

Maren Hynne Moss

Veien til arbeid

Jobbsøkeres erfaringer og opplevelser gjennom prosessen for å få og beholde arbeid ved hjelp av metoden Supported employment

August 2020

Veien til arbeid

Jobbsøkeres erfaringer og opplevelser gjennom prosessen for å få og beholde arbeid ved hjelp av metoden Supported employment

Maren Hynne Moss

Master i helsefremmende lokalsamfunnsarbeid, MHPCC

Innlevert: August 2020

Hovedveileder: Geir Vegar Berg

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Institutt for helsevitenskap i Gjøvik



Veien til arbeid:

Jobbsøkeres erfaringer og opplevelser gjennom prosessen med å få og beholde arbeid ved hjelp av metoden Supported Employment.

NTNU
2020

Maren Hynne Moss

Sammendrag

Aktivering har vært et nøkkelbegrep i norsk velferdspolitikken siden tidlig 1990-tall. Målet er å hjelpe mennesker som står utenfor arbeidslivet til inntektsgivende arbeid. Myndighetenes tilnærming til dette er arbeidsmarkedstiltak organisert gjennom Arbeids- og velferdsetaten (NAV). Denne masteroppgaven tar utgangspunkt i ni kvalitative intervjuer med personer som har fått jobb gjennom NAVs nye arbeidsmarkedstiltak Utvidet Oppfølging. I tiltaket benyttes metoden Supported Employment, som innebærer at deltakeren så raskt som mulig skal ut i vanlig, lønnet arbeid ved hjelp av tett oppfølging fra en jobbspesialist. Metoden preges av individuelle tilpasninger, hvor deltakerens ønsker og ressurser skal være retningsgivende.

Intervjuene har forsøkt å fange opp deltakernes opplevelse av egen jobbsøkerprosess og den første tiden i arbeid, i hvilken grad de opplevde medvirkning og innflytelse i prosessen, samt hvilken opplevelse de har hatt av egen motivasjon.

Overordnet problemstilling er:

Hvilke erfaringer og opplevelser har deltagere av prosessen for å få og beholde en jobb ved hjelp av metoden Supported Employment?

Som forståelsesramme har jeg valgt å bruke Deci og Ryans Selvbestemmelsesteori. Den viser hvordan motivasjon kan fremmes gjennom menneskers opplevelse av autonomi, tilhørighet og å kunne ta i bruk egen kompetanse. Autonomi er i følge selvbestemmelsesteorien ett av menneskers grunnleggende behov. Dette er også et bærende element i SE-metodikken, uttrykt som selvbestemmelse og medvirkning. Brukermedvirkningsbegrepet kan imidlertid kritiseres for å romme skjulte former for makt og styring. I siste del av oppgaven har jeg derfor valgt drøfte dette i sammenheng med funnene mine.

Studien viser at de fleste informantene har hatt positive erfaringer med tiltaket Utvidet Oppfølging. Ut ifra deres beskrivelser er det imidlertid vanskelig å si noe entydig om, eller i hvilken grad, tiltaket har hatt noe å si for jobbfastholdelse. Det er verdt å merke seg en mulig diskrepans mellom hvordan de beskriver brukermedvirkning i form av valgfrihet i

jobbsøkerprosessen samtidig som de beskriver press og forventninger fra jobbspesialisten knyttet til å ta en jobb raskt og en større stilling enn de har tro på at de greier å stå i på sikt.

Et interessant funn blant mine informanter var hvordan enkelte på én side beskrev arbeidsledigheten som en uønsket situasjon, og arbeidet som vesentlig for egen selvfølelse og velferdssamfunnets opprettholdelse. Samtidig hadde flere valgt å takke nei til jobber fordi de ikke passet dem, de fremsto som kjedelige eller unyttige, eller ble oppfattet som noe de var overkvalifiserte for. En slik forståelse knytter en viss grad av valgfrihet til arbeidet. Én mulig forklaring er at dette henger sammen med individualiseringstendenser i samfunnet, og forventningen om å realisere seg selv.

Informantene har på ulike måter vært motiverte til arbeid. Mange forklarer motivasjonen sin gjennom begreper som å være til nytte, ikke ligge samfunnet til byrde, være selvstendig, ikke snylte på andre, og tilsvarende. Det er tydelig at samfunnsdebatten preger informantenes beskrivelser og oppfatninger om tiden som arbeidsledig. Å være tilknyttet NAV har tydelige negative konnotasjoner. Dette har konsekvenser for hvordan en del informanter oppfatter seg selv, det preger sosiale relasjoner på jobben, og gjør at en del trekker seg ut av tiltaket tidligere enn metoden forutsetter. Det er imidlertid usikkert om dette virker inn på varigheten av jobbfastholdelsen. Uansett bidrar det til at utenforskap også oppleves i arbeidslivet.

English Summary

Activation has been a key term in Norwegian health-care politics since the early 90s. The goal is to help people outside the labour market to income-bringing work. The governments approach to achieve this goal are labour market programs organized through the Norwegian Work- and welfare Department, NAV. This masters' thesis derives from 9 qualitative interviews with people who have gained work thorough NAVs newest labour market programme Utvidet Oppfølging. This programme is based on the method Supported Employment, where the participant is employed in ordinary, income-bringing work as soon

as possible, with aid from a job-coach. The method is based on individual adaptations, where the participants' wishes and resources give course to the process.

Through the interviews I've tried to capture the participants' experiences of their own job-seeking process and their first period as employed. And, to what extent they experienced complicity and influence in this process, and what they make of their own motivation in this period.

My research question is as follows:

Which experiences did the participants get through their process of gaining and keeping a job with aid from the method Supported Employment?

As a theoretical framework I've chosen to use Deci and Ryan's Self-Determination Theory. It illustrates how motivation can be promoted when people develop their sense of autonomy, relatedness and competence. According to the self-determination theory, autonomy is one of three basic human needs. This is also an important part of the SE-method, as self-determination and user involvement. However, the term "user involvement" may be criticized for allowing to hide elements of power and control. In the last part of this thesis I've discussed this in relation to my data.

This study seems to imply that most participants have had a positive experience of the labour-market programme. It's not possible to determine if, or to what extent, the program has influenced any long-term effect on employment. The results show a notable discrepancy on how the participants describe user involvement on one side, and at the same time describes a sense of pressure and expectation from the job-coach in regards of agreeing to take on a job fast or more work than they feel they can cope with over time.

Interestingly, the participants described unemployment as unwanted, work as important for their self-esteem as well as the well-fare society. But at the same time, some of them had turned down potential jobs for seeming boring or pointless, or which they felt over-qualified for. This understanding implies that work and employment sometimes are linked to a

freedom to choose. One possible explanation is that this relates to the individualisation tendencies of modern society, where one expects self-actualization.

The informants describes many forms of motivation linked to work. They often use terms such as being useful, to not be a burden on society, independency, and such. It's clear that the climate of the public debate colours how they describe and feel about their period of unemployment. Being tied to NAV, the Work- and welfare department, clearly has negative connotations. This has consequences in regard to the participants' self-perception, their interaction with co-workers, and sometimes leads to quitting the labour-market program prematurely. It's not certain if this effects their long-term employment, but it contributes to experiencing exclusion in the working environment.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	2
English Summary	3
Forord	8
Innledning	10
Problemstilling:	11
Bakgrunn: den aktiverende velferdsstaten	12
Supported Employment	14
Supported Employment i Norge	16
Medvirkning og selvbestemmelse	18
Selvbestemmelsesteorien	19
Helseeffekter av arbeid – er arbeid bra for helse?	23
Metode	24
Litteratursøk	25
Intervjuguide	25
Rekruttering	26
Inklusjonskriterier	26
Utvalget	27
Etiske overveielser	28
Intervjuer	28
Analysemetode: Tematisk analyse (TA)	29
Fase 1. Forberedelse	30
Fase 2. Generere innledende koder	30
Fase 3. Identifisere tema	31
Steg 4. Evaluere tema	33
Steg 5. Navngi tema	33
Steg 6. Produsere rapporten	34
Presentasjon av funn:	34
Hovedtema 1: Jobsøkerprosessen – erfaringer og opplevelser knyttet til å få jobb	35
Medvirkning, selvbestemmelse og autonomi i jobsøkerprosessen	36
To fortellinger om arbeid	38
Navning:	40
Hovedtema 2: Arbeidsliv: Erfaringer og opplevelser knyttet til å bli værende i arbeid	44
Hvorfor jobbe, egentlig?	44
Åpenhetens dilemma: erfaringer knyttet til åpenhet om egne utfordringer	47
Drøfting	51

Oppsummering av sentrale funn	51
Hvilke forutsetninger lå til grunn i jobbsøkerprosessen?	52
Hvordan beskriver informantene motivasjon knyttet til å få og beholde arbeid?.....	56
Hva impliserer to fortellinger om arbeid?.....	58
Skam som motivasjonsregulering.....	58
Selvrealisering som motivasjonsregulering	60
Hvilke erfaringer knyttet informantene til opplevelsen av tilhørighet eller utenforskap på arbeidsplassen?.....	61
Metodiske betraktninger.....	63
Reliabilitet og validitet.....	63
Forforståelse og refleksivitet.....	64
<i>Forslag til videre forskning</i>	66
<i>Avslutning.....</i>	67
<i>Litteraturliste:.....</i>	68
Vedlegg 1	72
Vedlegg 2	75

Forord

Når jeg med dette setter punktum for masteroppgaven, er det med like deler vemod og lettelse. Det har vært hardt arbeid, men samtidig veldig givende. Noe jeg tror de fleste i samme situasjon kjenner seg igjen i.

Det som imidlertid har vært spesielt for det siste halvåret, er koronapandemien som plutselig snudde samfunnet og livene våre på hodet. Foruten de praktiske konsekvensene; å bli to måneder forsinket med masteroppgaven som følge av å balansere karantene, hjemmekontor, studier og familieliv, brakte denne uvanlige situasjonen et helt nytt element inn i min studiehverdag: opplevelsen av å stå alene. Visst har medstudenter og professorer hatt samlinger på Skype hvor vi har hatt muligheten til å dele erfaringer og status. Men jeg har virkelig savnet ansikt-til-ansikt-kontakt, uformell drøfting, godlynt kritikk og skarpe meningsutvekslinger, eller kort og godt: fellesskapet.

Men jeg er tross alt av de heldige. Jeg er frisk, og jeg har en jobb å gå til. Tusenvis av mennesker er nå uten arbeid og mange vil trolig forbli ufrivillig arbeidsledige lenge etter at smittevernstiltakene er over. Uansett har de fleste av dem er i tillegg blitt navere. Det er lov å håpe at denne situasjonen vil føre med seg en ny forståelse av hvordan sosiale problemer ofte er skapt av samfunnsforhold det enkelte menneske ikke har kontroll over. Disse problemene er sammensatte, og oppstår i det sosiale rommet, både gjennom våre holdninger, fra medias vinkling og politisk vinkling og retorikk.

Spesielt med henblikk på dette ønsker jeg å takke mine informanter som delte sine erfaringer med meg. Denne oppgaven ville ikke blitt til uten dere. Jeg håper jeg har ytt dere rettferdighet.

Jeg vil selvfølgelig også takke mine kontaktpersoner i NAV. Dere vet hvem dere er. Og ikke minst: En stor takk til Geir Berg, som har vært en tålmodig veileder selv når har vært kronisk forsinket med levering av materiale og likevel forventet innspill og tilbakemeldinger.

Og sist, men ikke minst, vil jeg takke min fine lille familie: Håkon, som i en alder av ett år er den fremste forskeren jeg vet om. Han utforsker virkeligheten, tester hypoteser og resultatets repliserbarhet hvert våkne minutt på dagen. Og Thomas. Uten deg hadde jeg aldri fått det til. Tusen takk.

Elverum, august 2020.

Maren Hynne Moss

Innledning

Norge har siden tidlig 2000-tall hatt en politisk satsning på økt arbeidsinkludering. NAV-reformen (NAV: Norges arbeids- og velferdsetat), iverksatt i 2006, søkte blant annet å adressere utfordringen med at mange sto varig eller midlertidig utenfor arbeidslivet. Et av hovedmålene var derfor å få flere i aktivitet og arbeid og færre på stønad. For å nå målet har det vært en betydelig satsning på å utvikle ulike typer kunnskapsbaserte arbeidsmarkedstiltak. Personer som av ulike årsaker søker hjelp i velferdssystemet vil ofte bli sluset inn i slike aktiviseringstiltak eller -programmer. Tradisjonelle arbeidsmarkedstiltak har vært rettet inn mot skjermet arbeid, arbeidstrening eller opplæring, med sikte på vanlig arbeid etterhvert. Denne tilnærmingen er derfor ofte omtalt som "Train, then place".

Virker aktivering? De fleste undersøkelser konkluderer med at den direkte virkningen av aktiveringstilbud er sjelden. Kun 25-30 prosent av dem som deltar i ulike aktiveringstiltak kommer i inntektsgivende arbeid (Hansen, 2019; Øverbye, 2019) Dette har medvirket til en dreining mot at arbeidsmarkedstiltaket skal få mennesker raskt i ordinært, lønnet arbeid, såkalt «place, then train». Metoden Supported Employment (SE) er en slik forskningsbasert tilnærming til arbeidsinkludering av utsatte grupper (Spjelkavik, Hagen, & Härkepää, 2011). SE bygger på den ganske enkle tanken om at alle som er motivert for og ønsker arbeid skal få støtte til det. Denne metodikken blir nå tatt i bruk av NAV i tiltaket Utvidet Oppfølging (UO). Gjennom hele prosessen blir jobbsøkerne fulgt tett av en *jobbspesialist*, en person med opplæring i SE-metodikken.

Jobbspesialistens oppfølging handler blant annet om å bli kjent med jobbsøkeren og kartlegge kompetanse, styrker og svakheter, samt å jobbe opp mot arbeidsgivere for å finne en god jobbmatch. Et vesentlig trekk ved metoden er at oppfølgingen opprettholdes også etter ansettelse, for å sikre varig jobbfastholdelse (Spjelkavik et al., 2011).

Tiltaket og metodikken er i tråd med dreiningene i norsk helse- og sosialpolitikk. Brukerne skal involveres gjennom dialog, medvirkning og motivasjonsarbeid, og profesjonsrollen er omdefinert fra ekspert i kraft av profesjonskunnskap, til tilrettelegger og støttespiller.

Brukerne forventes å være aktive aktører som mobiliserer egne ressurser i arbeidet med å mestre livsutfordringer, og de profesjonelles oppgave er å tilrettelegge for dette.

NAV's satsning på SE-metodikken gjennom Utvidet Oppfølging ble igangsatt våren 2017, med midler over statsbudsjettet. Prosjektet evalueres i sin helhet i løpet av 2020, men foreløpige funn tyder på at metoden lykkes godt for å få jobbsøkere ut i arbeid (Schönfelder, Arntzen, Jaohansen, & Munkejord, 2020). Jeg ønsket derfor å se nærmere på noen av de sentrale prinsippene i SE-metodikken knyttet til prosessen for å få og beholde arbeid, og hvordan deltakerne har opplevd disse. Medvirkning og selvbestemmelse, som er bærende elementer i metodikken, er da sentralt.

Det er blitt hevdet at den viktigste enkeltfaktoren bak aktiveringssuksesser er at brukeren er motivert til å velge arbeid (Øverbye, 2019). Da ønske om og motivasjon for arbeid ligger til grunn for deltakelse i tiltaket, ønsket jeg å utforske deltakernes opplevelse av egen motivasjon i prosessen for å få og beholde arbeid. Jeg bruker Deci og Ryans Selvbestemmelsesteori (2019) som rammeverk for å forklare hvordan motivasjon kan forstås og hva som kan legge til rette for motivasjon.

Problemstilling:

Med studien håper jeg altså å øke kunnskapen om jobbsøkernes erfaringer med å få og beholde arbeid ved bruk av metoden Supported Employment. Det vil være av særlig interesse å identifisere forhold som fremmer eller hemmer sannsynligheten for varig jobbfastholdelse. Informantenes subjektive oppfatning av egen jobbsøkerprosess og den første tiden i arbeid er følgelig det sentrale.

Overordnet problemstilling er derfor:

Hvilke erfaringer og opplevelser har deltagere av prosessen for å få og beholde en jobb ved hjelp av metoden Supported Employment?

Relevante forskningsspørsmål:

- *Hvordan beskriver deltakerne egen motivasjon knyttet til jobbsøkerprosessen?*
- *Hvilke opplevelser hadde deltakerne av samhandling med jobbspesialisten?*

- *Hvordan beskriver den enkelte deltaker betydningen av å få og beholde arbeid?*
- *Hvilke betraktninger gjør deltakerne om den første tiden i arbeid?*

I intervjuene vil jeg undersøke forhold knyttet til deltakerens motivasjon, medvirkning, relasjon til jobbspesialist, åpenhet rundt vansker, og oppfølging i etterkant av inngått arbeidsforhold.

Bakgrunn: den aktiverende velferdsstaten

Siden 1990-tallet har den såkalte «arbeidslinja» vært en sentral del av norsk sosialpolitikk. Arbeidslinja representerer en individrettet arbeidsledighetspolitikk, hvor målet om å få så mange som mulig ut i arbeid ble satt i sentrum for utformingen av velferdstjenestene. Sammenslåingen av Aetat, trygdeetaten og deler av sosialtjenesten til én felles etat, NAV, innebar en omfattende omorganisering av Norges velferdssystem i tråd med arbeidslinja. Et av de politiske hovedmålene med reformen var å få «flere i arbeid og færre på trygd», altså å få ned antall personer i yrkesaktiv alder som sto utenfor arbeidslivet (Schreiner & Markussen, 2012). Dermed har NAV ansvaret for organiseringen av arbeidsrettet bistand til personer med nedsatt arbeidsevne.

En stor del av NAVs budsjett brukes på arbeidsmarkedstiltak; for eksempel gikk over 9 milliarder kroner til dette i 2017. Dette finansierer blant annet rundt 70 000 tiltaksplasser, hvorav mer enn tre av fire nyttes av brukere nedsatt arbeidsevne (Arbeids-og sosialdepartementet, 2017). Med en så betydelig ressursbruk har det vært stort fokus på å utvikle kunnskapsbasert praksis innen arbeidsrettet bistand.

Alle som ønsker eller trenger det har rett på en behovs- eller arbeidsevnevurdering fra NAV foretatt av en veileder. Personer med såkalt «nedsatt arbeidsevne», altså personer med ulike helse- og funksjonsproblemer, vil da kunne prioriteres til arbeidsrettede tiltak, også kalt arbeidsmarkedstiltak. Arbeidsevnen skal være redusert i et slikt omfang eller karakter at den er til hinder for å få eller beholde et inntektsgivende arbeid. Dette tiltaket omtales som *Arbeid med bistand*, og ble etablert som eget tiltak i 1996. Tiltaket innebærer at brukeren

får en personlig tilrettelegger som gjennom kartlegging og veiledning, bidrar til å hjelpe vedkommende til en jobb. Målsettingen er integrering i et ordinært arbeidsliv (Arbeids-og sosialdepartementet, 2017; Spjelkavik et al., 2011).

I denne tilnærmingen til arbeidsmarkedstiltak har opplæring og arbeidstrening i spesielt tilrettelagte omgivelser stått sentralt. Dette omtales ofte som «train-then-place». Brukeren gjennomgår arbeidstrening på en skjermet arena, med sikte på vanlig arbeid etterhvert. Disse blir i hovedsak kjøpt hos NAV-eksterne leverandører (tiltaksarrangører). Tiltaksarrangørene er en gruppe virksomheter som vanligvis er kommunalt eid, og som spesialiserer seg på å drive tiltak for NAV. Størst på dette er arbeids-og inkluderingsbedriftene og vekstbedriftene, slik. I tillegg finnes også private leverandører, ideelle organisasjoner og sosiale entreprenører (Arbeids-og sosialdepartementet, 2017). Altså har mye av den praktiske oppfølgingen vært forskjøvet fra egen tjenesteproduksjon og egen oppfølging, mot en «bestiller-utfører-modell» i tråd med New Public Management (Arbeids-og sosialdepartementet, 2012).

I 2012 trådte forsøket «Kjerneoppgaver i NAV» i kraft; en direkte bestilling fra Arbeidsdepartementet etter utredningen til det såkalte Brofoss-utvalget (Arbeids-og sosialdepartementet, 2012). Kjerneoppgaver i NAV innebærer at lokale NAV-kontor i større grad gjennomfører avklarings-og oppfølgingstjenester i egen regi som et alternativ til kjøp fra eksterne tiltaksleverandører. Blant annet legges det vekt på å gjennomføre arbeidsrettede tiltak i ordinært arbeidsliv. Dette innebærer en dreining mot at brukeren/deltakeren skal få nødvendig støtte til utvikling og læring på vanlige arbeidsplasser, ikke på avklarings-og treningsarenaer utenfor arbeidslivet. Denne tilnærmingen omtales som «place-then-train». De siste årenes føringer vektlegger i enda større grad tett samarbeid med arbeidsgivere, samt at arbeidsrettede tiltak i større grad skal individuelt tilpasses. Samordning av tjenestene skulle dessuten sørge for at personer som var avhengige av flere etater samtidig, ikke ble såkalte «kasteballer» mellom dem.

