekruttering, men samtidig framhever både brukere og samarbeidspartnere prosjektets tilnærming som viktig og ny i forhold til ungdom som målgruppe.

Prosjektleder har vært underlagt daglig leder ved Servicekontoret og sitter slik "langt nede" i systemet. Det har vært rapportert til Referansegruppe for kvalifisering, hvor ledernivået i aetat og sosialavdeling er representert. Det kan likevel stilles spørsmålstegn ved hvorvidt informasjonen om prosjektet har vært god nok. Vi mener at nedleggingen av Ungdomsprosjektet virker uheldig, ettersom prosjektet framtrer som et kvalifiseringstiltak med gode referanser fra både ansatte, brukere og samarbeidspartnere. Her burde kanskje flere vært inne i forhold til intern evaluering.

5.6 Andre utfordringer

Ved "videreføring" gjennom bydelens ordinære Jobbverksted, peker leder for Servicekontoret på knapphet på ressurser og at arbeidet vil bli en utfordring for tiltakskonsulentene. En nytilsatt ungdomsmedarbeider på Servicekontoret skal arbeide videre med ungdom som målgruppe, blant annet med ansvar for Oppfølgingstjenesten. Ungdomsprosjektets ansatte hevdet at de hadde gjort seg tanker om ytterligere "langsiktige løp" for brukerne. De mente imidlertid at det var saksbehandler ved sosialtjenestens "ansvar" å tenke helhetlig og se sammenhenger – de prosjekttilsatte hadde "sine" konkrete og avgrensede arbeidsoppgaver innenfor prosjektet som de konsentrerte seg om.

Kontaktprosjektet i bydel Grünerløkka – Sofienberg

1 Beskrivelse av tiltaket

Innledning

Kontaktprosjektet ble innvilget støtte fra Handlingsprogrammet Oslo indre øst sommeren 1998. Navnet er bevisst valgt for å illustrere at tiltaket skal etablere kontakt på mange plan, som å bistå klienter i å få kontakt med arbeidslivet, eller rett instans innenfor det offentlige hjelpeapparatet. Videre skal prosjektet skape bedre kontakt mellom ulike aktører innen hjelpeapparatet, som sosialkontor, trygdekontor, arbeidsmarkedsetaten (aetat), leger og andre linjetjenesten.

Kontaktprosjektet er et tiltak basert på det pålagte STA-samarbeidet (samarbeidsprosjekt mellom Sosialtjenesten, Trygdeetaten og aetat – jfr. felles Rundskriv H-28/97 – fra Kommunal- og arbeidsdepartementet og Sosial- og helsedepartementet) i bydel Grünerløkka - Sofienberg. STA-samarbeidet kan illustreres med en trekant, og a-en i logoen til Kontaktprosjektet utgjøres av en slik trekant.

1.1 Bakgrunn

Bakgrunnen for at tiltaket ble igangsatt var en dokumentert opphopning av langtidsklienter (stønadsmottakere i tre år eller mer) ved sosialtjenesten i bydel Grünerløkka - Sofienberg. Det var også klart at det forelå en mangel på oppfølging av disse klientene, hovedsakelig forklart med manglende bemanning og arbeidsbelastningen for de tilsatte ved sosialtjenesten med ordinære arbeidsoppgaver som skriving av vedtak og utbetalinger av sosialhjelp m.m.

I et utkast til rapport fra Kontaktprosjektet blir følgende karakteristika ved langtidsmottakere av sosialhjelp beskrevet: Som følge av lang tids ledighet og fattigdom, legges det vekt på at mange langtidsmottakere av sosialhjelp har dårlig helse og få eller ingen kvalifikasjoner som gjør dem attraktive på arbeidsmarkedet. De har behov for både oppfølging og til dels tilrettelagte tiltak for arbeidstrening og kvalifisering. Samtidig er klientenes helseplager ofte diffuse og ikke tilstrekkelig belyst. De utløser heller ikke umiddelbart rettigheter i forhold til Folketryktdloven, heter det.

I 1997/98 tok sosialavdelingen i bydelen initiativ til en utredning, kalt Dimensjoneringsprosjektet. Hensikten var å se på i hvilken grad sosialtjenesten var dimensjonert tilstrekkelig – både kvalitativt og kvantitativt – til å møte de faktiske utfordringer i arbeidet med brukergruppene ved sosialsentrene (fra utkast til rapport for Kontaktprosjektet juni 1998 - juli 2000). Behovet og grunnlaget for denne utredningen forklares med at bydelen i 1995 hadde et merforbruk av økonomisk sosialhjelp i overkant av 11 millioner kroner i forhold til Bystyrets budsjettramme. Bydelen fikk avslag på ettergivelse av merforbruket (men muligheter til å

saldere det over to år), mens det ble gitt et ekstra tilskudd øremerket for en gjennomgang av sosialtjenesten (fra Sluttrapport – "Dimensjoneringsprosjektet" 1999).

I rapporten fra Dimensjoneringsprosjektet blir det pekt på flere forhold. Bydelens to sosialsentra (Akerselva og Schous) ble vurdert til å ha den laveste bemanningen i forhold til antall klienter i hele Oslo. Sosialtjenestens hovedsamarbeidspartnere i bydelen (trygdekontor, arbeidskontor og psykiatrisk poliklinikk) bar preg av å ha stor brukermasse, omfattende søknadsmasse og underdimensjonerte personalressurser. Bydelen hadde høyest andel langtidsklienter i sosialtjenesten i Oslo, og man ønsket å videreutvikle samarbeidsrutinene mellom sosialtjenesten, trygdekontor, arbeidskontor, legetjeneste og psykiatri (fra Sluttrapport – "Dimensjoneringsprosjektet" 1999).

En informant peker på at det også var tungtveiende budsjettmessige hensyn inne i bildet ved igangsetting av Kontaktprosjektet. Når det blir en avklaring for klientene, kommer utgiftene på en annen budsjettpost. En helt vesentlig forutsetning var at merforbruket av sosialhjelp i bydelen skulle reduseres, og en av måtene å få til dette på er å utrede og avklare klientenes situasjon, for deretter å overføre flere klienter til statlig finansierte virkemidler og tiltak. Bydelen vurderte det også slik at arbeidet med å prioritere oppfølging av langtidsklienter og samtidig bedre kontakten med eksterne samarbeidspartnere, ville bli vanskelig å gjennomføre uten tilførsel av ekstra ressurser. Kontaktprosjektet ble derfor foreslått som tiltak innenfor Handlingsprogrammet for Oslo indre øst (HOIØ).

Kontaktprosjektet er et annet tiltak i dag (høsten 2000) enn det som ble startet i 1998. I 1999 ble bydelens kvalifiserings- og sysselsettingsarbeid samorganisert med bydelens trygdeoppfølgingsprosjekt, som også var finansiert gjennom HOIØ. Dette arbeidet er nå samlet under Kontaktprosjektet. En annen vesentlig endring i tiltaket er beslutningen om opprettelse av et jobbsenter i nye lokaler i Storgata 36, samt at tiltaket etter hvert skal orienteres mot og prioritere nye brukergrupper, bl.a. flere ungdommer og sosialklienter med kortere "historikk" enn tre år.

1.2 Målsettinger

Hovedmålsettinger i tiltaket kan summeres slik:

Den som kan – skal ut i arbeid; den som har krav på trygd – skal få.

Tiltaket har spesifisert de ovennevnte hovedmålsettinger i følgende i tre punkter:

1. Utredning, avklaring og oppfølging av langtidsklienter, samt iverksetting av tiltak med sikte på økonomisk selvhjulpenhet for den enkelte gjennom arbeidsinntekt eller trygd.
2. Etablere samarbeidsrutiner mellom sosial-, trygde- og arbeidskontor i bydelen (STA-samarbeid).
3. Bidra til utvikling av tjenestetilbudet innen sosialavdelingen.

Ifølge våre informanter faller klientene som er tilknyttet Kontaktprosjektet ofte mellom "to stoler": Arbeid og Trygd. Dette kan ses som en ganske alminnelig "gråsoneproblematikk". I Kontaktprosjektet arbeides det med å utrede og avklare situasjonen til klientene, med henblikk på avklaring av klientenes arbeidsførhet og/eller eventuelle trygderettigheter, samt å få gitt folk aktiv hjelp i samsvar med deres forutsetninger, behov og ønsker.

1.3 Målgruppe

Ifølge årsrapporter til HOIØ for årene 1998 og 1999 representerer Kontaktprosjektet flere HOIØ-tiltaksnumre (46, 47, 49 og 50) med ulike målgrupper, herunder "Kvalifisering for psykososialt yrkeshemmede" (46), "Ressursutvikling/kvalifisering av langtidsklienter" (47), "Oppfølging trygd" (49), samt "Sysselsettingstiltak i regi av sosialtjenesten" (50i).

Disse framstår i 2000 som samlet i følgende målgruppeformulering for Kontaktprosjektet: "Langtidsmottakere av sosialhjelp (mer enn tre år), samt unge sosialhjelpsmottakere".

1.4 Organisering

Det er i utgangspunktet tilknyttet ni stillinger i Kontaktprosjektet, fem er prosjekttilsatte og fire stillinger er "overført" fra sosialetaten. Grunnet en del sykefravær har det vært ledige lønnsmidler til å lønne ytterligere to prosjekttilsatte. Av de totalt 11 personene som er tilknyttet tiltaket er fire såkalte sysselsettingskonsulenter, fire trygdekonsulenter, en koordinator for kvalifiseringstiltak og en koordinator for trygdesaker, samt en prosjektleder.

I prinsipper og retningslinjer for tildeling av midler fra HOIØ har styringsgruppen fastslått at tiltakene skal utføres i linjeorganisasjonene i bydelene, og at tiltakene skal generere ytterligere innsats fra instanser som i utgangspunktet ikke var berørt av handlingsprogrammet. I henhold til disse forutsetninger ble Kontaktprosjektet lokalisert på begge sosialsentra i bydelen, men med hovedvekt (bl.a. prosjektledelsen) på det største av dem, Akerselva sosialsenter. Denne samlokaliseringen med sosialsentrene reduseres imidlertid høsten 2000, da hele organisasjonen flytter til nye lokaler i Mangelsgården i Storgata 36, unntatt de tre trygdekonsulentene, der to blir værende på Akerselva sosialsenter og en trygdekonsulent forblir lokalisert på Schous sosialsenter.

Det nye Jobbsenteret som etableres i disse nye lokalene i Storgata høsten 2000, er tenkt å fungere som et jobbsøkerverksted, hvor klientene får tilgang til PC, hvor det både kan søkes etter ledige jobber på internett, skrives søknader og CV, samt få en samtale med sysselsettingskonsulentene i Kontaktprosjektet.

1.5 Økonomiske rammebetingelser

Regnskap for 1999 viser at tiltaket har hatt total ramme på litt i overkant av 11 millioner kroner, hvorav ca. seks millioner er HOIØ-midler. I regnskapet er 9,5 millioner kroner postert som lønn, men deler av disse midlene har gått til dekning av "egenandel" eller lønnstilskudd for brukere som har deltatt på statlig finansierte sysselsettingstiltak.

1.6 Tiltakets egenart

Kontaktprosjektet er et stort og omfattende tiltak. Det framstår som et sentralt og viktig løft for sosialtjenestens arbeid for og med en gruppe klienter som ikke har vært fulgt opp tilfredsstillende eller tilstrekkelig over lang tid. Formaliseringen av samarbeidet mellom de tre etatene (sosial, trygd og aetat) trekkes også fram som en viktig del av tiltaket, samt samarbeidet med nesten alle allmennpraktiserende leger med kommunal avtale i bydelen.

I forhold til arbeidsmåte vektlegges *dialog* som kontaktform, både i forhold til brukere og samarbeidspartnere. En av informantene uttaler:

"Arbeidsmåten vi har brukt er gjennomtenkt: Vi er klare på å behandle folk med respekt. All vår tilnærming er basert på dette. Vi gjør dette ikke i kombinasjon med å stille vilkår, og vi driver lite med plaging av folk. Vi sender først et brev for å orientere om oss og med innkalling til samtale, deretter enda ett og til slutt et rekommandert brev. Deretter skriver vi at vi omadresserer sosialhjelpen og at de må hente den på sosial. Så tar vi fatt i dem når de kommer for å hente pengene sine. Da får vi kontakt med mange av de svakeste."

Klientenes utgangspunkt blir alltid kartlagt, først og fremst ved at Kontaktprosjektets tilsatte innhenter klientens tillatelse til å samle klientenes historikk og saksmapper m.m. fra interne og eksterne samarbeidsparter. Vekt på dialogen med brukerne innebærer at det brukes mye tid på samtalene konsulentene har med hver enkelt klient når det er oppnådd kontakt med dem. Mange har ikke hatt noen samtale med en saksbehandler på veldig lang tid og de får nå en mulighet til å framlegge sin historie, sine synspunkter, behov og ønsker - samtidig som dette blir sammenholdt med foreliggende dokumentasjon. Som en av de tilsatte i Kontaktprosjektet uttaler:

"Vi snur på steiner som ikke har vært snudd på lenge, og da kan det komme fram mye forskjellig. Det er en slags etterforskning, og hos en del måtte vi gå tilbake til folkeskolen. Noen hadde problemer som viste seg allerede her, for eksempel dysleksi. Vi fikk et klarere bilde og kunne si: - Det er derfor du har hatt problemer. For en langtidsklient var det ofte sånn at ingen hadde sett ham."

Etter at den grunnleggende kartleggingen og registreringen av klientene er gjennomført, herunder gjennomgang av klientenes journal, blir det foretatt en grovsortering av klientene i to kategorier. Klienter som blir vurdert å ha arbeidsevne blir fordelt mellom sysselsettingskonsulentene, og de som blir vurdert å ikke ha arbeidsevne blir fordelt til trygdekonsulentene. Dersom det etter hvert kommer fram flere og nye opplysninger av betydning for vedkommendes status, er det enkelt å overføre eller utveksle klienter mellom henholdsvis sysselsettings- eller trygdekonsulentene.

Dersom noen klienter uttrykker at de har helseplager eller -skader, kan Kontaktprosjektet tilby legetime hos en av de samarbeidende legene i bydelen slik at plagene kan utredes og eventuelt behandles. Dersom helsesituasjonen blir bedømt til å være av en slik karakter at vedkommende bruker kan ha krav på trygdeytelser, vil saken overlates en av trygdekonsulentene som vil bistå vedkommende med å fremme krav om stønad fra Folketrygden.

De klienter som blir vurdert å ha arbeidsevne blir fordelt til en av sysselsettingskonsulentene i Kontaktprosjektet. Tidligere arbeidserfaringer, kvalifikasjoner og ønsker blir registrert, og det formidles eventuelt kontakt med egnede arbeidsgivere.

Sysselsettingskonsulenter har sosialtjenesten hatt i flere år, mens trygdeoppfølging er et nytt felt for tjenesten. Koblingen av sysselsettingsarbeidet og trygdeoppfølgingsarbeidet innenfor rammene av ett prosjekt er således en ny måte å tenke helhetlig på, samtidig som det gir en større bredde i tilbudet til klientene. En effekt av dette er at det har vært mulig for sysselsettingskonsulentene og trygdekonsulentene å utveksle klienter underveis, avhengig av hva som har kommet fram under kartleggings- og utredningsarbeidet.

Kontaktprosjektet framstår altså som et tiltak som både tilbyr klienten en grundig gjennomgang, utredning og kartlegging av vedkommendes situasjon, samtidig som man tilbyr en rekke handlingsalternativer og konkrete tiltak. Både sysselsettings- og trygdekonsulentene er således i større grad tilbydere og hjelpere – enn krevende kontrollører.

I tillegg har konsulentene i Kontaktprosjektet ikke arbeidsoppgaver eller ansvar for den økonomiske siden av klientforholdet. Dette ivaretas fremdeles av saksbehandler ved det sosialsenteret klienten tilhører. I dialogen med klientene legges det vekt på at klientene skal se at det er en sammenheng mellom sosialtjenesten og jobbsenterets tilbud.

Som en av våre informanter uttaler:

"Vi driver både kvalifisering og sosialt arbeid ved at vi går i dialog med folk og kobler videre. I motsetning til sosialkontorets rene økonomiske arbeid, som ikke er sosialt arbeid, men i større grad bare "parkering" av klientene."

2 Intern organisering og arbeidsformer

2.1 Intern organisering, arbeidsfordeling og arbeidsmetode

Våre informanter er generelt godt fornøyd med tiltakets organisering og de gode interne samarbeidsrelasjonene mellom de tilsatte i Kontaktprosjektet. Det er i utgangspunktet en klar og god arbeidsfordeling mellom sysselsettingskonsulentene og trygdekonsulentene, også synliggjort ved utvekslingen av klienter seg imellom, avhengig av hva som har kommet fram under kartlegging og utredning av enkeltklienter. Det at tiltaket har hatt tre ledere (prosjektleder, trygdekoordinator og sysselsettingskoordinator) og derved kan virke noe topptungt, har våre informanter opplevd det som en styrke fordi dette har gitt tid og rom til å styre tiltaket og etablere gode samarbeidsrelasjoner både internt og overfor eksterne samarbeidsparter.

Imidlertid har selve samlokaliseringen av prosjektorganisasjonen med bydelens to sosialsentrums ordinære organisasjon ikke vært helt uproblematisk. Noen av de tilsatte har opplevd frustrasjoner i forhold til å være prosjekttilsatt med egne og til dels helt annerledes arbeidsoppgaver sammenliknet med sosialsenterets øvrige medarbeidere. Det har også vært nødvendig å avklare faglig og administrativt ansvar og rutiner mellom konsulenter, koordinator og prosjektleder på den ene siden, og sosialsentrenes ledelse på den andre.

Det har også vært en del frustrasjoner underveis for de to sysselsettingskonsulentene og den ene trygdekonsulenten på Schous, at deres prosjekttilsatte kolleger og de tre lederne for Kontaktprosjektet har sittet på Akerselva sosialsenter. Så lenge de var tre prosjekttilsatte på Schous, så kunne de drøfte saker og klienter med hverandre fortløpende og uformelt, og beskjeder og informasjon fløt lett, også til kolleger og prosjektledelse på Akerselva.

Når det nye Jobbsenteret blir etablert i nye lokaler, øker antallet steder hvor prosjektorganisasjonen er tilknyttet, fra to til tre. Trygdekonsulentene forblir på sosialsentrene, mens hele resten av prosjektorganisasjonen etableres i de nye lokalene. Flere uttrykker bekymring for hvordan, eller om dette kommer til å påvirke samarbeidet og informasjons- og kommunikasjonsflyten internt i Kontaktprosjektet.

Tanken bak denne formen for organisering var som tidligere nevnt forutsetninger ved tildeling av midler fra HOIØ, men det var også ansett som en fordel at man hadde tilgang til arkiv og saksmapper ved de to sosialsentra. Det ble også forutsatt at de prosjekttilsatte skulle samarbeide tett med saksbehandlere og øvrige tilsatte på sosialsentrene, samt både gi og motta informasjon.

Flere hevder imidlertid at det har vært utfordringer knyttet til informasjons- og kommunikasjonsflyten, samt integrasjonen av prosjektet innad i "egen etat":

"Vi prøvde å organisere Kontaktprosjektet slik at vi kunne møte opplærings- og informasjonsansvaret internt. Vi hadde egne møter på sosial, der vi skulle ta opp saker, gi hverandre råd, veiledning og opplæring. Alle våre (Kontaktprosjektets tilsatte) satt der, men ingen (saksbehandlere på sosialsentrene) kom. Det viste seg at de ikke hadde ressurser eller tid. Det har noe med å ta del i saksbehandlerens behov, og klarlegge hvem som hadde behov for opplæring og informasjon."

I forhold til klientene hevdes det imidlertid at Kontaktprosjektet har oppnådd mye bra. Vektleggingen av dialog med klientene, helhetlig tenkning og at man "har noe å tilby" utenom sosialstønad, mener flere av våre informanter er en vesentlig årsak til at tiltaket har nådd så mange av brukerne som det har.

2.2 Arbeidsoppgaver og arbeidsformer i tiltaket

Kontaktprosjektets erfaringer med sin organisasjonsmodell kan sies å synliggjøre generelle problemstillinger knyttet til prosjektorganisering innen en linjeorganisasjon. Linjeorganisasjonens tilsatte kan håpe og ønske at prosjektet skal virke avlastende for dem, mens prosjektorganisasjonens tilsatte ønsker å jobbe målrettet, gå i dybden og utvikle nye modeller og metoder. Prosjekttilsatte blir ofte en slags "eksperter" på sine problemstillinger eller målgrupper innenfor mer eller mindre snevre rammer, mens linjeorganisasjonens tilsatte i større grad ivaretar det generalistiske og helhetlige perspektivet.

Våre informanter blant prosjektorganisasjonens tilsatte sier de til tider har opplevd å bli betraktet som "eksklusive" og privilegerte av de øvrige tilsatte på sosialsentrene, fordi de har hatt andre arbeidsoppgaver, ikke har måttet bruke mye tid på å skrive vedtak og hatt muligheten for lange samtaler og fordypning i enkeltklienter. Det blir spesielt framhevet av våre informanter i Kontaktprosjektet at de er glade for at de slipper å forholde seg til den økonomiske saksbehandlingen og arbeidsoppgaver i den forbindelse.

De prosjekttilsatte har også selv opplevd å få "dårlig samvittighet" i forhold til den arbeidsbelastning de ser at kollegene i linjeorganisasjonen sliter med. De uttrykker også at i stedet for å avlaste sine kolleger på sosialsenteret, har de prosjekttilsatte i en del tilfeller snarere påført sine kolleger ekstraarbeid som et resultat av sine arbeidsmetoder og fokus på langtidsklientene. De prosjekttilsatte har vel også til dels oppfattet at noen tilsatte i linjeorganisasjonen kan ha uttrykt misunnelse på de prosjekttilsattes arbeidsoppgaver og situasjon. Som en av våre informanter uttrykker det:

"Det vil vel alltid være slik at man mener at det morsomme, det gjøres av andre. Når noen gjør noe særlig, kan det bli sett på med et eget 'blikk'."

Det framholdes at det er lite eller ingen brukermedvirkning i Kontaktprosjektet. Det er heller ikke etablert noen referansegruppe med klientrepresentasjon eller tilsvarende. Det framholdes videre at det jobbes individrettet i dette tiltaket, men dette inkluderer ikke utarbeidelse av individuelle handlingsplaner som eventuelt ville inkludert større grad av brukerstyring og brukeransvar i forhold til målsettinger, tiltak og liknende. En av våre informanter uttaler i denne forbindelse:

"Vi har ikke brukermedvirkning som f.eks. referansegruppe av brukere. Men vi har en opplevelse av hva folk vil ha og ikke ha, og vi vet en del om hvordan folk trenger å møtes. Sånn sett har vi en klar brukerorientering."

Det blir videre hevdet at utarbeidelsen av individuelle handlingsplaner kanskje er mer nødvendig og hensiktsmessig i en linjeorganisasjon (f.eks. et sosialsenter), der arbeidet i større grad er generelt innrettet og mindre fleksibelt enn i en prosjektorganisasjon som Kontaktprosjektet, der arbeidsformen i sterkere grad er innrettet på individuelle behov og tilpasninger. Og, blir det framholdt, det blir ikke nødvendigvis bedre resultater i det klientrettede arbeidet, dersom det brukes mye tid på utarbeidelse av individuelle handlingsplaner.

2.3 Oppsummering

Kontaktprosjektet er et stort og viktig løft for å bedre situasjonen til de registrerte langtidsklientene i bydelen. Det legges stor vekt på dialog og kommunikasjon med brukerne, og prosjektet ønsker å framstå som en tilbyder av tjenester, tilbud, tiltak og oppfølging av en gruppe klienter som ikke har vært fulgt opp systematisk over lengre tid.

Når det gjelder det interne samarbeidet mellom Kontaktprosjektets tilsatte og sosialsentrene i bydelen, så har dette i perioder vært satt på prøve – både administrativt og faglig. Lokalisering av prosjektorganisasjonen på de to sosialsentrene fram til høsten 2000, og deretter etablering av et Jobbsenter et tredje sted, vil føre til ytterligere utfordringer mht. kommunikasjons- og informasjonsflyt innad i prosjektet framover.

3 Samarbeid eksternt

3.1 Hvem samarbeides det med

I Kontaktprosjektet samarbeides det med Grünerløkka - Sofienberg trygdekontor, psykolog og psykiater ved Tøyen distriktpsikiatrisk poliklinikk (DPS), allmennpraktiserende leger i bydelen, aetat Grünerløkka, samt flere offentlige og private arbeidsgivere, både i og utenfor bydelen. Samarbeidet med flere av partene er formalisert ved at det på Kontaktprosjektets initiativ er skrevet bi- eller multilaterale forpliktende avtaler, hvor oppgaver, ansvarsfordeling og rutiner for samarbeidet er spesifisert. Noen av avtalene er underskrevet på toppledernivå (f.eks. av trygdesjef og bydelsdirektør o.l.) i de samarbeidende instanser, mens hver enkelt av de samarbeidende allmennpraktiserende leger i bydelen har undertegnet egne samarbeidsavtaler med Kontaktprosjektets prosjektleder.

3.2 Hva og hvordan samarbeides det

Det er et tett samarbeid med Trygdeetaten i forhold til utredningsarbeidet av klienter som blir vurdert å ha rettigheter til uføretrygd, attføring eller rehabilitering. I tillegg til jevnlige møter og kontakt, er det lagt vekt på å gjennomføre fast møtevirksomhet mellom trygdekontoret og Kontaktprosjektet i forkant av de månedlige basisgruppemøtene, hvor enkeltsaker blir diskutert. I tillegg er det etablert samarbeidsrelasjoner på saksbehandlernivået, slik at de tilsatte ved Kontaktprosjektet nå vet hvem de kan kontakte og ringe til ved behov.

Når det gjelder samarbeid om klienter mellom Kontaktprosjektet og Tøyen DPS, har dette vært vanskeligere å få til. Dette har bakgrunn i manglende kapasitet og lang ventetid i psykiatrien, og tilsatte i Kontaktprosjektet har opplevd at klienter som er henvist fra lege ikke blir tatt inn til behandling. En av våre informanter anslår at så mye som ca. en tredel av vedkommendes "klientportefølje" kunne hatt behov for samtaler med psykolog eller burde fått tilbud om psykiatrisk behandling.

En særskilt problemstilling som har dukket opp i denne sammenhengen, er det faktum at klienter med flyktningbakgrunn ofte kan ha diffuse lidelser som det kan være vanskelig å diagnostisere. I de få tilfellene der klienter har blitt henvist til DPS, er det avdekket og satt ord på ting som bare psykologer og psykiatere kan gjøre.

Kontaktprosjektets tilsatte har imidlertid inngått avtale med en psykiater/psykolog tilknyttet Tøyen DPS om jevnlig gruppe-veiledning i forbindelse med utfordringer og problemstillinger knyttet til klientarbeidet. Denne veiledningen blir sett på som både nødvendig, nyttig og lærerik av de tilsatte i Kontaktprosjektet.

Samarbeidsavtalen med legene i bydelen, understrekes av våre informanter tilknyttet Kontaktprosjektet, som noe av det viktigste som er utviklet i prosjektperioden. Samarbeidet fungerer slik at Kontaktprosjektet kan henvise klienter og ordne med timeavtale hos de samarbeidende legene, og klientenes egenandel dekkes av prosjektmidlene. Det faktum at legene kunne betales for utredningsarbeidet, konsultasjoner, prøvetaking og eventuell henvisning til spesialist, vurderes som viktig i forhold til samarbeidet og for å ivareta klientens ønsker og behov for en medisinsk vurdering av sin helsemessige situasjon.

De legene vi har snakket med, uttaler imidlertid at de er overrasket over hvor få klienter som blir formidlet til dem via Kontaktprosjektet. De hevder de var forespeilet en ganske stor gruppe klienter, men den store pågangen har uteblitt. Som en av dem uttaler:

"Vi satte av en fast dag i uka, som vi tenkte skulle brukes til klienter fra Kontaktprosjektet. Det har imidlertid ikke kommet så mange, så det har vi sluttet med."

Når det gjelder samarbeidet mellom Kontaktprosjektet og forholdet til aetat, kommer det fram at samarbeidet de siste årene har vært godt – dog varierende og ikke alltid uproblematisk. Fra Kontaktprosjektets side hevdes det at de har vært flinke til å lære og lese og forholde seg til aetats tiltak og skiftinger. For å kunne bruke aetats tiltaksordninger har mye måttet gjøres av Kontaktprosjektets tilsatte selv:

"Våre folk har vært veldig gode til å lese aetats tiltak, og derfor har vi klart å ha et nært og tett samarbeid. Men det var vi i bydelen som måtte drive kartlegging opp mot brukeren, som fylte ut skjema for brukeren og som fant jobb til vedkommende også."

Den siste tiden har imidlertid samarbeidet fungert annerledes. Dette knyttes av våre informanter til omlegging, omorganisering og prioriteringer av arbeidsledige, samt fokusering på en ny "lønnsomhetslinje" i aetat. Etaten blir sett som en viktig samarbeidspart for Kontaktprosjektet, men formidlingen av klienter foregår nå på en ny måte, og få av prosjektets klienter tas inn i tiltak som administreres og finansieres av aetat. Dette får konsekvenser for bydelens, og derved også Kontaktprosjektets, arbeid. En av våre informanter uttaler:

"Aetat er samarbeidspartneren som forsvant. Tidligere ville aetat ha folk som var formidlingsklare, men nå er lista lagt mye høyere. Aetat vil ikke lenger ha folk henvist. Bydelen må gjøre prekvalifiseringsbiten."

Noen av våre informanter i Kontaktprosjektet beskriver hvordan endringer i aetats opplegg og strategi påvirker arbeidet med aktuelle klienter;

"I dag er det et nytt system som heter Sandvika-modellen som brukes i aetat. Det går ut på at vi (Kontaktprosjektet) organiserer et orienteringsmøte en gang i måneden med de klientene som er formidlingsklare. Her er det seks boder med informasjon, målsettinger og tilbud. Aetat stiller med to personer. Hvis klienten ikke vil ha noen av tilbudene som presenteres der, ryker de ut av systemet."

Det framkommer også andre kritiske momenter når samarbeidet med aetat kommenteres:

"For minoritetspråklige opereres det med en svært høy terskel for å komme i tiltak, klientene må score en viss poengsum i forhold til en norsktest. Dette rammer tilfeldig, for i bydel Sagene - Torshov har de hatt mange klienter som de har fått i jobb, klienter som aetat ikke ville ha."

Aetat har imidlertid gjennomgått store organisatoriske endringer de siste årene, samtidig som etaten stadig får reduserte bevilgninger til sitt arbeid, blant annet i takt med den synkende - og per i dag - relativt lave arbeidsledigheten. I perioder med høy arbeidsledighet ble det bygget opp et stort apparat på arbeidskontorene, samtidig som antallet virkemidler og ulike støtteordninger for de arbeidsledige var ganske omfattende.

I disse periodene med høy aktivitet har det kanskje også vært slik at fordi tiltakene var så mange, inkluderende og omfattende, så ble også svakere stilte klienter fanget opp og gitt et tilbud, klienter som med dagens reduserte aktivitetsnivå og strengere kvalifiseringskrav ikke "når opp i konkurransen".

Samarbeidet mellom Kontaktprosjektet og offentlige eller private arbeidsgivere er ikke formalisert og skriftliggjort, som f.eks. i forhold til STA-samarbeidet og legeavtalen. Her foregår kontakt og samarbeid i større grad muntlig. Ifølge prosjektleder er dessuten flere av klientene tilknyttet Kontaktprosjektet populære folk hos arbeidsgiverne. En av forklaringene på dette kan være at de fleste av Kontaktprosjektets klienter som får tilbud om jobb, er nærmest "gratis" arbeidshjelp, fordi disse utløser ulike støtteordninger som lønnskudd, praksisplasser og andre former for tiltaksplasser. Så selv om Kontaktprosjektets klienter ofte krever spesialtilpasning i forhold til arbeidsoppgaver, oppfølging eller redusert arbeidstid og permisjoner for å gå til nødvendig behandling, kontroll eller tilsvarende i arbeidstiden, er det mange arbeidsgivere som er positivt innstilt til å tilby Kontaktprosjektets klienter en jobb.

3.3 Samarbeidspartenes kunnskap om eller kjennskap til Kontaktprosjektet

Det virker som om det er god kjennskap til Kontaktprosjektet og hvem som jobber der blant de av tiltakets samarbeidsparter vi har snakket med. Alle disse sier de har mottatt mye informasjon om tiltaket og hvem som jobber der, og de er godt kjent med målgruppen og hva som forventes av dem som samarbeidsparter. En viktig årsak til dette er utvilsomt de skriftlige samarbeidsavtalene som er inngått.

Spesielt interessant er det kanskje at prosjektleder mener at også de fleste av både de offentlige og private arbeidsgiverne de har kontakt med, kjenner godt til Kontaktprosjektets målgruppe og særskilte behov som (potensielle) arbeidstakere. Det kan således paradoksalt nok virke som om den eksternt rettede informasjonen om Kontaktprosjektet er godt kjent og fanget opp, mens informasjonsflyten og kunnskapene om Kontaktprosjektet på saksbehandlernivået internt i sosialetaten synes å være varierende.

3.4 Oppsummering

I forhold til eksterne samarbeidsparter har Kontaktprosjektet inngått flere forpliktende, skriftlige avtaler, hvor ansvars-, rolle- og arbeidsfordeling mellom partene er presisert. Spesielt interessant i denne sammenhengen er samarbeidsavtalen man har fått med bydelens allmennpraktiserende leger, hvor prosjektmidler finansierer legenes konsultasjons- og utredningsarbeid.

4 Effekter av tiltaket

4.1 Måloppnåelse – hvor mange i arbeid

I perioden fra oppstart i juli måned 1998 og fram til juli måned 2000 er det oppgitt at mer enn 780 klienter ble tilmeldt Kontaktprosjektet, i all hovedsak fra sosialsentrene. Av disse er i overkant av 340 klienter (mer enn 40 %) ferdig utredet fra Kontaktprosjektets side, per juli måned 2000. I overkant av 60 personer har blitt økonomisk selvhjulpne med arbeidsinntekt av disse mer enn 340 "utskrevne" klientene, mens i overkant av 40 personer er blitt økonomisk selvhjulpne med trygdeytelser.

Rundt 160 personer har enten blitt registrert som flyttet fra bydelen, eller de har sluttet å søke eller motta sosialhjelp, eller de har "forsvunnet" på andre måter. I tillegg er det delvis oppfølging eller igangsatt tiltak for 175 klienter (alle tall er hentet fra utkast til intern rapport for Kontaktprosjektet 1998 - 2000, per juli måned 2000).

Det er således mulig å si at måloppnåelsen for tiltaket er god, da det kan vises til resultater for en gruppe klienter som de siste årene ikke har hatt noe reelt tilbud, eller kun sporadisk har blitt fulgt opp av sosialetaten før Kontaktprosjektet ble igangsatt.

På den annen side viser tallene også at mer enn halvparten av de 780 klientene (440 personer) er det ikke igangsatt tiltak i forhold til, og at rundt 80 personer enten har sluttet å søke sosialhjelp eller har "forsvunnet" på andre måter – uten at prosjektet har oversikt over hva dette skyldes. Det nevnes heller ikke noe om antallet ungdommer som har fått tilbud om jobb gjennom Kontaktprosjektet.

4.2 Kvalifiseringsmessige aspekter

De dokumenterte resultatene fra Kontaktprosjektets første to år viser at det nytter å "snu på steiner" som har ligget stille en stund. Rundt 100 personer er blitt økonomisk selvhjulpne, i den forstand at de ikke lenger mottar/har behov for økonomisk sosialhjelp, og over halvparten av disse har nå arbeidsinntekt som livsgrunnlag. Det er nesten utelukkende snakk om individuelt tilpassede tiltaksordninger i nært samarbeid med en offentlig eller privat arbeidsgiver – med offentlig finansiering eller tilskudd.

Det er ifølge våre informanter liten eller ingen oppfølging av klientene etter at de er registrert som lønnsinntakere, og derved "utskrevet" fra Kontaktprosjektet. Ingen kan derfor si noe om hva slags kvalifisering, opplæring eller oppfølging de tidligere klientene får på arbeidsplassen. Det som kan sies, er at disse arbeidstilbudene er individuelt tilpasset i forhold til det som er framkommet av hver enkelt klients ønsker og behov.

4.3 Brukernes synspunkter

Vi har i dette evalueringsarbeidet ikke intervjuet noen brukere eller klienter i Kontaktprosjektet. En av årsakene til dette er at det ville sprengt rammene for vårt arbeid, dersom vi skulle ha intervjuet et tilstrekkelig antall brukere mht. representativitet i forhold til 780 personer. En annen årsak er at vi uansett måtte ha forholdt oss til et "skjevt" utvalg, fordi seleksjonen måtte ha blitt foretatt av Kontaktprosjektets tilsatte på grunn av tidsrammene for vårt prosjekt. Et mer avgjørende moment for hvorfor vi ikke har intervjuet noen brukere i Kontaktprosjektet, er imidlertid at etableringen av Jobbsenteret i nye lokaler ikke var fullført da vi gjennomførte vår evaluering av tiltaket.

Våre informanter blant Kontaktprosjektets tilsatte og deres samarbeidspartnere hevder imidlertid at brukerne gir positive tilbakemeldinger til dem om at de har fått hjelp og støtte til å komme ut av en fastlåst og vanskelig situasjon. Det faktum at "noen" har grepet fatt i dem, lyttet til deres versjon, ønsker og behov – og iverksatt undersøkelser og tiltak - har hatt en positiv effekt for mange.

4.4 Oppsummering

Kontaktprosjektet er først og fremst et brukervennlig og dialogfokuset tiltak, både i forhold til klienter, brukere og samarbeidsparter. Mange av de som nås gjennom Kontaktprosjektets arbeid, har ikke vært fulgt opp av sosialetaten eller andre på flere år. Nå tilbys disse klientene hjelp til avklaring og utredning av sin egen situasjon, og de får muligheten til å fremme egne ønsker, behov eller krav.

Tiltakets måloppnåelse, i betydning av antallet klienter som har fått sin situasjon avklart eller ferdig utredet etter to års "prosjektdrift", må sies å være god. Imidlertid gjenstår det mer enn 440 klienter som ikke er "utskrevet" fra prosjektoppfølgning, og det gjenstår å se hvor raskt situasjon for disse kan avklares.

5 utfordringer for tiltaket

5.1 Hvilke brukere lykkes man ikke med?

De som til nå ikke har vært inkludert i målgruppene til Kontaktprosjektets arbeid er voksne, arbeidsledige sosialhjelpsmottakere med kortere "historie" enn tre år og/eller de klienter som er uten rus, psykiatri eller andre tilleggsproblemer. Disse skal nå henvises direkte fra sosialsentrene til det nye Jobbsenteret i Storgata. Kontaktprosjektet får således flere nye grupper av klienter å forholde seg til.

En annen utfordring er at tiltaket nå skal orientere seg aktivt mot ungdommer. Det hevdes fra flere av våre informanter at det nok blir ganske andre utfordringer i Kontaktprosjektet etter hvert enn "bare" å skulle jobbe i forhold til langtidsklienter. Blant annet blir det pekt på at det i ungdommers tilfelle ofte skal mindre til for å "snu" et relativt kort utviklingsløp som sosialhjelpsmottaker. Allikevel kan det bli en stor utfordring for Kontaktprosjektets tilsatte å ivareta ungdommenes behov for oppfølging og tilrettelegging, for eksempel i forhold til videre utdanning og kompetanseheving innenfor rammene av et Jobbsenter.

Måloppnåelsen i Kontaktprosjektet må, som tidligere nevnt, sies å være god. Av 780 registrerte langtidsklienter ved prosjektstart, har det blitt "utskrevet" rundt 340 klienter fra direkte oppfølgingsarbeid. På den annen side blir det også fra Kontaktprosjektets tilsatte pekt på at utfordringene framover i forhold til igangsetting av tiltak og oppfølging av den gjenværende gruppen av langtidsklienter (rundt 440 personer), som ikke er "utskrevet" eller ferdig utredet av prosjektet, er vel så store som det har vært overfor de allerede "utskrevne" klientene.

Av spesielle utfordringer i forhold til denne gruppen av gjenværende klienter for Kontaktprosjektets tilsatte, blir ett eller flere av de følgende karakteristika ved klientene nevnt: dårlig allmennhelsetilstand fysisk og psykisk, diffuse psykosomatiske lidelser, lavt selvbilde og liten framtidsoptimisme, samt rusrelaterte og/eller psykiske problemer. Utfordringene her ligger i at disse klientene er for friske til å kunne erklæres varig uføre, og at de er for dårlig fungerende til å formidles til en jobb eller et arbeidstreningssopplegg.

Ifølge Kontaktprosjektet kan disse klientenes situasjon ofte forklares med at de etter flere år i passivitet og fattigdom, opplever å være sementert i sin nåværende livssituasjon. Å iverksette adekvate tiltak og oppfølging av klienter i denne gruppen kan medføre betydelig merarbeid og behov for lengre utredningsperiode for de prosjekttilsatte.

Særskilte utfordringer blir nevnt i forhold til den delen av klientgruppa som er personer med innvandrerbakgrunn, spesielt de uten flyktningstatus og uten opparbeidet botid i forhold til å søke uføretrygd, eller pensjonister som ikke har opparbeidede rettigheter i forhold til alderstrygd. Disse er i dag henvist til å leve av sosialhjelp som eneste inntekt resten av sitt liv.

Dette er utfordringer som det etter all sannsynlighet vil bli flere og mer av i tiden som kommer, ikke bare i bydelene i Oslo indre øst, men over hele landet. Ansvar for de tiltak og forordninger som eventuelt må iverksettes for å møte utfordringene i forhold til denne delen av befolkningen med innvandrerbakgrunn, ligger imidlertid utenfor bydel Grünerløkka - Sofienberg og Kontaktprosjektets område.

5.2 Involvering av samarbeidspartnere

Fra Kontaktprosjektets side hevdes det at aetat og Trygdekontoret før prosjektstart i juli 1998, hadde store mengder klienter og lang saksbehandlingstid. Det hevdes at disse instansene opererte ut fra forsøk på skjerming av seg selv, i forhold til å få flere eller nye arbeidsoppgaver. I mange sammenhenger ble folk skjøvet ut, hevdes det, spesielt der disse instansene kunne definere grensene og ut fra at lovverket ikke hadde det samme ansvaret for folk som sosialetaten hadde og har:

"Det var ikke uttalt som målsetting, men det fungerte i form at et slags byråkratisk trekk. Man kunne foreta skjerming på regeltolkning. Vi (Kontaktprosjektet) driver lite med plaging. Da blir det bare de svakeste som rammes. Det ser vi nok av ellers. Arbeidskontor og trygdekontor har hatt utstøting satt i system. Vi vil noe annet. Og fordi vi tilbyr ting, er mange positive."

Problemstillinger og utfordringer knyttet til ansvars-, oppgave- og rollefordeling mellom aetat og Kontaktprosjektet angående kvalifisering, prekvalifisering og definering av hvilke klienter som skal (pre)kvalifiseres eller eventuelt definere hvem som er "formidlingsklar" i framtiden, stikker nok langt dypere og favner videre enn rammene for dette evalueringsarbeidet kan tillate seg å belyse fullt ut.

