

Tonje Strugstad

Jobbhuset

Et NAV-tiltak for motivasjon og endring for unge arbeidsledige med gruppemetoder som hjelp.

Masteroppgave i sosialt arbeid

Trondheim, Juni 2015

Forord

Først og fremst vil jeg takke alle deltagere som er intervjuet ved Jobbhuset som har gjort min jobb enkel i forhold til informanter; takk for at dere så velvillig har møtt meg og så ærlig fortalt om deres liv. Jeg er ydmyk og takknemlig for alt dere har delt med meg. Og en takk til alle ansatte ved Jobbhuset som har stilt opp og hjulpet meg med hva enn jeg har trengt. En spesiell takk til Erfan Kadir som har svart på det jeg har lurt på i forhold til Jobbhuset og kurset.

En stor takk til forskningsprosjektet «Praksis og kunnskapsutvikling i NAV-kontor i Sør-Trøndelag» og alle der som har tilrettelagt for meg og som har ønsket meg velkommen. Jeg setter uendelig stor pris på det og det ansvaret jeg har fått. Spesielt takk til Anne Moe ved HiST som jeg har fått jobbe litt sammen med og som har svart på alle spørsmål og mailer.

Videre vil jeg takke min veileder Riina Kiik ved NTNU for tålmodighet og nøyaktighet, uten deg hadde ikke denne oppgaven blitt noe av. Særlig fortjener du, så vel som flere andre på instituttet en takk for at dere har vist meg mangfoldet og mulighetene med videre arbeid som sosionom. Jeg har lært at sosialt arbeid kan være mye mer enn det jeg trodde det var når jeg først kom på NTNU. Til alle mine studievenner fra bachelor og masterstudier, takk for motivasjon, diskusjon og mye gøy! Og en helt spesiell takk til Eva Bredahl Toft og Ida Holm, takk for råd, veiledning og gode stunder!

Til de aller viktigste menneskene i mitt liv: min familie og mine venner. Dere betyr alt og at dere har holdt ut klaging og en svært ensporet samtale det siste året setter jeg uendelig stor pris på. Jeg setter pris på at dere alltid er der for meg selv om jeg kanskje har vært litt fraværende den siste tiden. Den aller største takken fortjener mine foreldre som alltid har insistert på at skole er det viktigste og som alltid har oppmuntret meg til å strekke meg etter nye mål. Denne oppgaven er like mye deres som min. Uten deres støtte og viten om at dere stiller opp uansett hadde jeg aldri startet med en mastergrad.

Tonje Strugstad

Trondheim, Juni 2015

Sammendrag

Denne oppgaven er skrevet i samarbeid med forskningsprosjektet «Praksis og kunnskapsutvikling i NAV-kontor i Sør-Trøndelag». Prosjektet er et av flere samarbeidsforsøk under det nasjonale forskningsprosjektet «Praksis og kunnskapsutvikling i NAV-kontor». Prosjektet blir finansiert av Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Problemstillingen for denne oppgaven er «hvordan kan Jobbhusets kurs for unge arbeidsledige bidra til å skape motivasjon og endring for deltagerne ved bruk av gruppemetoder?». Derfor tar oppgaven utgangspunkt i fem kvalitative intervju med deltagere fra Jobbhuset som er et NAV-tiltak rettet mot unge arbeidsledige i Trondheim. Informantene har samtlige vært deltagere ved tiltaket som omtales som «kurset». Kurset er en gruppe for unge arbeidsledige og drives ved hjelp av gruppemetoder og teorier fra sosialt arbeid. Kurset har flere likhetstrekk med selvhjelpsgrupper da det er et sterkt fokus på empowerment, mestring og gjensidig hjelp.

Jeg har i denne oppgaven sett på tematikk rund det å være arbeidsledig og arbeidets betydning. Jeg har også valgt ut noen sentrale gruppemetoder som har lagt grunnlaget for analyse av intervjuene i denne oppgaven.

Et av mine hovedfunn er opplevelsen av å ikke være alene og det innebærer blant annet at deltagerne fant trygghet i det å være med andre i samme situasjon. Denne tryggheten forplanter seg videre i en god dynamisk gruppe. Videre opplever deltagerne at aktivitet og «det å komme i gang» er svært viktig. Det å ha noe å gå til og å ha aktivitet i hverdagen kan bety økt livskvalitet og sosialisering som igjen er betydelige faktorer for å fungere i arbeidslivet. Videre kan kurset bidra til den helt nødvendige tankeprosessen som må skje for at arbeid og aktivitet skal bli en realitet. Kurset har fokus på refleksjon og deltagerne utvikler fremtidsplaner av dette. Et særlig viktig funn er den personlige veksten deltagerne opplever i form av forbedret selvbilde og selvtillit. Gruppen som helhet kan påvirke individene med sosialisering, samholdsopplevelse og positive tilbakemeldinger. Det å oppleve at man bruker dagene sine på verdifull aktivitet er også viktig for den enkeltes selvbilde. Uten godt selvbilde kan man oppleve det som vanskelig å søke på eller komme i jobb. Som jeg opplever det utvikles selvtilliten og selvbildet hos deltagerne slik at de ser for seg en ny hverdag de kan mestre.

Resume

This master's thesis is written in collaboration with the research project "Practice and knowledge development of the Norwegian Labor and Welfare Administration offices (NAV) in Sør-Trøndelag". The project is one of several collaborating research projects under the national research project "Practice and knowledge development of NAV offices". The Ministry of Labor and Social Affairs finances the project.

