

Fra fortidens feil til fremtidens muligheter

En kvalitativ studie av pedagogisk veiledning i
overgangen fra fengsel til arbeidsliv

TONJE GUNDERSEN

VEILEDER

Christine Jørgensen

Universitetet i Agder, 2024

Fakultet for humaniora og pedagogikk

Institutt for pedagogikk

Emnekode: PED511

Forord

Endelig! Jeg har klart å skrive en masteroppgave, og det i seg selv ser jeg på som en stor prestasjon. Det har vært en krevende og utfordrende prosess, samtidig som at det har vært utrolig spennende og lærerikt. Jeg har tilegnet meg mye ny kunnskap, samtidig som at jeg har lært meg selv å ikke gi opp selv når det føles litt håpløst.

Jeg hadde aldri kommet meg hit hadde det ikke vært for de fire informantene som så gjerne stilte opp til intervju. De delte erfaringer og kunnskap med meg som har vært helt nødvendig for at jeg skulle få en helhetlig oppgave som jeg er stolt av å vise frem.

En annen person som har gjort alt dette mulig er min dyktige veileder, Christine Jørgensen. Jeg vil takke for kunnskapen, tålmodigheten og motivasjonen hun har bidratt med, og ikke minst alle timene hun har lagt ned for å hjelpe meg når jeg virkelig har trengt det. Hun har sett mine behov, og tilrettelagt ut ifra det.

Aller sist vil jeg takke samboeren min som er hele grunnen for at jeg valgte å gå videre med en master. Jeg vil takke for at han ikke har latt meg gi opp, og takke for å ha sett mulighetene som ligger i meg. Han har vært vitne til utallige små sammenbrudd og klaging, men likevel klart å gi meg mot til å fortsette.

TUSEN TAKK!

Sammendrag

Denne masteroppgaven undersøker jobbkonsulenters beskrivelser med samhandling med jobbsøkere i overgangen fra fengsel til arbeidslivet. Når jeg da forsker på jobbkonsulentenes beskrivelser av samhandlingen gir det et innblikk i hvordan pedagogisk veiledning kommer til syne, og hvordan det påvirker arbeidslivsdeltakelsen for tidligere straffedømte. Formålet er å få frem at pedagogisk veiledning er mer enn bare veiledning knyttet til skole og barnehagen, og derfor vise hvordan det kommer frem i flere yrker enn mange kanskje tenker.

Hovedfokuset er altså ikke betydningen av generell veiledning, men den pedagogiske veiledningen og hvordan pedagogikken kommer til syne i jobbkonsulentenes beskrivelser. Problemstillingen min er derfor: *Hvordan beskriver jobbkonsulenter samhandlingen med jobbsøkere i overgangen fra fengsel til arbeidsliv, og hvordan kan beskrivelsene bidra til å forstå betydningen av pedagogisk veiledning for jobbsøkernes arbeidslivsdeltakelse?*

Forskning viser blant annet til at prøveløslatte har et ønske om å kunne medvirke og være en aktiv deltaker i samfunnet gjennom arbeidsstyrke og sysselsetting, for å kunne leve et kriminalfritt liv (Sheppard & Ricciadelli, 2020, s. 47-48). Fordi det virker så kompleks, undersøker jeg hvordan jobbkonsulenter kan bidra til at tidligere straffedømte kan bli en aktiv deltaker i samfunnet gjennom arbeidslivsdeltakelse. Dette er viktig fordi det vises til at arbeidslivsdeltakelse er en viktig kilde til menneskelig kontakt. I tillegg til at det har en stor betydning for menneskers økonomiske selvstendighet, og at en blir i stand til å ta vare på seg selv (SSB, 2017).

Det teoretiske rammeverket i oppgaven tar utgangspunkt i pedagogisk veiledning, som belyser at blant annet relasjonen som skapes mellom veileder og veilede er relevant for selve veiledningen (Tveiten, 2011, s. 151). I tillegg viser jeg til Tjeldvoll (2018) og Imsen (2021, s. 9) som påpeker sosialisering som et av pedagogikkens fokusområder. Dette er relevant for å svare på min problemstilling fordi det kan bidra til å få en forståelse for hvordan pedagogikk og veiledning henger sammen, og da særlig i kartleggingsfasen og oppfølgingen jobbsøkerne blir tilbudt. Deretter tar jeg for meg anerkjennelse og sosialisering, der jeg inkluderer blant annet makt, sosial integritet og sosiale avvik. Til slutt presenterer jeg Axel Honneths anerkjennelsesteori som tar utgangspunkt i tre områder for anerkjennelse; Anerkjennelse i nære relasjoner, rettslig anerkjennelse og sosial verdsetting. Dette er fordi mange straffedømte

ser ut til å slite med «oppnopning av levekårsproblemer» (Haugen, 2013, s. 199), og anerkjennelse i relasjonen mellom jobbkonsulentene og jobbsøkerne kan ha stor betydning.

I masteroppgaven har jeg brukt semistrukturert intervju for å samle inn data. Jeg intervjuet fire jobbkonsulenter på ulike geografiske områder i Norge, fra to ulike bedrifter.

Jobbkonsulentene har blitt beskrevet i anonymisert utgave og fått tildelt fiktive navn:

Jobbkonsulent Jan, Jobbkonsulent Janne, Jobbkonsulent Jone og Jobbkonsulent Johnny.

Resultatene viser til at jobbkonsulentene legger vekt på å bygge en god relasjon med jobbsøkerne. For å bygge en god relasjon understreker de viktigheten av gode samtaler, det å være en god lytter, være tilgjengelig og til stede, og se mennesket bak dommen.

Jobbkonsulentene mener for eksempel at jobbsøkerne vokser når de møter dem på denne måten. De fokuserer på å snakke med jobbsøkerne som likemenn, og å være på bølgelengde og snakke deres språk. På en annen side antyder resultatene at jobbkonsulentene modellerer sine verdier og andre viktige normer fra arbeidslivet ovenfor jobbsøkerne gjennom sin kommunikasjon og tilstedeværelse, som igjen kan påvirke jobbsøkernes sosialisering. Dette vil igjen kunne bidra til at de også får oppleve sosial verdsetting når de kommer ut i jobb, ved å kunne påvirke hvordan disse fremstår, og kan ha avgjørende betydning for deres arbeidslivsdeltagelse.

Innholdsfortegnelse

Forord	iii
Sammendrag.....	v
1. Innledning.....	1
1.1 Problemstilling.....	2
1.2 Begrepsavklaring.....	2
1.3 Litteraturgjennomgang.....	3
1.2.1 Utfordringer for arbeidslivsdeltakelsen.....	4
1.2.2 Veiledningens betydning	7
1.4 Oppgavens oppbygging.....	7
2. Teori.....	9
2.1 Pedagogisk veiledning.....	9
2.1.1 Veilederrollen	10
2.1.2 Relasjonen i veiledning.....	11
2.1.3 Samhandling og språk i veiledning.....	12
2.2 Anerkjennelse og sosialisering.....	15
2.3 Anerkjennelsesteorien	17
2.2.1 Anerkjennelse i nære relasjoner	17
2.3.2 Rettslig anerkjennelse.....	18
2.3.3 Sosial verdsetting.....	19
3. Metode.....	21
3.1 Vitenskapsteori.....	21
3.2 Forskningsdesign og datainnsamling.....	21
3.2.1 Semistrukturert intervju.....	22
3.2.2 Gjennomføringen.....	23
3.3 Utvalg og rekruttering av informanter.....	24
3.4 Analyse	26
3.5 Forforståelse og gyldighet.....	28
3.6 Etiske refleksjoner	30
4. Resultater	33
4.1 Jobbkonsulentene og veilederrollen	33
4.2 Fra straffedømt til jobbsøker.....	39
4.3 Samhandlingen.....	43
5. Drøfting.....	49
5.1 Veilederens rolle.....	49
5.2 Betydningen for arbeidslivsdeltakelsen.....	53
6. Konklusjon og videre forskning	59
Litteraturliste	61
Vedlegg	67

Oversikt over tabeller og figurer

1. Tabell for utvalg og datamaterialet.....	25
2. Tabell for temaer som vektlegges om jobbkonsulenten selv, og om egen rolle	34
3. Tabell for fremstilling av jobbsøkerne og hvilke krav som stilles til dem	40
4. Tabell for hvordan jobbkonsulentenes samhandling med jobbsøkerne	43

1. Innledning

Overgangen fra fengsel til arbeidsliv kan være en utfordrende periode for tidligere straffedømte. Jobbkonsulentenes rolle i dette spiller inn ved å hjelpe dem å navigere eventuelle utfordringer som oppstår på veien, samt bidra til å finne riktig jobb etter jobbsøkernes behov og ønsker. Å ha en jobb kan bidra til en selvstendigjøring av alle mennesker. Uten hverken jobb eller erfaring kan det oppleves som utfordrende for innsatte å leve et selvstendig liv uten kriminalitet (Kriminalomsorgen, 2023). Masteroppgaven tar derfor stilling til en forståelse av pedagogisk veiledning ved å fremme kunnskap om denne form for veiledningspraksis, samt hvordan dette er med på å støtte tidligere straffedømtes vei mot en meningsfull deltakelse i arbeidslivet.

Det å integrere seg i samfunnet for tidligere straffedømte handler om mer enn å delta i arbeidslivet, det handler også om å kunne føle på en tilhørighet i samfunnet, i tillegg til å klare seg som et selvstendig individ. Sosialisering er et relevant begrep i pedagogikken, og omhandler påvirkningen som foregår innad i familien og i ulike organisasjoner. Hensikten med påvirkningen er å forme mennesker etter verdier og interesser som en myndighet har bestemt (Tjeldvoll, 2018). Det kan ofte tenkes at pedagogikk kun er rettet mot barn, men pedagogikk kan handle om blant annet oppdragelse og sosialisering i alle aldre, det kan skje på alle livets områder (Imsen, 2021, s. 9).

Kriminolog Stian Haugen (2013, s. 199) hevder at media kaster lys over de kriminelle på en måte som gjør at de fordømmes av de fleste, og skaper frykt over sikkerheten for seg selv og andre. Jeg mener derfor det er et behov for å undersøke jobbkonsulenters beskrivelser av samhandlingen med tidligere straffedømte og hvordan det kan bidra til å forstå betydningen av pedagogisk veiledning for deres arbeidslivsdeltakelse. Dette er fordi jeg i motsetning til media, ønsker å kaste lys over at alle fortjener en plass i samfunnet.

1.1 Problemstilling

Formålet er å fremme at pedagogisk veiledning er mer enn bare veiledning knyttet til skolen og barnehagen, men at det kommer frem i flere yrker enn mange kanskje tenker. Jeg skal av den grunn se på pedagogisk veiledning der målet er arbeidslivsdeltakelse for tidligere straffedømte. Hovedfokuset er altså ikke betydningen av generell veiledning, men den pedagogiske veiledningen og hvordan pedagogikken kommer til syne i jobbkonsulentenes beskrivelser.

Resultatet jeg håper på i masteroppgaven er å kunne klare å gi et definert svar til problemstillingen min. Jeg håper på å finne ut hvordan veiledning blir brukt i kartleggingsprosessen, samt den oppfølgingen som blir tilbudt jobbsøkerne. Dette er for å få en større forståelse av hvordan jobbkonsulenter samhandler med målgruppen der målet er arbeidslivsdeltakelse, og å få et innblikk i hvilke egenskaper som kreves for å veilede tidligere straffedømte.

For at ikke masteroppgaven skulle bli for omfattende har jeg valgt å avgrense oppgaven til kun jobbkonsulentenes beskrivelser av samhandlingen i overgangen fra fengsel til arbeidsliv. Da merker jeg meg overgangen. Jeg har bevisst valgt å ikke fokusere på jobbsøkernes perspektiver, og heller ikke deres erfaringer og opplevelser i fengsel og i arbeidslivet. Dette er fordi omfanget av oppgaven ville blitt for stort, og det ville vært vanskelig å komme til en konkret besvarelse av problemstillingen.

Derfor blir problemstillingen følgende: *Hvordan beskriver jobbkonsulenter samhandlingen med jobbsøkere i overgangen fra fengsel til arbeidsliv, og hvordan kan beskrivelsene bidra til å forstå betydningen av pedagogisk veiledning for jobbsøkernes arbeidslivsdeltakelse?*

1.2 Begrepsavklaring

I dette delkapittelet presenterer jeg begreper som blir brukt gjennomgående i oppgaven, og hva begrepene innebærer.

Her er det særlig fire begreper det er snakk om, som omhandler informantene i masteroppgaven, deres yrkesutøvelse og menneskene de veileder gjennom denne.

Det første begrepet som må avklares er det jeg har valgt å kalle informantene, nemlig *Jobbkonsulenter*. Dette er fordi det er disse informantene kaller seg selv, noe som også viser til arbeidsoppgavene disse har. Det neste begrepet er *Jobbsøker*. Dette er begrepet flere av informantene bruker om menneskene de veileder, som står i overgangen fra fengsel til arbeidslivet. Det tredje begrepet er *Tidligere straffedømt*. Her har jeg overveid ulike måter å omtale jobbsøkerne på som jeg har endret på underveis i prosessen. Grunnlaget for dette er at jeg ikke ønsker å bruke et negativt ladet ord for målgruppen, samtidig som at jeg får frem fortiden deres. Jeg har derfor valgt å bruke tidligere straffedømte fremfor blant annet tidligere domfelte, mennesker med kriminell bakgrunn og tidligere innsatte. Jeg kom frem til tidligere straffedømte rett og slett fordi det etter min oppfatning virker mindre krenkende, samtidig som at det poengterer at målgruppen tidligere har begått en straffbar handling. En av informantene brukte også begrepet tidligere straffedømte. Det fjerde begrepet er *Samhandling*, som handler om å gjøre noe overfor hverandre (Schiefløe, 2024, s. 348). En del av samhandling med andre mennesker kan innebære at man møter til avtale, leverer det som skal leveres tidsnok og at man samordner hvordan man bruker ting sammen. Samhandling kan også forstås som en forpliktende interaksjon der man har et felles mål. For at samhandling skal være effektiv er både kommunikasjon, samarbeid og koordinering avgjørende (Schiefløe, 2024, s. 348-353).

1.3 Litteraturgjennomgang

Her presenterer jeg noen viktige punkter i eksisterende litteratur og forskning på veiledning i overgangen mellom fengsel og arbeidsliv, hvilke betydninger dette har for jobbsøkernes arbeidslivsdeltakelse- og jobbkonsulenters rolle i dette. Målet er å gi leseren et bilde av feltet i Norge i dag, ikke en gjennomgang av all eksisterende forskning. Søk på norsk litteratur og forskning, gir et begrenset bilde, og det er gjort mer forskning på arbeidsinkludering for mennesker med funksjonsnedsettelse og varig tilrettelagt arbeid (VTA), enn for mennesker med en tidligere dom. Dermed valgte jeg å bruke engelske søkeord, og presenterer viktige poeng også fra internasjonal forskning, fra land med liknende samfunnsstrukturer som Norge. Søk er gjort i Oria og Google Scholar, med søkeordene: *Tidligere domfelte, Innsatte, Fengsel, Arbeid, Jobb, Former prisoners, Inmates, Work, Working After Prison, Mentoring, Mentor After Prison, Interacting with former inmates*.

1.2.1 utfordringer for arbeidslivsdeltakelsen

På Statistisk Sentralbyrå understrekes viktigheten av arbeidslivsdeltakelse for menneskers økonomiske selvstendighet, at en blir i stand til å ta vare på seg selv. Samtidig som at å ha en arbeidsplass er en viktig kilde til menneskelig kontakt. Det kan også bidra til at mennesker får en meningsfull og strukturert hverdag, og være en del av samfunnet. Det presiseres at arbeidslivsdeltakelse er essensielt når det kommer til livskvalitet (SSB, 2017). Noe lignende er å finne på Kriminalomsorgens nettside. Der finner man informasjon om blant annet tilbakeføring, arbeid og utdanning. «Det å ha et arbeid er nøkkelen til inntekt, tilhørighet og mestring» (Kriminalomsorgen, 2023).

Sheppard og Ricciardelli (2020) har forsket på utfordringer med ansettelse som tidligere innsatte i Canada står ovenfor. Funnene av undersøkelsen viser til at sysselsetting er avgjørende når det kommer til å støtte avstanden fra kriminalitet, men at utfordringer vil kunne oppstå. De påpeker blant annet lite erfaring, lav utdanning og at det nåværende arbeidsklimaet er prekært, som er grunnlaget for utfordringene. I funnene presenterer de også at de prøveløslatte har et ønske om å kunne medvirke og være en aktiv deltaker i samfunnet gjennom arbeidsstyrke og sysselsetting, for å kunne leve et kriminalfritt liv (Sheppard & Ricciardelli, 2020, s. 47-48).

Kriminolog Stian Haugen nevner blant annet noe om kriminalitetsbildet som jeg ønsker å belyse her. Haugen påpeker at på innsiden av fengselet kommer mennesket bak handlingene og kriminaliteten frem. Media kaster lys over de kriminelle på en måte som gjør at de fordømmes av de fleste, og skaper frykt over sikkerheten for seg selv og andre. Haugen prøver å få frem at det er mennesker bak kriminaliteten, og at de er like mangfoldige som i samfunnet utenfor. Forskjellen er at de gjerne sliter i større grad med en «oppbygning av levekårsproblemer» (Haugen, 2013, s. 199). Altså at de har flere problemer knyttet til levekårene samtidig. For mennesker med en tidligere dom kan det være enda mer utfordrende å integrere seg i lokalsamfunnet på grunn av at media fremstiller dem som farlige og upålitelige skriver Haugen. Frykten fører med seg at medmenneskeligheten blir lagt til siden, og bildet som blir tegnet av dem i media tar over. Det går utover mulighetene til å bli gitt en ny sjanse utenfor fengselet på grunn av at toleransen for at andre mennesker har tråkket feil, blir sett bort ifra til fordel for media sin fremstilling av menneskene med kriminell bakgrunn (Haugen, 2013, s 199).

«Dei som har fullført grunnskolen eller tilsvarende, men som ikkje har fullført vidaregåande opplæring, har etter søknad rett til vidaregåande opplæring for vaksne frå og med det året dei fyller 25 år» (Opplæringsloven, 1998, §43-A). Slik som alle andre i samfunnet, har også alle innsatte rett til grunn- og vidaregåande opplæring, som medfølger retten til karriereveiledning. Uten hverken jobb eller erfaring kan det oppleves som utfordrende for innsatte å leve et selvstendig liv uten kriminalitet (Kriminalomsorgen, 2023). Vi kan se på eldre tall fra Statistisk Sentralbyrå at en fjerdedel av innsatte som ble løslatt i 2003 havnet tilbake i fengsel innen 2006. Samtidig viser tallene at en fjerdedel av dem som kom ut av fengsel i 2003 var sysselsatt ved løslatelse (SSB, 2009).

Svendsen og Larsen (2020) omtaler positive og negative holdninger til inkludering av arbeidsgivere, og hvilke effekter det kan ha for organisasjonen. De forklarer at dersom ansatte i en arbeidsinkluderingsorganisasjon har positive holdninger til inkluderingen av arbeidstakere, vil dette kunne ha en positiv effekt på det å kunne identifisere seg med organisasjonen da arbeidstakere blir en del av arbeidsfellesskapet. For å snakke om de grunnleggende verdiene hos ansatte, vil også en positiv holdning bidra til opplevelsen av meningsfullhet. Holdningene til inkludering av arbeidstakere kan bidra til motivasjon for å kommunisere og legge til rette for mestringsfølelse. I tillegg vil det å fremme de positive holdningene hos ordinære arbeidstakere og arbeidsgivere bidra til å forsterke de helsefremmede effektene av arbeidsinkludering, samtidig som at interaksjonene i gruppeklimaet kan styrkes (Svendsen & Larsen, 2020, s. 244-245)

Videre redegjør Svendsen & Larsen (2020) for at det likevel ikke er en selvfølge at alle har positive holdninger, så en kan derfor se på konsekvensene som kan oppstå av negative holdninger knyttet inkludering av arbeidstakere. Først og fremst kan det bidra til at arbeidsfellesskapet blir mindre attraktivt å identifisere seg med og kan medføre tap av motivasjon. Meningsfullheten kan også kunne påvirkes i en negativ retning i den grad av at de negative holdningene motstrider den ordinært ansattes verdier, samtidig som at det kan føre til mindre motivasjon og dermed vil det bli vanskeligere å identifisere seg med organisasjonen (Svendsen & Larsen, 2020, s. 244-245).