Det som imidlertid etter vår mening bør gjennomføres er at sentrale representanter for Kontaktprosjektet og aetat setter seg ned og diskuterer på nytt hvilke forventninger, roller og ansvarsfordeling som skal eksistere mellom Kontaktprosjektet og aetat i framtiden. Forholdet mellom disse to instansene er, og bør jo være tett og nært til klientenes beste, uansett klient- eller målgrupper de enkelte instanser opererer med. Med de gode erfaringene Kontaktprosjektet har fra liknende problemstillinger og utfordringer i forhold til Trygdekontoret, bør dette være et prioritert område framover. Spesielt vil dette være viktig når det nye Jobbsenteret kommer i full drift.

Det stilles også visse forventninger til Jobbsenterets framtidige virksomhet fra to av bydelens øvrige HOIØ-finansierte tiltak, henholdsvis Grünerløkka miljøkorps og Bydelsrusken (se casebeskrivelser og omtaler av disse i del II av denne evalueringsrapporten). Lederne av begge disse prosjektene håper på et nærmere samarbeid med Jobbsenterets tilsatte og brukere framover, slik at disse prosjektene og tiltakene kan inngå i et helhetlig tilbud til bydelens arbeidsledige sosialhjelpsmottakere og/eller ungdommer.

5.3 Grad av felles forståelse

Det er flere av våre informanter som hevder at Kontaktprosjektet oppfattes av sine samarbeidsparter som å generere *merarbeid* for dem, snarere enn å virke avlastende, blant annet på grunn av arbeidsmåten og vektlegging av dialog med klientene.

Det er også et spørsmål flere av våre informanter i Kontaktprosjektet stiller seg - skal sosialsentrene betegnes som interne eller eksterne samarbeidsparter? Så lenge alle de tilsatte i Kontaktprosjektet fysisk var lokalisert på de to sosialsentrene i bydelen, var det lettere å regne de tilsatte på sentrene som interne samarbeidsparter. Når nå Jobbsenteret blir etablert og flesteparten av de prosjekttilsatte flytter til Storgata i denne forbindelse, blir det kanskje vanskeligere. På den annen side, prosjektorganisasjonen er en del av bydelen og både de og de tilsatte på sosialsentrene forholder seg til - og samarbeider om – de samme klientene.

De tilbakemeldingene de prosjekttilsatte sier de har fått fra sosialsentrene, er todelt. Det ene sosialsenteret var veldig godt fornøyd med det meste – det andre senteret var misfornøyd med tilbakemeldingene fra Kontaktprosjektet om hvordan det gikk med klientene. Dette behovet regner imidlertid flere av våre informanter med vil kunne dekkes bedre nå, fordi framtidige klienter skal henvises fra sosialsentrene, ikke bare automatisk overføres til Kontaktprosjektet fra en liste over langtidsklienter, som det ble gjort i begynnelsen av prosjektperioden.

Hvis det viser seg at denne henvisningsordningen ikke fungerer tilfredsstillende, bør nok prosjektorganisasjonen og sosialsentrene komme sammen for å tilrettelegge for tilbakeføring av informasjon og opplysninger til klientens saksbehandler på sosialsenteret.

5.4 Lokaliseringsspørsmål

Når Jobbsenteret nå etableres i Storgata blir det store endringer for Kontaktprosjektet generelt, og for trygdekonsulentene spesielt. Den ene trygdekonsulenten blir eneste gjenværende prosjekttilsatte på Schous, mens de andre trygdekonsulentene blir værende igjen på Akerselva sosialsenter. Begrunnelsene for denne delingen er flere. Det argumenteres med både plass- og kontormangel i de nye lokalene i Storgata, og at trygdekonsulentenes arbeidsoppgaver i forhold til de langtidslidende i større grad krever bruk og tilgang til klientenes saksmapper, samt nært samarbeid med sosialkonsulentene og tett oppfølging av klienter.

Ingen av våre informanter legger skjul på at det har vært en del vanskeligheter med å argumentere for denne endringen av Kontaktprosjektet i form av etablering av Jobbsenteret i Storgata. Det har også vært en del sterke reaksjoner innad i prosjektet når det gjelder flyttingen, eller delingen av prosjektorganisasjonen. Det er spesielt de "gjenværende" trygdekonsulentene på sosialsentrene som frykter at de ved denne delingen mister noe av kontakten med prosjektet, og at de på sikt vil bli organisert inn under sosialsentrene. Denne frykten forsøker trygdekoordinatoren i prosjektet å bøte på, ved at han har møter med trygdekonsulentene hver uke. Men alle våre informanter innser at det ligger en utfordring i å opprettholde kommunikasjonen og kontakten blant de tilsatte i prosjektet.

Det blir også en utfordring for Kontaktprosjektets tilsatte å få etableringen av det nye Jobbsenteret til å funksjonere tilfredsstillende. Selve ideen om etablering av Jobbsenteret møtte motstand i bydelen da den ble presentert, blant annet fordi det for noen år siden ble prøvd å etablere et liknende tiltak i form av et eget "sysselsettingskontor", en etablering som viste seg å ikke svare til forventningene.

Flere av våre informanter framhever imidlertid at når Jobbsenteret også skal rette seg mot nye grupper av henviste, arbeidsledige sosialhjelpsmottakere, som ungdom og klienter med kortere historikk enn tre år, vil dette forhåpentligvis bidra til at Jobbsenteret får en funksjon og en aktiv rolle å spille i bydelen.

5.5 Kontinuitet og forankring

Kontaktprosjektets organisering kan sies å synliggjøre generelle problemstillinger og utfordringer knyttet til prosjektorganisering innen en linjeorganisasjon. Dette dreier seg ofte om kommunikasjon og samarbeid mellom prosjektorganisasjonen og linjen, samt om utveksling av informasjon, kunnskaper, erfaringsformidling og læring. En prosjektorganisasjon skal ofte løse en avgrenset problemstilling, gå i dybden på denne og drive utprøving av nye metoder og løsningsforslag, mens en linjeorganisasjon skal favne bredt og generelt, samt tilrettelegge for tiltak for flest mulig.

Når det gjelder Kontaktprosjektets forhold til sosialsentrenes mer linjepregede organisasjon, sier alle våre informanter at alle parter er klar over disse utfordringene. I forbindelse med etableringen av Jobbsenteret og inntak av nye grupper av arbeidssøkende, herunder ungdom og klienter med kortere historikk enn tre år, vil forhåpentligvis både tilhørigheten og informasjonsutvekslingen mellom Kontaktprosjektets tilsatte og saksbehandlerne på sosialsentrene bli bedret. På sikt vil dette også forhåpentligvis bidra til å lette arbeidsbyrden for saksbehandlerne på sosialsentrene, og at de klarere får se nytten av Kontaktprosjektet generelt og Jobbsenteret spesielt.

5.6 Andre utfordringer

Som nevnt innledningsvis blir det hevdet at det også var tungtveiende budsjettmessige hensyn som ble lagt til grunn for at Kontaktprosjektet ble etablert. Dette framkommer også i det foreløpige utkastet til rapport for Kontaktprosjektets to første driftsår, hvor det blir påvist en reduksjon på nesten 13 millioner kroner i utgifter til økonomisk sosialhjelp som resultat av Kontaktprosjektets arbeid f.o.m. 1. januar 1999 t.o.m. 30. juni 2000. Klienter er med andre ord "utskrevet" fra Kontaktprosjektet til enten å motta arbeidsinntekt eller trygdeytelser – og er ikke lenger en kommunal utgiftspost.

Det kan således framstå som litt paradoksalt at flere av våre informanter i Kontaktprosjektet har et kritisk syn på aetats budsjettmessige tenkning, eller fokusering på lønnsomhet, i forhold til hvem av Kontaktprosjektets klienter aetat uttrykker at man ønsker å prioritere i formidling til arbeidslivet. Den samme kritikken kan jo rettes mot Kontaktprosjektets prioriteringer og fokusering på innsparing av utgifter til sosialhjelp. En viktig målestokk for Kontaktprosjektets suksess er nettopp at såpass mange klienter ikke lenger utgjør en utgiftspost på bydelens sosialbudsjett.

Det kan således bli en utfordring for Kontaktprosjektet og aetat at instansene får et funksjonelt samarbeid og gode vekstvilkår for brukerne av tiltaket innenfor rammene av mål- og resultatstyring som administrativt styrings- og rapporteringsverktøy, og ikke bare resulterer i anklager om økonomiske motiver og konkurranse om kvantifiserbare resultatmål. Begge parter er jo også opptatt av kvalitet og innhold i det tilbudet som skal tilbys klientene.

Oppsummering del 1: Kvalifiseringstiltak tilknyttet sosialkontor

Innledning

De to tiltakene som omfattes av denne oppsummeringen er Ungdomsprosjektet i bydel Gamle Oslo og Kontaktprosjektet i bydel Grünerløkka - Sofienberg. De to tiltakene har en del likhetstrekk, men er samtidig også svært forskjellige. En tydelig ulikhet er tiltakenes størrelse, både med hensyn til klientgrunnet og ansatte medarbeidere. Dette medfører også en ulikhet med hensyn til intern organisering, arbeidsformer og oppgaver. Begge tiltakene har brukere med til dels omfattende problematikk, der få kommer til å kunne fungere i vanlig arbeid. Vi har derfor funnet det riktig å trekke inn rehabiliteringsbegrepet parallelt med de kvalifiseringsmessige aspektene ved tiltakene.

Det vil her pekes på felles trekk ved disse tiltakene og hva som skiller dem fra hverandre. Oppsummeringen forholder seg til to hovedpunkter – de *kvalifiseringsmessige aspektene* og de *ungdomsfaglige aspektene* ved tiltakene. Her ligger de sentrale problemstillinger i anbuds brevet.

1 Kvalifiseringsmessige aspekter

For at et tiltak skal virke kvalifiserende for brukerne, bør flere faktorer være på plass. I vår oppsummering ser vi blant annet etter om tiltakene tar utgangspunkt i og kartlegger deltakernes behov og ønsker. Videre ser vi etter om tiltakene rettes inn mot den enkelte bruker, i den forstand at arbeidsoppgaver og innhold er tilpasset den enkelte deltaker.

Vi ser også om tiltakene iverksetter aktiviteter som øker deltakernes funksjonsnivå med tanke på muligheter for å kunne fungere i arbeidslivet. Her kan det inngå arbeid med mestring i forhold til sosial og språklig kompetanse. Som en del av arbeidsforberedende virksomhet kan det i tiltakene også inngå forsøk på strukturering og fokusering på både holdninger, kunnskaper og ferdigheter som kan være viktige for å kunne få og beholde en jobb.

Det blir også vurdert i hvilken grad tiltakene er kompetansehevende, i den forstand at tiltakene bidrar til økning av brukernes formelle kompetanse.

Videre blir det vurdert om brukernes deltakelse i enten Ungdomsprosjektet eller Kontaktprosjektet inngår i utviklingen av for dem "sammenhengende løp uten gråsoner". Et slikt løp fordrer stor grad av samarbeid med andre etater, f.eks. i et STA-samarbeid.

Kartlegging og tilrettelegging

Begge prosjektene arbeider med tett og tilpasset oppfølging i forhold til brukere og har tid til dette. Begge har også tid til å arbeide med metodeutvikling og er gitt spillerom. Prosjektene prøver å arbeide annerledes, og vi mener de ser ut til å være vellykkede med den form de har

funnet. For å få til dette har det vært utstrakt bruk av jobbing på tvers (STA- og SA-samarbeid) og bruk av metodisk tilpasning.

Jobbing på tvers i forhold til brukeren

En av Kontaktprosjektets målsettinger har vært å utvikle STA-samarbeidet i bydelen, slik at blant annet langtidsledige og personer med multiproblematikk kunne følges opp mer helhetlig. Det har slik delvis vært et tiltak rettet inn mot det administrative leddet med tanke på STA-formalisering. Ungdomsprosjektet har hatt fokus på tilrettelegging og kvalifisering for brukere, hvor det nære samarbeidet med sosialkontorenes saksbehandlere og aetat har vært sydd inn som viktig oppfølging og støtte.

Både Kontaktprosjektet og Ungdomsprosjektet har ungdom som målgruppe, selv om Kontaktprosjektet hittil har prioritert arbeid med langtidsklienter. Begge prosjektene har tilknytning til sosialtjenesten, samtidig som prosjektene er plassert et annet sted enn sosialkontorene, og de ansatte er fristilt fra arbeidet med økonomisk saksbehandling.

Pedersen (1992 og 1996) peker på mulig problematikk knyttet til samarbeid mellom ulike etater, med eventuell dårlig kommunikasjon og uenighet om ansvar for motivasjonsarbeid og tilrettelegging når den enkelte ikke følger opp tiltaket. I Ungdomsprosjektet og Kontaktprosjektet har man fått til en avklaring slik at det nettopp har vært mulig å følge aktuelle deltakere opp tett, i alle fall de som fortsatt "regnes med" som deltakere eller brukere.

Vekt på tilgjengelighet og dialog, tett oppfølging og motivasjonsarbeid

Begge tiltakene legger vekt på tilgjengelighet og tetthet i forhold til brukerne. Alle har behov for tett oppfølging. Man ønsker å komme i dialog og arbeider med ulike former for tilpasning for å få til dette.

En særskilt utfordring i forhold til Kontaktprosjektet er å komme i kontakt med og få motivert brukere som har en lang klientkarriere bak seg. Mange har gjentatte erfaringer knyttet til nederlagsopplevelser og passivitet. En utfordring for Ungdomsprosjektet er å "fange opp" og få motivert ungdom for videre utdanning eller arbeid, slik at videre passivitet og sosialisering knyttet til klientrollen unngås.

Begge tiltakene forsøker også å ta utgangspunkt i brukernes ressurser for å tilpasse et opplegg for videre kvalifisering, eventuelt rehabilitering. "Tunge" langtidsledige i Kontaktprosjektet krever en annen tilrettelegging og form for oppfølging enn "lett" ungdom i Ungdomsprosjektet. Kontaktprosjektet legger vekt på omfattende kartlegging, tid til samtaler rundt brukernes tidligere liv og historie og innhenting av dokumentasjon i forhold til helserelatert problematikk. I Ungdomsprosjektet arbeides det også med kartlegging av interesser og behov, men spesielt med motivasjonsarbeid, "oppdragende" oppfølging i forhold til bruk av blant annet vilkår og rask plassering i tiltak eller jobb.

Arbeidsforberedende kompetanse

Sosial kompetanse innebærer evne til å kunne beherske normer og regler i den del av arbeidsmarkedet man er inne i, altså bl.a. en rekke uskrevne regler. Innvandrere og ungdommer som ikke tidligere har vært på noen arbeidsplass, trenger tid og erfaring i opparbeidelse av mestring i forhold til bl.a. uformelle sosiale normer.

I de to tiltakene legges det vekt på utvikling av sosial kompetanse. Ungdomsprosjektet arbeider med ulike former for forberedelse for ungdom som ikke tidligere har vært i jobb, og

har også lagt inn besøk med oppfølging og etterfølgende drøfting av problematikk på arbeidsmarkedet. Kontaktprosjektet er i gang med arbeidsforberedende trening knyttet til sitt nyetablerte Jobbverksted. Vi mener begge tiltakene legger vekt på arbeidsforberedende virksomhet, der det inngår strukturering og læring av både holdninger, kunnskaper og ferdigheter som kan være viktig for å kunne få og beholde en jobb.

For innvandrere kan språkproblemer eller manglende språklig kompetanse komme inn som hindring for fungering og terskel for tilsetting. Her kan det dreie seg om både generelt svakt språknivå og behov for opplæring knyttet til en spesiell jobb. Utvikling av språkferdigheter foregår i stor grad gjennom praksis.

Selv om en vesentlig del av brukergruppa i de to prosjektene har innvandrerbakgrunn, er det lite tegn på spesiell tilrettelegging for minoritetspråklige på jobbverksted eller arbeidsplasser. Et unntak her er Ungdomsprosjektet i sin første fase, der det ble lagt inn egen språkopplæringsressurs for aktuelle brukere.

Sett under ett mener vi at det i begge tiltakene foregår aktiviteter som setter deltakeren på økt fungeringsnivå med tanke på muligheten til å kunne fungere i arbeidslivet.

Formell kompetanse

Formell eller faglig kompetanse stadfestes gjerne gjennom papirer knyttet til eksamener og diplomer. Uformell kompetanse viser seg gjennom praksis, blant annet i form av realkompetanse og/eller som ulike former for sosial kompetanse (Berg og Lauritsen 2000).

De to tiltakene har i liten grad lagt inn opplæring som bidrar til økning av deltakernes formelle eller faglige kompetanse. I Ungdomsprosjektet har deltakerne fått papir på gjennomførte småkurs, og de har fått viktig hjelp til å lære seg å sette opp CV, skrive jobbsøknad osv. I begge prosjekter har brukerne fått muligheter for referanse og dokumentert arbeidspraksis gjennom prosjektenes ansatte og eventuelt praksissted.

Ut over dette er det verken lagt opp til fagopplæring knyttet til arbeidsplass eller kontakt med instanser, der videre opplæring kunne bygges opp. Vi tenker at formell kompetanse må være neste skritt for de aktuelle målgruppene. Det vil kunne bety en vurdering mot andre tiltak og mer omfattende tiltaksplan.

Langsiktighet og sammenhengende løp

Begge tiltakene synliggjør resultater og er systematiske og ryddige på dette. Prosjektene har gode resultater i forhold til brukere som har kommet "videre". Mange av ungdommene fra Ungdomsprosjektet har kommet over i vanlig betalt jobb, en del er på AMO-kurs. Av Kontaktprosjektets brukere har mange blitt selvhjulpne i forhold til økonomisk sosialhjelp, mange er i arbeidsmarkedstiltak og mange har fått/er inne i en avklaring mht. trygd.

Kontaktprosjektets brukere har i liten grad kommet over i vanlige jobber. En del av avtalene Ungdomsprosjektets brukere har fått dreier seg om vikariater og midlertidige engasjementer. Det kan tenkes at en del av brukerne faller ut igjen. Samtidig kan det å komme inn på en arbeidsplass, opparbeide kontakter og erfaring være viktig i forhold til videre jobbmuligheter.

Begge prosjektene har hatt kontakt med lokale arbeidsgivere for plassering av brukere i arbeidstrening, eventuelt jobb og har lagt vekt på oppfølging av brukeren på arbeidsplassen.

Begge avbryter likevel kontakten etter en stund - Kontaktprosjektet allerede etter at man er registrert som "lønnsmottaker". Hva slags oppfølging brukeren får i forhold til opplæring eller videre kvalifisering på arbeidsplassene, vet de prosjektansatte ingenting om. Begge prosjektene viser imidlertid til at tiltak eller jobb er tilpasset den enkeltes behov og ønsker.

Det kan være enklere å sette i gang tiltak i forhold til 19 - 20-åringer, fordi ungdom lettere kan "snus". Det er videre ofte mulig raskt å få satt inn videre tiltak, fordi ungdom er en prioritert gruppe, attraktive for arbeidsgivere. Opplevde nederlag og klientrolle har dessuten ikke "satt seg" i så stor grad som hos eldre arbeidsledige. Samtidig viser evalueringen at det er store individuelle ulikheter i forhold til behov, ressurser og kompetanse hos den enkelte, uansett alder og kategori. Både motivasjonsarbeid, tilbud og behov for oppfølging må variere, slik tiltakene legger opp til.

En svakhet ved begge prosjektene er kanskje at de mangler den langsiktige kvalifiseringsmessige biten. Så vidt vi kan se har prosjektene i liten grad vært opptatt av opplæring i forhold til kompetansemessig kvalifisering, og det arbeides i liten grad med langsiktige løp knyttet til tiltaksplaner over flere år.

Spesielle utfordringer

Evalueringen viser at også ungdomsgruppa er vanskelig i forhold til oppfølging og tilrettelegging, fordi mange har tilleggsproblematikk og mange "glipper". Informanter i intervju-materialet peker nettopp på ungdom som sårbar gruppe, der det hos mange allerede er inne gjentatte nederlagsopplevelser, knyttet til blant annet skoleerfaring, boligproblematikk og i noen grad også rus og psykiatri. Flere av informantene peker på et stort antall ungdom som er droppet ut av skole og tiltak, og som verken fanges opp av hjelpeapparat eller OT-tjeneste og som man "ikke vet noe mer om".

I begge prosjektene er det en del personer som "er igjen", eventuelt faller utenfor. I Ungdomsprosjektet er det en del henviste ungdommer som "ikke møter" eller uteblir. Prosjektet har også avvist ungdom med tydelig tilleggsproblematikk. Kontaktprosjektet har i løpet av ett og et halvt år jobbet med det de kaller "toppen" og "bunnen" av klientmengden, det vil si de har fått en del personer som har vært klare for tiltak eller jobb videre, og de har fått satt i gang saker knyttet til uføretrygding for de svakeste.

Samtidig er det mange igjen (440+ personer). Over halvparten er vurdert som "vanskeligere å kartlegge" og vil trenge mer tid i forhold til videre kartlegging/oppfølging. Disse har foreløpig ikke fått hjelp.

Av Kontaktprosjektets registrerte brukere antas ca. 1/3 å ha behov for samtale med psykolog eller psykiatrisk behandling, uten at dette har vært mulig å få til. Et samarbeid med Distriktpsykologisk kontor har ikke lyktes, fordi man her har problemer knyttet til kapasitet.

Begge prosjektene har informanter, der det pekes på at det har vært behov for ytterligere og mer tilpasset oppfølging av en del brukere med flyktningbakgrunn. I Ungdomsprosjektet dreier det seg i hovedsak om ungdom med kort botid, få kontakter og behov for språklig og sosial oppfølging. I Kontaktprosjektet pekes det på problematikk og merarbeid knyttet til diagnostisering av diffuse plager. Det understrekes også et "hull" i oppfølgingssystemet knyttet til manglende trygderettigheter.

Kontaktprosjektet har i større grad enn Ungdomsprosjektet jobbet i forhold til "svake" brukere. Jobbing med langtidsklienter har vært en prioritert målgruppe her. Når nå nye brukergrupper kommer inn, vil det være viktig at gruppa langtidsledige ikke blir nedprioritert.

2 Ungdomsfaglige aspekter

Målgruppa "unge arbeidsledige" kan ses i sammenheng med særtrekk som kjennetegner "utsatt ungdom". Ungdom befinner seg i løpet av døgnet på mange ulike arenaer, de er hjemme, på skolen eller i arbeid, eventuelt begge deler, de deltar i fritidsaktiviteter, blir med venner i byen osv. De "utsatte ungdommene" er kjennetegnet ved at de har svakere tilknytning til alle de nevnte arenaene. De kan ha svakere bånd til foreldre og familie, de kan føle svak tilknytning til skolen, de deltar lite i fritidsaktiviteter og står utenfor arbeidslivet. Denne gruppa er med andre ord kjennetegnet av en svakere integrasjon i samfunnet sammenliknet med andre grupper.

Et sentralt ungdomsfaglig aspekt mener vi er å se på mulighetene for å bringe tilhørighet, mestring og positiv sosialisering inn i ungdoms livssituasjon. Vi mener det her vil være viktig å se på om man møtes på arenaer som muliggjør positiv identitetskonstruksjon, samtidig med at det kan foregå et begynnende kvalifiseringsløp. Ved etablering av en trygg og inkluderende arena kan identitetsprosesser jobbes med, roller prøves ut og kvalifisering påbegynnes. Vi mener at det må være til stede flere elementer her. Det bør være "noen som bryr seg", hjelp til å finne rammer og rollemodeller. Arenaen bør også være et sted der man kan finne motivasjon og mulighet til diskusjoner og utprøving av roller.

I forhold til sosialisering og kvalifisering blir det viktig å ha en arena, der det er mulig å tenke ut sammen med og få eksempler på hvordan man kan begynne og gå fram i forhold til videre framtid med mulig yrke og kompetanseoppbygging.

Inkluderende arena

Ut fra vårt evalueringsarbeid mener vi at det avsluttede Ungdomsprosjektet har maktet å etablere et viktig kvalifiseringsmessig tiltak i form av et ungdomsfaglig miljø med tilrettelagt oppfølging. Prosjektet har lyktes med to sentrale biter. Det er lagt vekt på *motivasjon*, det vil si å gi tid og oppfølging i forhold til å få ungdom interessert i videre jobbsøking eller kompetanseøkning. Det er lagt inn *utprøving* for å få kartlagt hva den enkelte faktisk kan. De ulike prosjektlederne har delvis vært uenig om arbeidsform, men målsettingen har vært den samme: å "fange" ungdommen, å etablere en møteplass med noen som hører på deg og å etablere individuelle tiltakspakker. Her høres det ut til både å ha vært gitt hjelp til å finne rammer, samtidig som formen av et inkluderende "treffsted" muliggjør samtaler og selvarbeid.

Rollemodeller og noen som "bryr seg"

Mye av styrken ved Ungdomsprosjektet bygger på de unges kontakt med de ansatte og prosjektets ungdomspesifikke tilnærming. Faglig og personlig fremtrer de ansatte som viktige rollefigurer. Både prosjektleder og prosjektmedarbeider har stått i en vanskelig dobbeltrolle ved både å fungere som hjelper og kontrollør. Til tross for å ha vært en slags "sosialkontorets forlengede arm" via innrapportering og tydeliggjøring av "ris bak speilet", har maktet å oppnå tillit, dialog og tro på at det er mulig og viktig å komme i jobb.

Prosjektet kommer inn med en sosialiserende funksjon i forhold til målgruppa, både gjennom bruk av tett, veiledende oppfølging fra voksne og grensesetting via vilkår og korte vedtak fra sosialkontoret. Graden av "letthet" og resultatuttelling i ungdomsgruppa kan ha gitt viktig signaleffekt og kommet inn som motivasjon overfor andre ungdommer tilknyttet prosjektet. Dette kan være viktig for en målgruppe der mange aldri har vært i arbeidslivet og "(...) går rett fra familieavhengighet til avhengighet av det offentlige. Mange har kanskje aldri internalisert verdien om sjølvhjelp" (Lødemel 1997).

Djuve og Pettersen (1997) peker på at det kommer inn som en positiv form for sosial kontroll i prosjekter, der det er spesiell tilnærming i forhold til en målgruppe. I dette prosjektet foregår det mye individuell veiledning. Saksbehandler og prosjektansatte følger opp tett gjennom oppfølging gjennom OSKAR, samtaler og møter, det kommuniseres at "noen bryr seg". Ved å være spesifikt utformet i forhold til ungdom formidles det kanskje overfor deltakerne konkret og synlig at "dette gjør vi spesielt for deg", framfor de generelle programmenes "dette gjør vi for alle, derfor er vi her" (ibid:99).

Kontaktprosjektet har foreløpig arbeidet individuelt med sine brukere og har ikke lagt spesielt til rette for arbeid med flere ungdommer sammen. Slik vi ser det er det først og fremst Ungdomsprosjektet som i dag kan vurderes ut fra de ungdomsfaglige aspektene vi har nevnt her. Kontaktprosjektet er under utvikling som Jobbsenter i bydel Grünerløkka - Sofienberg. I bydel Gamle Oslo er det intensjoner om å videreføre en del av Ungdomsprosjektets funksjoner gjennom tilsetting av en saksbehandler for ungdom. I tillegg har bydelen tenkt å ivareta ungdomsfaglige aspekter gjennom et samarbeid med det nye ungdomstiltaket Riverside.

Vi mener det er viktig at de ungdomsfaglige miljøene i bydelene videreføres, og at Jobbsenteret eller Servicekontoret ikke uten videre vil kunne tilrettelegges for dette innenfor sine nåværende rammer og ordinære form. Å lage et ungdomsfaglig miljø vil måtte kreve noe langt mer.

Taggbusters-Miljøkorps i bydel Sagene - Torshov

1 Beskrivelse av tiltaket

Innledning

Taggbusters-Miljøkorps ble opprinnelig etablert som et sysselsettingstiltak for fjerning av tagging i bydel Sagene - Torshov i 1994. Deltakerne ble rekruttert både fra tiltakskonsulenter i bydelen med bruk av praksisplass og KAJA-midler, samt at det ble rekruttert ungdommer fra barnevernet og konfliktrådet.

I årene 1994 - 1997/98 ble tiltaket drevet mer eller mindre kontinuerlig. Det var i denne perioden høy aktivitet med mange oppdrag og forespørsler om å fjerne tagging både i bydelen og i hele Oslo. Tiltaket var på denne tiden godt kjent både i bydelen, og utenfor. Hvor mange personer som var sysselsatt eller henvist i kortere eller lengre perioder i løpet av disse årene er noe usikkert, da det ikke er utarbeidet noen samlet oversikt eller gjort tilgjengelig skriftlig materiale for oss. Deltakerantallet vi har fått oppgitt varierer mellom ca. 20 til ca. 35 personer totalt for disse årene.

1.1 Bakgrunn

Etter å ha ligget nede en stund på grunn av manglende kontinuitet på ledersiden (bl.a. sykdomsfravær), få ungdommer og andre arbeidssøkende som enten ble henvist eller ønsket å delta, ble Taggbusters-Miljøkorps startet opp igjen i september 1998. Sysselsettingsvinklingen i tiltaket ble tonet ned, samtidig som ungdomsprofilen (16 - 24 år) nå ble styrket.

I tidligere årsrapporter framheves det at det var ønskelig å gi ungdom en grunnleggende opplæring og praksis knyttet til forebygging og fjerning av søppel og tilgrising av offentlig og privat eiendom. I tillegg til å virke bevisstgjørende og forebyggende, så man tiltaket som et bidrag til å skape et tryggere byrom.

Rapportmaterialet framhever også det store behovet for innsats, fordi det ble opplevd at tagging, tilgrising og forsøpling hadde økt betydelig, både i bydelen, men også over hele Oslo. I tillegg mottok Torshovdalen Aktivitetshus stadig forespørsler fra Taggbusters-Miljøkorps tidligere kunder og oppdragsgivere om hjelp til å fjerne tagging. En oversikt fra årene 1998 - 1999, viser at til sammen 8 - 10 ungdommer deltok i tiltaket i kortere eller lengre perioder, enten i form av praksisplass, eller som "oppgjør", der mindreårige hadde blitt pågrepet av politiet pga. tagging og fått sin sak behandlet i Konfliktrådet.

I perioden september 1998 til mai 2000 led fremdeles tiltaket av manglende kontinuitet og stabilitet på arbeidsledersiden, samtidig som det stadig var vanskelig å få ungdommer til å delta. I mai 2000 blir det så engasjert en fast arbeidsleder for tiltaket, som også får tilknyttet seg en sivilarbeider.

Ved et par anledninger etter "re-etablering" av tiltaket i september 1998, har det vært forsøkt henvist arbeidsledige sosialhjelpsmottakere fra Servicekontoret i bydelen, men disse ble

avvist av Taggbusters-Miljøkorps pga. at de hadde rusproblemer eller at de var for gamle. Lederne for tiltaket uttaler at de ønsker nå å rendyrke ungdomsprofilen, og at ungdommene fra et sikkerhetsmessig perspektiv ikke bør ha rusproblemer når man skal håndtere kjemikalier og utstyr som brukes i arbeidet.

Imidlertid har det i år 2000 til sammen bare vært seks mindreårige ungdommer tilknyttet Taggbusters-Miljøkorps i en kort periode etter at de ble pågrepet av politiet for tagging. Saken ble behandlet i bydelens lokale konfliktråd, og ungdommene fikk tilbud om å fjerne tagging for et nærmere fastsatt beløp.

Intensjonen med tiltaket er således todelt, man vil både drive et forebyggende ungdomstiltak, og samtidig bidra til heving av miljøstandarden i Oslo indre øst med mindre forsøpling og tagging.

1.2 Målsettinger

I 1998 er målformuleringen slik: "Tiltaket skal bidra for å heve miljøstandarden med å ha fokus på forsøpling, skal redusere omfanget av tilgrising og tagging først og fremst i Oslo indre øst".

I 1999 er formuleringen slik: "Tiltaket skal bidra for å heve miljøstandarden med å ha fokus på forsøpling, primært tagging. Søker å redusere omfanget av tilgrising først og fremst i Oslo indre øst". (Fra rapporteringsskjema HOIØ 1998 og 1999.)

Selv om mulige oppgaver innen rengjøring, forsøpling og vedlikeholdsarbeid blir nevnt som utfordringer og problemstillinger i årsrapportene i 1998/1999, ser vi en sterkere fokusering på fjerning av tagging i 1999, og det er også hva informantene legger vekt på i 2000. Imidlertid ønsker Taggbusters-Miljøkorps i framtiden å utvide sitt tilbud om tjenester, ved også å tilby fasadevasking for private kunder og offentlige instanser.

1.3 Målgruppe

Tiltakets målgruppe er ungdom i alderen 16 - 24 år, som enten er langtidsledige, ikke har skoleplass eller orker å gå på skole og gjerne vil jobbe. Gjennom avklaringsmøter med Servicekontoret og andre instanser har det blitt drøftet hvilke rekrutteringskriterier som skal legges til grunn i forhold til potensielle brukere. Aktuelle deltakere sluses inn i prosjektet gjennom et inntaksteam, hvor ulike samarbeidsparter er representert: politi, skole, barnevern og helsestasjon for ungdom.

1.4 Organisering

Taggbusters-Miljøkorps ledes av en arbeidsleder som rapporterer til lederen for Torshovdalen Aktivitetshus. Torshovdalen Aktivitetshus er underlagt Barne- og ungdomsavdelingen i bydelen, og det er opprettet en referansegruppe for tiltaket, bestående av Barne- og ungdoms-sjefen, lederen for aktivitetshuset og arbeidsleder. Samarbeidet i bydelen fungerer godt, og med tilsetningen av en fast arbeidsleder og tilknytningen av en sivilarbeider i løpet av første halvår 2000, har de fått på plass kontinuitet og styring med tiltaket.

Selve arbeidet med fjerning av tagging utføres i dag av en mobil enhet, bestående av arbeidsleder og sivilarbeider. I samarbeid med bydelens beredskapsteam, Konfliktrådet og politiet ønsker de å sluse inn aktuelle deltakere i tiltaket. Dette håper de skal bidra til å bedre rekrutteringen av ungdommer i framtiden.

1.5 Økonomiske rammebetingelser

Tiltaket har et lønns- og driftsbudsjett på ca. 500.000 kroner i 2000. I tillegg har tiltaket søkt fagavdeling i byrådet om kr 150.000 for "utvikling av prosjektet", idet HOIØ-midlene i sin helhet går til vanlig drift av tiltaket.

Taggbusters-Miljøkorps selger tjenester til oppdragsgivere utenfor bydelen og private oppdragsgivere i bydel Sagene - Torshov. Prisen for fjerningen av tagging beregnes ut fra kvadratmeter og type underlag det er tagget på, og ikke ut fra timepris som en del andre tilbydere av denne tjenesten baserer seg på. Offentlige bygg og områder i bydel Sagene - Torshov får tagging fjernet gratis, mens private kunder og offentlige bygg og områder i andre bydeler faktureres.

Det blir opplyst at inntektene fra Taggbusters-Miljøkorps er en vesentlig bidragsyter til at Torshovdalen Aktivitetshus når sitt årlige inntjeningskrav på 450.000 kroner.

1.6 Prosjektets egenart

Ifølge våre informanter er det tre viktige dimensjoner eller aspekter ved Taggbusters-Miljøkorps.

Oppdragelsesaspektet går ut på at ungdommene blir fulgt opp og opplæres til å strukturere dagen og seg selv. I de tilfeller der ungdommene er henvist etter behandling i konfliktrådet, får de se at deres handlinger får konsekvenser. Ungdommene blir også bevisstgjort på forsøpling og sitt forhold til lokalmiljøet.

Kvalifiseringsaspektet innebærer at ungdommene lærer om arbeidslivets regler og tilegner seg kunnskaper om hvordan tagging kan fjernes på ulike overflater både innen- og utendørs, hvordan det tekniske utstyret (kjemikalier og vaskemidler osv.) skal brukes og nødvendigheten av å bruke sikkerhetsutstyr.

Inntjeningsaspektet er viktigst for administrasjonen og ledelsen av tiltaket. Herunder kommer momenter som prioritering og samordning av oppdrag, samt fakturering av utførte tjenester.

En av informantene sier:

"Det økonomiske overskygger lett alt annet ved prioritering. Men vil ungdom gjøre opp for seg, da prioriterer vi disse likevel. Det er ikke noe rent kommersielt tiltak dette, vi jobber med mennesker."

Et annet vesentlig særtrekk ved Taggbusters-Miljøkorps er samarbeidet med politiet og bydelens Beredskapsteam, som fungerer som et "lokalt" konfliktråd i bydelen. Teamet kan

prioritere og få behandlet saker i løpet av få dager, ved behov. Beredskapsteamet er forankret i Torshovdalen Aktivitetshus, med representanter fra barnevern, helsesøster, politi, ungdommens mediasenter, feltteamet og Bjølsen fritidsklubb, og er en indikasjon på at det jobbes tverrfaglig og tverretatlig i bydelen. Dette tverrfaglige samarbeidet knyttes opp mot flere av aktivitetene ved Torshovdalen Aktivitetshus, og er noe som også kommer Taggbusters-Miljøkorps til gode.

Lederen for Torshovdalen Aktivitetshus sier:

"Fellesnevneren vi jobber sammen om er klare rammer og omsorg. Det er viktig å kunne spille på hverandre med ulik faglig bakgrunn, men også praktisk."

Politirepresentanten i disse samarbeidsfora sender rapportering om arbeidet inn i sitt system. Han understreker viktigheten av forebyggende arbeid og tverrfaglig samarbeid og sier:

"Her har vi folk fra forskjellige grupperinger som til sammen lager en knyttneve."

Disse momentene blir trukket fram som viktige, spesielt dersom det skal iverksettes tiltak i forhold til (mindreårige) ungdommer som skal gjøre opp for seg, dersom de er pågrepet i forbindelse med tagging. Erfaringene viser at dersom det går for lang tid mellom pågrepelse og reaksjon, kan det i ventetiden bli utført tagging for store beløp. Det er derfor vesentlig å reagere raskt. Her er foreldrene en viktig samarbeidspart. Ungdommene tas inn til samtale med politi og foreldre, hvor det blir snakket om konsekvenser, bl.a. mulig økonomisk ansvar for foreldrene. Som alternativ blir det presentert en mulighet for at ungdommene kan gjøre opp for seg ved deltakelse i Taggbusters-Miljøkorps.

Den korte veien fra handling til konsekvens og potensialet for å aktivisere ungdommer til å løse konkrete arbeidsoppgaver med fjerning av tagging, er kanskje det som sterkest særpreger Taggbusters-Miljøkorps i 2000. Det er ifølge våre informanter mange oppgaver og stor pågang fra tidligere og nye "kunder", slik at organisasjonsmodellen er operativ og klar til bruk.

2 Intern organisering, internt samarbeid og arbeidsformer

2.1 Intern organisering og samarbeid

De to personene som i praksis utgjør Taggbusters-Miljøkorps i dag, arbeidsleder og sivilarbeider, utfører det som kommer inn av oppdrag. Arbeidslederen foretar prioritering av arbeidsoppgaver i samråd med Aktivitetshusets leder. Arbeidsleder foretar også befaringer og utarbeider kostnadsoverslag for tilbud på mulige oppdrag som blir meldt inn. Videre foretar arbeidsleder også fakturering av utførte tjenester.

Rapportering skjer til Barne- og ungdomsavdelingen i bydelen, og i tiltakets referansegruppe sitter både Barne- og ungdomssjefen, aktivitetshusets leder og arbeidsleder.

Når det er ungdommer tilknyttet tiltaket, er det meningen at oppfølgingen av disse skal foretas av arbeidsleder. Ungdommene vil bli utstyrt med arbeidsuniform med Taggbusters-logo på, og skal veiledes av arbeidsleder i bruk av utstyr, kjemikalier og nødvendigheten av bruk av verneutstyr.

2.2 Arbeidsoppgaver og arbeidsformer i tiltaket

Informantene framhever at det er en grei og oversiktlig arbeidsfordeling mellom arbeidsleder, sivilarbeider og aktivitetshusets leder. Gode rutiner og samarbeidsrelasjoner er etablert. Selv om både arbeidsleder og sivilarbeider er relativt nyansatte (arbeidsleder fra mai 2000), er arbeidsleder godt kjent både med bydelen, Torshovdalen Aktivitetshus og Taggbusters-Miljøkorps. Initiativtakeren til Taggbusters-Miljøkorps er i dag leder av Torshovdalen Aktivitetshus, og tiltakets forrige arbeidsleder var en tidligere bruker av tiltaket. Dette betyr at de fleste aktørene kjenner hverandre fra forskjellige sammenhenger over lengre tid.

Dette, hevder våre informanter, styrker både samarbeidsrelasjonene internt og kan også virke positivt for ungdommene og deres foreldre, fordi det er kjente personer som administrerer tiltaket og arbeidsoppgavene.

Våre informanter resonnerer mye rundt konkrete, tekniske og økonomiske aspekter med tiltaket og fjerning av tagging. Også når det gjelder tiltakets organisering og ungdomsfaglige innretning, uttrykkes det enighet om målsettinger, metoder og prioriteringer.

Det er lite brukermedvirkning i tiltaket, annet enn at kunder og oppdragsgivere legger inn bestillinger på oppdrag som de ønsker utført. Når det er ungdommer tilknyttet tiltaket, er det de som utfører selve arbeidsoppgavene, med veiledning og oppsyn av arbeidsleder.

Oppdragsgivere og ungdommene som deltar har imidlertid liten innvirkning på innholdet i arbeidsoppgaver, prioriteringer eller andre viktige og sentrale faktorer ved tiltaket. De er fastlagt og blir definert av arbeidslederen og tiltakets referansegruppe.

2.3 Oppsummering

Taggbusters-Miljøkorps består i dag (høsten 2000) av to personer, arbeidsleder og sivilarbeider, som har en oversiktlig og grei arbeidsdeling seg imellom. Arbeidslederen prioriterer oppdrag i samråd med leder for Torshovdalen Aktivitetshus, og fakturerer private kunder over hele Oslo. Det er lite eller ingen brukermedvirkning i tiltaket, og det er heller ingen ungdommer tilknyttet tiltaket på evalueringstidspunktet.

3 Samarbeid eksternt

3.1 Hvem samarbeides det med

Samarbeidsparter for Taggbusters-Miljøkorps er i hovedsak politi, inntaksteam, beredskapsteam, konfliktråd, skoler, aetat, Servicekontoret og foreldre til ungdommer som er henvist fra beredskapsteamet. Øvrige instanser betegnes i hovedsak som "kunder" eller "oppdragsgivere".

Når det gjelder samarbeidet med konfliktrådet, påpekte våre informanter i Taggbusters-Miljøkorps at det altfor ofte var for lang saksbehandlingstid før saker ble avgjort der. Fordi

våre informanter mener det er viktig med rask og konsekvent behandling av ungdommene, utgjør derfor bydelens eget beredskapsteam en viktigere samarbeidspart i dag enn tidligere.

