



UNIVERSITETET I BERGEN

Sosiologisk institutt



TRENINGSKONTAKTORDNINGEN

En velferdstjeneste mellom byråkrati og bevegelse

Jannicke Waldersnes Baug

Masteroppgave våren 2010

FORORD

Inspirasjonen til å arbeide med masteroppgavens tema var egentlig litt tilfeldig. Jeg har alltid vært interessert i fysisk aktivitet, og opptatt av helsefremmende og forebyggende arbeid. Høsten 2007 deltok jeg på et tverrfaglig seminar om psykisk helse hvor det ble forelest om kosthold, fysisk aktivitet og psykisk helse. Budskapet som ble presentert var å legge forhold til rette for en mer aktiv behandling hvor bruker selv kan bidra til å styrke sin egen fysiske og psykiske helse. Dette er en viktig del av bakgrunnen for den velferdsordning som er i fokus i min oppgave; Treningskontaktordningen. I denne velferdsordningen tas det imidlertid hensyn til at det kan være vanskelig å komme i gang med trening på egenhånd og treningskontaktordningen opererer derfor med treningskontakter som skal støtte den enkelte bruker i å drive med trening. Treningskontaktordningen er en fornying av den velferdsordning som kalles støttekontakt og som mer generelt handler om å gi brukere støtte til en meningsfull fritid. Denne eksisterer i alle kommuner i Norge og betinger altså et samarbeid med førstelinjetjenesten.

Jeg er personlig opptatt av sunn og aktiv livsstil, både gjennom jobb og fritid. Som tidligere kursleder i Grete Roede AS, samt spinning instruktør på treningssenter har jeg erfaringer med den betydningen fysisk aktivitet gir både fysisk og psykisk. Jeg har lenge vært kritisk til hvordan kommersielle krefter har vært dominerende og nesten enerådende aktør på helsemarkedet. Dette kan fremme ulikheter i helse noe som også var tema for bacheloroppgaven jeg skrev våren 2007. Jeg har selv erfaring fra støttekontaktarbeid på 1990-tallet, og ble opptatt av å forstå hvilken ny forandring treningskontaktordningen representerte. Det å ha personlig interesse for uegennyttig innsats i samfunnet var også en viktig bakenforliggende grunn for valg av denne oppgavens tema. Jeg oppfatter personer som gjør stor innsats for samfunnets svakeste som samfunnets hverdagshelter. Min intensjon er at oppgaven skal representere både treningskontaktordningens muligheter og dens utfordringer.

Jeg vil først og fremst takke min veileder, førsteamanuensis Karen Christensen, for svært god oppfølging og veiledning. Jeg takker for all den tiden du har brukt på å lese og kommentere utkastene mine, samt alle de gode rådene du har gitt, spesielt i forbindelse med analysen.

Denne oppgaven hadde ikke latt seg gjennomføre uten verdifull hjelp fra flere hold. Jeg vil derfor også rette en stor takk til Anne-Kristine Aas fra Hordaland idrettskrets, og Atle Skrede og Harald Munkvold i Helse Førde, som var behjelpelig med å sende ut informasjonsskriv til nesten 200 treningskontakter i Hordaland og Sogn og Fjordane. Dette resulterte i et utvalg på 7 flotte treningskontakter som bidrog med nyttig erfaringsbasert informasjon. De fortjener alle en stor takk for at de deltok. Informanten June bidrog mye med sine administrative erfaringer og jeg er svært takknemlig for hennes raske tilbakemeldinger på e-post når spørsmål har dukket opp. Det har vært til uvurderlig hjelp.

Takk også til medstudenter, familie og venner som gjennom hele studietiden har oppmuntret meg til å fullføre mastergradsstudiet.

Oppgaven dedikeres til min fantastiske familie, som har holdt ut med en kone og en mamma som til tider har bodd ved datamaskinen. Stephen, Melissa og Phillip har vært svært tålmodige og forståelsesfulle. Sist, men ikke minst en stor takk til Olav for utallige timer med korrekturlesning, oppmuntring og konstruktive innspill.

Manger 15. juni 2010

Jannicke Waldersnes Baug

SAMMENDRAG

Temaet i denne masteroppgaven er treningskontaktordningen. Tjenestetilbudet treningskontakt ble til gjennom et samarbeid mellom Helse Førde og kommuner i Sogn og Fjordane hvor utgangspunktet var å gi personer med rusproblemer og/eller psykiske utfordringer muligheten til en aktiv fritid i sammen med andre. Ordningen med treningskontakter startet i 2001 og i dag tilbys ordningen i flere av landets kommuner. Gjennom ordningen knyttes brukere til en treningskontakt og en treningskontakt er en støttekontakt som driver med målrettet fysisk aktivitet. Treningskontakten kan for eksempel bli med bruker i treningsstudio, i svømmehallen, på joggetur eller på fjelltur. Målet med treningskontaktordningen er at brukerne av ordningen etter hvert skal entre treningsarenaen av egen vilje og behov. Treningskontakten er med andre ord etablert med tanke på *midlertidig* støtte og motivasjon til å ta fatt med noe som en i utgangspunktet ikke klarer på egenhånd. Treningskontaktordningen preges av at den driftes under støttekontaktordningens tradisjoner og prøves omskapt til en modell som passer inn i samfunnets trender som igjen kan rekruttere folk til oppdrag. Dette gjøres spesielt med tanke på fysisk aktivitet, helsefremmende og forebyggende virksomhet.

I oppgaven analyseres treningskontaktordningen som en velferdshybrid fordi dette er en ordning som ligger mellom offentlig/lønnet omsorgsarbeid på den ene siden og frivillig/ulønnet omsorgsarbeid på den andre. Denne velferdshybride karakter viser oppgaven impliserer en rekke forskjellige dilemmaer for treningskontaktene og det er disse dilemmaer som står i fokus i analysen. De handler om dilemmaet mellom karakteren av frivillig arbeid og lønnsarbeid, om å være pådriver av fysisk aktivitet versus å innta en multifunksjonell omsorgsrolle, om å være profesjonell versus sosial kompetent og endelig om å vise altruisme versus egeninteresse. Et sentralt spørsmål i oppgaven – med inspirasjon bl.a. fra Richard Titmuss – handler om å forstå og forklare treningskontaktens motiv for å gå inn i dette annerledes arbeidsforhold i grenselandet mellom lønnet og ulønnet arbeid. Oppgavens hovedempiri består av et utvalg med 7 treningskontakter og 1 som administrativt er knyttet til treningskontaktordningen. Det er benyttet halvstrukturerte intervju hvor formålet var å få frem treningskontaktens egne erfaringer, vurderinger og refleksjoner rundt det å jobbe som treningskontakt.

Teorigrunnlaget for studien underbygger forståelsen av treningskontaktordningen som en velferdshybrid og kombinerer derfor teorier om endringer i velferdsstatens byråkrati med teorier om sivilsamfunnet og den sosiale kapitalen som finnes. Hovedkonklusjonen fra analysen er at treningskontaktordningen ikke skiller seg vesentlig fra den opprinnelige støttekontaktordningen og at den opprettholder en klar hybrid posisjon som viderefører en sterkt dilemmapreget arbeidstakerposisjon for treningskontaktene.

Antall ord: 33.389

INNHOLDSFORTEGNELSE:

<u>FORORD</u>	<u>1</u>	
<u>SAMMENDRAG</u>	<u>3</u>	
<u>INNHOLDSFORTEGNELSE</u>	<u>5</u>	
<u>1.0</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>7</u>
1.1	Introduksjon til treningskontaktordningen	7
1.2	Velferdshybridens dilemmaer i treningskontaktrollen	9
1.3	Oppgavens oppbygging	13
<u>2.0</u>	<u>ORDNINGEN MED STØTTEKONTAKT</u>	<u>14</u>
2.1	Innledning	14
2.2	Tilgang på støttekontaktjenester i kommunene	18
2.3	Nye veier for støttekontaktjenesten	22
2.4	Treningskontaktordningen	25
2.5	Rekruttering av treningskontakter	28
2.6	Avslutning	30
<u>3.0</u>	<u>OPPGAVENS METODE OG EMPIRI</u>	<u>32</u>
3.1	Innledning	32
3.2	Min forståelse	32
3.3	Valget av kvalitativ metode	34
3.4	Utvelgelsesprosessen og oppgavens empiri	34
3.5	Intervjuguiden	38
3.6	Intervjusituasjonen	39
3.7	Det analytiske arbeid	40
3.8	Forskningsetikk og troverdighet	41
3.9	Avslutning	42

<u>4.0</u>	<u>STØTTEKONTAKTORDNING; - MELLOM IDEAL OG</u>	
	<u>VIRKELIGHET?</u>	43
4.1	Innledning	43
4.2	Senmoderne samfunn og kontekstendring for støttekontaktordningen	43
4.3	Frivillige organisasjoners verdiskapning	45
4.4	Sosial kapital i samfunnet	50
4.5	Hybridiseringsaspektet	54
4.6	Sosial politisk utforming	57
4.7	Motivasjon	59
4.8	Avslutning	61
<u>5.0</u>	<u>TRENINGSKONTAKTORDNINGEN: EN TJENESTE MELLOM</u>	
	<u>BYRÅKRATI OG BEVEGELSE</u>	62
5.1	Innledning	62
5.2	Hybridiseringen av frivillig arbeid og lønnsarbeid	63
5.3	Hybridiseringen av fysisk aktivitet og den multifunksjonelle omsorgsrollen	71
5.4	Hybridiseringen av profesjonalisering og sosial kompetanse	76
5.5	Hybridiseringen av altruisme og egeninteresse	84
5.6	Avslutning	90
<u>6.0</u>	<u>KONKLUSJON OG DISKUSJON</u>	92
<u>7.0</u>	<u>LITTERATURLISTE</u>	96
	<u>VEDLEGG NR. 1: INFORMASJONSSKRIV</u>	99
	<u>VEDLEGG NR. 2: INTERVJUGUIDE</u>	101

”Treningskontakt” er en ny måte å organisere støttekontaktjenesten på, når fysisk aktivitet er ønsket”¹

1.1 Introduksjon til treningskontaktordningen

Tema for seminaret høsten 2007 i tverrfaglig forum for psykisk helse var betydningen av kosthold og fysisk aktivitet for personer med psykiske lidelser, samt hvordan støttepersoner kan medvirke til å bedre livskvalitet ved å vektlegge dette sterkere. Seminaret ble arrangert for personer og yrkesgrupper som jobber med personer med psykiske lidelser. Betydningen av fysisk aktivitet for helse og kroppens velvære har vært kjent langt tilbake i historien, og har opp gjennom tidene vært gjenstand for mye oppmerksomhet. Helsen til den norske befolkningen er et stadig tilbakevendende tema og det diskuteres ulike tiltak for å fremme nordmenns helse. Stortingsmelding nr. 16 (2002-2003) ”Resept for et sunnere Norge” legger vekt på fysisk aktivitet som innsatsområde i helsefremmende og forebyggende arbeid i lokalsamfunnet. Denne ”Folkehelsemeldinga” har gitt ett oppsving i det offentlige folkehelsearbeidet, men det er en stor samfunnsutfordring å forebygge mer for å reparere mindre. De siste årene har Nordisk nettverk for fysisk aktivitet, kosthold og sunnhet jobbet aktivt for å fremme utviklingen og utbredelsen av effektive reseptmodeller og lavterskelaktiviteter som gjennom offentlige tilbud kan bidra til å endre levevaner (Helsedirektoratet 2008).

Folkehelsemeldingen ”Resept for et sunnere Norge” (2002-2003) fokuserer på å redusere sosiale ulikheter og utfordringen er særlig å redusere opphopningen av risikofaktorer for helsen (materielle, psykososiale eller atferdsmessige) for de utsatte gruppene i samfunnet. Offentlig helsefokus skal med andre ord bidra til å utjevne sosial helse. Som en motvekt til de kommersielle aktørene tilbyr i dag mange kommuner hjelp til å endre levevaner. Mange institusjoner og stiftelser, blant annet Bergensklinikkene, bruker allerede fysisk aktivitet som behandlingsmetode innenfor rus og psykiatri. Fysisk aktivitet kan være et alternativ til beroligende og antidepressive medikamenter (Martinsen 2005:50).

¹ Sitat hentet fra Fritid for alle (2009).

Mange kommuner jobber altså med organisatorisk opprustning for å ivareta forebygging og behandling på systemnivå, som for eksempel et arbeid med lavterskelmodeller for fysisk aktivitet. Det innebærer å bygge opp et tjenestetilbud som er lett tilgjengelig og virker utviklingsfremmende, og hvor målet er å nå de som vanligvis ikke tør eller vil oppsøke en arena hvor fysisk aktivitet utøves. Dette antas å kunne bidra til å forebygge, utsette eller redusere for eksempel sykdom og kriminell adferd.

Treningskontaktordningen har bakgrunn i et prosjekt som har blitt drevet av Helse Førde i Sogn og Fjordane i perioden 2001-2005. Harald Munkvold og Atle Skrede har vært konseptskapere og prosjektledere, og holder i dag kurs over hele landet hvor de utdanner treningskontakter. Treningskontaktordningen er en videreutvikling av støttekontaktordningen hvor målet er å få kommunene til å administrere treningskontaktordningen til sine brukere for at kursarrangørene² deretter skal stå for den faglige kompetansen. Det er altså kommunene som administrerer treningskontakttjenesten, lønner treningskontaktene og betaler for kursingen av treningskontaktene. Det å kunne ”markedsføre” treningskontaktordningens konsept inn i kommunene vil være helt avhengig av kommuners økonomi til å arrangere kurs. De ansvarlige i kommunen må også kunne se verdien av den reelle kompetansehevingen, samt ha tro på at dette er noe nytt i forhold til det som kommunen allerede har gjennom støttekontaktordningen. Det å skape troverdighet for konseptet er på mange måter avhengig av engasjement gjennom ildsjeler. Grunnelementene i treningskontaktordningen handler om å utvikle gode samarbeidsrelasjoner mellom ansvarlige i støttekontakttjenesten i kommunene og andre folkehelseaktører lokalt eller sentralt i fylket. For å forstå treningskontaktordningens fundament er det viktig å belyse støttekontaktordningens intensjon og funksjonalitet. Hjelpeordninger for hjemmene, som støttekontakttjenesten er en del av, er den uformelle betegnelsen på de deler av kommunehelsetjenesten og den kommunale sosialtjenesten som yter tjenester til personer som bor utenfor institusjoner (Braut 2010). Utbyggingen av hjelpeordninger for hjemmene skjøt fart tidlig i 1970-årene da staten gav økonomisk tilskudd til kommunene for å bygge opp en offentlig hjemmetjeneste (ibid). Inntil da hadde ofte frivillige organisasjoner og menigheter stått for det lille som var av organiserte tjenester (Braut 2010). Treningskontaktordningen utvikles en rekke år etter at støttekontaktordningen ble etablert. Treningskontakt er en ny måte å organisere støttekontakttjenesten på og den skal altså støtte et ønske om fysisk aktivitet.

² Hordaland idrettskrets, stiftelsen Bergensklinikkene og Helse Bergen arrangerer treningskontaktkurs i Hordaland og Helse Førde v/Atle Skrede og Harald Munkvold arrangerer kurs i Sogn og Fjordane.

I utgangspunktet var treningskontakten et tilbud til personer med rusproblemer og/eller psykiske utfordringer (Helse Førde 2001).

Prosjektet har til føremål å prøve ut ein behandlingsmetode med systematisk bruk av fysisk aktivitet og friluftsliv i ettervernet av dobbel- diagnosepasientar. Det vil seie pasientar med både et rusproblem og et psykisk problem. Føremålet med kurset er å danne eit nettverk av treningskontaktar i kommunane i Sogn og Fjordane som skal følge opp denne behandlingsforma etter opphald ved psykiatrisk institusjon eller ved rusklinikkar (Ibid).

Dette tilbudet gis ikke lenger bare til grupper innen rus og psykiatri. Helse Førde anbefaler å knytte treningskontaktordningen opp mot flere grupper som vil ha behov for støtte til en målrettet fysisk aktivitet og sunnere livsstil. Dette kan for eksempel være personer med diabetes eller overvekt. Treningskontaktordningen har også til hensikt å dra nytte av nærmiljøet med direkte og personlige kontakter som kan influere på å endre vaner. Mange kommuner har blitt inspirert av treningskontaktmodellen fra Sogn og Fjordane, men modifiserer og utvikler modellen slik at den passer kommunenes egne institusjoner og helsefremmende tiltak. Treningskontaktordningen kan betraktes som en revitalisering av den etablerte støttekontaktordningen i den norske velferdsstat fordi den tar utgangspunkt i støttekontaktordningen, men samtidig gir den en dreining som skal styrke den og gjøre den mer effektiv, attraktiv og funksjonell. De to viktigste forskjellene fra støttekontaktordningen er det sterkere fokus på en aktiv fritid og at treningskontaktene får adgang til oppdrag ved å ta et kurs.

1.2 Velferdshybridens dilemmaer i treningskontaktrollen

På slutten av 1980- tallet ble det klart at velferdsstatens ressurser ikke er uutømmelige, og at det offentlige velferdsapparatet ikke kan påta seg ansvar for alle menneskelige problemer (Lorentzen m.fl. 1995). Kommunene ble dermed avhengig av å tenke nytt; det gjaldt å organisere tjenestene på en enklere og mer effektiv måte. I det etterfølgende effektiviseringsarbeidet hadde man fokus på det store uutnyttede potensiale i folks engasjement, arbeidskraft og penger, samt i den fysiske og sosiale infrastrukturen (ibid). ”Mening”, tilhørighet og sosiale felleskap må primært skapes innfor sivilsamfunnet, og her kan myndighetene bare spille en tilretteleggende rolle (Lorentzen m.fl. 1995). 1990-årene førte med seg en ny holdning hos statlige myndigheter til sivilsamfunnet, frivillige organisasjoner, selvhjelpsgrupper, nærmiljøtiltak, velforeninger og andre former for ikke- offentlige sammenslutninger (ibid).

Dette førte til at frivillige aktører og organisasjoner kom på banen for å samarbeide og slik ble det mulig å organisere et godt tilbud som kunne fremme brukervennlighet og samfunnsøkonomisk avkastning. Treningskontaktordningen kan sees på som en fornying i måten å løse velferdssamfunnets sosiale utfordringer på. Dette gjøres ved å inkludere samarbeidspartnere fra sivilsamfunnet og andre private aktører. I treningskontaktordningen kommer dette til uttrykk blant annet gjennom samarbeidet med treningskontaktkursets arrangører.

Støttekontaktordningen kan karakteriseres som en velferdshybrid som er satt sammen av to ulike omsorgspraksiser: på den ene siden den frivillige/ulønnede omsorgen og på den andre siden den offentlige/lønnede omsorgen. De sosiale omsorgstjenestene i kommunen er avhengig av en god balanse mellom det ubetalte frivillige sosiale nettverket og de betalte støttepersonene. På et mikronivå innebærer dette en rekke dilemmaer for de involverte på grunn av utydelige skillelinjer mellom roller, praksis og arbeidsoppdragets utforming. Treningskontaktoppdrag representerer et dilemma for treningskontakten hvor relasjonene ofte blir nære, samtidig gjelder klare regler for omsorgsansvaret som ligger i arbeidsutførelsen. Kravene som blir stilt i arbeidsoppdraget har en multifunksjon som krever at treningskontakten innehar mange ulike roller som er av forpliktende karakter mot bruker og etablerer dermed nære relasjoner utover det de har forventet i forkant. Den nære omsorgen gjør det vanskelig å avslutte arbeidsforholdet og mange blir værende fordi de føler seg moralsk forpliktet ovenfor deres bruker. De emosjonelle aspektene i omsorgsarbeid kan oppleves å være av en særdeles ”nær” karakter og mange ser viktigheten av å ha den nødvendige kompetansen ervervet enten gjennom utdanning eller gjennom erfaring for å kunne takle de ulike situasjonene denne nærheten representerer. Treningskontaktene kommer tett på ”fremmede” og oppdraget har funksjoner utover det fysiske som å gå på tur, treningssenter eller på kafé. Dette dilemmaet representerer forholdet mellom profesjonaliseringen og den sosiale kompetansen som ligger i arbeidsutførelsen. Motivasjonene til å hjelpe den andre ut i fra altruistiske motiver og/eller egeninteresse representerer et annet sentralt dilemma. I treningskontaktordningens fysiske profil ligger det en forestilling om å være i fysisk aktivitet med bruker på en arena som representerer treningskontaktens interesse og treningsnivå, men treningskontaktene opplever i praksis at de må modellere treningen betraktelig for å kunne holde bruker motivert til å gjennomføre arbeidsoppdraget.

Treningskontaktene ser motiveringsarbeidet som et frivillig merarbeid som ikke ligger i arbeidsinstruksen og den avtalte tiden de skal bruke med bruker. Dette gir treningskontaktarbeidet karakter av både en ulønnet- og lønnet praksis.

Det finnes lite tidligere forskning innen støtte- og treningskontaktfeltet og meg bekjent er det ingen som tidligere har studert treningskontaktordningen. Siden treningskontaktarbeid kan defineres som en type omsorgsarbeid har jeg hentet inspirasjon til oppgaven gjennom tidligere forskningsarbeid om velferd, omsorgsarbeid og sosialpolitikk. Kari Wærness (1982) og Karen Christensen (1998) sin tidligere omsorgsforskning angående utfordringer knyttet til grenselandsposisjoner mellom lønnsarbeid og omsorgsarbeid har vært et nyttig fundament for oppgavens utforming. Denne omsorgsforskningen har ikke minst bidratt til min forståelse av treningskontaktordningen som en ramme for et arbeid i et grenseland og hvordan dette influerer måten treningskontaktene (på motstridende måter) forholder seg til arbeidet på. Denne omsorgsforskningen har også inspirert meg til å fokusere på den særlige betydningen treningskontaktordningens hybride karakter har fra et nedenfra perspektiv.

Håkon Høst skrev i 2007 boka "Utdanningsreformer som moderniseringsoffensiv" som er en studie av hjelpepleieryrkets rekrutterings og dannelseshistorie, 1960-2006. Her diskuterer han blant annet forskjellene mellom omsorgsarbeider og hjelpepleiere, og det å forstå betydningen av en fornyet effekt på en etablert praksis. Disse diskusjonene har gitt meg viktige inspirasjoner til å forstå innholdet og betydningen av treningskontaktordningen som en ny ordning bygd ut fra støttekontaktordningens praksiser og strukturelle fundament. Det finnes med andre ord noen viktige paralleller her med henblikk på å forstå prosesser som handler om betydningen av fornyelse med utgangspunkt i en etablert yrkespraksis. Høst sitt analytiske grep viser at et felt ikke enkelt lar seg endre gjennom sentral planlegging og modernisering, men i stedet bryter utdanningspolitikken med en rekke andre forhold som former dette feltet. Gjennom min oppgave kommer dette til uttrykk i at støttekontaktordningens utfordringer ikke løses ved å styrke dens fysiske innhold og dermed også dens rekrutteringsprofil. Fokuset på den fysiske aktiviteten i treningskontaktordningen i forhold til støttekontaktordningen gir den nye ordningen en mer ungdommelig rekrutteringsprofil fordi den da i høyere grad henvender seg til fysisk aktive personer. Når man endrer profilen slik så kan man risikere å tape de menneskene som dette arbeid kanskje passer best for.

Kompetansehevingen som treningskontaktkurset representerer innebærer ikke nødvendigvis en bedre kvalitet på tjenesten og rekrutteringen til treningskontaktordningen er fortsatt for utilstrekkelig i forhold til de eskalerende rekrutteringsbehovene i pleie- og omsorgssektoren: problemet er her også at treningskontaktene ikke blir stående lenge i arbeidsforholdet (jfr. senere). Av annen forskning som har gitt inspirasjoner til oppgaven kan det ellers nevnes undersøkelser om frivillig innsats, spesielt da gjennom Dag Wollebæk, Per Selle og Håkon Lorentzen sin forskning om frivillig organisering i Norge på individnivå. Helsetilsynet sin rapport ”Avlastning og støttekontakt – tjenester med betydning for et bedre liv” (2008) har vært sentral i forståelsen av støttekontakttjenesten sine utfordringer og manglende systematiske tiltak som skal sikre at aktiviteter planlegges, organiseres, utføres og vedlikeholdes i samsvar med lovkrav. Til slutt nevnes en rapport fra Nordlandsforskning (2007) ”Kompetanseløft for støttekontaktordningen” som er basert på en evaluering av videreutdanning i organisering og veiledning av støttekontakter, avlastere og frivillige. Denne rapporten har vært nyttig med hensyn til å forstå hvordan denne type tjenester er lavt prioritert i kommunene og at det er behov for et kompetanseløft.

Treningskontaktordningen ble lansert som en av støttekontaktordningens nye veier, og sett på som en forsterkning av arbeidet som foregår på feltet støttekontakt-, kultur- og fritidsdeltakelse. Jeg vil i denne oppgaven særlig være opptatt av treningskontaktordningen som en revitalisering av den etablerte støttekontaktordningen, hva denne revitaliseringen består i, samt motivet bak treningskontaktens arbeidsutførelse. Fordi støttekontaktordningen, som jeg skal vise, er en liten ordning, ikke utgjør en entydig rettighet for brukerne, ikke krever spesifikke kvalifikasjoner fra de ansatte og ofte kun dreier seg om få timer i uken er det et kjennetegn ved denne ordningen at den ligger i et grenseland mellom frivillig arbeid og lønnet arbeid. Jeg vil diskutere om treningskontaktordningen i det hele tatt representerer en fornying og eventuelt hvordan dette kommer til uttrykk. Perspektivet til treningskontaktene og deres verdiforankring for å ta oppdrag som treningskontakt er for meg et sentralt aspekt og jeg vil se dette i lys av treningskontaktordningens spesielle hybride struktur. Den pågående samfunnsutviklingen med store strukturelle endringer, globalisering, mindre ressurser til de kommunale kjerneoppgaver og en økende ubalanse mellom by og land har satt et klart fokus på effektivisering (Vaagen 2005:25), og jeg vil i oppgaven fokusere på hva dette betyr for treningskontaktordningen, for dens kommunale praksiser, samt roller og dilemmaer for treningskontakten.

Problemstillingen for oppgaven handler altså om betydningen av at treningskontaktordningen har karakter av å være en velferdshybrid, og hvilke dilemmaer dette skaper for treningskontaktene, særlig i forhold til deres motiver for å gå inn i dette annerledes arbeidsforhold. Motivasjonene er slik sett et viktig utgangspunkt og gjennom disse blir det avdekket dilemmaer i arbeidstakerrollen. Svaret på motiveringsspørsmålet er på mange måter nøkkelen til å forstå om treningskontaktordningens er en suksess i forhold til intensjonen om revitalisering av støttekontakttjenesten, eller om det i praksis bare representerer en navneendring av den samme praksis.

1.3 Oppgavens oppbygging

I oppgavens kapittel 2 har jeg satt fokus på treningskontaktordningens virksomhet og arbeidsmåte. Bestrebelse i å kunne rekruttere nok treningskontakter og beholde dem over tid står sentralt i utfordringene for dem som organiserer ordningen i kommunene. Det å mobilisere og motivere til innsats for samfunnets svakeste har for kommunen vært vanskelig, selv med avlønning av arbeidsoppdraget. For å forstå treningskontaktordningens fornying har jeg ansett det som nødvendig å se på støttekontaktordningens praksiser og intensjoner. Videre i oppgavens kapittel 3 forklarer jeg metodene denne studien bygger på. Her blir studiens datamateriale og fremgangsmåte presentert. Jeg redegjør for hvordan jeg har planlagt studiet, hvordan jeg har rekruttert informanter og hvordan de kvalitative intervjuene som empirien bygger på ble gjennomført. Jeg vil også belyse svakhetene angående utvalget og metodene som har blitt brukt ved verving av informanter da dette har vært sentralt i feltarbeidet. Informantene og den frivillige organisasjonen har blitt anonymisert ved navneendring. I kapittel 4 gjør jeg rede for det teoretiske rammeverket som analysene er bygget på. Inspirert av Titmuss sin kritiske studie av bloddonorer brukes denne til å forstå motiv for treningskontakters arbeidsutførelse i et noe særegent arbeidsforhold, som blir diskutert liggende i grenseland mellom den lønnende og den frivillige arbeidspraksis. Kapittel 5 er oppgavens analysedel. På bakgrunn av problemstillingen og funn i det empiriske materialet fant jeg fire overordnede dilemmaer som ble fremtredende. Disse dilemmaene danner basisen for diskusjonen i kapittelet. Jeg bruker i hovedsak teori jeg har presentert i kapittel 4, men vil også trekke inn andre teorier som er relevant for analysen. Til slutt i kapittel 6 vil jeg oppsummere de viktigste funnene i oppgaven.

2.0 ORDNINGEN MED STØTTEKONTAKT

Støttekontakt etter sosialtjenesteloven § 4-2 bokstav c er særlig en tjeneste som skal hjelpe den enkelte til en meningsfull fritid. (Helsetilsynet 2008).

2.1 Innledning

I lov om sosiale tjenester § 4.2 lovfestes sosiale tjenester som praktisk hjelp (herunder brukerstyrt personlig assistanse), avlastning, støttekontakt, omsorgslønn etc. (Sosial- og helsedirektoratet 2007). Sosialtjenesten gjelder for alle som oppholder seg i riket og den har ingen aldersbegrensning (ibid). I følge Helse- og omsorgsdepartementet (1991) er det nasjonale formålet med denne loven å fremme økonomisk og sosial trygghet, å bedre levevilkårene for de vanskeligstilte, å bidra til økt likeverd og likestilling, forebygge sosiale problemer, samt bidra til at den enkelte får mulighet til å leve og bo selvstendig, og til å ha en aktiv og meningsfylt tilværelse i felleskap med andre (ibid). I 1993 ble retten til støttekontakt stadfestet i denne loven (Bergh 2000). Søknad om støttekontakt stilles til kommunen hvor det er søker selv, familien til vedkommende eller for eksempel personale på institusjon hvor bruker er tilknyttet som fremmer behov. Det er § 4.3 som regulerer hvem som har rett på tjenester etter § 4.2: *De som ikke kan dra omsorg for seg selv, eller som er helt avhengig av praktisk eller personlig hjelp for å greie dagliglivets gjøremål, har krav på hjelp etter bokstav a-d* (Sosial- og helsedirektoratet 2007). Saksbehandlingen vil da vurdere om det er et behov for tverrfaglig samarbeid, og om dette er en sak hvor det er hensiktsmessig med, eller krav om individuell plan etter § 4-3a (ibid). Tildelingen av støttekontakter baseres på skjønnsmessige vurderinger ut i fra definerte kriterier, og det vil også være aktuelt å tildele støttekontakttjenester til personer som ikke er i en så vanskelig situasjon som tidligere nevnt. Tjenesten kan også gis ut i fra et forebyggende perspektiv hvor tanken er å eliminere, redusere, eller utsette et mer omfattende hjelpebehov. Noen har behov for støttekontakt i en overgangsfase i livet, mens andre har behov for støtte i mange år.

Saksbehandling beskrives som prosessen med å vurdere en søknad eller henvendelse. Søknaden skal klargjøres, det skal samles inn opplysninger, og disse skal vurderes i forhold til lover og retningslinjer. Til slutt skal det fattes et vedtak som skal følges opp med det nødvendige etterarbeidet (ibid).

Hvis søknaden innvilges vurderes tiltak og tjenester i henhold til hva slags hjelp søkeren får tilbud om og i hvilket omfang. Typisk dreier støttekontaktjenester seg om 3-6 timer pr uke. Tjenesten kan være et viktig tiltak i forhold til barn, unge og voksne med psykiske problemer, funksjonshemmede, eldre, innvandrere som er ukjent med det norske samfunn, familier med sammensatte problemer og rusmiddelmissbrukere (Helsetilsynet 2008). Tjenesten er gratis for brukeren, men brukeren må regne med å dekke sine utgifter mens han/hun er sammen med støttekontakten for eksempel til svømmehall, kinobesøk, kafé, treningscenter etc. Skal disse utgiftene dekkes må brukeren søke om dette via den behandlende institusjon.

Kommunen har plikt til å behandle søknad om støttekontakt så raskt som mulig, men det vil være avhengig av søknadens karakter. En ny og ukjent søker vil kunne kreve mer utredning enn et løpende forhold (Sosial – og helsedirektoratet 2007). Noen vedtak bærer preg av situasjonsbetinget strakstiltak, mens andre vil være mer langsiktig (ibid). Et vedtak er et juridisk dokument og ikke bare en beslutning. Det er viktig å være oppmerksom på at vedtak tas ut i fra en skjønnsmessig praksis. Bruk av forvaltningsskjønnet innebærer når forvaltningen har hjemmel til å gjøre noe, men kan bestemme om man vil gjøre bruk av hjemmelen og eventuelt hvordan (Boe 1996:71 i Sosial- og helsedirektoratet 2007), og det er lovanvendelsesskjønnet som vil si å velge innenfor lovens rammer om hvordan myndigheten skal brukes (Sosial- og helsedirektoratet 2007).

