

Unge arbeidslediges erfaringer med arbeidsledighet og deltakelse på et arbeidsmarkedstiltak

MATIAS FOLKE PETTERSSON

VEILEDER

Irene Trysnes

Universitetet i Agder, 2020

Masterfordypning i samfunnskunnskap, lektorutdanning
(8-13)

Fakultet for Samfunnsvitenskap

Institutt for Sosiologi og Sosialt arbeid

Antall ord: 32831

Forord

Denne masteroppgaven har et omfang på 30 studiepoeng og er en del av lektorutdanningen ved Universitetet i Agder. Arbeidet med denne oppgaven har vært en prosess der jeg ikke hele veien har visst hva som ville bli sluttproduktet. Planen var ved oppstarten av prosjektet å gjennomføre intervjuer og observasjon ved et nytt arbeidsmarkedstiltak. Oppstarten for dette tiltaket ble utsatt flere ganger. Etter hvert ble jeg nødt til å se meg rundt etter andre mulige tiltak å skrive om. Heldigvis var det et annet tiltak ved samme bedriften som hadde deltakere som ønsket å la seg intervju. Oppgaven min endret seg av den grunn en god del underveis. Omstillingen det innebar har i seg selv vært lærerikt. Samtidig sitter jeg igjen med mye lærdom etter intervjuer med både deltakere og ansatte. Dette er informasjon og erfaringer jeg virkelig tar med meg videre. Jeg er takknemlig for alle de som ønsket å la seg intervjuet til denne oppgaven, og for hjelpen jeg har fått av jobbkonsulentene jeg har vært i kontakt med i løpet av denne prosessen.

Jeg vil også rette en takk til Astrid Skatvedt for råd og diskusjon om bruk av teorien din i oppgaven min, og for at du satt av tid til å høre om oppgaven min, det setter jeg stor pris på. Den største takken rettes til veilederen min Irene Trysnes. Takk for alle faglige råd, tips til litteratur, konstruktive tilbakemeldinger og hyggelige veiledningssamtaler!

Til slutt vil jeg takke medstudenter og andre gode venner jeg har fått i løpet av utdanningen. Dere har virkelig gjort denne studietiden til en fantastisk tid!

Matias Folke Pettersson
Arendal, juni 2021

Sammendrag

Denne masteroppgaven tar utgangspunkt i problemstillingen: «Hvilke erfaringer har unge arbeidsledige med arbeidsledighet og deltakelse i et arbeidsmarkedstiltak?».

Gjennom samarbeid mellom universitetet og en arbeidsmarkedsbedrift i Agder har jeg fått mulighet til å skrive masteroppgaven min om et av bedriftens tiltak. Tiltaket jobber med å hjelpe unge som har havnet utenfor arbeid og utdanning ut i jobb. Jeg har selv arbeidet i et liknende arbeidsmarkedstiltak tidligere og hadde derfor stor interesse av å skrive om dette temaet. Hvordan en hjelper unge som har havnet utenfor arbeid og utdanning tilbake på sporet er noe jeg ser på som veldig interessant, og i tillegg relevant for meg som kommende lærer, slik jeg ser det.

Oppgaven baserer seg på et rikt teorigrunnlag. Den inneholder flere relevante forskningsrapporter, både om unges erfaringer med arbeidsmarkedstiltak og om livskvalitet og levekår. Jeg benytter meg av teori hentet fra både sosiologien og psykologien. Særlig teori knyttet til motivasjon, mestring og hverdagsmestring ses som viktige for å drøfte deltakernes erfaringer med tiltaket. Teori om arbeidsledighet som sosialt problem og stempingsteori er brukt for å drøfte erfaringer med arbeidsledighet.

Datamaterialet for denne oppgaven er fem intervjuer jeg har gjennomført på arbeidsmarkedsbedriften, fire deltakere og én ansatt er blitt intervjuet. Hovedfunn i denne oppgaven er at alle deltakerne har gode erfaringer med arbeidsmarkedstiltaket og har kommet vesentlig nærmere jobb, enn før de startet i tiltaket. Jobbkonsulentene virker her å spille en viktig rolle for deltakerne, samhandlingen mellom dem og de unge deltakerne virker å ha positiv effekt for deltakerne på flere områder. Gode erfaringer fra deltakernes arbeidspraksiser virker også å spille en viktig rolle for deltakerne positive utvikling. Det må nevnes at jeg i oppgaven viser frem både gode og dårlige erfaringer fra samhandling med jobbkonsulenter og arbeidspraksis, men at de gode erfaringene virker å være i solid flertall.

Nøkkelord: Motivasjon, mestring, mestringsforventninger, stemping, re-stemping, hverdagsrepsonsivitet

Innholdsfortegnelse

Forord	1
Sammendrag	2
1.0 Innledning.....	5
1.1 Introduksjon	5
1.2 Bakgrunn for temavalg	6
1.3 Problemstilling.....	7
1.4 Begrepsavklaring	8
1.5 Oppgavens oppbygning	10
2.0 Teori og forskning.....	10
2.1 Relevante rapporter om levekår og erfaringer med arbeidsmarkedstiltak	10
2.2 Relevant teori	17
3.0 Metode.....	30
3.1 Vitenskapsteoretisk utgangspunkt	30
3.2 Tenkt forskningsdesign.....	31
3.3 Endelig forskningsdesign	32
3.4 Kvalitativ metode: semistrukturert intervju.....	33
3.5 Arbeidsmarkedsbedriften.....	35
3.6 Tilgang til feltet og gjennomføring av undersøkelsen	35
3.7 Tolkning og analyse av data	37
3.8 Oppgavens pålitelighet, gyldighet og overførbarhet	38
3.9 Etske refleksjoner	44
4.0 Empiri	45
4.1 En presentasjon av fire informanter	45
4.2 Livet utenfor arbeidslivet	48
4.3 Overgang til arbeid	55
4.4. Samhandling med jobbkonsulenten – det personlige elementet	67
4.5 Selvbestemmelse.....	72
5.0 Drøfting.....	75
5.1 Deltakernes erfaringer med arbeidsledighet	75
5.2 Deltakernes erfaringer med tiltaket	76
6.0 Konklusjon og oppsummering.....	85
6.1 «Hvilke erfaringer har deltakerne med arbeidsledighet?»	86

6.2 «Hvilke erfaringer har deltakerne med tiltaket?».....	87
6.3 Oppsummering.....	88
Forslag til videre forskning	89
Relevansen for meg som kommende samfunnsfaglærer	89
Litteraturliste.....	91
Vedlegg 1 Intervjuguide til deltakerne	94
Vedlegg 2 Intervjuguide til ansatte	99
Vedlegg 3 Informasjonsskriv/ samtykkeskjema for ansatt.....	102
Vedlegg 4 Informasjonsskriv/ samtykkeskjema for deltakerne:	106
Vedlegg 5 NSD godkjenning – skjermbilde av godkjenningen.	112

1.0 Innledning

1.1 Introduksjon

Mye tyder på at unge ser ut til å være spesielt sårbare for konsekvensene av arbeidsledighet. Unge som starter arbeidskarrieren sin med arbeidsledighet, kan oppleve langvarige negative konsekvenser som kan få innvirkning på fremtidige lønns- og arbeidsforhold. De har økt risiko for marginalisering og sosial ekskludering, i tillegg har de ofte svakere tilknytning til samfunnet enn andre (Hardoy, Røed, von Simson & Zhang, 2017, s. 168). Dette er noen av årsakene til at utfordringene høy arbeidsledighet har vært et aktuelt tema i samfunnsdebatten de siste årene (Kane, Köhler-Olsen & Reedtz, 2017, s. 119).

I Norge har kravet om formell kompetanse vært med å gjøre det vanskeligere for unge å komme inn på arbeidsmarkedet. I perioden 2008-2018 gikk andelen unge med lav utdanning i arbeid eller skole ned fra 74 % til 64 % i Norge (Olsen & Ellingsen, 2019, s. 32). Deltakere ved arbeidsmarkedstiltak slik det jeg undersøker i denne oppgaven har ofte lav utdanning, og ofte også utfordringer knyttet til helsemessige og / eller sosiale forhold. Dette er med på å gjøre prosessen med å komme seg i jobb mer krevende. Det er derfor behov for mer kunnskap om hvordan ulike arbeidsmarkedstiltak fungerer for å motvirke at unge blir ekskludert fra arbeidsmarkedet. (Olsen & Ellingsen, 2019, s. 32).

Også i Agder har det i de siste årene vært et økt fokus på sysselsetting av unge. Dette er en av årsakene til at rapporten «Veikart for bedre levekår» blitt utarbeidet av Vest- og Aust- Agder fylkeskommune (Agder fylkeskommune). I denne rapporten er det et tydelig fokus på unge som havner utenfor arbeidslivet og utdanning. Bakgrunnen for satsingen er utfordringene kommunene og fylkeskommunen har hatt over lang tid knyttet til innbyggernes levekår. Utenforskap og levekårsproblematikk blir i rapporten sett på som alvorlig (Agder fylkeskommune). En samlet innsats rettet mot unge ledet og koordinert av fylkeskommunen er ifølge rapporten veien å gå (Aust-Agder fylkeskommune & Vest Agder fylkeskommune, 2019, s. 32). Ut ifra denne satsingen er det tydelig at problematikken rundt unge arbeidsledige blir tatt på alvor som et stort samfunnsproblem. I denne oppgaven ser jeg nærmere på et enkelt tiltak som arbeider for å få unge arbeidsledige ut i jobb. En mer omfattende oppgave må til for å si noe om hvordan AFT-tiltak fungerer på arbeidsledigheten blant unge i fylket.

Likevel anser jeg funnene som kommer frem i denne oppgaven som relevante for satsingen på å få flere unge ut av arbeidsledigheten.

1.2 Bakgrunn for temavalg

Det er flere årsaker til at jeg så tematikken rundt unge utenfor arbeidslivet og utdanning som spennende og interessant. Først og fremst: den utløsende årsaken var muligheten som oppstod til å skrive om en inkluderingsbedrift. Det nyoppstartede samarbeidet mellom Universitet og bedriften betyr blant annet at studenter kan skrive masteroppgaver om forskjellige deler av virksomheten deres, da jeg ble klar over dette innså jeg raskt at dette var en sjanse jeg ikke kunne gå glipp av. Jeg har selv jobbet i en inkluderingsbedrift og vært involvert i arbeidsmarkedstiltak med fokus på unge, så nysgjerrigheten på dette området var der allerede.

Jeg har fått muligheten til å skrive om et arbeidsmarkedstiltak kalt Arbeidsforberedende trening (AFT), som hjelper mennesker ut i arbeidslivet. Den delen av tiltaket jeg ser nærmere på jobber med de yngste jobbsøkerne. Planen for oppgaven var opprinnelig å skrive om et annet nytt tiltak som skulle ha oppstart i starten av året, men på grunn av Covid- situasjonen og andre uforutsette hendelser kom ikke dette tiltaket i gang i tidnok til at jeg fikk skrevet en oppgave om det. Denne prosessen blir grundigere forklart i metodedelen.

En av hovedutfordringene med dette prosjektet har vært å ikke gape over for mye, men å snevre inn til et fokus som er gjennomførbart. Dette fordi det er så mange aspekter rundt tematikken unge arbeidsledige. Som lektorstudent på siste året skal jeg snart ut i jobb som lærer på videregående eller ungdomsskole. Deltakerne jeg har intervjuet er unge voksne og for mange av disse vil det ikke være veldig lenge siden de var ferdige med skolegangen. Jeg anser det å forstå mer om bakgrunnen og hverdagen til unge som har havnet utenfor utdanning og arbeidsliv som veldig nyttig for meg som fremtidig lærer. Min jobb handler tross alt om å hjelpe og veilede unge gjennom skolegangen, og jo mer kunnskap jeg har om unge som havner utenfor jo bedre er det for alle parter. Derfor har mye av fokuset mitt helt fra starten av denne oppgaven vært på forståelsen av de unge deltakernes erfaringer, både når det gjelder det å være arbeidsledig, og hva de får ut av å delta på AFT-tiltaket. Deltakernes erfaringer knyttet til god og nyttig veiledning fra ansatte er sentralt for oppgaven, samtidig er også mindre gode og dårlige erfaringer med veiledning interessant. Slike erfaringer ses på som svært verdifulle også for meg som fremtidig lærer.

I de senere år har det vært et økende fokus blant unge på det å skulle prestere på flere arenaer. Begreper som «generasjon prestasjon» har blitt brukt som betegnelse på de unge som vokser opp i dag (Madsen, 2018). Mange føler på krav til å prestere godt både i skolen og på andre områder. Alt dette er med å skape stress og press som for mange ikke er enkelt å leve opp til og leve med (Madsen, 2018). Dette er en av grunnene til at politikerne har begynt å sette et større søkelys på forebygging av overdrevent stress og press blant unge. (Lohne, 2018) Derfor har folkehelse og livsmestring kommet inn som et tverrfaglig tema i den overordnede delen av den nye læreplanen som ble iverksatt i august 2020 (Utdanningsdirektoratet). Med den nye læreplanen vil folkehelse og livsmestring være et tverrfaglig tema i faget samfunnskunnskap, som jeg ønsker å undervise i (Utdanningsdirektoratet). Samtidig er også «identitet og livsmestring» skrevet inn som et av kjerneelementene i faget (Utdanningsdirektoratet). Det å forstå mer om hva som fungerer positivt for unge arbeidslediges mestring og motivasjon ser jeg derfor på som svært interessant. Mange mennesker utenfor jobb og skole sliter med psykiske utfordringer (Statistisk sentralbyrå, 2020, s. 41). Deltakerne jeg har intervjuet har alle helsemessige utfordringer som gjør veien til arbeidslivet lenger. I denne oppgaven er jeg derfor interessert i deltakernes opplevelse av mestring og motivasjon i forbindelse med deltakelsen i tiltaket. Jeg anser det også som nødvendig å forstå mer om deres bakgrunn og hvordan de har opplevd det å være arbeidsledig, for å kunne se erfaringene med tiltaket i et bredere perspektiv.

1.3 Problemstilling

Mitt hovedfokus i denne oppgaven fire deltakeres erfaringer med å være arbeidsledig og å delta i et arbeidsmarkedstiltak. Jeg har også intervjuet en ansatt (jeg har egentlig utført to intervjuer, men det andre blir sett bort ifra fordi det var med en ansatt for det andre tiltaket) om hva som foregår i tiltaket, hvem som deltar på dette tiltaket, og hvordan de arbeider med å veilede disse menneskene. Ansattintervjuet brukes likevel mest som bakgrunns – og støtteinformasjon, det er deltakernes erfaringer om hvordan det er å være arbeidsledig og hvordan det er å delta i arbeidsmarkedstiltaket som er i hovedfokus. Gitt den nevnte oppmerksomheten på mestring og motivasjon, så jeg det som hensiktsmessig å se deltakernes erfaringer i lys av teori som omhandlet dette. Etter hvert som jeg fikk gjennomført intervjuer og lest meg opp på temaet rundt unge arbeidsledige ble det også klart for meg hvor sentralt

samhandlingen mellom deltakerne og viktige personer tilknyttet tiltaket var og hva dette kan bety for deres selvbilde. Problemstillingen min er derfor som følger:

«Hvilke erfaringer har unge arbeidsledige med arbeidsledighet og deltakelse i et arbeidsmarkedstiltak?»

Problemstillingen er videre operasjonalisert i to forskningsspørsmål:

- Hvilken innvirkning har tiltaket for deltakernes motivasjon for å komme i arbeid?
- Hvilken innvirkning har tiltaket for deltakernes tro på egne evner til å mestre de utfordringer og krav som arbeidslivet stiller?

Slik jeg ser det henger disse spørsmålene sammen og kan være med å belyse hva deltakerne får ut av tiltaket. På mange måter henger også teorien jeg benytter meg av for å drøfte dette sammen, og kan være med å besvare problemstillingen fra litt ulike ståsted. Det må også nevnes at jeg i denne oppgaven benytter meg av et teorimangfold. Jeg benytter meg av sosiologisk teori på makro og mikronivå, samt psykologisk teori i form av pedagogisk psykologi og sosial-kognitiv teori. Samtidig blir deltakernes erfaringer også sett i lys av relevant forskning.

1.4 Begrepsavklaring

Denne oppgaven inneholder noen spesifikke faguttrykk og forkortelser som ikke nødvendigvis er kjent for folk som ikke jobber innenfor sosialt arbeid eller mottar slike velferdstjenester. Videre blir derfor de mest sentrale uttrykkene og begrepene kort presentert og forklart.

1.4.1 AAP

AAP står for arbeidsavklaringspenger og er den offentlige økonomiske stønaden AFT-deltakerne mottar. AAP sikrer mennesker inntekt i perioder der en på grunn av sykdom eller

skade har behov for hjelp av NAV for å komme i arbeid. For å ha rett på AAP må personens arbeidsevne være redusert med minst 50 %. Et annet viktig krav er at en må ha behov for et arbeidsrettet tiltak eller aktiv behandling (NAV, 2021).

1.4.2 Arbeidsmarkedstiltak

Dette er samlebetegnelsen for ulike typer arbeidsrettede tiltak og tjenester. Dette er for mennesker som trenger som har behov for hjelp utover Navs ordinære arbeidsrettede tjenester. AFT-tiltak som forsker på i denne oppgaven er et av disse tiltakene (Regjeringen, 2020).

1.4.3 AFT

AFT står for arbeidsforberedende trening. Dette er et tiltak for mennesker som har behov for å jobbe i et skjermet og tilrettelagt arbeidsmiljø i en oppstartsfasen før de går over i arbeidstrening hos bedrifter i ordinært arbeidsliv. Dette tiltaket er et tilbud for mennesker som har hatt fått arbeidsevnen nedsatt og som har behov for arbeidsrettet trening for å komme i arbeid. Tiltaket tilbyr avklaring, arbeidsutprøving, arbeidstrening og opplæring. Målet med tiltaket er å styrke deltakernes mulighet til å skaffe arbeid. Det blir lagt vekt på utprøving av trening og utprøving i ordinært arbeidsliv etter en innledende fase av arbeidsforberedende karakter i et tilrettelagt arbeidsmiljø (NAV, 2020). Noen av deltakerne i denne oppgaven har hatt behov for å gå tilbake til mer tilrettelagt arbeidstrening etter å ha vært utplassert i eksterne bedrifter.

1.4.4 Jobbkonsulent/ veileder

Jobbkonsulent og veileder blir i denne oppgaven brukt synonymt. Dette er deltakernes kontaktpersoner i tiltaket, som har ansvar for veiledning og oppfølging. I denne arbeidsmarkedsbedriften blir benevnelsen jobbkonsulent brukt mest. Noen deltakere har en jobbkonsulent, andre har to. Enkelte ganger kan deltakerne ha behov for å bytte jobbkonsulent av forskjellige årsaker.

1.4.5 Arbeidsleder

Med arbeidsleder menes her personer som er ledere for produksjon og arbeidsoppgaver internt i arbeidsmarkedsbedriften. Dette er lederne deltakerne forholder seg til under intern, tilrettelagt arbeidspraksis.

1.5 Oppgavens oppbygning

Videre i oppgaven følger en teoridel som består av relevant teori og tidligere forskning på feltet. Deretter følger metodedelen hvor jeg gjør rede for hvordan jeg har gjennomført denne oppgaven, og hvorfor jeg har gjort det på denne måten. Her tar jeg for meg valg av metode, valg av kilder og gjennomføring av intervjuene. Forskningsetikk, personvernsmessige hensyn og begrunnelse for søknad til NSD (vedlegg 5), og oppgavens kvalitet (gyldighet og pålitelighet) blir også presentert i denne delen.

I empiridelen tar jeg for meg funnene i oppgaven og kommenterer dem på bakgrunn av teori og forskningsdelen. Denne delen har jeg valgt å presentere empirinært. I drøftingsdelen drøftes så funnene fra empiridelen i lys av relevant teori og forskning.

Siste delen av oppgaven er en oppsummering og konklusjon der jeg samler trådene og viser at jeg har svart på oppgavens problemstilling.

2.0 Teori og forskning

Som nevnt benytter jeg meg i denne oppgaven av et teorimangfold. Dette er derfor å regne som en tverrdisiplinær oppgave, der jeg henter inspirasjon fra teorier og forskning innenfor sosialt arbeid, pedagogikk, psykologi og sosiologi. Dette sees hensiktsmessig ut ifra oppgavens problemstilling. Her ser jeg deltakernes erfaringer med arbeidsledighet i lys av sosiologisk teori rundt arbeidsledighet som sosialt problem og stempingsteori, og forskning på levekår. Deltakernes erfaringer med tiltaket drøftes i lys av sosiologisk teori om restemping, pedagogisk-psykologisk teori om motivasjon, og psykologisk teori om mestring, samt tidligere forskning på unges erfaringer med arbeidsmarkedstiltak. Teoriene og forskningen i denne oppgaven utfyller hverandre og er med å belyse empirien fra ulike flere vinkler.

2.1 Relevante rapporter om levekår og erfaringer med arbeidsmarkedstiltak

Videre blir det presentert data fra tre relevante forskningsartikler. De to første er store kvantitative undersøkelser om hvordan nordmenn har det. Den første er spesifikt rettet mot unge i Agder fylke, mens den andre tar for seg hele befolkningen. Den tredje artikkelen er en kvalitativ undersøkelse av unges erfaringer med arbeidsmarkedstiltak i Sør-Øst-Norge.

2.1.1 Ung i Agder 2019

Ung i Agder 2019 er en Ungdata-undersøkelse som ble gjennomført på ungdomsskoler og videregående skoler i Agder våren 2019. Undersøkelsen kartlegger hvordan unge har det, og hva de driver med. AFT-deltakerne i denne oppgaven er personer mellom 18 og 30 år, altså ikke så mye eldre en ungdommene i denne undersøkelsen. Noen av resultatene fra denne undersøkelsen anses som særlig relevant for denne oppgaven, og blir derfor videre presentert. Hva de unge tenker om fremtidig arbeid er interessant for denne oppgaven. Overordnet ser det, ifølge undersøkelsen, ut til at de fleste er optimistiske med tanke på egen fremtid. Det mest interessante her er at det har vært en økning fra tilsvarende undersøkelse i 2016 på antall unge som tror de vil bli arbeidsledige. For jenter er det her en økning fra 11 % til 14 % og hos guttene er det en økning fra 15 % til 20 %. Her må det understrekes at spørsmålet som er stilt er om de tror de «noen gang vil bli arbeidsledig», som selvfølgelig ikke er det samme som at en aldri vil komme tilbake i arbeidslivet om en blir arbeidsledig (NOVA, 2019, s. 36). En gruppe som er særlig relevant for denne oppgaven er de elevene som rapporterer at de ikke tror/ ikke er sikre på at de kommer til å fullføre videregående skole. I 2019 undersøkelsen var svarte 10% av jentene og 11 % av guttene at de ikke trodde de ville fullføre videregående (NOVA, 2019, s. 36-37).

Elevenes tanker om sosialt nettverk er også relevant i denne oppgaven. Dette er noe som blir tatt opp også i denne oppgaven. I undersøkelsen henvises det til nasjonale ungdata tall som viser at den registrerte andelen ungdom som rapporterer om ensomhet aldri har vært høyere. Ung i Agder 2019 viser at omtrent 25 % av ungdommene oppgir at de har vært plaget av ensomhet i senere tid (NOVA, 2019, s. 104). Undersøkelsen forsøker å se ensomhet i sammenheng med psykiske plager. Her kommer forskerne frem til at jo mer psykiske plager ungdommene rapporterer om, desto større er sannsynligheten for at de også har rapportert at de har vært plaget av ensomhet i det siste. De er riktignok tydelige på at de ikke kan fastslå at det ene er årsaken til det andre, men slår fast at det er en sterk sammenheng mellom ensomhet og psykiske plager (NOVA, 2019, s. 106).

2.1.2 Livskvalitet i Norge 2020

Denne SSB– rapporten presenterer de første resultatene fra Livskvalitetsundersøkelsen 2020 (2020). Hovedformålet i den overordnede undersøkelsen er å få kunnskap om befolkningens livskvalitet og belyse forskjeller i livskvalitet blant ulike grupper. Livskvalitet i Norge 2020 – rapporten gir en bred, deskriptiv fremstilling av de teamene som inngår i undersøkelsen: subjektiv livskvalitet, tilfredshet med ulike livsområder, og hvordan levekår og livsbetingelser som helse, sosiale relasjoner, arbeids og studiemiljø, økonomisk romslighet påvirker tilfredsheten med livet (Statistisk sentralbyrå, 2020, s. 3). I denne oppgaven rettes det søkelys mot unge mennesker som er arbeidsledige. Et sentralt tema for oppgaven er hvordan arbeidsledigheten oppleves. Informasjon om nordmenns livskvalitet kan være med å kaste lys over hvordan arbeidsledige har det.

I beskrivelsen av begrepet livskvalitet skiller SSB mellom subjektiv og objektiv livskvalitet. Mens objektiv livskvalitet handler om kjerneegenskaper eller mål som frihet, trygghet, helse og fellesskap, handler subjektiv livskvalitet om hvordan man opplever sitt eget liv og opplevelsen av mening. I undersøkelsen er de opptatt av hvordan subjektiv livskvalitet henger sammen med objektiv livskvalitet (Statistisk sentralbyrå, 2020, s. 7).

Særlig interessant for denne oppgaven er det som skrives om gruppene med lavest subjektiv livskvalitet. Det kommer frem at gruppene det gjelder er arbeidsledige, personer i laveste inntekstkvartil, personer med lavinntekt, personer med lav utdanning (grunnskole), personer med nedsatt funksjonsevne eller med symptomer på psykiske plager, samt de med ikke-heteroseksuell identitet. Mennesker i disse gruppene er signifikant mindre fornøyd med livet, de er mindre optimistiske for fremtiden, de opplever mindre mening, mestring og engasjement, og de opplever i mindre grad positive følelser og at de har givende sosiale relasjoner (Statistisk sentralbyrå, 2020, s. 41). Personene jeg undersøker i denne oppgaven er arbeidsledig, samtidig har ofte AFT-deltakere utfordringer med helsemessige og / eller sosiale forhold.

Mestring er sentralt i denne oppgaven. Statistikk knyttet til arbeidslediges opplevelser av mestring kan derfor være relevant å nevne her. Det påpekes i rapporten at det her er små, men signifikante forskjeller mellom ulike grupper i befolkningen, men at noen grupper skiller seg

ut. Arbeidsledige (her både arbeidsledige og uføre) opplever lav grad av mestring sammenlignet med befolkningen under ett og yrkesaktive. Av uføre mennesker oppgir om lag 50 % at de opplever lite mestring. Når det gjelder de arbeidsledige som ikke er uføre, som er den mest relevante gruppen i denne oppgaven, oppgir 4 av 10 at de opplever lite mestring. Dette er over dobbelt så mange som blant den yrkesaktive gruppen. Både blant de uføre og de arbeidsledige oppgir færre enn hver tiende person at de opplever stor grad av mestring. Mennesker med psykiske plager oppgir også at de i liten grad opplever mestring (Statistisk sentralbyrå, 2020, s. 34-35).

Optimisme, opplevelse av mening og engasjement blant arbeidsledige er også interessant. Når det gjelder optimisme tror befolkningen i snitt at de vil være mer tilfredse om fem år sammenlignet med nå. Dette gjelder også for arbeidsledige, der omtrent dobbelt så mange tror de vil være mer tilfredse om fem år (Statistisk sentralbyrå, 2020, s. 28). Dette er positive tegn som kan tyde på at mange arbeidsledige tror at de evner å komme seg ut i / tilbake i arbeidslivet. På den andre siden betyr ikke det nødvendigvis at arbeidsledige som deltar på AFT-tiltak er like optimistiske. Når det kommer til opplevelsen av mening, oppgir over halvparten av arbeidsledige at de i liten grad opplever mening i livet sitt. Sammenlignet med hele befolkningen (22 %) er det dobbelt så mange arbeidsledige som opplever at det de gjør i livet sitt er lite meningsfullt (Statistisk sentralbyrå, 2020, s. 30). Også når det kommer til engasjement er det flere arbeidsledige enn i hele befolkningen som opplever lite av dette. Nesten halvparten av arbeidsledige er lite engasjert i det de holder på med, sammenlignet med 20 % i hele befolkningen (Statistisk sentralbyrå, 2020, s. 32).

Når det gjelder sosiale relasjoner viser undersøkelsen at det å ha lite vennekontakt og å være plaget av ensomhet har tydelige negative effekter. Det kommer blant annet frem i undersøkelsen at dobbelt så mange personer uten gode venner har lav tilfredshet med livet (53 %) sammenlignet med befolkningen totalt (22 %). På den andre siden oppgir kun 11 % av dem uten gode venner høy tilfredshet med livet. 20 % av befolkningen oppgir at de sjelden har kontakt med gode venner, andelen som oppgir at de ikke har noen gode venner er på 3 %. (Statistisk sentralbyrå, 2020, s. 48).

I rapporten kommer det tydelig frem at helse er en svært viktig faktor for opplevd livskvalitet. Blant dem som vurderer helsen sin som god eller svært god oppgir 33 % at de har høy tilfredshet med livet, sammenlignet med 6 % blant dem som vurderer helsen sin som dårlig

eller svært dårlig. I motsatt ende oppgir 63 % av personene som vurderer helsen sin som dårlig eller svært dårlig at de har lav tilfredshet med livet. Tallene som konkret omhandler psykisk helse viser at personer med symptomer på psykiske problemer har markant lavere tilfredshet med livet enn befolkningen i sin helhet. Her oppgir 59 % av dem som har hatt symptomer på angst eller depresjon de siste 14 dagene lav tilfredshet med livet, mer enn dobbelt så mye som for befolkningen sett under ett (22%). Rapporten viser også at personer med sykdom og skader som begrenser dem i deres vanlige hverdagsaktiviteter, i større grad rapporterer om lav tilfredshet med livet (35%), samtidig som de i mindre grad rapporterer om høy tilfredshet (17%) enn befolkningen i alt (Statistisk sentralbyrå, 2020, s. 46).