3.2 Hva samarbeides det om og hvordan samarbeides det

Samarbeidet mellom foreldre, politi, bydelens beredskapsteam og Taggbusters-Miljøkorps som fører til en rask og effektiv oppgjørsform for ungdommer som er pågrepet i forbindelse med tagging, blir betegnet som en ny og virkningsfull samarbeidsmodell. At bydelen har et tiltak som innebærer at ungdommer kun 14 dager etter pågripelse er i gang med å gjøre opp for seg, verdsettes høyt av politiet, som refererer til erfaringene herfra innad i sine rapporteringssystemer.

Oslo Sporveier er en tidligere kunde og oppdragsgiver, men er i dag mer brukt i forhold til råd og tips mht. konkrete problemstillinger i forhold til fjerning av tagging. Det er også noe samarbeid med andre private aktører som arbeider med fjerning av tagging. Av og til kommer det forespørsler fra private aktører om Taggbusters-Miljøkorps kan låne ut utstyr, eller om de har noen kundeoppdrag som de ikke får tid til å utføre.

På spørsmål om det forekommer samarbeid eller utveksling av informasjon o.l. med tilsvarende ungdomsrettede tiltak i andre bydeler, uttrykkes det kjennskap til og kunnskap om både Grünerløkka Miljøkorps og Miljøpatroljene i bydel Gamle Oslo. Imidlertid uttaler våre informanter i Taggbusters-Miljøkorps at det er ganske store forskjeller på disse tiltakene mht. organisering, innretning, arbeidsoppgaver og målsettinger – og ikke minst – økonomiske rammer og forutsetninger. Blant annet blir oppslutningen om Miljøpatroljene i Gamle Oslo kommentert slik:

"De betaler jo ungdommene for å gjøre jobben, de – da blir det jo som en ordinær jobb".

3.3 Samarbeidspartenes kunnskap om og kjennskap til Taggbusters- Miljøkorps

Våre informanter uttaler at tiltaket er godt kjent i bydelen, både blant politikere, beslutnings-takere, gårdeiere og andre kunder, i tillegg til befolkningen generelt. For å spre ytterligere informasjon og kunnskaper, både om Taggbusters-Miljøkorps og om fjerning av tagging, ble det i 1998/99 produsert en video ("Stryk det som ikke passer" – en instruksjonsfilm om fjerning av tagging) i samarbeid med Ungdommens mediesenter, på oppdrag av Oslo kommunes byrådsavdeling for kultur og utdanning og bydel Sagene - Torshov. Videoen er produsert i et opplag på ca. 500 eksemplarer og er distribuert til kunder, samarbeidsparter, kommunale etater og andre interesserte.

I tidligere år, da Taggbusters-Miljøkorps hadde en primær innretning som praksisplass eller arbeidstrening for arbeidsledige, var det mye kontakt mellom Servicekontoret og tiltaket. Når Taggbusters-Miljøkorps i de senere år i lange perioder pga. sykefravær ble oppfattet å være litt ustabil mht. administrasjon av tiltaket, har det vært knyttet noe usikkerhet til prosjektets status. I tillegg vurderer Servicekontoret at tiltakets rekrutteringskriterier ble noe snevre og at tiltaket framsto som et mindre helhetlig tilbud for aktuelle brukere.

Og mange av ungdommene selv, som er potensielle deltakere, blir informert av Servicekontoret at Taggbusters-Miljøkorps eksisterer som mulig praksisplass, uttaler at de ikke ønsker et slikt tilbud:

"Noen ungdommer ønsker ikke denne typen praksisplass, de vil heller i butikk, barnehage osv. Man har fått reaksjoner som: Å nei, det er utarbeid og fysisk krevende. Ungdom har interesseliste i punkter 1, 2, 3 osv, og her kommer ikke Taggbusters inn."

3.4 Effekt på samordning av renholdet

Taggbusters-Miljøkorps tror ikke selv at deres innsats verken hemmer eller fremmer innsatsen fra andre aktører innen "taggerfjerningsbransjen". Det blir påpekt at det er veldig mange små og store private malerfirmaer, rengjøringsbyråer m.m., som tilbyr fjerning av tagging. Og det er nok av oppgaver å gripe fatt i:

"Det er kanskje mer enn 30 ulike firmaer i byen som har fjerning av tagging på "programmet", og vi går ikke andre firmaer i nærheten. Det hadde jo ikke vært så mye tagging å se, dersom det hadde vært hard konkurranse om oppdragene."

Taggbusters-Miljøkorps konkurrerer med andre aktører på prisfastsettingen av sine tjenester, ved at prisoverslaget utarbeides med utgangspunkt i antall kvadratmeter som skal rengjøres, ikke i forhold til timepris som mange andre firmaer baserer seg på.

3.5 Oppsummering

Taggbusters-Miljøkorps har en relativt lang forhistorie fra 1994, og tiltaket er godt kjent både blant samarbeidspartnere, bydelens politikere, administrasjon og befolkningen for øvrig. Samarbeidet med foreldre, politi og bydelens beredskapsteam om fjerning av tagging som oppgjørsform for ungdommer som er pågrepet, blir vurdert som en ny og effektiv samarbeidsmodell som skal videreføres.

4 Effekter av tiltaket

Taggbusters-Miljøkorps framhever selv at det innenfor tiltaket drives fagopplæring, personlig opplæring, praktisk gjennomføring, kommunikasjon og samarbeid, kundeservice, markedsføring og det de kaller total oppfølging. Alle disse momentene nevnes av våre informanter som vesentlige ved tiltaket, når det altså er ungdommer tilknyttet tiltaket.

Tiltaket er godt kjent i bydelen – muligvis fordi det også har en forholdsvis lang forhistorie. Mange etater, instanser og organisasjoner har vært på besøk, blant annet har tre andre bydeler i Oslo vært på befaring. Det er også registrert mange henvendelser som blir kanalisert via Rådhuset.

4.1 Kvalifiseringsmessige aspekter

Det hevdes at Taggbusters-Miljøkorps innebærer viktige kvalifiseringsmessige aspekter, ved at brukerne tar læring av å delta i opplegget. Det argumenteres med at tiltaket er en form for arbeidstrening ved at brukerne må møte opp på jobb, at de lærer å komme inn i en normal rytme, lærer punktlighet og tilsvarende. Det framheves også at ungdommene lærer en del om tekniske spørsmål knyttet til det å fjerne tagging, for eksempel hvordan tagging kan fjernes på forskjellig underlag innen- og utendørs, samt hvordan man kan forebygge tagging på enkelte områder.

I forhold til resultater av denne kvalifiseringen vises det til få resultater de siste par årene. Det hevdes imidlertid at det i årene før var flere som fikk andre jobber:

"Mange av de vi lærte opp ble så flinke at vi mista dem til andre jobber. Det er litt synd. De fikk jobb i bensinstasjon, butikk og andre steder."

Det er imidlertid ikke utarbeidet noen oversikt over hvor mange som har fått andre jobber, og det er ingen direkte kontakt mellom disse og tiltakets ledelse i dag. Det blir heller ikke konkretisert hva, eller hvilke kvalifiserende elementer i Taggbusters-Miljøkorps som har vært avgjørende for at disse har fått andre jobber.

4.2 Renholdsmessige aspekter

Alle informantene vektlegger at det er mye tagging og forsøpling i Oslo generelt, også i bydel Sagene - Torshov. Det er således nok av arbeidsoppgaver å gripe fatt i, og behovet for tiltaket er stort, sett fra et renholdsmessig synspunkt. Når det gjelder antall oppdrag i 1999 er det utført 65 oppdrag, hvorav 41 i bydel Sagene - Torshov og 24 oppdrag utenfor bydelen.

4.3 Brukernes synspunkter

I forbindelse med dette evalueringsoppdraget har vi ikke intervjuet noen brukere av Taggbusters-Miljøkorps. Det er flere årsaker til dette. For det første er de ungdommene som har vært tilknyttet tiltaket i 2000 seks mindreårige, som ble pålagt å fjerne tagging som oppgjør - etter å ha blitt pågrepet av politiet. Vi har vurdert det slik at vi ikke ønsket å gjenoppta en for ungdommene avsluttet sak, og bruke tid på å innhente tillatelse fra foreldrene for å intervju disse.

For det andre, brukere fra årene 1994 - 1997/1998 ville blitt vanskelig å få tak i, da det ikke finnes noen oversikt over navn og aktuelle adresser i dag. I tillegg var det i disse årene et annerledes tiltak enn Taggbusters-Miljøkorps framstår som i dag. Imidlertid er tiltakets tidligere arbeidsleder forhenværende bruker av tiltaket, og dagens leder for Torshovdalen Aktivitetshus er en av tiltakets initiativtakere. Det har således vært mulig å inkorporere deres synspunkter knyttet til tiltakets tidligere perioder.

4.4 Andre aspekter

At tiltaket innebærer en rask oppfølging for ungdommer som blir tatt av politiet for tagging, mener våre informanter er en viktig effekt. Dette blir eksemplifisert av våre informanter ved å nevne de seks ungdommene som har vært tilknyttet tiltaket i 2000, og som egentlig ikke ble ansett for å være "taggertyper".

"De var ikke typen til hærverk, egentlig. De hadde ikke skjont hva de hadde vært med på. I løpet av 14 dager var de i gang med å gjøre opp for seg."

Det blir framhevet at signaleffekten ved tiltaket og denne oppgjørsformen nok er stor:

"Det kommer andre ungdommer og ser på at guttene må arbeide med fjerninga. De får vite at de måtte gjøre det. Noen sier: Hvorfor gidder du gjøre dette og da svarer guttene våre: Men vi har gjort det, nå må vi fjerne det."

4.5 Oppsummering

Når det er ungdommer tilknyttet Taggbusters-Miljøkorps, kan tiltaket tilby deltakerne opplæring, arbeidstrening, strukturering og oppfølging. Det er mangelen på ungdommer som ses som et problem, ikke mangel på arbeidsoppgaver. Tiltaket får mange forespørsler om fjerning av tagging, og behovet for innsats anses som stort, både i bydel Sagene - Torshov og i Oslo som helhet.

5 Tiltaket i praksis

5.1 Tiltakets ulike elementer og innvirkning i forhold til levekår

En ønsket effekt av arbeidet som Taggbusters-Miljøkorps utfører er at tagging på offentlig og privat eiendom skal fjernes, slik at Oslo generelt og bydelen Sagene - Torshov spesielt skal framstå som penere, ryddigere og et tryggere sted å ferdes i. Dersom ungdommer selv er med, kan dette ha en viktig signaleffekt overfor andre ungdommer, fordi de ser at noen av deres "egne", enten frivillig eller som ledd i oppgjør i forbindelse med egne saker, er aktivt med på arbeidet.

Det utføres også en del taggerfjerningsoppdrag både i barnehager og på skoler. En mulig effekt av dette er at både barnehagebarn og andre barn ser at noen av de eldre ungdommene utfører arbeidet i deres umiddelbare nærhet – når det altså er ungdommer som deltar i tiltaket.

I tillegg kan det ha en viktig signaleffekt overfor bydelens øvrige befolkning, dersom uniformert ungdom - frivillig eller pålagt – bidrar til restaurering og reetablering av utseendet på felles uteområder. Det "minustegn" som ofte hefter ved ungdommer i dag kan således bli kompensert for, ved at de utfører oppgaver som kommer alle til gode.

5.2 Tiltakets innvirkning på sitt nærmiljø

I forhold til miljøhensyn sier både tiltakets forrige og nåværende arbeidsleder at man følger og har fulgt de til enhver tid gjeldende miljøforskrifter. I denne forbindelse uttales det:

"Det er viktig å velge riktige produkter og se på hva Norge godkjenner. Jeg vil heller ha miljøvennlige produkter."

Det framholdes videre at dersom det hadde blitt utført kontroll av de kjemikalier og vaskemidler man bruker i arbeidet, så ville man ha passert en slik kontroll.

5.3 Vektlegging av ulike aspekter

Våre informanter presiserer at man ønsker gjennom arbeidet i Taggbusters-Miljøkorps å gjøre byen og bydelen penere, renere og tryggere for alle. Det hevdes i denne sammenhengen at:

"Vi heter jo Taggbusters-Miljøkorps, det er mye pengene det gjelder, men det må ikke gå på bekostning av miljøvennlighet."

Økonomien i tiltaket framheves som en viktig side ved Taggbusters-Miljøkorps, i tillegg til de renholdsmessige og ungdomsfaglige aspektene, både før og nå. Hva som veier tyngst er uklart, men i den tidligere nevnte presentasjons- og/eller instruksjonsvideoen som er utarbeidet i forbindelse med tiltaket, er det ensidig fokusert på teknikker ved fjerning av tagging på et par ulike overflater både innen- og utendørs. Det framkommer ikke i videoen noe om tiltakets kvalifiseringsmessige eller ungdomsfaglige aspekter eller momenter.

I intervjuene med våre informanter blir imidlertid de ungdomsfaglige aspektene vektlagt, men det kommer tydelig fram at dette også er et tiltak som er økonomisk lønnsomt for Torshovdalen Aktivitetshus og bydelen. Taggbusters-Miljøkorps inneholder således både ungdomsfaglige, rengjøringsfaglige og økonomiske aspekter og momenter, men hvilken vekt eller prioritering de forskjellige momentene har, er ikke entydig.

5.4 Oppsummering

Selv om tiltaket ikke har noen ungdommer eller andre brukere per i dag (høsten 2000), er det et potensiale og synlig behov for et tiltak som Taggbusters-Miljøkorps. Det er ifølge arbeidsleder og Aktivitetshusets leder stor pågang fra oppdragsgivere, og det etablerte samarbeidet med beredskapsteamet, politiet og andre, synliggjør at det er en god og etablert struktur som står klar til å motta nye brukere.

I tillegg til at Taggbusters-Miljøkorps er en viktig inntektskilde for Torshovdalen Aktivitetshus og bydelen, utføres det et viktig arbeid for heving av standarden i nærmiljøet. Sagene - Torshov blir en penere, renere og tryggere bydel å ferdes i som resultat av tiltakets innsats, og dette kommer flere av bydelens befolkning til gode.

6 utfordringer for tiltaket

6.1 Hvilke brukere lykkes man ikke med

Taggbusters-Miljøkorps og Torshovdalen Aktivitetshus har et stort behov for å rekruttere ungdommer til tiltaket, og det er ingen ungdommer tilknyttet tiltaket på evaluerings-tidspunktet (høsten 2000). Tiltakets tidligere arbeidsleder uttrykker at hans opprinnelige ønske var å få med "hvem som helst", også jenter:

"Det var ingen jenter med, og det var synd - for det hadde nok gått bra - men dette er kanskje et gutteyrke. Jeg tenkte også at vi kunne fått med folk med yrkesskade."

Det er et sentralt problem for Taggbusters-Miljøkorps at det per i dag ikke er ungdommer som er engasjert i tiltaket. Og det er en ekstra utfordring at det er mange potensielt aktuelle ungdommer, som blant annet ifølge Servicekontoret i bydelen, ikke ønsker å utføre hardt, fysisk utarbeid som Taggbusters-Miljøkorps representerer.

Det blir også fra dagens arbeidsleder nevnt utfordringer med å ha personer "på tiltak" som brukere:

"Det var OK å ha med én ungdom, men med 2 - 3 stykker var det ikke så lett, da ble det mer ungdomsarbeid. Skal man jobbe slik, må man ha flere ansatte slik at ungdommene kan følges opp bedre."

Dette er nok riktig og vesentlig, men eventuelt henvisende instanser vil nok gjerne forsikre seg om at de ungdommer som henvises eller utplasseres får tilstrekkelig og nødvendig oppfølging og opplæring. Det blir således en utfordring for Taggbusters-Miljøkorps å foreta den nødvendige avveining mellom å øke antall utførte oppdrag og mulige inntekter, versus å følge opp de ungdommer som deltar på en tilfredsstillende måte.

En økt fokusering av tiltaket mot en sterkere vektlegging av ungdomsfaglige perspektiver, ville kanskje også innebære et større behov for brukerorientering og involvering av ungdommene. I tillegg kunne dette fått konsekvenser mht. arbeidsformer, organisering av tiltaket og behov for tettere oppfølging av ungdommene.

6.2 Involvering av samarbeidspartnere

Det er også en utfordring å utvide samarbeidet utenfor bydelens grenser. Det samarbeides i dag ikke med andre anti-tagger- eller miljøpatruljer. Arbeidsleder sier at selv om det tidligere har vært noe kontakt med bl.a. Grünerløkka Miljøkorps, så erfarte han raskt at de jobber på ulike måter og har ulike organisasjonsmodeller som utgangspunkt. En mulig utvidelse av kontakten med andre og liknende tiltak i andre bydeler, ville kanskje gi noen viktige tips og innspill til Taggbusters-Miljøkorps om organisering og rekruttering.

Det er imidlertid et stort og viktig potensiale til økt rekruttering og tilfang av arbeidsoppgaver innenfor tiltakets etablerte samarbeidsnettverk. I sterkere grad kan tiltaket også dra nytte av at de er representert i ulike samarbeidsfora for ungdom i bydelen.

Bydel Sagene - Torshov har også en egen LA21 konsulent, som ikke ble nevnt som mulig samarbeidspart i våre intervjuer. Dersom kontakt blir etablert her, kan det bidra til økt fokusering på de miljømessige sidene ved tiltaket, noe som i sin tur kan bidra til at Taggbusters-Miljøkorps får økt legitimitet, oppslutning og oppmerksomhet.

6.3 Grad av felles forståelse

De fleste av våre informanter vektlegger tekniske aspekter med spørsmål knyttet til fjerningen av tagging, samt de økonomiske rammer, betingelser og resultater rundt og i tiltaket. Eventuelle sosiale aspekter og momenter ved tiltaket er minimalt vektlagt i skriftlige rapporter og øvrig bakgrunnsmateriale vi har fått tilgang til. I "instruksjonsvideoen" som Taggbusters-Miljøkorps produserte i 1998/99 vises det noen eksempler på at tagging blir fjernet, med minimal produktinformasjon, og uten fokusering på hvem det er som utfører arbeidet, om de er alene eller i grupper, osv.

Det blir imidlertid underveis i våre intervjuer fokusert på at Taggbusters-Miljøkorps også driver ungdomsfaglig arbeid, og at det er en forståelse for eksempel av hva som kommuniseres gjennom tagging, eller momenter som kan diskuteres med ungdommene som deltar i tiltaket.

Den tidligere arbeidslederen uttaler:

"Jeg tror at tagging dreier seg om markeringsbehov, om å få vise seg. Jeg tror de føler at dette er deres, og så er det spennende. Og det er nok litt at de vil finne på noe annet, noe som hører med i 90-åra og i år 2000, noe de lager selv og som ikke er som alle andre. Det er litt som når jeg bruker min egen signatur, som å ha en egen hjemmeside på data. De kjører seg sjøl med gratisreklame liksom. Men verdien i tagginga, den er vanskeligere å se - man kan både bli straffet og løsemiddelskadet."

Modell-læring nevnes som viktig i forhold til samarbeidet knyttet til Aktivitetshuset og relasjonene som etableres mellom ungdommene som deltar og de voksne som er knyttet til tiltaket. Det å kunne prate og diskutere uformelt, slik det gjøres i Taggbusters-Miljøkorps og i Torshovdalen Aktivitetshus, smitter over på ungdommene. Ungdommene kjenner lederne på Aktivitetshuset fra før av, og arbeidslederen kjenner mange av foreldrene til ungdommene.

Det framholdes av våre informanter at det i tidligere perioder av tiltaket ble jobbet litt med forebyggende arbeid, der ungdommene som deltok i Taggbusters-Miljøkorps fortalte om tagging til andre ungdommer. I dag hevdes det at det ikke er kapasitet eller tid til dette, men det er nok noe som bør overveies nøye. Med den ekspertisen og lange erfaringen som Taggbusters-Miljøkorps representerer, kunne dette fått stor overføringsverdi til andre.

6.4 Lokaliseringsspørsmål

I årsrapporten for Taggbusters-Miljøkorps for 1999, som ble framlagt i Bydelsutvalget (BU-sak 35/00), er det oppført at tiltaket har gjennomført til sammen 65 ulike oppdrag, hvor 41 er innenfor bydel Sagene – Torshov, både fakturerte og ikke-fakturerte, samt 24 fakturerte oppdrag utenfor bydelen. Det framstår for oss som noe spesielt at et tiltak som er finansiert med HOIØ-midler opererer over hele Oslo, også i bydeler som har organisert egne tiltak og

prosjekter som har som formål å fjerne tagging og redusere forsøplingen. Det er videre underlig for oss at ikke inntektene fra de fakturerte tjenestene framkommer i rapport-skjemaene til HOIØ.

Dette synliggjør kanskje et dilemma for Taggbusters-Miljøkorps mellom å drive et ungdomsfaglig tiltak, versus å være en profitabel enhet som er en vesentlig bidragsyter til at Torshovdalen Aktivitetshus når sitt årlige inntjeningskrav.

6.5 Kontinuitet og forankring

Med en fast, engasjert arbeidsleder og tilknyttet sivilarbeider, skulle kontinuiteten på ledersiden være sikret. Når det gjelder forankringen av prosjektet i bydelen, virker det også som at tiltaket for så vidt er godt kjent. Det spørres likevel om forankringen primært skyldes at tiltaket har en relativt sett lang forhistorie (fra 1994), og at sentrale personer knyttet til tiltaket eller sentrale beslutningstakere i bydelen har lang og direkte erfaring, enten med Taggbusters-Miljøkorps eller Torshovdalen Aktivitetshus, eller begge deler.

6.6 Andre utfordringer

Det faktum at Taggbusters-Miljøkorps er "god forretning" og at arbeidslederen bruker mye tid til fakturering, samordning av oppdrag og utarbeidelse av anbud, går altså på bekostning av andre, ikke-inntjeningsrelaterte aktiviteter og arbeidsoppgaver. Det er kanskje en vektlegging som bør diskuteres.

Det er videre en utfordring å vite hva som skal skje i og med tiltaket i vinterhalvåret. Det er vanskelig å fjerne tagging utendørs når det er kaldere enn +5 grader, fordi kjemikalier og annet utstyr ikke fungerer ved lave temperaturer. Det er således en utfordring for tiltaket å få flere bein å stå på, slik at man kan aktivisere, kvalifisere eller sysselsette flere ungdommer også i vinterhalvåret.

Grønt- og vedlikeholdsprosjektet i bydel Sagene - Torshov

1 Beskrivelse av tiltaket

Innledning

Grønt- og vedlikeholdsprosjektet ble startet i februar 1999, som et avklarings-, arbeidstrenings- og kvalifiseringstiltak. Prosjektet er administrert av Servicekontoret, som er bydelens utviklingssenter for arbeid og kvalifisering. Servicekontoret arbeider i forhold til kvalifisering, rehabilitering og integrering av brukere med ulike behov. Det tenkes i langsiktige og helhetlige løp for brukerne, og Grønt- og vedlikeholdsprosjektet inngår som et av Servicekontorets "lavterskeltiltak". Målgruppen er arbeidsledige sosialhjelpsmottakere som blir henvist fra sosialkontoret. Arbeidsoppgavene omfatter forefallende renoverings- og forskjønningsoppgaver på områder som er forsømt eller har et forbedringspotensiale i bydelen. Tiltaket er organisert som et prosjekt med en prosjektleder og to arbeidsledere.

I denne evalueringen beskrives Grønt- og vedlikeholdsprosjektet som en virksomhet nært knyttet opp mot Servicekontorets øvrige arbeid.

1.1 Bakgrunn

Som bakgrunn for opprettelse av prosjektet refereres det i bakgrunns materialet til at bydelen ble tildelt midler til opprustning av nærmiljøet (BYR 1603/98). Ansatte på Servicekontoret beskriver i tillegg behovet for iverksetting av tiltak knyttet til arbeidstrening og avklaring for klienter som ellers har ligget innenfor en gråsoner og har blitt gående langtidsledige. Opprettingen av tiltaket må også ses i sammenheng med bydelens øvrige arbeid med tiltakskjedning, forsøk på å jobbe helhetlig og møte brukernes behov for videre hjelp til selvhjelp.

1.2 Målsettinger

Grønt- og vedlikeholdsgruppa har som uttrykt målsetting å "høyne trivselen hos bydelens befolkning ved å gjennomføre renoverings- og forskjønningsoppdrag på områder som er forsømt eller har et forbedringspotensiale i bydelen". Oppdragene skal komme i tillegg til det som normalt skal utføres av Oslo kommune eller private.

Forskjønnning trekkes altså inn som sentral intensjon og knyttes til beboermessig trivsel. Samtidig har prosjektet et kvalifiseringsaspekt. Teamet som knyttes til det praktiske arbeidet sluses inn i forhold til et organisert lavterskeltilbud innenfor Servicekontoret. Ut fra gruppas virksomhet ønsker man å få til arbeidstrening og avklaring for hver person, slik at disse kan komme inn i videre kvalifiserings- eller rehabiliteringsopplegg. Et tredje aspekt kommer også inn i uttrykte målsettinger - man har til hensikt å trekke bydelens beboere inn i forhold til initiering av oppdragene.

I prosjektet kombineres altså ulike uttalte målsettinger ved at behovet for avklaring, arbeidstrening og kvalifisering av arbeidsledige sosialhjelpsmottakere, kombineres med behovet for å få utført tiltak som kan forbedre bydelens utemiljø.

1.3 Målgruppe

De fleste deltakere i prosjektet henvises fra sosialkontoret med arbeidsledighet som henvisningsgrunn. Brukerne har ulik bakgrunn. Noen er egentlig arbeidsføre, men har av ulike grunner vært borte fra arbeidslivet en stund, og trenger en referanse av nyere dato. Mange har ulike typer yrkeshemninger og problematikk som trenger nærmere utredning. Noen har ikke lært seg norsk i løpet av mange år, andre har vært i fengsel, har rusproblematikk, psykiatrisk problematikk, diffuse psykosomatiske plager osv. Prosjektets deltakere er i hovedsak menn, men det tas også inn kvinner.

1.4 Organisering

Servicekontoret er organisert som eget tjenestested i bydelens helse- og sosialavdeling, og lederen deltar i avdelingens ledermøter. Grønt- og vedlikeholdsprosjektet er opprettet for å gi et lavterskeltilbud til Servicekontorets brukere, og Servicekontoret fungerer altså både som rekrutterings- og oppfølgingsinstans for prosjektet. Grønt- og vedlikeholdsprosjektet har egen prosjektleder og to arbeidsledere. Prosjektleder har daglig kontakt med kontaktperson på Servicekontoret, og ukentlige rapporteringer.

1.5 Økonomiske rammebetingelser

834 000 kroner ble bevilget til prosjektet i 1999. Dette dekket utgifter til to lønninger, kjøp og drift av bil, samt diverse utstyr som arbeidsredskap, arbeidstøy og mobiltelefoner. I år 2000 er budsjettet på kr 800 000 for prosjektet.

1.6 Prosjektets egenart

Grønt- og vedlikeholdsprosjektet er et utpreget lavterskeltilbud, i den forstand at det ikke stilles store krav til inntak. Prosjektet har også en egenart i forhold til type arbeidsoppgaver. Prosjektets deltakere skal gjennom sin virksomhet bidra til å "tette igjen" huller, som på grunn av uklare ansvarsforhold oppstår i vedlikeholds- og forskjønnelsesarbeid i bydelens uteområder og vedlikeholdsarbeid innendørs. Arbeidsoppdragene eller oppgavene varierer, men det dreier seg i hovedsak om fysisk arbeid og ulike vedlikeholdsoppgaver knyttet til forefallende arbeid ute og inne. En del av arbeidet krever fysisk styrke.

I prosjektet legges det vekt på en fleksibel form. Dette gjør at man kan gå raskt inn med et arbeidslag på inntil ti personer om det for eksempel oppstår behov for å rydde et lokale en dag. Vanligvis foregår det daglige arbeidet ved at deltakerne organiseres i arbeidslag på to - tre personer som jobber på ulike oppdrag.

Et særpreg ved tiltaket er midlertidigheten i forhold til brukerne. Det er rullerende inntak og utslusing hele tiden. Noen blir i prosjektet i 14 dager, før de sluses videre til andre tiltak eller

til jobb. Andre brukere er i prosjektet i mange måneder eller er inne en periode, har en pause og kommer tilbake.

Deltakerne henvises til prosjektet for bl.a. avklaring og kartlegging med hensyn til arbeidskapasitet og arbeidsevne. Samtidig har prosjektet funksjon som kvalifiseringsledd. Deltakerne får en referanse og en viss grad av arbeidserfaring. Ansatte på Servicekontoret beskriver prosjektets funksjon som en utprøvningsarena, der brukerne kan stabiliseres og få øvd seg på å stå i jobb, samtidig med at det kan tas tester og utprøving i forhold til brukerens problematikk, "restarbeidsevne" og eventuelle behov for rehabilitering.

2 Intern organisering og arbeidsformer

2.1 Intern organisering og samarbeid

Det er tre stillinger knyttet til tiltaket, hvorav prosjektleder og en arbeidsleder er engasjementstillinger finansiert av HOIØ-midler. En av de tilsatte er "utlånt" fra bydelens driftsavdeling med deler av sine arbeidsoppgaver som ambulerende vaktmester. Den andre arbeidslederen har også tidligere vært sysselsatt i bydelens driftsavdeling, og har på evalueringstidspunktet (høsten 2000) en engasjementsavtale av tre måneders varighet. På evalueringstidspunktet var en av arbeidslederne beordret inn som prosjektleder på grunn av et lengre sykefravær.

I prosjektet er det ikke lagt opp til brukermedvirkning knyttet til organisasjonsformer eller fora hvor brukerne kan virke inn på prosjektets innhold, form eller målsettinger. Det avholdes imidlertid fellesmøte hver morgen mellom brukere og arbeidsledere.

I forhold til faglig tilnærming overfor brukerne virker arbeidslederne samkjørt. Det innebærer en tydelig deling av roller knyttet til arbeidsoppgaver, der den ene arbeidslederen har hovedansvar for arbeidsoppgaver tilknyttet vedlikeholdsarbeid innendørs, den andre har hovedansvar for arbeidsoppgaver i grøntarbeidet ute. I prosjektet er det en vedvarende diskusjon om prioritering av arbeidsoppgaver knyttet til forskjønnelses- og grøntoppgaver, eller vedlikeholdsoppgaver. Siden den ene arbeidslederen har "medbrakte" arbeidsoppgaver fra sin stilling som ambulerende vaktmester i bydelen, kan det virke som om vedlikeholdsoppgaver uten- og innendørs blir prioritert.

2.2 Arbeidsoppgaver og arbeidsformer i tiltaket

Forskjønnelse/vedlikehold ute og inne

Arbeidsområder for Grønt- og vedlikeholdsprosjektet er knyttet opp til en todeling mellom vedlikehold inne og ute. Inne består arbeidsoppdragene av oppussing av ulike kommunale boliger og institusjoner, opprydding på loft, osv. Utendørs har oppgavene bl.a. bestått i å pynte opp i barnehager, klippe gress, rake plener for løv, nedfallsfrukt osv.

De arbeidsoppgavene prosjektet går inn i dreier seg delvis om gråsonerområder, delvis om definerte fellesarealer. Leder for Servicekontoret beskriver følgende kriterier:

"Oppgavene Grønt- og vedlikeholdsprosjektet skal ta seg av er de som ikke i forveien er dekket av andres ansvar. Prosjektet kan også unntaksvis gå inn og hjelpe vanskeligstilte enkeltpersoner."

Til en viss grad tilpasses også arbeidsoppgavene den enkelte bruker. I en periode før vi foretok denne evalueringen, hadde en av brukerne i Grønt- og vedlikeholdsprosjektet bakgrunn innenfor elektronikk. Arbeidslederen hadde da samlet inn flere gamle TV-apparater på verkstedet, for mulig reparasjon.

Mye av det daglige arbeidet foregår gjennom arbeidslag, der to - tre personer arbeider sammen om oppdrag. Arbeidet kan ofte være fysisk krevende. Det kan dreie seg om oppussing av kommunale boliger, vedlikeholdsarbeid i barnehager, tunge løft av arkivskap ved flytting osv. Da vi besøkte tiltaket hjalp deltakerne en nyinnflyttet flyktningfamilie i bydelen med oppheng og montering av møbler, speil og lamper i leiligheten. Det legges vekt på at det raskt kan ytes innsats med mange personer, dersom noe skal ryddes/flyttes eller hvis det skal tas tak i vedlikeholdsarbeid ute.

Strukturering og synliggjøring

Det er arbeidslederne som er prosjektets ansikter utad. Det er også arbeidslederne (en er beordret som prosjektleder) som strukturerer hva brukerne kan, skal og vil arbeide med. Deltakerne får egne arbeidsklær med logo på ryggen. Det er utarbeidet en brosjyre med presentasjon av prosjektet og oppfordring til å melde fra om oppdrag. Prosjektet er også oppført med eget telefonnummer i telefonkatalogen.

Noe av det man legger vekt på i prosjektet er trening i forhold til å møte opp på jobb til et fast tidspunkt, og å si fra når man skal være borte. Samtidig foregår sosial trening i en varsom form. En av arbeidslederne sier:

"Vi har et fast sosialt morgenmøte. Her får en person av gangen luften seg litt, være litt synlig. For noen dreier det seg om trening i å kunne være i jobbvirksomhet og sammen med andre, uten å være rusa."

Fleksibilitet, kort tidsramme og bonuslønn

Det utarbeides kontrakter med brukerne som inneholder individuelle målsettinger i forhold til deltakelse i prosjektet. Det kan dreie seg om individuelle tiltaksplaner med kanskje bare en setning, som f.eks. å holde seg rusfri, å møte mellom kl. 08.00 til 16.00 en periode osv. Utarbeidelsen av individuelle målsettinger gjøres blant annet ved oppstart, i møte mellom tiltakskonsulent, arbeidsleder og bruker.

Det utarbeides ikke individuelle tiltaksplaner for lengre tidsrom. Dette kan gjøres på et seinere tidspunkt, som ledd i Servicekontorets tiltakskjede. Som utgangspunkt er det satt vilkår knyttet til videre sosialhjelp for deltakerne i prosjektet. De fleste får sosialhjelp utbetalt som "lønn" for utført "arbeid for kommunen". Brukerne kan jobbe litt mer hvis de vil og får da inntil 1500 kroner ekstra i måneden. Noen få av brukerne har tiltaksmidler fra aetat.

Det skrives timelister en gang i uka. Er man borte en dag uten gyldig grunn, fører det til at bonuslønnen reduseres. Godkjent fravær skjer via egenmelding/sykmelding. Registrering av fravær gjøres av arbeidslederne/prosjektleder.

Prosjektet har ingen intensjoner eller målsettinger om å gi håndverksmessig faglig oppfølging eller læring for deltakerne. De får imidlertid en del innsikt om hvordan man kan pusse opp en bolig, med sparkling, maling, tapetfjerning og liknende. De får også erfaring i å håndtere ulikt utstyr og materiell gjennom arbeidet de utfører. De lærer videre en del om beplantning og opparbeiding av utearealer. På grunn av tiltakets midlertidighet kan det ikke etableres løpende og forpliktende drifts- og vedlikeholdsprogrammer, fordi brukerne plutselig kan forsvinne eller sluses videre til andre tiltak.

Arbeidslederne reiser rundt til ulike arbeidssteder der arbeidslagene utfører arbeidsoppgaver, men sier de bare i begrenset grad får gitt tilstrekkelig opplæring og veiledning. Det pekes også i liten grad på arbeidsoppgaver som gjøres feil, og det er heller ikke alle arbeidsoppgaver som kan læres av de som er inne i tiltaket for en kortere tid. En av arbeidslederne sier:

"Det er en del stress med å løpe fram og tilbake, og å komme til et sted der det er gjort feil. Når noe skal gjøres eller er gjort feil, så prøver vi å korrigere - men ikke kritisere. Det er ikke noe vits, for mange skal ikke være her så lenge."

Prosjekt bygget opp rundt arbeidsleder

Mye av prosjektet er utformet med oppgaver knyttet til de to arbeidslederne, spesielt den ene som er "utlånt" fra bydelens driftsavdeling fra stillingen som ambulerende vaktmester. Vedkommende har gjennom mange år vært en forelder-figur for mange av brukerne, inklusive tidligere barnevernsbarn og andre. Den andre arbeidslederen har også vært tilknyttet bydelens driftsavdeling, blant annet i forhold til gartnerarbeid.

Selv om prosjektet har gjennomført et bredt felt av oppgaver, mener vi det i hovedsak utføres arbeidsoppgaver knyttet til vaktmester- eller vedlikeholdsarbeid, hvor det ofte er uklart hvem som har ansvaret for oppgavene. Det foreligger også et potensiale i forhold til flere sider av forefallende arbeid i bydelen, bl.a. oppgaver knyttet til beplantning og forskjønning utendørs. Det virker på oss som om dette arbeidet nedprioriteres i perioder, men kan også være et resultat av at "grønt-biten" i prosjektet ikke er like godt markedsført. En av arbeidslederne sier:

"Akkurat nå er det mange oppdrag knyttet til boliger, og det andre arbeidet ute blir liggende. Uten jevnlig vedlikehold og oppfølging blir det mye å gjøre etterpå, og det blir kanskje ikke like pent."

Prosjektets form baseres mye på flat struktur, der arbeidsoppgavene utføres sammen av både arbeidsledere og brukere. Arbeidslederne skal imidlertid også reise rundt, ordne med rekvisisjoner til innkjøp osv., noe som muliggjør en viss grad av frihet under arbeidet for brukerne.

Gjennom våre besøk i prosjektet får vi inntrykk av at det er god stemning blant brukerne, selv om de er henvist på "vilkår" og slik sett "må" være tilknyttet tiltaket. Det er mye fleiping, røff humor og klapp på skuldrene. En bruker sier uoppfordret at prosjektet er det beste han har vært i fordi "det er så OK folk her". En av arbeidslederne sier:

"Av og til er jeg imponert over at folk gjør en så god jobb - at de er så villige hele veien. Kanskje har det litt sammenheng med at de ser på oss, at vi jobber hele tiden med det håndverksmessige. Og vi sitter ikke bare på kontoret med telefoner - vi jobber sammen med dem."

Prosjektets sosiale ramme ser ut til å være viktig for brukerne. For en del av gutta er den røffe formen antakelig viktig som "felles språk". For andre kan formen være vanskelig, ifølge vår informant:

"Ved frokostsamlingene er det mye fleiping. Det er en god stemning, men det kan være litt slitsomt. Det er nok noen som føler seg litt utenfor her, særlig til å begynne med. En av de som har begynt nå kommer hit direkte på jobben, han kommer ikke til frokostsamlinga. Det kan ha noe å gjøre med at han kommer fra et annet land, men har nok mest med personlighet å gjøre. En annen av gutta er også fra et annet land og snakker lite norsk - men han kommer, og har det nok bra."

I hovedsak er brukerne som rekrutteres voksne menn. Enkelte ungdommer tas også inn, og av og til også kvinner. En av arbeidslederne er kvinne, og for henne er den skjeve kjønnsdimensjonen betydningsfull. Hun forteller at det har vært kvinner innom prosjektet, men at de forsvant fort ut igjen.

Avgrensning av roller

Det er lagt en tydelig avgrensning i forhold til arbeidsledernes rolle i forhold til ansatte ved sosialkontorene og de tilsatte på Servicekontoret. De ansatte på prosjektet har primære funksjoner som trygge og veiledende håndverkere overfor brukerne, uten at denne rollen trues av konflikter knyttet til økonomi og sanksjoner. I den grad det er nødvendig å avbryte prosjektdeltakelsen, for eksempel på grunn av rusmisbruk på jobb, er det Servicekontoret som kommer inn, ikke de prosjekttilsatte. En av arbeidslederne knytter den gode stemningen i gruppa mellom arbeidslederne og deltakerne nettopp til rolleavklaringen i forhold til sosialkontoret og Servicekontoret:

"Vi har ingenting med pengene og gutta å gjøre. Det er en lettelse for alle at det ikke er vårt bord."

Romslighet, individuell tilpasning og dialog

I praksis viser prosjektet stor grad av fleksibilitet og romslighet. Brukerne kan, ifølge vår informant:

"Komme og gå – de kan ha tatt en pause - ha gjort noen sprell, og kan komme igjen."

Individuell tilpasning vises også innenfor prosjektets ramme. De som er med i tiltakene må ofte ha litt ekstra tilpasning:

"Det kan for eksempel være en som bruker metadon og som må ha tilpasning med pause på en ekstra halvtime med mulighet til å ta en urinprøve. Slike ting kan vi tilpasse her. Noen møter opp og vil gjøre noe, men har svettetokter og kan jo ikke settes til å jobbe i en barnehage."

Det dreier seg om mange ulike typer problematikk blant brukerne, der folk trenger rehabilitering og noe meningsfylt å gjøre. Etter avtale med lege kan en person få prøve seg i forhold til hvor mye ryggen tåler, mens noen kan arbeide 50 % to ganger i uka og får prøvd ut det. Noen av brukerne har uttalt at de har problemer med å forplikte seg varig.

Prosjektet ser ut til å ha funnet sin form med en kombinasjon av romslighet, frihet og oppfølging. Man har til hensikt å bidra til strukturering og rammene er tydelige, men ikke så

strenger som de er innen det ordinære arbeidslivet. Noe av det prosjektet legger vekt på er at brukerne skal få trening i forhold til å møte opp på jobb, og å si fra når man skal være borte.

En av arbeidslederne beskriver stemningen innad slik:

"Her støtter alle hverandre. Alle har like lite penger. Og alle er innstilt på å ikke være her så lenge. Det er god stemning her og det er folka som skaper varmen."

Lokal plassering

Prosjektet har egne lokaler, med kontor, pause- og omkleddningsrom, verksteder, garasje og plass til utstyr. Lokalisering beskrives som sentralt både for ansatte i bydelen og for deltakerne. For ansatte i hjelpeapparat betyr plasseringen i nærheten av Servicekontoret muligheter for å kunne "stikke nedenunder", følge opp brukerne og få formidlet dem videre til nødvendig utredning og testtaking, for eksempel ved det lokale rehabiliteringssenteret eller til kontakt med lege/psykolog.

For brukerne er lokalenes sentrale plassering i bydelen en viktig forutsetning for deres tilhørighet til prosjektet spesielt og bydelen generelt, ifølge våre informanter. Det er lett tilgjengelig, og nærmiljøet som arena kommer inn i forhold til brukernes trygghetsfølelse og mulige nettverksbygging.

For en del brukere er det nettopp viktig at man skal "like om hjørnet", at de kan se tiltaksstedet, kan ta bussen og gjenkjenne ansikter, og at den lokalkjente arbeidslederen kan følge dem på oppdraget. Som en av våre informanter uttrykker det:

"Noe av det viktigste med Grønt- og vedlikeholdsprosjektet er nettopp nærheten til der folk bor. Disse brukerne er utrygge. Å henvise en bruker med denne problematikken til arbeidsoppgaver på Lambertseter ville vært utenkelig."

Det legges vekt på dialog som arbeidsform mellom deltakere og ansatte. I bygget der Servicekontoret holder til er det kantine som er åpen for både ansatte og brukere av Servicekontoret. Kantina drives av et annet kvalifiseringsprosjekt i bydelen og presenteres i forhold til en intendert brobyggingfunksjon fra Servicekontorets side. En konsulent sier:

"Klienter som tidligere ble betraktet som farlige, opplever seg kanskje på en annen måte - de får hevet selyfølelsen når de kan sitte sammen med sjefen og kameratene."