The main research question for this project is «How can "Jobbhusets" (The activity house) course for young unemployed people create motivation and change for the participants with the use of group methods?». Therefore, the present thesis is based on five qualitative interviews with members from The activity house, which is a NAV project directed towards young unemployed people in Trondheim. The participants have all been active in the initiative called «The Course». This initiative is an offer for young unemployed people, and it encompasses group methods and uses theories from social work. 'The Course' has many similarities with self-help groups, because there is a strong focus on empowerment, coping mechanisms and mutual help.

Together with some central group methods, I have studied themes around unemployment and consequences that hereby could follow. I have also chosen a few central group methods which has made the foundation for the analyzes in this thesis. Some of my main discoveries includes that the experience of not being alone is important, the members took comfort in being with others in the same situation. This comfort leads to the group becoming more dynamic. Furthermore the participants feels that the activity and "getting started process" is very important. The experience of having something to go to and having day-to-day activity could mean an increase in quality of life and socialization. Factors which are important to have, when one is to function in a work situation. The course may contribute to the necessary thinking process, which is crucial in order for the individual to obtain work and activity. Furthermore, the course focuses on reflection, which gives the members opportunity to develop future plans and goals. A particularly important finding is the personal growth the members experience in terms of improved self-esteem and confidence. The group as a whole can influence the individual with socialization, community and positive feedback.

It is also found to be important for each member's self-perception that they experience how filling ones days with meaningful and valuable activity. To experience that making use of ones day with meaningful and valuable activities is found to be important for the members' self-

perception. It can be challenging to apply for a job or to get started in one, without a positive self-perception. As I find it, improved self-esteem and self-perception can help the members' master and accomplish a new everyday life.

Innhold

Jobbhuset	1
Et NAV-tiltak for motivasjon og endring for unge arbeidsledige med gruppemetoder som hjelp.	1
Forord	2
Sammendrag	3
Resume	4
Kapittel 1. Bakgrunn for oppgavens tema, problemstilling og relevans	1
1.1 Innledning.....	1
1.2 Bakgrunn for valg av tema.....	2
1.3 Praksis og kunnskapsutvikling i NAV-kontor i Sør-Trøndelag.....	3
1.4 Begrepsavklaringer	3
1.5 Målsetting og problemstilling.....	5
1.6 Oppgavens relevans	5
1.7 Oppgavens videre struktur	6
Kapittel 2. Arbeid og arbeidsledighet – betydning og virkning	7
2.1 Historisk om arbeid	7
2.2 Velferdsmessige følger av arbeidsledighet	8
2.3 Unge arbeidsledige – hvem er de og hvilke utfordringer har de?	9
2.4 Psykisk og fysisk helse	10
2.5 Lavt utdanningsnivå og kompetanse.....	13
2.6 Arbeidets betydning og funksjon	14
2.7 Ungdomsgarantien	15
2.8 Sammendrag	16
Kapittel 3. Jobbhuset	18
3.1 Jobbhusets historie og bakgrunn	18
3.2 Jobbhusets oppbygging	18
3.3 Aktivitet og observasjon	21
Kapittel 4. Gruppemetoder	23
4.1 Innledning.....	23
4.2 Gruppefunksjon.....	23
4.3 Gruppeprosess.....	25
4.4 Prinsipper for at gruppen skal fungere.....	25
4.5 Aktivitet	28
4.6 Lederen.....	28
4.7 Hvilken type gruppe er kurset ved Jobbhuset?.....	30

4.8	Assistenter som med-ledere	31
4.9	Motivasjon og mestring.....	31
Kapittel 5. Vitenskapelig forankring og metode.....		33
5.1	Innledning og valg av metode	33
5.2	Fenomenologi.....	34
5.3	Hermeneutikk.....	35
5.4	Forforståelse, fortolkning og ny forståelse	35
5.5	Informanter	37
5.6	Intervju	39
5.7	Etikk	41
5.8	Analyseprosess	41
Kapittel 6. Funn		46
6.1	Innledning.....	46
6.2	Tidligere tiltak og livet før Jobbhuset.....	47
6.3	Jobbhuset og tiltaket	49
6.4	Lederne.....	51
6.5	Assistentrollen.....	52
6.6	Gruppen – gjensidig hjelp.....	53
6.7	Kritikk.....	54
6.8	Endring.....	55
6.9	Motivasjon.....	57
Kapittel 7. Diskusjon		59
7.1	Introduksjon	59
7.2	Gjensidig støtte og universalitet	60
7.3	Samhold, fellesskap og selvfølelse	63
7.4	Endring og motivasjon.....	69
7.5	Gruppededelse og uklar gruppemetode	71
7.6	Praksisfokus.....	73
7.7	Oppsummering av diskusjon	74
Kapittel 8. Avsluttende refleksjoner.....		76
8.1	Samlet konklusjon	76
8.2	Styrker og svakheter.....	77
8.3	Videre forskning	78
Litteraturliste.....		79
Vedlegg nr 1: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring		83
Vedlegg nr 2: Intervjuguide		85