2.1.3 Tidligere forskning på unges erfaringer med aktivitetstilbud

Tidligere forskning på arbeidsmarkedstiltak for unge er relevant for denne oppgaven. Leseth et al (2020) har skrevet artikkelen: «Aktivitetsplikts innside og utside: Unge mottakere av sosialhjelp og deres erfaringer med aktivitetsplikt». Denne artikkelen omhandler arbeidsmarkedstiltak for unge mennesker som mottar den økonomiske ytelsen sosialhjelp, kalt aktivitetstilbud. Dette er altså ikke den samme typen arbeidsmarkedstiltak som jeg ser nærmere på i denne oppgaven, nemlig Arbeids forberedende trening (AFT). Jeg har gjennom kontakt med flere ansatte i arbeidsmarkedsbedriften blitt gjort oppmerksom på at det ofte ikke er så store forskjeller på deltakere på AFT-tiltak og deltakere på aktivitetstilbud. Uansett er det interessant for oppgaven å belyse hvilke erfaringer andre unge deltakere har med arbeidsmarkedstiltak.

Artikkelen ble skrevet på bakgrunn av en empirisk undersøkelse. Det ble gjort intervjuer med 16 unge voksne sosialhjelpsmottakere ved fire middels store Nav-kontorer i ulike kommuner i Sør-Øst-Norge. Intervjuene kretset rundt hovedtemaet som var deres erfaringer med aktivitetsplikten og hvordan det var å delta på ulike aktivitetstilbud/tiltakene (Leseth et al, 2020, s. 129). Når det gjaldt positive sider ved aktivitetstilbudene var det særlig det å ha en plan for dagen og det sosiale som ble trukket frem. Noen vektla at det var godt å føle at de fikk gjort noe ut av dagen og være effektive (Leseth et al, 2020, s. 130) Det ble pekt på at krav til oppmøte på en gitt tid var holdningsfremmende, og noe som var nyttig når de skulle videre ut i arbeidslivet. Flere beskrev det å møte andre folk som noe av det beste med tiltakene,

enkelte gikk så langt som å si at det var hovedmotivasjonen til å møte opp og ikke pengene (Leseth et al, 2020, s. 135). Disse erfaringene vil i drøftingsdelen av oppgaven bli sett i sammenheng med AFT-deltakernes erfaringer med arbeidspraksisen.

På den andre siden var det flere negative sider som ble trukket frem. Flere av intervjuobjektene rapporterte om en form for «barnepremiering». Ved ett av aktivitetssentrene fikk deltakerne kake når noen hadde lyktes med å få jobb eller innfridde kravene som ble stilt. Ved et annet aktivitetssenter ble det å vinne i sjakk mot en ansatt «belønnet» med å slippe å søke flere jobber, siden det var få relevante jobber for vedkomne på markedet (Leseth et al, 2020, s. 131). Forskerne så dette i sammenheng med «barnepremieringen» ved at de ansatte også var oppmerksomme på det begrensede utvalget av jobber og at denne premieringen var et forsøk på å håndtere dette problemet (Leseth et al, 2020, s. 132). Forskerne peker også på at veilederne ved aktivitetstilbudene ble sett på som mer ålreite og enklere å ha med å gjøre enn Nav-veilederne. Positive trekk ved veilederne ved aktivitetstilbudene var blant annet tilgjengeligheten og ydmykheten (Leseth et al, 2020, s. 132-133).

2.1.4 Aktivisering av unge sosialhjelpsmottakere

Denne artikkelen tar utgangspunkt i intervjuer med Nav-veiledere og drøfter rettslig og faglige forutsetninger som må ligge til grunn i Navs arbeid med denne målgruppen (Kane et al, 2017, s. 117). Den omhandler, i likhet med overnevnte artikkel, målgruppen sosialhjelpsmottakere og ikke mottakere av Arbeidsavklaringspenger (AAP) som mine informanter er. Artikkelen relevans er likevel tydelig for meg, her viser jeg til redegjørelsen for hvorfor forrige artikkel var relevant.

Artikkelen peker på tre forutsetninger som må imøtekommes: 1) Identifisering av risikofaktorer i målgruppen, for å komme frem til hensiktsmessige tiltak og aktiviteter, 2) En samarbeidende relasjon mellom den unge og Nav-veilederen og samarbeid mellom Nav og andre hjelpeinstanser, og 3) Bruk av arbeidsfremmende aktiviteter (Kane et al, 2017, s. 117). Særlig de to første forutsetningene er relevante for empirien i denne oppgaven, disse blir derfor presentert videre.

Til den første forutsetningen legges det vekt på grundigheten i utredning om hvilke aktiviteter som er hensiktsmessige for den enkelte unge sosialhjelpsmottakeren. Behovet for

grundigheten blir forklart med de omfattende og sammensatte utfordringene unge i denne målgruppen kan ha. Det blir understreket at mange av ungdommene har dårlig selvfølelse og lite tro på seg selv. Informantene beskriver at mange av de unge sosialhjelpsmottakerne har opplevd flere mestringstap gjennom livet, både i oppveksten og som unge. Samtidig som mange har kjent seg annerledes av årsaker som mobbing og tilrettelagt undervisning. Risikofaktorer som dårlige levekår, omsorgssvikt, mangel på sosial støtte og vennskap, svakt sosialt nettverk og psykiske problemer preger mange unge sosialhjelpsmottakere. Dette er faktorer som kan bidra til at unge havner utenfor arbeidslivet og er med å understreke viktigheten av grundig utredning (Kane et al, 2017, s. 124).

En samarbeidende relasjon mellom den unge og Nav-veilederen ses som særlig relevant for denne oppgaven (Kane et al, 2017, s. 126). Funn her vil bli sett i sammenheng med de funn jeg finner om forholdet mellom deltaker og veileder / jobbkonsulent i denne oppgaven.

Brukermedvirkning blir trukket frem som et sentralt begrep (Kane et al, 2017, s. 126). Her vises det til sosialtjenesteloven §§ som legger vekt på prosessen med å hjelpe tjenestemottakere ut i jobb «så langt som mulig skal utformes i samarbeid med tjenestemottaker» (Kane et al, 2017, s. 125). Det påpekes at de i utgangspunktet er et asymmetrisk forhold mellom veileder og sosialhjelpsmottaker, og at det derfor er svært viktig å skape en tillitsfull relasjon. Brukermedvirkning gjennom tett oppfølging, der unge oppfatter seg sett og hørt anses som nøkkelfaktorer for å lykkes med å hjelpe unge med lav mestringsfølelse tilbake i skole eller jobb (Kane et al, 2017, s. 126).

Tilgjengelighet, tid og aktiv oppfølging trekkes frem som nøkkelord i Nav veiledernes arbeid med å skape en slik relasjon med sosialhjelpsmottakerne. Veilederens tålmodighet blir sett på som svært viktig her. Det blir presisert at det ofte tar tid for sosialhjelpsmottakeren å finne ut hva de har lyst til og hva de i det hele tatt klarer (Kane et al, 2017, s. 125).

De mest utsatte unge har ofte hatt en vanskelig oppvekst, med omsorgssvikt, oppvekst under offentlig omsorg, brutte relasjoner og sosiale og psykiske vansker. Derfor blir det å ha en fagperson som ser dem, er tålmodige og gir dem anerkjennelse veldig viktig, dette legges særlig vekt på av informantene i artikkelen (Kane et al, 2017, s. 126).

2.1.5 Unges læring i arbeidsmarkedstiltak

Artikkelen «Nav-veiledere og unge arbeidsledige om ‘læring i tiltak’» undersøker hva unge arbeidsledige med nedsatt arbeidsevne får ut av deltakelse på arbeidsmarkedstiltak (Olsen & Ellingsen, 2019, s.30). 23 oppfølgingssamtaler mellom Nav-veiledere og unge tiltaksdeltakere utgjør datagrunnlaget i denne artikkelen (Olsen & Ellingsen, 2019, s.34).

Undersøkelsen har særlig fokus om det deltakerne lærer i arbeidsmarkedstiltak er relevant, og oppleves relevant for deltakerne. De overordnede funnene som blir lagt frem i denne artikkelen viser at Nav-veilederne forstår og tar i bruk arbeidsmarkedstiltak som en læringsarena, mens deltakerne er mer usikre på hva de faktisk lærer, og om det er relevant (Olsen & Ellingsen, 2019, s.30). Det at Nav-veilederne ikke har bedre oversikt over deltakernes opplevde læring ses i denne artikkelen i sammenheng med at de følger opp deltakerne på Nav-kontoret og ikke ute i arbeidsmarkedstiltaket. Her blir det både stilt spørsmål ved om Nav-veilederen har nok innsikt i hva tiltaket konkret går ut på og hvilken kompetanse den unge faktisk tar med seg inn i tiltaket (Olsen & Ellingsen, 2019, s.39)

Det blir også lagt vekt på at mange av deltakerne i undersøkelsen har vært i flere tiltak fra Nav tidligere. Her blir det påpekt at unges runddans i flere tiltak uten å komme nærmere jobb går utover motivasjon og selvtillit, og kan gjøre at deltakerne ikke ser poenget med tiltaket. Det understrekes at en produktiv læringsdialog (som kan peke på fremgang hos deltakeren) mellom Nav-veileder og deltaker er avhengig av at Nav-veilederen har god nok kjennskap til det aktuelle tiltaket (Olsen & Ellingsen, 2019, s.39).

Videre blir det å sette klare mål understreket som svært viktig for deltakernes progresjon. Det understrekes at de i de tilfellene hvor deltakeren ikke har klare mål om hva vedkommende skal få ut av tiltaket vil det bidra til mer usikkerhet og mindre sjanse for mestring og utvikling. Her påpekes det også at spesifikke mål kan øke sannsynligheten for måloppnåelse sammenlignet mer vage mål som for eksempel «å gjøre sitt beste» (Olsen & Ellingsen, 2019, s.39).

2.2 Relevant teori

Videre i denne delen presenteres relevant teori. Særlig de to første teoriene som blir presentert vil bli brukt i drøftingen av den første delen av problemstillingen, nemlig «deltakernes erfaringer med arbeidsledighet». Dette er sosiologisk teori om hvordan samfunnet ser på arbeidsledighet, og hvordan mennesker kan bli stemplet som avvikere og annerledes. Deretter kommer teori som blir brukt til å drøfte funnene i oppgaven som omhandler den andre delen av problemstillingen, «deltakernes erfaringer med tiltaket». Dette er sosiologisk teori om hvordan samhandling med medmennesker kan ha positiv innvirkning på folk, psykologisk teori om mestring, og psykologisk-pedagogisk teori om motivasjon.

2.2.1 Arbeidsledighet som sosialt problem

Arbeidsledighet blir i dag sett på som et sosialt problem (Halvorsen, 2002, s.80). Halvorsen (2002) forklarer sosiale problemer ut ifra et sosiologisk perspektiv (s. 11). For han handler sosiale problemer om sosiale forhold, og mennesker som befinner seg under disse sosiale forhold. Videre påpeker han at noe ved disse forholdene er galt og at det kreves at det offentlige griper inn for å rette opp i problemene. Han vektlegger også at det ofte er uenighet om hvordan slike problemer skal løses, og ikke minst hvordan de i det hele tatt skal forstås. (Halvorsen, 2002, s. 11).

Termen sosiale problemer brukes for å skille dette fra private eller personlige problemer. Ifølge Halvorsen er forskjellen særlig at en med personlige problemer anvender individuelle strategier for å mestre det, mens sosiale problemer krever kollektive løsningsstrategier. I min oppgave undersøker jeg personer som har personlige problemer og som er arbeidsledige (Halvorsen, 2002, s. 12). Jeg ser det derfor som hensiktsmessig å trekke inn både sosiologisk teori på et mer overordnet nivå og også mer individuell psykologisk teori.

Halvorsen (2002) påpeker at arbeidsledighet ikke bare oppfattes som et sosialt problem, men som flere til dels atskilte sosiale problemer (s. 87). Dette forklares med at arbeidsløshet kan ses på som en serie sosiale tap: tap av inntekt, tap av nyttefølelse, tap av selvtillit, tap av fellesskap, tap av anseelse, tap av orden på tilværelsen, tap av håp. Et interessant poeng er at tidligere arbeidsløshetsstudier, ifølge Halvorsen, i liten grad har vært opptatt av eller evnet å skille mellom konsekvenser av tap av arbeid per se, fra det inntektstapet som vanligvis følger med jobbtapet (Halvorsen, 2002, s. 87). Hvordan deltakerne har opplevd mangelen på arbeid kontra mangelen på inntekt er et interessant spørsmål i denne oppgaven.

Et annet viktig moment Halvorsen (2002) kommer med er hvordan arbeidsledighet omtales i offentlige ordskifter (diskurser) påvirker arbeidsledige (s.88). Her påpekes det at selve kategoriseringen arbeidsløs er stigmatiserende fordi den bare forbindes med negative beskrivelser. Dette fordi ordet arbeidsløs gir assosiasjoner til fenomener som «møtløs», «verdiløs», «håpløs» eller «viljeløs». Halvorsen lister opp tre innflytelsesrike diskurser som kan påvirke arbeidslediges selvbilde: elendighetsdiskurs (ser arbeidsløshet som sosial død), sysselsettingsdiskurs (ser arbeidsløshet som sløsing med arbeidskraft), og moraldiskurs (arbeidsløsheten skyldes dovenskap og manglende arbeidsmotivasjon). Samlet underbygger disse de et normativt syn på lønnsarbeidet, som ses på som avgjørende for den sosiale integrasjonen og til en entydig moralsk vurdering av arbeidsløshet (Halvorsen, 2002, s.88). Mediene spiller også en rolle her. Elendighetsdiskursen har her blitt understøttet av utallige medieoppslag i årenes løp. Halvorsen (2002) kritiserer også kjente forskere som beskriver arbeidsledigheten som ille, uten at de spesifikt har gjort forskningsarbeid om arbeidsledighet. (s. 89) Halvorsen (2002) beskriver hvordan det offentlige ordskifte kan påvirke arbeidslediges selvbilde på følgende måte:

«Elendighetsdiskursen og moraldiskursen gir sjablonmessige bilder (stereotypier) av hvordan en bør være og ha det som arbeidsløs, nemlig deprimert, oppgitt og utslått. En slik diskurs internaliseres i de arbeidsløses selvbilde.» (s. 89).

Selvhjulpenhet gjennom lønnet arbeid er et ideal i de skandinaviske velferdsstatene og er en viktig del av en sosialdemokratisk ideologi. For enkeltmennesket kan det å ikke innfri disse forventningene og verdiene oppleves tungt. Det oppstår et skjevt bytteforhold som kan være vanskelig å leve med når en mottar økonomisk støtte, uten å gi noe tilbake (Halvorsen, 2002, s. 86). Hvordan deltakerne opplever det å motta støtte er et relevant spørsmål i denne sammenheng.

2.2.2 Beckers teori om stempling og avvik

Beckers (1997) stemplingsteori handler om hvordan mennesker stemples som avvikere eller outsiders gjennom sosiale prosesser (s. 9). Denne oppgaven tar for seg unge mennesker

utenfor arbeidslivet som har utfordringer knyttet til helsemessige og / eller sosiale forhold. Det offentlige ordskifte rundt arbeidsledighet er som nevnt sterkt preget av de negative sidene ved arbeidsledighet. Derfor kan mennesker som faller utenfor arbeidslivet være sårbare for negativ stempling. I denne oppgaven ser jeg deltakernes erfaringer med å være arbeidsledige i lys av stemplingsteorien.

Slik Becker ser det er avvik noe som skapes av samfunnet. Det er ikke handlingen i seg selv som er avgjørende, men omverdenen sin reaksjon på denne handlingen. Sånn sett kan en si at en blir avviker gjennom samhandling med andre mennesker (Becker, 1997, s. 9). Becker legger vekt på at det i samfunnet finnes mange sosiale regler for riktig og gal oppførsel. Noen av disse reglene er formelle ved lov og gir helt klare juridiske sanksjoner, mens andre regler er uformelle kjøreregler som de fleste bare er enige i at skal følges og som sanksjoneres mer vilkårlig ut ifra hvem det er som reagerer på regelbruddet. Det er et viktig poeng at regler kan variere mye mellom forskjellige grupper mennesker (Becker, 1997, s. 2-4). Eksempler på dette kan være at sex før ekteskapet kan ha andre reaksjoner i kristne grupper og miljøer enn hva som er tilfelle i mindre religiøse eller ikke-religiøse grupper.

Poenget til Becker (1997) er at ved slike regelbrudd blir regelbryteren sett på som annerledes, og som en person som ikke innordner seg etter samfunnets forventninger (s. 1). Han er tydelig på at det forskjellige grader av avvikende handlinger, for eksempel vil det å bli litt for full på en fest eller det å få en fartsbot bli sett på som mindre unormalt og avvikende enn vold og ran. Slike mer alvorlige avvik kan være brudd på formelle lover og føre til juridisk straff, noe som kan gi en sterk stemplende effekt. Mindre alvorlige regelbrudd får ikke disse strenge sanksjonene, men også reaksjoner mot slike handlinger kan tenkes å ha en stemplende effekt som går ut over en persons selvbilde (Becker, 1997, s. 2-3).

Beckers stemplingsteori handler om at en person som utfører det resten av samfunnet ser på som avvikende handlinger utvikler en negativ karrieretning som ender med at vedkommende tar til seg dette stampelet som avviker (Becker gjengitt i Skatvedt, 2020, s. 41). Becker (1997) er opptatt av denne prosessen som fører til at en person blir en avviker (s. 23). Særlig det å bli oppdaget, eller «tatt» for å ha en avvikende atferd er sentralt. Her blir omverden oppmerksom på den avvikende atferden, noe som fort kan føre til dømmende holdninger fra medmennesker. Når en person først har blitt avslørt som avviker kan det bli vanskeligere for vedkommende å fungere i samfunnet (Becker, 1997, s. 31). For eksempel kan en person som

har fått sparken for en rusrelatert hendelse ha problemer med å finne seg en ny jobb av samme slag. Her kan en negativ karrieretning innebære at personen til slutt ender opp med å ty til kriminalitet for å tjene til livets opphold (Becker, 1997, s. 34-35). Det å bli medlem av en gruppe, eller gjeng som driver med avvikende handlinger er ifølge Becker (1997) siste steget på veien til å bli avviker. Da har personen fullt og helt tatt til seg rollen som avviker, og kan dra nytte av andre medlemmers erfaringer og rutine på dette feltet (s. 37-39).

Becker trekker inn begrepet «masterstatus» hentet fra Everett Hughes når han forklarer om stempingsprosessen. Vi mennesker har mange roller i samfunnet (for eksempel familiefar, fotballtrener, gitarspiller osv..), men masterstatusen er den statusen omverden først og fremst ser deg som, sagt muligens noe forenklet. Poenget er at for personer som blir stemplet som avvikere vil statusen som avviker fort bli altoverskyggende. For eksempel blir fort narkoman eller kriminell den masterstatusen en får og som omverden ser deg som. (Hughes gjengitt i Becker, 1997, s. 32-33). Deltakernes erfaringer med arbeidsledighet og helsemessige utfordringer blir drøftet i lys av teori om stemping og masterstatus i drøftingsdelen.

Videre presenteres teori som benyttes til å drøfte deltakernes erfaringer med tiltaket. Deltakernes opplevelse av å bli anerkjent og «sett» blir av flere understreket som noe svært positivt ved tiltaket. Skatvedts sosiologiske teori om restemping egner seg særlig godt til å belyse dette. Økt tro på egne evner til å mestre kravene fra arbeidslivet er sentralt for arbeidet i dette tiltaket, det samme er det å ha sterk motivasjon for å komme seg i jobb. Derfor blir også psykologisk teori om mestring og pedagogisk-psykologisk teori om motivasjon også presentert i det følgende.

2.2.3 Astrid. H. Skatvedts teori om hverdagsresponsivitet og re-stemping

Skatvedts omvendte stempingsteori handler om at mennesker som fått stempelet som avvikere gjennom samhandling med viktige andre kan bli re-stemplet som alminnelige (Skatvedt, 2020, s. 44-45). Teorien er inspirert av Beckers stempingsteori og tanken om at en avviker ikke er noe en er, men noe en blir gjennom andres reaksjoner på ens atferd (Skatvedt, 2020, s.41). Skatvedt (2020) understreker at begrepene avviker, alminnelig og normal, unormal er grove kategorier og idealtyper som bare egner seg som analytiske kategorier, og ikke som beskrivelser av mennesker. (s. 43)

Skatvedt (2020) tar i sin teori utgangspunkt i empiri samlet inn om samhandlingssituasjoner mellom profesjonsutøvere og pasienter og brukere med psykiske helseplager og/ eller rusproblemer (s.43). Profesjonsutøverne har ifølge henne legitimitet til å re-stemple disse personene som alminnelige mennesker. Denne prosessen kan forklares med at behandleren på et vis er en representant for de alminnelige menneskene som har mulighet til å få brukeren til å føle seg mer alminnelig gjennom riktig samhandling over tid. På den måten kan en person over tid bli re-stemplet som en alminnelig person (Skatvedt, 2020, s. 43).

Skatvedt (2020) ser et stort potensial i hverdagssamhandlingen som foregår mellom mennesker (s. 36). Hun tar i bruk Durkheims tanker om hvordan ritualer har kraftfulle måter å si noe om hvem vi er og hvor vi hører hjemme, og knytter dette til behandlingssituasjonen mellom en profesjonsutøver og en pasient som er avviker (Durkheim gjengitt i Skatvedt, 2020, s. 36). Slik hun ser det har også denne samhandlingen kraftig potensial til å si noe om hvem deltakeren er. Poenget her er at slike hverdagssituasjoner er stemplingsprosesser der identiteter blir erklært. Disse situasjonene kan inngå i en lengre stemplingsprosess der avvikeren kan få en oppadgående karriereretning mot å bli alminnelig (Skatvedt, 2020, s. 36). I denne oppgaven undersøker jeg blant annet om den samhandlingen som, foregår mellom jobbsøker og jobbkonsulent har dette samme potensialet og kan bidra positivt for jobbsøkerne.

Skatvedt (2020) er opptatt av hvordan denne samhandlingen faktisk gjøres. Her innfører hun begrepet hverdagsresponsivitet (s. 64). Dette handler om at behandleren er til stede i øyeblikket og viser at personen bryr seg om pasienten gjennom følelsesmessige uttrykk. Da kan pasienten føle seg anerkjent som et alminnelig menneske av behandleren. Autentisitet er et av nøkkelordene her, altså at det som formidles er ektefølt. Det vil si at det behandleren formidler oppleves som umiddelbart og «villet», og ikke som et utslag av yrkesrelatert plikt, altså at det som formidles bare er noe de sier eller gjør fordi det er jobben deres.

Samhandlingen må bære preg av å være mellom to subjekter, altså to konkrete personer og ikke at avvikeren bare er et objekt som skal få medisinen sine (Skatvedt, 2020, s. 63-65). Hvorvidt deltakerne i AFT-tiltaket opplever hverdagsresponsivitet i samhandlingen med jobbkonsulenter og andre personer de møter i tiltaket er interessant å utforske i denne oppgaven.

Denne hverdagsresponsiviteten er ikke komplisert. Nokså enkle grep kan gjøre at pasienten føler seg på bølgelengde med en alminnelig person. Et eksempel Skatvedt (2020) kommer med er den dørstokkpraten som foregår når behandleren egentlig er ferdig med sine gjøremål hos pasienten (s.19). Et annet eksempel er at profesjonsarbeideren som spør pasienten eller brukeren om de skal ta en røyk sammen. Pasient – behandler situasjonen blir da på en måte opphevet og byttes ut med å være en setting der to røykere simpelthen tar en røyk sammen. Dette kan være med å påvirke pasienten positivt og gjøre at vedkommende føler seg mer alminnelig (Skatvedt, 2020, s. 19). Det at det er noe negativt heftet ved en handling, som det å røyke, virker faktisk å kunne ha en sterk samlende og identifiserende effekt. En historie hentet fra Skatvedts avhandling *Alminnelighetens potensial. En sosiologisk studie av følelser, identitet og terapeutisk endring* (2008) kan belyse dette:

«Jeg intervjuet stortingsrepresentant Hallgeir Langeland i forbindelse med at han hadde forlatt bordet to ganger under en middag på slottet for å ta en røyk. Det var brudd på all etikette, og hadde avstedkommet en del oppstuss. Langeland hadde fått dyktig med kjeft fra stortingspresidenten for dette. Kongen hadde kommet med denne muntre kommentaren til Langeland etterpå: "Vi trudde du var sjuk, men så var du bare røyksjuk!" Kongen røkte selv på det tidspunktet, og tok del i fellesskapet av røykere. Langeland påpekte hvordan røyking brakte folk i det politiske livet sammen i et fellesskap på tvers av politiske preferanser og sosiale hierarkier.» (Skatvedt, 2008, s. 284)

I denne historien kan det tenkes at stortingsrepresentanten kanskje fikk litt av den samme gode opplevelsen av å bli anerkjent som medmenneske, som de pasientene referert til i de foregående avsnittene. Et viktig poeng å ta med seg her er uansett at det ser ut til det å bli møtt med hverdagsresponsivitet kan være positiv ikke bare for de som ofte blir sett på og føler seg som avvikere, men for folk flest. Derfor kan det være interessant å høre om AFT-deltakernes erfaringer med ansatte i tiltaket, uavhengig av om de føler seg som avvikere eller ikke.

Motsatsen til denne hverdagsresponsiviteten er likegyldighet (Skatvedt, 2020, s. 65). Skatvedt har hentet inspirasjon til begrepet hverdagsresponsivitet fra Asplunds' sosial responsivitet. Motsatsen til sosial responsivitet er ifølge Asplund asosial responsløshet (Skatvedt, 2020, s. 61). Ifølge Asplund dreier den asosiale responsløsheten seg om en instrumentell tilnærming til andre der profesjonsutøverens (for eksempel) handlinger er styrt av en formalisert rolleinstruks på bekostning av umiddelbar menneskelig respons (Asplund gjengitt i Skatvedt,

2020, s. 69). Dette er situasjoner der en ikke «ser» hverandre og heller ikke berører hverandre (Skatvedt, 2020, s. 69). Skatvedt (2020) illustrerer denne asosiale responsløsheten ved å vise til Asplunds fortelling om en prest (s.68). Asplund mener alle har opplevd en slik person, og en vil umiddelbart kjenne igjen tegnene. Presten beskrives som er søvngjengeraktig, varmen og vennligheten hans fremviser i praten med kirkegjengerne virker falsk, blikket er tomt, når en prater med han kommer latteren et sekund for tidlig og hodet bøyes frem for å lytte et sekund for sent (Asplund gjengitt i Skatvedt, 2020, s. 68).

2.2.4 Banduras teori om Self-efficacy (mestringstro / mestringsforventninger)

Banduras (1997) teori om «Self-Efficacy» handler om menneskers tro på egne mestringsevner. I teorien til Bandura (1997) er det fire indikatorer som er avgjørende for en persons tro på egen mestring. (s. 79). Disse fire blir kalt: tidligere mestringsopplevelser, vikarierende opplevelser, verbal overbevisning og fysiologiske og affektive tilstander. De ulike indikatorene er nyttige informasjonskilder for vurdering av egne mestringsevner (Bandura, 1997, s. 79). Mye av det arbeidet som gjøres i tiltaket handler om at deltakerne skal få større tro på at de er i stand til å mestre de ulike sidene ved det å være i arbeidslivet. Dette kan for deltakere være utfordrende. Personer på slike tiltak har ofte utfordringer knyttet til helsemessige og/ eller sosiale forhold, noe som kan være med å påvirke deres tro på egne mestringsevner. Deltakernes erfaringer med tiltaket vil derfor blant annet bli drøftet i lys av Banduras teori om mestringsforventninger.

For Bandura er personens forventninger/ tro på at en skal få til noe sentral for motivasjonen. Et vesentlig poeng er at en persons mestringstro i stor grad vil påvirke prestasjoner, ambisjoner og motivasjon. Ifølge Bandura vil mestringstro ha avgjørende betydning for viktige veivalg i en persons liv. Det er sjeldent folk investerer mye tid og krefter i noe en ikke tror en har en viss sjanse til å klare. Hvis en, på den andre siden, har troen på at noe er mulig å oppnå vil vedkommende ha den nødvendige motivasjonen til å legge ned den innsatsen vedkommende tror kreves for å kunne få det til. Bandura skiller i teorien sin mellom to slags forventninger. Forventninger om å klare de handlingene som må til for å nå et mål («efficacy expectations») er den første type forventning. Den andre typen er forventningen om det resultatet som følger av handlingene («outcome expectations») (Bandura sitert i Imsen, 2017, s. 351-352). Ut ifra Banduras perspektiv kan en se for seg at AFT-deltakere med liten tro på egne mestringsevner ikke vil ta de nødvendige grepene som skal til for å komme seg i arbeid,

med mindre de jobber med å utvikle denne mestringstroen/ forventningen. Det å se nærmere på deltakernes mestringstro og hvordan/ hvorvidt tiltaket bidrar til å øke deltakernes tro på at de kan takle de ulike sidene ved arbeidslivet ses derfor på som sentralt i denne oppgaven.