En informant fra Grønt- og vedlikeholdsprosjektet beskriver forholdet til kantina litt annerledes:

"Det var noen av oss som var i kantina. Da fikk vi korreks fra en på Servicekontoret. De sa at vi bare skulle bruke kantina dersom det var oppdrag og jobbing i nærheten - ikke hvis man bruker 15 minutter for å gå dit. Om sommeren sitter vi mye i parken når det er spisepause, en del går hjem og spiser - alle bor jo i nærheten."

Et vesentlig moment her er at lunsjpausen bare er på 30 minutter, og det er et poeng at reisetiden mellom arbeidssted og kantina ikke skal være for lang.

2.4 Oppsummering

Dette prosjektet kan forstås med følgende elementer som byggesteiner:

- Det er et avklaringsprosjekt
- Det er midlertidig for brukere
- Det er bygget opp med svært fleksibel form, både i forhold til arbeidsoppgaver og tilrettelegging overfor brukere
- Det er et lokalt tiltak bygget på bydelen som arena og en "kjentmann" som sentral arbeidsleder og utformer
- Det er et tiltak preget av fysiske oppgaver

3 Samarbeid eksternt

3.1 Hvem samarbeides det med

For Grønt- og vedlikeholdsprosjektet foregår samarbeidet delvis i form av formidling av arbeidsoppdrag, og delvis knyttet til oppfølging av deltakere. Vi har snakket med samarbeidsparter fra sosialkontorene, Servicekontoret, Nærmiljøprosjektet og noen av bydelens barnehager. Vi snakket også med en ansatt i Friluftsetaten.

3.2 Hva samarbeides det om og hvordan samarbeides det

Ansatte på Servicekontoret har vanligvis daglig kontakt med prosjektleder og arbeidsleder, og får derved fulgt opp både prosjektets utvikling, de ansatte og den enkelte deltaker. Det foregår også ukentlige rapporteringer. Begge parter er fornøyd med dette samarbeidet.

Sosialkontorene deltar på enkelte møter med Servicekontorets ansatte og de tilsatte ved Grønt- og vedlikeholdsprosjektet i forhold til kartlegging og tilbakemeldinger. Verken Servicekontorets ansatte eller ansatte i Grønt- og vedlikeholdsprosjektet arbeider med søknader knyttet til økonomisk sosialhjelp. Servicekontorets ansatte kan imidlertid gå inn på sosialkontorenes OSKAR-system for skriving av notater og lesing av vedtak.

Det samarbeides direkte med bydelens Nærmiljøprosjekt i forhold til oppdrag. Nærmiljøprosjektet arbeider bl.a. i forhold til bedring av bomiljø i bydelen. Noen borettslag har fått hjelp av Grønt- og vedlikeholdsprosjektet til forskjønningstiltak, legging av plattinger osv. Her har det også vært samarbeidet direkte med beboere. I forbindelse med utføring av oppdrag knyttet til arbeid i barnehager har det vært samarbeidet med barnehagens ledelse.

Prosjektet mottar oppdrag via telefon og faks. Kontakten med prosjektet er ellers preget av at "man bare ringer hverandre" i forhold til oppdrag, det kan inngås avtaler etter felles befaring med arbeidsleder, og gjøres innkjøp av varer og utstyr i forbindelse med utføring av oppdrag. Dette framstilles i hovedsak som greie og funksjonelle samarbeidsrelasjoner.

Flere samarbeidsparter peker på at det er en god, uformell kontakt med raske tilbakemeldinger fra prosjektets side. Man har fakset oppdrag inn og fått avtaler etter hvert. Prosjektet har sørget for innkjøp av nødvendig utstyr selv, og man har valgt å ordne det som skal til gradvis, i tilfelle folkene skulle forsvinne. Som en av våre informanter uttrykker det:

"Det er så mye ellers i kommunal virksomhet som preges av mer formaliserte og litt rigide systemer. Her er man mer fleksible, ikke minst som virkemiddel i forhold til brukerne. De har ofte ikke et så organisert liv, passer vanskelig inn uten at det nettopp er fleksibelt i kantene."

I forhold til oppdrag utendørs, henvises det til at arbeidet gjøres i samråd med Friluftsetaten. Samarbeidet beskrives som relasjoner som har "gått seg til" etter hvert, og at Grønt- og vedlikeholdsprosjektet arbeider inntil grenser markeres, dvs. at Grønt- og vedlikeholdsprosjektet utnytter handlingsrommet der det i stor grad dreier seg om gråsoner med hensyn til ansvarsforhold. Leder på Servicekontoret sier:

"Til å begynne med var det en del grenseoppgang som måtte gås i forhold til hvilke oppgaver og områder Park og idrett skulle ta seg av. Nå fungerer det greit."

En av arbeidslederne i Grønt- og vedlikehold sier:

"Vi vet stort sett hvor grensene går, for eksempel på den ene siden av gjerdet i en barnehage."

3.3 Samarbeidspartenes kunnskap om og kjennskap til Grønt- og vedlikeholdsprosjektet

Grønt- og vedlikeholdsprosjektet har fått ros i internavisen for bydelsadministrasjonen i forbindelse med planting av tusenårstrær. Det var også omtale av en av brukerne i en landsdekkende avis sommeren 2000. Ut over dette opplever de ansatte at prosjektet er lite kjent og lite synlig. En av arbeidslederne understreker at prosjektet trenger tid til innarbeiding:

"Jeg tror prosjektet er i en slags startfase ennå. Vi er ikke kommet helt i gang. Vi må bli mer kjent i bydelen sånn at folk kan begynne å kontakte oss. Vi har vel ikke vært synlige før nå. Nå har vi fått arbeidsklær med stempel på drakten. Det er viktig å ha stempel. Så vet folk hvem vi er og hva vi driver med."

Representanter for ulike instanser i bydelen, samarbeidspartnere eller oppdragsgivere til Grønt- og vedlikeholdsprosjektet, viste usikkerhet i forhold til gjenkjenning av prosjektets navn. Ved vår beskrivelse av utførte oppgaver ble imidlertid personer og brukere koblet til tiltaket. I en del sammenhenger var det arbeidslederne, som ellers har opparbeidet seg posisjon og synlighet innenfor bydelen, våre informanter har festet seg ved. I et av våre intervjuer ble prosjektets navn og brukergruppe koblet slik:

"Åja, de gutta der - de ser ut som gamle sjømenn."

3.4 Effekt på samordning av renholdet

Samarbeidsparter vi har snakket med forteller at det foreløpig er liten grad av samordning i forhold til andre etaters virksomhet knyttet til renhold og vedlikeholdsoppgaver. Prosjektets virksomhet har ifølge disse heller ikke ført til en endring av innsatsen i forhold til renholdet i bydelen.

3.5 Oppsummering

Samarbeidet mellom Grønt- og vedlikeholdsprosjektet og samarbeidspartene er delvis knyttet til formidling av arbeidsoppdrag og delvis knyttet til oppfølging av deltakere. I forhold til oppdrag gjøres det avtaler gjennom telefonkontakt eller faks. Mye samarbeid foregår uformelt. Sentrale samarbeidsparter i forhold til oppdrag er Nærmiljøprosjektet og bydelens barnehager. I hovedsak er alle parter fornøyd med samarbeid knyttet til arbeidsoppdrag som kan utføres raskt og utenom formelle kanaler. Flere informanter peker på at prosjektet er i en startfase og trenger tid for å opparbeide synlighet. En konsulent på Servicekontoret har daglig kontakt med prosjektleder eller arbeidsleder og får ukentlige rapporteringer om tiltaket.

4 Effekter av tiltaket

4.1 Kvalifiseringsmessige aspekter

Grønt- og vedlikeholdsprosjektet kan ses som et forsøk på å være første ledd i en individuell tilpasset oppfølging av personer i et gråsonemråde, klienter med sammensatt problematikk. Disse kan være skjøvet ut av det øvrige hjelpeapparatet og kan trenge utredning og videre rehabilitering knyttet til samarbeid mellom ulike tjenester for å komme seg videre. Vi mener etableringen av tiltaket er et prisverdig forsøk på å møte denne brukergruppas behov for oppfølging. Mulighetene for bedre kartlegging av brukerne kan komme fram i løpet av arbeidstreningsperioden. Ved at Servicekontorets tiltakskonsulenter og andre samarbeidspartnere parallelt følger opp deltakerne med samtaler og møter, kan det gi gode muligheter for å skreddersy videre rehabiliteringsopplegg eller kvalifiseringsløp.

Grønt- og vedlikeholdsprosjektet er lavterskeltilbud, og ikke et ordinært sysselsettings- eller kvalifiseringstiltak. Det er i liten grad lagt inn kvalifisering knyttet til f.eks. håndverksmessig opplæring. Det drives heller ikke med systematisk rehabilitering eller sosial trening. En av grunnene til dette er at brukerne er tilknyttet prosjektet midlertidig. På grunn av tiltakets midlertidighet er det også begrenset hva man får bygget opp av kvalifiseringsmessige og relasjonsmessige ferdigheter for brukerne. Kanskje foregår det likevel en viss grad av bygging av felles referanserammer for de som inngår i prosjektet. Prosjektet kan også sies å tilføre brukerne en viss grad av sosial trening i å bruke nærmiljøet og i å forholde seg til kjente personer og oppdragsgivere.

Mange av brukerne har en lang periode med arbeidsledighet bak seg. Gjennom treningsperioden i dette lavterskeltiltaket gis brukerne muligheter til å komme i gang igjen, slik at videre tiltak kan bygges på. Brukerne settes på et tiltak på et nivå Servicekontorets konsulenter tror de er i stand til å klare, for at brukerne skal slippe å konfronteres med nye nederlag. Vi mener at perioden i Grønt- og vedlikeholdsprosjektet kan gi trening i å kunne forholde seg til en arbeidsleder, i å komme og gå etter avtale og til å fungere arbeidsmessig, for eksempel uten rus. Til en viss grad arbeides det med mestring av enkle arbeidslivsregler og strukturering. Et slikt tiltak kan være nødvendig for deltakere i prosjektet før det er mulig å gå videre med andre former for tiltak.

Bydelen legger vekt på tiltakets funksjon i forhold til å bidra til økt trivsel og forskjønnelse, samt fylle funksjoner i gråsoner der oppgaver ellers ikke blir gjort. Vi mener at tiltaket slik også ser ut til å fylle en viktig funksjon for deltakerne. De driver ikke med "liksomarbeid", men bidrar faktisk til at enkeltpersoner og grupper i bydelen får det bedre. En slik opplevelse

kan være viktig for den enkelte bruker i forhold til utvikling av bedre selvfølelse og videre mestringsarbeid.

For kort tid?

Gruppen av deltakere i Grønt- og vedlikeholdsprosjektet består delvis av folk som er tilknyttet i kortere tid, og delvis av folk som ønsker å bli. Dette understrekes som ett av prosjektets paradokser: brukerne er henvist med vilkår og er ikke tiltenkt mer enn en kort periode før videre innslysning til andre tiltak. Gjennom oppfølging fra Servicekontoret og andre hjelpeinstanser siktes de derfor etter hvert inn mot andre tilbud, Arbeidsmarkedsbedrifter eller andre statlig finansierte tiltak.

Det kan stilles spørsmål ved om dette gjøres for tidlig eller for raskt. Tre måneder er lang tid for utredning, men ikke i forhold til et kvalifiseringstilbud. Det trengs tid for å kunne avklare den enkeltes situasjon skikkelig, og fra Servicekontorets side sier man at man i en del tilfeller egentlig ville holde lenger på brukere enn det som ofte gjøres - nettopp for å sikre nødvendig kartlegging. De brukere som ikke ønsker en overgang til slike ordninger ville hatt godt av å være i prosjektet lengre.

Oppfølging videre?

Mange av deltakerne i Grønt- og vedlikeholdsprosjektet faller ut i perioder. I den grad disse får arbeid i det ordinære arbeidslivet, er det ofte tale om vikariater og tidsbegrensede oppdrag. Noe av problematikken knyttet til denne målgruppa er muligheten for periodevis utglidning og vanskeligheter med å mestre sosiale relasjoner. Fra Servicekontorets side pekes det på behovet for å følge deltakerne over i jobb, med oppfølging på arbeidsplassen eller i Arbeidsmarkedsbedrift, f.eks. i et halvt år. Vi mener det vil kunne være viktig å legge opp til at brukerne fikk tilbud om slik oppfølging. Slik ville det bli mulig å fange opp og hjelpe til med å få løst problemer forholdsvis raskt, slik at de ikke utvikler seg videre.

Prosjektets deltakere er en gruppe klienter som gjerne faller mellom to stoler, og som gjerne har for svak basiskompetanse til å kunne mestre for eksempel aetats ordinære yrkesforberedende attføringstiltak. Samtidig tilføres de i liten grad dekning av behovet for attføringsbistand og kompetanseoverføring andre steder fra. Men dette er også personer som ikke har rettigheter i forhold til yrkesmessig attføring. Som målgruppe faller de inn i en slags gråsoner, i den forstand at verken aetat eller f.eks. psykiatrien har egnede virkemidler som kan gi dem hjelp til å fungere bedre i arbeidslivet.

Dersom det hadde vært mulig å utvikle tiltaket til at deltakerne kunne ha forblitt i tiltaket over lengre perioder, hadde det kanskje blitt mulig å utvide antallet mulige treningsopplegg for denne målgruppa spesielt. Delvis kunne dette ha dreid seg om å legge større vekt på håndverksmessig opplæring og mer kompetanseheving av brukerne. Samtidig ville det også vært hensiktsmessig, dersom brukerne fikk tilbud om større grad av trening i forhold til sosial mestring innenfor rammene av arbeidslivet.

Det er tidligere utarbeidet kurstilbud for liknende arbeidssøkergrupper under ledelse av ARK med tanke på metodeutvikling. Her legges det vekt på å føre deltakerne inn i arbeidslivets kultur, med forpliktelser, krav, samhandling, aktiv deltakelse og vekt på den enkeltes ressurser. Det legges vekt på utvikling av mestringskompetanse og karriereplanlegging. Prosjektet kan i tilfelle muligens inngå som et første ledd i en slags felles slusing mellom aetat/arbeidsmarked og hjelpeapparat/psykiatri, eller mellom medisinsk og yrkesmessig attføring.

4.2 Renholdsmessige aspekter

En sentral målsetting i Grønt- og vedlikeholdsprosjektet er å bidra til å høyne trivsel i bydelen gjennom arbeid knyttet til forskjønning. En rekke oppdrag er utført knyttet både til forefallende arbeid og forskjønnelse. Samtidig gir både ansatte og andre informanter tilbakemelding på at arbeidet ikke blir sett og at gruppa foreløpig ikke er særlig synlig.

Prosjektets deltakere arbeider i hovedsak i gråsoner av offentlige arenaer, det vil si på områder der bydelens ansatte kommer med oppdrag og ser det arbeidet som blir gjort. Mange av arbeidsoppdragene er innarbeid eller arbeid innenfor avgrensede deler av bydelsdrevne virksomheter, som f.eks. barnehager. I mindre grad har det dreid seg om arbeid i nærmiljøet eller på oppdrag fra bydelens beboere. Dette kan ha betydning for at man ikke "synes" så godt blant folk flest. En annen faktor som kommer inn er prosjektets fleksible form, som nettopp gjør at gruppa først og fremst identifiseres som arbeidsleder i følge med "noen andre".

En styrke, men også mulig problematikk i dette prosjektet, er todelingen i forhold til oppgaver. Dette muliggjør fleksibilitet, og gjør at på kalde og regnfulle dager kan innarbeid prioriteres framfor utarbeid. Samtidig kommer todelingen også inn som mulig konflikt, ved at grøntarbeidet kan bli nedprioritert i forhold til vedlikehold av boliger, som gjerne haster. Når vedlikeholdsarbeidet utendørs forblir ugjort over lengre tid, gjør det arbeidet vanskeligere og det ser stygt ut. Her må man kanskje inn med en avklaring i forhold til prioritering av oppgaver, oppsetting av justerbar tidsplan eller tilsvarende.

Effekten av prosjektets løsning av arbeidsoppgaver må knyttes opp til oppdragsgivernes forventninger og erfaringer med annen type hjelp. Blant de informantene vi snakket med delte oppdragsgivernes erfaringer seg i to. Noen pekte på manglende forutsigbarhet og sendrektighet. Her nevnte en oppdragsgiver at man hadde måttet vente mye lengre enn man hadde trodd og blitt forespeilet på utføring av arbeidsoppdraget. Dette hadde resultert i at oppdragsgiver trakk tilbake bestillingen.

En annen oppdragsgiver beskriver også erfaringer med uforutsigbarhet i forhold til når arbeidet ville bli gjennomført, og om arbeidsoppdrag som i hovedsak ble gjort, men tok lengre tid enn vanlig. Det som ble gjort beskriver oppdragsgiveren som bra utført til å være "en slik gruppe". Informanten sier:

"Ut fra forutsetningene ble resultatet greit nok. Det kan være vanskelig å få hjelp til slike arbeidsoppgaver. Men hadde jeg bestilt denne tjenesten i et firma, hadde jeg ikke vært fornøyd."

En tredje oppdragsgiver er fornøyd med både avtaleinngåelsen og prosjektets utførelse av arbeidsoppgaven. Oppdragsgiveren understreker spesielt gruppas mulighet til å kunne utføre oppdrag raskt ut fra direkte kontakt og melding om behov. Prosjektets tilgjengelighet og fleksibilitet i forhold til oppdrag og utføring beskrives som motsetning til den kommunikasjon og saksgang vedkommende ellers er vant til å forholde seg til for å få gjort noe i barnehagen:

"Det er hurtig og effektiv utføring. Og så slipper man å skrive lange avhandlinger som kommer i en skuff, og når man endelig tar det fram fra skuffen, har man glemt hva det var, og så har en pappa gjort det i mellomtiden."

4.3 Brukernes synspunkter

Vi fulgte ved et par anledninger prosjektet i arbeid. Brukernes tilbakemeldinger i forhold til deltakelse i prosjektet var entydig positiv. Flere av brukerne hadde erfaringer fra andre tiltak og tilbud i flere år, og de fant at variasjonen i arbeidsoppgavene, friheten under utføringen av dem og den synlige nytten av det arbeidet de gjorde i Grønt- og vedlikeholdsprosjektet, oppveide de negative sidene ved det faktum at de var henvist til prosjektet "på vilkår" og således måtte være der. Flere uttrykte også at det sosiale fellesskapet de ble en del av i brukergruppen var veldig positivt. Spesielt ble arbeidslederne trukket fram som "flinke og ålreite" folk.

4.4 Andre aspekter

Et viktig aspekt i dette prosjektet er vektleggingen av tilhørighet og lokalitet. Arbeidsoppgavene utføres lokalt av lokale brukere og lokalkjente arbeidsledere. Arbeidslederne genererer aktivitet og oppdrag for prosjektet ved at folk vet hvem de er, og at de er lette å få tak i over telefon. Deres lokale tilhørighet fører også til at brukerne stoler på dem.

En annen viktig effekt ved dette tiltaket er brukernes gjenkjennelse av - og tilhørighet til – sin egen bydel. Dette er et prosjekt for lokale folk i lokale omgivelser. Dersom arbeidsleder for eksempel sier det skal skiftes lypærer på en bestemt adresse, kan noen av brukerne spørre om det er i det grønne huset til venstre for bensinstasjonen.

Arbeidslederne genererer både gode relasjoner og mye medmenneskelig varme innad i prosjektgruppen. I forhold til relasjonsbygging og utvikling av sosiale fellesskap, er nok frokostsamlingene og organiseringen av brukerne i arbeidslag på to eller tre personer et viktig element.

Vi var tilstede på et par av frokostsamlingene og her preges kommunikasjonen, som tidligere nevnt, av mye fleip og til dels røff humor rundt bordet. Seansen varer i underkant av en time, og arbeidslederne bruker mye av denne tiden til å få brukerne i tale. I kommunikasjonen tiltaler arbeidslederne brukerne med navn hele tiden, stiller spørsmål til hver enkelt og bidrar med dette til å få i gang en samtale, og at brukerne blir litt kjent med hverandre.

Et annet aspekt i Grønt- og vedlikeholdsprosjektet er den mobilisering som foregår knyttet til forbedring av ute- og inneområder i bydelen, og en mulig nettverksbyggende effekt knyttet til en slik prosess. Gjennom et tiltak som Grønt- og vedlikeholdsprosjektet blir også de i utgangspunktet svakeste brukerne trukket inn som sentrale deltakere i dette arbeidet.

4.5 Oppsummering

Grønt- og vedlikeholdsprosjektet er et lavterskeltilbud og inngår som en del av et kvalifiseringsløp. Det er i liten grad lagt inn kvalifisering knyttet til f.eks. håndverksmessig opplæring, selv om brukerne arbeider med vedlikeholdsoppdrag ute og inne. Tiltaket muliggjør at deltakerne blir kjent i nærmiljøet. De får også hjelp til strukturering og til å forholde seg til enkle arbeidslivsregler. Det arbeides med kartlegging av brukerne gjennom

arbeidstreningsperioden, og Servicekontorets tiltakskonsulenter følger opp deltakerne med samtaler og møter, slik at det kan skreddersys videre rehabiliteringsopplegg eller kvalifiseringsløp.

En målsetting i Grønt- og vedlikeholdsprosjektet er å bidra til å høyne trivsel i bydelen gjennom arbeid knyttet til forskjønning. En rekke oppdrag er utført knyttet til både forefallende arbeid og forskjønnelse. Prosjektets deltakere arbeider i hovedsak i gråsoner av offentlige arenaer, det vil si på områder der bydelens ansatte kommer med oppdrag og ser det arbeidet som blir gjort.

Et viktig aspekt ved prosjektet er mobilisering knyttet til forbedring av ute- og inneområder i bydelen, og en mulig nettverksbyggende effekt knyttet til en slik prosess. Gjennom et tiltak som Grønt- og vedlikeholdsprosjektet blir også de i utgangspunktet svakeste brukerne trukket inn som sentrale deltakere i dette arbeidet.

Brukernes tilbakemeldinger i forhold til deltakelse i prosjektet er positiv. Variasjonen i arbeidsoppgavene, friheten under utføringen av dem og den synlige nytten av det arbeidet de gjør er viktige elementer her. Det sosiale fellesskapet de enkelte blir en del av i brukergruppen blir trukket fram som en positiv effekt.

5 Tiltaket i praksis

5.1 Tiltakets ulike elementer og innvirkning i forhold til levekår

Gjennom den typen arbeidsoppgaver som Grønt- og vedlikeholdsprosjektet utfører, får brukerne også en opplevelse av å gjøre et meningsfullt arbeid. En av de ansatte på Servicekontoret forteller at flere brukere øker sitt sosiale nettverk og får et annet syn på sin livssituasjon;

"Vi ser mange tilfeller av 'oppblomstring' – vi ser at noen steller seg mer, dusjer oftere og noen retter opp skuldrene. De kommer seg mere ut og blir kjent med andre i samme situasjon som dem selv."

Samarbeidspartnere, som Nærmiljøprosjektet og barnehagene, peker på hvordan Grønt- og vedlikeholdsprosjektet utfører arbeid og fyller igjen "hull" som ellers lett hadde blitt stående tomme. Gjennom tiltakets vedlikeholdsarbeid blir det f.eks. mulig for brukere i Nærmiljøprosjektet å flytte inn i en ferdig oppusset bolig.

5.2 Tiltakets innvirkning i forhold til sitt nærmiljø

Arbeidsoppdragene til Grønt- og vedlikeholdsprosjektet kommer i liten grad fra vanlige beboere i området. Prosjektet har foreløpig heller ikke utviklet noen klar strategi på å "trekke på lag" med bydelens beboere i alminnelighet. Den utarbeidede presentasjonsbrosjyren av prosjektet er imidlertid fordelt til 1000 husstander, forretninger og offentlige kontorer i bydelen. Her oppfordres beboere og andre til å melde fra om oppdrag for forskjønnelse som kan bidra til økning av trivsel. Slik sett er bydelens beboere som brukergruppe forsøkt trukket med i forhold til medvirkning i forhold til bedring av eget nærmiljø.

Prosjektet har på oppdrag fra Nærmiljøprosjektet i bydelen bidratt med beplantning av blomster ved et par anledninger. Det er imidlertid et opplevd problem at Grønt- og vedlikeholdsprosjektet ikke kan delta i samarbeid med bydelens borettslagsbeboere i for eksempel dugnadsarbeid, da prosjektets deltakere ikke arbeider på kveldstid.

Her mener vi at det ligger en utfordring og et potensiale for tiltaket. Den profilering av virksomheten som hittil er gjort av prosjektledelsen eller Servicekontoret, ser foreløpig ut til å ha blitt definert som en "jobb som skal gjøres". Det er således foreløpig lagt liten vekt på å presentere og markedsføre Grønt- og vedlikeholdsprosjektet i en sosial og miljømessig ramme.

Bydelens LA21-konsulent sier at han foreløpig bare har anvendt Grønt- og vedlikeholdsprosjektet i forhold til enkeltoppdrag. Bydelen skal nå (høsten 2000) foreta en gjennomgang av ulike etaters nåværende og mulige LA21-arbeid. Her kan det dreie seg om samordning av virksomheter og oppgaver, også i forhold til renhold og ivaretagelse av fellesområder. Grønt- og vedlikeholdsprosjektets virksomhet antas å bli inkludert her.

5.3 Vektlegging av ulike aspekter

Beskrivelser knyttet til dette prosjektet viser en kombinasjon av kvalifiseringsmessige aspekter, og aspekter knyttet til bydelens behov for utførelse av vedlikeholds- og forskjønnelsesoppgaver. Kvaliteten og innholdet i både kvalifiseringsaspektene og vedlikeholdsaspektene knyttes opp til en "lavterskelstandard", eller "forefallende arbeid utført av ikke-håndverkere" for å "tette igjen hull" eller gråsoner. Dette kan medføre at arbeidsoppgavene som utføres av prosjektet ikke verdsettes eller vektlegges som det verdifulle arbeidet det er.

5.4 Oppsummering

Prosjektet kan på flere måter relateres til mulig bedring av levekår. Gjennom den typen arbeidsoppgaver som Grønt- og vedlikeholdsprosjektet utfører, får brukerne en opplevelse av å gjøre et meningsfullt arbeid. Flere øker også sitt sosiale nettverk. Samarbeidspartnere peker på at prosjektet utfører arbeid og fyller igjen "hull" som ellers lett hadde blitt stående tomme.

Prosjektet har foreløpig heller ikke utviklet noen klar strategi på å "trekke på lag" med bydelens beboere i alminnelighet. Bydelen arbeider med sitt LA21-arbeid, der renhold og ivaretagelse av fellesområder inngår. Grønt- og vedlikeholdsprosjektets virksomhet antas å bli inkludert her.

6 utfordringer for tiltaket

6.1 Grad av felles forståelse

Vi mener det bør vurderes om Grønt- og vedlikeholdsprosjektet etter hvert dreies i en annen retning enn det som var tenkt og uttrykt som målsettinger ved prosjektstart. Vi mener det etter hvert har blitt en klarere vektlegging på fysisk pregede vedlikeholdsoppgaver og andre

forefallende "vaktmesteroppgaver" som innendørs oppussing, montering, snekring og maling m.m., på bekostning av utendørs grøntoppgaver som beplantning, beskjæring, raking og liknende. Dette framkommer også i prosjektets årsrapporter som Servicekontoret utarbeider.

Dersom det er slik at det foregår en dreining av oppgaver *fra grønt til* vedlikehold, og dette videreføres og forsterkes, kan dette ytterligere påvirke rekrutteringsgrunnlaget til prosjektet ved at kun fysisk sterkere menn passer inn. Det bør derfor etter vår mening drøftes hvilken retning og hvilke arbeidsoppgaver prosjektet skal satse videre på framover. En slik avklaring bør etter vår mening framkomme etter et møte mellom de prosjekttilsatte og Servicekontoret.

6.2 Lokaliseringsspørsmål

Da vi foretok intervjuer i prosjektet høsten 2000, var situasjonen knyttet til videre framdrift av Grønt- og vedlikeholdsprosjektet uklar på grunn av manglende lokale fra og med 1. januar 2001. Det pekes på at nye lokaler bør ta hensyn til at prosjektet også kan ses som en produksjonsenhet. Her snekres det og limes, altså må man ha godkjent avtrekk i forhold til støv og ventilasjon. Det er således vanskelig å finne egnede lokaler til prosjektets virksomhet.

6.3 Kontinuitet og forankring

I forhold til kontinuitet står dette prosjektet overfor særlig to utfordringer. For det første er det et problem dersom prosjektet ikke får nye, hensiktsmessige lokaler, og for det andre er det et problem at de ansatte i prosjektet har korte, midlertidige arbeidskontrakter.

Det arbeides med å finne egnede lokaler i bydelen, og det er videre gitt signaler om økonomiske midler til videreføring av tiltaket, slik at det kan gjøres noe med arbeidskontraktene for de tilsatte i prosjektet.

6.4 Andre utfordringer

En utfordring for tiltaket er at brukerne raskt skal ut igjen, til videre slusing i tiltaksarbeid, AMB-bedrift osv. Her finnes det kanskje alternativer. Kunne man f.eks. tenke seg organisering av et mer lokalt, ambulerende arbeidslag av mer permanent karakter i bydelen, hvor både ansatte og brukere var garantert lengre tilknytningsperioder, og ikke bare 14-dagers tiltaksplaner og tre måneders arbeidskontrakter? Det bør da i tilfelle legges vekt på at tiltaket virker kvalifiseringsfremmende med større grad av f.eks. håndverksmessig opplæring.

Miljøpatruljer i bydel Gamle Oslo

1 Beskrivelse av tiltaket

1.1 Bakgrunn

Bydel Gamle Oslo var i perioden 1993 til 2000 en av landets fem Miljøbyer og som sådan blitt tilgodesett med ekstraordinære midler til blant annet opprusting av bydelens uterom. Disse ekstraordinære investeringsmidlene ble imidlertid ikke fulgt opp med tilstrekkelige midler til ordinært drifts- og vedlikehold.

De tre indre øst bydelene meldte ved oppstarten av handlingsprogrammet i 1997 behov for en ekstraordinær innsats i forhold til opprydding, renhold og vedlikehold. Det ordinære gate-renholdet var utilstrekkelig, parkene var preget av forsøpling og vegger tilgriset med tagging. Bystyret avsatte derfor midler fra handlingsprogrammet til ekstraordinært renhold i de tre indre øst bydelene. Hver bydel fikk avsatt 0,5 mill. kroner til strakstiltak høsten 1997 og 1,33 mill. kroner i 1998.

På denne bakgrunn ble miljøpatruljen (MP) i Gamle Oslo opprettet i juni/juli 1998, som et av flere tiltak innenfor satsningen opprydding, renhold og vedlikehold.

Miljøpatruljen ble etablert med 12 ungdommer som var tilknyttet FRIGO og Gamle Oslo Aktivitetshus (GOA). Rekrutteringen var i utgangspunktet noe spesiell, en slags "nettverksrekruttering", hvor kjernen var en vennegjeng på en 6 - 8 ungdommer som var deltakere i en "villmarksgruppe" på FRIGO. Denne gruppen ble ledet av den nåværende MP-koordinatoren. Disse ble forespurt om de kjente noen andre osv. Koordinatoren karakteriserer rekrutteringen som bevisst og strategisk, og at det ble lagt stor vekt på opplæring og sosialisering av ungdommene, særlig i den første fasen av prosjektet:

"I det første halve året var det mye arbeid knyttet til sosialisering, prøving og feiling. Vi plukket ut de som var mest solide og sterke og som vi kunne "manipulere" uten at de skjønnte det. Gjennom disse kunne vi så trekke andre med. Du må ha noen du kjenner og som kjenner deg og stoler på det du sier og som har venner. Vi "huka inn" en del vi visste hadde tilknytning."

I utgangspunktet hadde man planlagt at ungdommene skulle rydde søppel og fjerne tagging osv., med belønning i form av en sydentur eller liknende. Men siden HOIØ-midlene var tilgjengelige, ble det besluttet at ungdommene skulle få lønn etter alder, og det ble inngått arbeidskontrakter for midlertidig tilsetting (tilsigelsesarbeid/enkeltvakter) med alle ungdommene.

Som tiltakets koordinator sier:

"Penger glitrer for alle – uansett alder eller etnisk bakgrunn."

1.2 Målsettinger

Målsettingen med Miljøpatruljen er å bruke lokale ungdomsressurser i bydelen til opprydning, registrering av tungt søppel som er hensatt på ulike steder (f.eks. møbler, hvitevarer, bilvrak o.l.), vedlikehold av felles utearealer og - i det første driftsåret - fjerning av tagging på skøytebua til FRIGO og bydelsadministrasjonens eget bygg. Arbeidet med å fjerne tagging er nå overtatt av Hasteteamet, som sammen med Miljøtelefonen utgjør delprosjekter i det nye prosjektet ORV (opprydding, renhold og vedlikehold).

Det blir også lagt stor vekt på sosiale, holdningsskapende og disiplinerende målsettinger ved tiltaket. Ungdommene skal utvikle sitt forhold til hverandre og nærmiljøet, framstå som gode rollemodeller i ungdomsmiljøet, og få en introduksjon til arbeidslivet ved å lære å føre time-lister, ha ansvar for arbeidstøy og utstyr, melde fra om fravær og liknende.

Veiledning av ungdommene i arbeidsoppgavene blir foretatt ute i miljøet av de voksne Miljøpatruljelederne, som også følger opp gruppene under arbeidsøktene.

1.3 Målgruppe

Miljøpatruljene henvender seg i første rekke til ungdommer i alderen 14 - 20 år, bosatt i bydel Gamle Oslo. De fleste deltakerne er p.t. mellom 15 - 17 år gamle. Bydel Gamle Oslo har en høy andel av ungdommer med innvandrerbakgrunn, og mange av ungdommene har erfaringsmessig hatt vanskeligheter med å skaffe seg andre typer deltidsjobber. Noen av ungdommene har vært eller er småkriminelle, i risikozonen for å utvikle volds- og/eller rusproblemer, men hovedvekten av deltakerne er ressusterke skoleungdommer uten spesielt mye arbeidserfaring.

1.4 Organisering

Miljøpatruljene har i perioden 1998 t.o.m. 2000 vært et samarbeid mellom flere avdelinger i bydelen, hvor oppvekstavdelingen i 2000 hadde det formelle organisatoriske ansvaret.

Miljøbyen Gamle Oslo var planlagt avsluttet i 2000, og det ble drøftet hvordan bydelen kunne ivareta og vedlikeholde deler av Miljøbyens arbeid. I august 1999 ble det i denne sammenheng opprettet en ny avdeling i bydelen, avdeling for Miljø- og planlegging. Denne avdelingen søkte for 2000 handlingsprogrammet om midler til et større prosjekt - "Opprydding, renhold- og vedlikeholdsprosjektet (ORV)".

Fra 2001 vil Miljøpatruljene bli lagt inn i avdelingen for miljø- og planlegging som et delprosjekt inn under prosjektet ORV, sammen med delprosjektet Miljøtelefonen og delprosjektet Hasteteamet.

Miljøpatruljene har i løpet av to års drift utvidet organisasjonen betydelig, og fra en start med 12 ungdommer sommeren 1998 er det nå (høsten 2000) ca. 25 aktive ungdommer i tiltaket. Disse er nå lokalisert på tre ulike steder i bydelen: FRIGO, GOA og Jordal (fritidsklubb), benevnt henholdsvis som MP F, MP G og MP J.

De tre Miljøpatroljene (MP F, MP G og MP J) administreres av en egen koordinator i 20 %-stilling som rapporterer til leder av FRIGO. Hver av disse tre Miljøpatroljene administreres av en Miljøpatroljeleder, som koordinerer arbeidet til Miljøpatroljegruppene på hvert sted.

Disse Miljøpatroljegruppene er sammensatt i arbeidsgrupper med tre ungdommer, hvorav en av ungdommene er gruppeleder for de to andre. Plukking av søppel foregår i faste områder i ca. tre måneder av gangen. Deretter rulleres plukkeområdene mellom gruppene, slik at ungdommene gradvis blir kjent med flere områder i bydelen. Tømming av oppsamlet søppel foretas på angitte steder.

I løpet av toårsperioden fra oppstart har arbeidsoppgavene til Miljøpatroljen etter hvert fokusert mer på plukking av søppel og annet ryddearbeid både i og utenfor bydelen, som f.eks. rydding av loft, opprydning etter ulike arrangementer o.l. enn andre vedlikeholdsoppgaver og fjerning av tagging. Fjerning av tagging ivaretas nå av "Hasteteamet" og "Miljøtelefonen", to delprosjekter i prosjektet ORV, som ble etablert i mars 2000.

1.5 Økonomiske rammebetingelser

Miljøpatroljene har tidligere vært finansiert både med midler fra Handlingsprogrammet, fra Miljøbyen Gamle Oslo og til dels av bydelens ordinære budsjett. Dette har muliggjort utvidelse av virksomheten, men i 2000 finansieres prosjektet kun av midler fra Handlingsprogram for Oslo indre øst. Det var avsatt ca. kr 775.000 for drift av miljøpatroljene i år 2000.

Aktivitetsnivået for miljøpatroljene er ikke justert etter at annen ekstern finansiering falt bort, og det ligger an til en betydelig overskridelse av budsjettet for 2000. Denne overskridelsen må dekkes over bydelens ordinære budsjett.

1.6 Tiltakets egenart

Miljøpatroljene er ute og plukker søppel i avgrensede og forhåndsdefinerte områder to ganger i uka, tre timer hver gang - to ettermiddager/kvelder i ukedagene i sommerhalvåret - og en ettermiddag/kveld i ukedagene og en formiddag/ettermiddag lørdag eller søndag i vinterhalvåret. I vinterhalvåret er det valgt en helgedag, slik at noe av arbeidet foregår i dagslys.

Regler og rutiner for arbeidet er skriftlig fastlagt, og det legges stor vekt på sikkerhet og bruk av verneutstyr i forbindelse med at noe søppel bør behandles varsomt, f.eks. sprøytespisser, giftig avfall osv. Alle ungdommene er uniformert når de plukker søppel, med en kraftig og veldig synlig rødfarget kjeledress (ev. regndress) med Miljøpatrolje-logoen på ryggen. Uniformeringen av ungdommene har en tosidig effekt. På den ene siden bidrar uniformeringen til å fremme samhørighet og synlig fellesskap, rødfargen er bevisst valgt for å gjøre ungdommene synlige. På den andre siden ivaretas hygieniske og vernemessige aspekter.

I tillegg påtar Miljøpatroljene seg oppdrag i ulike sammenhenger, bl.a. i samarbeid med boligbedriften i kommunen, kontorbedriften, Park og idrett og andre. Ved større arrangementer både i bydelen og utenfor, kan ungdommer fra Miljøpatroljene leies inn til forskjellige oppgaver.

Et av særtrekkene med Miljøpatruljene er at "ungdom leder ungdom". Koordinator uttaler:

"Gruppelederne plukkes bevisst ut fra ulike kjønn og gis veiledning underveis. Både gutter og jenter er ledere. Det er med overlegg. Her har vi 16 årige jenter som bl.a. er ledere for eldre gutter. De eldre innvandrerunguttene er nødt til å lære seg å respektere yngre norske jenter. Det er nødvendig med oppfølging. Hvis jentelederne blir mye dratt i flettene og det er vanskelig osv., gis de først backing og får veiledning på egen hånd i forhold til videre håndtering. Funker det ikke, tar vi inn gruppa, og vi sier klart i fra at dersom det skjer en gang til - så er det ut."

Det er også et særtrekk ved tiltaket at det er så populært at det er venteliste for å kunne delta. I starten var det en delt venteliste mellom ungdommer bosatt i bydelen og de utenfor. Den store pågangen gjør det imidlertid uaktuelt for noen som er bosatt utenfor bydelen å få plass.

I tilknytning til deltakelse i Miljøpatruljene gjennomføres det høsten 2000 et grunnkurs for deltakende ungdommer i MP F i konflikthåndtering, i samarbeid med og regi av Konfliktrådet i Oslo. Tilbudet er ledd i forebygging og opplæring ("Vold løser ingenting"), og ungdommene får lønn for den tida de er med på kurs.

2 Intern organisering og arbeidsformer

2.1 Intern organisering og samarbeid

Miljøpatruljene framstår som et velorganisert og gjennomtenkt tiltak, hvor både strukturer og detaljer funksjonerer. Det er utarbeidet et ordensreglement og en arbeidsinstruks. Alle ungdommene må forevise en samtykkeerklæring fra foresatte og undertegne en arbeidskontrakt. Det er etablert rutiner og regler for rapportering og kommunikasjon mellom koordinator, Miljøpatruljelederne, gruppelederne og ungdommene som deltar. Ungdommene har selv deltatt i dette arbeidet.

Både ordensreglement og arbeidsinstruks legger stor vekt på regler for oppmøte, angivelse av fravær og oppførsel. Fordi hver arbeidsgruppe bare er på tre personer, er gruppene sårbare dersom ikke alle møter opp i tide. Gruppelederne koordinerer arbeidet og tømningen på anviste plasser, og Miljøpatruljelederne utfører kontorarbeid, samt følger opp gruppene i løpet av ryddeøkten.

Ungdommene som er gruppeledere for de andre ungdommene, veiledes av de voksne Miljøpatruljelederne, som så rapporterer til koordinator. Det arrangeres fellesmøter ca. en gang i måneden etter en opprydningsøkt. Miljøpatruljelederen innkaller til og leder møtene. Her møter alle ungdommene, inklusive Miljøpatrulje-gruppelederne. Ulike saker blir tatt opp og diskutert, for eksempel endringer av rutiner, redegjørelse av frammøteprotokoll og eventuelle diskusjoner og avstemninger om forskjellige spørsmål.

I tillegg har MP-lederne og MP-gruppelederne separate møter på månedlig basis.

Ifølge våre informanter er det mye fokusering på detaljer, regler og rutiner i forhold til ungdommene. Rammene for det arbeidet Miljøpatruljelederne foretar vedrørende kontroll, oppfølging og veiledning av både gruppeledere og de øvrige ungdommene i dag, ble utarbeidet i tiltakets begynnelse av Miljøpatrulje-koordinatoren:

"Det er utarbeidet flere rutiner som følges opp – og det er viktig for meg, klær skal henges opp, lissene skal opp i verneskoa, hanskene skal legges på plass. Ungdommene sier til hverandre: Dø, hør på mora di. Det har ikke flyti på noe som helst tidspunkt.

Det er også blitt skapt noen tradisjoner. Ungdommene har opplevd at de er blitt holdt, de er blitt fulgt opp og jobba med... Når ungdommene kommer på jobb, er det alltid en leder på plass og vedkommende vet alltid godt hva som skal skje. Vi har aldri mistet kontrollen."

Som en del av arbeidet brukes det mye humor og fysisk kontakt begge veier. Koordinator uttaler:

"Jeg gir dem en klapp på skuldra, legger armen rundt dem litt - de vil egentlig at du skal være litt borti dem – og de kommer litt borti oss. Det er trivelig, vi har det morsomt, med mye humor oss i mellom. Når to ungdommer slåss kan jeg si: å nei, ikke noe flørtning i arbeidstida her. Så slutter de. Når gruppelederen som er ung sier til gruppa at han ikke vil ha noe flørtning i arbeidstida, da har vi oppnådd noe."