Kapittel 1. Bakgrunn for oppgavens tema, problemstilling og relevans

1.1 Innledning

Utrykket «lediggang er roten til alt vondt» gjentas til stadighet i fagfeltet sosialt arbeid og betydningen bak ordtaket relativt forståelig; har man ikke noe å gjøre vil det oppstå problemer i livet. Arbeid har en stor og viktig rolle i dagens samfunn og har sentrale egenskaper utenom å sikre inntekt (Andreassen og Fossestøl 2011). Selve begrepet arbeidsledighet dukker først opp på midten av 1600-tallet da John Milton tok i bruk begrepet da han definerte dovne, late og uvillige mennesker. Begrepet har siden utviklet seg til å bety resultatet av å ikke ha en inntektssikrende aktivitet (ibid). Per i dag opererer NAV (arbeid og velferdsforvaltningen) med en arbeidsledighet på 3,1%, her er det viktig å påpeke at det er flere måter å måle arbeidsledighet da ikke alle arbeidsledige melder seg hos NAV (Halvorsen 2004, www.nav.no 2015). Norge har i mange år holdt lav og stabil arbeidsledighet, men det viser seg at en gruppe skiller seg ut i antall og i hjelpebehovet; de unge arbeidsledige (ibid). Hos denne gruppen finnes mange store og utfordrende sosiale problemer. Noen av utfordringene er skapt av arbeidsledigheten og andre kan være årsaksgivende for arbeidsledigheten (Halvorsen 2004, Osborg Ose, Mandal, og Mordal 2014).

En viktig tilnærming og teoretisk utgangspunkt med arbeid som tema er «arbeidslinja» som ble introdusert på 90-tallet og sikter til hvordan man ønsket å få folk til å gå fra stønader over til arbeid. Å gå fra det man hadde omtalt som «trygdelinja» hvor alle hadde krav på ulik trygd til at alle skulle i jobb med «arbeidslinja» kan sees på som et paradigmeskift i norsk samfunn og politikk. Ved innføringen av arbeidslinja kom også overgangen fra det som var kjent som klientmodellen til aktørmodellen. Dette merkes særlig ved at man endret språket fra å være «mottaker» til «aktør». Dette påvirket ikke bare språket, men også synet på mottakere av offentlige stønader (Andreassen og Fossestøl 2011). Denne omorganiseringen betydde at aktørmodellen i større grad skulle tilrettelegge for en aktiv brukerrolle hvor brukeren tok større ansvar og fikk medvirke i sin egen sak. Denne vridningen på synet av bruker er svært viktig for å markere utviklingen av sosial- og helsetjenesten i Norge. Viktige nøkkelord som også ble introdusert med arbeidslinja er empowerment og hjelp til selvhjelp (Dåvøy 1999). Man ønsket at dette skulle gi brukeren større medvirkning og mer ansvar. Det påpekes også at dette ble, og for så vidt er, utfordrende for enkelte da det krever mer av brukeren (Halvorsen 2004).

Hensikten med arbeidslinja kan oppsummeres i ønsket om å gå fra passive stønader til aktive stønader. Den pågående diskusjonen om gruppen arbeidsledige i Norge omhandler i stor grad hvordan man kan få flest mennesker tilbake i ordinært arbeid over fra stønader. Denne vridningen i politisk- og samfunnssyn skapte sammenslåingen av de tidligere sosial og arbeidsetatene slik at NAV ble opprettet. Denne sammenslåingen var også et rent økonomisk spørsmål om effektivisering av etatene (Andreassen og Fossetøl 2011). Det er uttalt utallige ganger av politikere at det skal lønne seg å jobbe, Arbeids- og sosialminister Robert Eriksson uttalte i 2014 at ingen skal tape på å komme i ordinært arbeid (Eriksson 2014). Så for å få flere fra passive stønader over i aktive stønader har man utviklet enkelte tiltak som er arbeidsrettede, blant annet kvalifiseringsprogrammet (KVP), ulike kurs og økt bruk av praksisplasser. Kravet om aktivitet ved mottak av økonomisk støtte ses i KVP og ofte ved mottak av arbeidsavklaringspenger (AAP). Dette er resultater av NAV-reformens utvikling mot det som beskrives som «hjelp til selvhjelp» (Andreassen og Fossetøl 2011).

1.2 Bakgrunn for valg av tema

I mitt siste år på sosionomutdanningen ved HiST (Høyskolen i Sør-Trøndelag) hadde jeg min halvårspraksis i 2012 ved tiltaket «Aktiv Start» som er forgjengeren til tiltaket denne oppgaven handler om, Jobbhuset. Der ble jeg kjent med ansatte, arbeidsmetode og ikke minst med brukergruppen unge arbeidsledige. På denne tiden var det en stadig økende interesse for denne brukergruppen, særlig i lys av den økonomiske nedgangstiden i Europa så vel som i Norge. Både i media og politikken, så vel som i samfunnet generelt har man diskutert gruppen unge arbeidsledige i en lengre tid. Og som et resultat av dette har det blitt utviklet et begrep om det å være økonomisk avhengig av NAV, dette gjelder særlig for de yngre arbeidsledige. Begrepet å «nave/naving» ble i 2012 offisielt et ord da det ble inkludert i den norske ordboken. Grovt sett kan man si at det handler om å drive dank mens staten betaler og at man utnytter velferdsgodene (Språkrådet 2012). Bruken av dette begrepet og måten man gjerne omtaler arbeidsledige, kanskje særlig de unge, har skapt en interesse hos meg for å lære mer om denne gruppen og de utfordringene de kan møte.