Støttekontaktjenesten ligger, som tidligere nevnt, i lov om sosiale tjenester hvor kommunene har oppgaveansvaret. Formålet med velferdsrettigheter for de svakstilte er gjerne å legge til rette for at alle skal gis samme muligheter til og aktivt delta i samfunnslivet (Christensen 2004). I dette perspektiv ses fordelingen av velferdsgoder på som en betingelse for den enkeltes mulighet til å ickle seg rollen som samfunnsborger (ibid). I følge en av mine informanter, June, er det ikke et klart svar på om støttekontaktjenester er en rettighet. June forklarer at svaret er både ja og nei, men at hennes kommune har laget egne kriterier for støttekontaktjenester. Den skjønnsmessige vurderingen skaper altså ulikheter i kommunene sin praksis, om hvem som får innvilget et vedtak og hvem som ikke får det. I og med at det kan påklages til fylkesmannen kan det sees som en rettighet, selv om kommunen ikke alltid får effektivt vedtakene. Rettighetsspørsmålet om støttekontaktjenesten stilte jeg videre til en som i begynnelsen av 2000-tallet var med å starte opp et videreutdanningstilbud i organisering og veiledning av støttekontakter, avlastere og frivillige.

Han mente at ingen automatisk har rett til støttekontakt selv om behovet er der, og det kan være tilfeller der kommunen mener andre tiltak er bedre egnet, som for eksempel brukerstyrt personlig assistent.³ Han ser også utfordringer rent juridisk når frivillige gjør det for en person som en støttekontakt gjør for et annet menneske. Kan kommunene da si at behovet er dekket dersom den med frivillig hjelp, for eksempel gjennom besøkstjeneste i frivillighetsentralen, søker støttekontakt? Sosialtjenesteloven gir rettskrav på sosiale tjenester på et forsvarlig minstenivå, samt hjelp til rehabilitering (Christensen 2004). Kommunenes spillerom er likevel stort både med hensyn til hvem som skal tildeles hjelp, og hvilken hjelp det skal gis (ibid). Kommunene er ikke rettslig forpliktet fullt ut til å realisere målsetningene i loven, og loven representerer ikke en begrensning av betydning for det kommunale selvstyret (Christensen 2004). Trygghetsverdien i formålparagrafen er altså avhengig av hvordan kommunene definerer forsvarlig minstenivå, og måten kommunen forplikter seg ovenfor dette (Kjellevold 1997, i Christensen 2004). Rettighetslovgivningen skal gjøre det lettere å ivareta nasjonal likhet, en forsvarlig minstestandard, og rettsikkerheten, men baksiden av medaljen er at vilkårene ikke alltid passer inn og at den enkelte dermed kan falle mellom to stoler (Christensen 2004). Feltet er altså meget uklart juridisk, noe som jeg setter i sammenheng med velferdshybridens tvetydige praksis i utøvingen av omsorgstjenester. Det føyer seg inn i rekken av mange både-og praksiser som har vært forvirrende. Dette gjelder spesielt når det handler om et helhetsperspektiv både i helse- og omsorgsarbeid, og sosialt arbeid (Sosial- og helsedirektoratet 2007). Hybridiseringsaspektet vil bli nærmere diskutert i oppgavens senere kapitler.

I 2008 lanserte Helsetilsynet en rapport om avlastnings- og støttekontakttjenestene i Norge. Et landsomfattende tilsyn, representert av landets fylkesmenn gjorde i 2007 evaluering av blant annet støttekontaktordningens ”drifting”. Utvalget omfattet 1/5 av landets kommuner.⁴ Fylkesmennene undersøkte om kommunene sikret forsvarlig tildeling av støttekontakt etter sosialtjenesteloven § 4-2 bokstav c, og trakk frem i sin rapport⁵ at mange av de undersøkte kommunene ikke oppfylte lovens krav når det gjelder informasjon, tildeling og iverksetting av støttekontakttjenester. Kritikken bestod blant annet av at mange kommuner gav alt for lite informasjon om tjenestene som brukere og støttekontakter kan benytte seg av.

³ Er en mer brukerstyrt måte og organisere praktisk hjelp på. Oftest brukt av fysisk funksjonshemmede med omfattende hjelpebehov både i og uten for hjemmet.

⁴ Det vil si 66 kommuner deltok i undersøkelsen.

⁵ Helsetilsynets rapport 4/2008 legges til grunn i dette avsnittet, og referanser utelates.

Kommunene har egne internettsider med informasjon om ulike tjenester, men det blir ikke aktivt informert aktuelle brukere om støttekontakttjenestene. Fylkesmennene savnet også skriftlig informasjonsmateriale om ordningen. Standardiserte søknadsskjemaer med manglende informasjon til bruker kan utelate aktuelle søkere som kan defineres ut i fra et forebyggende behov. Dette kan for eksempel ses i at støttekontakttjenesten er lite kjent og brukt blant eldre brukere og hyppigere blant yngre. Flere yngre personer tildeles altså støttekontakt. Det at personer som kan ha behov for støttekontakttjenester ikke får informasjon om hvilke rettigheter de har kan være en av flere grunner til at mange ikke tar kontakt med hjelpeapparatet, selv om de har behov for tjenestene. Helsetilsynet mener derfor at det finnes en del ”mørketall” om behovet for støttekontakt. Kommunene bør legge til rette for relevant informasjon om tjenestetilbudet, om hvordan de kan søke og om hvilke rettigheter de har i tildelingsprosessen. Det rapporteres at saksbehandlingstiden ofte er svært lang og/eller at det går for lang tid før tjenestene iverksettes. Mange brukere har ofte et halvt år til ett års ventetid. Dersom en person har fått innvilget støttekontakt, men kommunen sier at de ikke finner noen individuell støttekontakt til bruker, kan brukeren henvisse til stortingsmelding nr. 40, som viser til at en kan kreve at kommunen aktivt rekrutterer kvalifiserte støttekontakter – og betaler dem den høyere lønnen som må til for å rekruttere folk med nødvendig kompetanse (Kramås 2005). Mange med behov for støttekontakttjenester benytter seg ikke av denne muligheten da brukere ikke kjenner til sine rettigheter og/eller ikke er i stand til å etterspørre støttekontakttilbud. Tilsynet trekker frem i sin rapport kommuners manglende rutiner som sikrer forsvarlig saksbehandling. Andre svakheter som ble trukket frem var at mange kommuner sliter med å legge til rette for gode, fleksible og individuelt tilpassede løsninger som blant annet kan gi aktivitetstilbud på ettermiddag, kveld eller helg. Godt over halvparten av kommunene sørget heller ikke for at støttekontakter har tilstrekkelig kunnskap og ferdigheter til oppdragene de skal gjøre. De fleste kommuner sørger for å vurdere om støttekontaktene har nok kunnskap før de ansetter dem i oppdrag, men mange av landets kommuner sørger ikke for informasjon og oppfølging mens oppdraget pågår. I praksis får ofte støttekontakter da ansvar for styring og kvalitetssikring av tjenestene, og ikke slik lovgivningen krever. Dette bekreftes også gjennom mitt empiriske materiale. I rapporten slår fylkesmennene fast at godt over tre fjerdedeler av kommunene i utvalget ikke sikret forsvarlig tildeling av støttekontakttjenester.

2.2 Tilgang på støttekontakttjenester i kommunene

I 2008 mottok 260.000 personer pleie og omsorgstjenester, og 20% (vel 50.000 personer) fikk andre tjenester som inkluderer støttekontakt, avlastning, omsorgslønn m.v. (Helse- og omsorgsdepartementet 2010). Støttekontaktordningen har etter hvert eksistert i norsk sosiallovgivning i mange år, men det har likevel vist seg at tjenesten gjennom tidene har blitt lavt prioritert i norske kommuner. Dette uttrykkes enten ved at det tildeles færre timer enn brukers kartlagte behov,⁶ eller ved at tilbudet kuttet og det dermed ikke er en reelt tilgjengelig tjeneste (Kramås 2005). Støttekontaktordningen er fundert på LEON- prinsippet og er å anse som et viktig forebyggende tiltak i kommunene. LEON står for Lavest Effektive Omsorgsnivå og er et prinsipp om at alt forebyggende og helsefremmende arbeid bør foregå i så nær tilknytning til hjemmemiljøet som mulig. Støttekontakttjenesten er en ordning som skal gi rom for å realisere idealene om en aktiv og meningsfylt tilværelse sammen med andre, og det er helse- og sosialtjenesten i kommunene som tradisjonelt har administrert rettigheter og plikter overfor kommunenes trengende. Retten til støttekontakt utløses først etter en saksbehandling der en rekke forhold blir vurdert. Det kan være økonomi, antallet søkere eller de ulike søkers behov og diagnose (Christensen 2004). Støttekontakttjenesten er også underlagt både budsjettmessige prioriteringer og tilbudets omfang. Hvor detaljert saksfremleggene er hos de forskjellige kommunene vil variere, men selv om enkle saker ikke krever like mye arbeid som mer kompliserte og omfattende saker er prinsippene for saksbehandling de samme i alle typer saker (Sosial- og helsedirektoratet 2007). Det er som sagt veldig ulik praksis på hvem som administrerer denne type tjenester fra kommune til kommune. June, som er en informant fra dette prosjektet, forteller at i hennes kommune er det pleie- og omsorgsavdelingens ansvar for hele saksgangen i en forvaltningssak.

”Hos oss er det en ”alt-i-ett-modell” hvor vi tar imot søknaden, vurderer den og innvilger den, samt finner en best mulig egnet person til støttekontaktoppgavet” (June – ansatt pleie og omsorg).

I en annen kommune kan for eksempel forvaltningsenheten ha en bestiller – utfører modell hvor en egen avdeling utfører alle de administrative oppgaver; det gjelder blant annet vurderinger av hjelpebehovet, utformingen av vedtakene, håndtering av klager og revurderingen av hjelpebehov.

⁶ Det finnes flere måter å få oversikt over personers behov, og i mange saker vil det være nødvendig med sakkyndig uttalelser fra for eksempel lege, fysioterapeut, ergoterapeut etc. (Sosial- og helsedirektoratet 2007).

Når denne prosessen er ferdig så leveres vedtaket videre til en annen avdeling som skal finne de rette personene til treningskontaktoppdraget, samt finne en best mulig ”match” med hensyn til bruker og treningskontakt. Når kommuner har en slik modell blir bestillingen altså mer fragmentert og andre fagpersoner blir involvert i saksbehandlingsprosessen. Hvilken avdeling som administrerer støtte- og treningskontakttjenester kan variere fra kommunen til kommune og det kan for eksempel være under pleie – og omsorgsavdelingen, kulturetaten eller hos NAV.

Grensene mellom offentlig og privat sektor har de siste årene blitt mer uklare, med økt involvering av private og frivillige aktører i tjenesteyting og beslutningstaking gjennom partnerskap og nettverksstyring (Bliksvær og Gjertsen 2007). Det kan synes at det politiske landskapet i større grad ser på samarbeid mellom de ulike sektorene som mer naturlig enn tidligere. Det er mindre tro på at det offentlige bør være enerådende som tilbyder av tjenester, og man ser komplementaritet fremfor konkurranse (ibid). Den uutnyttede arbeidsreserven som ligger i det frivillige organisasjonsliv kan sees på som en verdifull ressurs, spesielt når fritidsorganisasjonene selv har både ønsker og evner til å bidra. En ser derfor i dag forskyvninger i forhold til de tradisjonelle sektormessige og juridiske grensdragninger, der støttekontakt har vært forankret i sosialtjenesteloven og sosialetaten, mens ikke- lovhemlede fritidstilbud har vært drevet av kulturetaten (Bliksvær og Gjertsen 2007). En ser også i økende grad, når det gjelder støttekontaktordninger, at ansvaret for saksbehandlingen og drift av tjenesten flyttes fullt og helt over til kommunenes kultursektor, gjerne under andre navn som for eksempel fritidskontakt (ibid). Fritidsassistent tjenester kan gi brukere sosialt samvær og meningsfull fritid, men oppfyller ikke det lovmessige kravet som sier at støttekontakt skal være knyttet til en bruker. Problemer med å skaffe støttekontakter er ofte årsaken til kommunens alternative løsninger.⁷ Mange vil hevde at slike alternative ordninger derfor må organiseres i tillegg til støttekontakttjenester, som er lovregulert, og ikke erstatte dem. Helsetilsynets rapport (2008:4) viser at i 61 av de 66 undersøkte kommunene var det svikt på ett eller flere av områdene fylkesmennene vurderte. Rapporten viser at mange kommuner sliter med å oppfylle lovens krav, og de teoretiske visjoner om støttekontaktordningens tilbud til brukere av denne type tjenester blir mangelfull i praksis.

⁷ Se figur 1 s. 24 støttekontaktens nye veier.

	I alt:	0-17 år:	18-49 år:	50-66 år:	67-79 år:	80 år →	Uoppgitt:
1996 ⁸ :	14.135	3.271	7.397	2.256	1.202	-	9
1997:	16.496	3.642	8.382	2.794	1.274	396	8
1998:	17.670	3.874	8.608	3.167	1.421	536	64
1999:	18.176	3.881	8.631	3.233	1.584	691	156
2000:	19.866	4.436	9.165	3.743	1.728	749	45
2005*	23.459	---	---	---	---	---	---

Tabell 1: Mottakere av støttekontakt i Norge, etter alder. 1996-2000 (Statistisk sentralbyrå 2001).⁹

* Totale tall på støttekontaktmottakere, referert i Bliksvær og Gjertsen 2007:19.

Dekningsgraden for støttekontakt er høyest i de mindre kommunene og lavest i de store kommunene (Bergh 2000). Men likevel kan de mindre kommunene gi færre timer støttekontakt per bruker, mens de større kommunene kan gi flere timer støttekontakt per bruker (ibid). Ut i fra undersøkelser kan en grovt anslå at det i gjennomsnitt gis ca. 14 timer støttekontakt per bruker per måned, men det er store forskjeller fra kommune til kommune og fra bruker til bruker. I June sin kommune varierer det fra 2 – 12 timer pr uke, men de fleste har vedtak som ligger på 3-4 timer i uken. Hun presiserer at det ikke er mange som har 12 timers vedtak. Støttekontakt er et tilbud som oftes brukes ovenfor barn og unge, og nesten fire av ti mottakere under 18 år har støttekontakt (Gabrielsen mfl. 2009). Også i aldersgruppen 18-49 år har en av fire mottakere støttekontakt, og nesten en av fem mottakere i alderen 60-66 år har dette tilbudet (ibid). Tallene i tabell 1 viser utbredelsen av støttekontaktordningen i Norge fra 1996 – 2000. Sammenligner vi med tallene i de totale omsorgsyntelsene ser vi at støttekontaktordningen bare er en liten del av den totale produksjonen av velferdstjenester i Norge. I 2005 hadde tallet på de som mottok støttekontakt etter lov om sosiale tjenester økt til hele 23.459 mennesker (Bliksvær og Gjertsen 2007:19). Det har med andre ord vært en sterk økning i antall mottakere av støttekontakt de siste ti årene (ibid). Som vi ser av tabell 1 er den absolutt største brukergruppen mellom 18 og 49 år. Den er over dobbelt så stor som nest største gruppe som er unge mellom 0 og 17 år.

⁸ I 1996 var gruppen over 67 år ikke delt inn etter alder. 1202 personer over 67 år tok imot tjenester.

⁹ Statistisk sentralbyrå har en nyere oversikt (2002-2008) hvor det presenteres totale tall på avlastning, støttekontakt, omsorgslønn og brukarstyrt personligassistanse. Jeg anser likevel den noe eldre tabellen som mer interessant da den skiller ut støttekontakt mottakere.

Mennesker med utviklingshemming utgjør 62 % av alle som har støttekontakt i Norge når vi regner ut fra total tallene fra Statistisk sentralbyrå samme år (Bergh 2000). I 1997 var det ca. 13.500 støttekontakter i Norge, og tar en utgangspunkt i det totale antallet av brukere av støttekontakt som Statistisk sentralbyrå oppgir¹⁰ så er det ca. 1.2 brukere pr. støttekontakt (Bliksvær 1997, i Bergh 2000), altså er det mange støttekontakter som bare har en bruker. Grovt anslått ser det ut til at en trenger minst det dobbelte antall støttekontakter i forhold til det vi har i dag, og bare innen kommunepsykiatrien er det anslått et behov for støttekontakter til 10.000 nye brukere (ibid). Det er også viktig å finne en støttekontakt som passer bruker med hensyn til alder, kjønn, interesser etc. June er ansatt i en pleie – og omsorgsavdeling, hvor hun primært jobber med de brukerne som er under 20 år. I denne brukergruppen har de flest gutter, og det er derfor en utfordring å matche bruker og støttekontakt når det er flest jenter som melder seg som støttekontakter. Slik som det er nå er det noen brukergrupper som lett får tildelt støttekontakt, mens andre grupper er vanskeligere å finne rett støttekontakt til. Det er en utfordring da de primært ønsker å bruke samme kjønn, i alle fall til barn og unge.

Får vi en søknad fra en jente på 10 år så vet jeg at hun har støttekontakt innen en måned da det er så mange jenter i 20 – årene som er studenter og ønsker denne type oppdrag ved siden av studiene. Har du en gutt på 10 år så er det ikke så sikkert at han får støttekontakt med en gang fordi gutter og menn er generelt vanskelig å skaffe til denne type oppdrag (June - ansatt innen pleie- og omsorg).

Det å finne ”rett” person til brukeren med hensyn til kjønn er størst blant pleie- og omsorgsmottakerne under 18 år fordi det her er 62 % gutter og 38 % jenter. Dette kan ha sammenheng at det tradisjonelt sett har vært større velvilje i kommunene i å tilby disse tjenestene til yngre brukere, men en ser også at de siste årene har vært en stor endring i målgruppen barn og unge med nedsatt funksjonsevne. Disse nye målgruppene har stilt krav og gitt ordningen enda større utfordringer (Andersen 2009). Barn og unge hvor adferdsproblematikken er sentral har gjerne diagnoser som for eksempel asperger, ADHD og autisme¹¹ forstyrrelser (ibid).

¹⁰ Jfr. tabell 1

¹¹ Asperger er en medfødt utviklingsforstyrrelse eller nevrologisk betinget personlighetsvariant hos mennesker som kan ha vansker med sosial omgang og kommunikasjon. ADHD er en medfødt psykiatrisk diagnose og tilstanden er preget av forskjellige grader og kombinasjoner ved oppmerksomhetssvikt, impulsivitet og hyperaktivitet. Autisme er antatt å være tilstede fra fødselen av og er en samlebetegnelse på utviklingsforstyrrelser. Vanlige symptomer på autisme er dårlige sosiale og kommunikative evner, ofte kombinert med monoman atferd og snevre interesser.

Mange brukere av støttekontakttjenester er tilknyttet annet støtteapparat i de kommunale tjenestene via NAV (i forhold til bo oppfølging), psykiatrisk institusjon, bofellesskap (utviklingshemmede) etc. I Helsetilsynets rapport blir det trukket frem at mangelfull tilgang på støttekontakter kan ha som konsekvens at familien rekrutterer betalte støttekontakter fra nær familie og/eller omgangskrets. Dette kan da gå på bekostning av den uformelle avlastningen som familien ellers ville fått av de samme personene (Helsetilsynet 2008:28). Hvis tilbudet til støttekontakt blir for vanskelig å gjennomføre fra kommunenes side kan også familien velge og ikke benytte seg av ordningen som igjen kan gjøre at familien etter hvert blir sliten, og at dette senere vil gi behov for andre og dyrere tjenestetilbud som kommunene må dekke. utfordringene med at støttekontakter er i stadig utskiftning og at det er meget vanskelig å rekruttere støttekontakter har gjort at kommuner har funnet andre løsninger for å drifte støttekontakttjenesten. Moss kommune har for eksempel løst dette ved å ansette en støttekontakt i 100 % stilling (Midtsundstad 2008), som altså kan gå til mange ulike brukere. Folk som jobber i pleie- og omsorg ser viktigheten av stabilitet og at brukere med ”tunge diagnoser” for eksempel kan være veldig avhengig av forutsigbarhet, og derfor takler skifte av støttekontakter meget dårlig.

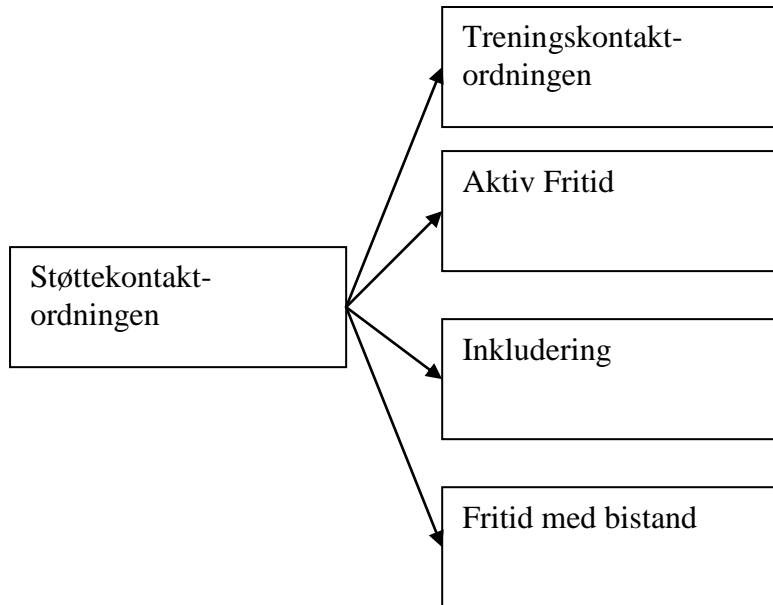
Sosial- og helsedirektoratet har publisert en brosjyre som skal styrke arbeidet på feltet ”Støttekontakt – kultur og fritidsdeltakelse” i kommunene. Det jobbes altså aktivt for å gjøre støttekontaktordningen bedre og gi den en form som gjør den mer attraktiv.

2.3 Nye veier for støttekontakttjenesten

Det har gjentatte ganger vært gjennomført satsinger og kampanjer for å høyne nivået på kvaliteten av støttekontakttjenesten blant annet som en del av regjeringens handlingsplaner (Bergh 2000). Sosial- og helsedirektoratet har de siste årene begynt å fokusere på hvordan de ønsker at kommunene skal organisere støttekontaktordningen. Det ble i rundskriv nr. I-5/2007 vist til at aktiv omsorg¹² skal legges til grunn ved vurdering av søknad som støttekontakt og at regjeringen nå legger vekt på kultur, aktivitet og trivsel som helt sentrale og grunnleggende elementer i et helhetlig omsorgstilbud. Av rundskrivet fremgår det at dagliglivets gjøremål er mer enn rene omsorgsoppgaver, og at en rekke undersøkelser tyder på at det er på det sosiale og kulturelle området at dagens omsorgstjenester kommer til kort.

¹² ”Aktiv omsorg” er en av flere strategier som regjeringen legger til grunn for framtidens omsorgsutfordringer. En slik strategi vil kreve større faglig bredde i omsorgssektoren med flere faggrupper og økt vekt på kulturtiltak, sosialpedagogikk, ergoterapi og fysioterapi (Helse- og omsorgsdepartementet 2007).

Det er derfor satt i gang ulike tiltak for å gjøre støttekontaktordningen mer attraktiv som igjen skal hindre og eventuelt utsette opptrapping av andre kommunale tjenester. Det ble i mai 2007 publisert en brosjyre, ”Sammen med andre – Nye veier for støttekontakttjenesten” som var rettet mot å styrke arbeidet på feltet ”Støttekontakt- kultur og fritidsdeltakelse” i kommunene. Brosjyren gir informasjon om hvordan støttekontakttjenesten organiseres innenfor tre hovedløsninger; - individuell støttekontakt, deltagelse i en aktivitetsgruppe eller et individuelt tilbud i samarbeid med en frivillig organisasjon. De fleste som har støttekontakt vil ha en av disse tre løsningene, evt. en kombinasjon av disse (Helsedirektoratet 2007b). Mens støttekontakten er knyttet til en bruker, er fritidsassistenten gjerne en ressursperson for flere og har som oppgave å tilrettelegge fritidsaktivitet som for eksempel kan være knyttet til en fast arena eller aktivitet. Kommunene har tatt utfordringen med å styrke sin støttekontakttjeneste i tråd med målsetningen i den nasjonale satsingen. Som tidligere nevnt informerer mange kommuner aktivt om sine sosiale tjenester på egne internettsider og via kommunens servicetorg. En slik informasjonsformidling forutsetter imidlertid at søkeren i stor grad selv må være aktiv og oppsøkende (Helsetilsynet 2008). Tjenestemottakere med behov for støttekontakttjenesten kan av ulike grunner ha problemer med å finne frem til den nødvendige informasjonen. De kan ha vanskeligheter med å lese og forstå skriftlig informasjon, ha nedsatt funksjonsevne eller det kan være grupper av mennesker som ikke har kunnskap eller disponerer egne pc-er (eldre, rusmisbrukere etc.). Nett- informasjonen kan med andre ord være en informasjonstype som ikke i tilstrekkelig grad er tilpasset sin brukergruppe. Det viser seg at ”disse nye veiene” for støttekontakttjenesten representerer et stort mangfold og ulike kommuner representerer ulike metoder og opplegg. I følge min informant ønsker de primært 1-1 relasjoner mot sine brukere, men de ønsker også å få i gang et gruppetilbud for å kunne gi fritidstilbud til flere brukere. Denne tanken har blitt basert på det faktum at det er vanskelig å skaffe nok støttekontakter, samt at det er utfordrende å matche dem med hensyn til alder og kjønn. Det som er felles er at det har blitt etablert mange samarbeidsløsninger knyttet til opplæring og oppfølging av individuelle støttekontakter. Det har også blitt etablert interkommunale aktivitetsgrupper, og det har blitt jobbet med å styrke samarbeidet mellom de ansatte som arbeider med å tilrettelegge fritid for andre i de ulike kommunene. De nye samarbeidsarenaene bidrar til å rekruttere, drive opplæring og markedsføre nye modeller.



Figur 1: Støttekontaktordningen og dets nye veier

Det er altså ulike måter å organisere støttekontaktordningen på. Kommunene organiserer i dag ulike løsninger og metoder.¹³ Disse ulike blandingsløsningene kan plasseres mellom staten og det sivile samfunn, og kan betraktes som en revitalisering av den etablerte støttekontaktordningen i den norske velferdsstat. Dagens ulike løsninger tar utgangspunkt i den opprinnelige støttekontaktordningen, men samtidig gis den en dreining som skal styrke den og gjøre den mer attraktiv for brukere å benytte seg av. Den skal også styrke muligheter for å rekruttere gode støttekontakter til tjenesten. For å unngå tilbakefall til ordinær støttekontaktinnhold er det viktig å vurdere hvilke ressurser som er nødvendig for å nå de styrkende målsetninger.

¹³ Mangfold i kommunenes tjenestetilbud er: *Treningskontaktordningen* blir belyst i neste avsnitt. Tjenestetilbudet "Aktiv fritid" i Asker kommune har ansvar for planlegging og tilrettelegging av støttekontakttjenesten for barn, ungdom og voksne i Asker kommune. Nettverksbygging står sentralt. Det gjøres derfor mye for å kunne tilby varierte aktivitetsgrupper og individuell tjeneste som er i tråd med brukers ønsker og behov. "Inkludering" er støttekontakttjenesten slik den tilbys i Kongsberg kommune. Her er det kulturtjenestens integreringsseksjon som har ansvaret for å tilrettelegge aktiviteter for mennesker som trenger assistanse for å kunne delta. Det tilbys individuell støttekontakt, eller deltakelse i en gruppe med samme interesser. "Fritid med bistand" er en metode som går ut på å hjelpe mennesker med ulike bistanndsbehov inn i fritidsaktiviteter i Kristiansand kommune. Kommunens saksbehandler i tjenestetilbudet følger opp den enkelte deltaker, i samarbeid med tilrettelegger i den organisasjonen som vedkommende har valgt å delta i. (Helsedirektoratet 2007b).

2.4 Treningskontaktordningen

Tjenestetilbudet ”Treningskontaktordningen” ble til gjennom et samarbeid mellom Helse Førde og kommuner i Sogn og Fjordane (Helsedirektoratet 2007b). Treningskontakt var i utgangspunktet et tilbud til personer med rusproblemer og/eller psykiske utfordringer (ibid). Treningskontaktordningen i Førde er finansiert av Sosial- og helsedirektoratet, Stiftelsen Helse & Rehabilitering, Fylkesmannen i Sogn og Fjordane og fylkeskommunen. Helse Førde har finansiert stillingene i prosjektet (Nilsen 2009). Ordningen med treningskontakter startet i Førde i 2001 og i dag tilbys ordningen i flere av landets kommuner. Harald Munkvold og Atle Skrede i Helse Førde har kurset over 1000 treningskontakter i hele landet (ibid), og de har holdt kurs i blant annet i Troms, Møre og Romsdal, Rogaland, Oppland og Finnmark. I tillegg har Hordaland og Akershus blitt veiledet og inspirert til å arrangere egne treningskontaktkurs. En treningskontakt er, som tidligere nevnt, en støttekontakt som driver med målrettet fysisk aktivitet. Treningskontakten kan for eksempel bli med i treningsstudio, i svømmehallen, på joggetur eller på fjelltur. Fysisk aktivitet er altså hovedinnholdet i treningskontaktens arbeid i forhold til bruker, ifølge intensjonen. De siste årene har det vært mye fokus på helsegevinster ved regelmessig fysisk aktivitet noe som helsemyndighetene ønsker å innveve i sine tjenester. Mosjon er, i følge fungerende avdelingsdirektør Henriette Øien i Sosial- og helsedirektoratet, et enkelt og billig tiltak som er effektivt ved forebygging og behandling av psykiske lidelser. Det er dokumentert at mennesker med psykiske lidelser er i dårligere fysisk form enn befolkningen for øvrig og at dette skyldes innaktivitet (Helsedirektoratet 2007a). Mange trener aktivt når de er på en institusjon, men utfordringen er å fortsette etter utskrivning, noe som gjør at mange blir isolert og ensomme og sliter med å motivere seg for aktivitet (Skrede, Munkvold, Watne og Martinsen 2006). Målet er at den enkelte kan overta ansvar for egen trening i selvvalgte aktivitetstilbud (Helsedirektoratet 2007b). Treningskontaktordningen representerer en ny profil ved at kommunene tar mange nettverk i bruk for å få til treningskontaktordningen. Treningskontakten har også en større forpliktelse til å la innholdet i tjenesten handle om fysisk trening. Kommunen har derfor inngått intensjonsavtaler med enkelte idrettslag og organisasjoner for å sikre deltakerne individuell oppfølging også etter vedtaksperioden (Helsedirektoratet 2007b). Kommunene har erfart at dette er et godt tiltak, både for å forebygge innleggelse i institusjoner og som et ettervernstiltak etter institusjonsopphold (ibid).

Nedenfor ser en et eksempel på hvordan kommunen i samarbeid med private aktører og frivillige organisasjoner forsøker å rekruttere personer med interesse for fritidsliv og sosialt arbeid. Annonsen er fra Hordaland Idrettskrets sin hjemmeside.

Kurs for Treningskontakter - Øygarden

Et kurs for alle med interesse for idrett, fysisk aktivitet og friluftsliv, og som ønsker å arbeide med mennesker.

Arrangeres 9.-11. april og 24.-25. april 2010.

Arrangør: Hordaland Idrettskrets, Øygarden kommune, Stiftelsen Bergensklinikkene og Helse Bergen.

Kurset har til hensikt å utdanne folk via internt opplæringsprogram til å bli treningskontakter. Det stilles ingen inntakskrav til kurset. Det er altså nok og ønske å arbeide som treningskontakt for å delta på kurset, og bakgrunnen stilles ingen betydning for inntak. Det kan virke noe tilfeldig om en kommune arrangerer slike kurs ettersom slike kurs synes å være avhengig av personlig engasjement. Informanten June mener at kjennskap til ordningen er viktig for de som skal informere og iverksette et treningskontaktoppdrag i de ulike kommunene. June har selv deltatt på et treningskontaktkurs. Dette gjorde hun fordi hun alltid har hatt interesse for fysisk aktivitet og dens helsemessige fordeler. Hun kan derfor anses som et ”talerør” og pådriver for å få treningskontaktordningen etablert i sin kommune da hun visste hva kurset innebar og fant at dette var en fruktbar måte å rekruttere nye treningskontakter.

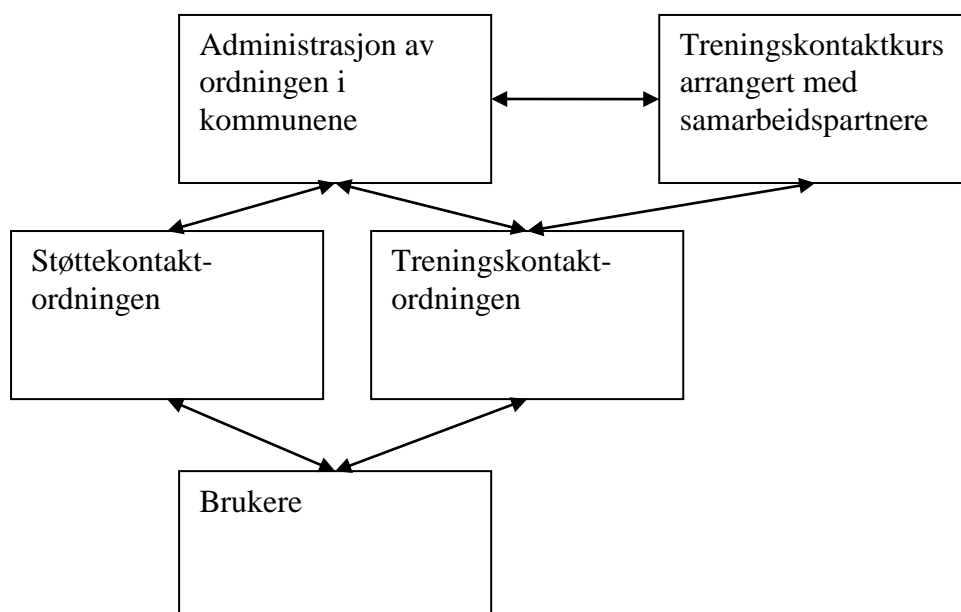
*”Det er et litt dyrt kurs, og kommunen måtte ut med 70.000 kr for å arrangere kurset”
(June - ansatt pleie- og omsorg).*

Hordaland idrettskrets henvender seg til ulike kommuner og holder kurs for å utdanne treningskontakter. Kommunen står selv for annonsering og påmelding, og kursdeltakerne har måttet betale 1000 kr i egenandel for å delta på kurset. Det var plass til 30 deltakere, men på grunn av at de ikke hadde satt bindende påmelding deltok det kun 20 personer på kurset.