Bandura (1997) påpeker at de fire informasjonskildene kun er nyttig og lærerik når vi prosesserer og reflekterer over hva denne informasjonen betyr for oss (s. 79). Slik han ser det er det mange personlige, sosiale og situasjonelle faktorer som spiller inn for hvordan en person tolker denne informasjonen. (Bandura, 1997, s. 79). Det kan tenkes art deltakelse på AFT-tiltak kan hjelpe deltakerne også refleksjonen rundt deres egenskaper. Jobbkonsulenter kan for eksempel hjelpe deltakere til å se mer av egne kvaliteter og potensial. Det kan samme kan sjefer og arbeidsledere ute i bedrifter. De kan også være med å realitetsorientere deltakerne om hva som er mulig å oppnå i løpet av et gitt tidsrom.

I denne drøfter jeg deltakernes erfaringer spesifikt i lys av to av de fire informasjonskildene i Banduras teori, nemlig «tidligere mestringserfaringer» og «verbal overbevisning». Derfor blir disse to informasjonskildene redegjort for videre.

Tidligere mestringsopplevelser

Denne indikatoren handler om at en person får tro på egne mestringsevner gjennom å se tilbake på tidligere mestringserfaringer. Ifølge Bandura (1997) er dette den sterkeste og mest autentiske kilden til mestringstro (s.80). Et eksempel kan være en person som skal på jobbintervju. Hvis personen har hatt gode opplevelser i et jobbintervju tidligere og opplevd å mestre situasjonen, øker dette troen på at en kan gjøre et godt intervju også neste gang. Suksess i utfordrende situasjoner vil, ifølge Bandura (1997), bygge en robust tro på personlig mestringsevne (s. 80). Feiling, på den andre siden, vil kunne underminere denne troen, og da særlig hvis feilingen har forekommet før personen har hatt ordentlig mulighet til å kjenne på mestring på et område (Bandura, 1997, s. 80). Det å lykkes på skolen og i sosiale settinger kan være eksempler på dette. Feiling i løpet av skoletiden kan sette spor og kan være en av årsakene til unge står utenfor jobb og utdanning. Gjennom intervjuene med deltakerne vil jeg få innsikt i om feiling i skolen eller på andre områder er noe av årsaken til at de er arbeidsledige, og om de får nye mestringserfaringer som virker positivt på deres selvbilde.

Evnen til å stå på og jobbe videre til tross for motgang ses på som svært viktig av Bandura. For å bygge en slitesterk mestringstro kreves det opplevelser med overkomme hindringer gjennom utholdende innsats. Tilbakeslag og mislykkede forsøk kan også fungere som nyttig lærdom i at det å lykkes med noe krever innsats. Når en person først er blitt overbevist om at vedkomne er i stand til å få til noe, er det mye større sjans for at vedkomne legger ned tid og krefter for å få noe til. I tillegg vil personen også være mer utholdende i møte med utfordringer og komme seg raskere etter tilbakeslag (Bandura, 1997, s. 80). Deltakernes erfaringer fra arbeidspraksis gjennom tiltaket kan ses i lys av dette.

Det å bygge tro på egne mestringsevner handler også om å være i stand til å bryte ned komplekse ferdigheter og målsetninger til enkle under-ferdigheter og delmål, samt å organisere dem hierarkisk for å få en forståelse av hva som skal til for å lykkes med noe. (Bandura, 1997, s. 80). Hvordan det jobbes ved arbeidsmarkedsbedriften for å bryte opp det store målet som er fast ansettelse i mindre delmål og hvordan dette fungerer for deltakerne er interessant å sette søkelys på.

Verbal overbevisning

Denne indikatoren handler om å ha viktige andre rundt seg som er støttende og som oppmuntrer. Særlig når en møter motgang og utfordringer er det viktig å vite at du har mennesker som tror på at du er i stand til å bedre situasjonen din. Dette kan gi økt tro på at en faktisk er i stand til å komme seg igjennom motgangen og lykkes med det en holder på med (Bandura, 1997, s. 101). Ut ifra dette perspektiver kan en tenke seg at jobbkonsulenter, sjefer og arbeidsledere spiller en svært viktig rolle i å gi deltakerne økt tro på seg selv. Dette aspektet kan muligens ses i sammenheng med Skatvedts (2020) teori om re-stempling og hverdagsresponsivitet.

Noe som derimot kan virke mot sin hensikt, er å prøve å gi noen urealistiske tanker om mestringsevnen deres. Ifølge Bandura (1997) vil slike forsøk på urealistisk overbevisning invitere til feiling og underminering av egen mestringstro (s.101). Han er tydelig på at verbal overbevisning har sterkest effekt når mottakeren har grunn til å tro at det vedkommende blir oppmuntret til er mulig å oppnå (Bandura, 1997, s. 101). Ut ifra dette kan det tenkes at det er viktig for deltakerne at målsetningene de kommer frem til sammen med jobbkonsulenten sin fremstår som mulige å oppnå.

Vurdering av egne mestringsevner er altså delvis basert på andres oppfattelser og vurderinger av deg. De vurderingene som veier tyngst, er fra mennesker med særskilt kompetanse til å vurdere det du driver med. Slik kompetanse opparbeides gjennom lang tids erfaring. Derfor kan stillinger som lærere, trenere og veiledere være av stor betydning for enkeltindividets mestringstro. Påvirkningskraften i verbal overbevisning er helt avhengig av at mottakerens syn på personen som kommer med denne overbevisningen. Banduras (1997) poeng her er at vi er tilbøyelige til å stole på dem som selv er dyktige på det de driver med. (s. 104-105) For en ungdomsskoleelev vil det å vite at læreren er en dyktig matematiker styrke budskapet i lærerens undervisning og tilbakemeldinger. Hvordan deltakerne ser på jobbkonsulenten sin og hvordan samhandlingen deres foregår ses som svært viktig i denne oppgaven.

Mennesker tror ikke alltid på det de blir fortalt at de kan få til, eller hvilke evner de innehar. Det å bli oppmuntret av noen du stoler på kan likevel ha flere positive effekter. Ifølge Bandura (1997) finnes det mange eksempler på personer som blir overtalt til å prøve ting de tidligere har unngått og trodd at en ikke mestret, for så å bli overrasket over at de faktisk var i stand til å få det til (s. 104) Hvorvidt deltakerne i denne undersøkelsen har erfaringer med å bli oppmuntret til å forsøke seg på ting de i utgangspunktet ikke hadde trodd de skulle få til er i denne sammenheng interessant å se undersøke.

Et svært viktig poeng i forbindelse med verbal overbevisning er, ifølge Bandura (1997), at personer ikke bare får høre støttende og overbevisende ord som «dette får du til, jeg har troen på deg!» av ressurspersoner de stoler på, men at de også konkret blir satt i situasjoner som gjør at de kan få til det de prøver på og kjenne på mestring (s.106). Her er det også viktig at disse ressurspersonene ser an den enkelte og ikke setter opp aktiviteter som personen har stor sjanse til å mislykkes med (Bandura, 1997, s. 106) For min oppgave kan det å se nærmere på hvordan jobbkonsulentene arbeider for å sette deltakerne i situasjoner som de har mulighet til å mestre være særlig aktuelt.

2.2.5 Indre og ytre motivasjon

Deltakernes motivasjon for å komme seg ut i arbeid er et viktig tema i denne oppgaven. Det anses derfor som relevant å vise til teori som omhandler motivasjon. I motivasjonsforskningen har det vært vanlig å skille mellom indre og ytre motivasjon. Indre motivasjon har blitt ansett som den mest ønskelige formen for motivasjon, mens ytre motivasjon har blitt sett som ineffektivt og med dårlige resultater på lang sikt. I senere tid har det blitt lagt frem et mer nyansert bilde av ytre motivasjon, som viser at også ytre motivasjon kan være effektivt og fungere godt (Skaalvik & Skaalvik, 2017, s. 66-67). Videre presenteres forskjellen på indre og ytre motivasjon samt selvbestemmelsesteorien, som er den mest innflytelsesrike teorien om indre motivasjon.

Indre motivasjon betyr at motivasjon for å gjøre noe bunnar i at en synes det er gøy / og eller interessant. Gleden og tilfredsstillelsen ligger da i selve aktiviteten, ikke i ytre faktorer som ros og belønning. I skolesammenheng blir lek og aktiv læring trukket frem som arbeidsformer som fremmer indre motivasjon. Det som først og fremst skiller indre og ytre motivasjon er interessen, altså at aktiviteten i seg selv gjør en person motivert (Skaalvik & Skaalvik, 2017, s. 66-67). Denne formen for motivasjon blir regnet som den mest effektive og sterkeste drivkraften til å lære nye ting og utvikle seg som menneske. Likevel er et utelukkende fokus på menneskers indre motivasjon ofte ikke nok. En skoleklasse kan brukes som eksempel for å forklare dette. Det vil være urealistisk å tro at alle elevene i klassen vil ha en indre motivasjon for å arbeide med alle fagene. Derfor er det også nødvendig å hjelpe elever med å se verdien av å lære seg de ulike fagene. Her kommer den ytre motivasjonen inn i bildet (Skaalvik & Skaalvik, 2017, s. 68).

Å gjøre en aktivitet eller oppgave for å oppnå en belønning, for eksempel en god karakter i et fag, eller unngå straff, for eksempel anmerkninger, har ofte blitt forklart som ytre motivasjon. Bildet av ytre motivasjon har i senere tid blitt mer nyansert, og i dag kan en skille mellom to former for ytre motivasjon, nemlig kontrollert ytre motivasjon og autonom ytre motivasjon. Med kontrollert ytre motivasjon menes, i sin mest ekstreme form, motivasjon som kun har fokus kun på å oppnå en belønning eller unngå en straff. Dette kan trigges av å ha ledere eller andre personer som kontrollerer og regulerer arbeidet ditt strengt gjennom bruk av straff og belønning. En mindre ekstrem variant av kontrollert ytre motivasjon kan være at en arbeider med noe i frykt for å gjøre det dårlig eller for å unngå skam og skyldfølelse. (Skaalvik & Skaalvik, 2017, s. 67).

Autonom ytre motivasjon handler på den andre siden om å se at det en holder på med har en verdi. Som nevnt i eksemplet med skoleklassen er det viktig å hjelpe elever til å se verdien av å lære fagene, selv om, en ikke er særlig interessert i dem. Et annet eksempel som brukes for å forklare autonom ytre motivasjon er mannen som vasker huset hver uke. Ingen utenfra kontrollerer husvasken, derfor kan det ikke være snakk om kontrollert ytre motivasjon. Han finner heller ingen glede i dette arbeidet, derfor kan en heller ikke si at han har en indre motivasjon til dette. Årsaken til at personen hver uke vasker huset og lykkes med å holde huset rent er simpelthen fordi han ser egenverdien i det å bo i et rent hus (Skaalvik & Skaalvik, 2017, s. 67-68). Det er ikke nødvendigvis sikkert at AFT-deltakerne gjennom arbeidspraksis får den jobben de helst vil ha, eller får jobbe med det de er mest interessert i. Det at de likevel kan se verdi i det arbeidet de gjør, for eksempel at de bidrar til samfunnet og at de produserer noe som har verdi, kan kanskje være eksempler på autonom ytre motivasjon. Det å i det hele tatt være sysselsatt kan av deltakerne, som har vært arbeidsledige over tid, ha stor egenverdi. Det kan også tenkes at deltakerne her har en indre motivasjon for å komme i arbeid fordi det kan gjøre mye positivt for tilværelsen deres.

Hva slags motivasjon mennesker har kan påvirkes mye av det miljøet de befinner seg i. Selvbestemmelsesteorien viser hvilke forhold som fremmer indre motivasjon og autonom ytre motivasjon. Aktivitet og miljø som tilfredsstillende tre grunnleggende psykologiske behov legger, ifølge denne teorien, best mulig til rette for indre motivasjon og autonom ytre motivasjon. Disse behovene er følgende: behovet for selvbestemmelse og autonomi, behovet for kompetanse, og behovet for tilhørighet (Skaalvik & Skaalvik, 2017, s. 68-69).

Autonomi og selvbestemmelse handler om at mennesker har behov for å føle selvstendighet og at de selv er årsaken til valg og handlinger i livet sitt. Her er det viktig at en føler at det en gjør ikke er påtvunget av andre, men at det er noe en gjør frivillig eller at en har et valg. Skaalvik og Skaalvik (2017) lister opp noen karakteristikkene på en autonomistøttende lærer (s.69). Disse karakteristikkene er: gir elevene gode begrunnelser for de valg som tas, lytter til elevene og lar dem gi uttrykk for sine synspunkter, gir elevene valgmuligheter der det er mulig, tar elevenes spørsmål, erfaringer og ønsker på alvor, oppfordrer elevene til å ta initiativ (Skaalvik & Skaalvik, 2017, s. 69). Hvordan jobbkonsulentene bidrar til autonomistøtte vil også være relevant inn mot denne oppgaven.

Behovet for kompetanse svarer i stor grad til Banduras mestringsforventninger, altså at menneskers behov for å føle at de er i stand til å få til det de jobber med (Skaalvik & Skaalvik, 2017, s. 69).

Behovet for tilhørighet handler om et en har positive relasjoner, at en føler seg respektert og medregnet, samt en følelse av trygghet og tillit (Skaalvik & Skaalvik, 2017, s. 68-69). Dette siste behovet kan ses i sammenheng med Skatvedts (2020) teori om re-stempling, der menneskers behov for å bli anerkjent og respektert som et medmenneske kommer tydelig frem. Hvorvidt deltakerne opplever at tiltaket tilfredsstillende disse behovene er interessant for denne oppgaven.

3.0 Metode

Metode i akademisk sammenheng handler om hvordan undersøkeren har samlet inn empirien som blir benyttet i oppgaven (Jacobsen, 2015, s. 24). Videre kommer en gjennomgang av hvordan jeg har gått frem for å innhente dataen jeg benytter meg av i denne oppgaven, og hvorfor jeg har valgt å gjøre det på denne måten.

3.1 Vitenskapsteoretisk utgangspunkt

Her vil jeg gjøre rede for det epistemologiske utgangspunktet for denne oppgaven. Dette handler om hvordan kunnskap tilegnes, og i hvilken grad det er mulig å få sann kunnskap om denne verden (Jacobsen, 2015, s. 23-24). Her er mitt utgangspunkt at kunnskap er noe som produseres i samspill mellom forsker og de som undersøkes. Dette utgangspunktet plasserer seg innenfor sosialkonstruktivistisk epistemologi. Innenfor konstruktivistisk epistemologi er altså forholdet mellom forskeren og forskningsdeltakerne helt i sentrum (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 91). I mitt tilfelle vil det si forholdet og samspillet mellom meg som forsker og intervjuobjektene som forskningsdeltakere. Slik jeg ser det var det derfor av betydning at jeg forsøkte å opptre på en måte som fikk intervjuobjektene til å ville dele av sine tanker og erfaringer med meg. Dette handlet også om å stille de riktige spørsmålene og være godt forberedt. På den måten kunne svarene jeg fikk i undersøkelsen bli best mulig og gi en mest mulig fremstilling av deres forståelsesverden (Jacobsen, 2005, s. 28)

Et viktig poeng innenfor konstruktivistisk epistemologi er at det ikke er et tydelig skille mellom forsker og den sosiale virkeligheten vedkomne møter når han studerer sosiale fenomener. Eksempelvis kan slike sosiale fenomener være erfaringer og tanker en gruppe mennesker har om en bestemt livssituasjon (som er tilfelle i min oppgave). Den sosiale virkeligheten er altså ikke slik som den naturvitenskapelige der en kan finne generelle lovmessigheter som er konstante over tid. Sosiale fenomener endrer seg over tid fordi mennesker skaper dynamikk gjennom handling og samhandling (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 49). Mitt utgangspunkt for oppgaven var å finne ut hva deltakerne tenkte om å være arbeidsledig, og hva de tenkte om å delta i et arbeidsmarkedstiltak. Her vil svarene som kommer ut den sosiale interaksjonen være unike og spesifikke for det som foregikk i det enkelte intervjuet. Det er mange faktorer som spiller inn på en informants svar på spørsmål om dette. Måten jeg som intervjuer har møtt informantene har også vært av stor betydning og dette sosiale samspillet i intervjusituasjonen vil jeg redegjøre mer for i dette kapittelet.

Innenfor konstruktivistisk epistemologi er et av hovedpunktene at vår forståelse av den virkeligheten vi går ut og undersøker kun representerer er en oppfatning av virkeligheten, og ikke virkeligheten i seg selv. Jeg kan aldri være helt sikker på at jeg i en samtale med en forskningsdeltaker vil få tilgang til deltakerens virkelighet, eller at jeg fullt ut forstår dette. Mitt mål har ikke vært på å få deltakerne til å utlevere seg selv, men heller å gi meg et innblikk i noen tanker og erfaringer. Et annet hovedpunkt innenfor konstruktivistisk epistemologi er at forskeren går i interaksjon med de som studeres. Det vil si at forskeren blir påvirket av sine omgivelser og vice versa. Dette er noe jeg har forsøkt å være bevisst på i møte med deltakerne, blant annet ved å forsøke å unngå å stille ledende spørsmål, men også ved å redegjøre for forskningsprosessen på transparent måte (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 49).

3.2 Tenkt forskningsdesign

Dette prosjektet har endret seg underveis. Jeg hadde på forhånd fått tilgang til å undersøke et nytt arbeidsmarkedstiltak og deltakerne og de ansatte der. Planen da var at jeg skulle få intervju ansatte og deltakere på tiltaket samt å være deltakende observatør i tiltaket. Grunnet Covid-19 situasjonen har ikke dette tiltaket kommet i gang slik man håpet på og det har blitt utsatt flere ganger. Jeg har heldigvis vært så heldig at jeg har fått intervju en ansatt og flere

deltakere på et annet tiltak på samme arbeidsmarkedsbedriften. Mer om denne prosessen kommer under «Tilgang til feltet og gjennomføring av undersøkelsen».

3.3 Endelig forskningsdesign

Selv om prosjektet mitt har endret seg mye fra slik det var tenkt er fortsatt mye av fremgangsmetoden min den samme som jeg hadde sett for meg på forhånd. Den store forskjellen er at jeg ikke har fått gjennomført observasjon, noe som betyr at empirien i denne oppgaven er basert på intervjuene jeg har gjort med en ansatt og fire deltakere på AFT-tiltaket.

Oppgaven er en casestudie av unge mennesker som deltar på et arbeidsmarkedstiltak kalt arbeidsforberedende trening (AFT) og som er utenfor arbeidsliv og utdanning. Metoden jeg benytter er kvalitativ metode ved bruk av semistrukturerte intervjuer. Slike intervjuer har som mål å forstå deltakerens perspektiv, som er akkurat det jeg er ute etter i denne oppgaven. Med tanke på at jeg var ute etter deltakernes erfaringer og opplevelser var jeg aldri i tvil om at kvalitativ metode var det riktige. Dette særlig fordi kvalitativ metode er bedre egnet til å fange opp nyanser i informantenes svar. Tanken var her at rike beskrivelser fra få informanter ville være bedre egnet til dette enn mer overfladiske og generaliserbare svar fra flere informanter gjennom et spørreskjema. Ifølge Jacobsen (2005) er kvalitativ metode best egnet for prosjekt der vi vet lite om temaet som skal undersøkes og der problemstillingen er uklar (s.131). Dette var absolutt tilfelle i min oppgave, der problemstillingen lenge var uklar fordi jeg var usikker på hvilke informanter jeg kom til å få. (Jacobsen, 2005, s. 131)

Jeg var egentlig aldri inne på tanken om å gjennomføre gruppeintervjuer i stedet for individuelle intervjuer. Dette særlig fordi tematikken i denne oppgaven av svært personlig karakter. Hvis jeg hadde intervjuet deltakerne sammen i et gruppeintervju kunne en konsekvens vært at ingen hadde ønsket å gå inn på personlige ting.

Når det gjelder forholdet til teori og empiri bruker jeg i denne oppgaven en pragmatisk abduktiv tilnærming. Ved en abduktiv tilnærming foregår det en kontinuerlig vekselvirkning mellom teori og empiri. Fordelen med en slik tilnærming er altså at den er fleksibel og gir større spillerom til å bevege seg mellom teori og empiri, noe som er vanskelig ved bruk av mer strenge former for enten induksjon eller deduksjon. Den praktiske kunnskapen utvikler

seg både gjennom induksjon (observasjon og sansing) og deduksjon (man sjekker om antakelser får støtte eller ikke i empiri). (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 103) Jeg fant i starten av prosjektet med denne oppgaven frem til flere interessante teorier og en del forskning som jeg tenkte kunne være relevant å bruke i analysedelen. Når uforutsette hendelser har oppstått underveis i dette arbeidet har jeg måttet se bort fra en del forskning og teori som har blitt mindre relevant og søkt etter nye kilder. Et eksempel på dette er at forskning og generell informasjon om aktivitetsplikten har blitt nedprioritert og erstattet av forskning og generell informasjon om Arbeidsforberende tiltak (AFT). Dette fordi jeg egentlig skulle undersøke et arbeidsmarkedstiltak av typen aktivitetsplikt, men endte opp med å undersøke et arbeidsmarkedstiltak av typen AFT. Samtidig har jeg i intervjusettingen også fått noen aha-opplevelser som også har endret justert kursen for hvilke teorier og forskning det legges vekt på. Det å justere kurs på bakgrunn av informasjon en får gjennom datainnsamlingen er vanlig ved abduktiv tilnærming. Dette har vært særlig aktuelt i min oppgave, da intervjuobjektene jeg hadde sett for meg i forkant var en litt annen gruppe enn den jeg endte opp med. På den andre siden har jeg som nevnt vært nokså streng med å holde meg til spørsmålene mine, slik at det nok har vært høyere grad av strukturering her enn i andre oppgaver med abduktiv tilnærming.

3.4 Kvalitativ metode: semistrukturert intervju

Det er bred enighet blant forskere om at det er hensiktsmessig å bruke en intervjuguide når en foretar intervjuer. Diskusjonen går gjerne på i hvor stor grad intervjuguiden skal være formalisert eller strukturert på forhånd. Her påpeker Ryen (2002) at det ikke finnes noe fasitsvar og at graden av forhåndsstrukturering avhenger av oppgavens fokus, forskningsspørsmål og utvalgskriterier (s.97). For mye struktur kan føre til at forskeren i for stor grad blir bundet opp til intervjuguiden sin og resultere i at intervjusettingen blir mekanisk og unaturlig. På den andre siden kan for lite struktur føre til at en ikke får fanget opp de opplysningene en skulle og derfor ikke får svar på det en lurte på i problemstillingen (Ryen, 2002, s. 97). Jeg har i denne oppgaven valgt å gjennomføre semistrukturerte intervjuer for å unngå å havne i de nevnte fellene som kan oppstå hvis en går for langt mot ytterpunktene. Likevel kan en stille spørsmålsteget ved om alle intervjuene mine egentlig har vært semistrukturerte. I løpet av de seks intervjuene jeg foretok endret jeg tilnærming og intervjuguiden underveis, dette gjelder mest for de intervjuene jeg gjorde med de fire AFT-deltakerne og i mindre grad de to ansatte jeg intervjuet som jeg hadde en annen intervjuguide

til. Fra det første til det siste deltaker-intervjuet endret jeg graden av strukturering i intervjuguiden underveis. Jeg vil si at dette har vært utviklingsprosess fra min side hvor jeg har blitt bedre etter hvert. Ved det første deltaker-intervjuet hadde jeg svært mange oppfølgingsspørsmål som jeg var ivrig etter å komme meg igjennom. Sett i ettertid kan dette ha gjort intervjusituasjonen mer mekanisk og mindre naturlig enn det den kunne ha vært. Informanten ved dette første intervjuet var også ordknapp til mange av spørsmålene mine. Slik jeg tolker det i ettertid kan det ha hatt med den høye graden av strukturering, men også at vedkomne ikke var særlig komfortabel med å svare på såpass intime spørsmål som de jeg stilte (mer om dette senere i kapittelet). Intervjuguiden min ble endret etter dette. Jeg tok vekk en god del av oppfølgingsspørsmålene og prøvde å tenke mer på at det skulle være flyt i samtalen, samtidig som jeg hadde mye mer fokus på å få med meg hva informanten faktisk sa, slik at jeg kunne spinne videre på interessant informasjon informantene kom med.

Ved semistrukturerte intervjuer har forskeren temaer og spørsmål klare på forhånd, men er ikke opptatt av å stille spørsmålene i en bestemt rekkefølge. Intervjusituasjonen er altså lite rigid og åpner for at temaer som ikke var tenkt på i forkant. Kunnskapskonstruksjonen som finner sted i løpet av intervjuet kan også føre til at forskeren ønsker å stille noen spørsmål som ikke var planlagt på forhånd, dette var også tilfelle i mine intervjuer. Det foregår derfor en stadig pendling mellom deduksjon og induksjon, kalt for abduksjon (mer om abduksjon lenger nede). Spørsmålene i intervjuguiden blir da stilt når det passer inn i situasjonen. (Postholm & Jacobsen, 2018, s. 121)

For min del fungerte intervjuene i praksis slik at jeg ofte stilte et spørsmål, deretter hadde vi en samtale rundt dette spørsmålet og kom av og til også inn på andre temaer som jeg hadde tenkt å spørre om senere, da praten ebbet ut og det ikke var mer å si om en sak gikk jeg videre til neste spørsmål i intervjuguiden min. Til tross for at jeg hadde en klar plan om at intervjuene mine skulle være semistrukturerte, var jeg ganske streng med meg selv med tanke på at alle spørsmålene i intervjuguiden min skulle bli stilt. Dette for at jeg skulle sitte igjen med et mest mulig helhetlig datamateriale etter intervjuene. En konsekvens av dette var at jeg og intervjuobjektet snakket om noen av de samme temaene flere ganger, det gjorde også at intervjuene ble nokså lange (det korteste intervjuet jeg gjennomførte var på 1 time og 5 minutter, det lengste varte i to timer). En annen konsekvens av dette var at intervjuene mine kanskje var mer strukturert enn andre semistrukturerte intervjuer, men som nevnt tidligere kortet jeg ned på antall spørsmål etter det første intervjuet.

3.5 Arbeidsmarkedsbedriften

Arbeidsmarkedsbedriften jeg undersøker i denne oppgaven er en relativt stor bedrift med mange ansatte på flere ulike tiltak og mange flere brukere/ deltakere i disse tiltakene. Formålet med bedriften, slik det vanligvis er i arbeidsmarkedsbedrifter, er å hjelpe folk ut i arbeidslivet. Som registrert jobbsøker hos Nav blir den enkeltes behov for hjelp til å komme i jobb eller utdanning vurdert. Den enkelte Nav-veilederen bestemmer hvem som skal søkes inn i bedriftens forskjellige arbeidsmarkedstiltak. Dette er informasjon jeg har fått gjennom jobbkonsulenter ved bedriften.

3.5.1 Arbeidsmarkedstiltaket

Tiltaket jeg undersøker heter Arbeidsforberedende trening (AFT). Arbeidsforberedende trening (AFT) er et tiltak bedriften har hatt i flere år, og er et av tiltakene som hjelper folk ut i jobb eller utdanning. Det er den enkelte veileder på Nav som søker inn personer til bedriftens ulike arbeidsmarkedstiltak, mange av jobbsøkerne i dette tiltaket er personer som mottar arbeidsavklaringspenger (AAP). Jeg undersøker den delen av tiltaket som hjelper den yngste aldersgruppen med å komme i jobb. Herfra har jeg intervjuet en ansatt og fire deltakere.

3.6 Tilgang til feltet og gjennomføring av undersøkelsen

Da jeg i fjor høst ble gjort oppmerksom på at arbeidsmarkedsbedriften ønsket at noen skulle skrive en masteroppgave om et av tiltakene deres, tok jeg etter litt betenkningstid kontakt med en ansatt ved bedriften. Siden den gang har jeg hatt en løpende dialog med et par av de ansatte på bedriften. Jeg var en stund usikker på om jeg skulle velge å skrive om dette tiltaket ettersom de var uvisst når det ville starte opp. Da jeg rett før juletid fikk beskjed om at de var sikre på å komme i gang senest 1. mars falt jeg ned på at prosjektet var overkommelig. Siden den gang har det vært klart at respondentene mine skulle være deltakere på dette prosjektet, samt ansatte. Jeg har altså ikke trengt å lete aktivt etter respondenter etter dette.

I og med at tiltaket av ulike grunner ble utsatt til langt etter 1. mars fant jeg til slutt ut at jeg måtte endre oppgaven min. Da hadde jeg allerede intervjuet en ansatt ved dette tiltaket. Datamaterialet jeg satt igjen med etter dette første intervjuet blir i liten grad brukt i denne

oppgaven fordi den ikke er så relevant for oppgaven min lenger. I løpet av tiden jeg ventet på at tiltaket skulle komme i gang fant jeg ut at jeg skulle prøve å ta noen ekstra intervjuer i tilfelle tiltaket jeg ventet på ikke kom i gang tidsnok. Jeg spurte derfor en av jobbkonsulentene ved bedriften om vedkommende kunne hjelpe meg med å få tak i noen respondenter fra andre tiltak ved bedriften. Vi fant sammen ut at deltakere tilknyttet AFT-tiltaket passet nokså godt til det jeg egentlig skulle skrive om, dette var også unge mennesker utenfor arbeidslivet, men med kanskje litt andre utfordringer enn den gruppen respondenter jeg så for meg å få fra det nyoppstartede tiltaket. I løpet av en uke i slutten av mars fikk jeg derfor gjennomført intervju med to deltakere på AFT-tiltaket og en ansatt ved tiltaket. Tanken min på dette tidspunktet var å skrive en oppgave som tok for seg deltakernes erfaringer i begge tiltakene og gjøre en slags sammenliknende oppgave ut av det. Etter hvert som tiden gikk og tiltaket ikke kom i gang fant jeg ut at jeg måtte skrinlegge disse planene og satse fullt på AFT-tiltaket. Derfor tok jeg igjen kontakt med veilederen som først hadde gitt meg tilgang til å intervju de to første AFT-deltakerne og den ansatte. I løpet av kort tid fikk jeg gjennomført intervjuer med to nye AFT-deltakere. Etter dette så jeg at tiden begynte å bli knapp og sa meg derfor fornøyd med å ha datamateriale fra intervjuer med to ansatte og fire deltakere ved bedriften.