Da jeg fikk mulighet til å skrive min masteroppgave i samarbeid med forskningsprosjektet «Praksis og kunnskapsutvikling i NAV-kontor i Sør-Trøndelag» måtte jeg si ja, da jeg hadde et sterkt ønske om å lære mer om de unge menneskene som er arbeidsledige. Jeg ønsket, og ønsker å lære mer om de og deres situasjon slik at jeg kan bidra til kunnskapsutvikling og økt fokus på utfordringer unge arbeidsledige møter på i videre arbeid. Ikke minst ønsker jeg å forstå hvordan det er mest hensiktsmessig å jobbe med menneskene i denne gruppen.

1.3 Praksis og kunnskapsutvikling i NAV-kontor i Sør-Trøndelag

Prosjektet «Praksis og kunnskapsutvikling i NAV-kontor i Sør-Trøndelag» er et av flere samarbeidsforsøk under det nasjonale forskningsprosjektet «Praksis og kunnskapsutvikling i NAV-kontor». Prosjektet blir finansiert av Arbeids- og velferdsdirektoratet. For Trondheim er Fylkesmannen i Sør-Trøndelag og NAV Sør-Trøndelag prosjekteiere. Prosjektet blir utført av SINTEF, NTNU (Norges teknisk-naturvitenskaplige universitet) og HiST (Høgskolen i Sør-Trøndelag). Kunnskap fra praksisfeltet, utdanning og brukerne er likestilte partnere i dette prosjektet, både nasjonalt og i fylket.

I Sør-Trøndelag foregår det nå flere satsinger på tiltak i NAV som er direkte rettet mot unge arbeidsledige. Det er flere av disse tilbudene man nå skal forske på for å få systematisk kunnskap om blant annet arbeidsmetoder og virkning. Her er Jobbhuset valgt ut som en av arenaene. SINTEF har i forbindelse med forskningsprosjektet gjennomført en kartleggingsstudie av omlag 600 unge brukere i NAV og noen av disse funnene vil bli presentert senere i oppgaven.

1.4 Begrepsavklaringer

Jobbhuset: Jobbhuset er en tiltaksarea skapt for og av NAV. Her samles unge arbeidsledige til en gruppe, denne gruppen utgjør et kurs. Jobbhuset har også andre tiltak enn gruppetilbudet, Jobbhuset vil presenteres i helhet i kapittel 3.

Deltager: På Jobbhuset er det en grunnleggende tanke at alle som er på tiltak skal omtales som deltager. Dette bygger opp under verdien om at det er den enkelte deltageren som har ansvar for eget liv og læring. Deltagerne skal fra dag én i kurset engasjere seg og det formidles hele tiden at de må bidra for å skape endring. Deltakerne får beskjed om at de må sitte i førersetet

for framtiden sin selv. Det blir gjort klart at kurset ikke vil bli vellykket uten at de engasjerer seg aktivt i å lage innholdet i kurset sammen med de lederne og assistentene.

Det har siden starten av sosialfaglige utdanninger i Norge vært diskutert hvilket begrep man skal benytte seg når man snakker om mennesker som mottar hjelp (Levin 2004). I dag brukes gjerne begrepene klient, bruker eller deltager, i denne oppgaven forholder jeg meg til begrepet deltager når jeg omtaler Jobbhuset i det ønsket om å holde meg så nært tiltakets verdisyn som mulig. Deltagere kan også omtales som informanter i denne oppgaven da de har vært bidragsyterne til informasjon. Utenom tiltaket vil begrepet bruker tas i bruk.

Kurset: Kurset er et tre-ukers tiltak som foregår to dager i uken i tre uker ved Jobbhuset og dette skjer ved at man samler deltagerne i en gruppe. Man har valgt å kalle gruppetilbudet for «kurs», men det er viktig å presisere at det likevel er et gruppetilbud hvor deltagerne deltar i en gruppe. Det brukes gruppesammensetning som et middel til sosialt arbeid.

Gruppa: Gruppa er selve sammensetningen av deltagerne som er med på kurset ved Jobbhuset. Kurset og gruppa vil bli referert til om hverandre, de sikter begge til gruppetiltaket ved Jobbhuset.

Leder: Når leder eller gruppeleder omtales så henvises det til de ansatte fra NAV som jobber som ledere i gruppa. De har hovedsakelig utdannelse innen sosialfaglige eller samfunnsvitenskapelige fag. De vil i oppgaven refereres til som leder eller gruppeleder.

Handlingsplan: Senere i oppgaven har jeg brukt Jobbhusets interne handlingsplan for 2014-2016 som referanse, denne er ikke publisert. I dette dokumentet finner man en kort innføring i arbeidsmetoder og teorier, så vel som informasjon og erfaringer gjort ved Jobbhuset. Jeg har valgt å bruke dette materialet på tross at det er upublisert da det er det eneste gyldige og oppdaterte skriftlige kunnskapen rundt Jobbhusets metoder som er klar til bruk. Da min oppgave handler om hva Jobbhuset bidrar med i arbeidet med unge arbeidsledige har jeg valgt å se på dette som nødvendig for å skrive oppgaven. Denne kilden refereres til siden som Jobbhuset 2014.

1.5 Målsetting og problemstilling

Problemstillingen og oppgavens kjerne er tett knyttet opp mot Jobbhusets filosofi, hvor en av de viktigste tankene er motivasjon. Motivasjon kan sees på som det å skape rom for nye mål og handlinger (Marthinsen og Skjefstad 2007, Kanfer 1990). Målet til Jobbhuset er tross alt å motivere unge arbeidsledige til å endre tankegang, situasjon og på sikt få de ut i arbeid. Det var derfor viktig at motivasjon ble inkludert i problemstillingen. Motivasjon kan forklares som de kildene som får oss til å handle eller skape endring (Ford 1999, Gorman 2004, Jobbhuset 2014).