”I vår kommune har vi gjort det slik at de som tok et oppdrag, og var i minimum et halvt år fikk egenandelen på 1000 kr refundert og tilbakebetalt fra kommunen. Per i dag, ca. 1.5 år etter treningskontaktkurs, har vi kun 3 personer igjen i treningskontaktoppdrag” (June – ansatt pleie- og omsorg).

Kommunen har med andre ord ikke innfridd målet om å holde på treningskontaktene, tross av kurstilbud og opplæring via dette.

Støttekontakttjenesten har over mange år blitt nedprioritert og slitt med ressursmangel, og det har hatt innebygde begrensinger i måten ordningen er organisert på. Dette har spesielt gitt seg utslag i mangelfull rekruttering av nye og gode støttekontakter som blir værende i ordningen. Slik det er nå er det mye gjennomtrekk av folk som ikke gir en optimal situasjon for brukere eller de som organiserer ordningen. Treningskontaktordningen er, som beskrevet en metode som sees på som en tilleggsordning og som skal styrke arbeidet innefor feltet støttekontakttjenester i kommunene. Illustrasjonen, jfr. figur 2, viser hvordan støtte- og treningskontaktordningen administreres i kommune Norge. Den illustrerer hvordan treningskontaktordningen knytter til seg nye samarbeidspartnere via arrangementen av treningskontaktkurs. Kjerneoppgaver som til vanlig har ligget innenfor velferdsstaten delegeres nå ut til frivillige og andre private aktører. Treningskontaktordningen er organisert slik, og knytter samarbeidspartnere til seg blant annet via organisering av treningskontaktkurs.



Figur 2: Den formelle organiseringen av treningskontaktkurs

Treningskontaktordningen er likevel mer komplisert enn det figuren viser da det underveis i studiet ble avdekket en samarbeidspraksis av mindre formalisert karakter. Samarbeidet med den frivillige organisasjonen "Nye Mål" var ukjent for meg i forkant av datainnsamling. Om det er andre samarbeidspartnere i kommuners "kulisser" har jeg ikke data om, og jeg anser at dette ville være av en så omfattende karakter at det mest sannsynlig ville krevd en egen studie.

2.5 Rekruttering av treningskontakter

Kommunene rekrutterer treningskontakter via stillingsannonser. De som responderer tar kontakt med kommunen. Treningskontakten representerer ”mannen i gata”, og ut i fra innsamlet datamateriale jobber både ufaglærte og høyt utdannede innenfor treningskontaktordningen. Annonsering kan også gjøres via plakater og oppslag. Selv har jeg observert at det har hengt plakater på oppslagstavlen på sykehjemmet i kommunen, men at det generelt ikke er lett å rekruttere helsearbeidere inn i støttekontakttjenester da de ikke er interessert å jobbe ekstra som ”ufaglært”.¹⁴ Helsearbeidere tar heller en ekstra vakt der de primært jobber da det både er enklere og gir flere penger. Mange som jobber i offentlig omsorg fristes heller ikke til å jobbe med omsorgsrelaterte oppgaver i fritiden. Samtidig viser det seg at de som har jobbet med mennesker tidligere har lettere for å påta seg oppdrag som kan være svært krevende, for eksempel innen rus og psykiatri.

De som søker og blir ansett som aktuelle kommer inn til et jobbintervju på den avdelingen som administrerer støttekontakttjenestene i kommunen. Her vil de også motta den nødvendige informasjon om brukeren og veiledning før en starter i oppdrag, men gjerne ikke alt da mye av informasjonen anses som sensitiv. Det blir avtalt et kontaktmøte hvor treningskontakt og bruker treffes for første gang og da blir det avtalt nærmere om dette er ønskelig å fortsette med henblikk på en fast avtale. Slik støttekontakttjenesten administreres i dag blir treningskontaktoppdrag ansett som arbeidsoppgaver, hvor det søkes etter treningskontakter og det gis lønn. Kommunen betaler vanligvis treningskontakter 114 kr timen. Mange hevder at en bedre avlønning kunne ført flere inn i treningskontaktoppdrag. Skal det rekrutteres flere treningskontakter med nødvendig kompetanse blir nok avlønning et sentralt tema da støttekontakter og fritidsassistenter har lav lønn i mange kommuner. Fylkesmennene trekker frem i sin rapport at skal støttekontaktordningen styrkes i kommunene så bør det stilles større krav til kunnskaper og ferdigheter til å utføre støttekontaktoppdrag. Dette er et krav som blir innfridd i treningskontaktordningen via det obligatoriske treningskontaktkurset. Rapporten belyser også ønske om trygghet, kontinuitet, forutsigbarhet og fleksibilitet for at ordningen skal ha ønsket effekt (Helsetilsynet 2008). Brukere kan få vedtak og de kan få innvilget både støtte- og treningskontakter uten at de får folk inn i oppdragene.

¹⁴ En del av informasjonen i dette kapittelet stammer fra informanten June som jobber i pleie- og omsorgsavdeling i en kommune i Hordaland.

I tilsynets vurdering av støttekontakttjenesten blir det skissert mange mulige løsninger på hva som burde vært gjort annerledes for å kunne styrke ordningen. Det sies imidlertid ikke noe om hvilke ressurser de må sette inn for å nå de nye krav og mål.

Det finnes lite statistikk om bakgrunnen til de som jobber som støttekontakter, og siden treningskontaktordningen er av nyere dato finnes det også her lite tilgjengelig dokumentasjon. I følge informanten June er de fleste støttekontakter i begynnelsen av 20 årene eller i 50 årene. Dette er en rekrutteringsprofil som også støtter aldersgruppen hos treningskontaktene. Det blir derfor svært utfordrende at nettopp de som søker støtte- og treningskontakt er i den alderen hvor en har færrest som ønsker å ta på seg oppdrag. Hun trekker frem at det er lettere å gruppere brukere i samme alder og kjønn da de har erfart at det ikke er så farlig om gruppelederen er gammel/ung eller mann/kvinne. Støtte- og treningskontakter er som sagt ofte unge og ønsker å være støttekontakt ved siden av skolegang eller arbeid. Men siden lønnen er lav, det er få timer pr. uke og usikre betingelser (se senere i oppgaven) er det mange som heller velger seg en jobb på Rema 1000, for eksempel:

”Minstelønnen burde blitt hevet på landsbasis og satt til en minstelønn som var høyere enn den er i dag så hadde det vært veldig flott slik det er nå må det opp politisk”
(June, ansatt i pleie- og omsorg).

June har ved flere anledninger skrevet saker hvor hun har for eksempel bedt politikerne om å øke lønnen og gi høyere sats for de som tar på seg gruppeoppdrag, men det blir på en måte ikke noe ekstra og i år fikk de enda mindre penger. Lønnen er gjennomgående lav i alle kommuner og uavhengig av hvilken realkompetanse man innehar. *”Det gis så lite penger til denne tjenesten”*. Alle i treningskontaktoppdrag lønnes som assistent og de får ingen uttelling uansett kvalifikasjoner. Til sammenligning finnes denne mulighet i hjelpepleieryrket.

Det viser seg at det er svært vanskelig å rekruttere nye mennesker som ønsker å ha denne type funksjoner. Jeg har ikke funnet statistiske tall på dette, men i June er sin kommune det for eksempel ca. 75–80% kvinner og ca. 20-25% menn som tar støtte- og treningskontraktoppdrag. Det er antageligvis en høyere andel menn blant treningskontaktene enn støttekontaktene generelt noe som også har blitt bekreftet fra informantene når jeg har spurt om kjønnsfordelingen på treningskontaktkurset. Dette harmoniserer med intensjonene og rekrutteringsprofilen bak treningskontaktordningen.

2.6 Avslutning

Støttekontaktordningen omhandler tjenester som har eksistert i kommune Norge de siste tiårene. Det har vært få reformer og det har blitt utført lite forskning på tjenestene noe som gir et bilde av beskjedne status og oppmerksomhet (Bliksvær og Gjertsen 2007). Støttekontaktordningens historie viser at det kreves økt oppmerksomhet om tjenestene. Å utvikle støttekontaktordningen både kvalitativt og kvantitativt er nært knyttet til spørsmålet om rekruttering, opplæring og veiledning. Mange av brukerne har behov for fagkompetanse. Dette gjelder spesielt brukere innen psykiatri og rus, samt andre krevende brukere for eksempel de som ikke har språk. På den andre siden retter tjenestene seg mer og mer mot en arena som får en stadig mer sentral rolle i samfunnet: fritidsarenaen (Bliksvær og Gjertsen 2007). Det å tenke i nye strukturer kan være med å løse utfordringen i det sosiale arbeidet og en ser nå at kommunene som aktør involverer i større grad frivillige organisasjoner, stiftelser eller enkelt mennesker. Arbeidet med å sikre gode tilbud innenfor den lovpålagte støttekontakttjenesten må ta utgangspunkt i den enkeltes ønsker, behov, forutsetninger og kanskje drømmer (Midtsundstad 2009). Skal dette bli en realitet må det i alle landes kommuner sikres at det finnes fagpersoner med både tilstrekkelig tid og kompetanse til å følge opp den enkelte (ibid). Mulige tilretteleggere med slik kompetanse er frivillige organisasjoner hvor de har kompetanse på fritidsaktiviteter som kan sikre bruker en meningsfull og aktiv tilværelse sammen med andre. Arbeidsforholdet til en treningskontakt er knyttet til fysisk aktivitet med bruker. Motivet til kommunen er at det var mange brukere som ønsket å være fysisk aktive og som trengte oppfølging med dette etter endt behandling på institusjon. For eksempel bruker Hjellestad klinikken i Bergen aktivt fysisk aktivitet i behandling av rusmisbrukere. Fysisk aktivitet er argumentert helsefremmende og forebyggende og det kan knyttes til mestring og måloppnåelse, som igjen kan overføres til andre arenaer/formål.

Treningskontaktordningen representerer på mange måter en fornying av en eksisterende velferdstjeneste, altså støttekontaktordningen. Viktige forandringer handler om at den involverer frivillige organisasjoner og frivillig innsats i det sosiale arbeidet, og med dette blir den mer i tråd med elementer fra den kontinentale velferdsmodellen (Vaagen 2005). I de skandinaviske land er det staten som er den dominerende aktør, blant annet gjennom kommunene i finansiering, produksjon og distribusjon av velferdsytelser til rettighetshavere (ibid). De siste 10-20 årene har man i stadig større grad stilt spørsmål ved om samfunnet har råd til å opprettholde de store overføringer og ytelser til ulike målgrupper (Vaagen 2005).

Den skandinaviske velferdsmodellen kan således ses å være under sterkt press noe som for øvrig er et fenomen i andre europeiske velferdsmodeller også. Dette presset gjør at en i større grad enn tidligere ønsker å inkludere flere aktører; heriblant altså sivilsamfunnet. Treningskontaktordningen står ikke oppført i lov om sosiale tjenester, selv om den her tildeles. Ideen bak konseptet er altså å veve den inn i den allerede etablerte støttekontaktordningen som administreres av kommunene. Den hører altså både til støttekontaktordningen og samtidig representerer den en revitalisert form.

Jeg har i min masteroppgave fokusert på treningskontaktordningen i Hordaland. Herfra har jeg også rekruttert mine informanter. Hordaland Idrettskrets, Stiftelsen Bergensklinikkene og Hordaland fylkeskommune står bak treningskontaktkurset som skal være med å rekruttere treningskontakter til ordningen i Hordaland og øke kompetansenivået.

3.0 OPPGAVENS METODE OG EMPIRI

3.1 Innledning

Begrepet ”omsorg” refererer vanligvis til et gjensidig følelsesmessig bånd mellom omsorgsgiver og omsorgsmottaker der omsorgsgiver føler ansvar for den andres ve og vell. Det å ha behov for omsorg fra andre er noe alle trenger i visse situasjoner, men at dette vanligvis er ønsket fra personer vi har personlig og nær tilknytning til. Å være en omsorgsperson eller en hjelper ovenfor folk man ikke har et fortrolig forhold til strider mot det mange er vant til (Lorentzen mfl. 1995:57). Det å være treningskontakt innebærer å være en omsorgsgiver som utfører et emosjonelt, mentalt og fysisk arbeid for å oppfylle ansvaret for den andre i arbeidsoppdraget. Altså impliserer ”omsorg” at treningskontakten bryr seg om bruker av treningskontaktordningen. Innenfor rammen med liten lønn og stor forpliktelse har det vært et helt sentralt spørsmål i oppgaven hva det er som motiverer treningskontakten til å gå inn i et slikt arbeidsforhold. Jeg har ikke formulert noen hypoteser om kausalforhold som har blitt testet empirisk. Derimot har jeg tilnærmet meg dette kvalitativt, fordi forskningsspørsmålet har en kvalitativ karakter. Det å tolke andres motiver er også knyttet til stor usikkerhet, og det vil derfor i analysedelen bli satt stort fokus på grundig dokumentasjon. I dette kapittelet vil jeg å vise hvordan jeg planla og gjennomførte forskningsprosessen og hva jeg så å si brakte med meg til denne prosessen.

3.2 Min forforståelse

Mitt valg av tema var i stor grad influert av personlig interesse da jeg selv arbeidet som støttekontakt i et par år. Jeg var ung og kombinerte støttekontaktoppdrag med studier noe jeg synes var en meningsfull måte og tjene noen ekstra kroner på. Jeg fikk en del informasjon om bruker før jeg startet, men veldig lite opplæring og oppfølging fra sosialhelsetjenesten underveis. Jeg opplevde også ved et par anledninger at bruker fikk epileptiske anfall, og når disse var sterke nok måtte jeg håndtere medisinsk utstyr som jeg hadde liten og ingen kunnskap om som ufaglært. Opplevelsen av å bli stilt ovenfor oppgaver som jeg ikke hadde forutsetninger til å gjennomføre gav meg en følelse av utilstrekkelighet i arbeidsoppdraget. Mangel på opplæring satte meg selv i en vanskelig og stressrelatert situasjon. Mye av redselen min var knyttet til om bruker skulle få nye og alvorlige epileptiske anfall. Medisinkurs var ikke påkrevd ved tiltredning av stillingen. Selv om det var utfordrende arbeidsoppgaver med hensyn til oppdraget ble jeg likevel værende i mange år. Gleden av å være noe spesielt for andre gav meg mye, og følte som om det styrket meg som menneske.

Motivet for å gå inn i rollen som støttekontakt var nok drevet av altruistiske motiv i større grad enn økonomiske motiv. Opplevelsen av stort ansvar, få arbeidstimer og dårlig betalt pr. time gjorde likevel at denne stillingen lett kunne prioriteres bort. Idealene i støttekontaktordningen var klart definert. Likevel opplevde jeg at teori og praksis ikke alltid var helt forenlig. Jeg opplevde at jeg ble veldig ensom i jobben og det var utfordrende siden jeg ikke hadde nok kunnskaper om brukers interesser, kapasitet og muligheter. Det å være en motivator som skal være med å bidra til at bruker skulle få utviklet sine sosiale og fysiske ferdigheter, samt få meningsopplevelse ut av det vi gjorde sammen opplevde jeg som vanskelig da bruker var begrenset i sine ønsker og behov. Våre interesser samsvarte også dårlig. Jeg opplevde dessuten at personen jeg var støttekontakt for ble ekstremt eiekjær og kunne bli svært opprørt når vi var sammen med andre. Tydelighet var viktig, men siden vi tilbrakte så få timer sammen ble det til at det viktigste var å kunne ha en positiv relasjon og mine krav ble derfor nedjustert i forhold til brukers utbytte av samværet. Jeg fikk lite feedback på at det jeg gjorde var bra eller hva som kunne gjøres bedre, jeg deltok ikke på evalueringsmøter og jeg savnet arbeidskollegaer som jeg kunne dele erfaringer med. Dette var viktig i min arbeidsutførelse og var nok en av hovedgrunnene for at jeg etter hvert valgte støttekontaktoppgavet bort.

Denne egenopplevde erfaringen med å ha jobbet som støttekontakt kan være med å gi intervjusituasjonene i denne studien en forforståelse som kan ha positive så vel som negative betydninger for datamaterialet. Jeg anså erfaringen som en fordel fordi den kunne bidra til å utvikle intervjusituasjonen til en dialog mellom to ”individ”. Dette opplevde jeg utløste tillit og åpenhet, og ga meg mer utfyllende beskrivelse av treningskontaktens egenforståelse av arbeidsoppdraget. Svakheten ved mine egenerfaringer knyttet til støttekontaktarbeidet kan være at både jeg og informanten tok ting for gitt, fordommer ble bekreftet eller at spørsmålene mine kunne stilles i en ledende betydning fordi jeg gjennom egenerfaringene hadde utviklet noen forståelser av arbeidet og ordningen med støttekontakt. Dette kunne gjøre at informanten kunne komme med svar som vedkommende anså som strategisk riktige i henhold til spørsmålene som ble stilt. Min bevisstgjøring av dette problemet mener jeg samtidig virket forebyggende på at dette kunne skje. Kvale (2006) hevder at det ikke er mulig å sette sin egen forforståelse til side, men at det vesentlige er å være bevisst om hvilken forståelse en har når en intervjuer og senere å være åpen om denne forforståelse.

3.3 Valget av kvalitativ metode

Kvalitativ forskning anses for å være fruktbar når en skal belyse problemstillinger der en ønsker å finne meningssammenhenger. Disse metodene er dermed godt egnet når en ønsker å komme i direkte og nært forhold til aktører i et felt. Det er treningskontaktene som i denne sammenhengen er aktørene i forskningsfeltet. Siden min interesse er rettet mot treningskontaktens livsverden valgte jeg kvalitative intervjuer som hovedmetode. Jeg valgte kvalitative intervju som hovedredskap for å generere og samle inn datamaterialet. Denne metoden var nyttig i innsamlingen av treningskontaktens egne fortellinger og deres hverdags erfaringer om det å jobbe med brukere av støttekontaktordningen, om forholdet til arbeidsgiver, om arbeidstiden, deres forpliktelser, lønn etc. Støttekontaktordningen er som tidligere nevnt et felt med lite forskning. Derfor er kvalitativ metode spesielt godt egnet fordi dette ikke krever omfattende forkunnskaper. I tillegg til det kvalitative intervju har jeg også gjort noen mindre dokumentanalyser av dokumenter om treningskontaktordningen, kommunale administrative kontakter med henblikk på avklaring og forståelsen av støtte- og treningskontaktordningens praksis.

Mitt masterprosjekt har til hensikt å gi innsikt i treningskontaktrollen fra et innenfra perspektiv og se individuelle meningssammenhenger ”nedenfra”. Det har blitt benyttet en induktiv forskningsprosess som innebærer at jeg har prøvd å trekke generelle slutninger ut i fra de samlede intervjuene. Studier av et lite antall enheter er i tråd med kvalitativ metodisk tilnærming der generaliserbarhet ikke er målet. Induksjon handler om slutninger ”oppover” fra det spesielle til det generelle (Larsen – Uglevik 2004:11). Selv om utvalget er veldig lite i min oppgave kan den kunnskapen jeg kommer frem til likevel gi viktig innsikt, men snarere i dybden enn i bredden. Jeg har brukt halvstrukturerte intervju til å komme i en slik ”dybde” gjennom treningskontaktens fortellinger om deres arbeid og motivasjonene bak dette.

3.4 Utvelgelsesprosessen og oppgavens empiri

Høsten 2008 sendte arrangørene av treningskontaktkurs, etter mitt ønske, ut et informasjonsskriv (se vedlegg 1) til 197 personer som var registrert med e-post adresse, og som hadde deltatt på treningskontaktkurs i Hordaland og Sogn og Fjordane. Grunnen til at jeg valgte nettopp disse to fylkene har for det første med geografisk nærhet til min egen bolig å gjøre. For det andre var kontaktpersoner fra disse fylkene forelesere på informasjonsseminaret som jeg deltok på om treningskontaktordningen.

Representanter fra Helse Førde og Hordaland idrettskrets har bidratt aktivt med å gi meg tilgang til informanter, samt bidratt sterkt med utfyllende informasjon både via telefon og e-poster. Det er altså ut i fra et samarbeid med Helse Førde og Hordaland idrettskrets at jeg har foretatt valget av informanter. Målet var å nå flest mulig treningskontakter. Ved å sende ut informasjonsskriv til kursdeltakere i de to fylkene ville det kunne gi meg tilgang til en bred og variert gruppe med informanter som hadde ulik erfaring og motiv for arbeidsoppdraget. Utgangspunktet er altså at ulike aktører får informasjon om studien som skal gjennomføres, og at de blir invitert til å delta i studien (Grønmo 2004:101). Mitt datamateriale er basert på denne utvelgelsesmetoden. Denne metode forutsetter at aktørene er aktive og melder inn sin deltakelse selv. Utvalget i masteroppgaven ble derfor etablert på grunnlag av de aktørene som selv meldte seg og som hadde et ønske om å få være med. Informantene ble innhentet via en metode som blir kalt selvseleksjon.

Jeg fikk respons fra totalt 12 på bakgrunn av dette informasjonsskrivet. 2 menn henvendte seg fra Sogn og Fjordane. 10 henvendte seg fra Hordaland, herav 6 kvinnelige treningskontakter, 2 mannlige treningskontakter og 2 kvinner som var ansatt i pleie- og omsorgsavdeling. De sist nevnte ønsket å bidra med sine erfaringer og si noe om hvordan de organiserer treningskontakttjenestene. Jeg bestemte meg for å intervju de treningskontaktene som henvendte seg fra Hordaland fylke da responsen fra Sogn og Fjordane var mangelfull. Dessuten ble den geografiske avstanden til informantene for stor.

Fylke:	Kvinner:	Menn:	Totalt:
Hordaland:	8 (herav 2 som jobber med å administrere ordningen).	2	10
Sogn og Fjordane:	0	2	2
Totalt respons:	8	4	12
Studiens empiri:	5 +1 (adm.)	2	8

Tabell 2: Viser den fylkesvise og kjønsmessige fordelingen av respondenter på informasjonsskriv som ble sendt ut til deltakere på treningskontaktkurs arrangert av Helse Førde og Hordaland idrettskrets høsten 2008.

Jeg tok altså kontakt med de som hadde gått på treningskontaktkurs og som responderte fra Hordaland fylke. Alle unntatt en kvinnelig treningskontakt var fortsatt villig til å stille opp som informant.¹⁵ Blant dem valgte jeg også å intervju en dame som har erfaring fra å administrere støttekontaktordningen. Dette viste seg å gi utfyllende informasjon om støttekontaktordningen som helhet. Kriteriet jeg stilte for å kunne delta i studien var at informantene hadde gjennomført et treningskontaktkurs og hadde noe erfaring fra å arbeide som treningskontakt. Treningskontaktene som enkeltpersoner er ikke i fokus, men deres refleksjoner, intensjoner og begrunnelser for å jobbe som treningskontakt. Dermed blir alder, kjønn, utdanning, sivilstatus etc. i liten grad trukket inn i oppgaven som forklarende elementer for den enkelte informanten. Utvalget av informanter i kvalitative undersøkelser er preget av at det er få informanter som ikke trenger å være representative for den gruppen de tilhører (Soldal 1997). De åtte informantene jeg har innhentet informasjon fra representerer ulikheter i kjønn, alder, om de har barn, sivilstatus, lengde på utdanning og jobbsituasjon. Tilgang til denne type informasjon kan være en fordel når jeg skal se på motivet for arbeidsoppdraget som treningskontakt. Dette er fordi det gjenspeiler hvilke egenskaper arbeidsstyrken som påtar seg treningskontaktoppdrag i besitter. Åtte informanter er et lite utvalg, men siden intervjuene hadde varighet fra 1 til 2 timer gav det en empiri som var detaljert og omfangsrik. Jeg anså det likevel som tilstrekkelig med informasjon til å peke på viktige momenter ved treningskontaktrollen.

Utvelgingsmetoden jeg har brukt for å skaffe meg informanter til oppgaven representerer visse svakheter. For det første har jeg som forsker liten kontroll over hvem som svarer på henvendelsen som ble sendt i regi av deltakerliste til treningskontaktkursene arrangert av Helse Førde og Hordaland idrettskrets. For det andre har jeg ikke hatt kontroll på om denne utvelgelsen er styrt fra de som organiserer treningskontaktkurset for å gi et styrt inntrykk av treningskontaktene. For det tredje har jeg svært liten oversikt over hvem som velger ikke å delta i studien, og hvilke grunner som ligger bak det valget. Jeg har underveis tatt i betraktning hvem og hvorfor aktørene har vært motivert til å delta. Det kan for eksempel være personer som generelt er utadvendte eller kontaktsøkende, personer som er spesielt interessert i temaet for studien, eller personer som gjerne vil stå fram med et bestemt budskap i forhold til den pågående studien (Grønmo 2004). Jeg antar at de som har valgt å delta i studien er treningskontakter som har noen erfaringer de gjerne vil dele med andre.

¹⁵ Informasjonsskrivet ble sendt ut høsten 2008, men på grunn av en skade ble masteroppgaven utsatt ett år og intervjuene tok først til høsten 2009.

Alle mine informanter var utadvendte, engasjerte og svært interessert i fysisk aktivitet som arbeidsoppdraget innbefatter. Motivet for å melde seg kan både være interesser for fysisk aktivitet, samt interesse for hva rollen som treningskontakt innbefatter. Jeg kan heller ikke utelukke at noen ikke har meldt seg fordi de ikke har e-post tilgang, for eksempel gruppen eldre disponerer i mindre grad egen pc enn yngre. Dette kan føre til spesielle skjevheter i utvalget.

Kort om informantene:

Intervju 1: Nina er 40 år, har 2 barn (17 år og 19 år) og er skilt/singel. Hun har jobbet som treningskontakt i ca. 1 år og har ikke tidligere jobbet som støttekontakt. Nina har ingen utdanning og har tidligere jobbet på fabrikk. Hun er i dag ufør pga av traumatisk opplevelse og bearbeiding av denne. Nina har jobbet mange år som sorggruppeleder.

Intervju 2: Kjersti er 48 år, har 3 barn (18 år, 21 år og 28 år) og er skilt/samboer. Hun har jobbet som treningskontakt i 1 år og har ikke tidligere jobbet som støttekontakt. Kjersti er ufør, men holder på med helsefagligutdanning. Hun er tidligere rusmisbruker og jobber nå for den frivillige organisasjonen ”Nye Mål”.

Intervju 3: Knut er 45 år, har 2 barn (17 år og 21 år) og er skilt/singel. Han har jobbet som treningskontakt i ca. 1 år og har ikke tidligere jobbet som støttekontakt. Knut er utdannet byggmester, men er i dag ufør. Han er ellers engasjert i å gå natteravn og liker å være nyttiggjort spesielt i arbeid mot barn og unge. Han jobber for den frivillige organisasjonen ”Nye Mål”.

Intervju 4: Karina er 40 år, har ingen barn og er samboer. Hun har jobbet som treningskontakt i 2 år og har ikke tidligere jobbet som støttekontakt. Karina har ca. 7 års variert utdanning fra universitetet og er i dag arbeidssøkende. Hun er utdannet folkehelsearbeider og ser på det å jobbe med mennesker som svært givende. Har alltid vært interessert i fysisk aktivitet.

Intervju 5: Preben er 26 år, har 1 barn (3 år) og er samboer. Han har jobbet som treningskontakt i nesten 2 år og er den eneste av informantene som har jobbet som støttekontakt tidligere. Preben er utdannet sykepleier og holder på å videreutdanne seg som psykiatrisk sykepleier. Han arbeider nå dagtid og av den grunn har han valgt å slutte som treningskontakt. Han kunne tenke seg å starte opp igjen som treningskontakt viss han kunne fått en bruker med på sine aktiviteter.

Intervju 6: Erna er 51 år, har 2 barn (16 år og 20 år) og har vært gift i over 30 år. Hun har jobbet som treningskontakt i 1.5 år, men er i dag ikke aktiv. Hun har ikke tidligere jobbet som støttekontakt. Erna er utdannet førskolelærer, har mellomfag i pedagogikk og har spesial pedagogikk. Erna jobber som selvstendig næringsdrivende. Hun kunne tenke seg å starte opp igjen som treningskontakt viss hun kunne fått en bruker med på sine aktiviteter.

Intervju 7: Gerd er 55 år, har 2 barn (17 år og 20 år) og har vært gift i over 30 år. Hun har jobbet som treningskontakt i ca. 1 år og har ikke tidligere jobbet som støttekontakt. Gerd er utdannet radiooperatør og jobber i dag offshore. Hun har jobbet som aerobicinstruktør i mange år og dermed også opptatt av sunn livsstil.

3.5 Intervjuguiden

Jeg laget en intervjuguide (se vedlegg 2) som hjelpemiddel for dialogen med mine informanter. Jeg finner at meningssammenhenger og individuelle erfaringer er svært vanskelig å nærme seg empirisk, og jeg brukte derfor mye tid på å utforme en intervjuguide og tenke igjennom hvilke spørsmål som ville kunne sette fortellinger om treningskontaktrollen i gang. Jeg satte spørsmålene opp tematisk, noe som gav perspektiver for samtalen. Guiden var delt inn i overordnede tema, men jeg anvendte ulike underspørsmål, oppfølgingsspørsmål og utfyllendespørsmål alt etter hva jeg synes var interessant å følge opp. Disse forhåndsformulerte spørsmålene opplevde jeg gav flyt og dynamikk i intervjuet, men kunne bli forstyrrende dersom jeg fulgte intervjuguiden slavisk. Intervjuguiden fungerte som en huskelapp hvor jeg føyde til spørsmål eller tok bort spørsmål alt etter svarene jeg fikk fra informanten. Dynamisk kommunikasjon med lette og korte spørsmål med rom for taushet, anså jeg også som viktig. Situasjonens preg av personlig nærhet merket jeg satte store krav til meg i rollen som intervjuer, og følsomhet med hensyn til hvor langt jeg skulle gå med å stille mine spørsmål.

Å være lyttende gir spørsmålene en mer igangsettende rolle hos informanten og jeg erfarte at det gav meg bedre kontakt med informanten, som igjen gav rikere tilgang på informasjon. Intervjuenes åpne tilnærming gav informantene muligheter til å komme med egenopplevelse og fortelle hva de synes er viktig i arbeidet de utfører som treningskontakt. Ved å benytte halvstrukturerte intervju med bruk av intervjuguide åpnet situasjonen opp for treningskontaktens egenfortellinger og individuelle variasjoner. Jeg opplevde at noen treningskontakter pratet i vei og kunne besvare spørsmål før de ble stilt. Andre var mer introvert og da var det for meg trygt å ha intervjuguiden og konkrete spørsmål å støtte seg til. Det var viktig å gi rom for refleksjon og ikke ”pushe” for mye fremover med spørsmålene. Jeg la derfor vekt på at dialogen med treningskontakten skulle bære preg av en samtale. Fremgangsmåten og designet som jeg benyttet under intervjuet beskrives som nevnt som et halvstrukturert forskningsintervju (Kvale 2006).

3.6 Intervjusituasjonen

Intervjuene ble avtalt med hver enkelt informant. Det var informanten som valgte intervjustedet da det var viktig for meg at intervjuet ble gjennomført på en arena som ikke virket hemmende og begrenset åpenheten i informasjonsflyten. Intervjuscenen er utfordrende for en som ikke har intervjuet før, men med gode forberedelser og en naturlig atferd var forutsetningene for datainnsamlingen god. Jeg tror nok både jeg og informant følte litt på den spente stemningen i starten hvor jeg som intervjuer hadde stort fokus på å holde samtalen i gang og holde en naturlig samtalestrøm. Underveis i intervjuet og etter hvert som vi ble mer avslappet i intervjusituasjonen ble vi mer trygge på informasjonsutvekslingen. Gode forberedelser er altså en viktig ramme rundt intervjuet, og det er også viktig å være seg bevisst de ulike måtene å stille spørsmålene på. Kvale mener at intervjuet skaper et asymmetrisk forhold, men at man kan motvirke dette med å bruke ulike teknikker. Jeg var derfor opptatt av å gi god informasjon og presentasjon av samtaleemne i forkant. Å stille åpne spørsmål, være lyttende, være fleksibel, vise interesse for den andres historie og skape en positiv stemning i intervjusituasjoner var viktige teknikker jeg anvendte for å redusere asymmetrien i kommunikasjonen mellom meg som forsker og informanten. Dette var også en grunn til at jeg lot informantene velge intervjusted slik at de kunne føle seg trygge på å kunne si det de ønsket å formidle. Jeg brukte diktafon til å ta opp intervjuet. Dette ga meg bedre tid til å notere ned den ikke- verbale informasjonen som ble gitt underveis. Kroppslige uttrykk som smil, uro, hosting og blikkontakt representerer stemninger hos informanten, som for eksempel når de blir engasjert over et tema.