Stortingsmelding 33 (2015-2016) «NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet» (2016) understreker at arbeid nå skal være første prioritet i NAV. Meldingen ledet til satsningen «Utvidet oppfølging - i egen regi», først som et forsøk i utvalgte fylker og fra 2017 som en

del av en nasjonal satsning. I denne oppfølgingen bruker NAV metoden Supported Employment (SE). SE er en forskningsbasert tilnærming til arbeidsinkludering av personer med nedsatt arbeidsevne. Metoden er blitt omtalt som «den mest effektive tilnærmingen til arbeidsinkludering» (Nøkleby & Hernes, 2017).

Supported Employment

Supported Employment er av Europakommisjonen definert som «en metodisk tilnærming for å sikre at mennesker med funksjonsnedsettelse får tilgang til og opprettholder betalt arbeid i det åpne arbeidsmarkedet» (Nøkleby & Hernes, 2017).

Den historiske bakgrunnen for det vi kan kalle SE-tilnærmingen har sitt opphav i USA på 1970-tallet, blant annet fra US Rehabilitation Act 1978, med økt fokus på både menneskerettighetene og funksjonshemmedes rettigheter (Nøkleby & Hernes, 2017). I utgangspunktet er konseptet, prinsippene og verdiene bygd på utprøving av arbeidsinkludering av mennesker med psykisk utviklingshemming, som viste at mennesker med store lærevansker kan utføre komplekse arbeidsoppgaver og oppnå ordinært, lønnet arbeid (European Union of Supported Employment, 2010). Utviklingen videre har vært motivert av empowerment- og recoverytenkning; å gi mennesker den nødvendige støtten til at de opplever mestring og kontroll over eget liv. Metodikken kom til Europa på slutten av 80-tallet, og European Union of Supported Employment (EUSE) ble grunnlagt i 1993 (ibid.). Dette er et partnerskap bestående av ledere og fagpersoner som representerer nasjonale, regionale og lokale tiltaksarrangører av SE fra hele Europa. Gjennom dette partnerskapet er det blitt utviklet felles opplærings- og veiledningsmaterieell, såkalt *EUSE Toolkit* (Verktøykassen), som også inneholder felles verdier, standarder og prinsipper i SE-metodikken. Målet er en enhetlig tilnærming til metodikken hos både nasjonale og lokale leverandører av SE (European Union of Supported Employment, 2010; Nøkleby & Hernes, 2017; Spjelkavik et al., 2011). Gjennom arbeidet i EUSE har medlemslandene tilsluttet seg den såkalte *femtrinns-modellen*, som utgjør selve rammeverket i Supported Employment:

1. Innledende kontakt og samarbeidsavtale. Deltaker skal få god og tilpasset informasjon om tiltaket, og hjelp til å beskrive eget behov for bistand.
2. Yrkeskartlegging og karriereplanlegging. Det skal tas utgangspunkt i arbeidstakerens egne interesser, forutsetninger og ambisjoner.
3. Finne en passende jobb.
4. Samarbeid med arbeidsgiver for å utvikle og vedlikeholde jobb. Kartlegge behov og muligheter knyttet til for eksempel kompetanse, arbeidstid, åpenhet med mer.
5. Opplæring og trening på og/eller utenfor arbeidsplassen. Plan for tilpasset støtte, og for nedtrapping av denne.

(European Union of Supported Employment, 2010; Frøyland & Spjelkavik, 2014).

Tre kriterier må imidlertid være oppfylt for å kunne betegne et tiltak som Supported Employment. Det første er at arbeidet er *lønnet arbeid*. Imidlertid er det ikke gitt om det er hel- eller deltid, med eller uten lønnstilskudd. Det andre kriteriet er ansettelse i det *ordinære arbeidsmarkedet*. Det tredje kriteriet er at bistand skal ytes *så lenge arbeidssøker eller arbeidsgiver mener det er nødvendig* (European Union of Supported Employment, 2010; Nøkleby, Blaasvær, & Berg, 2017) Sentralt står også en job-coach, i Norge benevnt som *jobbspesialist*. Denne skal inneha spesiell *inkluderingskompetanse*. Inkluderingskompetanse er av Frøyland definert som kunnskap, ferdigheter og holdninger som bidrar til å støtte arbeidssøkere og arbeidsgivere slik at personer med bistandsbehov kan delta i det ordinære arbeidslivet (2014).

Som en del av metoden skal visse etiske prinsipper legges til grunn i alle deler av prosessen, som medvirkning og selvbestemmelse, og ivaretagelse av brukerens verdighet (European Union of Supported Employment, 2010; Nøkleby & Hernes, 2017).

En variant av SE kalles Individual Placement and Support (IPS), på norsk Individuell jobbstøtte. Denne varianten retter seg særskilt mot personer med psykiske helseplager. Alle elementer fra SE er implementert i IPS, men i tillegg integreres psykisk behandling som en del av jobbstøtten.

Supported Employment i Norge

SE har vært kjent i Norge siden 1990-tallet, men på grunn av tidvis stor uenighet rundt hvorvidt denne tilnærmingen er mer effektiv sammenlignet med tradisjonelle tiltak, har satsningen på SE inntil nylig vært begrenset. De senere årene har imidlertid SE-metodikk stått høyt på den norske FoU-agendaen, og i denne sammenhengen har det vært en rekke utprøvinger og initiativer. NAVs nye satsning «Utvidet oppfølging» har vært en slik utprøving, og fra og med 2017 har NAV fått anledning til å bygge team av jobbspesialister i mange av landets NAV-kontorer for inntil 100 millioner kroner (Nøkleby & Hernes, 2017). Satsningen ble fulgt av Norwegian Research Centre (NORCE) og Norges Arktiske Universitet (UiT) frem til sommeren 2020, og er nå under evaluering (Schönfelder et al., 2020).

Det nå over 550 jobbspesialister i NAV, som yter et tilbud til omlag 6000 personer (Fjeldstad, 2019). Jobbspesialistene er satt i team, som ledes av en metodeveileder. Metodeveilederen har ansvaret for kvalitetssikring og faglig oppfølging. Arbeids- og velferdsdirektoratet fremhever fem metodiske prinsipper som skal guide jobbspesialistenes arbeid:

- Å ta utgangspunkt i brukers ønsker og ressurser (brukermedvirkning)
- Kunnskap om arbeidsmarkedet og erfaring med å samarbeide med arbeidsgiver om arbeidsinkludering
- Kunnskap om den aktuelle arbeidsplassen, arbeidsoppgaver, arbeidsgivers forventninger og den enkeltes støttebehov
- Samhandlingsferdigheter
- NAV/sosialfaglig, helsefaglig og pedagogisk kunnskap og ferdigheter som støtter opp rundt arbeidsrelasjonen.

(Stø, 2019).

Jobbspesialistene har alle opplæring i SE-metodikk, men har utover dette mangfoldig erfaringsbakgrunn. De utfører definerte arbeidsoppgaver i tråd med SEs femtrinnsmodell: karriereplanlegging, jobbutvikling og oppfølging på arbeidsplassen. Hver enkelt følger opp 12 – 20 deltagere, i teorien så lenge jobbsøkeren har behov for det. Imidlertid har jobbspesialistene klare krav til resultater, blant annet skal minst 65 prosent av jobbsøkerne i

porteføljen til enhver tid ha greid overgang til arbeid. I praksis betyr dette at deltakere må skrives ut av prosjektet for at jobbspesialistene skal ta inn nye arbeidssøkere. I tillegg er det knyttet resultatmål til kontakt med arbeidsgivere og utetid (Fjeldstad, 2019).

Jobbspesialistene har mulighet til å ta i bruk visse økonomiske insentiver for å stimulere arbeidsgivere til å ansette deltakere fra Utvidet oppfølging. Det vanligste er ordinært lønnstilskudd, som ytes i en tidsbegrenset periode mens man forsøker å øke arbeidsevnen til deltaker. Videre finnes det også mentortilskudd, hvor arbeidsgiver kan få støtte til å sette av tid og ressurser til at en ansatt i bedriften for å følge opp den som ansettes fra NAV. Mentoren skal kunne yte både praktisk og sosial støtte.

Arbeidsgivere som samarbeider med NAV i Utvidet oppfølging kommer i all hovedsak fra privat sektor. Det er vanskelig å finne en entydig forklaring på at det er slik. Seniorforsker Knut Røed ved Frischsenteret har uttalt at offentlig sektor i stadig større grad tar seg som en ordinær bedrift hvor den best kvalifiserte søkeren får jobben, hvilket tilsidesetter personer med nedsatt arbeidsevne (Jakobsen, 2018). Dette til tross for intensjonsavtalen med Inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Dette kan man delvis finne støtte for i noen studier; blant annet fra Arbeidsforskningsinstituttet og Høgskolen i Innlandet (Berg & Solheim, 2012; Skarpaas & Svare, 2014).

Så langt tyder resultatene fra SE i Norge på at brukere med bistandsbehov får jobb gjennom SE i større grad enn via tradisjonell tilnærming. Imidlertid kan det se ut til å være utfordringer knyttet til varigheten av jobbfastholdelsen. Det pekes på flere forhold som kan være relevante: arbeidsgiver vegrer seg for å tilby varig ansettelse, deltakeren opplever manglende sosial integrering på arbeidsplassen, eller at oppfølging på arbeidsplassen avsluttes for tidlig fra jobbspesialistens side (Frøyland & Spjelkavik, 2014; Schafft & Spjelkavik, 2014). Det er ingen krav om kvalifisering for å delta i SE; men deltakerne må være motiverte for og ha et ønske om å arbeide. Felles for deltakerne er imidlertid at de av ulike grunner har midlertidig eller varig nedsatt arbeidsevne. Frøyland og Spjelkavik oppsummerer sentrale målgrupper som personer med psykiske lidelser; med problematisk rusmiddelbruk; fysiske funksjonsnedsettelse eller personer med dårlige norskkunnskaper. Dette innbefatter

også utsatt ungdom, for eksempel med fysiske funksjonshemninger, lærevansker, atferdsvansker eller psykiske vansker (2014; Nøkleby & Hernes, 2017).

Medvirkning og selvbestemmelse

Som tidligere nevnt skal medvirkning og selvbestemmelse som prinsipp ligge til grunn for arbeidet med metoden. Brukermedvirkning har vært et mål i norsk helse- og velferdspolitikken i flere tiår, og er i dag en lovfestet rettighet i Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen (2006a). Tradisjonelt knyttes begrepet to konkurrerende perspektiver; henholdsvis en demokratisk tankegang, eller en markedsorientert tilnærming som blant annet innebærer brukerens frihet til å velge mellom ulike tilbud (Askheim, 2017). Ideelt sett handler brukermedvirkning om å overføre mer makt til brukerne slik at han eller hun kan få bedre kontroll over egen situasjon. I følge Helsedirektoratet innebærer brukermedvirkning at brukeren betraktes som en likeverdige part i diskusjoner og beslutninger som angår brukerens problem (Helsedirektoratet, 2017). NAV omtaler brukermedvirkning blant annet som den innflytelse bruker har i forhold til beslutningsprosesser og utforming av tjenestetilbudet vedkommende er berørt av (Arbeids- og velferdsdirektoratet, 2012). Hvilken del av tjenestetilbudet eller hvilke beslutningsprosesser det skal gis mulighet for innflytelse på er imidlertid ikke gitt.

Det synes som at brukermedvirkning har hatt økt fokus i NAV de siste årene. For eksempel forekommer ordet «brukermedvirkning» fem ganger i tildelingsbrevet fra 2019, i motsetning til for eksempel én gang i 2015. Videre kan det synes som at det foregår en dreining i hvordan operasjonaliseringen av brukermedvirkning ønskes gjennomført, fra å sørge for kvalitet i tjenesten til bedre subjektive opplevelser. For eksempel er ordlyden om brukermedvirkning i tildelingsbrevet til Arbeids- og velferdsdirektoratet endret fra «tilpasset oppfølging» til «bedre dialog». Dette kan trolig sees i sammenheng med et nytt perspektiv på brukermedvirkning. Mens de tradisjonelle forståelsene av begrepet har dreid seg om brukernes innflytelse over eget tjenestetilbud, har et tredje perspektiv kommet sterkere, nemlig brukermedvirkning gjennom samproduksjon (co-production) (Askheim, 2017). Samproduksjonsperspektivet er en forståelse av brukermedvirkning som i tillegg til

medvirkning og deltakelse fremhever brukernes ansvar og deltakelse i tjenesteytingsprosessen. Dette innebærer en aktivisering og motivering av brukerne til å ta større ansvar for eget liv.

Forutsetningen om at den enkelte bruker ønsker og kan ta ansvar og benytte egne ressurser i tjenesteproduksjonen kan imidlertid problematiseres. En sosialarbeider i offentlig velferdssektor arbeider med utgangspunkt i et samfunnsmandat. I dette mandatet skisseres mål for tjenesten, som skal realiseres i virksomheten som helhet og i møte med den enkelte bruker (Eide, 2016). I NAV er dette målet knyttet til arbeidslinja forstått slik at brukeren skal komme i aktivitet, helst ordinært lønnsarbeid. Det er gitt rom for individuelle tilpasninger, men den overordnede målsettingen er gitt. Altså kan man argumentere at brukers innsats handler om å medvirke til å konkretisere og realisere denne gitte målsettingen (Øvrelid, 2007). Jobbspesialistens oppgave blir derfor å mobilisere brukers motivasjon i tråd med systemets målsetting.

Her vil motivasjonsarbeid, som for eksempel veiledning eller motiverende intervju, være en egnet tilnærming eller verktøy (Eide, 2016). Dette innebærer imidlertid at brukeren vil kunne bli en slags «tvungen medprodusent», fordi det egentlig er krav eller press fra tjenesteapparatet som fremmer brukers aktivitet og ikke deres egen vilje. En slik tvungen samproduksjon kan også omfatte situasjoner hvor tjenesteyterne oppfatter det slik at brukerne deltar aktivt i tjenesteutførelsen på frivillig grunnlag, mens brukerne på sin side føler seg presset til det, for eksempel gjennom en opplevd plikt som medborger.

Selvbestemmelsesteorien

Motivasjon er et viktig fenomen for å forstå hva som driver mennesker i ulike aktiviteter og oppgaver. Som oftest snakker man om mengden motivasjon, om den er sterk eller svak, mens ulike typer motivasjon synes å få mindre fokus. Ulike typer motivasjon har imidlertid svært forskjellige implikasjoner.

Den amerikanske psykologen Edward Deci og hans kollega Richard Ryan er blant verdens fremste motivasjonsekspertene. De står bak den innflytelsesrike *selvbestemmelsesteorien*, på engelsk: Self Determination Theory, SDT. Dette er en empirisk og teoretisk videreutvikling av blant annet Maslows behovsteori. Utgangspunktet er at behov er en del av menneskets medfødte natur, og perspektivet står dermed i motsetning til for eksempel et direkte sosialkonstruktivistisk perspektiv på motivasjon (2012).

Sentralt i selvbestemmelsesteorien er antakelsen om at mennesker har tre grunnleggende psykologiske behov som må tilfredsstilles. Et ledd i denne antagelsen er at våre omgivelser fremmer eller hemmer forutsetningene for denne tilfredsstillelsen. Disse tre basale psykologiske behovene, som er likestilte, antas å være behovet for *autonomi*, behovet for *kompetanse* og behovet for *tilhørighet*.

- *Autonomi*, på engelsk: autonomy, handler om opplevelsen av å være styrende i eget liv. At en selv er opphavet eller kilden til de handlinger og oppgaver en utfører.
- *Kompetanse*, på engelsk: competence, handler om mestring og mestringstro, i tråd med Albert Banduras begrep «self efficacy» (2010). Dette er opplevelsen av å mestre og håndtere de oppgaver en står overfor.
- *Samhørighet*, på engelsk: relatedness, omhandler følelsen av å høre til, å ha en betydning. I dette er mennesket som internaliserende vesen: behovet for å bli og være del av noe større; flokken.

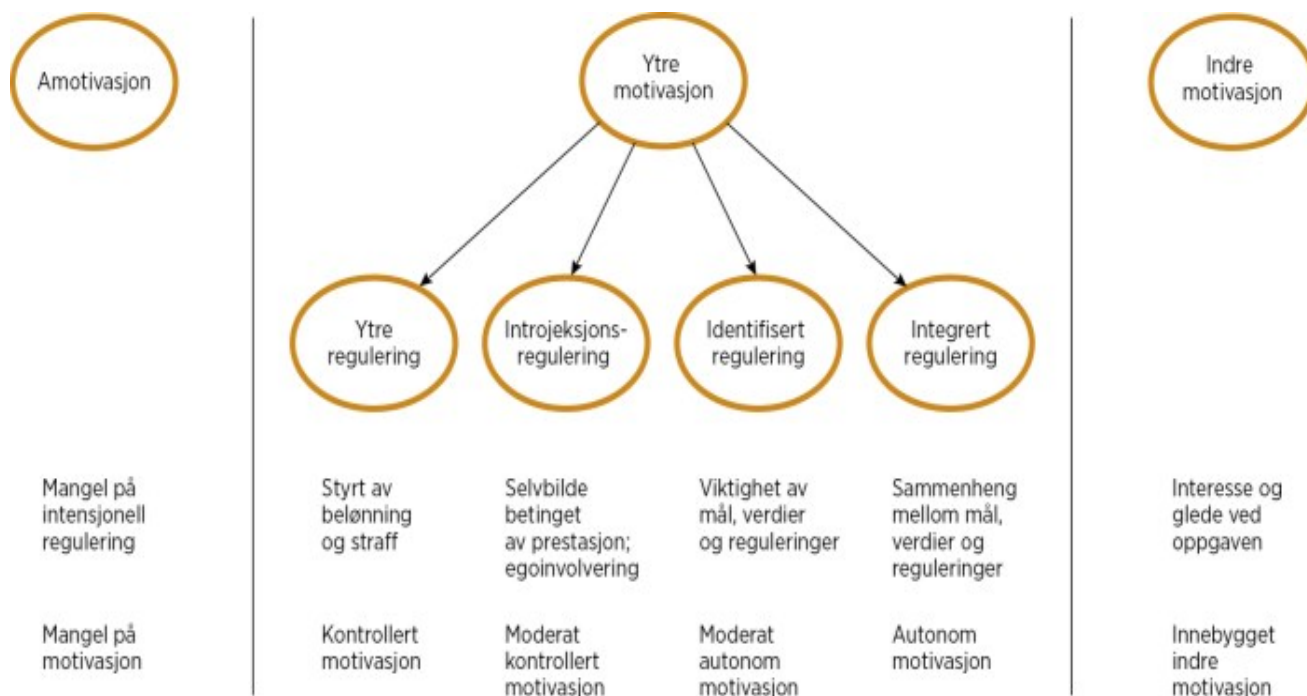
I likhet med en del andre motivasjonsteorier, tar også selvbestemmelsesteorien utgangspunkt i at det finnes to ulike typer motivasjon eller regulering: indre og ytre. Indre regulering kommer innenfra en selv og fører til atferd vi faktisk har lyst til å bedrive. Ytre motivasjon kommer fra ytre regulering, for eksempel lysten på høyere lønn eller frykt for sosiale sanksjoner (belønning og straff). Deres studier viser blant annet at ytre regulering hemmer indre motivasjon. Dette gjelder da ikke bare straff, men faktisk også belønning.

Vesentlig i selvbestemmelsesteorien er at man i tillegg skiller mellom kontrollert og autonom motivasjon. Kontrollert motivasjon er motivasjon knyttet til atferd som er drevet av en

følelse av press til å måtte utføre en handling. Autonom motivasjon er knyttet til atferd som resultat av en følelse av egen vilje og opplevelse av selvstendige valg (Gagné & Deci, 2005). Skillet mellom kontrollert og autonom motivasjon er viktig fordi teorien antar at mennesker drives av fire ulike typer ytre regulering. De ulike typene er i større eller mindre grad autonome, har ulikt opphav og følgelig ulike konsekvenser.