3.6.1 Gjennomføring av intervjuene

Jeg foretok alle intervjuene mine på bedriften. Tre av fire av deltakernes intervjuer ble foretatt på møterom, det siste ble tatt over videochattjenesten Zoom, fordi respondenten hadde glemt intervjuavtalen. Intervjuene med de ansatte fant sted på deres kontor. Det kan derfor tenkes at intervjuene med de ansatte var i en mer naturlig kontekst enn for deltakerne. Deltakeren som tok intervjuet over Zoom var hjemme hos seg selv, noe som kan ha vært mer komfortabelt for vedkomne, på den andre siden er min erfaring at det å foreta et intervju på skjerm ikke like naturlig som å foreta det «face-to face». Det var egentlig aldri noen diskusjon hvor intervjuene skulle finne sted. Bedriften ble av både meg som forsker og veilederen som satte meg i kontakt med respondentene sett på som det rette stedet for intervjuene, Covid-situasjonen gjorde også at få andre alternativer var mulige. Mitt inntrykk var også at alle deltakerne var komfortable med at intervjuet skulle foregå på bedriften. Her hadde de folk de stolte på i form av jobbkonsulenter og arbeidsledere like i nærheten om noe skulle gått galt. Ved ett tilfelle var det snakk om å intervju en av deltakerne i lokalene til butikken vedkommende var på arbeidspraksis i, men her ombestemte vedkomne seg og ville heller bli

intervjuet på arbeidsmarkedsbedriften. Slik jeg ser det var denne konteksten en av få mulige og gode valg.

3.7 Tolkning og analyse av data

Videre legger jeg frem hvordan jeg har gått frem for å analysere og tolke datamaterialet jeg sitter igjen med etter intervjuene. Selv om jeg foretok nokså få intervjuer sitter jeg igjen med ganske store mengder datamateriale fordi intervjuene mine var nokså lange. Datamaterialet mitt har bestått av 316 sider med transkriberte intervjuer. Med dette etter, min erfaring, omfattende datamaterialet, var det nødvendig å ha en god plan på hvordan det skulle analyseres. Jeg valgte derfor brukt tematisk analyse slik den er beskrevet hos Johannesen et al. (2018). Dette er en oversiktlig gjennomgang over hvordan en skal gå frem for å analysere dataene sine (Johannesen et al., 2018, s. 280).

Den tematiske analysen foregår i fire etapper. Den første etappen består av å innhente og få oversikt over data. (Johannesen et al., 2018, s. 283) For meg handlet dette om å gjennomføre intervjuene og transkribere dem i etterkant. Ved de første par intervjuene noterte jeg litt underveis i intervjuet, noe jeg tenkte ville gjøre det lettere å få oversikt på dataen. Denne metoden gikk jeg bort fra etter hvert fordi jeg følte at det for min del var det viktigste å være 100 % til stede i samtalen, sånn sett kan det hende jeg satt igjen med mindre oversikt rett etter intervjuene etter dette. På den andre siden gikk jeg hele tiden fort i gang med å transkribere mens jeg fortsatt hadde intervjuene friskt i minne, dette var en nokså tidkrevende prosess, også fordi jeg var nøye med å notere viktige ting underveis i transkriberingen. Etter de to første deltaker intervjuene satt jeg igjen med mange nye inntrykk og tanker, jeg bestemte derfor å ta opp lydopptak av meg selv og mine egne tanker om intervjuene for å ta vare på de inntrykkene jeg satt igjen med kort tid etter intervjuene.

Den andre steget i tematisk analyse er koding. Koding vil si å fremheve og sette ord sentrale poenger i dataene våre. Ifølge Johannesen et al. (2018) trenger ikke dette bety at en må benytte seg av rigide kodeskjema, men at det er mer opp til den enkelte hvordan dette gjøres (s. 284). Jeg velger her å slå sammen avsnittet om koding med steg 3 som er kategorisering, som betyr å sortere data i mer overordnede kategorier (Johannesen et al., 2018, s. 295). Dette gir mening ut ifra hvordan min prosess har vært. Videre forklarer jeg denne prosessen: Etter transkriberingen satt jeg igjen med en del temaer som jeg mente kunne danne grunnlaget for

ulike kapitler i empiridelen. Jeg nummererte disse temaene fra 1 til 6. Deretter tok jeg for meg notatene mine fra alle transkriberingene og laget dokumenter med disse notatene nummerert. Etter en gjennomlesning av dokumentene, gjorde jeg litt om på navnene på de ulike temaene og slo ett par temaer sammen slik at jeg satt igjen med 5 temaer. Disse temaene var da de samme som de fem kapitlene jeg så for meg at empiridelen skulle bestå av. Deretter benyttet jeg meg av søkeinstrumentet på Word til å søke opp mest mulig relevante sitater om disse fem temaene. Når dette var gjort følte jeg at jeg hadde nok oversikt til å begynne å skrive ut empirien.

Steg nummer fire er rapportering og handler om å skrive frem temaene i empiridelen av oppgaven. Her har jeg forsøkt å presentere temaene på en ryddig og oversiktlig måte (Johannesen et al., 2018, s. 301). I empiridelen er det derfor fire kapitler (ett til hvert tema) med noen underoverskrifter og delkapitler, ikke alle kapitlene har det samme antall delkapitler, men jeg føler likevel at empiridelens «skjellet» er nokså oversiktlig og forutsigbart. Jeg har også forsøkt å presentere generelt hva som kommer i hvert delkapittel, slik at det skal være enklest mulig for lesere å holde oversikt. Rekkefølgen på temaene i denne delen er også viktig (Johannsen et al., 2018, s. 302). Her har jeg valgt å starte empiridelen med presentasjon av informantene og deres bakgrunn. Deretter kommer andre tema som handler om deltakernes tanker om å være arbeidsledig, dette er den tilværelsen de ser seg ferdig med og vil ut av, derfor så jeg dette som et logisk tema å ha tidlig. Deretter kommer et kapittel om deres erfaringer rundt overgangen til arbeid gjennom arbeidspraksis. Videre er det siste kapitlet om deres erfaringer med arbeidsmarkedstiltaket som helhet og hva de har fått ut av dette. For min del var dette en logisk rekkefølge, men jeg er åpen for at det kunne vært mulig å sette dette opp på andre måter også.

3.8 Oppgavens pålitelighet, gyldighet og overførbarhet

For å sikre kvaliteten på oppgaven er det nødvendig å ha et bevisst forhold til dens interne og eksterne gyldighet, samt dens pålitelighet. En oppgave kunne alltid vært mer omfattende og mer presis, likevel har jeg god samvittighet for at jeg har gjort det jeg kunne for å sikre oppgavens kvalitet ut ifra forutsetningene for prosjektet. Videre kommer mine refleksjoner rundt oppgavens pålitelighet, gyldighet og overførbarhet.

3.8.1 Intern gyldighet

Validitet, på norsk intern gyldighet, handler om hvorvidt resultatene en kommer frem til er sanne. Validering handler derfor om å undersøke om det er samsvar mellom virkeligheten og forskerens beskrivelse av denne virkeligheten (Jacobsen, 2015, s, 228). Flere faktorer spiller her inn og kan føre til at det ikke er samsvar mellom disse to virkelighetene.

For det første er det verdt å stille seg spørsmålet om en har et riktig informantutvalg ut ifra det en undersøker. I noen tilfeller kan det være at informantene ikke sitter på den informasjonen forskeren er ute etter (Jacobsen, 2015, s. 229-230). Mitt utgangspunkt for denne oppgaven var å undersøke deltakere på et arbeidsmarkedstiltaks tanker og erfaringer om tiltaket og arbeidsledighet. I og med at jeg har fått intervjuet deltakere på et slikt tiltak, samtidig som jeg også har fått intervjuet ansatte, føler jeg meg trygg på at informantene mine sitter på den kunnskapen jeg er ute etter. Dette er førstehåndskilder som står og har stått midt oppe i den tematikken de prater om (Jacobsen, 2015, s. 230)

Et annet spørsmål er hvorvidt andre kilder jeg har benyttet i denne oppgaven er relevante. Da tenker jeg særlig på den teori og forskning jeg ser empirien min i lys av (Jacobsen, 2015, s. 229). Noe av den forskningen og teorien jeg opprinnelig så skrev inn i oppgaven har senere blitt fjernet fordi oppgaven har endret seg. Jeg føler uansett at de dokumentene jeg sitter igjen med og baserer oppgaven min på gir lys og kan være med å «pakke ut» den empirien jeg sitter igjen med. Stempling og re-stemplingsteori kan passe fordi dette er snakk om mennesker som er i sårbare situasjoner og har opplevd motgang på flere områder, men som gjennom tiltaket har opplevd anerkjennelse og positive tilbakemeldinger. Mestringsteori kan være relevant fordi mye av det et slikt tiltak handler om er at deltakerne skal mestre sider ved hverdag og jobb som gjør dem i stand til å komme seg ut i arbeidslivet. På den andre siden kan det hende at jeg ikke hadde satt igjen med dette inntrykket om jeg ikke hadde valgt å fokusere på disse temaene i arbeidet med å utforme intervjuguiden. Her skal det sies at særlig mestring var noe jeg hadde fokus på i forkant av intervjuene, mens teori om stempling og spesielt re-stempling var noe jeg ble mer oppmerksom på under analyseringen av empirien. Min oppfatning er her at begge disse teoretiske retningene passer til det datamaterialet jeg sitter igjen med, derfor er det disse teoriene empirien drøftes på bakgrunn av i størst grad.

Et tredje poeng det er viktig å diskutere er hvorvidt informantene i oppgaven gir riktig/ sann informasjon. Alvesson er tydelig på at forskere innen kvalitativ forskning ofte har en naiv

tilnærming til den informasjonen informantene deres kommer med. Han mener informanter ofte verken kan eller vil avsløre virkeligheten (Alveson gjengitt i Jacobsen, 2015, s. 229). Jeg har allerede diskutert mine informanternes relevans og nærhet til oppgaven min. Det andre spørsmålet her er hvorvidt den informasjonen de kommer med faktisk er sann. Ifølge Jacobsen må en som kvalitativ forsker alltid være åpne for at kilder ikke forteller sannheten, og at de bevisst gir et fortrenget bilde av sin opplevelse av virkeligheten. Dette fordi kilder kan ha ulike interesser av å ikke fortelle sannheten (Jacobsen, 2015, s. 230). For min del er det viktig å stille seg spørsmål om informantene mine kan ha ulike interesser av å ikke fortelle sannheten. Noe av det interessante her er at jeg fikk tilgang på alle fire AFT-deltakerne gjennom samme kontaktperson. Denne kontaktpersonen er eller har vært jobbkonsulent for tre av de fire deltakerne. Det kan derfor tenkes at jobbkonsulenten plukket ut disse fire personene fordi hen var trygg på at disse fire ville gi positive tilbakemeldinger om tiltaket. En faktor som gjør at jeg forkaster denne hypotesen er at kontaktpersonen min først og fremst ga meg disse informantene fordi det var disse informantene hen kunne få tak i fortest. Hen gjorde dette fordi hen visste at jeg begynte å få dårlig tid til datainnsamlingen. Da jeg i tillegg tok opp det faktum at informantene stort sett var positive til tiltaket og at tre av fire hadde hatt hen som veileder, tilbød hen seg å finne flere informanter som hen ikke hadde veiledet. Alt dette behøver likevel ikke å bety at deltakerne jeg faktisk intervjuet ikke ble påvirket av tanken på at jobbkonsulenten kanskje senere skulle lese hva de hadde svart. Det går an å tenke seg at deltakerne så for seg ubehagelige situasjoner som kunne oppstå i fremtidige veiledningstimer om de hadde snakket for negativt om tiltaket og jobbkonsulenten. Jeg sitter likevel igjen med inntrykket av at dette ikke var tilfelle. Slik jeg ser det virket deltakerne å være oppriktige og pratet med innlevelse når de fortalte om tiltaket og den veiledningen de hadde fått. Dessuten var det flere som fortalte at de tidligere hadde hatt andre veiledere de ikke var fornøyde med, noe som styrker troen min på at de var oppriktige. Jeg kan likevel ikke se bort ifra at deltakerne kan ha pyntet på sannheten når det kommer til hvordan de hadde det nå for tiden. Det å kontrollere om en informant forteller sannheten eller ikke vil alltid være svært vanskelig. Derfor bør en ifølge Jacobsen (2015) alltid basere oss på flere kilder, noe jeg har gjort med fire deltakere og en ansatt som jeg bruker aktivt i empirien. Ifølge Jacobsen er dette likevel ikke nok, kildene bør også være uavhengige av hverandre (s. 231). Her holder jeg meg til å referere til forrige avsnitt hvor jeg tok opp AFT-deltakernes relasjon til kontaktpersonen min. Deltakerne i seg selv er slik jeg har forstått det i stor grad uavhengig av hverandre. Disse deltakerne er på arbeidspraksis i ulike bedrifter og virket ikke å ha noe nært forhold til hverandre.

Det er også hensiktsmessig å diskutere kvaliteten på de ulike kildene. Ifølge Jacobsen vil relevant informasjon som kommer uoppfordret fra en respondent, altså at en informant kommer inn på et tema og begynner å prate fritt og uoppfordret om noe intervjueren egentlig ikke spurte om, ofte være av høyere kvalitet enn den informasjonen som kommer som følge av stimuli fra forskeren (Jacobsen, 2015, s. 232). Blant de fire AFT deltakerne var de to som skilte seg mer ut enn de to andre. Deltaker 2 pratet fritt og åpent om mye og kom ofte inn på temaer som jeg hadde tenkt å spørre hen om senere, hen snakket således ofte uoppfordret om temaene i intervjuet. På den andre siden var deltaker 1 den mest reserverte. Hen ga ofte korte svar på spørsmålene mine og ønsket ved flere anledninger ikke å svare på spørsmål som ble stilt. Deltaker 3 og 4 lå mer imellom disse to ytterpunktene. Ut ifra det Jacobsen skriver om ulik kvalitet på kilder kan en tenke seg at deltaker 1 var en kilde av lav kvalitet. På den andre siden kan det innvendes at mye av den tematikken som ble tatt opp i intervjuene var svært personlig karakter og kunne være vanskelig for dem å snakke om. Slik jeg ser det er det derfor en helt klar verdi i det usagte i intervjuene også, fordi det usagte kan være med på å løfte frem hvor vanskelig det kan være for folk å være utenfor arbeidslivet.

3.8.2 Overførbarhet (ekstern gyldighet)

Dette handler om hvorvidt funnene i oppgaven kan generaliseres til andre enn de vi har undersøkt. Ved kvalitative studier vil det være vanskelig å påstå at utvalget er representativt for en større populasjon av enheter (Jacobsen, 2015, s. 237). En kan likevel diskutere om det en har funnet ut også kan gjelde for flere mennesker. Det er to typer generaliseringer av kvalitative tilnærminger. Den første er å sjekke om en kan generalisere til andre enheter i den samme casen, for min del ville dette vært å intervju flere AFT-deltakere i det samme tiltaket. Den andre typen er om det en finner kan generaliseres til andre case, dette ville for min del vært å intervju deltakere i andre AFT-tiltak eller deltakere i andre typer arbeidsmarkedstiltak. I mitt tilfelle har jeg ikke hatt tid til å gjennomføre flere intervjuer, noe som kunne økt sannsynligheten for overførbarhet i funnene mine (Jacobsen, 2015, s. 238). Det kan godt tenkes at en del av de funnene jeg har kommet frem til i denne oppgaven kan stemme overens med andre personer i samme livssituasjon. Intersubjektivitet som jeg var inne på tidligere i metodekapitlet handler om at andre kan kjenne seg igjen i enkeltpersoner beskrivelse av virkeligheten. Gjennom bruk av tidligere forskning på erfaringer med arbeidsmarkedstiltak settes funnene i denne oppgaven inn i en større sammenheng.

Når det gjelder hvor mange intervjuer en kvalitativ studie burde inneholde, er begrepet metning en vanlig indikator. Dette oppnås når en har så mange intervjuer at det nye informanter kommer med av informasjon ikke kan gi noen ny interessant informasjon om temaet som undersøkes. Når dette er oppnådd er det også en indikasjon på at forskeren har fått tak på noe som gjelder for så å si alle. Dette prinsippet gjelder for både antall enheter i ett case og antall case (Jacobsen, 2015, s.238). I mitt tilfelle har jeg intervjuet fire deltakere på et arbeidsmarkedstiltak og en ansatt ved dette tiltaket. Jeg føler meg ganske sikker på at jeg ikke har nådd et metningspunkt i antall informanter. For det første er 5 informanter et begrenset utvalg i seg selv. For det andre er tematikken i oppgaven såpass omfattende at det å intervju flere ville beriket funnene i oppgaven og gjort sannsynligheten for overførbarhet større. Når det gjelder tanker bak utvelgelsen har det ikke vært noen helhetlig plan fra min side. (Jacobsen, 2015, s. 239-240). Jeg har stort sett vært takknemlig for de deltakerne som har ønsket å bli intervjuet, sånn sett har jeg ikke fått kontrollert sannsynlighet for generalisering på dette området.

3.8.3 Pålitelighet

Et sentralt begrep i denne sammenheng er undersøkereffekten, i mitt tilfelle spesifikt intervjuereffekten. Dette handler om at intervjueren i vesentlig grad kan påvirke intervjuobjektet på forskjellige måter. Eksempler på hva som kan påvirke intervjuobjektet er: hvordan intervjueren går kledd, prater, bruker kroppsspråk og lynne. Jacobsen (2015) påpeker at det er umulig å kontrollere undersøkelseeffekten fullstendig, men at det er viktig å reflektere over hvordan en som intervjuer kan ha påvirket intervjuobjektene. (s. 242). Under intervjuene inntok jeg rollen som student, og det var slik jeg presenterte meg i møte med alle intervjuobjektene. Jeg forsøkte å være mest mulig rolig og vennlig under alle intervjuene. Fokuset mitt var på å la intervjuobjektene fortelle om sine tanker og erfaringer. Dette var en prosess hvor jeg ble bedre etter hvert. Jeg fant etter et par intervjuer ut at jeg måtte justere tilnærmingen min noe og bruke mer energi på å lytte til det informantene sa og mindre på hva jeg skulle spørre om når informanten var ferdig å prate. Deltaker 1 som var den som pratet minst var også den deltakeren jeg intervjuet først, hadde jeg hatt mer rutine fra flere andre intervjuer kan det hende at denne informanten hadde åpnet seg mer. Jeg fikk anledning til å gjøre et oppfølgingsintervju med deltaker 1 senere, mens jeg ventet på de siste intervjuene, også her fremstod informanten svært ordknapp.

Det er også viktig å spørre seg hvordan undersøkelsesopplegget kan ha påvirket informantene. Stimuli fra undersøkelsesopplegget kan påvirke de fenomener vi ønsker å studere. (Jacobsen, 2015, s.241-242). I mitt tilfelle har jeg gjennom analysen av datamaterialet mitt funnet ut at jeg ved noen tilfeller har noen ledende spørsmål. Etter hvert ble jeg også oppmerksom på at jeg stilte en del ja/nei spørsmål. Disse spørsmålene hadde jeg ikke i forkant tenkt meg nøye nok igjennom. Når jeg for eksempel har spurt: «har du følt på mye mestring i dette tiltaket?» har jeg ikke fått de lengste og mest utfyllende svarene. Slik jeg ser det har jeg her vært langt inne i teorier om mestring uten å reflektere over hvor bevisst deltakere på et AFT-tiltaket er på begrepet mestring i sin hverdag. Jeg har riktignok fått mange svar og sitater som tyder på mestring, men de har ofte ikke vært trigget av stimulien fra dette spørsmålet. På særlig spørsmål om sosialt nettverk og ansvarliggjøring har jeg også i for stor grad antatt deltakernes tanker og forståelse på forhånd. Når det gjelder spørsmål om sosialt nettverk gikk jeg, slik jeg ser det i ettertid, i for stor grad ut ifra at det å være arbeidsledig var en ensom tilværelse. Jeg gikk også ut ifra at deltakerne hadde kjent på ansvarliggjøring i løpet av tiltaket, fordi dette var noe jeg hadde lest om i teori og forskning på forhånd. Det viste seg her at deltakerne ikke var så bevisste på denne tematikken som jeg hadde tatt utgangspunkt i. Jeg valgte derfor å se bort ifra svarene jeg fikk på spørsmål om ansvarliggjøring.

Intervjusted og kontekst spiller også en rolle for resultatenes pålitelighet. Forskning har vist at hvilken kontekst intervjuene foregår i som regel påvirker innholdet i intervjuet. Innenfor metodelitteraturen er det vanlig å skille mellom to hovedgrupper av intervjusteder: en situasjon som er naturlig for intervjuobjektet og en som er kunstig. Kunstige omgivelser har generelt sett en tendens til at respondenten gir kunstige svar. På den andre siden kan naturlige omgivelser også by på utfordringer, for eksempel hvis et intervju foretas hjemme hos en person der respondenten kan bli forstyrret av andre familiemedlemmer. Slike forstyrrelser er årsak til at mange forskere velger å foreta intervjuer i en kunstig kontekst. (Jacobsen, 2015, s. 243) Ved intervjuer i omgivelser som er kunstige for intervjuobjektet blir det svært viktig å forsøke å skape tillit, noe jeg forsøkte ved å være rolig og vennlig og samtidig være mest mulig meg selv (Jacobsen, 2015, s. 244). Det viktigste å huske på som forsker er uansett at ingen intervjusteder ingen kontekster er nøytrale, alle kontekster påvirker intervjuet på en eller annen måte. Derfor er det viktig å tenke igjennom hvordan intervjustedet kan påvirke det datamaterialet en sitter igjen med etter intervjuet (Jacobsen, 2015, s. 152).

3.9 Ethiske refleksjoner

De tre grunnleggende kravene i norsk forskningsetikk i dag er: informert samtykke, krav på privatliv og krav på å bli korrekt gjengitt.

Når det gjelder kravet om informert samtykke er forutsetningen at den som skal undersøkes deltar frivillig og at vedkommende vet om hvilke farer og gevinster deltakelsen kan medføre. (Jacobsen, 2015, s. 47). Informantene mine fikk alle utdelt et informasjonsskjema med en samtykkeerklæring de måtte underskrive før intervjuene kunne foretas (vedlegg 3 og 4). Her ble de gjort oppmerksomme på hva som var målet med oppgaven, hvilke temaer det ville bli spurt om, hvordan jeg skulle oppbevare personopplysninger, at de når som helst kunne trekke seg fra prosjektet og bli skrevet ut av oppgaven og hvordan de kunne gå frem for å komme i kontakt med meg, veilederen min og NSD. Dette informasjonsskrivet hadde sammen med resten av undersøkelsesopplegget blitt godkjent av NSD (vedlegg 5). Alle som ble intervjuet var over 18 år og trengte derfor ikke samtykke fra foresatte. Ingen av de intervjuede har i senere tid valgt å trekke seg.

Informantenes rett til privatliv er svært viktig i en kvalitativ studie. Jacobsen (2015) understreker at jo mer følsom informasjonen er, desto sterkere tiltak bør vi sette i verk for å sikre privatlivet den som undersøkes (s. 49). I denne oppgaven er det AFT-deltakernes helseopplysninger som er de mest følsomme opplysningene. Det at de mottar arbeidsavklaringspenger (AAP) er i seg selv følsom informasjon. I tillegg påpeker Jacobsen at faren for at enkeltpersoner skal bli identifisert blir større ved små utvalg og der det er spesifikke trekk ved informantene, for eksempel at utdanning blir nevnt og bydel de bor i (Jacobsen, 2015, s. 49). I mitt tilfelle har jeg informanter med en nokså spesifikk situasjon, nemlig at de mottar AAP og at de samtidig deltar i et AFT-tiltak. Jeg har derfor, etter beste evne, forsøkt å være generell som mulig i beskrivelsene av deltakerne. Det er mye informasjon om deltakerne som kunne vært interessant å legge frem og drøfte, men som jeg ikke kan gjøre på grunn av personvernsmessige hensyn. For det første er beskrivelser om tiltaket og arbeidsmarkedsbedriften av generell karakter og nevnes bare som et AFT-tiltak på en arbeidsmarkedsbedrift i Agder. For det andre er profilene jeg har skrevet om de forskjellige informantene av svært generell karakter, jeg går ikke inn på de forskjellige personenes helsemessige utfordringer, men omtaler de kun som «helsemessige utfordringer». Jeg omtaler

riktignok noen at noen av deltakerne opplever angst, fordi jeg i dialog med min veileder har falt ned på at dette ikke er spesielt personidentifiserende. Videre er informantene presentert kjønnsnøytrale, og jeg har gjennom hele empirikapitlet etter beste evne forsøkt å være svært generell i beskrivelsene av informantene og deres omverden. Dette gir seg uttrykk blant annet i de generelle beskrivelsene av bedriftene hvor deltakerne har vært i arbeidspraksis og hvilke arbeidsoppgaver som utføres der.

Kravet om riktig presentasjon av data er også vesentlig for slike oppgaver. Jacobsen (2015) er tydelig på at en der det er mulig skal forsøke å gjengi resultater fullstendig og i riktig sammenheng (s. 51-52). Det er viktig å være seg bevisst den makten en sitter med når en plukker ut og velger hvilke sitater som fremstilles i en oppgave. Sitater tatt ut av en større sammenheng kan gi helt andre betydninger enn det en informant egentlig forsøkte å formidle. Dette poenget har jeg gjennom hele oppgaven forsøkt å være bevisst på. Det som må unngås er å bruke sitater fra informantene som er tatt ut av en større sammenheng, til å argumentere for noe som informantene helt tydelig ikke har ment. Denne formen for spekulasjon har jeg forsøkt å holde meg unna i denne oppgaven (Jacobsen, 2015, s. 51-52). Det skal likevel sies at jeg flere steder har satt to sitater som ikke kommer rett etter hverandre fra en informant ved hjelp av dette tegnet: (...). Dette riktignok bare når jeg har vært av oppfatning av at det som blir sagt faktisk passer inn og kunne vært en fortsettelse av det første sitatet. Deltakerne har også fått muligheten til å lese igjennom transkriberingen av intervjuene dere, for å sikre at de ikke føler seg misforstått eller feilsitert.

4.0 Empiri

I denne delen av oppgaven vil jeg presentere informantenes erfaringer med å være arbeidsledige og hvordan de opplever tiltaket og motivasjon for å komme i arbeid. Jeg har valgt å presentere denne delen tematisk og empirinær. I kapittel 5 trekker jeg inn teoriperspektiver i en avsluttende drøfting.

4.1 En presentasjon av fire informanter

I denne delen vil jeg først kort presentere den ansatte jeg har intervjuet og hvordan hen beskriver deltakere på AFT generelt. Deretter presenteres de fire deltakerne jeg har intervjuet..

Ansatt: Vedkommende har jobbet i flere år i den delen av AFT tiltaket som jobber med deltakere yngste deltakerne. Hen forteller om de menneskene de jobber med i dette tiltaket:

Ansatt: Dette er et tiltak hvor vi får.. hvor Nav er vår kunde, så de blir innsøkt til oss via Nav. Og jeg jobber jo med ungdomsavdelinga i ungdomsgruppa vår ... og de.. stort sett de som kommer til oss de har en økonomisk ytelse som heter arbeidsavklaringspenger og det vil si at de har en nedsatt arbeidsevne på minst 50 %. Og dette er jo en gruppe ungdommer som kan ha flere og sammensatte utfordringer, eh... det kan være en lettere psykisk utviklingshemmet, det kan være autisme - asberger, det kan være autisme, det kan være ADHD, angst, depresjon, FAS – altså føderalt alkoholsyndrom. Det kan være veldig mange diagnoser ... personlighetsforstyrrelser, lærevansker ... som er bakgrunnen for at de kanskje har fått denne AAP'en da. Så det er gruppa vi får, den er.. kan være et stort sprik på den.. eeh.. det kan være ... altså noen har kognitive vansker, andre har ikke det. Men du kan likevel ha utfordringer med å komme inn i arbeidslivet.. har du en stor angstproblematikk, så er det ikke dermed sagt at du har utfordringer kognitivt, men det er bare angsten som på en måte gjør at det er så.. gjør det så vanskelig.

Det er altså nokså stor variasjon i de personene som kommer inn i dette tiltaket. Det gjelder også de deltakerne jeg har intervjuet. Felles for deltakerne er uansett at de helt klart har hatt vesentlige utfordringer og problemer i livene sine som har gjort veien til arbeidslivet betraktelig vanskeligere enn for mange andre. Her kommer en kort presentasjon av de fire deltakerne:

Deltaker 1: Vedkommende har hatt en helseutfordring som blant annet har gjort at hen har måttet avsluttet studiet hen gikk på. Etter dette gikk vedkomne arbeidsledig over en lengre periode før hen kom inn i AFT-tiltaket. Hen har nå arbeidspraksis internt i arbeidsmarkedsbedriften, men ønsker å komme seg ut i arbeidspraksis eksternt i en relevant

jobb, slik at hen på sikt kan få fast jobb. Hen har også et mål om å ta opp studiene i fremtiden når hen har kommet seg ut av arbeidsledigheten og stått i arbeid over tid.