Dette kan gi seg spesielt uttrykk hvis det er meget personlige erfaringer som er vanskelig å ta opp. Når for eksempel informantene Kjersti skulle fortelle om sine egne rusproblemer, om barna sin hverdag med en stoffavhengig mor, rehabiliteringen og veien ut av rushelvete registrerte jeg at hennes kroppsspråk endret seg. Hun satt urolig på stolen, fiklede med mobilen og tappet fingrene på bordplaten. Jeg har i ettertid tolket dette som et uttrykk for hvor vanskelig det var for henne å dele disse sensitive opplysningene med meg som en fremmed. Jeg prøvde i tillegg å notere meg ned tilsynelatende hverdagslige handlinger knyttet til intervjusituasjonen. Dette kan for eksempel være betenkeligheter, små pauser eller kroppsbevegelser (Silverman 2006). I tillegg til det muntlige datamaterialet fikk jeg altså tilleggsdata fra ikke-verbalt kroppsspråk i intervjuene. Dette ga meg et mer utfyllende bilde av treningskontaktens meninger, hendelser og andre handlinger som bidro til å gjøre empirien rikere. Den løse strukturen som intervjuet representerte var et nyttig verktøy og gav mye informasjon om informantens meningsopplevelse av det å være en treningskontakt. Kvalitative intervjuer gir gode data som fanger opp de personlige erfaringene og treningskontaktens selvforståelse i jobben de utøver. Samarbeidet mellom de involverte og organiseringen av ordningen ble også belyst i intervjusituasjonen.

3.7 Det analytiske arbeid

Etter at intervjuene var gjennomført gjennomførte jeg transkribering av intervjumaterialet fra muntlig tale til skriftlig tekst. Det var en lærerik prosess, og på mange måter representerer dette arbeidet for meg et startskudd for analysearbeidet. Selv om alt innhold er viktig, opplevde jeg underveis "å heve ut" essensielle meningsammenhenger som er av interesse for meg og det videre arbeidet. Jeg gikk igjennom ca. 240 sider med transkribert materiale, og sorterte/kodet etter kategorier. Disse sorteringskategoriene var for eksempel motivasjon for arbeidsoppdrag, kritikk av arbeidsforholdet og hva treningskontaktoppdrag gikk ut på i praksis. På mange måter skjer det en forenkling av datamaterialet når en transkriberer, altså går fra tale til tekst. Jeg jobbet meg gjennom intervjuutskriftene, og analyserte materialet ut i fra dets innhold og form. Jeg sammenlignet informantene på bakgrunn av tema i intervjuguiden. Jeg leitet her etter likheter og forskjeller fra treningskontaktens motiv, ønsker og behov for treningskontaktoppdrag, samt likheter og forskjeller i hvordan de opplevde strukturen rundt ordningen og støttekontaktens administrative oppfølging. For å unngå fragmentering av den helhetlige teksten, som ofte kan være en konsekvens når meninger blir tatt ut i fra sin opprinnelige sammenheng, prøvde jeg å beholde hva informantene sier i lys av hvem de er og ønsker å oppnå med treningskontaktoppdraget.

Meningstolkning vil kreve en viss distanse til det som blir sagt noe som oppnås gjennom en metodisk eller teoretisk holdning hvor uttalelsene rekontekstualiseres i en begrepsmessig kontekst (Kvale 2006). Analysen er et stadium i prosjektet hvor en går dypere enn til det som blir direkte uttalt, og utarbeider strukturer og meningsrelasjoner som ikke umiddelbart er synlig i teksten (ibid). Jeg har under analysearbeidet tilstrebet å ikke være forutinntatt ut fra spesifikke sosiologisk teorier, men tolke empirimaterialet på bakgrunn av funn som ble gjort. Leseren av en intervjustudie må stole på forskerens utvelgelses og kontekstualisering av intervjuuttalelsene (Kvale 2006:136).

Sitatbruk er en aktiv del av oppgavens innhold. Jeg har bevisst brukt sitater for å understreke, krydre eller for å underbygge mitt teoretiske argument med empiriske funn. Sitater har en særegen egenskap og er generelt gode å bruke når en skal eksemplifisere, utdype eller tydeliggjøre treningskontaktens mening og motiv. Etter det groveste analysearbeidet var avsluttet gikk jeg tilbake til tekstmaterialet og fant frem nye og viktige sitat som kunne benyttes i teksten. Slik utvikler jeg analysen gjennom en prosess. I starten av analysen var motivasjonsdilemmaene sentral, men utover i forskningsprosessen oppdaget jeg hvordan dette, på grunn av de motiverende motiver, kunne knyttes til de generelle og strukturelle (hybride) rammene for treningskontaktordningen.

3.8 Forskningsetikk og troverdighet

Loven om personvern stiller strenge krav til forskning i Norge. Ingen skal forskes på uten å være orientert om at de forskes på og hva forskningen innebærer (Alver og Øyen 1997). Forskningen har de siste tiårene blitt preget sterkere av forskningsetiske retningslinjer. Universiteter og høgskoler har større fokus på forskeratferd, og dermed har problemfeltet fått større aktualitet både for forskningen og undervisningen (ibid).

I min oppgave anvender jeg fiktive navn på informantene: de er her Nina, Kjersti, Knut, Karina, Preben, Erna, Gerd og June. Også navnet på den frivillige organisasjonen ”Nye Mål” er fiktiv. Jeg har sørget for at ytre kjennetegn hos informanten ikke blir beskrevet som gjenkjennbart i oppgaven eller i datamaterialet. Dette krever at man endrer informasjonens form uten å endre dens betydning. Intervjuene ble utført frivillig, og med informert samtykke fra treningskontaktene som deltok. Jeg som intervjuer har opplyst om min taushetsplikt i forkant av intervjuet og hvordan datamaterialet blir behandlet konfidensielt.

Det er viktig at også treningskontakten opprettholder sin taushetsplikt overfor sin bruker. Dette vil si at han/hun ikke nevner brukeridentifiserbare opplysninger om sin klient. Det er mange fortolkningsmuligheter, og jeg som forsker sitter dermed på et stort ansvar for å gjøre min fortolkning så tett opptil informantens fremstilling som overhodet mulig. Jeg har vært bevisst på å beholde samtalene i sin helhet når jeg har jobbet med datamaterialet slik at informantens stemme ble tydeliggjort i den ferdige teksten. Analysearbeidet inneholder refleksjoner som jeg etter beste evne har etablert på et kritisk grunnlag og med analytisk distanse til et forskningsfelt jeg har egenopplevde erfaringer fra.

Målet med en vitenskaplig rapport er å informere andre forskere og det allmenne publikum om funnens betydning og troverdighet (Kvale 2006). Masteroppgaven er derfor ikke bare en presentasjon av treningskontaktens fortellinger, men også i stor grad preget av mine oppfattninger, valg og fortolkninger. Dette bringer oss inn i de klassiske sannhetsbegreper som pålitelighet og gyldigheten i en intervjuundersøkelse (validering). Når man skal sikre validitet kommer aspekter om sannhet og kunnskap inn i bildet og det er derfor viktig å forberede intervjuguiden godt, å være nøyaktig for eksempel stille oppfølgende spørsmål og ikke ha for korte intervju, samt være åpen for nye temaer i intervjusituasjonen og i forskningsprosessen. Dette har gitt funnene i oppgaven en gyldighet som samsvarer med det som jeg hadde satt meg som formål å undersøke.

3.9 Avslutning

Jeg har i dette kapitlet vist hvordan og hvorfor jeg har benyttet meg av kvalitativ metode, hvordan jeg dannet et utvalg og hvordan jeg produserte oppgavens empiri. Jeg har forsøkt å vise hvordan jeg har tenkt og jobbet med min forforståelse, kvalitativ intervju og metodiske tilnærminger. Etter hvert som jeg jobbet med oppgaven og fikk bedre oversikt over støttekontaktordningens nasjonale formål, administrering og historikk dukket det opp nye spørsmål som jeg gjerne skulle ha stilt. Jeg ville i ettertid gjerne diskutert flere dilemmaer grundigere med informanten. Det ville, slik jeg ser det, gitt meg et mer utfyllende empirisk materiale. Likevel gav de 7+1 informantene meg innsikt i hva det vil si å være en treningskontakt, om motivet bak arbeidet, hvordan rekrutteringen foregår, hvordan den administrative organiseringen fungerer, samt hva arbeidsforholdet innebærer av gleder og utfordringer.

4.0 STØTTEKONTAKTORDNING; - MELLOM IDEAL OG VIRKELIGHET?

4.1 Innledning

Problemstillingene i denne oppgaven handler overordnet sett om treningskontaktordningen som en velferdshybrid. Det er denne hybride rammen som utgjør konteksten for treningskontaktens deltakelse og motivasjoner for å delta i et noe annerledes arbeidsforhold. I dette kapittelet vil jeg presentere oppgavens teoretiske rammeverk, og sentrale teoretiske begreper har til hensikt å kaste lys over oppgavens empiriske og analytiske funn. Støttekontaktordningen sees i lys av de senmoderne samfunnsendringer, og hvordan samarbeid mellom de frivillige organisasjoners arbeid og velferdsstaten har skapt nye strukturer. Disse nye strukturene blir betegnet som velferdshybrider. Disse hybridene gjør det vanskeligere enn før å finne frem til særegne kjennetegn, og særlig uklare synes grensene mellom frivillig og offentlig å være på helse- og sosialfeltet (Wollebæk m.fl. 2000). Videre gir kapittelet et oversiktsbilde over frivillig innsats i Norge, og hvilke ressurser som ligger i sivilsamfunnet. Sosiologiske teorier innenfor sosial kapital- begrepet og motivasjon trekkes frem for å belyse innfalsvinkler til å forstå støttekontaktordningen som velferdshybrid og støttekontaktors deltakelse i arbeidsutførelsen.

4.2 Senmoderne samfunn og kontekstendring for støttekontaktordningen

Den senmoderne samfunnsutviklingen karakteriseres ved sosial integrasjon, institusjonelle strukturer og sosial utvikling (Boje 2007). Denne samfunnsutviklingen har blitt stadig mer økonomisk polariserende ved at det har skjedd en svekkelse av den tradisjonelle solidariteten basert på klasse- og lokalsamfunn samtidig med at fremveksten av forbrukersamfunnet har utviklet seg. Disse utviklingstrekkene kan tolkes som årsakene til den voksende fragmenteringen, differensieringen og individualiseringen (ibid). Velferdsstaten er mer enn summen av offentlige budsjetter og institusjoner (Wahl 2009). Den ”tradisjonelle” velferdsstaten er et styringssystem og en sosial institusjon som fatter beslutninger og utøver makt i forhold til medlemmene i et samfunn (Shiefloe 2004). Dens hovedoppgaver er å ivareta den norske befolkningens helse, utdanning og økonomisk sikring av den enkelte, samt omsorg for barn, eldre og andre omsorgstrengende. Velferdstjenester som tidligere ble utført av familien har i stor grad vært preget av offentlig ansvar og offentlig finansiering. De økende utgiftene som velferdsstaten fører med seg skaper nå bekymringer for mange. En stadig mindre del av befolkningen skaper de verdier og finansierer det som hele befolkningen lever av.

Demografiske forandringer i befolkningen gjør at mange uroer seg for velferdsstatens fremtidige finansiering. Det at befolkningssammensetningen har forandret seg kan også sees som en årsak til nedbyggingen av velferdsstatens ytelser da det i dag er færre mennesker i produktivt arbeid i forhold til resten av befolkningen (Grimen 2005). Det blir følgelig en knapphet på offentlige ressurser og fordelingspolitikken blir viktig. At velferdsstaten svekkes betyr ikke at alle rammes (Wahl 2009). Privatisering av ulike helsetjenester, samarbeid med frivillige organisasjoner, samt at familie og den enkelte selv må sikre egen velferd er tendenser i offentlig omsorg. Sentrale deler av velferdspolitikken dreier seg om å beskytte mot ulike former for risiko som en i større grad utsettes for i et mer fragmentert, individualisert og markedsøkonomisk system (ibid). Mange vil derfor hevde at velferdsstatens funksjon har blitt viktigere, og de universelle velferdsordningene som organiseres via staten kan sees på som en kollektiv risikospredning (Wahl 2009). Disse utviklingstrekk, som inkluderer en ansvarsfordeling av omsorg, har gjort at det har blitt mer vanlig å bruke betegnelsen velferdssamfunn i stedet for velferdsstat.

Med den senmoderne sosiale utviklingen har vilkårene for sosial sammenheng skiftet karakter og diskusjonen av de endrede relasjoner mellom velferdsstat, marked og sivilsamfunn har blitt aktuell (Boje 2007). Den sosiale kontekstendring gjør at offentlige, private og frivillige aktører samarbeider om sosialøkonomisk utvikling, og dette uttrykkes gjennom at det offentlige i større grad enn tidligere inntar rollen som den tilretteleggende part. De siste par tiår har velferdsstatens involvering i de økonomiske og sosiale problemer endret uttrykksform: fra å være kjennetegnet ved universelle løsninger til å ha en mer partikulær og avgrenset karakter (ibid). Mange vil hevde at sosiale tjenester i større grad har blitt rettet mot en fragmentering, som gjør at sosiale tjenester tildeles i større grad ut i fra en behovsprøving til rettighetstakere. Dette kan for eksempel være grupper med definerte medisinske diagnoser og/eller sosiale behov. Sosial demokratiske partier, i allianse med andre partier, har i de nordiske landene vært sentrale for innføringen og utvidelser av offentlige velferdsordninger. I Stortingsmelding 39 "Frivillighet for alle" legger regjeringspartiene fram, på bakgrunn av Soria Moria- erklæringen, en ny og helhetlig frivillighetspolitikk (Kulturdepartementet 2006-2007). Den stigende interessen for sivilsamfunnets rolle og dens institusjoner kan ha betydning i etableringen av sosial service og løsningen av sosiale problemer (Boje 2007). Et viktig prinsipp i ideologien bak velferdsstaten er et forsøk på å skape positive hopningseffekter (Grimen 2005).

Helsetilsynet sin rapport om støttekontaktordningen (2008) var meget kritisk til den såkalte gjennomstrømningen av støttekontakter som førte til lite stabilitet for de involverte i ordningen. Støttekontaktordningen har, i følge rapporten som ble utredet, mange utfordringer på det organisatoriske plan. Alle landets kommuner har i følge sosialtjenesteloven, § 4-2 bokstav c, ansvar for hvordan de håndterer tilbudet til brukerne, og hvordan de overordnede nasjonale mål representeres innenfor de ulike områdene. Kommunenes forvaltningsenhet, representert gjennom sosialarbeiderens praktiske arbeid, innebatter en ordning av rettigheter for brukerne og dets stukturelle utfordringer. Sosialarbeidernes virkelighet, som er de som skal forvalte støttekontaktpolitikken konkret, representerer på mange måter en dualisme som trengt mellom barken og veden. De har et ansvar å holde seg innenfor de økonomiske rammene som er tildelt ordningen, samtidig som de skal sørge for et fullgodt tilbud til brukerne av ordningen. Dette representerer de offentlige maktstrukturene på den ene siden, og støttespillere for klientene på den andre siden (Wahl 2009).

Støttekontaktordningen er en del av den senmoderne sosiale utviklingen som inkluderer samarbeid med sivilsamfunnetsinstitusjoner. Dette gjøres i håp om å sørge for at rettighetene blir infridd ved større tilgang til støttekontakter, samt skape nytt innhold og opplæring i det å være støttekontakt, jfr. det obligatoriske kravet om treningskontaktkurs som sertifiserer treningskontakter.

4.3 Frivillige organisasjoners verdiskapning

Et iøynefallende utviklingstrekk i det senmoderne samfunn er altså en økt kontakt og et større samarbeid mellom de ulike organisasjonene og staten. Frivillige organisasjoner blir stadig oftere trukket frem som løsninger på utfordringer i samfunnet (Wollebæk mfl. 2000). Frivillige organisasjoner og ulike former for frivillig arbeid har lange tradisjoner i Norge, ja også innen omsorgstjenestene. De har gjennom mange årtier ytet uvurderlig bidrag til samfunnet gjennom tjenesteproduksjon og omfattende ulønnet innsats. Fremveksten av interesseorganisasjoner er tuftet på menneskers engasjement. Deres formål er å vinne aksept for og bedre vilkårene for en bestemt sak eller en gruppe mennesker, samt påvirke offentlig politikktutforming (Kulturdepartementet 2006-2007). Organisasjonene var karakterisert ved lokalt foreningsarbeid med stort engasjement fra grasrota med lav grad av formalisering, og det er dette som blant annet har endret seg senere.

Organisasjonssammenslutningene sprang i første rekke ut fra avholds-, misjons- og arbeiderbevegelsen, men det var også organisasjoner innenfor felt som fattigdomsbekjempelse, folkeopplysning, kulturminnevern og friluftsliv (ibid). Organisasjonene var i begynnelsen økonomisk uavhengig av staten og ble driftet av basarer, innsamlinger, gaver og medlemsbidrag. Organisasjonssamfunnet har gjennomgått store endringer og fremveksten av den moderne velferdsstaten førte til grunnleggende endringer i forholdet mellom staten og organisasjonene. Dette skyldes i første rekke en utvidelse av det offentlige ansvarsområdet som gradvis flyttet inn på områder der frivillige organisasjoner hadde vært dominerende (Kulturdepartementet 2006-2007). Dette gjaldt helse- og sosialfeltet, barn og ungdoms oppvekstmiljø, kultur-, idretts- og fritidsfeltet, friluftsliv og naturvern (ibid).

Det kritiseres at det frivillige uformelle arbeid får en annen og mer byråkratisk karakter når det tas over av staten, og at en bestemt (nyliberal) politikk bidrar til denne utviklingsendringen. Dette kan komme til uttrykk gjennom at det sosiale fellesskapet mister sin spontanitet ved å kunne bidra i kollektive sammenhenger (Boje 2007:529). Det er altså et ønske om å få det frivillige inn slik at individet og det sosiale fellesskapet kan gjenvinne dets vitalitet og de sosiale relasjoner igjen bli fri og spontane (Gustavson & Lidskog 1992; Lidskog 1995 i Boje 2007). Det senmoderne samfunnet representerer i større grad disse utviklingstrekkene. Offentlig sektor i samspill med et sterkt sivilsamfunn og hvor enkelt mennesker vil bidra kan, i følge regjeringen, skape gode lokalsamfunn (Kulturdepartementet 2006-2007). I dag ønsker arbeidsminister Helene Bjurstrøm å legge til rette for sosialt entreprenørskap, hvor det fra den offentliges side vil være opptatt av å finne fram til samarbeidsformer som gir rom for kreativitet også i det statlige.¹⁶ (Frivillighet Norge 2010). ”Sosialt entreprenørskap” er først og fremst et tiltak for å løse vanskelige sosiale problemer, som for eksempel boligmangel og arbeidsledighet blant marginaliserte grupper (ibid). Et kjent eksempel på samarbeid med frivillige organisasjoner er blant annet Frelsesarmeens Fretex-butikker. Innsatsen til frivillig sektor har derfor en verdiskapende effekt målt i økonomiske verdier, men den viktigste effekten får man gjennom frivillig sektors betydning for velferd og trivsel for ulike befolkningsgrupper. Treningskontaktordningen driftes gjennom eksisterende støttekontaktordning i kommunene hvor frivillige organisasjoner som for eksempel Hordaland idrettskrets har en aktiv rolle i å rekruttere treningskontakter via treningskontaktkurset inn i et lønnet arbeidsforhold i kommunen.

¹⁶ Jfr. uttalelsene til Gustavson & Lidskog 1992; Lidskog 1995 i Boje 2007.

Et annet samarbeid mellom stat og frivillig organisasjon kommer til uttrykk ved at rusinstitusjoner samarbeider med kommunene. For eksempel er to av treningskontaktene jeg intervjuet tilknyttet den frivillige organisasjonen ”Nye Mål”. Her tilbys de rusavhengige hjelp med det byråkratiske papirarbeidet, som for eksempel søknad om treningskontakt. Den frivillige organisasjonen disponerer egne treningskontakter, og kommunenes avlønning av treningskontakttjenester går inn i den frivillige organisasjonens drift. Samspillet som foregår mellom de ulike aktørene representerer ofte et bytte som av partene anses som fordelaktig for sin virksomhet.

En del av støttekontaktarbeidets¹⁷ administrering overlates altså til frivillige organisasjoner i å iverksette med hensyn til bruker. Kommunene har i mange år slitt med å skaffe støttekontakter til brukere, og kritiske røster anser det som en ansvarsforskyvning å få frivillige organisasjoner til å gjøre denne jobben for dem. Kommunene opplever et stort press for å ivareta sosialtjenestelovens § 4-2 bokstav c. Likevel kan det for mange oppleves som uansvarlig å delegere bort kontrollen med rekruttering og oppfølging av en så viktig tjeneste. Begrepet ”Sosialt entreprenørskap” har ulikt innhold i ulike land og mens myndighetene noen steder ser på begrepet som en metode for å løse vanskelige og sosiale problemer, ser myndighetene i andre land på sosialt entreprenørskap som en viktig måte å få frivillig sektor og deres arbeidskraft til å finansiere virksomheten sin (Frivillighet Norge 2010). De viktigste forventningene som rettes mot de frivillige organisasjonene og frivillig innsats handler om sosial integrasjon, demokrati og økonomi (ibid). De nye samarbeidsarenaene bidrar til å rekruttere, drive opplæring og markedsføre nye modeller og organisasjonssamfunnets ryggrad er deltakerne. Medlemmer, frivillige og givere utgjør en stor og viktig del av organisasjonens ressurs- og legitimitetsgrunnlag (Wollebæk mfl. 2000:19). Den voksne befolkningen utførte nesten 200 millioner timer med frivillig arbeid i 2004 (Kulturdepartementet 2006-2007). Som vi ser av tabell 3 er det flest arbeidstimer knyttet til frivillige organisasjoner innen kultur og fritid, som også er det området treningskontaktarbeidet relaterer seg til. I dag ser man i økende grad – noe som kanskje særlig gjelder treningskontakttjenesten – at ansvaret for saksbehandlingen og drift av tjenesten har blitt flyttet fullt og helt over til kultursektoren, gjerne under andre navn (eks. fritidskontakt) (Bliksvær og Gjertsen 2007:19). Om det har vært tilsiktet eller utilsiktet å henvende seg til en arena som disponerer etterspurt arbeidskraft har jeg ikke noe data om.

¹⁷ Repeterer oppgavens praksis med å snakke om støttekontakter i mer generell betydning, og treningskontakter i konkret empirisk betydning.

På den andre siden finnes det også eksempler på at tjenestene overføres til etater uten erfaring fra fritidsfeltet, for eksempel pleie og omsorg (ibid). Det å få tilgang til nyttig kompetanse og nødvendige ressurser er viktig for støttekontaktordningens videre eksistens. Dens største problem har vært å rekruttere støttekontakter som er kompetente, og blir værende i oppdrag.

Organisasjonskategori	1997	2004
Kultur og fritid	52	54
Velferd	12	13
Politiske, humanitære og miljø	11	10
Bolig og økonomi	15	17
Religion og livssyn	11	6
Alle	100	100

Tabell 3: Andel av frivillige arbeidstimer siste fire uker etter organisasjonskategori i prosent (Sivesind, Karl Henrik (2007), Frivillig sektor i Norge 1997 - 2004. Frivillig arbeid, medlemskap, sysselsetting og økonomi. Rapport nr 10. Oslo: Institutt for samfunnsforskning, i Kulturdepartementet 2006-2007).

Tabellene¹⁸ viser at frivillig arbeid representerer verdifulle ressurser og at det frivillige arbeidet i Norge er meget omfattende. Tabell 3 viser hvordan det frivillige arbeidet fordeler seg mellom ulike typer organisasjoner i 1997 og 2004. Tallene representerer et stabilt grunnlag over frivillig arbeid mellom de forskjellige kategoriene som frivillig arbeid inneholder. Som sagt skjer over halvparten av det frivillige arbeidet i kultur- og fritidsorganisasjoner, hvor en også ser en viss økning i undersøkelsesperioden. Religion og livssynsorganisasjoner viser en betydelig tilbakegang fra 11 til 6 prosent, noe som er i tråd samfunnets sekularisering og frigjøring fra religiøse autoriteter og normer. Arbeidet i frivillig sektor representerer stabilitet med en viss styrkning når det gjelder antall arbeidstimer. Tabell 4 gir en oversikt over omfanget av det frivillige arbeidet fordelt på de ulike virksomhetene som organiserer denne innsatsen (Wollebæk m.fl. 2000). Den viser sivilsamfunnets sosiale kapital og ressurser som kan benyttes/utnyttet i samarbeid med sosialt entreprenørskap. Saksbehandlingen og drift av støttekontakttjenesten har altså blitt flyttet over til kultursektoren i mange kommuner, som i større grad muliggjør et tettere samarbeid med frivillige organisasjoner.

¹⁸ Tabell 3 og tabell 4

54% av befolkningen utførte slikt arbeid i 1998, og ut i fra tabell 3 kan vi anslå at tallene holder seg stabile.¹⁹ Gjennomsnittlig ble mer enn 9 timer i måneden brukt til frivillig arbeid. 80 prosent av den frivillige arbeidsinnsatsen finner en innenfor organisasjonslivet, og halve befolkningen har gjort frivillig arbeid for frivillige sammenslutninger (Wollebæk m.fl. 2000). Hovedtyngden av innsatsen foregår innenfor de frivillige organisasjonene der det til sammen ytes tilsvarende 126.000 frivillige årsverk (ibid). Dersom man skulle betalt markedslønn for det frivillige arbeidet ville det kostet samfunnet ca. 40 milliarder kroner (Wollebæk m.fl. 2000). Det foregår betydelig frivillig innsats også innen offentlig sektor (7%), privat sektor (5%) og nabohjelp (6%). Mesteparten av den offentlige frivilligheten finner vi i arbeid for barn og unge som for eksempel skoleverk, barnehager, fritidsklubber ellers inngår arbeid ved frivillighetssentraler og andre sosiale tjenester til eldre og funksjonshemmede. Også innen markedsbaserte foretak forekommer det frivillig ulønnet arbeid, og tabellen viser at ca. 160.000 arbeidet frivillig for privat sektor i 1997 (ibid). Nabohjelp kan uttrykkes gjennom tjenester som å slå plen, måke snø eller hjelpe trengende med forefallende arbeid. Det kan virke forebyggende med hensyn til kriminell adferd ved at man er synlig i lokalsamfunnet, og ved at en bryr seg om andre sitt ve og vell.

	Antall frivillige siste år*	Frivillige som andel av befolkningen (i prosent)	Arbeidstimer siste mnd. pr. frivillig	Antall årsverk**	Verdi av arbeidsinnsats***	Prosentandel av total innsats
Frivillige organisasjoner	1700 000	50.0	10.71	126 000	31.0 mrd.	80
Frivillighets-sentralene	30 000	0.9	6.30	1 300	0.3 mrd.	1
Privat sektor	160 000	4.7	6.74	7 400	1.8 mrd.	5
Offentlig sektor	280 000	8.4	5.28	10 400	2.5 mrd.	7
Nabohjelp	240 000	7.0	6.05	10 000	2.4 mrd.	6
Uspesifisert Sektor	60 000	1.9	4.39	1 900	0.5 mrd.	1
Totalt	2480 000	54.3	9.59	156 900	38.6 mrd.	100

Tabell 4: frivillig arbeid fordelt på virksomheter. * Som frivillig regnes den som har arbeidet frivillig i løpet av det siste året. En frivillig kan ha gjort flere frivillige innsatser, dvs. arbeidet for flere virksomheter, men telles bare en gang for hver kategori. **Ett årsverk berregnes til 1740 timer. *** Beregnet ut fra lønn per normalårsverk (246.000) (Kilde: SSB i Wollebæk m.fl.2000:39)

¹⁹ Jfr. rapport nr. 10. Oslo: Institutt for samfunnsforskning, i Kulturdepartementet 2006-2007.

4.4 Sosial kapital i samfunnet

Tallrike komparative undersøkelser basert på europeiske data viser også, at samfunn med velutbygget statlig velferdssektor og høy grad av sosial likhet, er samfunn kjennetegnet ved en høy sivil deltakelse i politisk arbeid, omfattende frivillige aktiviteter og høy grad av tillit til andre medborgere og til samfunnets basale institusjoner (Skocpol 1995; Oorschot & Arts 2005; Boje & Strandh 2005, i Boje 2007). På bakgrunn av dette har begrepet sosial kapital fått en så sentral plass i sosiologien (Boje 2007:544). Sosial kapital utgjør ressurser fordi det finnes i og utvikles gjennom sosiale nettverk og sosiale felleskap. Deltakelse i sosiale felleskap synes å være et viktig motiv for alle aktive deltakelsesformer. Gjennom vedvarende sosial kontakt mellom mennesker kan sosial tillit oppstå, fordi man opplever gjennom erfaring at mennesker er pålitelige (Wollebæk mfl. 2000:148). Sosiale felleskap har altså en styrkende effekt på tillit mellom mennesker. Sosial tillit og sosial kapital befinner seg derfor i skjæringspunktet mellom sosial integrasjon og demokrati (ibid). Begrepet "sosial kapital" har siden slutten av 1990-tallet fått stor oppmerksomhet innen samfunnsvitenskapen.

Tre kjente definisjoner av sosial kapital er formulert av Bourdieu (1986), Coleman (1990) og Putnam (1993). Bourdieu fokuserer på individuelle former for sosial kapital, i forståelsen nettverk og hvordan målbevisst innsats i disse kan gi individuelle goder. Oppfatningen av sosial kapital som noen enkeltpersoner kan bygge opp, holde for seg selv og bruke til å fremme egne interesser. Dette kan være et interessant perspektiv dersom motivet til treningskontaktoppdrag er fortrinnsvis for å oppnå individuell kapital. Det samfunnsnyttige perspektivet med å ta med en bruker når en først trener selv kan gi oppdraget en følelse over at det er behov for dem, at dette betyr noe for andre og det får dem til å føle seg attraktive og tilfredse. Coleman sitt fokus i sosial kapital var betydningen av sterke normer og effektive sanksjoner for å få kollektiver til å fungere (Selle og Wollebæk 2005). Robert Putnam rettet sin diskusjon om sosial kapital om deltakerdemokrati, politisk kultur og mangfold. I følge Putnam er sivile sammenslutninger viktige generatorer for sosial kapital. Deltakelsen må imidlertid være av en bestemt type, og han hevder at kontakt ansikt til ansikt mellom deltakere er en essensiell forutsetning for at sosial kapital skal bygges (Wollebæk mfl. 2000:148). Putnam mener at sosial kapital er mer et biprodukt av daglig sosial omgang, og ikke som en målrettet investering (Selle og Wollebæk 2005). Putnam har i høyere grad satt sosial kapital som en kollektiv ressurs som individer kan nyte godt av (Norges forskningsråd 2005).

De tenker seg at sosial kapital dannes om en utilsiktet følge av enkeltpersoners investering av tid, krefter og oppmerksomhet, og at sosial kapital langt på vei er et offentlig gode, som også andre enn de personene som selv har investert tid, krefter og oppmerksomhet, kan dra fordel av (ibid).

Treningskontaktordningen er et samfunnsnyttig arbeid da det er snakk om direkte sosial samhandling slik at man gjennom praksis kan møte andre og se seg selv gjennom andre. Sosial kapital begrepet kan brukes til å forstå at treningskontaktordningen kan bidra til sosial inkludering, og inngang til nye sosiale arenaer. Som tidligere påpekt er frivillig arbeid et grunnleggende element i det norsk demokratiske velferdssamfunnet. Frivillige organisasjoner, fortrinnsvis med et humanitært eller religiøst verdifundament innen omsorg, pleie og hjelp, har blitt fortrent av offentlige velferdsordninger (Lorentzen 2006). De siste 10-15 årene har både forskere og politikere fått øynene opp for at sivilt virke har større betydning for velferdsstaten enn mange var klar over (ibid). Tallene i tabell 3 og 4 viser at sivilsamfunnet har den særegne egenskap å samle folk. Deltakelse i sangforeninger, fotballklubber, menigheter, fagforeninger og andre sivile strukturer styrker interessen for samfunns spørsmål og evnen til å ta andres problemer inn over seg (Lorentzen 2006). Sivilsamfunnet er en arena hvor det moderne mennesket legitimt kan tilfredsstill sine egne interesser og utvikle sin individualitet, men også oppleve at verdien av kollektive handlinger, sosial solidaritet og ens egen velferd avhenger av andre (Kean 1988:364, i Boje 2007). Fra etterkrigstidens universelle og rettighetsbaserte sosiale ytelser ble det fra slutten av 1980-tallet et ideologisk paradigmeskifte i velferdsstatens utvikling. Sikkerhetsnettet som velferdsstaten representerer via rettigheter ble nå i større grad til målrettet behovsprøving.²⁰ Velferdsstatens forvandling kan av noen karakteriseres som at den undergraves som et instrument for omfordeling (Wahl 2009). Den svekkes som redskap til å skjerme folk fra markedets utrygge og konkurransepress, og bidrar altså til å presse fram økt eksponering mot markedet (ibid).