- 1) Ytre regulering. Handlinger og atferd som er initiert og opprettholdt av ytre betingelser. Denne motivasjonsreguleringen er den vi vanligvis forbinder med ytre motivasjon, hvor vi utfører en handling for å oppnå belønning eller unngå straff.
- 2) Introjeksjon. Handlinger og atferd som springer ut fra behov for å oppnå en følelse av stolthet eller unngå en følelse av skam eller skyld. Denne motivasjonsreguleringen er altså delvis internalisert, da det ikke er ytre betingelser som belønner eller straffer, men at vi belønner eller straffer oss selv gjennom egen selvfølelse. På samme måte som ved ytre regulering er dette en kontrollert form for motivasjon, siden atferden ikke er fullstendig akseptert av den enkelte.
- 3) Identifisert regulering. Handlinger og atferd som oppleves å være i tråd med egen identitet og egne mål, og reflekterer derfor en del av en selv.
- 4) Integreert regulering. Handlingen eller atferden passer med ens overordnede mål i livet, ikke bare som verdien av handlingen isolert sett, men denne vil være integreert med andre aspekter av ens liv. Dette representerer den sterkeste grad av internalisering (Deci & Ryan, 2012).

De ulike typene ytre motivasjonsreguleringer kan plasseres langs et kontinuum som viser grad av autonomi. Dette er illustrert i figur 1.



Figur 1. Motivasjonskontinuumet (Olafsen, 2018)

Sammen med indre motivasjon representerer identifisert og integrert regulering autonome former for motivasjon. Man kan si at jo mer en atferd er internalisert, altså blir en del av en selv, desto mer gir den grunnlag for autonom selvregulering.

Tilfredsstillelsen av de tre behovene beskrevet innledningsvis bidrar til denne internaliseringsprosessen, og til at autonom motivasjon oppstår. Og på den andre siden, dersom disse behovene undergraves, kan det resultere i kontrollerte former for motivasjon, som kan føre til uheldige konsekvenser i form av adferd og ikke minst helse. Behovet for autonomi, kompetanse og tilhørighet kan derfor sees som de psykologiske mekanismene som blant annet forklarer hvordan den sosiale konteksten vi er en del av på arbeidsplassen, gir retning for motivasjon og, i forlengelsen av det, jobbatferd og helse.

I arbeidslivsforskningen finnes det i dag mye støtte for betydningen av ulike typer motivasjon (Olafsen, 2018). For eksempel vil ansatte som utfører sine arbeidsoppgaver med utgangspunkt i at jobben er av personlig verdi, autonom motivasjon, prestere bedre og yte mer. Men de viser også bedre arbeidsrelatert helse (Olafsen, Niemic, Halvari, Deci, & Williams, 2017). Det er her selvbestemmelsesteorien skiller seg fra de fleste andre motivasjonsteorier, ved at den vektlegger ytelse og prestasjon på én side, men også fysisk og

psykisk velvære på den andre. Dette er vesentlig for å forklare hvordan personer som er autonomt motiverte til å søke arbeid, har en vedvarende mer positiv innstilling til å gjøre det, og med høyere intensitet, selv på tross av gjentatte avslag (Vansteenkiste, Lens, & Deci, 2006).

Helseeffekter av arbeid – er arbeid bra for helse?

Å være i arbeid kan gi positiv innvirkning på helse. Studier på helseeffekter av arbeid tyder på en årsakssammenheng mellom arbeidslivstilknytning og psykisk helse (Nøkleby, Berg, Nguyen, Blaasvær, & Kutze, 2015; van der Noordt, IJzelenberg, Droomers, & Proper, 2014). Særlig ser det ut til å gjelde personer som har fått arbeid etter å ha stått utenfor arbeidslivet en tid. Funnene viser til positiv effekt på selvopplevd psykisk helse, selvfølelse og livskvalitet hos personer som har kommet i arbeid på nytt. Arbeid gir sosial kontakt og stimulans, strukturerer livsrytmen og holder en i aktivitet. Dette kan være viktige terapeutiske elementer for folk med helseproblemer (Mæland, 2014; Waddel & Burton, 2006). Noen studier tyder imidlertid på at den positive effekten av å komme i arbeid synes å være mindre enn den negative effekten av å miste arbeid (Flint, Bartley, Shelton, & Sacker, 2013; Liukkonen et al., 2010). Vi trenger dessuten mer forskning for å kunne si noe sikkert om effekten arbeid har på fysisk helse (van der Noordt et al., 2014).

Det er likevel liten tvil om at det er en del helsefremmende mekanismer knyttet til det å jobbe. Å delta i arbeidslivet bidrar til struktur i hverdagen og fremmer deltakelse i samfunnet, i tillegg til å være en del av vår identitet og sosiale fellesskap. Men ikke minst vet vi at økonomiske og sosiale forhold påvirker helsen (Dahl, Bergsli, & Van der Wel, 2014). Sosioøkonomiske forskjeller danner en gradient gjennom befolkningen. Det vil si at det er en lineær sammenheng mellom sosioøkonomisk status og helse. Det er imidlertid sammensatte årsaksforbindelser; økonomi og arbeid synes å ha komplekse påvirkningsveier til helse. Trolig er det slik at de sosioøkonomiske variablene er et uttrykk for en tilgang til en rekke ressurser, både materielle og psykososiale, som gir bedre helse. Skogen et. al. (2018) påpeker at arbeid gir tilhørighet, fellesskap, opplevelse av mestring, samfunnsdeltagelse og en rekke andre positive psykiske helsefremmende effekter, og at man ved tap av arbeid står

i fare for å miste mange av disse. Et viktig helseforebyggende tiltak vil derfor kunne sies å være å opprettholde sysselsetting.

Retten til arbeid er nedfelt i FNs verdenserklæring om menneskerettigheter artikkel 23, og i grunnlovens § 110 (Lovdata, 1814, 1976). Disse formuleringene innebærer ingen individuell rett til å få et arbeid, men er en viktig formålsforklaring for statens forpliktelser.

Arbeidsmarkedspolitikken har tradisjonelt i handlet om økonomisk utvikling og prioriteringer av samfunnets ressurser, og i liten grad om helseperspektivet. Dette har imidlertid fått økt oppmerksomhet de senere år (Helsedirektoratet, 2016). Å kunne delta i arbeidslivet er i stor grad nøkkelen til gode levekår, og høy sysselsetting og «arbeid for alle» er sentrale samfunnspolitiske mål. Arbeidsmiljøloven (2006b) fremholder at arbeidsdeltakelse har stor betydning for den enkeltes identitet, stilling i samfunnet, utviklingsmuligheter og økonomisk trygghet.

Arbeid er utvilsomt av sentral betydning i dagens samfunn. Arbeid kan fungere som en identitetsmarkør: mennesker beskrives ut fra hvilket arbeid de har, og de som av ulike grunner står utenfor arbeidslivet må bruke mye innsats for å rettferdiggjøre denne situasjonen. På en annen side er det heller ingen tvil om at forhold ved arbeidet og arbeidsmiljøet påvirker risikoen for sykefravær og uførhet. Arbeid er på samme tid en helseressurs og en helsefare. Lege og forsker John Gunnar Mæland spør om vi har opphøyd full innsats i arbeidslivet til en superverdi på bekostning av andre menneskelige behov (Mæland, 2014). Sosiologen Knut Halvorsen går så langt som å kalle lønnsarbeidet for vår tids sekulære religion (Knut Halvorsen, 2012).

Metode

Hensikten med studien er å få frem informantenes subjektive opplevelser og erfaringer knyttet til arbeidssøkerprosessen og den første tiden i arbeid, hvordan disse gis mening eller forklares av informantene. Da er det hensiktsmessig å benytte en kvalitativ forskningsmetode. Videre valgte jeg å bruke semi-strukturerte intervjuer som metode for datainnsamling. I det kvalitative forskningsintervjuet søker forskeren å avdekke verden slik

den oppleves av informantene (Kvale & Brinkmann, 2015). Metoden kan bidra til rikholdige data, hvilket var viktig da det er få personer i denne gruppen jobbsøkere og følgelig et relativt lite utvalg (Clarke, Braun, & Hayfield, 2015) At intervjuene betegnes som «semi-strukturerte» åpner for en viss fleksibilitet som gir rom for mer utdypende utforskning av et gitt emne eller å kunne etterfølge emner som ikke er tenkt ut på forhånd. Jeg gjennomførte ett intervju per deltaker, til sammen 10 intervjuer. Én av informantene valgte i etterkant å trekke seg, så analysen bygger på data fra 9 intervjuer. Intervjuene hadde varighet på omlag 45 minutter til 1 time og 40 minutter. Alle intervjuene ble gjennomført i perioden januar til mars 2020.

Litteratursøk

Jeg har gjort innledende litteratursøk rundt Supported Employment-metodikken og effekter av denne, for å få en oversikt over studier som er gjennomført tidligere.

Jeg har også lett etter andre teorier som kan være relevante til analysen, slik som helseeffekt av arbeid og arbeidsmiljø. Av de mest aktuelle var jobbkrav-ressursmodellen (Demerouti et al., 2001), mestringstro (self-efficacy) (Bandura, 2010), og Selvbestemmelsesteorien som jeg valgte å gå for (Deci & Ryan, 2012). Det innledende litteratursøket ble stort sett gjort gjennom relevante søkeord eller kjedesøking, og i mindre grad systematisk, for eksempel ved bruk av PICO. Litteratursøket ble i all hovedsak gjort gjennom søketjenesten Oria NTNU. Etter arbeid med det innsamlede datamaterialet gjennomførte jeg mer spissede litteratursøk. Kilder ble vurdert ut fra publiseringstidspunkt og relevansen til tematikken. Videre valgte jeg først og fremst fagfellevurderte artikler og rapporter. «Utvidet oppfølging», «supported employment», «individuell jobbstøtte», individual placement and support», «arbeid + helse» og «psychosocial work environment» er eksempler på relevante søkeord.

Intervjuguide

Intervjuene bygget jeg rundt en intervjuguide (vedlegg 1), utformet med utgangspunkt i problemstillingen, slik at de samme tema ble belyst i alle intervjuer. Likevel lot jeg innsikt fra de første intervjuene lede til at noen spørsmål ble endret eller omformulert underveis. En svakhet ved dette er naturligvis at en ikke stiller de samme spørsmålene til alle informantene. Imidlertid mener jeg det er en klar fordel å kunne bygge på de erfaringene jeg gjorde underveis. Jeg valgte å benytte mest mulig åpne spørsmål slik at deltakerne kan

fortelle så fritt som mulig. Slik håpet jeg å få best mulig innsikt i deltakernes opplevelser. Dette ser jeg kan ha bidratt til at jeg fikk rike data ut av intervjuene selv om utvalget er relativt lite. Intervjuguiden var på forhånd sendt veileder for innspill, og jeg gjennomførte ett pilotintervju i den hensikt å kvalitetssikre relevansen til problemstilling og tema. Intervjuguiden besto av følgende tema: Møtet med jobbspesialist og metoden Supported Employment, møte med arbeidssted og den første tiden i arbeid, og faktorer i og omkring arbeidet. I forsøk på å avdekke materiale det ikke spørres om direkte, stilte jeg alle deltakere spørsmål om det er noe de ønsker eller synes er viktig at studien får frem. Intervjuguiden fungerte som et veiledende verktøy heller enn at den ble fulgt slavisk.

Rekruttering

For å få tilgang til informantene ble et større NAV-kontor på Østlandet forespurt om deltagelse i studien. Innledningsvis hadde jeg et møte med via avdelingsleder for tjenestetiltak og teamleder for jobbspesialistteamet, hvor jeg informerte om formålet med studien og hva deltagelse ville innebære, og for å sikre studien eventuell forankring i ledelsen. Invitasjon til deltagelse i studien ble tatt svært godt mottatt. Teamleder hadde førstegangskontakt med potensielle deltakere. Hun ble på forhånd gjort godt kjent med både inklusjons- og eksklusjonskriterier for deltagelse i studien. Hun tok kontakt med aktuelle deltakere og informerte om studien, og formidlet min kontaktinformasjon eller fikk deres tillatelse til å formidle kontaktinformasjon til meg.

Inklusjonskriterier

Utvalget foregikk gjennom en kombinasjon av strategisk utvelgelse og informantenes tilgjengelighet (bekvemmelighetsutvalg). Jeg ønsket i utgangspunktet å snakke med personer som med bistand fra jobbspesialist hadde fått lønnet arbeid. For å kunne få et inntrykk av varigheten på jobbfastholdelsen var det et kriterium at det skulle ha gått minimum seks måneder siden ansettelse, men det var ikke krav om at de fortsatt skulle være i arbeid. Siden SE-metodikken er et relativt nytt tiltak ved NAV i det aktuelle distriktet var det 34 personer i denne gruppen. For å sikre et tilfeldig utvalg, ble det i samråd med teamleder avtalt å gi hver av disse personene et vilkårlig tall fra 1 til 34. Jeg ba henne deretter å kontakte hver tredje person, altså nummer 1, 4, 7... osv., til sammen 14 personer. Jeg ønsket et utvalg på 10 til 12 personer, men regnet med et visst frafall.

Rekrutteringsprosessen ble imidlertid vanskeligere enn jeg hadde forestilt meg. I første omgang var det få som tok kontakt med meg selv om de hadde avklart interesse for å delta med teamleder. I samråd med henne ble derfor strategien endret: jeg fikk kontaktinformasjonen til de som ønsket å delta, og tok så kontakt med dem. Noen personer svarte imidlertid aldri på henvendelsene mine, hverken på telefon eller tekstmelding. Jeg vet ikke sikkert hva det skyldes, men flere av disse personene kan ha en opplevelse av å stå i et slags avhengighetsforhold eller kanskje «takknemlighetsgjeld» til NAV som gjør at de føler seg forpliktet til å delta i studien når det blir presentert for dem av en veileder, selv om de egentlig ikke ønsker å delta. Videre opplevde jeg at svært få tok telefonen når jeg ringte, men likevel svarte på henvendelsen dersom jeg fulgte opp med en tekstmelding. Det kan være ulike årsaker til dette, men to personer fortalte uoppfordret at de ikke besvarer oppringninger fra personer de ikke kjenner. Etter tips fra teamleder ble jeg raskere til å følge opp henvendelser med konkrete avtaler om tid og sted for intervjuer, hvilket jeg tror bidro til at jeg etterhvert fikk gjennomført intervjuer med flere.

En annen utfordring viste seg å være knyttet til selve utformingen av samtykkeskjemaet. Dette er NSDs standardiserte skjema som man anbefales å bruke. Flere pekte på at språket opplevdes som vanskelig å forstå, og dermed bidro til skepsis til hva det ville innebære å delta i studien. Noen personer ønsket i utgangspunktet å delta, men måtte ekskluderes fordi de ikke ønsket å underskrive samtykkeerklæringen. Etter hvert ble det klart at man for å sikre et tilstrekkelig utvalg, måtte henvende seg til alle personer i gruppa, hvilket vi til slutt gjorde.

Utvalget

Deltakerne i studien bestod av fire kvinner og fem menn, i alder fra tidlig i tjueårene, til 65-års alder. De hadde svært ulik bakgrunn, noen uten fullført grunnskole, andre uten tidligere arbeidserfaring. Atter andre hadde høyere utdanning fra universitet eller høyskole, eller mange års arbeidserfaring. Tilsvarende var det ulike former for utfordringer som hadde bidratt til arbeidsløshet, enten forbigående eller langvarig, for eksempel somatisk sykdom, psykiske vansker eller rus. På tidspunktet jeg gjennomførte intervjuer var det gått mellom seks måneder og to år siden de kom i lønnet arbeid. Det var både faste og midlertidige

ansettelser, hel-og deltidsstillinger. Alle hadde avsluttet samarbeidet med jobbspesialist, og de fleste syntes det var greit. En person vurderte å ta opp kontakten igjen.

Etiske overveielser

Undersøkelsen og intervjuguide ble forhåndsgodkjent av Norges Samfunnsvitenskapelige datatjeneste, NSD (se vedlegg 2). Vurderingen tok litt ekstra tid fordi jeg måtte redegjøre for overveielser knyttet til sensitive opplysninger og lagring av disse, siden det ligger i studiens natur at jeg vil kunne få informasjon om informantenes helsetilstand. Personer som har fått bistand til arbeid gjennom tiltak fra NAV kan være en sårbar gruppe, fordi de kan føle seg i et avhengighetsforhold NAV, enten praktisk eller økonomisk. Dette medførte et behov for bevissthet rundt elementer som kunne oppleves som press for deltakerne til å gi sitt samtykke. At teamlederen hadde den innledende kontakten regnet jeg som et slikt element. For å redusere eventuell innvirkning fra dette, ble det viktig for meg å gi tydelig informasjon om hensikten med studien og min rolle som student.

Alle deltakere hadde i forkant av intervjuet lest igjennom og signert samtykkeerklæringen, men jeg valgte å likevel gå gjennom viktige momenter fra denne sammen med deltakeren før hvert intervju. Det ble understreket at deltakelse er frivillig og at man når som helst har rett til å trekke seg uten å oppgi grunn. Videre, at deltakelse eller ikke-deltakelse ikke vil komme til å påvirke forholdet til jobbspesialister eller NAV forøvrig. Det ble også kommunisert at informasjonen som fremgikk av intervjuene ikke vil bli utlevert til jobbspesialistenheten. Alle deltakerne har min kontaktinformasjon slik at de enkelt kan formidle om de ønsker å trekke seg fra studien.

Intervjuer

Intervjuene ble gjennomført enten ansikt til ansikt eller over telefon, etter deltakernes eget ønske. I tilfeller hvor vi fysisk møttes, lot jeg deltakeren velge lokasjon. Noen ønsket å møtes på arbeidsplassen sin, noen på «nøytral grunn». I de tilfellene lånte jeg møterom på NTNU eller på egen arbeidsplass. En av deltakerne ønsket å møte meg på NAV, og det ble satt av møterom der. Fire av deltakerne ønsket å gjennomføre intervjuene på telefon. Det ble brukt lydopptaker, og jeg noterte i loggbok underveis.

Da deltakerne er en del av en relativt liten gruppe jobbsøkere, har jeg gjort noen tiltak for at de ikke skal bli gjenkjent i datamaterialet, for eksempel ble data anonymisert også under transkripsjon. Deltakerne ble da gitt et vilkårlig nummer i stedet for navn, stedsnavn ble utelatt, og jeg forsøkte å utelate informasjon som i seg selv eller i sammenheng med annen informasjon kan gi en kumulativ effekt i identifisering (Braun & Clarke, 2014). I den skriftlige rapporten har jeg gitt deltakerne nye navn, samt i vilkårlige tilfeller gitt dem motsatt kjønn.

Alle ni intervjuer ble tatt opp med lydopptaker og utgjør datamaterialet som er brukt i analysen. Jeg transkriberte lydopptakene etter at alle intervjuene var gjennomført. Transkripsjonen var såkalt ortografisk, det vil si at den gjengir hva som ble sagt, i tillegg til noen detaljer om hvordan det ble sagt. Jeg har valgt å inkludere ikke-språklige lyder der jeg opplever at de har en mening i sammenheng med hva som blir sagt, for eksempel som uttrykk for nøling. Pauser og latter er gjengitt i parentes, og «(...)» brukes der en del av teksten ble ansett som overflødig for det meningsbærende innholdet i sitatet er fjernet.

Studiens reliabilitet og validitet, samt min egen refleksivitet og forforståelse vil bli drøftet i resultatdelen av oppgaven.

Analysemetode: Tematisk analyse

I analysen valgte jeg å følge fremgangsmåten for tematisk analyse (TA) som vist av Braun og Clarke (2006). De beskriver TA som en metode for å identifisere, analysere og rapportere gjennomgående mønstre i datamateriale. Tematisk analyse er en mye anvendt metode innen kvalitativ forskning, særlig innen psykologi- og helseforskning. Det er en fleksibel tilnærming, og den kan benyttes på tvers av ulike teoretiske og epistemologiske fremgangsmåter (Clarke et al., 2015). TA er en metode og ikke en metodologi. Det vil si at det ikke er et fastsatt teoretisk rammeverk for hvordan man skal samle inn og analysere kvalitativ data.

Fokuset for analysen var å få frem informantenes opplevelser og erfaringer tilknyttet prosessen med å komme i arbeid og den første tiden i arbeid, og hvordan disse gis mening eller forklares av informantene. Braun og Clarke (2014) poengterer at det er forskerens

forståelse av materialet som genererer koder og tema. De trer ikke frem av seg selv, men skapes av datamaterialets semantiske innhold i møte med forskerens erfaringer og kunnskaper (Braun & Clarke, 2006). Min analyse ser i hovedsak på semantisk meningsinnhold og mindre på latent eller skjult meningsinnhold. Utgangspunktet er dermed at det informantene sier stemmer for dem (Braun & Clarke, 2014). Analysen er langt på vei induktiv, med mål om å jobbe «bottom up» fra datamaterialet. Likevel vil analysen ha elementer av deduksjon, siden arbeidet med blant annet intervjuguiden har krevd en forståelse av teoretiske perspektiver innen feltet.