Deltaker 2: Har hatt en vanskelig oppvekst og utfordringer med lærevansker. Vedkommende har slitt med sosial angst i ung voksen alder og brukt mye av tiden sin på gaming og hatt utfordringer med gamingavhengighet. Denne deltakeren har også studert, men måtte avslutte studiet på grunn av sammensatte problemer. Hen har hatt en lengre periode som arbeidsledig før hen begynte på AFT. Hen var i starten av sin tid i tiltaket lite motivert for å komme seg i jobb på grunn av sine personlige utfordringer. Etter lengre tid i tiltaket med god oppfølging fra jobbkonsulent og en trygg arbeidspraksis internt i arbeidsmarkedsbedriften forteller hen nå at hen er langt mer motivert for å komme seg ut i arbeidslivet. Hen har et ønske om å ta utdanning i fremtiden, men er ikke sikker på hvilken retning det blir og om hen faktisk kommer til å gjøre det.

Deltaker 3: Ble syk i slutten av tenårene, noe som har preget liv hen's på alle områder. Har i senere tid fått mer kontroll på sykdommen. Vedkomne peker også på feil valg av linje på videregående, der hen etter hvert hadde lite motivasjon og kjente på lite mestring. Hen har vært arbeidsledig over lengre tid. Gjennom tiltaket fikk hen arbeidspraksis eksternt i en bedrift hen trivdes godt i, men som dessverre ble lagt ned. Nå er hen motivert til å komme i gang med en ny arbeidspraksis i en liknende bedrift, med de samme arbeidsoppgavene. Hen har utfordringer knyttet til angst, noe som gjør det å komme seg tilbake i arbeidspraksis vesentlig vanskeligere.

Deltaker 4: Har en helsemessig utfordring som gjør det vanskeligere å delta i ordinært arbeidsliv. Dette har blant annet gjort det vanskelig å få seg jobb innenfor det yrke hen ønsket. Vedkomne har gått arbeidsledig over en lengre periode. Hen var svært motivert og takknemlig for å få muligheten til arbeidspraksis gjennom tiltaket. Den første arbeidspraksisen gikk riktignok ikke så bra som hen hadde håpet. Hen er nå inne i sin andre arbeidspraksis i en butikk hvor hen trives godt. Hen kan se for seg å fortsette i denne jobben hvis hen får mulighet til fast ansettelse, men har også et ønske om å jobbe med noe som er mer rettet mot utdannelsen sin.

Deltakerne i denne undersøkelsen beskriver alle sammensatte helseutfordringer. De har på ulike tidspunkt vært ute av stand til å være i arbeid på grunn av utfordringene sine. Felles for

dem nå er at de er nærmere det å komme seg ut i arbeidslivet enn tidligere. Deltakerne forteller at arbeidsmarkedstiltaket har vært viktig i denne prosessen, noen nevner også andre former for hjelp og behandling som viktige her. Det forteller om indre motivasjon til å komme seg i arbeid. Flere lister også opp ytre motivasjon gjennom ros og gode tilbakemeldinger som viktig i arbeidet med å komme seg i jobb.

4.2 Livet utenfor arbeidslivet

Deltakerne i denne undersøkelsen har gått lengre tid uten å være i jobb eller skole. I De har alle et mål om å få seg fast jobb for å «komme i gang» med arbeidslivet. SSB-rapporten «Livskvalitet i Norge 2020» viser, som nevnt tidligere i oppgaven, at arbeidsledige er blant de gruppene i det norske samfunnet med lavest opplevd livskvalitet. Hvilke tanker deltakerne i denne oppgaven har rundt arbeidsledighet kan være med på å belyse denne tilværelsen, og si noe om deres motivasjon for å komme seg inn i arbeidslivet.

4.2.1 Hvis helvete hadde eksistert ...» - opplevelser av å være arbeidsledig

Arbeidsledighet kan oppleves forskjellig for ulike mennesker og kan være avhengig av kontekst, for eksempel om du har stått i jobb over lengre tid, om det er sesongledighet, eller langtidsledighet. (Halvorsen, 2002, s. 92-93). Felles for deltakerne i denne undersøkelsen er at de er unge og har utfordringer som har gjort at de generelt har kort tid bak seg i arbeidslivet. Gjennom intervjuene så jeg at det var knyttet sterke følelser til å gå arbeidsledig.

Deltaker 2 er den som i sterkeste ordelag beskriver hvordan det er å ikke ha en jobb eller skole å gå til:

Deltaker 2: Det føles utrolig kjipt ... det gjør det. Det.. det er ikke en følelse jeg vil at andre skal ha for å være helt ærlig. for det er ganske ... hvis helvete hadde eksistert, så hadde det vært helvete ... for meg. (...) ... og det er utrolig jævlig følelse å ...sorry for språkbruken.. det er utrolig dritt følelse å måtte leve med.

Deltaker 4 forteller om tiden hen gikk arbeidsledig før hen begynte i tiltaket og hvordan det var:

Deltaker 4

... i mellomtiden gjorde jeg ingenting, utenom disse fritidsaktivitetene som jeg driver med. Jeg gjorde ingenting om dagen. Det ble til at jeg snudde hele døgnrytmen min helt på hode. Jeg våknet ikke før klokka var 4 på ettermiddagen nesten og ... mm. Nei, det var eh ... det gikk en eller to måneder, og så bare gikk det helt ... dette vil jeg ikke lenger. (...) ... det var ... ingen kompiser var hjemme. Jeg kunne ikke finne på noe med folk. Så det ble bare ... jeg satt bokstavelig talt bare hjemme, så på film og så på TV hele dagen. Rett og slett dritkjipt (ler).

Deltaker 3 forteller om en kjedelig tilværelse der økonomien gjør det vanskelig å være med på ting:

Deltaker 3

Det er utrolig kjedelig. Eh ... for det første så har du ikke den samme lønna som en som er i arbeid. Eh ... du har ikke muligheten til å være med venner på de samme tinga som det de har lyst til. Alt koster penger, og når du ikke har penger til å betale for dette her så kan du ikke være med. Det blir feil hvis de skal legge ut for deg til enhver tid. I alle fall i mitt tilfelle. (...) ... så er hverdagen veldig kjedelig. Eh ... fordi at når du står opp så er gjerne kompiser og venninner og alt dette her, de er arbeid. Så da sitter du der foran tv-skjermen, eller hva du gjør for noe og bare lever i en liten boble. Eh ... nei, det er ikke greit. (*annet sted?*)

Deltaker 1 ønsker ikke å si noe om hvordan hen opplever det å være arbeidsledig. For vedkommende virker dette temaet så tungt og vanskelig at jeg som intervjuer velger å la være å pirke noe mer i dette.

Det virker med dette som at deltakerne har det til felles at de har utelukkende vonde erfaringer på det å være arbeidsledig, noen mer enn andre. Opplevelsen av isolasjon virker å være til

stede hos flere, en av deltakerne beskriver til og med arbeidsledigheten som det å være i en boble. En annen bruker svært sterke ord om tilværelsen, noe som er med å understreke de vonde erfaringene. Disse negative erfaringene blir i drøftingsdelen sett i sammenheng med SSB-rapporten «Livskvalitet i Norge 2020» (Statistisk sentralbyrå, 2020).

4.2.2 Å være avhengig av støtte

Økonomi er et sentralt aspekt som går igjen blant de ulike deltakerne når vi prater om arbeidsledighet. Samtlige deltakere mottar arbeidsavklaringspenger fra Nav. Dette har klare praktiske betydninger for livene deres og ser ut til å påvirke deres selvbilde på litt ulike måter.

Deltaker 1 beskriver det som svært tungt å være avhengig av NAV-støtte. For hen har det vært så vanskelig at vedkomne helst ikke vil snakke om dette. Hen uttaler seg riktignok på spørsmål om hvordan det går økonomisk:

Deltaker 1	Det går jo rundt sånn som det er nå, men det er ikke noe særlig mer enn det. Jeg har AAP så ja ... har jo litt ekstra penger til å gjøre ekstra ting, men ikke så veldig mye mer enn det. Jeg kan ikke spare opp noen penger.
------------	---

For deltaker 2 har tanken om å motta økonomisk støtte fra NAV endret seg:

Deltaker 2	Eh.. jeg var litt sånn i starten, at jeg tenkte at ... eh ... jeg ville jo ha meg en fast jobb så jeg slipper å måtte tenke på pengene fra Nav. For jeg tenkte å få penger fra Nav var det samme som å bli undertrykket. Det var den tankegangen jeg hadde da, eh ... når jeg begynte på det. Men nå så har jeg ikke brydd meg så mye om det, for jeg tenker at de pengene får jeg for å bli bedre på en måte, for å komme meg ut i arbeidslivet og for virkelig leve et normalt liv.
------------	---

Hen er likevel klar på at det hadde vært mye bedre å ha en fast jobb og inntekt:

Deltaker 2 Jeg hadde blitt utrolig glad. Det hadde virkelig gjort noe med meg selv, å føle at jeg virkelig er en del av et samfunn. For det har jo vært det som har vært det største problemet for meg å ikke føle meg som en del av det, men heller som en byrde for samfunnet.

Videre legger hen vekt på opplevelsen av å ikke være en del av samfunnet og hva det gjør med selvfølelsen:

Deltaker 2 Å ikke.. på en måte å føle.. den følelsen når man på en måte føler seg som et spøkelse. Man er der, men man blir ikke sett. Det var det problemet jeg hadde, blant annet.

Deltaker 3 trives ikke med å være avhengig av økonomisk støtte fra NAV og er tydelig på hvordan det påvirker hen:

Deltaker 3: Jeg skulle heller hatt en lønn, for å si det sånn. Rett og slett. Jeg vet ikke hvordan jeg skal kunne beskrive den følelsen. For det er liksom: det skal være til nød det Nav-systemet. Eh ... og det å motta en ytelse fra Nav og ikke ha en jobb å gå til det ødelegger deg ganske mentalt synes jeg. Har jo lest veldig mange historier og ... min egen og, det er ikke gøy. (...) ... du føler deg så liten, fordi de pengene du får det skal gå til mat og sånne ting. Eh ... og så blir det litt sånn at ... nå toucher jeg jo på dette her med venner igjen, at du kan ikke være med på de samme tingene. Du har ikke penger til deg selv på en måte. Hver eneste krone du får må gå til mat, og når du ikke kan bruke penger på deg selv eh ... du får ikke den samme livsopplevelsen som mange andre får rett og slett. Jeg tror det er det beste å si om det.

Deltaker 4 bor fortsatt hjemme hos sine foreldre og er den som er mest positiv til egen økonomi. Hen påpeker at hen får hjelp til økonomistyringen og at hen er forsiktig med pengebruken.

Deltaker 4: Jeg har så det holder, jeg skulle egentlig hatt ... jeg kan fint egentlig ha litt mindre.

For deltaker 4 virker det ikke som det å motta arbeidsavklaringspenger har vært noe som har plaget i nevneverdig grad. Hen forteller også at venner har vært forståelsesfulle og støttet hen:

Deltaker 4: Eh ... jeg ... med en gang jeg faktisk sa ifra til ... jeg sa vel ifra til kompiser og venner og sånt at nå har jeg ikke noe gjøre liksom nå om dagen, men med en gang jeg sa at jeg hadde fått meg jobb og alt sånn eh ... så ... ble de jo veldig glad faktisk på mine vegne, så de eh ... de så ikke ned på meg eh ... på grunn av jeg var bare hjemme.

Det å være økonomisk avhengig av offentlig økonomisk støtte ser altså ut til å påvirke de fleste deltakernes selvbilde negativt. Dette vil bli drøftet videre i drøftingsdelen.

4.2.3 Sosialt nettverk

Hvordan preger arbeidsledigheten informantenes sosiale liv? SSB- rapporten «Livskvalitet i Norge 2020» viser at mange som oppgir at de ikke har gode venner har lav tilfredshet med livet. (Statistisk sentralbyrå, 2020, s. 48). Deltakerne i denne undersøkelsen er delt når det kommer til spørsmål om sosialt nettverk. På spørsmål om dette temaet er det nokså stor variasjon i deltakernes svar, en forteller at hen er svært fornøyd med det sosiale nettverket sitt, mens en annen oppgir at hen gjerne skulle hatt flere venner.

For deltaker 3 har sykdommen vært en hindring i vedkommende sitt sosiale liv. Mange av vennene hen hadde i oppveksten forsvant da hen ble syk. I dag har hen en håndfull gode venner igjen. Hen er takknemlig for de vennene hen har, men sier også at hen savner å ha en større vennekrets. Slik forklarer hen hvordan hen opplever å ha et begrenset sosialt nettverk:

Deltaker 3: Den kunne vært litt større, den kunne det. Eh ... to av disse vennene har flytta. Eh ... så det er jo litt smalt kan du si. Og den ene av de andre som er igjen har en reisejobb, så når hen ikke er hjemme da er det den siste igjen. Og jeg tenker jeg kan ikke henge med den personen hver dag, det blir litt for mye. Så selvfølgelig, omgangskretsen kunne vært større.

Som nevnt tidligere i kapitlet er den økonomiske situasjonen noe som gjør at personen går glipp av flere de sosiale tingene vennene hans gjør. Vedkommende er likevel optimistisk til at dette kan endre seg når hen får fast jobb. Med fast jobb ser hen også for seg å kunne utvide det sosiale nettverket sitt med blant annet gode jobbkollegaer også.

Deltaker 1 beskriver seg selv som en nokså asosial person som trives best i eget selskap. Hen forteller at hen har en venn som har mange andre venner og at hen gjennom dette har blitt kjent med en del folk. Ut ifra det vedkommende sier virker hen ikke selv å ha noe stort behov for å ha mange venner. Hen svarer også at hen til tross for å være mest for seg selv sjelden føler på noen form for ensomhet. Når jeg spør vedkomne om det var noe mer ensomt i perioden etter at hen avsluttet og var arbeidsledig over lenger tid, svarer personen at det var helseutfordringen som tok det meste av fokuset og at ensomhet ikke var en del av problemet.

Deltaker 2 forteller at hen har vært ensom, men det virker ikke som det har vært på grunn av mangel på venner, men heller at hen selv har isolert seg fra omverden på grunn av sine personlige utfordringer i den perioden hen bare gikk hjemme. Hen beskriver det på følgende måte:

Deltaker 2: Når man er ensom så er man vel ... tenker man at ingen andre bryr seg og det er bare du som står igjen i alt. Og bare du kan gjøre alt sammen, på en måte for din egen del. Og da er du ikke så opptatt av å få hjelp av andre kanskje. Du er mer opptatt av å klare ting selv. Eh.. det var litt sånn jeg var, at jeg følte ... jeg tenkte jeg ville gjøre på.. helt selv. Eh ... men det gikk ikke så bra i lengden (ler).

Deltaker 2 forteller om en fin vennegjeng som var tålmodige med hen i den perioden hen slet mest. I den perioden skjøv vedkomne vennene sine unna seg og ville helst klare seg og bli bedre på egenhånd, dette er noe hen angrrer på i dag. Slik beskriver hvordan vennene har vært for hen:

Deltaker 2: De andre var tålmodige med meg på en måte. De visste at jeg sleit. Eh.. og det er ingen som snakker om det nå liksom når jeg er sammen med de. Ingen nevner det en gang de er bare glade for at jeg er der med de ... Og bare det liksom er veldig fint for min del, eh ... og jeg er veldig glad for det og det er da jeg innser på en måte ... jeg har virkelig gode venner og de er tålmodig med meg og de vil de beste for meg, men de skjønner også at jeg trenger tid noen ganger og det er greit tenker jeg.

Deltaker 4 sier hen er veldig fornøyd med det sosiale nettverket sitt. Hen har gode venner fra skoletiden som hen fortsatt holder kontakten med, samtidig som hen har mange venner og bekjente gjennom diverse andre fritidsaktiviteter. Riktignok er vedkomne klar på at det ikke er ideelt å være den eneste i vennegjengen som ikke er i fullt arbeid. Dette betyr blant annet at hen har en annen døgnrytme og andre rutiner enn kompisene som gjør at de ikke får like mye tid til å game sammen som tidligere:

Deltaker 4: Så da, men hvis jeg skal spille så er det jo med venner, og da kan vi jo spille ... da er det jo sånn at vi spiller hele natta eh ... sånn en gang i måneden eller noe (ler). Så det har blitt veldig sjeldent nå, på grunn av de ... alle kompisene mine driver og jobber og er utslitte så de kan ... de ... de har ikke tid. De legger seg så veldig tidlig og opp veldig tidlig og alt sånn. De har en litt annen døgnrytme enn det jeg har. Selv om jeg jobber jo litt, men jeg jobber ikke så mye som de gjør.

Arbeidsledigheten virker å påvirke deltakernes sosiale liv. Unntaket er deltaker 4 som er svært fornøyd med sin omgangskrets. Dette blir diskutert videre i drøftingsdelen.

4.3 Overgang til arbeid

AFT-tiltaket har som mål å hjelpe flest mulig ut i arbeidslivet. Dette er et mål de deler med deltakerne på tiltaket. Et viktig steg i retning av fast arbeid er arbeidspraksisen. Dette er en sentral del av AFT-tiltaket. Arbeidsmarkedsbedriften har samarbeid med flere bedrifter i lokalområdet som det er mulig å få arbeidspraksis i. Det er også mulig å jobbe internt i bedriftens egen produksjonsavdeling. To av deltakerne har tidligere prøvd seg eksternt i en annen bedrift, men jobber nå internt i produksjonsavdelingen, mens de to andre har og har hatt arbeidspraksiser i andre bedrifter. I dette kapitlet tar jeg for meg deltakerens erfaringer med å komme seg ut i arbeidslivet gjennom arbeidspraksis.

Den ansatte sier følgende om deltakernes utgangspunkt før arbeidspraksis:

Ansatt: Eh... og så må du huske at for veldig mange av våre som ikke har vært i aktivitet og ikke vært i jobb, de synes det er skummelt, det å måtte ut å levere og prestere. Og det vet jo både du og meg noe om, at det er jo veldig godt å være i komfortsonen. ... og så har vi jo vi liksom ... vi har jo også mange støttespillere hvis du skulle komme ut av komfortsonen, har det vanskelig, vi kan ha støttespillere, vi kan ha noen som backer oss, vi vet hvordan vi kan søke hjelp hvis noe skulle bli kjempevanskelig, mens de har liksom ikke noen som backer de eller heier på de, de har kanskje en sosial bakgrunn som gjør det kjempevanskelig. Så jeg tenker det at det ... det har mange grunner for å på en måte skulle trekke seg litt fra den der arbeidspraksisen, og samtidig så er det jo de fleste ønsker jo å jobbe, men det er bare ... de er så redde, eller de får det ikke til, eller opplever så ... har opplevd så mange nederlag.

Det er altså tydelig at mange synes det skummelt å skulle begynne i arbeidspraksis, samtidig som noen synes det blir for vanskelig etter at de har startet. I neste delkapittel kommer

deltakernes erfaringer med arbeidspraksis. Her er det både skildringer av både gode og mindre gode erfaringer.

4.3.2 Erfaringer fra arbeidspraksis

Gjennom intervjuene har jeg fått innsikt i hvor viktig arbeidspraksis kan være for AFT-deltakere. Som nevnt har to av deltakerne vært i både eksternt og intern arbeidspraksis, mens de to andre bare har hatt arbeidspraksiser i eksterne bedrifter. Av en jobbkonsulent ved bedriften har jeg blitt fortalt at arbeidspraksis eksternt stiller høyere krav enn det arbeidspraksis internt i bedriften gjør. Personer som har arbeidspraksis internt i bedriften har gjerne større utfordringer med å tilpasse seg det ordinære arbeidslivets krav. I dette delkapittelet tar jeg for meg deltakernes fortellinger om hvordan de har opplevd det å være i arbeidspraksis.

Deltaker 2 hadde sin første arbeidspraksis i en butikk. Hen var ikke særlig motivert for å arbeide på dette tidspunktet grunnet andre utfordringer hen sleit med. Videre forteller hen om hvordan denne første arbeidspraksisen var:

Deltaker 2: Eh ... men da var jeg litt sånn ... da hadde jeg fortsatt veldig sosial angst, og det kommer jo mange folk i en så stor butikk. Så det gikk ... eh ... det gikk ikke så bra. For min del ... sånn jeg takla det ikke så bra. Eh ... det ble veldig mye på en gang. (...) Og det skjedde litt mye ting rundt og jeg hadde en tendens til å bli fort sliten.

Til tross for å ha vært AFT-deltaker i lengre tid var det også flere andre ting som gjorde overgangen til arbeidslivet vanskelig:

Deltaker 2: Jeg hadde egentlig vært her ganske lenge, nesten ett år, litt over ett år kanskje. Før jeg ble utplassert. Eh, men for meg så var det for tidlig. Fordi jeg sleit jo fortsatt med å komme på tida for eksempel. Eh.. jeg hadde ikke den motivasjonen til å gå på jobb.

Eh ... og tjene penger. (...) Jeg satt og tenkte på helt andre ting der og da. Eh ... som på en måte plagde meg mer, eh... enn å på en måte komme meg ut å gjøre noe. Eh.. så det ... det har jo på en måte vært en utfordring å jobbe med meg, det har det. Det skal jeg ikke lyve om.

Deltaker 2 har likevel også noen positive erfaringer fra denne tiden. Hen forteller at de gode tilbakemeldingene hen fikk på jobben har betydd svært mye for selvbildet hens:

Deltaker 2: Eh ... men de på jobben, synes at jeg gjorde en veldig, veldig god jobb, og de ville helst ... de ville virkelig ha meg tilbake igjen og det ... gjorde noe med meg inni ... det gjorde noe inni meg på en måte. Det gjorde meg virkelig glad fordi jeg følte at jeg ... endelig så følte jeg at jeg ikke var en byrde.

Hen trekker også frem de gode arbeidskollegaer som noe positivt:

Deltaker 2: Jeg digga egentlig å jobbe med alle de som jeg var sammen med der, så jeg hadde ingenting imot noen av de og det var utrolig gøy å jobbe med de egentlig.

Selv om deltaker 2 etter hvert fant ut at hen ikke var helt klar for det ordinære arbeidslivet, er de gode tilbakemeldingene noe hen har tatt med seg og jobber videre med:

Deltaker 2: Jeg sa til de at jeg ikke var klar enda for å begynne der ... at jeg trengte en form for trening her da. Til å på en måte bygge opp den ... eh ... de positive tingene som jeg får tilbake, fremfor å bare tenke på det negative, fordi der og da så var jeg fortsatt litt sånn. Jeg tenkte at før jeg kunne virkelig få det ... eh ... faste arbeidslivet, så ville jeg jobbe med meg selv og prøve å på en måte bygge mentaliteten min opp.

En annen viktig lærdom hen sitter igjen med er at det kreves god utholdenhet i det ordinære arbeidslivet:

Deltaker 2: ... Så nå jobber jeg egentlig med å begynne å trene for eksempel.. det har vært et stort fokus for meg nå. Eh ... sånn at jeg kan holde ut mye lenger da, enn det jeg gjør nå. For jeg prøver å finne metoder å på en måte å fikse konsentrasjonsproblemene mine på, istedenfor å ta medisiner som jeg gikk på en liten periode, men som jeg har sluttet med selv.

Etter den første arbeidspraksisen fikk deltaker 2 etter hvert mulighet til å arbeide internt i arbeidsmarkedsbedriften. Deltakeren forteller at det er i denne perioden den positive utviklingen virkelig har startet., dette også i sammenheng med at hen fikk en ny jobbkonsulent Dette virker å være en periode personen har fått mer tro på egne evner til å kunne jobbe i det ordinære arbeidslivet på sikt. Noe av det viktigste for hen har vært å få mer kontroll på rutinene i hverdagen. Som tidligere nevnt har vedkomne slitt med gamingavhengighet, noe som har gått mye ut over rutinene i hverdagen. I senere tid, etter at hen begynte å jobbe i produksjonsavdelingen har hen klart å gjøre noe med dette. Det kan se ut til at støtten og de gode tilbakemeldingene hen har fått av arbeidslederen sin har virket positivt inn:

Deltaker 2: De sier alle at jeg gjør en god jobb, og hen som på en måte er leder for meg da, inne i produksjonen.. hen eh.. hen sier at eh.. en av de gode tingene med meg er for eksempel at jeg fortsatt kommer på jobb selv om jeg kommer for seint. For det er ingen av de andre som gjør det på jobb. Hen har aldri sett noen på 20 år ... som har gjort det på en måte. For jeg har følt på en måte en skam når jeg har kommet for seint, og det jeg tenkte.. jeg må gå på jobb allikevel, jeg må vise at jeg virkelig har lyst til å klare det. Og det var det jeg jobba med liksom. I det siste så har ... nå har jeg bare kommet på tiden hele tiden. Jeg skjønner egentlig ikke hva som skjedde, plutselig så bare kom jeg på tiden og jeg

la ikke så mye merke til den endringen selv egentlig, men de andre rundt meg gjorde det og de var utrolig glad for å se den endringen. Og det gjør jo meg glad da, fordi da innså jeg på en måte at: shit jeg har faktisk klart noe bra nå. Eh ... noe som jeg trodde jeg aldri kom til å klare helt. Så det er jeg veldig stolt av.

For deltaker 2 har følelsen av å bli anerkjent av de rundt seg betydd mye. Dette har bidratt til å øke arbeidslysten og følelsen av mestring. Videre har det økt motivasjonen for å komme på tiden på jobb. På spørsmål om når hen føler på mestring i arbeidshverdagen i produksjonsavdelingen er det tydelig at arbeidslederen er en viktig støttespiller:

Deltaker 2: Når? Eh ... det har jeg egentlig ikke tenkt sånn ordentlig over. Eh ... kanskje når jeg får skryt? Det ... det skjer jo faktisk ganske ofte, enn det jeg vanligvis er vant med. Eh.. men ja. Det er da jeg virkelig føler på en måte at jeg faktisk blir sett. Eh.. jeg føler meg liksom ikke at jeg ikke blir sett nå liksom. Nå blir jeg sett hele tiden og hen som er sjefen min på ... inne på produksjonen, hen ... hen ser ting som jeg ikke har tenkt på selv. Eh.. og det er ... det er utrolig god følelse og det gjør noe med meg selv å tenke at jeg har faktisk noe jeg kan bidra med og noe jeg kan mestre videre på. Og at eh ... jeg er der for å faile, for å lære og bli god på ting.

Den ansatte forteller at deltakere de får inn i tiltaket ofte har liten selvtillit og at de derfor fokuserer på å være tett på dem og hjelpe dem med å se hva får til og den utviklingen de faktisk har. Dette kommer hen inn på når jeg spør om hvordan de jobber med å gi deltakerne mer tro på egne mestringsevner:

Ansatt: Det er å ha tett oppfølging ut på arbeidsgiverplassen og backe de, det er å på en måte hjelpe de å se kanskje alt hva de har klart den siste tiden. Eh ...vi er jo veldig flinke til å se på det vi ikke klarer, men du har faktisk klart å ta bussen, det turte du ikke når du kom her. Du har faktisk klart å ... det, og du har tatt

teorien på lappen, du har klart å bestå den, eh ... fått lappen, du har kanskje tatt trucklappen, du har tatt ... altså hjelpe de å se alt hva de har mestra, og hva de har gjort ut ifra en plan som vi har hatt. Ser du det? Nå har du gjort det, nå har du hatt en ... noen mål her, så har du klart det. Du har mestra. Mhm...

Hen forteller også om hvordan arbeidslederen hjelper hen med å ta mer eierskap til egne valg og bli mer selvstendig:

Deltaker 2: Han på ... inne på produksjonen, sjefen, hen eh ... prøver hele tiden å oppfordre meg til å ta mine egne avgjørelser: vil jeg det, eller vil jeg ikke det? Ikke sant? Hen er veldig opptatt av at jeg skal få frem den biten av meg. Eh ... for det har også veldig mye med selvstendighet å gjøre, på en måte. Eh... for å finne ut av hva jeg egentlig vil. For eksempel en dag sier de: du kan dra hjem nå hvis du vil, eller så kan du fortsette å jobbe mer, etter at du har vært på et møte, for eksempel. Eh ... og da sier jeg: jeg er ikke så glad i å ta valg. Og da sier hen: jo, du må bestemme deg nå ... du må velge om du vil det eller ikke, og det er helt greit om du ikke vil, ikke sant? Da tenker jeg: okei, hvis det er greit at jeg ikke vil det, så er det greit. Da dro jeg hjem den dagen, etter det møtet. For jeg ble jo ganske sliten. Og det skjønte hen ... eh ... og det setter jeg stor pris på egentlig. Eh.. og det var da jeg tenkte liksom: jeg må bli flinkere til å på en måte si ja ... eller jeg sier veldig mye ja, men jeg er ikke så flink til å si nei.