Velferdshybridene kan være et uttrykk for et kompromiss basert på ønsket om gjensidig hjelp og forpliktelse. Politiske, faglige og allmenne diskusjoner preges av hvor grensen skal trekkes mellom det offentlige og private, om hva som er brukers beste og hvilke tiltak som er mest fornuftige ovenfor utsatte og marginaliserte grupper.

²⁰ Jfr. avsnitt 4.3 om endring av sosiale tjenester i senmoderne utvikling; Fra universelle til behovsprøvde rettigheter.

I 2007 lanserte Nordlandsforskning²¹ en rapport om kompetanseløft for støttekontaktordningen. Rapporten er en evaluering av et videreutdanningstilbud for helse- og sosialarbeidere som skal lære opp og veilede støttekontakter, avlastere og frivillige²² (Bliksvær og Gjertsen 2007). Sosial- og helsedirektoratet gjorde i 2004 en rundspørring av landets fylkesmenn om deres vurdering av behovet for økt kompetanse i organisering og veiledning av støttekontakter, avlastere og frivillige. Fylkesmennenes vurderinger var nesten enstemmig at behovet for kompetanseheving var stort i organiseringen og veiledningen av støttekontakter. En overordnet målsetning for evalueringen er å finne et hensiktsmessig virkemiddel i forhold til målet om bedre tjenestekvalitet. Som tidligere nevnt er denne type tjenester fortsatt lavt prioritert i kommunene. Videreutdanningstilbudet i regi av Høgskolen i Bergen er utviklet for å møte behovet hos yrkesutøvere som tilrettelegger og tilpasser tiltak, og tjenester knyttet til fritiden for mennesker med spesielle behov (ibid).

Mange mener at det er et behov for en ny rekrutteringsprofil til å kunne få flere personer inn i rollen som treningskontakt. Denne studien, mener forfatterne, er en arena for nytenkning og skaping som starter gjennom ildsjeler. Disse tar med seg ideer og prosjekter tilbake til kommunene. På sikt vil det være et viktig grunnlag for endring og utvikling på feltet ute i kommunene (Bliksvær og Gjertsen 2007:102). Treningskontaktordningen blir beskrevet som en ny type støttekontaktordning, dermed kan det anses å være basert på denne type tenkning, og dermed bidra til å sette støttekontaktordningen på dagsorden. Bliksvær og Gjertsen (2007) skriver i sin rapport at dette trolig i neste omgang har en viktig effekt for rekruttering av støttekontakter. Treningskontaktprosjektet har som formål å utdanne treningskontakter som skal gjøre det lettere for brukerne å holde på med regelmessig fysisk aktivitet når de flytter hjem etter et institusjonsopphold. Treningskontaktene vil dermed kunne bidra med å bryte sosial isolasjon og gi brukerne tilgang til vanlige sosiale arenaer. Påvirkning med direkte personlig kontakt betyr mye når det gjelder å endre vaner. På denne måten kan støttekontaktordningen bli revitalisert (Skrede mfl. 2006).

²¹ Jfr. NF-rapport nr. 7/2007: Kompetanseløft for støttekontaktordningen.

²² Videreutdanningstilbudet er i regi av Høgskolen i Bergen.

Dersom vi går tilbake til Putnam sin definisjon av sosial kapital, som er basert på den tynne tillit som grunnlag for utvikling av sosial kapital og samfunnets handlingsevne (Putnam 1993, 2000 i Hansen og Tjerbo 2003). Putnam definerer sosial kapital som

... features of social organization, such as trust norms, and networks, that can improve the efficiency of society by facilitating coordinated actions (ibid).

Som vi ser inneholder Putnam`s definisjon av sosial kapital både en kulturell (normer) og en strukturell (nettverk) komponent (Hansen og Tjerbo 2003). Treningskontaktordningen er arbeidsoppdrag som er knyttet til fritidssfæren, og har som målsetning å utvide fritidsmulighetene for personer som av ulike årsaker faller utenfor den sosiale arena eller trenger assistanse for å delta på ulike aktiviteter i lokalsamfunnet. Kommunene er ansvarlig for gjennomføringen av disse integreringsaktivitetene som ved å ansette en treningskontakt er et av virkemidlene for å gi brukere et rikere liv gjennom egenaktivitet og opplevelse. Målet er å oppnå sosial kapital via sosiale nettverk slik at de brukerne som har muligheter for det etter hvert kan aktivisere seg selv og nyttiggjøre seg opparbeidet nettverk. Hos Putnam kan slike nettverk både være av en uformell karakter for eksempel naboskap, skolegang, eller kollegialt felleskap på arbeidsplassen, men minst like viktig for Putnam er de nettverk som utvikles gjennom formelle medlemskap i frivillige organisasjoner, som idrettslag, sangkor, humanitære foreninger og så videre (ibid). Gjennom den direkte kontakten som etableres mellom medlemmer av slike organisasjoner, utvikler man en gjensidig forståelse og tillit – og dermed forutsetninger for samarbeid og felles handlinger (Hansen og Tjerbo 2003). Ideologien handler om at offentlig sektor ikke skal ta hele ansvaret for tjenesteytingen og velferdsproduksjonen, og at denne omstillingen finner sted i skjæringspunktet mellom kommune og frivillighet (Vaagen 2005). Det kommunale lederskapet er viktig for treningskontaktordningen, og arbeidet med å skape gode samhandlingsprosesser, samarbeidsarenaer og møteplasser for representanter for de frivillige. Offentlige myndigheter legger vekt på at lokal innsats på uformell basis, må nyttes i et samspill med det offentlige hjelpeapparatet både for å løse omsorgsoppgaver og fritidsoppgaver i nærmiljøet (Wærness 1982:14). Dette fører oss inn i velferdsstatens ambivalente holdninger når det gjelder å støtte opp om denne omsorgsformen (ibid).

4.5 Hybridiseringsaspektet

Dugnadsånden markerer sivilsamfunnet som sektor og aktiviteter plassert mellom stat, marked og familie, tuftet på en økonomi uten fortjeneste som formål (Lorentzen 2006). I land utenfor Norge og Norden, for eksempel England og USA, har organisasjoner gradvis utviklet et kollektivt selvbilde som en kraft utenfor, og til dels i opposisjon til staten og markedet (Seip 1984; Lorentzen 1998; i Wollebæk m.fl. 2000). De norske og nordiske sammenslutningene deler i liten grad noen kollektiv selvforståelse (ibid). Dette kan igjen forklares ut i fra at vi lever i et svært ”statsvennlig” samfunn med stor grad av ideologisk nærhet mellom frivillig og offentlig sektor (Kuhnle og Selle 1992a; i Wollebæk m.fl. 2000). Andre vil hevde at dugnadsånden som før var en dyd av nødvendighet har blitt fortrent av offentlige velferdsordninger (Lorentzen 2006). De sosiale omsorgstjenestene i kommunen er avhengig av en god og naturlig balanse mellom det ubetalte frivillige sosiale nettverket, og de betalte støttepersonene som både avlastere, støttekontakter og fritidsassistenter er, enten tjenesten er individuell eller som et organisert gruppetiltak (Det kongelige arbeids- og Inkluderingsdepartementet 2006-2007). I de forutgående kapitlene har jeg forsøkt å gi en fremstilling av støttekontakttjenesten og dens samfunnsnyttige ideologi, funksjon og utfordringer.

Ordnningen er preget av at det er ulik praksis i kommunene, og tjenestens form og innhold gir seg dermed utslag ved store skjønsmessige forskjeller. Støttekontaktordningen kan beskrives som å bli liggende i en mellomposisjon som karakteriseres ved at ordningen ikke kan defineres lik, eller ulik de andre fellelesskapene som utøver denne type omsorgsarbeid.

Som følge av velferdssamfunnets utvikling har det oppstått ulike tiltak som beveger seg i grenselandet mellom offentlig/frivillig sektor og lønnet/ulønnet arbeid. Disse ”velferdshybridene” har blitt mer og mer vanlig, noe som igjen har ført til at skillelinjene mellom stat og sivilsamfunn i større grad har blitt visket ut (Wollebæk mfl. 2000:20). På alle velferdsområder inngår offentlige myndigheter samarbeid med frivillige sammenslutninger (ibid). Spesialkompetanse, effektivitet og profesjonell drift kreves for at organisasjonene skal oppfylle det offentliges forventninger om fortjenestefri velferdsproduksjon²³ (ibid). Dette er i tråd med støttekontaktordningen, samt dens nye måter å organisere kommunens sosiale ytelser ovenfor rettighetstakere (jfr. også figur 1, s.24).

²³ Jfr. Stortingsmelding nr. 27 1996 -97.

Bruker av ordningen kan selv velge om han/hun ønsker en individuell- eller kollektiv form på tjenesten. Det vil si at han/hun kan delta i aktiviteter kun med treningskontakt og/eller i gruppeaktivitet. Om dette er et reelt valg kan jo diskuteres siden ordningen i liten grad representerer et utbygd tilbud i kommune Norge. Støttekontaktordningen er, både historisk og slik loven må forstås, en individuell tjeneste og et forhold mellom bruker og støttekontakt. Samtidig har vi fra begynnelsen av 1990-tallet fått en utvikling av tjenesteassistanse i en del kommuner, som er gruppesamvær knyttet til ulike organiserte aktiviteter (Bergh 2000). Det har vært et argument at deltakelse i grupper med andre med samme interesser er positivt for inkludering.²⁴ Likevel er det viktig at det ikke oppstår et konkurrerende forhold mellom de to ulike tjenestene med klart forskjellig innhold og hvor bare den ene, som er støttekontakttjenesten, er lovregulert. Når vi går nærmere inn på organiseringen av disse tjenestene ser vi hvor vanskelig det er å etablere offentlige tiltak som kan ivareta de omsorgstrengedes behov for allsidig, korrekt og fleksibel hjelp når de samtidig skal sikre omsorgsutøverne rettigheter som vanlige arbeidstakere (Wærness 1982). En utprøving og kritisk evaluering av nye former for sosial service og økonomiske stønadsordninger er nødvendig for å få et offentlig hjelpesystem som både tar hensyn til de behov som mottakere så vel som utøvere av omsorg har (ibid). Treningskontaktordningen kan også på dette området anses å ligge i grenselandet mellom det frivillige private og det lønnede offentlige.

De fleste frivillige organisasjoner mottar offentlig støtte og flertallet av frivillig drevne velferdstiltak får store deler av sine driftsutgifter dekket over offentlige budsjetter (Wollebæk m.fl. 2000). Inntak av klienter skjer oftest igjennom offentlige ventelister, og store deler av virksomheten er lovregulert (ibid). Brukerne som ønsker treningskontakt har søkt via den frivillige organisasjonen til kommunen²⁵ som behandler og eventuelt innvilger et vedtak, som den frivillige organisasjonen setter i gang og tar jobben som det utførende leddet. Den økonomiske avlønnen fra kommunen som utbetales for arbeidsoppdraget treningskontaktene utfører går som sagt til den frivillige organisasjonen. I statsforvaltningen ble lenge velferdstiltak som fikk mer enn 50 prosent av sine bevilgninger over de offentlige budsjetter betraktet som offentlige (Wollebæk m.fl. 2000).

²⁴ Gruppeaktiviteter er utbygd både for støtte- og treningskontakter. Klatregrupper, friluftsgupper, treningsgrupper i helsestudio, musikkgrupper og smykkekursgrupper er noen eksempler på gruppeaktiviteter (Helsedirektoratet 2007b).

²⁵ Jfr. "Nye Mål" som er en frivillig organisasjon som samarbeider med kommunen om blant annet treningskontakter.

”Bukken som passer på havresekken” er et uttrykk som kan favne samarbeidsrelasjonen mellom det offentlige og de frivillige organisasjoner. Det offentlige kontrollerer både bevilgninger over budsjett, men samtidig også fordelingen av de økonomiske rammer for organisasjonene. Dette er en samarbeidsform og et godt eksempel på sosialt entreprenørskap, som det offentlige i større grad benytter seg av for å løse tidkrevende og vanskelige sosiale forhold. Det er også et uttrykk for mangfoldet som utøves for støttekontakttjenesten i kommunene i Norge. Treningskontakttjenesten sin mellomposisjon preges av praksiser innenfor det frivillige arbeid og det lønnede arbeid. En velferdshybrid kan derfor anses som en krysning av to ulike fenomen/praksiser, og derfor sammensatt av ulike elementer fra to forskjellige velferdssfærer. Til sammenligning med naturvitenskapene blir ordet ”hybrid” beskrevet som en art med nedsatt funksjonsevne, som gir den en mindre sjanse til å klare seg enn de ublandede foreldre artene. Den samfunnsmessige fortolkning kan sies å handle om at en hybrid vil ha større utfordringer og potensielle dilemmaer enn de opprinnelige strukturene. Særlig grenselinjen mellom det offentlige og organisasjonene er til tider så diffus at det kan være vanskelig å avgjøre hvor en virksomhet hører hjemme (Wollebæk m.fl. 2000:27). Treningskontaktene som jobber for den frivillige organisasjonen ”Nye Mål” kan plasseres i kategorien frivillig arbeid, mens treningskontaktene som jobber for kommunen kan plasseres i kategorien lønnet arbeid. Velferdshybridens praksis representerer altså en struktur som speiler dets opprinnelse hvor en har alminnelige lønnede treningskontakter på den ene siden, og ulønnede verdiorienterte på den andre siden. Mye av det gamle blir med inn i det nye, samtidig som det skjer en relativt rask utskiftning av kulturelle og politiske uttrykk (Wollebæk og Selle 2002). De institusjonelle samfunnsmessige avleiringene blir altså værende i det reorganiserte uttrykket av ordningen. Dette avspeiler samspillet mellom endring og kontinuitet som kjennetegner all samfunnsendring (ibid).

I 2007 gav Håkon Høst ut en avhandling basert på en studie av hjelpepleieryrkets rekruttering og dannelseshistorie, fra 1960 til 2006. Etableringen av hjelpepleierutdanningen ser han på som en tidstypisk modernisering av rekruttering og utdanning til et arbeidsfelt som til da hadde vært representert av ufaglært arbeidskraft. I 1994 ble omsorgsarbeiderfaget etablert og endringene besto i å erstatte det tidligere omsorgsfaget (hjemmehjelper). I den grad omsorgsarbeideren skulle lykkes i å etablere et eget rom i arbeidsdelingen utover det å være en hjemmehjelp, måtte den derfor fortrenge de andre, helst da hjelpepleieren.

Høst sin studie kan først og fremst benyttes i forklaringen av å utvikle et ”yrke” fra et tidligere etablert yrke. Etableringen av den nye treningskontaktordningen fra den eksisterende støttekontaktordningen har gitt interessante paralleller mellom Høst sine funn og min egen studie. For det andre diskuterer Høst at omsorgspraksiser skapes ut i fra en moderniseringsoffensiv og som en tidstypisk trend i rekruttering og utdanning. Til sammenligning har treningskontaktordningen en fysisk- og helsemessigprofil, og mange rekrutteres til å delta på treningskontaktkurset på bakgrunn av interesse. Kurset blir igjen ansett som en utdanning og som en nødvendig kompetanseheving fra den opprinnelige støttekontaktordningen. For det tredje viser studiene den samme hovedtendensen om at det nye yrket får samme plass i arbeidsdelingen som det gamle yrket, og at forholdet mellom de to ”yrkesgruppene” i arbeidsfeltet ser ut til å være uproblematisk på grunn av den lønnsmessige likestillingen. Dette igjen kan ha vært med å fjerne et konflikttema. For det fjerde har arbeidet innen det nye yrket ikke dannet grunnlag for statusheving blant omsorgsgiverne, noe som også gjør seg gjeldende i manglende statusheving blant treningskontaktene. For det femte trekker Høst frem de uklare praksiser med hensyn til å definere yrkesgruppene i forhold til hverandre som igjen representerer hybridens diffuse arbeidsforskjeller og potensielle dilemmaer for de involverte partene. Dette er sentralt i masteroppgavens problemstilling og Høst sine argument vil bli brukt til å underbygge oppgavens konkluderende del. Jeg vil i analysekapittelet diskutere treningskontakttjenesten ut i fra en ”hybridisering” mellom det lønnede offentlige arbeidsoppdraget, og det ulønnede frivillige arbeidsoppdraget med støtte så vel i den private sfære (familien) som i sfæren for frivillig arbeid utenfor familien.

4.6 Sosialpolitisk utforming

I de nordiske landene har helse, sosiale forhold og utdanning utviklet seg til å bli et offentlig ansvar (Wollebæk m.fl. 2000). Organisasjonene har først og fremst spilt rollen som pionerer som kunne peke på mangler ved det offentlige tilbudet, tilby institusjonelle løsninger i en overgangsperiode, eller utføre oppgaver på oppdrag fra det offentlige (ibid). Frivillige organisasjoner har likevel stått for selvstendig tjenesteproduksjon innen viktige områder som rusmiddelomsorg, revmatismepleie, eldre omsorg med mer (Wollebæk m.fl. 2000). Forskerne bruker uttrykket ”velferdshybrid” for å beskrive tiltak i grenselandet mellom offentlig og frivillig sektor (ibid). Det kommunale lønnede arbeidet ”tar bolig” i frivilligheten, og det frivillige arbeidet blir tatt i bruk av offentlige tjenesteprodusenter.

Treningskontaktordningen kan derfor tolkes som en velferdshybrid, og mye tyder på at støttekontaktordningens ”nye veier” baseres på de etablerte kommunale strukturene. Derfor bærer også denne ordningen preg av å ha et svakt grunnlag for å kunne fungere som en selvstendig ordning.²⁶ Fordi treningskontaktordningen som nevnt er en ”nyskaping” i hvordan kommunene drifter sine støttekontakttjenester er kommunen som har utviklet dette på mange måter foregangskommune i samhandlingsarbeidet mellom de offentlige kommunene og de frivillige organisasjoner (Vaagen 2005). Det har blitt vist til at antall brukere av støttekontakttjenesten har økt år for år, og mange kommuner sliter med å rekruttere støttekontakter til nye søkere og å erstatte støttekontakter som slutter. En rekke trender i samfunnet setter i dag den tradisjonelle organiseringen under press. Treningskontaktordningen preges av at den driftes under støttekontaktordningens tradisjoner, og prøves omskapt til en modell som passer inn i samfunnets trender som igjen kan rekruttere folk til oppdrag. Tjenesten er bygd ut i fra tradisjonelle omsorgsroller i de ulike basisinstitusjonene som samfunnslivet er bygd på. Tradisjonelle omsorgsroller inngår i individuell sfære, som er en ulønnet og fleksibel aktivitet som den nære familie eller andre daglige omsorgspersoner tar seg av. Familiens handlinger er ofte preget av altruisme og uegennytte, og de bryr seg om den andre fordi det er ens eget barn eller en annen nær slektning. Treneren har rollen som er basert på å lede en forhåndsdefinert aktivitet på et visst tidspunkt til fastsatte tider. Dette representerer en frivillig, men mindre fleksibel ordning på en kollektiv arena hvor et idrettslag, klubb og lignende tilbyr en organisert aktivitet for lokalbefolkningens medlemmer. Dette er basert på ulønnet og frivillig virksomhet fra personer i nærmiljøet som av ulike grunner har tatt på seg dette arbeidsoppdraget. Treningskontaktoppdrag preges av å ha en fot i hver av disse ”leire”. Dette gir seg utslag i at treningskontakter føler de gir mye tid og krefter, og får lite tilbake av oppmerksomhet, anerkjennelse og penger. Kommunenes unnlattelse i å informere om ordningens konkrete brukerutfordringer kan skape misnøye hos treningskontakter, som kan anse dette å være tilsiktet da de i større grad ikke ville påtatt seg arbeidsoppdrag hvis de visste at gjennomførbarheten var så liten som den i praksis er. Dette kan uttrykkes i uklare roller og en multifunksjonalitet i arbeidsutførelsen, mangel på ressurser, ansvarsforskyvning, eller uklare grenser mellom de involverte partene. ”Den multifunksjonelle omsorgen”, som kan defineres innen treningskontaktoppdrag, kan fungere som et ”både – og”, samt et ”verken – eller” i dens konsekvenser.

²⁶ Dette er i tråd med rapport fra Helsetilsynet 4/2008

4.7 Motivasjon

I 1970 gav Richard M. Titmuss ut boka ”The gift relationship” - from human blood to social policy, som er en komparativ studie av ulike lands blodgiversystem. Han sammenligner primært blodgivertjenesten i Storbritannia med de kommersielle blodbankene i USA. Han ser også på transfusjonstjenesten fra andre land som blant annet Sovjet og Sør-Afrika. Titmuss konkluderte med at det offentlige organiserte blodgiversystemet var overlegent de private og profittbaserte når det gjaldt å sikre mottakeren et kvalitativt godt blodprodukt, som ikke var virusinfisert eller gav sykdomsrisiko. Det amerikanske systemet appellerte i større grad til fattige donorer som brukte blodsalg til og skaffe til veie penger. Mange skjulte viktig informasjon og helseopplysninger grunnet redselen for ikke å bli godtatt som donor. Det amerikanske systemet med sitt kommersielle marked er private aktører som betaler donorer for hver enhet blod de gir. Denne betalte donasjonen skaper dårligere blodkvalitet²⁷ enn hvis blodgivere gjør det frivillig, og som en ubetalt tjeneste. Det britiske og norske blodgiversystemet er tuftet på giverglede og altruisme. Bloddonorstudien kan anses for å være sosiologisk interessant da den kan bidra til å vise den viktige betydningen av konsekvensene av betalt blod, da dette endret motivasjonen hos giver og reduserte kvaliteten på blodproduktet betraktelig. Selv om støttekontaktoppdrag i utgangspunktet ikke kan anses som frivillig arbeid befinner det seg som nevnt i et grenseland, og mitt empiriske materiale har vist at det finnes ulike praksiser der treningskontakter også jobber uten lønn gjennom frivillige organisasjoner. Treningskontakter som er tilknyttet den ordinære støttekontaktordningen i kommunene opplever i tillegg å yte et frivillig merarbeid i forhold til den økonomiske avlønningen de får for arbeidsoppdraget siden avlønningen er liten. I likhet med ønsket om høy kvalitet på blod er det i alles interesse at det finnes høy standard på sosiale tjenester. Blodgiver- og treningskontakttjenestene kan være et uttrykk for solidaritet i samfunnet og å hjelpe de svakeste. Gaveaspektet er viktig for Titmuss, og frivillig blodgivning som vi praktiserer i Norge blir betraktet som en type ”gave givning”. Titmuss trekker frem sosialantropologene Levi – Strauss og Mauss sin dokumentasjon om at gavebyttets relasjoner opprettholder og fremmer sosialt samhold i enkle primitive samfunn. Bytte av gaver er at av grunnfjellene som menneskelig samfunn er bygd på, og andre former for bytte er avledet av denne typen bytte (Grimen 2005: 91).

²⁷ Blodprodukter fra kommersielle aktører var mer utsatt for smittsomme sykdommer som hepatitt, HIV, osv.

Det å gi blod eller stille opp i støttekontaktoppdrag (som treningskontaktene oppfatter som frivillig, selv om det er en viss avlønning) er handlinger som, i følge Titmuss, er mekanismer som også kan gjøre seg gjeldende i et moderne samfunn generelt. Velferdsstatens institusjoner er bygd opp gjennom sosialpolitiske utforminger og universelle prinsipper, som vil påvirke samholdet blant innbyggerne i lokal samfunnet.

Titmuss så på gaven som både økonomisk, sosialt og moralsk motivert. Når en person mottar en gave eller en tjeneste skapes det en asymmetri og forpliktelse til å gjengjelde dette. Siden mitt datamateriale kun gir informasjon fra treningskontaktens oppfattelse av forholdet kan jeg bare anta at brukere av ordningen kan oppleve en asymmetri i relasjonen til den betalte fremmede. Fra deres perspektiv tyder mye på at en betalt venn eller treningskompis ikke skaper den gjensidigheten som er nødvendig for at bruker skal oppleve den nødvendige balansen mellom aktørene. Titmuss beskriver i sin bok ulike typer av blodgivere, og kategoriserer dem ut fra forskjellig motiv til å donere blod. Altruisme kan defineres som handlinger som retter seg mot medmennesker og deres ve og vell. Det er uselviske handlinger og tanker, og atferden er styrt mot andre og ikke ut i fra eget utbytte. Altruisme kjennetegnes ved det motsatte av egoisme noe som for mange kan anses som en dikotomi, hvor du er enten det ene eller det andre. Dersom disse egenskapene representerer ytterpunkter på en akse så kan jo motivene for handling være sammensatt, og preges av ulike blandingsforhold.

No donor type can of course, be said to be characterized by complete, disinterested, spontaneous altruism. There must be some sense of obligation, approval and interest; some awareness of need and of the purposes of the blood gift; perhaps some organized group rivalry in generosity; some in knowledge that fellow – members of the community who are young or old or sick cannot donate, and some expectation an assurance that a return gift may be needed and received at some future time (Titmuss 1997:140).

Titmuss fremhevet altså at frivillig blodgivning ikke motiveres av ”ren” altruisme alene, men at de frivilliges motiver vil være blandet. Det å yte en innsats for andre oppleves som givende og arbeidet kan gi andre belønninger som for eksempel anerkjennelse, frynsegoder og annet. Dette gir et godt utgangspunkt for å forstå treningskontaktens motiver som for eksempel at en helt uegennyttig atferd ikke finnes, og at treningskontaktoppdrag kun basert på brukers premisser kan synes vanskelig for de fleste å holde ut med i lengden.

4.8 Avslutning

Samfunnet er i dynamisk endring noe som uttrykkes gjennom institusjonelle tenkemåter, organisering, arbeid og fritid. Tusenårsskiftet representerer et tidsskille for frivillig organisering i Norge som markerer et slutt punkt for den dominansen folkerørslene har hatt i det norske organisasjonssamfunnet, og gir samfunnsendringene vekst i den mer uforpliktende og uformelle aktiviteten som er rettet mot nærmiljø, kultur og fritid (Wollebæk og Selle 2002). De frivillige organisasjonene betyr mye både kvantitativt og kvalitativt i forhold til kommunens kjerneoppgaver (Vaagen 2005). Kvantitativt ser vi at de frivillige organisasjoner fortsatt samler folk, og holder seg stabilt i forhold til arbeidsressursers tilgjengelighet. Bruk av frivillige organisasjoner i lokalsamfunn blir i større grad integrert i det kommunale arbeidet da organisasjonene har en viktig funksjon i å motverke marginalisering og sosial isolasjon (Wollebæk og Selle 2002). Denne sosialiseringen gjennom frivillige organisasjoner kan kobles direkte til vilkårene for et levedyktig demokrati som igjen representerer kapital i Putnam sin forstand. De offentliges økte interesse for frivillig basert velferd har skapt tette bånd mellom offentlig lønnet velferdsarbeid og frivillig ulønnet arbeid. I samfunnsvitenskapene betegnes dette som en velferdshybrid. Denne typen hybrider impliserer at skillelinjene mellom det frivillige arbeidet i sivilsamfunnet og det lønnede arbeidet i kommunene blir ”vasket bort”. En hybridisering av tjenestene innenfor omsorgssektorene er i dynamisk utvikling, og avhengig av den sosialpolitiske agenda. I det følgende analysekapittelet er hensikten å gi innsikt i et nedenfra perspektiv på denne hybridisering.

5.0 TRENINGSKONTAKTORDNINGEN: EN TJENESTE MELLOM BYRÅKRATI OG BEVEGELSE

”Ja det er litt... sånn... at på den ene siden så tenker jeg at det viktigste er at denne personen får den hjelpen som hun har behov for akkurat der hvor personen er, sant? Men på den annen side så hadde jeg lyst å bruke litt mer av det jeg hadde lært, og der igjennom også bidra til en bedring i situasjonen”.

(Karina, 40 år - treningskontakt)

5.1 Innledning

Treningskontakten i det innledende sitatet antyder et sentralt dilemma knyttet til det fysiske støttekontaktoppdraget Karina er ansatt til å gjennomføre. Skal hun gjennomføre den fysiske treningsøkten hun lærte på treningskontaktkurset slik at hennes bruker får den helsemessige gevinsten av treningen, eller skal hun ta hensyn til brukers dagsform og for eksempel gjennomføre en liten spasertur med avsluttende kafébesøk? Den fysiske aktiviteten med den enkelte bruker kan oppleves som om den sosiale kontakten nedprioriteres. Arbeidet kan knyttes til ønsket om å hjelpe og siden Karina er ansatt av kommunen impliserer dette samtidig et offentlig omsorgsarbeid hvor hun får lønn for sitt arbeid. Treningskontakter får imidlertid ikke lønn dersom bruker av ulike grunner ikke stiller opp til avtale, eller hun selv skulle bli syk.

”Det gælder betydningen af, at der findes en direkte modtager af dette arbejde, at omsorgsgiveren²⁸ kan bevæge sig mellem grader af nærhed og distance til modtageren, og at der både findes muligheder og grænser for denne nærhed” (Christensen 1998).

Det å være der på brukers premisser og modellere seg etter dagsform, ønsker og behov representerer en omsorgsrolle knyttet til uegennyttig motiv for treningskontakten. Denne tanken representerer i større grad den tradisjonelle støttekontakttjenesten hvor innholdet i arbeidsutførelsen er mer fleksibelt i henhold til hvilke aktiviteter partene utøver i fritidssfæren. Karina opplever et brudd med denne fleksibiliteten når hun også skal ha fokus på en medisinsk effekt i form av bedre fysisk og psykisk velvære for bruker. Dette roledilemmaet kan henge sammen med den ambivalens velferdshybridene representerer med sin sammensatte struktur og funksjonalitet.

²⁸ Her: treningskontakt

I denne sammenheng handler Karinas valg på et mer generelt nivå, om hvordan treningskontaktarbeidet skal kombinere et omsorgsarbeid og et lønnsarbeid når disse to typer arbeid har røtter i henholdsvis den private og frivillige sfæren, og den offentlige sfæren.²⁹ Treningskontaktordningen som velferdshybriden er dermed knyttet til forskjellige normer, regler, ideer og verdier som gir grunnlag for forskjellige holdninger til oppfattelser av arbeid, og forskjellig atferd i arbeidet (ibid). Dette forsterkes gjerne av at treningskontaktordningen organiseres i samarbeid med frivillige organisasjoner som idrettslag m.m. (jfr. avsnitt 2.4). Det å befinne seg i et roledilemma innebærer at en trekkes i to forskjellige retninger med hensyn til for eksempel hvilken atferd man skal velge (Christensen 1998). ”Valget” handler altså både om å ta stilling til normer og verdier, og om å ta stilling til ens atferd (ibid).

Jeg vil i dette kapittelet presentere oppgavens analyse av det innsamlede datamaterialet, sett i lys av den teoretiske plattformen som ble gitt i forrige kapittel og oppgavens problemstilling.

5.2 Hybridiseringen av frivillig arbeid og lønnsarbeid

Avsnittet tar for seg treningskontaktens arbeidsforhold som preges av å ligge mellom to ulike omsorgspraksiser. Lønnsarbeid er ansett som posisjoner i yrkeslivet som gir inntekt i bytte mot arbeidsutførelse. Yrkeslivet representerer derfor en arbeidsuke som sier hvor mye en arbeidstaker jobber. I Norge er en vanlig arbeidsuke definert, gjennom tariffavtale, på 37.5 timer pr. uke; noe som tilsvarer en 100 % stilling. Mange jobber deltid, altså med kortere arbeidstid, og disse innehar da en mindre stillingsprosent. Å være deltidsarbeidende kan være frivillig når for eksempel vedkommende ønsker å gjøre noe annet ved siden av jobben som for eksempel å føre tilsyn med egne barn, eller spe på økonomien ved å jobbe ved siden av studiene. En ufrivillig deltidsarbeider vil på den andre siden ønske å jobbe mer, men på grunn av høy bruk av deltid i yrket så må vedkommende nøye seg med en lavere stillingsbrøk, og eventuelt ta ekstra vakter eller jobbe som støttekontakt. I de fleste lønnede arbeidet stilles det krav til en spesifikk kompetanse. Denne yrkeskompetansen betyr at jobbsøker har en fullgod utdanning som gir tilstrekkelige kvalifikasjoner i yrkesutførelsen innenfor det bestemte arbeidsområdet. I mange lønnete omsorgsykker kreves det utdanning som gir arbeidssøker relevante kunnskaper, ferdigheter og holdninger som anses nødvendig for å yte god omsorg og service. Samfunnets utvikling og tjenesteproduksjon stiller store krav til utdanning og yrkeskompetanse, samt omstilling og fleksibilitet.

²⁹ Jfr. Christensen (1998:231) sin beskrivelse av hjemmebasert omsorg.