2.2 Arbeidsoppgaver og arbeidsformer i tiltaket

Både Miljøpatrulje-koordinator, Miljøpatruljelederne og ungdommene framhever det gode samarbeidsforholdet, mulighetene for å ta opp spørsmål og drøfte problemstillinger, enten enkeltvis eller i plenum. Som et resultat av fokuseringen på regler, rutiner og andre detaljer i tiltaket, er alle parter godt kjent med arbeidsoppgaver og rollefordeling - og begrunnelser for at regler og rutiner er utarbeidet og hvorfor de må følges.

Både ungdommene og de voksne lederne framhever også at det er et viktig og synlig arbeid å plukke søppe, l og med det bidra til at bydelen blir et penere, renere og tryggere sted å oppholde seg.

Det kan sies å være høy grad av brukermedvirkning i tiltaket fordi flere av rutine- og regel-forslagene og forslag til problemløsning, samt andre spørsmål jevnlig blir lagt fram for ungdommene, f.eks. i et fellesmøte, for diskusjon og avstemning. Noe tilpasning og tilrettelegging foregår fra de voksnes side, men det er også fullt mulig for ungdommene å komme med forslag til tema for diskusjon i plenum. Det blir nevnt to eksempler:

"Vi har kanskje et problem når vi er på Gressholmen: grillen er borte. Da spør jeg: Hva gjør vi nå? Så blir løsningen kanskje kronerulling. Jeg tror de føler at de er med på å forme det som skjer.

Er det en som har skoft, kan jeg spørre: Hva skal vi gjøre med dette? Så blir forslaget kanskje å trekke en time i lønn. Det funker og det virker. En ble fratatt gruppelederjobben sin, og fikk leder-karantene i en måned. Han skjerpa seg."

2.3 Oppsummering

Miljøpatruljene framstår som et velstrukturert og gjennomtenkt ungdomstiltak, med klare regler og rutiner, samt høy grad av brukermedvirkning og brukerorientering. Arbeidsoppgaver og roller er klart definert og godt innarbeidet, og det legges stor vekt på arbeidstrening og utvikling av sosiale relasjoner parallelt.

3 Samarbeid eksternt

3.1 Hvem samarbeides det med

Relativt tidlig etter oppstart i 1998 oppsto det et problem i forhold til tømning av søppel som ungdommene hadde samlet inn. Med utvidelsen av antall ungdommer og flere områder, ble det lange omveier å gå for å tømme søppel. For å få tømning og bortkjøring til å funksjonere har det vært nødvendig å samarbeide med Renovasjonsetaten og Friluftsetaten.

Det er mye kontakt mellom koordinator for Miljøpatruljene og Friluftsetaten, seksjon Park og Idrett. Dette er en kontakt som foregår både skriftlig og muntlig, uten at det er formalisert i form av jevnlig møter, eller at det er utarbeidet skriftlige samarbeidsavtaler eller liknende. Begge parter sier seg veldig godt fornøyd med kontakten og samarbeidet, og begge legger vekt på at den hyppige kontakten fører til raske svar på forespørsler og raske avgjørelser.

I tillegg er Trafikketaten en samarbeidspart når ungdommene registrerer bilvrak, som er hensatt på parkeringsplasser eller i gata. Videre er kommunens Kontorbedrift og kommunens Boligbedrift samarbeidsparter mht. ulike ryddeoppdrag og ved fjerning av tagging.

Ellers er bydelens befolkning en viktig samarbeidspart. Koordinator sier hun stadig oftere får forespørsler om "hvor Miljøpatruljen er", dersom ungdommene er på ferie eller liknende. I tillegg er det mange som ringer og spør om ikke Miljøpatruljen kan komme og rydde opp, selv i områder som egentlig ligger utenfor de avgrensede områdene.

3.2 Hva samarbeides det om, og hvordan samarbeides det

Koordinator foretok tidlig en henvendelse til Oslo Vei for å få en samarbeidsavtale om tømning av sekker med innsamlet søppel, men dette ble vurdert som for dyrt. Etter samtale med Friluftsetaten, seksjon Park og Idrett, har man blitt enige om at de tømmer åtte kasser gratis mot at Miljøpatruljene også inkluderer noen av områdene Park og Idrett har ansvaret for. Grenseoppgang i forhold til andre etater og instansers arbeidsoppgaver har ifølge koordinator ikke vært noe problem:

"Vi plukker ikke den samme søpla, vi plukker det som har kommet på nytt, etter at Park og Idrett har vært der."

Hun sier også at det uformelt fungerer en slags overenskomst i samarbeidet:

"Den enes tjeneste er den andre verdt."

Koordinator i Miljøpatruljene, som i dag også innehar en 80 %-stilling som leder av bydelens Miljøtelefon, sender også meldinger på faks, e-post og telefon til Park og Idrett om behov for forsterket innsats i noen områder, eller andre forhold som krever innsats fra Park og Idrett. Dette samarbeidet fungerer ifølge Park og Idrett veldig godt.

Samarbeidet med Kontorbedriften, Boligbedriften, samt Park og Idrett fungerer slik at disse melder inn behov og ønsker om at Miljøpatruljene skal utføre oppdrag som rydding av eiendommer (Gressholmen), loft og liknende, og melder inn behov for fjerning av tagging på deres eiendommer.

Ungdommenes foresatte er også en samarbeidspart, ved at de må underskrive en samtykkeerklæring til at ungdommene deltar i tiltaket.

3.3 Samarbeidspartenes kunnskap om og kjennskap til Miljøpatruljene

Det er mange som etter hvert kjenner til Miljøpatruljene og det arbeidet som utføres. Det har vært en bevisst strategi å synliggjøre tiltaket og påta seg oppdrag fra ulike instanser og etater i bydelen, men også utenfor. I og med den høye grad av synlighet som de røde uniformene utgjør, dukker det opp mange spørsmål og kommentarer fra befolkningen når de er ute.

3.4 Oppsummering

Miljøpatruljene samarbeider med flere kommunale etater og instanser, og spesielt er det mye kontakt mellom Miljøpatruljenes koordinator og Friluftsetaten – seksjon Park og Idrett. Ellers er bydelens befolkning etter hvert blitt en viktig samarbeidspart, da de i økende grad kommer med tips og forespørsler om mulig innsats fra Miljøpatruljenes side. Miljøpatruljene og spesielt tiltakets koordinator er godt kjent blant samarbeidspartene, og mesteparten av samarbeidet foregår muntlig og uformelt over telefon.

4 Effekter av tiltaket

4.1 Kvalifiseringsmessige aspekter

Ifølge lederne for Miljøpatruljen, ser man effekten av tiltaket i hovedsak på to områder: arbeidstreningen som ungdommene får, og for renholdet.

Mange av ungdommene får gjennom tilknytningen til Miljøpatruljene sin første kontakt med arbeidslivet og må lære å forholde seg til ulike krav om utførelse av konkrete arbeidsoppgaver etter fastlagte regler og instruksjoner, å møte fram til bestemte tidspunkter og å melde fra om eventuelt fravær. Det blir holdt nøye oversikt over hvor mange ungdommer som møter opp til hver ryddeøkt og frammøtetidspunktet blir registrert. Miljøpatruljelederne utarbeider fortløpende oversikter over frammøte og aktivitet.

Ved at de voksne Miljøpatruljelederne innprenter detaljer, regler og instruksjoner både mht. påkledning, arbeidsutførelse og i samværet i arbeidssituasjonen overfor ungdommene, samt ved å følge dem opp tett mens de er ute og arbeider, blir ungdommene mer strukturerte, ansvarsbevisste og trygge i arbeidssituasjonen. Alle vet hva de skal gjøre og alle vet hvilke regler som gjelder – for alle. Slik sett virker tiltaket strukturerende og disiplinierende på ungdommene.

Dersom det oppstår konflikter mht. samarbeidet i arbeidsgruppene eller annet, er det en uttrykt målsetting at problemer og konflikter blir tatt opp så raskt som mulig, enten i plenum eller separat. På denne måten får både ungdommene, gruppelederne og de voksne Miljøpatruljelederne anledning til å uttale seg, får oversikt over problemet eller konflikten - og får fattet vedtak raskt.

Vektleggingen på de sosiale aspekter ved arbeidet i Miljøpatruljene kan også ses som en kvalifiserende effekt for de av ungdommene som i utgangspunktet ikke er særlig sterke i norsk språk. Både arbeidsmetodene og organiseringen i små enheter, med tett samvær med mange ungdommer med ulik etnisk/kulturell bakgrunn, har fått flere av ungdommene til å bli tryggere på seg selv, samt uttrykke seg mer på norsk. For ungdommer med etnisk minoritetsbakgrunn utgjør tiltaket en god språktrening.

4.2 Renholdsmessige aspekter

Når det gjelder effekten av Miljøpatruljenes arbeid i forhold til renholdet i bydelen, legges det stor vekt på kvantitative aspekter ved tiltaket i rapporteringssammenhenger. For eksempel blir det etter hver ryddeøkt registrert antall søppelsekker som er fylt, hva de veier og at de er transportert til nærmeste tømmestasjon, hvor de blir transportert bort. Tallene er store og synliggjør på denne måten at tiltaket "produserer" en registrerbar og kanskje forventet effekt mht. søppelplukking og renhold.

I de mer enn to årene som har gått siden oppstart, har Miljøpatruljene gradvis utvidet områdene de plukker søppel i. De har etter hvert organisert flere grupper med ungdommer, og denne økningen samsvarer med antallet fylte søppelsekker (registreres) og antall kilo med søppel som er plukket (registreres). Et paradoks er imidlertid Miljøpatruljekoordinatorers utsagn om at:

"Vi ser at det blir bare mer og mer søppel å plukke."

Det kan være vanskelig å finne én enkeltgrunn eller peke på bestemte årsaker til at det er en stadig økende mengde søppel for ungdommene å plukke innenfor sine områder. Et svar kan være at Miljøpatruljene er blitt stadig bedre og flinkere til å plukke og ta med seg søppel. Et annet svar er at de øvrige etater og instanser (private og/eller kommunale) reduserer sin innsats på de områdene hvor Miljøpatruljene plukker søppel to ganger pr. uke. Det kan også være at befolkningen, både fra bydelen og besøkende, hiver mer søppel fordi de vet at Miljøpatruljene kommer og plukker og rydder opp.

Koordinator hevder at det ikke ville ha gjort så synlige og store utslag som de kan vise til, dersom begrunnelsen bare hadde vært å finne i at Miljøpatruljene hadde blitt så mye mer effektive i søppelplukkingen enn de var for eksempel på samme tid i fjor. Det må således

finnes en eller flere forklaringer på dette, dersom det stemmer at det har blitt så mye mer søppel på Miljøpatruljenes områder.

4.3 Brukernes synspunkter

Ungdommene som deltar i Miljøpatruljene er som tidligere nevnt hovedsakelig i alderen 15 - 17 år. På ett fellesmøte i MP F, hvor vi var tilstede, ble rutiner og regler i forbindelse med "pausekulturen" tatt opp i plenum. Det ble også pekt på at noen av ungdommene hadde møtt et visst antall ganger for sent. Utdrag fra fram møteprotokollen for de siste ukene ble også opplest. Det ble videre framlagt tall og annen dokumentasjon på hvor mange sekker som var plukket i det siste, og Miljøpatruljelederen som ledet møtet, spurte ungdommene om de kunne forklare hvorfor det ble plukket påtakelig mindre søppel en økt, der det var flere på jobb, enn en tilsvarende økt i en tidligere uke.

På møtet ble det også gjennomgått rutiner for opphenging av klær etter endt arbeidsøkt, og diskusjon om disiplin ved deltakelse på konfliktløsningskurset. Det ble videre opplyst at det snarlig kom til å bli en ledig stilling som gruppeleder, og flere av ungdommene spurte om det nå var "deres tur" til å bli gruppeleder.

Diskusjonen på møtet fløt fritt mellom møteleder og ungdommene, og det var et stort engasjement fra de 12 - 13 deltakerne. Nesten alle ungdommene tok ordet i løpet av møtet, og det var en god møtedisiplin og møtekultur med håndsopprekning osv. fra deltakerne når de ville si noe. Tonen var særdeles uhøytidlig og uformell med mye humor og kjappe kommentarer deltakerne imellom, også i forhold til møtelederen. Alle så ut til å være vant med og trives godt med denne formen.

Da vi etter møtet spurte deltakerne om ungdommens syn på regler, rutiner og disiplinære spørsmål som hadde kommet fram under møtet, svarte alle ungdommene at det var helt OK, at det alltid hadde vært slik, og at det nok måtte være slik for å få arbeidet gjort.

Noen av ungdommene opplyste til oss at de hadde sagt opp andre jobber for å jobbe i Miljøpatruljen i stedet: *"Dette er bedre enn å gå med Aftenposten"*, uttrykte en av dem, mens en annen sa: *"Det er godt betalt arbeid – og så treffer jeg vennene mine her"*.

Det var litt oppmerksomhet knyttet til vår tilstedeværelse på møtet, og en av ungdommene lurte på om vi skulle ta bilder i tilknytning til det vi skrev. Da vi svarte at det hadde vi ikke tenkt, sa vedkommende:

"Fint – for jeg vil ikke bli tatt bilde av mens jeg går rundt og plukker søppel i denne røde uniformen – jeg vil ikke at alle skal vite at jeg gjør dette – jeg vil ikke være så synlig".

Da repliserte en av de andre ungdommene umiddelbart: *"Synlig? Du er synlig hele tiden, du gutten min – både her i Norge og i denne byen"*, med åpenbar referanse til hans mørke hudfarge og etniske minoritetsbakgrunn.

En annen sak som ble tatt opp på møtet av ungdommene, var hvor og når det planlagte "julebordet" skulle arrangeres, og når "neste tur" skulle arrangeres. Det var litt diskusjon fram og tilbake, og bekrefter inntrykket av at de sosiale aspektene også er en viktig motivasjonsfaktor for ungdommens deltakelse i Miljøpatruljearbeidet.

4.4 Andre aspekter

De sosiale og sosialiserende effektene som tiltaket har i forhold til ungdommene, er viktige aspekter ved Miljøpatruljenes arbeid. Dette dreier seg om utvikling av gjensidig respekt ungdommene i mellom og i ungdommenes forhold til de voksne lederne. I tillegg har tiltaket en volds- og kriminalitetsforebyggende effekt på ungdommene, ifølge koordinatoren:

"Ungdommene våre kan være vanskelige på mange måter og på mange steder – men ikke mens de er på jobb i Miljøpatruljene. De er ikke kriminelle på jobb!"

Disse effektene er selvfølgelig vanskelige å måle. Det er imidlertid rundt 45 ungdommer bosatt i bydelen på venteliste for å bli deltaker i Miljøpatruljegruppene, og det er konkurranse blant ungdommene om å bli gruppeleder. Det er således mulig å si at innenfor en overskuelig framtid vil eller kan tiltaket så å si "reprodusere" seg selv, selv om mange av de ungdommene som i dag deltar plutselig skulle slutte.

Det pekes også på en annen effekt ved at ungdommer som har vært med lenge og som fortsatt deltar, er blitt forbilder for de andre ungdommene på godt og vondt, både i Miljøpatruljesammenheng og utenfor. Noen av dem har kanskje ikke innsett dette selv, men disse er litt eldre enn de andre og tilhører en gruppe som blir sett opp til.

I tillegg pekes det på et tredje argument for opprettelsen av prosjektet, at man ønsket å snu voksenbefolkningens holdninger på ungdom. Dette er selvfølgelig også vanskelig å måle, men våre informanter uttaler at:

"Vi får stadige tilbakemeldinger fra voksne om at 'det er godt å se ungdom som bryr seg'. Det skaper nok en viss trygghet at Miljøpatruljene er i bydelen."

Å få snudd "minustegnet" rundt ungdom til plusstegn, pekes altså på som en mulig effekt av tiltaket. Dette kan også knyttes spesielt til bildet av "innvandregutter" som presenteres i media:

"Kanskje man får et positivt bilde også av innvandreguttene. I vår tabloidvirkelighet hjelper det litt."

4.5 Oppsummering

De viktigste effektene av Miljøpatruljenes virksomhet må, ifølge våre informanter, ses i forhold til arbeidstreningen de deltakende ungdommene får, de sosiale og sosialiserende effekter i tiltaket og de synlige resultatene tiltaket har på renholdet i bydelen. Det er også vesentlig at bydelens befolkning i økende grad tar kontakt med Miljøpatrulje-koordinatoren, og etterspør deres tjenester. Dette kan ses som en indikator på at tiltaket er synlig og viktig for flere enn de involverte ungdommene.

5 Tiltaket i praksis

5.1 Tiltakets innvirkning på sitt nærmiljø

På vårt spørsmål om noen av ungdommene hypotetisk kunne tenke seg å delta i Miljøpatruljearbeid eller plukke søppel på andre steder eller områder enn de gjør i dag, kom det fram ulike synspunkter. Noen av ungdommene mente det ville være "kult" og gå og plukke søppel i Karl Johansgate eller rundt Rådhuset for eksempel, mens andre stilte seg avvisende til dette. En av ungdommene fortalte at "hans" Miljøpatrulje hadde ansvaret for å rydde i nabolaget der han bodde. Der fant de ofte sprøytespisser og andre farlige materialer når de var ute og plukket. Han uttalte:

"Jeg ville ikke ha plukket søppel noe annet sted, selv om jeg fikk betalt for det – jeg har småsøsken som leker ute, og jeg ønsker å bidra til at det er tryggere og bedre for dem å leke der."

Hvis flere ungdommer som den ovennevnte tenker slik, kan tiltaket sies å ha en innvirkning på deltakernes forhold til sitt nærmiljø, og bidra til mobilisering av forståelse og omtanke for omgivelsene.

Når det gjelder bydelens befolkning og deres forhold til Miljøpatruljenes arbeid, har vi i dette arbeidet ikke intervjuet naboer eller andre personer om dette. Men Miljøpatrulje-koordinatoren sier hun stadig får henvendelser fra personer som er opptatt av hvordan det ser ut i bydelen, dersom det har hopet seg opp søppel enkelte steder, eller hvis/når ungdommene har sommerferie.

"Nå må Miljøpatruljen komme", sier de da - ifølge Miljøpatrulje-koordinatoren.

5.2 Oppsummering

MP framstår som et vellykket tiltak, med engasjerte ungdommer og voksne som gjør et synlig og godt arbeid to ganger pr. uke – året rundt. Tiltaket har eksperimentert både med arbeidsmetoder, organisering og struktur i de mer enn to årene det har vært i drift, men er i en stabil og konsoliderende fase høsten 2000.

Suksessen kan ikke forklares ut fra en enkeltstående forklaring, men som et resultat av flere enkeltstående faktorer. Viktigst her er nok personene som satte det hele i gang og foretok et utradisjonelt grep ved den første rekrutteringen av ungdommer. Man tok altså utgangspunkt i en etablert vennegjeng som hadde kontakt med FRIGO og den nåværende MP-koordinatoren. Videre har man underveis basert seg på en slags form for "nettverksrekruttering", hvor ungdommene selv forestår markedsføringen og kontakten med andre.

Videre er det fokusert på de konkrete arbeidsoppgavene med vektlegging av forutsigbarhet og struktur i organiseringen, i kombinasjon med en uhøytidelig samværsform og høy grad av brukermedvirkning og ungdomsstyring, som kan sies å utgjøre de viktigste suksesskriteriene for tiltaket.

6 utfordringer for tiltaket

6.1 Hvilke brukere lykkes man ikke med

En av de første oppgavene den nyansatte Miljøpatruljelederen på FRIGO måtte gjøre, var å avslutte arbeidsforholdet med to ungdommer som ikke fungerte i jobbsammenheng eller i fellesskapet. I løpet av de to årene tiltaket har vært i drift, har de tilsatte ved flere anledninger justert målsettinger og annet på bakgrunn av erfaringer man har hatt.

Blant annet har de gått bort fra å ha fire ungdommer i hver Miljøpatruljegruppe, med en gruppeleder og tre plukkere, fordi de erfarte at det ble mindre effektivt arbeid. Tre ungdommer pr. gruppe er mer effektivt og velfungerende, ikke minst for den av ungdommene som er gruppeleder.

Det er videre flere gutter enn jenter som deltar, og flesteparten av jentene som deltar har etnisk norsk bakgrunn. Imidlertid er flere av jentene som deltar i tiltaket gruppeledere. Lav deltakelse av jenter i MP F gjør at vi stiller spørsmål om behovet for å utøve radikal kjønnskvotering av jenter på MP F, hvor bare tre av 12 deltakende ungdommer er jenter, mens fordelingen er ca. 50/50 på MP G og MP J. Det vil nok også bli en utfordring å rekruttere flere jenter med innvandrerbakgrunn til Miljøpatruljene.

Det blir opplyst at det kan være ulike årsaker til at noen Miljøpatruljegrupper fungerer bedre enn andre, og at noen grupper fungerer veldig godt sammen. En utfordring er å bevare kjernen av ungdommer som fungerer godt både arbeidsmessig og sosialt, og samtidig også bevare balansen i tiltaket ved at det rekrutteres ungdommer som i utgangspunktet fungerer svakere, men som kanskje har et større behov for deltakelse i Miljøpatruljene enn de mer ressurssterke ungdommene har.

6.2 Involvering av samarbeidspartnere

Fordelingen av oppgaver mht. renholdsarbeidet i Oslo kommune kan ses som en kompleks og noe uoversiktlig materie. Arbeidet koordineres imidlertid av Miljø- og samferdselsetaten, som har det overordnede ansvaret for alt renhold i kommunen. Problemet består i at det kan være mange aktører inne på samme område mht. renhold, hvor hver part har ansvar for ulike deler av områder – eller ulike typer søppel/avfall. Selv om det er foretatt relativt detaljerte inndelinger av arbeidsoppgaver, er det flere områder/steder hvor det oppstår "gråsoner" eller "ingenmannsland", hvor Miljøpatruljene kan operere ganske fritt.

Det er imidlertid et problem at deler av arbeidet og/eller noen områder i bydelen er konkurranseutsatt, og at det i utgangspunktet er en betalingsplikt for en del av behovene til Miljøpatruljene.

Blant annet dreier dette seg om kostnader knyttet til henting, levering og tømning av oppsamlingspunktene av søppel, samt leie av containere, biler eller annet materiell fra kommunale etater. Det hadde vært et problem for Miljøpatruljen, dersom de med sine begrensede ressurser hadde måttet budsjettere med utgifter til et nødvendig "støtteapparat". Det er således helt klart at en potensiell samarbeidspart som Samferdselsetaten, som har koordineringsansvaret for renholdet, burde kunne ha vurdert sine rutiner og regler i forhold til det arbeidet som Miljøpatruljen og andre prosjekter utfører i bydelene.

6.3 Grad av felles forståelse

Det er også en utfordring for tiltaket at det ifølge våre informanter er flere instanser inne i forhold til prioritering, finansiering, fordeling av arbeidsoppgaver og administrasjon av tiltaket og Miljøpatrulje-koordinatorens oppgaver. Dette kan i sin tur "pulverisere" ansvaret og oversikten i tiltaket. Ifølge bydelen er dette forhold det arbeides med å rette på og gjøre noe med.

6.4 Lokaliseringsspørsmål

Med den ekspansjonen Miljøpatruljene har hatt siden oppstart, bør konsolidering og videreføring av tiltaket få høy prioritet. Dersom det blir enda flere Miljøpatrulje-grupper på enda flere steder i bydelen, bør man vurdere om det bør organiseres som en selvstendig enhet med en fast administrasjon på ett sted. Det tiltaket eventuelt mister av et lokalt tilsnitt, kan man vinne på å samordne og forenkle organisasjonen, samtidig som man legger grunnlaget for å sikre en enhetlig forankring, erfaringsformidling og kontinuitet. Dersom Miljøpatruljene i Gamle Oslo skulle samles i en enhet, har man også et behov for et sted å skifte, gå på WC og eventuelt vaske seg litt, lagre klær og utstyr m.m. Dette er ikke like tilfredsstillende for alle Miljøpatruljene i dag, og blir ikke bedre dersom det skal etableres flere Miljøpatruljer på flere steder.

Et annet lokaliseringsspørsmål som bør klareres er at det har vært til dels lange veier for å få tømt søppelet som samles opp. Dersom plukkeområdene for Miljøpatruljene utvides ytterligere, kan dette medføre at det blir enda lengre å gå for ungdommene for å få tømt søppelet de har samlet, noe som går på bekostning av tiden som er til rådighet pr. plukkeøkt (p.t. tre timer). Det bør derfor organiseres flere deponier som bør tømmes regelmessig, enten samme dag/kveld eller dagen etter.

6.5 Kontinuitet og forankring

Personavhengighet

Underveis i utviklingen av Miljøpatruljene i Gamle Oslo er det oppdaget at man var relativt sterkt personavhengig på ledersiden, og sårbare for fravær eller sykdom fra nøkkelpersonell. Koordinator forteller at hun opplevde å bli oppringt hjemme hele tiden dersom hun var borte, fordi hun satt med alle telefonnumre, navn og mye vesentlig informasjon. Man har derfor sett nødvendigheten av å skrive ned og dokumentere alle skriftlige avtaler, rutiner og regler, slik at det skal være lettere for andre å tilegne seg denne informasjonen. Noe av denne skriftliggjøringen og formaliseringen kan kompensere noe for eventuelle midlertidige fravær, eller når folk slutter.

Organisatorisk forankring og finansiering

Et viktig spørsmål er hvilken organisatorisk forankring Miljøpatruljene bør ha framover, og om det bør være samfinansiert med andre økonomiske midler enn fra HOIØ. Vi anbefaler at alt Miljøpatruljearbeid i Gamle Oslo samles i en administrativ enhet underlagt en seksjon i bydelen. Dersom flere seksjoner eller etater skulle være nærmere involvert i driften, blir sannsynligvis rapporteringsarbeidet uhenksommessig utvidet og kommandolinjene

uhensiktsmessig uklare. Dette er et handlingsorientert tiltak, og det ville miste noe av sin egenart dersom det skulle bli altfor sterkt bundet med forpliktelser og pålegg i mange rapporterings- og kommunikasjonskanaler.

Det kunne også vurderes å etablere en styrings- og/eller referansegruppe for Miljøpatruljene i Gamle Oslo, for å sikre kontinuitet og forankring for tiltaket. Her kunne tiltakets samarbeidende avdelinger og instanser være representert, slik at samordning og eventuell erfaringsformidling kunne bli bedre ivaretatt. Hvis de ulike avdelingenes prioriterte områder, som arbeidstrening og kvalifisering for ungdom vs de renholdsmessige aspektene hadde et felles møtested, ville kanskje mye av tiden tiltakets ledelse i dag bruker på markedsføring og informering om tiltaket bortfalle.

Det samme argumentet gjelder også finansieringen, som bør videreføres i hvert fall på samme nivå som nå, kanskje med litt påplussing til investeringer i vedlikehold av det utstyret som benyttes. Dersom man ikke kommer til enighet med ansvarlige etat(er) om at Miljøpatruljene kan få hentet og tømt sitt søppel gratis eller sterkt subsidiert, vil det i hvert fall knekke økonomien i tiltaket. Med en hovedfinansieringskilde som ikke er av midlertidig karakter, kan man også etablere mer forutsigbarhet og stabilitet inn i tiltaket, både for ledere og ungdommer som er tilknyttet Miljøpatruljene.

Frekvens og kontinuitet

En viktig faktor som bør vurderes er *frekvensen i tiltaket* – altså hvor mange økter pr. uke tiltaket skal være i drift. Etter vår vurdering vil det være til stor skade for det gode arbeidet som utføres, dersom man reduserer antallet ganger pr. uke Miljøpatruljene skal være ute og plukke søppel. Det er en vesensforskjell å drive et ungdomstiltak som dette to ganger pr. uke – i motsetning til bare én gang pr. uke.

Kontinuiteten og frekvensen framstår som viktige premisser for tiltakets suksess, både fordi ungdommene treffer hverandre og lederne to ganger pr. uke, samt at deltakerne får en større lønnsmessig gevinst av innsatsen. De renholdsmessige effekter vil også bli påvirket av en eventuell reduksjon i frekvens, både fordi det vil bli plukket mindre søppel, men også fordi det vil bli vanskeligere å opprettholde en høy, god standard på fellesområdenes utseende. I tillegg er det også lettere å koble andre tiltak og arrangementer, som f.eks. konfliktløsningskurs og andre forebyggende tiltak til de samme ungdommene, når man har dem samlet to ganger i uka istedenfor en.

Det er videre få ungdomstiltak som fyller så mange ulike behov og kan vise til så tydelige resultater for de deltakende ungdommene i bydelen, bydelens øvrige befolkning og bydelsadministrasjonen (kvalifisering, opprydning, forskjønnelse, læring og sosialisering). Det er videre få ungdomstiltak av denne karakter som kan vise til liknende popularitet og ventelister for å kunne bli med. Potensialet i Miljøpatruljene er med andre ord stort.

6.6 Andre utfordringer

Ved våre intervjuer med sentrale personer i Miljøpatruljene får vi forespørsel om hva som skjer videre med prosjektet, siden de bare har fått forespeilet tiltaksdrift fram til nyttår (2000/01), og fordi de har sett at det i HOIØ-rapporteringskjemaet er satt en forventet tiltaksdrift fram til utgangen av 2002. Dette er (nok) et uttrykk for at tiltakslederne ikke fyller

ut HOIØ-skjemaene selv, men at bydelsadministrasjonen gjør det. Vi stiller spørsmål om hvorfor ikke tiltaksledelsen blir informert om hva som skrives i HOIØ-skjemaet.

I bydelsadministrasjonen opplyses det om at Miljøpatruljene i 2001 er planlagt organisert i avdeling for Miljø- og planlegging, som en del av prosjektet Opprydding, renhold og vedlikehold (ORV). Aktivitetsnivået for miljøpatruljene må justeres i forhold til budsjettet.

Grünerløkka miljøkorps/Rusken/LA21 i bydel Grünerløkka - Sofienberg

1 Beskrivelse av tiltakene

Innledning

Grünerløkka miljøkorps har siden oppstarten i 1990 hatt som hovedmålsetting å drive ressursutvikling av både menneske og miljø. Arbeidet er organisert med et mangfold av aktiviteter både innen- og utendørs, i form av fleksible verkstedgrupper og ulike delprosjekter. Målgruppen er personer i alle aldersgrupper som har behov for kvalifisering og oppfølging i forhold til utdanning eller arbeidsliv. Tiltaket er nært knyttet til én person - prosjektleder - som gjennom sitt personlige nettverk har etablert et utstrakt nettverk av samarbeidsparter. Prosjektleder rapporterer til avdelingssjef for Oslo indre øst-tiltak i bydelen.

Bydelsrusken, som ble etablert i 1999, har som målsetting å føre tilsyn med bydelens utseende og arbeide for et bedre lokalmiljø. Arbeidsoppgavene består i å fjerne søppel, tagging og annen tilgrising, samt å motivere og informere befolkningen om det felles ansvaret alle har i forhold til nærmiljøet. Bydelsrusken ønsker å sysselsette ungdom i alderen 15 - 18 år på full tid, men foreløpig har det vært flest ungdommer tilknyttet tiltaket i sommer- og andre skoleferier. Det er to personer tilsatt på tiltaket, en prosjektleder og en arbeidsleder. Prosjektleder har gjennom sitt store nettverk etablert kontakt og samarbeidsrelasjoner med mange etater og instanser i bydelen. Prosjektleder rapporterer til avdelingssjef for Oslo indre øst-tiltak i bydelen.

I den videre presentasjonen beskrives Grünerløkka miljøkorps og Bydelsrusken som egne prosjekter, først og fremst relatert til "renholds- og grøntarbeid" og "kvalifisering ungdom"/ OT-oppfølging. Det trekkes også inn aspekter knyttet til prosjektenes arbeid med ivaretaking av felles uteområder og LA21-arbeid. Innledningsvis foretas en samlet bakgrunnsbeskrivelse. Grünerløkka miljøkorps og Bydelsrusken beskrives deretter hver for seg, der dette er hensiktsmessig og nødvendig.

1.1 Bakgrunn for Grünerløkka miljøkorps og Bydelsrusken

Grünerløkka miljøkorps har vært drevet siden 1990, de første årene som eget tjenestested innenfor sosialtjenestens virksomhet. I 1997 ble det omdefinert til prosjekt og lagt under bydelens avdeling for OIØ-midler. Fram til 1999 har en del av miljøkorpsets virksomhet vært utepatruljer. Dette er grupper med oppgaver knyttet til bl.a. renhold og ivaretaking av uteområder. Her har det i perioder vært tilknyttet flere undergrupper av ungdom knyttet til kvalifiseringstiltak. Nåværende leder for Bydelsrusken var en viktig part i forhold til bistand og oppfølging.

I april 1999 vedtok bydelsutvalget å opprette et eget Ruskenkontor under OIØ-avdelingen. Uttalt begrunnelse for dette er bydelens satsing i forhold til tiltakende hærverk og kamp mot forsøpling av bydelen. Grünerløkka miljøkorps viderefører parallelt sin virksomhet knyttet til OT-oppfølging og bruk av delprosjektene "Gjenerobring av uterom", "Petuniapenger" og ulike typer verksteder, blant annet økologisk verksted.

1.2 Målsettinger i Grünerløkka miljøkorps

Grünerløkka miljøkorps har som uttalt hovedmålsetting: *Å drive ressursutvikling*. Dette gjelder både menneske og miljø. Målsettingen defineres videre som ressursutvikling og kvalifisering i forhold til skole, utdanning og arbeidsliv, gjennom verkstedpraksis, miljømessige prosjekter og økologisk samarbeid.

1.2.1 Grünerløkka miljøkorps målgruppe

Målgruppe for Grünerløkka miljøkorps er blant annet ungdom, men også personer i alle aldersgrupper, som har behov for kvalifisering og oppfølging knyttet til utvikling av egne muligheter og ressurser, samt bevisstgjøring i forhold til miljøutvikling. Målgruppa inkluderer utsatt ungdom, personer som har gjennomført psykiatrisk behandling og som trenger et skjermet miljø; flyktninger/innvandrere - og alle andre som trenger å komme videre i forhold til å oppnå normal samfunnsdeltakelse.

I forhold til aktivisering og bevisstgjøring knyttet til miljø og arbeid med ivaretaging av felles (ute)rom, er målgruppene brukere og tilsatte i barnehager, skoler, fritidsklubber, velforeninger og bydelens næringsliv.

1.2.2 Organisering av Grünerløkka miljøkorps

Miljøkorpsset er i dag underlagt bydelens egen avdeling for Handlingsprogram Oslo indre øst. Prosjektet har bare en person tilsatt som prosjektleder. Prosjektlederens overordnede er avdelingssjef for indre øst-midlene. Prosjektet har ingen styringsgruppe eller referansegruppe, men arbeid og problemstillinger rapporteres inn til bydelens avdelingsledergruppe.

1.3 Målsettinger i Bydelsrusken

Hovedmålsettingen med Bydelsruskens arbeid er ifølge prosjektleder å føre tilsyn med bydelens utseende og arbeide for å bedre lokalmiljøet. Dette innebærer å motivere og informere gårdeiere, bedrifter, skoler og befolkningen for øvrig om ansvaret for å redusere og fjerne søppel, tagging og annen tilgrising av fasader og felles uterom m.m.

Bydelsrusken forestår lokale opprydningsaksjoner og engasjerer seg i fjerning og bortkjøring av søppel, samt deltar i årlige Rusken-aksjoner og bydelsarrangementer.

1.3.1 Bydelsruskens målgruppe

Bydelsrusken ønsker primært å sysselsette skoleungdom i alderen 15 - 18 år. I årene 1999 og 2000 arbeidet det to ungdommer fast i tiltaket, og i tillegg arbeidet mellom 10 og 15 skoleungdommer i sine skoleferier. Det blir imidlertid opplyst at det ikke har vært så lett å få tak i arbeidsledige eller skoletrøtte ungdommer, som vil jobbe med plukking av søppel og fjerning av tagging o.l.

Subsidiært ønsker derfor Bydelsrusken også å kunne sysselsette andre arbeidsledige som "ønsker å jobbe".

1.3.2 Organisering av Bydelsrusken

Høsten 2000 var det kun prosjektleder og en arbeidsleder på full tid, i tillegg til en hjemmeboende psykisk utviklingshemmet (tre dager pr. uke) som var tilknyttet tiltaket. Prosjektleder er også direkte underlagt bydelens avdeling for indre øst-midler. Han er samlokalisert og har kontorfellesskap med avdelingssjefen. I tillegg har Bydelsrusken midlertidig fått leie lokaler i en nedlagt barnehage i bydelen, hvor arbeidslederen har et lite kontor og litt lagerplass.

1.4 Økonomiske rammebetingelser for Grünerløkka miljøkorps og Bydelsrusken

For år 2000 er total budsjetttramme for alle arbeidsoppgaver i Grünerløkka miljøkorps og Bydelsrusken ca. 1.580.000 kroner, inklusive lønn til prosjektlederne. Midlene fordeles mellom de to tiltakene i et felles møte i avdeling for Oslo indre øst.

Grünerløkka miljøkorps utgjør i dag ikke en egen budsjettpost, slik det var før, da prosjektleder var knyttet til det ordinære tjenesteapparatet i bydelen. Prosjektleder disponerer blant annet kr 100.000 øremerket til prosjekt "Vennskapsuterom" og kr 100.000 i såkalte "Petuniapenger", i tillegg til midler til finansiering av øvrige tiltak under miljøkorpsets "paraply".

Bydelsrusken disponerer ca. kr 210.000 til drift og vedlikehold av maskiner og biler, samt innkjøp av utstyr, for eksempel taggerfjerningsvæske o.l. I tillegg disponerer Bydelsrusken midler til å lønne ungdommer som deltar i tiltaket.

1.5 Grünerløkka miljøkorps egenart

Prosjektet er nært knyttet opp til en person, prosjektleder. Prosjektleder har lang tjenestetid i bydelen og har tidligere vært knyttet til ordinært apparat. Gjennom prosjektet drives et mangfold av aktiviteter, både ute og inne, organisert som ulike verkstedgrupper og delprosjekter. Et særtrekk ved prosjektet er dets fleksibilitet i forhold til arbeidsoppgaver og dets bredde og tilpasning i forhold til rekrutterte personer. Prosjektleder fungerer som premissleverandør i forhold til arbeidsoppgaver og metodeutvikling.

1.6 Bydelsruskens egenart

Bydelsrusken er en operativ og fleksibel instans som på eget initiativ rydder søppel og fjerner tagging på kommunale fellesområder og bygninger - eller i gråsoner - hvor eiendomsforholdene er mer uklare. Prosjektleder driver en utstrakt kontakt- og informasjons- og opplysningsvirksomhet i forhold til lokalmiljøets utseende og renhold overfor alle grupper av befolkningen i bydelen. Tiltaket ønsker å sysselsette arbeidsledig eller skoletrøtt ungdom, men kan også vurdere å sysselsette andre grupper arbeidsledige.

2 Intern organisering og arbeidsformer

2.1 Intern organisering og samarbeid i Grünerløkka miljøkorps

Grünerløkka miljøkorps består av verkstedenheter. Prosjektet har base i eget lokale i Mangelgården. Her drives det ulike verksteder i flere etasjer. Det dreier seg blant annet om grafisk verksted, sykkelverksted, kostymeverksted, avisproduksjon og økologisk verksted. Det drives også virksomhet utendørs i bomiljø/nærmiljø. Delprosjektene "Prosjekt vennskapsuterom" og "Gjenerobring av uterom" er knyttet til miljøkorpset og drives gjennom kontakt med ni skoler og fritidsklubber i bydelen. Prosjekt "Petuniapenger" drives som samarbeidsprosjekt med flere borettslag..

2.2 Intern organisering og samarbeid i Bydelsrusken

Bydelsrusken har en prosjektleder og en arbeidsleder. I tillegg til å lede Bydelsrusken er prosjektleder også engasjert som leder av en opplysnings- og servicetelefon i bydelen. Her kan publikum og andre ringe inn og få svar på hvor de skal henvende seg i bydelen innen mange områder, ikke bare om forsøpling og nærmiljøspørsmål. En del oppdrag og tips om tagging og forsøpling av grøntområder, samt andre tiltak som Bydelsrusken kan bidra med, kommer også inn via denne telefonen.

Arbeidslederen møter prosjektleder og avdelingssjef hver morgen og diskuterer prioriteringer av arbeidsoppgaver, men opererer ellers som en egen, uavhengig mobil enhet. Bydelsrusken disponerer en lastebil (med tilhenger som inneholder taggerfjerningsutstyr), varebil, moped og feiemaskin, som arbeidslederen kan bruke. I tillegg har arbeidslederen det løpende ansvaret for å sysselsette den psykisk utviklingshemmede som er tilknyttet tiltaket.

Både prosjektleder og arbeidsleder registrerer og fotograferer skjemmende, sjenerende, samt helseskadelige forhold i bydelen mens de er ute og plukker søppel eller rydder. Dette rapporterer de videre til ansvarlige etater eller instanser, eller de tar direkte kontakt med lokalt næringsliv, private gårdeiere eller andre privatpersoner for å minne dem om ansvaret de har for å holde bydelen ren.

2.3 Arbeidsoppgaver og arbeidsformer i Grünerløkka miljøkorps

Det anvendes et bredspektret repertoar av arbeidsoppgaver i prosjektet. Mange kan knyttes til det enkelte verksted som brukerne kan delta på etter egne ønsker eller behov. I forbindelse med sykkelverkstedets virksomhet hentes for eksempel hensatte sykler opp av Akerselva, repareres og lånes ut til ansatte i bydelen. På kostymeverkstedet kan det klippes og sys for bydelens lokale teater, og lånes ut til brukere fra institusjoner som skoler og barnehager. På det grafiske verkstedet lærer brukerne å anvende lay-out og dataredskap i forhold til trykking av Miljøposten og brosjyrer. Her kan det også lages reportasjer, tas bilder og redigeres. På det økologiske verkstedet lages det papir knyttet til gjenbruk, det komposteres og gis opplæring og kurs for bl.a. bydelens barnehager med barn og ansatte. I forhold til husets samlede virksomhet deltar brukerne i Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS).

Bred brukergruppe og omfattende innsatsområder

Miljøkorpsets brukere kan forstås som annet enn bare "klienter". Brukere er også bydelens barnehager med barn og ansatte som får jevnlig opplæring knyttet til økologi og ressursbruk og gjenbrukstenkning. I stor grad inngår brukere også som samarbeidspartnere, f.eks. beboere i ulike borettslag og bomiljøer, samt ansatte, barn og ungdom i skoler og fritidsklubber. Til arbeid på verkstedene tas det inn folk i ulike aldersgrupper, til dels med svært ulik bakgrunn. Noen er tungt belastede personer med mange problemer. Andre brukere kan være personer med høy utdanning og store ressurser.