Modellen slik den er utformet av Braun og Clarke (2006) er trinnvis, med seks faser: Fase 1: gjøre seg kjent med dataene, fase 2: generere innledende koder, fase 3: søke etter temaer, fase 4: evaluere temaer, fase 5: definere tema, og fase 6: produsere den skriftlige rapporten. I praksis foregikk analyseprosessen ved en forflytning frem og tilbake mellom de ulike fasene etter behov. Prosessen er derfor ikke lineær, selv om den kan gi inntrykk av det.

Fase 1. Forberedelse

I denne fasen samler forskeren inn data, får en samlet oversikt og gjør seg kjent med innholdet. Siden jeg både har gjennomført og transkribert intervjuene, hadde jeg god kjennskap til innholdet i dataene. Jeg leste igjennom alle intervjuene flere ganger, mens jeg tok notater, brukte highlights direkte i teksten eller skrev ned stikkord i marginen. Men allerede under intervjuene, ved gjennomlytting av lydspor eller under transkripsjonen noterte jeg tanker og refleksjoner omkring datamaterialet. Dette er notert i loggboken, som jeg har ført gjennom hele prosessen. Analyseprosessen kan derfor sies å starte allerede under gjennomføringen av intervjuene.

Fase 2. Generere innledende koder

Jeg startet med å organisere datamaterialet i meningsfulle grupper. En kode er en beskrivelse av interessante aspekter ved datamaterialet eller meningsfortetning av innholdet (Braun & Clarke, 2006). I den første gjennomgangen ble alle transkripsjonene kodet. Jeg forsøkte å gi alle deler oppmerksomhet uten å søke ut emner som er relevante for problemstillingen. Deretter gjennomgikk jeg transkripsjonene i sammenheng med

intervjuguiden, tema for tema. Dermed er alle intervjuer kodet både hver for seg og på tvers.

Tabell 1

Eksempel på koding av tekst:

Tekstutdrag	Kodet for
<p>«Og... jeg veit ikke hvordan man blir motivert... det er kanskje det vanskeligste med det. For meg så var det jo å følge målene mine: å være selvstendig og føle at jeg bidrar til noe, bidrar til samfunnet. Ikke at jeg er så ekstremt samfunnsengasjert, men jeg har ikke lyst til å føle meg som en... naver, hvis det er lov å si det.» (3)</p>	<p>Motivasjon</p> <p>Om å sette seg mål</p> <p>Å bidra til samfunnet</p> <p>Føle seg som en «naver»</p>

Fase 3. Identifisere tema

Etter koding av alle transkripsjonene ble koder fra ulike intervju samlet i tentative tema, etter hvorvidt de så ut til å ha en sammenheng eller inneha sammenfallende elementer. Jeg brukte post-it lapper med koder på som hjelpemidler, som jeg organiserte på ulike måter som i tankekart. Jeg er klar over at det finnes gode dataprogrammer for analyse av datamateriale, men jeg er foretrekker ganske enkelt «analoge» løsninger. Underveis holdt jeg de ulike tema opp mot problemstillingen. I følge Braun og Clarke (2006) skal et tema fange opp noe essensielt fra data i relasjon til forskningsspørsmålet. Jeg vurderte hvilke tentative tema som fremsto som betydningsfulle i relasjon til problemstillingen, og de som fremsto som spesielt betydningsfulle for deltakernes opplevelse. I tillegg fanget jeg opp hvilke koder som forekommer hyppigst på tvers av intervjuene eller i det enkelte intervju. Dette dannet grunnlaget for å samle flere koder i ett undertema, eller flere undertema i ett hovedtema. Dette var møysommelig arbeid, som innebar mye frem og tilbake mellom koding og tema.

Tabell 2

Eksempel på ordning av koder til tema

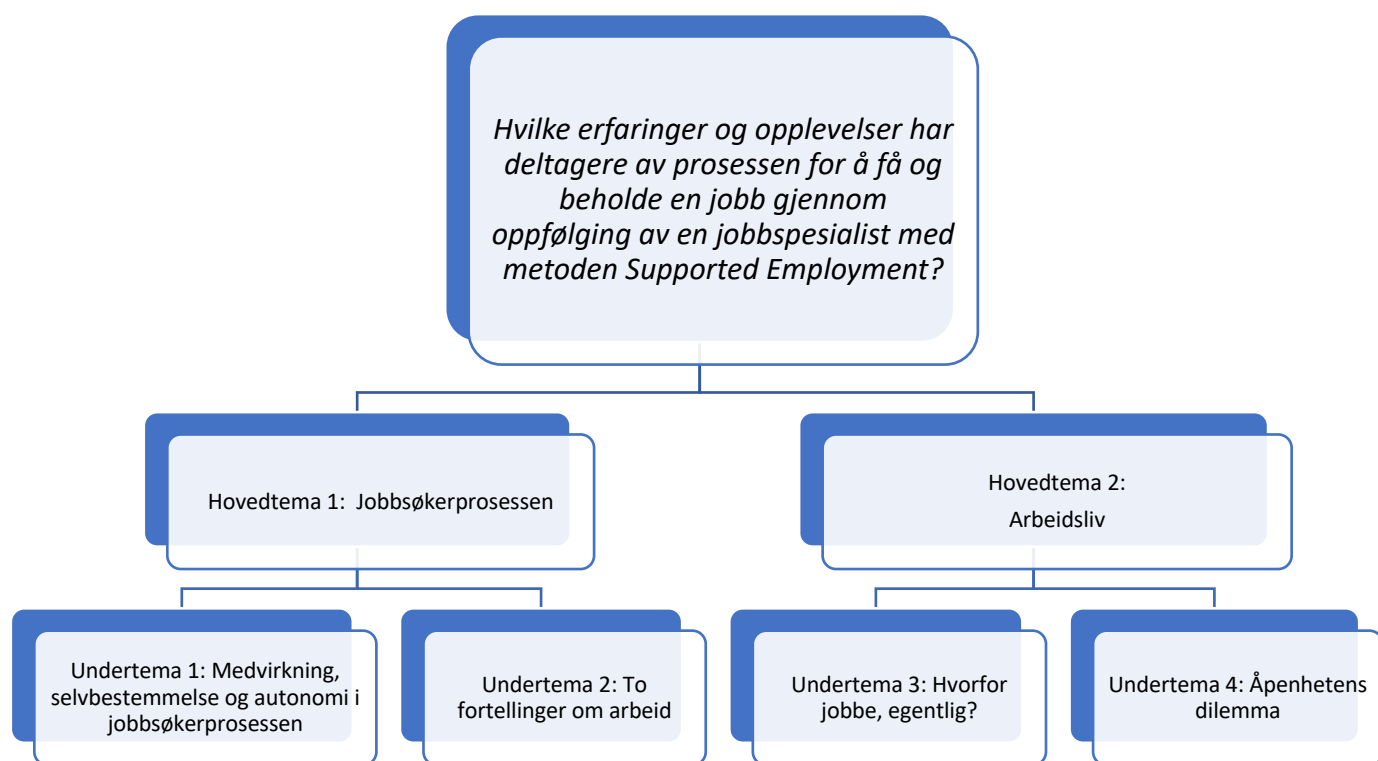
Tekstutdrag	Koder	Undertema	Hovedtema
<p>«Men jeg tror også det har litt å si hva slags innstilling du har selv, da. For hvis du er litt skeptisk og motvillig, og tenker du kanskje ikke kommer til å trives og... opplever at du har kjedelige oppgaver, så er det ikke så lett for de andre kollegene å... det er ikke jobben deres å heie deg frem liksom. Det er et valg du har tatt sjøl, og da må du jo jobbe med deg sjøl, tenker jeg.»</p>	<p>Egen innstilling</p> <p>Egen forforståelse</p> <p>Kjedelige arbeidsoppgaver</p> <p>Støtte fra kolleger</p> <p>Et selvstendig valg</p> <p>Å jobbe med seg selv</p>	<p>Rollen som arbeidstaker</p> <p>Arbeidsmiljø og psykososiale forhold</p>	<p>Arbeidsliv</p>

Steg 4. Evaluere tema

Fortsatt vurderte jeg om særlig betydningsfulle koder kunne være et tema. Hovedtemaer skal i følge Braun og Clarke reflektere mening over hele datasettet. De to hovedtema jeg sitter igjen med mener jeg er gjeldende på tvers av informanter og spørsmål. Jeg forsøkte nå å se om temaene var internt samstemte og likevel distinkte fra hverandre (Braun et. al., 2014). Et eksempel på dette er *motivasjon*, som er et undertema av temaet «arbeidsliv», men som synes å være et viktig aspekt både i møte med NAV og i arbeidssammenheng. Jeg brukte mye tid på å sikre at funnene som ble trukket ut og ordnet i undertema og hovedtema virkelig ga svar på problemstillingen min, altså at de fortalte deltakernes historier. I begynnelsen hadde jeg fire hovedtema og til sammen tolv undertema, men etter å ha jobbet mye med kategoriseringen endte jeg med to hovedtema og fire undertema. Også denne delen av prosessen foregikk med bruk av lapper og piler i et tematisk tankekart.

Steg 5. Navngi tema

Tankekartet ga nå en tilfredsstillende oversikt over alle tema, deres innhold og mening, og sammenhenger mellom dem. Nå ble temaene gitt navn som jeg mener representerer meningsinnholdet (Braun & Clarke, 2006). Dette er illustrert i figur 2. Egentlig pågikk definering og navnsetting av tema kontinuerlig gjennom hele analyseprosessen, hvor de ble mer definerte og spissformulerte underveis. Hovedtemaet «Jobbsøkerprosessen» handler om informantenes opplevelser knyttet til å være jobbsøker, støtten fra jobbspesialisten, jobbsøkernes betraktninger rundt «naving», samt undertemaet «to fortellinger om arbeid». Hovedtemaet «Arbeidsliv» omhandler de ulike beskrivelsene av hvordan informantene beskriver motiverende faktorer knyttet til arbeid (hvorfor jobbe, egentlig?), og usikkerhet knyttet til åpenhet rundt sine utfordringer (åpenhetens dilemma).



Figur 2: Tematisk kart med to hovedtemaer og fem undertemaer

Steg 6. Produsere rapporten

Skriveprosessen er en del av analysen, slik at rapporten i stor grad utarbeides underveis i prosessen. På grunn av tiden det tok å rekruttere et tilfredsstillende antall informanter, opplevde jeg at skrivearbeidet gikk veldig tregt i starten. Braun & Clarke (2006) viser til rapporten som et produkt av en kontinuerlig prosess med vurdering av data, koder og tema, heller en et avsluttende produkt. Målet har vært å lage en oversiktlig struktur, som knytter funnene direkte til problemstillingen. For å fremheve informantenes fortellinger har jeg valgt å utdype de ulike tema med sitater.

Presentasjon av funn:

I dette kapitlet vil jeg presentere sentrale funn fra intervjuene. Den videre inndelingen vil være delt i de to hovedtema og fire undertema som vist i metodekapitlet.

Hovedtema 1: Jobbsøkerprosessen – erfaringer og opplevelser knyttet til å få jobb

Intervjuene viser at prosessen for å få en jobb er kompleks. Foruten de strukturelle rammene i tiltaket og bistand fra jobbspesialist, er egen vilje og motivasjon en forutsetning. Dette temaet tar for seg selve jobbsøkerprosessen, bygget rundt hvordan informantene beskrev opplevelsen av bistand fra NAV, herunder arbeidsmarkedstiltaket Utvidet Oppfølging gjennom samarbeidet med jobbspesialistene. Og videre, hvilke opplevelser de knytter til sin egen jobbsøkerprosess.

Det var stor variasjon i hvordan informantene kom inn under tiltaket Utvidet Oppfølging. Enkelte ble overført fra ordinær veileder eller fra annet arbeidsmarkedstiltak til jobbspesialist i forbindelse med at tiltaket ble etablert i det aktuelle distriktet. Noen ble overført i tilknytning til arbeidstrening. Andre opplevde plutselige endringer i arbeidsevne på grunn av somatisk eller psykisk sykdom, ble langtidssykemeldte og henvist tiltaket i tilknytning til arbeidsavklaringspenger (AAP). To personer hadde selv tatt kontakt med NAV for å fylle vilkårene for lønnstilskudd.

Astrid ble utbrent på grunn av belastninger i tilknytning til nær familie, og langtidssykemeldt. Etterhvert forstår hun at livet har endret seg såpass mye at hennes opprinnelige jobb vil være for krevende. Hun beskriver en situasjon hun opplever som nærmest uvirkelig, som hun ikke trodde skulle ramme henne.

«... altså jeg har ganske solid bakgrunn, god utdanning, og så har det skjedd ting som gjør at... jeg hadde ikke trodd at jeg noen gang skulle havne i nav.»

Guro har ulike somatiske helseplager som gjør at hun har hatt vansker med å beholde en varig tilknytning til arbeidslivet. Hun har vært innom flere andre arbeidsmarkedstiltak tidligere, før hun fikk støtte av jobbspesialist.

«Jeg har vært uten jobb siden jeg var 20-21 år. Det var da det smalt skikkelig. Det er en gammel skade. Og til jeg ble... det tok vel tre år, så hadde jeg prøvd meg som taxisjåfør, jeg har prøvd å vaske, jeg har vært vaktmester... Jeg har på en måte vært innom ganske mye forskjellig da, jeg har jobbet på skole og... prøvd utdanning. Men ingenting fungerte. Og så fikk jeg den jobbspesialisten da»

Medvirkning, selvbestemmelse og autonomi i jobbsøkerprosessen

Mine informanter hadde veldig ulike behov for tilrettelegging og jobbstøtte fra jobbspesialist når de kom inn i tiltaket. Et par hadde allerede ordnet jobb eller gjort avtale med potensielle arbeidsgivere, og trengte bare tilsagn om lønnstilskudd. Andre hadde aldri vært på det ordinære arbeidsmarkedet tidligere, aldri skrevet søknader eller sammenfattet en CV. Likevel fortalte nesten alle at de i stor grad opplevde å ha vært styrende for egen jobbsøkerprosess, og at de opplevde at deres jobbønsker var retningsgivende. Nettopp dette; å få forme prosessen selv, ble trukket frem av de fleste. På spørsmål om hvor viktig dette er, svarer for eksempel Astrid, *«Veldig viktig. Å bestemme selv hva jeg vil jobbe med. At jeg får velge det jeg vil da.»*

Guro har tidligere forsøkt omskolering og flere ulike yrkesretninger, men helsa har gjort at hun har falt ut av arbeidslivet gang på gang. Til slutt mente legen hennes det var på tide å vurdere uføregrad.

«...det var veldig tøft å høre. Men der var også jobbspesialisten så bra... hun sa, det er jo ikke støpt i stein. Vi gir det litt tid, og så kanskje du kan greie mer etterhvert likevel».

Jobbspesialisten motiverte henne til å prøve en stilling i omsorgssektoren, noe helt annet enn Guro hadde prøvd tidligere. Hun forteller videre:

«Som sagt, jeg hadde aldri hatt denne jobben hvis jeg hadde stått alene. For jeg tenkte aldri jeg kunne jobba med noe sånn. Men jeg trives kjempegodt»

Flere av informantene beskriver et gap mellom forventningene fra jobbspesialisten og hva de selv følte de mestret eller ville greie over tid. Noen trekker frem opplevd press knyttet til å ta en jobb raskt, at de trengte mer tid i prosessen enn de fikk. Andre opplevde å måtte ta en større stillingsprosent enn de hadde tro på at de greide. Kun én av disse hadde sagt ifra til jobbspesialisten at forventningene var for høye.

*«Så det har som sagt vært viktig for meg, å starte rolig, ikke ta på meg for mye. Der var vi nok litt forskjellige... eller hadde forskjellig syn på det, han jobbspesialisten og jeg. For han var nok gira på at jeg skulle jobbe mye. Så det var han litt for hard på synes jeg, men det...»
(Cecilie)*

«Ja, han ville på en måte jeg skulle jobbe 100 prosent med én gang. Men dette visste jeg, at da går jeg bare på en smell. Og da går jeg mange skritt tilbake. Og det er ikke verdt det. Så, heller starte med litt for lite enn litt for mye.» (David)

«De burde virkelig ikke presse på for mye da. Jeg greide å si ifra, at det greier jeg ikke, men alle greier sikkert ikke å si ifra. Og da kan det jo gå ganske galt.» (Inge)

At relasjonen til jobbspesialisten var god kan imidlertid synes å veie opp for opplevelsen av press. Alle informantene oppga å i hovedsak ha hatt positive opplevelser knyttet til sin jobbspesialist. David sier blant annet: *«Så... Men hovedsakelig var jobbspesialisten min... altså, jeg får aldri takka han nok. Jeg føler nesten at han redda livet mitt. Rett og slett.»* Guro beskriver sin jobbspesialist som *«en du føler bryr seg litt»*, og sier *«det er noe med å få backing, ikke sant. Om så bare for å komme deg opp om morran»*.

Særlig er det den uformelle tilgjengeligheten og omgangsformen som trekkes frem av flest som det mest positive med ordningen. *«Da jeg kom inn i det tiltaket, så opplevde jeg det med at hun var tilgjengelig, på en annen måte enn det jeg forventet... av NAV da. Så jeg ble liksom litt sånn Oi! Jøss. Hun kan ringe meg, eller hun kan sende meg sms... være mer direkte, og det likte jeg veldig godt da, at det var veldig positivt» (Bård)*

Det fremheves av flere at tiltaket skiller seg vesentlig ut med tanke på erfaringer eller forventninger knyttet til andre deler av NAV-systemet, blant annet kontakten med ordinær veileder. De fleste informantene synes å skille mellom Nav-systemet generelt og tiltaket i særdeleshet.

«Ellers i nav så er det jo sånn at hvis du vil ha kontakt med saksbehandleren din så må du skrive inn på nettsida deres, eller be dem ta kontakt. Du kan ikke uten videre ta direkte kontakt. Det er gode grunner, sikkert, til det. Men det er tungvint. (Anton)

«...for de som er syke, så... du har ofte ikke det overskuddet som skal til da, for å trenge igjennom. Du skal være ganske frisk for å være syk da, har jeg funnet ut.»» (Bård)

De fleste informantene har fått lite eller ingen informasjon om tiltaket eller metodikken knyttet til dette. Kun én informant hadde fått dette forklart av sin jobbspesialist. De fleste hadde følgelig ikke hatt noen forventninger på forhånd. To av informantene var overført fra andre tiltak og beskrev at deres umiddelbare reaksjon var at NAV bare prøver å pålegge dem enda en ting de må igjennom. De opplevde altså tiltaket som et nytt kontroll- eller styringsverktøy. Å ikke ha kunnskap om mulighetene i tiltaket må dessuten kunne sies å ha konsekvenser for mulighetene til medbestemmelse.

[To fortellinger om arbeid](#)

Gjennom analysen fant jeg at det synes å være to vinklinger på tiden som jobbsøker. De fleste informantene, men ikke alle, forteller om arbeidsledigheten og veien til arbeid som krevende og tidvis nedslående, hvor man i stor grad er avhengig av nok motivasjon og støtte for å greie å få og beholde arbeid. Å være tilknyttet NAV oppleves belastende, og arbeidet tillegges stor verdi. Men noen av informantene beskriver arbeidet nærmest som noe selvvalgt, noe man til dels har stilt store krav til, hvor bistand fra NAV først og fremst er et hendig verktøy i prosessen. For disse informantene kan det synes som om veien til å få og beholde arbeid preges av individualiseringstendenser, hvor selvrealisering har en sentral plass.

Cecilie har vært tilknyttet NAV gjennom flere ulike tiltak siden hun gikk ut av grunnskolen. Hun har hatt psykiske vansker store deler av oppveksten, og mangler videregående opplæring. Hun har vært igjennom flere runder med lange jobbsøkerprosesser, som hun opplever som svært nedslående.

«Det med å søke jobber... Får en si, over lengre tid da... Så krevende jeg kunne oppleve det til tider da. -Åh! Ja, og... det gjør jo noe med deg sjøl. Du lurer jo til slutt på hva... hva er galt med meg, på en måte...»

David, som har lagt bak seg en periode med rusproblematikk, har også hatt de samme tankene: at det er en selv det er noe galt med dersom man ikke får positiv respons på søknader etter en viss tid.

«Og jeg trodde jo... for jeg begynte å tro det at... for jeg sendte jo noen søknader, jeg. Kanskje ikke supermange. Men jeg mista jo... piffen. Men jeg begynte jo å tro at det var historien min og... at det var meg da.»