Kjennetegn som gir støttekontaktordningen fellestrekk med lønnet arbeid er at det lyses ut stillinger, det sendes søknader og det skjer en formalisering via ansettelsesprosessen. De fleste treningskontaktene jeg intervjuet hadde brukere som hadde fått vedtak på treningskontakttjenester på ca. 3 timer pr. uke. Sammenligner en denne stillingen med vanlig arbeidsuke utgjør arbeidsoppdraget en 8 % stilling, noe som er et stort avvik fra et ordinært lønnet arbeid. Samtidig er stillingen basert på en lav grunnlønn hvor det ikke gis noen tillegg for erfaring eller kompetanse. Alt styres ut fra brukers timetall, og brukers evne til å møte opp slik at arbeidet kan gjennomføres. Informantene oppfatter arbeidet de utfører som frivillig arbeid da det er så mange timer som ikke gir lønn. Dette kan for eksempel være transport til og fra, sykefravær, rapporter, infomøter, telefonsamtaler, tid på organisering og motivering etc.

”Han ene falt jo helt ut... og etter en fire fem ganger at han ikke møtte opp så ringte eg sosialkontoret og sa: vet du hva, dette synes eg e veldig utilfredsstillende og at eg ikkje ville ha det sånn... Siden har eg ikkje sett han... (Gerd, 55 år – treningskontakt)

Gerd får altså ikke betalt for de 4-5 gangene bruker ikke møter opp til treningsavtale, og hun får heller ikke betalt for tiden hun bruker på å etterlyse ham hjemme eller på sosialkontoret. Telefonomkostningene betaler hun også selv. Etter 5 uker sitter Gerd igjen med ingen inntekt, og har kostnader etter å ha brukt både tid og engasjement for å sette i gang oppdraget. Dette er en praksis som er atypisk i vanlig lønnsarbeid, og som de fleste arbeidstakere velger å legge inn i arbeidsdagen og ikke i fritiden slik som treningskontaktene tvinges til å gjøre.

Helsetilsynets rapport ”Avlastning og støttekontakt – tjenester med betydning for et bedre liv!”, tyder på at endringer også vil skje innenfor denne type oppdrag for å sikre dens eksistens og sosiale funksjon. Treningskontaktordningen gir lønn for arbeidsoppdrag, og treningskontakter får avlønning fra ca. 114 kr timen. Dette anses av de fleste som meget lav avlønning dersom en sammenligner med tariffbasert lønn der det blir gitt tillegg for alder, erfaring og utdanning.

”Jeg føler at ansvaret er veldig stort for liten lønn... Jeg kunne tenkt meg og fått betalt litt mer for det jeg jobber” (Nina, 40 år – treningskontakt)

June kunne tenkt seg at flere treningskontakter var utdannet innen omsorgsarbeid da disse representerer en ønsket kompetanse for å kunne gi brukere innenfor treningskontaktordningen en mer helhetlig hjelp.

Hun ser altså fordelene med å disponere folk med utdanning og erfaring innenfor feltet treningskontakt, spesielt når det gjelder de tyngste brukergruppene.

”Tror ikke det er så mange helsearbeidere som er interessert i å jobbe som ”ufaglært” i ordningen. For dårlig lønn. Da kan de heller ta seg en ekstra vakt der de jobber” (June, ansatt i pleie- og omsorg).

Det gis altså ikke noe tillegg for kveld, helg eller andre ”røde dager”. Dette er svært utypisk et lønnet arbeidsforhold. Arbeidstakere innen lønnet arbeid får også ofte tilbud om deltakelse i fagforeninger som igjen jobber for sine medlemmers interesser, som kan fremme krav og kjempe for bedre arbeidsvilkår og høyere lønn. Støttekontakter har i følge June ikke denne praksis da ordningen har få rettigheter, intern fragmentering og lite samhold som ”yrkes” gruppe. Treningskontakter kan derfor ikke karakteriseres som et eget yrke eller et eget fag. Lønnsinntekten for arbeidstaker innenfor treningskontakttjenesten kan dessuten være meget uforutsigbar, spesielt for de som er i oppdrag med ”tunge brukere” hvor fraværet er større enn i andre brukergrupper; dette gjelder mange treningskontakter, jfr. sitat.

”Og når jeg stått på avtalt tidspunkt, så tikker det inn en melding at, beklager, sant.. Kommer ikke. Og det skjedde jo x-antall ganger” (Gerd, 55 år – treningskontakt).

Treningskontakter er helt avhengig av å stole på at bruker møter opp til avtalt tid. Hvis ikke det skjer faller retten til utbetaling bort. Med andre ord er treningskontakter helt uten kontroll på om bruker møter til avtale, og det knyttes dermed stor usikkerhet til hvilken inntekt arbeidsforholdet gir. De fleste synes også at det er vanskelig å forplikte seg til flere brukere og slik forsøke å gjøre det til et levebrød da det er så stor uforutsigbarhet knyttet til arbeidet. Mange treningskontakter evaluerer derfor arbeidsinnsatsen de gjør i oppdraget som et frivillig arbeid.

Knut og Kjersti er treningskontakter tilknyttet en frivillig organisasjon for rusavhengige som har vært i behandling eller i fengsel. Her kan rusavhengige blant annet få hjelp til praktiske formål som skole, arbeidstrening, kursing, trening av sosiale ferdigheter og fysisk fostring. Organisasjonen er også koordinator for idrett mot rus hvor det settes fokus på fysisk aktivitet, psykisk velvære og idrett som en sosial møteplass. Ved siden av tilrettelegging av fritidsaktiviteter blir det brukt mye tid på yrkesrettet aktivitet. Knut er aktivitetsansvarlig for et arbeidsprosjekt hvor tidligere rusmisbrukere får terapeutisk arbeidstrening.

Knut har mesterbrev i tømmerfaget, er uføretrygdet, men jobber frivillig 4-5 dager i uken hvor han bidrar til å rehabilitere et gammelt forsamlingshus hvor Bergen kommune er grunneier. Verdien på arbeidsutførelsen anslår han å ligge på ca. 400.000 kr. Dette sier noe om samfunnets besparelser når rusavhengige får et aktivt tilbud, som kan defineres som en dobbel rehabilitering. Det vil her foregå en overføring av ressurser og støtte fra det offentlige til sivilsamfunnet, som igjen gir noe tilbake i form av frivillig innsats og kompetanse innenfor det sosialpolitiske feltet, kultur, fritid med mer (Vaagen 2005). Totalt sett kan man si at det slikt sett foregår en utveksling av ressurser mellom sektorene.

Kjersti har stor motivasjon i å hjelpe brukere slik hun selv ble hjulpet. Hun har selv vært rusmisbruker og etter avsluttet behandling hadde hun et stort behov for å bli brukt, og fylle dagene med meningsfulle gjøremål. Slik fungerer dette også som et tilbud for personer som ikke fungerer på det lønnede arbeidsmarked. Det gir også dem en mulighet for sosial integrasjon. Kjersti var selv aktiv og oppsøkte den frivillige organisasjonen ”Nye Mål” hvor hun tilbydde sine tjenester som en frivillig ulønnet arbeider. Hun ble tatt godt i mot og har nå vært i arbeidsoppdrag i over ett år.

”På grunn av rusen så begynte eg her for å være helt sikker på at eg vil klare å takle en jobb igjen... At eg vil klare å holde meg rusfri, at eg vil klare å holde på en jobb”
(Kjersti, 48 år – treningskontakt).

At treningskontaktordningen hadde to praksiser med hensyn til avlønning var for meg ukjent når jeg begynte å samle inn empirien til oppgaven. Bare i mitt lille datamateriale jobber altså 2 av 7 treningskontakter uten lønn gjennom en frivillig organisasjon. Det finnes ikke meg bekjent oversikt over hvor stor denne andel totalt sett er. Men at denne praksisen finnes kan være en empirisk dokumentasjon på velferdshybridens fastholdelse av et dobbeltsidig (hybrid) forhold til arbeidet (Jfr. avsnitt 4.5).

Den idealistiske ideen om å lykkes i å hjelpe andre mennesker er det som driver mange treningskontakter og mange er ikke forberedt på alle utfordringene som kan oppstå underveis. Treningskontaktene savner tilgang til mer informasjon som de mener gir grunnlag for å gi bruker bedre hjelp. Tilgang til konfidensiell informasjon gis ikke videre til treningskontakter da de ikke har helsefagligutdanning. Denne informasjonen er også viktig med hensyn til å gi treningskontakten mulighet til å beskytte seg selv ved å ta visse forhåndsregler.

Dette blir av treningskontaktene ansett som et paradoks; de ansetter ufaglærte treningskontakter uten tilgang til journal til å utføre omsorgsarbeid ovenfor brukere som ofte hører til samfunnets ”risiko” grupper.

”Altså de er jo pasienter mange av disse herre...og jeg går fast med sånn munnbind. Hvis de plutselig får et hjerteinfarkt... og de fleste av de har jo hepatitt C og det å ha ansvaret for et menneske som kan plutselig kollapse og går med hepatitt C må du være obs på ting. Obs på alt mulig i grunnen for ikke å bli smittet av noe du ikke ønsker og ta med deg” (Nina, 40 år – treningskontakt).

Mange treningskontakter opplever det å jobbe som treningskontakt som et stort helsearbeideransvar. Tross alt blir de samme brukerne definert som pasienter i det offentlige lønnede arbeidet, og her blir det tatt helt andre forholdsregler ved at en har tilgang til journal. Mine informanters brukere har fått tiltak på bakgrunn av manglende sosial kompetanse, medisinsk-, psykiatrisk- og/eller rusproblematikk. Derfor er brukers motivasjoner for deltakelse og gjennomførelse av aktiviteter sammen med treningskontakten også skjørt.

”Egentlig den største utfordringen e faktisk å få bruker til å møte opp... For det kan jo ofte være en del av problemet, sant, at en har vanskelig for å holde avtaler, rett og slett. Han har lett for å avlyse og komme med unnskyldninger og sånne ting. Ja, det gjør jo at jeg ikke får hjulpet brukeren så godt som en gjerne villet, sant?” (Karina, 40 år - treningskontakt).

Den praktiske gjennomføringen av treningsoppdraget har derfor svært dårlige forutsetninger for å lykkes da mange sliter med problemer som blant annet sosial angst. Dette avlysningsfenomenet hos gruppen ”tunge brukere” er et kjent problem for June som administrerer ordningen.

”De andre gruppene har derimot mindre tendens til å avlyse. De er mer de som gleder seg. Derfor er det enklere å ha denne type brukere for oppdragstakere enn brukere innen rus og psykiatri” (June, ansatt i pleie- og omsorg).

Hun ser definitivt fordelene med treningskontakter som representerer stabilitet i gruppen med de tyngste problemene. Treningskontakter ønsker å ha stabile brukere som kan gi dem forutsigbarhet i arbeidsutførelse og inntekt. Derfor ønsker en del treningskontakter heller å jobbe med gruppen funksjonshemmede enn for eksempel gruppen rusmisbrukere.

Kjersti ga med sine beretninger mye innsikt i det å være rusmisbruker, og hvordan samfunnet forholder seg til denne gruppen mennesker. Hennes nærhet og forståelse til denne gruppen representerer en meget viktig kompetanse for å kunne tilby disse menneskene best mulig hjelp i hverdagen og en vei ut. For eksempel viser hun til at det å komme hjem etter institusjonsopphold for mange kan oppleves som vanskelig og utfordrende. Brukere er vant med en helt annen daglig oppfølging etter opphold på behandlingssenter, fengsler, psykiatriske sykehus etc. Et institusjonsopphold varer over en lengre periode hvor de har bodd nært på andre mennesker 24 timer i døgnet og de har opplevd felleskap, forventninger og forpliktelser. Mange har derfor levd et helt annet liv enn det de vanligvis gjør hjemme. Dette stiller spesielle krav til situasjonen etter institusjonsopphold.

”Og så kommer du hjem, då er du ganske så forlatt og du føler deg kjempe åleine. Det gjør du!!! Og ikkje bare det.. Så kommer du gjerne hjem til det huset som du har forlatt.. Alt som ligger der.. Det ligger gjerne sprøyter og det ligger gammel mat” (Kjersti, 48 år – treningskontakt).

Hvis støtteapparatet ikke fungerer ved hjemkomst blir det lettere for bruker ”og backe” ut. Kjersti hevder at en da lettere faller tilbake i gamle mønstre og til det levde livet før institusjonsoppholdet, samt det sosiale nettverket som disponerer den ”negative” sosiale kapitalen som bruker skal ut ifra. Brukere har gjennom sin livserfaring ofte etablert vaner hvor de ikke blir stilt forventninger til. Institusjonen representerer håp og tro ved å tilbyde mestring av problemene. Når de kommer hjem møter de relasjoner som er etablert på ruspersonens atferd og hverdagen blir igjen vanskelig. Rollen og mønsteret knyttet til å slippe unna og ikke møte opp på grunn av rusproblematikken er lett og gjeninnta. Fravær fra brukere er i følge mine informanter ordningens største problem, og kan i følge June i større grad knyttes til rusmisbrukere enn til brukere generelt. Dette kan være et symptom på svakheter og distanse i støtteapparatet rundt bruker av treningskontaktordningen, og i tråd med Kjersti sin rusrelaterte virkelighet. Hvem sitt ansvar det er å motivere bruker til å holde på avtaler er imidlertid uklart for treningskontaktene.

”De som er ansvarlig for å holde bruker motivert til å gjennomføre støttkontakt eller treningskontakt oppdrag er folk som er tettere på bruker enn pleie og omsorg i kommunen. Vi er ikke i daglig kontakt med dem” (June, pleie og omsorg).

Mange treningskontakter gjør en ”motiveringsjobb” i forkant, før avtalt tid, for å sikre at bruker møter opp og gjennomfører en treningsøkt. Det er ganske utbredt blant treningskontaktene å ha telefonkontakt med bruker både før og etter arbeidsutførelsen.

”Vi har jo hatt faste avtaler... men dagen før så sender jeg en melding at vi møtes sånn og sånn” (Gerd, 55 år – treningskontakt)

Likevel er det ingen av treningskontaktene som anser det som noe stort problem, i alle fall ikke så lenge de bare har en bruker.

”Det å ta kontakt tar jo bare 5 minutter, så det er i grunnen greit” (Karina, 40 år – treningskontakt).

De har med andre ord innstilt seg på annerledesheten i dette arbeid. Også dette viser at arbeidet ikke følger og sikrer de samme regler som gjelder lønnsarbeid i alminnelighet. Dersom de hadde vært treningskontakter for flere brukere kunne de nok ikke ha vært så fleksible og disponible i arbeidet. Det at treningskontaktene tilbyr en helhetlig omsorg for sine brukere kan begrense deres muligheter og overskudd i å kunne ta på seg flere arbeidsoppdrag. Dette ville eventuelt representert en større stillingsprosent som treningskontakt som igjen ville gitt høyere inntekt. Et kvalitativt godt treningskontaktoppdrag begrenser den kvantitative arbeidsutførelse med å ha flere brukere, og den kvantitative treningskontakten med mange individuelle brukere vil i mindre grad kunne tilby et helhetlig og fleksibelt omsorgstilbud. Altså stilles treningskontakten ovenfor et nytt dilemma: om de ønsker mer lønn må de ta flere brukere, men da ville også fleksibiliteten gå tapt.

Treningskontaktene savner å bli fulgt opp mer fra kommunens side med hensyn til veiledning og dialog av arbeidsoppgaven. Det er altså opp til treningskontaktene selv å søke oppfølging og gi rapporter:

”Eg har jo, ja det er vell mye mitt ansvar... Eg har jo en veileder då hos sosialkontoret som hjelper meg også litt med å snakke med bruker om forskjellige ting og.. ja.. veilede meg i riktig retning. Men nå må jeg innrømme at det er ganske lenge siden eg har vært på veiledning....Så kanskje på tide å ta en....” (Karina, 40 år – treningskontakt).

Det å stole på at treningskontakter tar kontakt for veiledning kan medføre mindre kontroll fra de kommunalt ansatte (profesjonelle), og kan ha som konsekvens at det offentlige trekker seg fra viktige oppgaver og unnlater å hjelpe (Soldal 1997). Treningskontaktene ønsker primært å gi tilbudet på dagtid i ukedagene da alle har muligheten til det på grunn av de jobber skift, offshore, er ufør eller er student. Få er villig til å stille opp på kveldstid eller i helger fordi dette kan gå på bekostning av egne sosiale eller familiære aktiviteter. Statens helsetilsyn (2008) trekker frem i sin rapport at de ønsker å styrke fleksible aktivitetstilbud på ettermiddag, kveld og helg i ordningen. Slik tilbudet gis i dag er den sosiale kontakten fra treningskontakter gitt på et tidspunkt hvor andre mennesker primært er i jobb og på skole.

”Før jobbet jeg skift og hadde muligheten til å ta treningskontaktoppdrag når sønnen min er i barnehagen. Siden jeg nå jobber dagtid har jeg sluttet å ta oppdrag” (Preben, 26 år – treningskontakt).

Denne praksis kan også virke stikk i strid i forhold til visjonene i støttekontakttjenesten om å gi bruker rom for å realisere idealene om en aktiv og meningsfylt fritid sammen med andre. Dette representerer igjen et dilemma for treningskontaktordningen hvor treningskontakter primært ønsker å arbeide dagtid, mens brukernes behov ligger i fritidssfæren og i større grad representerer aktiviteter knyttet til ettermiddag og kveld.

”Eg har ansvar for fotball om tirsdagskveldene og hadde eg visst om en som hadde ønsket å trene fotball så kunne eg tatt han med. Men eg hadde ikkje funnet på noe annet” (Preben, 26 år – treningskontakt).

Treningskontaktordningens utfordringer og mangler er reelle i dens praksis (jfr. også Helsetilsynets rapport 4/08), og representerer på mange måter et stort dilemma. Om en endret ordningen og gjorde arbeidet ulønnet kunne en risikere at kommunene ville miste de få treningskontaktene som allerede er i oppdrag. Konsekvensene for brukerne ville da kunne bli verre enn det den allerede er. På den andre siden kan alternativet være å øke verdien og lønningene vesentlig for oppdrag innenfor treningskontaktordningen. Dette ville imidlertid føre til en økning i kostnadene som vil gi seg utslag i innstramninger på andre kommunale og sosiale tjenester. Problematikken er her også at tjenestens karakter gjerne heller ikke blir kvalitativt bedre av høyere avlønning. Det kan representere en annen omsorg enn det den selvoppofrende altruisten gir, og dermed kan arbeidsoppgavets motiv styres mer mot den økonomiske belønningen enn interessen for arbeidet. Bedre lønn sikrer ikke kvalitativt bedre tjenester.

Dette er et aktivt argument som brukes for å forsvare dagens støttekontaktpraksis og slik sett altså fastholder hybridiseringen av lønnsarbeid og frivillighet. ”A society of changing values, an increased emphasis on material rewards might not in the end produce adequate supplies of blood” (Titmuss 1997:249). Den økonomiske avlønning av treningskontaktoppdrag er institusjonalisert og akseptert noe som gjør det vanskelig å forlate prinsippet om betaling for tjenesteoppdrag i eksisterende struktur. I følge Titmuss (1997) handler sosialisme også om å gi; dette blir tema i det følgende.

5.3 Hybridiseringen av fysisk aktivitet og den multifunksjonelle omsorgsrollen

Avsnittet tar for seg dilemmaet hvor treningskontakten i sin tilmålte tid med bruker må vurdere om tiden skal brukes til å gjennomføre den fysiske aktiviteten og ikle seg trenerrollen, eller om han/hun skal ta hensyn til brukers dagsform og gjøre andre sosiale aktiviteter. Treningskontaktene ønsker alle å bidra fordi de har tro på at fysisk aktivitet og fellesskapet det representerer er like godt for brukerne som det er for dem selv. De drives frem av en personlig tilfredsstillelse som de får ved å være en god person som kan ofre så mye tid og krefter på en fremmed. Det å hjelpe andre personer i gang med en meningsfull fritid i håp om å lindre deres psykiske lidelser og minimere deres rusmiddelbehov oppleves av treningskontaktene som svært meningsfullt. Alle treningskontaktene bekrefter at de verdsetter å være i fysisk aktivitet svært høyt, men at en bakenforliggende årsak også var å være aktiv i sammen med andre. Dette representerer slik sett en sosial kapital med samfunnsnyttig innhold, jfr. Putnam sin forklaring av sosial kapital. Empirien om treningskontaktens arbeidsforhold viser at mange har hatt for høye fysiske ambisjoner om gjennomførbarhet i forhold til den fysiske aktiviteten. De fleste har måttet tilpasse seg bruker ved å nedjustere de fysiske visjonene i arbeidsoppdraget.

”Vi går på tur, sånn ca. en gang i uken. Eg hadde jo egentlig håpet det skulle bli litt mer trening og litt mer sånn at eg kunne sette mål... Men eg har vell egentlig ”køkt ned” til det at det blir mest til det å gå turer og ha en slags sosial kontakt i tillegg til at hun får beveget seg. [...] Går vell kanskje sånn tre kvarter eller noe sånt, og så ender vi opp på et sted der vi tar en kopp kaffe og så sitter vi der og prater en sånn halvtime trekvarter” (Karina, 40 år – treningskontakt)

De fleste treningskontaktene har en avtale i uken med bruker på 3 timer, og aktiviteten er ofte å gå på tur. Mange ”vanlige” støttekontakter har i samkvem med sine brukere også en aktiv agenda når de treffes. Dette kan for eksempel være turgåing, svømming eller andre fysiske aktiviteter. Det å drive fysisk aktivitet er ikke noe uvanlig i støttekontaktoppdrag, men i treningskontraktoppdraget er dette altså i større grad et krav.

Treningskontaktene er alle rekruttert i oppdrag fordi de ønsker at oppdraget skal representere målrettet fysisk aktivitet som vil kunne forebygge sykdommer og gi bedre helse hos brukeren. Treningskontaktene er selv aktive flere ganger i uken, og vet at den medisinske effekten er best ved hyppig og regelmessig trening. Likevel er ikke treningskontaktene villig til å bruke flere kvelder i uken, for eksempel 1.5 timer 2 ganger i uken, da de fleste treningskontaktene er aktive i forhold til familiære og egne aktiviteter.

”Då må eg få det inn i det som passer meg og, sant.. ellers blir det sånn.. Eg vil ikkje bruke for mange kvelder på det sant...” (Erna, 51 år – treningskontakt).

På den ene siden er de altså opptatt av å hjelpe, og på den andre siden skal dette ikke ta for mye av deres egen tid. Hvis avtalene i høyere grad kan tilpasses treningskontaktenes egne aktiviteter er alle informantene interessert i å yte mer. Treningskontakttjenesten vil da i større grad representere en ”call in”- funksjon hvor de som er interessert i arbeidsoppdrag melder inn sine interesser. Dette vil i så fall utgjøre et brudd med støttekontaktens hensikt om at en skal være tilstede på brukers premisser. Det representerer en tosidighet hos treningskontakten med hensyn til det å ha ambisjoner om den gode fysiske aktiviteten og viktigheten av treningseffekt på den ene siden, og på den andre siden å være tilgjengelig for hyppigere treningsavtaler som vil gi bedre effekt på bruker. Når alt kommer til alt ønsker ikke treningskontaktene fra mitt materiale å sette av flere dager til denne type arbeidsoppdrag. Det å trene en gang i uken gir konsekvenser for treningskontaktordningens fysiske profil som skal gi helsegevinster til bruker av ordningen. Treningskontaktene har trent på treningscenter med sine brukere, men denne type trening har av ulike grunner ikke appellert til bruker i like stor grad ”ute” som det den gjorde på rusinstitusjonen hvor det var en del av rehabiliteringen. Mye av dette kan nok skyldes at oppfølgingen på trening en dag pr. uke blir for liten i forhold til den daglige treningen institusjonsoppholdet representerte. Et reelt treningsopplegg bør inneholde trening minimum 3 ganger i uken ved 1 timers økter, fremfor 1 gang 3 timers økter som mange praktiserer i dag. Treningseffekten blir for lite hyppig, og kommer i litt for store doser når den utøves. Også dette viser altså at det fysiske både tas på alvor og ikke tas på alvor. Dette kan være en forklaring på at bruker kan bli demotivert for videre oppfølging av treningsforholdet. For eksempel opplevde Gerd å få endret innholdet i arbeidsoppdraget når hun skulle fornye kontrakten med sosialkontoret etter et år, fordi hennes bruker hadde meldt at han ble sliten av treningen og heller ønsket å gjøre andre aktiviteter som er vanlig for ordinær støttekontakt. Derfor skulle hun ikke lengre fungere som treningskontakt.

”Jeg har gått fra 2 dager til 1 dag, og det er etter hans ønske. På grunn av at han følte at han brukte energi på å være sammen med meg, mer enn å få. Og det var jo litt av et sjokk for meg, sant. [...] Det er kanskje mine mål.. og det har jeg ikke vært klar over..” (Gerd, 55 år – treningskontakt).

Dette viser at behovet for treningskontakt kan bli endret underveis, eller at det ikke har vært så stort hos bruker som støtteapparatet rundt ham hadde forstått og kanskje også ønsket. Det kan synes som om treningskontaktene har for store forventninger til hva som er realistisk å få gjennomført av aktiviteter sammen med bruker. Treningskontaktkurset har, i følge informantene, skapt et stort engasjement om fysisk aktivitets helsefremming som et substitutt for rusrelaterte aktiviteter hos sluttbruker. Kurset representerer altså en arena hvor fellesinteresse er fysisk aktivitet. I følge informantene fremstilles mulighetene for måloppnåelse som stor; og så at det er bruk for deres kompetanse, stå på- vilje og gode humør. Det konstrueres et bilde av brukere som ivrer etter å komme i gang med varierte aktiviteter, noe som da viser seg ikke å finnes i treningskontaktens virkelighet. Det kan ut i fra treningskontaktens praktiske erfaring virke som om kurssets arrangører presenterer et teoretisk glansbilde og samtidig unngår de vanskelige og krevende sidene ved arbeidsoppgavets praksis. Om dette er bevisst eller ikke er uvisst. Men man kan ikke se bort fra at dette kan være en del av rekrutteringsstrategien. På den andre siden kan også treningskontaktene virke litt for lite kritiske til hvilke forkunnskaper de trenger for fysisk samvær med personer som i andre sammenhenger blir definert som pasienter. Treningskontaktens brukere i mitt materiale hadde alle vedtak som var knyttet til helsevesenet innenfor rus - og psykiatriske institusjoner.

”Eg hadde jo forventet at på et år så skulle dette mennesket være oppegående og så skulle eg ta en ny en og så skulle jeg få det mennesket oppegående” (Gerd, 55 år- treningskontakt)

Gerd har en bruker som er flink å stille opp til avtaler, og prøver ut i fra sine forutsetninger å være med på ukentlige aktiviteter. Gerd ønsker så gjerne at hennes bruker skal lykkes og forklarer hans manglende fysiske fremgang ut i fra medisinske faktorer.

”Det er utrolig at han ikke har fått overskudd, og det er det som er så fortvilende... for når du går og trener to ganger i uke så skal du få overskudd. Men igjen, medisiner og alt dette here... og han er påvirket” [...] *Ååå eg har så lyst at han skal lykkes!* (Gerd, 55 år- treningskontakt)

Treningskontaktene uttrykker ikke ønsker om å jobbe som vanlige støttekontakter, og i ytterste konsekvens vil de heller slutte. Mange treningskontakter sliter med dette dilemmaet mellom å bli værende for å se om ting blir bedre og å avslutte arbeidsforholdet og ”bli brukt” på en annen arena.

”Nei jeg er ikke interessert i å være støttekontakt. Eg har lyst, og eg gir ikke opp dette her at vi skal på trening og at han skal få energi ved å være i aktivitet” (Gerd, 55 år – treningskontakt).

Å jobbe som treningskontakt favner om mange roller som blant annet treningsleder og arbeidsleder for grupper av brukere, være en venn og turkamerat med bruker som ofte rommer nære samtaler som gir tilgang til intim og konfidensiell informasjon. Motivet bak en treners engasjement dreier seg ofte om en sterk interesse, eller det kan også være en forelder som trener ens eget barns hobby, eller rett og slett en person med tid til overs. Mens den frivillige omsorgen representeres ved spesielle omsorgsroller, preges det lønnede omsorgsarbeidet av en gradvis profesjonalisering og en betalt interesse overfor bruker. Preben er treningskontakt for en dame som har vokst opp på barnevernsinstitusjon. Hun har under hele oppveksten hatt betalte omsorgspersoner rundt seg, noe som preger hennes relasjoner til andre. Det og ikke bli elsket på ”riktig” måte har gjort at hun synes det er sårt og fortsatt motta betalt omsorg også i voksen alder. Treningskontaktoppdrag preges av nære relasjoner og omsorg for at bruker skal lykkes i å ha ”effekt” av tiltaket, men samtidig preges forholdet av at treningskontakten betales for samværet med henne. Ja, det i seg selv er en hybrid mellom betalt omsorgsarbeid og en (ikke – betalelig) interesse for den andre, en støttespiller:

”Du e en støttespiller, men du er likevel en betalt støttespiller... Det kan være litt sårt for mange. Eg vet det e litt sårt for hon.. hon e veldig obs på det. Dette med å se på klokken, eg så aldri på klokken... eg la en alarm på telefonen, en halvtime før eg sku avslutte, noe hon trodde var en tekstmelding... Det e veldig sårt for hon å ha betalt hjelp” (Preben, 26 år – treningskontakt)

Informantene føler seg beklemte i rollen og mye tyder på at slik systemet fungerer nå er det støttespilleren som ”feilaktig” betaler for dette og slik virker uheldig inn på relasjonen. Det å skjermes bruker for realitetene i arbeidsforholdet er ikke et treningskontaktansvar, men de fleste treningskontaktene jeg har intervjuet har denne iboende følsomheten ovenfor sin bruker og velger å gi det lille ekstra for å kunne avhjelpe på best mulig måte.

Treningskontaktordningen representerer også ulike praksiser med hensyn til om det er en individuell støttekontakt som er knyttet til en bruker, eller om det er en støttekontakt (ressursperson) som er knyttet til flere brukere eller til en gruppeaktivitet, jfr. de ulike organiseringsmodellene (se s. 24). Treningskontaktene er etterspurt arbeidskraft, og mange kommuner har brukere som de ikke klarer å skaffe treningskontakter til. Mange av treningskontaktene får forespørsel om å ta flere brukere, men siden de ofte ikke ønsker å bruke for mange kvelder i uken på denne type arbeid har de fleste derfor takket nei. Nina har i samråd med pleie- og omsorgskontoret avtalt å ha flere brukere i sammen, men dette fungerer ikke i praksis. Når hun har samlet fem brukere for å gå på tur blir samværet i treningsøkten preget av kulturen i brukermiljøet.

E det to sammen så er det sladder om det siste som har skjedd på huset... eller det siste som har skjedd i byen, og så er det en oppdatering kordan medikamentet e i byen og om kor det e piller osv... [...] Når eg har en alene så blir det mer sånn... dagligsamtale. De fleste har bruk for bare meg.. De fleste vil være alene” (Nina, 40 år – treningskontakt).

Den medbrakte negative sosiale kapitalen blant brukerne aktiveres i større grad sammen med likesinnede, noe som ble retningsgivende i gruppeaktiviteten og kom til uttrykk som en negativ hopningseffekt.³⁰ Dette kan anses som et brudd på støttekontaktens intensjonelle sosialiserings prinsipper. Sitatet over illustrerer at rollen som treningskontakt krever en fleksibilitet og en modellerbar egnethet som må tilpasses hver enkelt brukers atferd. Multifunksjonelle roller i treningskontaktoppdrag gjør at en blir stående i mellom de ulike sfærene velferdshybriden er konstruert ut i fra, og det er en vesentlig forskjell mellom omsorgsarbeidet i disse to sfærene. Forventningene til treningskontaktene spenner fra å være en betalt støttespiller, som sammen med klienten finner ut hva innholdet skal være, til å være en aktivitør eller behandler og hjelpeapparatets forlengende arm som arbeider ut fra klare mål satt opp og kontrollert av sosialarbeideren (Soldal 1997).

”Jeg føler meg som en mus på løpehjul” (Nina, 40 år – treningskontakt).

Hvor den frivillige er representert av en allsidighet, en multifunksjonell rolle i forhold til den ene eller få hjelpetrengende, er den offentlige omsorg representert ved mange omsorgsutøvere med ulike og spesialiserte omsorgsoppgaver ovenfor mange omsorgstrengende (Wærness 1982).

³⁰ Jfr. oppgavens avsnitt 4.2 om positive hopningseffekter som er innholdet i ideologien bak selve støttekontaktordningen.

5.4 Hybridiseringen av profesjonalisering og sosial kompetanse

Avsnittet diskuterer ønsket om at treningskontaktarbeidet skal i større grad innholde faglig kompetanse gjennom kursing av treningskontaktene og dermed i mindre grad være preget av ufaglærte lekmenn. Det stilles ingen kompetansekrav til vanlig type støttekontaktoppdrag. Intensjonen med støttekontaktoppdrag er at det skal utføres av lekmann eller en vanlig samfunnsborger, og ikke en profesjonell ”lærd”. Oppdragets personlige karakter og dets nærhet til bruker, samt dets spesielle arbeidsforhold krever personer med empati, innsikt og toleranse. Denne type egenskaper er ofte iboende i personer som søker oppdrag av denne karakter. Treningskontaktordningen har en dreining mot en profesjonalisering av oppdraget, hvor treningskontakter skoles gjennom treningskontaktkurs.³¹ Samvær med brukere skal inneholde målrettet fysisk aktivitet, som bare kan utøves av støttekontakter med godkjent kurs basert på egnet pensum.³² For å kunne starte i oppdrag må treningskontakter ha ”utdannet” seg via et treningskontaktkurs. Kompetansekravene er altså økt for å ta på seg et treningskontaktoppdrag i kommunene. Det er ikke satt noen krav til hvilken kompetanse en trenger for å delta på treningskontaktkurs, og hvem som helst kan i utgangspunktet melde seg på og delta på kurs.