Brukerne i tiltakene tar enten selv kontakt eller henvises fra ulike instanser, blant annet fra aetat, trygdekontor, sosialkontor eller skole. Det lages avtaler over tre eller seks måneder. Mange har avtaler om å være på full tid, andre har kombinasjonsløsninger med halv tid på skole og halv tid i miljøkorpset. Flere har et opplegg der det inngår en del timer norsk-undervisning i uka, med lærer i et annet rom i samme bygg.

Antall brukere varierer. Da det var stor arbeidsledighet, var totalt 65 personer knyttet til prosjektet, inklusive personer på OT-tiltak. På evalueringstidspunktet (høsten 2000) hadde fem personer fast base i verksteder på huset.

Ifølge prosjektleder er et særtrekk ved prosjektet "ressursutvikling". Det viser både til menneskesyn, tro på at alle har ressurser som kan utvikles, og de oppgaver som prosjektet er rettet mot.

Det arbeides i forhold til følgende tre aspekter:

- Ivaretagning av felles uteområder og bevisstgjøring i forhold til miljøvern
- Kvalifiseringsmessige aspekter
- Integreringsmessige aspekter.

Brukermedvirkning

I dette prosjektet drives en aktiv form for brukermedvirkning, der brukerne gis innflytelse. Brukere trekkes med i drøfting av opplegg og rutiner gjennom felles møter på verkstedene. Det legges også vekt på utforming av individuelle opplegg knyttet til brukerens behov og ønsker.

"Samling rundt bordet" fungerer som ukentlig rutine (mandagsmøte) og ellers etter behov. Her tas ting opp i fellesskapet, også når noe trengs å strammes opp, konflikter skal løses eller når det skal drøftes opplegg og prioriteringer. Prosjektleder sier:

"Nå har vi et stemplingsur her, fordi folk selv ønsket det. Nå går de til kortene og fyller ut frammøtelistene selv."

I delprosjektet "Petuniapenger" trekkes beboere med i egen referansegruppe. I tillegg arbeides det med dialog og beboermedvirkning i forhold til prioritering av virksomheten. Prosjektleder beskriver dette arbeidet som tidkrevende, fordi det krever at hun bruker tid til innkalling m.m. Kontakten med beboere krever dessuten at hun må tåle at det kan komme klager og kritikk. Samtidig er arbeidet nødvendig for å kunne få fram forslag og sikre eierforhold hos beboerne i forhold til tiltak.

Sosiale møter og bruk av ressurser

Prosjektet har kommet langt i metodeutvikling. Det arbeides med individuelle opplegg i tilknytning til verkstedsgruppene. Brukerne blir fulgt opp gjennom faste innarbeidede rutiner og arbeidsmessig tilnærming. Det legges opp til at deltakerne og gruppene *må* samarbeide. I dette prosjektet settes brukerne inn som ressurser for hverandre. Verkstedgruppene drives ved at noen av brukerne fungerer som arbeidsledere. Det organiseres også opplæringssekvenser knyttet til at samtlige brukerne får synliggjort ressurser og bidratt med videreformidling av kunnskap og ferdigheter overfor de andre.

I miljøkorpset brukes i stor grad *nærmiljøet som læringsarena*, også for personer som deltar i verkstedene inne. Brukerne tas med ut for å gå på postkontor, i det lokale teater osv., og får hjelp og støtte til for eksempel å ta telefoner og kontakt med ulike instanser.

Det legges også vekt på læring av *metode* som en del av en bred form for kvalifisering. Prosjektleder mener at dette gir brukerne økt livskvalitet og bedre muligheter til å takle egne problemer. Det arbeides i forhold til samarbeid og "møter" i vid forstand. Brukerne på verkstedet, deriblant innvandrerdømt, har egne temapresentasjoner, samt kontakt med eldre på Mangelgårdens eldrecenter. Prosjektleder sier:

"Vi ønsker å utvikle et positivt oppvekstmiljø som er flerkulturelt i og med at vi har et flerkulturelt samfunn her. Dette kan også innebære brobygging mellom generasjoner. Eldre og yngre må bygge broer for å møte hverandre."

Base for miljørettet arbeid i bydelen

Miljøkorpsets økologiske verksted fungerer som opplæringsarena for ulike institusjoner i bydelen, deriblant barnehager og skoler. I tillegg inngår det økologiske verkstedet som en opplæringsbit for alle som arbeider i miljøkorpsets verksteder. Det arbeides med gjenvinning og ressurs sparing. Miljøarbeidet har høy prioritet og utvides stadig i forhold til nye grupper. Flere av bydelens barnehager har organisert jevnlige besøk til miljøkorpsets økologihage. To grupper med fireåringer har høsten 2000 plantet frø, fulgt frøenes utvikling, arbeidet i forhold til kompostering og blitt kjent med naturens årssyklus.

Strukturering, utsjekking og slusing videre

Det jobbes med arbeidstrening og strukturering, ofte med henblikk på å få brukerne videre i jobb eller skolesammenheng. De fleste starter i miljøkorpset og kommer seg videre. Lederen for miljøkorpset arbeider mye med å finne videre kompetansegivende opplegg for brukerne. Ofte er personene på verkstedene en stund først. Dette har sammenheng med at flere trenger tid og en periode med skjerming og ivaretaking. Her legges det vekt på å gi nødvendig tid og rom slik at brukeren kan finne ut av hva vedkommende ønsker. Denne første tiden fungerer også som en slags utsjekking. Det er viktig å avklare at personen er i stand til å takle utplassering i arbeidslivet.

I forhold til prosjektets målsetting om ressursutvikling peker prosjektleder på at dette gjelder både menneske og miljø. Det er derfor laget ordninger der enkeltpersoner gis mulighet til å bli i verksteder over flere år:

"Vi har for eksempel en mann her som reparerer sykler på sykkelverkstedet. Ungdommene ser at det ikke bare er bruk og kast. Vi fisker opp sykler fra Akerselva, henter dem hit og reparerer dem."

OT-oppfølgning og kvalifisering

Miljøkorpslederens arbeid er knyttet til lang tids koordinering av bydelens OT-arbeid. Gjennom miljøkorpset har hun enten formidlet ungdom videre eller gjennom plassering i egne verksteder, og slik har det vært mulig å organisere tett oppfølging for ungdommer det ellers har vært vanskelig å gi tilbud.

2.4 Arbeidsoppgaver og arbeidsformer i Bydelsrusken

Da bydelen ønsket å opprette et eget, lokalt Rusken-tiltak, ble primæroppgavene i tiltaket knyttet til å løse dette. Det ble i 2000 aktivt søkt etter ungdom gjennom ulike formelle og uformelle kanaler, med tilbud om jobb og lønn etter alder. Mellom 10 og 15 ungdommer jobbet mer eller mindre kontinuerlig i løpet av sommerferien, og arbeidsoppgavene besto primært av fjerning av tagging og overmaling av gjerder og vegger, i tillegg til søppelplukking.

Alle deltakerne ble iført en synlig blå og gul arbeidsuniform med logoen til Bydelsrusken - slik at det både skulle skapes et samhold internt, og synliggjøre for bydelens øvrige befolkning at "noen" gjorde "noe" med forsøplingen i bydelen. Bydelen ble delt inn i fire roder, og ungdommene ble utplassert i ulike roder med forskjellige arbeidsoppgaver slik at hele bydelen ble omfattet av tiltaket hver dag. Ved arbeidsslutt på fredager ble sommerhjelperne som regel samlet til en avslutning med grilling og andre sosiale aktiviteter.

I samarbeid med bydelens barnehager og fritidsklubb har det også blitt foretatt opprydning av utearealet i deres umiddelbare nærhet. Prosjektleder og arbeidsleder deltar som regel selv i arbeidet, veileder og sørger for bortkjøring av innsamlet søppel.

Fra prosjektlederens side blir det framholdt at det er bevisst tanke bak at barn og unge skal rekrutteres til arbeidet i Bydelsrusken. Hensikten er at ungdommene selv skal være med på å prioritere og lage planer for videre arbeid, og på denne måten skal de bevisstgjøres og ansvarliggjøres i forhold til ivaretagelse av sitt nærmiljø.

2.5 Oppsummering

Grünerløkka miljøkorps er preget av et stort mangfold i arbeidsoppgaver og satsingsområder, som skal svare til brukernes behov. Prosjektleder arbeider med å bruke personer som er tilknyttet tiltaket som ressurser og anvender stor grad av brukermedvirkning. Brukere går inn som arbeidsledere, i læringsbolker overfor hverandre og kommer inn i brobyggings-sammenheng i jevnlig besøk på f.eks. eldresenteret. Det legges vekt på læring ute i nærmiljøet. Grupper i nærmiljøet trekkes også inn i miljøkorpsets base i forhold til undervisning i gjenbruk og miljøvern. Det legges vekt på at brukere på tiltak kan videresluses i forhold til videre tiltaksarbeid. Ved siden av oppfølgingsarbeidet av brukere på "husets verksteder", koordinerer prosjektleder bydelens OT-arbeid.

Prosjektleder i Grünerløkka miljøkorps framstår som sentral premissleverandør for utforming av prosjektet og ivaretagelse av den enkelte bruker. Prosjektet har en styrke i sin fleksibilitet og brede tilknytning til nærmiljøet. Problemstillinger som peker seg ut er i hovedsak knyttet til prosjektleders sårbarhet i forhold til den omfattende virksomheten som drives. Prosjektleder mangler imidlertid ressurser til å kunne lønne arbeidsledere og tilsette en mulig stedfortreder.

Bydelsruskens arbeid er ikke preget av like stort mangfold i arbeidsoppgaver og satsingsområder, men også i dette tiltaket er det lagt vekt på mye kontakt med nærmiljøet og bydelens beboere. Til daglig er det imidlertid prosjektleder og arbeidsleder selv som utfører arbeidsoppgavene og forestår veiledning og rådgivning til andre etater eller befolkningen om hvordan konkrete forsøplingsoppgaver kan løses. I skoleferier rekrutteres det inn skoleungdommer som lønnes i arbeidet med å rydde felles uteområder i bydelen.

3 Samarbeid eksternt

3.1 Hvem samarbeides det med

I forhold til LA21-arbeidet deltar prosjektleder i Grünerløkka miljøkorps sammen med bydelens avdelingssjef for Oslo indre øst-tiltakene, Bydelsrusken, bydelsoverlegen og driftssjef i bydelen i en gruppe, som skal bidra til å tydeliggjøre bydel 5 som "grønn kommune". Prosjektleder forteller at det samarbeides mye med personer knyttet til det økologiske perspektivet: Grønt senter og Miljøheimet. Ellers poengterer både prosjektleder i Grünerløkka miljøkorps og prosjektleder i Bydelsrusken at det samarbeides "med alle" i bydelen.

De fleste intervjuede samarbeidsparter har deltatt på månedlige møter for tverrfaglig oppfølging av OT-arbeidet, som leder for miljøkorpset har innkalt til i en årrekke. Her møter også representanter for aetat, barneverntjenesten, skolesjefens kontor, tiltaksteam, helsestasjon for ungdom, X-Ray fritidsklubb og Døgnkontakten.

Prosjektleder for Bydelsrusken oppgir at han bruker mye tid på å informere Miljø- og samferdselsetaten og Boligbedriften om forekomst av tagging, plakatklistring og annen forsøpling innenfor disse ansvarsområder. Det brukes også mye tid på å få disse etatene til å prioritere tid og ressurser til å rydde sine områder. For øvrig opplyses det at det samarbeides med mange kommunale etater og instanser, samt næringsdrivende, velforeninger og private gårdeiere i bydelen.

I forhold til barn og unge opplyser Bydelsrusken at det samarbeides med barnehager, skoler, fritidsklubber og ungdomsorganisasjoner.

3.2 Hva samarbeides det om og hvordan samarbeides det med Grünerløkka miljøkorps

I tillegg til formelle møter med samarbeidspartene, foregår mye av samarbeidet de to prosjektlederne i Bydelsrusken og miljøkorpset har med sine respektive samarbeidsparter via uformell, muntlig kontakt. En ekstern samarbeidspart understreker bydelen som unik i forhold til dette:

"Her i bydelen har vi mye god uformell jobbing. Vi kjenner en del folk og kan spille på lag for å få til effekter i forhold til ungdom. Kanskje de har noen de trenger å spille over til oss, eller kanskje vi har behov for å kunne spille på for eksempel miljøkorpsets verksteder. Vi kan reflektere sammen også og finne ut løsninger. Vi jobber fint på lag. Fordi vi er i samme

område er det mye snakk om kontakt. Det dreier seg om relasjonsbygging uten å ha byråkratiske prosesser rundt."

Flere samarbeidspartnere beskriver at de har opplevd gjensidig utbytte av kontakten med miljøkorpset og dennes leder. Noen understreker samarbeidet som helt nødvendig for kvaliteten og kontinuiteten for videre virksomhet. Prosjektleder kommer inn med en funksjon i forhold til både å være nettverksstøtte og sentral informasjonskilde, bl.a. i forhold til det lokale OT-arbeidet.

Arbeidet knyttet til det økologiske verkstedet og LA21 i forhold til barnehagene, er knyttet opp mot en felles utarbeidet handlingsplan og en tett uformell kontakt, der miljøkorpsets leder er pådriver. En informant fra en barnehage sier:

"Samarbeidet fungerer veldig bra. Prosjektleder er flink til å følge opp ting. Hun ringer minst dagen før og informerer om prosjekt som skal foregå, planting i parkene osv. Hun presenterer også hele årsprosjekt for barnehagene, med egen utarbeidet plan på forhånd. Arbeidet forberedes og følges opp veldig godt, det tyder på at de vet hva de driver med. Arbeidet evalueres etter et halvt år. Vi har nå, i forhold til tidligere planer, utvidet arbeidet."

I forhold til samarbeidsforholdene generelt peker prosjektleder på enkelte vanskeligheter i forhold til ny organisasjonsløsning som "prosjekt". Gjennom flere år var miljøkorpsets virksomhet nært knyttet opp til sosialavdelingens utarbeidede samarbeids- og informasjonskanaler, samt lokal forankring. I forbindelse med plassering av prosjektet i Oslo indre øst avdeling, beskriver hun behov for ny opptråkkning av linjer og rolleavklaring i forhold til bydelens ordinære apparat og linjeorganisasjon. Hun sier:

"Samarbeidet fungerte godt da jeg var på møtene i sosialavdelingen. Jeg tror jeg må få tilgang til samordningsmøtene her, fordi vi jobber med mye av det samme, og da slipper jeg å ringe så mange. Det nye Jobbsenteret som nå flytter inn her (i Mangelsgården, Storgata 36), vil forhåpentligvis bidra til avklaring av prinsipper og rutiner."

3.3 Hva samarbeides det om og hvordan samarbeides det med Bydelsrusken

Både miljøkorpset og Bydelsrusken deltar i mange av de samme prosjekter og tiltak som igangsettes i bydelen i offentlig eller privat regi, for eksempel i borettslag, skoler eller i barnehager. Mye av arbeidstiden til Bydelsruskens prosjektleder brukes også på rådgivning og veiledning til samarbeidspartene om hva de kan gjøre selv ved behov for søppelfjerning, fjerning av uønskede plakater og tagging m.m.

I tillegg tar Bydelsruskens samarbeidsforhold med eksterne samarbeidsparter ofte form av at prosjektleder i større grad tar en pådriverrolle overfor ulike instanser, etater, organisasjoner eller andre. Dette er for at de skal utføre renholdsoppgavene innenfor sine respektive ansvarsområder selv. Slik sett tar Bydelsruskens rolle i samarbeidet ofte mer form av å være en "vaktbikkje" overfor andre i bydelen, enn "bare" å være en samarbeidspart.

For eksempel rydder Bydelsrusken *rundt* og *under* Friluftsetatens små, grønne søppelkasser som er plassert i parker og andre grøntarealer, og melder deretter fra til Friluftsetaten om behovet for at de skal komme og tømme kassene. Det samme skjer i forhold til de litt større

søppelkassene som er Renholdsetatens ansvarsområde. Renholdsetaten er også en viktig samarbeidspart når Bydelsrusken kommer over tyngre og større gjenstander som det ikke er mulig å fjerne med Bydelsruskens eget materiell.

3.4 Samarbeidspartenes kunnskap om og kjennskap til Grünerløkka miljøkorps og Bydelsrusken

Av samarbeidsparter som er intervjuet har alle kjennskap til Grünerløkka miljøkorps, mens Bydelsrusken ikke er like godt kjent i bydelen. Noe av årsaken til dette kan være at Grünerløkka miljøkorps har drevet virksomhet i mer enn 10 år, mens Bydelsrusken ble utskilt som eget tiltak først i 1999. Både Miljøkorpset og Bydelsrusken ledes av prosjektledere som er godt kjent i bydelen, men samarbeidspartene vet mer om hva Grünerløkka miljøkorps faktisk gjør, enn hva Bydelsrusken har som målsettinger og arbeidsoppgaver. Flere samarbeidsparter uttrykker usikkerhet i forhold til *hva* Bydelsrusken faktisk *gjør*, men de aller fleste vet at tiltaket eksisterer.

En viktig årsak til at de intervjuede samarbeidsparter uttrykker at de kjenner til både Grünerløkka miljøkorps og Bydelsrusken, er at prosjektlederne er godt kjent blant samarbeidspartene. De har begge jobbet i bydelen i flere år. Grünerløkka miljøkorps har som tidligere nevnt vært i drift i mer enn 10 år, mens Bydelsruskens prosjektleder i flere år har jobbet som helsekonsulent i bydelen. Personene som er prosjektledere kan derfor sies å være vel så kjent som tiltakene de er engasjerte i.

3.5 Oppsummering

Grünerløkka miljøkorps prosjektleder har et omfattende nettverk i bydelen og fungerer som sentral nettverksstøtte, informasjonsbank og pådriver i miljøarbeid og kvalifiseringsarbeid. Mye samarbeid foregår gjennom uformell kontakt. Ved at miljøkorpset er organisert som et prosjekt i avdeling for Oslo indre øst, står hun i dag (høsten 2000) lenger "ute" enn tidligere i forhold til bydelens ordinære tjenesteapparat og uttrykker selv et behov for å måtte "gå opp igjen" linjer for samarbeid med andre. Det peker seg også ut en mulig problematikk og konflikt i forhold til prosjektets forankring, synlighet og rolle.

Bydelsruskens prosjektleder har også et omfattende personlig nettverk i bydelen, som også kommer til nytte i hans arbeid som ansvarlig for bydelens service- og opplysningstelefon. Prosjektledere opplyser at han samarbeider med "alle", både kommunale og private instanser, samt befolkningen for øvrig, med spesielt fokus på barn og unge i bydelen. Innenfor Bydelsruskens primære arbeidsoppgaver i forhold til å forhindre og redusere forsøpling av nærmiljøet, kan Bydelsruskens rolle ofte ses som todelt; dels som en "vaktbikkje" som varsler andre om hva som bør gjøres, og dels som en aktiv deltaker, veileder eller rådgiver i arbeidet.

4 Effekter av tiltakene

4.1 Kvalifiseringsmessige aspekter i Grünerløkka miljøkorps

I forhold til kvalifiseringsmessige aspekter viser evalueringsarbeidet at dette prosjektet fungerer med fleksibilitet i forhold til endringer i brukergruppa og på arbeidsmarkedet. Prosjektleder forteller at brukergruppa har endret seg, slik at mange av brukerne som nå er inne i tiltaket, er hardere belastet enn før. Mange er inne i attføringsopplegg eller har droppet ut av skolen. Dette medfører større grad av rehabiliteringsopplegg og samarbeid med bl.a. trygdekontor og arbeid gjennom oppfølgingstjenesten. Prosjektleder peker også på behov for alternative opplegg for fagopplæring.

Strukturering og sosialisering

En del av virksomheten i miljøkorpsset kan forstås som en form for lavterskeltilbud med funksjon i forhold til strukturering og ivaretaking. Flere informanter legger nettopp vekt på at miljøkorpsset har hatt en styrke her. Prosjektlederen har tatt inn brukere det ellers ikke ville vært mulig å tåle terskelhøyden på, f.eks. en praksisplass, gitt tett oppfølging, strukturering og ivaretaking.

Samtidig har arbeidsoppgavene og ikke minst det sosiale miljøet blitt opplevd som viktig. Prosjektleders bruk av systematikk i forhold til samarbeid, bruk av ulike ressurser og gjensidighet pekes på som sosialiserende og strukturerende. For mange kan slik oppfølging være nødvendig som et første trinn på vei mot videre arbeid eller utdanning. Mye av arbeidet som drives i miljøkorpsset kan knyttes opp til arbeid for å øke deltakernes *sosiale kompetanse*. Man får trening i å samarbeide med andre, med å kunne ta andres perspektiv, med selvheldelse og takling av konflikter.

Det arbeides også med å øke deltakernes *språklige kompetanse*. Man arbeider med mange innvandrere som gjennom verkstedvirksomheten og kontakten i nærmiljøet får kontinuerlig trening i å inngå i interaksjon der det brukes norsk språk. Gjennom vektleggingen av å bruke nærmiljøet som læringsarena og ved stadig å fungere ute i bydelen, foregår det også læring i forhold til kulturelle koder knyttet til hverdagsliv og byliv. Prosjektleder mener den norskopplæring som foregår visse timer i uka "på huset" ikke gir brukerne god nok trening språklig sett. Hun ønsker seg også en person som er norskkkyndig i huset, som kunne drive norskopplæring knyttet til verkstedaktiviteter.

Slusing til videre kvalifiseringsløp

For brukere i verkstedene kan perioden her inngå som et første ledd i en videre tiltakskjedning. Videre virksomhet knyttet til utvikling av sosial mestring og faglig kompetanse kan være viktig å utvikle videre et annet sted, f.eks. på en vanlig arbeidsplass. Mye av prosjektleders strategi i forhold til utvikling av videre kompetanse går nettopp ut på å sluse brukere videre. Hun samarbeider med ulike etater i forhold til arbeidspraksis og opplæring for den enkelte. Ansvar for opplæring og oppfølging ligger likevel på miljøkorpsset.

Et stort antall ungdom er fulgt opp gjennom OT-tjenesten og leder for miljøkorpsset dette året. Det er vanskelig å få tak i tall knyttet til tilbakeføring til skole eller slusing videre til tiltak eller arbeid. Prosjektleder sier at om det tas 100 som utgangspunkt, får kanskje 20 - 30 jobb/skoleplass. I dette prosjektet legges det liten vekt på synliggjøring av resultater i forhold til jobb/skoleplass osv. Vi mener det likevel kan pekes på prosjektleders systematikk i forhold

til nettopp kvalifiseringsløp knyttet til brukere. Som del av det kvalifiseringsarbeidet som drives, bruker hun sin erfaring og mange kontakter og opparbeidede nettverk. Mye viktig samarbeid og kobling foregår nettopp gjennom uformell kontakt. Da vi var inne ble det blant annet arbeidet i forhold til en kvinne som får ta fagopplæring for minoritetspråklige over fem år, slik at hun kan utdanne seg til hjelpepleier. Prosjektleder finner praksisstedet og samarbeider med PRO-avdelingen og avdelingssjef i forhold til faglige opplegg.

4.2 Kvalifiseringsmessige aspekter i Bydelsrusken

Ifølge Bydelsruskens prosjektleder og avdelingssjef i bydelens Oslo indre øst-avdeling, var det aldri meningen at tiltaket skulle kvalifisere deltakerne. Imidlertid blir det opplyst at de to ungdommene som i 1999 og 2000 deltok jevnlig i arbeidet, var opptatt av at deltakelsen i tiltaket førte til at de fikk en referanse fra et arbeidsforhold. Også flere av de skole-ungdommene som i 2000 har deltatt i Bydelsruskens arbeid, har vært opptatt av at arbeidsforholdet kunne resultere i en attest, som kunne brukes andre steder.

Ungdommene lærer også en del om utstyr og kjemikalier de må bruke for å fjerne tagging og plakater o.l., og samtidig får flere av dem sitt første møte med hva som forventes av dem i arbeidslivet, f.eks. faste frammøtetidspunkter og overholdelse av avtaler om eventuelt fravær m.m.

4.3 Renholdsmessige aspekter i Grünerløkka miljøkorps

I forhold til Grünerløkka miljøkorps sin virksomhet blir et begrep som "renholdsmessige aspekter" altfor snevert. Prosjektet bruker selv begrepet "gjenerobring av uterom" i samarbeid med skoler og fritidsklubber, der barn og ungdom trekkes med som sentrale pådrivere i opprydningsarbeid. Det renholdsmessige aspektet inngår i en strategi som inkluderer ansvarliggjøring og utvikling av kontakt, også i en strategi mot videre hærverk. Prosjektleder legger vekt på å trekke beboere med "for å verne miljøet og få folk sammen" i prosjekter som "Gjenerobring av uterom" og "Vennskapsuterom".

I delprosjektet "Petuniapenger" er det opprettet egen referansegruppe og styringsgruppe med beboere. Ifølge prosjektleder utløser dette arbeidet store verdier i forhold til samarbeid, kontakt og nettverk. Det renholdsmessige knyttes til en slags sosial gjenerobring i nærmiljø og bomiljø.

Virksomheten til miljøkorpsset har tidligere også dreid seg om forefallende arbeid knyttet til dugnader i uterom. Her har intensjonen vært økt trivsel, men også oversikt og større sosial kontroll over områdene. Fortsatt drives det planting av løk, blant annet i bydelens parker med mobilisering av beboere og blant annet barnehager. Arbeidet inngår som et ledd i forhold til å få folk til å ta vare på utemiljøet i egen bydel.

Dette prosjektet legger ikke vekt på synliggjøring i forhold til kvantifiserbarhet (antall områder med løkplanting osv.). Mulige effekter lar seg også vanskelig måle. Flere av informantene vi snakket med pekte likevel på at de mente miljøkorpsets arbeid førte med seg effekter knyttet til lokal mobilisering og ansvarliggjøring. Delvis dreier det seg om effekter i forhold til personer som har deltatt i konkret opprydningsarbeid eller økologiverksted, og delvis dreier det seg om ringvirkninger og effekter overfor andre.

Informanten fra ungdomsklubben X-Ray beskriver miljøkorpsets pådriverfunksjon i forhold til opprydning og ivaretagelse av uteområder rundt klubben. Miljøkorpset har vært inne i drøftinger med de unge, og de har skrevet om kontakten i Miljøposten og jevnlig bidratt med feieutstyr, brus og pizza. Ungdommene er positive, og det er etter hvert lagt opp til en strategi der det også mobiliseres andre aktører i klubbens nabolag.

Fra barnehagene gis det tilbakemelding på opplevd bevisstgjøring i forhold til ressurs sparing, gjenbruk og miljøvern. Det pekes også på ringvirkninger for både barn, ansatte og foreldre. Miljøkorpset har arrangert eget kurs i forhold til kompostering, med utdeling av kursbevis til deltakerne. Barna synes det er spennende og får med seg hovedprinsippene i det som gjøres i forhold til kompostering og gjenbruk. De lærer hva man kan kaste og ikke skal kaste, og hvordan det blir jord. Som en barnehagetilsatt sier:

"Foreldrene er veldig positive og mener at hele barnehagen, ikke bare fireåringene, burde delta. Det har kommet fra ros på foreldremøter i forhold til bevisstheten i forhold til å ta vare på miljøet. De forteller om resultater hjemme - barna er flinke til å putte ting i søpla på riktig sted og passer også på foreldrene sine."

4.4 Renholdsmessige aspekter i Bydelsrusken

Arbeidsoppgavene til Bydelsrusken er å fjerne tagging, plakater og søppel primært på bydelens "egne" områder, dvs. offentlige bygninger, parker og andre felles uteområder. Dersom prosjektleder eller arbeidsleder oppdager nye tilfeller av tagging eller forsøpling mens de er ute, så registreres dette og eventuelt tas det direkte kontakt med gårdeier eller den næringsdrivende som eier bygningen eller området. Det gis råd og vink om hvordan forsøplingen kan fjernes, og det deles ut gratis kjemikalier eller andre rengjøringsmidler til eierne, slik at de kan utføre arbeidet selv.

I rapporteringsmaterialet til Bydelsrusken blir det redegjort for hvor mange kvadratmeter tagging som er fjernet, samt hvor mange kvadratmeter som er malt og istandsatt. Likeledes registreres og rapporteres det mengdene av søppel som blir plukket opp og fjernet. Det er betydelige tall, og viser at tiltaket bidrar i stor grad til renholdet av felles uteområder i bydelen.

4.5 Brukernes synspunkter

Vi har ikke intervjuet noen ungdommer eller andre deltakere i Bydelsrusken, utover prosjektleder og arbeidsleder. I tilknytning til Grünerløkka miljøkorps ble det imidlertid intervjuet tre brukere, og vi deltok dessuten ved et av prosjektets mandagsmøter. Her var det brukerne som ledet møtet og skrev referat. Det ble snakket om erfaringer knyttet til en avholdt høsttakkefest i økologiverkstedet, og det ble gjennomgått henvendelser og nye oppgaver i forhold til teaterbesøk, utlån av kostymer, datakurs og kontakt med skoler. Til en fast møtepost kalt tema, valgte en bruker å forberede presentasjon om hjemlandet sitt.

I intervjuene kom det fram at brukerne bl.a. var opptatt av brannsikring og HMS-arbeid.

Den tette og gode oppfølgingen av prosjektleder understrekes av alle. En gutt med etnisk minoritetsbakgrunn pekte på det positive ved å delta i et prosjekt sammen med nordmenn. Ellers er det prosjektets fleksible form og mange muligheter som nevnes. En av brukerne sier:

"Jeg tenkte at jeg hadde glemt alt, men det er gøy å delta. Nå dukker alt opp, metoder og alt. Jeg blir bedre rustet til jobb ved å være her. Og faglig sett, med lokaler og utstyr, er dette et spennende sted å være. Dette stedet er så mye, det er et sted med mange muligheter, kanskje særlig et sted å benytte seg av når du ikke helt vet hvilken retning du skal ta. Stedet gir individuell tid til å finne ut hvor du vil gå videre i livet."

4.6 Andre aspekter ved Grünerløkka miljøkorps

En hovedstyrke i Grünerløkka miljøkorps som tiltak, beskrives av flere samarbeidspartnere å være prosjektlederens grunnleggende holdning og innsats i forhold til å ha tro på klientene og klare å lete fram ressurser. Ved bruk av nærmiljøet som arena bidrar prosjektlederen til at brukernes tid i prosjektet kan føre til økt lokal kunnskap, økt lokal tilhørighet og større sosial kompetanse. Gjennom bevisst bruk av "møteplasser" som arbeidsform, der ulike grupperinger (svart/hvit, ung/gammel) møtes gjennom arbeidsoppgaver og informasjonsutveksling, kan tiltaket sies å fungere som en brobygger for brukere og beboere i bydelen.

4.7 Andre aspekter ved Bydelsrusken

Av ungdommene som var tilknyttet Bydelsrusken sommeren 2000 deltok det både etnisk norsk ungdom og ungdom med etnisk minoritetsbakgrunn. Dette er ikke spesielt oppsiktsvekkende i en bydel som på mange måter representerer mangfold i befolkningen. Det særpregede er imidlertid at av de 10 - 15 ungdommene som ble rekruttert, jobbet det også fire-fem jenter jevnlig på tiltaket. En såpass høy jenteandel blant deltakerne skiller Bydelsrusken fra de andre tiltakene, som har som oppgave å fjerne tagging og plukke søppel, og som vi har vurdert i dette evalueringsarbeidet. I de tilsvarende tiltakene i de to andre bydelene er jentene enten ikke tilstede (Taggbusters Miljøkorps i bydel Sagene - Torshov) - eller så må de "kvoteres" inn foran andre gutter (Miljøpatruljer i bydel Gamle Oslo).

Både prosjektleder og hans overordnede avdelingssjef hevder at dette har hatt veldig positive effekter på det sosiale miljøet blant ungdommene. Det hevdes også at "alle" ungdommene ønsker seg tilbake til Bydelsrusken i neste skoleferie.

4.8 Oppsummering

Grünerløkka miljøkorps innehar kvalifiserende aspekter for brukerne, i første rekke som arena for strukturering og arbeid knyttet til sosial mestring. Prosjektleder arbeider systematisk med å få brukere sluset videre til mer langsiktige, kvalifiserende opplegg og tiltak. Dette har hun gode forutsetninger og muligheter til gjennom sitt brede nettverk og kunnskaper om bydelen. Det arbeides direkte i forhold til oppfølging av brukere på arbeidsplasser. Prosjektleder har omfattende kunnskaper knyttet til ordninger for utdanning og kvalifisering, og innehar viktige relasjoner til personer på ulike nivåer i bydelens avdelinger.

Gjennom miljøkorpsets virksomhet mobiliseres deltakere på skoler, ungdomsklubber og beboere i forhold til ivaretaging av eget utemiljø. Ved å ta utgangspunkt i opplevd problematikk i klubber, skoler osv. og bruke barn og ungdom som pådrivere og iverksettere i forhold til renholds- og ivaretakingsarbeid, ser det ut til at arbeidet kan sies å øke lokal mobilisering og tilhørighet blant de som deltar.

Kvalifiseringsaspekter er ikke vektlagt i forhold til de ungdommene som er eller har vært tilknyttet Bydelsruskens virksomhet. Dette tiltakets målsetting er å heve standarden på bydelens utseende, og det gjøres gjennom en kontinuerlig innsats med plakattfjerner, taggerfjerner og søppelplukking. Vel så viktig som selve renholdsbiten er kanskje prosjektleders pådriverfunksjon overfor andre instanser og etater, samt private gårdeiere og publikum for øvrig i bydelen.

Et særpreg ved Bydelsruskens virksomhet er den høye jenteandelen blant de sysselsatte ungdommene, noe som ifølge tiltakets ledelse har ført til viktige, positive, sosiale og holdningsskapende effekter på de deltakende ungdommene.

5 Tiltakene i praksis

5.1 Grünerløkka miljøkorps ulike elementer og innvirkning i forhold til levekår

Evalueringen viser at prosjektleder i Grünerløkka miljøkorps har vinklet mye av virksomheten inn mot mulig bedring av levekår både for brukere og beboere i bydelen, med ulike delprosjekter som strategiske virkemidler. Mye av virksomheten drives i tråd med Handlingsprogrammets innsatsområder. Her arbeides det systematisk med dialog med brukere i bomiljøer og på andre arenaer der ulike brukergrupper samles, bl.a. barn og ungdom og eldre. Det arbeides med brobygging for å øke trygghet og trivsel mellom grupper som ellers lett preges av isolasjon og frykt eller fordommer overfor hverandre. Prosjektets sterke vekt på kvalifisering, ressursutvikling og medvirkning kan også knyttes opp til intensjon om bedring av levekår, i forhold til folks mulighet til å komme ut av en opplevd avmaktssituasjon.

5.2 Bydelsruskens ulike elementer og innvirkning i forhold til levekår

Bydelsruskens innvirkning på levekårene i bydelen blir vurdert å være av generell karakter, i den forstand at tiltaket bidrar til å gjøre bydelen mindre forsøpelt, hever trivselen og øker trygghetsfølelsen for øvrige deler av bydelens befolkning som ferdes i de felles uteområdene.

5.3 Grünerløkka miljøkorps innvirkning på sitt nærmiljø

Gjennom deltakelse i bydelens "Grønne gruppe" jobbes det i forhold til bevisstgjøring av beboere og de ansatte i bydelen. Det skal lages handlingsplan for virksomheten.

Prosjektleder sier at hun har fått kritikk for at prosjektet er dårlig på profilering av LA21. Imidlertid er nettopp LA21-arbeidet en videreføring av miljøkorpsets tidlige årelange

virksomhet knyttet opp mot miljøvern og brukermobilisering. Vi mener at prosjektet har flere LA21-aspekter knyttet til sin virksomhet, og at mye av dette er godt synliggjort og kan bygges videre på.

Miljøkorpset anvender to viktige grep i forhold til sitt miljørettede arbeid i bydelen:

- Det utgis egen avis, Miljøposten, der virksomheten i bydelen beskrives. Ulike brukere kan orienteres og selv bidra med innlegg.
- Miljøkorpset deler årlig ut Miljødiplomer til personer, instanser eller grupper i bydelen som har bidratt positivt i forhold til lokalt miljøarbeid. Dette er designet av ungdom og deles ut på Bydelsdagene av bydelspolitikere.

Miljøkorpsets virksomhet kan forstås som lokalt *endringsarbeid*, der det arbeides med virksomhet knyttet til mulig bedring av levekår. Prosjektet beveger seg i en virksomhet der handlingsrommet prøves ut. Innstilling i forhold til Miljødiplomer var siste år annerledes enn det man fant riktig i ledelsen i bydelen. Prosjektleder sier at hun tar dette til etterretning. Hun forteller:

"Vi mente Elvebakken videregående skole burde få et Miljødiplom. De hadde gjort en kjempejobb med opprydning, dugnader og tiltak mot tagging osv. Men så var ett av tiltakene på Elvebakken maling av egen grafittivegg. Dette er ikke forenlig med byrådets "null-terskel" med hensyn til grafitti- og taggingsproblemet."

5.4 Bydelsruskens innvirkning på sitt nærmiljø

Ved at uniformert ungdom sysselsettes og deltar i arbeidet, gir både en signaleffekt overfor andre ungdommer, men også overfor bydelens øvrige befolkning - her er det noen som rydder opp og bryr seg om hvordan det ser ut. Prosjektleder hevder at de ved flere anledninger har fått spontane, positive tilbakemeldinger på at tagging og søppel fjernes, fra forbipasserende eller andre. Prosjektleder hevder også at en heving eller vedlikehold av standarden på felles uteområder, bidrar til at flere grupper øker bruken av parker og andre grøntområder i bydelen.

Videre håper prosjektleder at Bydelsruskens synlige tilstedeværelse i bydelen kombinert med pådriverrollen skal føre til at flere av bydelens beboere og brukere skal bli mer bevisste på, og ta større ansvar for, hvordan deres felles nærmiljø skal se ut.

5.5 Vektlegging av ulike aspekter i Grünerløkka miljøkorps

Dette prosjektet har gjennom uttrykt målsetting og praksis lagt de renholdsmessige aspektene innunder de overordnede aspektene "ressursutvikling" og kvalifisering. De renholdsmessige aspektene knyttes i stor grad opp mot arbeid innenfor en sosial ramme, der ressursutvikling, tilhørighet og kjennskap til andre søkes bygget ut.

5.6 Vektlegging av ulike aspekter i Bydelsrusken

For Bydelsruskens vedkommende er det overordnede og primære aspektet ved tiltaket å bidra til at bydelen ikke forsøples ytterligere. Eventuelt andre aspekter ved tiltaket er enten mindre vektlagt eller ikke tilstedeværende, selv om prosjektleder uttrykker håp om at flere ser på bydelens felles uteområder som sine egne.

5.7 Oppsummering

Prosjektet Grünerløkka miljøkorps driver et omfattende arbeid. Virksomheten er knyttet til både kvalifisering og rehabilitering, ivaretaking av bydelens uteområder og LA21-arbeid. Virksomheten er preget av en gjennomtenkt strategi og systematisk jobbing, samtidig som prosjektets utforming er preget av fleksibilitet og endring. Vi vil spesielt peke på tiltakets metodeutvikling i forhold til brukermedvirkning, praktisk økologisk virksomhet og mobiliseringsarbeid.

Bydelsrusken har avgrensede oppgaver innenfor renhold og ivaretaking av felles uteområder i bydelen. Med sin synlige tilstedeværelse i bydelen mens konkrete arbeidsoppgaver utføres, håper og ønsker Bydelsrusken at befolkningen i større grad tar ansvar for bydelens utseende.

6 utfordringer for tiltakene

6.1 Hvilke brukere lykkes man ikke med

En særskilt utfordring for Bydelsrusken framover, må være å få flere ungdommer sysselsatt i tiltaket, også utenom skoleferiene. Per i dag (høsten 2000) er det ledig kapasitet og mange oppgaver som venter. Tiltaket har prosjektleder og engasjert arbeidsleder som kan sysselsette og veilede ungdommer i arbeid umiddelbart. Det eneste kravet som stilles til ungdommene er at de ønsker å gjøre en jobb, at de ikke har rusproblemer eller store psykiske problemer å slite med.

Årsaken til kravet om at ungdommene ikke må ha rusproblemer, må ses i sammenheng med erfaringene som Bydelsrusken hadde med et par ungdommer som jobbet fast på tiltaket i flere måneder rundt årsskiftet 1999/2000, og som nå enten er forsvunnet eller gjennomgår behandling for sine rusproblemer.

6.2 Involvering av samarbeidspartnere

Prosjektlederne for både Bydelsrusken og Grünerløkka miljøkorps ser fram til et tettere og økt samarbeid med de tilsatte ved den forestående etableringen av et Jobbsenter for arbeidsledige sosialhjelpsmottakere i bydelen (omtalt i casebeskrivelsen av Kontaktprosjektet i del 1 av denne evalueringsrapporten). Begge prosjektledere håper å få flere brukere eller deltakere til sine tiltak gjennom et tettere og nærmere samarbeid med Jobbsenterets tilsatte og brukere.

Begge prosjektledere uttrykker håp og forventninger om et nærmere faglig samarbeid og gjensidig nytte, dersom Jobbsenteret utnytter mulighetene for kvalifisering, opplæring og sysselsetting som ligger i Grünerløkka miljøkorps og Bydelsrusken. På denne måten kan både miljøkorpsset og Bydelsrusken inngå som vesentlige deler av flere helhetlige tilbud til flere brukere i bydelen.

Et annet aspekt som berører samarbeidspartene til både miljøkorpsset og Bydelsrusken, er forholdet til øvrige etater som driver med renhold og opprydning, både i bydelen spesielt og i Oslo kommune generelt. Det framstår som paradoksalt for oss at mindre prosjekter med begrenset økonomi skal være nødt til å betale for transport, containerleie eller deponering av det søppel og annet avfall som tiltakene har tatt initiativ til å få samlet inn.

Her burde etter vår mening overordnede etatsjefer gripe inn, slik at tiltak som bidrar til økt mobilisering, bevisstgjøring og aktivitet i ulike befolkningsgrupper i forhold til (lokal)miljøspørsmål og forsøpling, får slippe å bruke av sine ofte svært begrensede økonomiske rammer til å dekke "samarbeidende" etaters inntjeningskrav. For oss framstår det som svært uheldig – både på kort og lengre sikt – at gode, holdningsskapende tiltak med stor signaleffekt og muligheter for mobilisering av flere grupper av befolkningen, skal måtte redusere omfanget av sin virksomhet og nærmiljørettede tiltak, fordi man ikke har råd til å dekke kostnadskrav fra "samarbeidspartene".

6.3 Kontinuitet og forankring

En problematikk knyttet til Grünerløkka miljøkorps er behovet for kvalitetssikring og kontinuitet. Lederen for miljøkorpsset understreker at hun som bare er en person ikke kan rekke alt. Hun ville trenge minst en arbeidsleder til og en stedfortreder, helst på full tid.

Avdelingssjef for Oslo indre øst-tiltakene beskriver også behovet for å få inn flere folk i prosjektene i forhold til å kvalitetssikre arbeidet. Han påpeker også at prosjektleder er en unik ressursperson med en usedvanlig stor arbeidskapasitet, som får løst mange og store arbeidsoppgaver i tett samarbeid med mange instanser.