Deltaker 2 trekker frem den sosiale biten som noe som særlig har bedret seg i løpet av tiden i arbeidspraksisen. Her virker det å være en stor kontrast mellom den passive livstilen som arbeidsledig med mye gaming og den sosiale hverdagen i arbeidspraksis:

Det... det er sykt rart fordi... det er også en av de positive tingene med å på en måte å åpne seg for verden på en måte og ikke bare sitte inne å spille hele tiden, men for eksempel se på Tv, se på noe annet, eh .. og da ble fotball på en måte en greie, for på jobb her så er det noen som snakker om fotball, ikke sant? Jeg prøvde å finne en måte jeg kunne sosialisere meg med de, og da ble fotball på en måte en ting da. Eh.. og det var litt gøy å snakke om de tingene og for da følte jeg meg inkludert en samtale. (...) ... og nå er jeg mye mer sånn.. nå snakker jeg til og med med resepsjonisten der nede ... eh ... og det er utrolig gøy å snakke med hen hen er også en gamer ...

Gjennom praten med deltaker 1 kommer vi ikke spesifikt innpå hvilken følelse hen hadde ved starten av sin første arbeidspraksis, men hen forteller at hen trivdes i denne jobben. Deltaker 1 snakker om hvordan hen i løpet av AFT-perioden har blitt bedre på å takle det å være sosial rundt andre bedre nå enn tidligere (noe jeg kommer tilbake til senere), uten at hen på noe tidspunkt sier at dette var noe hen gruet seg til før noen av arbeidspraksisene. Hen hadde riktignok en lengre periode hvor hen ikke møtte opp til samtaler med jobbkonsulenten etter den første arbeidspraksisen, noe som kan tyde en manglende motivasjon i denne perioden. Samtidig kan det være at dette rett og slett hadde med helseutfordringene og ikke hadde noe med personens motivasjon til å arbeide.

Hen har i likhet med deltaker 2 også hatt arbeidspraksiser både internt og eksternt. Hen hadde også sin første arbeidspraksis i en butikk. Hens erfaringer med denne perioden virker å være stort sett positive. Her fikk vedkomne jobbe med ting hen interesserte seg for og arbeidsoppgavene var nokså varierte. Dette var en jobb hen godt kunne tenkt seg å fortsette i. Hen forteller at hen etter hvert forstod at det ikke ville være mulig å få fast stilling i jobben. Dette gjorde at hen valgte å avslutte arbeidspraksisen. I tiden etter dette hadde hen en lengre periode hvor hen ikke møtte opp i tiltaket til veiledningssamtaler med jobbkonsulenten sin. I senere tid har hen begynt å møte opp til samtaler og har også fått arbeidspraksis internt i bedriften. Hen forteller at det er en markant overgang å gå fra å bare gå rundt hjemme til å begynne å arbeide igjen:

Deltaker 1: Det er jo en endring fra å ikke gjøre noen ting, til å være i fullt arbeid. Så jeg starta jo litte grann i begynnelsen og så trappa jeg opp. (...) Når du har sittet stille en stund så blir du ganske sliten bare du gjør den minste ting. Så da er det jo veldig tungt i starten, men som du sier når du kommer inn i rutiner så er det mye enklere, da jobber man seg oppover ... til man er i fullt arbeid. (...) Nå har jeg jobba fullt ut et år kanskje, nei ikke et år, åtte måneder.

Videre forteller hen om hvordan en god arbeidshverdag internt i produksjonsavdelinga og at hen setter pris på en variert arbeidsdag:

Deltaker 1: ... står opp kommer på jobb ... har vi ett eller annet prosjekt å gjøre, gøy når det er mer enn en ting å gjøre. Holder på, setter på en maskin, kanskje setter på en annen maskin, også gjør noe håndarbeid ved siden av, det er ikke alt som kan gjøres med maskiner.

På spørsmål om hva som har vært det nyttigste med tiltaket for hen, svarer hen nettopp det å komme inn i arbeidslivets rutiner:

Deltaker 1: Det er jo å gjøre meg klar for arbeidslivet. Gå fra å gjøre ingenting til noe. (...) det er jo det å stå opp om morgenen ... våkne opp på samme tid hver dag, komme seg på jobb, gjøre noe produktivt ...

Hen forteller også at tiltaket og arbeidspraksisen har hjulpet hen sosialt:

Deltaker 1 ... og så er det også mye av det sosiale ... man har sittet ... ikke gjort noe, for seg selv en god stund, så det har jo hjulpet mer ...

(...) Takler mye bedre å være rundt andre folk nå, enn før vil jeg si.

Hen er klar på at motivasjonen til å begynne å møte opp i tiltaket igjen og jobbe seg opp til å jobbe fullt internt er noe som har kommet innenfra. Dette støttes på mange måter opp av det den ansatte jeg har intervjuet sier om indre motivasjon til å ta grep og komme seg inn i arbeidslivet:

Ansatt: ... sånn at det er ikke alltid de begynner å jobbe før det har gått lang tid ... (...) Nei, jeg tenker mye av det handler om at du som person har bestemt deg for noe. Nå vil jeg ha en endring, nå er jeg faktisk villig til å gjøre en innsats, eller nå er jeg villig til å gjøre det, eller sånn og sånn. For jeg kan jo ikke bestemme over andre enn meg selv. Og da tenker jeg det må komme noe ... i ... det må være noe indre motivasjon der som gjør det.

Arbeidspraksisen til deltaker 3 var eksternt i en bedrift. Hen forteller at hen var nervøs og bekymret før hen skulle starte.. Heldigvis gikk det tidlig opp for hen at hen hadde lite å frykte. Hen forteller om hvordan arbeidskollegaene og sjefen spilte en viktig rolle i denne betryggelsen:

Deltaker 3: Altså jeg begynte jo med litt sånn angstfølelse, trodde ikke dette kom til å gå bra eller noe sånn. Eh ... men allerede etter første dagen så visste jeg at jeg tok feil, her kunne jeg være. Eh ... sjefen der: veldig imøtekommende, veldig hyggelig fyr. Med arbeidere: hyggelige. Så jeg hadde ingenting problemer med å eh ... tilpasse meg den arbeidsplassen.

På spørsmål om hen gamet mye i den perioden hen var i arbeidspraksis forteller hen om en intensiv hverdag med rutiner:

Deltaker 3: Da spilte jeg ikke. Da var det: jeg stod opp, gjorde meg klar på morgenen, og så dro jeg ut på jobb, kom hjem og spiste, så bitte grann på TV og så gikk jeg og la meg.

Av personvern hensyn kan jeg ikke gjenta i detalj hva vedkomne sier om denne arbeidspraksisen. Det jeg kan nevne er at på grunn av deltakerens interesser syntes hen dette var en perfekt jobb for seg selv i den situasjonen hen var i og at hen trivdes godt med arbeidsmiljøet. Dette til tross for at hen har utfordringer med en angst. Hen forteller også at det åpnet seg muligheter for fast ansettelse og nokså gode betingelser.

Hen er klar på at hen har følt på mye mestring i denne perioden:

Deltaker_3: Ja, jeg har møtt opp til hver eneste time. Hver eneste samtale. Eh ... jeg har hatt problemer med å ta buss, eh litt angst, eller veldig angst for å ta buss, men det er noe jeg har klart å mestre frem og tilbake fra arbeidsplassen og hit selvfølgelig. Eh ... og selvfølgelig klart å være i arbeid over en lengre periode, det er noe jeg ikke har trodd for en ... to år siden, at jeg hadde klart, men det har jeg.

Dessverre for deltaker 3 ble bedriften hen arbeidet hos lagt ned. Hen forteller at det var trasig å gå tilbake til en hverdag uten arbeid etter dette. Hen sammenligner de to tilværelsene på denne måten:

Deltaker 3: En god dag på den tiden ... da var det jo stod opp, gjorde seg klar til jobb og ut å gjøre et godt arbeid, komme hjem, spise litt middag og så rett i seng egentlig. Eh ... sammenligne det med nå, så vil jeg tilbake igjen dit. Eh ... for per nå så er det jo ingenting i hverdagen som er noe å skryte av. Eh ... jeg går veldig mye hjemme, ser veldig mye TV, eh ... er liksom ferdig med det, jeg trenger å komme meg ut.

Deltaker 3 forteller om utfordringer hen har hatt sosialt, men etter å ha vært ute i arbeidspraksis er hen optimistisk med tanke på å bli mer sosial når hen får seg jobb:

Deltaker 3: Det sosiale har alltid vært et problem. Jeg har jo ikke vært den som er glad i å finne på ting, men det kan endre seg når eh ... jeg kommer ut i arbeid og har litt mer å rutte med, men det får vi bare se.

Deltaker 4 gledet seg veldig til å komme i gang med arbeidspraksisen, hen forteller om hvor oppspilt hen var:

Deltaker 4: Jeg var veldig motivert. Eh ... etter å ha gått nesten ... faktisk over ett år hjemme så orka jeg ikke rett og slett, jeg klagde på mamma og de: nå vil jeg ut å få meg jobb, jeg vil ... liksom jeg var så motivert at jeg gleda meg hver eneste dag jeg stod opp, liksom etter jeg hadde fått meg jobb, gleda jeg meg til jobb hver eneste dag som jeg stod opp.

Likevel var ikke den første arbeidspraksisen helt slik hen hadde håpet på. Det var ikke muligheter for vedkomne å ta fagbrev i denne jobben, samtidig passet ikke arbeidet i denne jobben med de helsemessige utfordringene til deltakeren:

Deltaker 4: Det var så mye fysisk og jeg satt store deler av tiden bare i en bil og så på mens andre gjorde oppgaver, eller gjorde jobben sin da. (...) ... jeg fikk sette sammen noen deler litte grann, men jeg gjorde ikke så veldig mye der. Jeg var der ... jeg var bare der for å være der liksom.

En måned før intervjuet ble gjennomført begynte deltaker 4 i en ny arbeidspraksis. Denne gang i en butikk. I den nye butikk-arbeidspraksisen kan deltakeren i langt større grad utføre de

arbeidsoppgavene som skal gjøres. Hen forteller om det vedkomne har gjort av arbeid tidligere den dagen jeg intervjuer hen:

Deltaker 4: ... og de oppgavene jeg får ... jeg får det til å gjøre de, og jeg klarer å hjelpe kunder og alt sånn. (...) Sånn som i dag eh ... så har jeg jo drevet å rydda litt sånn i varer som er feilplassert, og så bare generelt varer som skal ut fra lageret inn i hyllene, og så eh ... hjalp jeg noen finne varene da. (...) Og så fikk jeg bare litt sånn mere generelt butikkarbeid: sette på plass flere varer og sånne ting.

På spørsmål om hen noen ganger har problemer med arbeidsoppgavene svarer hen:

Deltaker 4: Nei, egentlig ikke fordi de har sagt til meg at hvis det er noen varer eller noen oppgaver som er for vanskelige for meg så skal du bare si ifra. Eh ... så går det helt greit. Og da får hen bare noen andre til å gjøre det.

Som nevnt var en av konsekvensene av deltaker 4's arbeidsledighet at døgnet ble snudd opp ned. Med arbeidspraksis har vedkomne fått mer struktur i hverdagen:

Deltaker 4: Hverdagen min er nå: jeg står opp sånn halv 7 cirka, eh ... og så drar jeg på jobb kvartover 8. eh ... og så jobber jeg ... så begynner jeg på jobb klokka 9. Eh ... og så jobber jeg til klokka 2 da.

Deltaker 4 påpeker riktignok at hen fortsatt har noe å strekke seg etter når det kommer til søvn og døgnrytme:

Deltaker 4: Men eh ... jeg må jo ... jeg er jo våken til etter 12 hver eneste dag, så jeg skulle gjerne klart å vri om, men det er vanskeligere gjort enn sagt (ler).

Noe som kommer tydelig frem gjennom intervjuene er den store forskjellen mellom arbeidsledighet og det å være i arbeidspraksis. Samtlige snakker om det å komme inn i rutiner og ha struktur i hverdagen som noe positivt. Det kommer også frem blant flere av deltakerne at det å opprettholde denne strukturen i hverdagen er tøft når en over tid har hatt en passiv hverdag. Dette blir ekstra tydelig i de tilfellene der de slutter i en arbeidspraksis og går tilbake til ledigheten. Banduras (1997) teori blir i drøftingskapitlet brukt til å diskutere deltakernes mestring av krav i arbeidslivet som de å holde på rutiner. Det kommer også frem at den angsten og nervøsiteten knyttet til det å skulle ut i arbeidspraksis i flere tilfeller blir borte eller i alle fall demper seg. Flere av deltakerne forteller at tiden i arbeidspraksis har hjulpet dem med det sosiale. Dette kan ses i sammenheng med behovet for tilhørighet som er en viktig faktor for indre motivasjon i selvbestemmelsesteorien, og Skatvedts (2020) teori om restempling der behovet for å bli anerkjent som et medmenneske er også relevant her.

4.4. Samhandling med jobbkonsulenten – det personlige elementet

Betydningen av å ha en veileder / jobbkonsulent som anerkjenner deltakerne og som de kommer godt overens med legges særlig vekt på hos tre av fire deltakere Derfor ser det ut til at det å ha en personlig egnet jobbkonsulent som er interessert i deltakerne kan være avgjørende for hvor mye deltakerne får ut av å være i AFT-tiltak. Dette gjelder også de andre menneskene de er i kontakt med: som arbeidsledere og sjefer og andre kollegaer. Selvfølgelig må det her påpekes at jeg har et begrenset utvalg av AFT-deltakere, noe som gjør at jeg skal være forsiktig med å konkludere med hva som er viktig for deltakere i AFT-tiltak generelt.

Den ansatte forteller at en god relasjon med deltakerne er viktig for at deltakerne skal føle seg godt i varetatt og gi dem mer tro på seg selv:

Ansatt: ...Jeg tenker en god relasjon med de, at vi har på en måte eh... vært sammen med de litt og at de ønsker... de opplever at vi vil de vel, og at vi er på lag med de. Det tenker jeg er en god ting. Og så er det jo noe med at ... å legge lista lav og begynne forsiktig. Og gi de enkle oppgaver, sånn at de opplever at dette klarer jeg. Og så at de da etter hvert kan få en ny oppgave. Og at de menneskene de møter der ute i arbeidspraksis også vil de vel og er hyggelige og vennlige. Det er klart ... mange som har

opplevd vanskelige ting, er kanskje veldig vare for kritikk. Og det å få en beskjed om at du.. det er veldig fint hvis du gjør det sånn, istedenfor sånn ... det kan oppleves som kritikk. (...) Eh ... så kan vi jo prøve da å få snakke om at: men det er jo ikke en kritikk ... det er jo på en måte bare at ... en måte å lære på.

Deltaker 4 hadde i starten to jobbkonsulenter på samme tid. Hen virker å ha et godt inntrykk av dem begge. Riktignok virker hen å ha fått en tettere kontakt med den jobbkonsulenten hen fortsatt har. Her forteller hen om dette:

Deltaker 4: Meg og jobbkonsulenten vi har jo eh ... en sånn hva heter det eh ... tilfelles eh ... interesse i spill. (...) Det er veldig bra. Da har jeg noen jeg kan snakke med om ting eh ... sånn spilling og sånne ting. Eh ... snakke om et spill som er veldig ... som jeg synes er veldig interessant og eh ... liksom at hen forstår det, og sånn: jeg har jo hatt to forskjellige jobbkonsulenter. Eh ... hen og en annen ei, eh som ikke er så veldig interessert i spilling. Så et av de første møtene vi hadde satt jo meg og hen ... bare snakka og snakka og snakka om spilling, mens hen bare satt der helt stille, skjønnte ikke en ting av hva vi snakket om (ler). Yes. Så det var jo veldig gøy.

Deltaker 1 forteller at hen med jobbkonsulenten prater om personlige ting det å prøve å finne en fast stilling. Vedkommende forteller vesentlig mindre om samhandlingen med jobbkonsulenten sammenlignet med de tre andre deltakerne. Det kan være flere årsaker til dette. En mulig årsak kan være at vedkomne har hatt en annen jobbkonsulent enn de andre deltakerne og har ikke like mye positivt å si om jobbkonsulenten sin. En annen mulig forklaring er at denne informanten gjennomgående var mer ordknapp enn de andre og ikke ønsket å svare på alle spørsmålene jeg stilte.

For enkelte av deltakerne har det vært stor forskjell på jobbkonsulentene de har hatt. Deltaker 3 hadde en periode en annen jobbkonsulent enn den som fikk hen inn i den første arbeidspraksisen. Her forteller hen om tiden etter at bedriften hen var i arbeidspraksis hos måtte legges ned, da hen måtte bytte jobbkonsulent og fikk den gamle tilbake:

Deltaker 3: ... og så har det vært litt sånn hulter til bulter fordi jeg har byttet veileder eh ... og jeg var ikke noe fornøyd med den personen, kom ikke godt overens eh ... ja, litt sånn. Eh ... men så har jeg fått min favorittveileder tilbake og da er jeg ute i arbeid med en gang.

Det ser altså ut til at det å ha en jobbkonsulent som en ikke kommer så godt overens kan ha en tilsvarende negativ effekt på deltakeres progresjon mot arbeidslivet. Deltaker 2 har også opplevd å ha en jobbkonsulent som ikke passet for hen, noe som gikk ut over motivasjonen til å møte opp i tiltaket:

Intervjuer: ... men du sa også det med at du ikke kom på jobb i perioder, var det å komme på jobb i forbindelse med denne bedriften, eller har du vært på andre jobber?

Deltaker 2: Det var i forbindelse med denne. Jeg hadde en annen jobbkonsulent før eh ... som prøvde å hjelpe meg. Eeh.. men hen sleit litt med å forstå meg helt. Eh.. hen var utrolig hyggelig og grei og hen gjorde sitt beste for å virkelig forstå meg, og det setter jeg pris på ... til og med den dag i dag, men hen ... jeg følte at det gikk inn det ene øret og ut det andre. (...) Og det var liksom litt derfor også at jeg på en måte begynte å isolere meg enda mer ... og jeg kunne jo ikke snakke med familien min om det fordi de gjorde akkurat det samme. Eh ... og jeg hadde ikke så mange jeg kunne stole på heller sånn, når jeg fortalte om ting og sa ikke si det videre, så sa de jo det videre uansett.

Deltaker 2 og deltaker 3 virker å være de to som legger mest vekt på hvor viktig det er å ha en god jobbkonsulent. På spørsmål om effekten av tiltaket er avhengig av hvilken jobbkonsulent en har svarer deltaker 3 det følgende:

Deltaker 3: I mitt tilfelle så er det det. Kan være at andre vil si noe helt annet, men i mitt tilfelle så har veilederen hatt veldig mye å si. Jeg har trengt den derre connectionen, altså at vi kommer godt overens. Det har vært veldig viktig for min del. Det var jo derfor jeg bytta så ...

Videre forteller hen om hva tiltaket og jobbkonsulenten har hatt og si:

Deltaker 3: ... jeg er veldig fornøyd. Jeg vet faktisk ikke hvor jeg hadde vært hvis jeg ikke hadde hatt denne plassen her og gå til, eller den veilederen som jeg har per dags dato. Jeg tror ikke det er så veldig mye mer å si om det. Det er liksom ... det er natt og dag kan du si.

Deltaker 2 har kjent mye på følelsen av å være annerledes og ikke bli sett og forstått. Hen forteller hvor viktig jobbkonsulenten har vært for hen's egen utvikling:

Deltaker 2: Jeg tenkte at det ikke var noen andre som kunne forstå meg på en måte, og de tankene jeg hadde rundt ting. Eh ... men heldigvis så var det en jobbkonsulent her på bedriften som eh ... virkelig forstod meg for den jeg var, og så at jeg hadde veldig mye å gi ... fremfor at jeg var en byrde for folk, for det var jeg egentlig ikke i det hele tatt. Og ... hen hjelper meg nå med å på en måte være selvstendig og det å tørre å stå for sitt egne valg. Men også ... eh ... hen skjønner den biten at jeg ... på en måte ... hen er interessert i de tingene jeg snakker om eh ... og da føler jeg på en måte mye mer tatt imot da. Og det for meg betyr veldig mye. Så det har hjulpet meg utrolig mye og på grunn av det så, blant annet ...

Videre forteller hen at jobbkonsulentene ikke alltid tenker som en jobbkonsulent. Dette kommer vi inn på når jeg spør hen om tiltaket er et sted hen trygt kan prate om personlige ting:

Deltaker 2: Det er det. Det ... de ... altså jeg føler at eh ... fordi jobbkonsulentene mine er sånn at hen ... hen tenker ikke ... når jeg jeg er med hen da, så er hen ikke mer sånn at hen tenker på at: nå skal hen tenke som en jobbkonsulent alltid, og det kan egentlig være en god ting og ... i alle fall i min ... til min situasjon.

I likhet med deltaker 4 har også deltaker 2 og jobbkonsulentene en felles interesse i gaming. Dette setter også deltaker 2 pris på:

Deltaker 2: ... så med jobbkonsulentene mine da så prater jeg om de tingene som jeg virkelig interesserer meg for ... ikke sant. Og hen synes jo også det er interessant. Og da er det gøyere for meg å få frem de tingene. Da har jeg en tendens til å bable mye mer enn det jeg vanligvis gjør. (ler)

På spørsmål om hen var motivert før hen begynte i tiltaket er hen klar på at hen ikke var det, men at denne jobbkonsulentene har betydd mye for at hen nå er langt mer motivert for fremtiden og arbeidslivet:

Deltaker 2: Skal jeg være helt ærlig så var jeg ikke det. Ikke i det hele tatt. Eeh.. jeg tenkte liksom nå kommer jeg til å slite med å komme meg ut. Det var det jeg satt og tenkte, men eh ... de jeg jobba med her har fått meg til å tenke annerledes. At eh ... på en måte så gleder jeg meg til å komme ut i hverdagslivet, men jeg gleder meg også på en måte til å mestre de tingene her, før jeg går ut. Og så gleder jeg meg til å se tilbake liksom på dette og ... å innse

at ... holy shit, jeg har virkelig gjort noe ut av livet mitt. Jeg har virkelig klart å komme meg ut av det og ... på en måte så takker jeg jobbkonsulenten min veldig, fordi hadde det ikke vært for hen så hadde ikke jeg klart å komme meg ut av isolasjonen heller.

Noen personlige egenskaper hos jobbkonsulenter peker seg ut som særlig viktige for deltakernes trivsel og utvikling. Flere av deltakerne forteller at de har en jobbkonsulent som er interessert i hele personen og ikke bare det jobbmessige, altså det å få de ut i jobb. Det nevnes at jobbkonsulenten er en de føler seg trygge på og som de lett kan prate om ting de er interessert med. Andre egenskaper det settes pris på her er at jobbkonsulenten virkelig er «tilstede» i samtalen og lytter til det deltakerne har på hjertet. Det er også eksempler på det motsatte, nemlig at noen av deltakerne har hatt jobbkonsulenter som ikke er like til stede.

4.5 Selvbestemmelse

Opplevelsen av selvbestemmelse og autonomi er viktig menneskers motivasjon. Som nevnt tidligere er det å føle at en selv er årsak til egne valg og handlinger noe som kan fremme både indre motivasjon og autonom ytre motivasjon. Om deltakerne følte på selvbestemmelse og eierskap til prosessen med å komme seg i arbeid var derfor noe jeg ønsket å få svaret på. Dette ble diskutert primært i forbindelse med prat om samhandling mellom deltaker og veileder.

Deltaker 4 er klar på at hen opplever at hen har eierskap i prosessen med å komme seg inn i arbeidslivet, og setter pris på det:

Deltaker 4: ... hen veilederen min hen ... de kommer med forslag til ting, men de bestemmer ikke noe før de har hørt på hva jeg vil. Så de har ... de vet at det er meg som vil dette her og mm. (...) Jeg synes det er veldig greit, egentlig, eh ... da ... det gir jo meg litt mer selvstendighet eh ... og at liksom litt mer sånn valg om hva jeg vil, hva jeg faktisk vil at de skal få jobb til oss, eller liksom

få plass til og sånne ting. Så jeg setter stor pris på at gjør det sånn.

Deltaker 3 forteller at det er hen som har det avgjørende ordet når det kommer til hva som er best for hens egen fremtid. Samtidig setter hen også stor pris på de rådene og oppmuntringen hen får av veilederen:

Deltaker 3: De pusher deg forsiktig eh ... det er ikke sånn at du må gjøre det. Det er ikke det, det er det ikke. Eh ... så de bare prøver å hjelpe deg til å se: dette her er riktig, bare prøv. Hvis du ikke liker det, helt okei, men gi det en sjanse i hvert fall. (...) jeg har frie tøyler til å bestemme hva jeg vil, det har jeg. men selvfølgelig, de sitter på sida kan du si og prøver å hjelpe deg med å finne flere mål enn det du kanskje selv tenker. Eh ... så sånn sett så hjelper det veldig. for jeg hadde først og fremst bare planer om å få meg en jobb, og så kommer de inn her og sier at: «kanskje du bør flytte ut og?». For så vidt så er det noe jeg og har tenkt på, men jeg har aldri vært der at jeg vil leie noe, men nå er det liksom sånn: «bare kjør på, bare lei. Bare kom deg videre, kanskje det kan gjøre noe med det psykiske oppe i hodet»? Så det hjelper, absolutt.

Deltaker 2 forteller også om friheten hen har til å ta avgjørelser om valg arbeidspraksis og planer for fremtiden og hvorfor dette er viktig for hen:

Deltaker 2: De tenker mer på hva jeg vil egentlig. For de har jo sett at det funker ikke hvis andre sier til meg hva jeg skal gjøre. På en måte, det har aldri hjulpet meg i det hele tatt. Eh ... så i stedet for å tenke sånn, så er det bedre å tenke at ... vi må heller prøve å finne ut av hva er det jeg har lyst til å jobbe med for å bli bedre. (...) For innerst inne så vet jeg hva jeg virkelig vil, det tar bare litt tid for meg å få det ut. Eh ... fordi jeg ikke har valgt å fokusere så ofte på det ...

Den ansatte er tydelig på at det er viktig at deltakerne får være med å bestemme i prosessen med å få arbeidstrening og skaffe seg jobb. Samtidig som det også kan skje at en deltaker føler seg overkjørt:

Ansatt: ... vi er opptatt av brukermedvirkning – de skal være med på å bestemme, de skal ikke komme her å oppleve at det er bare vi som bestemmer, at de blir overkjørt..

Intervjuer: Hender det noen gang at en deltaker føler seg overkjørt?
Kommer deltakere noen gang og sier at de føler seg overkjørt?

Ansatt: nei, de kommer ikke og sier det nødvendigvis, men det kan jo være at kjenner at de ønsker å bytte jobbkonsulent. Det kan skje, det kan jo være at de opplever at noen har vært for direkte, eller de kjenner at ikke kjemien er der ikke, eller ... så har vi en lav terskel for det.

I intervjuene med deltaker 1 kom vi ikke spesifikt inn på dette temaet.

Ut ifra disse sitatene virker det tydelig at flere av deltakerne i dette tiltaket opplever relativt høy grad av autonomi og mulighet for selvbestemmelse. Flere av deltakerne er opptatt av at de har det avgjørende ordet i for de planene som legges, samtidig som jobbkonsulentenes råd og tilbakemeldinger også verdsettes. Dette blir i drøftingskapitlet sett i sammenheng med teori knyttet til indre og ytre motivasjon og selvbestemmelsesteorien.

5.0 Drøfting

5.1 Deltakernes erfaringer med arbeidsledighet

Innledningsvis i denne delen drøfter jeg deltakernes erfaringer med arbeidsledighet. Dette blir gjort med utgangspunkt Halvorsens (2002) teori om arbeidsledighet som sosialt problem, Beckers (1997) stemplingsteori og SSB-rapporten «Livskvalitet i Norge 2020» (Statistisk sentralbyrå, 2020).

5.1.1 *Livet som arbeidsledig*

Det å være arbeidsledig beskrives av deltakerne som lite meningsfullt og engasjerende. Deltakerne virker, som nevnt i empiridelen, å ha utelukkende vonde erfaringer med arbeidsledighet. En deltaker bruker svært sterke ord i sine beskrivelser, en annen beskriver det som utrolig kjedelig, mens en av deltakerne ikke engang ønsker å uttale seg om dette temaet. Disse svarene kan ses i sammenheng med tallene fra SSB-rapporten «Livskvalitet i Norge 2020» som viser at arbeidsledige opplever klart mindre mestring, engasjement og mening i livene enn befolkningen totalt (Statistisk sentralbyrå, 2020). Her kan det tenkes at det offentlige ordskiftet, som Halvorsen (2002) skriver om, har påvirket deltakernes opplevelse av det å være arbeidsledig (s.89). Jeg kan ikke fastslå denne sammenhengen, men det er tydelig at mye av deltakernes tanker om arbeidsledighet er tilsvarende negative.

5.1.2 *Å være avhengig av økonomisk støtte*

Det ut til at det å være avhengig av økonomisk støtte påvirker deltakernes selvbilde negativt. Deltaker 2 forteller flere steder i intervjuet om følelsen av å være en byrde. Denne følelsen kan ses i sammenheng med Halvorsens tanker om arbeidsledighet som sosialt problem, og det skjeve bytteforholdet som oppstår når en mottar økonomisk støtte uten å bidra med arbeidskraft. Deltaker 4 forteller ikke spesifikt om å føle seg som en byrde når vi snakker om økonomi og støtte fra Nav, men er senere intervjuet tydelig på at hen ønsker å ta del i arbeidslivet og gjøre sin rolle i samfunnet større, noe som muligens kan ses i sammenheng med det å føle seg som en byrde. Deltaker 3 forteller om å føle seg «liten» og at det å være avhengig av støtte oppleves som ødeleggende, noe som kan ha med det nevnte skjeve bytteforholdet å gjøre, men virker også å handle om å føle seg annerledes utenfor det gode selskap.