”Når du skal innom så mye grener i løpet av en helg.. så hopper du bare innom tema og får med deg det grunnleggende, og så går du over på nytt tema. Men det går jo ikke på arrangørene, for det mener jeg går på at skal du ta det kurset så vet du at du får liksom det grunnleggende, og så må du være så oppegående at du søker deg videre.. Vi har jo internett[...] De skal jo trigge vår nysgjerrighet slik at vi kan bruke nøttene våre” (Nina, 40 år – treningskontakt)

Deltakere av kurset forventes altså at det skal brukes tid på egenstudie, og at kurset på mange måter kan sees på som et introduksjonskurs. Dette vil jo kreve en viss egnethet i å se hvilken kunnskapsvervelse som er nødvendig, samt en spesiell interesse for arbeidsområdet. Etter å ha arrangert treningskontaktkurs i sin kommune evaluerte June og kollegaene kurset og fant at det var problematisk at det ble brukt ressurser på ”å utdanne” treningskontakter som ikke er egnet til denne type arbeidsoppdrag. Det kan være personer som ikke har den iboende egenskapen som tidligere skissert, og som kun er motivert til deltakelse for å få et arbeidsoppdrag som gir betalt trening. Evalueringen pekte på at disse personene skulle vært luket ut før kurset startet, og ikke i etterkant av kursdeltakelse.

³¹ Jfr. oppgavens kapittel 2 varierer arrangører av kurs i antall timer, og kompetansekravet ligger mellom 15-40 timer.

³² Dette skjer blant annet ved bruk av Aktivitetshåndboken utgitt av Helsedirektoratet: Fysisk aktivitet i forebygging og behandling.

Mange deltakere på kurs hadde heller ikke ”tatt høyde” for utfordringene som hører med til å utføre denne type arbeidsoppdrag. Det kan for eksempel dreie seg om nærhet til en fremmed, at treningskompisen trenger motivasjon og støtte, samt det at den fysiske formen må bygges opp fra et mye lavere nivå enn det treningskontaktene hadde regnet med. June og de ansatte på pleie- og omsorgskontoret oppdaget altså underveis at noen av deltakere på kurset var personer de ikke kunne ansette i et oppdragsforhold.

”Det trengs en egnethet og kompetanse for hvem som kan arbeide med denne type arbeidsoppdrag” (June – pleie og omsorg).

Treningskontaktene som jeg intervjuet mente også at det var mange deltakere på kurs som ikke hadde de nødvendige egenskaper som de anså trengtes for denne type arbeidsutførelse. Det var mange som virket for egosentriske og selvopptatte. Kjersti, Nina, Erna og trakk også frem den type kritikk, i likhet med kursets evaluering, som handlet om at det burde vært en viss standard og en høyere terskel på hvem som kan delta på treningskontaktkurs og drive med denne type oppdrag. Nina synes også det var mange fysisk ukvalifiserte personer på kurset.

”Mange som deltok på kurs ser jo ut som om de kunne trengt en treningskontakt selv og at det blir litt slik at den halte leder den blinde” (Nina, 40 år - treningskontakt).

Treningskontaktene synes at selv om det er mange deltakere på kurs som viser stor interesse for deltakelse er det likevel få som tar på seg forpliktende arbeidsoppdrag i kjølvannet av kurset. Om dette er på grunn av at de ikke blir ansett som kvalifiserte fra pleie- og omsorgskontorene, om de har revurdert formålet med kurset, eller at de bare tok kurset for å lære seg mer om fysisk aktivitet finnes det ikke kunnskaper om. Disse funn antyder at det finnes en motsetning mellom ”profesjonaliseringen” av støttekontakter grunnet kurset, og det forhold at ressursvake personer³³ viser interesse for kurset. Igjen er dette et uttrykk for en hybridisering som her altså handler om at kurset skal sertifisere for et lønnet arbeid, men likevel tiltrekkes folk helt uten interesse for ”profesjonaliseringen”.

Kurset gav treningskontaktene mye informasjon som blant annet hvordan de skulle håndtere risikoatferd. På den andre siden etterlyste mange førstehjelpskurs, også selv om fleste treningskontaktene hadde vært innom dette gjennom tidligere arbeid.

³³ I følge June som jobber i pleie- og omsorg var de mange deltakere på kurs som hun anså som inkompetente å ansette i treningskontaktoppdrag. Dermed får de betegnelsen ressursvake.

Som tidligere beskrevet er arbeidsforholdet av en særegen karakter som kan skape relasjoner mellom ufaglærte og mennesker som tidligere har utøvd selv, representerer eller er knyttet til andre menneskers risikoatferd, jfr. for eksempel personer som har sittet i fengsel, er rusmisbrukere eller er knyttet til kriminelt nettverk. Dette kan representere frykt for treningskontaktene.

”Etter en tur vi var på så hadde eg hon med meg hem en gang og då må eg si at eg etterpå tenkte på, sånn, hon ble veldig overrasket over at eg ville ha hon inn i huset. Asså hon kunne jo bare komme og rane meg dagen etterpå, sant..?” (Erna, 51 år – treningskontakt).

”I tillegg må du jo... det derre om å lytte, å snakke med folk, sånn som det var med oss, så hadde x-kjæresten vært og banket henne og mange sånne ting, sant? [...] Og da blir det jo også sånne type råd om at det synes eg du skal fortelle, og så må du velge... Det blir litt sånne ting og, sant...” (Erna, 51 år – treningskontakt).

Treningskontaktene får altså relasjoner til tidligere kriminelle og skal også håndtere viten om vold m.m.

Mange av informantene forteller at det å jobbe som treningskontakt gir dem personlig glede, og brukernes små seire motiverer dem til å fortsette i oppdrag. Det at Kjersti får ros og gode tilbakemeldinger gjør mye med henne som menneske. *”Det e ting som eg ikkje har hatt før, sant”*. Det å se at det er bruk for tjenestene hennes gjør at hun opplever en selvaktelse og status, og dermed har hun en opplevelse av makt og et eget individuelt utbytte av arbeidsoppdraget. Ideologien bak den eksisterende støttekontaktordningen kan settes i sammenheng med ideologien som er presentert i Titmuss sin bloddonor studie. Det å skaffe treningskontakter til ordningen som er rekruttert ut i fra de rette motivene vil kunne gi vedvarende omsorg og stabilitet til brukers beste og være basert på solidaritets - tenkning. Det vil også kunne være ressursbesparende med hensyn til tidsbruk for kommunenes organisering, som i mindre grad ville bruke tid på å skaffe nye treningskontakter. Treningskontakten er således en viktig ressursperson som kan gi bruker nyttig og enkel hjelp, samt spare det offentlige for dyrere hjelpetiltak. En kan derfor være fristet til å tro at det velges en ”billig” løsning for grupper som er stigmatiserte, og krever store ressurser ellers i samfunnet. Gruppen brukere som mine informanter er treningskontakter for er rusmisbrukere og psykiatriske pasienter og representerer slik sett avvikergrupper. Dette kan også være grunnen til at kompetansehevingen ikke prioriteres høyere i flere kommuner.

Treningskontaktordningen rettes mot brukere som ønsker fysisk aktivitet, men kompetansehevingen som treningskontaktkurset gir er i stor grad rettet mot den psykiske og medisinske effekten som fysisk aktivitet representerer. Vanlige støttekontakter håndterer på den andre siden tunge rusmisbrukere uten noe kurs eller nødvendige kompetanse. Sett i kompetanseperspektivet representerer kurset en kunnskapsøkning av innholdet i treningskontaktordningen, men i lys av støttekontaktordninger som fungerer uten kompetanseheving faller argumentet samtidig bort. I så fall burde kurset også blitt et obligatorisk tilbud til ordinære støttekontakter. De fleste av landets kommuner tilbyr i større grad ordinær støttekontaktordning til sine brukere. June forteller at kommunen hun jobber i har ca. 200 brukere og ca. 15 av disse får tilbud om, eller ønsker selv treningskontakt. Disse tallene sier at 7.5 % av kommunenes brukere disponerer et mer kvalifisert personale, om man anser treningskontaktkurset som kompetanseheving. Kommunen bidrar også økonomisk, i gjennom kursets arrangering, til treningskontaktens utdanning. Flesteparten av støttekontaktbrukerne i June sin kommune disponerer altså ufaglærte støttekontakter og i tråd med intensjonen.

I helsetilsynet sin rapport 4/2008 ble det funnet at halvparten av de undersøkte kommunene fant kritikkverdige forhold, for eksempel at kommunene ikke sørget for at støttekontakter hadde tilstrekkelige ferdigheter og kunnskaper til å utføre arbeidsoppdragene de var satt til å utføre. I utlysningsteksten annonseres det etter støtte- og treningskontakter uten noen særskilt fagbakgrunn. Med bakgrunn i dette kan fylkesmennes kritikk virke motsetningsfylte i forhold til ordningens intensjon. June sine frustrerte uttalelser om at *”Det gis så lite penger til denne tjenesten”*, kan tolkes dit hen at det ikke satses nok til å gi ordningen de ressurser som trengs i forhold til vedlikehold, kompetanseheving og det nasjonale formålet. De ”nye veiene” støttekontakttjenesten nå organiseres under viser en bredere satsing fra kommunenes side. Det kan likevel settes spørsmålsteget ved om disse nye veiene rekrutterer flere støttekontakter enn det den ordinære støttekontaktordningen gjorde. Ut i fra denne studien ser det ut som om at treningskontaktordningen i praksis har beholdt de spesielle særtrekk og det spesielle rekrutteringsmønsteret som alt var etablert i den ordinære støttekontaktordningen, og slik sett ikke har gått så lange ”nye veier”.

Mange melder seg altså på, deltar og er interessert i oppdrag. Men evalueringen viser at ikke alle som deltar på denne type kurs er egnet til å ta på seg støttekontaktoppdrag, er kvalifisert, eller som kan håndtere dette spesielle arbeidsforholdet. Ved å arrangere et treningskontaktkurs var tanken at kommunen ville få tilgang til x-antall personer med engasjement og interesse for arbeidsoppdrag, og slik opprette en ”stall” av treningskontakter. Dette er også et viktig argument for kursene. June antok at de ville kunne disponere mange treningskontakter som ville føre til at de kunne velge å vrake med hensyn til å matche brukere med ”riktige” treningskontakter. Dette ville gi stabilitet og kvalitet på treningskontakttjenesten som hun administrerte. Men slik gikk det altså ikke. Av de 30 påmeldte til kurs, ble det av ulike grunner som jeg ikke har informasjon om, kun ansatt 5 treningskontakter i oppdrag. Etter 1,5 år satt kommunene igjen med 3 treningskontakter i arbeidstokken.

”Det er bortkastet å ha personer på kurs som du ikke kan nyttiggjøre deg av etterpå”
(June, ansatt pleie- og omsorg).

Jeg har på under ett år registrert at 2 av mine 7 informanter har sluttet i treningskontaktoppdrag, og de resterende 5 ”ligger på været” og avventer situasjonen for å se om ting endres. Disse ”tingene” er nært knyttet til tilretteleggelse av arbeidsutførelse, samt oppfølging og faglig vedlikehold. Det kan virke som om den frivillige organisasjonen stimulerer sine treningskontakter i større grad enn hva de ulike kommunene har muligheter til. Muligens kan dette skyldes et mer helhetlig fokus og en tydeligere innretning mot treningskontaktens spesifikke arbeid. Kommunene virker mer fragmentert sammensatt og fokuset på treningskontaktordningen er for liten. Treningskontaktordningen blir av informantene sett på som en salderingspost som nedprioriteres i kommunebudsjettet i forhold til andre ”viktigere” kommunale gjøremål. Dette kan underbygges av Gerd sitt svar fra kommunen sin pleie- og omsorgsavdeling når hun etterlyste oppfølging på vegne av sin bruker av treningskontaktordningen.

”Hvor ligger feilen henne? Det er derfor eg no har bedt de om å ta tak i det, jeg har fått lov av han... sant, innenfor psykisk helse og gitt de beskjed om at det fungerer ikke slik som dere behandler ham. Fikk denne mailen fra de, som jeg leste i går, om at de hadde vært så engasjert med disse vaksinasjonene og dermed så hadde han altså ikke hatt sin faste kontakt no. Men sånn har bruker hatt det i hele høst, med vikarer og sånn... (Gerd, 55 år – treningskontakt).

Den nasjonale motivasjonen for å endre støttekontaktordningen³⁴ var blant annet at det skulle være lettere å få tilgang til nye støttekontakter. Det at det stilles få kompetansekrav ved tiltredelse og at treningskontakter skal ha gjennomført et treningskontaktkurs er en endring av støttekontaktordningens tidligere praksis, og gir ordningen en større grad av profesjonalisering. Med profesjonalisering³⁵ kommer det krav til faglig kompetanse og oversikt, samt trygghet på egen kunnskap som igjen gir trygghet ovenfor de valg en tar. Kommunen vil derfor bli etterspurt om kontinuerlig opplæring og oppdatering av kompetanse, som igjen vil reise nye utfordringer i forhold til avlønning. Profesjonalisering gav June sin kommune økte utgifter i å arrangere kurs uten at de derigjennom fikk tilført flere treningskontakter. Til sammenligning anskaffet hun treningskontakter på en enkel og billig måte ved å være kreativ.

”Eg hang en gang opp en lapp på treningssenteret om at en bruker ønsket å trene på studio. Da fikk eg napp med en gang... Det har eg gjort to ganger.” (June – ansatt pleie- og omsorg).

Revitaliseringen som er annonsert er altså i stor grad knyttet til ideen om å skaffe en ”arbeidsreserve” til støttekontakttjenesten i kommunene. Det som viser seg er at den etablerte rekrutteringskrisen vedvarer, og det fortsatt er et utbredt fenomen i ordningen at mange ”stillinger” blir stående ubesatte.

Saken er at man trenger personer som har ”det riktige” motiv også innen det lønnede kommunale arbeid. En lønnet ansatt i pleie- og omsorgsavdeling vil i et teoretisk perspektiv kunne settes i samme ”bås” som Titmuss sine betalte bloddonorer. ”The paid donor has also been categorised by some writers as the ”Mercenary donor”; one who is ”primarily motivated to donate by the prospect of a cash payment” (Titmuss 1997:130). Vil manglende riktig motivasjon hos den lønnede arbeidstaker i kommunen kunne gi manglende funksjonalitet og være en mindre aktiv problemløser? Eller ligger ordningens utfordringer i strukturen, bevilgningene og manglende innsikt i de reelle problematikker for treningskontaktene (jfr. sitatet)? Treningskontaktene har i alle fall et ”anspent” forhold til kommunene som arbeidsgivere da det praktiseres ut i fra administrative rammer og teoretisk kunnskap.

³⁴ Jfr. Sosial- og helsedirektoratets brosjyre (2007): Sammen med andre – Nye veier for støttekontakttjenesten

³⁵ Jfr. Titmuss sin bloddonorstudie

”Det e tilrettelagt for dårlig for treningskontakter. Det fører til at du må stå og stange huet med enkelte av disse sosionomene. Det går litt på det at du har jo enkelte ganger... lissom.. de er utdannet sosionom, de røyker ikke engang.. Kordan kan du forstå en som er tung bruker og er avhengig av veldig mye, og ikke har noe avhengighetsbehov i det hele tatt sjøl...? Manglende innsikt, og det er altfor mye oppfølging etter boken... og det går ikke an og bare følge boken når du har med brukere å gjøre” (Nina, 40 år – treningskontakt).

De opplever praktiske stengsler i forhold til arbeidsinstruksen, bevilgninger til bruker og dekking av egne utgifter. Mye av oppfølgingen i arbeidsforholdet er opp til treningskontakter å følge opp selv. Dersom ordningen skal defineres som et lønnet arbeid skulle det ikke være vanlig med denne type tilfeldig oppfølging av sine ”ansatte”. På treningskontaktkurset opplevde treningskontaktene å bli verdsatt som en unik kompetanse for kommunene. Deres kunnskap ville bli brukt målrettet, og i sterkere grad enn hittil, dersom man på best mulig måte skulle imøtekomme problemene til de vanskeligstilte. Treningskontaktkurset ble av mine informanter sett på som positivt og lærerikt. For noen av treningskontaktene representerte kurset også en statusheving fra den ordinære støttekontaktordningen, Av mange av informantene anses det å være støttekontakt som ”bare” å gå på kafé. Ut i fra mine funn er det på den andre siden ingen som praktiserer treningskontaktoppdrag på den måten de hadde sett for seg når de gikk inn i oppdraget. De fleste tar selvkritikk, og ”tror” at alle de andre har brukere som de klarer å motivere til prestasjonsfremmende aktiviteter. Mitt datamateriale viser at treningskontaktene i praksis ikke gjør så mye annerledes med brukerne enn det som støttekontaktene gjør.

”Eg synes det var mykje mer interessant å være treningskontakt enn støttekontakt, men egentlig så gjorde eg ganske mykje det samme når eg var støttekontakt. Eg har ikkje vært en støttekontakt for folk som eg har gått på kafé med. Eg har vært mer en som har vært ute og spilt fotball då...” (Preben, 26 år – treningskontakt).

Den faglige kunnskapsbasen kan inneholde verdimessige prioriteringer som støter mot hverandre. Kommunen betaler 70.000 kr for å arrangere et treningskontaktkurs,³⁶ og det kan umiddelbart virke som veldig høye kostnader på kompetanseheving av en veldig liten gruppe mennesker som i praksis jobber som eksisterende støttekontakter. På den andre siden kan de totale samfunnskostnader for gruppen rusmisbruker minke gjennom treningskontaktene og deres multifunksjonelle roller.

³⁶ Kursdeltakere betaler ned på dette ved å betale en egenandel på 1000 kr. Denne økonomiske investeringen gir seg i midlertidig ikke utslag i høyere lønn i arbeidsoppdraget. Pr. i dag avlønnes treningskontakter tilsvarende støttekontakter.

Sett i lys av de innledende tall om deltakelse i frivillige organisasjoner, samt egen empiri om at treningskontaktene som jobber helt frivillig bidrar tidsmessig mer enn treningskontakter som mottar lønn for oppdraget, er det grunn til å tro at treningskontaktordningen med dagens mangelfulle rekruttering av treningskontakter hadde vært vell så god dersom en tilbydde tjenesten gjennom en frivillig organisasjon med frivillige ulønnede treningskontakter. Alternativt og en mer fremtidsrettet løsning vil være å gjøre de strukturelle endringene bedre slik at arbeidsoppdraget blir et reelt lønnsarbeid med fast forutsigbar inntekt for treningskontaktene. I dag representerer ordningen en hybrid som uttrykkes som et ”verken eller” for de involverte partene i ordningen. Helsetilsynet sin rapport (2008) støtter opp under at mange kommuner har problemer med å få ordningen til å fungere etter hensikten.

Fylkesmennene trekker fram at mange kommuner ikke klarer å iverksette vedtak på grunn av mangel på støttekontakter. Den statlige sektor kan aktivt fremme et levende sivilt samfunn (Boje 2007), og denne sammenhengen har også blitt fremhevet av Putnam i det han hevder at sosial kapital empirisk synes å være positivt korrelert med omfanget av statens sosial økonomiske inngripen (Putnam 1995b:671 i Andersen og Kaspersen 2007), jfr. også Titmuss sin teori om å forlate ”poor welfare”.³⁷ Sivilsamfunnets sosiale kapital er tilgjengelig der ute i samfunnet, og kan virke utnyttet i sosial sammenheng. Treningskontaktens sosiale kompetanse kan i så henseende representere viktige egenskaper i forhold til denne type oppdrag, og kanskje viktigere enn formell kompetanse.

”Å gjøre en god jobb som støtte- og treningskontakt har mye med personlighet å gjøre, samt hvordan en takler utfordringer” (June – ansatt pleie- og omsorg).

Treningskontaktordningens fysiske profil kan gi ordningen et løft med at det knytter til seg ulike aktørene som er tilknyttet for eksempel frivillige organisasjoner og andre (private) institusjoner. Samspill med denne type profesjoner gir økt fokusering på kunnskap og faglighet. Profesjonalisering av ordningen kan innebære at rekrutteringsgrunnlaget av støttekontakter endres, men det vil nødvendigvis ikke være det samme som om at den bedres, jfr. Titmuss sine tidligere påvisninger og viktigheten av motivasjonene.

³⁷ Titmuss formulerte allerede på 1950-tallet tanken om at ”welfare for the poor is poor welfare”. Med andre ord; en ordning som kun er for de svake og fattige, blir en dårlig ordning også for de svake og fattige.

5.5 Hybridiseringen av altruisme og egeninteresse

Avsnittet tar for seg motivet bak treningskontaktens arbeidsutførelse. Diskusjonen handler om arbeidet utføres på bakgrunn av bruker sine behov og ønsker, eller om treningskontakten primært er motivert av selvisk utbytte og belønning i form av for eksempel andres glede og egentrening. Det å gå inn i et arbeidsoppdrag som er så særegent og annerledes enn hva et vanlig arbeidsforhold innebærer, gjør en som forsker veldig nysgjerrig på hvem disse menneskene som jobber som treningskontakter er. Alle treningskontaktene jeg intervjuet anser at de ikke gjør dette for pengene, men at det er greit å få betalt for arbeidsoppdraget og det hadde vært enda bedre om de hadde fått høyere lønn. Det ville gi dem bedre selvfølelse og anerkjennelse for at jobben de gjør faktisk er viktig. Treningskontaktene ytrer stor interesse for å hjelpe ”den andre” til måloppnåelse. Informantene har stor glede av å drive fysisk aktivitet, og de har stor tro på konseptet og dets psykiske og medisinske effekt.

”E vet at selve konseptet virker og at det e åsså preventivt i forhold til medisinerings. Medisineringsgrunnlaget har gått ned... E har jo hatt brukere som e rett og slett så sliten etter trening at de ikke har orket å ta seg en tur i parken for å skaffe seg valium” (Nina, 40 år – treningskontakt).

”Det e jo det at du ser at du får overskudd, sant? Og du har jo lyst å dele det med andre folk åsså, sant?”[...] Bare dette her å få han til å yte, få han til å komme litt i form, det var motivasjonsfaktoren” (Gerd, 55 år – treningskontakt).

Treningskontaktene har en tilbøyelighet til å begrunne arbeidsinnsatsen sin med sprikende verdimesige motiv. Datamaterialet inneholder begrunnelser som kan virke selvmotsigende hvis en skal se motivene i et enten/eller perspektiv. Karina begrunner arbeidsoppdraget i noen sammenhenger ut i fra et eget utbytte, og at dette kan sees på som ervervelse av det Bourdieu beskrev som individuell kapital.

”Det var jo også veldig interessant å få noe sånt, en sånn type arbeidserfaring med hensyn til fremtidig jobbing. Å ha noe å vise til der hvor det... si personlig erfaring, og noe å ha på CV-en” (Karina, 40 år – treningskontakt).

I kapittelet sitt innledende sitatet viser Karina et perspektiv hvor hun bryr seg om ”den andre” sitt utbytte av det sosiale samværet. Dette er mer i tråd med hva Putnam beskriver som samfunnets sosiale kapital. Treningskontakter ønsker altså å fremstille seg selv gjennom uselviske og samfunnsnyttige verdibegrunnelser som at de vil bidra til at den andre skal lykkes.

Samtidig gir treningskontakten selviske begrunnelser som motiv for arbeidsutførelse, dette for eksempel betalt for å trene selv, selvaktelse og det at de lærer noe selv. Denne tosidigheten representerer altså muligheten for å kombinere altruisme med egeninteresse, samtidig som en får den ekstra oppmerksomheten fra andre om ”å være et godt menneske”. Dette rolledilemmaet er representativt for velferdshybridenes ambivalens og er således i mindre grad uttrykk for et selvmotsigende utsagn.

Individet oppfatter seg selv og sine handlinger gjennom en eller flere andre. Erna får tilbakemeldt sin dyktighet også gjennom treningskontaktoppdraget hun utfører på fritiden. De andres tilbakemeldinger påvirker egen atferd, og danner grunnlaget for individets eget selvbilde. Sosiologen Charles Horton Cooley har utviklet begrepet ”the looking - glass self”. Cooleys grunntanke var at individet og samfunnet er to sider av samme sak. Han analyserte denne prosessen som gjør individet sosialt ved hjelp av speilet som metafor, og at mennesket først blir sosial når man kan speile seg i andre mennesker (Grimen 2005). På mange måter kan en si at en persons handlinger er utført i hensikt for å fremstille seg selv på en måte som andre ønsker å oppfatte dem, og dette danner igjen en forestilling om hvordan andre vurderer dem.

”Det var jo en som sa: - Du er jo virkelig en næringslivsdame... Har business, og får det også til når du skal trene” (Erna, 51 år – treningskontakt).

Treningskontaktens oppdrag krever mer av dem enn hva arbeidsforholdet sine instruksjoner beskriver. Det er likevel ingen som krever at en yter det lille ekstra annet enn dem selv som har tatt på seg og utfører arbeidsoppdraget. De blir ansett i vennekretsen som gode mennesker. Denne omsorgen for de andre blir vurdert som god og satt pris på, i alle fall i den grad brukere stiller opp og av medisinske årsaker i stand til det. Treningskontaktene blir drevet og motivert av brukernes feedback, noe som trigger deres innsats og engasjement ytterligere. Dette leder oss inn på det forhold at oppdraget preges av å lykkes gjennom den tilfredsstillende det gir å oppnå det en ønsker med oppdraget. De som er lønnete treningskontakter hadde gjerne sett at oppdraget ble mer økonomisk belønnet, men de har akseptert avlønningen og anser det ”å lykkes” som kompensasjon for den lave lønnen. Men de nevner også kompensasjon gjennom frynsegoder:

”Vi får en pizza i ny og ne.”(Knut, 45 år – treningskontakt).

”Du får dekket utgiftene med det du gjør med brukeren opptil 400 kr. Men har du et abonnement på treningscenteret så hadde du ikke noe mer å gå på der” (Gerd, 55 år – treningskontakt).

Treningskontaktene er personer som representerer gruppen av mennesker som ser muligheter, der andre ser begrensninger. Titmuss definerer denne gruppen frivillige som ”Den frynsegode frivillige donor”. Alle treningskontaktene unntatt en, som jeg har intervjuet, ble tiltrukket av tanken av å få betalt for å trene. Det er likevel ikke pengebeløpet i seg selv, men tanken på å kombinere aktiviteter med arbeid som trigger treningskontaktene. Alle informantene presenterte seg som effektive mennesker med mange ”jern i ilden”.

Ingen av treningskontaktene jeg intervjuet kjente bruker før inngåelse av arbeidskontrakt. Treningskontaktens motiv for arbeidsoppdrag startet altså ovenfor en fremmed, men alle har i perioden de har jobbet som treningskontakt knyttet nære relasjoner og bryr seg derfor om at den andre skal lykkes med å få et bedre sosialt liv og forbedret helse. Mye tyder på at treningskontaktene handler ut i fra et altruistisk og uegennyttig motiv. Treningskontaktene som synes det er tilfredsstillende å gjøre fysiske aktiviteter ut i fra brukers ønsker, nivå, muligheter og uten økonomisk kompensasjon kan anses som helt altruistiske. Det å jobbe som frivillig blir av treningskontaktene ansett som svært givende og slik lærer de også mye i jobben de utfører. Dette gjelder også det frivillige merarbeidet som treningskontaktene utfører.

Sivilt engasjement skaper brede personlige kontaktflater og altså sosial kapital. Å ha sosial kapital betyr at en har venner og bekjente som kan hjelpe en med å realisere det som er viktig for en (Lorentzen 2006). For de to treningskontaktene som jobber som frivillig og uten arbeidsinntekt er det ut i fra en verdibegrunnelse. Det er også de som forventer minst i forhold til hvilket fysisk nivå brukerne forventes å være på når de starter i oppdrag, og de etterlyser heller ikke den fysiske intensjonen og tanker om egentrening. Om den frivillige organisasjonen er flinkere til å informere eller om det er motivene til treningskontaktene som gjør dette har jeg ikke klare funn på. De treningskontaktene som jobber frivillig er også i større grad knyttet til en sosial arena som representerer felleskap og samhold som er viktig for treningskontaktene selv. Her kan treningskontaktene debrife, få råd og daglig oppfølging. Slik kan det se ut som at den frivillige organisasjonen representerer et miljø for både å gi og få sosial kapital. Dette savner de kommunale treningskontaktene.

”Behovet ligger vell i det å være tilstede for ungdommen... Det e vell helst å prate. Vi har ikkje noe med å regulere noe og sånne ting. Det e å være tilstede og eventuelt snakke og tilrettelegge de”. (Knut, 45 år – treningskontakt).

Sitatet peker på det forhold om at treningskontaktarbeid kan skje utenfor kommunens byråkratiske regler når arbeidet er ubetalt. Denne studien har i midlertidig ingen empiri om ulike kommuners praksis. Den frivillige organisasjonen som samarbeider med kommunene om treningskontaktjenester er i følge Kjersti og Knut et godt bakteppe for dem. Det har gitt dem en stor lærdom, og Knut går så langt at han vil kalle arbeidsoppdraget en hobby. Arbeidsinnsats med uegennyttig motiv for arbeidsoppgavene gir den frivillige organisasjonen verdifulle ressurser og et styrkende og effektivt fundament å bygge tjenestene sine videre på. Det kan for eksempel dreie seg om å kunne tilby tjenester til personer som har falt utenfor det ”normale” arbeidsliv på grunn av sykdom og uforutsette ting. Knut har tidligere jobbet aktivt som tømremester og har av ulike helsemessige grunner nå blitt arbeidsufør. I stedet for ”bare” å motta trygden gjør han nå et samfunnsnyttig arbeid, og siden han gjør det helt frivillig, opplever han det som uforpliktende og kan bidra med det han kan. Knut jobber med en arbeidsgruppe 4-6 timer pr. dag fem dager i uken. Han er en arbeidsleder med stort ansvar for at brukerne møter opp til og gjennomfører avtalt arbeidsøkt. Han er opptatt av at vervet krever et visst ansvar, men vet at når han ikke orker mer kan han bare si takk for seg. Likevel blir han værende, og bidrar ekstra dersom det skulle være behov for det. Knut har ikke tidligere jobbet som frivillig. Men det viser seg at han har lang erfaring fra lignende frivillige organisasjoner, uten å ha tenkt på dette som frivillig arbeid. Knut har altså tidligere ytet viktige bidrag til frivillige samfunnsoppgaver. Da han bodde i en annen by var han med på å starte opp et natteravn – tilbud. Når han flyttet tilbake til hjembyen valgte han å fortsette, og meldte seg til tjeneste. Det var via natteravn jobben i hjembyen at han ble rekruttert til treningskontaktoppdrag. Det skinner igjennom hele hans kroppsspråk, engasjement og i måten han ordlegger seg på at han trives med det han gjør. Det å jobbe med mennesker som har bruk for han opplever han som både givende og tilfredsstillende. Han er stolt når han forteller om ”de han har reddet”, de som har klart seg, de som har fått utdanning, de som har kommet seg ut i arbeidslivet igjen og de som har fått et normalisert liv. Han er tydelig på at han besitter en ressursarbeidskraft som han liker å gi bort til andre som har behov for det.

”Koffor ska eg ikkje kunne gå å gjøre sånne ting like godt... istedenfor å sitte hjemme en hel dag” (Knut, 45 år – treningskontakt).

Kjersti har selv vært rusavhengig og vet hvordan det er å kjenne suget og rastløsheten etter rusmidler på kroppen. Når hun var på institusjon var det organisert trening 7 dager i uken, enten på huset, på treningssenter, eller ut på tur. Det å hjelpe andre til å erfare det hun selv erfarte med hensyn til treningseffekt, var et sterkt motiv for henne til å ta på seg treningskontaktoppdrag.

”Eg fikk jo vondt i magen bare eg hørte trening og ikkje for å snakke om det å gå på tur. Det va kje nokke for meg. Du var så sliten når du gikk og la deg om kvelden, så du fikk sove. Så du slapp å ligge og gruble på ”ting og tang” hele døgnet. Du fikk overskudd når du kom fra disse treningene til å gjøre andre ting enn bare å sitte deg ned å lese eller se på tv eller... sant” (Kjersti, 48 år – treningskontakt).