«Det er jo mye status knytta til det å ha en jobb. Du føler deg veldig... hva er det beste ordet for det da? -unyttig. Det var i hvert fall det jeg følte. Jeg følte meg ubrukelig. Jeg følte at alle liksom måtte hjelpe meg opp, for jeg klarte ikke å gjøre det sjøl. Du føler deg veldig... du føler at du belaster andre. At andre betalte for meg. Det syntes jeg var vanskelig.» (Hans)

For flere informanter har det handlet om utholdenhet; å ikke gi opp, fordi jobb er veldig viktig for dem. Yrkesaktiviteten knyttes til både selvfølelse og selvforsørgelse, og flere trekker frem ønske om å være til nytte i samfunnet. Men hos noen informanter beskrives imidlertid arbeidstilknytning nærmest som noe helt eller delvis selvalgt.

Ella tok kontakt med NAV etter å ha blitt langtidssykemeldt. Hun ble etterhvert erklært ufør, og hadde sånn sett ikke trengt å jobbe, men etter en stund ble hun lei av å være uvirksom.

«Det som gjorde at jeg begynte å jobbe igjen... det ble forferdelig kjedelig. Altså, denne sykdommen og den tilbudspakka.... jeg var ikke forberedt på det. Først tenkte jeg at ok, det

skal bli godt å slappe av. Det var i april. Og så gjorde jeg bare ting hjemme og sånn frem til sommeren. Og så kom jo ferietida. Men den ble jo litt sånn traurig, for det var jo ingenting å ta ferie fra... (ler)»

Fritjof er også delvis ufør, og trengte tilsagn om lønnstilskudd for å få jobben han ønsket seg. Lønnstilskudd er et virkemiddel NAV kan ta i bruk for å sikre arbeidstakeren ordinære lønnsvilkår, ved at arbeidsgiveren får dekket en del av lønnsutgiftene. En forutsetning er da at man er tilknyttet et arbeidsmarkedstiltak. Fritjof hadde selv kontaktet sin potensielle nye arbeidsgiver på forhånd, og avklart vilkårene for arbeid, før han tok kontakt med NAV.

«Det er det at jeg følte jeg kunne en del, ikke sant. Du vet, jeg glemmer ikke selv om jeg har hatt hjerneslag og... har litt konsentrasjonsproblemer. Så kunne jeg være til nytte. (...) Til jeg ikke gidder noe mer, ja. Eller ikke skal arbeide mer. Ja. Eller, så lenge det går bra. Målet er å bli til jeg blir 65.»

Denne alternative forståelsen av arbeid, som noe delvis eller helt valgfritt, synes å være mindre studert. Men den har vært til mye debatt i mediene. Ikke minst som opphavet til det etterhvert mye brukte begrepet «naving».

Naving:

«Naving» var i utgangspunktet ikke et fenomen jeg hadde til hensikt å belyse i studien, men de aller fleste informantene brukte begrepet i forbindelse med sine oppfatninger og opplevelser av det å motta økonomisk og praktisk støtte fra NAV. Begrepsbruken opptrer i hovedsak på to måter: noen informanter omtaler seg selv som naver, mens flere av informantene beskriver seg selv som *noe annet* enn naver.

Begrepet dukket opp i media våren 2012, i kjølvannet av en selverklært «trygdesnylter» bekjennelse (Skjervheim, 2012). Kronikken skapte stor debatt, og førte blant annet til at naver ble kåret til årets nyord av Norsk Språkråd. Begrepet bygger opprinnelig på det å motta ytelser uten å ha rett til dem, men hos mine informanter synes betegnelsen å være flytende, og omhandler alle former for bistand fra NAV. Det fremkommer tydelig at informantene har negative konnotasjoner til nave-begrepet. Arbeidsplikten og samfunnets

forventninger er også tydelig tilstede i de samme fortellingene. Man er redd for å oppfattes som en som utnytter systemet. Cecilie beskriver hvordan det å være NAV-klient er knyttet til stigma, og hvordan dette bidrar til å øke belastningen i en allerede vanskelig situasjon.

«...å være selvstendig og føle at jeg bidrar til noe, bidrar til samfunnet. Ikke at jeg er så ekstremt samfunnsengasjert, men jeg har ikke lyst til å føle meg som en... naver, hvis det er lov å si det.»

«For det er ikke akkurat gjevt å være i nav. Det er ikke det. Du blir sett litt ned på tror jeg. Og det er jo ikke så greit, særlig hvis man har det litt... vanskelig fra før.» (David).

Dette ubehaget, særlig i møte med andre, tyder på at det ikke er allment akseptert å være i behov av støtte fra NAV mens man er jobbsøker. David forteller videre hvordan det å se seg selv som «naver» bidrar til negative tanker om seg selv som det er vanskelig å komme ut av:

«Så det har ikke vært enkelt, nei. Det har ikke det. Og hvis man ikke har noen positiv opplevelse av nav eller... det ikke har fungert noe særlig, da er det litt lettere å bli i de tankene da.»

Det er interessant at flere av informantene som i perioden de var jobbsøkere var berettiget hjelp fra nav, men tillegger begrepet naver negative konnotasjoner, og dessuten beskriver navere som noe annet enn seg selv.

Cecilie sier blant annet:

«-Ja, så det er belastende. Å være i nav-systemet. Det fremstilles jo som at arbeidsledige er late. Som går på nav og ikke gidder å jobbe. Men det er tøft å være der ute, i arbeidsmarkedet liksom (...). Det er kjempehardt. Jeg hører om folk som har sendt kanskje hundre søknader. Og jobber skikkelig for å få seg en jobb, og så er det liksom ikke noen åpning for det. Det er ikke nok med utdanning alltid heller. De får seg ikke jobb. Det er hardt.»

Likevel, senere i intervjuet beskriver hun navere som noen som får goder på andres bekostning:

«Men de som jobber de betaler skatt, ikke sant. Som de som naver får. Så det er vel litt bittert da, at de taperne liksom får de skattepengene jeg har jobba hardt for.» (Cecilie).

Det er flere av informantene som distanserer seg fra andre jobbsøkere og navere. Ut i fra beskrivelsene kan det fremstå som at de ikke ser seg selv som samme type jobbsøkere eller arbeidsledige. Ella forteller om en gang hun hadde lyst til å takke nei til et tilbud om kurs fordi hun ikke følte at hun var i målgruppa til tiltaket:

«For jeg tenkte at jeg kan jo ikke si nei, selv om jeg følte... på det tidspunktet òg, at jeg var litt utenfor... kanskje... gruppa?»

Det kan synes som at flere informanter oppfatter seg selv som unntaket i en ellers ganske uensartet gruppe mennesker. Dette tyder på at det er en ganske klar formening om hva som ellers kjennetegner en jobbsøker. Særlig er det manglende kompetanse eller behovet for økonomisk støtte som trekkes frem av flere.

«Og så når du selv i utgangspunktet føler deg... føler deg som en ressurssterk person da, eller... så ble det... det føltes litt sånn... feil da.» (Ella)

«Jeg var for eksempel på sånn CV-kurs. Og vi var ei ganske sånn... blanda gruppe da, får en si. Fra noen som aldri har skrevet en CV før og aldri vært i jobb før, til sånne som meg som har vært i jobb i hele voksenlivet og har universitetsutdanning... Det blir jo en del bortkasta ressurser da, når sånne kurs liksom skal være for alle.» (Guro).

Studien viser altså at mange har opplevd veien til arbeid som noe problematisk. Men i dataene finner jeg også et annet syn på arbeid. Enkelte stiller store krav til arbeidslivet, en jobb skal passe og føles riktig. De ønsker ikke å ta en jobb de er overkvalifisert til. Dette gjelder ikke bare de med lang arbeidserfaring eller høy utdanning, men også personer uten særlig kompetanse eller tidligere stabil arbeidstilknytning.

«Men da var jeg grådig skeptisk til å arbeide og. Fikk tilbud om mye da, men det var ikke noe som var bra nok for meg. Eller det var litt... ga meg faen da.» (Hans)

Hans har inntil nylig ikke hatt noen varig, fast arbeidstilknytning etter at han ble ferdig med en bachelorgrad. Han har søkt, og fått tilbud om mange jobber, men ville ikke ta en jobb han følte seg overkvalifisert til. Guro fortalte også om å ha søkt på mange jobber. Også hennes beskrivelser kan knyttes til forventninger: jobben skal «passe» henne. Samtidig impliserer begge at de kunne fått en jobb dersom det var nødvendig og forventningene ble senket.

«Jeg var egentlig veldig positiv, for jeg har jo prøvd lenge å få tak i jobb. Og jeg har vært satt opp på flere andre type tiltak for å komme i jobb. Jeg har søkt jobber og jeg har fått jobber, og det har bare ikke passet... jobben har bare ikke passet meg da.» (Guro)

For Hans' del kan utdannelsen ha ført til økte forventninger og krav, men denne type holdninger forekom faktisk ganske ofte i utvalget, også hos de med lav utdanning. Det fremkommer at man unngår å ta jobber som oppleves kjedelige eller unyttige. En slik forståelse innebærer at arbeidet nærmest knyttes til noe mer eller mindre valgfritt. Graden av selvbestemmelse er riktignok variabel, men utsiktene til å arbeide med noe en ikke ønsker ser også ut til å forlenge en jobbsøkerperiode.

«Ja, jeg har prøvd litt... og så fikk jeg tilbud om en jobb, men jeg takket nei for jeg ville ikke. Og så da gikk jeg ledig igjen en stund. Og så prøvde jeg igjen, og kunne få jobb... men jeg sa nei da òg... Etterhvert falt jeg mer tilbake til det jeg veit jeg er komfortabel med da» (Bård)

«Jeg hadde jo søkt jobber ganske lenge på egen hånd, egentlig. ...og jeg tror, årsaken til at det tok litt tid, var at jeg sto på en sånn... et skille, hvor jeg ville opp, eller.... i en høyere stilling, eller søkte meg... kanskje litt opp da, for da var jeg ferdig med utdanning og sånn, ikke sant? ...en bedre stilling, hvis du skjønner...?» (Astrid)

Opplevelsen av valgfrihet, og det at de kunne fått en jobb raskt dersom de ønsket det, kan ha gjort det lettere å stå i en langvarig jobbsøkerprosess. De har kunnet ta seg bedre tid og være mer selektive i søkeprosessen. At det samtidig innebærer at ledigheten kunne vært

unngått kan generere et behov for å forvare en lang jobbsøkerperiode med at de er overkvalifiserte for en del jobber. Det kan også være at man ved å fremstille en langvarig jobbsøkerprosess som noe mer eller mindre selvbestemt, unngår å fremstille seg som et offer.

«Det var egentlig slik at jeg fikk meg jobb i (bynavn), og så var det litt langt å kjøre. Så da ble det slik at jeg sa opp den jobben. Og da... da tok det litt tid da, for da bodde jeg hjemme fortsatt. Så da gikk det greit å gå arbeidsledig en stund.» (Inge).

Hovedtema 2: Arbeidsliv: Erfaringer og opplevelser knyttet til å bli værende i arbeid

Arbeidsplassen representerer en arena for å vise frem evner og ressurser. Man bidrar med noe som oppleves relevant, og høster anerkjennelse og respekt. Det knyttes til selvforsørgelse eller å forsørge andre. Samtlige av informantene trakk frem at arbeid er viktig, særlig for å føle seg nyttig.

Hvorfor jobbe, egentlig?

Motivasjon for arbeid er nødvendig både for prosessen for å søke jobber, utføre forventede arbeidsoppgaver og for å stå i jobben over tid. I intervjuene var motivasjon derfor et sentralt tema. Det fremkom en rekke ulike kilder til motivasjon, som at det å forsørge seg selv er et viktig uttrykk for selvstendighet, at arbeid gir sosial tilhørighet og status, eller at egen inntekt gir et større økonomisk handlingsrom.

«Ja, og da er det overskuddet.... helsemessig da, at det må være, på at det må være på... ja, i hvert fall et visst nivå. Men selvfølgelig det aller viktigste er jo den motivasjonen da, at man er motivert. Og det var jo jeg hele veien.» (Inge)

Når informantene snakket rundt temaet «hvorfor jobbe, egentlig?» fremkom det i hovedsak tre kilder til motivasjon: behov for å være selvstendig, et ønske om å bidra til samfunnet, og

det økonomiske incentivet: man trenger penger. Disse var imidlertid ikke nødvendigvis adskilte, men kunne alle være til stede i ulik grad i samme fortelling, slik tilfellet er med Davids beskrivelse av motivasjonen for arbeid: *«Jeg har lyst til å føle at jeg bidrar til noe. Jeg har lyst til å være selvstendig, det er vel mest det. Den største drømmen min er at jeg fungerer godt og er selvstendig. Men det er klart, uten jobb så... Du trenger penger! Du trenger penger for alt, ikke sant.»*

Opplevelsen av å være til nytte og å bidra til samfunnet var de motiverende faktorene som oftest ble trukket frem av mine informanter. Inge sier for eksempel: *«Og... jeg veit ikke hvordan man blir motivert... For meg så var det jo å følge målene mine: å være selvstendig og føle at jeg bidrar til noe, bidrar til samfunnet.(...) Og selv om det er midlertidig da, så betaler jeg skatt og bidrar tilbake. Jeg er ikke en utgiftspost liksom.»*

«Jeg vil ha ei sikker framtid. Lyst til å bli gammel og likevel råd til å leve. Ha et normalt liv. Kanskje reise litt. Og selvfølelsen når jeg ikke jobba, det var... jeg ble deprimert av det. Alle blir sikkert ikke det, men jeg gjorde det. Nå går jeg hjem fra jobb med en god følelse fordi jeg har vært til nytte. Bidratt til samfunnet, da liksom.» (Guro)

For noen har det å jobbe krevd en betydelig omstilling i hverdagen, slik Bård beskriver: *«Altså, jobben blir jo hoveddelen av livet omtrent altså. Så jeg tror mye står på at man er villig til å ofre... mye da, særlig hvis du er langt nede. Du må ofre mye for å jobbe.»*

Dette kan forstås som et uttrykk for hvor krevende denne omstillingsprosessen har vært for noen. Å begynne å jobbe igjen har kanskje betydd en helt ny måte å organisere dagen på. Han forteller videre:

«Jeg har trengt å... trene på å jobbe, liksom. Det er som å trene ved å jogge. Du må... altså, du kan ikke bare hoppe på et maraton. Liksom. Du må jo trene deg opp først. Trene til å klare det. Psykisk og fysisk utmattelse, det er egentlig veldig likt sånn.» (Bård)

Astrid, som har gått fra å være uten jobb noen år til full, fast stilling forteller: *«Jeg har jo måttet presse meg selv noe voldsomt. Det var dager jeg var helt utmattet. Men det har mye*

å si hvor innstilt man er, hvor motivert... For jeg har jo vært veldig motivert. Å få fast jobb er en av de største drømmene jeg har hatt.»

Selv om arbeidsledighet ble sett som en uønsket situasjon, var ikke arbeidstilknytning nødvendigvis noe udelt positivt. Noen hadde i arbeidsledighetsperioden strukturert hverdagen rundt andre ting, for eksempel hobbyer. To av informantene hadde brukt mye av tiden sin på dataspill.

«For meg var det veldig viktig det her med motivasjon da. Jeg var jo vant til å sitte inne hele dagen. Sitte og spille dataspill. Så det krever litt... når jeg var i den situasjonen, så krever det mye av meg, det å... ofre spillinga for å faktisk... ofre det for jobb da.» (Bård)

«Det var ikke så lett for meg, for jeg var ikke innstilt på at jeg måtte ofre mye av å... kunne dra hjem og spille, og... ja, for det var en viktig del av livet mitt» (Cecilie)

Å tre inn i et arbeidsforhold innebar altså å ofre noe en opplevde som givende. Dette kan tyde på at enkelte i perioden de gikk arbeidsledige hadde funnet en alternativ arena for å vise frem ressurser og bidra til noe som følte meningsfylt.

To av informantene mine forteller imidlertid at deres fremste motivasjon til å jobbe er det rent økonomiske. David sier: «Hvis jeg ikke hadde måttet jobbe for å få penger, så hadde jeg funnet på noe annet.»

Han forteller videre at han heller ville brukt tiden sin på å skru på bil eller være med venner. Deci og Ryan har som nevnt vist hvordan personer med indre motivasjon presterer bedre og har det bedre med seg selv enn ytre motiverte personer. Penger som den fremste motivasjonsfaktoren for å jobbe gjelder helt klart et mindretall av informantene. Jeg synes likevel det er relevant å trekke frem, da lønn er et eksempel på det Deci og Ryan definerer som ytre motivasjon. Det samme gjelder som nevnt frykt for sosiale sanksjoner. Motivasjon knyttet til samfunnsnytte, eller et ønske om å ikke ligge samfunnet til byrde, vil dermed kunne være både indre og ytre motivert. Jeg vil belyse dette nærmere i oppgavens drøftingsdel.

Åpenhetens dilemma: erfaringer knyttet til åpenhet om egne utfordringer

Å være åpen overfor arbeidsgiver og kolleger om utfordringer knyttet til fysisk eller psykisk helse ble av de fleste informantene beskrevet som noe de knyttet en viss usikkerhet til. Selv om det var generell konsensus om at man burde være oppriktig, utrykte flere at de var usikre på hvor mye de trenger å si, eller at de ikke ønsker å si mer enn det som er nødvendig.

Både Cecilie og David har en tidligere historie som de synes er vanskelig å være åpen om, og som de har følt har vært til hinder for å få seg jobb. Likevel har de valgt å være åpne om sin historie overfor arbeidsgiver og kolleger. David har dessuten ADHD, hvilket han ser både som en begrensning og en ressurs. Han pleier å fortelle det når han på intervjuer blir bedt om å beskrive positive og negative sider ved seg selv, han ville også ha rådet andre til å gjøre det samme.

«Jeg råder egentlig alle, hvis de er i et intervju... Da skal du jo si sånn tre positive og tre negative ting om deg selv. Og da har jeg som nummer én på begge spørsmål, at jeg har ADHD... For det er negativt og det er positivt. Så jeg råder jo egentlig ingen til å skjule det»

Likevel har han tanker om hvordan dette kan prege kollegers syn på ham. Han forteller: *«Altså, etterhvert som ting går bedre, så glemmer man det (...) Jeg møter sjelden noen som er... ekle, eller... de tenker kanskje sitt, men så lenge de oppfører seg ordentlig liksom, så får det heller være.»*

Cecilie forteller at hun tror det har lønt seg å være ærlig om bakgrunnen sin fordi hun tenker kolleger har større forståelse for at dagsform og kapasitet kan variere, selv om det ikke var enkelt. *«Det har nok gjort det enklere... tror jeg. Men det var ikke bare-bare å si det da. Det kosta litt det. Men hadde ikke jeg gjort det, så hadde jeg bare spent beina på meg selv. Da hadde det jo vært forventninger til at jeg skal gjøre ting som jeg kanskje ikke får til, eller få gjort der og da fordi jeg har en dårlig dag.»*

Guro og Bård forteller noe av det samme: «Åpen. Helt åpen. Jeg kan jo ikke... kan ikke stå og si at jeg skal være kjempeflink, skal aldri, aldri ha fravær liksom... når man sliter. Man må... eller, i mitt tilfelle i hvert fall, så må du ha en sjef som er villig til å ta en sjanse på deg. Men det er klart... det er mye en ikke er så stolt av da. Sjøl. Så det er ikke bare å si...» (Guro)

«Jeg var åpen. Om utfordringer. For det er ikke noe som er verre enn å måtte gå tilbake til arbeidsgiver og kolleger senere, og fortelle hvordan ting ligger an fordi du ikke var ærlig i utgangspunktet.» (Bård).

Inge er en av de som har valgt å ikke fortelle kolleger om årsaken til at han fikk jobb via NAV. Han forteller: «Og jeg tenkte en del på hvordan jeg skulle gjøre det... rundt de andre ansatte... men fant ut at det var liksom... altså jeg er ikke... det er ikke noen hemmelighet, men jeg bestemte meg for at jeg behøvde ikke opplyse om det heller, på en måte...»

Han har tidligere erfart at åpenhet rundt utfordringer kan føre til at arbeidsgivere vegrer seg for å gi en ansettelse. Han sier videre: «Jeg var jo i jobbintervju til en liknende jobb før denne. Og der fikk jeg avslag. Og selv om de ikke sa det rett ut, var det lett å skjønne at det var på grunn av de tinga jeg fortalte (...) Da dabba liksom intervjuet av. Jeg opplevde det i hvert fall slik, at de hang seg opp i det, og at det var veldig negativt.»

Stigma kan forstås som negative og diskrediterende holdninger man har overfor mennesker som er annerledes, men kan også knyttes til utviklingen av et negativt selvbilde, såkalt selvstigma. Kanskje er det fortsatt slik at det forventes, og oppleves, et større stigma knyttet til psykiske enn somatiske utfordringer. Fritjof og Ella har hatt henholdsvis hjerneslag og ryggskade, beskriver ingen betenkeligheter med å fortelle arbeidsgiver og kolleger om årsaken til behov for tilrettelegging. Fritjof fortalte allerede ved første samtale med arbeidsgiver om begrensningene som følge av slaget:

«Så da sa jeg det som det var: Det jeg ønsker er 50% jobb, uten noe særlig ansvar. Men at jeg kan brukes i henhold til at jeg kan faget deres, på en måte.»