Forskning tyder på at motivasjon må være tilstede før tiltak skal igangsettes da mangel av motivasjon kan gjøre deltagelse hensiktsløst (Berg og Møller 2002). Man må gjøre en vurdering for å se på når det er mest til nytte for en bruker å delta i endringsarbeid og dette skjer sjeldent før deltageren selv er motivert for endring (Marthinsen og Skjefstad 2007) Man kan se på motivasjon som helheten av mål, emosjoner og troen på mestring (Ford 1999). Om det er slik at tiltakets funksjon og suksess avhenger av deltagerens motivasjon ønsket jeg å se på hvordan motivasjon kan utvikles igjennom Jobbhusets gruppe for unge arbeidsledige. Gruppetilbudet bygger på tanken om at deltagerne sammen skal motivere hverandre, dette gjør at jeg gjerne vil se på faktorene i en gruppe som gjør at deltagerne blir påvirket av hverandre.

Min problemstilling er som følger:

- Hvordan kan Jobbhusets kurs for unge arbeidsledige bidra til å skape motivasjon og endring for deltagerne ved bruk av gruppemetoder?

Min målsetting med oppgaven er å få større innsikt i arbeid med unge arbeidsledige som har som mål å øke livskvalitet og aktivitet. Jeg ønsker også å forstå i større grad sammenhengen mellom selvfølelse og arbeidsledighet. Min målsetting blir å generelt øke min kompetanse rundt min forståelse med arbeid med unge arbeidsledig slik at jeg i videre sosialt arbeid kan gi best mulig støtte og veiledning.

1.6 Oppgavens relevans

Det overordnede prosjektet «Praksis og kunnskapsutvikling i NAV-kontor i Sør-Trøndelag» forsker på og dokumenterer ungdomstiltak i fylket nå. Hensikten med dette er å gi mer kunnskap om gruppene unge arbeidsledige så vel som å skape mer kunnskap om arbeidet med denne gruppen. Min oppgave er spesifikt knyttet opp mot Jobbhuset, gruppen og gruppemetodene som tas i bruk der. Min oppgave vil fungere som en dokumentering av Jobbhusets gruppemethode og

virkingen av gruppebruk. For Jobbhuset kan dette bidra til en forsterket forståelse for sin metode og til videre utvikling av deres metoder. Dokumentering av Jobbhusets arbeid kan også muligens komme til nytte for de i senere arbeid ved introduksjon av deres tiltak for andre. Videre vil denne dokumenteringen av tiltaket kunne være relevant for andre som ønsker å utvikle eller starte opp med gruppearbeid med unge arbeidsledige slik at de kan ta inspirasjon fra Jobbhuset. Jobbhuset er et velkjent tiltak med godt renommé og om andre NAV-kontor ønsker å se nærmere på arbeidsmetodene vil denne oppgaven forhåpentligvis være til nytte (Hofstad og Thobroe 2013, Osborg Ose, Mandal, og Mordal 2014).

1.7 Oppgavens videre struktur

Kapittel 1 inneholder innledning og introduksjon til oppgaven, her vil noe av oppgavens struktur bli fremstilt og spørsmål som videre skal besvares i oppgaven stilles. I kapittel 2 vil jeg ta for meg arbeidets funksjon og verdi, hovedsakelig i Norsk perspektiv. Jeg vil se på hva arbeid representerer og hva arbeid bidrar med, også vil jeg se på hva arbeidsledighet fører til. I denne delen vil aktuell samt tidligere forskning være integrert i teksten. I kapittel 3 vil jeg presentere Jobbhuset og gruppetilbudet som Jobbhuset tilbyr til unge arbeidsledige. Jeg vil presentere tiltakets teorier og metoder, så vel som filosofien bak tiltaket. I kapittel 4 vil gruppemetoder presenteres for å sette Jobbhusets gruppetilbud i kontekst. Jeg vil ta for meg noen av de mer brukte gruppemetodene som brukes i Norge og presentere noen av de hovedtrekkene der som er relevante for denne oppgaven. Denne delen av oppgaven inneholder tidligere forskning og metoder som er relevante. I kapittel 5 vil den vitenskapelige forankringen og metode bli presentert. Her vil også min forforståelse og tidligere kjennskap til Jobbhuset også bli tatt opp. Videre vil mine intervju, etikk og analyseprosesser bli forklart. I kapittel 6 vil analyse av intervjuene med deltagerne fra Jobbhuset blir presentert, analysen er fordelt mellom enkeltintervjuer og fokusgruppeintervjuet. I kapittel 7 vil diskusjon av funn fra analysen bli diskutert opp imot teori og min forståelse av dette. I kapittel 8 vil avslutningen bli presentert. Bakerst i oppgaven finnes referanseliste og vedlegg.

Kapittel 2. Arbeid og arbeidsledighet – betydning og virkning

2.1 Historisk om arbeid

Som nevnt er ikke begrepet arbeidsledighet et gammelt begrep da det ble først tatt i bruk i 1667, men ikke ble en del av vårt hverdagspråk før på 1900-tallet. Frem til da definerte man folk enten som arbeidsvillige eller arbeids-uvillige. Deretter kom en vridningen til et mer moderne syn ved industrialiseringen på midten til slutten av 1800-tallet (Halvorsen 2004). Her satte man arbeidsledighet inn i kontekst med strukturproblemer ved arbeidsmarkedet. Også i dag legger man ansvaret for arbeidsledighet i stor grad på struktureringen av arbeidsmarkedet og ikke bare på enkeltindividet. Med dette menes det måten samfunnet, arbeidslivet og politikken er bygd opp og hvordan det former vårt arbeidsliv og at de må ta ansvaret for arbeidsledighet og ikke enkeltindividet (Goul Andersen, Bendix Jensen, og Albrekt Larsen 2003).