Kjersti jobber også på senteret, men holder på å videreutdanne seg til helsefagarbeider. Som tidligere rusmisbruker har hun mye kunnskap på området, og ønsker så gjerne å bruke sine erfaringer på å hjelpe andre i samme situasjon som hun var i selv. Hun jobber ved siden av på en institusjon med psykisk utviklingshemmede og har en travel hverdag. Til sammen jobber Kjersti full uke og 7,5 timer hver eneste dag, også lørdag og søndag. ”Døgnet har kje nok timer alltid”, ler hun muntert. Hun ble altså rekruttert til organisasjonen gjennom ønsket om å hjelpe andre til å komme seg ut av rusproblemene, slik hun selv gjorde. Det å kunne hjelpe andre med selvpålevde erfaringer er en kompetanse som enhver skolelærd aldri vil kunne besitte. Både Knut og Kjersti er fleksible i jobben, og er de to som har ”frivillig døgnvakt”. De er disponible for brukerne sine 24 timer i døgnet, 7 dager i uken. Den kontakten de har med brukerne av ”Nye Mål” er sporadisk telefonkontakt, sms og lignende etter at arbeidsoppdraget er utført. De disponerer en jobbtelefon som brukerne kan ringe omtrent hele døgnet. Hun vet at dette ikke er nødvendig, men ønsker likevel å stille opp til sine brukere hvis de skulle ha behov for henne utenom avtalt arbeidstid. Kjersti har etterhvert regulert tilgangen noe fordi hun ønsker å ha litt kveld, og brukerne vet at de ikke bør ringe henne etter klokken 20 dersom det ikke er noe veldig viktig. Det å ha egen jobbtelefon er for øvrig et gode som de andre treningskontaktene ikke har tilgjengelig. De frivillige treningskontaktene har et eget utbytte i form av felleskap, tillitserklæring gjennom jobboppdrag, pizzakvelder og jobbtelefon og man kan derfor si at deres frivillige handlinger ikke ene og alene motiveres av altruisme. Når det gjelder de fem andre treningskontaktene som blir lønnet ut i fra brukers vedtak og brukers definerte behov for sosialt samvær, bidrar imidlertid også disse informantene med tjenester utover vedtaket. Dette merarbeid er noe som kan anses som et frivillig arbeid innen de lønnede arbeidsrammer.

Denne formen for frivillighet i arbeidet handler om at de yter mer hjelp, engasjement og bekymring for bruker enn det som strengt tatt er nødvendig i denne type arbeidsforhold. Slik sett er avstanden mellom de lønnede og de ikke lønnede likevel mindre enn det man først kan få inntrykk av, jfr. for eksempel Gerds altruistiske tankegang:

”Du e den som... eneste... kanskje i livet som virkelig viser han oppmerksomhet”
(Gerd, 55 år – treningskontakt).

Gerd går gjerne 5 timers turer med bruker, hvis han vil, selv om hun bare får betalt for 3 timer. Hun supplerer også brukeren sin med treningsutstyr da han selv ikke har det som trengs av ullundertøy, regntøy, sko etc.

”Han ser jo ikke hvor viktig det e å ha ordentlig utstyr når han skal på tur, sant? Att eg kan gå på tur om det plasker og pøser og regner og samme hvordan.., men du vet at når du har en bruker som ikke har utstyr engang, så blir det i hvert fall ikke noen positiv opplevelse” (Gerd, 55 år – treningskontakt).

Treningskontakter må være veldig plastisk og fleksible i arbeidsoppdraget og dets innhold, og modellere arbeidsdagen ut i fra brukers dagsform, humør og de må ofte supplere med egne midler om de mener bruker trenger mer utstyr enn de har. Dette reduserer lønnen og bringer dem nå nærmere ulønnede arbeidere. Arbeidsinstruksen ligger fast, men selve innholdet i arbeidet endrer ofte karakter i arbeidsperioden da oppgavene må tilpasses bruker. Mange brukere begynner å trene på treningssenter fordi dette er noe de har gjort på institusjon. De blir anbefalt å fortsette på egenhånd, eller med treningskontakt når de kommer hjem etter behandling. Mange av treningskontaktene begynner med diverse treningsaktiviteter, men så skifter situasjonen form og arbeidsforholdet må endres. Både Karina, Preben, Erna, Nina og Gerd sliter med dette. Sitatet under er et eksempel på hvordan treningskontakter justerer arbeidsinnholdet og oppdraget etter brukers behov:

”Vi begynte på treningssenter, men det fungerte ikke.. Hon har en kennel med en del hunder og kom seg aldri ut derfra. Så gjorde jeg en avtalte med pleie- og omsorg om at jeg kunne gjøre en del aktiviteter hjemme. Da fant vi ut at vi gikk på tur med hundene, så satt vi opp gjerder.. ja.. jobbet fysisk. Så det ble de nye arbeidsoppgavene” (Preben, 26 år – treningskontakt).

Mange av mine informanter uttrykker en helhetlig omtanke for sine brukere, noe som kommer til uttrykk gjennom at de gir de råd og tips om for eksempel kosthold (grovt brød, frukt, niste med seg på tur etc.), om hvordan de skal kle seg når de skal på tur (ull innerst, gode sko, ekstra klær som en kan kle på seg i matpauser etc.). De gir dem også tilgang til sine sosiale nettverk. Disse nettverkene er ofte gjennom treningskontaktens egne etablerte aktiviteter og tilhørende sosiale arena. På den måten anvender treningskontaktene deres egen sosiale kapital til å tilføre brukerne sosial kapital.

”Det var litt sånn eg tenkte når eg hadde lyst å dra hon med på basket og sånn då... Hun vil da kunne få tilgang til litt flere mennesker... sant...?” (Erna, 51 år-treningskontakt).

Det å ta andres liv inn over seg, å jobbe for et felles mål, å la seg engasjere innenfor rammen av en forening skaper livskvaliteter som offentlige velferdsordninger så langt ikke ser ut til å kunne klare å holde ved like (Lorentzen 2006). Å få tak i disse menneskene i gjennom sivilsamfunnets ubrukte ressurser gir altså en annen mulig kompetanseheving innenfor den hybride strukturelle rammen for dagens støttekontaktordning.

5.6 Avslutning

Støttekontaktordningens ”nye veier” handler om et nytt innhold med fokus på målrettet fysisk aktivitet, og noe som samsvarer med samfunnets trender. Dette er i henhold til det helsefremmende og forebyggende fokus. Treningskontaktordningen preges av at den er revitalisert innenfor en eksisterende struktur innen kommune – Norge og slik overføres svakhetene som ligger i den opprinnelige støttekontaktordningen til treningskontaktordningen. Det å være sammensatt av strukturer som representerer både det lønnede kommunale omsorgsarbeidet, og det ulønnede frivillige omsorgsarbeidet har gitt ordningen en ramme for en rekke hybridiseringsdilemmaer. Treningskontaktene får arbeidsoppgaver som utarter seg som ulike forventninger; ulik rolleatferd skal håndteres. Forventningene rettes mot dem både fra de kommuneansatte (ovenfra) og fra brukerne av treningskontaktordningen (nedenfra). Treningskontaktordningens grenselandsposisjon viser seg som en tvetydig praksis i form av uklare og motstridende rolleoppfatninger for arbeidsoppdraget. Slik det er nå representerer treningskontaktordningen altså mange dilemmaer for treningskontakten både gjennom arbeidsoppdrag, intensjoner, kompetanse og hvilke motiv som ligger bak deres arbeidsoppdrag.

Når treningskontaktene innehar flere ulike roller som inneholder atferd som oppleves som uforenlig kan det føre til en rollekonflikt som virker dempende på motivasjonen til å bli værende i oppdrag.

Det at pleie- og omsorgstjenestene i kommunene arrangerer treningskontaktkurs kan sees på som fylkesmennenes etterspurte kompetanseheving. Kurset bidrar i å rekruttere og ”utdanne” treningskontakter til oppdrag for sosialtjenestens brukere. Kritiske røster mener at det ikke er nok ”bare” å endre oppdragets innhold da svakheten ligger i ordningens struktur. Treningskontaktordningen sliter utvilsomt med den utfordringen at det er vanskelig å drive en målrettet helsefremmende aktivitet av personer som innehar relativt små stillingsbrøker. Det er også utfordrende å få folk inn i rollen som treningskontakter da stillingsbrøken er så liten og arbeidet i liten grad representerer et moderne regulert arbeid med gode inntektsmuligheter, rettigheter og fremtidsmuligheter. Treningskontaktordningen representerer slik sett en hybrid, som blir liggende i et grenseland mellom byråkrati (det gamle) og bevegelse (det nye).

6.0 KONKLUSJON OG DISKUSJON

Jeg startet arbeidet med oppgaven ut fra en fascinasjon over treningskontaktordningen som en revitalisering av støttekontaktordningen og har derfor vært opptatt av å gi innsikt i forskjellen mellom støttekontaktoppdrag og treningskontaktoppdrag, sett i lys av historikk, struktur, og sosial kapital. Velferdshybriden ble den sentrale analytiske og teoretiske rammen for studien da analysen viste seg å kunne avdekke en rekke av tvetydigheter. Treningskontaktordningen representerer både begrensninger og muligheter. Dette har jeg belyst gjennom treningskontaktens motiv til å starte, fortsette eller slutte i arbeidsforholdet. Motivet og innstillingen til den enkelte treningskontakten er helt sentralt uansett hvilket problem han/hun støter på i arbeidsoppdraget. Gjennom tidene har vårt samfunn forandret seg både når det gjelder måten det er formet på, hva som er viktig i livene våre, hvilke valg samfunnsmedlemmene tar, familiemønsteret og velferdssamfunnets institusjoner. Forbrukersamfunnets individualisme står i sterk kontrast til velferdsstatens intensjoner om universalisme med andre normer og verdier. Hensikten med denne oppgaven har vært å analysere treningskontaktordningens struktur, funksjon og intensjon, samt søke kunnskap om hvilke motiver som ligger bak ”arbeidsstokken” som utfører dette annerledes arbeid. De siste tiårene har samfunnet endret karakter, og mye av samfunnets arbeidsstokk representeres ved å ha høyere utdanning i dag enn bare for noen tiår tilbake. Det er derfor færre som er ufaglærte og de er i mindre grad villig til å ta på seg arbeidsoppdrag hvor den ervervede kompetansen ikke blir anerkjent lønnsmessig. Mye tyder på at ufaglærte og deltidsarbeidene i større grad velger arbeid innenfor andre arbeidsområder som gir dem bedre lønn, forutsigbarhet og fellesskap. Dette kan være en forklaring på den mangelfulle rekrutteringen til arbeidsoppdrag innen støtte- og treningskontaktarbeid. For det andre har velferdsstaten, via ulike profesjoner, fått bedre og nye verktøy til å håndtere samfunnet sine sosiale utfordringer. Økende profesjonalisering er i tråd med samfunnsutviklingen, og fokusering på kunnskaper og faglige ferdigheter kan innebære at det blir flere konkurrerende perspektiver om hvilke kunnskapsbaser som skal anvendes. Den nye treningskontaktordningen er i stor grad svært lik den etablerte støttekontaktordningen da relasjonen til bruker og kommuneadministrasjonen i praksis er den samme. De får samme tildelte tid på oppdrag, de får samme lønn og jeg har vist at den praktiske utføringen heller ikke er så ulik den opprinnelige støttekontaktordningen, jfr. også Preben som har erfaringer fra begge ordninger (se sitat s. 82).

Den nye treningskontaktkategorien har ikke klart å etablere noe eget rom i arbeidsdelingen og har i stedet blitt en variant av støttekontakten og konkurrerer i praksis om de samme stillingene i den kommunale pleie- og omsorgstjenesten, selv om det er ulik praksis i kommunene. For det tredje har treningskontaktordningen fornyet støttekontaktordningen med introduksjon av treningskontaktkurs. Hensikten her er å utdanne selvstendige treningskontakter som skal representere en selvstendig planlegging og målrettet gjennomføring av arbeidet de skal utføre, og dette skal kontinuerlig vurderes og tilpasses brukers behov, nivå og ønsker. Denne ideologi står ikke i forhold til treningskontaktens praktiske hverdag hvor de møter strukturelle barrierer som tildeling av antall timer pr. uke, manglende tilgang til sensitive opplysninger for å forstå bruker best mulig og uklare instruksjoner med hensyn til oppdragets fysiske karakter tilpasset brukers muligheter. Den ”faglærte” treningskontaktgruppen går inn i samme rolle som de ”ufaglærte” støttekontaktene, og de ”ufaglærte” støttekontaktene utfører arbeid for de samme brukerne som de ”faglærte” treningskontaktene. Bruken av tid og penger på å gjennomføre kompetanseheving gir seg altså ikke utslag i en høyere avlønning eller opplevd status ved arbeidets praktiske utførelse. Også innholdsmessig har støttekontakter lenge gjennomført lignende (trenings) aktiviteter med brukere.

De senmoderne ideer om helse, sunnhet og fysisk aktivitet representerer en likhetstanke i velferdssamfunnet om en hegemonisk modernisering med en profil om at ”One size fits all”. Den ensidige satsingen på personer i fysisk god aktivitet har ikke rekruttert flere treningskontakter i aktivt arbeidsoppdrag for kommunene. Forsøkene på å gi den tradisjonelle støttekontaktordningen et større medisinsk helsefokus gir ordningen en profesjonell dreining som gjør at det skjer en forflytting i verdissettingssystemet til de som ønsker å ta på seg denne type arbeidsoppdrag. Et viktig funn fra studien er at treningskontaktene i deres arbeid var med ”å designe” brukeren til å endre eller forsterke ønsket om å bedrive fysisk aktivitet på samme måte som treningskontakten selv. Den ordinære støttekontaktjenestens innhold styres ikke mot det fysiske kravet slik som treningskontaktordningen. Dersom matchingen mellom bruker og treningskontakt ikke er optimal på grunn av mangel på nok treningskontakter kan dette gi brukere begrenset aktivitetsvalg. Dette er fordi mange av treningskontaktene ønsker å ha med seg bruker av treningskontaktordningen på aktiviteter treningskontaktene synes er egennyttig og som passer inn i deres timeplan. Preben kan gjerne ta med en bruker som ønsker å spille fotball to ganger i uken, og Erna ønsker å starte opp igjen som treningskontakt etter en pause hvis hun kan få en bruker som ønsker å gå på treningssenter.

Det at treningskontakter melder inn arbeidsoppdrag og brukere blir matchet i forhold til treningskontaktens fysiske egenskaper og interesse kan gi tjenesten et preg av å være en ”Call in”- funksjon. Treningskontaktens interesser vil da bli utgangspunktet for arbeidet og i mindre grad sluttbrukeren, noe som er utgangspunktet for det opprinnelige støttekontaktoppdraget. Dette er ikke noen skjult agenda for treningskontaktene, men mer et uttrykk for å kunne benyttes også i treningssammenheng. Rekrutteringsprofilen for treningskontakter handler om å trekke til seg effektive personer som av ulike grunner har tid til overs, og ønsker å bidra med noe samfunnsnyttig innsats. Problemet er imidlertid at disse aktive menneskene trenger brukere som kan tilpasses de aktives timeplan, og ikke vice versa. Selv om kommunen som arrangerte treningskontaktkurset satt igjen med færre treningskontakter tilgjengelig til oppdrag enn hva de hadde forespeilt seg i forkant av kursinvesteringen, så skapte ikke dette noen krise i å få personer inn i støttekontaktforhold hvor fysisk aktivitet var ønsket. Som alltid er logikken at man ansetter de best kvalifiserte blant dem man har å velge mellom, slik det også gjøres innen andre omsorgsykker (Høst 2007). Dette betyr at dersom man ikke får en treningskontakt i en ledig treningskontakt ”stilling”, så ansettes en ordinær støttekontakt.

Det å skape en revitaliseringsdiskusjon av støttekontaktordningen ved å introdusere et nytt og ”revolusjonerende” konsept kan jo i seg selv frembringe endringer. Det skapes en effekt alene ved lanseringen av støttekontaktordningen i en ny innpakning. I oppbygningen av det nye konseptet gis det mye ny oppmerksomhet, nye ressurser og fokus på viktigheten av et kompetansekurs som gjør både treningskontakter og brukere av ordningen motiverte. Det å være med i oppbygningen av noe nytt er betydningsfullt for alle involverte parter og dette gir positiv smitteeffekt i å ville være med på dette nye og spennende. Likevel har denne entusiasmen for treningskontaktene sin del gradvis avtatt i erkjennelsen av at et arbeidsoppdrag av denne karakter skal utføres ut i fra en annens behov og ikke ens eget. Derfor er det viktig å få tak i den rette treningskontakten med den rette innstillingen både når det gjelder dens innhold (fysisk aktivitet), struktur (antall timer og lønn) og omsorg (ønsket om å hjelpe den andre).

Konklusjonen på treningskontaktordningens revitalisering kan oppsummeres slik Håkon Høst karakteriserer prosessen omsorgsgiveren har vært igjennom:

Den mest treffende karakteristikken vil være at omsorgsarbeiderkategorien (her: treningskontaktordningen) har vært gjennom en prosess hvor den er blitt kooptert og blitt en variant av den etablerte hjelpepleierkategorien (her: støttekontaktordningen) med en parallell rekrutteringsprofil og et svært overlappende arbeidsområde. Snarere enn å danne et nytt yrke, har introduksjonen av omsorgsarbeiderfaget (her: treningskontaktordningen) bidratt til å åpne nye veier inn i et allerede etablert yrkesfelt (Høst 2007:158).

Treningskontaktordningen handler om å modernisere en velferdstjeneste i tråd med samfunnets helseforebyggende ideer. De strukturelle forklaringer og visjoner versus de mikrososiologiske forklaringene av motivasjonene har blitt belyst gjennom dilemmaer, rollekonflikter og treningskontaktordningens mange hybridiserende uttrykk.

Jeg vil avslutningsvis peke på at det finnes fordeler så vel som ulemper ved hybridiseringen. På den ene siden fastholdes arbeidet i den gamle dobbelte strukturen (og derfor kan det ikke utvikle seg til noe helt nytt, jfr. Høst) og på den andre siden presenterer det også en sterkere orientering mot sivilsamfunnet og den ubrukte sosiale kapitalen der.

Det kan være at den viktigste funksjonen til treningskontaktordningen er at den har åpnet nye veier inn til støttekontaktordningen og at den kan bidra til å vise, kanskje enda tydeligere enn støttekontaktordningen på grunn av det nære samarbeidet med frivillige organisasjoner, at det er et behov for en videre diskusjon av levedyktigheten til velferdshybrider når disse skaper en strukturell (hybrid) ramme som arbeidstakere møter med motstridende motivasjoner, orienteringer og handlinger. Om det skal skapes en mer levedyktig modell vil dette kreve utviklingen av en strukturell ramme som i langt høyere grad både kan gi denne type omsorgsarbeid en større anerkjennelse og samtidig kan ta vare på den verdifulle sosiale kapitalen som finnes i sivilsamfunnet og som er et gode for brukernes velferd.

7.0 LITTERATURLISTE

- Alver, Bente Gullveig og Ørjar Øyen (1997): *Forskningsetikk i forskerhverdag. Vurderinger og praksis*. Tano Aschehoug, Oslo.
- Andersen, Heine og Lars bo Kaspersen (Red.) (2007): *Klassisk og moderne samfundsteori*. Hans Reitzels forlag, København.
- Andersen, Mette Vikan (2009): *Støttekontakt – nytt prosjekt. Kommunesamarbeidet i Vestfold*, Sak 43/09.
- Bergh, Steinar (2000): *Avlastning, støttekontakt og fritidsassistanse – status, behov og fornyelse*. I-0993 B. Arbeidsdepartementet.
- Bliksvær, Trygve og Hege Gjertsen (2007): *Kompetanseløft for støttekontaktordningen*. NF-rapport nr. 7/2007.
- Boje, Thomas P. (2007): *Civilsamfund, medborgerskab og sosial kapital*. i Andersen, Heine og Lars bo Kaspersen (Red.): *Klassisk og moderne samfundsteori*. Hans Reitzels forlag, København.
- Braut, Geir Sverre (2010): *Hjelpeordninger for hjemmene*. Store norske leksikon.
- Christensen, Dag Arne (2004): *Velferdsstat, rettighetslovgivning og lokalt selvstyre*. Stein Rokkan senter for Flerfaglige Samfunnsstudier. Universitetsforskning, Bergen.
- Christensen, Karen (1998): *Omsorg og Arbejde*. Doktoravhandling. Sosiologisk institutt, Universitetet Bergen.
- Det kongelige arbeids- og inkluderingsdepartementet (2006-2007): *Ot.prp.nr.70*.
- Fritid for alle (2010): *Mangfold i støttekontakttjenesten*. <http://www.fritidforalle.no/lokale-loesninger/treningskontakter-i-oppland.aspx> [8.3.2010]
- Frivillighet Norge (2010): *Vil støtte sosialt entreprenørskap*. http://www.frivillighetnorge.no/?module=Articles;action=Article_publicShow;ID=1856 [7.4.2010]
- Gabrielsen, Bjørn, Magnar Lillegård, Berit Otnes, Brith Sundby, Dag Abrahamsen og Pål Strand (2009): *Individbasert statistikk for pleie- og omsorgstjenesten i kommunene (IPLOS)*. Notater 2009/48. Statistisk sentralbyrå.
- Grimen, Harald (2005): *Samfunnsvitenskaplige tenkemåter*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Grønmo, Sigmund (2004): *Samfunnsvitenskaplige metoder*. Fagbokforlaget, Bergen.
- Hansen, Tore og Trond Tjerbo (2003): *Politisk engasjement, borgerrolle og sosial kapital*. Makt- og demokratiutredningen rapportserie, ISSN 1501-3065.
- Helsedirektoratet (2008): *Grønn resept*. Nordisk nettverk for fysisk aktivitet, kosthold og sunnhet. Oslo.
- Helsedirektoratet (2007a): *Mosjon bedrer den psykiske helsen*. Departementene, Oslo.

Helsetilsynet (2007b): *Sammen med andre – nye veier for støttekontakttjenesten*. Publikasjon IS-1451. Departementene, Oslo.

Helse Førde, Psykiatrisk klinikk (2001): *Kurs for treningskontakter*. Brosjyre.

Helse- og omsorgsdepartementet (2010): *Prop. 1 S (2009-2010)*. Kap. 761. Omsorgstjeneste. Departementene. Oslo

Helse- og omsorgsdepartementet (2007): I-5/2007 – *Aktiv omsorg – sentral del av et helhetlig omsorgstilbud*. Departementene, Oslo.

Helse- og omsorgsdepartementet (2001): Stortingsmelding nr. 16 2002-2003. ”*Resept for et sunnere Norge*”, folkehelsemeldinga. Departementene. Oslo.

Helse- og omsorgsdepartementet (1991): *Lov om Sosiale tjenester m.v.*(Sosialtjenesteloven). Departementene. Oslo.

Helsetilsynet (2008): *Avlastning og støttekontakt – tjenester med betydning for et bedre liv!* Rapport 4/2008.

Helsetilsynet (2004): *Rett til støttekontakt*. Brosjyre.

Høst, Håkon (2007): *Udanningsreformer som moderniseringsoffensiv*. Doktoravhandling. Universitetet i Bergen.

Kramås, Petter (2005): *Støttekontakt*. Norsk Forbund for utviklingshemmede.

Kulturdepartementet (2006-2007): *Frivillighet for alle, Stortingsmelding nr. 39*. Departementene, Oslo.

Kvale, Steinar (2006): *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal Norsk Forlag AS, Oslo.

Larsen, Stein Uglevik (2004): *Teori og metode i samfunnsfaga*. Det norske Samlaget, Oslo.

Lorentzen, Håkon (2006): *Frivillig innsats – dyd av nødvendighet?* http://www.nho.no/files/9_10.pdf [15.2.2010]

Lorentzen, Håkon, Rolf K. Andersen, Jan-Paul Brekke (1995): *Ansvar for andre. Frivillighetssentralen i norsk velferdspolitik*. Universitetsforlaget, Oslo.

Martinsen, Egil W. (2005): *Kropp og sinn. Fysisk aktivitet og psykisk helse*. Fagbokforlaget, Bergen.

Midtsundstad, Anders (2009): *Mange kommuner svikter*. <http://www.fritidforalle.no/saker-til-forsiden/mange-kommuner-svikter.aspx> [18.3.2010]

Midtsundstad, Anders (2008): *Støttekontakt på heltid*. <http://www.fritidforalle.no/lokale-loesninger/stoettekontakt-paa-heltid.aspx> [9.6.2008]

Nilsen, Lisbeth (2009): *Ønsker patent for treningskontakter*. <http://www.dagensmedisin.no/nyheter/2009/11/09/onsker-patent-for-trenings/index.xml> [6.2.2010]

Norges forskningsråd (2005): *Sosial kapital*. Innstilling fra et utredningsutvalg oppnevnt av Norges forskningsråd. Publikasjon, Oslo.

Schiefløe, Per Morten (2004): *Mennesker og samfunn*. Fagbokforlaget, Bergen

Selle, Per og Dag Wollebæk (2005): *Foredrag aktuell debatt hvorfor studere sosial kapital i Norge*. Tidsskrift for samfunnsforskning. 2005-Nr. 02:221-235.

Silverman, David (2006): *Interpreting Qualitative Data*. Sage: London, Thousand Oaks, New Delhi.

Skrede, Atle, H. Munkvold, Ø. Watne og E. Martinsen (2006): *Treningskontakter ved rusproblem og psykiske lidelser*, http://www.tidsskriftet.no/index.php?seks_id=1406010 [26.04.08]

Soldal, Kristin Andersen (1997): *Støttekontakter er svaret – men hva er spørsmålene?* Helsefag hovedfag, Universitetet i Bergen.

Sosial- og helsedirektoratet (2007): *Anbefalinger til saksbehandlingsprosessen*. Lov om sosiale tjenester § 4-2. Trykksaksekspedisjonen, Oslo.

Statistisk sentralbyrå (2001): *Pleie og omsorgsstatistikk 1996- 2000*.
http://www.ssb.no/emner/03/02/nos_pleie/nos_c696/tab/t-8.html [15.3.2010]

Titmuss, Richard M. (1997): *The gift relationship: from human blood to social policy*. New Press, New York.

Vaagen, Kjell (2005): *På sporet av en lokal frivillighetspolitikk?* Næringsrådgivning AS. KS, Oslo.

Wahl, Asbjørn (2009): *Velferdsstatens vekst - og fall?* Gyldendal, Oslo

Wollebæk, Dag og Per Selle (2002): *Det nye organisasjonssamfunnet*. Demokrati i utforming. Fagbokforlaget, Bergen.

Wollebæk, Dag, Per Selle og Håkon Lorentzen (2000): *Frivillig innsats. Sosial integrasjon, demokrati og økonomi*. Fagbokforlaget, Bergen.

Wærness, Kari (1982): *Kvinneperspektiver på sosialpolitikken*, Universitetsforlaget Oslo-Bergen – Tromsø.

VEDLEGG NR. 1: INFORMASJONSSKRIV

Treningskontaktordningen – mellom lønnet og ulønnet omsorgsarbeid i det norske velferdssamfunn.

Kjære treningskontakt

Mitt navn er Jannicke Waldersnes Baug. Jeg er i gang med å skrive en masteroppgave i sosiologi om treningskontaktordningen, altså den ordning som springer ut av støttekontaktordningen men med en klarere vekt på fysiske aktiviteter som sport, friluftsliv m.m. Siktemålet med oppgaven er å få kunnskap om innhold og sider ved den nye ordningen. Siden rekrutteringen til dette arbeidet generelt er kjent som vanskelig er det også et formål å få innsikt i hvem det er som ønsker å jobbe som treningskontakt, hvilke motivasjoner det finnes for dette arbeidet og hva som oppfattes som utfordringer. Med henblikk på å finne noen svar på disse spørsmålene ønsker jeg å intervjuer treningskontakter som har gjort noen erfaringer over kortere eller lengre tid med dette arbeidet. Jeg håper du er villig til å bidra med nettopp dine erfaringer da jeg først og fremst er opptatt av å få et erfaringsbasert materiale for min oppgave. Prosjektet er godkjent av Sosiologisk institutt og jeg har fått tildelt en veileder, som er førsteamanuensis Karen Christensen. Du er velkommen til å ta kontakt med henne om det er noe i forhold til prosjektet du vil spørre henne om. I den anledning ønsker jeg å intervjuer treningskontakter. Gjennom denne undersøkelsen håper jeg å få mer informasjon om hva som er treningskontaktens egne motiver og intensjoner for å gå inn i et arbeid som kan defineres å ligge i grenselandet mellom frivillig og lønnet arbeid.

Du har anledning til å trekke deg fra prosjektet på hvilket som helst tidspunkt. Ditt bidrag er helt frivillig. Jeg antar at intervjuet vil vare ca. 1 time og jeg ber om å få ta det opp på diktafon for å kunne få dine formuleringer i forhold til spørsmålene. Spørsmålene vil i all hovedsak dreie seg om tema, men jeg vil være særs åpen for det du ønsker å ta opp i forhold til det å arbeide som treningskontakt. Når det gjelder sted for intervjuet vil jeg være åpen for hva som passer deg best.

Undersøkelsen blir behandlet konfidensielt, og ingen utenforstående vil få tilgang til de opplysningene du gir meg. Når prosjektet er slutt vil materialet bli anonymisert og i masteroppgaven vil det være umulig å kunne føre noe tilbake til deg. Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskaplig datatjeneste (NSD).

Om du velger å bidra til dette prosjektet ber jeg deg om å ta kontakt med meg enten pr. telefon, sms, e-post eller ved å sende svarslippen under pr. post.

Jeg er meget takknemlig for din deltakelse.

På forhånd takk!

Vennlig hilsen

Jannicke Waldersnes Baug
Masterstudent i sosiologi,
Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen
Rosenbergsgate 39
5015 Bergen

Min veileder:

Karen Christensen, førsteamanuensis, telefon 55 58 91 42 eller e-post:

karen.christensen@sos.uib.no

Kontakt:

Jannicke W. Baug
E-post: waldb@online.no Telefon: 56 37 41 18 Mobil: 412 68 341

-----klipp-----

Jeg ønsker gjerne å bidra med informasjon til dette prosjektet:

Navn:

.....
.....

Privatadresse:

.....
.....

Telefon:

.....

Svar kan sendes til undertegnede enten pr. post, e-post eller sms.

Jannicke W. Baug
Kyrhovden 26
5936 MANGER
E-post: waldb@online.no Telefon: 56 37 41 18 Mobil: 412 68 341

VEDLEGG NR. 2: INTERVJUGUIDE

Intervjuguide treningskontakter

Bakgrunnsinformasjon:

- Navn:
- Alder:
- Kjønn:
- Sivilstand:
- Barn:
- Nasjonalitet/etnisk tilhørighet:
- Utdannelse, hvor mange år og hva slag?
- Jobber med / jobbet med tidligere?
- Har du tidligere jobbet som frivillig arbeider eller i veldedige organisasjoner?

Å jobbe som treningskontakt:

- Når startet du som treningskontakt?
- Hvordan ble du rekruttert?
- Hvorfor startet du?
- Hvilke arbeidsoppgaver har du som treningskontakt?
- Hvor mange brukere har du?
- Er brukeren av samme kjønn og alder som deg? – Hvordan opplever du det?
- Da du startet som treningskontakt hadde du da noen forventninger til arbeidsoppgavene du skulle utføre? Evt. hvilke?
- Kan du beskrive ditt første møte med bruker?
- Hvor ofte/mange timer arbeider du som treningskontakt?
- Hvordan blir møtene avtalt, hvem tar initiativet?
- Har dere noen felles interesser og hva er det i så fall?
- Kan du beskrive en ”arbeidsøkt” i detaljer, for eksempel den siste?
- Hvem av dere er det som foreslår hva dere skal finne på når dere møtes?
- Hva var første inntrykket av å jobbe som treningskontakt?
- Har det endret seg underveis?
- Kan de oppstå problemer av noen slag? Hvilke? (Både fra din side og bruker sin side).

- Hvordan er deres relasjon i dag og kan du si noe om hvordan den har utviklet seg i løpet av tiden du har jobbet som treningskontakt?

Motivasjon / Egenskaper

- Hva motiverer deg i å fortsette som treningskontakt?
- Hva synes du om lønnen? Hvilken betydning har denne inntekten for deg?
- Hva synes du om antall timer pr. uke?
- Hva liker du best i jobben – hva liker du minst?
- Savner du noe i jobben som treningskontakt?
- Hvilke egenskaper vil du trekke frem som viktig for å kunne jobbe som treningskontakt?
- Hvordan synes du arbeidet som treningskontakt er i forhold til din livssituasjon? (Familie, barn, utdanning etc.)

Integrasjon / Sosialt nettverk

- Hvordan vil du beskrive din brukers nytte av å ha tilgang til deg som treningskontakt? - Treningen i seg selv, - integrering i annet miljø, - å ha noen å snakke med, etc.?
- Har brukeren blitt medlem av noen organisasjon, klubb eller idrettslag som følge av treningskontaktordningen?
- Har du som treningskontakt presentert brukeren for andre treningskamerater evt. andre treningskontakter?
- Hender det at du tilbyr brukeren annen praktisk hjelp, for eksempel utfylling av offentlige skjjermer, jobbsøking, finne frem i byråkratiet etc.
- Hender det at brukeren tar kontakt med deg i andre sammenhenger, evt. kan du si hvilken?

Treningskontaktkurset:

- Når og hvor deltok du på treningskontaktkurset?
- Kan du si noe om hva det gikk ut på?
- Kan du trekke frem noe som du synes var positivt på kurset?
- Hva savnet du / synes du var negativt på treningskontaktkurset?

- Hvordan vil du beskrive utbyttet av kurset i forhold til hverdagen du har i utførelsen av å være treningskontakt?
- Hvordan er kontakten mellom dere som deltok på treningskontaktkurset? Da og nå.
- Hvordan vil du beskrive kurslederne, og videre oppfølging fra deres side etter du startet som treningskontakt?
- Andre erfaringer som du vil trekke frem fra kurset?

Avsluttende spørsmål

- Er det noe du vil tilføye som vi ikke har vært inne på men som du synes er viktig?