Heller ikke Ella knyttet noen usikkerhet til å ha fortalt kolleger om behovet for tilrettelegging. På spørsmål om dette, svarer hun: *«Ja, det er jeg. Åpen. Det er helt greit. Føler ingenting på det, at det er vanskelig på noen måte.»*

Frykten for stigma relatert til å være tilknyttet NAV har for noen også påvirket oppfølgingen de har hatt etter inngått arbeidsforhold. En viktig del av SE-metodikken er at jobbsøkerne skal følges opp i tiden etter ansettelse, hovedsakelig de første seks månedene, men dette kan variere med individuelle tilpasninger og behov. I denne perioden er jobbspesialisten jevnlig i dialog med både arbeidsgiver og arbeidstaker, som regel på arbeidsplassen. Kun én av mine informanter hadde oppfølging utover de ordinære seks månedene. Det kom frem av intervjuene at minst tre av informantene hadde gått inn for å avslutte oppfølging av jobbspesialist tidligere enn seks måneder, fordi de følte det belastende at jobbspesialisten kom til arbeidsplassen. Astrid var en av disse. Hun sa: *«Ja, jeg ville avslutte...mye sikkert fordi det var her, for kunne vi vært et annet sted så hadde ikke jeg hatt noe i mot at vi hadde beholdt kontakten... men jeg hadde nok ikke ønska at hun skulle... møte opp her»*

Bård opplevde også dette som vanskelig, men løste det ved å avtale møtetidspunkt senere på dagen, når det ikke var så mange tilstede på kontoret. *«Jeg sa jo, vi møttes jo ganske seint på dagen og sånn, for jeg kom til å si en gang at jeg ikke syntes det var noe kult at han kom hit. Det ble jo sånn... nedverdiggende for meg da, altså det var ikke så krise, men da ble det slik at vi la det til senere på dagen.»*

Tilknytningen til NAV og bakgrunnen for denne synes altså for mange å bidra til en viss usikkerhet tilknyttet hvorvidt de passet inn på arbeidsplassen, selv etter en viss tid (mellom seks måneder og to år). Cecilie sier for eksempel: *«En arbeidsplass er en sosial sammenheng, hvor du må passe inn. Hvis man ikke greier å passe inn, så blir det vanskelig liksom.»*

Senere legger hun til: *«Men du får jo...opplevelsen av å være annerledes enn de andre kollegene da, fordi du er ansatt gjennom nav.»*

Astrid sier noe tilsvarende: «*Det hjelper ikke bare å være veldig dyktig. For ofte så må du jobbe sammen med andre, for å løse arbeidsoppgavene dine. (...) Ikke alltid like greit da... Og i hvert fall ikke hvis du har litt bagasje av forskjellig slag...»*

Bård snakket om viktigheten av å føle seg inkludert av sine kolleger, men han fremholder at dette også har med egen innstilling å gjøre:

«...at de respekterer meg. For den jeg er. Og bakgrunnen min. Men jeg tror også det har litt å si hva slags innstilling du har selv, da. For hvis du er litt skeptisk og motvillig, og tenker du kanskje ikke kommer til å trives og... så er det ikke så lett for de andre kollegene å... det er ikke jobben deres å heie deg frem liksom. Det er et valg du har tatt sjøl, og da må du jo også jobbe med deg sjøl, tenker jeg.» (1)

Flere løftet frem hvordan et godt forhold til kolleger var viktigere enn for eksempel selve arbeidsoppgavene i den nye jobben. Guro fortalte at den nye arbeidsplassen var ment å skulle være midlertidig fordi den ligger så langt unna hjemmet, men at hun fortsatt er der etter halvannet år på grunn av det kollegiale.

«Jeg trives så godt med kollegene mine, at selv om jeg har veldig lang reisevei, over en halvtime på tørt føre, så er det ikke så aktuelt å finne noen annen jobb nærmere der jeg bor heller.»

For Inge er har den relasjonelle tilknytningen til kolleger gjort at han har et mer sosialt liv etter å ha kommet i arbeid. Han sier: «*Helsa gjør at det er begrensa hvor sosial jeg greier å være, ofte, og da hjelper det å møte folk på jobben.*» Han legger også til: «*Ja, det kan gjøre at man kan leve med litt kjedelige... eller, ikke så givende arbeidsoppgaver da. Hvis man trives godt ellers. Føler et samhold, kanskje. Da er det nesten verdt det likevel.*»

Jobbkarakteristikk har vært et sentralt tema i motivasjonsforskningen i flere tiår. Når arbeidsmiljøet tilfredsstillter menneskers grunnleggende psykologiske behov for blant annet tilhørighet bidrar det til å utvikle autonom motivasjon, hvilket har positive konsekvenser for arbeidstakeren, herunder for varigheten av jobbfastholdelse (Olafsen, 2018). I neste kapittel

vil jeg forsøke å redegjøre for resultatene fra studien sett i sammenheng med selvbestemmelsesteorien, og for eksempel hvordan ulike typer motivasjon kan ha svært ulike implikasjoner.

Drøfting

I denne studien ønsket jeg å få innsikt i jobbsøkernes opplevelser og erfaringer knyttet til å få og beholde arbeid gjennom NAVs nye arbeidsmarkedstiltak Utvidet Oppfølging. Dette blir forsøkt besvart gjennom følgende forskningsspørsmål:

Hvilke opplevelser hadde deltakerne av samhandling med jobbspesialisten?

Hvordan beskriver deltakerne motivasjon knyttet til jobbsøkerprosessen?

Hvordan beskriver den enkelte deltaker betydningen av å få og beholde arbeid?

Hvilke betraktninger gjør deltakerne om den første tiden i arbeid?

Jeg hadde også ønske om å identifisere faktorer som kan predikere jobbfastholdelse over tid.

I dette kapitlet vil jeg oppsummere mine hovedfunn. Jeg vil videre drøfte de viktigste resultatene i lys av teoretisk og empirisk kunnskap om motivasjon, slik de er beskrevet i selvbestemmelsesteorien. Dette vil dessuten bli belyst i sammenheng med begrepene medvirkning og selvbestemmelse, både fordi dette er bærende elementer i SE-metodikken, men også fordi selvbestemmelse er en forutsetning for autonome former for motivasjon. Imidlertid vil jeg også problematisere begrepet brukermedvirkning, da jeg mener det er grunn til å reflektere over at det som omtales som medvirkning i noen tilfeller også fungerer som verktøy for styring og kontroll.

Oppsummering av sentrale funn

Studien viser at de fleste informantene har hatt positive erfaringer med Utvidet Oppfølging. Ut ifra deres beskrivelser er det imidlertid vanskelig å si noe entydig om, eller i hvilken grad, tiltaket har hatt noe å si for jobbfastholdelse. Det er verdt å merke seg en mulig diskrepans

mellom hvordan de beskriver valgfriheten i jobbsøkerprosessen samtidig som de beskriver press og forventninger fra jobbspesialisten knyttet til å ta en jobb raskt og en større stilling enn de har tro på at de greier å stå i på sikt.

Et interessant funn blant mine informanter var hvordan enkelte på én side beskrev arbeidsledigheten som en uønsket situasjon, og arbeidet som vesentlig for egen selvfølelse og velferdssamfunnets opprettholdelse. Samtidig hadde flere valgt å takke nei til jobber fordi de ikke passet dem, de fremsto som kjedelige eller unyttige, eller ble oppfattet som noe de var overkvalifiserte for. En slik forståelse knytter en viss grad av valgfrihet til arbeidet. Én mulig forklaring er at dette henger sammen med individualiseringstendenser i samfunnet, og forventningen om å realisere seg selv.

Informantene har på ulike måter vært motiverte til arbeid. Mange forklarer motivasjonen sin gjennom begreper som å være til nytte/ikke ligge samfunnet til byrde, være selvstendig, ikke snylte på andre, og tilsvarende. Det er tydelig at samfunnsdebatten preger informantenes beskrivelser og oppfatninger om tiden som arbeidsledig. For eksempel har begrepet «naving» blitt mer flytende, og ser ut til å omhandle NAV-tilknytning generelt mer enn misbruk av velferdsordninger, slik det opprinnelig ble forklart. Begrepet har tydelig negative konnotasjoner. Dette har konsekvenser for hvordan en del informanter oppfatter seg selv, det preger sosiale relasjoner på jobben, og gjør at en del trekker seg ut av tiltaket tidligere enn metoden forutsetter. Det er imidlertid usikkert om dette virker inn på varigheten av jobbfastholdelsen. Uansett bidrar det til at utenforskap også oppleves i arbeidslivet.

At velferdssystemet gjør sitt til å hjelpe den enkelte til å bruke sitt arbeidsevnepotensial, kan ikke kritiseres. Men det er viktig å stille seg spørrende til om ikke jobbspesialistenes rolle bare er et mer kamuflerende styringsverktøy. Den overordnede målsettingen er gitt, og verktøyet er å mobilisere brukernes motivasjon i tråd med disse. Imidlertid kan man ikke, i følge Deci og Ryans motivasjonsteorier, motivere andre mennesker. Fokuset må derfor være å legge til rette for at mennesker får optimale forhold til å motivere seg selv.

Hvilke forutsetninger lå til grunn i jobbsøkerprosessen?

Autonomi handler som nevnt om opplevelsen av å være styrende for handlinger i eget liv. Det er derfor naturlig å tenke at medvirkning og medbestemmelse i jobbsøkerprosessen vil være forutsetninger for å fremme autonomi. Brukermedvirkning har som mål å bedre kvaliteten på tjenestene ved at brukerne får reell innflytelse på valg og utforming av tjenestetilbudet. Dette innebærer at tjenestetilbudet så langt som mulig skal utformes i samarbeid med brukeren, og at det legges stor vekt på hva brukeren ønsker. For at retten til medvirkning skal være reell er det avgjørende at brukeren får tilstrekkelig og tilpasset informasjon. Også femtrinnsmodellen til EUSE fremhever at deltakeren innledningsvis skal få god og tilpasset informasjon om tiltaket. Det er videre presisert at medvirkning og selvbestemmelse skal ligge til grunn i alle deler av prosessen. Likevel oppga kun én av deltakerne i min studie å ha blitt informert om tiltaket og metoden i løpet av sin arbeidssøkerperiode. Det var derfor lite kunnskap blant informantene om hva som kjennetegner dette arbeidsmarkedstiltaket eller hvilke muligheter det rommer. To informanter hadde skaffet seg noe informasjon på egenhånd, blant annet om muligheten for lønnstilskudd. Disse hadde imidlertid også ordnet med tilsagn om arbeid før de tok kontakt med NAV.

Et annet grep for å fremme brukermedvirkning i EUSES femtrinnsmodell (2010) er at arbeidssøkerens interesser, erfaringer, ressurser og utfordringer skal kartlegges. Et systematisk ressursfokus stimulerer til brukermedvirkning ved at brukeren sine ressurser synliggjøres (Eriksen, 2007). Spørsmålet er om kartleggingen også fanger opp omgivelsesforhold sammen med de individuelle forholdene. Individorienteringen som ofte følger med argumentasjonen om brukermedvirkning kan også bidra til å tilsløre strukturelle forklaringer på sosiale problem.

Brukermedvirkning handler også om ansvarliggjøring; brukeren forventes å ta et visst ansvar for eget liv. Også ansvarliggjøringsargumentet for brukermedvirkning kan bidra til individualiseringen av problemer og tildekke strukturelle årsaker til problemet ved at brukeren tillegges både ansvar for å ha kommet i og å skulle komme seg ut av en uheldig situasjon. Slik det beskrives i NAVs virksomhetsstrategi 2011-2020 (Arbeids- og velferdsetaten, 2011) skal etaten «legge til rette for medvirkning og tydeliggjøre brukeren eget ansvar». Dette reflekterer internasjonale trender innen aktiv arbeidsmarkedspolitikken de

siste tiårene, som kjennetegnes blant annet ved individualisering, aktivisering, markedsorientering og brukerretting (Kroken & Madsen, 2016). Det har vært en forskyvning i måten det tenkes og snakkes om medvirkning og myndiggjøring, fra å ha tyngdepunktet på brukers rettigheter over til et større fokus på brukers ansvar for eget liv (Kristin Halvorsen, Andenæs, Hammerstad, & Riis-Johansen, 2018). Som en del av dette har det også skjedd en overføring eller forskyvning av ansvar nedover fra de profesjonelle til enkeltmennesket selv, som forventes å foreta positive og produktive valg i egen situasjon. Sosialarbeideren, i dette tilfellet jobbspesialisten, skal understøtte prosessen for å endre og styrke den enkelte brukers kompetanse.

Utvalget i min studie rapporterer generelt høy opplevelse av brukermedvirkning knyttet til å selv ha fått velge hvilken type arbeid den enkelte ønsker å ta. Så og si alle fremhever at dette har vært viktig. Opplevelsen av å ha reelle valg er en viktig del av et menneskes selvbestemmelse og autonomi. Relasjonen til jobbspesialisten ble også generelt trukket frem som god. Det viktigste elementet her syntes å være tilgjengeligheten, samt en noe uformell omgangsform. På samme måte som at jobbspesialistens tilgjengelighet er viktig for brukermedvirkning, er en relasjon preget av gjensidig forståelse og respekt det samme. Noen informanter trakk frem en sammenligning mellom jobbspesialisten og en vanlig NAV-veileder, som oppleves atskillig mer utilgjengelig. I det hele syntes de å trekke et skille mellom ordningen med jobbspesialist i seg selv og NAV generelt.

I følge selvbestemmelsesteorien er et viktig premiss for å tilfredsstille tilhørighetsbehovet en dypere sosial tilknytning til personer (Reeve, 2014). Den subjektive oppfatningen av forholdet må være at man føler at den andre personen oppriktig bryr seg og at man føler seg ivaretatt. Noen av informantene brukte nettopp slike karakteristikk for å beskrive sin jobbspesialist. Man kan derfor anta at jobbsøkere kan oppleve denne tilhørigheten i relasjonen som oppstår i samhandlingrommet med en jobbspesialist.

Et eksempel hvor deltakerne var mer kritiske i sine tilbakemeldinger, var da de fortalte om press knyttet til arbeidsmengde. Flere opplevde også stress knyttet til å ta en jobb raskt, og hadde ønsket mer tid i prosessen. En hadde greid å si ifra om dette, mens de andre ikke hadde det. Dette er kanskje det tydeligste eksempelet på hvordan jobbspesialistens virke er

en balansegang mellom hjelp og kontroll (Eide, 2016). Jobbspesialisten skal innfri flere mål samtidig: de representerer en etat hvor aktivisering er et krav, de skal motivere brukeren til å ta ansvar, og samtidig fremme brukerens autonomi i dette ansvaret. Selvbestemmelse fasiliterer for autonom motivasjon, men samhandling med jobbspesialist er en prosess basert på ytre motivasjon. Hvordan denne konteksten oppleves av deltakeren vil trolig ha betydning for om den fungerer autonomistøttende eller kontrollerende.

For å utdype vil jeg bruke Guro som eksempel. Hun har belastningsskader som har gjort henne delvis ufør. Gjennom tiltaket ble hun motivert av jobbspesialisten til å prøve en jobb i helsevesenet. Dette kan tidvis være en svært fysisk krevende jobb. Jobbspesialisten hadde også ment at Guro kanskje kunne greie å arbeide mer etterhvert, tross uføregrad. Selv om Guro trives i jobben, kan en spørre seg om dette var en jobb hun tok på autonomt grunnlag. Reell autonomi innebærer at individet er selvbestemt. Det vil si at valg og vurderinger tas uten påvirkning, press eller styring fra andre personer.

I utgangspunktet er naturligvis budskapet i begrepet brukermedvirkning velkomment: brukere skal høres og øve innflytelse. Imidlertid mener jeg altså dette idealet kan problematiseres. Den overordnede målsettingen for tiltaket er at deltakerne skal komme i ordinært lønnsarbeid; aktivitetsplikten er ikke oppe til forhandlinger. Begrepet kan også romme mer skjulte og indirekte former for styring og makt.

Kaspar Villadsen benytter begrepet *liberal styringspraksis* om hvordan sosialt arbeid innebærer et element av maktutøvelse og styring (Villadsen, 2004). Betraktningmåten er inspirert av Foucault's *governmentality*. Governmentality-begrepet handler kort forklart om hvordan makt og viten virker sammen i styringsstrategier for å skape bestemte former for subjektiviteter, det vil si individer med en bestemt selvforståelse. Det er en skapende form for maktutøvelse som tar sikte på å fremelske, dyrke frem og stimulere bestemte evner hos borgerne (Villadsen, 2003) Den liberale styringsstrategien fremstiller mennesket som autonomt og ansvarlig, selv om dette er egenskaper som ikke umiddelbart kommer til syne hos den enkelte. Målet for styringen i sosialt arbeid er derfor å styrke eller vekke denne autonomien og ansvarligheten hos det enkelte individ. Styringens formål er det myndiggjorte menneske, det vil si et menneske som selv velger å fremstå som ansvarlig og

autonomt (Eide, 2016). Sosialt arbeid handler derfor om å hjelpe den enkelte til å ta i bruk sitt iboende potensial, en innsats som ofte benevnes «hjelp til selvhjelp». Dersom brukeren ikke selv ser dette som mål, er det sosialarbeiderens oppgave å ta i bruk motiverende strategier for å hjelpe brukeren i ønsket retning. Det er altså ikke snakk om en ytre forandring, men en indre, følelsesmessig omdanning som er arbeidets hensikt. Eide (2014) mener brukermedvirkning inviterer til å la seg omforme og motivere av det styringsinstansen, i dette tilfellet NAV, mener er å realisere sin sanne menneskelighet. Målsettingen, samt hva som er et godt liv, har systemet allerede svaret på. Brukerens innsats blir derfor avgjørende i den forstand at nøkkelen til løsningen på problemet er vedkommendes motivasjon.

Hvordan beskriver informantene motivasjon knyttet til å få og beholde arbeid?

I intervjuene var motivasjon et sentralt tema. Det fremkom en rekke ulike kilder til motivasjon, som at det å forsørge seg selv er et viktig uttrykk for selvstendighet, at arbeid gir sosial tilhørighet og status, eller at egen inntekt gir et større økonomisk handlingsrom.

Det økonomiske perspektivet var tilstede i nesten alle fortellingene om motivasjon, selv om kun et fåtall av informantene trakk frem lønn som en enkeltstående viktigste motivasjonsfaktoren for arbeid. Ofte brukte informantene begreper som selvstendighet og uavhengighet, eller å ikke ligge samfunnet til byrde. Lønn er i seg selv et eksempel på ytre regulering, men i denne sammenhengen kan man tenke seg at selvstendighet og uavhengighet også representerer former for samfunnsdeltakelse og tilhørighet. Arbeidet er av sentral betydning i dagens samfunn, og de som av ulike grunner står utenfor arbeidslivet må bruke mye innsats for å rettferdiggjøre denne situasjonen. Selv om samfunnsøkonomiske argumenter dominerer, brukes ofte også moralske argumenter om plikt til å arbeide og krav til selvforsørgelse. Mennesker har en medfødt evne til å assimilere omliggende kulturers verdier og praksiser (Gagné & Deci, 2005). I denne internaliseringen tilegner vi oss holdninger, og transformerer ytre regulering til mer integrert regulering. Dette kan grense til selvbestemt og autonom motivasjon, og slik sett være en forutsetning for å for eksempel beholde motivasjonen til å fortsette å søke jobber selv etter gjentatte avslag.

Flere av informantene trakk frem motivasjonen de følte som helt avgjørende for å ha greid å stå i en krevende jobbsøkerprosess og i en tøff oppstartsfase i ny jobb. Motivasjonen hadde også hatt betydning for å greie å begynne i jobb på tross av helseutfordringer.

Tilfredsstillelse av de grunnleggende psykologiske behovene har innvirkning på internaliseringen av ulike sosiale normer, holdninger og atferd (Vansteenkiste et al., 2006). Liten grad av sosial tilhørighet har altså konsekvenser for motivasjonen. En kan derfor tenke seg at motivasjon for arbeid søker å tilfredsstille behovet for tilhørighet, ikke bare på arbeidsplassen, men i samfunnet for øvrig.