Prosjektleder hevder selv at miljøkorpssets tilbud er definert av brukernes behov, og det er derfor nødvendig at det er et fleksibelt tiltak. Hun presiserer at miljøkorpsset drives som team- og samarbeid, både med brukere og samarbeidspartnere, og at det ellers ville ha vært umulig å drive virksomheten med bare en ansatt. Hun sier selv at hun deler sin arbeidstid på samordning, undervisning og veiledning.

Vi oppfatter prosjektleder som en sosial entreprenør med et unikt tiltak med mange delprosjekter, primært bygget opp rundt brukernes kvalifiseringsbehov, men også henne som person. Hun har et stort lokalt nettverk i bydelen og kan bruke dette "på kryss og tvers", fordi hun har opparbeidet seg stor legitimitet og kan spille på relasjoner.

Prosjektet fremstår som en fleksibel virksomhet, med forholdsvis løs formell tilknytning til bydelens ordinære linjeorganisasjon. Denne typen prosjekt kan stille store krav til ansatte og nære samarbeidspartnere, blant annet fordi man står overfor stadige endringer og komplekse, mangesidige og vekslende oppgaver knyttet til ulike brukere. Vi synes det er vanskelig å komme med råd i forhold til kvalitetssikring her, fordi prosjektet, etter vår mening, er så tett

knyttet opp mot sin leder. Vi tror det vil være viktig at videre strategi for kvalitetssikring legges opp i samarbeid med prosjektleder.

En viss kvalitetssikring kan etableres ved å følge prosjektet opp gjennom etablering av en referansegruppe, sammensatt av parter som ellers vil ha utbytte av oppfølgingsbiten, og som er sentrale knyttet opp til miljøkorpsets innsatsområder innenfor kvalifisering og miljøarbeid. Det kan også sikres kontinuitet og kvalitetssikring gjennom noe økning av skriftlighet og rapportering (gjerne i møteform) til bydelens øvrig tjenesteapparat og ledelse.

Prosjektleder står i dag utenfor det etablerte tjenesteapparatet, ettersom miljøkorpset er trukket ut og organisert i prosjektform. Et prosjekt har som et vesentlig kjennetegn en avgrenset levetid, og kan også medføre at tilsatte føler usikkerhet eller uforutsigbarhet mht. planlegging, kompetanseoverføring, erfaringsformidling og læring.

Hvorfor det er valgt å organisere miljøkorpset som prosjekt istedenfor som et eget tjenestested, er uklart for oss. Selv om prosjektleder har fast stilling i bydelen, vil det ved prosjektavslutning, eller ved forventet avslutning av Handlingsprogrammet for Oslo indre øst i år 2007, være uvisst om sentral virksomhet knyttet til miljøkorpset kan trekkes inn og videreføres gjennom ordinært apparat. Dette mener vi vil være uheldig faglig sett. Prosjektet fungerer med prosjektleder i spissen som en premissleverandør for betydelig miljøarbeid og kvalifiseringsarbeid i vid forstand. Gjennom prosjektet drives det også viktig metodeutvikling.

Oppsummering del 2: Opprydning og kvalifiseringstiltak

Innledning

Oppsummeringen tar utgangspunkt i fem hovedpunkter: 1) tiltakenes effekt i forhold til renhold, 2) effekter i forhold til kvalifisering, 3) effekter i forhold til holdninger og ansvarliggjøring sett i relasjon til bydelenes LA21-arbeid, 4) tiltakenes organisering av samarbeid og 5) aspekter ved prosjektenes organisering.

1 Tiltakenes effekt i forhold til renhold

I vår evaluering har vi brukt begrepet "ivaretaking av uteområder" i tillegg til eller istedenfor bare "renhold", fordi dette bedre rommer tiltakenes intensjoner og faktiske arbeid. Tiltakene er ulike med hensyn til grad av vektlegging av det synlige, målbare renholdsarbeidet og de mer holdningsmessige sider av virksomhetene.

Alle fem tiltak er opptatt av ivaretaking av felles uteområder og arbeider med dette for øye. Samtidig gripes dette an på ulike måter, og tiltakene har til dels ganske forskjellige arbeidsoppgaver.

Mens man i Taggbusters utelukkende arbeider med fjerning av tagging og Miljøpatroljene i hovedsak med fjerning av søppel, driver de andre tiltakene "bredere" i forhold til arbeidsoppgaver. Bydelsrusken ivaretar både taggerfjerning og søppelplukking, men er også aktiv i forhold til arbeid med ansvarliggjøring og veiledning av andre. Grønt- og vedlikehold arbeider både med beplantning, snekring av benker og fjerning av avfall og Grünerløkka miljøkorps driver med løkplanting og ulike typer opprydningsarbeid, men har mye av sin virksomhet konsentrert om informasjonsvirksomhet og pådriverarbeid. Tiltakene har også ulik vektlegging av det synlige og kvantifiserbare renholdsarbeidet og mer holdningsmessig virksomhet.

Synlig, målbart arbeid

Noen av tiltakene - Miljøpatroljene, Taggbusters og Bydelsrusken - legger stor vekt på det målbare synlighetsaspektet i arbeidet. Grønt- og vedlikehold og Grünerløkka miljøkorps arbeider med fysisk ivaretaking og virksomhet som kan knyttes direkte opp til forskjønnelse og trivsel i uteområder, men er ikke så opptatt av å vise til antall sekker med løv, søppel osv. eller resultat knyttet til opptjente penger.

Holdningsmessig arbeid

Grünerløkka miljøkorps er det prosjektet som foreløpig har kommet lengst i å knytte renholdsarbeidet til holdningsmessig arbeid. Dette prosjektet har kommet langt i LA21 sammenheng og metodeutvikling, i å trekke på lag med og involvere engasjement blant beboere og barn og unge i skoler og klubber.

2 Tiltakenes effekt i forhold til kvalifisering

Alle tiltakene er opptatt av kvalifisering. Vi har sett nærmere på tiltakenes vektlegging av kartlegging, tiltakenes grad av arbeid for å få til tilpasning for den enkelte bruker, grad av vekt på kompetansemessig opplæring og grad av vekt på langsiktig løp i kvalifiserings- eller rehabiliteringssammenheng.

Kartlegging

Tiltakene vektlegger i ulik grad individuell kartlegging. I Bydelsrusken og Miljøpatroljene foretas det ingen individuell kartlegging med hensyn til videre behov. Tiltaket Taggbusters har noen grad av kartlegging knyttet til tiltakets tverrfaglige inntaksgruppe. For deltakere i Grønt- og vedlikeholdsgruppa foregår også kartleggingen utenfor selve tiltaket gjennom Servicekontorets saksbehandlere og bydelens STA-samarbeid. Plasseringen i det lokale tiltaket fremheves som vesentlig for å få til individuell kartlegging, testtaking og utsjekking.

I Grünerløkka miljøkorps foregår kartlegging som et viktig element av kvalifiseringsarbeidet, der deltakeren gis tid og mulighet til å finne ut av såvel problematikk som behov og videre ønsker. Her foretar prosjektleder kartleggingen og setter opp individuell tiltaksplan i samarbeid med bruker.

Individuell tilpasning

Det er ulik grad av individuell tilpasning og tilrettelegging i de fem tiltakene. I Bydelsrusken og Taggbusters kan det være en viss grad av tilrettelegging i forhold til veiledning ved bruk av maskiner, fordeling av arbeidsoppgaver osv. Arbeidsoppgaver som skal utføres er imidlertid faste og muliggjør slik sett liten grad av individuell tilrettelegging.

Dette gjelder også arbeidet i Miljøpatroljene. Samtidig viser dette tiltaket en viktig tilrettelegging som kan knyttes opp i mot kvalifisering: En del deltakere gis mulighet til å arbeide som gruppeledere, med spesielle arbeidsoppgaver og ansvar knyttet til rollen.

Grønt- og vedlikeholdsprosjektet utfører også en del faste arbeidsoppgaver, og et særtrekk ved tiltaket er at også personer med helt annen bakgrunn kan settes inn i tiltaket en periode for "utsjekking". Dette tiltaket viser imidlertid også en viss grad av individuell tilrettelegging, både ved at det knyttes til den enkelte deltaker kan skaffes inn ekstra utstyr til reparasjon og ved at det stadig utføres en rekke ulike oppgaver.

Grünerløkka miljøkorps viser høy grad av individuell tilpasning og tilrettelegging, noe som muliggjøres både gjennom tiltakets bredde med mange mulige arbeidsoppgaver og prosjektleders arbeid med å plassere og følge opp deltakere "ute" på passende arbeidsplasser.

Kompetanseoppbygging eller rehabilitering

Tiltakene vi har sett nærmere på kan alle betraktes som "lavterskeltiltak". Det er lav terskel for å delta, og mye av arbeidet kan knyttes til intensjoner om å hjelpe deltakerne med strukturering, sosial mestring og til en viss grad av forberedelse i forhold til andre tiltak, eventuelt arbeid.

Vekt på opplæring kan være ekstra viktig for personer som ellers faller utenfor arbeidsmarkedet. Lødemel (1997) hevder at hvis målsettingen om integrering av personer som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet skal bli en realitet, er det grunn til å mene at det må knyttes ulike former for opplæring til tiltaket (ibid:79). Det kan dreie seg både om

konkret rettleddning og opplæring i arbeidet deltakeren utfører, og det kan dreie seg om rettleddning i hvordan man kan gå fram for å finne ordinært arbeid.

Det finnes i liten grad opplæring rettet inn mot faglig kompetanseøkning i disse tiltakene. Et par av prosjektene har riktignok lagt inn korte kurs for deltakere, f.eks. datakurs i Grünerløkka miljøkorps, kurs i konfliktløsning hos Konfliktrådet i Miljøpatruljene.

Alle har lagt inn noe trening knyttet til enkel håndverksmessig utføring og sikkerhetsarbeid, Taggbusters og Bydelsrusken i forhold til bruk av høytrykksspyler og rengjøringsmidler, Miljøpatruljene i forhold til bruk av nødvendig verneutstyr. Grønt og vedlikeholdsprosjektets deltakere f r en viss opplæring og veiledning i blant annet oppussings- og vedlikeholdsarbeid. Grünerløkka miljøkorps gir opplæring i HMS-arbeid, kompostering og gjenbruk av blant annet papir. Av tiltakene er det bare miljøkorpset som arbeider systematisk med arbeidsforberedende oppgaver knyttet til jobbsøking, arbeid med å finne fram i nærmiljøet og håndtering av sosiale situasjoner.

Alle tiltakene legger vekt på sosial trening i form av hjelp til strukturering av dagen, å kunne forholde seg til en leder, å møte til fast tid og melde fra ved sykdom. For mange av deltakerne er dette et viktig skritt i forhold til videre rehabilitering eller arbeidstrening.

Grad av langsiktighet og sammenhengende kvalifiseringsløp

Flere av tiltakene er preget av midlertidighet, noe som umuliggjør langsiktig kompetanseoppbygging eller trening. Likevel inngår noen av tiltakene i såkalte tiltakskjeder, der intensjonen er at deltakerne skal gis mulighet til å begynne på et sammenhengende kvalifiseringsløp. Dette gjelder spesielt Grønt- og vedlikeholdsprosjektet og Grünerløkka miljøkorps.

Begge disse tiltakene må ses i sammenheng med omliggende instanser. Men mens Grünerløkka miljøkorps er et frittstående tiltak og deltakere sluses ut til langsiktige og sammenhengende løp via prosjektleders samarbeid med flere ulike instanser i bydelen, inngår Grønt- og vedlikeholdsprosjektet i en tiltakskjedet kvalifiseringsmodell utenfor selve tiltaket.

En vurdering av langsiktighet i kvalifiseringsarbeidet og grad av sammenhengende løp for den enkelte deltaker, ville dermed måtte knyttes opp til en evaluering av også Servicekontoret i bydel Sagene - Torshov. V rt inntrykk er at det nettopp arbeides med langsiktige løp med tanke på helhetlig kvalifisering eller rehabilitering her.

Grad av langsiktig tenkning og ansvar for oppfølging ser likevel ut til å ha en grense, ut over det som ellers kanskje kunne vært best for brukeren. Vi ser liten grad av oppfølging fra prosjektene eller bydelenes apparat for øvrig, n r brukerne er "overført" til f.eks. "ordinært" tiltak, jobb eller trygdesystem.

Bydelsrusken som tiltak er foreløpig preget av deltakere med så midlertidig avtale at langsiktighet i kvalifiseringssammenheng er uaktuelt. Taggbusters' deltakere har "gjort opp" for seg og følges, så vidt vi kan se, ikke opp videre kvalifiseringsmessig. Dette kunne man kanskje ha gjort gjennom samarbeidspartnere i f.eks. Torshovdalen Aktivitetshus. Kanskje kan et tiltak som Miljøpatruljene også vurderes å drive et langsiktig "kvalifiseringsløp", selv om det her er inne en annen tiltakspakke enn den som er knyttet til ordinært kvalifiserings-system med sosialkontor og/eller oppfølging av tiltakskonsulenter og aetat.

Flere av tiltakene plasserer seg i sammenhengende løp, og er i seg selv del av tiltakskjeder. Miljøpatruljene arbeider blant annet med ungdom som er i fare for å "skli". Man har organisert seg selv, dvs. jobber i hovedsak med selve tiltaket. Likevel følger man spesifikt opp og er slik en del av et løp - og del av en helhet. Kanskje vi her ser en annen måte å tenke sammenhengende løp på.

3 Holdningsarbeid og ansvarliggjøring - om tiltakene og bydelenes LA21-arbeid

Effekt hos deltakerne

Vi mener tiltakenes mulige innvirkning i forhold til holdninger, ansvarliggjøring og involvering først og fremst kan knyttes til deltakerne i tiltakene. Holdningen blant deltakerne så ut til å være god. Enkelte uttrykte også engasjement for ivaretagning av lokalmiljøet gjennom intervjuene. Vi tror disse tiltakene eksemplifiserer viktig holdningsarbeid nettopp ved at deltakerne arbeider konkret med ivaretagning av uteområder. For brukere som ellers har deltatt lite sosialt og kanskje har opplevd liten lokal tilhørighet, kan det bety mye å komme inn som deltaker i et lokalt fysisk preget opprydningstiltak.

Alle tiltakene, kanskje i noe mindre grad Taggbusters som arbeider med hele byen som arena, antas altså å ha en positiv effekt for brukerne knyttet til opplevd deltakelse i miljømessig ivaretakingsarbeid med økning av lokal tilhørighet.

Effekt hos befolkningen

I mindre grad peker evalueringen mot effekter knyttet til motivasjon eller bevisstgjøring i forhold til LA21-arbeid blant befolkningen. Flere av våre informanter peker på at man har kommet kort foreløpig, men at det arbeides på tvers med bevisstgjøring, holdningsarbeid og mulig samordning i forhold til videre LA21-arbeid. Her ser flere av tiltakene ut til å peke seg fram som viktige virkemidler.

Et unntak er Grünerløkka miljøkorps, som i mange år nettopp har arbeidet med å trekke ulike lokale grupperinger inn i miljømessig bevisstgjøring og praktisk opplæring i blant annet kompostering og gjenbruksarbeid. Her har man kommet langt i metodeutvikling, også i forhold til arbeidet med å ansvarliggjøre og mobilisere beboere, barn og ungdom.

4 Om tiltakenes organisering av samarbeid og mulig samordning

Samarbeidspartenes kjennskap til tiltakene

I varierende grad er tiltakene "kjent" for lokale aktører. Taggbusters er kjent, men samarbeidspartene vet ikke helt hva tiltaket står for i dag. I Grønt- og vedlikeholdsprosjektet er det personene man er kjent med, ikke tiltaket. Miljøpatruljene i Gamle Oslo framstår imidlertid som meget godt kjent, både blant samarbeidsparter og i bydelens befolkning.

Vi ser dette i sammenheng med blant annet den tid tiltakene har fungert i bydelen. Noen av tiltakene er forholdsvis nye, for eksempel Bydelsrusken og Grønt- og vedlikehold. Andre har eksistert over flere år, også før Handlingsprogrammet kom inn i bildet, men har underveis skiftet noe av sin form (Grünerløkka miljøkorps, Taggbusters).

Effekt i forhold til samordning av renholdsarbeid

Evalueringen viser at området knyttet til renhold og opprydning er uryddig og preget av mange aktører. Det er liten grad av samordning, noe de ulike tiltakenes virksomhet ikke har bidratt til å påvirke eller endre. Bydel Gamle Oslo arbeider imidlertid med et forslag til samordning av ulike renholdstjenesters virksomhet, der også avklaring med Friluftsetaten og Miljø- og samferdselsetaten inngår.

Samordning av LA21-arbeid

Alle tiltakene har et stykke arbeid igjen i forhold til å trekke sammen med andre aktører i arbeid med LA21 og ivaretaking av uteområder. Alle bydeler arbeider imidlertid med dette: Bydel Grünerløkka - Sofienberg arbeider med en handlingsplan for arbeidet, og bydel Sagene - Torshov er i gang med å revidere sin handlingsplan fra 1998 med tanke på større grad av helhetlig arbeid og mulig samordning.

5 Prosjektenes organisering

Tiltakene har ulik etatstilknypning. Noen har tilknytning til bydelens helse- og sosialavdeling, andre er tilknyttet andre avdelinger. Enkelte tiltak har endret tilknytning ved å få definert prosjektstatus mot tidligere tilknytning til ordinært tjenesteapparat.

Prosjektene vi har sett nærmere på er forholdsvis løst knyttet til linjen. Den løse tilknytningen gjør at tiltakene er sårbare. Samtidig ser tiltakene ut til å fungere med hensyn til flyt og effektivitet, ved at prosjektansatte holder i trådene og jobber i tette uformelle nettverk.

Vi ser at vårt evalueringsmateriale i stor grad dreier seg om prosjekter i endring. Dette fører med seg utfordringer i forhold til kontinuitet, erfaringsformidling, læring og forankring.

Tverrgående evaluering

Innledning

Hittil i rapporten er det gitt en omtale av hvert enkelt tiltak i case-beskrivelser, og det er foretatt to del-oppsummeringer av viktige aspekter ved hvert enkelt tiltak. Som det framgår av case-beskrivelsene og oppsummeringene er tiltakene ulike på flere måter. I denne avsluttende delen vil vi likevel foreta en drøfting av noen felles problemstillinger. Vi diskuterer våre funn fra de ulike tiltakene i forhold til tre hovedpunkter: *Kvalifisering, Ivaretagelse av felles uteområder og LA21*, samt *Organisering og samarbeid*. Disse punktene samsvarer med evalueringoppdragets hovedproblemstillinger. Avslutningsvis presenterer vi noen andre aspekter fra vårt arbeid, som vi finner interessante i punktet *Andre funn og utfordringer*.

Vi ønsker også å framheve utvalgte aspekter ved tiltakene, se disse i sammenheng og prøve å peke på mulige forbindelseslinjer til overordnede debatter og samfunnsfaglige perspektiver.

Gråsone-problematikk

Før vi drøfter tiltakenes felles problemstillinger under de nevnte hovedpunktene, kan det være nødvendig å redegjøre for hvordan og i hvilken grad vi ser at de foreliggende HOIØ-tiltakene kan sies å synliggjøre generelle og aktuelle temaer og dilemmaer i forholdet mellom forvaltningsnivåene stat, fylkeskommune og kommune/bydel. I denne evalueringen peker det seg ut tre hovedproblemstillinger, der arbeidsdelingen mellom kommune og statlige etater er relevant.

Vi stiller tre spørsmål - hvem som skal ta ansvaret for prekvalifiseringen av aktuelle brukere av tiltakene, hvem som skal ta ansvaret for de "tyngste" brukerne og hvem som "holder i trådene" i arbeidet med å utvikle mer langsiktige tiltakskjeder for brukerne av HOIØ-tiltakene.

Disse spørsmålene fra dette evalueringsmaterialet peker på at det eksisterer en gråsone med hensyn til ansvars-, oppgave- og funksjonsfordeling mellom stat, fylkeskommune og kommune/bydel. De HOIØ-tiltak som evalueres her opererer i en slags dobbelt gråsone med hensyn til ansvars-, oppgave- og funksjonsfordeling, både i forhold til folk som deltar i tiltakene og i forhold til oppgaver som tiltakene utfører.

Mange av *deltakerne* er folk med gråsoneproblematikk, med diffuse lidelser, behov for utredning, samt bred og tverrfaglig oppfølging. Noen har sammensatt problematikk og har behov for at flere parter i hjelpeapparatet trekker sammen. Mange av ungdommene som deltar i tiltakene har en kort klientkarriere og mindre grad av sammensatt problematikk, men de har like fullt behov for tett oppfølging for å komme videre i kvalifiseringssammenheng.

Tiltakene har også *arbeidsoppgaver* innenfor et gråsonfelt. Tiltakene løser ofte oppgaver som ellers ikke blir utført og/eller der ansvarsforholdene kan være uklare. Det arbeides i forhold til vedlikehold av kommunale boliger, vedlikehold i barnehager, søppelplukking osv.

Innenfor dette gråsonearbeidet peker det seg ut flere problemfelt. Det kan mangle avklaring i forhold til hvem som har ansvar for ulike deler av oppfølgingsarbeidet, klarhet i forhold til

hvem som er samarbeidspartnere og hvordan det skal samarbeides, og ikke minst, hvem som holder i trådene over tid.

Ansvar og oppgavedeling

Norges offentlige utredninger (NOU 2000:22 "Om oppgavefordelingen mellom stat, region og kommune") foretar en helhetlig gjennomgang av ansvars-, oppgave- og funksjonsfordeling mellom de tre forvaltningsnivåene. I utredningens mandat punkt 4 heter det blant annet:

"Utvalget bør søke å identifisere gråsoner i ansvarsfordelingen mellom forvaltningsnivåene og drøfte om slike gråsoner kan være opphav til styrings- og legitimitetsproblemer, problemer for god offentlig tjenesteproduksjon og for løsning av viktige regionale utviklingsoppgaver. Utvalget bør også drøfte hvilket omfang slike problemer kan ha" (NOU 2000:22, side 16).

Mandatet peker altså på sannsynligheten for at det eksisterer gråsoner i ansvars-, oppgave- og funksjonsfordelingen mellom stat og kommune, og at disse kan medføre mulige problemer i gjennomføringen av lokale oppgaver.

En av de problematiske gråsonene i dag er skjæringspunktet mellom kommunale tiltak etter sosialtjenesteloven, som skal bedre en persons mestringsevne, og statlige kvalifiseringstiltak i aetats regi. Her arbeider etatene ut fra ulike rammevilkår og målsettinger. Hovedformålet for arbeidsmarkedspolitikken, som en integrert del av generell økonomisk politikk, er å legge til rette for et godt fungerende arbeidsmarked. Hovedformålet for sosialpolitikken er å fremme økonomisk og sosial trygghet og bedre levevilkårene for vanskeligstilte.

Her ligger det målkonflikter mellom arbeidsmarkedspolitikk og sosialpolitikk, som på ulike forvaltningsnivåer gjør det vanskelig å gi helhetlige tjenestetilbud til personer med sammensatte problemer og behov. Etersom etatene har ulike rammevilkår, målsettinger og prioriteringer av ulike grupper, reiser det utfordringer i forhold til samarbeid og koordinering av innsatsen.

I NOU 2000:22 redegjøres det for ulike perspektiver i debatten om fordeling av ansvar mellom kommune og stat i forhold til oppfølging av personer med gråsoneproblematikk. Det pekes blant annet på at det kan komme inn økonomiske hensyn i drakampen om å unngå de "ikke-formidlingsklare" eller "tunge" klientene. Det kan være økonomisk gunstig for kommunen (eller bydelen) at en person deltar på et statlig finansiert tiltak i stedet for et kommunalt finansiert tiltak, og mottar kontantytelser som er statlig finansiert.

Vi gjenfinner noen hovedtrekk av denne konflikten i våre tiltak, ved at vi har definert bydelenes HOIØ-tiltak som "lavterskeltiltak". Det er lav terskel for å delta, og mye av arbeidet kan knyttes til intensjoner om å hjelpe deltakerne med strukturering, sosial mestring og forberedelse til andre tiltak, statlig finansierte tiltaksplasser eller annen tilknytning til arbeidslivet. Imidlertid ser vi i vår evaluering at "tunge" brukere blir skjøvet ut - eller de tas ikke inn i flere av tiltakene. Det er et uavklart spørsmål hvor disse blir av, og hvem som har ansvaret for dem. Meldingen peker på det kommunale ansvaret her, blant annet knyttet til oppfølging og "brobyggingstiltak" for personer med sammensatt problematikk.

Videre kan HOIØ-tiltakene sies å utgjøre såkalte prekvalifiseringsarenaer som skal sikre forutsigbarhet for brukerne, og muligheter for å tilrettelegge for langsiktige tiltakskjeder for om mulig å få deltakerne ut i arbeid eller tiltak. Våre informanter i tiltakene og bydelene

hevder at dette gjøres fordi aetat etter hvert legger økt vekt på formidling og har hevet terskelen i forhold til hvem de anser for å være formidlingsklare personer.

Fra aetat hevdes det at etaten på grunn av ressursproblemer, blant annet i form av reduserte tiltaksmidler, har måttet nedprioritere arbeid med individuelle tiltaksplaner og prekvalifisering av personer som ikke er klare for arbeidslivet. Aetat hevder også at det ikke kan være etatens oppgave å tilby opplærings- og kvalifiseringstiltak til personer som mangler grunnleggende mestringsevne, både sosialt og i forhold til arbeidslivet, men at dette må være et kommunalt ansvar.

Nørve (2000) peker på problemer knyttet til samhandling med blant annet aetat, etter at denne etaten har "...gjennomført (...) aktørperspektivet på en slik måte at brukere ikke klarte å ivareta sin egen sak eller benytte seg av arbeidsmarkedsetatens tilbud" (Nørve 2000:113). Nørve viser til at det kan være nødvendig å arbeide forberedende med å styrke brukerne i forhold til krav fra aetat, og at arbeid med dette i for eksempel prosjektform kan komme inn som bindeledd mellom bruker og arbeidskontor. Slik virksomhet kan altså komme inn for at brukere skal kunne klare å gjennomføre opplegg knyttet til videre kvalifisering eller atføring.

De HOIØ-tiltakene som er gjenstand for evaluering her, kan altså ses som kommunens eller bydelenes forsøk på å opprettholde en kontinuitet og forutsigbarhet i kvalifiseringstilbudet til arbeidsledige sosialhjelpsmottakere. Tiltakene kan også ses som bydelenes måte å ta ansvar for personer og arbeidsoppgaver, hvor ansvars-, oppgave- og funksjonsfordelingen mellom kommune og stat ikke er tydelige. HOIØ-tiltakene kan ses som bydelenes/kommunens forsøk på å møte utfordringer i disse gråsonene.

Slik sett er disse tiltakene også eksempler på hvordan kommunen/bydelene kan utvikle sin tjenesteyting for å ivareta sitt ansvar overfor personer som stiller svakt i forhold til arbeidsmarkedet. *Samtidig ser vi at de "tunge" eller tyngste brukerne skyves ut eller faller utenfor også her.*

1 Kvalifisering

En overordnet problemstilling for evalueringen var kvalifisering. Selv om prosjektene hadde ulike innfallsvinkler for arbeidet, var det en del trekk som var felles. Vi drøfter her tiltakene ut fra tre hovedpunkter: *Utforming av tiltakene, Tiltakene som prekvalifiseringsarenaer og Utfordringer for tiltakene.*

1.1 Utforming av tiltakene

Vi har tidligere pekt på at aktuelle deltakere for våre tiltak ser ut til å dreie seg om to hovedgrupper, som begge trenger prekvalifisering: ungdom og personer med "tung" eller sammensatt problematikk. Vi har også pekt på hva disse gruppene har hatt behov for i forhold til kvalifisering.

I forhold til kvalifiserende aspekter pekte vi på behov for kartlegging, individuell tilrettelegging, kompetanseheving og at tiltakene inngikk i langsiktige kvalifiseringsløp. Dette er aspekter i en løpende debatt som også ser ut til å gjenspeile seg i våre tiltak. Vi la vekt på at visse momenter kunne være viktige med hensyn til ungdomsfaglige aspekter. Her vektla vi et

inkluderende miljø med mulighet til positiv identitetskonstruksjon, mulighet til å bli fulgt opp tett og "brydd seg med", samt muligheter til å kunne få hjelp og støtte i forhold til begynnende kvalifisering.

Vi finner ulike løsninger i evalueringsmaterialet, med ulike modeller i forhold til samarbeid, rollefordeling og prosjektutforming. Likevel peker det seg fram en del fellestrekk som vi gjør rede for i det følgende.

Den viktige kontakten

Alle tiltakene la vekt på tett kontakt med brukerne, noe som blant annet muliggjorde kartlegging og individuell tilpasning. Alle hadde tett oppfølging, varme og omsorg i forhold til brukerne, selv om det var satt inn "vilkår". Deltakerne fikk bestemme tempo, og det ble lagt vekt på gode sosiale relasjoner. At prosjektene fulgte deltakerne tett er viktig, fordi det ellers er få som har tid til å snakke med dem.

Flere intervjuede brukere legger vekt på opplevelsen av å bli sett på av noen som bryr seg om "akkurat meg" som person, og ikke bare klient. De tilsattes bruk av tid og deres tilgjengelighet kommer inn som viktige rammebetingelser for deltakerne.

Spesifikk utforming i forhold til målgruppe

For Kontaktprosjektets brukere ble det lagt opp til omfattende tverrfaglig arbeid for å muliggjøre skikkelig utredning og vektlegging av tid til dialog og ivaretaking. Grønt- og vedlikeholdsgruppas brukere møtte fleksibilitet i forhold til bruk av tid, en røff stil og bruk av fysisk arbeid i lokalmiljøet.

Vi fant igjen en ungdomsspesifikk profil i enkelte av tiltakene. Miljøpatruljene anvendte en ungdomsfaglig ramme med bevisst bruk av voksne rollefigurer og grensesetting. Ungdomsprosjektet hadde egen arena og arbeidet med tettere oppfølging av ungdom enn det som ellers ble gjort på Servicekontoret i Gamle Oslo. Det ble også lagt vekt på å vise forventning og press i forhold til å komme videre i jobb, utdanning, med mulighet til rask iverksetting av tiltak og aktivitet og ressurser for å få til dette.

Sosial trening, arbeidslivstrening og meningsfylte oppgaver?

Vi har valgt å definere samtlige tiltak som "lavterskeltiltak". Det er lav terskel for å delta, og mye av arbeidet kan knyttes til intensjoner om å hjelpe deltakerne med strukturering av dagen, sosial trening, eller forberedelse i forhold til andre tiltak eller arbeidslivstrening, eventuelt arbeid. For mange av deltakerne kan dette være et viktig skritt i forhold til videre rehabilitering eller arbeidstrening. Trening i forhold til å øke deltakernes sosiale kompetanse var således vektlagt i de fleste tiltakene, mens det var liten - eller ingen - vektlegging av å fremme deltakernes formelle kompetanse.

I andre evalueringer pekes det på liknende funn. Tiltakene har stor grad av sosial trening, men har lagt liten vekt på arbeid knyttet til heving av deltakernes faglige og/eller formelle kompetanse. I Pedersen (1996) kommenterer flere brukere tiltakenes arbeidsoppgaver som "liksomarbeid" og "bare søppelplukking, skaurydding", mye "drittarbeid" og "nytteløst lekearbeid som var lite motiverende" osv.

I vårt materiale gjenfinner vi noe av dette i tiltak som Taggbusters-Miljøkorps og Bydelsrusken, der arbeidsoppgavene ikke oppleves som attraktive nok eller meningsfylte nok slik at ungdom ønsker å delta. Men i de fleste av våre tiltak, for eksempel Grønt- og

vedlikeholdsprosjektet, mener vi at det er lagt vekt på "ordentlig arbeid", noe som reelt sett bidrar til å bedre situasjonen for andre i bydelen, for eksempel i form av ivaretagelse av felles uteområder. I evalueringen kommer også Miljøpatruljene inn som et overraskende funn, der det faktisk er venteliste i forhold til engasjement med søppelplukking.

1.2 Tiltakene som prekvalifiseringsarenaer

Deltakere med behov for prekvalifisering

Målgrupper for tiltakene er arbeidsledige sosialhjelpsmottakere og personer med sammensatt problematikk, samt ungdom. Det dreier seg med andre ord om personer med ulik bakgrunn og forskjellige behov. Et kjennetegn ved målgruppene er likevel at det finnes mange personer som trenger veiledning, hjelp og opplæring (prekvalifisering) for kunne komme inn i jobb, videre utdanning eller tiltak.

I ungdomsgruppa finnes mange som forholdsvis lett kan "snus", selv om flere har mange nederlagserfaringer bak seg. De fleste har et stort behov for å bli sett og bli tatt på alvor. Mange har sammensatte behov og kompleks problematikk, i tillegg til et behov for kvalifisering, enten til jobb eller videre utdanning.

Tverretattlig oppfølging og langsiktige løp?

For å muliggjøre en endring der en person med sammensatt problematikk skal komme over fra passiv til aktiv situasjon i form av utdanning, kvalifisering, arbeid eller atføring, medfører behov for samordning av ulike virkemidler fra trygdeetat, aetat og sosialetat. Ettersom etatene har ulike rammevilkår, målsettinger og ulike grupper, reiser det utfordringer i forhold til samarbeid og koordinering.

Tiltakene som prekvalifiseringsarenaer

Vi ser at alle de tre bydelene arbeider i forhold til å prøve å etablere prekvalifiseringsarenaer, som en del av bydelenes tiltakskjeder. Dette gjøres fra bydelenes side, blant annet for å sikre en viss grad av forutsigbarhet slik at det igjen kan arbeides langsiktig i tiltakskjeder overfor klientene.

Det pekes på at dette gjøres fordi aetat legger vekt på formidling og har hevet terskelen i forhold til å ta inn formidlingsklare personer. Aetat på sin side peker på store problemer knyttet til ressurser, med en lite ønsket, men likefullt aktuell nedprioritering av arbeid med tiltaksplaner og prekvalifisering av personer som ennå ikke er klare for arbeid.

Etablering av Servicekontor eller Jobbsenter

I alle de tre bydelene er man godt i gang med å organisere virksomhet knyttet opp til tiltakskjeding og ulik organisering av individuelt tilpassede kvalifiseringstiltak. Tiltakene vi har sett på inngår i slik tiltakskjeding, i stor grad som lavterskeltiltak.

Servicekontorene arbeider i forhold til tiltakskjeding og trappetrinnsmodeller, der bydelens tiltak tenkes innført som mulige første trinn i trappen. Deretter tenkes det at brukerne skal gå videre trinn i aetats regi (amo-kurs, arbeidsmarkedsbedrifter osv.) som videre påbygging. Delvis dreier dette seg om forsøk på samling av virkemidler, samt planmessig arbeid i forhold til kvalifisering og rehabilitering.

Vi har ut fra vårt mandat ikke kunnet gå inn på Servicekontorenes virksomhet i forhold til styring av et langsiktig løp for brukerne. Fra Servicekontorene og fra enkelte av de tilsatte i tiltakene pekes det imidlertid på behov for å kunne følge brukerne opp videre, ut over det man gjør i dag.

1.3 utfordringer for tiltakene

Hvem holder i trådene?

Vi har vurdert om våre tiltak har muligheter for å følge opp brukerne over tid, og om de inngår i en mer helhetlig og langsiktig tiltakskjedning. Her har bydelene kommet ganske langt med knytting av tråder og systematisk jobbing gjennom Servicekontorer i bydelene Sagene - Torshov og Gamle Oslo, mens Grünerløkka - Sofienberg nå etablerer et Jobbsenter.

I de fleste sammenhenger arbeider Servicekontorene ut fra tiltakskjedning, der aetats tiltak kommer inn som del av kjedingen. Aetat kan også komme inn som finansieringskilde i forhold til deltakere som skal ha "lønn" i tiltaksperioden, gjennom støtte til praksisplass, lønnstilskudd osv.

Flere av våre informanter uttrykker imidlertid usikkerhet og uforutsigbarhet i forhold til at aetats midler kan "forsvinne brått", slik at deltakeren blir stående uten incitamentspenger og tiltak. Dette medfører også vanskeligheter for saksbehandler, prosjektansatte og oppfølgingsapparat i forhold til langsiktig planlegging for både bruker og tiltak.

Når det ikke er organisert en samling av virkemidler fra ulike etater, slik man for eksempel kunne gjøre gjennom Grimstadprosjektet (Pedersen 1992), er tett samarbeid mellom ulike etater og nivåer over tid nødvendig for å kunne følge opp brukerne. Vi har derfor stilt spørsmålsteget ved oppfølging av brukerne, for det er uklart hvem som holder i trådene utover brukeren selv.

Viktige spørsmål

I forhold til kvalifisering ser vi altså at det reiser seg en del viktige spørsmål og utfordringer, blant annet hvem som skal ta hovedansvaret for "prekvalifiseringsbiten", hvem som tar ansvaret for de "tyngste" klientene og hvem som over tid skal følge opp de brukerne som ikke møter, eller blir borte.

Et sentralt funn i denne evalueringen er "de usynlige ungdommene". Vi ser at flere av tiltakene prøver å få inn ungdom, men at de enten ikke kommer eller ønsker å jobbe der. Flere av tiltakene arbeider også med OT-oppfølging av ungdommer som har droppet ut av videregående skole, og det er et gjennomgående trekk at det er et høyt antall personer man ikke vet hvor er. En konsekvens av dette er at de heller ikke får hjelp i forhold til mulig oppfølging, opplæring og mulig (pre)kvalifisering. Det bør stilles spørsmål om hvor ungdommene blir av, om de faktisk får jobb og i tilfelle hva slags rettigheter de har. I den grad det ved utstrakt bruk av vilkår oppnås at ungdom finner andre løsninger, kan det også dreie seg om ungdom som havner i former for sosial marginalisering .

Et annet sentralt funn er det høye antall personer som ikke møter eller uteblir fra tiltak, der det er satt vilkår for deltakelse i forhold til videre mottak av økonomisk hjelp. En mulig sidevirkning av å stille vilkår kan være at en del melder seg ut av situasjonen der vilkår blir satt. De høye tallene knyttet til "ikke møtt" eller "forsvunnet" i noen av tiltakene kan trekkes inn i

en slik forståelse. Flere av våre informanter mener at dette er en positiv sideeffekt, der det antas at en del av de som har uteblitt/ikke møtt, kan ha skaffet seg jobb eller utkomme på andre måter.

Dette kan sikkert være riktig. Vi mener at det likevel kan være på sin plass å problematisere en slik mulig effekt. Vi ser i vår evaluering at "tunge" brukere blir skjøvet ut, eller de tas ikke inn i flere av tiltakene, for eksempel Taggbusters-Miljøkorps, Bydelsrusken og Ungdoms-prosjektet. For de tiltakene som registrerer hvor mange klienter som avvises, ikke møter, eller registrerer bortfall av klienter etter en viss tid, for eksempel Kontaktprosjektet, Ungdoms-prosjektet og Grønt- og vedlikeholdsprosjektet, er tallene relativt høye. Det er imidlertid et uavklart spørsmål hvor disse blir av, hva de lever av og hvem som har ansvaret for dem.

Et tredje funn i undersøkelsen er at flere av de ansatte i prosjektene forteller om behov for en viss grad av oppfølging av brukerne inn i etablert jobb eller tiltak. Man vet at flere raskt faller ut igjen, og man ser det som ønskelig å kunne følge opp en tid for å hjelpe både bruker og arbeidsgiver på et tidlig tidspunkt ved mulige konflikter. Dette gjøres ikke i dag, og ingen har oversikt over om "utsluste" brukere fra våre tiltak blir værende i jobben.

Fra aetat pekes det samtidig på at etaten er klar over at flere settes for tidlig inn i tiltak og på arbeidsplasser, med den følge at de fort ryker ut igjen. På grunn av pressede budsjetter og politiske målsettinger plasseres folk for tidlig ut i arbeidslivet, selv om alle er klar over at det burde vært arbeidet mer i forkant i forhold til brukere og eventuelt også arbeidsgivere. For brukerne medfører dette ofte at de opplever mange skuffelser og nederlag.

2 Renhold / Ivaretaking av felles uteområder / LA21

I denne rapporten har vi brukt begrepet "ivaretaking av felles uteområder" i tillegg til eller istedenfor "renholdsmessige aspekter", fordi dette bedre rommer tiltakenes intensjoner og faktiske arbeid. I vår oppsummering av del 2 i denne rapporten har vi konkludert med at det ikke bare er det tekniske og rent renholdsmessige som bør trekkes fram som sentrale innsatsområder, men også holdningsmessige faktorer, bruk av rollemodeller, signaleffekt osv. Vi har valgt å drøfte denne virksomheten i lys av i bydelenes LA21-arbeid.

Vi har i denne rapportens innledningskapittel vist at det trekkes fram fem såkalte "veivisere" for at arbeid med LA21 skal bli vellykket. Av de fem veiviserne ser vi bort fra punktet som framhever at lokalsamfunnet må ta et globalt ansvar, da det er vanskelig å vurdere i hvilken grad tiltakene i Oslo indre øst forholder seg til dette. Vi vurderer imidlertid "våre" HOIØ-tiltak i forhold til de fire andre punktene, under følgende tre hovedoverskrifter: *Langsiktig og helhetlig tilnærming*, *Synliggjøring og mobilisering* (inklusive signaleffekter), samt *Miljøarbeid og dialog*.

2.1 Langsiktig og helhetlig tilnærming

Vi kan konkludere med at arbeidet er i gang i bydelene, og at de fleste tiltakene passer inn i en LA21-sammenheng. Tiltakene vi har sett på kan først og fremst trekkes inn i forhold til tre av de fem veiviserne. Det er arbeid i gang i forhold til langsiktig og tverrsektoriell tilnærming i alle bydeler, og tiltakene inngår i dette arbeidet.

Bydelene har funnet ulike løsninger og det arbeides i tråd med LA21-tankegangen. Tiltakene kommer inn som en begynnelse i dette arbeidet. Ved videre planlegging vil det være naturlig å se tiltakene i sammenheng med bydelenes øvrige LA21-arbeid. Sagene - Torshov og Gamle Oslo har ansatt egen LA21-koordinator, og både Sagene - Torshov og Grünerløkka - Sofienberg er "Grønne kommuner", mens Gamle Oslo betegner seg som Miljøby.

2.2 Synliggjøring og mobilisering

Tiltakene er ulike med hensyn til grad av vektlegging av det synlige, målbare renholdsarbeidet versus de ikke-kvantifiserbare holdningsmessige aspekter ved tiltakene.

Tiltakene er ulike i sin vektlegging av synlighet knyttet til det arbeid som gjøres. Alle tiltakene bruker uniformering. Miljøpatruljene bruker bevisst fargen rød, og synliggjør virksomheten som drives gjennom registrering av antall kilo/sekker på fjernet søppel. Grønt- og vedlikeholdsprosjektet driver blant annet et omfattende arbeid knyttet til ivaretaging av uteområder, men arbeider lite med å få vist fram hvem som står bak det konkrete forskjønnelsesmessige arbeidet. Fra andre land, bl.a. i USA drives mye liknende arbeid med vekt på synlighetsaspektet, ved å henge opp plakater med navn på gruppa som har vært i funksjon og utført oppgaven.