Her er det og relevant å trekke inn Beckers (1997) teori om stempling. Det kan se ut til at flere av deltakerne langt på vei stempler seg selv som annerledes og utenfor ut i fra det de uttaler seg om arbeidsledighet og sine helsemessige utfordringer. Dette kan uttalelser som å føle seg som en byrde og «liten» være eksempler på. Med dette kan en ut ifra Beckers perspektiv argumentere for at de er mer sårbare for å oppleve en negativ karrieretning med stempling fra omverden også.

Halvorsen (2002) påpeker at tidligere forskning i liten grad har sett opplevelsen av å miste inntekt opp imot opplevelsen av å ikke ha arbeid (s. 87). Blant deltakerne i denne undersøkelsen er det særlig deltaker 3 som beskriver dette. Hen virker å være svært opptatt av at mangelen på inntekt er svært negativt for hele livssituasjonen hens. På den andre siden forteller hen også om hvor bra det er å ha en jobb å gå til og gode arbeidskollegaer. Ut ifra de andre deltakernes svar virker begge deler svært viktig, uten at jeg på bakgrunn av datamaterialet mitt kan slå fast noe om hva som er viktigst for dem.

5.1.3 Sosialt nettverk

Det å være arbeidsledig virker for de fleste å være noe som går negativt ut over deres sosiale liv. Unntaket her er deltaker 4 som forteller at hen er veldig fornøyd med sin sosiale omgangskrets. Det kan derfor tenkes at det for deltakerne ikke nødvendigvis er arbeidsledigheten i seg selv som er det største problemet, men snarere de helsemessige utfordringenes karakter som er den største hindringen. Deltaker 3 sine erfaringer med å ha lite penger til å bli med på ting er på den andre siden en innvending mot denne tanken. Det er riktignok nokså ulike tanker knyttet til sosialt nettverk blant de ulike deltakerne, noe som gjør det vanskelig å være for bastant i slutningene som trekkes om dette temaet.

5.2 Deltakernes erfaringer med tiltaket

Videre blir funnene som omhandler deltakernes erfaringer med tiltaket drøftet. Her velger jeg å ta utgangspunkt i de tre behovene (autonomi og selvbestemmelse, kompetanse, og tilhørighet) i selvbestemmelsesteorien som legger til rette for indre motivasjon og autonom ytre motivasjon (Skaalvik & Skaalvik, 2015, s.69). Gjennom å ta utgangspunkt i disse tre

behovene kan jeg trekke inn de to andre sentrale teoriene i denne oppgaven, som er Banduras' (1997) «mestringsforventninger» og Skatvedts (2020) «restempling». Dette fordi behovet for kompetanse, ifølge Skaalvik & Skaalvik (2015), i stor grad svarer seg til Banduras (1997) teori om mestringsforventninger, og behovet for tilhørighet kan ses i sammenheng med Skatvedts (2020) teori om restempling.

5.2.1 Behovet for autonomi og selvbestemmelse

Det at mennesker føler at de er i kontroll over egne valg og har eierskap til sin egen utviklingsprosess er helt avgjørende for motivasjonen, ifølge selvbestemmelsesteorien. (Skaalvik & Skaalvik, 2015, s. 69). I teoridelen viste jeg til karakteristikker på den autonomistøttende lærer og påpekte at flere av disse karakteristikkene var til stede hos jobbkonsulenter og andre viktige personer i tiltaket (Skaalvik & Skaalvik, 2015, s.69). Ut ifra dette kan det kanskje være mulig å snakke om den autonomistøttende veileder og den autonomistøttende arbeidsleder. En av disse karakteristikkene er: oppfordrer deltakerne til å ta initiativ (Skaalvik & Skaalvik, 2015, s.69). Et eksempel på dette kan være deltaker 2 sin arbeidsleder på den interne arbeidspraksisen som er veldig opptatt av at deltakeren selv skal ta egne valg og ikke bare la alle andre styre hvilke valg hen tar. Deltaker 2 forteller at hen er takknemlig for å bli pushet på denne måten fordi hen fra tidligere er vant til å gjøre som alle andre vil og være en «pleaser». Det å bli vant til å ta egne valg og stå opp for seg selv virker å være en av de tingene som har hjulpet deltakeren til å bli en mer aktiv og utadvendt person, som kan være til nytte når hen skal ut i arbeidslivet. Hen forteller også at jobbkonsulentens hens har hjulpet hen med dette. Noe liknende kan ses i det deltaker 3 sier om sin jobbkonsulent. Hen forteller at jobbkonsulenten oppmuntrer hen til å prøve nye ting og forsikrer hen om at det er helt greit om hen finner ut at hen ikke har lyst til å fortsette med det. Dette kan ses på som eksempler på at deltakerne opplever at de blir oppfordret til å være mer aktive og våge å gjøre ting, noe som kan virke positivt inn på dem og gjøre veien fra en passiv livsstil til en aktiv livsstil med jobb kortere.

En annen karakteristikk er å gi deltakerne valgmuligheter der det er mulig (Skaalvik & Skaalvik, 2015, s. 69). Flere av deltakernes svar tyder på at de opplever valgfrihet i dette tiltaket. Både deltaker 2, 3 og 4 forteller om valgfriheten de opplever i samhandlingen med veilederne sine. Det som går igjen er at de får råd og veiledning om ulike muligheter, men at

det til syvende og sist er de som tar avgjørelser. Dette gjelder særlig i søken etter å finne et passende sted for å bli utplassert i arbeidspraksis. Det er riktignok begrensede muligheter når det kommer til valg av arbeidspraksis, blant annet på grunn av lite utdanning. Deltakerne forteller likevel om opplevelse av å ha flere valgmuligheter, og ikke bli presset til å velge noe fremfor noe annet.

Behovet for autonomi og selvbestemmelse kan ses i tydelig sammenheng med Kane et al (2017) skriver om brukermedvirkning (s. 125-126). Her legges det vekt på å skape en samarbeidende relasjon mellom den unge og Nav-veileder som er basert på tillit. (Kane et al, 2017, s. 125-126). Den ansatte jeg har intervjuet forteller at de som veiledere i tiltaket også er opptatte av brukermedvirkning. For dem er det viktig å møte deltakerne på en måte som gjør at de ikke føler seg overkjørt. Uti ifra de svarene jeg sitter på etter intervjuene virker det tydelig at deltakerne ikke føler seg overkjørte, men opplever brukermedvirkning.

Det å lytte til deltakerne og la dem gi uttrykk for sine synspunkter er en annen karakteristikkk ved den autonomistøttende veileder (Skaalvik & Skaalvik, 2015, s. 69). Dette er en karakteristikkk som flere av deltakerne forteller at de blir møtt med. Det samme gjelder for karakteristikken: tar deltakernes spørsmål, erfaringer og ønsker på alvor (Skaalvik & Skaalvik, 2015, s. 69). Disse temaene kommer jeg inn på når jeg drøfter behovet for tilhørighet.

5.2.2 Behovet for tilhørighet

Dette handler om behovet for positive relasjoner, følelse av å bli respektert og medregnet, men også en følelse av trygghet og tillit (Skaalvik & Skaalvik, 2017, s. 69). Her ser jeg det som relevant å trekke inn Skatvedts (2020) teori om restempling, som handler mye om hva det betyr for enkeltmennesket å bli respektert og medregnet. Videre vil jeg ta for meg deltakernes både gode og dårlige erfaringer med samhandling med jobbkonsulenter og andre viktige personer i tilknytning til tiltaket, og drøfte dette i lys av Skatvedts (2020) teori.

Begrepet hverdagsresponsivitet er viktig i Skatvedts teori. Dette handler mye om at samhandlingen mellom mennesker oppleves som ektefølt og umiddelbar. Motsatsen til slik samhandling er asosial responsløshet. (Skatvedt, 2020, s. 67). Skatvedts eksempel her er pasienten som behandlet som et objekt, hvor alt som formidles av behandleren bare er et utslag av yrkesrelatert plikt. (Skatvedt, 2020, s. 64 og 69). Noen av svarene fra deltakerne kan tyde på at de har opplevd å bli møtt på denne måten i løpet av tiden i tiltaket. Det kanskje tydeligste eksempelet kommer fra deltaker 2 som forteller at hen opplevde at det hen sa til sin første veileder «gikk inn det ene øret og ut det andre». Hen forteller likevel at hen setter pris på at veilederen gjorde sitt beste for å forstå hen, men at det ikke var noen god match. En kan her muligens trekke en parallell til den responsløse presten Asplund forteller om (Asplund gjengitt i Skatvedt, 2020, s. 68). Fellesnevneren her virker å være at begge er litt fraværende i samhandlingen med andre. Jeg har likevel langt fra nok informasjon til å kunne påstå at denne veilederen opptrådte på en asosial responsløs måte. Poenget her er å få frem at denne samhandlingen påvirket deltakeren negativt, hen forteller nemlig at hen etter dette isolerte seg enda mer fordi hen ikke engang følte seg forstått av jobbkonsulentens sin. Denne isolasjonen førte vedkommende lenger unna arbeidslivet og gjorde hen enda mindre motivert for arbeid.

Deltaker 3 forteller også om negative opplevelser knyttet til samhandlingen hen hadde med sin andre jobbkonsulent, som hen hadde i perioden etter den første arbeidspraksisen. Hen forteller at hen ikke var fornøyd med denne veilederen og ikke kom godt overens med vedkommende. Da hen omsider fikk tilbake sin gamle jobbkonsulent kom hen ut i arbeid igjen med en gang. Dette kan tyde som at motivasjonen for arbeid sank i perioden hen hadde den forrige veilederen. Hen går ikke i detalj på hva hen var misfornøyd med når det gjaldt denne jobbkonsulentens, noe som gjør det vanskelig å si noe sikkert om hva denne samhandlingen var preget av.

Av eksempler på samhandling der deltakerne har følt seg medregnet og respektert er det mer å ta av. Deltaker 3 er klar at hen har hatt behov for det hen kaller «connectionen» hen har hatt med favorittveilederen sin. Hen forteller videre at hen ikke vet hvor hen hadde vært uten denne veilederen og dette tiltaket, og at situasjonen før og etter er som «dag og natt». Det virker her som at deltakeren gjennom samhandlingen med veilederen sin har opplevd tilhørighet, noe som har virket positivt inn på hen som person og på motivasjonen for å komme i arbeid. Hen forteller også at hen trivdes i den første arbeidspraksisen og at hen ble

tatt imot av sjefen og kollegaer, og fort fant seg til rette i bedriften. Dette kan også ses på som opplevelse av tilhørighet, som har virket positivt inn på motivasjonen hens for arbeid.

Både deltaker 2 og 4 forteller at de har en felles interesse for gaming med jobbkonsulenten sin. Deltaker 2 forteller at hen og veilederen prater mye om gaming når de er sammen. I disse samtalene åpner deltakeren seg opp og «babler» mye mer enn det hen vanligvis gjør. Hen forteller at det å ha en felles interesse med jobbkonsulenten og prate om ting som ikke bare har med jobbsøking er veldig gøy. Deltaker 4 har liknende erfaringer fra sin jobbkonsulent. Hen forteller et av sine første møter med sine to veiledere der hen og den ene jobbkonsulenten ble sittende å prate om gaming, uten at den andre jobbkonsulenten skjønnte noe av det de snakket om. Hen opplever at jobbkonsulenten forstår det hen prater om, noe hen synes er veldig gøy fordi dette er noe hen synes er veldig interessant. Dette kan ses som eksempler på hverdagsresponsivitet der deltakerne opplever at de blir møtt med tilstedeværelse og oppriktighet (Skatvedt, 2020, s. 65). Det er ikke slik at jobbkonsulenten har en yrkesrelatert plikt til å bli sittende å prate om gaming med sine jobbsøkere, likevel tar hen seg tiden til å gjøre dette. Denne samhandlingen kan sammenlignes med de eksemplene på hverdagsresponsivitet Skatvedt (2020) trekker frem i sin teori. (s.19). Gamingpraten kan sammenlignes med dørstokkpraten mellom behandler og pasient, og samtidig situasjonen der profesjonsarbeider og bruker tar seg en røyk sammen. Jobbkonsulent og deltakersituasjonen blir på en måte opphevet når de prater om gaming, da er det simpelthen to gamere som prater sammen om en felles hobby. Her virker det som om deltakerne føler på en form for tilhørighet som kan spille positivt inn på både selvbilde og motivasjon. (Skatvedt, 2020, s. 19). Det at enkelte ser på dataspilling som noe negativt kan gjøre at fellesskapet kan oppleves som enda sterkere for deltakerne. Dette blir spekulasjoner fra min side, men er hentet fra det Skatvedt skriver om røyking som noe som bringer folk sammen i et fellesskap (Skatvedt, 2008, s. 284).

Deltaker 1 er den eneste som ikke uttaler seg i særlig grad om dette temaet. Hen forteller at hen trives best i eget selskap og at det viktigste for hen har vært å komme inn i arbeidslivets rutiner. Hen er likevel klar på at tiltaket har hjulpet hen sosialt og at hen er mer komfortabel rundt andre mennesker nå enn da hen var arbeidsledig, uten at hen går særlig i detalj på dette. Det kan tenkes at måten hen har blitt møtt av jobbkonsulenter og andre viktige personer i tiltaket har vært viktig her, det kan på den andre siden også tenkes at det hele handler mer om at hen etter lengre tid som arbeidsledig sakte, men sikkert har blitt vant til å omgås andre

igjen. Det må også nevnes at deltaker 4 ikke gir uttrykk for at den samhandlingen hen har hatt med sin jobbkonsulent har vært tiltrengt på samme måte som deltaker 2 og 3. Deltaker 4 har et stort sosialt nettverk rundt seg, og virker ikke å føle seg som en byrde på samme måte som deltaker 2.

Deltaker 2 er tydelig på at hen har følt seg som en byrde. I empiridelen kommenterte jeg at dette blant annet kunne ha å gjøre med det offentlige ordskifte omkring arbeidsledighet å gjøre. Hen har levd isolert over lengre tid hvor dagene stort sett har gått til gaming. Gjennom samhandling med jobbkonsulenten sin og andre hen har vært i kontakt med gjennom tiltaket virker hen å ha fått et bedre selvbilde, og tenker ikke lenger på at hen er en byrde. Det at hen ikke lenger opplever det å motta økonomisk støtte som noe negativt, men heller som en hjelp i prosessen med å bli klar for arbeidslivet, er et eksempel på dette. Hen er også opptatt av at jobbkonsulenten er en person hen kan stole på. Dette kan være et eksempel på tillitsfull relasjon slik Kane et al (2017) vektlegger (s. 126). Det kan her se ut til at hen i løpet av tiden i tiltaket har opplevd en restemplingsprosess der hen gjennom samhandling med andre har fått et bedre selvbilde (Skatvedt, 2020, s. 43). Denne deltakeren er den som tydeligst gir uttrykk for å ha fått et bedre selvbilde, men dette virker også å gjelde for de andre deltakerne i varierende grad. Det er ikke poenget å påstå at deltakerne er/ var og føler/ har følt seg som avvikere, jeg kjenner tross alt ikke deltakerne utenom intervjuene jeg har foretatt. Det som likevel kanskje kan sies er at de ut ifra Beckers perspektiv er mer sårbare for negativ stempling fordi de har vært / er arbeidsledige, noe som kan være med å påvirke selvbilde deres negativt, og at de gjennom tiltaket har opplevd å bli møtt med hverdagsresponsivitet som har virket positivt inn på selvbildene deres og gitt dem mer motivasjon for å komme seg inn i arbeidslivet (Becker, 1997, s. 9).

Dette kan også ses i sammenheng med det Kane et al (2017) skriver om forutsetninger for å hjelpe unge på sosialhjelp ut i arbeid (s. 126). Her understrekes det at det å ha fagpersoner som ser dem og gir dem anerkjennelse er svært viktig. Dette fordi de unge kan ha opplevd en tøff oppvekst med omsorgssvikt, oppvekst under offentlig omsorg, brutte relasjoner og sosiale og psykiske vansker (Kane et al, 2017, s. 126). Både deltaker 2 og 3 forteller nokså åpent om tøff oppvekst. Samtidig vektlegger de det gode forholdet de har med jobbkonsulenten sin. Dette er med å understreke den viktigheten av å ha en personlig egnet veileder. Personlig egnethet kan her også ses i sammenheng med det Lesth et al (2020) finner om unges

erfaringer med aktivitetstilbud (s. 132-133). Informantene i denne studien peker særlig på tiltaks-veiledernes ydmykhet og tilgjengelighet som positive trekk (Leseth et al, 2020, s. 132-133). Disse trekkene ser også ut til å være til stede hos jobbkonsulenter i dette tiltaket.

5.2.3 Behovet for Kompetanse

Behovet for kompetanse handler om behovet for å kjenne på mestring og ha troen på at en kommer til å få til det en holder på med. Dette svarer i stor grad til det Bandura skriver om mestringsforventninger. Derfor blir dette behovet drøftet på bakgrunn av Banduras' (1997) teori om mestringsforventninger («Self-Efficacy»). Mye av det arbeidet som gjøres ved AFT-tiltak handler om at deltakerne skal utvikle seg og mestre utfordringer som tidligere var for vanskelige. Gjennom hjelpen de har fått i dette tiltaket og erfaringer fra arbeidspraksiser har deltakerne utviklet seg og fått større tro på egne evner til å stå i arbeidslivet over tid. I arbeidet med analysen av empirien har jeg blitt oppmerksom på særlig to områder som deltakerne rapporterer om bedring på: sosiale relasjoner og rutiner og struktur i hverdagen. Det å ha tro på egne mestringssevner på disse områdene fremstår som viktig for at deltakerne skal kunne stå i arbeid over tid. Videre drøftes disse områdene opp mot Banduras (1997) teori om mestringsforventninger.

Det sosiale

Tre av de fire deltakerne jeg intervjuet snakker spesifikt om at tiltaket har hjulpet dem sosialt. Deltaker 3 gikk fra å være bekymret på forhånd av arbeidspraksisen til å trives på arbeidsplassen med kollegaene og sjefen sin. Deltaker 1 er klar på at tiden i den interne arbeidspraksisen har hjulpet hen sosialt og hen takler mye bedre å være rundt folk nå enn tidligere. Deltaker 2 forteller om mange faktorer som har hjulpet hen sosialt i løpet av tiden i tiltaket. Særlig viktig virker jobbkonsulentens å være, som har hjulpet hen å se at hen har mye positivt å bidra med. Hen har problemer med sosial angst, likevel forteller hen at hen nå prater med mange av de andre hen møter på jobb, «nå prater jeg til og med resepsjonisten» som hen sier. Det å bli mer komfortabelt sosialt virker ikke å ha vært et behov for deltaker 4. Hen beskriver seg selv som en åpen person som prater med alle, i tillegg har hen et stort sosialt nettverk. Vektleggingen av det sosiale kan ses igjen hos Leseth et al (2020, s. 135). I deres artikkel påpekes det at flere av deltakerne på aktivitetstilbud oppga det å møte andre folk som det beste med tiltaket, og at det og ikke pengene var hovedmotivasjonen til å møte opp. Nå er

det riktignok vesentlig forskjell på aktivitetstilbud og AFT-tiltak. Likevel kan de positive effektene av å komme seg ut av hjemmet og treffe andre mennesker være liknende i begge tilfeller.

Ut ifra Banduras perspektiv kan en argumentere for at tre av de fire deltakere har fått større mestringstro knyttet til egne evner sosialt. (Bandura sitert i Imsen, 2017, s. 351-352). Det kan i alle fall se ut til at de har blitt mer komfortable rundt andre. Tidligere mestringserfaringer er den sterkeste informasjonskilden til egne mestringsforventninger i Banduras teori. De blir i teorien påpekt at tidligere opplevelser med feiling på et område kan underminere troen på egne mestringsevner, og da særlig om denne feilingen forekommer før personen har kjent på mestring på dette området (Bandura, 1997, s. 80). Flere av deltakerne forteller at de har hatt utfordringer på dette området over tid, særlig deltaker 3 som forteller at det sosiale er noe hen alltid har synes har vært vanskelig. De nye mestringserfaringene deltakerne har fått på det sosiale området kan ha vært med å stryke ut tidligere opplevelse av feiling eller mangel på mestring, og gjøre at deltakerne har mer tro på egne evner til å mestre sosiale settinger.

Verbal overbevisning er en annen informasjonskilde som er relevant her. Det å ha folk rundt deg som støtter og oppmuntrer er viktig, særlig i møte med motgang og utfordringer (Bandura, 1997, s. 101). Her er det interessant å ta frem sitatet fra den ansatte om deltakernes utgangspunkt før arbeidspraksis. Den ansatte er inne på at deltakere i tiltaket ofte ikke har den nødvendige «backingen» hjemmefra og at noen har en familiebakgrunn som gjør det ekstra vanskelig. I hvor stor grad dette er gjeldene for deltakerne i denne oppgaven skal jeg være forsiktig med å konkludere for bastant om. Det som i alle fall kan nevnes er at deltakerne setter pris på den oppmuntringen og støtten de har fått i tiltaket. I fare for å gjenta meg selv referer jeg her til det som har blitt skrevet om den autonomistøttende veileder og behovet for tilhørighet. Dette fordi eksemplene jeg kommer med der også, slik jeg ser det, gjelder for dette temaet. Ett viktig moment under verbal overbevisning er at veiledere, lærere, trenere osv., ikke bare kommer med støttende ord, men også tilrettelegger og setter folk i situasjoner der de kan oppleve mestring. Bandura, 1997, s. 106). Deltakernes arbeidspraksiser kan ses som eksempler på dette. Riktignok har to av deltakerne (deltaker 1 og 2) gått fra ekstern arbeidspraksis og over til en tryggere intern arbeidspraksis, noe som kan tolkes som at de ble satt i litt for tøffe situasjoner litt for tidlig. Samtidig har de i intern praksis virkelig opplevd

mestring på flere områder. De to andre har opplevd mestring og taklet utfordringer i ekstern arbeidspraksis.

Rutiner og struktur i hverdagen

Deltakerne har alle opplevd hvordan utplassering i arbeidspraksis har stilt krav til rutiner og struktur. Det å ha arbeid å gå til ser ut til å gi struktur i hverdagen. Her har deltakere måttet tilpasse livsstilene sine etter arbeidet. Dette har virket positivt inn på både døgnrytme, evne til å komme på tiden og begrenset antall timer i døgnet brukt på gaming. Dette kan ses i sammenheng med det Leseth et al (2020) skriver om deltakere på aktivitetstilbud. Her påpekes det at det å ha en plan for dagen særlig ble trukket frem som positive sider ved å delta. Opplevelsen av å være effektiv og «få noe ut av dagen» ble verdsatt av flere av informantene. (Leseth et al, 2020, s. 130).

Samtlige av informantene mine forteller om arbeidsledigheten som en passiv tilværelse med mye sofasitting, gaming og tv-titting. Kontrasten mellom arbeidsledighet og arbeid kommer tydelig frem når de prater om overgangen til arbeid. De har i ulik grad opplevd utfordringer knyttet til det å møte arbeidslivets krav. Deltaker 1 fremhever arbeidsmengden som det mest utfordrende, deltaker 2 peker på utfordringer knyttet til det å komme på tiden, mens deltaker 4 synes det er vanskelig å komme inn i en døgnrytme som gjør at hen får sovet nok før jobb. Deltaker 1 og 2 forteller om klare forbedringer på dette området, mens deltaker 4 fortsatt sliter med å ha en døgnrytme som passer til arbeidslivet. Hen jobber ikke 100 % i denne jobben og forteller at hen derfor ikke er så avhengig av nok søvn som hen hadde vært om hen hadde jobbet mer, noe som kan spille en vesentlig faktor her. Deltaker 3 forteller ikke spesifikt om utfordringer knyttet til det å innrette seg etter rutinene i arbeidslivet, men at det å komme inn i arbeidslivets rutiner var noe som var svært positivt for hen.

Deltaker 1 forteller at hen gradvis har jobbet opp arbeidskapasiteten sin i den interne arbeidspraksisen. Dette har fungert bra for hen og hen er nå klar på at hen er klar for en heltidsstilling i en ekstern bedrift. Den ansatte forteller, som nevnt i empirien, at det ofte er viktig å begynne forsiktig og legge lista lavt, slik at deltakerne opplever mestring. Dette går igjen i Banduras teori, som påpeker at det å bygge tro på egne mestringsevner også handler om å være i stand til å bryte ned komplekse målsetninger til enklere underferdigheter og

delmål. (Bandura, 1997, s. 80). Dette ser en hos de andre deltakerne også. Deltaker 2 er et godt eksempel på dette. Hen har hatt / og har fortsatt flere delmål som hen har hatt behov for å mestre på veien, blant annet det å komme på tiden og ha mer kontroll på gamingen. Deltaker 4 kunne kanskje med fordel fått et enda større arbeidsomfang i sin arbeidspraksis, noe som kunne gitt hen det nødvendige pushet til å klare å bedre døgnrytmen enda mer. Det skal sies at hen ikke har vært i denne arbeidspraksisen lenger enn en måned, noe som kan bety at også hen får muligheten til å bygge arbeidsmengden opp sten for sten og på sikt hjelpe på døgnrytmen også. For deltaker 3 sin del virker det som det viktigste er å komme seg ut i en ny arbeidspraksis for å komme i gang igjen med den utviklingen sin. Hen forteller for øvrig også at veilederen hens har gjort hen oppmerksom på flere andre delmål, som det å flytte for seg selv, som kan hjelpe hen på veien mot ansettelse. Alle deltakerne virker altså å være bevisst på de ulike brikkene som må være på plass for å bli klar for arbeidet. Gjennom deltakelse i tiltaket og utprøving i arbeidspraksis får de muligheten til å jobbe med disse tingene, det være seg det å komme på tiden, minke spilling i hverdagen, eller legge seg tidligere og stå opp tidligere. De nye mestringserfaringene deltakerne har opplevd knyttet til rutiner og struktur kan være med på å gi dem mer tro på at de kan stå i arbeid over tid, og stryke ut eventuelle tidligere erfaringer med feiling på dette området. (Bandura, 1997, s. 80).

Olsen & Ellingsen (2019) peker i sin artikkel på at arbeidsmarkedstiltak- deltakerne i sin undersøkelse er usikre på om det de lærer i arbeidsmarkedstiltaket faktisk er nyttig for dem. (s. 30) Dette virker ikke å være tilfelle i denne oppgaven. Alle deltakerne her peker på flere relevante sider ved tiltaket som har hjulpet dem i prosessen med å bli klar for arbeidslivet. Olsen & Ellingsen (2019) understreker betydningen av at deltakerne får formulere klare mål for deltakelsen i tiltaket. (s. 39). Slik jeg ser det er alle deltakerne i denne oppgaven klare på hvilke mål og delmål de har for prosessen med å komme i jobb. Det kan riktignok innvendes at Olsen & Ellingsen har et mer spesifikt fokus på hvilken relevant læring for fremtidig arbeid, mens jeg har vært mer opptatt av deltakerne utbytte på et mer generelt og overordnet nivå.

6.0 Konklusjon og oppsummering

Mitt utvalg av informanter har vært arbeidsledige grunnet helsemessige årsaker. Det er helt klare årsaker til at disse personene har vært utenfor arbeidslivet. Her er det altså ikke snakk

om stereotypen «late» stønadsmottakere eller noe liknende (Halvorsen, 2002, s. 88). Alle funn og konkluderings i denne oppgaven må derfor ses i lys av disse individuelle utfordringene, selv om disse av personvernsmessige årsaker ikke har blitt nevnt i detalj.

For å samle trådene avslutningsvis velger jeg å se til problemstillingen og de to forskningsspørsmålene:

«Hvilke erfaringer har unge arbeidsledige med arbeidsledighet og deltakelse i et arbeidsmarkedstiltak?»

- Hvilken innvirkning har tiltaket for deltakernes motivasjon for å komme i arbeid?
- Hvilken innvirkning har tiltaket for deltakernes tro på egne evner til å mestre de utfordringer og krav som arbeidslivet stiller?

6.1 «Hvilke erfaringer har deltakerne med arbeidsledighet?»

Jeg begynner med å ta for meg første del av problemstillingen, nemlig erfaringene med arbeidsledighet. Her vil jeg konkludere med at deltakerne forteller om utelukkende negative erfaringer med denne tilværelsen, og at den går negativt ut over deltakerne selvilde. Det fortelles om en passiv tilværelse, følelse av å være til bry, opplevelsen av å ikke kunne være med på det samme som venner grunnet dårlig økonomi, døgnrytme snudd opp ned og flere andre negative konsekvenser. Jeg har forsøkt å se disse erfaringene i lys sosiologisk teori omkring arbeidsledighet som et sosialt problem og pekt på den mulige sammenhengen med det offentlige ordskifte og det skjeve bytteforholdet som oppstår når en mottar økonomisk støtte (Arbeidsavklaringspenger i dette tilfellet) og ikke bidrar med arbeid tilbake (Halvorsen, 2002, s. 86 og 88) Her vil jeg være forsiktig med å trekke for skråsikre slutninger, men ser at faktorer som ordskiftet, stemping og stigma kan spille inn på enkeltmenneskene i denne oppgaven. Det som riktignok virker mest tydelig ut fra deltakernes svar her er hvor lite givende og passiv tilværelsen som arbeidsledig er. Arbeidsledige er også en av gruppene i samfunnet med lavest subjektiv livskvalitet, noe som er med å underbygge dette. (Statistisk sentralbyrå, 2020, s. 41).