Imidlertid var det et lite fåtall av informantene som ikke følte noen motivasjon utover det rent økonomiske. Felles for disse var at de hadde fylt tiden som arbeidsledig med andre, meningsfulle aktiviteter. To hadde brukt mye tid på dataspill, og en annen dyrket interessen for veteranbiler. To av dem forteller at det å ta seg en jobb innebar å ofre tiden de brukte på hobbyer, og at de jobber av rent økonomiske grunner. Dette finner man igjen i tidligere studier, hvor arbeidsledige opplever en økt grad av velvære fordi de har tid til å dyrke andre interesser (Vansteenkiste, Lens, de Witte, de Witte, & Deci, 2004). For noen kan altså tiden som arbeidsledig oppleves som en ressurs og ikke utelukkende et problem. Arbeidet beskrives da som selvvalgt, noe som dessuten har valgt på bekostning av andre verdier i livet. Jeg tenker dette kan henge sammen med individualiseringstendenser som fremhever selvrealisering. Dette kommer jeg tilbake til.

Mennesker føler en større grad av indre motivasjon, dersom de har opplevd valgfrihet (autonomi), når de føler de mestrer aktiviteten (kompetanse) og de føler en tilknytning til «betydningsfulle andre» (tilhørighet) (Gagné & Deci, 2005). Behovet for kompetanse kan også omfatte jobbsøkerprosessen, og hvorvidt en fant denne passe utfordrende. I tillegg hadde de fleste opplevd valgfrihet i form av å finne passende arbeid selv, samt en god relasjon til jobbspesialisten. I følge Deci og Ryan (2012) vil en kontekst som virker autonomistøttende fremme den autonome selvreguleringen av atferd. En kan derfor tenke seg at tiltaket derfor kan ha hatt en styrkende effekt på deltakernes motivasjon.

Det er likevel viktig å understreke at arbeidstakernes motivasjon alene ikke predikerer jobbfastholdelse. Intervjuer av arbeidsgivere tilknyttet Utvidet Oppfølging viser at de i liten

grad er villige til å tilby hele, faste stillinger (Schönfelder et al., 2020). Dette kan synes som er tilfelle for mine informanter også, for nær halvparten er i ulike former for vikariat eller deltidsstillinger. Man kan spørre seg om dette har en sammenheng med såkalt «scaring-effect», at arbeidsmarkedstiltak varig merker arbeidsledige som mindre attraktive kandidater enn andre arbeidsledige (Hyggen, 2017)

Hva impliserer to fortellinger om arbeid?

Det er et påfallende skille i hvordan mine informanter beskrev tiden som arbeidsledig og jobbsøkende. For noen har arbeidsledigheten vært knyttet til skam over å være avhengig av hjelp til forsørgelse, en opplevelse av sosial utenforskap og et stort ytre press for å komme i arbeid. Hos enkelte andre fremstilles arbeidsledigheten i hvert fall som noe til dels frivillig, mens de venter på en jobb som passer eller føles riktig. Disse sistnevnte informantene beskrev heller ingen negative følelser knyttet til å være stønadsmottagere over tid, selv når det er rimelig å anta at store forventninger til arbeidet har bidratt til å forsinke prosessen med å komme i arbeid igjen.

Skam som motivasjonsregulering

Jeg hadde ingen intensjon om å trekke frem begrepet naver i forbindelse med mine intervjuer. Dette begrepet ble imidlertid brukt av informantene selv. De skilte ikke nødvendigvis mellom å være stønadsberettiget eller ikke, men begrepet syntes å omfavne alle typer stønadsmottagere. At betegnelsen naver har blitt flytende og ikke lenger bare omfatter de som utnytter ordningen, er problematisk. Dette kan bidra til å skape et bilde på at de som mottar stønad er skyld i sin egen situasjon. Den britiske rapporten «Benefits stigma in Britain» viser hvordan en ensidig mediedekning av trygdemisbruk kan føre til stigmatisering også av berettigede stønadsmottagere. Rapporten viser også en generelt økende tendens til å gi folk skylden for problemene de har, og at de er ufortjente til velferdsytelsene de mottar (Baumberg, 2015). Det er liten grunn til å tro at situasjonen er annerledes i Norge. Det er derfor lett å forestille seg hvordan den offentlige navedebatten enten eksplisitt eller implisitt har ført til økt moralsk stempling.

Stigma er et sosialt produkt som skapes i relasjon til andre mennesker (Goffman, 1963(2019)). Et stigma oppstår fordi ulike former og egenskaper avviker fra det samfunnet forventer og ønsker. Både forhold knyttet til utseende, livsstil eller tilhørighet til sosiale eller kulturelle grupper kan føre til stigma (Goffman 1963: 12-13). I Norge, hvor arbeidet i stor grad er en forutsetning for velferdsstatens opprettholdelse, er det knyttet stigma til arbeidsledighet. Tidligere var det arbeidsledigheten i seg selv som var skambelagt, mens i dag har også tilknytning til NAV negative konnotasjoner. De fleste av informantene omtalte naving, men flere av dem dro et skille mellom seg selv og andre navere. De beskrev sin egen situasjon som ubehagelig og uønsket. Dette kan være en måte å forsvare egen situasjon, med mål om å minske stigmaet, mens de samtidig distanserer seg effektivt fra andre jobbsøkere.

For en stor del av mine informanter kan det synes som om selve opplevelsen av å stå uten arbeid har vært den fremste enkeltstående drivkraften for å komme ut i arbeidslivet. Skam som kilde til motivasjon synes imidlertid å være et lite studert fenomen. Likevel finnes det belegg for at opplevelsen av skam kan lede til at mennesker søker å endre seg (Lickel, Kushlev, Svalei, & Schmader, 2014). Som forklart innledningsvis antar selvbestemmelsesteorien at mennesker drives av ulike typer ytre motivasjon, herunder blant annet introjeksjon. Introjeksjon handler om å oppnå en følelse av stolthet eller unngå en følelse av skam (Olafsen, 2018). Den er derfor delvis internalisert ved at det ikke er rent ytre betingelser som belønner eller straffer, men vi belønner eller straffer oss selv gjennom egen selvfølelse knyttet til atferd. I utgangspunktet er altså negative sosiale reaksjoner eksempler på ytre motivasjon, men som mennesker delvis eller helt kan ta til seg gjennom introjeksjon eller internalisering. Et eksempel på dette er når sosiale krav transformeres til personlige verdier. For eksempel knyttet flere av informantene arbeidsledigheten til å ikke kunne bidra til fellesskapet, å være en «snylter»; en belastning på andre. Slike verdier støtter synet på arbeid som en forutsetning for et velfungerende samfunn og velferdsstatens opprettholdelse. Likevel er det slik at introjeksjon er en kontrollerende form for motivasjon. Når ytre, kontrollerende motivasjonsregulering knyttes direkte til arbeidsatferd, viser ulike studier at det kan føre til mer jobbstress, raskere utbrenthet og større sannsynlighet for å slutte i jobben (Fernet, Austin, & Vallerand, 2012; Olafsen, 2018).

Selvrealisering som motivasjonsregulering

På tross av at flertallet av informantene beskrev perioden som arbeidsledig og jobbsøker som problematisk, hadde flere stilt krav til en jobb. De var selektive i søkeprosessen, og flere ga uttrykk for at de hadde gått arbeidsledig en lengre periode fremfor å ta en jobb de følte seg overkvalifisert til. Dette kan bygge på en forventning om å kunne drive med hva en vil. En slik oppfatning synes å bygge på individualiseringstendenser som fremhever nettopp selvrealisering (Beck & Beck-Gernsheim, 2002).

Demokratisering av individualiseringsprosesser, samt at grunnleggende forhold i samfunnet forsterker eller favoriserer individualisering, har ført til en økt forventning til å realisere seg selv (Krange, 2004). Særlig har dette skjedd gjennom de store institusjonenes fokus på individualisering, men budskapet på de fleste arenaer postulerer at en skal ta kontroll over eget liv og realisere seg selv. Som en konsekvens av dette er det imidlertid ens egen feil om en ikke lykkes (Tanum, 2013).

En kan spørre seg om dette har ført til en kulturell endring som påvirker synet på arbeid. Inge uttalte at han valgte å gå arbeidsledig fordi det var praktisk og mulig. Gjennom dette fremstår en periode som arbeidsledig både som et valg og en mulighet når det er behov for det. Astrid og Bård kom med lignende uttalelser når det gjaldt å ikke ville jobbe med hva som helst. Også informanter uten særlig utdanning ga uttrykk for å stille krav til en eventuell jobb. To av mine informanter tok kontakt med NAV etter selv å ha ordnet jobb, fordi ansettelsen forutsatte støtte fra NAV i form av lønnstilskudd. Tiltaket ble da først og fremst løsningen på et praktisk problem. En av disse ga uttrykk for å ha tatt jobben fordi det var kjedelig å være uten.

Til sammen trekker disse beskrivelsene på verdier som fremmer autonomi. Perioden som jobbsøker handlet i større grad om valgfrihet og selvstendighet. Et alternativt syn på arbeid eller arbeidsledighet som noe mer eller mindre selvvalgt er et lite studert fenomen, men det finnes en norsk studie fra 2012 som også viser hvordan enkelte informanter trekker på et alternativt syn på arbeidets betydning (Tanum, 2013). Dersom individualiserings- og selvrealiseringstendenser fører til et endre syn på arbeidets betydning, kan det bære med

seg implikasjoner om at solidariteten overfor velferdsstaten som felles ansvar svekkes. Likevel er disse informantene, i hvertfall til en viss grad, autonomt motiverte.

Det finnes mye støtte i arbeidslivsforskning for hvordan autonom motivasjon henger sammen med positiv arbeidsatferd. Samtidig har også autonome former for arbeidsmotivasjon vist å henge sammen med bedre arbeidsrelatert helse, som i sin tur gir lavere sykefravær (Olafsen et al., 2017).

Det er viktig å understreke at de fleste informantene knyttet negative følelser til perioden som arbeidsledig. Arbeidsplikten og samfunnets forventninger er tydelig til stede i intervjuene. Likevel trekker altså mine funn i retning av at det er ulike holdninger til arbeid. Dette kan henge sammen med ulik motivasjonsregulering, som i sin tur kan ha ulike konsekvenser for blant annet arbeidsrelatert helse og jobbfastholdelse. Kanskje et slikt perspektiv kan bidra til å snu fokuset fra å skulle motivere jobbsøkere, til å skulle tilrettelegge for at jobbsøkere motiverer seg selv.

Hvilke erfaringer knyttet informantene til opplevelsen av tilhørighet eller utenforskap på arbeidsplassen?

Hos mine informanter var det generell konsensus om at åpenhet og ærlighet om egne utfordringer overfor arbeidsgiver og kolleger var å foretrekke. Likevel var det tydelig en del usikkerhet knyttet til dette. Negative forventninger kan ha sin rot i tidligere erfaringer og slik sett ha en reell begrunnelse. For eksempel hadde en av informantene tidligere opplevd å miste tilbud om jobb fordi arbeidsgiveren hadde latt seg avskrekke, og ville derfor ikke si mer enn det som var nødvendig. Andre var redd for å si for lite slik at det ga grunnlag for misforståelser senere. To av mine informanter hadde imidlertid rent somatiske årsaker til at de har vært i tiltaket. De beskrev på sine side ingen betenkeligheter med å være åpen om hverken sykdommen eller tilknytningen til NAV. Det er nærliggende å tro at det fortsatt hefter mindre stigma knyttet til somatisk sykdom enn for eksempel psykiske vansker eller rusproblematikk.

Den sosiale konstruksjonen stigma innebærer visse holdninger eller forutinntatthet hvor vi tillegger mennesker egenskaper vi antar de besitter (Goffman, 1963: 12). Stigmaet kan for eksempel innebære holdninger om at arbeidsledige kunne lagt mer innsats i å finne en jobb. Som en forlengelse av dette vil stigmatiserte oppleve et stort press for å fremstå på visse måter, noe som kan gjøre sosiale settinger ubehagelige. Flere av informantene ga uttrykk for å oppfatte seg selv som annerledes enn de øvrige kollegene på grunn av sin bakgrunn. Selv etter lengre tid på arbeidsplassen uttrykte flere av informantene usikkerhet knyttet til hvorvidt de passet inn. Det handlet i lite grad om arbeidsoppgavene, men om det sosiale livet på arbeidsplassen.

Det er særlig i møte med andre at opplevelsen av å bli stigmatisert er aktuell, men også *forventninger* om andres reaksjoner kan bidra til lav selvfølelse (Goffman, 1963: 18). Negative forventninger kan sånn sett ha med feilforestillinger eller en negativ fortolkning av virkeligheten å gjøre. For mange handlet skammen mest om deres tilknytning til NAV. Dette kom til uttrykk gjennom usikkerheten de beskrev, som hvorvidt de passet inn blant de andre kollegene eller at de opplevde seg annerledes fordi de var ansatt på et annet grunnlag. En viktig konsekvens var at flere informanter ønsket å avslutte oppfølgingen fra jobbspesialist tidligere enn tiltaket forutsetter. Det samme funnet fremgår også av rapporten fra følgeforskning på SE-metodikken fra NORCE/UiT (Schönfelder et al., 2020). Dette kan ha konsekvenser for jobbfastholdelse over tid (Nøkleby & Hernes, 2017).

Tilhørighet er som nevnt ett av de tre grunnleggende behovene som må tilfredstilles for å fremme autonom motivasjon i følge selvbestemmelsesteorien. På en arbeidsplass handler det om følelsen av å passe inn i det sosiale miljøet og være en del av en større sammenheng: fellesskapet. Da mennesker opplever denne tilhørigheten har vi lettere for å internalisere omringende verdier og ferdigheter (Deci & Ryan, 2019). Derimot, uten denne tilhørigheten, vil man lettere miste motivasjonen, hvilket igjen påvirker innsats og produktivitet (Deci & Ryan, 2012). Mens autonomi og kompetanse er viktige for å fremme indre motivasjon, vil tilhørighet være en viktig faktor for å vedlikeholde og opprettholde indre motivasjon (Deci & Ryan, 2012).

Tilhørigheten har dessuten andre konsekvenser for opplevelsen av kompetanse og autonomi. Dersom en person har tro på den kan løse et problem eller en oppgave, vil de føle et større ønske om å gjøre det, og føle seg mer forpliktet til avgjørelsen. Dette bidrar på sin side til økt grad av selvbestemmelse og autonomi. Innenfor selvbestemmelsesteorien er ikke opplevelsen av kompetanse kun knyttet til den enkelte persons ferdigheter, men også meningsfulle tilbakemeldinger fra omringende mennesker, «de betydningsfulle andre» (Ryan & Deci, 2012). Autonomi foregår i vårt indre, men mulighetene til å opptre autonomt henger altså sterkt sammen med det sosiale miljøet man befinner seg i.

For noen har det sosiale livet blitt bedre etter at de kom i arbeid. Inge har helseproblemer som gjør at han ofte er for sliten til å pleie omgang med andre utenom jobb. Han forteller hvordan opplevelser av tilhørighet på jobben kompenserer for at han ikke finner selve arbeidsoppgavene særlig givende. Men for andre kan det sosiale i arbeidssituasjonen være det mest krevende, slik blant andre Astrid beskriver det. David pleier å takke nei til å bli med på ulike sosiale tilstelninger på jobb, fordi det er alkohol i bildet. Faren er altså at noen ikke får de gode og betydningsfulle opplevelsene arbeid kan innebære. I tillegg til å håndtere eksempelvis helseproblemer, blir det en ekstra belastning å skulle bekymre seg for eventuelle stigma knyttet til utfordringer eller NAV-tilknytning.

Som nevnt i beskrivelsen av tiltaket, er mentorordning på arbeidsplassen et av virkemidlene jobbspesialistene kan ta i bruk. Ingen av mine informanter hadde kjennskap til denne muligheten. En kan se for seg at en slik person ville kunnet yte støtte i arbeidslivet både praktisk og sosialt, og bidra til arbeidsinkludering og tilhørighet. Kanskje kunne det være en mulighet for at denne personen erstatter jobbspesialisten ide tilfellene der oppfølging direkte fra NAV oppleves vanskelig.

Metodiske betraktninger

Reliabilitet og validitet

Også kvalitative studier skal kunne bedømmes etter sin vitenskapelige kvalitet. Begrepet reliabilitet refererer ofte til repliserbarhet (Thagaard, 2009). Da vi ofte ikke kan replisere

resultatet i kvalitative studier, kan repliserbarheten styrkes gjennom forskningsprosessens transparens. Jeg har i metodekapitlet forsøkt å gi en grundig redegjørelse for valgene jeg har tatt, både i bearbeidelse av data, analysen og valget av metodisk fremgangsmåte.

En kjent problemstilling knyttet til tematisk analyse som analysemetode, er mangelen på tydelige og konsise retningslinjer for utførelse av analysen, eller kvalitetssikring av den (Braun & Clarke, 2006). Jeg har i metodekapitlet forsøkt å være grundig i min beskrivelse av hvordan jeg gikk frem. Hva som trekkes frem av betydningsfulle tema er naturligvis subjektivt, og selv om jeg har jobbet frem og tilbake mellom datamaterialet, analysen og rapporten for å sikre nøyaktighet i fremstillingen, kan jeg ikke utelukke at nyanser i datamaterialet kan ha gått tapt.

Validitet handler om studiens gyldighet, altså hvor «sant» resultatet er. Malterud (2002) viser til to forhold: ekstern validitet (generaliserbarhet), det vil si i hvilken grad resultatene kan overføres til et tilsvarende utvalg; og intern validitet, som viser i hvilken grad resultatene er gyldige for det utvalget og fenomenet som er undersøkt.

Selv om utvalget på er forholdsvis lite, opplevde jeg at informantene hadde tilfredsstillende bredde både i kjønn, alder og utdanningsnivå/arbeidserfaring. Det er uansett ikke slik at ni personer vil være representativt for noe gjennomsnitt av NAVs brukere. Denne studien har ikke hatt som mål å produsere generaliserbar kunnskap om deltakernes opplevelser av tiltaket Utvidet oppfølging, men heller å kartlegge noen erfaringshorisonter. Tiltaket er fortsatt under implementering i Norge, om man må regne med at det stadig er under utvikling, hvilket vil kunne påvirke informanters opplevelser. Det er likevel sentrale trekk ved informantenes beskrivelser jeg tenker vil gjelde flere som har vært innom Utvidet Oppfølging, eller generelt om prosessen for å få og beholde arbeid.

Forforståelse og refleksivitet

Jeg hadde på forhånd en forventning om at selve tiltaket skulle ha utgjort en større forskjell for den enkelte. Imidlertid viet informantene mest plass til å fortelle om sin egen prosess fremfor erfaringer knyttet til jobbspesialistenes praksis. Dette kan imidlertid skyldes en

svakhet ved intervjuguiden, eller hos den uerfarne intervjueren. På den annen side håper jeg at det er nettopp det at informantene har kunnet svare fritt som kan bidra til å styrke validitet for empirien.

Jeg har ingen personlig erfaring som gjør at jeg kan relatere til informantenes situasjon, men det er likevel sannsynlig at min forforståelse har innvirket på utforming av spørsmål, samt hvilke funn jeg har valgt å trekke frem som viktige. Jeg har også valgt å drøfte funnene i en bestemt teoretisk kontekst (teorier knyttet til maktforståelse og selvbestemmelsesteorien). Disse teoretiske begrepene og rammene var ikke gitt fra starten av arbeidet. Trolig er det andre teorier og modeller som kunne vært aktuelle, og gitt rom for andre forståelser og tolkninger av materialet.

Refleksivitet innebærer en kritisk vurdering av egen forskningspraksis. Altså at man ser sin egen rolle i samhandling med informantene, empirisk data, de teoretiske perspektiver og den forforståelse man bringer inn i studien (Malterud, 2002).

I intervjusituasjonen har jeg hatt en rolle som forsker og informantene vet at jeg er masterstudent. Jeg kan ikke utelukke at det har gitt informanter opplevelse av en skjevhet i relasjonen som kan ha påvirket intervjuene. Informantene har selv fått velge hvor de ønsker å møte meg eller om de foretrekker telefonintervju for at intervjuene skal foregå mest mulig «på hjemmebane». At jeg gjennom jobb har mange års erfaring med samtale som verktøy har helt klart vært en fordel i intervjusituasjonen, og jeg tror det bidro til at den opplevdes mer som en dialog enn et intervju.

Selv med svært ulike utgangspunkt sto alle mine informanter i arbeid 6 måneder til 3 år etter ansettelse. Dette skyldes at jeg ikke har lyktes i å få tak i de potensielle informantene som ikke lenger er i arbeid. Det er helt klart en svakhet ved rekrutteringsmetoden. Tilsvarende kan personer som har fått bistand til arbeid gjennom tiltak fra NAV føle seg forpliktet til å delta. At informantene er rekruttert gjennom jobbspesialistteamet på NAV gjør at jeg heller ikke kan utelukke at min kontaktperson der kan ha påvirket utvalget av informanter. At alle mine informanter er tilknyttet tiltaket gjennom samme NAV-kontor, gjør imidlertid den geografiske spredningen liten. Dette kan være problematisk med tanke på personvern. Jeg

har vært veldig bevisst på dette når jeg har jobbet med anonymisering, og redegjør for dette i metodekapitlet.