Få av tiltakene synliggjør holdningsmessig arbeid bak mer teknisk utføring. I et tiltak som Taggbusters vil et slikt arbeid være nødvendig om tiltaket skal ha noen funksjon ut over ren taggerfjerning. Gjennom større vekt på samordning av arbeid knyttet til LA21 burde det være mulig å bruke tiltakene i større miljømessig mobiliseringsarbeid. Organisering av avisen Miljøposten og Miljødiplomet knyttet til Grünerløkka miljøkorps eksemplifiserer hvordan bydel og tiltak kan trekke sammen for å stimulere til og synliggjøre miljøarbeid .

Det kan arbeides med mobilisering "ovenfra", mens deltakelse vil springe ut av engasjement "nedenfra", med eierforhold til det som gjøres, hos f.eks. beboere og personer i tiltakene. Vi mener at bydelene kan bruke tiltakenes arbeid i begge tilnærminger. Tiltakene vi har sett på mener vi kan knyttes opp til LA21, spesielt ved at det settes i gang begynnende arbeid i forhold til ivaretaging av nærområder og miljø. Her muliggjøres økt engasjement "nedenfra". Det er også et viktig gjennomgående trekk ved tiltakene at også de svakeste deltar i dette arbeidet. Dette arbeidet er godt i gang, og det er naturlig at det tar tid. Det ligger en ekstra utfordring her i forhold til å trekke med beboere.

2.3 Miljøarbeid og dialog

De fleste tiltakene legger vekt på synlig, konkret arbeid, f.eks. arbeid med taggerfjerning og søppelplukking, mer enn arbeid for å fremme økt miljøbevissthet. Bare ett av tiltakene, Grünerløkka miljøkorps, arbeider ut fra LA21s veiviser i forhold til miljø- og utviklingsoppgaver i et miljøvernsperspektiv. I vårt evalueringsoppdrag er LA21 og fokus på miljøarbeid knyttet opp mot renhold og forskjønnelsesmessig utarbeid. Dette er en snever vinkling. Fokus på miljø, miljøarbeid og endring vil også måtte inkludere sosialt liv og menneskelige relasjoner. Vi vil derfor påpeke at det videre arbeidet i bydelene i større grad bør vektlegge dialogbiten. Bydelen kan i sitt LA21 arbeid se på hvordan de, med disse HOIØ-tiltakene som mulige redskap eller spydspisser, kan diskutere med beboere hva som er viktig for bydelen i et LA21-perspektiv.

3 Organisering og samarbeid

Vi har tidligere vært inne på at vårt evalueringsmateriale i stor grad dreier seg om prosjekter i endring. Dette fører med seg utfordringer i forhold til samarbeid, kontinuitet, erfaringsformidling, læring og forankring. Sentrale spørsmål blir hvordan det gode arbeidet som utføres i tiltakene blir ivarettatt, og om tiltakenes virksomhet medfører læring for deltakere og ansatte, og om tiltakene genererer aktivitet i bydelens ordinære tjenesteapparat - slik Handlingsprogrammet for Oslo indre øst forutsetter.

I vårt materiale dreier tiltakene seg om iverksetting av kvalifiseringstiltak i bydelene, der de mest berørte parter er sosialkontorene. Prosjektene forsøker å sy tiltak rundt brukerne, å utløse ressurser og etablere samarbeid med andre. Tiltakene skal også formidle erfaringer og bidra til læring i bydelens etablerte apparat. I dette arbeidet ligger det som vi tidligere har påpekt flere generelle problemstillinger knyttet til samarbeid kommune/stat og i forhold til samarbeid internt i kommunale virksomheter.

En vanlig problematikk ved prosjektorganisering er knyttet til manglende horisontal forankring. Der prosjektet drives i stor grad som sideaktivitet isolert fra det ordinære apparatets øvrige virksomhet, vil det være vanskelig å kunne overføre prosjekterfaringer. Her kan ordinært apparat mangle eierforhold til både prosjektet og de resultatene prosjektet fører med seg. En annen vanlig problematikk er knyttet til vertikal forankring eller manglende forankring i forhold til ledelsen.

Tre ulike modeller eller typologier

Som tidligere nevnt ser vi at våre tiltak er knyttet til gråsoner, både i forhold til folk og oppgaver. Her kreves det arbeid på tvers, og det må trekkes inn perspektiver som gir mulighet til vurdering av samarbeid og grad av forankring i forhold til bydelens øvrige tjenesteapparat - ikke bare enkeltvis vurdering av isolerte prosjekter. Vi har valgt å presentere noen av våre funn i tre ulike "modeller" eller typologier for å tydeliggjøre tilknytningspunkter mellom prosjektorganisering og bydelens ordinære tjenesteapparat.

Modellene/typologiene er basert på noen få utvalgte og rendyrkede særtrekk ved HOIØ-tiltakene, og må således ikke ses som en fullstendig eller helhetlig beskrivelse av tiltakenes organisasjonstilknytning. Flere av tiltakene kunne ha blitt nevnt som eksempel i flere av modellene, og her har vi bare rendyrket noen særtrekk for å vise en av flere mulige tolkninger.

Modell 1: Felles oppgaver og prosjektansatte fra linjeorganisasjonen

I flere av tiltakene utføres og videreføres visse sentrale, ordinære arbeidsoppgaver i bydelen, på tvers av andre tiltak og bydelens ordinære tjenesteapparat. I Grønt- og vedlikeholdsprosjektet er det "utlånt" en stilling/person fra bydelens driftsavdeling til prosjektvirksomheten, og det utføres arbeidsoppgaver knyttet til ordinær virksomhet som en del av tiltaket. Slik sikres prosjektet hele tiden oppgaver, og dette muliggjør informasjons- og erfaringsutveksling mellom prosjekt- og linjeorganisasjonen i bydelen.

I Grünerløkka miljøkorps og Bydelsrusken er personer flyttet (de innehar fortsatt faste stillinger) til prosjektlederstillinger i prosjekter som fungerer på siden av ordinært apparat. Leder for Grünerløkka miljøkorps har samtidig opprettholdt sin koordinatorfunksjon i OT-arbeidet, og opprettholder slik kontakt med blant annet ulike etatsledd i bydelen. I disse modellene knyttes altså prosjekt og linje sammen ved at det videreføres sentrale, ordinære arbeidsoppgaver i prosjektene, og ved at personer med fast tilsetting og lang erfaring fra ordinært apparat knyttes til prosjektarbeidet.

En fordel med en slik løsning er at de prosjektansatte kan arbeide friere gjennom prosjektplasseringen. Gjennom en slik plassering muliggjøres det at det kan jobbes utover etatenes ofte avgrensede oppgavefelt og rutiner for saksgang, og lett arbeides gjennom utvikling av uformelle relasjoner. De prosjekttilsatte har ofte et godt utviklet uformelt nettverk av samarbeidsparter, og arbeider med å etablere en samforståelse rundt arbeidsformene som blir brukt i tiltakene. Erfaringer fra samarbeidet knyttet til disse tiltakene tyder på at flere samarbeidsparter oppfattet at prosjektene fylte "hull" eller gråsoner i en ellers ofte svært faginnfelt forvaltning, ut fra at prosjektet hadde ressurser og et relativt åpent definert ansvarsområde.

Modell 2: Prosjekt og ordinært apparat i tette nettverk

Tiltakene Ungdomsprosjektet og Kontaktprosjektet peker seg fram som eksempler på hvordan tiltakene kan arbeide tett i formelle nettverk opp mot samarbeidsparter og ulike ledd innenfor ordinært apparat, i forhold til utføring av nødvendig arbeid overfor klientene.

Kontaktprosjektet har formalisert samarbeidet med legetjenesten knyttet opp til STA-arbeidet. Ungdomsprosjektet hadde ikke formalisert samarbeidet, men hadde allikevel etablert et gjensidig samarbeid med klare rutiner og ansvarsfordeling i forhold til å trekke "på lag". Gjennom økonomiske midler fra aetat og tett oppfølging av klienter fra sosialkontor og prosjektet sin side, både gjennom felles møter med klienter, bruk av virkemidler som vilkår og bonuspenger og bruk av det felles datasystemet OSKAR, inngikk samarbeidet mellom etatene som et sentralt ledd i forhold til måloppnåelse og utvikling av prosjektet.

Evalueringen viser at disse prosjektene har synliggjort sin nytte, blant annet gjennom samarbeidet. Kontaktprosjektet bidrar til fordeling av oppgaver mellom de ulike etatene, og samarbeidspartene opplever prosjektet som bindeledd som har hjulpet både klienter og samarbeidsparter med å få saker skikkelig utredet og henvist til riktig instans.

En mulig ulempe med å arbeide i et slikt tett nettverk kan være at det krever mye tid til samarbeidsmøter, utarbeiding av felles rutiner, klargjøring av roller og prioritering av arbeidsoppgaver osv. Samtidig vil en slik form for kontakt og samarbeid være vesentlig i utviklingen av felles referanserammer og felles språk for å oppnå en nødvendig tverrfaglig vinkling.

Modell 3: Bytte av tjenester

Tiltak som Taggbusters og Miljøpatruljene beskrives av samarbeidspartene som tiltak som kan komme inn i forhold til en slags operativ avlastning for sine samarbeidsparter eller bydelen generelt. Til en viss grad kan også tiltakene bidra til å fylle et "hull" i forhold til aktivisering av ungdommer. Tiltakene og bydelens ordinære ungdomsfaglige apparat har

trukket sammen i forhold til arbeid, der ungdom har hatt behov for tett oppfølging knyttet til mulig utglidning sosialt, men også kriminelt.

Taggbusters-Miljøkorps kan være et ledd i bydelens kriminalitetsforebyggende arbeid ved at ungdommer fjerner tagging gratis på bydelens egne eiendommer, mens de kan ta seg betalt for sine tjenester for andre. Miljøpatruljene kan bytte tjenester med Friluftsetaten, ved at de tømmer MPs søppelkasser mot at MP plukker søppel innenfor deler av Friluftsetatens ansvarsområder.

Fordeler med en slik tilknytningsmodell kan være at det unngås dobbeltarbeid, og at ulike kompetanse utnyttes best mulig. En forutsetning er en enighet om at alle parter har nytte av dette, slik at byttet av tjenester er balansert og symmetrisk. En mulig ulempe kan komme inn om bytteforholdet foregår uten en forutgående samforståelse med hensyn til informasjon og kunnskaper, slik at bytteforholdet framstår som skjevt og asymmetrisk, og derved i favør av en av partene.

Krav til modeller for samarbeid

Det er vanskelig for oss å si hvilken av disse tre modellene eller typologiene som utgjør den beste formen for organisering av HOIØ-tiltakene og hvilken modell som er best egnet til å fremme gode samarbeidsrelasjoner. Vi har tidligere pekt på at flere tiltakene er løst knyttet til bydelens ordinære tjenesteapparat, samtidig som det altså er utviklet samarbeid mellom prosjekt og linjeorganisasjon på flere ulike områder. Samarbeidet kan på ulike måter være viktig for måloppnåelse, utvikling og forankring av prosjektene. Tiltakene eksemplifiserer mulige løsninger i så måte.

For at gode samarbeidsrelasjoner mellom to eller flere enheter skal kunne utvikles, peker H. B. Thorelli (1986 [i Knudsen 1993] fra Unstad og Sæter 2000) på at visse kriterier må være tilstede. For det første må det være en viss grad av overlapping eller berøringspunkter i forhold til partenes domener eller hovedoppgaver. Enheter der det ikke er noe felles, vil kunne ha lite å tilby hverandre. Også enheter som har sammenfallende domener, mye felles i forhold til sentrale oppgaver, vil kunne ha problemer i forhold til samarbeid. De kan ha lite å tilby hverandre, fordi de ofte har tilgang til de samme ressursene og de kan også fungere i en konkurransesituasjon.

Det er først og fremst enheter i en mellomkategori med delvis overlappende domener som i følge Thorelli vil oppleve nytte av samarbeidet. Enheter som kan utfylle og utnytte hverandre kan for eksempel arbeide i forhold til samme klientgruppe, i forhold til flere parallelle tilbud eller utføre oppgaver for å dekke virksomhet i samme geografiske område. Samarbeidet må med andre ord oppleves som nyttig ut fra de ulike etatenes eller enhetenes fordeling av oppgaver.

Videre hevder Thorelli at det må finnes en viss grad av overlapping i forhold til synet på hva som er "godt arbeid". Det må med andre ord være et visst sammenfall i ideologi og kvalitet mellom de samarbeidende enheter, det vil si hva som er å anse som gode arbeidsformer i utførelsen av arbeidsoppgavene.

Til slutt nevner Thorelli at det må foreligge en viss grad av overlapping i forhold til mandat. Gjennomføring av samarbeid er avhengig av at den som gir mandatet har vilje og evne til å kontrollere samhandlingen. De ulike samarbeidsenhetene må oppleve samarbeidet som fornuftig.

Modellenes egnethet

I alle våre tre modeller eller typologier som eksemplifiserer ulike tilknytningspunkter mellom prosjektorganisasjon og bydelenes ordinære tjenesteapparat, gjenfinner vi eksempler på de ovennevnte kriterier, som ifølge Thorelli må foreligge for at gode samarbeidsrelasjoner skal etableres eller utvikles.

Samtlige tiltak/prosjekter er enheter, der det arbeides med arbeidsoppgaver som også moderorganisasjonene er opptatt av. Som eksempel kan vi nevne Grønt- og vedlikeholdsprosjektet, som innad i bydelsorganisasjonen har overlappende arbeidsoppgaver med bydels Servicekontor, Nærmiljøprosjekt og Miljø- og driftsavdeling.

I samtlige tiltak ser det også ut til å være et sammenfall eller overlapping med sentrale samarbeidsparters syn på hva som er "godt arbeid". I forhold til Thorellis tredje kriterium om overlapping i forhold til mandat, kan enkelte tiltak virke sårbare. Der det er løs tilknytning til moderorganisasjonen (for eksempel Ungdomsprosjektet og Grünerløkka miljøkorps), hvor prosjekttilsatte sitter "langt nede" i organisasjonssystemet, eller der ansvar for oppfølging er delt på flere etater (for eksempel Miljøpatruljene), vil det også kunne være liten kontroll i forhold til gjennomføring av ønsket samhandling. Vi ser imidlertid at disse tiltakene har støtte og muligheter til samhandling og samarbeid i godt utviklede uformelle nettverk.

Det er således ingen av de foreliggende prosjektorganisasjonene som ikke kan karakteriseres som en "god modell" for organisasjonstilknytning eller samarbeid, men vi kan ikke si hvilken av de tre modellene som er best eller mest effektiv eller vellykket.

Synliggjøring og målindikatorer

De fleste av våre tiltak har hatt egen prosjektledelse med mulighet til definering av metoder, oppgaver og strategier. Samtidig har tiltakene vært avhengige av arbeidsoppdrag og samarbeid med andre instanser i bydelen. Prosjektene har måttet utvikles i nær tilknytning til samarbeidspartenes mulige aksept av prosjektenes ideologi og arbeidsform.

Utfordringer for prosjektene har vært å synliggjøre prosjektets nytte i forhold til den enkelte samarbeidspart. Det har også vært en viktig utfordring for flere av de prosjekttilsatte å skape samforståelse med bydelenes ordinære tjenesteapparat i forhold til ideologi og krav til kvalitet.

Også i forhold til videre drift er tiltakene avhengig av synliggjøring av hva de driver med. Vi mener at det i forhold til brukere og nære samarbeidspartnere ser ut til at tiltakene makter å synliggjøre sin funksjon i forhold til å være nyttige og i forhold til å utføre godt arbeid. I flere av intervjuene med tilsatte i prosjektene, kommer det imidlertid fram at de er usikre på om deres tiltak makter å synliggjøre tilstrekkelig styrke overfor linje- og administrative ledere i de respektive bydelene. Tiltakene er avhengige av å vise til "gode resultater" i form av antall gjennomførte oppgaver, antall "utsluste" brukere, antall kilo plukket søppel og liknende.

Vi knytter prosjektenes vektlegging og synliggjøring av slike kvantifiserte og kvantifiserbare mål- og resultatkrav opp mot at flere av våre tiltak ser ut til å unngå de svakeste eller "tyngste" klientene. I tiltak der målgruppa i vesentlig grad er personer med gråsoneproblematikk, og der hensikten har vært å "inkludere brukere som andre ikke tar", ser det altså allikevel ut til at en del personer faller utenfor eller glipper.

Nettverk og ildsjeler

Vi har konkludert med at prosjektene skaper mye viktig arbeid. Til en viss grad er det arbeid som ellers ikke blir gjort vi ser at tiltakene tar seg av. Ansatte prosjektmedarbeidere tør, de handler i gråsoner, jobber i forhold til klienter hjelpeapparatet ellers ikke har gått inn i forhold til, tør å prøve nye rekrutteringsmekanismer osv. Mye av arbeidet foregår gjennom uformelle nettverk og gjennom muntlige avtaler.

Vi mener flere av prosjektene er inne på riktig spor, der tiltak og ansatte kan ses på som krumtapper i viktig arbeid. Samtidig ser vi at forankringen i moderorganisasjonen kan være litt tilfeldig eller svak. Den løse tilknytningen gjør at noen av tiltakene er sårbare. Samtidig ser tiltakene ut til å fungere med hensyn til flyt og effektivitet, ved at prosjektansatte holder i trådene og jobber i tette uformelle nettverk.

Tiltakene vi har sett nærmere på er preget av stadige endringer. Dette ser delvis ut til å ha sammenheng med ytre endringer, bl.a. endringer i arbeidsmarked og behov hos brukerne. Den stadige skiftingen medfører forsøk på tilpasning i prosjektene. Selv med fleksibel organisering og mulighet til å velge ulike arbeidsoppgaver og arbeidsmetoder, vil det være vanskelig å planlegge videre drift når endringene er mange og raske. Vi tror det er viktig for prosjektene å se nærmere på sikring av kontinuitet og mulighet for bedre forankring. Samtidig er det viktig å være klar over at mye av arbeidet som drives gjennom uformelle kanaler nettopp kan være knyttet til ildsjeler og deres mulighet til grad av "frihet" i et ellers ofte tungrodd og byråkratisk forvaltningssystem.

Ulfrstad (1993) peker på mennesket bak strukturene som sentralt element for å forstå organisasjonens og prosjekters utvikling. Organisasjoner er ikke bare struktur, de forskjellige posisjonene fylles av enkeltpersoner med egenskaper og holdninger. Samhandling og mulig samordning styres også av den enkeltes verdier, holdninger, mellommenneskelige kjemi, engasjement, forståelse og interesse. Spesielt kan det være viktig å se betydningen av et individ med lederrollen i prosjektarbeid.

Ildsjeler er uunnværlige i forhold til initiativ, oppstart, personaloppfølging og ikke minst som inspiratorer og organisatorer. Dette understøttes også av Sæterdal (1988), som peker på prosjektlederens sentrale betydning i forhold til prosjektarbeidets evne til læring og mulighet til å kunne arbeide målrettet. I forhold til de tiltakene vi har evaluert, ser det ut til at prosjektlederne er særlig sentrale i forhold til pådriverrolle. Gjennom flere sentrale personers lange fartstid i bydelene, sørges det også for en vesentlig grad av kontinuitet i arbeidet.

Evalueringen viser at mange av de prosjektansatte har lang erfaring og godt uformelt nettverk. Selv om flere er lite synlige i forvaltningsapparatet, er de synlige "ute" - i nærmiljøet, hos institusjoner og blant samarbeidspartnere. Vi mener det er grunn til å peke på at det også er viktig med anerkjennelse fra overordnede og at anerkjennelse og økt synlighet også kan være med på å sikre kontinuitet og læring.

4 Andre funn og utfordringer

Tiltakenes økonomiske rammer

Det ligger i handlingsprogrammets natur at tiltakene er av tidsbegrenset karakter. Det er ikke lagt inn kompensasjon for pris- og lønnsøkning, og dette medfører at budsjettammen for handlingsprogrammet i realiteten reduseres årlig. Bydelenes begrensede handlefrihet innenfor

ordinært budsjett og den årlige politiske behandlingen av handlingsprogrammet, medfører at alle tiltak blir nøye vurdert fra år til år og at endringer i rammebetingelser finner sted.

Vi har ved flere anledninger i denne evalueringen nevnt problemstillinger knyttet til mange av våre informanternes uttrykte oppgitthet over midlertidighet, uforutsigbarhet og mangel på langsiktighet i forhold til flere av våre tiltak. Flere har opplevd at tiltakets økonomiske rammer, budsjettlengde, organisatoriske plassering og tidsperspektiv har blitt endret underveis. Selv om tiltaket får lang levetid, må mange tilsatte og brukere forholde seg til korttids arbeids- eller tilknytningskontrakter.

Problematiske aspekter ved at det er mangelfullt skriftlig materiale som foreligger fra de evaluerte tiltakene som vi tidligere har nevnt, blir særlig tydelig når det dreier seg om tiltakenes økonomiske rammer - budsjettall, regnskap og økonomisk styring. HOIØ-rapporteringsskjemaene er sjelden fylt ut av tiltakenes arbeidsledere, og et mindretall av arbeidslederne har oversikt over budsjett- eller regnskapstall som vårt bakgrunnsmateriale for denne evalueringen besto av. Som regel er det andre enn de tiltaksansatte som har oversikt og styring over tiltakenes økonomiske rammer. Og der det eksisterer årsrapporter med regnskapsoversikter, er de som regel svært kortfattede og til dels mangelfullt utfylt.

Lønn for tilsatte

I mange av intervjuene med de tilsatte i prosjektene kom det fram at flere av dem hadde gått opp i lønn da de ble tilsatt, enten de ble rekruttert internt fra andre stillinger i bydelen, eller om de ble eksternt rekruttert. I noen tilfeller var lønnsbetingelsene betydelig bedre i prosjektorganisasjonene enn tilsvarende arbeidsoppgaver og ansvarsområder blir avlønnet i bydelens ordinære tjenesteapparat.

Vi har ikke systematisk undersøkt omfanget eller eventuelle begrunnelser for lønnsforskjellene med overordnet myndighet for HOIØ-tiltakene. Her kan det tenkes at overordnet administrativ myndighet ønsker å kompensere ulempene med kortsiktige arbeidskontrakter med gode lønnsbetingelser, men en mer sannsynlig forklaring kan være at det er et uttrykt ønske fra bydelens administrasjon om å beholde spesielt dyktige medarbeidere i bydelene. Det bør imidlertid alltid vurderes hvor hensiktsmessig det er, dersom det forekommer betydelige lønnsforskjeller mellom prosjekttilsatte og samarbeidsparter og/eller kolleger tilsatt i linjeorganisasjonen på ordinære vilkår. Særlig bør det vurderes hvilken signaleffekt det kan ha, dersom lønnsforskjellene blir på 10 lønnstrinn eller mer i det kommunale lønnsregulativet.

Incentiver for brukere

Også i forhold til brukerne legges det vekt på økonomiske incentiver for deltakelse i HOIØ-tiltakene. I de tre bydelene arbeides det med utforming av ordninger og tiltak som muliggjør en friere stilling i forhold til aetat. Deltakerne utfører arbeid eller deltar i et tiltak og mottar "bonuslønn" eller "lønn for utført arbeid for kommunen". Dette kalles ofte "omdisponert sosialhjelp", og bydel Sagene - Torshov har foreslått utprøving av et prosjekt med "kvalifiseringslønn", der "lønn" for deltakelse i tiltak utbetales av Servicekontoret som et alternativt "lønnskonto".

Selv om det i mange tilfeller ikke er store beløp det er snakk om, så bør det vurderes hvilken rolle økonomisk belønning skal utgjøre for å motivere arbeidsledige sosialhjelpsmottakere til deltakelse i kvalifiseringstiltak som her. Dette kan bidra til å etablere større forskjeller mellom *mer arbeidsføre* sosialhjelpsmottakere og *mindre arbeidsføre* sosialhjelpsmottakere.

Hensiktsmessigheten av å gradere personer etter hvor mye de faktisk er i stand til å yte, kan på lengre sikt slå uheldig ut for de som, midlertidig eller permanent, er ute av stand til eller ikke ønsker å delta særlig aktivt. På den annen side er det helt klart formålstjenlig at de som "gjør en innsats" skal belønnes. Og for å kunne forstå populariteten til et tiltak som Miljøpatruljene, må det også inkluderes at det utgjør en arbeidsinntekt for ungdommene som plukker søppel.

På bakgrunn av erfaringer fra denne evalueringen, hvor vi møtte både ungdommer, samt "tunge" brukere i lavterskeltiltak, så mener vi det bør vurderes hvordan bydelene bruker generelle økonomiske incentiver og vilkår som virkemidler for deltakelse.

Noen av brukerne vi har møtt vil - eller kan - kanskje ikke fungere i et ordinært arbeidsforhold over lengre tid, etter at de er "utslust" fra et avklarings- eller prekvalifiseringstiltak i bydelene. Her bør det vurderes om det finnes alternativer med lengre varighet.

Kunne man for eksempel organisere ett eller flere lokale, ambulerende arbeidslag av mer permanent karakter i bydelene med reelle arbeidsoppgaver til beste for bydelenes beboere, hvor både ansatte og brukere var garantert lengre tilknytningsperioder enn bare 14-dagers tiltaksplaner og tre måneders arbeidskontrakter? Dette kunne også samkjøres med andre kvalifiseringsfremmende aspekter eller tiltak, for eksempel større grad av håndverksmessig, eller andre typer kurs eller opplæring, slik Miljøpatruljenes ungdommer deltar i kurs om konfliktløsning.

Kjønn og etnisk/kulturell bakgrunn

I flere av tiltakene finner vi at det nesten bare er menn som er deltakere. Ingen av tiltakene har like mange eller flere kvinner som deltar. Dette kan ha noe med tiltakenes innretning, arbeidsoppgaver eller temaer å gjøre. Samtidig ser vi at kvinner trekkes inn som gruppeledere og kvoterer inn i et tiltak som for eksempel Miljøpatruljene. Vi ser også at flere av de ansatte prosjektledere og arbeidsledere for tiltakene er kvinner, og at tre av fire av disse kvinnene i tillegg har etnisk minoritetsbakgrunn.

I flestparten av tiltakene sier våre informanter at omtrent halvparten av deltakerne har etnisk minoritetsbakgrunn. Ingen av informantene vektlegger etnisk/kulturell bakgrunn som særskilte utfordringer eller problemstillinger i forbindelse med planlegging eller gjennomføring av tiltakene. De legger i stedet vekt på tiltakenes generelle, allmenne karakter i forhold til aktuelle brukere i bydelene.

Siden våre informanter ikke vektlegger spesielle utfordringer i forhold til deltakernes etnisk/kulturelle bakgrunn eller kjønn, så har heller ikke vi fokusert på problemstillinger knyttet til dette i vår evaluering. Vi mener imidlertid det kunne ha vært interessant å se mer inngående på hvordan det arbeides og hvem som trekkes med som deltakere i tiltakene, og se dette i relasjon til utfordringer og målsettinger som er formulert i Handlingsprogrammet for Oslo indre øst og vedtatt av Bystyret. Der legges det vekt på å styrke og videreføre satsingen på aktive tiltak og sosialfaglig oppfølgingsarbeid overfor prioriterte grupper som for eksempel ungdom og innvandrere - av begge kjønn.

I våre tiltak har vi registrert en til dels betydelig overvekt av menn som deltakere eller brukere, mens det i bydelene drives flere tiltak under handlingsprogrammet som retter seg spesifikt inn mot kvinner som målgruppe. Det ville etter vår mening ha vært interessant å

belyse mer grundig om brukernes kjønn og/eller etniske bakgrunn legger føringer på hvordan de ulike HOIØ-tiltakene utformes eller gjennomføres.

5 Lærende organisasjoner og veien videre

Vi mener at det vil være viktig at det arbeides med oppretting av felles fora mellom de ulike prosjektorganisasjonene og det ordinære forvaltningssystemet i bydelene. Slike fora kan sikre informasjon, bidra til erfaringsutveksling og nødvendig forankring.

Vi mener også at det vil være viktig at prosjektene evalueres jevnlig, for eksempel internt i bydelene, og ikke bare gjennom eksterne evalueringer. Prosjektene er i jevnlig endring, noe som stiller store krav til både prosjektansatte og samarbeidspartnere. Under vekslende rammebetingelser og endringer av tiltakenes grunnlag og retning mener vi det er viktig å kunne drøfte sentral problematikk og søke forståelse og forankring hos ledelsen i bydelene og hos sentrale samarbeidspartnere.

Vi vil også anbefale at det i større grad utvikles felles fora og møteplasser mellom prosjektledere og arbeidsledere på tvers av bydelsgrensene. Ifølge våre informanter blant de prosjekttilsatte "vet man om" tilsvarende prosjekter og tiltak i de to andre bydelene, men det virker på oss som det er en tilfeldig og lite systematisk informasjons- og/eller erfaringsutveksling mellom de prosjekttilsatte i HOIØ-tiltakene. Alle tiltakene vi har evaluert her drives av meget engasjerte og kreative personer, som hver dag utfører et arbeid med brukergrupper som lett kan glemmes eller overses i større oversikter og sammenhenger.

Vi tror det ville være nyttig om det ble avsatt ressurser til å etablere jevnlig møter i organiserte nettverksfora innenfor HOIØ - for prosjekttilsatte med sammenliknbare prosjekter i de tre bydelene. Her kunne erfaringer, informasjon og problemstillinger utveksles til nytte for hverandre, uten at konkurransemomenter om hvilket tiltak eller hvilken bydel som er "best" eller "mest vellykket" dominerer.

Vi har gjennom arbeidet med denne evalueringen fått et lite innblikk i seks tiltak som representerer mangfoldet i de tre bydelene som utgjør Oslo indre øst. Tiltakene fungerer til dels meget godt i relasjon til handlingsprogrammets strategier og målsettinger for styrking av levekår og velferd i indre by: Handlingsprogrammet vektlegger behovet for å skape og ivareta gode møtesteder for utvikling av sosiale nettverk, samtidig som fysisk opprusting av nærmiljøet i bydelene fremmer beboernes opplevde tilhørighet og trygghetsfølelse. I tillegg har handlingsprogrammet som målsetting at oppvekstvilkårene i bydelene skal bedres, blant annet ved at barn og unge selv deltar i flere av tiltakene.

Selv om tiltakene i varierende grad når sine egne målsettinger eller utgjør en synlig effekt i forhold til handlingsprogrammets målformuleringer, er det vår vurdering at tiltakene når fram til aktuelle brukere eller deltakere, samarbeidsparter og bydelenes befolkning generelt. De evaluerte tiltakene kan ses som en del av prosesser som bidrar til å forbedre bo- og oppvekstforholdene, utvikler bedre og tryggere felles byrom, styrker bruken av innvandrernes ressurser, utvikler samarbeidet mellom etater og legger til rette for en bærekraftig byutvikling. Slik sett har de evaluerte tiltakene en nær relasjon til handlingsprogrammets målsettinger og satsingsområder.

Vi håper at en del av de erfaringer, informasjon og momenter som er samlet i denne rapporten kan bidra til å forsterke de gode prosesser som er igangsatt gjennom Handlingsprogrammet for Oslo indre øst - også i framtiden.

KILDER OG LITTERATUR

- Andreassen, T. A. og L. Grut (1994): Brukermedvirkning i norsk helsetjeneste : kartlegging av former for brukermidvirkning som er prøvd ut i norsk helsetjeneste. - Oslo : Norges byggforskningsinstitutt, 1994 (Prosjektrapport 142)
- Berg, B. og K. Lauritsen (2000): I all verden : rekruttering av innvandrere i norsk arbeidsliv. Trondheim : Sintef/ IFIM og Utlendingsdirektoratet (UDI)
- BYR 383/96: Handlingsprogram for Oslo indre øst. - Oslo kommune, Byrådet, 1996 (Byrådsak 383/96)
- Djuve, A. B. og H. C. Pettersen (1997): Virker tvang? Erfaringer med bruk av økonomiske sanksjoner i integreringsprogrammer for flyktninger. - Oslo : Forskningsstiftelsen Fafo, 1997 (Fafo-rapport 234)
- Handlingsprogram for Oslo indre øst (HOIØ) (1998): Prosjektkatalog med årsrapport 1998
- Handlingsprogram for Oslo indre øst (HOIØ) (1999): Prosjektkatalog med årsrapport 1999
- Isachsen, T., T. Øia, V. Vestel og K. Hegg (1999): Ungdomstiltak i større bysamfunn : en evaluering. - Oslo : Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring, 1999 (NOVA Rapport 9/99)
- Johansen, R. og U. Espmark Herlofsen (1997): Oppvekst og kvalifisering i Oslo indre øst (1) : Arbeid og læring i Bydel Gamle Oslo. - Oslo : Arbeidsforskningsinstituttet 1997 (AFI Notat 2/97)
- Knudsen, H. (1993): Samarbeid på tvers av organisasjonsgrenser. I: Pål Repstad (red): Dugnadsånd og forsvarsverker : tverretattlig samarbeid i teori og praksis. - Oslo : TANO 1993
- Lødemel, I. (1997): Pisker i arbeidslinja : om iverksettjninga av arbeid for sosialhjelp. - Oslo : Forskningsstiftelsen Fafo 1997 (Fafo-rapport 226)
- Norges offentlige utredninger (NOU) nr. 22 (2000): Om oppgavefordelingen mellom stat, region og kommune. - Oslo : Kommunal- og regionaldepartementet 2000
- Nørve, S. (2000): Programmet "Forsøksvirksomhet i trygdesektoren" : evaluering. - Oslo : Norges byggforskningsinstitutt, 2000 (Prosjektrapport 291)
- Pedersen, J-T. (1992): Vanntette skott eller åpne dører : enhetsforvaltning av sosialhjelp, trygd og arbeidsmarkedstiltak under frikommuneforsøket i Grimstad. - Oslo : Universitetsforlaget 1992
- Pedersen, J-T. (1996): Klientene og den offentlige sandkasse : kampen om etatsgrensene og resultatene av å rive dem. - Oslo : Kommuneforlaget 1996

Stortingsmelding nr. 35 (1994-95): Velferdsmeldingen. - Oslo : Sosial- og helsedepartementet 1995.

Stortingsmelding nr. 50 (1998-99): Utjæmningsmeldinga : om fordeling av inntekt og levekår i Noreg. - Oslo : Sosial- og helsedepartementet 1999

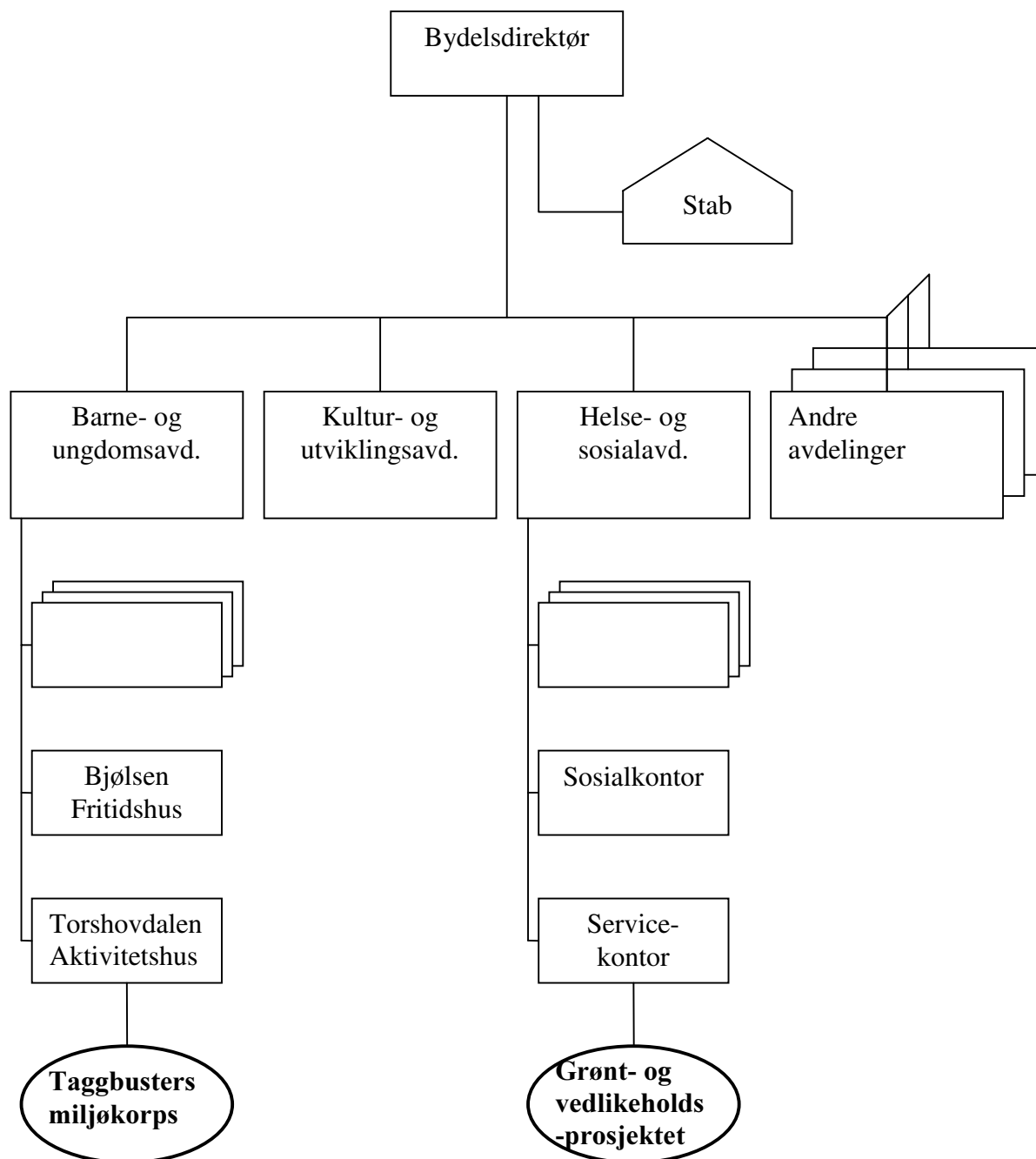
Sæterdal, A. (1988): Det nytter! En diskusjon av samfunnsarbeid som metode i lokalt utviklingsarbeid : rapport fra Statens nærmiljøutvalgs forsøk i nærmiljø og lokalsamfunn : 8 bedre nærmiljøer. - Oslo : Norsk institutt for by- og regionforskning (NIBR) 1988.

Ulfrstad, L-M. (1993): Forebygging på tvers? Organisering og arbeidsprosesser i prosjektene : samordning av lokale kriminalitetsforebyggende tiltak. - Oslo : Norges byggforskningsinstitutt, 1993 (Prosjektrapport 131)

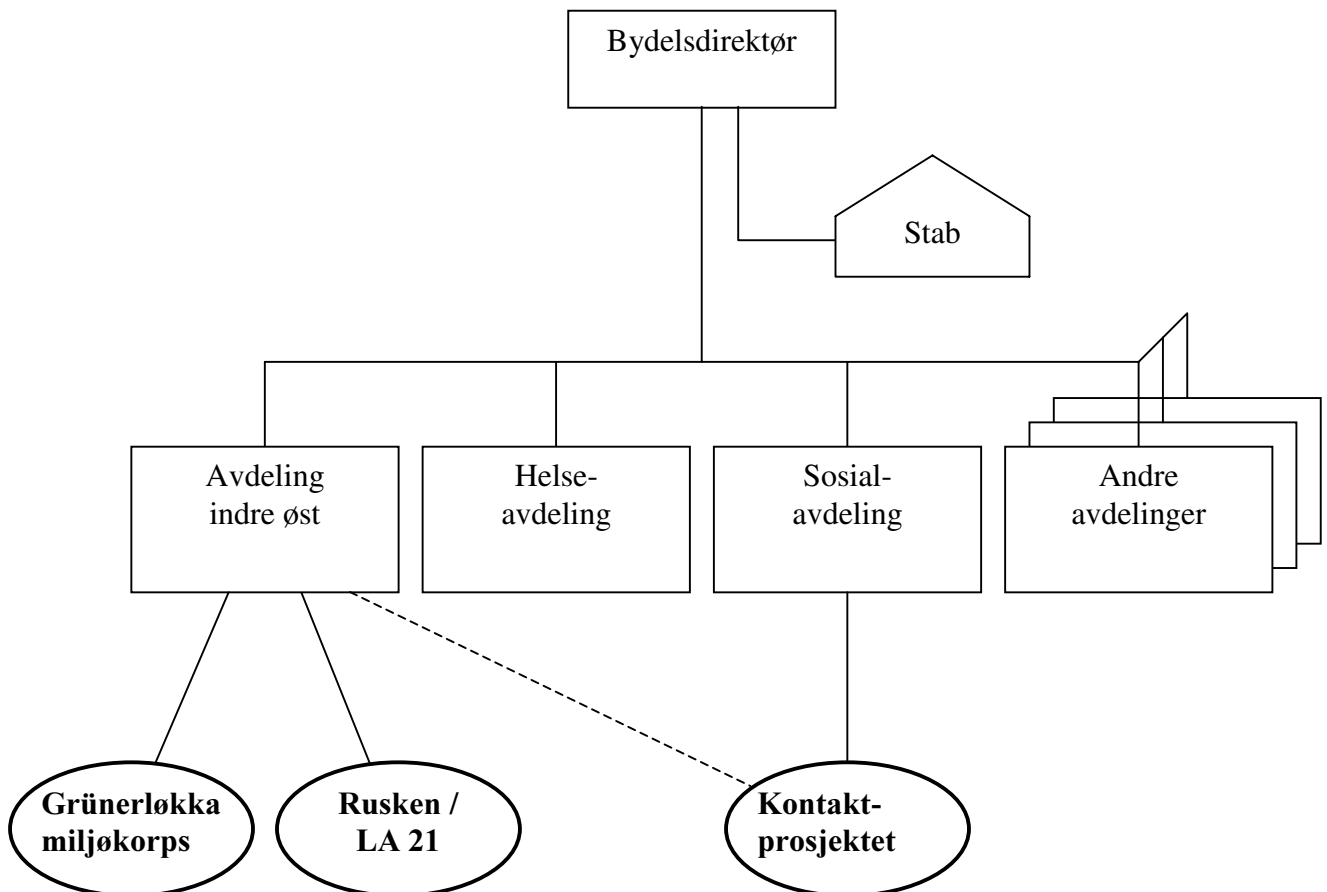
Unstad, M. og O. Sæter (2000): Boligsosialt arbeid : evaluering av fire prosjekter i Oslo indre øst. - Oslo : Norges byggforskningsinstitutt, 2000 (Prosjektrapport 282)

VEDLEGG

Figur 3: Organisatorisk plassering av HOIØ-tiltakene Taggbusters - Miljøkorps og Grønt- og vedlikeholdsprosjektet i bydel Sagene - Torshov (forenklet oversikt høsten 2000)



Figur 4: Organisatorisk plassering av HOIØ-tiltakene Grünerløkka miljøkorps, Kontaktprosjektet og Rusken / LA21 i bydel Grünerløkka - Sofienberg (forenklet oversikt høsten 2000)



Figur 5: Organisatorisk plassering av HOIØ-tiltakene Ungdomsprosjektet og Miljøpatruljer i bydel Gamle Oslo (forenklet oversikt høsten 2000)