Jeg har også sett erfaringene av arbeidsledighet i sammenheng med Beckers (1997) teori om stemping og avvik. Her har jeg kommentert at jeg ikke kan slå fast at deltakerne føler seg som avvikere, men at noen av uttalelsene vitner om at deltakerne, sett ut ifra Beckers

perspektiv, kan være sårbare for negativ stempling fordi de er utenfor arbeidslivet. (Becker, 1997, s. 9) . I tillegg understreker jeg at det er eksempler fra flere av intervjuene på at deltakerne stempler seg selv som unormale, når de forteller om arbeidsledighet og helsemessige utfordringer. I denne sammenheng må jeg få understreke at, som Skatvedt (2020) også er inne på, begreper som «avvikler» og «unormal» er grove kategorier og idealtyper som bare egner seg som analytiske kategorier, og ikke som beskrivelser av mennesker (s. 43).

Det må her også understrekes at det er klare individuelle forskjeller på deltakernes svar omkring arbeidsledighet. Deltaker 2 er den som uttaler seg mest åpent om det å føle seg annerledes, etterfulgt av deltaker 3. Deltaker 1 uttaler seg i liten grad om det å være arbeidsledig, mens deltaker 4 er mest opptatt av de negative sidene ved den passive tilværelsen som hen synes det er «dritkjipt». Det å ønske å ikke uttale seg om temaet kan tolkes på flere måter, det kan tyde på at deltakeren har opplevd denne tiden som svært tung, uten at jeg kan trekke noen konklusjoner ut av dette.

6.2 «Hvilke erfaringer har deltakerne med tiltaket?»

Den andre delen av problemstillingen har vært deltakernes erfaringer med tiltaket (Arbeidsforberedende trening). Her vil jeg konkludere med at deltakerne samlet sett har erfart positiv utvikling på flere områder. De to områdene som det blir rapportert mest bedring på er mestring av sosiale situasjoner og mestring knyttet til arbeidslivets rutiner og krav. Videre er det mye som tyder på at den samhandlingen de har hatt med jobbkonsulenter og andre viktige personer har vært viktig for deltakerne positive utvikling. Jeg har drøftet disse funnene med utgangspunkt i selvbestemmelsesteorien. Denne teorien legger vekt på tre grunnleggende psykologiske behov som fremmer både indre motivasjon og autonom ytre motivasjon. (Skaalvik & Skaalvik, 2015, s. 68-69). Funnene har blitt forsøkt pakket ut ved hjelp av disse behovene.

6.2.1 Behovet for autonomi og selvbestemmelse

Behovet for autonomi og selvbestemmelse virker å bli tilfredsstilt gjennom deltakernes samhandling med jobbkonsulentene, her vektlegges valgmulighetene og at deltakerne

opplever at de selv har mulighet til å ta avgjørelser om egen fremtid. (Skaalvik & Skaalvik, 2015, s. 69).

6.2.2 Behovet for tilhørighet

Behovet for tilhørighet har blitt sett i sammenheng med Skatvedts (2020) teori om restempling. Her kommer jeg frem til at deltakerne i stor grad forteller om hvordan det å bli medregnet og anerkjent er noe som virker positivt inn på deres selvbilde og motivasjon til å komme seg ut i arbeidslivet. I tillegg virker denne samhandlingen å ha stor betydning for deltakernes økte tro på mestringssevner i arbeidslivet. Det blir også vist til tilfeller der deltakerne har opplevd å være misfornøyde med samhandlingen med jobbkonsulenter, noe som har gått tilsvarende negativt utover deltakernes motivasjon for arbeid. Disse tilfellene er, forstått ut av datamateriale jeg sitter på, i klart mindretall. Også her må individuelle forskjeller understekes. Alle uttaler seg positivt om samhandlingen de har hatt med viktige personer i dette tiltaket, men det er særlig deltaker 2 og 3 som understreker hvor mye dette har betydning for dem.

6.2.3 Behovet for kompetanse

Behovet for kompetanse har blitt sett ut ifra Banduras (1997) teori om mestringsforventninger. Her blir det særlig lagt vekt på at deltakerne gjennom tiltaket har fått nye mestringserfaringer som kan være med på å øke mestringsforventningene/ troen på egne mestringssevner til arbeidslivets krav. (Bandura, 1997, s. 80). Dette gjelder særlig mestring av sosiale situasjoner og rutiner og struktur i hverdagen. Støtte og oppmuntring (verbal overbevisning) blir også lagt vekt på her. Særlig det å bli satt i situasjoner som en kan mestre ses som viktig her. (Bandura, 1997, s. 106). Deltakernes arbeidspraksiser ses som eksempler på dette. Gjennom arbeidspraksis har deltakerne fått muligheten til å møte mange av de utfordringene og kravene som stilles i arbeidslivet.

6.3 Avslutning

De forskjellige teoriene som har blitt brukt til å drøfte deltakernes erfaringer med tiltaket henger tett sammen i denne oppgaven. Særlig hverdagsresponsiviteten deltakerne har

opplevd, følelsen av autonomi, og verbal overbevisning virker i mine øyne å i stor grad være flere sider av samme sak, nemlig at de menneskene de har møtt gjennom tiltaket har bidratt positivt for deltakernes selvbilde, tro på egne mestringsevner, og deres motivasjon, som igjen har gjort dem mer rustet for arbeidslivet.

Når det gjelder hva slags motivasjon deltakerne har til det å skaffe seg jobb finner jeg en kombinasjon av autonom ytre motivasjon og indre motivasjon. Det fremstår helt tydelig at deltakerne ser stor egenverdi i det å være sysselsatt og komme seg ut av arbeidsledigheten. Samtidig forteller deltakerne om hvor mye det betyr for dem å komme seg i arbeid, noe som tyder på indre motivasjon.

Deltakernes negative erfaringer med en passiv og inaktiv hverdag som arbeidsledig, har ved hjelp av dette AFT-tiltaket blitt byttet ut med en mer aktiv og stimulerende hverdag. To elementer ved tiltaket ses som avgjørende for dette: samhandling og veiledning med jobbkonsulent, og deltakernes arbeidspraksiser. Deltakernes opplevelse av mestring, motivasjon og bedre selvbilde henger, slik jeg har vist i drøftingen, nært sammen. Den støtten, oppmuntringen, hverdagsresponsiviteten og konkrete jobbveiledningen som deltakerne har opplevd gjennom dette tiltaket er alle viktige faktorer som har spilt inn og bidratt til at samtlige deltakere i dag virker å være nærmere målet om fast arbeid.

Forslag til videre forskning

Det er flere ting jeg tenker kunne vært nyttig å forske videre på. For det første kunne det være interessant å høre flere deltakeres erfaringer med AFT-tiltak. Det kunne vært å intervjuere flere deltakere ved samme bedrift, for å jobbe videre med denne oppgaven. Det kunne også vært å intervjuere deltakere og ansatte ved andre AFT-tiltak i Agder. En kvantitativ tilnærming til dette feltet kunne også vært interessant, her for å få mer standardisert info om mange deltakeres erfaringer med AFT-tiltak. Videre sammenligning av AFT-tiltak og andre arbeidsmarkedstiltak for unge som aktivitetstilbud ses også som relevant videre forskning.

Relevansen for meg som kommende samfunnsfaglærer

I innledningen av denne oppgaven pekte jeg på noen sider ved denne oppgaven som gjør den relevant for meg som kommende samfunnsfaglærer. Her viste jeg til den økte satsingen på livsmestring i skolen. Gjennom denne oppgaven har jeg fått en dypere forståelse av årsaker til

at mennesker kan ha ekstra store utfordringer med å komme seg gjennom skolegangen og senere komme seg i arbeid. Ofte er dette årsaker som kan være mer eller mindre skjult for medelever og andre lærere. Å komme så tett på noen mennesker som har hatt ekstra store utfordringer med skole og jobb har gitt meg et verdifullt perspektiv, ikke bare som kommende lærer, men også som medmenneske. Innblikk i hva slags støtte, oppmuntring, tilbakemeldinger og hjelp som fungerer for disse menneskene tar jeg med meg videre. Det snakkes ofte om at en skal møte folk med «respekt», «verdighet», eller andre liknende ord. I denne oppgaven mener jeg at jeg har fått mer innsikt i hvordan denne samhandlingen faktisk gjøres. Dette er relevant for meg som lærer i møte med elever, og i mange andre situasjoner i livet.

Litteraturliste

Aust-Agder fylkeskommune & Vest Agder fylkeskommune. (dato: ukjent). Veikart for bedre levekår. Hentet fra <https://www.ostreagder.no/wp-content/uploads/2019/01/veikart-bedre-levekar-v2-10.01.19.pdf>

Agder fylkeskommune (dato: ukjent). Bedre levekår på Agder. Hentet fra <https://agderfk.no/vare-tjenester/folkehelse-levekar-og-likestilling/bedre-levekar-pa-agder/>

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: the exercise of control*. New York: W.H Freeman and Company.

Becker, H.S (1997). *Outsiders: studies in the sociology of deviance*. The Free Press

Frøyland, K. (2017). Sentrale kvalitetar i arbeidsinnkludering av sårbar ungdom, slik ungdom sjølv og arbeidsgivar oppleve det. Tidsskrift for ungdomsforskning, 17 (2), 3–26.
<https://journals.hioa.no/index.php/ungdomsforskning/article/view/2567/2483>

Halvorsen, K. (2002). *Sosiale Problemer: en sosiologisk innføring*. Bergen: Fagbokforlaget.

Hardoy, I., Røed, K., von Simson. & Zhang, T. (2017) Effekter av arbeidsmarkedspolitik rettet mot ungdom i Nord-Europa – en metaanalyse. 34 (3.), 167-181. DOI: 10.18261/issn.1504-7989-2017-03-02

Imsen, G. (2017). *Elevenes verden: innføring i pedagogisk psykologi*. (5.utg.) Oslo: Universitetsforlaget.

Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. (3. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.

Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. (2. utg.). Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Johannesen, L. E. F., Rafoss, T. W., & Rasmussen, E. B. (2018). *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Oslo: Universitetsforlaget.

Kane, A. A., Köhler-Olsen, J. & Reedtz, C. (2017). Aktivisering av unge sosialhjelpsmottakere – forutsetninger for å sikre overgangen til arbeid. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 20 (2), 117-133.
<https://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/12394/article.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Leseth, A. B., Vilhena, S. & Gjersøe, H. M. (2020). Aktivitetesplikten: unge mottakere av sosialhjelp og deres erfaringer med aktivitetsplikt. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 23(2.), 126-139. <https://doi.org/10.18261/issn.0809-2052-2020-02-04>

Lohne, L. (2018, 26. juni). «Nå skal elevene lære seg livsmestring og personlig økonomi». *Verdens Gang*. Hentet fra <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/6n7578/naa-skal-elevene-laere-seg-livsmestring-og-personlig-oekonomi>

Madsen, O. J. (2018, 29. desember). Om ”generasjon prestasjon”: - Hva feiler det oss? *Verdens Gang*. Hentet fra <https://www.vg.no/nyheter/meninger/i/0E6rOM/om-generasjon-prestasjon-hva-er-det-som-feiler-oss>

NAV. (2021,19. mars). Arbeidsavklaringspenger (AAP). Hentet fra <https://www.nav.no/no/person/arbeid/arbeidsavklaringspenger/arbeidsavklaringspenger-aap#chapter-1>

NAV. (2020, 8. oktober). Arbeidsforberedende trening. Hentet fra <https://www.nav.no/no/person/arbeid/oppfolging-og-tiltak-for-a-komme-i-jobb/tiltak-for-a-komme-i-jobb/arbeidsutproving/arbeidsforberedende-trening#chapter-1>

NOVA. (2019). Ung i Agder 2019. Hentet [02.03.2021] fra https://agderfk.no/_f/p1/i76fba96a-d550-44e8-99ce-f4edafaf23a7/rapport-ung-i-agder-2019.pdf

Olsen, G. & Ellingsen, I. T. (2019). Arbeidsmarkedstiltak som læringsarena: nav-veiledere og unge arbeidsledige om 'læring i tiltak'. *Fontene forskning*, 12 (1), 30-42. Hentet fra <https://uis.brage.unit.no/uis-xmlui/bitstream/handle/11250/2653432/pdf-158065803.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Postholm, M. B. & Jacobsen, D. I. (2018) *Forskningsmetode for masterstudenter i lærerutdanning*. (1.utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.

Regjeringen. (2020, 4. desember). Arbeidsmarkedstiltak. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-syssetting/innsikt/arbeidsmarkedstiltak/id86897/>

Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet: fra vitenskap til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.

Skaalvik, E. M & Skaalvik, S. (2015). *Motivasjon for læring: teori og praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.

Skatvedt, A. (2020). *Bedringens sosiologi: om potensialet i hverdagslig samhandling*. (1.utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

Skatvedt, A. (2008). *Alminnelighetens potensial: En sosiologisk studie av følelser, identitet og terapeutisk endring* (Doktoravhandling). Universitetet i Oslo, Oslo.

Statistisk sentralbyrå. (2020). Livskvalitet i Norge 2020. Hentet fra <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/attachment/433414?ts=17554096418>

Utdanningsdirektoratet. (Dato: ukjent). Overordnet del: Folkehelse og livsmestring. Hentet fra <https://www.udir.no/lk20/overordnet-del/prinsipper-for-laring-utvikling-og-danning/tverrfaglige-temaer/folkehelse-og-livsmestring/?lang=nob>

Utdanningsdirektoratet. (Dato: ukjent). Samfunnskunnskap vg1/ vg2 samisk (SAK02-01): Tverrfaglige temaer. Hentet fra <https://www.udir.no/lk20/sak02-01/om-faget/tverrfaglige-temaer>

Utdanningsdirektoratet. (Dato: ukjent). Samfunnskunnskap vg1/ vg2 samisk (SAK02-01): Kjerneelementer. Hentet fra <https://www.udir.no/lk20/sak02-01/om-faget/kjerneelementer?TilknyttedeKompetansemaal=true&anchorId=KE66>

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Vedlegg 1 Intervjuguide til deltakerne

1. Presentere meg selv og forskningsprosjektet

- Samtykke, anonymisering, taushetsplikt
- Diktafon
- Ingen riktige eller gale svar. Ønsker å få frem dine tanker. Anonymt.

2. Fortell litt om deg selv

- Alder, sivilstatus, (ikke navn)
- familie, søsken, foreldres arbeid/ utdanning

3. Kan du fortelle litt om hva du liker å gjøre på fritiden

- Fritidsinteresser, hobbyer (annet enn gaming), venner
- Ukedager og helger
- sommer og vinter

4. Driver du mye med gaming?

- Hvilke spill spiller du?
- Hvorfor spiller du?
- Hvor mye spiller du?
- Når var det du begynte å spille?

5. Hvordan havnet du utenfor utdanning og arbeidslivet?

- Noen spesielle årsaker
- Hvordan var det på skolen i oppveksten?
- Skolelei?
- Mestring?
- Sett på som annerledes?

6. Hvordan er det å være utenfor arbeidslivet og utdanning?

- Hvordan er det å motta ytelser fra Nav?
- Hvordan føles det å være med i et arbeidsmarkedstiltak?

7. Hvordan ser hverdagen din ut?

- Hvordan så hverdagen din ut før du begynte i tiltaket? Var du arbeidsledig? hvordan var det i så fall?
- Har du hatt noen perioder mens du har vært her hvor du ikke har dukket opp? Hvordan er det?
- Hvordan ser en god hverdag ut for deg nå?

8. Hvordan har du det økonomi?

- Har du så det holder, eller er det vanskelig å få ting til å gå rundt?
- Er det noe du ikke kan gjøre, som du har lyst til, på grunn av økonomien din?
- Er det ting du ikke kan kjøpe på grunn av økonomien din?
- Hvordan er bo-situasjonen din?

9. Kan du si litt om det sosiale nettverket ditt?

- Har du mange venner?
- Hvor er de?
- Hva driver de med?
- Har du venner du holder kontakt med som du har møtt online?
- Flest fysisk eller «online-venner»?
- Hva liker dere å gjøre sammen?
- Ensomhet?

10. Hva var forventningene dine til dette tiltaket?

- Hva var forventningene dine til tiltaket?
- Hvor motivert var du da du startet her?
- Var det noe spesielt du ønsket å utvikle/ bli bedre på?

11. Kan du fortelle litt om hva du har gjort i dette tiltaket?

- Kronologisk
- Jobbsøking
- Ut plassering

12. Hva synes du egentlig om tiltaket, nå når du har vært her en stund?

- Føler du at dette har vært nyttig for deg?
- Har du fått noen nye tanker og ideer om fremtiden etter at du ble med på prosjektet?
- Har du fått noen nye venner i løpet av denne perioden?
- Føler du at dette har vært det riktige stedet for deg å være?
- Hva skal til for at dette tiltaket kunne blitt bedre?
 - Er det noen type hjelp du savner, eller ting du tenker at prosjektet kan fokusere mer på i fremtiden?

13. Hvordan blir du behandlet av de ansatte?

- Hvordan er forholdet ditt til jobbkonsulenten din?
- Er det mye fokus på det å skulle bli sjef i sitt eget liv her, ansvarliggjøring?
 - Hvilke tanker har du om dette?
 - Er det nyttig?
- Slik jeg har forstått det lager dere noe som heter en handlingsplan her. Som handler om hva du skal gjøre for å nå målet med å komme ut i arbeid eller utdanning.
 - Hvordan er denne prosessen?

- Er det du eller jobbkonsulentene som bestemmer hva som skal gjøres og hva planen er?
 - Hva tenker du om dette?
- Føles det trygt for deg å åpne opp om personlige ting og utfordringer her?
 - Føler du at du blir behandlet på en spesiell måte fordi du er utenfor arbeidslivet, på bedriften og blant bekjente og i samfunnet generelt?

14. Hva er dine styrker/ kvaliteter/ ferdigheter

- Når kjenner du på mestring?
- Gaming?
- Tenker du at disse kvalitetene er noe du kan få bruk for i arbeidslivet?

15. Har du følt på mestring i løpet av tiden du har vært i dette tiltaket?

- Er det mye fokus på at du skal få mer tro på egne evner?
- Føler du at jobbkonsulentene din fokuserer på dine styrker?
 - Hva synes du om dette?
- Blir du satt i situasjoner som du kan mestre?
- Har du fått mer tro på egne ferdigheter og evne til å mestre ting?
- Hva opplever du at det blir lagt mest vekt på her: dine personlige evner eller arbeidsinnsats, altså hvor mye tid og krefter en legger i å få til noe?
 - Hva tenker du om dette?

16. Hvilke tanker har du om fremtiden for deg?

- Har du planer om å ta mer utdanning?
- Hvordan ser du for deg at livet ditt er om 5 år?
- Hva slags jobb har du lyst til å ha, hva har du lyst til å jobbe med?
- Hvordan vil en god hverdag i livet ditt se ut da?

- Kunne du tenke deg å leve av gaming?
- Kunne du tenke deg å jobbe med noe som har med gaming å gjøre/ får brukt evnene fra gamingen?

Vedlegg 2 Intervjuguide til ansatte

1. Presentere meg selv og forskningsprosjektet

- Samtykke, anonymisering, taushetsplikt
- Diktafon
- Ingen riktige eller gale svar. Ønsker å få frem dine tanker. Anonymt.

2. Fortell litt om deg selv

- Alder
- Utdanning

3. Hva har du jobbet med tidligere?

- Har du vært med på lignende prosjekt tidligere
 - Hvilke erfaringer har du med dette?
 - Ting som funket og ting som ikke funket

- Viktigste lærdommen fra tidligere prosjekter/ tiltak
4. Kan du fortelle litt kort om hva tiltaket?
 - Hva gjør deltakerne?
 - Hva er dere prosjektansattes/ jobbkonsulenter/ veiledere rolle i dette tiltaket?
 - Hva er begrunnelsen for å gjøre det på denne måten?
 5. Hvordan er det med tiltakets tidsrammer?
 - Hvor lenge skal tiltaket holde på?
 - Hvor lenge skal/ kan deltakerne være med i tiltaket?
 - Prosessen: forarbeid, underveis i tiltaket, etterarbeid (kontakt med deltakerne når de har blitt sendt videre)
 6. Hvilke mål har dere for tiltaket?
 - For deltakerne
 - For tiltaket som helhet
 - Hva slags betydning har dette tiltaket på et overordnet samfunnsmessig nivå (lokalsamfunnet, arbeidsledighet, osv)?
 - Hvor viktig er det for bedriften å få flest mulig videre i enten jobb eller utdanning fortest mulig?
 7. Kan du si litt om vektleggingen av det å få deltakerne ut i arbeid kontra det å få dem ut i høyere utdanning?
 - Er det noe som er førsteprioritet?
 - Legges aktivitetene i tiltaket opp mest i retning av at de skal ut i jobb eller utdanning?
 - Pleier det å være mest motivasjon for arbeid eller utdanning?
 8. Hva var ideene bak dette tiltaket?
 - Er det noen klare verdier/ filosofier dere har i bunn som dere jobber ut ifra?
 - Hva tenker du er den beste måten å hjelpe deltakerne ut i arbeidslivet eller høyere utdanning?

9. Kan du si litt om deltakerne?

- Hvem er de?
 - Depresjon
 - Angst
 - Ensomhet
 - Avhengighet
- Hva trenger de hjelp til?
- På hvilken måte får de denne hjelpen gjennom dette tiltaket?
- Hvor nærme er folk å komme seg ut i arbeid eller utdanning når de starter i tiltaket?

- Hva er dere ansattes rolle overfor deltakerne?
- Scenario: en deltaker er svært demotivert til å drive med alt som ikke har med gaming å gjøre. Hvordan møter dere denne deltakeren?

10. Kan du si litt om hvordan dere kartlegger mulighetene og fremtiden til den enkelte deltaker?

- Kortsiktig og langsiktig fokus.
- Hvor delaktige er deltakerne i utformingen av en fremtidsplan?

11. Hvordan spiller dere på den enkelte deltakers styrker, kompetanse, personlige ferdigheter og egenskaper?

- Mestring

12. Jobber dere mye med å få deltakerne til å bli selvstendige og ansvarliggjort?

- Hvordan gjøres dette?

13. Er det mye fokus på mestring?

- Hvor viktig er det for arbeidet deres?
- Hvordan jobber dere for å få deltakerne til å kjenne på mestring?

14. Hva er dine forventninger til med dette tiltaket?

- Hva forventer du av dere som ansatte i dette prosjektet?
- Hva forventer du av deltakerne i dette prosjektet?

Vedlegg 3 Informasjonsskriv/ samtykkeskjema for ansatt

Vil du delta i forskningsprosjektet «Unge arbeidslediges erfaringer med arbeidsledighet og et arbeidsmarkedstiltak»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke deltakere i arbeidsmarkedstiltak sine erfaringer med tiltaket og tanker om fremtiden. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Dette prosjektet har som formål å undersøke unge som mottar ytelse fra Nav sine erfaringer med å delta i arbeidsmarkedstiltak i regi av bedriften ... , samt å undersøke hva som er deres drømmer og tanker om fremtiden og arbeidslivet. Temaer som det vil undersøkes er hvordan hverdagen deres er, sosialt nettverk, mestring, tanker om fremtiden (hva de tror de driver med i fremtiden og jobber med), tanker og erfaringer med prosjektet og de ansatte. Dette er en masterstudie av meg som lektorstudent ved Universitetet i Agder. Jeg har fått tilgang av bedriften til å være til stede i bedriften og vil også gjøre observasjoner her gjennom å ta notater som ikke er personidentifiserbare (dette har ikke vært mulig hittil på grunn av Covid-19)

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Agder / Institutt for Sosiologi og sosialt arbeid er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta fordi du er ansatt i et av arbeidsmarkedstiltakene jeg ønsker å forske på. En ansatt i et annet arbeidsmarkedstiltak i bedriften har også blitt spurt om å delta. Jeg som student har fått muligheten til å være til stede i dette tiltaket gjennom et samarbeid mellom Universitetet i Agder og bedriften.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det et intervju som vil vare i ca. 50 minutter. Opplysningene som samles inn registreres med lydopptak med bruk av diktafon. Opptaket vil bli slettet etter at det er analysert. Intervjuet vil bestå av spørsmål om tiltaket. Her vil det være spørsmål om mål med tiltaket, hva konkret som foregår i tiltaket, litt om hvem som er deltakere i tiltaket, ideer bak måten å jobbe på, erfaring fra tidligere prosjekter og hva du har jobbet med tidligere.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Det er bare jeg og min veileder ved UiA som har tilgang på disse opplysningene. Du vil bli anonymisert ved at navnet og kontaktopplysningene dine vil bli erstattet med en kode som

lagres på en egen navneliste adskilt fra opplysningene om deg. I selve masteroppgaven min er bedriften anonymisert og omtales som et arbeidsmarkedstiltak i Agder.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opptaket av intervjuet vil bli slettet når prosjektet avsluttes/ oppgaven er godkjent, noe som etter planen er ca. 1. juni 2021. Personopplysningene vil anonymiseres innen prosjektslutt.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Agder / Avdeling for Sosiologi og sosialt arbeid har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Min kontaktinformasjon – Mail: matiap15@uia.no, mobil: 47907925
- Universitetet i Agder / Avdeling for Sosiologi og sosialt arbeid ved Irene Trysnes: mail: irene.trysnes@uia.no, mobil: 38142174
- Vårt personvernombud: Vårt personvernombud: Ina Danielsen, mail: ina.danielsen@uia.no, mobil: 38142140

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Matias Folke Pettersson (student)

(Forsker/veileder)

Irene Trysnes

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Unges erfaringer med et arbeidsmarkedstiltak og tanker om fremtidig arbeid*, og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til:

- å delta i intervju om arbeidsmarkedstiltaket

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av ansatt i arbeidsmarkedstiltaket, dato)

Vedlegg 4 Informasjonsskriv/ samtykkeskjema for deltakerne:

**Vil du delta i forskningsprosjektet
«Unge arbeidslediges erfaringer med arbeidsledighet og et
arbeidsmarkedstiltak»?**

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke deltakere i arbeidsmarkedstiltak sine erfaringer med tiltaket og tanker om fremtiden. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Dette prosjektet har som formål å undersøke unge som mottar ytelser fra Nav sine erfaringer med å delta i arbeidsmarkedstiltak i regi av bedriften ..., samt å undersøke hva som er deres drømmer og tanker om fremtiden og arbeidslivet. Temaer som det vil undersøkes er hvordan

hverdagen din er, sosialt nettverk, mestring, tanker om fremtiden (tanker om hva du vil drive med), tanker om arbeidsmarkedstiltaket du går på og de ansatte. Dette er en masterstudie av meg som lektorstudent ved Universitetet i Agder. Jeg har fått tilgang av bedriften til å være til stede i bedriften og vil også gjøre observasjoner her gjennom å ta notater som ikke er personidentifiserbare (dette har ikke vært mulig hittil på grunn av Covid-19)

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Agder / Institutt for Sosiologi og sosialt arbeid er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å være med i denne studien fordi du er deltaker i et arbeidsmarkedstiltak. De ca. 10 andre som får denne henvendelsen er også deltakere i dette arbeidsmarkedstiltaket eller et annet lignende tiltak i samme bedriften. Jeg kommer også til å intervju ansatte ved bedriften. Jeg som student har fått muligheten til å være til stede i dette tiltaket gjennom et samarbeid mellom Universitetet i Agder og bedriften.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det et intervju som vil vare i ca. 30-40 minutter. Opplysningene som samles inn registreres med lydopptak med bruk av diktafon. Opptaket vil bli slettet etter at det er analysert. Intervjuet består av spørsmål om: litt om deg selv (alder, sivilstatus, familie, søsken), fritidsinteresser, gaming (altså det å spille dataspill), hverdagen din, sosialt nettverk, økonomi, fremtiden (om hva du driver med og jobber med), dine tanker om jobb og arbeidslivet, dine kvaliteter/ ferdigheter, mestring, dine erfaringer med arbeidsmarkedstiltaket, dine erfaringer med de ansatte.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Vær oppmerksom på at vi kommer til å behandle personopplysninger om din helse. Her tenkes helse i vid forstand altså både fysisk og psykisk helse og sosiale forhold. Dette fordi jeg kommer stille spørsmål om mestring, økonomi og ensomhet.

Det er bare jeg og min veileder ved UiA som har tilgang på disse opplysningene. Du vil bli anonymisert ved at navnet og kontaktopplysningene dine vil bli erstattet med en kode som lagres på en egen navneliste adskilt fra opplysningene om deg.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opptaket av intervjuet vil bli slettet når prosjektet avsluttes/ oppgaven er godkjent, noe som etter planen er ca. 1. juni 2021. Personopplysningene vil anonymiseres innen prosjektslutt.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Agder / Avdeling for Sosiologi og sosialt arbeid har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Min kontaktinformasjon – Mail: matiap15@uia.no, mobil: 47907925
- Universitetet i Agder / Avdeling for Sosiologi og sosialt arbeid ved Irene Trysnes:
mail: irene.trysnes@uia.no, mobil 38142174.
- Vårt personvernombud: Vårt personvernombud: Ina Danielsen, mail:
ina.danielsen@uia.no, mobil: 38142140

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no)
eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Matias Folke Pettersson

(Forsker/veileder)

Irene Trysnes

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Unges erfaringer med et arbeidsmarkedstiltak og tanker om fremtidig arbeid*, og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til:

- å delta i et intervju om et arbeidsmarkedstiltak og tanker om fremtiden.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av deltaker på arbeidsmarkedstiltak, dato)

Vedlegg 5 NSD godkjenning – skjermbilde av godkjenningen.



Melding

03.02.2021 12:47

Behandlingen av personopplysninger er vurdert av NSD. Vurderingen er:

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 03.02.2021 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema
Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger og særlige kategorier av personopplysninger om helse frem til 01.06.2021.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a.

For særlige kategorier av personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen:

- om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet.

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1 f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Marita Ådnanes Helleland
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)