Da industrialiseringen startet flyttet folk fra det tradisjonelle økonomiske grunnlaget; jordbruk, og inn til moderne industri i byene. Her opplevde man en enorm utfordring med sosiale problemer da massive mengder mennesker skiftet ut hele sitt levesett og med det fulgte for mange tap av sosial kontroll og sikkerhet. Med sosial kontroll menes de reaksjonene våre handlinger møtes med av de rundt oss og er en viktig del av vår sosialisering. Arbeidsledighet hadde ikke til da vært et omfattende problem. Folk flest jobbet på egne gårder der all arbeidskraft var i bruk, men ved industrialiseringen opplevde man konjunkturer som i stor grad påvirket behovet for arbeidskraft. Mange ble uten arbeid og arbeidsledighet var ikke lenger kun myntet på «de late og dovne». Ut over 50- og 60-tallet opplevde man en utvikling av offentlig velferd som frem til da stort sett hadde blitt utført av veldedighet. På denne tiden startet hovedutviklingen av offentlige stønader som blant annet skulle sikre enslige mødre og fattige. Den offentlige velferden omhandler statens ansvar for å ivareta innbyggernes behov. Land som praktiserer dette omtales gjerne som velferdsstater (Halvorsen 2004, Stamsø og Hjelmtveit 2009)

Hvorvidt arbeidsledige har fått et forbedret rykte i dag diskuteres i stor grad. Goul Andersen et al (2003) mener at stigmatiseringen av arbeidsledige gjør at de til stadighet blir sett på som late og dovne. Goul Andersen et al (ibid) hevder at det er en bred enighet om at arbeid er en forutsetning for å være et fullverdig medlem av samfunnet og at de som ikke bidrar med arbeid blir sett på som snyltere. Om begrepet navning settes i dette lyset kan det være et signal for å se på hvordan arbeidsledige sees på også i dag. Det som gjerne blir betegnet som stemplingsteorier

kan brukes i denne konteksten. Stemplingsteorier vil si når man tilskriver egenskaper til noe eller noen, ofte negative egenskaper. Videre dras sammenhengen med det negative synet på arbeidsledige til den ideologiske vridningen på 90-tallet hvor man gikk fra stønadslinja over til arbeidslinja. Her hevdes det at de arbeidsledige ble satt i en posisjon av det offentlige hvor de ble stemplet som passive mottakere som videre skapte negative assosiasjoner rundt arbeidsledighet (Goul Andersen, Bendix Jensen, og Albrekt Larsen 2003).

2.2 Velferdsmessige følger av arbeidsledighet

Arbeidskraft og produksjon er verdiskaping for oss alle, enkeltindivider så vel som staten. I Norge anser man at arbeidsstyrken står for anslagsvis 82% av Norges nasjonalformue og til sammenligning utgjør naturressurser som olje og gass ca 3%. Man kan si at ved arbeidsledighet sløses viktige ressurser bort. Rent økonomisk er arbeidsledighet en belastning for samfunnet da det medfører økonomisk belastning for BNP (bruttonasjonalproduktet) (Lysestøl og Meland 2012). For den offentlige velferdssektoren medfører dette et lavere skatte- og avgiftsgrunnlag, produksjon- og inntektstap for bedrifter samtidig som arbeidsløses behov for økonomisk bistand økes (Andreassen og Fossetøl 2011). Dette er kun de økonomiske faktorene, videre vil personlige tap oppleves.

Det finnes flere måter å måle arbeidsledigheten på, oftest brukes AKU (arbeidskraftundersøkelsens) tall på ledighet og NAVs ledighet som to ulike mål. Forskjellen her er at NAV sine tall opererer kun med den ledigheten som er registrert, men det er slik at flere ikke melder seg til NAV og det ser vi i AKU-ledigheten.

- **NAV:** Statistikken til NAV måler den ledigheten som er registrert, det vil si at kun arbeidsledige som aktivt har meldt seg arbeidsledige regnes med her. Dette gir oss et klart bilde over hvor mange som mottar økonomisk hjelp og bistand fra NAV, men det trenger ikke nødvendigvis gi oss et nøyaktig bilde av hvor mange arbeidsledige Norge faktisk har (Finansdepartementet 2014a). I januar 2015 målte NAVs arbeidsledighet: 82 577 arbeidsledige, dette utgjør 3,1 % av vår arbeidsstyrke (www.nav.no 2015).
- **AKU-ledighet:** I Norge utfører SSB (statistisk sentralbyrå) arbeidskraftundersøkelsen hvor AKU-ledigheten blir målt. Dette gjøres ved at en representativ del av befolkningen blir spurt om deres situasjon i forhold til jobb. Forskjellen fra NAVs tall er at også de som ikke er meldt som arbeidsledige fanges opp. Flere personer og yrkesgrupper i dag finner jobber via kontakter og melder seg derfor aldri hos NAV som derfor rapporterer

lavere tall enn det AKU-tallene gjør (Finansdepartementet 2014a). Ved arbeidskraftundersøkelsen målte AKU ledigheten: 102 000 arbeidsledige i 4. kvartal 2014, dette utgjør 3.7% av vår arbeidsstyrke (SSB 2014). Det er en forskjell i antall arbeidsledige rapportert hos NAV og AKU.