Mastekaasa (2008) skriver om arbeidsmotivasjonsbegrepet, som omhandler blant annet hvor stor grad yrkesutøvere forsøker å utføre arbeidet etter beste evne. Dette kan for eksempel gå på hvor godt en samarbeider med kolleger, og være kreativ i form av nye og mer effektive

arbeidsmetoder. Mastekaasa beskriver arbeidsmotivasjon som: «[...] et resultat av personlige egenskaper, av egenskaper ved den situasjonen individet befinner seg i (for eksempel egenskaper ved arbeidsplass og jobb), eller av både personlige og situasjonelle egenskaper» (Mastekaasa, 2008, s. 307). Ulike tilnæringer vektlegger ulike former for belønninger for yrkesutøveren. Det finnes indre belønninger som gjerne består av en positiv opplevelse av utførte arbeidsoppgaver. Også har vi ytre belønninger som er belønninger i form av penger, men kan like gjerne handle om den sosiale kontakten man får i samhandling med kolleger, kunder osv. i arbeidshverdagen. En annen form for belønning knyttet arbeidsmotivasjon Mastekaasa skriver om, er altruistiske belønninger som også regnes som ytre belønning. Denne formen for arbeidsmotivasjon handler om at arbeidet en gjør er til nytte for andre eller samfunnet (Mastekaasa, 2008, s. 307).

Ifølge Olafsens beskrives motivasjon slik: «Motivasjon handler primært om energi, det vil si den energien som får oss til å handle» (Olafsen, 2018). Det kan altså forklares som noe som driver mennesker i for eksempel ulike arbeidsoppgaver. Når vi snakker om indre motivasjon i arbeidslivet, kan det forklares som at et tilfredsstillende resultat etter at arbeidet er gjort er det sentrale her (Kuvaas & Dysvik, 2016, s. 58). Med indre motivasjon har en gjerne gleden av, og interesse for oppgaven eller aktiviteten som skal utføres (Olafsen, 2018). Kuvaas og Dysvik hevder at indre motivasjon er den viktigste formen for motivasjon i arbeidslivet, da det fører til gode arbeidsprestasjoner. Dette gjelder særlig på arbeidsplasser der blant annet kvalitet, læring og utvikling går over kvantitet (Kuvaas & Dysvik, 2016, s. 58-59).

Ifølge Kuvaas og Dysvik (2016, s. 75) er sosial bytteteori grunnlaget for prososial motivasjon. Det vil altså si at man bytter arbeidskraft mot goder som for eksempel er sosiale eller økonomiske. Prososial motivasjon innebærer å behandle andre som du selv blir behandlet. Blir man behandlet godt av for eksempel en organisasjon eller ledelse, vil en gjerne gi tilbake med gode holdninger og lojalitet. Det handler også om å oppleve at man får en forpliktelse til å gi igjen for gode handlinger, og legge inn en innsats for å hjelpe andre (Kuvaas & Dysvik, 2016, s. 75). Ytre motivasjon i arbeidslivet er at en drives av det som ligger utenfor utførelse av arbeidsoppgaver. Det er knyttet til resultatet som følger av de utførte arbeidsoppgavene, slik som lønn, forfremmelse og andre goder. Samtidig handler det om å unngå å bli oppsagt eller andre negative konsekvenser som en form for straff (Kuvaas & Dysvik, 2016, s. 54). Kuvaas (2006) påpeker at ytre motivasjon passer seg best til arbeidsoppgaver som enkle og standardiserte, der det ikke ligger noen forventninger til at det skal forekomme positive

langtidseffekter på blant annet holdninger. Dette er arbeidsoppgaver som fokuserer på å bli raskest mulig utført og likevel ende i gode resultater (Kuvaas, 2006, s. 34).

1.2.2 Veiledningens betydning

En australsk studie av Brown og Ross (2010), undersøker hvorvidt veiledning av kvinner etter løslatelse er hensiktsmessig. Den tar utgangspunkt i et mentorprogram som kvinnene selv kan velge å droppe ut av når de ønsker. Her understrekes viktigheten av personlig stabilitet og livsstilsstabilitet som nøkkelfaktorer for gjennomførbar veiledning. Funnene pekte også på at veiledning bidro til å støtte reintegrering av kvinner som allerede var godt posisjonert til å gi avkall på kriminalitet (Brown & Ross, 2010, s. 230).

I en masteroppgave som baserer seg på kvalitative intervjuer med fem kvinnelige innsatte under straffeoppfølging og varetekt (Stålesen, 2019, s. 4), undersøkes betydningen av karriereveiledning kan ha for innsatte kvinner i fengsel. Resultatene viste til at veiledning vil kunne være med på å gjøre overgangen fra soning til et fritt liv enklere. I tillegg kom det frem at informantene mente det var behov for å styrke karriereveiledningskompetansen blant de ansatte, og at det var mangel på mellommenneskelige relasjoner som har gjort at de har følt seg lite verdsatt. Det konkluderes også med at dersom det startes opp så tidlig som mulig med karriereveiledning mens de soner, kan det bidra til at kompetanse innen karriere kan opparbeides hos den enkelte (Stålesen, 2019, s. 63-64).

1.4 Oppgavens oppbygging

I kapittel to presenterer jeg det teoretiske rammeverket i oppgaven, der hovedtemaene er pedagogisk veiledning, anerkjennelse og sosialisering. Kapittel tre viser de metodologiske valgene jeg har tatt gjennom forskningsprosessen, der jeg blant annet viser til det kvalitative forskningsintervjuet, utvalg og rekruttering av informanter og etiske refleksjoner. Videre til kapittel 4 så presenterer jeg resultatene av datainnsamlingen, der jeg har foretatt en tematisk analyse for å komme frem til resultatet. Der ligger det ved tabellene jeg har utformet, samt en grundig beskrivelse av dem. I dette kapittelet besvarer jeg første delen av problemstillingen; *Hvordan beskriver jobbkonsulenter samhandlingen med jobbsøkere i overgangen fra fengsel til arbeidsliv.*

I kapittel fem drøfter jeg resultatene opp mot det teoretiske rammeverket og litteraturgjennomgangen, der jeg også får frem mine tolkninger. Kapitlet svarer på andre delen av problemstillingen; *Hvordan samhandlingen bidrar til å forstå betydningen av pedagogisk veiledning for jobbsøkernes arbeidslivsdeltakelse*. Siste kapitlet er konklusjon og videre forskning. Her oppsummerer jeg de viktigste punktene fra drøftingen og viser hvordan de svarer på problemstillingen min, samt forslag til videre forskning på feltet.

2. Teori

I dette kapitlet presenterer jeg masteroppgavens teoretiske rammeverk der hovedtemaene er *pedagogisk veiledning, anerkjennelse og sosialisering*.

2.1 Pedagogisk veiledning

«Pedagogikk handler om oppdragelse, undervisning og sosialisering i alle aldre og på alle livets områder» (Imsen, 2021, s. 9). Selv om vi gjerne forbinder oppdragelse med barn og barndom, så handler det om hvordan man skal oppføre seg, grensesetting, tilegnelse av kunnskap og ferdigheter for å kunne bidra i samfunnet. Oppdragelse skal også bidra til å kunne fungere i arbeidslivet og i samfunnet generelt (Imsen, 2021, s. 9). Bakgrunnen for at jeg nevner dette selv om det baserer seg på oppdragelsen av barn, er at det også kan være relevant for tidligere straffedømte som ønsker jobb og skal integrere seg i samfunnet i den forstand at jobbkonsulentene veileder dem ut i arbeidslivet. Sosialisering er som nevnt et relevant begrep i pedagogikken, og omhandler påvirkning som foregår innad i familien og ulike organisasjoner. Hensikten med påvirkningen er å forme mennesker etter verdier og interesser som en myndighet har bestemt. Påvirkningen kan foregå i uformelle situasjoner, og påvirker identiteten og mestringsevnen til mennesket (Tjeldvoll, 2018). Pedagogikk er et stort begrep med mange betydninger, men andre grunnleggende temaer i pedagogikken er kunnskap, læring, motivasjon og dannelse (Imsen, 2021, s. 10).

Veiledningsbegrepet kan være innviklende å forklare, og det vil kanskje foreligge ulike svar avhengig av hvem en spør. Skagen (2011, s. 12) forklarer at veiledning i et språklig perspektiv er en samtale som finner sted i en utdanning eller en profesjon. Veiledning innebærer samtale mellom to og to personer, eller en gruppe. «Noen definisjoner begrenser veiledning til en formalisert samtale, og dette svarer nok ganske godt til måten veiledning oppfattes på og praktiseres» (Skagen, 2007, s. 38). Med formalisert samtale menes det at det som regel er en avtale for når og hvor samtalen skal finne sted, og konteksten spiller en stor rolle i å forme temaene som samtalen skal omhandle (Skagen, 2007, s. 38). «Veiledning er en formell, relasjonell og pedagogisk istandsettingsprosess som sikter mot å styrke kunnskap og humanistiske verdier» (Tveiten, 2006, sitert i Tveiten, 2011, s. 150). Med istandsettingsprosess mener Tveiten at veiledning er en prosess som har en start og en slutt,

og at det å være i stand til noe omhandler et hovedansvar for å gjøre muligheter virkelige. Videre forklarer hun hvordan istandsettingsprosessen er formell, som omhandler at det foreligger et veilederansvar rettet mot den veiledede, som for eksempel at jobbkonsulenten veileder jobbsøkeren (Tveiten, 2011, s. 150).

Selve veiledningsbegrepet blir brukt i ulike profesjoner som blant annet sykepleie, pedagogikk og psykologi. For å kunne vise en forståelse av hva veiledning innebærer kan vi skille det fra terapi, og da mer konkret psykoterapi. En terapeut fokuserer på å gjøre noe med klienten sin, altså å behandle og gjøre klienten frisk (Finnøy, 1992, s. 99). De fokuserer på det i mennesket som ikke er friskt og som trenger behandling. Klienter i psykoterapi møter til timen med sine plager eller problemer som med hensikt helst skal snus om til det bedre. I psykoterapi må også aktørene forholde seg til hverandre slik som i veiledning, men klientene må også forholde seg til seg selv og sine egne plager. Kanskje må de også forholde seg til mennesker som er aktuelle i nåtiden eller fra fortiden (Theophilakis, 1992, s. 61).

Skagen skriver om pedagogisk veiledning i form av praksisveiledning, dette forklarer han slik: «Det vil si profesjonell støtte til å utøve et yrke enten dette er en del av utdanningen eller dreier seg om den profesjonelle innvielsen til eller utviklingen innenfor et yrke eller en profesjon» (Skagen, 2011, s. 11). I det postmoderne så hevdes veiledning å være mer komplekst, har større endringshastighet og relativisme enn tidligere. På bakgrunn av dette er anvendelse av veiledning et middel for å hjelpe individer å takle samfunnets utfordringer med tanke på alle veier og valg som kan tas (Mathisen & Bjørndal, 2007, s. 5). Tveiten skriver at istandsettingsprosessen er pedagogisk, og det kan forklares som at fokuset på veiledningen blant annet er utvikling og mestring. Det at man opplever mestring bidrar til at den veiledede allerede har noe kompetanse om, styrkes (Tveiten, 2011, s. 151).

2.1.1 Veilederrollen

Skagen (2011) hevder at det er lurt å skille mellom saksforholdet i veiledningen, altså temaet som skal samtales om, og relasjonen som bygges og påvirker forholdet som oppstår i veiledningen. På den ene siden bør veileder ha relevant kunnskap og gjerne erfaring om saksforholdet for at den/de andre deltakerne skal få utbytte av veiledningen. På den andre siden er også relasjonen en faktor som veileder avhenger av for at tillit kan dannes mellom partene, og må derfor være i stand til å legge til rette for at relasjoner skapes. Tilliten vil

kunne bidra til at blant annet tilegnelse av kunnskap forbedres og at læring av ferdigheter blir mer effektivt (Skagen, 2011, s. 12).

Å fysisk møte til en veiledning er en ting, men det å være mentalt til stede er helt avgjørende for veiledningens verdi. Dette innebærer blant annet at veileder viser seg selv, er ærlig og fremstår som en stødig person. Ikke bare skal veileder være forberedt til veiledningen, men også virke imøtekommende og interessert i den andre parten. Det går også på både fysiske og mentale holdninger rettet mot veiledede, som bidrar til å bevare menneskets verdighet. Selv om det lyser grad av asymmetri i veiledningsforholdet, streber en gjerne etter gjensidighet. Asymmetrien bidrar til at den veiledede kan være utsatt for sårbarhet, og det er nettopp derfor veilederens tilstedeværelse er avgjørende (Nåden & Sæteren, 2023, s. 58-59).

2.1.2 Relasjonen i veiledning

Relasjonen som skapes mellom veileder og den som blir veiledet er relevant for selve veiledningen (Tveiten, 2011, s. 151). John Simmonds (2015) beskriver betydningen av en relasjon. På den ene siden kan relasjoner få andre mennesker til å føle seg forstått og støttet. Det å føle seg forstått og støttet kan bidra til at kvaliteten i vedkommende sitt liv blir endret til det bedre. På den andre siden kan en også bli misforstått og ikke føle at en får den støtten som søkes. Denne siden av en relasjon kan føre til at endringene som skjer i livet ikke blir som forventet. I tillegg kan en relasjon starte med mistillit, men gjennom hardt arbeid endres til å oppleves som mer rustende og støttende (Simmonds, 2010, s. 215).

Relasjoner kan innebære et sett av regler for hvordan de som er i den konkrete relasjonen skal forholde seg til hverandre. «Ulike relasjoner, som fellesskap, dominans og likeverd, preger tette sosiale sammenhenger, som familier, vennskap og interessegrupper», skriver Arnulf (Arnulf, 2019, s. 237). Det han mener binder og opprettholder relasjoner er kommunikasjon, og da blant annet ulike signaler som sendes til hverandre. Han skiller mellom relasjoner i arbeidslivet, og relasjoner som for eksempel vennskap. I arbeidslivet oppstår det gjerne sammenlikninger av lønn og goder, og dominante sider kan komme til syne. I vennsapsrelasjoner kan det signaliseres konkurranse, som vil være forstyrrende i en arbeidsrelasjon (Arnulf, 2019, s. 237-238). Tillit er et sentralt begrep i veiledning, og tilliten ivaretas gjennom relasjonen. I tillegg er det veilederens ansvar at relasjonen innebærer dialogisk veiledning. Dialog i veiledning innebærer blant annet at partene lytter til hverandre

og har en samtale. Gjennom dialogen skal det være med på å skape en felles forståelse av veilededes interesse eller sak (Tveiten, 2011, s. 151-152).

Malmberg-Heimonen et. al. (2019) skriver om profesjonsutøvere i møte med bruker, og nærmere bestemt relasjonen mellom bruker og veileder i et sosialt-arbeid-perspektiv i NAV. De presiserer at begrepet veiledning i denne sammenheng innebærer å veilede brukere i vanskelige livssituasjoner som ønskes endret. Det forventes at veilederne skal hjelpe til å finne brukernes indre motivasjon, samt støtte de mål som blir satt fremfor å komme med konkrete løsninger. De skal altså oppfordre til økt brukermedvirkning, der de i større grad skal oppdage løsninger selv (Malmberg-Heimonen et. al., 2019, s. 333-334). «Mens brukeren må ha tiltro til veilederens kompetanse og bakenforliggende motiver, må veileder ha tiltro til at brukeren oppfyller de krav som samfunnet stiller» (Malmberg-Heimonen et. al., 2019, s. 333). For at en profesjonsutøver skal kunne kartlegge brukeres behov vil det være hensiktsmessig å skape en arbeidsrelasjon mellom veileder og bruker, samtidig som at valg av passende tiltak og oppfølging i samarbeid med bruker vil være mer effektivt. Ved å skape en god relasjon i arbeidsforholdet, vil dette kunne medføre positiv sosial kontakt for brukere og gjøre profesjonsutøveres arbeidsdag enklere (Malmberg-Heimonen et. al., 2019, s. 333).

2.1.3 Samhandling og språk i veiledning

Det å samhandle handler om å gjøre noe overfor hverandre (Schiefløe, 2024, s. 348). En del av samhandling med andre mennesker kan innebære at man møter til avtale, leverer det som skal leveres tidsnok og at man samordner hvordan man bruker ting sammen. Samhandling kan også forstås som en forpliktende interaksjon der man har et felles mål. For at samhandling skal være effektiv er både kommunikasjon, samarbeid og koordinering avgjørende (Schiefløe, 2024, s. 348-353).

Et avgjørende element i samhandlingen er som sagt kommunikasjon. Mennesker må kommunisere på et eller annet vis for å gjøre noe sammen med andre eller få andre til å gjøre noe for dem (Schiefløe, 2024, s. 348). Kommunikasjon bør ses på som en toveis prosess, for dersom vi ønsker å bli forstått selv så må vi til en viss grad forstå den andre. Den følelsen man får av å bli forstått er fundamentet for et vellykket samarbeid, sosialt fellesskap og den psykiske helsen vår. I arbeidslivet er kommunikasjon nødvendig, og vi kan skille mellom forventningen av å være saklig og informerende. Her er rollene i organisasjonen tydelige, slik som blant annet medarbeidere og kunder. Den andre delen for kommunikasjon er den

biologiske kommunikasjonsevnen. Dette innebærer tydeligere kommunikasjon innenfor sterke relasjoner, samt at det foregår mer umiddelbart og kan virke både støttende og truende for effektiv organisering (Arnulf, 2019, s. 230-231). Mellommenneskelig kommunikasjon kan innebære blant annet det å lytte til andre og stille spørsmål. Ved å være en god lytter forklarer Kristiansen (2014) det som at man anstrenger seg for å høre etter på hva noen andre sier. Det handler om å kunne lytte og ta tak i spesifikke detaljer som bidrar til at samtalen føres videre, at man rett og slett er oppmerksom på det som blir sagt (Kristiansen, 2014, s. 84).

En annen forutsetning i samhandlingen er tillit. Begrepet tillit kan til en viss grad være krevende å beskrive, da det er et såpass stort begrep. Forsker Tian Sørhaug (2020) bemerker seg at det å stole på gaven som enda ikke er gitt, er et tegn på tillit. Videre skriver han at tillit handler om å stole på at gaven som blir gitt, ikke medfølger et krav om å gi noe tilbake. Sørhaug mener at tillitsforhold alltid er paradoksale: «De forutsetter seg selv fordi de består i gjensidige forventninger til noe som ennå ikke er realisert, og som derfor bare har sin eksistens i kraft av disse forventningene» (Sørhaug, 2020, s. 23). Ved at hendelser som ikke enda er blitt realisert, kan det å be om tillit være risikabelt eller utfordrende, da det ikke finnes noen garanti for at tilliten finnes og dermed heller ikke kan gis (Sørhaug, 2020, s. 23).

For å gå bort ifra hva begrepet tillit innebærer, kan vi ta stilling til hva tillit gjør. Harald Grimen (2008) skisserer fem områder for å forstå sammenhengen mellom profesjoner og tillit, og det området jeg ønsker å gå inn på er primærrelasjonene, som er tillit mellom profesjonelle og klienter (s. 197). «Man trenger tillit for å oppsøke profesjonelle, for å gi dem den informasjon de trenger for å kunne utøve sitt yrke og for å følge råd», skriver Grimen (2008, s. 200). Dette innebærer at klientene stoler på kompetansen og kunnskapen den profesjonelle sitter på, og i en slik relasjon kan det foreligge utsettelse for makt som gjør klienten sårbar (Grimen, 2008, s. 200).

Videre kan vi se på tillit i ledersammenheng, og hvordan den bygges opp. Tillit handler om at man stoler på hverandre, samt på institusjonene i samfunnet (Grund, 2021, s. 48). I alle menneskelige relasjoner påpeker Grund at det er tillit som binder relasjonen. Han sier det litt som Sørhaug, at tillit er som å gi noe i hendene på noen, der risiko her også tilhører. I relasjoner mellom mennesker er det ikke slik at tillit finner sted med en gang, det må bygges opp. Når en velger å være sårbar overfor noen andre vel vitende om at det kan medføre risiko, så vises tillit. Det handler også om respekt, særlig hvis vi ser på lederperspektivet som Grund

tar utgangspunkt i. Ledere må vise at de respekterer sine medarbeideres meninger, på lik linje som at medarbeiderne også må kunne vise respekt ovenfor lederne i situasjoner der lederen trenger å være en «sjef» (Grund, 2021, s. 144-145). Bjørn Ribers (2018) skriver om tid til tillit i sosialt arbeid, der han viser til en artikkel om et opprop til politikere og myndigheter fra sosial arbeidere. Oppropet gikk ut på at det ofte trengs mer tid for borgere til å prate om traumatiske hendelser med saksbehandlere, men at de til hvert møte får nye saksbehandlere. Dette fører til at de må fortelle samme historie om og om igjen til nye mennesker og det blir ikke nok tid til å skape tillit og relasjoner, som fører til at menneskeligheten forsvinner. De ønsket tid til å bygge relasjoner slik at borgerne kan få muligheten til å åpne seg og skape fremskritt (Ribers, 2018, s. 141).