Jeg valgte å benytte semistrukturerte intervjuer, fordi jeg var opptatt av å få fyldige og innholdsrike beskrivelser av hvordan deltakerne erfarte ulike prosesser og praksis, og samtidig få tilgang til de individuelle kontekstene disse erfaringene inngikk i. Intervjuer gir dessuten muligheten til å etterspørre kunnskap om bestemte forhold underveis i samtalen. Det er likevel ikke selvsagt at denne metoden gir den beste tilgangen til det jeg ønsket å studere. Intervju er en mye anvendt metode innen kvalitativ kunnskapsproduksjon, og tar utgangspunkt i hvordan informantene husker og velger å fremstille en hendelse. Metoden kan derfor kritiseres fordi det dreier seg om hendelser og erfaringer som er gjengitt i ettertid, det vil si at de har blitt fortolket, ofte flere ganger (Savage & Burrows, 2007). I tillegg blir de ytterligere «konstruert» i samtale med meg.

Andre kilder til data eller metoder for å utforske deltakererfaringer ville trolig gitt annen innsikt. For eksempel kunne ytringer i nye sosiale medier vært studert, for å gi utdypende og kanskje annen innsikt i deltakererfaringer.

Forslag til videre forskning

Det er behov for mer kunnskap om hvilke tiltak som kan settes i verk på arbeidsplassen for å sikre oppfølging og støtte etter ansettelse. Et viktig verktøy i metodikken kan være bruk av mentor. En kan tenke at denne personen kan bidra til å fremme den enkeltes grunnleggende behov for kompetanse og tilhørighet på arbeidsplassen. Ingen av mine informanter hadde fått tilbud om dette.

Kun omlag halvparten av mine informanter har fått fast jobb, men to av disse skaffet jobben selv gjennom eget nettverk. Dette kan tyde på at jobbsøkerne likevel forskjellsbehandles når det kommer til varige ansettelser. En viktig målsetting for SE-metodikken er å styrke samarbeidet mellom den enkelte jobbsøker, arbeidslivet og Arbeids- og velferdsetaten. Det

trengs derfor mer kunnskap om hva som skal til for at arbeidsgivere sikrer varige ansettelse for jobbsøkere fra arbeidsmarkedstiltak.

Under temaet «to fortellinger om arbeid» beskriver jeg enkelte jobbsøkere syn på arbeid eller arbeidsledighet som noe mer eller mindre selvvalgt, hvor det stilles til dels store krav til arbeidet; det skal både passe og føles riktig. Det ville vært interessant å vite mer om hvorvidt, eller hvordan, dette henger sammen med de individualiseringstendenser som preger både de store institusjonene og samfunnet forøvrig, samt hvilke konsekvenser dette har for det kulturelle synet på arbeid.

Avslutning

Å få delta i arbeidslivet ut ifra egne forutsetninger er en viktig del av et rettferdig og inkluderende samfunn. Dersom forholdene ligger til rette for det kan arbeidet være en helsefremmende arena, hvor den enkelte får oppfylt sine grunnleggende behov, uten tap av aktelse. Jeg håper jeg gjennom denne studien har bidratt til å belyse hvordan informantene beskriver sin egen situasjon i den første tiden i arbeid, og hvordan de opplevde jobbsøkerprosessen som ledet til ansettelsen. Samtidig håper jeg å ha fått frem kompleksiteten i deres beskrivelser, og hvordan de kan sees i sammenheng med viktige strømninger og tendenser både i de store institusjonene og i samfunnet forøvrig.

Litteraturliste:

- Arbeids- og sosialdepartementet. (2016). *Meld. St. 33 (2015-2016) NAV i en ny tid - for arbeid og aktivitet*. Regjeringen Retrieved from <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-33-20152016/id2501017/>
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2012). *NOU 2012:6*. Oslo: Regjeringen Retrieved from <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-6/id672029/sec1>
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2017, 24.04.2017). *Arbeidsmarkedstiltak*. Retrieved from <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-sysselsetting/innsikt/arbeidsmarkedstiltak/id86897/>
- Arbeids- og velferdsetaten. (2011). *Virksomhetsstrategi for Arbeids- og velferdsetaten*. Oslo
- Askheim, O. P. (2017). Brukermedvirkningsdiskurser i den norske velferdspolitikken. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 20(2), 134-149. doi:DOI: 10.18261/issn.2464-3076-2017-02-03
- Bandura, A. (2010). Self-Efficacy. In *The Corsini Encyclopedia of Psychology*. Wiley Online Library.
- Baumberg, B. G. (2015). The stigma of claiming benefits: A quantitative study. *Journal of Social Policy*, 45, 1-19. doi:DOI: 10.1017/S0047279415000525
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualisation: Institutionalized individualism and its social and political consequences*. London: Sage.
- Berg, A. M., & Solheim, L. J. (2012). *Godvilje i motvind? Om inkluderende arbeidsliv i statlige virksomheter*. Retrieved from Lillehammer: <http://hdl.handle.net/11250/144915>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*(3), 77-101.
- Braun, V., & Clarke, V. (2014). What can «thematic analysis» offer health and wellbeing researchers? *International Journal of Qualitative Studies on health and well-being*, 9. doi:<https://doi.org/10.3402/qhw.v9.26152>
- Clarke, V., Braun, V., & Hayfield, N. (2015). Thematic Analysis. In J. A. Smith (Ed.), *Qualitative Psychology: A practical guide to research methods* (Vol. 3). London: Sage Publications Ltd.
- Dahl, E., Bergsli, H., & Van der Wel, K. A. (2014). *Sosial ulikhet i helse: En norsk kunnskapsoversikt*. Retrieved from Høgskolen I Oslo og Akershus:
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Self-determination Theory. In *Handbook of theories of social psychology* (Vol. 1, pp. 416-437). London: SAGE Publications Ltd.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2019). Brick by brick: The Origins, Development, and Future of Self-Determination Theory. *Advances in Motivation Science*, 6, 111-156. doi:<https://doi.org/10.1016/bs.adms.2019.01.001>
- Eide, Solveig Botnen. (2016). Brukermedvirkning. In O. J. Madsen (Ed.), *Forvaltning av makt og moral i velferdsstaten* (Vol. 1, pp. 26-40). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Eriksen, R. E. (2007). *Hvardagen som langtids sosialklient - mestring i et (bruker)medvirkningsperspektiv*. (PhD). NTNU,
- European Union of Supported Employment. (2010). *European Supported Employment Toolkit*.
- Fernet, C., Austin, S., & Vallerand, R. (2012). The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An extension of the JD-R model. *Work & Stress*, 26(3). doi:<https://doi.org/10.1080/02678373.2012.713202>

- Fjeldstad, Ø. (2019, 29.04.2019). Krevende hverdag for jobbspesialister i NAV. *Velferd.no*. Retrieved from <https://velferd.no/arbeidsliv/2019/krevende-hverdag-for-jobbspesialister-i-nav>
- Flint, E., Bartley, M., Shelton, N., & Sacker, A. (2013). Do labour market status transitions predict changes in psychological well-being? *Journal of Epidemiology and Community Health*, 67(9), 796-802. doi:DOI:10.1136/jech-2013-202425
- Frøyland, K. (2014). Inkluderingskompetanse. In Ø. Spjelkavik (Ed.), *Ordinært arbeidsliv som metode og mål* (pp. 33-50). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Frøyland, K., & Spjelkavik, Ø. (2014). *Inkluderingskompetanse - Ordinært arbeid som mål og middal* (1 ed.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal off Organizational behaviour*, 26, 331-362. doi:<https://doi.org/10.1002/job.322>
- Goffman, E. (1963(2019)). *Stigma: Notes on the Management on Spoiled Identity*: Penguin Books.
- Halvorsen, K. (2012). Lønnsarbeidet - vår tids sekulære religion. In E. Øverby (Ed.), *Arbeidslinja, arbeidsmotivasjon og velferdsstaten* (pp. 188-198). Oslo: Universitetsforlaget.
- Halvorsen, K., Andenæs, E., Hammerstad, G. T., & Riis-Johansen, M. O. (2018). Interaksjon med brukere i NAV: Analyse av samtaledata som grunnlag for fagutvikling. *Tidsskrift for følgeforskning*, 21(3), 227-240. doi:10.18261/issn.2464-3076-2018-03-03
- Hansen, H. C. (2019). Aktivisering - et komplekst felt for forskning og praksis. *Fontene Forskning*, 12(1), 4-16.
- Helsedirektoratet. (2016). Arbeid og helse - virkemiddel for et tettere samarbeid mellom sektorene. *Helsedirektoratet IS-2535*.
- Hyggen, C. (2017). Etterlater arbeidstrening arr hos unge ledige? Et vignett-ksperimentav arbeidsgiveres beslutninger ved ansettelser av unge i Norge. *Søkelys på arbeidslivet*, 34(04).
- Jakobsen, S. E. (2018). Slik får de flere ut i jobb. *Forskning.no*. Retrieved from <https://forskning.no/arbeid/slik-far-de-flere-ut-i-jobb/1257514>
- Krange, O. (2004). *Grenser for individualisering. Ungdom mellom ny og gammel modernitet*. (PhD). Universitetet i Oslo, Oslo.
- Kroken, R., & Madsen, O. J. (2016). Forvaltning av makt og moral i velferdsstaten. In O. J. Madsen (Ed.), *Forvaltning av makt og moral i velferdsstaten: Fra sosialt arbeid til «arbeid med deg selv»?* (Vol. 1, pp. 10-23). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (Vol. 3). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Lickel, B., Kushlev, K., Svalei, V., & Schmader, T. (2014). Shame and the Motivation to Change the Self. *Emotion*, 14(6), 1049-1061. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/a0038235>
- Liukkonen, V., Virtanen, P., Vahtera, J., Suominen, S., Sillanmäki, L., & Koskenvuo, M. (2010). Employment trajectories and changes in sense of coherence. *European Journal of Public Health*, 20(3), 293-298. doi:<https://doi.org/10.1093/eurpub/ckp171>
- Kongeriket Noregs Grunnlov, §110 C.F.R. (1814).
- Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven), (1976).
- Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen (arbeids- og velferdsforvaltningsloven), (2006a).
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), (2006b).
- Malterud, K. (2002). Qualitative methods in medical research - preconditions, potentials and limitations. *Tidsskrift for Norsk Lægeforening*, 122.

- Mæland, J. G. (2014). *Trygd eller arbeid? Et sosialmedisinsk perspektiv på sykefravær og utførhet* (Vol. 1). Oslo: Cappelen Damm.
- Nøkleby, H., Berg, R. c., Nguyen, L., Blaasvær, N., & Kutze, N. (2015). *Helseeffekter av arbeid*. Retrieved from Oslo:
- Nøkleby, H., Blaasvær, N., & Berg, R. c. (2017). *Supported Employment for arbeidssøkere med bistandsbehov*. Retrieved from Oslo:
<https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2017/supported-employment-for-arbeidssokere-med-bistandsbehov-rapport-2017-.pdf>
- Nøkleby, H., & Hernes, T. (2017). Effekter av Supported Employment. *Arbeid og velferd*(2), 65-76.
- Olafsen, A. H. (2018). Selvbestemmelsesteorien: Et differensiert perspektiv på motivasjon i arbeidslivet. *Magma*(2), 54-61.
- Olafsen, A. H., Niemic, C. P., Halvari, H., Deci, E. L., & Williams, G. C. (2017). On the dark side of work: a longitudinal analysis using self-determination theory. *European journal of work and organizational psychology*, 26(2), 275-285.
doi:<http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2016.1257611>
- Reeve, J. (2014). Goal Setting and Goal Striving. In C. Johnson (Ed.), *Understanding Motivation and Emotion* (6 ed., pp. 175): Wiley.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2012). Motivation, personality, and development within embedded social context: An overview of self-determination theory. In R. M. Ryan (Ed.), *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of human motivation* (pp. 85-107): Oxford University Press.
- Savage, M., & Burrows, R. (2007). The Coming Crisis of Empirical Sociology. *Sociology*, 4(5), 885-899. doi:<https://doi.org/10.1177/0038038507080443>
- Schafft, A., & Spjelkavik, Ø. (2014). Arbeidsgiveres erfaring med inkludering. In Ø. Spjelkavik (Ed.), *Inkluderingskompetanse - ordinært arbeid som mål og middel* (Vol. 1, pp. 156-174). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Schreiner, R., & Markussen, S. (2012). NAV-reformen: «Færre i arbeid og lenger på trygd». *Søkelys på arbeidslivet*, 29(01-02), 151-162.
- Schönfelder, W., Arntzen, C., Jaohansen, T., & Munkejord, M. C. (2020). Jobbspesialister i NAV - Følgforskning på implementering av oppfølgingstjenester i egen regi.
- Skarpaas, I., & Svare, H. (2014). Rekruttering av personer med nedsatt arbeidsevne - på ordinær måte. 9.
- Skjervheim, V. (2012, 31.03.2012). En «trygdesnylter» bekjennelser. *Dagbladet*. Retrieved from <https://www.dagbladet.no/kultur/en-laquotrygdesnylterstraquo-bekjennelser/63414839>
- Skogen, J. C., Smith, O. R. F., Aarø, L. E., Siqveland, J., & Øverland, S. (2018). Barn og unges psykiske helse: Forebyggende og helsefremmende folkehelseiltak. En kunnskapsoversikt. *Folkehelseinstituttet*, 1.
- Spjelkavik, Ø., Hagen, B., & Härkepää, K. (2011). *Supported Employment i Norden*. Retrieved from Oslo:
- Stø, A. (2019, 26.03.2019). Hvorfor satser NAV på SE? Retrieved from <https://www.fylkesmannen.no/globalassets/fm-agder/dokument-agder/helse-omsorg-og-sosialtjenester/kurs/supported-employment-2019/agder-26.mars-nav.pdf>
- Tanum, S. (2013). *Arbeid? Ikke for enhver pris*. (Masters). Universitetet i Oslo, Oslo.

- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- van der Noordt, M., IJzelenberg, H., Droomers, M., & Proper, K. (2014). Health effects of employment: a systematic review of prospective studies. *Occupational and Environmental Medicine*, 71, 730-736. doi:<http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2013-101891>
- Vansteenkiste, M., Lens, W., de Witte, S., de Witte, H., & Deci, E. L. (2004). The «why» and «why not» of job search behaviour: Their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of Social Psychology*, 34, 345-363. doi:10.1002/ejsp.202
- Vansteenkiste, M., Lens, W., & Deci, E. L. (2006). Intrinsic versus Extrinsic Goal Contents in the Self-determination Theory: Another Look at the Quality of Academic Motivation. *Educational Psychologist*, 41(4), 19-31.
- Villadsen, K. (2003). Det sociale arbejde som befrielse. In N. Mik-Meyer (Ed.), *At skabe en klient. Institusjonelle identiteter i det sociale arbejde*. København: Hans Reizels Forlag.
- Villadsen, K. (2004). Socialt arbejde og subjektivering - fra velfærdsplanlegging til postmoderne socialpolitik. *Psyke & Logos*, 25, 613-640.
- Waddel, G., & Burton, A. K. (2006). *Is work good for your health and well being?* London: The Stationary Office.
- Øverbye, E. (2019). Den tvetydige arbeidslinja.
- Øvrelid, B. (2007). Etikk og brukkeretting: -frihet og styringstekikk? *Nordisk sosialt arbeid*, 27(3), 170-181.

Vedlegg 1

Intervjuguide, jobbsøker(deltaker)

Informasjon om samtykke og personvern:

Du har signert på samtykkeskjema, men du kan likevel velge å trekke deg fra prosjektet når som helst. Du trenger ikke oppgi noen grunn. Hvis du velger å trekke deg, blir alle opplysninger om deg slettet.

Alle opplysninger du gir blir anonymisert. Jeg skal kun bruke opplysningene dine til denne studien, og når den er ferdig (15. juni 2020) blir lydopptak og notater slettet. Hvis du ønsker det, kan du få en kopi av den ferdige oppgaven.

Opplysninger du gir, eller dersom du velger å trekke deg, vil ikke påvirke eventuelt samarbeid med jobbspesialist, eller NAV forøvrig.

Informasjon om studien:

Jeg er interessert i å finne ut hvordan du som jobbsøker har opplevd prosessen for å få jobb med hjelp av en jobbspesialist fra NAV.

Skal vi bare begynne?
Bosted, familie...?

Start: **jobb nå?**

Hva var det som gjorde at du fikk tilbud om jobbspesialist?

Bakgrunnsinformasjon:

- Nåværende arbeidssituasjon (hvis i jobb: fortsatt støtte fra jobbspesialist?
Hvis ikke, hvem initierte å avslutte?
(dersom ikke i jobb: fortsatt i Utvidet Oppfølging?)

Innledende tema:

- Litt om bakgrunn (erfaring, utdanning, evt. tidligere yrkesvalg etc.)

Kort om møtet med jobbspesialisten og metoden Utvidet Oppfølging/Supported Employment:

- Hvilke forventninger hadde du til ordningen med jobbspesialist?
- **Kan du fortelle litt om jobbsøkerprosessen? Og hvordan det var å samarbeide med jobbspesialist?**

(-skrive søknader, kontakte aktuelle arbeidsplasser selv. Personlig oppmøte?) Opplevde du at dine egne ønsker og behov var viktige?

Hoveddel:

- Møtet med arbeidsgiver/arbeidssted

-hvordan opplevde du det? (-Hvordan kan man best mulig bli møtt?)

Kan du fortelle litt om møtet med arbeidsgiver, og (den første) tiden i arbeid?

-var det noe du var spent på/gruet deg til?

-hvordan opplevde du kollegene dine? Hadde du noen form for mentor, eller en person du kunne støtte deg til?

Kanskje et banalt spørsmål:

Men hva motiverer deg til å jobbe?

Hva er viktig for deg?

Akkurat denne jobben da?

En arbeidsplass har jo på en måte to forhold, et er de konkrete arbeidsoppgavene, men en et annet er jo det sosiale, det kollegiale...

Hvordan opplever du det på din arbeidsplass?

Har du noe eksempel på det?

Drøftet med JS?

Vansker/utfordringer:

Har du fortalt arbeidsgiver eller kolleger om...?

Hvordan oppleves det?

(Er det noe du tenker på, at...?)

Drøftet med JS?

På den andre siden da, hvilke egenskaper, eller hvilke ressurser har du som de har nytte av?

Hva kan de lære av deg, liksom?

Har det vært andre ting i livet ditt, for eksempel familie, venner, andre, som har vært viktige i denne prosessen? Vært involverte?

Hvordan har du opplevd å samarbeide med en jobbspesialist?

Er det egenskaper ved jobbspesialisten du vil trekke frem, positive eller negative, som er viktige i en slik prosess?

Hva ser du for deg nå da? Fortsetter du i jobben?

(Utviklingsmuligheter, lønn etc.)

Andre fremtidsplaner (-ønsker)?

Hva tenker du har vært viktig for deg, for å stå i jobben?

Har du noen tanker om... Hvis du var jobbspesialist da, med den erfaringa du har nå, og du skulle bistå noen ut i arbeidslivet... Var det noen særlige ting du ville tatt med deg?

Hva med arbeidsgiver? Kolleger?

Avsluttende spørsmål/oppsummering

- Oppsummere hovedmomenter
- Er det noe du tenker det er viktig å få frem i studien?
- Har du noen spørsmål?

Tusen takk for at jeg har fått lov å møte deg og høre om dine erfaringer.
Lykke til videre.

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

Meldeskjema 616515

Sist oppdatert

29.07.2020

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- E-postadresse, IP-adresse eller annen nettidentifikator
- Lydopptak av personer

Type opplysninger

Skal du behandle særlige kategorier personopplysninger eller personopplysninger om straffedømmer eller lovovertridelser?

- Helseopplysninger

Prosjektinformasjon

Prosjekttittel

Master i helsefremmende lokalsamfunnsarbeid, MHPCC: Langsktig effekt av Supported Employment

Begrunn behovet for å behandle personopplysningene

Gjennom semi-strukturerte intervjuer blir det forsøkt å kartlegge faktorer som fremmer eller hemmer ansettelse og varig jobbfastholdelse. Det er da ønskelig med lydopptak, både fordi intervjusituasjonen ikke like lett forstyres som når forskeren tar notater, men også fordi man lettere kan hente frem igjen hva som ble sagt. Arbeidstakerne i denne sammenhengen har ulike former for funksjonsnedsettelse, som er relevant å kartlegge og se i sammenheng for ulike behov for tiltak ved arbeidsplassen. Faktorer som kjønn og etnisitet bør også kartlegges, da disse også påvirker muligheter for en fast ansettelse. Opplysninger om navn og adresse er kun relevant for å settes i kontakt i forbindelse med opplysninger om studien/samtykkeskjema.

Ekstern finansiering

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium