

Kari Lunde

# Unge voksne utenfor arbeidslivet – veien tilbake

En kvalitativ studie av suksessfaktorer innen  
tilrettelegging for unge utenfor arbeidslivet

Masteroppgave i Arbeids- og organisasjonspsykologi

Veileder: Marit Christensen

Medveileder: Silje Fladmark

Mai 2021



Kari Lunde

# **Unge voksne utenfor arbeidslivet – veien tilbake**

En kvalitativ studie av suksessfaktorer innen  
tilrettelegging for unge utenfor arbeidslivet

Masteroppgave i Arbeids- og organisasjonspsykologi  
Veileder: Marit Christensen  
Medveileder: Silje Fladmark  
Mai 2021

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap  
Institutt for psykologi



Kunnskap for en bedre verden



## Forord

Denne oppgaven markerer avslutningen på min mastergrad i Arbeids- og organisasjonspsykologi. Det å skrive denne oppgaven har vært en lang prosess, der jeg har gått fra å stille spørsmål til alt jeg gjør, til å ha troen på at det jeg gjør er godt nok. Det har vært en lang prosess, og det er rart at jeg nå skriver de siste ordene i denne oppgaven. Før jeg setter endelig punktum er det flere som fortjener en stor takk.

Min veileder Marit Christensen og biveileder Silje Fladmark, takk for gode diskusjoner, konstruktive tilbakemeldinger, og engasjement i mitt prosjekt. Jeg vil også takke Friskgården for hjelp til rekruttering, og for faglige innspill underveis i prosessen. En stor takk også til alle informanter som har stilt opp og delt av sine historier. Jeg satte enormt pris på å få høre deres historier, og jeg håper at denne oppgaven kan være med på å formidle deres refleksjoner rundt et kjempeviktig tema.

Jeg vil si takk for to fine år med en fantastisk klasse. Spesielt de siste månedene der vi har tilbrakt mang en time på lesesalen sammen, det har vært både latter og fryns.

Til slutt ønsker jeg å rette en stor takk til samboeren min og Lill Siren for hjelp til korrekturlesing og nyttige innspill til oppgaven min.

Trondheim, 30. april 2021

Kari Lunde

## Abstrakt

Denne kvalitative studien sitt overordnede formål er å undersøke hva som var suksessfaktorene hos ungdommer utenfor arbeidslivet, som fikk tilrettelegging for å bli sysselsatt. Dette ble gjort for å utforske i dybden hva ungdommene opplevde som betydningsfullt i jobbsøkerprosessen. Det ble utført semistrukturerte intervju med til sammen seks informanter, derav fire ungdommer som har fått tilrettelegging og suksessfullt blitt sysselsatt og to rådgivere som har erfaring innenfor tematikken. Hensikten med utvalget var å innhente ulike perspektiver for å få bred forståelse om temaet. Tematisk analyse ble brukt i analysen.

Resultatene viste at det finnes flere aspekter ved tilretteleggingen ungdommene fikk som de opplevde som positive for at veien inn i arbeidslivet skulle bli suksessfullt. Hovedfunnene er at sosial støtte i form av instrumentell og emosjonell støtte skapte trygge rammer for ungdommene, ga de gode verktøy i prosessen, og bidro til å bygge relasjoner som betydde at ungdommene hadde noen rundt seg å støtte seg på. Dette kan bety at kontaktpersonen i Ungdomsprosjektet gir den sosiale støtten som forsvinner når de ikke er i skole eller arbeid. Mestring førte til at ungdommene fikk mer troen på at arbeidslivet var oppnåelig, at de fikk til det de prøvde på, og at utfordringene ble mer positive fordi de førte til mestringsfølelse. Denne utviklingen kan sees som en mestringstrapp, der de begynte med små utfordringer, for så å bygge seg oppover til å mestre mer. På bakgrunn av dette utvikles mestringstro innenfor jobbsøk, som er positivt for reemployment. Videre ble de motivert av muligheten for meningsfullt arbeid, og opplevde at en bra arbeidsplass var essensiell for at de fortsatte i jobben. Dette indikerer at meningsfullt arbeid er et behov hos ungdommene, og ved å oppnå dette får man flere positive utfall og minsker sjansen for å falle ut. Studien konkluderer med at holistiske intervensjoner er fordelaktige, der man ser på tiltak samlet, for å helhetlig ruste ungdom utenfor arbeidslivet opp til å mestre et utfordrende arbeidsliv, og fremmer at tiltak som prioriteres bør være rettet mot å utvikle ressurser hos ungdommene.

### **Abstract**

The overall purpose of this qualitative study is to investigate the success factors in unemployed youth who were facilitated to employment. This was done with the intent of exploring in depth what is perceived as important for the youth in a job search process. Interviews were conducted with a total of six informants, of which four were young people who had received help and successfully became employed, and two counsellors who have relevant knowledge and experience. The purpose for the sample was to obtain different perspectives to gain a broad understanding of the topic. Thematic analysis was used for the analysis.

The findings showed that there are several aspects of facilitation the young people received that they experienced as positive for the path into working life to be successful. The main findings indicate that social support in the form of instrumental and emotional support created a safe environment for the youth, provided them with good tools, and a quality relationship with the contact person who provided them with emotional support. This may mean support can replace some of the social support that disappears when they are not in education or work. Coping led the young people to have more faith that working life was achievable, and that the challenges became more positive because they led to a feeling of mastery. Based on this, coping may have led to job search efficacy, which may promote successful reemployment. Furthermore, they were motivated by the opportunity for meaningful work and experienced that a good workplace was essential for them to stay employed, which may indicate that meaningful work is a need among youth, and by achieving this they experienced positive outcomes and reduces the risk of turnover. The study argues for holistic interventions, combine different complimentary measures, to equip unemployed youth to manage a challenging working life and further that the measures should aim to develop resources among youth.

## Innholdsfortegnelse

<b>Forord</b>	<b>I</b>
<b>Abstrakt</b>	<b>II</b>
<b>Abstract</b>	<b>III</b>
<b>Innledning</b>	<b>1</b>
<i>Presentasjon av forskningsspørsmålet</i>	2
<b>Teori</b>	<b>2</b>
<i>Unge utenfor arbeidslivet</i>	3
<i>Veien inn i arbeidslivet – Reemployment</i>	4
<i>Mestringstro</i>	4
<i>Autonomi</i>	6
<i>Sosial støtte</i>	7
<i>Mestring</i>	9
<i>Meningsfullt arbeid</i>	11
<i>Arbeidsrettede intervensjoner</i>	13
<i>Ungdomsprosjektet- en helhetlig intervensjon</i>	14
<i>COR-teori</i>	15
<i>SDT-teori</i>	17
<b>Metode</b>	<b>18</b>
<i>Studiens formål og metodevalg</i>	19
<i>Vitenskapelig ståsted</i>	20
<i>Utvalg</i>	20
<i>Rekrutteringsprosess</i>	21
<i>Datainnsamling</i>	21
<i>Utvikling av intervjuguide</i>	21
<i>Gjennomføring av intervju</i>	22
<i>Transkribering</i>	23



<i>Analysen av datamaterialet</i>	24
<i>Fase 1: Bli kjent med dataene.</i>	24
<i>Fase 2: Innledende koding</i>	24
<i>Fase 3: Søke etter tema</i>	25
<i>Fase 4: Evaluere tema</i>	25
<i>Fase 5: Definere og navngi tema</i>	26
<i>Fase 6: skrive analysen</i>	26
<b>Resultater</b>	<b>27</b>
<i>Kontekst</i>	28
<i>Hovedtemaer</i>	30
<i>Instrumentell støtte</i>	30
<i>Emosjonell støtte.</i>	35
<i>Mestring og tilrettelegging for mestring</i>	39
<i>Meningsfull jobb</i>	43
<b>Diskusjon</b>	<b>45</b>
<i>Meningsfullt arbeid</i>	46
<i>Mestring</i>	48
<i>Emosjonell støtte</i>	51
<i>Instrumentell støtte</i>	55
<i>Resultatene sett samlet- teoretiske implikasjoner</i>	57
<i>Praktiske implikasjoner</i>	59
<i>Begrensninger og videre forskning</i>	60
<b>Konklusjon</b>	<b>61</b>
<b>Referanser</b>	<b>62</b>
<b>Appendiks</b>	<b>74</b>
<i>Appendiks A: Intervjuguide for ungdommene</i>	75
<i>Appendiks B: Intervjuguide for rådgiverne</i>	78
<i>Appendiks C: Informasjonsskriv til ungdommene om formålet med studien</i>	80
<i>Appendiks D: Informasjonsskriv til rådgiverne om formålet med studien</i>	83
<i>Appendiks E: Godkjenning fra NSD</i>	86

## Innledning

Norge skal være et av de beste landene man kan vokse opp i og bo, noe som understrekes av Norge kommer på toppen av FNs rangering av land etter levevilkår (UN, 2021). Unge som vokser opp her skal ha de beste vilkår tilgjengelig for å omfavne livet, og bli en del av et veldrevet velferdssamfunn. En stor del av dette samfunnet er for mange arbeidslivet. Forskning har vist at det er flere positive sider ved arbeid som økonomisk trygghet, sosiale relasjoner og selvrealisering (McDaid et al., 2008; Modini et al., 2016). Med arbeidslivets positive aspekter bør derfor alle som kan, bli inkludert. I intensjonsavtalen står det at norsk arbeidsliv skal tilrettelegge for at flest mulig skal kunne stå i arbeid og at det skal være plass til alle (Regjeringen, 2018). Likevel var 10,7 prosent av unge under 30 år utenfor arbeidslivet, utdanning og arbeidsrettede tiltak i 2019 ((SSB), 2020). Dette tallet viser at mange unge i dagens Norge har en hverdag der de ikke har jobb eller skole å gå til, og at en så stor andel unge befinner seg i denne situasjonen er et stort velferdsproblem for staten av flere grunner. De negative konsekvensene for høy andel utenfor arbeidslivet vil gjenspeiles på både samfunnsnivå og individnivå. I et velferdsland er man avhengig av at populasjonen er i arbeid for å kunne opprettholde velferdsgodene. Med en stadig eldre befolkning vil alderspensjonen bli en høyere kostnad fremover, og en lavere andel av befolkningen i arbeidsfør alder vil dette i tillegg bety lavere skattebetaling. I denne situasjonen er det nødvendig at flest mulig i arbeidsfør alder står i arbeid, og dermed sikrer en videreføring av velferdssamfunnet (Ringnes, 2019). I tillegg er den høye andelen unge utenfor arbeidslivet en kostnadspost for staten gjennom utbetaling av stønadspenger, noe som betyr at de i tillegg til å ikke kunne bidra til fellesskapet gjennom å skattebetalinger er en kostnad i seg selv. Her har utregninger vist at det kan lønne seg samfunnsøkonomisk å igangsette tiltak, gitt at disse er effektive (Rasmussen et al., 2010). Et annet samfunnsaspekt er behovet for arbeidskraft. For at bedrifter og næringslivet skal kunne skape vekst for økonomien, er det nødvendig med tilstrekkelig arbeidskraft. Derfor er det avgjørende for staten at andelen unge i arbeid øker, slik at behovet for flere skattebetalere og økt arbeidskraft blir dekket.

Å oppleve et slikt utenforskap som arbeidsledighet, har flere negative konsekvenser på individnivå, for den personen som havner utenfor. Arbeidsplassen er en arena som bidrar til at mennesker former sosiale relasjoner. Gjennom å jobbe kan kollegaer dele felles opplevelser, gleder og bekymringer noe som er med på å skape en felles kultur. Slike sosiale forhold på arbeidsplassen kommer med utallige positive utfall som lavere stressnivå, bedre mental helse og bedre fysisk helse (Chadsey & Beyer, 2001; Rydstedt et al., 2012). I tillegg til

det sosiale aspektet, kan arbeid føre til at individet har det bedre, opplever mestring og mening (Grawitch et al., 2006; Hult et al., 2020). På den andre siden kan det oppstå flere negative utfall som resultat av å stå utenfor arbeidslivet, som lite sosial inkludering, dårligere fysisk- og psykisk helse, i tillegg til generelt dårligere livskvalitet (Mawn et al., 2017). Dermed vil det være svært positivt både for velferdssamfunnet, bedrifter, og individet å øke andel unge som er i arbeid, noe som fremhever viktigheten av treffsikre tiltak til de som står uten arbeid.

Regjeringen har de siste årene manet til at en større andel unge arbeidsføre må ut i arbeidslivet, og peker på dette som en av landets store samfunnsutfordringer. De har derfor skrevet i flere pressemeldinger at det skal legges økt innsats for å få unge ut i arbeidslivet (Meld. St. 46 (2012–2013); sosialdepartementet, 2017). Til tross for økt innsats gjennom mer statlig støtte og økt oppmerksomhet rettet mot problematikken, har det ikke lyktes i å få nok unge inn i arbeidslivet. Selv om det er forsket noe på hva Nav og andre instanser kan gjøre for å støtte unge utenfor arbeidslivet, er det fortsatt behov for mer kunnskap om hva som faktisk fungerer når rundt halvparten av de som mottar tiltak ender opp i ledighet igjen etter endt tiltak (Halvorsen et al., 2012; Strand et al., 2015).

### **Presentasjon av forskningsspørsmålet**

Denne studien har som mål å bidra til økt kunnskap om psykologiske mekanismer som har betydning for å få ungdommer utenfor arbeidslivet til å komme i arbeid. Ved å benytte kvalitativ tilnærming forsøker studien å utforske unges opplevelse av hva som har betydning når de skal få støtte ut i arbeidslivet. Ved å i tillegg intervju personer i rådgiverrollen for ungdommene, er målet å skaffe en dyp forståelse, og bredt perspektiv av prosessen. Dette er et sammensatt tema, der kvalitativ forskning kan bidra til å få frem ulike nyanser i ungdommenes opplevelser om hva som var betydningsfullt for å oppnå suksessfull reemployment. Forskningsspørsmålet til min studie er basert på dette: Hvordan har unge som har vært utenfor arbeidslivet, kommet seg i jobb? Hvilke mekanismer er det som gjør at unge kommer seg inn i arbeidslivet?

### **Teori**

For å kunne si noe om hvilke psykologiske mekanismer som har betydning for ungdommer som skal inn i arbeidslivet, er det behov for å belyse hva forskningen på det aktuelle temaet viser om unge utenfor arbeidslivet og hva som har betydning når en person skal inn i arbeidslivet. Jeg kommer derfor først til å gå nærmere inn på gruppen ung utenfor arbeidslivet. Her vil nordisk forskning prioriteres, da det kan være kulturforskjeller tvers av

land, og Norden har ganske like velferdsmodeller og kultur. For å bidra til å belyse hva som har betydning for å komme seg inn i arbeidslivet har jeg valgt å inkludere empiri innen forskningsfeltet reemployment. Deretter redegjør jeg for empiri innen intervensjon som har som mål å fremme reemployment. Bakgrunnen for inkludering av denne empirien, er at alle deltagerne i studien hadde vært gjennom intervensjon, og jeg vil redegjøre for usikkerheten om effekten av intervensjoner, samt hvilke typer intervensjoner som har blitt vist å være mest effektive. Følgende presenteres begrepene mestringstro, autonomi, sosial støtte, mestring og meningsfullt arbeid da disse til forskjellig grad var fremtredende i resultatet av analysen, før jeg til slutt legger frem to teorier jeg har valgt som teoretisk rammeverk. COR-teorien vil bli hovedteorien i oppgaven, men jeg har også valgt å inkludere SDT-teorien for å belyse motivasjonsaspektet bak ungdommenes jobbsøkeratferd og mål.

### **Unge utenfor arbeidslivet**

Unge mennesker som står utenfor arbeidslivet er en gruppe som har fått økt oppmerksomhet de siste årene (sosialdepartementet, 2017). For å bli definert innenfor denne gruppen må man være uten arbeid og ikke under utdanning, i tillegg til å være i aldersgruppen 15-29 år (Mawn et al., 2017). Når man ser tall fra 2011 som viser unges relative arbeidsdeltagelse, er den noe lavere sammenlignet med andre land i EU, noe som tyder på at terskelen for å komme inn i arbeidslivet er noe høyere for unge i Norge i forhold til andre land i EU. Dette peker på en svakhet i arbeidsinkluderingen i Norge, der unge i større grad sliter med å komme i arbeid (Reneflot & Evensen, 2011). Unge som skal inn i arbeidslivet står i en spesielt utsatt situasjon, dette fordi de ofte mangler arbeidserfaring og de er mer utsatt for å miste jobben i nedgangstider. I tillegg vil mennesker som står utenfor arbeidslivet i ung alder være utsatt for spesielt negative utfall, som blant annet sosial eksklusjon, helseproblematikk og lavere arbeidstilknytning senere i livet (Anvik & Gustavsens, 2012; Reneflot & Evensen, 2011; Widding-Havnerås, 2016).

Det har blitt identifisert flere risikofaktorer som øker sjansen for å havne utenfor arbeidslivet som ung. En prediktor er hvis man ikke fullfører videregående; 3 av 10 som ikke har fullført videregående kommer i en periode til å være arbeidsledig (Frøseth, 2015). De som fullfører videregående utdanning vil også i større grad ha fullstillinger senere i arbeidslivet (Falch & Nyhus, 2011; Frøseth, 2015). På grunn av dette har regjeringen lagt innsats for å øke andelen som fullfører videregående, blant annet gjennom bedre psykisk helsetilbud og økt oppfølging av de som står i fare for å falle ut (NOU 2019: 2, 2019). En annen faktor som ser ut til å kunne predikere hvorvidt unge blir arbeidsledige er sosioøkonomisk status. Unge voksne med lavere sosial bakgrunn er en gruppe som er spesielt utsatt. Dette tyder på at sosial

bakgrunn kan påvirke arbeidsmarkedstilknytningen unge har, gjerne gjennom foreldrenes sosioøkonomiske status. Dermed har sosial bakgrunn fremdeles stor betydning for unge voksnes arbeidsmarkedstilknytning (Hyggen, 2015). For ungdommene utenfor arbeidslivet finnes det flere aspekter som påvirker, og som virker fremmede for reemployment. Følgende fremlegges relevant teori og empiri innenfor dette forskningsfeltet

### **Veien inn i arbeidslivet – Reemployment**

Veien fra arbeidsledighet til ansettelse er en prosess som påvirkes av flere aspekter, både personlige, og situasjonelle (Wanberg et al., 1999). Mange studier har sett på forskjellige faktorer, for å forsøke å finne ut hva som har betydning for at prosessen inn i arbeidslivet skal bli suksessfull (Eden & Aviram, 1993; McLarnon et al., 2020; Vinokur & Schul, 2002; Wanberg et al., 1996). På bakgrunn av at studien min omhandler hva som hadde betydning når unge fikk tilbud om tiltak og tilretteleggelse inn i arbeidslivet, vil jeg videre redegjøre for teori og empiri omhandlende reemployment og intervensjon for arbeidsledige. Reemployment betyr å bli ansatt igjen, og typisk brukes dette begrepet om å bli ansatt i en ny jobb etter å ha vært utenfor arbeidslivet en periode, dette kan være etter å ha mistet jobben eller etter utdanning (Koen et al., 2016; Madigan et al., 2020). Innenfor forskning på reemployment har det blitt identifisert flere faktorer som predikerer reemployment. Blant disse variablene er det både personvariabler, noe som innebærer karakteristikk ved et individ, og situasjonsvariabler som inneholder karakteristikk rundt situasjonen. Til tross for at det har blitt identifisert flere faktorer som predikerer reemployment, har jeg valgt noen faktorer som er relevante å trekke frem på bakgrunn av samsvar med resultatene mine. Disse faktorene er: mestringstro, autonomi, sosial støtte og meningsfullt arbeid. De valgte faktorene har blitt underbygget teoretisk og empirisk (Eden & Aviram, 1993; Lorenzini & Giugni, 2010; Vinokur et al., 2000; Wanberg et al., 1996). Følgende beskriver jeg faktorene nærmere, samt redegjør for relevant empiri med tanke på min studie.

#### ***Mestringstro***

Mestringstro er nært knyttet til arbeidsstatus, da personer som mister jobben ofte mister mye av selvtilliten og dernest troen på at de kan få til å mestre noe. Herunder er i tillegg mestringstro rettet mot troen på at man vil komme inn i arbeidslivet (Eden & Aviram, 1993). Om en person lykkes i å beholde troen på å komme inn i arbeidslivet, vil dette påvirke atferden og opplevelsen av jobbsøkerprosessen (McLarnon et al., 2020). Videre vil individer med overbevisningen om at reemployment er oppnåelig oftere sette seg et bestemt mål, noe som påvirker handlingene slik at man utfører handlinger som bidrar til å muliggjøre målet. I

en studie så man at ved å gi læringstiltak med klare mål rettet mot yrkesretningen til ungdommene som mottok tiltakene, førte dette til at ungdommene økte sin tro på at det var mulig for dem å komme inn i arbeid. Deler av dette resultatet ble forklart av økt fokus på mestring i disse tiltakene (Olsen & Ellingsen, 2019).

Innenfor mestringstro har det blitt utviklet det mer spesifikke begrepet «mestringstro innenfor jobbsøk» (job search self-efficacy), som omhandler troen en person har på egne evner til å utføre gode handlinger innenfor jobbsøk og at man har evner til å skaffe seg en jobb (Maddy III et al., 2015). I tillegg er begrepet mestringstro i stor grad knyttet til mestringsbegrepet. Det finnes klare distinksjoner mellom begrepene, men de er relaterte til hverandre, og innenfor reemploymentsforskningen har man sett at økt mestring kan relateres til økt mestringstro hos jobbsøkere. Studier har funnet at mestringstro innenfor jobbsøk kan påvirke ulike aspekter innenfor jobbsøker prosessen, og det kan påvirke hvordan en person tenker og handler (Devonport & Lane, 2004; Fort et al., 2011; Maddy III et al., 2015). Zikic og Klehe (2006) fant at personers mestringstro innen jobbsøk påvirket hvordan de planla karrieren sin, og atferd mot å oppnå ønsket karriere. Videre fant en annen studie at det var en sterk direkte sammenheng mellom mestringstro innen jobbsøk, hvordan man planlegger jobbsøkeratferd i tillegg til utførelse av atferden. Dette peker på at mestringstro og spesifikk mestringstro innen jobbsøk er elementer som bør være til stede hos jobbsøkere, og noe å jobbsøkere bør tilstrebe (Fort et al., 2011). Fordi mestringstro innenfor jobbsøk har vist seg betydningsfullt for å suksessfullt komme seg inn i arbeidslivet, har det blitt forsket på bruk av intervensjon for å øke mestringstroen og spesifikk mestringstro innenfor jobbsøk. Her har flere funnet at det er effektivt å benytte intervensjoner for å øke mestringstroen til arbeidssøkende, dette gjennom å blant annet gi de nødvendige verktøy, fremme mestring og mestringsressurser. Med tanke på å fremme mestring, vil både generell og konkret mestring kunne være positiv for å øke mestringstro (Carlier, 2017; Devonport & Lane, 2004). Bakgrunnen for at en økning av disse faktorene fører til mer mestringstro er fordi når man mestrer noe, kan dette føre til at man i større grad tror at man kan mestre en annen utfordring. Generell livsmestring er aktuelt fordi mange jobbsøkere opplever å miste mye mestring ved å stå utenfor arbeidslivet, og ved å øke mestring generelt i livet vil være oppbyggende og dermed være positiv for mestringstro også innenfor arbeidssøking (Devonport & Lane, 2004; McKee-Ryan & Kinicki, 2002). Dermed henger disse to faktorene sammen, og utgjør en mulig ressurs for jobbsøkere som skal inn i arbeidslivet. Ungdommer utenfor arbeidslivet vil ofte være i en sårbar situasjon med lite ressurser, noe som gjør at det er relevant å fremme

teori som omhandler oppbygning av ressurser som øker sjansen for reemployment. En annen ressurs som kan ha betydning for reemployment er autonomi i jobbsøkerprosessen.

### ***Autonomi***

Autonomi er et fenomen som ofte fremheves på en arbeidsplass, og noe ledere bør tilrettelegge for (Hyslop-Margison & Sears, 2010). Opplevd autonomi i en jobbsøkerprosess handler blant annet om at jobbsøkeren selv får bestemme hvordan man skal gå frem for å søke jobb gjennom å ta beslutninger om hva som er beste løsning, at jobbsøkeren opplever å ha kontroll på prosessen, og at andre ikke tar store valg for jobbsøkeren (Koen et al., 2016).

Autonomi har blitt fremvist som en sentral faktor for å drive motivasjon og optimal atferd, noe som peker på at å oppleve autonomi i en jobbsøkerprosess er essensielt for at prosessen skal bli suksessfull (Anvik & Gustavsen, 2012; Koen et al., 2016; Vansteenkiste et al., 2004). Bakgrunnen for dette er at følelsen av å bli styrt i en annen retning enn det man selv ønsker i jobbsøkerprosessen, eller av at prosessen ikke skjer på jobbsøkerens premisser, kan føre til at man mister motivasjonen og dermed ikke legger innsats i å finne en jobb (Koen et al., 2016; Ryan & Deci, 2000). Dermed vil det å inneha stor grad av opplevd autonomi direkte være assosiert med motivasjon til å søke jobb, og indirekte assosiert med med jobbsøkeratferd av høy kvalitet, noe som videre øker sjansen for å finne en jobb (Koen et al., 2016). I en studie som undersøkte sammenhengen mellom autonomi mot jobbsøkermotivasjon og jobbsøkeratferd fant at jobbsøkere som opplever å ha høy grad av autonomi var mer motiverte til å søke jobb, søkte mer intenst på jobber, hadde bedre selvregulering, og var mer suksessfulle i å finne seg en jobb. Konklusjonen var dermed at opplevd autonomi var svært positivt for jobbsøkere som fikk veiledning, uavhengig av jobbsøkeren selv følte de hadde behov for mye autonomi. Dette betyr at arbeidssøkere som ikke uttrykker stort ønske om en spesifikk jobb, likevel bør få mulighet til å velge arbeid selv, hvis målet er å maksimere sjansen for reemployment (Koen et al., 2016).

Dette resultatet understrekes ytterligere av en studie som undersøkte motivasjon rettet mot karriereutvikling hos ungdom. De sammenlignet kontrollert motivasjon der ungdommene mottok stor grad av ytre regulering, og autonom motivasjon der ungdommene i stor grad regulerte seg selv. Funnet var at ungdommene som opplevde autonom motivasjon var mindre usikre på karrierevalg og var mer utforskende på karrieremuligheter, noe som kan føre til at disse ungdommene i større grad vil interessere seg for sitt karrierevalg og ta valg som fasiliterer deres karriereutvikling. Dette betyr at jobbsøkeren bør så frem det er mulig, selv få bestemme hvilken yrkesretning som skal forfølges, da dette kan føre til mer motivasjon for å faktisk få jobben (Paixão & Gamboa, 2021). I tillegg til å oppleve å ha kontroll over egen

jobbsøkerprosess, bør arbeidsledige oppleve å bli ivaretatt og få tilstrekkelig hjelp. Derfor presenteres følgende ressursen sosial støtte.

### ***Sosial støtte***

I resultatene av min analyse var den sosiale støtten ungdommene opplevde en bidragsyter til at de kom seg inn i arbeidslivet. Derfor presenteres videre begrepet sosial støtte, og relevant empiri innenfor tematikken i min oppgave blir inkludert. Sosial støtte i arbeidslivet er en ressurs som har blitt definert som handlinger utført av andre som enten hjelper eller som har intensjonen å hjelpe. Dette innebærer ulike handlinger mellom medarbeidere som fremmer psykologisk og holdningsmessig fungering på arbeidsplassen. Den sosiale støtten er for arbeidstakerne en del av deres sosiale kapital, som omhandler hvorvidt relasjoner er verdifulle, dette gjennom om de får hjelpen eller støtten de har behov for (Harris et al., 2007; Semmer et al., 2008). Eksempler på sosial støtte kan være å gi råd, gi trøst når en medarbeider har det utfordrende, eller hjelpe til med arbeidsoppgaver (Harris et al., 2007). Sosial støtte på arbeidsplassen har vist å kunne være positivt for trivsel, prestasjon på jobben og fungere som buffer for stress (Foy et al., 2019; Harris et al., 2007; Nasurdin et al., 2018). Sosial støtte er et bredt begrep der støtten kan komme fra ulike nivåer. Dette kan være en leder, en mentor man ser opp til eller en kollega, og man ser at de ulike nivåene kan påvirke effekten av den sosiale støtten (Harris et al., 2007). Nivåene som beskrives omhandler sosial støtte i organisasjoner, og rettes derfor mot individer som er i arbeid. For personer utenfor arbeid kan leder eller mentorstøtte relateres til støtten fra en veileder eller kontaktperson, og kollegastøtte kan relatere til andre unge i samme situasjon eller med på samme tiltak. På bakgrunn av dette vil emosjonell og instrumentell støtte fra disse gruppene kunne medføre positive utfall og være en beskyttende faktor for tap av ressurser (Kieselbach, 2003; Lysaght & Larmour-Trode, 2008). Videre deles sosial støtte inn i ulike typer, og videre vil jeg gå inn i de typene sosial støtte som presenteres i resultatet: Instrumentell og emosjonell støtte.

Instrumentell støtte handler om å tilby praktisk støtte, dette kan være instruksjoner på hvordan en arbeidsoppgave skal utføres, eller praktisk hjelp til en arbeidsoppgave. I arbeidssammenheng kan dette føre til en økning i ressurser og kan komme til syne i form av kunnskap og kompetanse, i tillegg til troen på egne ferdigheter (Mathieu et al., 2019). Å være i en situasjon der man mottar instrumentell støtte anses potensielt som en stor ressurs for medarbeideren, og kan være med på å skape positive ressursspiraler der det hentes inn nye ressurser, samt at det kan bidra til at man får en bedre arbeidshverdag (Hobfoll, 2002; House et al., 1988). Studier har også sett en sammenheng mellom instrumentell støtte og økt



mestringstro, økt kompetanse, og lojalitet til arbeidssted (Semmer et al., 2008; Talukder, 2019).

Til tross for at instrumental støtte i arbeidslivet vanligvis omhandler instrumental støtte på arbeidsplassen, spiller denne type støtte en stor rolle også for arbeidsledige (Kieselbach, 2003; Liang et al., 2017). For arbeidsledige vil instrumental støtte komme fra eksempelvis veiledere, eller de menneskene man har rundt seg (Tuncay & Yildirim, 2015). Ofte vil arbeidsledige selv ikke søke instrumental støtte fra tilgjengelige veiledere, til tross for at de ofte har større behov for det, noe som betyr at veiledere i kontakt med arbeidsledige har et ekstra ansvar til oppfølging (Toikko et al., 2018). Veiledere er også i en posisjon der de kan gi nødvendig innsikt om arbeidslivet til individer de veileder, da individer med liten tilknytning til arbeidsmarkedet ofte har manglende kunnskap om denne tematikken. Dette kan være å gi de informasjon om ulike arbeidsmuligheter, eller hvordan de bør gå frem for å skaffe en jobb (Liang et al., 2017). Instrumentell støtte kan også komme fra de man omgås med til vanlig, og det er en utfordring at arbeidsledige ofte ikke har et sosialt nettverk som tilbyr instrumentell støtte (Creed & Moore, 2006). De som har tilgang på instrumentell støtte når de er arbeidsledige vil takle denne perioden bedre, og ha bedre mestingsstrategier (Liang et al., 2017; Lorenzini & Giugni, 2010).

Videre bør det påpekes at instrumentell støtte og emosjonell støtte kan være vanskelig å skille, da det argumenteres for at instrumentell støtte impliserer emosjonell støtte fordi man viser man kan vise at man bryr seg gjennom å tilby praktisk hjelp (Semmer et al., 2008). Likevel vil ulikhetene i begrepene kunne medføre ulikt utfall. Videre presenteres begrepet emosjonell støtte, med tilhørende empiri.

Emosjonell støtte er det aspektet av støtte som innebærer å vise empati, omsorg og å bry seg om noen. Denne typen støtte kommer eksempelvis frem gjennom at man lytter på noen som har en utfordrende dag, tilbyr trøst eller oppmuntrer (Semmer et al., 2008). Denne typen støtte er viktig for å fremme trygge sosiale relasjoner på arbeidsplassen, der man føler seg trygge på kollegaer og ledere (Gottlieb & Bergen, 2010). Emosjonell støtte kan også føre til økte sosiale ressurser, som videre kan benyttes til å tilegne seg ytterligere ressurser som har betydning på arbeidsplassen og utvikling (Shin et al., 2020). Individer utenfor arbeidslivet har ofte forhøyet behov for emosjonell støtte, fordi det er en mental påkjenning å være arbeidsledig, og gjennom å miste arbeidsplassen, mister man tilgang på den emosjonelle støtten man hadde der. Derfor bør veiledere som skal hjelpe disse inn i arbeidslivet være oppmerksomme på dette behovet, og tilby emosjonell støtte for å bidra til at den arbeidsledige takler situasjonen bedre (Guindon & Smith, 2002).

Studier har undersøkt sosial støtte for mennesker som i en periode stod utenfor arbeidslivet, og dette i lys av reemployment (Maddy III et al., 2015; Toikko et al., 2018). I en undersøkelse ble mennesker som var arbeidsledige, og målte selvtillit, mestringstro, mestring, og mestringstro innenfor jobbsøking for å finne ut om sosial støtte hadde påvirkning på disse faktorene (Maddy III et al., 2015). Resultatet viste at personer som hadde tilgang på sosial støtte i tiden de var arbeidsledige, rapporterte høyere nivå av alle faktorene de målte. De argumenterte videre for viktigheten av sosial støtte for arbeidsledige, da faktorer som innbefatter mestring og troen på egne evner har stor betydning for å komme tilbake til arbeidslivet. Denne støtten kunne erstatte den sosiale støtten deltagerne tidligere fikk fra arbeidsplassen, gjennom å være hjelpsom med praktisk bistand og oppmuntre deltageren i prosessen tilbake til arbeidslivet slik at deltageren ikke mistet troen på seg selv og på at det var mulig å komme inn i arbeidslivet igjen (Maddy III et al., 2015). Viktigheten av sosial støtte ble ytterligere understreket i en studie som så spesifikt på unge uten arbeid, og fant at sosial støtte hadde betydning for ungdommene og førte til et lavere nivå av psykisk stress i perioden de var arbeidsledige (Bjarnason & Sigurdardottir, 2003). Dermed er sosial støtte en essensiell ressurs for mennesker utenfor arbeidslivet fordi den fungerer som en buffer mot stress og tap av andre ressurser som er betydningsfulle for å komme inn i arbeidslivet (Lorenzini & Giugni, 2010; Merino et al., 2019). En annen ressurs som har blitt pekt på som fordelaktig hos mennesker uten arbeid er mestring, følgende presenteres teori og empiri omhandlende dette fenomenet.

### **Mestring**

Mestring defineres av Lazarus og Folkman (1984) som «demands constantly changing cognitive and behavioral efforts to manage specific external and/or internal demands that are appraised as taxing or exceeding the resources of the person». Her blir mestring sett på prosessorientert, der mestring er en kontinuerlig prosess som endres, avhengig av ulike spesifikke situasjoner et individ står ovenfor (Lazarus & Folkman, 1984).

Mestring utføres med mål om å endre miljøet rundt seg, eller å endre egne oppfatninger. Ifølge Lazarus og Folkman (1984) kan mestring være emosjonsfokuset, eller problemfokuset. Ved emosjonsfokuset mestring fokuseres det på å regulere den emosjonelle responsen til en stressor, og denne type mestring benyttes i større grad hvis man opplever at ingenting kan gjøres for å endre situasjonen. Ved problemfokuset mestring rettes fokuset mot å definere et problem, for så å generere mulige løsninger, og velge en av disse løsningene som dermed utføres. Disse to mestringsstrategiene kan fasiliterer hverandre, og hvilken strategi som fungerer best er kontekstuel avhengig (Lazarus, 2006).

I tillegg til de to ulike typene mestring, har det blitt identifisert mestringsressurser som omhandler hvordan man mestrer utfordringen det er å være uten arbeid (Lazarus & Folkman, 1984; McKee-Ryan & Kinicki, 2002). Å inneha mestringsressurser vil også kunne ha innvirkning på overgangen inn i arbeid, da personer med lite mestringsressurser ofte har større vanskeligheter med å finne seg jobb, takler overgangen inn i arbeidslivet dårligere, og oftere slutter etter kort tid (Schmitt & Schiffman, 2019). Jeg har valgt å gå inn på en av disse, som er ressursen tidsstrukturell mestringsressurs, da denne er relevant for min resultatdel og vil bli drøftet ytterligere i diskusjonskapittelet.

(McKee-Ryan et al., 2005; McKee-Ryan & Kinicki, 2002). Denne mestringsressursen omhandler hvordan et individ strukturerer tiden sin i hverdagen. Det har blitt undersøkt hvorvidt tidsstrukturelle mestringsressurser er relatert til arbeidsledighet, der man har sett sammenhenger mellom denne ressursen og både psykologisk samt fysisk helse under arbeidsledighet (McKee-Ryan et al., 2005). Bakgrunnen for dette er at det er positivt for den arbeidsledige å få til å organisere tiden sin, holde på rutiner, fortsette med positive aktiviteter som gir hverdagen en opplevelse av mening (McKee-Ryan et al., 2005; Norman T Feather, 1992). Videre vil jeg gå nærmere inn på eksisterende empiri innenfor mestring og se spesifikt på mestring innenfor tematikk relevant for oppgaven. Her blir temaer som mestring etter å ha vært utenfor arbeidslivet, mestring hos unge utenfor arbeidslivet, og mestring for unge i arbeidslivet.

Å miste jobben er en stor påkjenning som ofte fører med seg negative konsekvenser for den det gjelder (Solove et al., 2015). Hvorvidt man takler å stå en periode utenfor arbeidslivet, og om man suksessfullt finner en ny jobb påvirkes av opplevd mestring og hvilke mestringsressurser man har i denne perioden. Det påvirker også atferden i en jobbsøkerprosess (McKee-Ryan et al., 2005; Vinokur & Schul, 2002). I en studie fant man at arbeidsledige som hadde tilgang til ressurser, mestret bedre å være arbeidsledige, og kom seg raskere inn i arbeid. Individene som kom seg raskest ut i arbeid, brukte også problemfokustert mestring, der de gikk aktivt inn for å skaffe seg en jobb (Solove et al., 2015) Andre studier har også demonstrert effekten av ressurser på mestring gjennom at arbeidssøkere som fikk sosial støtte i prosessen håndterte dette bedre, kom raskere ut i arbeid og hadde en mer effektiv arbeidssøkeratferd (Vinokur & Schul, 2002). I tillegg til å ha påvirkning hver for seg, vil mestringsressurser kunne fasilitere hverandre, og i situasjoner der man mangler ressurser, virke hemmende ved at man takler situasjonen som arbeidsledig dårligere. På den andre siden vil god tilgang på ressurser gi en synergisk effekt med økt mestringsfølelse, noe som kan være svært positiv for reemployment (Nielsen et al., 2017; Vinokur & Schul, 2002).

Studier gjort i Skandinavia har også demonstrert viktigheten av mestring for unge uten arbeid. Her var funnene at unge som opplevde mestring og hadde gode mestringsstrategier, fikk mindre negative psykologiske effekter, og hadde bedre mental helse (Hammer, 2000). Denne effekten var spesielt fremtredende for norske ungdommer, og påpeker dermed nødvendigheten av å oppleve mestring i tiden uten arbeid for å opprettholde mental helse, og raskere komme inn i arbeidslivet (Hammer, 2000).

For mennesker som mottar arbeidsrettede tiltak er mestringsaspektet noe som bør innarbeides (Liu et al., 2014). I en metaanalyse var et sentralt funn at intervensjoner innenfor reemployment er mer effektfulle hvis de inneholder komponenter som er spesifikt rettet mot mestring hos den arbeidsledige (Liu et al., 2014). Dette fordi mestring er viktig for å bygge opp deltageren og bidra til utvikling av ressurser som mestringstro, proaktivitet og sosial støtte (Liu et al., 2014; Olsen & Ellingsen, 2019). Dette sammenfaller med forskning gjort i Norge, som påpeker at økt mestring legger grunnlaget for flere ressurser og dermed bedre sjanser inn mot arbeidslivet (Bekken et al., 2018; Olsen & Ellingsen, 2019). Et eksempel på mestring i oppfølging av unge arbeidsledige er prosjektet Ung@jobb (Bø-Rygg & Oltedal, 2017). Her testet unge utenfor arbeidslivet tilbakemeldingverktøyet KOR som skal styrke brukermedvirkningen på individnivå, med fokus på blant annet mestring, gjennom systematisk innhenting fra klienten om den terapeutiske prosessen og nytte av oppfølging. Det sentrale er å verdsette brukerens kunnskap og gjøre den retningsgivende for oppfølgingen. Bruk av KOR ble oppfattet positivt, og deltagere fikk økt mestring og gode resultater gjennom bruk av et slikt verktøy som fokuserer på faktorer som mestring (Bø-Rygg & Oltedal, 2017). Fremvist empiri understreker hvorfor opplevelsen av mestring er essensiell for unge utenfor arbeidslivet, og kan ansees som en ressurs (Hammer, 2000). Meningsfullt arbeid kan også medføre positive utfall for arbeidstakeren. Videre vil dypere inn på dette begrepet, og presentere relevant teori og empiri.

### **Meningsfullt arbeid**

Meningsfylt arbeid er en grunnleggende komponent av trivsel som bidrar til et mer meningsfylt og oppfylt liv, derfor er forståelsen av meningsfullt liv og hvordan mennesker håndterer og konstruerer meningsfullt arbeid et viktig fokus innenfor moderne arbeidsliv (Allan et al., 2016). Meningsfullt arbeid er den subjektive opplevelsen et individ har om hvorvidt ens arbeid har betydning, fremmer personlig vekst og bidrar til det bedre (Steger et al., 2012). Konstruksjonen av meningsfullt arbeid kan komme fra organisasjonsnivå, individnivå og samfunnsnivå. Bakgrunnen for dette er at en organisasjon kan ha gode strategier på hvordan de implementerer rammer for meningsfullt arbeid, eksempelvis gjennom

karakteristikk ved arbeidsstedet, jobbdesign og at arbeidsplassen har etablert god moral. På individnivå kan meningsfullt arbeid formes eksempelvis gjennom individers personlighet, job crafting, og individers moral i forhold til arbeidsoppgavene. Samfunnsnivået påvirker oppfatningen av hva som er meningsfullt arbeid gjennom blant annet kulturen i samfunnet og tilgangen på trygge arbeidsrammer (Lysova et al., 2019). Hva som oppfattes som meningsfullt arbeid vil variere på individnivå og en jobb en person finner meningsfull, kan oppleves som av liten betydning for en annen person. Bakgrunnen for dette er at vi baserer hva vi opplever på meningsfullt på blant annet egne verdier og personlighet. Derfor vil begrepet meningsfull jobb avhenge av hva man ønsker å utrette på arbeidsplassen og hvilke personlige motiv man har.

Betydningen av meningsfullt arbeid har blitt godt dokumentert de siste årene, og det har også blitt argumentert for at meningsfullt arbeid kan være et menneskelig behov, og dermed medfører det i seg selv et oppfylt behov hvis man har en jobb man opplever meningsfull. Dermed settes begrepet meningsfullt arbeid i sammenheng med selvbestemmelsesteori (SDT), og det argumenteres for at arbeidsplassen kan være en vei for å oppfylle behov innenfor SDT. Innenfor dette rammeverket vil personer som opplever å ha meningsfullt arbeid oppleve større grad indre motivasjon, og som følge av dette prestere bedre, ha lavere turnoverintensjon, samt være mer fornøyd med jobben sin, i (Allan et al., 2018; Duffy et al., 2016; Lysova et al., 2019; Steger et al., 2012). Videre vil personer som oppfatter jobben sin som meningsfulle oftere oppleve jobbengasjement, jobbtrivsel og karriereutvikling. Derfor er meningsfullt arbeid ansett som positivt for både individet, som vil være mer fornøyd med jobben sin og oppleve utvikling, i tillegg være positivt for organisasjonen, som får arbeidere som presterer bedre (Lysova et al., 2019).

Når det sees spesifikt på personer som er arbeidsledige vil ønsket om en opplevd meningsfull jobb i stor grad trekkes frem som motivasjonsfaktor når de skal søke på jobber og blir beskrevet som et lys i enden av tunnelen (Blustein et al., 2013; Scanlan et al., 2011). På den andre siden vil det oppleves spesielt tungt å miste en meningsfull jobb, der det kan beskrives som en livskrise og en stopper får å leve det livet man ønsker å leve (Blustein et al., 2013).

For å kunne oppnå nødvendige ressurser som arbeidsledig, er det utviklet intervensjoner der man kan motta opplæring, veiledning og tilrettelegging, der målet er å fasilitere personers vei inn i arbeidslivet. Følgende presenteres relevant teori og empiri intervensjoner og veiledning med mål om å støtte noen som er arbeidsledig, inn i arbeidslivet.

## Arbeidsrettede intervensjoner

En intervensjon betyr innenfor psykologien at man igangsetter en prosedyre med mål om å avbryte, initiere, eller endre atferd (Cohen & Sherman, 2014). Innenfor reemploymentfeltet handler intervensjoner ofte om å tilby noen en intervensjon der ønsket utfall er at individet kommer ut i arbeidslivet (Eden & Aviram, 1993; Hulshof et al., 2020). Noen intervensjoner fokuserer på å lære den arbeidsledige ferdigheter, som hvordan søke jobb eller spesifikke ferdigheter som trengs i et yrke. Andre intervensjoner handler mer om å bygge opp den arbeidsledige, gjennom å eksempelvis øke deres mestringstro, selvtillit, eller generelle ressurser (Eden & Aviram, 1993; Madigan et al., 2020; Van Wingerden et al., 2017).

Innenfor forskningen har det blitt undersøkt hvorvidt slike intervensjoner er effektive for økning av suksess innenfor reemployment, og resultatene viser at intervensjoner har varierende effekt, der noen er svært effektive, mens andre har liten til ingen effekt. (Mawn et al., 2017; Vinokur et al., 2000). Her kan kvaliteten på intervensjonen, og innholdet av intervensjonen ha stor betydning (Audhoe et al., 2010; Hulshof et al., 2020; Mawn et al., 2017). Positiv effekt ser ut til å utløses gjennom å øke jobbsøkers ressurser eller gjennom å trene på nødvendige egenskaper. Noen intervensjonstyper fokuserer på enkelte faktorer, mens andre har en mer helhetlig tilnærming, og det kan tyde på at intervensjoner med en mer holistisk tilnærming som tar for seg et bredere spekter av faktorer, kan ha større suksessrate. Dette gjelder også intervensjoner på ulike nivåer (Maddy III et al., 2015; Mawn et al., 2017; Nielsen et al., 2017).

I en studie ble det benyttet en holistisk tilnærming, ved at arbeidsledige fikk tilbud om en JSD-R (job search demands-resources) intervensjon der de fikk trening i job crafting innenfor jobbsøking og PsyCap, simultant, med mål om å øke psykologisk kapital for å fremme trivsel og positiv jobbsøkeratferd. Begrepet PsyCap referer til et individs positive psykologiske stadiet av utvikling, som inneholder fire elementer: self-efficacy, optimisme, håp, og resiliens. Ved å øke slike ressurser er de arbeidsledige mindre sårbare for ressurstap, og vil stå sterke i en jobbsøkerprosess (Hobfoll, 2002). I tillegg har disse ressursene blitt utpekt som positive for en jobbsøker (Fort et al., 2011; Lim et al., 2016; McLarnon et al., 2020). Resultatet av studien var at JSD-R intervensjonen var beskyttende for trivselen til deltagerne når de var arbeidsledige, og fremmet positiv jobbsøkeratferd. Ytterligere hindret intervensjonen nedgang i motivasjon for jobbsøkende atferd og negative følelser. Forskerne i studiet argumenterer for at resultatet var meget praktisk relevant, fordi arbeidsledighet er en stressende livssituasjon, og kan være truende på blant annet trivsel og prestasjon. Dette kan

være hemmende for deres evne til å ha optimal jobbsøkeratferd, og dermed forlenge deres tid som arbeidsledige (Hulshof et al., 2020).

Også i Norge har det blitt utført undersøkelser der man benytter en mer holistisk tilnærming innenfor intervensjon. Et eksempel på dette er prosjektet «Vi bære gjær det!» som var et prosjekt igangsatt i Ytre Namdal (Frøyland & Fossetøl, 2014). Her fikk ungdommene som var deltagerne en helhetlig oppfølging. De fikk en fadder som fulgte de opp tett i hverdagen, og i de ulike underprosjektene. Gjennom prosjektet var det ulike tiltak som kulturtiltak, arbeidsrettede tiltak, og opplæringstiltak. Målet med disse tiltakene var å bygge opp grunnmuren og ressurser for de som trengte ekstra modning for utdanning eller arbeidslivet (Frøyland & Fossetøl, 2014). I løpet av prosjektet fikk dermed ungdommen utviklet flere av sine ressurser, deriblant mestring i kulturtiltakene, sosial støtte gjennom faddere og veiledere, og instrumentell støtte i arbeids- og opplæringstiltaket (Frøyland & Fossetøl, 2014; Hulshof et al., 2020). Prosjektet ble godt mottatt av deltagerne, og selv om resultatet var noe uklart på grunn av at prosjektet ikke var fullstendig avsluttet da rapporten ble skrevet, peker daværende resultat på positive utfall for deltagerne (Frøyland & Fossetøl, 2014).

Videre presenteres Ungdomsprosjektet i korte trekk, som er intervensjonen deltagerne i min studie var deltagerne i.

### ***Ungdomsprosjektet- en helhetlig intervensjon***

Alle deltagerne i denne studien fikk tilrettelegging gjennom ungdomsprosjektet, som var igangsatt av Nord-Trøndelag Fylkeskommune der Friskgården var aktøren som utførte prosjektet. Prosjektet hadde som mål å hjelpe unge personer som var uten utdanning og arbeid. Som deltager i ungdomsprosjektet ble man tilbudt helhetlig tilrettelegging som rettet seg mot arbeidslivet, helsefremmende aktiviteter og hjelp til å håndtere gjøremål i hverdagen, samt få bedre struktur. Denne tilretteleggingen ble gitt gjennom individuelle og gruppebaserte aktiviteter. Alle ungdommene fikk en egen kontaktperson, som skulle bidra med å tilpasse tilretteleggingen til de individuelle behov og målsetning. Prosjektet hadde dermed en holistisk tilnærming der ungdommens vei inn i arbeidet ble ansett som en prosess der de over tid skulle utvikle seg, lære nødvendige ferdigheter, og til slutt bli i stand til å gå ut i arbeidslivet. En slik intervensjon handler om å tilegne seg ressurser, som igjen skaper vinningsspiraler i livet til ungdommen. Dette perspektivet kan knyttes tett mot COR-litteraturen, som i følgende kapittel presenteres dypere.

## **COR-teori**

Conservation Of Resources (COR) teori er en motivasjons- og stressteori som beskriver motivasjonen bak at mennesker ønsker beskytte sine nåværende ressurser i tillegg til å skaffe nye (Hobfoll, 1989). Teorien gir en forklaringsmodell på menneskelig motivasjon, som forklares gjennom at innhenting og oppsamling av ressurser sees som en essensiell drivkraft som igangsetter og holder i gang atferd hos mennesker. Ifølge Hobfoll (2002) er ressurser forhold som enten har verdi i seg selv (eksempelvis helse, gode relasjoner), eller forhold som kan bidra til å skape et ønsket utfall (eksempelvis god lønn). Videre finnes det to forutsetninger innenfor COR-teorien (Salanova et al., 2010). Den første forutsetningen er at mennesker må bruke ressurser for å håndtere stress. Det betyr at mennesker som har mye ressurser, er mindre sårbare med tanke på stress og håndterer det bedre. Den andre forutsetningen er at mennesker må bruke ressurser i beskyttelsen mot tap av ressurser i fremtiden, for å gjenopprette ressurser, og om de skal innhente nye ressurser, derfor er det positivt å ha mange ressurser om man er i en situasjon der nye skal innhentes. Hvis mennesker skaffer ressurser fører dette til en opplevelse av velvære, men om ressursene trues eller blir mistet fører dette til stress (Hobfoll, 1989).

Ressursene mennesker ønsker å innhente og holde på kan deles inn i fire kategorier. Den første er objekt, dette kan eksempelvis være en leilighet og kunst. Den andre kategorien er forhold (condition), som eksempelvis kan være ressursene sosial støtte og autonomi på jobben. Den tredje kategorien er personlige egenskaper, dette kan være ferdigheter og selvtillit, som er opplevde faktorer med en selv. Den fjerde kategorien er energi, og kan eksempelvis innebære tid og penger. Det antas at ressursene fungerer sammen, altså at de ikke eksisterer isolert. For eksempel vil det å ha en jobb være en ressurs som medfølger andre ressurser som sosialt nettverk, lønn og status. Ifølge COR-teorien vil de som allerede innehar flere ressurser, være i bedre stand til å innhente seg nye ressurser. Dette resulterer i vinningsspiraler der eksisterende ressurser muliggjør at man kan skaffe flere (Salanova et al., 2010). På den andre siden vil mennesker som har lite ressurser ha større risiko for å miste sine ressurser. Her kan tap av ressurser føre til at man taper flere ressurser, og dermed kommer inn i en tapsspiral. Hvis man på jobb bruker for mye ressurser på å håndtere jobbkrav kan dette gå utover andre aspekter av jobben, som produktiviteten (van Woerkom et al., 2016). På bakgrunn av dette vil noen ressurser være ekstra betydningsfulle, som for eksempel jobb, da dette muliggjør vinningsspiraler på grunn av ressurser man kan innhente fra arbeidsplassen. På den andre siden vil tap av jobb kunne resultere i en tapsspiral da dette på sin side ofte medfører tap av flere ressurser. Hvis man står i fare for å havne i en tapsspiral vil det å ha



flere ressurser tilgjengelig kunne fungere som en buffer, fordi man bedre håndterer tapet (Hobfoll, 2002). Videre i oppgaven vil jeg se nærmere på empiri innenfor COR-teorien som spesifikt ser på unge utenfor arbeidslivet og mennesker med lite ressurser i arbeidslivet, da dette ansees som spesielt relevant for oppgaven.

Psykologiske ressurser er en mulig prediktor på hvorvidt man kommer seg inn i arbeidslivet, hvordan man takler å stå utenfor arbeidslivet, og om man er utsatt for å miste jobben (Achdut & Refaeli, 2020; Merino et al., 2019; Vanhercke et al., 2015). Merino med kollegaer (2019) undersøkte unge nyutdannede, og der var funnene blant annet at unge som skåret høyt på optimisme hadde større sjanse for å skaffe seg en jobb. Videre fant de at ungdommene som ikke kom ut i jobb mistet ressurser som resiliens, optimisme, autonomi, self-efficacy, og dårligere mestring. Et siste funn var at opplevelsen av mestring spilte en stor rolle, fordi når ungdommene mistet mestringsfølelsen, gikk det negativt utover ungdommenes situasjon og minsket sjansen for å komme inn i arbeid. Dette ble delvis forklart gjennom at lav mestringsfølelse kunne føre til hjelpeløshet, dårligere mental helse og at ungdommene derfor i mindre grad fortsatte å se etter jobb. Ungdom som greide å beholde ressurser var mer løsningsorienterte og hadde mer proaktiv atferd som økte sjansen deres for å finne seg en jobb (Merino et al., 2019). På grunn av dette resultatet argumenterer forskerne for at ungdom som blir stående utenfor arbeidslivet etter utdanning bør få tilbud om oppfølgingsprogram der de lærer mestring og andre ressurser som kan gjøre det enklere å komme seg inn i arbeidslivet (Merino et al., 2019).

Sammenhengen mellom arbeidsledighet og negative effekter på livskvaliteten er bredt akseptert innen arbeidslivsforskning (Achdut & Refaeli, 2020; Huffman et al., 2015). Vanhercke med kollegaer (2015) argumenterer for at de negative effektene av arbeidsledighet delvis kan forklares gjennom tapsspiraler som oppstår etter tap av arbeid. Dette fordi tap av arbeidsplassen i seg selv oppleves som et tap, men i tillegg mister den arbeidsledige andre følgerressurser fra arbeidsplassen som økonomisk sikkerhet, rammer, og de sosiale relasjonene som eksisterte på arbeidsplassen. Ytterligere fører ofte tap av arbeid til tap av personlige ressurser som selvtillit og opplevelse av mestring (Merino et al., 2019; Vanhercke et al., 2015). Hvis tiden som arbeidsløs vedvarer vil den arbeidsløse ofte miste flere ressurser, og bli mindre proaktiv i letingen etter ny jobb, noe som igjen gjerne reduserer sjansen for å komme inn i arbeidslivet (Blau et al., 2013). En mulig løsning som foreslås er å tilby intervensjon med mål om å øke arbeidslediges ressurser slik at de går inn i en jobbsøkerprosess med bedre utsikter for å bli ansatt (Lim et al., 2016; Vanhercke et al., 2015).

Til tross for at forskning har vist en sammenheng mellom å miste jobben og tap av ressurser, vil mennesker med mye ressurser bedre være i stand til å verne om sine ressurser, i tillegg finnes noen ressurser uavhengig fra jobb, og disse kan bidra til at man raskere kommer tilbake i jobb (Merino et al., 2019; Salanova et al., 2010). Eksempler på slike ressurser kan være støtte fra familie, eller økonomisk trygghet (Merino et al., 2019). Viktigheten av å inneha tilstrekkelige ressurser ved tap av arbeid understrekes av Solove med kollegaer (2015), som fant at ressurser hadde stor betydning for hvorvidt deltagerne i studien kom seg raskt inn i jobb etter å ha mistet tidligere jobb. Personer som skåret høyt på faktorene selvtilit, sosial støtte og finansiell trygghet taklet bedre å miste jobben, og hadde en mer problemfokuset mestring, som førte til at de i større grad var vellykket i å finne seg en ny jobb (Solove et al., 2015). Dermed har hvilke ressurser mennesker innehar stor betydning på deres arbeidsliv, og hvordan de håndterer å miste jobben. I tillegg vil nivået av ressurser kunne ha påvirkning på strategien i å komme tilbake inn i arbeidslivet, og hvorvidt det lyktes (Merino et al., 2019; Salanova et al., 2010; Solove et al., 2015). En annen teori som kan være med på å forklare hva som har påvirket ungdommenes vei inn i arbeid er selvbestemmelsesteorien, og videre presenteres denne.

### **SDT-teori**

Selvbestemmelsesteorien (SDT) er en teori som tilbyr en forklaringsmodell på menneskelig motivasjon og personlighet. Ifølge SDT har mennesker iboende behov for vekst og medfødte psykologiske behov. Disse behovene motiverer valg mennesket tar, uten innflytelse utenfra. Teorien fokuserer videre på hvorvidt menneskelig atferd er motivert av egne behov og er selvbestemt (Deci & Ryan, 2000). SDT beskriver to typer motivasjon: indre motivasjon, som betyr at man begynner på en aktivitet fordi den er interessant og tilfredsstillende å utføre, og ekstern motivasjon som refererer til å utføre en handling fordi den fører til en ekstern belønning eller mål utenfor den aktiviteten man utfører (Ryan & Deci, 2000). Når disse to typene har blitt sammenlignet blir tradisjonelt indre motivasjon fremhevet som den foretrukne type motivasjon da den blir sett på som mest fordelaktig for læring og utvikling. Likevel har Deci og Ryan (2000) påpekt at det ikke kan forventes at man kun gjør ting fordi det er interessant. En student kan for eksempel utføre en oppgave fordi studenten forstår nytteverdien av oppgaven, og dermed kan studenten oppnå læring, selv om oppgaven i seg selv oppleves lite givende.

Videre beskriver SDT tre grunnleggende psykologiske behov som i seg selv motiverer til å igangsette atferd og som er essensielle faktorer for individets psykiske helse og trivsel. Disse behovene er de universelle og medfødte behovene for autonomi, kompetanse og

tilhørighet. Behovet for å oppfylle disse fører til engasjement for aktiviteter, og vil derfor ha økt ytelse, persistens og kreativitet som mulige utfall. Mennesker som ikke får oppfylt disse behovene vil oppleve dette som negativt og en stressende situasjon. Videre vil disse behovene være kontekstavhengige, noe som betyr at behovet for autonomi vil se noe annerledes ut i en arbeidssituasjon sammenlignet med en jobbsøkersituasjon (Deci & Ryan, 2000).

Teorien har også sett mer spesifikt på arbeidsaspektet, herunder arbeidsledige som leter etter jobb, og funnene kan indikere at behov for autonomi, kompetanse, og tilhørighet kan ha innvirkning på personers atferd som arbeidsledige. Her har forskning blant annet undersøkt de ulike behovene, og hvordan disse kan sees i sammenheng med jobbsøkeratferd, og suksessfull jobbsøkerprosess (Koen et al., 2016; Vansteenkiste et al., 2005; Zechmann & Paul, 2019). Behovet for autonomi kan komme til uttrykk i både jobbsøkeratferd og livsmuligheter. Jobbsøkeratferd blir påvirket ved at jobbsøkeren i denne prosessen har behov for autonomi, og dette behovet vil bli spesielt fremtredende i situasjoner der jobbsøkeren mottar tilrettelegging eller tiltak fra rådgiver. Dette fordi jobbsøkeren kan oppleve at rådgiveren i for stor grad kontrollerer personens valg og jobbsøkeratferd. og når autonomi er tilstede fører dette til mer optimal jobbsøkeratferd samt større sjanse for jobb (Koen et al., 2016). I tillegg kan det å være arbeidsledig medføre at den arbeidsledige mister muligheten til å forme egen fremtid etter ens ønsker, slik at man opplever liten grad av autonomi i livet. Derfor vil ansettelse ansees som et steg mot mer autonomi (Zechmann & Paul, 2019). Behovet for kompetanse ser ut til å ha en klar sammenheng med ansettelse av flere grunner. For det første vil ansettelse direkte korrespondere med kompetanse fordi det gir muligheten til å utvikle og bruke sine kompetanser aktivt, og for det andre muliggjør det engasjement og utfordring, som fremmer personlig vekst (Zechmann & Paul, 2019). Behovet for tilhørighet blir for mange delvis oppfylt gjennom relasjoner på arbeidsplassen, da det kan være en arena der folk møtes, danner nettverk, og sosialiserer seg i hverdagen. Hvis en person da blir arbeidsledig kan dette føre til at dette behovet ikke lengre er oppfylt, og personen kan da bli motivert til å igangsette handling for å skaffe en jobb for å få oppfylt dette behovet (Vansteenkiste et al., 2005).

## **Metode**

I denne delen vil jeg redegjøre for studiens metodiske og analytiske tilnærming. Innledningsvis beskrives formålet med studien, og metodevalget som er gjort begrunnes, før

jeg redegjør for mitt vitenskapelige ståsted. Videre vil rekrutteringsprosessen, utvalget i studien, og prosessen med å samle inn datamaterialet bli beskrevet. Deretter blir det forklart hvordan jeg bearbeidet datamaterialet, og jeg går nærmere inn på hvordan jeg utførte analysen. Jeg vil gå inn på de ulike stegene hvor tematisk analyse ble gjennomført, før jeg avslutningsvis redegjør for etiske betraktninger og hvordan jeg mener etikken er ivaretatt i den aktuelle studien.

### **Studiens formål og metodevalg**

Utviklingen av studiens problemstilling er basert på et tema som jeg lenge har interessert meg for. I min studietid har jeg hatt muligheten til å lære mye om hva som kan påvirke en persons arbeidsliv i ulike retninger og gjøre at noen faller utenfor, mens andre kommer seg inn i arbeidslivet og er stabile der. Likevel ønsket jeg å finne ut mer, og da spesielt om unge mennesker, som er en utsatt gruppe som blir sterkt påvirket av å stå utenfor jobb (Hyggen, 2015). Våren 2020 arrangerte Friskgården et møte i samarbeid med NTNU. Her presenterte de muligheten for at studenter kunne benytte seg av deres datamateriale. Etter informasjonsmøtet kontaktet jeg Friskgården og fortalte om tematikken jeg ønsket å skrive om, og spurte om de hadde mulighet til å hjelpe meg i rekrutteringen av informanter. Jeg fikk raskt svar om at de kunne bidra inn i prosjektet mitt. Friskgården er en bedrift som spesialiserer seg på arbeidshelse og rehabilitering. I sitt arbeid er Friskgården aktivt opptatt av å bidra til forskning, og å samarbeide med forskningsinstitusjoner, noe som gjør dem til en velegnet part til å være med på masterprosjektet. Jeg valgte allerede før rekrutteringen å spisse problemstillingen inn slik at jeg ville intervju ungdommer som hadde kommet inn i arbeidslivet, og hadde blitt der. Denne problemstillingen er vinklet innen positiv psykologi. Ved å fokusere på det positive aspektet vil det kunne oppnås andre typer resultat, sammenlignet med å fokusere på hva det er som ikke fungerer (Alex Linley et al., 2006). En studie som undersøker negative faktorer, identifiserer de negative aspektene. Likevel er det ikke nødvendigvis slik at fravær av negative faktorer fører til positivt utfall. Derfor vil positiv vinkling kunne tilby andre forklaringer, som hvilke faktorer som var positive i prosessen der de fikk støtte inn i arbeid (Alex Linley et al., 2006; Gable & Haidt, 2005). Mitt mål i dette prosjektet er på bakgrunn av vinklingen å finne empirisk støtte til faktorer ungdommene opplever som positivitet og essensielle.

Ifølge Kvale med kolleger (2009) bør forskningsspørsmålet være styrende for hvilken metode som velges. Fordi jeg ønsket å undersøke dybden i fenomenet falt valget på kvalitativ metode. Jeg ønsker å komme nære innpå informantenes meninger og refleksjoner rundt hva som fungerer, og hvorfor de opplevde ulike aspekter av prosessen som viktig. Ved å velge

kvalitativ metode åpnes det for at de kan komme med nye innfallsvinkler, og de får muligheten til å i en større grad forklare sine tanker nærmere. Slik oppnås en dyp forståelse av et spesifikt fenomen, fremfor en bredere forståelse (Smith, 2015).

### **Vitenskapelig ståsted**

I gjennomføringen av denne studien har jeg plassert meg innenfor et kritisk realistisk ståsted (Sullivan & Forrester, 2018). Innenfor denne retningen anerkjenner man at kunnskap må sees i lys av den historiske og kulturelle konteksten, i tillegg til at språket har innvirkning på oppfattelsen av virkeligheten. Dette betyr at kunnskapen i forskning til en viss grad blir påvirket av forskerens perspektiv og forforståelse. Likevel er det mulig å innhente en imperfekt virkelighet bak diskursen, men for å oppnå dette er det essensielt at forskeren reflekterer rundt sin forforståelse, og forsøker å legge denne til side (Sullivan & Forrester, 2018). På bakgrunn av dette, valgte jeg å ikke lese teori og spesifikk forskning om tilrettelegging av arbeidsledige, og da spesifikt ungdom. Jeg forsøkte også å legge fra meg min forforståelse av tematikken, da jeg utviklet intervjuguiden og utførte intervjuene, slik at jeg kunne innhente kunnskap som var noe tilnærmet en sannhet. Til tross for dette anerkjenner jeg at i min utdanning innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi har jeg opparbeidet meg kunnskap om arbeidspsykologiske teorier, som kan påvirke min oppfattelse av temaet, og at jeg dermed tolker informantenes uttalelser innenfor mitt perspektiv.

### **Utvalg**

Kriteriene for ungdommene i utvalget var at de hadde vært utenfor arbeidslivet en periode, deretter har de har mottatt tilrettelegging og tiltak med mål å hjelpe de inn i arbeidslivet eller sysselsetting. Alle ungdommene hadde vært deltagere i et ungdomsprosjekt der de fikk helhetlig, individualisert støtte inn i arbeidslivet. Fordi jeg ville se på hvilke mekanismer som gjør at ungdommer kommer inn i arbeidslivet, er alle i utvalget sysselsatt i dag, noe som betyr at de etter prosjektet forble i arbeidslivet. Å være sysselsatt betydde for noen at de var lærling, noen var i full jobb, og noen hadde hatt praksisplass og etter dette begynt på høyere utdanning. Jeg intervjuet i alt fire ungdommer i alderen 21-24, der to var kvinner og to menn. Kriteriene for rådgiverne i utvalget var at de hadde hatt en rådgiverrolle der de støttet unge mennesker tilbake, eller inn i arbeidslivet. Fordi de ble spurt om rådgivning av ungdom generelt, var det ikke et krav at de hadde vært i rådgiverrolle til de aktuelle ungdomsinformantene. En rådgiver jobbet innen oppfølgingstjenesten, og den andre jobbet som veileder for Friskgården. Begge har jobbet tett på ungdom utenfor arbeidslivet, og hadde erfaring med å gi støtte til ungdom som har falt ut av arbeidslivet, og som ikke har

kommet seg inn i arbeidslivet. Rådgiverinformantene var begge kvinner. Bakgrunnen for å intervju rådgiverne var fordi jeg ønsket å få et bredere perspektiv fordi de har en annen forståelse for støtteapparatet rundt ungdommene, og hvilke vurderinger som gjøres når man skal tilby støttetiltak. I tillegg kan de tilby en grundigere forståelse for de prosessene ungdommene beskriver. Slik kan rådgivernes perspektiv være nyttig for å komplementere ungdommenes refleksjoner. Å benytte denne utvalgsmetoden, der det plukkes ut informanter basert på en antagelse om at de har verdifull innsikt i temaet som skal undersøkes, er strategisk utvalg. Det er en mye brukt utvalgsmetode innenfor kvalitativ forskning, da det er hensiktsmessig for å innhente rik informasjon om temaet som skal undersøkes (Tjora, 2012a; Yardley, 2008)

### **Rekrutteringsprosess**

Siden jeg ønsket å undersøke en spesifikk gruppe, som det kan være utfordrende å rekruttere på egen hånd, ble rekrutteringsprosessen mye forenklet gjennom å rekruttere informanter gjennom Friskgården. NTNU har de siste årene hatt samarbeid med dem om forskning. Da det ble klart at rekrutteringen skulle utføres i samarbeid med Friskgården, formidlet jeg kriteriene for utvalget til kontaktpersonen min der, som kontaktet potensielle kandidater og spurte om de ønsket å stille som informanter i studien min. Dette førte til at jeg ble gitt en liste med 7 potensielle informanter. Jeg ringte deretter selv disse informantene for å planlegge intervju, og gi ytterlig informasjon om studiens formål. Jeg kontaktet 7 potensielle informanter, og 6 av disse ønsket å stille som deltagere i studien min.

### **Datainnsamling**

#### ***Utvikling av intervjuguide***

I utviklingen av intervjuguide forsøkte jeg å unngå mulige fallgruver som å ha med ledende spørsmål, lukkede spørsmål, eller spørsmål informantene ikke forstod (Brinkmann & Kvale, 2015). For å oppnå dette var de inkluderte spørsmålene og selve oppbygningen nøye gjennomtenkt for at intervjuguiden skulle bidra til et intervju som ga rikholdig og nyttig informasjon. Jeg etterstrebet en logisk oppbygning av spørsmål, klar struktur og formuleringer som skulle gjøre det enkelt for informantene å svare utfyllende og med egne tanker rundt temaene. I utviklingen av intervjutiden fikk jeg innspill fra veileder og fagansvarlig ved Friskgården, og begge kom med tilbakemeldinger på førsteutkastet, som førte til at jeg gjorde noen endringer. I tillegg prøvde jeg ut intervjuguiden på egen familie for å se om spørsmålene var logiske for noen uten psykologisk fagbakgrunn, noe som også førte til noen endringer, men denne gangen på selve formuleringen av spørsmålene.

Intervjuguiden til ungdomsinformantene begynte med en kort introduksjonsdel der jeg presenterte prosjektet, hvordan intervjuet skulle gjennomføres og behandling av dataen fra intervjuet. Deretter gikk det over i en del der jeg stilte bakgrunnsspørsmål om hverdagen i dag og livet til informantene. Ved å stille et spørsmål som oppfattes enkelt og ikke emosjonelt ladet i starten kan dette gjøre at informantene blir trygg på intervjusituasjonen, noe som er fordelaktig når jeg etter hvert stiller dypere spørsmål som krever mer refleksjon (Brinkmann & Kvale, 2015). Påfølgende hoveddel er delt inn i tre deler; «utenfor arbeidslivet», «prosessen tilbake til arbeid», og «hverdagen i arbeid». Her ønsket jeg å få informasjon om informantens erfaringer som en hel prosess som starter fra informantens tidligere erfaringer med arbeidslivet, hva som gjorde at informantene en periode var uten jobb og til slutt hvordan personens arbeidssituasjon oppleves i dag. Grunnen til denne oppbyggingen er fordi det å komme tilbake til arbeid ikke er en isolert handling, men må sees som en hel prosess.

Intervjuguiden til rådgiverne startet også med en beskrivelse av prosjektet, før jeg stilte noen generelle spørsmål om deres arbeidserfaring og erfaring med ungdommer. Deretter kom hoveddelen som inneholdt de tre følgende tre temaene: «starten av prosessen», «prosessen inn i jobb», og «oppfølging etter arbeidsstart». Disse temaene tar opp hvordan veiledere arbeider og deres refleksjoner om å støtte noen inn i arbeidslivet. Til slutt i begge informantgruppene spør jeg om informantene har noe å legge til, eller om de har noen spørsmål til meg. Intervjuet avslutter med at jeg sier at informantene etter intervjuet kan ta kontakt hvis det er noe informantene ønsker å endre, slette, eller legge til.

### ***Gjennomføring av intervju***

Datainnsamling ble utført i månedene september til oktober 2020. Informantene ble intervjuet hver for seg. To av de seks intervjuene ble gjennomført med fysisk tilstedeværelse. Ett intervju ble gjennomført i lokalet til Friskgården, og ett intervju ble gjennomført i et møterom lånt av kommunen. Begge lokalene ble vurdert passende for intervju da de lå skjermert til, slik at ingen kunne forstyrre intervjuet eller høre hva som ble sagt. På grunn av Covid-19, ble det også tatt forholdsregler om tilstrekkelig avstand, overflater ble spritert før og etter intervjuet, og det var tilgjengelig hånddesinfeksjon. Resterende intervju ble gjennomført digitalt, dette på grunn av at noen av informantene bodde langt unna, slik at det ikke var praktisk gjennomførbart med fysiske intervju, mens noen hadde digitalt intervju fordi de ønsket det. Informantene ble spurt på forhånd hva de foretrakk, da det var ønskelig at intervjusituasjonen skulle bli komfortabel for dem. Intervjuene varierte i lengde fra 35 minutter til halvannen time. Under intervjuene ble båndopptaker benyttet, fordi det gir intervjueren mulighet til å fokusere på det informantene sier, og å jobbe med å holde god flyt i

løpet av intervjuet (Tjora, 2012a). Båndopptaker gjør i tillegg bearbeidingen av dataen i etterkant av intervjuet enklere og mer presist, fordi jeg i etterkant kan transkribere akkurat det som ble sagt av informanten under intervjuet. (Tjora, 2012b). Før alle intervjuene ble informanten informert om at båndopptaker ble benyttet, og spurt om dette var greit for informanten. Informasjon ble gitt, det ble spurt om de hadde forstått alt som stod på informasjonsskrivet, og samtykke ble innhentet før alle intervjuene ble startet.

Etter at samtykket ble innhentet startet intervjuet, og intervjuguiden ble tatt i bruk. Ved overgang mellom tema ble denne overgangen tydeliggjort ved at jeg eksempelvis kunne bruke uttalelser som «Da ønsker jeg å gå videre til temaet ...». Dette kan bidra til at både forskeren og informanten opplever struktur i spørsmålene, og det skapes en felles forståelse for temaene det skal snakkes om, noe som kan være spesielt viktig om informanten eller forskeren lett snakker utenfor tema (Tjora, 2012a).

I de ulike intervjuene ble det i hoveddelen tillatt en del «hopping» mellom ulike spørsmål, dersom et tema ble tatt opp naturlig fra informanten, dette for å få en mer naturlig flyt for informanten, og at informanten skulle få fortelle om temaet slik det passet informanten best. Dette kunne for eksempel være at en informant begynte å fortelle om betydningen av en støtteperson før det ble spurt om støtteperson, slik unngås det å avbryte informantene i midten av en assosiasjons- eller tankerekke. Slik får man oppfylt hensikten med intervjuene på en god måte, gjennom at man får innblikk i hva de mener bør trekkes frem om temaene. Fleksibilitet i spørsmålene er nødvendig for å fremme informantens egne tanker og la dem reflektere rundt temaene. Variasjon i oppfølgingsspørsmålene var også nødvendig, fordi de svarte ulikt på spørsmålene, og hadde ulike perspektiver på temaer. I et intervju ble støtteperson trukket frem tidlig som en stor del av prosessen, mens en annen informant trakk frem muligheten til arbeid med mening som essensielt. Derfor ble det stilt ulike oppfølgingsspørsmål for å forstå bakgrunnen for deres refleksjoner.

### ***Transkribering***

Transkribering av intervju betyr at det muntlige intervjuet blir skrevet ned. Dette er en nødvendig del av analysen da det gjør intervjuene velegnet til analyse fordi forskeren får oversikt over datamaterialet (Braun & Clarke, 2006). Jeg transkriberte alle intervjuene selv. Intervjuene er transkribert til bokmål, fordi dette bidrar til at man ikke gjenkjenner informantene, samt at det blir enklere å lese i ettertid. Ved å transkribere alle intervjuene selv fikk jeg i tillegg mulighet til å bli kjent med dataen grundig, noe som kan ansees som en innledende del av analysen. Fordi jeg skulle benytte tematisk analyse, ble transkriberingen utført slik Braun og Clarke (2006) anbefaler det. De anbefaler ikke en like detaljert



transkripsjon som enkelte andre analyseformer, men transkripsjonen bør være rigid og ortografisk med ordrett nedskrivning av alt av verbale ytringer.

### **Analysen av datamaterialet**

I analysen av datamaterialet har det blitt tatt utgangspunkt retningslinjene for tematisk analyse som er skissert av Braun og Clarke (2006). De skisserte seks faser, og gjennom prosessen har jeg beveget meg mellom de ulike stegene, som ifølge Braun og Clarke (2006), er en del av prosessen i analysen. De seks fasene er: 1) bli kjent med dataene, 2) innledende koding, 3) søke etter tema, 4) evaluere tema, 5) definere og navngi tema og 6) skrive analysen. Fasene i tematisk analyse skal sees på som retningslinjer fremfor en streng oppskrift. Dermed blir analyseprosessen sirkulær fremfor lineær. Siden analysen er sett på som fleksibel, er det viktig at man som forsker gjør valg aktivt, og begrunner disse eksplisitt for å fremheve transparens for leseren. Underveis i de ulike analysedelene kommer jeg til å redegjøre for hvordan steget ble fullført, og hvilke aktive valg jeg har tatt i prosessen.

#### ***Fase 1: Bli kjent med dataene.***

Den første fasen handler om å bli kjent med datamaterialet som skal analyseres. Bli kjent-prosessen begynte allerede i transkriberingen, da jeg satt meg inn i datamaterialet når jeg skrev ned det som ble sagt i intervjuene. Jeg hadde derfor ganske god oversikt over innholdet i de ulike intervjuene etter å ha transkribert alle. Da transkripsjonen var ferdig gjorde jeg en gjennomlesning av intervjuene flere ganger. Jeg valgte å først lese transkripsjonene til ungdommene, før jeg leste transkripsjonene til rådgiverne. Grunnen til dette er at jeg ønsket å la ungdommenes intervju sette premisset, før jeg kunne lese rådgivernes intervju i lys av dette. Her noterte jeg tanker og ideer underveis i memo. Hensikten med dette var at jeg ved et senere tidspunkt kunne gå tilbake og lese hva mine første tanker var.. Memoet var strukturert med at jeg skrev dato, hvilket intervju tankene var om, og så ideen jeg hadde. Å ha et eget notat i et eget dokument underveis gjør at man kan lagre ideer til senere i prosessen (Braun & Clarke, 2006).

#### ***Fase 2: Innledende koding***

Den andre fasen handler om å finne innledende koder. Derfor ble det kodet linje for linje med en forkortet beskrivelse av det som stod. Her valgte jeg bevisst å kode ungdomsinformantene først, da jeg ønsker at deres perspektiv skulle sette premisset. Likevel hadde rådgiverinformantene ganske sammenfallende temaer, men med et annet perspektiv. Kodingen ble gjort i dataprogrammet NVivo for å systematisere kodingen, slik at det ble enklere å kategorisere de ulike kodene senere i prosessen. Fordi problemstillingen hadde blitt

satt, ble koding gjennomført med den i bakhodet. Det betyr at jeg spurte meg selv «kan denne linjen svare på min problemstilling, eller gi relevant kontekstinformasjon?». I denne fasen var jeg åpen for at refleksjoner som ikke åpenlyst var relevante inn mot problemstillingen, kodet jeg linjer som jeg var usikker på at var relevante, men jeg unnlot å kode linjer som handlet om praktiske ting, eller digresjoner til temaet. Målet med dette var å ikke miste relevant resultat, fordi jeg ikke oppfattet relevansen umiddelbart. For å holde kodingen tett opp mot datamaterialet, brukte jeg koder som i stor grad var lik begrepene og ordlyden til teksten som mulig.

Jeg tok utgangspunkt i linje-for-linje koding i denne fasen, der målet med kodingen er å få frem meningsinnholdet, på en kortfattet måte. Dette førte til at noen koder ble stikkord, mens andre koder ble hele setninger. For at jeg selv skulle ha oversikt på kodene i ettertid, kunne jeg gi de et beskrivende stikkord før selve koden begynte, som f.eks. «Arbeidserfaring-hvor informanten hadde jobbet tidligere». Dette resulterte i mange koder, som jeg videre skulle sortere, endre, og tematisere.

### ***Fase 3: Søke etter tema***

I den tredje analysefasen søker forskeren etter ulike tema i forskningsmaterialet (Braun & Clarke, 2006). Søkingen etter temaer hos rådgiverinformantene og ungdomsinformantene ble gjort separat. Bakgrunnen for dette valget var at jeg ikke ønsket at et tema som kun ble snakket om av en gruppe, skulle representeres av begge, og at de ulike perspektivene dermed forsvant. Selve utførelsen av leting etter temaer gjorde jeg ved å plassere koder som gjentas i materialet, eller sier det samme om et fenomen i et tema. Dermed måtte jeg gå frem og tilbake mellom forskjellige intervju, og de ulike kodene slik at jeg kunne forsikre meg om at kodene ble plassert på en meningsfull måte. På grunn av åpne spørsmål var det noe variasjon på hvor fremtredende de ulike temaene var på tvers av informantene. Det vil si at en informant kunne fortelle mye om et tema, mens en annen informant ikke nevnte det samme temaet like mye, men til gjengjeld delte mye innsikt om et annet tema. Likevel hadde alle informantene de samme temaene i ulik grad. I løpet av denne analysefasen ble flere mønstre fremtredende i datamaterialet.

### ***Fase 4: Evaluere tema***

I den fjerde fasen skal man gjennomgå temaene fra fase tre, og vurdere hvorvidt temaene som ble funnet beskriver dataen godt. I denne fasen trekkes temaene som vurderes mest relevante for forskingsspørsmålet ut til videre analyse. Derfor kan det bli aktuelt å slå sammen temaer som er for like, forkaste temaer, eller dele opp eksisterende temaer. Det betyr

at man her jobber med å forsikre intern og ekstern homogenitet i denne fasen (Braun & Clarke, 2006). For å få klare temaer gikk jeg frem og tilbake mellom temaene jeg hadde opparbeidet til nå, og leste datamaterialet som de inneholdt. Dette førte til at jeg endret navn på noen temaer, og slo sammen tema som var for like. Noen av temaene var klare og godt definerte allerede i starten av, så i disse tilfellene leste jeg kun igjennom for å forsikre meg at de var gode nok. I en siste gjennomgang før jeg gikk videre til fase fem, leste jeg gjennom alt med forskningsspørsmålet i bakhodet for å sjekke at temaene svarte på forskningsspørsmålet.

#### ***Fase 5: Definere og navngi tema***

Ifølge Braun og Clarke (2006) handler den femte analysefasen om å definere og navngi temaet. I dette stadiet bør temaene være nokså raffinerte slik at de enkelt kan beskrives med ord eller begrep. På grunn av dette bør fokuset være å finne balanse i temaene, der de ikke er for store og komplekse, men heller ikke for smale og lite begrunnede. Derfor bør fokuset ligge på å finne essensen i alle ulike temaer på en sånn måte at man kan beskrive temaene treffende og godt i resultatdelen.

En sentral oppgave i denne fasen var for meg å vurdere om de ulike temaene kunne stå alene, eller om det var behov for undertema for å beskrive temaene bedre. Undertema skaper struktur, og får frem nyanser i større og komplekse tema. Da jeg begynte å se nøyere på muligheten for undertema, gikk jeg periodevis tilbake til fase tre, fordi jeg så at det var nødvendig å inkludere flere nyanser i allerede eksisterende tema, men det var behov for å legge til flere koder for å underbygge enkelte undertemaer. Dette resulterte i at jeg fant undertemaer til alle hovedtemaene, med unntak av ett, fordi hovedtemaet fikk med seg resultatet tilstrekkelig på egen hånd. Navnene på temaene og undertemaene er enkle beskrivelser av essensen til temaet, og er valgt med hensikt om at det skal være enkelt å forstå hva temaet skal inneholde.

#### ***Fase 6: skrive analysen***

Den sjettede fasen benyttes til å produsere skriftlig rapport av hva analysen viser, og dette fremkommer i resultatkapittelet (Braun & Clarke, 2006). I dette kapittelet blir temaene illustrert ved å bruke utsagn fra informantene. Flere av temaene har like utsagn som skal beskrive eksisterende nyanser i resultatet, samtidig som de viser til det samme fenomenet i temaet. Det er også bevisst valgt å inkludere utsagn fra begge informantgruppene, for å fremheve de to perspektivene i temaet. Hvor mange utsagn som er benyttet varierer, da noen nyanser krevde flere utsagn for å få frem, mens andre nyanser kom frem ved bruk av færre, men mer presise utsagn. I løpet av denne fasen gikk jeg tidvis tilbake til tidligere faser, fordi

jeg i skriveprosessen oppdaget nyanser jeg ønsket å kunne begrunne bedre, eller kom frem til mer passende navn på tema gjennom å skrive om det. Dette er i tråd med Braun og Clarke, (2006) sin metode, da de anbefaler at forskeren går frem og tilbake i prosessen.

## Resultater

I følgende kapittel presenteres de empiriske funnene fra denne studien. Tema fra analysen blir illustrert med sitater og eksempler som er tatt fra rådata. Hensikten med studien er å undersøke hvilke psykologiske mekanismer som spiller inn når unge utenfor arbeidslivet skal komme seg inn i arbeid. De ulike temaene som blir presentert i dette kapittelet er basert på deltagerens refleksjoner rundt hva de oppfattet som viktig i en slik prosess. Resultatet diskuteres i lys av teorien i diskusjonskapittelet. Følgende presenteres det fire hovedtemaer for ungdommene med undertemaer, og fire temaer til rådgiverne med undertemaer. Følgende hovedtemaer for ungdommene ble funnet: 1) Instrumentell støtte, 2) Emosjonell støtte, 3) Mestring, 4) Meningsfull jobb. Temaene for rådgiverne var: 1) Instrumentell støtte, 2) Emosjonell støtte, 3) tilrettelegge for mestring, 4) Meningsfullt arbeid. Bakgrunnen for oppdelingen mellom ungdommene og rådgiverne er å best mulig få frem ungdommenes betraktninger om temaet, for så at disse betraktningene kan sees sammen med og komplimenteres av rådgivernes betraktninger. Ved å dele opp slik ønskes det i tillegg å bedre vise at det er to ulike perspektiver som er med i studien; ungdommenes og rådgiverne. I tabell 1 og 2 presenteres en oversikt over hovedtemaer med tillagte undertemaer for begge gruppene fra den tematiske analysen. Tabell 1 inneholder ungdommenes temaer og undertemaer, mens tabell 2 inneholder rådgivernes temaer.

Videre i dette kapittelet presenteres konteksten rundt deltagerne i studien. Deretter skal jeg gå dypere inn i de ulike temaene. Selv om at temaene til ungdommene og rådgiverne er satt opp i ulike tabeller for å vise at temaene er uavhengige fra hverandre, har jeg valgt å presentere de komplementerende temaene sammen i resultatdelen. Det betyr at jeg eksempelvis presenterer hovedtemaet «instrumentell støtte» samlet for ungdom og rådgiver, og deretter undertemaene «Hverdagsrammer» og «skape hverdagsrutiner» samlet. Bakgrunnen for å samle tema som ligner mye på hverandre er for at de samlet gir mer grundig informasjon om opplevelser som informantene i begge gruppene forteller om. Dermed kan refleksjonene utfylle hverandre for å skape best mulig forståelse. Fordi rådgiverne og ungdommene har forskjellige roller i denne prosessen, vil det likevel bli poengtert hvilken gruppe ulike sitat kommer fra, slik at perspektivene ikke blandes.

### Tabell 1

Hovedtema	Undertema
Instrumentell støtte	Hverdagsrammer
	Praktisk tilrettelegging
	Individuell oppfølging
Emosjonell støtte	Kontaktperson
	Tillit
	Sosiale relasjoner
Mestring	Mestring som prosess
	Generell mestring
	Arbeidsrettet mestring
Meningsfull jobb	

**Tabell 2**

Hovedtema	Undertema
Instrumentell støtte	Skape hverdagsstruktur
	Praktisk tilrettelegging
	Lære bort ferdigheter
Emosjonell støtte	Kontaktperson
	Tillit
	Møte ungdommen der de er
Tilrettelegge for mestring	Trapp mot mestring av arbeidslivet
	Ulik mestring for hver enkelt
	Spesifikk mestring
Meningsfullt arbeid	

**Kontekst**

Ungdomsinformantene i denne studien har vært med i et ungdomsprosjekt, der ungdommene ble tilbudt arbeidsrettede og helsefremmende tiltak. Målet for prosjektet var å få ungdommene til sysselsettelse gjennom skreddersydde tjenester og tett oppfølging i en helhetlig intervensjon. Tilbudet gikk derfor ut på at de var med på et dagtilbud der de hadde undervisning og samtaler med veileder. I tillegg fikk de arbeidspraksis innenfor ønsket yrkesfelt, og for de som trengte å fullføre formell utdanning, ble det lagt til rette for dette.

Blant ungdommer innenfor dette prosjektet hadde jeg spisset inn rekrutteringen noe, og ønsket å snakke med ungdommer som hadde vært helt uten arbeid en periode, men som i løpet av dette prosjektet ble sysselsatt. I starten av intervjuene av ungdommene ble de spurt om tankene rundt det å gå uten arbeid. Dette ble gjort for å innhente en forståelse av hvordan de hadde det før de fikk støtte til å komme tilbake til arbeidslivet, og dermed bedre forstå prosessen de var gjennom, i tillegg til å forstå hvorfor de trengte de ulike tiltakene. Ungdommene beskriver tiden utenfor arbeidslivet som noe negativt. De opplevde blant annet at hverdagsrutinene forsvant, dagene ble dermed kjedelige og ensformige. Dette blir illustrert av to følgende sitater:

Ellers så er det et kjedelig liv, for å si det sånn. Jeg har ikke så mye å gjøre, så du drar ikke ut, du blir bare inne. Så det blir på en måte veldig kjedelig, du har ikke arbeid, du har ikke noe å gjøre, så du vil gjøre noe.

Jeg stod opp i sjutiden sammen med de andre og spiste frokost, men jeg hadde ingenting å gjøre. Så det ble veldig sånn at jeg satt på telefonen, spilte spill, rotet på youtube, eller prøvde desperat å finne noe å henge fingrene i .... det er litt sånn at man føler seg utmattet, hele tiden.

En annen betraktning som kommer fram, er mangelen på samhold og hvordan det var et nederlag. Å stå utenfor arbeidslivet er tungt i seg selv, og gir en ekstra påkjenning gjennom at flere av ungdommene opplever avslag fra jobber. En ungdom forteller:

Etter hvert så begynner de man menger seg med på arbeid de og da. Så når de er på jobb så sitter man der alene. Så da blir det jo ikke så stor stas lenger da, som man | tenkte det var før ... Det var lite samhold med folk, nei det er ikke noe særlig det der.»

En annen av ungdommene uttrykte det slik:

Jeg synes, eh en ting var at det følte som et nederlag ... men ellers så var det vanskelig, fordi før jeg kom på Friskgården så hadde jeg jo ikke noe ... Det er, det er litt sånn at man føler seg utmattet, hele tiden. Det er utrolig demotiverende å søke på jobb, etter jobb, etter jobb og bare få avslag.

Samlet beskrives tiden utenfor arbeidslivet som en periode der ungdommene opplevde lite samhold, og det gikk negativt utover hverdagene til ungdommene. Dermed kan det se ut som at ungdomsinformantene hadde en hverdag der de hadde lite å gjøre, samt at de følte seg ensomme.

Rådgiverne som bidro i prosjektet, hadde kunnskap om tiltakene som ble benyttet i prosjektet, fordi de enten deltok aktivt, eller hadde mye informasjon om ungdomsprosjektet. Refleksjonene de gir er derimot på en mer generell basis om rådgivning og ungdommer.

Grunnen til dette er at jeg i hovedsak stilte større åpne spørsmål om deres tanker om hvordan veileder bør støtte ungdom som skal tilbake til sysselsettelse. Å utelukkende snakke om prosjektet ble ikke vurdert som nødvendig for å få grundig informasjon om tematikken, da målet med studien er å undersøke mer overordnet forståelse om hvilke faktorer som spiller inn når man skal støtte ungdom tilbake til arbeidslivet.

## **Hovedtemaer**

### ***Instrumentell støtte***

Instrumentell støtte handler om å tilby noen praktisk støtte, som instruksjoner på hvordan en oppgave skal utføres, eller bistand i utførelsen av en oppgave. I arbeidssammenheng kan dette føre til økt ressurser i form av kunnskap, kompetanse, eller troen på egne ferdigheter (Mathieu et al., 2019). Det første temaet omhandler hvordan informantene uttrykker å ha mottatt instrumentell støtte i prosessen og betydningen av dette. Informantene opplever at den praktiske støtten og rammetiltakene har betydd mye for at de har kommet seg ut i jobb. Hovedtemaet skisserer informantenes tanker om hvordan instrumentell støtte har vært essensiell, og hvordan de i praksis har mottatt denne støtten. Temaet består av tre undertemaer for ungdommene, som er: hverdagsrammer, praktisk tilrettelegging, og individuell oppfølging. For rådgiverne er undertemaene: skape hverdagsstruktur, praktisk tilrettelegging og lære bort ferdigheter. Her vil hverdagsrammer og å skape hverdagsrutiner, praktisk tilrettelegging for begge gruppene, samt individuell oppfølging og å lære bort ferdigheter bli presentert sammen.

### **Hverdagsrammer og å skape hverdagsrutiner.**

Ungdommene beskriver at de før de ble med i ungdomsprosjektet hadde en hverdag med manglende struktur, og dagene ble kjedelige med lite innhold. Dette er et fenomen som også rådgiverne pekte på som en utfordring: «Det kan være døgnrytme, spilling som gjør at en ungdom ikke kommer seg på jobb ... for struktur er jo ofte et problem i privatlivet som gjør at han ikke fungerer i arbeidslivet ... Jeg har en liten mistanke om at det er mye spilling så det er litt vanskelig å komme seg opp om morgenen.» Når ungdommene mister hverdagsrutinene kan dette være et hinder for å komme i aktivitet, delvis fordi døgnrytme og positive vaner er en stor del av en god hverdagsstruktur, og når de ikke har dette kan det oppleves uoverkommelig å stå opp tidlig for å dra på jobb, eller i praksis. Fordi dette ofte er en utfordring som hindrer ungdommene i å komme seg ut i aktivitet, er det viktig for informantene å komme i gang med tiltak for å forbedre hverdagsrommene. For å bistå ungdommene med å få på plass en hverdagsstruktur kommer rådgiverne med ulike tiltak som kan iverksettes:

... så kan det være å gjøre avtale med ungdommen om at han kommer hit hver morgen klokken halv ni, sier god morgen og så går han en tur og drar hjem igjen. Det kan være å sitte med den ungdommen og lage en timeplan for dagen ... Så egentlig ganske sånne enkle grep, men det handler mye om å komme i regelmessig aktivitet.

Gjennom å tilby ungdommene slike enkle oppgaver i starten ble det være overkommelig for ungdommen, samtidig som slike små grep er med på at ungdommen skulle være i regelmessig aktivitet.

I ungdomsprosjektet var en del av tiltakspakken at ungdommene hadde fast oppmøte et sted. Dette kunne enten være et dagtilbud, eller oppmøte på praksis. Følgende sitat illustrerer rammen rundt tilbudet og hva tilbudet kunne innebære: «Da jobbet jeg på butikken tre dager i uken (praksis), så var jeg på dagtilbudet to dager i uka. Og sånn holdt det på i 6 til 7 måneder ... (Beskrivelse av dagtilbudet) det var jo litt forskjellig det og. Stort sett så var det vel litt å bare bruke fritiden på. Være der, prate med folk, gjøre alt fra å spille kort, til å male, til å finne på andre ting, være ute. Ja forskjellige aktiviteter.» Endringen fra å tilbringe mye av dagene hjemme, til å ha et dagtilbud var noe informantene satte pris på. De praktiske tiltakene betydde at de fikk et sted å dra til, innhold i dagene, og faste rammer i løpet av en uke. Dette tilbudet var positivt for informantene fordi hverdagen ble mer meningsfull og håndterbar. En ting som var positivt med å ha et sted å dra til var at ved å ha et sted å dra, så opplevde informantene at de ikke falt utenfor. Denne følelsen illustreres av følgende sitat:

Fordi de ville ha meg der. Så da måtte vi finne ut hva jeg skulle gjøre, men det var vel bare for å få meg ute i noe, så jeg ikke skulle falle helt tilbake og falle ut av alt...

Det er godt å ha noe stabilt da, det er det liksom, det å ha noe å gå til hver dag.

I tillegg til å ha noe stabilt i hverdagen som gjorde at de ikke falt utenfor, opplevde ungdommene det som verdifullt å få en rutine i hverdagen, det var godt at de hadde noe å gjøre. Det å komme seg opp på morgenen, fordi de faktisk skulle et sted, førte til at hverdagen opplevdes mer meningsfull. Følgende sitat uttrykker dette: «Det friskgården gjorde var at mens jeg gikk til psykolog og jobbet var at de gav meg en rutine. De tvang meg opp hver morgen, for å komme meg på bussen, for å dra dit ... Ungdomsprosjektet var så fall bra der, fordi du hadde noe å gjøre.» Ungdommene beskriver i sitatene over at det å få en hverdagsrutine og struktur på uken har verdi i seg selv. Det er positivt å ha noe de skal, noe som tilføres her gjennom dagtilbud eller praksis. I tillegg er det et poeng i seg selv at ungdommene gjennom dagtilbudet må komme seg opp på morgenen. Dette fordi ungdommene tidligere uttrykte at døgnrytmen ble dårlig i tiden utenfor arbeidslivet, og en god døgnrytme var med på å skape hverdagsrutiner. For ungdommene er det å komme seg til jobb en prosess, og løsningen ville



derfor ikke vært å skaffe en jobb til de fleste ungdommene, fordi de av ulike grunner ikke er klare enda. Derfor er det betydningsfullt å gi et tilbud som skaper og opprettholder strukturen i livet til ungdommene mens de venter på arbeid, både for verdien struktur i seg selv gir, og for at overgangen til et arbeidsliv med faste rammer skal bli mer overkommelig.

### **Praktisk tilrettelegging.**

En del av den instrumentelle tilretteleggingen skjer gjennom at rådgivere og andre støttepersoner tilrettelegger praktiske ting rundt ungdommen, for at veien tilbake skal bli mer gjennomførbar. For ungdommene kan det å søke jobb eller praksis være en utfordring, da det innebærer blant annet skriving av CV, jobbsøknad, og intervju, som er oppgaver de ikke har mye erfaring med. Disse utfordringene var for ungdommene et hinder de hadde behov for støtte til å overkomme. Derfor er muligheten til å få praksisplass eller jobb gjennom hjelpeapparatet en viktig start for mange, fordi de får erfaring og muligheten til å prøve seg i arbeidslivet. En rådgiver forteller: «Og så var det mye å finne ut hvor de hadde lyst til å prøve seg i arbeidslivet da ... Å finne praksisplasser, vi var mye på besøk i bedrifter. Det var alle med på da. Og så var det å inngå avtaler med enkelte bedrifter for å få til praksisplass for ungdommene, hvis det var noe spesielt de ville prøve.» En annen forteller om hvordan eksempelvis intervjusituasjonen kunne være en utfordring ungdommen trengte hjelp til:

«Og så snakket vi litt, gjerne før møtet så forberedte vi de på, for noen satt jo med hodet ned, kikket ned og vanskelig med øyekontakt sant, og da måtte vi trene litt på sånne ting først da for å gi et litt godt inntrykk før første møte med arbeidsgiver da. Ehm, og bekledding og alt sånn måtte vi gjennom med noen.»

I sitatet forteller rådgiverne at en del av den praktiske tilretteleggingen omhandler å sammen med ungdommen finne ut hvilken yrkesretning ungdommen vil gå, for så å ordne en praksis, eller lærlingemulighet innen den yrkesretningen. I tillegg til å skaffe slike muligheter jobber rådgiverne med å forberede ungdommen på situasjoner knyttet til arbeidslivet. En rådgiver fortalte at dette kunne innebære å forberede ungdommen på intervjusituasjonen og hvordan man gir et godt førsteinntrykk.

Ungdommene forteller også at de gjennom hele prosessen har fått hjelp og tilrettelegging på praktiske ting som må gjøres for å komme nærmere arbeidslivet, og ting som aktivt kan hindre dem mot målet. Fordi flere opplevde at de hadde alle verktøyene som var nødvendige når de skulle i jobb, fikk de støtte etter behov fra personer i støtteroller. Dette kunne for eksempel være praktisk hjelp til oppgaver som de ikke kunne, men som er viktig. Eksempel på slike oppgaver er hjelp til å forfatte søknader eller hjelp til å skaffe en praksisplass. En informant beskriver: «Jeg fikk jo hjelp til å skrive CV, men jeg gjorde det

meste selv. Jeg søkte jo selv, jeg var jo på intervjuet selv, men jeg fikk hjelp til å se over CV og søknad og sånn.» Videre forteller en annen informant om hvordan bistanden innenfor jobbsøking så ut: « ... men jeg søkte mens jeg var på dagtilbudet og det var litt sånn at jeg måtte søke mens jeg var der så jeg kunne spørre de om hjelp til å formulere hvilke behov jeg hadde.» I sitatene kommer det frem hvordan den ene informanten fikk hjelp til å skrive CV og søknad. Dette er oppgaver som ungdommene ønsker hjelp til, fordi de synes det er utfordrende. Ved at noen som har kompetanse på feltet ser gjennom det man selv har jobbet med, blir informanten også flinkere, og kan på et senere tidspunkt skrive en god CV og søknad selv. Den andre informanten på sin side trengte bistand i hvordan søknaden skulle formuleres. Ved å få hjelp til dette, fikk informanten bedre fortalt om behov, og det øker sjansen for at tilbudet informanten får passer, noe som er viktig for at informanten ikke skal falle utenom.

I tillegg til å motta støtte i utførelsen av oppgaver, forteller noen informanter om at støttepersoner gjorde praktiske koordineringsoppgaver og hjalp de praktisk i møte med andre instanser. En informant fortalte om en periode der det var behov for en person å snakke med på grunn av utfordringer informanten hadde, og hvordan det ble ordnet slik at informanten fikk møte en psykolog:

.... så da ordnet hun møte med psykolog, da noen i familien var ekstra syk ... For selv om det var noe utenfor jobben så hadde det jo noe med jobb å gjøre. Det gikk utover jobben at jeg ikke hadde det bra på en måte.

Sitatet kan tolkes som at det var behov for litt ekstra tiltak en periode på grunn av ting som skjedde i familielivet. Ungdommen uttrykker at situasjonen utenfor arbeidslivet påvirket hvordan det gikk på jobb, og derfor var det nødvendig for ungdommen at det ble koblet på en ekstra instans i en periode for at ungdommen skulle fortsette å fungere i jobb. Praktisk tilrettelegging kan dermed handle om å instrumentelt støtte opp på flere ulike måter.

Informantene forteller om at dette skjer gjennom at de fikk hjelp til gitte oppgaver, eller at det ved behov har blitt koblet inn riktig fagpersonell. Denne instrumentelle støtten hadde ifølge ungdommene effekt i form av at de fikk hjelp til oppgaver de ikke mestret på egen hånd.

**Individuell tilrettelegging og lære bort ferdigheter.** En del av den instrumentelle støtten som tilbys, er å tilpasse tiltakene som blir gitt og lære ungdommene ulike ferdigheter basert på hvilke behov de har. Dette fordi når ungdom får tilbudt tiltak og støtte tilbake til arbeidslivet, har de flest forskjellige utfordringer som krever ulik støtte. Derfor har det stor betydning at de som tilrettelegger og tilbyr støtte har rammeordninger som tillater at man gir

tiltak som har størst innvirkning hos ungdommene. En rådgiver forteller her hvordan slike tiltak kunne se ut:

Vi har jo individuelle planer med de om hva som er deres mål øverst i trappen, og hva som skal være trappetrinnene. Og det kunne være for eks. være å ringe selv til legekantoret, for det var et hinder at det var vanskelig å ringe, og det må vi jo gjøre videre i livet og. Det var ikke nødvendigvis knyttet til arbeid, men alt annet og.

I sitatet kommer det frem at det ikke trenger å være individuelle tiltak som er direkte rettet mot arbeidslivet, men at det også kunne være oppgaver som for noen var utfordrende, og de derfor trengte støtte til å mestre. Betydningen av at støtten var tilpasset kommer også frem i et ungdomsintervju, der det kommer frem at informanten opplever at det er utfordrende å holde strukturen på egen hånd. Dette betyr at å utføre dagligdagse oppgaver kunne være utfordrende, da informanten gjerne glemte viktige ting hvis informanten fokuserte på noe annet. Ungdommen forteller her: «Jeg sliter med å holde strukturen ... fordi jeg klarer ikke to ting samtidig.. jeg trenger at det er andre som kan minne meg på, at nå er det over sju timer siden sist jeg spiste.» I sitatet fortelles det at det er vanskelig å holde på en hverdagsstruktur, og at informanten derfor kan glemme å spise. Derfor kan det ha effekt å skape rammer rundt informanten slik at fokuset kan være på eksamenslesing. På grunn av dette vil tiltaket som beskrives av samme informant som i sitatet over, være effektivt: «Men noe av det som gjorde at det gikk bra var at jeg kunne lese på friskgården ... og når jeg kunne lese på friskgården, betydde det at jeg hadde en kontinuerlig tilgang på kaffe og mat. Det er alltid en voksen til stede som kan hjelpe om man trenger det (til å minne på å spise mellom lesingen).» Informanten hadde behov for støtte i form av gode rammer rundt eksamenslesingen slik at informanten skulle få til å lese effektivt. Det å ha et dedikert sted der informanten kan fokusere på lesing, og at noen minner informanten på essensielle behov som en god måltidsrytme, gjorde at informanten fikk til å lese til eksamenene som skulle tas opp. Dette kan ha stor betydning fordi informanten trengte å forbedre karakterer for å komme inn på skole som informanten ønsker. Prosessen med tilrettelegging for denne informanten ser derfor ut å ha flere fasetter for å nå målet om å ta opp eksamener. Her kan det argumenteres for at de ulike tiltakene er individualisert slik at de passer til den aktuelle informanten og slik blir mer treffsikker mot informantens behov.

Dette skisseres videre med en annen informant som hadde en lignende situasjon der det manglet fag for å ha fullført videregående. Informanten forteller:

... og så bestemmer jeg meg for å gå på restaurant og matfag, så det gikk jeg halvveis, nesten hele året rundt. Men da ble det mye fravær, så det fungerer ikke greit for meg.. det var jo rett og slett etter jeg strøk på andreåret på vgs, eh, kokk og servitør.»

I sitatet kommer det frem at informanten ikke fullførte hele VGS, og derfor havnet utenfor arbeidslivet. I motsetning til senarioet som ble beskrevet i avsnittet ovenfor, var ikke løsningen for denne informanten å få tilrettelagt skolegangen slik at VGS ble fullført, men en mer arbeidsrettet vei tilbake. I sitatet under blir denne prosessen forklart:

... men etter et år så ble det sånn at jeg fikk en ny kontakt. Han får meg til å komme ut i jobb. Han hjelper meg med å jobbe, som han fant en jobb til meg på restaurant. Så det jeg startet å jobbe med (servitør) ... og etter hvert sa han(veileder) at jeg må få meg kompetansefagbrev. På grunn av dette går jeg gjennom lærlingekandidat i kompetansefagbrev. Det har jeg gått fire år i lærlingtiden.

Som sitatet illustrerer, er tilretteleggingen hos denne informanten rettet mot å komme seg i jobb, og ta kompetansebrev fremfor å gå VGS. Dette viser hvordan det blir vurdert tiltak individuelt mot de ulike ungdommene, for å finne noe som fungerer for hver enkelt. Å kunne skape ulike rammer av tiltak slik ser ut til å være viktig for ungdommene da de som vist i sitatene, og ellers i intervjuene, forteller om forskjellige utfordringer, og derfor har de ulike behov angående tiltak og tilrettelegging. Ved å gjøre dette dynamisk gjennom hele støtteprosessen, kan det bli enklere for ungdommene å suksessfullt komme inn i arbeidslivet, og bli der.

### ***Emosjonell støtte.***

Det andre temaet omhandler betydningen av emosjonell støtte gjennom prosessen, og hvordan denne støtten har hatt en stor betydning i at prosessen ble suksessfull. I temaet over ble viktigheten av en god ramme og tilstedeværelsen av effektive tiltak. Ungdommene er derimot klare på at det ikke er nok at tiltakene er der, det er av like stor viktighet at de gjennom disse tiltakene har tillitt til støttepersonene og føler seg sett i prosessen. Derfor er emosjonell støtte og instrumentell støtte komplimentære, da tilstedeværelsen av begge sammen øker kvaliteten på prosessen. Å tilby god emosjonell støtte er ifølge rådgiverne også et mål i seg selv, da de forteller at det er vanskelig å tilby støtte til noen, uten at man har en god relasjon gjennom prosessen. Undertemaene i dette temaet er: kontaktperson, tillit, samt sosiale relasjoner og å møte ungdommene der de er.

**Kontaktperson.** En stor del av den emosjonelle støtten ungdommene mottar blir gitt gjennom kontaktpersonen de har i ungdomsprosjektet. Denne kontaktpersonen er ofte en person ungdommen får tildelt som nærmeste støtteperson, for eksempel hos nav eller Friskgården.

Rådgiverne beskriver at det kunne være en person ungdommene er trygge på, og kjenner godt bidrar til at prosessen inn i arbeidslivet forbedres. Et eksempel på slik forbedring er at ungdommen føler seg tryggere i møte med nav. Rådgiver forteller her:

Jeg tror at det møtet med nav er anstrengende for mange, så det å ha med seg noen i det møtet som de er trygge på, det var veldig hjelpelig tror jeg. For da kunne vi etter hvert pushe de til å ringe selv, eller gå innom selv, hvis det var noe som skulle leveres, sånn at de fikk trent seg på det. men at jeg kan være med som en støtte. Og noen trengte ikke noe mer enn noen som satt der(kontaktpersonen).

Sitatet forteller hvordan det å være med i Navmøter er med på å trygge ungdommene, og gjør at de også gjør fremskritt på egen hånd etterpå. For at det skal være positivt at ungdommene har med seg noen inn i møtet, bør det være noen ungdommer kjenner godt og er trygge på, som rådgiveren påpeker i sitatet. Dette illustrerer viktigheten av å ha faste personer rundt seg, som ungdommene kan støtte seg på og være trygge rundt.

Å ha en fast person over tid, var noe ungdommene også satte pris på, både fordi det ga en trygghet, og fordi det gjorde prosessen enklere når de visste at de hadde en person de kunne spørre om ting de lurte på, eller trengte hjelp til. I følgende sitat forteller en ungdom om fordelene med å ha en kontaktperson:

«Det er jo viktig for meg, fordi, hvis jeg trenger hjelp, jeg plages med noe, eller lurer på noe så kan jeg alltid spør denne personen om det jeg trenger hjelp til. Så kan denne personen (kontaktpersonen) ta det videre.

Denne oppfattelsen deles også av en annen ungdom som forteller om sin kontaktperson:

Jeg synes jo den personen jeg hadde på friskgården var veldig viktig må jeg si. Det var jo hun som hjalp meg gjennom det ... For meg så var det jo greit, for da visste jeg hvem jeg skulle kontakte hvis det var noe. For jeg kontaktet jo henne hvis jeg var på vei ned til kjelleren.

I disse sitatene forteller ungdommene hvordan det å ha en kontaktperson gjør at de har en trygg person de kan kontakte, og de slipper å lete rundt for å finne riktig person for å spørre, da kontaktpersonen kan ta spørsmålet videre. Dette er noe som oppleves positivt, da de sier det ikke alltid er lett å vite hvem som skal kontaktes for hva, og dette skaper forvirring og usikkerhet for ungdommene. Dette peker på at kontaktpersonen representerer en stor del av den emosjonelle støtten ungdommen opplever i prosessen inn i arbeidslivet. I den utsatte posisjonen ungdommene uttrykker å være i når en står utenfor arbeidslivet, vil en slik støtteperson derfor bidra til at man har noe fast. På grunn av dette anses det som svært positivt

for ungdommene at de har mulighet til å få en fast støtteperson og at dette gir en fordel i støtteprosessen.

**Tillit.** Når ungdommene skal inn i arbeidslivet, er det viktig at de har tillitt til de rundt som skal fasilitere med tiltak og støtte. Begrepet tillit handler om troen på at noen er til å stole på, eller innehar egenskapene som trengs for å mestre en gitt situasjon, eller oppgave (Young & Daniel, 2003). Tillitt er en av komponentene av emosjonell støtte, da det ikke er nok å ha en støtteperson eller folk rundt seg som tilbyr støtte, man må stole på menneskene rundt seg som tilbyr støtten (Pohl & Galletta, 2017). Dette har spesielt høy betydning fordi flere ungdommer som har vært inne i ulike støttesystem over tid, opplever svikt og manglende oppfølging. En rådgiver forteller:

Eh, det var jo veldig mange som hadde med seg mange historier om svik, opplevd systemsvikt, ja mange ganger ... Det kunne godt hende at de hadde opplevd at det som foregikk rundt seg var litt tredd over, for eksempel at de ble sent til psykolog og så vil du ikke til psykolog selv. Eller på rektors kontor så sitter du. Mye negative opplevelser med sånne ting, og da blir ikke situasjonen god etter hvert.

Rådgiveren forteller at det er mange ungdommer som har blitt sviktet av systemet flere ganger, og følt at tiltak blir påtvunget, slik at de ikke selv har noe de skulle sagt. For å skape en god relasjon, der ungdommen jobber sammen med rådgiver for å få til en god løsning, vil derfor tillit være en viktig komponent. En rådgiver forteller:

Jeg kan ikke hjelpe en ungdom hvis jeg har null respekt og forståelse for hvor han(ungdommen) er, og klarer å forstå det. Det er jo en veldig typisk ting i møte med ungdommer, at jeg må spørre om mye.. Du må vise respekt og forståelse for der ungdommen er (i prosessen) ... Så litt sånn smalltalk i starten så du klarer å finne en eller annen knagg, det er ganske viktig for å skape den tryggheten og tillitten.

I sitatet forteller rådgiveren at noe av det første de gjør i møte med en ungdom, er å vise forståelse med den hensikt å skape trygghet og tillitt hos ungdommen. Dette er viktig for at ungdommen skal oppleve at det er greit å åpne seg for rådgiveren, slik at rådgiveren kan tilby riktig støttetiltak. Betydningen av tillitt mellom støtteperson og ungdom kommer frem blant annet ved at en ungdomsinformant forteller om viktigheten av tillitt til sin kontaktperson:

Så de (tidligere veiledere) får ikke så mye informasjon ut av meg, så det blir på en måte veldig vanskelig å ha sånn kontakt, eller snakke ... Når det kommer til at han (ny kontaktperson) jobber fort, så er det fordi han kommer inn på meg raskere. Så han fikk meg til å snakke med han, så han forstår veldig fort.

Denne ungdommen fortalte om mangel på tillitt og trygghet hos tidligere støttepersoner, men når det oppstod en tillitsfull relasjon mellom ungdommen og en støtteperson gikk jobben mer effektivt, fordi støttepersonen kom inn på ungdommen slik at ungdommen var trygg på å snakke om ønsker og behov. Det kan se ut som tillitt er en del av den emosjonelle støtten som må på plass for at andre aspekter skal fungere godt. For at ungdommen skal få til et godt samarbeid med veileder og være trygg i prosessen, må tillitten være på plass. Videre kommer det frem at for at dette skal skje, må rådgiveren jobbe aktivt mot ungdommen, og vise trygghet og respekt i prosessen.

**Sosiale relasjoner og å møte ungdommen der de er.** I prosessen inn i arbeidslivet uttrykker ungdommene at det er viktig for dem med meningsfulle sosiale relasjoner. Med sosiale relasjoner menes forholdet ungdommene har med sine rådgivere og andre ungdommer i prosjektet. Rådgiverne peker på at for at de skal oppnå gode sosiale relasjoner mellom ungdommen og rådgiver, må de møte ungdommen der de er. Når dette blir vellykket opplever både rådgiverne og ungdommene at prosessen blir bedre. En rådgiver fortelle hvordan de går frem for å oppnå dette:

Klarer å møte ungdommen der ungdommen er tenker jeg ... For eksempel ikke tvinger de til å sitte på et kontor en time og prate, når de ikke hadde lyst til det. For det tror jeg er en feil som mange gjør, de bruker tid, men hvis du bruker tiden sånn så tipper jeg at det tar lengre tid. Og det å være litt personlig i møte med dem, at vi liksom ikke er noen overmennesker.

Her forteller en rådgiver om hvordan det ikke er nok å bruke tid, fordi det å gå inn i relasjon på ungdommens premisser også er en del av den emosjonelle støtten. I rådgivernes sitat fortelles det at man kan gjøre ungdommen mer komfortabel med å ta samtaler utenfor kontoret, hvis de ikke trives i kontorsettingen. Dette eksempelet viser hvordan rådgiver kan finne ut hvilken tilnærming ungdommen trenger for å være komfortabel i veiledersituasjonen.

Påvirkningen av gode sosiale relasjoner kommer godt frem når ungdommen kommer utfor en utfordring. En ungdom forteller om hva som var viktig i prosessen, og forteller at kontaktpersonen hadde hatt en stor rolle i å støtte ungdommen inn i arbeidslivet: «Jeg synes jo den personen jeg hadde på friskgården var veldig viktig må jeg si. Det var jo hun som hjalp meg gjennom det ... for jeg kontaktet jo henne hvis jeg var på vei ned til kjelleren.» I dette sitatet forteller en ungdomsinformant at kontaktpersonen på friskgården var en viktig støttespiller, og det at ungdommen hadde en god relasjon til kontaktpersonen, slik at det var trygt å støtte seg på kontaktpersonen hvis noe var vanskelig. Videre forteller ungdomsinformanten at dette ble betydningsfullt fordi ungdomsinformanten på et tidspunkt

hadde behov for emosjonell støtte for for noen utfordringer, som førte til at ungdommen hadde det tungt. Dette fremhever betydningen av en god relasjon, fordi gjennom en god relasjon mellom ungdom og veileder, ble det gitt oppfølging på utfordringer på aspekter utenfor arbeidslivet direkte, men som likevel var negativt for arbeidssituasjonen. Dermed viser eksempelet over hvordan relasjonen mellom kontaktperson og ungdom får stor betydning fordi det fører til at ungdommen faktisk benytter seg av den støtten en veileder kan tilby.

Et annet aspekt av sosiale relasjoner som ungdommene trekker frem som positivt, er det sosiale i gruppen som er med i ungdomsprosjektet. En ungdom beskriver hvordan dette samholdet så ut:

Så var det jo for å få noe sosialt også da. Vi var jo flere der, så det var ikke bare for å lese. Vi var jo sammen, vi gjorde jo litt ting ... og så lagde vi mat sammen, så gjorde vi kanskje noe felles et par timer så. Vi kunne jo velge litt selv.

En annen ungdom forteller hvorfor dette opplevdes positivt:

Nei det var greit da, for det første for å prate med folk da (ungdommer på dagtilbud ungdomsprosjekt), alt i fra tidligere opplevelser og hva folk tenker å gjøre i fremtiden. Forskjellige ideer, og alt mulig. ... Det er jo ikke noe man får om man ikke oppsøker det. Det er greit å få delt hvis man har noe å dele, og ja, man opplever jo ting, og det er jo den snakkingen og kommunikasjon da. Ja det er den biten, sosialiseringen.

Ungdommene satt pris på et sted der man kunne møte andre, og gjøre hverdagslige ting sammen, i tillegg til at de fikk dele opplevelser flere hadde vært gjennom. Dette gjorde at de fikk et felleskap i prosessen inn i arbeidslivet, og hadde noen de kunne snakke med andre som gikk gjennom det samme. Dette viser til at ungdommene hadde nytte av sosiale relasjoner med andre unge i samme situasjon, i tillegg til personer i rådgiverrollen. En del av den emosjonelle støtten de unge i studien hadde behov for var gjennom gode sosiale forhold til de rundt seg, både andre unge og rådgiver, i tillegg til at personer i veilederrollen måtte tilpasse seg ungdommen for å skape trygghet i relasjonen.

### ***Mestring og tilrettelegging for mestring***

Begrepet mestring er mye brukt i moderne psykologi. Det handler blant annet om opplevelsen at man er i stand til å håndtere oppgaver og utfordringer på en god måte. Positive faktorer for mestring er optimisme, positivt selvbilde, tro på egne evner, og sosial støtte. Et eksempel på hva som kan skape mestring, er at man får til en utfordrende oppgave på jobb (Benita et al., 2014; Svartdal, 2018). I intervjuene kom betydningen av mestring, og mangelen på det i tiden utenfor arbeidslivet, frem. Underkategoriene i dette temaet er: mestring som prosess og trapp mot mestring av arbeidslivet, og arbeidsrettet mestring.



## Mestring som prosess og trapp mot mestring av arbeidslivet

Når rådgiverne snakker om mestring, kommer det frem at mestringen blant de unge er noe som må bygges fra starten av, og at de må begynne på et lavt nivå med å tilrettelegge for mestring på mindre ting i starten. De forteller at ungdommene har lite mestringstro og selvtillit når de begynner prosessen. En rådgiver sier:

For fryktelig mange av de har jo opplevd lite mestring lenge. Spesielt sånn på skolen da kanskje sant, det var kanskje enda en ting som har skjedd nylig da, at de har droppet ut eller bestemt seg for å bruke lenger tid på et løp, og det er jo et slags nederlag.

I sitatet fortelles det om situasjonen til en del unge uten arbeid. De har ofte opplevd lite mestring over tid, og når de tar avgjørelsen å droppe ut av videregående eller arbeid, er det et nytt nederlag. Denne opplevelsen deles av ungdommene som beskriver tiden uten arbeid som en påkjenning som føles tungt. En ungdom forteller her: «Jeg tror ikke jeg opplevde noe mestring i den perioden nei (Tiden uten arbeid). Det blir kjedelig veldig fort det.» I sitatet beskrives perioden uten arbeid som en tid med lite mestring. Informanten forteller også i intervjuet at det var lite givende å være uten arbeid. Denne opplevelsen understreker behovet for å tilrettelegge for mestring og å jobbe med de unges selvtillit fra starten av prosessen. Rådgiverne forteller at dette er noe de målrettet gjør, og anser det som en del av prosessen. I denne oppbygningsfasen er det viktig å begynne med små steg som kan gi mestring da større oppgaver kan føles uoverkommelige. En rådgiver forteller:

... de har ikke med seg fryktelig mye selvtillit da, så da brukte vi litt tid på å trene opp det først da, finne den ... synliggjøre de små mestringene i starten ... og det er jo ikke sånn at det å klare å koke saft her er det samme som å få til norskprøven, men det gir jo uansett den her mestringsfølelsen. Å lære seg noe nytt, det er jo masse mestring i det.

En annen rådgiver svarer dette når jeg spør om hvilke vurderinger som gjøres når de skal tilrettelegge for suksess hos ungdommene:

Det er mestring. Hva er det mulig for denne ungdommen å mestre, for å føle at de er vellykket. For de har jo gjerne mange nederlag, eh, før vi skal komme i aktivitet, så det med trygghet og mestringsfølelse er det viktigste.

Denne stegvise mestringsprosessen forteller en rådgiver mer spesifikt om her: «Vi har jo individuelle planer med de om hva som er deres mål øverst i trappen, og hva som skal være trappetrinnene. Og det kunne være for eks. å ringe selv til legekantoret for det var et hinder»

I begge sitatene fortelles det at mestring er noe som mangler, og at det derfor er noe rådgiverne må ta tak i fra starten av prosessen, der de begynner med små steg og bygger opp derfra. En rådgiver gir deretter noen eksempler på hvordan en oppbygningsprosess gjerne startet med enklere ting som ikke var direkte rettet mot arbeidslivet:

Ja, så det (skape mestring) jobbet vi veldig mye med når de var her. Det var sånn når vi var på tur så fikk de tenne på bålet da hvis det var noe de ikke hadde holdt på med før, eller klare å gå litt lenger, altså veldig mye forskjellige oppgaver, matlaging, fotografering, maling, ulike ting, ja stort spenn så at alle skulle få noe de opplevde mestring med.

For rådgiveren handler det mye om generell mestring i starten, og flere situasjoner der man får til noe man ikke har mye erfaring med kan starte en positiv mestringsprosess. En ungdom forteller om aktiviteter som var positive i ungdomsprosjektet, og som ungdommen opplevde å dra nytte av:

Vi gikk på tur og sånn. Det var ikke sånn at jeg bare satt og leste ... Også at vi dro ut, så gikk vi tur, bare for å gå tur. Eh, og vi bakte kake og det var litt sånn. Også hadde de noen aktiviteter i et rom, der vi også fikk pusteøvelser og avslapningsøvelser ... Jeg tok med meg mye av dette videre ... Jeg føler at da har jeg, i løpet av prosessen med friskgården har jeg fått bevist at jeg kan klare ting, jeg kan klare å gjøre ting som jeg ønsker.

I sitatet kommer det frem at ungdommen har følt på mestring gjennom å gjøre nye aktiviteter, og å lære nye ferdigheter. Her vises det hvordan utfordringer som ikke var relatert til arbeid har skapt mestring, i tillegg til at det har gitt økt selvtillit, som kan tas med videre inn i arbeidslivet. Dette fordi gjennom troen på at man kan nå sine mål, er noe som har positiv innvirkning når man møter utfordringer på jobb.

Informantenes refleksjoner om hvordan man bygger opp mestring og selvtillit, gjerne ved å begynne i det små, og fremheve mestringsopplevelsen i ulike type oppgaver, indikerer at mestring sees som en prosess der de jobber med mestring stegvis fra små mestringer i dagliglivet, til å til slutt mestre et arbeidsliv. Løfte det opp. Dermed blir denne stegvise mestringsprosessen en del av mestringsaspektet informantene så på som en viktig del av veien inn i arbeidslivet.

**Arbeidsrettet mestring.** Ungdomsinformantene i dette utvalget uttrykker også å oppleve mestring når de oppnår arbeidsrelaterte resultater. Arbeidsrettet mestring handler derfor om den mestringen ungdommene opplever i direkte forbindelse med sysselsettelse. De er stolte over å få jobb, fullført utdanning, eller at de fikk til ting i arbeidslivet. Dette illustreres av

følgende sitat: «Det positive (med ungdomsprosjektet) jeg vil si, er at jeg har fått meg kompetansefagbrev, som gjør at jeg er veldig glad og stolt av meg selv.» Likt denne ungdommen trekker også en annen inn hvordan mestring har oppstått når ungdommen opplever å håndtere arbeidssituasjonen på en god måte:

Jeg følte jo det (mestring) når jeg fikk bekreftet i praksisen at jeg gjorde en bra jobb. Og når jeg så da at jeg fikk til noe. Også følte jeg jo mestring når jeg fikk lærlingeplass. Og det siste året nå, når jeg kom på skolen og fikk til det, og fikk til fagbrev. Da har jeg jo følt at jeg faktisk får til noe.

Begge sitatene illustrerer eksempler på hvilke positive opplevelser ungdommene har hatt i møte med arbeidslivet etter ungdomsprosjektet. Ungdommene har mestret ting i arbeidslivet, og uttrykker derfor stolthet over å ha nådd sine mål. For å komme dit at arbeid er en mestringsarena, har støtten de har mottatt hatt betydning, tenker ungdommene. Selv om de trenger å utfordre seg, og overkomme oppgaver som er krevende, har de hatt noen i ryggen som har lagt opp et løp som gjorde det mulig å overkomme utfordringene. En ungdom reflekterer rundt balansen mellom tilrettelegging og å stå på egne bein:

Men jeg gjorde jo mye selv, jeg var jo mest alene der (jobb). Men de var der hele tiden hvis det skjedde noe. ... Også må man få prøve litt selv, det er viktig at man ikke får alt tilrettelagt for seg, men at man får prøve selv. Også må det være såpass, at det du prøver på er noe du mestrer. Du kan ikke bli satt til noe du ikke får til. For da mister du motivasjonen. ... Jeg har følt at jeg får det til og da har det også vært artigere å prøve.

I sitatet forteller en ungdom om sin vei ut i arbeidslivet. Det å gjøre ting selv og få prøve selv kom frem som betydningsfullt for ungdommen, men ved at støttepersonene i prosessen tilrettela for at ting ble overkommelig, og var der hvis det var noe, ble veien inn til jobb en mestringsarena for ungdommen.

Denne balansen mellom tilrettelegging og selvstendighet, er noe rådgiverne tilbyr dypere innsikt i. De forteller om en målrettet tilrettelegging, med opptrapping og støtte inn mot arbeidslivet, der målet er at ungdommene skal oppleve at arbeidslivet er en arena de mestrer. For at dette skal oppnås begynnes det ofte med små arbeidsrettete mål, for at opplevelsen rundt jobb skulle bli positiv, og noe ungdommene får til. En rådgiver forteller om hvordan de ofte legger opp arbeidsløpet:

... det å mestre oppmøte der (praksis) og ikke noe annet er kanskje mer en nok for noen, at det er det som er hovedmålet, det å møte opp ... Så skrev vi den avtalen med

arbeidsgiver og noen hadde kanskje to timer i uken først med mål om å øke etter hvert, for å ikke begynne for mye og måtte trappe ned slik at de får livsmestring med det da. Rådgiveren sier hvordan små trinn inn i arbeidslivet var viktig, gjennom å fokusere på enkeltaspekter som oppmøte, og at det da var viktig med små krav i starten slik at de fikk frem mestringen hos ungdommen.

Mestring spesifikt rettet inn mot arbeidslivet er dermed et aspekt innen mestring både ungdommene og rådgiverne trakk frem som en del av prosessen tilbake til arbeidslivet. Fordi jobbsituasjonen for mange ungdommer tidligere har vært anstrengt og noe de ikke får til, trenger de tilrettelegging når de skal ut i arbeidslivet.

### ***Meningsfull jobb***

Et tema som kom frem under intervjuene var muligheten til å ha en jobb de liker. For ungdommene var det viktig å oppleve mening i arbeidssituasjonen gjennom å få en jobb de trives i, og finner meningsfull. De fortalte at å få gå den retningen de ønsket var viktig for motivasjonen, og hvordan arbeidslivet var mer meningsfullt når det var innenfor det feltet de ønsket. I et intervju ble ungdomsinformanten spurt om hvilke jobber informanten hadde søkt på. I følgende sitat deler ungdomsinformanten sine tanker rundt dette: «Nei egentlig ikke (søke jobber innen forskjellige arbeidsfelt), jeg vil jobbe med det som jeg, den jobben jeg har erfaring mot. Hvis det er en annen jobb som jeg ikke har erfaring mot, så tør jeg ikke søke.» Å jobbe innenfor et felt ungdomsinformanten ikke hadde erfaring i, var uaktuelt, fordi det oppleves utrygt. Senere i intervjuet kommer det frem at tilretteleggingen fra rådgiver som fører til en jobb ungdommen føler passer var viktig. Informanten forteller:

Han (veileder) jobber veldig fort, eh, han prøver å få meg til å komme på jobb sånn skikkelig så han leter etter jobben som jeg passer til, som jeg fortalte han. Han hører på meg. Og så på en måte å få meg til å bli motivert mot jobben, så jeg ikke mister jobben gjennom lærlingetiden.

For ungdommen var det å bli hørt på hvilken arbeidsretning som skulle velges avgjørende for at motivasjonen skulle holde gjennom lærlingetiden. Ved å finne et yrke og en arbeidsplass som passet ungdommen, uttrykker ungdommen å være svært fornøyd med dagens arbeidssituasjon:

Altså, jeg setter stor pris på jobben jeg har nå. De som jobber der har hjulpet meg gjennom lærlingetiden, så jeg setter pris på det de har gjort for meg. ... det er jo en veldig trivelig arbeidsplass da. .... Jobben som jeg gjør nå, så elsker jeg å være servitør. Jeg elsker å møte nye folk, snakke med folk, smile hver dag og være blid. Så jeg trives med det.

I sitatet svarer ungdommen på hva som gjør at ungdommen ønsker å bli i jobben, og hva som gir motivasjon. Her kommer det frem at jobben i seg selv er en stor motivasjonsfaktor. Det å kunne gjøre noe man brenner for førte til at ungdommen opplever arbeidslivet som en positiv arena som vedkommende ønsker å bli i. Denne refleksjonen deles også av andre ungdomsinformanter som forteller:

så går det bedre og bedre nå, så da går det kanskje bedre og bedre i fremtiden også. Jeg tror det er en jobb det er lurt å være på innsiden av. .... Nei, det. Det kjennes mer verdifullt, men det er jo fordi det her er et yrke som jeg har lyst til å fortsette med.

For en ungdom var det avgjørende at jobben var innenfor noe interessant:

Og så er det å finne interessen til den personen der, og holde det der. Hadde jeg begynt på praksis et helt annet sted der jeg ikke var interessert hadde jeg helt sikkert ikke fortsatt. (Hvis jobben jeg hadde fått jobb i var innen et felt jeg ikke var interessert i) Nei da hadde jeg nok bare sluttet, så hadde jeg bare levd hjemme så lenge det hadde gått.

Den samme informanten forteller om aspekter ved arbeidsplassen som oppleves som spesielt positive, og hva de betyr for hverdagen;

Vi er ganske gode på å hjelpe hverandre (på arbeidsplassen), så hvis det er noe man ikke takler så kan man spørre noen om hjelp. Det gjør jo at man klarer mer. Og at det er så variert, man går ikke og gjør det samme hver dag. Og så er det med unger, jeg synes det er veldig gøy å jobbe med unger.

Interesse for arbeidet man skal ha, er avgjørende for ungdomsinformantene. I en situasjon der de hadde blitt satt til en vilkårlig jobb, mener de at de ikke ville fortsatt i den aktuelle jobben. Videre vil riktig jobb gi opplevelsen av mening og intensjon om å bli i jobben. Dette peker på viktigheten av jobbmatch, og at veilederne bør jobbe for å finne et yrke som passer ungdommene godt.

Jobbmatch er et tema rådgiverne har god kjennskap til, og trekker frem som en del av tilretteleggingen ungdommene bør få. Når målet er at ungdommen skal ut i varig sysselsettelse, må jobben man går til passe den enkelte, og være meningsfull for ungdommen. De forteller om hva som ligger bak at ungdommene får en jobb som passer, da det er veloverveide tiltak som benyttes for å finne en jobb ungdommene skal være motiverte til å fortsette i. En rådgiver forteller:

Og jobbmatch er noe vi snakker veldig mye om. Det er ikke sånn at du har sagt en gang at du vil bli mekaniker så da kjører vi på med det. Vi må faktisk ut og teste, er det det du vil. Og er det ikke det du vil, så tester vi noe annet.

Den andre rådgiveren reflekterer rundt samme tema, og eksemplifiserer med en historie som viser hvorfor drømmer er viktig:

Jeg tenker at (drømmejobb)drømmer skal du aldri ta fra noen. ... Så er han sånn «nå vet jeg hva jeg skal bli, jeg vil bli fisker på sjøen.» Og da, heldigvis tok jeg han på alvor ... men i hvert fall så tok jeg kontakt med en skipsreder i Ålesund, eh, sånn storbåtreder fikk tak i navn, og han var interessert i folk. Guttungen ringte til han, så tror jeg ikke det gikk mer en tre fire år, så var han bas på den fiskebåten. .... Så den historien bruker jeg på å minne meg selv på at du skal aldri tro at du vet hva som er best for folk, for det er noe med disse drømmene og ... idealet er jo at du skal ikke rådgi, du skal veilede, men det å prøve å åpne dører for å tenke andre tanker og det å se andre muligheter.

I prosessen med å finne riktig arbeidsretning må veilederne sammen med ungdommen finne ut hvilken retning ungdommen bør gå. Deretter gir praksisplass en mulighet for å undersøke hvorvidt yrket faktisk er slik ungdommen så for seg, og passer vedkommende. Her er det viktig at det er fleksibilitet i prosessen, slik at man kan endre fremdriftsplanen hvis det første yrket ungdommen prøver ut ikke er slik ungdommen så for seg. Videre mener en rådgiver at drømmene til ungdommen bør respekteres. Selv om man som rådgiver kan komme med forslag og veiledning i forhold til hvorvidt yrkesdrømmen er realistisk, så bør ungdommene få stor grad av medbestemmelse i hvor de skal få prøve seg i jobb eller praksis, fordi å ha jobben de faktisk drømmer om betyr mye for ungdommen.

I temaet muligheten til meningsfull jobb redegjøres det dermed for betydningen av en jobb ungdommene trives i og finner meningsfull. For ungdommene førte riktig yrke til at de trivdes og fortsetter i jobben. Målet om en meningsfull jobb var også grobunn for motivasjon til å forsøke å komme seg inn i arbeidslivet, i tillegg til at det var det krav for noen, da de uttrykte at det ikke var aktuelt å jobbe med noe de ikke fant interessant. For rådgiverne betød dette at de jobbet aktivt sammen med ungdommen for å finne ut hvilken yrkesretning de burde satse på, og tilrettelegge veien inn mot dette yrket.

### **Diskusjon**

I denne studien intervjuet jeg ungdommer som har lyktes i å komme inn i arbeidslivet. Alle kunne fortelle om en hverdag i dag der de oppriktig setter pris på jobben sin, og er takknemlige for å ha en meningsfull jobb. Det jeg ønsket å belyse var hvilke faktorer som har ført de til dit de er i dag. For å oppnå innsikt i dette, ble to rådgivere intervjuet i tillegg til ungdommene. Resultatet fra denne studien viste fire faktorer som hadde stor betydning for at

reemployment ble et faktum for ungdommene. I dette kapittelet vil jeg drøfte hva som gjorde at ungdommene opplevde disse faktorene, og hvilke mekanismer som gjør disse faktorene positive for reemployment. Her vil jeg benytte den utvalgte teorien og empirien til å belyse hvordan de ulike faktorene kan knyttes til at ungdommene kom inn i arbeidslivet.

### **Meningsfullt arbeid**

I resultatdelen kommer det frem at det i dag går bra med ungdommene med tanke på deres arbeidsstatus. Meningsfullt arbeid stod for ungdommene som et lys i enden av tunnelen, noe de ønsket å oppnå, som derfor motiverte de til å forsøke. De er også svært fornøyde med hvordan rådgiverne tilrettela for at de skulle få muligheten til å komme i meningsfull aktivitet. Dette narrativet sammenfaller med lignende norsk forskning der betydningen av meningsfullt arbeid hadde positiv innvirkning hos ungdommene som fikk tiltak (Bø-Rygg & Oltedal, 2017). I dette prosjektet ble ny metodikk brukt for å forbedre tilretteleggingen, noe som ifølge ungdommene førte til at relasjonen med veileder ble forbedret, og de fikk bedre kartlegging. En bedre relasjon og kartlegging resulterte videre til at ungdommene var mer fornøyde med arbeidspraksisen, da veilederne traff bedre på yrke. Når man ser mitt resultat i lys av denne rapporten kan det bety at grundig kartlegging over tid, der ungdom og veileder samarbeider tett sammen, har ført til at ungdommene i prosjektet kom ut i meningsfull sysselsettelse. Bakgrunnen for dette er at når veilederne kjenner ungdommens styrker, svakheter og ønsker, blir plasseringen i arbeidslivet mer treffsikker, slik at ungdommene får arbeid de trives i. Veilederne mener det er viktig at ungdommene får jobbe med noe de liker, og når de kjenner til hva ungdommen får til, og vet hva ungdommen vil, blir prosessen enklere også for dem, da de ikke feilplasserer ungdommen i like stor grad og ender opp med at ungdommen ikke trives.

Hvorfor det er positivt at veilederne hører på ungdommens yrkesdrøm og tilrettelegger for at de skal få en jobb de opplever som meningsfull, er et spørsmål forskningen enda ikke har besvart direkte. Det har dog blitt sett på indirekte gjennom en studie som undersøker jobbsøkerens autonomi (Koen et al., 2016). Funnet her var at jobbsøkere som mottok tilrettelegging av arbeidsveileder og fikk velge yrkesretning selv var mer motiverte til å søke jobb, samt hadde bedre jobbsøkeratferd. Bakgrunnen for dette resultatet var ifølge forskerne at man er mer motivert dersom det man arbeider mot er en meningsfull jobb (Koen et al., 2016). Dette er et interessant funn sett i lys av mine resultater om meningsfull jobb. I min studie var det også tydelig at ungdommene opplevde motivasjon knyttet til drømmen om en jobb de likte, og noen så på dette som en forutsetning for at de skulle prøve å få seg jobb.

Et annet aspekt av meningsfullt arbeid som kommer frem, er ungdommenes opplevede av arbeidshverdagen sin etter jobbsøkerprosessen. Ungdommene fra studien er i stor grad positive til sin arbeidsstatus i dag, der alle enten er i en jobb de trives i, eller er i et utdanningsløp mot ønsket jobb. Av disse ungdommene beskrives nåværende arbeid som interessant, verdifullt og noe de oppriktig liker å gjøre. Innenfor SDT, kan en anstendig jobb være en måte å få oppfylt psykologiske behov, noe som på sin side fører til at arbeidsplassen oppleves mer meningsfull og tilfredsstillende (Duffy et al., 2016). Måten ungdommene beskriver sin nåværende arbeidssituasjon indikerer at den oppfyller deres psykologiske behov, noe som bidrar til at jobben føles meningsfull. Bakgrunnen for dette er at de ser på jobben sin som verdifull for fremtiden og noe de oppriktig liker å gjøre, i tillegg til at det tydelig kommer frem at de ikke jobber kun fordi de må, men fordi jobben er givende i seg selv. De positive opplevelsene ungdommene har relatert til arbeidsplassen sin vil være medvirkende faktorer til at ungdommene forsøker å holde på jobben og ikke falle ut av arbeidslivet.

Videre kan SDT være forklarende for hvorfor ungdommene i utgangspunktet blir så motivert av muligheten til en meningsfull jobb (Autin & Allan, 2020). Mennesker tilstreber en meningsfull jobb, og de som oppnår dette vil i større grad være fornøyd med jobben sin, og ikke ønske å slutte i jobben. Her ser man at personer med lavere sosioøkonomisk status og få ressurser i mindre grad vil ha tilgang til en jobb som oppleves meningsfull, til tross for at de også ønsker det, og denne gruppen vil ha større risiko for å falle utenfor arbeidslivet. (Autin & Allan, 2020; Bekken et al., 2018). Disse funnene indikerer at ungdommer som havnet utenfor arbeidslivet og dermed har lite ressurser, kan finne det vanskeligere å skaffe seg en meningsfull jobb. Dette fremhever dermed viktigheten av at veiledere i møte med ungdommen utforsker deres ønsker og forsøker å bistå der det er mulig (Autin & Allan, 2020). Rådgiverne i studien gjør dette, da de mener at det er mest bærekraftig for ungdommens arbeidsfremtid å ha en meningsfull jobb, og derfor prioriteres det å fasilitere ungdommenes ønsker. I norsk sammenheng har ulike prosjekt som «vi bærer gjær det» og «ung@jobb» som ble beskrevet i teorikapittelet og ungdomsprosjektet som deltagerne i studien min var med på, vist at det er mulig å tilrettelegge for et meningsfullt arbeidsliv for ungdommer som er arbeidsledige, og at dette kan gi positive utfall (Bø-Rygg & Oltedal, 2017). Til tross for dette, er ikke et slikt perspektiv på tilrettelegging nødvendigvis praksis på alle NAV-kontor. Flere rådgivere forteller at de forsøker å hjelpe ungdommen til ethvert arbeid som er tilgjengelig, fordi dette vil være raskest vei ut i arbeid, og dermed kreve mindre ressurser på veien. Dette peker på at praksisen i NAV er varierende, der noen hensyntar ungdommenes ønsker, mens andre setter effektivitet foran slike hensyn (Anvik & Gustavsén,



2012; Nicolaisen & Kann, 2019). I tillegg vil noen type tiltak være begrensende for at unge skal få velge yrkesvei selv. Et eksempel på dette er arbeidsmarkedsopplæring (AMO), som er den mest brukte opplæringstypen innenfor arbeidsrettede tiltak (Nicolaisen & Kann, 2019). AMO er korte arbeidsrettede kurs som gir teoretisk og praktisk opplæring som gir formell kompetanse. Disse kursene baserer seg i stor grad på hvor det er størst behov innenfor arbeidsmarkedet, noe som for flere vil være begrensende, og i praksis betyr at ungdommer blir trent opp til yrker de selv ikke ønsker, og heller ikke passer til (Nav, 2020). I slike situasjoner, der praktiske forhold og effektivitet kommer først, kan det bety større risiko for negativt utfall, da personer som ikke liker jobben sin vil være mindre motivert, ha dårligere mental helse og oftere falle utenfor.

Oppsummert ser vi at ungdommens beskrivelse av hvordan drømmen om jobben de ønsket seg var en motiverende faktor i jobbsøkerprosessen. Dette sammenfaller i stor grad med lignende norsk forskning, og forskning innenfor reemployment (Bø-Rygg & Oltedal, 2017; Koen et al., 2016) Når vi går videre på arbeidssituasjonen beskrives arbeidsplassen som en positiv arena, hvor ungdommene liker jobben sin og uttrykker at de jobber med det de ønsket. Dette resultatet settes i sammenheng med SDT da ungdommene gjennom en god arbeidsplass kan møte flere psykologiske behov, som på sin side gjør at jobben føles mer meningsfull. En meningsfull jobb vil også være et mål i seg selv innenfor SDT, og derfor noe rådgiverne bør tilrettelegge for. En annen faktor som er viktig i resultatet i studien er mestring. Følgende vil den opplevde mestringen ungdommene hadde i prosessen med tilrettelegging inn i arbeidslivet og betydningen av denne mestringen drøftes.

### **Mestring**

Resultatene demonstrerer at ungdommene opplevde mye mestring i perioden de mottok tiltak som skulle hjelpe de inn i arbeidslivet, og ved å mestre utfordringer de møtte i prosessen, samt som ble gitt til de av veiledere, noe som fikk de nærmere målet om å komme seg inn i arbeidslivet. Utfordringene som gav mestring kunne være alt fra å søke på jobber selv, få et kompetansbrev, eller til mer generelle ting som å bake kake og gå tur. Denne beskrivelsen viser at mestringen ungdommene opplevde i ungdomsprosjektet kunne være generell livsmestring, og mer arbeidsrettet mestring.

Dette resultatet kan relateres til eksisterende forskning på reemployment, som har gjort funn som viser at mestring og mestringstro bidrar til økt reemployment. Carlier (2017) fant at individer som tilegnet seg mestringsressurser økte nivået av mestring, noe som videre førte til en økning i troen på fremtidig mestring. Da ungdommene begynte i prosjektet var det flere som hadde lite tro på egne ferdigheter, og hverdagen deres var preget av lite mestring, noe

som forskning av unge arbeidsledige bekrefter at er gjennomgående for unge arbeidsledige, da de gjennom arbeidsledigheten ofte mister viktige ressurser for å mestre hverdagen (Julkunen, 2001). Videre ser man at intervensjoner som lykkes i å øke mestringsfølelsen og mestringsstrategier hos deltagere kan være positivt for reemployment (Julkunen, 2001; McKee-Ryan & Kinicki, 2002). Dette kan være en forklarende faktor på hvorfor det var effektivt for ungdommene å få økt mestring i løpet av ungdomsprosjektet, da dette var et steg mot troen å håndtere arbeidslivet. Ungdommene fikk stadig muligheten til å utfordre seg i løpet av ungdomsprosjektet, innenfor trygge rammer som de skulle takle. Når ungdommene fikk slike utfordringer innenfor rammer som er håndterbare, kan det ha vært med på å fremme mestringsfølelse hos ungdommene. På denne måten tilrettelegges det for mestring hele veien i prosessen, ungdommene bygges opp, og blir etter hvert stand til å takle utfordringer i livet, som tidligere har stått i veien for deres arbeidsdrøm. Denne prosessen sammenfaller med andre intervensjoner som har som mål å bygge opp arbeidssøkeren gjennom å øke mestring, slik at man fremmer deres selvtillit og mestringstro innenfor jobbsøk (Carlier, 2017; Devonport & Lane, 2004).

Selv om det var effektivt å tilrettelegge for en mer generell livsmestring, jobbet veilederne også med arbeidsrettet mestring ved å legge opp til at ungdommene skulle oppleve mestring i arbeidssituasjoner. Dette gikk ut på at de fikk utfordringer som å søke jobb eller å få til ting i arbeidssammenheng. Hvordan dette ble lagt opp var individuelt etter hvor mye støtte de trengte. For noen handlet det i første omgang om oppmøte, mens andre ble gitt oppgaver som å søke jobb på egen hånd. Det er gjort lite internasjonal forskning som ser direkte på hvorvidt arbeidsrettet mestring har betydning for å komme suksessfullt inn i arbeidslivet, men lignende forskning ser på mestringsbegrepet i sin helhet (Carlier, 2017; McKee-Ryan & Kinicki, 2002). Bakgrunnen for dette kan være at Norge og de andre landene i Norden står i en særstilling med tanke på velferdsstaten som i større grad tar ansvar for arbeidsledige, og dermed bidrar med mer ressurskrevende tiltak direkte rettet mot arbeidslivet. Eksempler på dette er arbeidstiltak som praksis og arbeidsutprøving, i tillegg til at staten kan være med å betale lønn for personer som får tiltak av NAV. I Norge på sin side er det utført noe forskning på tematikken (Olsen & Ellingsen, 2019). Her var funnene at mestring var en faktor som deltagerne i studien rapporterte når de mottok arbeidsrettede tiltak, og for å få frem mestringsfølelsen var det viktig med balanse mellom utfordring og trygghet. Denne balansen mellom mestring og utfordring som er nødvendig når arbeidsledige skal inn i den usikre situasjonen arbeid og praksis kan være, er også fremtredende blant ungdommene i min studie. Der blir arbeidssituasjonen en arena for mestring mye fordi de hadde veiledere som tilrettela

for det, noe som blir tydelig i ungdommenes historier om veiledere som var tilstedeværende og gjorde prosessen trygg. Denne tilnærmingen illustrerer den balansen som ble funnet av Olsen og Ellingsen (2019).

Til tross for at flere studier har pekt på at intervensjoner som inneholder komponenter som fremmer mestring, er dette ikke noe som prioriteres i mange tiltak i dag i Norge (Liu et al., 2014). Tall fra 2018, viser at det vanligste arbeidsrettede tiltaket blant unge under 30 var arbeidspraksis, og dette tiltaket er oftest bygd opp slik at ungdommen får gå i arbeidstrening i en bedrift for å få arbeidserfaring (Nav, 2019; Nicolaisen & Kann, 2019). I dette tiltaket skal oppgavene være tilpasset brukerens behov og opplæring inngå i tiltaket, men oftest gjelder dette ferdigheter direkte koblet til yrket man skal jobbe i (Nav, 2019). Det mest brukte arbeidsrettede opplæringstiltaket var AMO-kurs, som også har fokus på å lære ferdigheter spesifikt til jobb (Nicolaisen & Kann, 2019). Unge som får tiltakene som skisseres, skal få tilpasset tiltakene slik at de er overkommelige for ungdommen, noe som kan være positivt for mestring. Likevel kan det argumenteres for at ungdommens mestringsfølelse ikke er en prioritert komponent, da begge tiltakene i stor grad handler om å komme ut i arbeid på kort tid, og i arbeidstreningen blir ungdommen fulgt opp i stor grad på arbeidsplassen. Dermed får arbeidsgiver stort ansvar for tilpasning for å finne den viktige balansen mellom utfordring og overkommelige oppgaver som er viktig for å skape mestring i denne prosessen. Videre handler slike mye brukte tiltak om å utvikle jobbspesifikke ferdigheter, og ikke utviklingen av ressurser som fremmer mestring og håndtering av utfordringer. Forskning har pekt på at komponenter som fremmer mestring bør inkluderes i intervensjoner for arbeidsledige, og viser slike intervensjoner er mer effektive (Liu et al., 2014). Dermed kan dagens praksis ha en svakhet innenfor mestringsperspektivet, som i min studie blir ivaretatt gjennom kontinuerlig tilrettelegging for mestring som både er livsorientert og arbeidsorientert.

Veilederne i studien beskriver oppbygningen av mestring hos ungdommene som en prosess der de støtter ungdommene opp en trapp der de stadig mestrer mer. Ofte kommer ungdommene inn med liten tro på seg selv, og de mestrer ikke utdanning eller arbeidslivet. Derfor begynner veilederne med å tilrettelegge for mestring på små generelle ting, som å koke saft. Målet med dette er å få satt i gang en utvikling hos ungdommen der de stegvis beveger seg mot arbeidslivet. En slik oppbygningsprosess finnes innenfor COR-teorien, der det skisseres vinningsspiraler, som illustrerer hvordan individer som har tilgjengelige jobbressurser enklere vil være i stand til å tilegne seg flere jobbressurser. Individer som innehar mestringsressurser vil dermed være bedre rustet til å suksessfullt komme inn i arbeidslivet (Hobfoll, 1989; Merino et al., 2019). Innenfor mestringsbegrepet er det

identifisert sosiale, personlige, finansielle, og tidsstrukturelle mestringsressurser, som er indre og ytre ressurser et individ kan benytte for å takle utfordrende situasjoner (Schmitt & Schiffman, 2019; Shaw et al., 1993). Veilederne tilrettela for at ungdommene skulle tilegne seg flere av disse mestringsressursene i ungdomsprosjektet. De ga for eksempel ikke ungdommene for store utfordringer, noe som fremmet selvtilliten til ungdommene fordi de opplevde at oppgaver er overkommelige. Videre var de støttespillere for ungdommene, og sikret derfor tilgang til sosiale mestringsressurser. Ungdommene beskriver at veilederne hører deres bekymringer hvis de føler noe er vanskelig, noe som vil fungere som buffer for negative utfall og stress i prosessen, i tillegg til å fremme positive utfall. Tilrettelegging for tilegnelse av ulike mestringsressurser kan dermed skape vinningsspiraler der man innhenter mestringsressurser, og disse vil igjen kunne brukes til å innhente ytterligere ressurser. En ungdom trakk frem økt mestring av å utføre pusteøvelser og lære nye ting i løpet av ungdomsprosjektet, og for denne ungdommen ga denne mestringsfølelsen mer selvtillit samt troen på at det var mulig å få til ting i fremtiden. Denne situasjonen illustrerer hvordan det å tilegne seg mestring på bakgrunn av en prestasjon førte til tilegnelse av andre viktige ressurser (Hobfoll, 2002; Vinokur & Schul, 2002).

Oppsummert medførte opplevd mestring faktorer som er positive for reemployment, som mestringstro og økt selvtillit. Videre var det effektivt å tilrettelegge for dette i ungdomsprosjektet der veilederne tilrettela for at ungdommene skulle oppleve generell og arbeidsrettet mestring, med mål å bygge opp ungdommene. Innenfor arbeidsrettet mestring har man sett at balansen mellom utfordring og mestring er viktig, noe som veilederne i ungdomsprosjektet også vektlegger ved å tilpasse tilretteleggingen til hver enkelt (Olsen & Ellingsen, 2019). Til slutt trakk jeg frem den trinnvise byggeprosessen, og så denne i lys av vinningsspiraler innenfor COR-teorien. Veilederne begynte å tilrettelegge for små mestringer i starten, slik at ungdommene kunne tilegne seg mestringsressurser som selvtillit, og disse ble brukt til å tilegne seg nye ressurser slik at ungdommene opplevde en vinningsspiral (Hobfoll, 1989). For at veilederne skulle få en god relasjon med ungdommene i ungdomsprosjektet var emosjonell støtte et viktig redskap. Videre diskuteres resultatene som omhandlet emosjonell støtte.

### **Emosjonell støtte**

Det ble tydelig i resultatdelen at ungdommene satte pris på relasjonene som ble bygget i ungdomsprosjektet, og at emosjonell støtte var en nøkkelfaktor for at de kom seg inn i arbeidslivet. Ungdommene hadde god effekt av å ha en fast veileder i ungdomsprosjektet, og mente dette var med på å gjøre prosessen mer sømløs fordi de kunne spørre kontaktpersonen

sin om det de lurte på, og de kunne knytte seg til denne personen slik at de ikke trengte å forholde seg til flere veiledere i prosessen. Ved å ha kontaktpersoner muliggjorde man emosjonell støtte gjennom at ungdommene kunne bygge opp tillitt og en trygg relasjon til denne personen. Emosjonell støtte er en underkategori under begrepet sosial støtte, og tar form av sympati, omsorg, trøst og oppmuntring (Mathieu et al., 2019). Kontaktpersonene ga emosjonell støtte på ulike måter gjennom ungdomsprosjektet. Dette gjorde at ungdommene følte seg lyttet til og de var trygge på kontaktpersonen sin. Dette illustreres av en ungdom som hadde det tøft på hjemmebane, og delte dette med sin kontaktperson slik at kontaktpersonen kunne tilby ekstra tilrettelegging i denne perioden. Her beskrives en trygg relasjon preget av tillitt, der ungdommen selv aktivt søker trøst og oppmuntring, når ungdommen er på vei ned til kjelleren, slik ungdommen selv beskriver det. Dette viser komponenter som bør være til stede for at kontaktpersonen som koordinator for ungdommen, skal kunne tilby emosjonell støtte. Disse komponentene er blant annet at ungdommen opplever at kontaktpersonen bryr seg, det er tillitt mellom ungdommen og kontaktpersonen, og at kontaktpersonen lytter oppriktig til ungdommen (Olsen & Ellingsen, 2019; Pohl & Galletta, 2017). Resultatet av dette kan medføre flere positive utfall for ungdommene. Blant annet kan emosjonell støtte være en buffer mot stress og negative emosjoner i tiden man er utenfor arbeidslivet (Foy et al., 2019; Guindon & Smith, 2002). Her kan situasjonen jeg trekker frem som et positivt eksempel på fungerende emosjonell støtte, være interessant å se litt nærmere på. Ungdommen opplevde at ting var utfordrende utenfor jobb, og hadde derfor behov for ekstra emosjonell støtte og tilrettelegging. Det ungdommen beskriver er en belastende periode, og det kommer frem at her fungerte støttesystemet godt slik at ungdommen greide å holde seg i arbeid, og ikke falt utenfor igjen. Som ung og arbeidsledig er man ofte i en situasjon der man mangler ressurser, så hvis denne ungdommen hadde blitt møtt med mangel på forståelse og medfølelse i stedet for emosjonell støtte, kunne dette ha ført til en ekstrabelastning, noe som kan være svært uheldig når ungdommen er i en sårbar situasjon for å falle utenfor arbeid igjen (Bjarnason & Sigurdardottir, 2003; Rözer et al., 2020).

Et annet interessant aspekt innenfor den emosjonelle støtten, er hvordan veilederne jobber for at ungdommene skal få tillitt til de og for å skape den gode relasjonen. Ungdommene som begynner i ungdomsprosjektet, hadde ofte dårlige erfaringer med veiledning og systemet før de begynte. Mange har opplevd svikt i systemet og at staten ikke er noen som ønsker dem vel. Tiltak de tidligere har vært gjennom har føltes påtvunget, noe som kan ha ført til at de ikke fungerer slik de skal (Bø-Rygg & Oltedal, 2017). Det er interessant å bemerke at veilederne reflekterer rundt hvordan de bør jobbe og fremstå, i tillegg til at de er

fullt klare over viktigheten av å møte ungdommene på deres premisser. De jobbet aktivt hele veien for å skape en god relasjon til ungdommen. Dette gjorde de gjennom å prøve å trygge ungdommen i starten ved å ufarliggjøre situasjonen, for eksempel med å begynne lett med småprat med foreldrene om hyggelige temaer. De prøvde også bevisst å ikke tvinge de som var ukomfortable med møteromsetningen til å ha møter der, men heller la ungdommen selv velge hvor de skulle sitte. En annen ting veilederne gjorde var at de forsøkte å være personlig i møte med ungdommene. Dette handlet ikke om å dele private ting, men om å vise at de også var mennesker og ikke var ufeilbarlige. Slike små endringer kan virke ubetydelige, men resultatet viser at ungdommene i stor grad hadde gode relasjoner til sine kontaktpersoner med gjensidig respekt og tillitt. Dette er ekstra interessant fordi flere forskningsrapporter utført i Norge har pekt på motsatt trend, der ungdommer ofte opplever at de ikke føler seg sett og lyttet til av rådgiver, og at relasjonen mellom rådgiver og ungdom ikke er god nok til at rådgiveren har muligheten til å tilby ungdommen den individuelle emosjonelle støtten som kreves (Anvik & Gustavsen, 2012; Strand et al., 2015). Dette illustrerer at veilederne i ungdomsprosjektet har fått til et resultat med emosjonell støtte som støtteapparatet i for stor grad i dag ikke oppnår. Hvordan rådgiverne har oppnådd dette er noe usikkert, men forskningen som har vist til dårlig samarbeid mellom veileder og ungdom konkluderer med at veilederne har for dårlig tid til å se hver enkelt, systemet oppleves byråkratisk og rigid, samt at mange ungdommer gjerne har hatt mange saksbehandlere og føler seg som en kasteball i et system der de selv ikke blir hørt (Anvik & Gustavsen, 2012). Ved å oppnå denne sosiale relasjonen vil det også muliggjøre andre aspekter av tilrettelegging som målrettet arbeidstrening og instrumentell støtte. Derfor er oppnåelsen av gode relasjoner og emosjonell støtte et essensielt funn med betydning for andre resultater i studien. Jeg kommer senere i oppgaven til å gå nærmere inn på viktigheten av holistisk tilnærmet i intervensjoner.

Ungdommene i studien opplevde ikke kun sosiale relasjoner med veiledere i løpet av tiden med ungdomsprosjektet. Som en del av prosjektet møter ungdommene opp på et dagtilbud hvis de ikke er i praksis. I løpet av dagen gjøres ulike oppgaver, de lager mat sammen, og har undervisning med relevante tema. Her blir ungdommene kjent med hverandre, og dette oppleves som positivt for ungdommene. Når de var utenfor arbeidslivet var de mye alene i løpet av dagen fordi venner har skole og jobb, slik at de blir alene om å være ledige på dagtid. Derfor setter de pris på å møte andre ungdommer og ha en sosial arena i hverdagen, slik jobb eller utdanning ville ha vært. Unge utenfor arbeidslivet er i stor risiko for å oppleve ensomhet og utenforskap, og det kan være negativt for mental helse, samt hemme sjansen for reemployment (Lorenzini & Giugni, 2010). Funn blant unge arbeidsledige

har vist at daglig kontakt med likesinnede er positivt, fordi ungdommene føler at de ikke blir sosialt isolert når de får med seg de dagligdagse samtalene man kanskje ellers ville ha hatt i skole- eller jobbsammenheng. Videre er det positivt for den mentale helsen med kontakt med andre ungdommer, fordi å kunne dele sine bekymringer og opplevelser kan fungere som en buffer mot negative effekter som kan forekomme hos arbeidsledige (Lorenzini & Giugni, 2010; Merino et al., 2019). Dette kan være forklaringer på at ungdommene opplever en positiv effekt av den daglige kontakten med andre ungdommer på ungdomsprosjektet, der de forteller at de satte pris på den sosiale delen, samt at det var godt å dele erfaringer og tanker om sin situasjon med andre unge i like situasjoner.

Hvorfor emosjonell støtte hadde stor betydning for ungdommene og bidro til at de utviklet seg mot målet om sysselsettelse kan sees i lys av SDT, der Deci og Ryan (2012) argumenterer for at behovet for tilhørighet er essensielt for optimal utvikling. Behov for tilhørighet betyr at individer har et fundamentalt behov for å knytte bånd med mennesker rundt seg (Graves & Luciano, 2013). Gjennom ungdomsprosjektet utviklet ungdommene bånd til sine kontaktpersoner, ved at de hadde gjentagende interaksjoner på eksempelvis dagtilbudet, møter og oppfølging. Relasjonen fikk bygge seg opp over tid, og slik rådgiverne beskriver sin rolle, var de personlige i møte med ungdommene, noe som førte til en genuin relasjon preget av tillitt og trygghet. Som nevnt i avsnittet over bygget ungdommene også relasjoner med de andre ungdommene som var på ungdomsprosjektet på samme tid. I denne situasjonen bygget relasjonene mellom deltagerne i prosjektet seg opp over tid og hadde et positivt preg, på lik linje med relasjonene mellom ungdom og kontaktperson. At disse relasjonene opplevdes fremmende for reemployment sammenfaller med SDT-teoriens antagelse om at individer som får oppfylt sitt behov for tilhørighet, i større grad vil utføre handlinger som er optimale for vekst, og opptre i tråd med sine mål. Ved å relatere seg til sin kontaktperson og andre ungdommer i ungdomsprosjektet vil de i tillegg internalisere mål, verdier og atferd som er innenfor sosialt akseptert norm for gruppen. For ungdommene betyr dette at de vil forbedre sin jobbsøkeratferd og bli mer optimistiske til sine mål (Deci & Ryan, 2000; Graves & Luciano, 2013). Dermed er det svært fordelaktig at ungdommene knytter bånd seg imellom og med kontaktpersonen, sett i lys av SDT-teori, fordi de får oppfylt behovet for tilhørighet, samt at man i den sosiale konteksten vil internalisere positive holdninger fra de rundt seg.

Videre i diskusjonskapittelet diskuteres resultatene som omhandler en annen type støtte som var betydningsfull for prosessen inn i arbeid; instrumental støtte.

## **Instrumentell støtte**

I resultatdelen kom det frem at tiltak som omhandlet å skape rammer og tilby praktisk hjelp som passer hver enkelt ungdom bidro til at de fikk til ulike oppgaver i jobbsøkerprosessen og følte at strukturen gjorde det lettere. Et aspekt ved denne støtten var at ungdommene fikk tiltak med mål om å gi dem struktur og rammer i hverdagen. Dette innebar for eksempel at de hadde faste dager med dagtilbud, eller at de i løpet av tiden på dagtilbudet fikk hjelp til å strukturere seg. Disse tiltakene vil være positive for å holde i gang den regelmessige aktiviteten og kontakten med samfunnet i tiden ungdommene er uten arbeid, noe som kan virke forebyggende mot langvarig utenforskap og gjøre hverdagen mer meningsfull i tiden de ikke er i jobb (Bø-Rygg & Oltedal, 2017). Til tross for at flere norske rapporter trekker frem viktigheten av at ungdommene opprettholder hverdagsstruktur og aktivitet i perioden de er uten jobb, er det lite forskning som omhandler struktur og rammer spesifikt, og som ser direkte på hvorfor struktur har betydning for ungdommer utenfor arbeidslivet. Forskning som benytter seg av tiltak som innebærer struktur, er i tillegg noe motsigende, da det er ulikt hvorvidt det fører til høyere reemployment (Alegre et al., 2015; Olsen & Ellingsen, 2019). Her bør det dog påpekes at mye av forskningen innenfor temaet ikke har målt effekt av struktur i seg selv, men benyttet ulike strukturelle tiltak som aktivitet og arbeidsrettede intervensjoner. Derfor er det interessant at struktur og rammer ble identifisert som en positiv faktor for å hjelpe unge inn i arbeidslivet, da det peker på at å fremme hverdagsstruktur kan være et mål i seg selv i tilretteleggingen.

Selv om forskningen på effekten av struktur som tiltak hos unge utenfor arbeidslivet enda er manglende, har struktur blitt trukket frem som en mestringsressurs med stor betydning hos arbeidsledige, og en mestringsressurs som ofte svekkes når man mister jobben (Wanberg et al., 1997). Tidsstrukturelle mestringsressurser, handler om hvorvidt et menneske får til å strukturere sin tid, holde rutiner, og føle at tiden har en mening. Her ser man at noen arbeidsledige får til dette i tiden uten jobb, mens andre ikke mestrer disse oppgavene når de ikke har jobb. Personer som er gode til strukturell mestring vil oppleve dette som en buffer mot den mentale belastningen arbeidsledighet ha, rapporterer bedre mental helse, mer meningsfull hverdag, i tillegg til økt selvtilit (Feather & Bond, 1983; McKee-Ryan et al., 2005). Ungdommene i studien opplevde det som kan beskrives som lite tidsstrukturelle mestringsressurser tiden før ungdomsprosjektet, noe som kom til uttrykk gjennom at de selv slet med å strukturere hverdagen og opplevde tiden sin som lite givende. Videre hadde de negative assosiasjoner med perioden før ungdomsprosjektet, og følte det var en tid preget av lite positive opplevelser. På bakgrunn av dette hadde de behov for å få økt sine strukturelle



mestringsressurser. Dette kan være en forklaring på at de fikk positive utfall når de fikk tilrettelagt for mer hverdagsstruktur ved at de var på dagtilbud, var i praksis, eller fikk hjelp til å strukturere seg gjennom dagen når de var på dagtilbudet. En slik tilrettelegging kan ha gitt økte tidsstrukturelle mestringsressurser, noe som viste seg å være en faktor som var positiv for reemployment (McKee-Ryan et al., 2005).

Den praktiske tilretteleggingen ungdommene fikk og opplæringen i viktige ferdigheter var med på å utvikle deres kompetanse og ferdigheter som de trengte for å komme seg ut i arbeidslivet, i tillegg til at økt kompetanse vil være en fordel når de kommer ut i arbeidslivet. Denne type instrumentell støtte er ifølge reemploymentsforskningen et verktøy for å løfte individer utenfor arbeidslivet nærere arbeid. Her handler det blant annet om å få råd og tips til hvordan man bør gå frem, noe er med på å minske utfordringer som tidligere ville ha vært til et for stort hinder for ungdommene, som å skrive CV eller ta opp nødvendige fag. Veien inn i arbeidslivet kan være ekstra lang for ungdommene i studien som stod utenfor. De har ulike barrierer som kan føre til at det er vanskeligere å få jobb. Eksempler på dette er at noen ikke har fullført videregående og noen har lite arbeidserfaring. Dette setter de i en gruppe som er lite prioritert blant potensielle arbeidsgivere. Derfor er det svært positivt at de får den praktiske tilretteleggingen (De Cuyper et al., 2019). Instrumentell støtte med mål om å øke ungdommenes evner og ferdigheter, vil være positivt for dem i fremtiden og kan medføre en positiv vinningsspiral. Hobfoll (2002) argumenterer for at personer som har nok ressurser vil være bedre i stand til å bruke disse ressursene for å tilegne seg flere nye ressurser, samt beskytte ressursene de innehar i møte med utfordrende situasjoner. Ungdommene lærte seg ulike ferdigheter de kunne ha bruk for ved at veilederne fasiliterte gjennom utfordrende oppgaver og gav de undervisning. Når de utvikler sin kompetanse, betyr dette at de utvikler sine personlige ressurser. I tillegg vil den instrumentale støtten de mottar kunne anses som en situasjonsbetinget ressurs. Ved at ungdommene bygger opp disse ressursene vil dette kunne føre til en vinningsspiral, der de i fremtiden kan bruke det de har lært og utviklet til egen nytte, og dermed innhente ytterlige ressurser. (Nielsen & Miraglia, 2017)

Det siste fenomenet resultatet belyste innenfor instrumentell støtte, var individuell oppfølging. Rådgiverne tilpasset tilretteleggingen etter ungdommens behov, for å spille på deres sterke sider og fasilitere mer der de hadde utfordringer. Denne individualiseringen gjorde at veien til sysselsettelse ble kortere for ungdommen, noe som ble tydelig gjennom ungdommenes forklaring på hvilken tilrettelegging de fikk, og hvorfor. En ungdom fikk for eksempel støtte inn i et lærlingeløp som førte til kompetansebrev innenfor ønsket yrkesretning. Bakgrunnen for at løsningen ble slik, og at ungdommen ikke gikk tilbake til

skolebenken for å ta opp fag for et normalt lærlingeløp, var at videregående ble en for stor utfordring. Derimot var det overkommelig for ungdommen å begynne rett i arbeidslivet, og ungdommen hadde greid å gå et lengre lærlingeløp som resulterte i kompetansebrev. Løsningen for en annen ungdom var å ta opp fag, og gikk inn i et vanlig lærlingeløp. Disse ulike veiene inn i arbeidslivet resulterte begge i suksessfull reemployment, og påpeker dermed viktigheten av individuelle tiltak. Det finnes ikke en løsning som passer alle. Ungdommens rett til individualiserte tiltak skal sikre at alle blir tilbudt noe som passer deres situasjon, og og dette betyr at hvorvidt man skal inn i skolen eller ut i arbeid vil variere (Strand et al., 2015). I tillegg vil ytterligere følgetiltak som hjelp til strukturering av hverdagen, og kurs som fremmer ressurser være tiltak mange med lite ressurser kan dra nytte av (Eden & Aviram, 1993; Nielsen & Miraglia, 2017). Dette fremhever at tiltak som passer hver enkelt situasjon er en nøkkelfaktor som bør prioriteres. Dermed kan det virke som at individualiserte tiltak er en av suksessfaktorene som allerede er innprentet i det norske systemet. Dessverre er garantiordningen ikke godt nok innprentet i systemet, noe som blir tydelig når en betydelig andel veiledere ikke har nok kunnskap om den, og ikke bruker ordningen (Strand et al., 2015). Mangelfull praksis innenfor individuelle tiltak kommer også frem i andre undersøkelser som viser at unge ikke opplever at de får tiltak som passer best deres situasjon, og at flere får de tiltakene som er lettest å gjennomføre. En annen grunn til at det i for stor grad benyttes tiltak som ikke nødvendigvis er etter ungdommens ønske og behov, er at en del veiledere opplever å bli påvirket av holdninger politisk og innad i NAV. Noen av disse holdningene handler om at man gjerne vil ha ungdommene ut i arbeid raskest mulig, og ikke hjelpe de til å oppnå nødvendig kvalifikasjoner, selv om det vil føre til sterkere arbeidstilknytning senere i livet (Anvik & Gustavsen, 2012; Nicolaisen & Kann, 2019). Dette viser at selv om at målet er individualiserte tiltak, så er ikke nødvendigvis praksisen slik. Ungdommene hadde positive utfall på bakgrunn av individualiseringen av tiltak. Videre drøftes betydningen av de ulike tiltakene sammen som et helhetlig konsept.

### **Resultatene sett samlet- teoretiske implikasjoner**

I diskusjonsdelen har jeg til nå drøftet de ulike resultatdelene for seg selv, men i ungdomsprosjektet gikk de ulike tiltakene parallelt, og det kan derfor antas at de påvirket hverandre. For det første er det flere faktorer i resultatdelen som kan forsterke hverandre. Videre er det mulig at tilstedeværelsen av en faktor muliggjør oppbygningen av en annen faktor. Instrumentell og emosjonell støtte er et eksempel på dette, da det er funnet stor grad av konvergens mellom disse ressursene, og derfor vil det opplevde nivået av det ene kunne påvirke opplevelsen av den andre (Mathieu et al., 2019). Lignende resultater finnes innenfor

intervensjonslitteraturen, der fordelene med intervensjoner på ulike nivå skisseres. Det betyr at i stedet for å igangsette en intervensjon på kun ett nivå, igangsettes i stedet intervensjoner på flere nivåer samtidig, ved eksempelvis å bygge sosial kapital i en gruppe samtidig som man tilbyr intervensjoner som utvikler individuelle ressurser. Et slikt design har potensiale til å skape synergiske effekter innenfor ressursbygging (Nielsen et al., 2017). I ungdomsprosjektet fikk ungdommene god struktur i tiltakene sine gjennom at de blant annet hadde faste dager på dagtilbudet, og hadde oppfølging hele veien. Strukturen som blir skissert under instrumentell støtte kan ha vært positiv for tilstedeværelsen av emosjonell støtte. Dette fordi tiltakene var oversiktlige og ungdommene var trygge på hva som skulle skje. En trygg hverdag og struktur kan ha bidratt til at emosjonell støtte blir mer tilgjengelig, fordi ungdommene er på dagtilbudet og derfor i proksimal nærhet til veiledere og andre ungdommer. I tillegg kan gode rammestrukturer gjort ungdommene mer åpne for den emosjonelle siden (Mathieu et al., 2019). Videre er det også sannsynlig at det er en emosjonell komponent i instrumentell støtte. Når en veileder gir råd om mulige karriereveier og forsøker å finne gode løsninger som passer ungdommen, vil dette ikke bare oppfattes som instrumentell hjelp. I slik praktisk hjelp er det en følelsesmessig side, der ungdommen kan føle seg tatt vare på. Denne opplevelsen vil være positiv for relasjonen mellom parten som hjelper og parten som mottar hjelp, noe som bidrar til at ungdommen på et senere tidspunkt søker trøst og samtalepartner hvis det blir behov (Semmer et al., 2008). På den andre siden kan det argumenteres for at mangel på den ene vil være hemmende for den andre. Et eksempel her kan være hvis en veileder gir instrumentell støtte, men ikke emosjonell. I denne situasjonen er det mulig at ungdommen ikke føler seg sett, og ikke opparbeider den trygge relasjonen som er nødvendig for å dele nødvendig informasjon eller be om hjelp hvis ungdommen føler noe er utfordrende. I en lik situasjon er ytterste konsekvens at ungdommen faller utenfor igjen, fordi veilederen ikke fanget opp utfordringene ungdommen hadde. Dette peker på at tilstedeværelsen av begge faktorene er hensiktsmessig for å få mest mulig ut av faktorene hver for seg, og at de bør sees i sammenheng.

Videre kan de ulike ressursene som ble opparbeidet hos ungdommene gjennom ungdomsprosjektet sees i sammenheng med COR-teori. Ifølge Hobfoll (2011) oppstår vinningsspiraler oftest i kronisk stressende situasjoner, og gjør individet i stand til å takle utfordringene som oppstår. Å stå i en jobbsøkerprosess er for ungdommene en belastning, men ved å være deltagere i ungdomsprosjektet fremmes deres ressurser, slik at det har oppstått vinningsspiraler, i motsetning til tapsspiraler som kunne vært nært foreliggende om de ikke fikk ytre tilrettelegging (Hobfoll, 2002). Veilederne begynte allerede i starten å

tilrettelegge for at ungdommene skulle opparbeide seg ressurser, for eksempel gjennom å utføre enkle oppgaver som gav generell mestring, eller ha enkle oppmøterutiner slik at det skulle bli overkommelig. I denne tidlige fasen hadde ungdommene få ressurser, og disse oppgavene kan ha vært utfordrende nok med tanke på nivået av ressurser, noe som gjorde at de følte mestring og tilegnet seg kunnskap når de fikk til de små tingene i starten. Med tiden fikk de større utfordringer i tråd med mestringstrappen der de får til mer og mer, slik en rådgiver skisserte. Denne beskrivelsen sammenfaller med Hobfolls (2002) beskrivelse av vinningsspiraler, der man tilegner seg ressurser, og kan benytte disse til å takle ytterligere utfordringer. Ved å oppnå en vinningsspiral kan ungdommene dra nytte av flere utfall som kan ha hatt positiv innvirkning på deres reemploymentprosess som optimisme, høyere selvtillit og mer mestringstro (Hobfoll, 2002, 2011).

### **Praktiske implikasjoner**

I denne studien har jeg identifisert flere suksessfaktorer for reemployment blant de jeg intervjuet. Disse ble skissert i temaene i resultatkapittelet. Denne kunnskapen peker på aspekter som bør prioriteres når ungdommer som har stått utenfor arbeidslivet skal få hjelp til å komme seg inn igjen, og kan derfor inngå i utarbeidelsen av intervensjonsplanlegging for denne gruppen. Flere av disse faktorene eksisterer allerede i tiltaksplaner som benyttes av NAV med mål om å støtte ungdom ut i varig jobb. Likevel tys det alt for ofte til flere “quick fix”-løsninger, selv om dette ikke nødvendigvis resulterer i varig jobbtilknytning for ungdommen (Nicolaisen & Kann, 2019; Strand et al., 2015). Jeg ønsker derfor at denne studien skal være en påminner om solskinnshistorier som blir til fordi ungdommene får tilbud om grundige intervensjoner, som er faglig begrunnet. Tilgang på ressurser kan ha betydning for individer som er utenfor arbeidslivet, og bør derfor ikke undervurderes når man skal tilby tiltak, og disse bør være treffsikre for å sikre at ungdom ikke faller utenfor fordi behov innenfor tilrettelegging ikke blir fulgt opp (Achdut & Refaeli, 2020; Eden & Aviram, 1993; Merino et al., 2019; Vinokur & Schul, 2002)

Et annet aspekt jeg ønsker å trekke frem er den helhetlige intervensjonen, der ungdommene får bistand på flere aspekter av livet for at de skal bli best mulig rustet for arbeidslivet. Unge utenfor arbeidslivet er et komplekst problem, noe som underbygger at en enkel løsning ikke er nok. Flere unge uten arbeid har utfordringer med mental helse, med strukturing av egen hverdag, i tillegg til at de ofte mangler selvtillit, mestringstro og høyere utdanning. Dette kom frem i min studie, men underbygges også av annen forskning (Anvik & Gustavsens, 2012; Bekken et al., 2018; Reneflot & Evensen, 2011). Selv om jeg hadde et begrenset utvalg, kom det frem flere nyanser innenfor deres behov og hvordan deres vei inn i

arbeidslivet var. Derfor er det viktig at ungdommene får den tilretteleggingen som passer deres behov. Ved å ha fleksibilitet i denne prosessen kan man ytterligere bruke ekstra tid på de områdene der ungdommen har flest utfordringer, men kan spare ressurser på områder der ungdommen ikke opplever å ha utfordringer. Slik kan intervensjonene bli treffsikre og med best mulig utfall.

### **Begrensninger og videre forskning**

I studiens praktiske implikasjoner blir helhetlig intervensjoner trukket frem, og fordeler med å fremme essensielle ressurser hos ungdommen for å jobbe med ulike utfordringer parallelt for å gjøre ungdommen rustet til arbeidslivet. For å bygge videre på dette resultatet kunne det ha vært interessant om videre forskning hadde hatt en kvantitativ tilnærming på en helhetlig intervensjon med fokus på ressursbygging, for å se effekten av ulike tiltak, samt finne ut hvordan ulike tiltak interagerer med hverandre. Med dette forskningsdesignet kunne man ha funnet ut hvilke tiltak som er effektive sammen, og hvordan man bør bygge opp en intervensjon som gir gode resultater. Videre kunne man innenfor et slikt forskningsdesign undersøkt selve prosessen i intervensjoner, der målet er å finne ut hva som fungerer for hvem, og hvorfor (Nielsen & Miraglia, 2017). Ved å undersøke dette, er det mulig intervensjonene blir mer treffsikre, og de som koordinerer tiltak kan i større grad ha kunnskap om hvilke tiltak som behøves i de ulike situasjonene. Det er ikke nok å undersøke hva som er mest effektivt for flest mulig, når kunnskapen tilsier at det er flere faktorer som påvirker og utgangspunktet hos arbeidsledige er så variabelt (Anvik & Gustavsen, 2012; Nielsen & Miraglia, 2017). Derfor vil slik kunnskap ha potensiale til å forbedre dagens tiltaksplaner og prioriteringer innen tilretteleggingen.

Et annet forslag innenfor videre forskning jeg vil fremme er å ta inn arbeidslederens perspektiv inn i tematikken. Her kunne det vært interessant å undersøke hva de tenker er suksessfaktorer for å få ungdom utenfor arbeidslivet til å bli arbeidstakere som trives og presterer på jobb. Hvilke tiltak tenker de er viktige for å oppnå dette?

I min studie intervjuet jeg fire ungdommer og to rådgivere, noe som resulterte i nyansert kunnskap om deres opplevelser omkring hva som er suksessfaktorer for reemployment. Alle ungdommene i studien hadde vært med på det samme ungdomsprosjektet, noe som betyr at mye av deres opplevelser kommer fra tiltak derfra. Selv om dette gir rik kunnskap om suksessfaktorer i dette prosjektet betyr det også at gode tiltak og andre positive faktorer som ikke var innlemmet i dette prosjektet naturligvis ikke ble plukket opp. Her er det mulig at det er andre typer tiltak som er svært positive, men som ungdommene ikke var gjennom, og som derfor ikke er en del av deres opplevelse. Selv om det ville vært

praktisk vanskelig å få nyansert informasjon om alle mulige positive tiltak, er det verdt å nevne at ungdommenes opplevelse om positive aspekter stort sett var begrenset til dette prosjektet.

### **Konklusjon**

Denne studien har undersøkt hva ungdommer utenfor arbeidslivet opplever som betydningsfullt når de skal få støtte til å komme ut i arbeid, og hvilke psykologiske mekanismer som kan ligge bak. Resultatene indikerer at det er flere aspekter ved oppfølgingen som har vært betydningsfulle for at ungdommene suksessfullt har kommet ut i sysselsettelse, og disse var instrumentell støtte, emosjonell støtte, og mestring og meningsfullt arbeid. De nevnte faktorene førte til utvikling hos ungdommene og gjorde at de etter hvert ble i stand til å takle arbeidslivet, i tillegg til at de gjorde prosessen i seg selv mer overkommelig på grunn av at den oppleves som positiv og motiverende. Fordi de ulike faktorene må sees i sammenheng med hverandre, da de påvirker og forsterker hverandre, er en implikasjon i studien at en holistisk tilnærming kan være positivt for ungdommene. Ytterligere avdekker studien et skille mellom prosjektets resultater og praksisen i dagens hjelpesystem for arbeidsledige. Til tross for at forskningen også fremviser disse faktorene som fordelaktige i tilretteleggingen for arbeidsledige som skal inn i arbeidslivet, viser forskning utført fra et norsk perspektiv at dette ikke nødvendigvis er praksis. Her er det mulig at effektivitet settes foran de beste resultatene over tid, noe som kan gå negativt utover brukerne av tiltak. Holistiske intervensjoner har også blitt fremvist som mest effektivt, da man får helhetlig tilrettelegging og dermed tilegner seg ulike typer ressurser parallelt. Dette støttes av min studie, der ungdommene får hjelp der de trenger, og på flere arenaer samtidig, noe som kan ha forsterket de positive utfallene.

Funnene i studien kan bidra med forslag til utvikling av tilretteleggingen for ungdom som er utenfor arbeidslivet, der det kan være fordelaktig med helhetlige intervensjoner med mål om å bygge opp ungdommens ressurser på flere plan, og med tett oppfølging støtter ungdommen. I tillegg bør ungdommen få tilrettelegging innenfor nødvendige aspekter, og her vil man i den tette oppfølgingen kunne fange opp hvor behovet er.

### Referanser

- (SSB), S. s. (2020). *Tilknytning til arbeid, utdanning og velferdsordninger*.  
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/arbstatus>
- Achdut, N. & Refaeli, T. (2020). Unemployment and psychological distress among young people during the COVID-19 pandemic: Psychological resources and risk factors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19), 7163.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph17197163>
- Alegre, M. À., Casado, D., Sanz, J. & Todeschini, F. A. (2015). The impact of training-intensive labour market policies on labour and educational prospects of NEETs: evidence from Catalonia (Spain). *Educational Research*, 57(2), 151-167.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/00131881.2015.1030852>
- Alex Linley, P., Joseph, S., Harrington, S. & Wood, A. M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The journal of positive psychology*, 1(1), 3-16.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/17439760500372796>
- Allan, B. A., Autin, K. L. & Duffy, R. D. (2016). Self-determination and meaningful work: Exploring socioeconomic constraints. *Frontiers in Psychology*, 7, 71.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00071>
- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R. & Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 38-44.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1244718>
- Anvik, C. H. & Gustavsen, A. (2012). Ikke slipp meg! Unge, psykiske helseproblemer, utdanning og arbeid. *Nordlandsforskning rapport*. [https://nforsk.brage.unit.no/nforsk-xmlui/bitstream/handle/11250/2728517/Rapport\\_13\\_2012.pdf?sequence=1](https://nforsk.brage.unit.no/nforsk-xmlui/bitstream/handle/11250/2728517/Rapport_13_2012.pdf?sequence=1)
- Audhoe, S. S., Hoving, J. L., Sluiter, J. K. & Frings-Dresen, M. H. (2010). Vocational interventions for unemployed: effects on work participation and mental distress. A systematic review. *Journal of occupational rehabilitation*, 20(1), 1-13.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10926-009-9223-y>
- Autin, K. L. & Allan, B. A. (2020). Socioeconomic privilege and meaningful work: A psychology of working perspective. *Journal of career Assessment*, 28(2), 241-256.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1069072719856307>
- Bekken, W., Dahl, E. & van der Wel, K. A. (2018). Unge i risiko for å bli stående utenfor: Hva kan kommunene gjøre? Noen tilnærminger. *Skriftserien*.  
<https://skriftserien.oslomet.no/index.php/skriftserien/article/view/93>

- Benita, M., Roth, G. & Deci, E. L. (2014). When are mastery goals more adaptive? It depends on experiences of autonomy support and autonomy. *Journal of Educational Psychology*, 106(1), 258. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/a0034007>
- Bjarnason, T. & Sigurdardottir, T. J. (2003). Psychological distress during unemployment and beyond: social support and material deprivation among youth in six northern European countries. *Social science & medicine*, 56(5), 973-985. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(02\)00109-0](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0277-9536(02)00109-0)
- Blau, G., Petrucci, T. & McClendon, J. (2013). Correlates of life satisfaction and unemployment stigma and the impact of length of unemployment on a unique unemployed sample. *Career Development International*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/CDI-10-2012-0095>
- Blustein, D. L., Kozan, S. & Connors-Kellgren, A. (2013). Unemployment and underemployment: A narrative analysis about loss. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 256-265. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.005>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Brinkmann, S. & Kvale, S. (2015). *Interviews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (Bd. 3). Sage Thousand Oaks, CA.
- Bø-Rygg, A. & Oltedal, S. (2017). Ung@ Jobb: Sluttrapport for Rogalandsprosjektet «Praksis-og kunnskapsutvikling i NAV-kontor». <http://hdl.handle.net/11250/2589571>
- Carlier, B. (2017). Health, social participation and entering paid employment among unemployed persons. <hdl.handle.net/1765/102430>
- Chadsey, J. & Beyer, S. (2001). Social relationships in the workplace. *Mental retardation and developmental disabilities research reviews*, 7(2), 128-133. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/mrdd.1018>
- Cohen, G. L. & Sherman, D. K. (2014). The psychology of change: Self-affirmation and social psychological intervention. *Annual review of psychology*, 65, 333-371. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115137>
- Creed, P. A. & Moore, K. (2006). Social support, social undermining, and coping in underemployed and unemployed persons. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(2), 321-339. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00010.x>
- De Cuyper, N., Philippaers, K., Vanhercke, D. & De Witte, H. (2019). The reciprocal relationship between resources and psychological distress among unemployed job



- seekers. *Journal of Career Development*, 46(1), 17-30.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0894845317730413>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The " what " and " why " of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.4135/9781446249215.n21>
- Devonport, T. J. & Lane, A. M. (2004). Exploring the relationship between self-efficacy and coping amongst undergraduate students. <http://hdl.handle.net/2436/3663>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A. & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/cou0000140>
- Eden, D. & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 352.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.3.352>
- Falch, T. & Nyhus, O. H. (2011). Betydningen av fullført videregående opplæring for sysselsetting og inaktivitet blant unge voksne. *Søkelys på arbeidslivet*, 28(04), 285-301. <https://doi.org/https://doi.org/10.18261/ISSN1504-7989-2011-04-01>
- Feather, N. & Bond, M. (1983). Time structure and purposeful activity among employed and unemployed university graduates. *Journal of Occupational Psychology*, 56(3), 241-254. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1983.tb00131.x>
- Fort, I., Jacquet, F. & Leroy, N. (2011). Self-efficacy, goals, and job search behaviors. *Career Development International*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/13620431111168886>
- Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R., Hammoud, M. S. S. & Rockett, P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061>
- Frøseth, M. W. (2015). *Tre år etter videregående opplæring: Kartlegging av overgangen til videre utdanning og arbeidsliv blant personer som avsluttet videregående opplæring i Østfold våren 2003*. <http://hdl.handle.net/11250/284707>
- Frøyland, K. & Fossestøl, K. (2014). Inkludering av ungdom i skole eller arbeid-2.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12199/6235>

- Gable, S. L. & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of general psychology*, 9(2), 103-110. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>
- Gottlieb, B. H. & Bergen, A. E. (2010). Social support concepts and measures. *Journal of psychosomatic research*, 69(5), 511-520.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2009.10.001>
- Graves, L. M. & Luciano, M. M. (2013). Self-determination at work: Understanding the role of leader-member exchange. *Motivation and Emotion*, 37(3), 518-536.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11031-012-9336-z>
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M. & Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(3), 129. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/1065-9293.58.3.129>
- Guindon, M. H. & Smith, B. (2002). Emotional barriers to successful reemployment: Implications for counselors. *Journal of Employment Counseling*, 39(2), 73-82.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2002.tb00839.x>
- Halvorsen, B., Hansen, O. J. & Tägtström, J. (2012). *Unge på kanten: om inkludering av utsatte ungdommer*. Nordic Council of Ministers.
- Hammer, T. (2000). Mental health and social exclusion among unemployed youth in Scandinavia. A comparative study. *International journal of social welfare*, 9(1), 53-63. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1468-2397.00108>
- Harris, J. I., Winskowski, A. M. & Engdahl, B. E. (2007). Types of workplace social support in the prediction of job satisfaction. *The career development quarterly*, 56(2), 150-156. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2007.tb00027.x>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307-324. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of occupational and organizational psychology*, 84(1), 116-122.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x>
- House, J. S., Umberson, D. & Landis, K. R. (1988). Structures and processes of social support. *Annual review of sociology*, 14(1), 293-318.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev.so.14.080188.001453>

- Huffman, A. H., Culbertson, S. S., Wayment, H. A. & Irving, L. H. (2015). Resource replacement and psychological well-being during unemployment: The role of family support. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 74-82.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.011>
- Hulshof, I. L., Demerouti, E. & Le Blanc, P. M. (2020). A job search demands-resources intervention among the unemployed: Effects on well-being, job search behavior and reemployment chances. *Journal of occupational health psychology*, 25(1), 17.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/ocp0000167>
- Hult, M., Pietilä, A.-M. & Saaranen, T. (2020). Improving employment opportunities of the unemployed by health and work ability promotion in Finland. *Health promotion international*, 35(3), 518-526. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/heapro/daz048>
- Hyggen, C. (2015). *Unge utenfor utdanning og arbeid i Norden: Utfordringer, innsatser og anbefalinger* (Bd. 2015536). Nordic Council of Ministers.
- Hyslop-Margison, E. J. & Sears, A. M. (2010). Enhancing teacher performance: The role of professional autonomy. *Interchange*, 41(1), 1-15.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10780-010-9106-3>
- Julkunen, I. (2001). Coping and mental well-being among unemployed youth—A Northern European perspective. *Journal of Youth Studies*, 4(3), 261-278.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13676260120075419>
- Kieselbach, T. (2003). Long-term unemployment among young people: The risk of social exclusion. *American journal of community psychology*, 32(1-2), 69-76.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1025694823396>
- Koen, J., van Vianen, A. E., van Hooft, E. A. & Klehe, U.-C. (2016). How experienced autonomy can improve job seekers' motivation, job search, and chance of finding reemployment. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 31-44.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.003>
- Lazarus, R. S. (2006). *Stress and emotion: A new synthesis*. Springer publishing company.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Liang, J., Ng, G. T., Tsui, M.-s., Yan, M. C. & Lam, C. M. (2017). Youth unemployment: Implications for social work practice. *Journal of Social Work*, 17(5), 560-578.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1468017316649357>

- Lim, V. K., Chen, D., Aw, S. S. & Tan, M. (2016). Unemployed and exhausted? Job-search fatigue and reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, *92*, 68-78.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.003>
- Liu, S., Huang, J. L. & Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological bulletin*, *140*(4), 1009.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/a0035923>
- Lorenzini, J. & Giugni, M. (2010). Youth coping with unemployment: The role of social support. Paper for the YOUNEX Swiss workshop on “Youth, unemployment, precariousness, and exclusion in Switzerland, Geneva,
- Lysaght, R. M. & Larmour-Trode, S. (2008). An exploration of social support as a factor in the return-to-work process. *Work*, *30*(3), 255-266.  
<https://content.iospress.com/download/work/wor00693?id=work%2Fwor00693>
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D. & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, *110*, 374-389.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Maddy III, L. M., Cannon, J. G. & Lichtenberger, E. J. (2015). The effects of social support on self-esteem, self-efficacy, and job search efficacy in the unemployed. *Journal of Employment Counseling*, *52*(2), 87-95.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/joec.12007>
- Madigan, D., Johnson, T. P., Forst, L., Cambron, J. A., Zaroni, J., Patil, C. L., Conroy, L. M. & Friedman, L. S. (2020). Needs Assessment for a Comprehensive Reemployment Program Among Residents of a Work Rehabilitation Program for Individuals With Unstable or Lack of Housing. *Journal of occupational and environmental medicine*, *62*(2), 163-170. <https://doi.org/https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001794>
- Mathieu, M., Eschleman, K. J. & Cheng, D. (2019). Meta-analytic and multiwave comparison of emotional support and instrumental support in the workplace. *Journal of occupational health psychology*, *24*(3), 387.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000135>
- Mawn, L., Oliver, E. J., Akhter, N., Bamba, C. L., Torgerson, C., Bridle, C. & Stain, H. J. (2017). Are we failing young people not in employment, education or training (NEETs)? A systematic review and meta-analysis of re-engagement interventions. *Systematic reviews*, *6*(1), 16. [https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s13643-016-0394-](https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s13643-016-0394-2)

- McDaid, D., Knapp, M. & Medieros, H. (2008). *Employment and mental health: Assessing the economic impact*. PSSRU.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R. & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>
- McKee-Ryan, F. M. & Kinicki, A. J. (2002). Coping with job loss: A life-facet perspective. I *International review of industrial and organizational psychology* (Bd. 17, s. 1-30).
- McLarnon, M. J., Rothstein, M. G. & King, G. A. (2020). Resiliency, Self-Regulation, and Reemployment After Job Loss. *Journal of Employment Counseling*, 57(3), 115-129. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/joec.12149>
- Meld. St. 46 (2012–2013). *Flere i arbeid*. Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-46-20122013/id733259/sec6>
- Merino, M. D., Privado, J. & Arnaiz, R. (2019). Is There Any Relationship between unemployment in Young Graduates and Psychological Resources? An empirical research from the conservation of resources theory. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(1), 1-8. <https://doi.org/https://doi.org/10.5093/jwop2019a1>
- Modini, M., Joyce, S., Mykletun, A., Christensen, H., Bryant, R. A., Mitchell, P. B. & Harvey, S. B. (2016). The mental health benefits of employment: Results of a systematic meta-review. *Australasian Psychiatry*, 24(4), 331-336. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1039856215618523>
- Nasurdin, A. M., Ling, T. C. & Khan, S. N. (2018). Linking social support, work engagement and job performance in nursing. *International Journal of Business & Society*, 19(2). <https://www.proquest.com/scholarly-journals/linking-social-support-work-engagement-job/docview/2392466906/se-2?accountid=12870>
- Nav. (2019). *Arbeidstrening*. Nav. <https://www.nav.no/no/person/arbeid/oppfolging-og-tiltak-for-a-komme-i-jobb/tiltak-for-a-komme-i-jobb/arbeidsutproving/arbeidstrening#chapter-1>
- Nav. (2020). *Opplæring*. Nav. <https://www.nav.no/no/person/arbeid/oppfolging-og-tiltak-for-a-komme-i-jobb/tiltak-for-a-komme-i-jobb/opplaering#chapter-2>
- Nicolaisen, H. & Kann, I. C. (2019). Hvem får hva og hvorfor. Utdanning, opplæring og unge NAV-brukere. *Arbeid og velferd*, 3-18. [https://doi.org/https://www.researchgate.net/profile/Inger-Kann/publication/336949386\\_Hvem\\_far\\_hva\\_og\\_hvorfor\\_Utdanning\\_opplaering\\_og\\_](https://doi.org/https://www.researchgate.net/profile/Inger-Kann/publication/336949386_Hvem_far_hva_og_hvorfor_Utdanning_opplaering_og_)

- unge\_Nav-brukere/links/5dbc24ee299bf1a47b07f657/Hvem-far-hva-og-hvorfor-Utdanning-opplaering-og-unge-Nav-brukere.pdf
- Nielsen, K. & Miraglia, M. (2017). What works for whom in which circumstances? On the need to move beyond the 'what works?' question in organizational intervention research. *Human relations*, 70(1), 40-62.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0018726716670226>
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E. & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101-120.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- Norman T Feather, M. J. B. (1992). *Structure and purpose in the use of time* (Bd. 27). Scientific Society of KUL.  
[https://www.researchgate.net/publication/268217742\\_Structure\\_and\\_purpose\\_in\\_the\\_use\\_of\\_time](https://www.researchgate.net/publication/268217742_Structure_and_purpose_in_the_use_of_time)
- NOU 2019: 2. (2019). *Fremtidige kompetansebehov II — Utfordringer for kompetansepolitikken*. Kunnskapsdepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-2/id2627309/?ch=9>
- Olsen, G. & Ellingsen, I. T. (2019). Arbeidsmarkedstiltak som læringsarena: Nav-veiledere og unge arbeidsledige om'læring i tiltak'. <https://hdl.handle.net/11250/2653432>
- Paixão, O. & Gamboa, V. (2021). Autonomous Versus Controlled Motivation on Career Indecision: The Mediating Effect of Career Exploration. *Journal of Career Development*, 0894845321992544.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0894845321992544>
- Pohl, S. & Galletta, M. (2017). The role of supervisor emotional support on individual job satisfaction: A multilevel analysis. *Applied Nursing Research*, 33, 61-66.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.apnr.2016.10.004>
- Rasmussen, I., Dyb, V. A., Heldal, N., Strøm, S. & AS, V. A. (2010). Samfunnsøkonomiske konsekvenser av marginalisering blant ungdom. *Vista Analyserapport nr, 7*.  
[http://www.vista-analyse.no/site/assets/files/5887/va\\_rapport\\_nr\\_2010-07\\_samfunns\\_konomiske\\_effekter\\_av\\_marginalisering\\_blant\\_ungdom.pdf](http://www.vista-analyse.no/site/assets/files/5887/va_rapport_nr_2010-07_samfunns_konomiske_effekter_av_marginalisering_blant_ungdom.pdf)
- Regjeringen. (2018). *IA-avtalen 2019-2022*.  
<https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>

- Reneflot, A. & Evensen, M. (2011). *Arbeidsledighet og psykisk helse blant unge i Norden: En kunnskapsoversikt*. Nordic School of Public Health NHV Göteborg, Sweden.
- Ringnes, I. F. (2019, 16.01.2019). *700.000 står utenfor arbeidsliv og utdanning*. MEMU. <https://memu.no/artikler/700-000-star-utenfor-arbeidsliv-og-utdanning/>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Rydstedt, L. W., Stansfeld, S. A., Head, J. & Woodley-Jones, D. (2012). Quality of workplace social relationships and perceived health. *Psychological reports*, 110(3), 781-790. <https://doi.org/https://doi.org/10.2466/01.13.21.PR0.110.3.781-790>
- Rözer, J. J., Hofstra, B., Brashears, M. E. & Volker, B. (2020). Does unemployment lead to isolation? The consequences of unemployment for social networks. *Social Networks*, 63, 100-111. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.socnet.2020.06.002>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Xanthopoulou, D. & Bakker, A. B. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive worklife. I *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (s. 118-131).
- Scanlan, J. N., Bundy, A. C. & Matthews, L. R. (2011). Promoting wellbeing in young unemployed adults: The importance of identifying meaningful patterns of time use. *Australian Occupational Therapy Journal*, 58(2), 111-119. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1440-1630.2010.00879.x>
- Schmitt, C. A. & Schiffman, R. (2019). Perceived needs and coping resources of newly hired nurses. *SAGE open medicine*, 7, 2050312119833216. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2050312119833216>
- Semmer, N. K., Elfering, A., Jacobshagen, N., Perrot, T., Beehr, T. A. & Boos, N. (2008). The emotional meaning of instrumental social support. *International journal of stress management*, 15(3), 235. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/1072-5245.15.3.235>
- Shaw, J. B., Fields, M. W., Thacker, J. W. & Fisher, C. D. (1993). The availability of personal and external coping resources: Their impact on job stress and employee attitudes during organizational restructuring. *Work & Stress*, 7(3), 229-246. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/02678379308257064>
- Shin, Y., Hur, W.-M. & Choi, W.-H. (2020). Coworker support as a double-edged sword: A moderated mediation model of job crafting, work engagement, and job performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(11), 1417-1438. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1407352>

- Smith, J. A. (2015). *Qualitative psychology: A practical guide to research methods*. Sage.
- Solove, E., Fisher, G. G. & Kraiger, K. (2015). Coping with job loss and reemployment: A two-wave study. *Journal of business and psychology*, 30(3), 529-541.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10869-014-9380-7>
- sosialdepartementet, A.-o. (2017). *Flere unge skal komme i jobb og utdanning*. Regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/flere-unge-skal-komme-i-jobb-og-utdanning/id2574961/>
- Steger, M. F., Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Strand, A. H., Bråthen, M. & Grønningsæter, A. B. (2015). NAV-kontorenes oppfølging av unge brukere. <https://fafo.no/images/pub/2015/20446.pdf>
- Sullivan, C. & Forrester, M. A. (2018). *Doing qualitative research in psychology: A practical guide*. Sage.
- Svartdal, F. (2018). *Mestring*. <https://snl.no/mestring>
- Talukder, A. M. H. (2019). Supervisor support and organizational commitment: The role of work–family conflict, job satisfaction, and work–life balance. *Journal of Employment Counseling*, 56(3), 98-116. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/joec.12125>
- Tjora, A. (2012a). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis. 2. utgave*.
- Tjora, A. (2012b). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis. 2. utgave*. Oslo: Gyldendal norsk forlag AS.
- Toikko, T., Uisimbayev, Y. K. & Pehkonen, A. (2018). Health, well-being and social support in the groups of employed and unemployed in a finnish community. *Czech & Slovak Social Work/Sociální Práce/Sociálna Práca*, 18(4), 34-44.
- Tuncay, T. & Yildirim, B. (2015). Factors affecting the psychological distress among unemployed and re-employed individuals. *Career Development International*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0018>
- UN. (2021). Best Countries To Live In 2021. <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/best-countries-to-live-in>
- Van Wingerden, J., Derks, D. & Bakker, A. B. (2017). The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance. *Human Resource Management*, 56(1), 51-67. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrm.21758>
- van Woerkom, M., Bakker, A. B. & Nishii, L. H. (2016). Accumulative job demands and support for strength use: Fine-tuning the job demands-resources model using



- conservation of resources theory. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 141.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/apl0000033>
- Vanhercke, D., Kirves, K., De Cuyper, N., Verbruggen, M., Forrier, A. & De Witte, H. (2015). Perceived employability and psychological functioning framed by gain and loss cycles. *Career Development International*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/CDI-12-2014-0160>
- 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(3), 345-363.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/ejsp.202>
- Vansteenkiste, V., Lens, W., De Witte, H. & Feather, N. T. (2005). Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *British journal of social psychology*, 44(2), 269-287.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1348/014466604X17641>
- Vinokur, A. D. & Schul, Y. (2002). The web of coping resources and pathways to reemployment following a job loss. *Journal of occupational health psychology*, 7(1), 68. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.1.68>
- Vinokur, A. D., Schul, Y., Vuori, J. & Price, R. H. (2000). Two years after a job loss: long-term impact of the JOBS program on reemployment and mental health. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 32. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.32>
- Wanberg, C. R., Griffiths, R. F. & Gavin, M. B. (1997). Time structure and unemployment: A longitudinal investigation. *Journal of occupational and organizational psychology*, 70(1), 75-95. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00632.x>
- Wanberg, C. R., Kanfer, R. & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 897.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.6.897>
- Wanberg, C. R., Watt, J. D. & Rumsey, D. J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81(1), 76. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.81.1.76>

- Widding-Havnerås, T. (2016). Unge voksne som verken er i arbeid eller utdanning: En registerbasert studie, 1993–2009. *Søkelys på arbeidslivet*, 33(04), 360-378.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2016-04-05>
- Yardley, L. (2008). *Demonstrating validity in qualitative psychology* (Bd. 2).
- Young, L. & Daniel, K. (2003). Affectual trust in the workplace. *International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 139-155.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09585190210158565>
- Zechmann, A. & Paul, K. I. (2019). Why do individuals suffer during unemployment? Analyzing the role of deprived psychological needs in a six-wave longitudinal study. *Journal of occupational health psychology*, 24(6), 641.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/ocp0000154>

## **Appendiks**

Appendiks A: Intervjuguide for ungdommene

Appendiks B: Intervjuguide for rådgiverne

Appendiks C: Informasjonsskriv til ungdommene om formålet med studien

Appendiks D: Informasjonsskriv til rådgiverne om formålet med studien

Appendiks E: Godkjenning fra NSD

## Appendiks A: Intervjuguide for ungdommene

<p><b>Introduksjon</b></p>	<p>Jeg går på master i arbeids- og organisasjonspsykologi ved psykologisk institutt på NTNU. I mitt masterprosjekt ønsker jeg å finne ut mer om unge som har kommet seg inn i arbeidslivet etter å stått utenfor. Det er mange unge i dag som havner utenfor, og jeg ønsker å forstå hva som kan gjøres for å hjelpe denne gruppen best mulig. Før vi begynner må jeg si takk for at du tar deg tid til å snakke med meg. Jeg vil gjøre 6-7 intervjuer av unge som har fått tilrettelagte tiltak for å komme inn i arbeidslivet, og veiledere som har generell kunnskap om prosessen. Intervjuet vil ta omkring en time å gjennomføre. Jeg bruker båndopptaker og transkriberer intervjuene til tekst – er dette greit for deg?</p> <p>Slik du leste i samtykkeskjemaet vil all informasjon behandles konfidensielt, slik at kun jeg og min veileder vil ha tilgang. Etter prosjektslutt vil datamaterialet bli slettet. Har du noen spørsmål før vi begynner?</p>
<p><b>Bakgrunnsinformasjon – Første 20 minutter</b></p>	<p>Da vil jeg stille noen bakgrunns spørsmål, for å få litt kontekst</p> <p>Kan du fortelle meg litt om din hverdag i dag?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan ser en vanlig dag ut?</li> </ul> <p>Kan du fortelle meg litt om din oppvekst?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Familie</li> <li>• Utdanning</li> <li>• Tidligere jobb</li> </ul>
<p><b>Utenfor arbeidslivet</b></p>	<p>Videre ønsker jeg å stille noen spørsmål om det å være utenfor arbeidslivet</p> <p>Kan du beskrive din situasjon der du stod utenfor arbeidslivet?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvorfor tror du det skjedde</li> <li>• Når skjedde det</li> <li>• Hvordan var det for deg å være uten arbeid?</li> </ul>
<p><b>Prosesen tilbake til arbeid</b></p>	<p>Da vil jeg stille noen spørsmål om prosessen det var å komme tilbake til arbeidslivet. Kan du fortelle om prosessen din i å komme tilbake i fullt arbeid?</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hva var det som motiverte deg til å komme tilbake i jobb?</li> <li>• Hva har vært viktig for deg i denne prosessen?</li> </ul> <p>Kan du beskrive noen av tiltakene du ble tilbudt?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan har disse fungert for deg? (gjenta tiltakene- for å oppsummere) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Noen som har fungert spesielt godt? – Hvorfor</li> </ul> </li> <li>• Vet du hvordan du skaffet jobben? Søkte du selv. Samarbeide du med noen? Her ønsker jeg at du ikke svaret ikke kan identifiserer vedkommende, at du ikke nevner navn eller annen direkte informasjon som gjør at man vet hvem det er snakk om.</li> <li>• Friskgården- veileder, Nav, legen, Hva tror du er viktig når man skal gi noen støtte til å komme tilbake i arbeid? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hva hadde betydning for deg <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Et tiltak</li> <li>○ En situasjon</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> <p>Hvis du kunne endre noe med systemet for de som står uten jobb, hva ville du foreslått?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nav</li> <li>• skole</li> </ul>
<b>Hverdagen i arbeid</b>	<p>Da ønsker jeg å stille noen spørsmål om din arbeidshverdag  Hvordan er en vanlig arbeidsdag for deg nå?  Er det noe du setter spesielt pris på i den jobben du har?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeidstid</li> <li>• tilrettelegging</li> </ul> <p>Hva tror du har gjort at du holder på denne jobben?  Finnes det noe med arbeidsplassen din som gjør arbeidshverdagen din enklere å takle?  Får du fortsatt noe form for tilrettelegging fra Nav, arbeidsgiver eller lignende?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kan du beskrive tilretteleggingen?</li> <li>• Hva betyr den for deg?</li> </ul>
<b>Avslutning</b>	<p>Nå ser jeg at vi nærmer oss slutten. Har du noe mer du vil tilføye om de temaene vi har snakket om?</p>

	Har du noen spørsmål til meg, eller noe du vil klargjøre? Da må jeg bare si tusen takk for at du tok deg tid til å snakke med meg

## Appendiks B: Intervjuguide for rådgiverne

<p><b>Introduksjon</b></p>	<p>Jeg går på master i arbeids- og organisasjonspsykologi ved psykologisk institutt på NTNU. I mitt masterprosjekt ønsker jeg å finne ut mer om unge som har kommet seg inn i arbeidslivet etter å stått utenfor. Det er mange unge i dag som havner utenfor, og jeg ønsker å forstå hva som kan gjøres for å hjelpe denne gruppen best mulig. Før vi begynner må jeg si takk for at du tar deg tid til å snakke med meg. Jeg vil gjøre 6-7 intervjuer av unge som har fått tilrettelagte tiltak for å komme inn i arbeidslivet, og veiledere som og har forståelse for prosessen. Intervjuet vil ta omkring en time å gjennomføre. Jeg bruker båndopptaker og transkriberer intervjuene til tekst – er dette greit for deg?</p> <p>Slik du leste i samtykkeskjemaet vil all informasjon behandles konfidensielt, slik at kun jeg og min veileder vil ha tilgang. Etter prosjektslutt vil datamaterialet bli slettet. Har du noen spørsmål før vi begynner?</p>
<p><b>Bakgrunnsinfo</b></p>	<p>Da vil jeg gjerne begynne med å stille noen bakgrunns spørsmål, for å forstå litt hva du jobbe med.</p> <p>Kan du fortelle meg litt hva din jobb går ut på?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeidsoppgaver</li> <li>• Kontakt med ungdommer</li> <li>• Din jobb- eller utdanningsbakgrunn</li> </ul>
<p><b>Starten av prosessen</b></p>	<p>Neste tema jeg vil snakke om er prosessen som starter når du skal veilede for unge utenfor jobb</p> <p>Kan du fortelle meg om hvordan denne prosessen vanligvis starter?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hva gjør at unge trenger tilrettelegging? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bakgrunn</li> </ul> </li> <li>• Tiltak gjort før du kommer inn i bildet <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Effekten av disse</li> </ul> </li> </ul>

<p><b>Prosesen inn i jobb</b></p>	<p>Da har jeg noen spørsmål om hvordan prosessen med å hjelpe noen komme inn i arbeidslivet fungerer.</p> <p>Kan du gjennomgå for meg rent praktisk hvordan hele prosessen med å støtte unge inn i arbeidslivet?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvilke tiltak blir gjort (Arbeidstrening, jobbsøking osv?)</li> <li>• Tiltak fra andre distanser -samarbeid</li> <li>• Hvor mye av tiltakene kommer direkte fra dere? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Samarbeid med ungdommen</li> </ul> </li> </ul> <p>Hvordan fungerer de ulike tiltakene?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hva fungerer spesielt godt -hvorfor</li> <li>• Hva gjør du hvis et spesifikt tiltak ser ut til å ikke virke</li> <li>• Stor forskjell mellom hva som fungerer</li> </ul> <p>Hvilke vurderinger blir gjort når du legger opp tiltak?</p> <p>Utenom de konkrete tiltakene, hva tror du er viktig når man skal støtte en person som har havnet utenfor arbeidslivet?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikasjon</li> <li>• Forståelse</li> </ul>
<p><b>Oppfølging etter arbeidsstart</b></p>	<p>Videre vil jeg stille noen spørsmål om hva som skjer etter at de unge er tilbake i arbeidslivet?</p> <p>Kan du fortelle om oppfølgingen som skjer når de er i jobb?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontakt med arbeidssted</li> <li>• Hjelp i startfase</li> <li>• Tilrettelagt arbeidssituasjon</li> </ul>
<p><b>Avslutning</b></p>	<p>Nå ser jeg at vi nærmer oss slutten. Har du noe mer du vil tilføye om de temaene vi har snakket om?</p> <p>Har du noen spørsmål til meg, eller noe du vil klargjøre?</p> <p>Da må jeg bare si tusen takk for at du tok deg tid til å snakke med meg</p>



## Appendiks C: Informasjonsskriv til ungdommene om formålet med studien

### Vil du delta i forskningsprosjektet

#### «Unge utenfor arbeidslivet- veien tilbake»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å oppnå kunnskap om unge utenfor arbeidslivet. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### Formål

I dette prosjektet er formålet å oppnå kunnskap hvordan man kan best mulig hjelpe unge utenfor arbeidslivet, inn i arbeid. Man har som mål å oppnå forståelse om hvilke tiltak som hjalp, og hvorfor de opplevdes som gode. Det er et økende problem i dag, at mange unge havner utenfor arbeidslivet. Å stå utenfor arbeidslivet kan også oppleves som vanskelig for den personen det gjelder, og kan føre til både psykiske og fysiske plager. På bakgrunn av dette er det viktig å bedre forstå hvorfor noen faller utenfor arbeidslivet, i tillegg til å finne ut hvilke tiltak som er effektive i å få de tilbake i jobb.

Problemstillingen til prosjektet er: Hvordan har unge som har vært utenfor arbeidslivet, kommet seg i jobb? Hvilke mekanismer er det som gjør at unge kommer seg inn i arbeidslivet?

Forskningsprosjektet er et masterprosjekt ved Institutt for Psykologi, NTNU. Et masterprosjekt forskningsprosjekt utført av studenter med veiledning av en ansatt på Institutt for Psykologi. Veileder for prosjektet er førsteamanuensis Marit Christensen.

#### Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du har fått oppfølging av Friskgården i prosessen med å komme tilbake inn i arbeidslivet, etter å vært uten arbeid. Dette masterprosjektet skjer i samarbeid med Friskgården, og rekrutteringen har derfor blitt gjennomført med Friskgården. Det vil bli rekruttert 6-7 informanter.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet innebærer det at du deltar i et kvalitativt intervju. Dette intervjuet gjennomføres med informanten og studenten som utfører prosjektet. Intervjuet vil ta omkring en time. Intervjuet inneholder spørsmål om tidligere arbeidserfaring og arbeidslivet generelt, eventuelle utfordringer knyttet til arbeid, prosessen av å komme i jobb, og hvilke tiltak du har opplevd som viktige/uviktige. Intervjuet vil bli tatt opp med båndopptaker, for så

å bli transkribert. Etter transkriberingen slettes opptaket av intervjuet, og transkripsjonen anonymiseres.

### **Det er frivillig å delta**

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

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

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

Informasjonen du oppgir vil kun være tilgjengelig for student og veileder. For at ingen uvedkommende skal få tilgang til personopplysningene vil navn og kontaktopplysninger bli erstattet med en kode som lagres på en egen navneliste adskilt fra øvrige data. I tillegg vil det bli adgangsbegrensning til dataen. I publikasjonen vil deltager ikke kunne gjenkjennes, da all informasjon anonymiseres.

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er 30.06.2021.

### **Dine rettigheter**

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

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

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra psykologisk institutt ved NTNU har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Hvor kan jeg finne ut mer?**

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

Masterstudent Kari Lunde via mailadresse [Karilun@ntnu.no](mailto:Karilun@ntnu.no) eller via telefon 40492681  
Prosjektveileder Marit Christensen [marit.christensen@ntnu.no](mailto:marit.christensen@ntnu.no) eller via telefon 73591976  
Personvernombud ved NTNU Thomas Helgesen [thomas.helgesen@ntnu.no](mailto:thomas.helgesen@ntnu.no) eller via telefon 93079038

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

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

Med vennlig hilsen

(Veileder)

(Student)

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet Unge utenfor arbeidslivet, og deres vei tilbake, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

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

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Appendiks D: Informasjonsskriv til rådgiverne om formålet med studien

# Vil du delta i forskningsprosjektet

## «Unge utenfor arbeidslivet- veien tilbake»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å oppnå kunnskap om unge utenfor arbeidslivet, og hvordan man best mulig kan hjelpe denne gruppen tilbake i arbeid. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

### Formål

I dette prosjektet er formålet å oppnå kunnskap hvordan man kan best mulig hjelpe unge utenfor arbeidslivet, inn i arbeid. Man har som mål å oppnå forståelse om hvilke tiltak som hjelper, og hvorfor de opplevdes som gode. Det er et økende problem i dag, at mange unge havner utenfor arbeidslivet. Å stå utenfor arbeidslivet kan også oppleves som vanskelig for den personen det gjelder, og kan føre til både psykiske og fysiske plager. På bakgrunn av dette er det viktig å lære mer om denne gruppen, og se hvorfor så mange faller utenfor, i tillegg til å finne ut hvilke tiltak som er effektive i å få de tilbake i jobb.

Problemstillingen til prosjektet er: Hvordan har unge som har vært utenfor arbeidslivet, kommet seg i jobb? Hvilke mekanismer er det som gjør at unge kommer seg inn i arbeidslivet?

Forskningsprosjektet er et masterprosjekt ved Institutt for Psykologi, NTNU. Et masterprosjekt forskningsprosjekt utført av studenter med veiledning av en ansatt på Institutt for Psykologi. Veileder for prosjektet er førsteamanuensis Marit Christensen.

### Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du har hatt en rolle i en prosess der man tilbyr tiltak til unge som har havnet utenfor arbeidslivet. Dette masterprosjektet skjer i samarbeid med Friskgården, og rekrutteringen har derfor blitt gjennomført med Friskgården. Det vil bli rekruttert 6-7 informanter.

### Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet innebærer det at du deltar i et kvalitativt intervju. Dette intervjuet gjennomføres med informanten og studenten som utfører prosjektet. Intervjuet vil ta omkring en time. Temaet for intervjuet er veiledning og tilrettelegging for unge som har

havnet utenfor arbeidslivet. Intervjuet inneholder eksempelvis spørsmål om veiledningsprosessen, din opplevelse av veiledningsprosessen og hva som har betydning når du skal veilede noen tilbake til jobb. Intervjuet vil bli tatt opp med båndopptaker, for så å bli transkribert. Etter transkriberingen slettes opptaket av intervjuet, og transkripsjonen anonymiseres.

### **Det er frivillig å delta**

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

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

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

Informasjonen du oppgir vil kun være tilgjengelig for student og veileder. For at ingen uvedkommende skal få tilgang til personopplysningene vil navn og kontaktopplysninger bli erstattet med en kode som lagres på en egen navneliste adskilt fra øvrige data. I tillegg vil det bli adgangsbegrensning til dataen. I publikasjonen vil deltager ikke kunne gjenkjennes, da all informasjon anonymiseres.

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er 30.06.2021.

### **Dine rettigheter**

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

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

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra psykologisk institutt ved NTNU har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

**Hvor kan jeg finne ut mer?**

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

Masterstudent Kari Lunde via mailadresse [Karilun@ntnu.no](mailto:Karilun@ntnu.no) eller via telefon 40492681  
Prosjektveileder Marit Christensen [marit.christensen@ntnu.no](mailto:marit.christensen@ntnu.no) eller via telefon 73591976  
Personvernombud ved NTNU Thomas Helgesen [thomas.helgesen@ntnu.no](mailto:thomas.helgesen@ntnu.no) eller via telefon 93079038

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

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

Med vennlig hilsen

(Veileder)

(Student)

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet Unge utenfor arbeidslivet, og deres vei tilbake, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

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

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

**Appendiks E: Godkjenning fra NSD**

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Unge personers vei tilbake til arbeidslivet

Referansenummer

796245

Registrert

23.06.2020 av Kari Lunde - karilun@stud.ntnu.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for psykologi

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Marit Christensen, marit.christensen@ntnu.no, tlf: 73591976

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Kari Lunde, karilun@stud.ntnu.no, tlf: 40492681

Prosjektperiode

15.06.2020 - 30.06.2021

Status

11.09.2020 – Vurdert

Vurdering (2)

11.09.2020 - Vurdert

NSD har vurdert endringen registrert 11.09.2020.

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 11.09.2020. Behandlingen kan fortsette.

Det er opplyst om at også elektroniske og muntlige samtykker vil innhentes.

Skype er lagt til som databehandler i prosjektet. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Marita Ådnes Helleland

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

12.08.2020 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 12.08.2020 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.