Når jobbkonsulenter samhandler med jobbsøkere, kan man se på det som en form for samarbeid. Et samarbeid handler om å få til noe sammen med noen andre. Formålet med et samarbeid er gjerne det at en spesifikk oppgave er for omfattende alene og behøver derfor flere deltakere for å løses. Det vil samtidig foreligge ulike bidrag som øker kreativiteten i møtet med andre. Et samarbeid vil kunne være med på å gi et bedre resultat enn hva det ville gjort dersom en person skulle utført oppgaven. Et samarbeid som bærer preg av samhandling innebærer at aktørene kan drøfte temaer og komme opp med nye ideer sammen (Eide, 2014, s. 95-97). For å sette det i perspektiv skriver Grelland at en menneskelig relasjon skapes gjennom et samarbeid ved det fellesskapet som oppstår når en skal løse en oppgave (Grelland, 2014, s. 119).

For å se på måter å forholde seg til andre på, kan vi rette blikket mot Skjervheims treleddete relasjon. Denne relasjonen består av meg, den andre og et saksforhold. Sistnevnte kan vi si er meg og den andres felles objekt, det som begge parter retter oppmerksomheten sin mot (Aasland, 2014, s. 21-22). Denne modellen blir gjerne brukt i et profesjonsrettet samarbeid, der forholdet består av en profesjonell hjelper på en side, og den som trenger hjelpen på den andre siden. Dette forholdet kan for eksempel være mellom en jobbkonsulent og en jobbsøker som er tidligere straffedømt som trenger veiledning for å komme ut i arbeidslivet igjen (Aasland, 2014, s. 24). I Skjervheims treleddete relasjon vektlegger han språket som en faktor for å komme til en felles forståelse av saksforholdet, for det er ikke gitt at partene har en felles eller riktig forståelse av saksforholdet på forhånd. Ikke bare for å forstå saksforholdet er språket viktig, men også for hvordan man forstår hverandre. Særlig da i relasjoner mellom en profesjonell og den som skal hjelpes, der den profesjonelle gjerne har en tittel som for

eksempel jobbkonsulent, og hjelperen har kanskje tittelen jobbsøker, arbeidstaker eller bruker. Det vil allerede ved å etablere en tittel ligge en form for forståelse av den andre (Aasland, 2014, s. 23-24).

2.2 Anerkjennelse og sosialisering

I dette delkapittelet skal jeg ta for meg anerkjennelse og makt. Bakgrunnen for at dette er relevant er at anerkjennelse fra andre er med på å skape et forhold til seg selv og bidrar til å bli et selvstendig individ. Det er også noe som skaper tilknytning til, og fellesskap med andre (Bae & Waastad, 1992, s. 25). Når en opplever å være en del av noe større enn seg selv, så bidrar det til å kunne holde ut i kompliserte forhold, samtidig som at en evner å videreutvikle relasjonene sine. Som følge av at mennesket er avhengig av andres anerkjennelse for det skal kunne skape et forhold til seg selv, medfører det maktbruk. Den som anerkjenner, får makt til å definere opplevelser og tanker til mennesket som avhenger av anerkjennelsen. Denne makten kalles for definisjonsmakt dersom den er asymmetrisk, slik som i relasjoner der mennesker er avhengige av hverandre for å skape en utvikling. Dette kan for eksempel være relasjon mellom jobbkonsulent og jobbsøker (Bae & Waastad, 1992, s. 25-26).

I en anerkjennende relasjon er det avgjørende at en er åpen, lytter og evner å tre inn i andres opplevelser. En må også være i stand til å kunne gjøre rede for egne grenser, i tillegg til behov for selvhevdelse ikke bare i seg selv, men også i andre. Det å skulle uttrykke egne behov og krav kan være sårbart for mange, og bidra til at en trekker seg unna. Problemer i den forstand kan bidra til at det oppstår hindringer i en anerkjennende relasjon (Bae & Waastad, 1992, s. 27). Mennesker er avhengige av andre for å kunne fungere både som individer og som medlem i samfunnet, og med det kommer det sentrale sosiale behov som fellesskap, anerkjennelse og tilhørighet. Et fellesskap oppstår når det forholdet til andre oppleves som stabilt samtidig som at det er varig eller foregår over lengre tid. For at en skal oppleve trygghet i tilværelsen, er det avgjørende at man har stabile relasjoner bestående av tillit. Opplevelsen av stabilitet i forholdet med andre er avgjørende når det gjelder forutsigbarhet i likhet med samarbeid i sosialt liv (Schiefløe, 2024, s. 371).

Sosial integrasjon på mikronivå innebærer hvordan sosial integrering av individer foregår i et bestemt sosialt system. Når et individ er sosialt integrert, har det oppfylt tre krav. Kravene består av varige relasjoner til andre aktører, i forskningsprosjektets kan det ses på som at en

relasjon til jobbkonsulenten er utviklet. Et annet krav er at en må kunne samhandle på en effektiv måte, basert på den kulturen de befinner seg i. Dette går på normer og kulturelle koder. Det siste kravet handler om å delta i den alminnelige samhandlingen som foregår i systemet eller miljøet man er en del av (Schiefløe, 2024, s. 379). Et produkt av sosialisering kan være et individs identitet. Identitet formes av både sosialisering og individet selv, og det kan innebære hva man har til felles med andre og hva det er som gjør oss til en større del av noe. Identitet kan høre sammen med tilhørighet til gjeldende normer og forventet atferd, og det å integrere en livsstil, språk, verdier og normer. Altså at en får bli en del av et større fellesskap. Denne formen for identitet kalles for kollektiv identitet, og bekreftes når man lever opp til det som forventes av en, og at en får anerkjennelse fra andre i samme gruppe (Schiefløe, 2024, s. 335).

«Mye av den nyere kriminologiske forskningen er dominert av sosiologiske teorier og tilnæringsmåter. Samtidig er sosiologisk tenkning om avvik i stor grad bygd på kriminologisk forskning» (Schiefløe, 2024, s. 417). Fagområdet kriminologi omhandler forbrytelser, forbrytere og straff, og sosialt avvik innebærer blant annet det som går utenfor grensene til det som regnes som sosialt akseptabelt i samfunnet. Det er flere ting som kan føre til at sosiale avvik oppstår, og Schiefløe forklarer at sosialiseringssvikt i forbindelse med primærsosialiseringen kan ha en betydning. Hvordan barn vokser opp kan ha innvirkning på om en klarer å stille seg til de forventningene samfunnet stiller. For eksempel det å vokse opp i ustabile og utrygge omgivelser med manglende kunnskap om de grunnleggende normene. Svikt i primærsosialiseringen kan også ha en negativ innvirkning på selvkontrollen og evnen til å se konsekvensene av de handlingene en gjør. Sekundærsosialisering kan også medføre sosiale avvik som kriminalitet i den form av at individer blir påvirket av andre. Dette kan være små grupper der erfarne kriminelle lærer opp andre til å utføre straffbare handlinger, som salg av narkotika (Schiefløe, 2024, s. 417).

Makt kan handle om det å påvirke andre mennesker til å gjøre noe de sannsynligvis ellers ikke ville gjort, uten den påvirkningen. Denne formen for makt kan fremkomme i alle sosiale situasjoner og kan finnes i språk og handlinger (Sørhaug, 2020, s. 22). Makt kan komme til syne og bli brukt i samhandling med andre, og kan høre sammen med blant annet relasjonell avhengighet og sosial kontroll. Dette innebærer at deltakerne tilpasser seg maktpersoners vilje som ikke nødvendigvis trenger å være direkte uttrykt gjennom for eksempel et krav (Schiefløe, 2024, s. 226).

2.3 Anerkjennelsesteorien

Axel Honneth snakker om hvordan folk viser anerkjennelse eller mangel på anerkjennelse basert på begreper og erfaringer folk selv bruker. Dette er viktig for Honneth da det hjelper han å kombinere sosialanalytisk og normativ teoretisering, og knytte det til hva han kaller moralsk erfaring. Han skiller mellom negativ moralsk erfaring og positiv moralsk erfaring. Det han kaller negativ moralsk erfaring innebærer en opplevelse av krenking. Det kan være både fysisk og psykisk smerte som påføres av andre enn deg selv, og at andre personer ikke tar hensyn eller opptrer tankeløst mot deg. Positiv moralsk erfaring derimot, innebærer opplevelsen av å bli verdsatt, tatt hensyn til og at noen bryr seg. Det er dette Honneth legger i begrepet anerkjennelse.

Erfaringen av slik anerkjennelse bidrar til evnen av å kunne forholde seg til seg selv, men også til andre. Samtidig som at det gjør det mulig å utvikle og opprettholde ens personlige integritet (Hansteen, 2010, s. 207-208). Honneth hevder at både et individs identitetsdannelse krever anerkjennelse av hvert medlem på tre områder: kjærlighet, rett og solidaritet (Schmitz, 2019, s. 5). Det å oppleve anerkjennelse på alle de tre områdene er avgjørende for utviklingen av menneskets trygghet i seg selv og en trygg identitet, samtidig som at de selv er nødt til å møte andre med anerkjennelse (Jordet, 2020, s. 25).

2.2.1 Anerkjennelse i nære relasjoner

Når vi snakker om anerkjennelse i nære relasjoner knyttes det opp mot området kjærlighet som nevnt ovenfor. For å få en forståelse av hva anerkjennelse i nære relasjoner innebærer kan vi først se på definisjonen av kjærlighet. Honneth beskriver begrepet kjærlighet slik: «Med kjærlighetsforhold skal vi her forstå alle primære relasjoner som består av sterke følelsesmessige bindinger mellom få personer etter mønster av erotiske parforhold, vennskap og relasjonen mellom barn og foreldre» (Honneth, 2007, s. 104). Anerkjennelse som et element i kjærligheten er koblet til den andres eksistens og den følelsesmessige verdsettingen som foregår i den primære relasjonen (Honneth, 2007, s. 104). Honneth hevder at anerkjennelse i nære relasjoner handler om mer enn å bare anerkjenne deres selvstendighet. Det innebærer også å ha tillit til at kjærligheten som er i primærrelasjonen vil vare selv når de utvikler seg som individer. Dersom dette ikke er tilfellet kan heller ikke den andre anerkjennes som selvstendig. Anerkjennelse i nære relasjoner er derfor en prosess som går

begge veier, der en både har en frihet og et følelsesmessig bånd til hverandre. Han påpeker også at ettersom positive følelser for andre mennesker ikke kan kontrolleres, må derfor kjærlighetsforholdet være begrenset til primære sosiale relasjoner (Honneth, 2007, s. 116). Ved mangel på følelsesmessig nærhet i oppveksten kan det medføre dype skader (Hansteen, 2010, s. 208-209).

Jordet (2020, s. 183) undersøker kjærlighetsbegrepet i lærerprofesjonen, der han har forsøkt å komme frem til en forståelse for hvordan kjærlighet som anerkjennelse kan være relevant. Han beskriver det slik: «Kjærlighet er en grunnleggende holdning av omsorg, varme og empati for elevene hvor læreren handler ut fra elevenes behov og hva som er til elevenes beste, uavhengig av hva læreren selv føler for eleven» (Jordet, 2020, s. 183). Han har altså fått frem en oppfatning av kjærlighet som ikke ekskluderer den følelsesmessige hengivenheten i nære relasjoner (Jordet, 2020, s. 183). Selv om dette omhandler relasjonen mellom lærer og elev, vil det også kunne være relevant for relasjonen mellom jobbkonsulenten og jobbsøkeren.

2.3.2 Rettslig anerkjennelse

Rettslig anerkjennelse, i likhet med anerkjennelse i nære relasjoner, er at begge avhenger av gjensidig anerkjennelse, og kan derfor sies de har ulike logikker, men de er to former av samme sosialiseringsmønster (Honneth, 2007, s. 117). Rettslig anerkjennelse, i likhet med anerkjennelse i nære relasjoner, er at begge avhenger av gjensidig anerkjennelse, og kan derfor sies de har ulike logikker, men de er to former av samme sosialiseringsmønster (Honneth, 2007, s. 117). Honneth skriver at ifølge Mead og Hegel er sammenhengen mellom rett og anerkjennelse det at vi må erkjenne det normative ansvaret vi har ovenfor hverandre for å kunne forstå oss selv som rettighetsinnehavere. En må derfor også anerkjenne medlemmene av fellesskapet som rettighetsinnehavere (Honneth, 2007, s. 117). Rettslig anerkjennelse innebærer altså at mennesker har et behov for å bli anerkjent som et likeverdige medlemmer av samfunnet basert på det at de er et menneske (Jordet, 2020, s. 98). Det er likevel basert på at mennesket må være moralsk tilregnelig (Honneth, 2007, s. 123). Å være moralsk tilregnelig innebærer at en er i stand til å reflektere over egne og andres handlinger, samtidig som at man evner å vurdere hva som er rimelige forventninger til sosial atferd (Hansteen, 2010, s. 208-209). Rettslig anerkjennelse henger også sammen med tillit, for dersom individer vokser opp uten å bli vist tillit vil dette kunne bidra til en ikke evner å vise rettferdighet mot andre mennesker (Hansteen, 2010, s. 208-209).

2.3.3 Sosial verdsetting

Rettslig anerkjennelse innebærer å bli anerkjent for å være et menneske, men sosial verdsetting handler om å anerkjenne mennesker for deres ytelser og prestasjoner (Jordet, 2020, s. 98). Sosial verdsetting omhandler anerkjennelse av mennesker ut ifra deres handlinger som er til fellesskapets beste, der anerkjennes de særegne evnene og egenskaper individet har som bidrar til handlingene (Hansteen, 2010, s. 208). Altså, mennesket blir respektert på bakgrunn av sine spesielle egenskaper som skiller dem fra andre (Honneth, 2007, s. 112). Sosial verdsetting gjør det mulig for mennesket å forholde seg positivt til sine spesielle egenskaper og ferdigheter. Det baserer seg på hvordan egenskapene deres bidrar til å oppfylle de kulturelle verdiene, og er knyttet til ideen om at samfunnet deler felles mål og verdier (Honneth, 2007, s. 131). Det enkelte mennesket kan anerkjennes for prestasjoner som har verdi for samfunnet, og få en opplevelse av å høre til en sosial gruppe som klarer å bringe frem prestasjoner med en samfunnsmessig verdi som alle i den sosiale gruppen anerkjenner. Når alle i en sosial gruppe blir anerkjent av hverandre, vil interaksjonen dem imellom kunne ta form av solidariske relasjoner. Solidaritet forklarer Honneth som en form for interaksjon der aktørene tar del i hverandres liv på grunn av at de verdsetter hverandre på lik linje (Honneth, 2007, s. 137).

3. Metode

I masteroppgaven undersøker jeg jobbkonsulenters beskrivelser av samhandlingen med jobbsøkerne i overgangen fra fengsel til arbeidsliv, og hvordan beskrivelsene kan bidra til å forstå betydningen av pedagogisk veiledning for jobbsøkernes arbeidslivsdeltakelse. I dette kapitlet presenterer jeg de metodologiske valgene jeg har tatt i forskningsprosessen.

3.1 Vitenskapsteori

Masteroppgaven bygger på et hermeneutisk vitenskapsperspektiv som omhandler å se menneskers forståelse og interaksjon, og forstå deres opplevelser. For at disse forståelsene skal forekomme er det nødvendig å undersøke de sosiale forholdene av hvordan man ser og handlinger i den menneskelige verden (Clark et. al., 2016, s. 25). Martin Heidegger mente at hermeneutikkens oppgave er å forstå menneskets faktiske eksistens i verden, å forstå deres væremåte. I tillegg var han opptatt av at det ikke bare finnes én sannhet (Gilje, 2019, s. 154-155), og at mennesker er fortolkende vesen (Jacobsen et. al., 2020, s. 288). Denne kunnskapen skapes og fortolkes gjennom forskningsprosessen.

For å få tilgang til denne kunnskapen har jeg gjennomført kvalitative intervjuer. Kvalitativ forskning har som mål å frembringe dypere innsikt i bestemte temaer, noe den gjør gjennom nøye overveid engasjement for personer, lokalsamfunn, organisasjoner eller institusjoner. Den kvalitative metoden tar høyde for et induktivt syn på forholdet mellom teori og forskning, i tillegg til at den er tolkende og skal være med på å skape en forståelse av den sosiale verden gjennom deltakernes tolkning av den (Clark et. al., 2016, s. 350). Forskning på det kvalitative feltet karakteriseres av nye perspektiver, metoder og områder, og omfatter entusiasme og spenning for det som skal forskes på (Thagaard, 2018, s. 11).

3.2 Forskningsdesign og datainnsamling

Den hermeneutiske tilnærmingen går ut på å fortolke andres handlinger ved å fokusere på en dypere mening av det som blir sagt. Her blir det ikke vektlagt en egentlig sannhet, da det ikke finnes i en hermeneutisk tilnærming. Gjennom en hermeneutisk tilnærming kan en av fortolkningsgradene omhandle fortolkning av informantenes egen fortolkning av situasjonen

sin. I intervjuene gir det meg en mulighet til å bygge tolkninger ut ifra informantenes forståelse som gjenspeiler det teoretiske grunnlaget jeg har (Thagaard, 2018, s. 37-38)

Det kvalitative intervjuet er fleksibel og dynamisk, og forskerens ideer er ofte mer formbare enn i kvantitativ forskning. Det er også mer rom for informantene til å forme fokus og retning for intervjuet (Clark et. al., 2016, s. 425). Det vil si at intervjuet låser ikke informantene til å kun snakke om det jeg som forsker har skrevet ned i intervjuguiden, men det tillater dem å snakke åpent og la spørsmålet lede dem der de ønsker. I det kvalitative intervjuet fokuseres det på informantenes synspunkt og hvordan de tenker og føler om det som forskes på, det er derfor gjerne avgjørende å stille åpne spørsmål. Det åpner også muligheten for å avvike fra spørsmålene i intervjuguiden, og komme med spontane oppfølgingsspørsmål etter hvert som temaer dukker opp. Det kvalitative intervjuet fokuserer på rike og detaljerte svar. Dette kan være tidkrevende med transkribering, koding og analysering, men bidrar til at å få en større dybde i informantenes synspunkter (Clark et. al., 2016, s. 425).

3.2.1 Semistrukturert intervju

I et semistrukturert intervju har intervjueren en liste over spørsmål som skal bli stilt, den såkalte intervjuguiden. Det skal stilles åpne spørsmål slik at informanter får mulighet og oppmuntres til å respondere med et detaljert svar. Forskningsspørsmålene jeg har utformet i intervjuguiden legges det vekt på samhandlingen mellom jobbkonsulent og jobbsøker, veiledningen og oppfølgingen. Her la jeg vekt på at spørsmålene jeg utformet skulle gi informantene mulighet til å svare med egne beskrivelser, slik at jeg i analysen får frem flere ulike beskrivelser av samhandlingen. Intervjuguiden som er utformet må ikke nødvendigvis følges til punkt og prikke, da det i noen tilfeller kan være naturlig å stille oppfølgingsspørsmål idet de fanger opp informantenes svar.

Fleksibilitet er ofte nøkkelen til utforming av en intervjuguide, da det gjennom en semistrukturert tilnærming tillater intervjueren å forme spørsmålene rundt behovet som foreligger i intervjuet (Clark et. al., 2016, s. 433). Da jeg startet utformingen av intervjuguiden (vedlegg) var jeg i første omgang bevisst på å lage så åpne spørsmål som mulig for å få mer dype og detaljerte svar. Dette vil da gi meg et større innblikk i intervjuerens beskrivelser knyttet til temaet. Spørsmål som virker oppmuntrende og relevant for informantene kan bidra til at kvaliteten på intervjuet blir bedre ved gode svarbeskrivelser av temaene som belyses (Thagaard, 2018, s. 95).