Det kan være viktig å merke seg at ved Nasjonalbudsjettet i 2014 ble det lagt til grunne at man ikke forutser en markant endring i dagens arbeidsledighet i Norge i de neste årene (Finansdepartementet 2014b). Arbeidsmarkedet i Norge fremstår som forholdsvis robust, det kan den økonomiske krisen i 2008 si oss noe om da vi i motsetning til våre naboland opplevde en forholdsvis lav økning i arbeidsledighet. Det er likevel tydelige tegn til konjunkturfølsomhet også her, med konjunkturfølsomhet menes et lands påvirkning av økonomiske svingninger. NAV rapporterer om økt arbeidsledighet i januar 2015 etter en stabil høst, dette knyttes særlig opp mot fall i oljepris og man ser at hoveddelen av arbeidsledighet økte på Vestlandet hvor også olje er en av primærnæringene (Finansdepartementet 2014a, www.nav.no 2015). Her kan det være interessant å nevne at unge er den gruppen som er mest konjunkturfølsom i dagens økonomi og derfor er det denne gruppen som også ofte rammes hardest i en lavkonjunktur. SSB forklarer dette med at i dårlige tider så går flere unge over til studier så vel som at mange unge mangler solid fotfeste i arbeidslivet og at mange unge har klassiske jobber som raskt påvirkes av konjunkturer, som yrker i salg og service (Barth og von Simson 2012).

2.3 Unge arbeidsledige – hvem er de og hvilke utfordringer har de?

Generelt viser NAV sine tall på at Norge i dag har ca 82 577 arbeidsledige totalt. Dette er ikke en homogen gruppe og alle har ulike historier, men det finnes likhetstrekk og kunnskap om denne gruppen som er viktig å se på. I følge NAV sin statistikk var det i januar 2015, 26 672 unge arbeidsledige (19 og under og opp til 29 år), dette er 11.2% av alle arbeidsledige i Norge. Det betyr at i Norge er i overkant en 1 av 10 arbeidsledige unge mennesker (www.nav.no 2015). Det medfører store kostnader for samfunnet at en relativt stor gruppe alt i så ung alder står utenfor ordinært inntektsgivende arbeid. For individene selv er det en personlig belastning og en sosial utfordring. Det er særlig bekymringsverdig når man vet at personer som har stått utenfor arbeidslivet i ung alder vil ha utfordringer med å stå i arbeid også som voksen. For arbeidslivet betyr det at Norge går glipp av viktig arbeidskraft og for samfunnet betyr det store ressursbelastninger blant annet i form av økt behov av økonomisk stønad (Osborg Ose, Mandal, og Mordal 2014, Lysestøl og Meland 2012). Noe som er viktig å få frem er at det kan se ut som

om andelen unge arbeidsledige har gått ned noe. Statistikk fra 1990-2005 viser noe nedgang i unge som mottok sosialhjelp. Dette kan forklares med flere faktorer, enten at man har plassert de på andre økonomiske stønader, at flere studerer eller at mindre unge mennesker trenger økonomisk sosialhjelp. Likevel er fremstår det som en generell enighet at det er for mange unge arbeidsledige som er økonomisk avhengige av NAV (Silje Ohrem Naper 2008).

Generelt ser man en relativt jevn fordeling av kjønn blant arbeidsledige som mottar økonomisk støtte fra NAV, men menn er likevel mer representert. Dette forklares blant annet med at Norge har et av de mest kjønnssegregerte arbeidsmarkedene i Europa, menn jobber i større grad i privat sektor som er svært konjunkturfølsomt. Det største skillet finner vi også i ungdomsgruppen, i 2010 var 3,1% av unge arbeidsledige kvinner og 5,1% for unge menn (Sundell og Kalstø 2011).

I forbindelse med forskningsprosjektet «Praksis og kunnskapsutvikling i NAV-kontorene i Sør-Trøndelag» er det blitt gjennomført en stor kartleggingsstudie av unge arbeidsledige og her finnes det noen nøkkeltall og informasjon som hjelper oss å forstå gruppen. Av samtlige unge voksne i fylket i alderen 16-29 år mottok 7% økonomisk støtte fra NAV. Dette er en stor gruppe mennesker som alt i starten av voksenlivet har falt utenfor arbeid og skole (Osborg Ose, Mandal, og Mordal 2014). I studien om ungdomsledighet fra NOSOSKO (Nordisk Sosialstatistisk Komité) fant man et klart skille mellom de som ikke hadde fullført VGS (videregående skole) og de som hadde fullført VGS eller høyere utdanning, dess lavere utdanning dess høyere sannsynlighet for arbeidsledighet (Sundell og Kalstø 2011).