3.2.2 Gjennomføringen

For å gjennomføre de kvalitative forskningsintervjuene brukte jeg Nettskjema som er et verktøy for datainnsamling som leveres av Universitetet i Oslo. I nettskjema logget jeg inn med min studentbruker der jeg opprettet et skjema til forskningsprosjektet mitt. Det første man får opp er valg av skjematype, der jeg valgte «Hent skjema fra mal (Samtykkeskjema, diktafon etc.)». Deretter kunne jeg ved hjelp av en kode koble skjemaet opp mot mobilappen «Diktafon», slik at jeg ikke behøvde å låne en fysisk diktafon fra UiA. Etter endt intervju ble opptakene levert til Nettskjema der det ble automatisk transkribert, og opptaket forsvant fra mobilappen. Jeg fikk derfor kun tilgang til lydopptakene ved å logge inn med min studentbruker i Nettskjema. Denne metoden for innhenting av data introduserte jeg for alle informantene før intervjuet startet, da det kanskje kunne virke skremmende at jeg tok lydopptak fra telefonen. Jeg var nøye med å forklare at jeg ikke fikk tilgang til opptakene på telefonen, og at det ble lagret på et sikkert sted der kun jeg som forsker har tilgang. Selv om jeg allerede hadde forklart i samtykke- og informasjonsskjemaet at prosjektet var anonymt, la jeg vekt på å få dette frem nok en gang før gjennomføringen av intervjuene for å sikre mer helhetlige og detaljerte svar. I tillegg til at informantene skulle kjenne på at det var trygt å snakke fritt.

I møtet med informantene introduserte jeg meg selv og mitt forskningsprosjekt, samtidig som at vi hadde en uformell samtale som var med på å bli litt bedre kjent før gjennomføring av intervjuene. I den uformelle samtalen var jeg tydelig på at ingen svar er feil, og at jeg ikke var kommet for å teste deres kunnskap, men å lære mest mulig. Dette opplevde jeg at bidro til en mer avslappende atmosfære. Gjennom hele intervjuet var jeg bevisst på hvordan jeg satt i stolen og hvilket kroppsspråk jeg brukte. Jeg satt godt tilbakelent for å vise at jeg hadde god tid og at dette skulle være en avslappende og trivelig situasjon. Bekreftende nikk og øyekontakt var jeg også oppmerksom på, i tillegg til å føre samtalen videre når jeg så og merket engasjement, da jeg synes det var veldig interessant selv.

Jeg stilte alle spørsmålene jeg hadde i intervjuguiden, og informantene fikk mulighet til å tenke seg om og eventuelt stille spørsmål dersom noe var utydelig eller vanskelig formulert. I noen av tilfellene hadde de allerede svart på et spørsmål, men jeg stilte spørsmålet likevel slik at jeg var sikker på at informantens beskrivelser kom ordentlig frem, og for at det skulle bli mer oversiktlig i forhold til transkribering- og analyseprosessen. Avslutningsvis stilte jeg

spørsmålet: «Er det noe du ønsker å si som kan være viktig å få frem?». Dette var på bakgrunn av at informantene skulle kunne snakke fritt dersom det var noe de gjerne ville få frem. Jeg erfarte at informantene var opptatt av å få frem viktigheten av arbeidet de gjør, og hvor spennende arbeidshverdagen er. Det var også et par som ønsket å få tilsendt det ferdige forskningsprosjektet for å se om det var noe som kunne være nyttig i deres arbeid.

3.3 Utvalg og rekruttering av informanter

I kvalitativ forskning fokuseres det på en dypere analyse for å få en større forståelse av prosjektets tema, og det vil derfor være hensiktsmessig at utvalget forholder seg til de målene som er satt for analysen. Det vil si at utvalget ikke bør være for stort, men og heller sikte seg inn mot færre informanter for å unngå at analysen blir mer omfattende enn nødvendig (Thagaard, 2018, s. 59). I dette forskningsprosjektet var det nødvendig med et utvalg som har kunnskap og erfaringer med temaet, og jeg har dermed foretatt et strategisk valg (Dalland, 2017, s. 74).

For å rekruttere informanter måtte jeg først og fremst undersøke hvilke organisasjoner som arbeider med veiledning rettet mot nye jobbsøkere i overgangen fra fengsel til arbeidslivet. For å kunne få en mer helhetlig analyse var målet å rekruttere informanter fra ulike organisasjoner. I starten av rekrutteringen så jeg for meg fem informanter til sammen, så jeg kontaktet daglig leder i to ulike organisasjoner som var ulike steder i landet, via e-post. I e-posten informerte jeg om hva som var formålet med forskningsprosjektet, og hva det ville innebære for dem å delta. Jeg fikk gode tilbakemeldinger, og endte opp med et utvalg på fire. Videre i prosessen avtalte jeg et møte med hver enkelt informant, der jeg tilbydde meg å møte dem på kontorene deres uavhengig av avstandene. Innen en kort periode fikk jeg gjennomført alle fire intervjuene på arbeidsplassen deres, og jeg ble tatt imot med åpne armer.

På neste side følger en fremstilling av utvalget i en tabell, som også spesifiserer datamaterialet og konteksten for intervjuene.

1. Tabell for utvalg og datamaterialet

Jobbkonsulent	Intervju nr.	Kontekst	Varighet	Data
Janne	1	Møttes på kontoret, satt i en sofagruppe. Et par forstyrrelser da det kom inn noen under intervjuet. Pratet seg litt vekk av og til, hadde mye på hjertet.	54 min	Lydopptak, transkribert
Jone	2	Møttes på kontoret, et forholdsvis raskt intervju. Virket noe stresset, satt med jakken på. Ingen forstyrrelser.	23 min	Lydopptak, transkribert
Jan	3	Møttes på kontoret, også et forholdsvis raskt intervju. Brukte en del slangord, noe som var kult. Han fikk en telefon mot slutten av intervjuet, ellers ingen forstyrrelser.	25 min	Lydopptak, transkribert
Johnny	4	Møttes på kontoret, et lengre intervju. Innholdsrike svar, merket han hadde lang erfaring. Et par forstyrrelser i og med at en jobbsøker ventet i et annet rom, men ikke noe som var et problem. Veldig avslappet og tilbakelemt.	49 min	Lydopptak, transkribert

Intervju 1: Første informant ut var Janne. Det oppstod en misforståelse med tanke på når vi skulle møtes så jeg måtte vente litt før intervjuet startet. Jeg ble møtt med et vennlig blikk og håndtrykk, og ble tilbudt noe å drikke. Vi satte oss ned i en sofagruppe der vi kunne sitte komfortabelt, og pratet litt før selve intervjuet. Janne var tydelig på at hun synes det var gøy at jeg hadde valgt å skrive masteroppgaven min om jobbkonsulenter som hjelper tidligere straffedømte i jobb, og var glad med på å hjelpe meg med forskningen. Intervjuet gikk sin gang, før det etter hvert kom noen inn som ønsket en prat med Janne. Vi fikk fullført intervjuet på 54 minutter, og jeg satt igjen med en god følelse og et godt inntrykk.

Intervju 2: Andre informant ut var Jone, en hyggelig ung mann. Han kom til kontoret samtidig som meg, og vi satte oss ned i noen komfortable stoler. Intervjuet gikk forholdsvis raskt (23 min), men jeg fikk fine, gode svar. Han virket muligens noe stresset, ikke for selve intervjuet, men hadde kanskje dårlig tid og satt med jakken på siden han var kald – jeg følte derfor for å sitte med jakken selv. Jeg fikk til og med tips og råd til hva jeg burde kunne dersom jeg selv ønsket å bli jobbkonsulent.

Intervju 3: Tredje informant ut var Jan. Han møtte meg utenfor døren for å vise meg veien inn til kontoret da det var litt vanskelig å finne. Jan var velkledd og svært imøtekommende. Dette intervjuet var også forholdsvis raskt (25 min), men likevel innholdsrikt. Mot slutten av intervjuet fikk han en telefon han måtte ta, ellers gikk det knirkefritt. Jan var en mann med mange slangord, noe jeg syntes var kult da han skilte seg litt ut fra de andre.

Intervju 4: Fjerde og siste informant var Johnny, en svært kunnskapsrik mann. Jeg ble tilbudt alt mulig av drikke på forhånd av intervjuet som stod klart da jeg kom. Johnny var kanskje den som svarte mest detaljert på spørsmålene, og jeg kunne merke at han hadde lang erfaring. Intervjuet varte i 49 minutter, og jeg lærte utrolig mye i tillegg til at jeg fikk samlet inn datamaterialet jeg trengte. Det oppstod en rask forstyrrelse da det var en jobbsøker som ventet på han i et annet rom, men det hadde ingen betydning for kvaliteten av intervjuet.

3.4 Analyse

«En analyse er en spørsmålsdrevet prosess, der man leter i data etter svar på spørsmål (Johannessen et. al., 2018, s. 22). Som Johannessen et. al. skriver, så er det i en analyse jeg finner svarene på spørsmålene jeg har stilt, og dersom jeg ikke får svar, regnes det ikke som god data. Den spørsmålsdrevne prosessen avsluttes når spørsmålene er besvart. Spørsmålene det er snakk om er forskningsspørsmål, som gjerne omtales som problemstilling. Dette er altså det overordnede spørsmålet som skal besvares i analysen. I tillegg til forskningsspørsmålet har vi analytiske spørsmål. I motsetning til forskningsspørsmålet er det gjerne flere analytiske spørsmål som skal besvares. Disse skal hjelpe meg å besvare det overordnede forskningsspørsmålet (Johannessen et. al., 2018, s. 22-25).

Jeg har benyttet meg av en tematisk analyse, som består av å se etter temaer som går igjen i analysen. Temaene det er snakk om innebærer å kategorisere viktige fellestrekk som hentes frem fra datainnsamlingen (Johannessen et. al., 2018, s. 279). Eksempelvis kan vi se i resultatkapittelet at jeg kom frem til tre hovedkategorier; *Jobbkonsulentene og veilederrollen, Fra straffedømt til jobbsøker og Samhandlingen*.

Den tematiske analysen består av fire steg, som skal være en slags oppskrift for hvordan vi kan lete etter svar på spørsmål. Det første steget er *forberedelse*, som innebærer å få en oversikt over dataen som er samlet inn, uten å grave for dypt ned i detaljene (Johannessen et. al., 2018, s. 283-284). Under forberedelsen av den tematiske analysen samlet jeg alt av datamateriale som var lagret i Nettskjema på en strategisk måte i et Word-dokument, for så å skrive det ut. På den måten fikk jeg en større oversikt over datamaterialet, og bidro til at jeg enklere kunne markere de viktige poengene. Det andre steget i den tematiske analysen er koding. Dette steget innebærer å gå dypere inn i datamaterialet for å fremheve de viktige poengene, og sette ord på disse. For å kode dataene var markering et nyttig verktøy for meg. Da kan vi se tilbake på forberedelsen, der jeg valgte å skrive ut datamaterialet mitt slik at jeg enklere kunne bruke markeringstusj for å fremheve det jeg mente var viktig å få med i analysen, og fikk da utallige koder. Det blir da også enklere for meg å kategorisere ved å bruke ulike farger på markeringstusjene til de ulike kategoriene (Johannessen et. al., 2018, s. 284-285).

Det tredje steget er kategorisering. Med kategorisering vil det si at jeg lager meg en oversikt over de ulike temaene som kommer frem i datainnsamlingen. Dette gjorde jeg ved å få alle kodene over i et tankekart der jeg enklere fikk en oversikt over alle kodene. Dette ga meg i tillegg en større oversikt over de ulike kategoriene som jeg fant ved hjelp av likhetstrekk. Etter å ha laget omfattende tankekart for hvert intervju satte jeg sammen kategoriene i tabeller. Tabellene er lagt ved i resultatkapittelet, samt en grundig beskrivelse (Johannessen et. al., 2019, s. 294-300). Siste steget i den tematiske analysen er rapportering. Her får jeg frem kategoriene og innholdet jeg har hentet frem, og presenterer det i resultatdelen. Altså, jeg skriver ned resultatene på en strukturert og oversiktlig måte, og presenterer informantenes beskrivelser. Samtidig viser jeg til en fortolkning av den innsamlede dataen (Johannessen et. al., 2019, s. 301-303)

3.5 Forforståelse og gyldighet

For å produsere en forskning av høy kvalitet er det avgjørende med troverdighet, gyldighet, pålitelighet og etiske refleksjoner. Jeg skal i dette delkapittelet forklare hvordan jeg har sikret kvalitet i forskningsprosjektet i form av reliabilitet, gjennomsiktighet og gyldighet, samt de forskningsetiske retningslinjene jeg har tatt stilling til.

Forståelsen vi har stammer fra en førforståelse av et fenomen, og omfatter meninger og oppfatninger vi allerede har. I det kvalitative forskningsintervjuet jeg skal gjennomføre trekker jeg inn min førforståelse for å få en dypere forståelse av informantenes respons, som igjen videreutvikles gjennom dialogen jeg har med det empiriske datamaterialet (Dalen, 2004, s. 18-19). Når intervjuguiden ble opparbeidet, tok jeg stilling til både datamateriale, samt min førforståelse av blant annet samhandling og støtte av andre mennesker, og min erfaring med at utfordringer kan oppstå. I prosessen med å velge tema for masteroppgaven fokuserte jeg på det jeg var ivrig på å lære mer om, noe jeg hadde interesse av, slik at forskningsprosjektet skulle bidra til spenning og glede.

I det kvalitative forskningsintervjuet er informantenes beskrivelser i fokus, og jeg skal til min beste evne gjøre en fortolkning av dette. Jeg må da være oppmerksom på at ikke jeg mistolker det som har blitt sagt, og det er derfor viktig at jeg lytter til lydopptakene selv om de blir automatisk transkribert. I tillegg er det viktig at jeg viser et tydelig skille mellom informantenes og min egen tolkning i resultatdelen, for ikke å med et uhell fremstille andres beskrivelser som mine egne.

Reliabilitet i kvalitativ forskning innebærer at forskningen er utført på en pålitelig og troverdig måte. For å unngå kritikere må reliabiliteten i prosjektet argumenteres for ved å kunne gjøre rede for den utviklingen av data som foreligger i forskningsprosessen. Det vil derfor være hensiktsmessig som forsker å være så konkret og detaljert som mulig når en beskriver fremgangsmåtene for utvikling av data (Thagaard, 2018, s. 187-188). Begrepet reliabilitet stammer opprinnelig fra kvantitativ forskningsmetode, og har vært utfordrende å overføre til den kvalitative forskningsmetoden (Fangen, 2010, s. 250). Fangen (2010) refererer til Glassner og Loughlin som argumenterer for at reliabilitet kan oppnås ved å vise til hvordan man har kommet frem til de tolkningene man presenterer. I analysen min legger

jeg frem resultatet fra intervjuene som har lagt grunnlaget for mine tolkninger, og hvordan det har en sammenheng med teorien jeg benytter meg av. Reliabiliteten kan lettere vurderes av andre dersom tolkningene mine blir underbygget på en detaljert måte (Fangen, 2010, s. 250-251).

Gjennomsiktighet eller transparens er et begrep som har blitt brukt knyttet til reliabilitet, og innebærer at en styrker forskningen ved å tydeliggjør skillet mellom forskerens vurderinger og referat fra intervjuet (Thagaard, 2018, s. 187-188). Transparens omhandler en redegjørelse for hvorfor og hvordan undersøkelsen er gjort, hvilke valg som er tatt, hvordan utvalget er rekruttert, hva slags teori som er brukt og eventuelle problemer som har oppstått i prosessen. Det handler altså om hvordan valgene man tar formidles i forskningsrapporten, mens gyldighet og pålitelighet redegjør for hvor godt disse valgene er tatt (Tjora, 2023, s. 264). I resultatene kommer de ulike informantenes svar tydelig frem, mens min fortolkning knyttet til svarene vil være separat samtidig som at det har en sammenheng. På den måten får leserne en oversikt over hva som er informantenes beskrivelser, og hva som er min fortolkning av dette er.

I forskningsprosjektet er det helt relevant at fortolkningene jeg gjør anses som gyldige. For å vise gyldighet i prosjektet mitt knytter jeg tolkningene jeg har kommet frem til opp mot den virkeligheten som er forsket på (Thagaard, 2018, s. 189). En annen måte som kan styrke gyldigheten er å gjøre det klart for leserne hvordan jeg praktiserer forskningen ut ifra de spørsmålene jeg stiller. I tillegg å redegjøre for hva som er utgangspunktet for spørsmålene gjennom temaer og etablert kunnskap, som jeg har kommet frem til ved hjelp av relevant forskning knyttet samhandling mellom jobbkonsulenter og nye jobbsøkere i overgangen fra fengsel til arbeidslivet (Tjora, 2023, s. 262). Teoretisk gjennomsiktighet vil forsterke prosjektets gyldighet. I denne sammenheng innebærer det at jeg kan redegjør for det teoretiske ståstedet som fortolkningene knyttes opp mot, og beskrive hvilket grunnlag jeg har for konklusjoner og tolkninger som blir presentert i analysen (Thagaard, 2018, s. 189). Det skal være en sammenheng mellom spørsmålene som er stilt og valg av datagenerering og det teoretiske grunnlaget jeg har for forskningen (Tjora, 2023, s. 263).

3.6 Ethiske refleksjoner

I all forskning kreves det at forskere er innforstått og følger forskningsetiske retningslinjer. Dette krever blant annet at jeg må ta stilling til redelighet og nøyaktighet når resultatene av forskningen skal presenteres (Thagaard, 2018, s. 20). De nasjonale forskningsetiske komiteene påpeker hva forskningsetikk innebærer: «Forskningsetikk består av et sett grunnleggende normer som er utviklet over tid og forankret i det internasjonale forskerfellesskapet» (NESH, 2021). De ulike normene som sannhetsnormen, metodologiske normer og institusjonelle normer bidrar til at forskningens integritet sikres. Det er også et sett med alminnelige normer som omhandler blant annet respekt, beskyttelse og rettferdighet som bidrar til forskningens forsvarlighet (NESH, 2021).

Det er flere forskningsetiske retningslinjer å ta hensyn til under et forskningsprosjekt. Det første jeg skal gå inn på er kravet om samtykke. Forskningsprosjekter som innebærer aktiv deltakelse har et krav om informert og fritt samtykke før en kan sette i gang, og det skal til enhver tid være mulig for informantene å kunne trekke seg fra prosjektet uten at det skal oppstå noen form for negative konsekvenser (Dalen, 2004, s. 111). Før gjennomføring av intervjuene sendte jeg ut et informasjons- og samtykkeskjema som måtte signeres. Her fikk informantene rede på hva deres deltakelse innebærer, rettighetene de har og hvordan deres opplysninger brukes og oppbevares, som i dette tilfellet er lydopptak og transkribering. Kravet om informasjon må ses i sammenheng med kravet om samtykke (Dalen, 2004, s. 112). I informasjons- og samtykkeskjemaet gjorde jeg rede for formålet med forskningsprosjektet, i tillegg til å informere om at jeg anvender en kvalitativ metode som innebærer et dybdeintervju.

Den neste forskningsetiske retningslinjen jeg har tatt hensyn til er kravet om konfidensialitet. Prinsippet om konfidensialitet handler om utvalgets anonymisering i forskningsresultatet, på lik linje med at opplysninger som kan identifisere informantene skal oppbevares på en forsvarlig måte (Thagaard, 2018, s. 24). Lydopptakene som blir gjort under intervjuene vil transkriberes, og slettet innen 16.05.2023 når prosjektet avsluttes. Opplysningene vil også kun være tilgjengelig for meg som forsker, og veileder. Denne informasjonen har informantene fått og samtykket til før gjennomføring av intervjuer. Hensynet til svakstilte grupper tenker jeg er relevant å nevne med tanke på prosjektets problemstilling. Selv om det er veiledere som er intervjuobjektene, vil det likevel være nødvendig å trå varsomt for å unngå informasjon

knyttet til jobbsøkers fortid, da dette er en gruppe mennesker som gjerne er eller har vært i vanskelige eller utsatte livssituasjoner (Dalen, 2004, s. 115).

Før jeg startet alle intervjuene gikk jeg gjennom deres rettigheter for å sikre at de var innforstått med at dette er et trygt sted å snakke fritt, og at alt som kan spores tilbake til informantene vil bli anonymisert. I tillegg introduserte jeg nettskjema for informantene, for å informere om at lydopptakene blir lagret på et sikkert sted der kun jeg har tilgang, og at de ikke blir lagret på telefonen jeg brukte som diktafon.

Med tanke på at forskningsprosjektet mitt innebærer forskning på en gruppe medlemmer som oppleves som utsatte eller sårbare i samfunnet, har jeg også tatt stilling til å beskytte deres integritet. Det har seg slik at medlemmer i svakstilte grupper kan være skeptiske til å bli forsket på da de kan bli utsatt for uetisk forskning. I tillegg til at det kan foreligge ønsker om å ikke bli forsket på i frykt for negative konsekvenser som stigmatisering (NESH, 2021). Selv om det er jobbkonsulenters perspektiver jeg er ute etter, har det likevel vært viktig for meg å trå forsiktig når det gjelder jobbsøkerne. I mitt prosjekt ønsker jeg ikke å sette denne gruppen mennesker i et dårlig lys, heller tvert imot. Derfor har jeg vært nøye i gjennomgangen av både datainnsamlingen og teoridelen, for ikke å trå over.

4. Resultater

Jeg har undersøkt jobbkonsulenters beskrivelser av samhandlingen med jobbsøkere i overgangen fra fengsel til arbeidsliv gjennom kvalitative intervju med fire ulike informanter. I dette kapittelet viser jeg hvordan jeg har gått frem i analysen, og fortolkningen av datamaterialet, og besvarer første delen av problemstillingen: «Hvordan beskriver jobbkonsulenter samhandlingen med jobbsøkere i overgangen fra fengsel til arbeidsliv?» Etter en gjennomgang av de fire transkriberte intervjuene kan det jobbkonsulentene forteller oppsummeres i tre hovedtema, det som handler om jobbkonsulentene selv og deres rolle, det som handler om de tidligere straffedømte og til slutt selve samhandlingen dem imellom. Datamaterialet presenteres dermed gjennom tre delkapitler under tittelen *Jobbkonsulentene og veilederrollen, Fra straffedømt til jobbsøker og samhandlingen*.

4.1 Jobbkonsulentene og veilederrollen

Under hovedtemaene kunne tekstene igjen deles opp i koder, der jeg markerte tekst og noterte med 74 ulike koder, som igjen ble organisert inn under to undertema av jobbkonsulentene og veilederrollen, 20 koder under kategorien; *Tidligere erfaringer som gjør dem egnet* og 54 koder under kategorien; *Egenskaper som vektlegges i rollen som jobbkonsulent*. Disse kodene ble igjen sortert i nye underoverskrifter, og flere koder ble slått sammen da de handlet om det samme.

Tidligere erfaringer som gjør dem egnet er delt i to undergrupper, den første; *Erfaring og nettverk* med 12 underkoder som omhandler ulike erfaringer hos de fire jobbkonsulentene, alt fra erfaringer med ansettelsesprosesser i det private næringslivet, til erfaringer fra fengsel og rusproblematikk hos NAV-brukere. Den andre undergruppen er *Formell kvalifisering* med 8 koder, som omhandler kurs, utdanning og arbeidserfaring hos de fire jobbkonsulentene. *Egenskaper og rolleutøvelse* er delt i tre undergrupper, den første er *Verdier og mål* med 13 koder, som er kodet på uttalelser som indirekte og direkte handler om verdier og mål jobbkonsulentene streber etter å innfri i sin arbeidshverdag. Eksempler på dette er at det er viktig å se mennesket bak dommen i møte med de tidligere straffedømte; «Har de sonet så har de sonet, da er de ferdige». Et annet eksempel som flere av jobbkonsulentene var opptatt av var ideen om at det var viktig og alltid være tilgjengelig for de nye jobbsøkerne, noe som innebar det og alltid være tilgjengelig på telefon døgnet rundt, det og kontakte de og da særlig

i startfasen besøke og følge opp arbeidsplassene. Den neste er *Evner, kunnskaper og ferdigheter* med 11 koder, der det å kunne bygge relasjoner, kunnskap om hvordan å få ting til å gå fort i systemet og det å være fleksibel er noen av eksemplene. Til slutt underkategorien *Rolleutøvelsen* med 12 koder, der jobbkonsulentenes arbeidsoppgaver beskrives. Her er det for eksempel viktigheten av å kunne samarbeide med NAV, kriminalomsorgen eller andre organisasjoner som vektlegges for å kunne «skaffe muligheter» til jobbsøkerne etter en kartlegging av deres interesser og ønsker for fremtidig jobb.

Under følger det jeg har beskrevet i en tabell, der temaer fra de fire intervjuene presenteres sammen som en helhet. Etter tabellen presenteres de fire jobbkonsulentene i anonymiserte utgaver, der målet er å gi leseren en opplevelse av hvem disse er, hvilke erfaringer de har, hva de vektlegger og hvilke verdier de har. Leserene blir på en måte kjent med jobbkonsulentene uten å kunne spore dem, og gir forhåpentligvis følelsen av at de er ekte og gir en større forståelse for hva det innebærer å være en jobbkonsulent.

2. Tabell for temaer som vektlegges om jobbkonsulenten selv, og om egen rolle

Tidligere erfaringer som gjør jobbkonsulenten egnet		Egenskaper og rolleutøvelser		
Erfaringer og nettverk	Formell kvalifisering	Verdier og mål	Evner, kunnskaper og ferdigheter	Rolleutøvelsen
Kjenner tiltakene og virkemidlene som ligger hos NAV	Selvstendig næringsdrivende i privat næringsliv	Må ta ansvar	Evne til å bygge relasjoner	-Samarbeide med NAV, kriminalomsorgen og andre org -Samarbeide med familie om ønskelig -Være innenfor de rammene kriminalomsorgen setter
Ansettelsesprosesser	Utdanning gjennom fengselsskolen	Se mennesket og ikke dom Mennesket bak dommen – «har de sonet så har de sonet, da er de ferdige»	Må kunne lese dem (jobbsøkerne)	«Være en støttespiller» «Være der for dem» Tilgjengelig på telefon, også utenom arbeidstid på kvelder, ta telefonen når de ringer Ring dem ofte Ukentlige møter Fysisk oppfølging hver uke i starten Dra ut på arbeidsplassen Jobbe tett på

Hva bedrifter vektlegger hos sine ansatte	Jobbet flere år i kriminalomsorgen (lavt sikkerhetsnivå, høyt sikkerhetsnivå og overgangsbolig)	Alltid være tilgjengelig	Evne til å ha gode samtaler Må kunne lytte og stille spørsmål, skrive stikkord	Skaffe muligheter Ha kontakt med bedrifter Mye ute på hjul for å bli kjent og finne muligheter
Vet hvordan alle nivåene fungerer i straffegjennomføring	Kurs om motiverende intervju	Helst være fordomsfri «Møter fordommer ute blant arbeidsgivere»	Må vite hvordan få ting til å skje litt kjapt	Tilpasse til behov
Blitt kjent med over tusen innsatte	Jobbkonsulent i NAV	Bør ha erfaring Bruker erfaringene automatisk – «Det sitter litt i ryggraden»	Vite hvordan tilbakeføring fungerer	Legge til rette for endring
Verdier og holdninger, jobber for mennesker på en litt annen måte	Jobbet som sosionom i kommunen	Opprettholde taushetsplikten	Kunnskap om SE-metodikken (ordinær jobb er målet)	Øve med dem på å prate om dommen
Kunnskap om lover og regler	Jobbet med arkivering på sosialkontoret, sekretær og regnskapsmedarbeider	Mennesket foran systemet: planlegge ut ifra deres behov, og ikke nødvendigvis systemet sine behov	Skape tillit	Fortelle dem hva som kreves av dem
Oppfølging av jobbsøkere	Kriminalomsorgen, oppfølging av domfelte gjennom straffegjennomføring	Tid Komme raskt i gang → raskt i jobb = opprettholde motivasjonen Være tett på tidlig	Vise at de kan snakke med meg	Kartlegge interesser og ønsker Bruke kartleggingsverktøy eller skjema (eks. InFlow) Få ut ressurser og egenskaper ved at det stilles spørsmål som jobbsøker svarer på Ulike temaer de kan snakke om, lager samtale og tiltak rundt dette
Besøke arbeidsgivere		Vise at planen de har laget gir mening	Være tilpasningsdyktig – egen tilpasning knyttet hver enkeltes behov	Finne riktig jobb til dem
Erfaring med rusproblematikk som gjør det		Tåle å høre det, tåle å ta imot uten å	Evnen til å holde avtaler	Bli kjent med arbeidsgivere – høre på hva de sier

enklere å veilede jobbsøkere med rusbakgrunn		legge til mer skyld og skam		
Hjulpes mange med å komme raskt ut i ordinært lønnet jobb		Være noen å snakke med om hva som skjedde og hvorfor det skjedde	Fleksibel	Snakke om tiltaket/ha overbevisende samtaler (særlig ut mot arbeidsgivere) – snakke om hvor viktig det er at de kommer i jobb og blir en del av samfunnet. Med på å forebygge kriminalitet. Noen arbeidsgivere har en negativ holdning når jeg kommer, men en positiv holdning når jeg drar
Å få domfelte ut i jobb – funnet ut hva som fungerer for målgruppen		Få til endring for å unngå kriminalitet		Lære hvordan man tar seg i arbeidslivet, for de som aldri har hatt en ordentlig jobb
		Vise tillit til jobbsøkerne		

Jan jobbkonsulent er blant annet tidligere selvstendig næringsdrivende, da han har drevet en egen bedrift. I tillegg har han erfaring fra privat næringsliv og hvordan en ansettelsesprosess foregår. Det kommer også frem personlige egenskaper som det å sette pris på gode samtaler med mennesker. Det at Jan har erfaringer fra arbeidslivet påpeker han at bidrar til å kunne lære opp jobbsøkerne som aldri har hatt en jobb for hvordan de skal ta seg i arbeidslivet. For å arbeide med jobbsøkere i overgangen fra fengsel til arbeidslivet er det noen egenskaper som behøves ifølge Jan, og det er blant annet evnen til å bygge relasjoner. Det å kunne lese mennesker, lytte til dem og ha gode samtaler er egenskaper han vektlegger i en relasjon og i møtet med de nye jobbsøkerne. Samtidig må han være tilgjengelig på telefonen både i og etter arbeidstid slik at jobbsøkerne kan ringe når det trengs. Han mener han bør være fordomsfri i møte med målgruppen, og vektlegger det å se mennesket og ikke dommen. Samarbeid med NAV, kriminalomsorgen og andre frivillige organisasjoner er en del av jobben, og må derfor være egnet til å få til et godt samarbeid. Dette kan også henge sammen med det han sier om å vite hvordan å få ting til å skje litt kjapt og å kunne ta ansvar.

Janne jobbkonsulent er tidligere fengselsbetjent med flere års erfaring i kriminalomsorgen. Hun har jobbet i fengsel med høyt sikkerhetsnivå, lavt sikkerhetsnivå og overgangsboliger.

Denne erfaringen har bidratt til at hun vet hvordan alle nivåene fungerer i straffegjennomføringen, har blitt kjent med over tusen innsatte, og opparbeidet seg kunnskap om lover og regler. Gjennom sin karriere i kriminalomsorgen har hun også hatt kurs i motiverende intervju samtidig som at hun har blitt kjent med over tusen innsatte. Denne erfaringen har også bidratt til at hun vet hvordan tilbakeføringen fungerer, som er til fordel når du arbeider med målgruppen. Egenskapene Janne har som behøves for å hjelpe mennesker fra fengsel til arbeidslivet er blant annet det å kunne tilpasse de ulike behovene hun møter på. I tillegg har hun kontakter og skapt et nettverk som gjør at det er enklere å skaffe muligheter, og kan møte på de fordommene hun og jobbsøkerne møter ute blant arbeidsgivere. Det kommer også frem i datainnsamlingen at noe Janne vektlegger er det å være en støttespiller. Ved å være tilgjengelig, ringe dem, svare på telefoner til alle døgnets tider og dra ut på arbeidsplassen viser hun at hun støtter jobbsøkeren. Hun sier også at de øver på å prate om dommen, noe som kanskje er en del av å legge til rette for endring.

Jone jobbkonsulent har tidligere jobbet som jobbkonsulent i NAV, særlig rettet mot psykisk helse og rus. Derfra har han erfaring med oppfølging av jobbsøkere der målet har vært og hjulpet jobbsøkere med å komme raskt ut i ordinært lønnet jobb. Han påpeker at erfaringen med rusproblematikk har gjort det enklere å veilede jobbsøkere med rus bak seg. Han har med dette fått erfaring i å besøke arbeidsgivere, som henger sammen med hans egenskaper om å snakke om tiltaket deres og hvor viktig det er at tidligere straffedømte kommer ut i jobb og blir en del av samfunnet. Jone fikk frem det at noen arbeidsgivere har en negativ holdning når han kommer dit, og en positiv holdning når han drar. Andre egenskaper Jone har som er viktig for arbeidet han gjør er å kunne kartlegge interesser og ønsker for å finne riktig jobb til dem. Jone verdsetter det å være der for dem, vise at de kan snakke med han og rett og slett bli kjent med mennesket bak dommen. Han påpeker at dersom de har sonet så har de sonet, og da er de ferdige. Han jobber tett på jobbsøkerne, og forklarer det som at det egentlig er et samarbeid. Han må også samarbeide med blant annet kriminalomsorgen dersom de fortsatt er under soning, og må forholde seg til de rammene kriminalomsorgen setter.

Johnny jobbkonsulent har tidligere jobbet som sosionom i kommunen, jobbet med arkivering på sosialkontoret, vært sekretær og regnskapsmedarbeider. Han har på lik linje med Janne erfaring fra kriminalomsorgen, der han har hatt oppfølging av domfelte gjennom straffegjennomføringen. I over 20 år har Johnny arbeidet med å få domfelte ut i jobb, som har bidratt til at han vet hva som funker for målgruppen. Han påpeker også at på grunn av så

mange års erfaring så føler han seg rustet til hva enn jobbsøkerne kommer med. I starten av prosessen bruker de blant annet et kartleggings skjema som bidrar til at jobbsøkeren selv kan velge hva de ønsker å prate om, da det presenteres ulike temaer som blant annet dom, familie, osv. For at kartleggings skjemaet skal være hensiktsmessig må Johnny lytte og stille spørsmål, og eventuelt skrive stikkord underveis for å lage et tiltak rundt dette. De bruker også kartleggingsverktøyet «InFlow» som bidrar til at jobbsøker får frem sine ressurser og egenskaper ved å svare på spørsmål som blir stilt. Johnny vektlegger blant annet det å holde avtaler for å vise tillit, opprettholde taushetsplikten, tilpasse de ulike behovene og være fleksibel. I tillegg planlegger han ut ifra jobbsøkers behov og ikke andres, og det å være en samtalepartner der de kan snakke om hva som har skjedd og hvorfor det skjedde. Han påpeker at han må tåle å høre det jobbsøkerne kommer med, og tåle å ta det imot uten å legge til mer skam og skyld.

Hva har de til felles

Det vi kan se på som er felles for alle jobbkonsulentene er blant annet at de har erfaring med å jobbe med mennesker. Noen har vært i liknende bransje, slik som Johnny og Janne som har jobbet i kriminalomsorgen. Jone og Janne har begge erfaring med oppfølging. Jan og Jone har erfaring med ansettelsesprosesser. Vi kan også se at det ligger mye verdier og holdninger hos alle jobbkonsulentene, de er opptatt av å se mennesket som sitter foran dem, og ikke dommen. Vi kan også se i tabellen at Janne, Jan og Johnny påpeker at de er tilgjengelig på telefonen også utenom arbeidstid, og at alle fire vektlegger det å skape en relasjon med jobbsøkerne. Relasjonen kan vi se at handler mye om det å prate med dem, og at jobbsøkerne skal ha noen å prate med. Alle har også påpekt i intervjuene at samarbeid med både den ene og den andre er noe som er viktig, som med NAV, kriminalomsorgen og familie. Dette viser at alle vet hvordan et samarbeid fungerer.

Hvordan er de ulike

Er det en umiddelbar forskjell jeg oppdaget så var det særlig Janne og Jone som virker å ha litt ulike meninger angående oppfølging. Janne sier at mye av oppfølgingen av jobbsøkerne går over telefonen, mens Jone sier at oppfølging på telefon fungerer dårlig. Det kan tyde på at det er ulike preferanser, og at det ene fungerer bedre for den andre. Informantene arbeider på litt ulike måter avhengig av hvilken organisasjon de hører til. Noen av dem henter selv jobbsøkere ved å enten kontakte eller bli kontaktet av ansatte eller innsatte i fengslet, for så å intervju dem for å se om de har riktig motivasjon og lyst til å komme ut i arbeidslivet igjen.

De andre informantene arbeider med jobbsøkere som har fått et tiltak gjennom NAV, det er altså ikke informantene som drar ut og henter de aktuelle jobbsøkerne, men de kommer til dem gjennom NAV. Det vil si at de har et litt annerledes samarbeid med NAV kontra de andre informantene. Begge driver med arbeidsrettet tiltak, godkjent av NAV eller arbeids- og velferdsdirektoratet.

4.2 Fra straffedømt til jobbsøker

I gjennomgangen av datamaterialet oppstår det her temaer som forstås som beskrivelser av jobbsøkeren, og hva som vektlegges for at de kan få oppfølging fra jobbkonsulenten. Under dette temaet fikk jeg først 33 koder som jeg delte inn i underkategorier *Fremstilling av jobbsøker* med 20 koder, *Om kontekst* med 5 koder og *Hva som kreves for å få oppfølging* med 8 koder.

De tre underkategoriene fikk også underoverskrifter og flere av kodene ble slått sammen da de sa det samme. Under *Fremstilling av jobbsøker* ble det delt inn i underoverskriftene; *Positive verdier* med 10 koder som omhandler de positive verdiene jobbkonsulentene fremstiller jobbsøker med. Her ser vi blant annet at det er veldig fine folk, uansett hva de har gjort og at det er personer som virkelig har gjort opp for seg. *Utfordringer* med 5 koder er neste underoverskrift. Her ser vi hvilke utfordringer jobbsøkerne har hatt og har, som for eksempel at de er litt underdog og at mange av de ikke akkurat har vunnet i livets lotteri. Siste underoverskrift i fremstillingen av jobbsøkere er *Negativ fremstilling utenfra* med 5 koder. Her har jeg samlet sammen de kodene som forteller oss noe om hvordan de er blitt behandlet og fremstilt i samfunnet, for eksempel som at media fremstiller dem som monstre, og at noen blir håndtert og snakket til som unger i fengselet. *Om kontekst* har jeg ikke endret på, men består av 5 koder. *Hva som kreves for å få oppfølging* har jeg ikke delt inn i underoverskrifter, men jeg har satt sammen koder som sier noe av det samme, der er det 8 koder. Underoverskriften snakker litt for seg selv, men det er altså kravene som stilles for at jobbsøkerne skal få tilbud om oppfølging og veiledning ut i arbeidslivet. Her ser vi for eksempel at rett motivasjon er et krav og at de må ønske å komme ut i jobb.

På neste side kommer en tabell med oversikt over kodene som er kategorisert etter de nevnte temaene.

3. Tabell for fremstilling av jobbsøkerne og hvilke krav som stilles til dem

Fremstilling av jobbsøker			Om kontekst	Hva som kreves for å få oppfølging
Positive verdier	Utfordringer	Negativ fremstilling utenfra		
Forteller jobbkonsulenten om mye når de har tillit: Gjeld, familie, forhold til mor, dom osv.	Har begått seksuallovbrudd, eller er flest av forsettlig drap	Blir håndtert og snakket til som unger i fengselet	Fordommer på arbeidsplass	Rett motivasjon: måtte ville starte på nytt i arbeidslivet De aller mest motiverte Motiverte
Vokser, får lave skuldre og åpner seg når jobbkonsulenten tror på dem, snakker med dem som likemenn og ser dem som menneske	Utålmodige, kjappe i avtrekkeren	Mennesker som aldri har fått sjansen	Gjeld	Fylle ut masse spørsmål i InFlow verktøy, dette er grunnlaget for samtalen videre med jobbkonsulent. Tilpasser etter dette InFlow kartleggingsverktøy → får ressurser og egenskaper ved at det stilles spørsmål som jobbsøker svarer på
Mennesker som fortjener en ny sjanse	Underdog	En gruppe som er stigmatisert	Rus	Rusfri
Snille mennesker, som er vandt til å tilfredsstillte andre Fine folk, ubrukte ressurser Veldig fine folk, uansett hva de har gjort	Mange av de har ikke akkurat vunnet i livets lotteri	Ikke veldig ansett i samfunnet	Seksuelle overgrep tilfører mye skam	Må gjennom intervju, med fokus på om de er motivert og at de kan og vil jobbe. «Er de ferdige da?» Merker det på måten de svarer. Stiller spørsmål om dommen for å kunne tilpasse hvilken jobb de kan få. Noen krever politiattest
Personer som virkelig har gjort opp for seg	Noen er veldig soningskadede med mange utfordringer i forhold til det	Media fremstiller dem som monstre, men det er ikke de vi møter, de er utrolig flotte mennesker	De har en historie	Står for det de har gjort
Et ønske om å være «normal» → ha en jobb, ikke være avhengig av andre				Ta vare på muligheten
Gutta, våre gutter og jenter				Har lyst på jobb
De fleste ønsker en forandring				De må ønske å legge en plan for å komme ut i jobb

Alle domfelte er like forskjellige som alle oss andre				
Ikke nødvendigvis kriminelle, men har gjort en kriminell handling				

Hvem er de?

For å starte å presentere jobbsøkerne, kan vi se at felles for jobbkonsulentene har alle har samme form for menneskesyn rettet mot målgruppen. De presenteres som «flotte mennesker», «mennesker som fortjener en ny sjanse», «like forskjellige som alle oss andre», «en av våre». Det sies blant annet at de ikke nødvendigvis er kriminelle, men de har gjort en kriminell handling. Det er mennesker som har et ønske om en forandring, et ønske om å være normal. Så er jo ordet normal et omdiskutert ord, men det presiseres av informantene at det å ha en jobb og ikke være avhengig av andre kan være en del av det å «være normal».

Jobbkonsulent Johnny: *Noe av det jeg opplever er utfordringer med målgruppen, er at det i utgangspunktet er veldig snille mennesker som er vant til å tilfredsstille andre. Det er da gjerne utfordrende å finne ut «hvem jeg er, hva jeg trenger og hva mine valg i veien videre er?» Nettopp fordi de er så vant til å gjøre det som blant annet kriminalomsorgen vil, eller det pårørende vil.*

Flere av informantene hevder at målgruppen er stigmatisert, de er ikke veldig ansett i samfunnet, og de kan gjerne møte på fordommer på arbeidsplassen. Dette kan komme fra medvirkning av media, der de ofte blir fremstilt som monstre. Det er ikke slik de oppleves av jobbkonsulentene, for som nevnt ovenfor så møter de på flotte mennesker som fortjener en ny sjanse, og som er fine mennesker uansett hva de har gjort. De fremstilles også som «ubrukte ressurser», og som «personer som virkelig har gjort opp for seg». En av informantene brukte ikke ordet jobbsøker, arbeidstaker eller tidligere domfelte når vi snakket om målgruppen, det ble heller brukt ord som «våre gutter, og jenter», «en av våre» og «gutta». Sammenhengende med dette vil jeg vise til det en jobbkonsulent sa om at de vokser, får lave skuldre og åpner seg når jobbkonsulenten tror på dem, snakker med dem som likemenn og ser dem som

mennesker. Det kommer frem at mange gjerne har blitt håndtert og snakket til som unger i fengselet.

Jobbkonsulent Jone: *De skal jo løslates uansett om de har jobb eller ikke. Da er det jo hvem du vil ha som nabo. Vil du ha en arbeidstaker, eller vil du ha en som er litt presset til å gjøre nye kriminelle handlinger fordi de ikke har fått en ny mulighet?*

Det påpekes også at det er noen av jobbsøkerne som er veldig sonings-skadde og har mange utfordringer i forhold til det. Utfordringene kan være knyttet til blant annet gjeld som presiseres av flere av jobbkonsulentene. Flere går inn på dette med seksuallovbrudd, der det sies at det tilfører mye skam. Skam som kanskje kan ha bidratt til at jobbsøkerne er sonings-skadde.

Hva kreves for å få oppfølging?

I bransjen er det slik at ikke alle innsatte får muligheten til å bli veiledet ut i arbeidslivet av jobbkonsulentene. Det stilles nemlig noen krav til å få bli med i prosessen og få oppfølging i arbeidslivet. Det alle jobbkonsulentene vektlegger er at de må ha lyst til å ut i jobb og at de er motiverte. Jone sier også det at de må være rusfri for å få lov til å få muligheten hos dem, og Janne påpeker at de må ta vare på den muligheten de har fått.

For å kunne etablere en forståelse for om disse menneskene virkelig har lyst og er motiverte må de gjennom et intervju. Det påpekes av en informant at de kan merke dersom de ikke er «ferdige», altså ferdige med kriminalitet. I intervjuet blir det også stilt spørsmål om dommen for å kunne tilpasse hvilke jobber de kan få, da noen jobber krever politiattest. InFlow, et kartleggingsverktøy, får frem ressurser og egenskaper til jobbsøker. I dette verktøyet må de fylle ut og svare på spørsmål, som danner grunnlaget for om det blir videre samtale med vedkommende.

Jobbkonsulent Jone: *Å bli kjent med dem. Jeg ønsker å finne ut av hvem de er som person, og hva det er de vil. I tillegg vil jeg finne ut hva det er de kan fra før. Har de utdanning eller tidligere arbeidserfaring?*

4.3 Samhandlingen

En stor del av datamaterialet omhandlet det å samhandle med jobbsøkerne, og vi finner her hva jobbkonsulentene vektlegger og fokuserer på fra de møtes og frem til de ikke lengre trenger oppfølging. Under kodingen av datamaterialet endte jeg på 40 koder innenfor samhandling, der 35 koder ble samlet i underkategorien *Hvordan samhandle med jobbsøkerne*, og 5 koder under *Sjargong*.

Hvordan samhandle med jobbsøkerne delte jeg inn i underoverskriftene; *Relasjonsbygging* med 16 koder. Her ser vi hva jobbkonsulentene bidrar med og fokuserer på for å skape en relasjon med jobbsøkerne, som for eksempel skape tillit, snakke med de som likemenn og ikke dømme. Her har jeg satt sammen de kodene som sier det samme. *Kartleggingsfasen* er neste underoverskrift, med 12 koder. Denne kategorien har jeg kalt kartleggingsfasen fordi det viser en oversikt over hva jobbkonsulentene som en veileder i selve overgangen til arbeidslivet, og kartlegge deres ønsker og behov. For eksempel kan vi se at de forteller hva som kreves av dem, lar dem være sjef i eget liv og lærer dem normer. Siste underkategorien under Hvordan samhandle med dem er *Oppfølgingsfasen*, som fokuserer på samhandlingen som foregår etter jobbsøker er ute i arbeidslivet. Her kom jeg til slutt frem til 7 koder. Eksempler er at de tilpasser kontakthyppheten til den enkelte, ut ifra hvor mye oppfølging de ønsker. De drar ut på arbeidsplassene og er tilgjengelig på telefonen til alle døgnets tider. Aller sist har vi underkategorien *Sjargong*, med 5 koder. Her har jeg tatt med spesielle ord og uttrykk jobbkonsulentene bruker i samhandlingen med jobbsøkere, gjerne for å være på deres nivå. For eksempel kan vi se ordtrykk som «Ja fy faen» og «Fy søren». Dette er ordtrykk som eksemplifiserer måter å for eksempel si seg enig med jobbsøkerne.

Under følger en tabell med oversikt over alle kategoriserte kodene.

4. Tabell for hvordan jobbkonsulentenes samhandling med jobbsøkerne

Hvordan samhandle med jobbsøkerne			Sjargong
Relasjonsbygging	Kartleggingsfasen	Oppfølgingsfasen	
Skape tillit	Lytte	Tid til en kaffe og sladring	«Ja fyfaen»
Vise hensyn	Dytte når det trengs å dyttes, dra når det trengs å dra, gjennomføre det sammen	Tilpasse kontakthyppheten til den enkelte	«Fy søren»
Ikke dømme	Legge til rette for endring	Være til stede	«Nark»

Ha troa Vise at man har troa	La dem være sjef i eget liv – ta konsekvens av egne valg og ta valg som er sine	Gi det de trenger ut ifra behov	«Drit viktig»
Være åpen – gi av meg selv og la de bli kjent med meg slik at de også kan føle at de kan være til stede for meg og støtte meg. Samtidig skal de ikke føle på en bekymring for mitt liv.	Dra ut i fengslene for å intervju de som ønsker å få tilbudet om oppfølging	«Skjulstøtte» for de som ønsker det, møtes ikke på arbeidsplassen, henter de eller drar hjem til de	«Jeg godtar ikke det som har skjedd, men jeg skjønner hvorfor det ble sånn»
Skille mellom å være privat og profesjonell Noen opplever det som vennskap, da gjelder det å begrense vennskapet Jeg skal ikke kalle det en venn, men det blir litt sånn	Samtale - «Jeg har bare samtalen som verktøy» Øve på å prate om dommen	Være tilgjengelig for dem, ta telefonen når de ringer Være tilgjengelig på telefon mandag til fredag, men også kvelder og helger, ofte da de ringer Telefonoppfølging fungerer dårlig, fysisk oppfølging hver uke	
Ha gode samtaler	Premiering i form av gullmedaljer → bidrar til mestringsfølelse	Dra ut på arbeidsplassen	
Være litt enig	Samme mål		
Være kompis, danne et nært forhold	Fortelle hva som kreves av dem		
Bli kjent med dem – finne ut hvem de er, hva de vil og hva de kan Jo bedre kjent, jo lettere å hjelpe de i jobb	Holde taushetsplikten så langt det går (ikke går mot meldeplikt)		
Vise at man ikke er bedre enn dem, eller redd dem	Lære de normer		
Være støttende	Tydelig kommunikasjon		
Backe dem og heie på dem			
Snakke med de som likemenn			
Støttende for hverandre			
Skjule eventuelle fordommer. Vanskeligere å møte de fordomsfritt når dom har			

<p>med seksuallovbrudd å gjøre, og da særlig med barn.</p> <p>Man møter av og til kanskje sine egne fordommer, men vi har jo tatt inn alle kategorier og alle har fått jobb</p> <p>Tenkte litt på egne fordommer og holdninger før jeg begynte i jobben, som seksuallovbrudd for eksempel, men det har gått overraskende greit</p>			
--	--	--	--

Det kommer i tillegg frem i datamaterialet at mange av jobbsøkerne ikke akkurat har vunnet i livets lotteri, som også underbygges med sitatet: «Det er ikke alle som er født med sølvskje i kjeften».

Hvordan samhandlingen foregår

Samhandling mellom jobbkonsulent og jobbsøker er viktig del av prosessen med å komme ut i arbeidslivet og finne «riktig jobb» som har blitt påpekt i datainnsamlingen. For å vise at alle jobbkonsulentene vektlegger det å skape en relasjon som går begge veier, kan vi blant annet se på det de sier om at en må være kompis, danne et nært forhold og være litt enig med jobbsøker. Jobbkonsulenten bruker ord som «ja fy faen» når han sier seg enig med dem. Det å bruke banneord kan kanskje være en del av det han sier med å snakke med de som likemenn. I tillegg til det sier en informant «jeg skal ikke kalle det en venn, men det blir litt sånn», og påpeker at de er støttende for hverandre. Samtidig påpekes det at jobbkonsulenten ikke skal fremstå som at de er bedre enn jobbsøkerne, eller redd dem. «Det er ikke alle som er født med sølvskje i kjeften» er et sitat som kommer frem i datainnsamlingen. Å ikke være født med sølvskje i kjeften er et kjent uttrykk som egentlig forteller oss at ikke alle er født inn i velstand og privilegier.

Hvis vi da går videre til det en informant påpeker med at noen opplever det som et vennskap, men at det da gjelder å begrense vennskapet, handler det også om å skille mellom å være privat og profesjonell. Det nevnes at vennskap må begrenses i motsetning til ovenfor, akkurat som at denne informanten er litt mer forsiktig med å bli altfor nære dem. Likevel understrekes det at vedkommende selv må være åpen og gi av seg selv slik at de også kan bli kjent med jobbkonsulenten. Det vil bidra til at jobbsøkeren også kan føle at de er til stede for og støtter han jobbkonsulenten. Samtidig som at det kommer tydelig frem at jobbsøkerne ikke skal føle på en bekymring for jobbkonsulentens liv, som går litt på det med å vise hensyn. For å samhandle med jobbsøkerne kan vi se at samtale er en stor del av hvordan den foregår. Det å ha tid til en kaffe og sladring, ringe de ofte, fysisk oppfølging og lytte bidrar til at de blir kjent med jobbsøkeren, for det er noe Jone påpeker. Det å bli kjent med dem, finne ut hvem de er, hva de vil og hva de kan presiserer han. En del av samhandlingen er også oppfølgingen, der det presiseres at de må være til stede for jobbsøkeren. Dra ut på arbeidsplassen, være tilgjengelig på telefonen og tilpasse kontakthypighet for den enkelte. Det handler om å gi de det de trenger ut ifra hvilke behov de har.

Det nødvendige i samhandlingen

Det som vektlegges i samhandlingen mellom jobbkonsulent og jobbsøker er blant annet det å vise at man har troa, backe dem og heie på dem. De dytter når det trengs å dyttes, drar når det trengs og dra og gjennomfører det sammen. Det går litt på det som påpekes med at en gir de det de trenger ut ifra behov. Trengs de å dyttes, så får de en dytt. For å vite når det trengs dytting og draing gjelder det å være til stede og lytte til dem. I tillegg til at noen ønsker mindre kontakt enn andre, eller gjerne ønsker «skjulstøtte som det blir kalt. Da kreves det at jobbkonsulenten kan møte de andre plasser enn arbeidsplassen, som for eksempel å dra hjem til dem. En annen viktig faktor i samhandlingen er det med å legge til rette for endring, for det er jo det jobbsøkerne ønsker, en endring. Her er det relevant å merke seg «legge til rette», for det er ikke jobbkonsulenten som skal endre jobbsøker, det er dem selv. Dette underbygger en annen informant med sitt ordtak om å være sjef i eget liv. De må ta konsekvenser av valgene sine, men ikke minst ta valg som er deres egne. Ved å legge til rette for endring og for at de skal ta egne valg kan det med å lære de normer bidra til dette.

Jobbkonsulent Johnny: *Det er jo slik at alle domfelte er jo like forskjellige som alle oss andre, som gjør at det handler om egen tilpasning knyttet til hva hver enkelte mener at de trenger. Vi hører på hvilke erfaringer*

de har gjort seg, og prøver så langt det er mulig at de selv er sjef i eget liv, tar konsekvensene av egne valg og at valgene er deres egne.

Samtidig handler det om å skjule eventuelle fordommer. For det kommer frem at det kan være vanskeligere å møte de fordomsfritt når dom har med seksuallovbrudd å gjøre, og da særlig med barn. For som det har kommet frem lengre oppe i resultatkapittelet, så snakker alle om det å se mennesket bak dommen. Det vil derfor være nødvendig å skjule eventuelle fordommer. Det viser en informant at hun gjør: «Man møter av og til kanskje sine egne fordommer, men vi har jo tatt inn alle kategorier, og alle har fått jobb». Så det handler i bunn og grunn om å legge vekk eventuelle fordommer.

5. Drøfting

I dette kapitlet drøfter jeg forrige kapittel opp mot det teoretiske rammeverket og tidligere forskning for å svare på andre del i problemstillingen; Hvordan jobbkonsulentenes beskrivelser av samhandlingen kan bidra til å forstå betydningen av pedagogisk veiledning for jobbsøkernes arbeidslivsdeltakelse.

5.1 Veilederens rolle

I resultatkapitlet viser jeg til jobbkonsulentenes erfaringer som gjør dem egnet til jobben de gjør, i tillegg til hvilke evner og egenskaper de mener de må ha. Som det kommer frem så har både Johnny og Janne bakgrunn fra kriminalomsorgen, men på ulike områder. Janne har jobbet som fengselsbetjent og Johnny har jobbet med oppfølging av domfelte gjennom straffegjennomføring. Det pekes også på at Jone har erfaring med rusproblematikk, som han mener er relevant for den nåværende yrkesutøvelsen. Med tanke på bakgrunnen deres kan det på den ene siden tenkes at det bidrar til å enklere bygge tillit til jobbsøkerne. Grimen (2008, s. 200) påpeker at man trenger tillit for å oppsøke profesjonelle for å være komfortabel med å dele informasjon som kan være relevant for å følge råd. Dette innebærer at klientene stoler på kompetansen og kunnskapen de profesjonelle sitter på. Jeg kan da se det slik at jobbsøkere som har vært i fengsel har større tiltro til de som har erfaring knyttet deres målgruppe og vet hvordan ting fungerer. På den andre siden kan det hende det kan slå motsatt vei også, dersom jobbsøkerne har dårlig erfaring med kriminalomsorgen og avrusning, eller bærer noe form for nag.

Så er det Jone som har erfaring fra ansettelsesprosesser, noe han mener er relevant for arbeidet de gjør. Det kan tenkes å være en fordel i form av at han vet hva en arbeidsgiver ser etter i jobbsøknader, og hva det er som skiller ut de aktuelle. Det som er interessant ved å se på de ulike jobbkonsulentenes bakgrunn er at ingen har helt like erfaringer fra yrkeslivet. Likevel befinner alle seg i samme yrke nå. Da ønsker jeg å trekke frem det at alle er opptatt av å ikke se på jobbsøkerne som tidligere straffedømte, men som likeverdige mennesker. Det kommer frem holdninger og et menneskesyn de alle deler. Haugen (2013, s. 199) hevder at for mennesker med en tidligere dom kan det være enda mer utfordrende å integrere seg i lokalsamfunnet på grunn av at media fremstiller dem som farlige og upålitelige. Frykten fører

med seg at medmenneskeligheten blir lagt til siden, og bildet som blir tegnet av dem i media tar over. Dette samsvarer med at jobbkonsulentene mener media fremstiller dem som monstre. Men det er ikke monstre de møter, det er utrolig flotte mennesker som jobbkonsulentene sier. Ut ifra min tolkning av dette kan det tenkes at de har havnet i denne jobben fordi de verdsetter menneskers ulikheter og har et ønske om å endre samfunnets holdninger til tidligere straffedømte generelt, samt deres arbeidslivsdeltakelse. Det kan også tenkes at de har lært denne holdningen gjennom jobben sin, kanskje starter mennesker i en sånn jobb og har fordommer med det, også blir de mer romslige da.

Resultatene viser også til at jobbkonsulentene mener jobbsøkerne vokser, får lave skuldre og åpner seg når jobbkonsulenten tror dem, snakker med dem som likemenn og ser dem som mennesker. Det å tro noen kan blant annet forklares som å stole på noe som blir sagt eller gjort, uten at man kanskje noen gang får fasitsvaret. At jobbsøkerne angivelig vokser når jobbkonsulenten tror dem kan ses i sammenheng med hva Skagen (2011, s. 12) påpeker om at relasjonen som dannes i veiledningen forutsetter tillit. Han hevder at tilliten vil kunne bidra til at tilegnelse av kunnskap og læring av ferdigheter blir mer effektivt. I denne sammenhengen kan det å vokse forstås som å utvikle seg mentalt, enten det er tilegnelse av nye kunnskaper og ferdigheter, eller identitetsutvikling. Samtidig så kan det ligge noe i det at jobbkonsulentene ser at det skjer noe kroppslig, at de vokser fysisk. Da trenger det ikke nødvendigvis bety at de vokser i form av størrelse, men muligens at de får en annerledes kroppsholdning, kanskje en avslappet holdning. For eksempel at de lener seg mer tilbake i stolen, som kan utstråle at det føles som et trygt sted.

Jeg skal se litt nærmere på hvordan jobbkonsulentene viser at de tror dem, og har tillit til dem. Det jeg først skal ta stilling til er det Nåden og Sæteren (2023, s. 58) forklarer om at det å mentalt være til stede i veiledningen er av stor verdi. Den som veileder må fremstå som ærlige og stødige personer, samt virke interessert i den andre parten. Dette samsvarer med resultatene som viser at jobbkonsulentene vektlegger det å være støttende og være til stede i samhandlingen med jobbsøkerne. I tillegg viser resultatene at jobbkonsulentene mener de også må gi av seg selv, noe som kan tenkes å åpne et rom for trygghet og tillit for jobbsøkerne. Når andre gir av seg selv, kan det utstråle en form for bekreftelse på at den andre kan gi noe tilbake samtidig som at det ikke nødvendigvis er sagt at den andre gjør det.

Dette underbygges av Sørhaug (2020, s. 23) som forklarer at tillit handler om å stole på gaven som enda ikke er gitt, og medfølger ingen krav om å gi tilbake. Dette gjelder både for jobbkonsulentene og for jobbsøkerne, men det faktum at jobbkonsulentene vektlegger det med å gi av seg selv også kan kanskje ses på som at de gir noe tilbake. Likevel må det tas stilling til at tillit tar tid. Ribers (2018, s. 141) påpeker at tid til å bygge relasjoner kan gi muligheten til å åpne seg og skape fremskritt. Resultatene indikerer at det er enighet i at tilgjengelighet er viktig, det påpekes særlig i forhold til telefonoppfølging, der jobbsøkerne kan ringe dem både kvelder og helger. Jobbkonsulentene dedikerer sin fritid til å kunne være tilgjengelig for jobbsøkerne. Dette kan ses på som at det gis tid til tillit, da de også utenom arbeidstidene er til stede for jobbsøkerne. Dette kan også ses på som et tegn på at jobbkonsulentene tror dem, med tanke på at de legger ned fritiden sin for å være tilgjengelig for jobbsøkerne. På en annen side kan det tenkes at dette kan føre til utbrenthet, det å hele tiden skulle være på. De kan ikke dra hjem og legge fra seg jobben, slik som mange andre kan. Eller det kan tenkes at de er presset til å gi tid, og være tilgjengelig etter arbeidstid. Årsaken til det kan kanskje være at det fokuseres på å være tett på tidlig og få de raskt ut i jobb som det kommer frem i resultatene. Og at presset er der for å unngå at jobbsøkerne havner i glippsonen eller mister motivasjonen.

Generelt det å være tilgjengelig kan dog være mer enn bare på telefonen. Når man er tilgjengelig så kan det sies at man er til stede, enten det er i samme rom eller over telefonen, og dette innebærer selvsagt en eller annen form for kommunikasjon. Schiefloe (2024, s. 348) påpeker at kommunikasjon bør ses på som en toveis prosess, fordi dersom man ønsker å bli forstått selv så må vi til en viss grad forstå den andre. Videre skriver han at kommunikasjon er et avgjørende element i samhandlingen. Dette samsvarer med resultatene som viser til at tydelig kommunikasjon, gode samtaler og det å lytte er sentrale faktorer i samhandling med jobbsøkerne. Det kan her trekkes frem det Kristiansen (2014, s. 84) forklarer om å være en god lytter, som innebærer at man anstrenger seg for å høre etter hva andre sier, og at man rett og slett er oppmerksom på det som blir sagt. Ved å lytte og være oppmerksom i samtale med jobbsøkerne viser jobbkonsulentene at de er mentalt til stede, og kan dermed tolkes som at de er tilgjengelige.

Det som kan være viktig å nevne i forhold til kommunikasjon er det resultatene viser til om å bli kjent med jobbsøkerne, finne ut hvem de er, hva de vil og hva de kan. For de mener at jo bedre de kjenner dem, jo lettere er det å hjelpe de i jobb. For å finne ut hva jobbsøker vil

krever det dialog, og Tveiten (2011, s. 152) påpeker at gjennom dialog skal det være med på å skape en felles forståelse av veilededes interesse eller sak. Det kan da tenkes at det å være en god lytter som er oppmerksom på det som blir sagt kan bidra til at jobbkonsulentene blir bedre kjent med jobbsøkerne, og derfor enklere kan tilrettelegge. I tillegg til å måtte kunne lytte, påpekes det også at jobbkonsulentene må stille spørsmål. Her vil jeg trekke inn Nåden og Sæteren (2023, s. 58) som forklarer at veileder skal være forberedt til veiledningen, men også virke imøtekommende og interessert i den andre parten. Fra mitt perspektiv er det å stille spørsmål en måte å vise at man er interessert i den man er i en dialog med.

I resultatene kommer det frem at jobbkonsulentene tilsynelatende snakker til jobbsøkerne som likemenn. I tillegg vises det til at det hos noen blir brukt en spesiell sjargong i samhandlingen med jobbsøkerne, der «ja fy faen» når de er enige og «nark», som jeg tenker er brukt for å betegne narkotika, er eksemplifiserte ord. Det kan tenkes at denne sjargongen blir brukt for å komme på bølgelengde med jobbsøkerne for å få frem at de ikke er noe bedre enn dem. Kanskje det kan ses på som et tegn på anerkjennelse, og da nærmere bestemt rettslig anerkjennelse. Honneths (2007, s. 98) teori om rettslig anerkjennelse innebærer å anerkjenne mennesker som man ikke har en kjærlighetsrelasjon til. Det kan på en annen side tolkes som at de uttrykker at de ikke misbruker makten de har. Det kan ses i sammenheng med Bae og Waastad (2020, s. 25-26) som påpeker at menneskets avhengighet av andres anerkjennelse kan medføre maktbruk ved at den som anerkjenner får makt til å definere opplevelser og tanker til mennesket som avhenger av anerkjennelsen.

Det kan tolkes ut ifra resultatene at jobbkonsulentene er forsiktige med å misbruke den makten de har med tanke på at de sier de ikke skal vise at de er bedre enn dem og snakker til de som likemenn. Det betyr ikke nødvendigvis at de ikke bruker makt, men at de bruker makten de har riktig. Sørhaug (2020, s. 22) indikerer at makt kan handle om det å påvirke andre mennesker til å gjøre noe de sannsynligvis ellers ikke ville gjort uten den påvirkningen. Det jeg da tenker er at jobbkonsulentene påvirker jobbsøkerne til å utvikle seg for å kunne håndtere arbeidslivet, og med tanke på at de er i en situasjon der de trenger hjelp til å finne jobb så tyder det kanskje på at de ikke ville ha gjort det samme uten jobbkonsulentenes veiledning. Her vil jeg da vise hvordan pedagogikk kommer til syne ved at å peke på at sosialiseringen handler om påvirkningen av blant annet ulike organisasjoner. Denne påvirkningen er med på å forme mennesker etter verdier og interesser som en myndighet har bestemt (Tjeldvoll, 2018).

For å gå litt tilbake på kommunikasjonens relevans, så kommer det frem i resultatet at jobbkonsulentene mener det er mer som et samarbeid, noe jeg tenker er viktig å trekke frem med tanke på at jobbsøker må la jobbkonsulentene bli kjent med dem. Jeg ønsker da å trekke inn Skjervheims treleddete relasjon, der han vektlegger språket for å komme til en felles forståelse av saksforholdet (Aasland, 2014, s. 23). Det samsvarer med resultatene som peker på at tydelig kommunikasjon og det å vise jobbsøkerne at de kan snakke med dem er i fokus. Saksforholdet i samarbeidet med jobbkonsulent og jobbsøker blir da det de retter fokuset mot som er å komme ut i arbeidslivet. Eide (2014, s. 95-97) påpeker at et samarbeid handler om å få til noe sammen med noen andre, der formålet med samarbeid kan være at spesifikke oppgaver er for omfattende å løse alene og trenger derfor flere deltakere for å løses. Det kan ses i sammenheng med at jobbsøkerne antakeligvis ikke klarer å integrere seg i arbeidslivet på egenhånd, og trenger derfor en jobbkonsulent til å hjelpe dem å komme dit.

Veiledere skal hjelpe til å finne brukers indre motivasjon, samt støtte de mål som blir satt fremfor å komme med konkrete løsninger (Malmberg-Heimonen et. al., 2019, s. 334). Det kan ses i lys av Imsen (2021, s. 10) som påpeker at motivasjon er et grunnleggende tema i pedagogikken, og vil derfor være relevant å ta stilling til i pedagogisk veiledning. Resultatene peker på at jobbkonsulentene vektlegger tid. Det å komme raskt i gang bidrar til at de kommer raskere i jobb, som igjen fører til at motivasjonen opprettholdes mener jobbkonsulentene. Bakgrunnen for at de sier «oppretholde» er fordi at et av kravene som stilles for å få tilbud om oppfølging viser i resultatet at er motivasjon. Jobbsøkerne må altså allerede være motivert til å ville starte på nytt i arbeidslivet, noe de kaller for riktig motivasjon. Kuvaas og Dysvik (2016, s. 58) hevder at indre motivasjon er den viktigste formen for motivasjon i arbeidslivet, da det fører til gode arbeidsprestasjoner. For å finne en indre motivasjon til å ønske å prestere innebærer dette antakeligvis å ha en jobb du har lyst til å prestere i. I resultatene kommer det frem at jobbkonsulentene fokuserer på å finne riktig jobb til jobbsøkerne. Jeg tenker dette gjenspeiler det jeg har vært inne på med å bli kjent med jobbsøkerne, finne ut hva de vil og hva de kan, og kartlegge deretter for å finne riktig jobb.

5.2 Betydningen for arbeidslivsdeltakelsen

Resultatene peker på ønsket jobbkonsulentene mener jobbsøkerne gjerne har om å være normal. Det kan jo diskuteres hva normal innebærer, men det ble lagt frem som å ha en jobb

og ikke være avhengig av andre. Schiefloe (2024, s. 379) viser til sosial integrasjon, der et av kravene for å være sosialt integrert innebærer å delta i den alminnelige samhandlingen som foregår i systemet eller miljøet man er en del av. Her kan det å ha en jobb ses på som et miljø man er en del av, og dermed være et steg nærmere sosial integrasjon. Det som kan tas stilling til her er hvordan pedagogisk veiledning kan bidra til at jobbsøkeren blir sosialt integrert.

Som nevnt innebærer det å være sosialt integrert at noen krav er oppfylt, det andre kravet Schiefloe (2024, s. 379) nevner er å kunne samhandle basert på kulturen man befinner seg i, der en følger et sett med normer og kulturelle koder. For å få et pedagogisk perspektiv her kan det trekkes inn det Imsen (2021, s. 9) skriver om at pedagogikk handler om oppdragelse, undervisning og sosialisering på alle livets områder. Det innebærer blant annet hvordan man skal oppføre seg og tilegne seg kunnskap og ferdigheter for å kunne bidra i samfunnet og fungere i arbeidslivet. Resultatene peker også på at jobbkonsulentene lærer de normer, i tillegg til å legge til rette for læring for de som aldri har hatt en ordentlig jobb. De legger til rette for lære dem hvordan man tar seg i arbeidslivet. Det kan da tenkes at den pedagogiske veiledningen bidrar til at jobbsøkeren blir oppmerksom på hvilke normer en må følge for å kunne fungere i arbeidslivet. Her kan jeg trekke inn tillit igjen, da kunnskapen og ferdigheten jobbsøkerne tilegner seg gjennom jobbkonsulentene krever at de har tiltro til veilederens kompetanse og bakenforliggende motiver. Det innebærer også at jobbkonsulentene har tiltro til at jobbsøkerne oppfyller de kravene som stilles av samfunnet (Malmberg-Heimonen, 2019, s. 333). Med tanke på at det er normer jeg er inne på nå, så kan det sies i denne sammenheng at kravene som stilles av samfunnet er de normene som skal læres.

Å «te seg» i arbeidslivet forstår jeg som hvordan man oppfører seg og følger de forventningene som er satt. Manglende kunnskap om de grunnleggende normene i oppveksten er et tegn på sosialiseringssvikt som kan føre til sosiale avvik (Schiefloe, 2024, s. 417). Som det synliggjøres i resultatene kommer det frem at mange av de ikke akkurat har vunnet livets lotteri, og at det ikke er alle som er født med sølvskje i kjeften. Det kan tolkes ut ifra påstandene at ikke alle har hatt en enkel oppvekst eller født inn i en privilegert familie, som kan ha ført til de sosiale avvikene. Schiefloe (2024, s. 417) påpeker også at svikt i primærsosialiseringen kan ha en negativ innvirkning på selvkontrollen og evnen til å se konsekvensene av de handlingene en gjør. Her ønsker jeg å trekke inn resultatene som peker på jobbkonsulentenes fokus på at jobbsøkeren skal være sjef i eget liv. Dette innebærer at de tar konsekvens av egne valg og tar valg som er sine. Jobbkonsulentene ser altså ut til å være

opptatt av at jobbsøkerne tar selvstendige valg og samtidig tar konsekvenser av det. Da kan det tenkes at en gjerne fokuserer på å se konsekvenser før handling, for å i tillegg eventuelt få en bedre selvkontroll som Schiefloe påpeker. Denne tolkningen får jeg ut ifra resultatene som viser til at en del av samhandlingen innebærer å øve på å prate om dommen for å unngå at det skjer igjen.

Når jeg nå er inne på dette med jobbsøkernes tidligere dom kan jeg vise til resultatene der det kommer frem at det er tydelig enighet i det å se mennesket og ikke dommen, vektlegges. Dette samsvarer med hva Haugen (2013, s. 199) prøver å få frem med at det er mennesker bak kriminaliteten, og at de er like mangfoldige som i samfunnet utenfor. Dette kan tolkes som et tegn på anerkjennelse i den forstand at de ser mennesket uavhengig av handlingene de har gjort tidligere. Schiefloe (2024, s. 317) understreker at mennesker har et behov for anerkjennelse av andre for å kunne fungere både som individer og som medlem i samfunnet. Her kan jeg se på Jordets (2020, s. 98) tolkning av Honneths teori om rettslig anerkjennelse, som innebærer det menneskelige behovet om å bli anerkjent som et likeverdig medlem av samfunnet basert på det at de er et menneske. Samtidig så stiller det et krav om at mennesket er moralsk tilregnelig, altså de evner å vurdere hva som er rimelige forventninger til sosial atferd (Hansteen, 2010, s. 208-209). Det kan her stilles spørsmål til om de tidligere straffedømte er moralsk tilregnelige med tanke på at de tidligere har trådt utenfor grensen til sosial atferd.

Schiefloe (2024, s. 417) beskriver sosiale avvik som det å gå utenfor grensene til det som regnes som sosialt akseptabelt i samfunnet, en teori som er bygd på kriminologisk forskning. Kriminologi som han forklarer, er forbrytelser, forbrytere og straff, som betegner jobbsøkernes fortid. Likevel viser resultatene til at særlig den ene jobbkonsulenten har den holdningen om at «har de sonet så har de sonet, da er de ferdige». Det kan da forstås som at de anerkjennes som moralsk tilregnelige individer nå, og at fortid er fortid. I tillegg er det et krav for jobbsøkerne å gjennom et intervju for å få tilbud om oppfølging, der jobbkonsulentene får et inntrykk av om de er ferdige med kriminalitet. Det påpekes til og med at de kan merke det på måten de svarer. Så dersom de ikke regnes som ferdige og kanskje da moralsk tilregnelige, så får de heller ikke tilbud om oppfølging. Det kan da tenkes at jobbsøkerne som har fått tilbudet er moralsk tilregnelige, og kan derfor anerkjennes som likeverdige medlemmer i samfunnet basert på at de er et menneske.

Dersom jeg går videre inn på Honneths anerkjennelsesteori i lys av relasjonen i veiledning, kan jeg se på anerkjennelse i nære relasjoner. Her igjen kan det stilles spørsmål til om det egentlig er relevant knyttet til relasjonen mellom jobbkonsulent og jobbsøker. Honneth beskriver det som anerkjennelse i kjærlighetsforhold, og at kjærlighetsforhold er primære relasjoner som erotiske parforhold, vennskap og relasjoner mellom barn og foreldre (Honneth, 2007, s. 104). Det er usikkert om en kan kalle relasjonen i denne sammenheng for en primær relasjon, men i resultatene kommer det frem at det nesten blir et slags vennskap mellom dem. Det som dog kan tas stilling til er Jordet (2020, s. 183), som kom frem til en forståelse av kjærlighet mellom lærer og elev, som innebærer blant annet at lærerne handler ut ifra elevenes behov og hva som er til deres beste uavhengig av hva læreren føler for eleven. Dersom jeg skal avvike fra Honneths forståelse av kjærlighet, og støtte meg på Jordet, kan anerkjennelse i form av kjærlighet være relevant for relasjonen mellom jobbkonsulent og jobbsøker. Resultatene viser blant annet jobbkonsulentene gir jobbsøkerne det de trenger ut ifra behov, og at det bemerkes evnen til egen tilpasning knyttet hver enkeltes behov. Dette samsvarer med Jordets forklaring på kjærlighet, og det vil derfor være rom for anerkjennelse i nære relasjoner. Det kan også tenkes at for jobbsøkere som har manglet anerkjennelse i nære relasjoner i oppveksten, kan jobbkonsulentene bidra til å gi dem denne anerkjennelsen ved å fremme gode verdier.

Sosial verdsetting er den tredje delen i Honneths anerkjennelsesteori, som jeg tenker er relevant å se litt på. Dette innebærer å anerkjenne mennesker ut ifra deres spesielle egenskaper som skiller dem fra andre (Honneth, 2007, s. 112). Dette vil jeg påstå at samsvarer med jobbkonsulentenes fremstilling av jobbsøkerne, der det kommer frem at de mener de er like forskjellige som alle oss andre. Samtidig ser de verdien i en målgruppe som angivelig nok ikke er veldig ansett i samfunnet. Det kan her tenkes at det viser en form for anerkjennelse ved å påpeke at alle er ulike, på lik linje som mennesker uten en kriminell handling bak seg. I tillegg vil jeg peke på det at jobbkonsulentene snakker med arbeidsgivere om hvor viktig det er at de kommer ut i jobb og blir en del av samfunnet. Der det også uttrykkes at noen arbeidsgivere har en negativ holdning når de kommer, men en positiv holdning når de drar.

Min forståelse av dette er at jobbkonsulentene bidrar til sosial verdsetting fra arbeidsgivere, som spiller en viktig rolle for jobbsøkernes arbeidslivsdeltakelse. Det kan også ses i lys av Svendsen og Larsen (2020, s. 245) som hevder at å fremme positive holdninger hos ordinære arbeidsgivere bidrar til å forsterke de helsefremmende effektene av arbeidsinkludering,

samtidig som at interaksjonene i gruppeklimaet kan styrkes. Det å endre arbeidsgiveres holdninger til noe positivt blir også viktig i form av det Svendsen og Larsen (2020, s. 244) påpeker om at negative holdninger knyttet inkludering av arbeidstakere kan bidra til at arbeidsfellesskapet blir mindre attraktivt å identifisere seg med og kan medføre tap av motivasjon.

Hensikten med å ta for meg de ulike formene for anerkjennelse er for å fremheve hvor avgjørende det er med anerkjennelse på alle områder for trygghet i seg selv. Som Jordet (2020, s. 25) skriver så er opplevelsen av anerkjennelse på alle de tre områdene avgjørende for utviklingen av menneskets trygghet i seg selv og en trygg identitet, samtidig som at de selv er nødt til å møte andre med anerkjennelse. Ved å ha sett på de ulike formene for anerkjennelse knyttet til samhandlingen mellom jobbkonsulent og jobbsøker, virker det for meg som at jobbkonsulentene anerkjenner jobbsøkerne på alle områdene. Det vil i så fall da bidra til at jobbsøkerne utvikler en trygg identitet. Dette kan ses i lys av Schiefloe (2024, s. 335) som hevder at identitet formes av både sosialisering og individet selv, og det at man føler tilhørighet og blir en del av et større fellesskap. Jeg vil da påpeke at det ikke er jobbkonsulentene som former jobbsøkernes identitet, men de blir da en del av den utviklingen ved å være en del av sosialiseringen deres, samt deres mål om å få dem ut i arbeidslivet der de også vil sosialiseres og bli en del av et større fellesskap. Det samsvarer med Statistisk Sentralbyrå (2017) som påpeker at det å ha en arbeidsplass er en viktig kilde til menneskelig kontakt.

6. Konklusjon og videre forskning

I masteroppgaven har jeg undersøkt hvordan jobbkonsulenter beskriver samhandlingen med jobbsøkere i overgangen fra fengsel til arbeidsliv, og hvordan disse beskrivelsene kan bidra til å forstå betydningen av pedagogisk veiledning for jobbsøkernes arbeidslivsdeltakelse.

Jobbkonsulentene i utvalget viser seg å være en sammensatt gruppe, der de har ulike bakgrunner – men samtidig er opptatt av mye av det samme. Her er det viktigheten av å bygge en god relasjon som vektlegges for å kunne hjelpe jobbsøkerne ut i riktig jobb. For å bygge en god relasjon understreker de viktigheten av gode samtaler, det å være en god lytter, være tilgjengelig og til stede, og se mennesket bak dommen. Måten jobbkonsulentene snakker om jobbsøkerne på synes det at de har kjærlighet til både dem og til jobben sin, og at de virkelig vil noe godt for jobbsøkerne. Denne måten å samhandle med jobbsøkerne synes å ha stor betydning for jobbsøkernes fremtidige arbeidslivsdeltakelse. Dette er både basert på jobbkonsulentenes beskrivelser, men også i lys av tidligere forskning og det teoretiske rammeverket.

Jobbkonsulentene mener for eksempel at jobbsøkerne vokser når de møter dem på denne måten. De fokuserer på å snakke med jobbsøkerne som likemenn, og å være på bølgelengde og snakke deres språk. Med deres språk mener jeg de små skiftene i sjargong som kommer fram i resultatkapitlet, med utsagn som «[...] Ja fy faen [...]» når jobbkonsulenten skal vise meg hvordan han svarer jobbsøkeren, og der en av jobbkonsulentene sier «nark» om narkotika. Dette bidrar antageligvis til det Honneth (2007) viser til som anerkjennelse i nære relasjoner. I lys av perspektivet til Haugen (2013, s. 199) som jeg tidligere har vært innom, der mange straffedømte ser ut til å slite med «oppnopning av levekårsproblemer», kan betydningen av anerkjennelse i en slik relasjon ha stor betydning.

På en annen side antyder resultatene at jobbkonsulentene modellerer sine verdier og andre viktige normer fra arbeidslivet ovenfor jobbsøkerne gjennom sin kommunikasjon og tilstedeværelse, som igjen kan påvirke jobbsøkernes sosialisering. Dette vil igjen kunne bidra til at de også får oppleve sosial verdsetting når de kommer ut i jobb, ved å kunne påvirke hvordan disse fremstår, og kan ha avgjørende betydning for deres arbeidslivsdeltakelse. Som tidligere nevnt kan manglende kunnskaper om grunnleggende normer fra oppveksten, være et tegn på sosialiseringssvikt som kan føre til sosiale avvik (Schiefløe, 2024, s. 417). Dermed

kan pedagogisk veiledning og jobbkonsulentenes samhandling ha stor betydning for arbeidslivsdeltagelse, og kanskje også for fremtidig valg om avkall på kriminalitet. Resultatene av masteroppgaven er betydningsfulle fordi de belyser en forståelse for veiledningens betydning for tidligere straffedømtes vei til arbeidslivet. Dette samsvarer med tidligere forskning av Brown og Ross (2010, s. 230) der funnene pekte på at veiledning bidro til å støtte reintegrering av kvinner som allerede var godt posisjonert til å gi avkall på kriminalitet.

For videre forskning vil det være en mulighet å forske på tidligere jobbsøkeres perspektiver på samhandlingen med jobbkonsulenten og betydning det har hatt for deres arbeidslivsdeltakelse. Dette kan undersøkes med hensikt om å få frem flere veiledningsmetoder som kan bidra til deres deltakelse i arbeidslivet. Det vil i et slikt forskningsprosjekt kunne være interessant med en fenomenologisk tilnærming, der det forskes på de tidligere jobbsøkernes erfaringer og opplevelser for å komme mer i dybden.

Litteraturliste

Aasland, D. G. (2014). «Hva er det egentlig vi snakker om?». I H. H. Grelland, S. B. Eide, A. Kristiansen, H. I. Sævareid & D. G. Aasland (red.), *Samarbeidets filosofi*. (s. 19-29). Gyldendal Akademisk.

Arnulf, J. K. (2019). Mellommenneskelig kommunikasjon. I P. S. Brønn & J. K. Arnulf (red.), *Kommunikasjon for ledere og organisasjoner*. (s. 229-248). Fagbokforlaget.

Bae, B. & Waastad, J. E. (1992). Erkjennelse og anerkjennelse – en introduksjon. I B. Bae & J. E. Waastad (Red.), *Erkjennelse og anerkjennelse – Perspektiv på relasjoner*. (s. 9-32). Universitetsforlaget.

Brown, M., & Ross, S. (2010). Mentoring, Social Capital and Desistance: A Study of Women Released from Prison. *Australian and New Zealand Journal of Criminology/Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 43(1), 31-59. <https://doi.org/10.1375/acri.43.1.31>

Clark, T., Foster, L., Sloan, L. & Bryman, A. (2021). *Bryman's social research methods* (6. utg.). Oxford University Press.

Dalen, M. (2004). *Intervju som forskningsmetode – En kvalitativ tilnærming*. Universitetsforlaget.

Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6. utg.). Gyldendal Akademisk.

Eide, S. B. (2014). Om å samarbeide – Også med seg selv. I H. H. Grelland, S. B. Eide, A. Kristiansen, H. I. Sævareid & D. G. Aasland (red.), *Samarbeidets filosofi*. (s. 95-116). Gyldendal Akademisk.

Fangen, K. (2010). *Deltagende observasjon*. (2. utg.). Fagbokforlaget.

Finnøy, E. K. (1992). Den terapeutiske arvesynd. I B. Bae & J. E. Waastad (Red.), *Erkjennelse og anerkjennelse – Perspektiv på relasjoner*. (s. 93-113). Universitetsforlaget.

Gilje, N. (2019). Hans-Georg Gadamer – den filosofiske hermeneutikken. I N. Gilje (Ed.), *Hermeneutikk som metode* (s. 149-176). Det Norske Samlaget

Grelland, H. H. (2014) Om å forholde seg til andre. I H. H. Grelland, S. B. Eide, A. Kristiansen, H. I. Sævareid & D. G. Aasland (red.), *Samarbeidets filosofi*. (s. 119-135) Gyldendal Akademisk.

Grimen, H. (2008). Profesjon og tillit. I A. Molander & L. I. Terum (Red.), *Profesjonsstudier*. (s. 197-212). Universitetsforlaget.

Grund, J. (2021). *Styring og ledelse – Balansenes kunst*. Universitetsforlaget.

Hansteen, H. M. (2010). Axel Honneth – Anerkjenningskamp og demokrati. I J. Pedersen (Red.), *Moderne politisk teori*. (s. 206-225). PAX Forlag.

Haugen, S. (2013). *Endring fra innsiden – Forberedelse til rusbehandling bak fengselsmurene*. Gyldendal Akademisk.

Honneth, A. (2007). *Kamp om anerkjennelse – Om de sosiale konfliktenes moralske grammatikk*. Pax Forlag.

Imsen, G. (2021). *Hva er pedagogikk*. Universitetsforlaget.

Jacobsen, B., Tanggaard, L. & Brinkmann, S. (2020). Fænomenologi. I S. Brinkmann & L. Tanggaard. (Eds.), *Kvalitative metoder: En grundbog* (s. 201-308). Hans Reitzel Forlag.

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

Jordet, A. N. (2020). *Anerkjennelse i skolen – En forutsetning for læring*. Cappelen Damm Akademisk.

Kriminalomsorgen (2023, 9. februar). *Tilbakeføring – Arbeid og utdanning*.

<https://tilbakeføring.no/utdanning-og-jobb/>

Kristiansen, A. (2014). Spørsmål og svar i åpne rom: Samarbeid som en dannelsesreise. I H. H. Grelland, S. B. Eide, A. Kristiansen, H. I. Sævareid & D. G. Aasland (red.), *Samarbeidets filosofi*. (s. 77-93). Gyldendal Akademisk.

Kuvaas, B. (2006). Belønning og motivasjon: ytre og indre motivasjon som kilder til innsats og kvalitet i arbeidslivet. I K. Knudsen & A. Ryen (Red.), *Hvordan kan frynsegoder bli belønning?* (s. 29-48). Cappelen Akademisk Forlag.

Kuvaas, B. & Dysvik, A. (2016). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser – Evidensbasert HRM*. Fagbokforlaget.

Malmberg-Heimonen, I., Tøge, A. G., Rugkåsa, M. & Gyüre, K. (2019). Arbeidsrelasjonen mellom bruker og veileder i NAV. I H. Aamodt, E. Dahl, E. Gubrium, M. Haldar & Å. Hermansen (Red.), *Sosialt arbeid og sosialpolitikk i samhandling – Et svar på velferdsstatens utfordringer?* (s. 332-347). Fagbokforlaget.

Mark Brown & Stuart Ross (2010) Assisting and Supporting Women Released from Prison: Is Mentoring the Answer?, *Current Issues in Criminal Justice*, 22:2, 217-232, DOI: 10.1080/10345329.2010.12035883

Mastekaasa, A. (2008). Profesjon og motivasjon. I A. Molander & L. I. Terum (Red.), *Profesjonsstudier*. (s. 306-318). Universitetsforlaget.

Mathisen, P. & Bjørndal, C. R. P. (2007). Forord. I T. Kroksmark & K. Åberg (Red.), *Veiledning i pedagogisk arbeid*. (s. 5-13). Fagbokforlaget.

NESH (2021, 16. desember). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*. De nasjonale forskningsetiske komiteene.

<https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>

Nåden, D. & Sæteren, B. (2023). Veiledning og verdighet – Etisk dannelse og didaktisk tenkning på humanvitenskapelig grunn. I K. Vevatne & G. H. Bjerga (Red.), *Veiledning – En humanistisk og eksistensiell tilnærming*. (s. 53-65). Fagbokforlaget.

Olafsen, A. H. (2018, 1. februar). Selvbestemmelsesteorien: Et differensiert perspektiv på motivasjon i arbeidslivet. I *Magma forskning og viten*.

<https://magmaforskning.econa.no/index.php/magma/article/view/1100>

Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) – Kapittel 4A. Opplæring spesielt organisert for vaksne. (1998, 17. juli) Lovdata.

https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61/KAPITTEL_5#KAPITTEL_5

Ribers, B. (2018). Ethiske sirkler – Professionskvalifisering mellom etisk pres og profesjonell integritet. I K. Hjort, A. Kristiansen & N. C. Barkholt (Red.), *Profesjonsetikk – Velferdsarbeid for og med mennesker*. (s. 134-154). Gyldendal.

Schiefloe, P. M. (2024). *Mennesker og samfunn – Innføring i sosiologisk forståelse*. (4.utg.). Fagbokforlaget.

Schmitz, V. (2019). Introduction: Answers to Axel Honneth. I V. Schmitz (Red.), *Axel Honneth and the critical theory of recognition*. (s. 1-12). Political Philosophy and Public Purpose.

Sheppard, A. & Ricciardelli, R. (2020). Employment after prison: Navigating conditions of precarity and stigma. *European Journal of Probation*, 12 (1), 34-52.

<https://doi.org/10.1177/2066220320908251>

Simmonds, J. (2010). Relating and Relationships in Supervision: Supportive and Companionable or Dominant and Submissive? I G. Ruch, D. Turney & A. Ward (Red.), *Relationship-based social work – Getting to the Heart of Practice*. (s. 214-228). Jessica Kingsley Publishers.

Skagen, K. (2011). Veiledningsbegrepet og veiledningstradisjonene. I K. Skagen (Red.), *Kunnskap og handling i pedagogisk veiledning* (2. utg., s. 11-22). Fagbokforlaget.

Skagen, K. (2007). Et tema av «ytterst viktighet» - Om veiledning i det senmoderne. I T. Kroksmark & K. Åberg (Red.), *Veiledning i pedagogisk arbeid*. (s. 34-54). Fagbokforlaget.

Statistisk Sentralbyrå (2017, 4. juli). Arbeid og utdanning. <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/arbeid-og-utdanning>

Statistisk Sentralbyrå (2009, 5. oktober). Livet etter soning – hindrer arbeid tilbakefall? <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/livet-etter-soning-hindrer-arbeid-tilbakefall>

Stålesen, I. G. L. (2019). Hvilken betydning kan karriereveiledning ha for kvinnelige innsatte i fengsel? En kvalitativ studie av betydningen av karriereveiledning for kvinnelige innsatte i fengsel. [Masteroppgave, Universitetet i Sørøst-Norge]. USN Open Archive. <https://openarchive.usn.no/usn-xmlui/handle/11250/2651166>

Svendsen, M. & Larsen, O. M. J. (2020). Arbeidsinkludering: En organisatorisk diamant. I J. Bastesen, B. K. Lange, H. E. Næss & A. N. Thon (Red.), *Ledelse av mennesker i det nye arbeidslivet*. Cappelen Damm Akademisk.

Sørhaug, T. (2020). *Om ledelse – Makt og tillit i moderne organisering*. Universitetsforlaget.

Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse – En innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Fagbokforlaget.

Theophilakis, M. (1992). Det mangfoldige rommet. Om relasjonsnettverket i psykoterapi. I B. Bae & J. E. Waastad (Red.), *Erkjennelse og anerkjennelse – Perspektiv på relasjoner*. (s. 61-71). Universitetsforlaget.

Tjeldvoll, A. (2018). Pedagogikk. I *Store norske leksikon*. Hentet 15. mai 2024 fra <https://snl.no/pedagogikk>

Tjora, A. (2023). *Kvalitative forskningsmetoder – I praksis*. (3.utg.). Gyldendal.

Tveiten, S. (2011). Veiledning – En definisjon, et perspektiv og et praktisk eksempel. I K. Skagen (Red.), *Kunnskap og handling i pedagogisk veiledning* (2. utg., s. 149-165). Fagbokforlaget.

Vedlegg

Vedlegg 1: Godkjenning fra SIKT

13.05.2024, 10:05

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer
339313

Vurderingstype
Automatisk

Dato
21.02.2024

Tittel

Fra fortidens feil til fremtidens muligheter - En kvalitativ studie av pedagogisk veiledning i overgangen fra fengsel til arbeidsliv

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Agder / Fakultet for humaniora og pedagogikk / Institutt for pedagogikk

Prosjektansvarlig

Christine Jørgensen

Student

Tonje Gundersen

Prosjektperiode

12.02.2024 - 16.05.2024

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 16.05.2024.

[Meldeskjema](#)

Grunnlag for automatisk vurdering

Meldeskjemaet har fått en automatisk vurdering. Det vil si at vurderingen er foretatt maskinelt, basert på informasjonen som er fylt inn i meldeskjemaet. Kun behandling av personopplysninger med lav personvernulempe og risiko får automatisk vurdering. Sentrale kriterier er:

- De registrerte er over 15 år
- Behandlingen omfatter ikke særlige kategorier personopplysninger;
 - Rasemessig eller etnisk opprinnelse
 - Politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning
 - Fagforeningsmedlemskap
 - Genetiske data
 - Biometriske data for å entydig identifisere et individ
 - Helseopplysninger
 - Seksuelle forhold eller seksuell orientering
- Behandlingen omfatter ikke opplysninger om straffedommer og lovovertrедelser
- Personopplysningene skal ikke behandles utenfor EU/EØS-området, og ingen som befinner seg utenfor EU/EØS skal ha tilgang til personopplysningene
- De registrerte mottar informasjon på forhånd om behandlingen av personopplysningene.

Informasjon til de registrerte (utvalgene) om behandlingen må inneholde

- Den behandlingsansvarliges identitet og kontaktopplysninger
- Kontaktopplysninger til personvernombudet (hvis relevant)
- Formålet med behandlingen av personopplysningene
- Det vitenskapelige formålet (formålet med studien)
- Det lovlige grunnlaget for behandlingen av personopplysningene
- Hvilke personopplysninger som vil bli behandlet, og hvordan de samles inn, eller hvor de hentes fra
- Hvem som vil få tilgang til personopplysningene (kategorier mottakere)
- Hvor lenge personopplysningene vil bli behandlet
- Retten til å trekke samtykket tilbake og øvrige rettigheter

<https://meldeskjema.sikt.no/#/sikt/75-354a-4eb-863a-8110a3080d6f/vurdering>

1/2

Vi anbefaler å bruke vår [mal til informasjonsskriv](#).

Informasjonssikkerhet

Du må behandle personopplysningene i tråd med retningslinjene for informasjonssikkerhet og lagringsguider ved behandlingsansvarlig institusjon. Institusjonen er ansvarlig for at vilkårene for personvernforordningen artikkel 5.1. d) riktighet, 5. 1. f) integritet og konfidensialitet, og 32 sikkerhet er oppfylt.

Vedlegg 2: Intervjuguide

INTERVJUGUIDE

Jeg skal foreta et semi-strukturert intervju, der intervjuedes beskrivelser står sentralt. Det er ingen fasit på hva som er riktig og galt, og jeg som intervjuer skal tolke og registrere meningen med det som blir sagt (Kvale & Brinkmann, 2015). Dette gir intervjuet mulighet for en åpen samtale der tilleggsspørsmål kan forekomme ut ifra det intervjuede beskriver og forklarer.

Temaene jeg skal legge vekt på i forskningsintervjuet er jobbkonsulentenes erfaringer og roller, samhandlingen og oppfølgingen.

1. Hvilke erfaringer har du som gjør deg egnet til arbeidet du gjør?
2. Hvordan påvirker dine tidligere erfaringer evnen til å veilede arbeidstakere som kommer fra fengselssystemet?
3. Hva legger du størst vekt på i møtet med nye arbeidstakere?
4. Hva vil du si er din viktigste oppgave som en støttende veileder?
 - Hvordan viser du støtte gjennom oppfølgingen?
 - Hva legger dere i ordet oppfølging?
5. Hvordan tilpasser du veiledningsmetodene du bruker for å dekke de ulike behovene arbeidstakere har?
 - Opplever du at det er noen behov som særlig går igjen hos alle eller de fleste?
6. Har du kjent på utfordringer når det gjelder fordommer og holdninger knyttet til arbeidstakeres fortid?
 - Hvis ja, hvordan håndterer du dette i samhandlingen som foregår dere imellom?
7. På hvilken måte påvirker andre aktører samhandlingen mellom deg og arbeidstaker?
8. På hvilken måte kan arbeidet dere gjør bidra til å endre samfunnets holdninger til at alle skal få en plass i arbeidslivet?
9. Og helt til slutt, er det noe du ønsker å si som kan være viktig å få frem?

Vil du delta i forskningsprosjektet «Fra fortidens feil til fremtidens muligheter»?

Dette er en forespørsel til deg om å delta i et forskningsprosjekt knyttet til min masteroppgave i pedagogikk. Jeg vil gjerne samarbeide med et utvalg av jobbkonsulenter gjennom deres erfaringer med arbeidet. For å gjennomføre dette forskningsprosjektet ønsker jeg å utføre et semistrukturert intervju med jobbkonsulenter som arbeider med veiledning og oppfølging i arbeidslivet for tidligere straffedømte. I dette informasjonsskrivet med samtykkeerklæring vil jeg informere deg om formålet med forskningsprosjektet og hvilke rettigheter du har som deltaker i prosjektet.

Formål

Formålet med masteroppgaven er å finne ut hvordan veiledning blir brukt i kartleggingsprosessen, samt den oppfølgingen som blir tilbudt jobbsøkerne. Dette er for å få en større forståelse av hvordan jobbkonsulenter samhandler med målgruppen der målet er arbeidslivsdeltakelse, og å få et innblikk i hvilke egenskaper som kreves for å veilede tidligere straffedømte. Hovedfokuset er ikke betydningen av generell veiledning, men den pedagogiske veiledningen og hvordan pedagogikken kommer til syne i jobbkonsulentenes beskrivelser.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Masterstudent Tonje Gundersen ved Universitetet i Agder er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Hvis du velger å delta i denne studien innebærer det at:

- Du er jobbkonsulent/veileder for nye arbeidstakere i overgangen fra fengsel til arbeidslivet.
- At ditt arbeid innebærer samhandling med mennesker som har en tidligere dom.

Det er frivillig å delta

- Forskningsprosjektet er helt frivillig å delta i, og du kan på hvilket som helst tidspunkt velge å trekke tilbake samtykke uten å begrunne det. Alle dine personopplysninger vil

bli slettet dersom du velger å trekke deg, og det vil ikke ha negative konsekvenser for deg på noen som helst områder.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Det vil bli gjort lydopptak av intervjuene som blir behandlet konfidensielt og transkribert før det blir slettet. Det vil ikke være mulig å identifisere deg som informant i forskningen.

Dersom du kan identifiseres i datamaterialet har du rett til å få innsyn i dine personopplysninger samt å få det slettet, og sende klage til Datatilsynet.

For å finne ut mer kan du ta kontakt med:

- Tonje Gundersen, masterstudent ved Universitetet i Agder på telefon: 90132970 eller e-post: tonjegunderseen@hotmail.com
- Christine Jørgensen, ~~Phd~~ stipendiat ved Universitetet i Agder på telefon: 95016684 eller e-post: christine.jorgensen@uia.no

Studien er meldt inn til SIKT – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør.

Samtykkeerklæring

Jeg har lest og forstått informasjon om prosjektet *Fra fortidens feil til fremtidens muligheter*.

Jeg samtykker til:

- Å delta i intervju
- At det blir tatt lydopptak

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet avsluttes.

(Signert av prosjektdeltaker)

(dato)