2.4 Psykisk og fysisk helse

I rapporten til Osborg Ose et al (2014) kommer det frem at ca. 50% av alle arbeidsledige ønsker seg en jobb og at 23 % ønsker å få hjelp til å komme tilbake til skolegang. Det betyr at rundt 75% ønsker seg en eller annen form for aktivitet først og fremst. Av de som svarer at de ikke ønsker jobb akkurat nå så svarer 19% at de ønsker helsehjelp først og 7% sier de ikke har noen ønsker. Gruppen unge arbeidsledige som da ikke ønsker å være i aktivitet er da forholdsvis liten (ibid). Halvorsen (2004) fant i en undersøkelse at de største påkjeningene arbeidsledige møtte var opplevelsen av å ikke ha verdi og å ikke ha noe å gå til. Videre har andre funn pekt på at mange som befinner seg i gruppen ung arbeidsledig har andre utfordringer med seg som også må tas hensyn til i arbeidet med å finne aktivitet eller jobb. Dette varierer mellom ulike typer sosiale- og helseproblemer. Ved at disse unge menneskene ikke kommer i arbeid hevdes det at

det er sosial eksklusjon da denne gruppen er helt avhengig av aktivitet og sosialisering for å kunne utvikle seg (Weil et al. 2005).

Helse diskuteres og løftes frem som utfordrende for unge arbeidsledige, både psykisk og fysisk helse rapporteres som problematiske elementer for unge arbeidsledige. Helse er en av de faktorene som kommer frem som særlig viktig i Osborg Oses et al (2014) rapport. Hele 60% av deltagerne har svart at de har helseproblemer og 44% av alle de svarte at de bruker reseptbelagte medisiner. Hele 1 av 3 rapporterer psykiske helseproblemer av ulik grad, alt i fra lette symptomer til blant annet alvorlige posttraumatiske lidelser (ibid). Forskerne bak rapporten hevder at så mange som 1 av 5 av unge arbeidsledige i Sør-Trøndelag i dag er for syke til å kunne stå i jobb før helsesituasjonen er utbedret. Dette sier oss noe om hvordan situasjonen er for en stor del av de unge arbeidsledige i fylket og sannsynligvis også nasjonalt (ibid).

Historisk har man referert til «den tapte generasjonen» som de unge som vokste opp i tiden etter første verdenskrig og denne gruppens store sosial- og velferdsproblemer. Stor arbeidsledighet var et problem og mange hadde med seg laster fra krigen. Det er blitt dratt sammenligninger mellom den generasjonen og dagens generasjon, fordi man er bekymret for nok en tapt generasjon. Årsaken til denne sammenligningen finner vi i at begge generasjonene har underliggende utfordringer og lav arbeidserfaring som gjør at de sliter med å komme seg i arbeid og med å få fotfeste (Hyggen 2013). I forbindelse med den høye arbeidsledighet på 20- og 30-tallet startet man med de første forskningsprosjektene som så på arbeidsledighet. Man så særlig at helse var en viktig faktor ved arbeidsledighet, på denne tiden var selvsagt ekstrem fattigdom og dets følger noe av det man så tydeligst. Dette endrer seg så klart i et velferdssamfunn som i Norge med trygdeordninger hvor man ser ikke ekstrem fattigdom i stor grad. I dag påpekes heller hvordan arbeidsledighet kan påvirke vår psykiske helse (Halvorsen 2004). Halvorsen diskuterer her at det er viktig å merke seg at med arbeidsledighet kan selvdestruktiv atferd oppstå. Dette være seg tobakk- narkotika- og alkoholmisbruk, livsstilssykdommer som overvekt, men også kriminalitet kan oppstå (ibid). Levekårsundersøkelsen fra 2005 viste at samtlige utsatte grupper, som blant annet arbeidsledige, generelt opplevde en signifikant større grad av psykiske problemer enn resten av befolkningen (Clench-Aas, Dalgard, og Rognerud 2009). Langtidsstudier fra Finland har vist blant annet at dødsraten hos arbeidsledige er større enn hos mennesker i arbeid. Man ser en høyere forekomst av dødelighet hos arbeidsledige menn enn hos arbeidsledige kvinner. Arbeidsledige menn opplever oftere større livsstilssykdommer enn det kvinner gjør noe som kan være en forklaring på dette. Sammenhengen mellom arbeidsledighet og dødelighet er gjerne

akkreditert til psykososialt stress som påvirker både psykisk og fysisk helse. Videre er et økt forbruk av tobakk, alkohol og andre rusmidler en faktor – ofte i sammenheng med å takle psykososialt stress. Tap av inntekt, mangel på sosialisering og stigmatisering har også vist å ha effekt på helse og dødelighet (Martikainen og Valkonen 1996). En svensk studie gjort over 24 år har sammenlignet dødsfall blant arbeidsledige og ansatte, her finner man de samme resultatene om at arbeidsledige har større dødelighetsrate enn mennesker i jobb. Faktisk peker denne forskningen på dødelighet som den viktigste psykososiale effekten av arbeidsledighet (Voss et al. 2004). Et forskningsstudie fra USA viser at særlig tapet av økonomisk sikkerhet medførte helseplager av ulik grad, også psykiske helseplager. Underliggende helseplager viser seg i større grad etter at man mister en jobb og det påpekes at arbeid kan sees på som en motvekt mot dårligere helse. Med andre ord kan man hevde at det er bra for helsa å være i jobb (Strully 2009).

WHO (World Health Organization) peker på en sterk sammenheng mellom relativ fattigdom, sosiale ulikheter, dårlig fysisk helse og særlig psykisk helse ved arbeidsledighet. Den økonomiske krisen i 2008 skapte en rekke utfordringer rundt økonomi i Europa og etter evaluering av dette ble det vedtatt at økonomiske endringer i et samfunn skal være en av faktorene for måling av helse (Wahlbeck et al. 2011). WHO mener at målrettede offentlige investeringer i velferd er vesentlig for menneskers utvikling og helse. Derfor kan økonomiske stønader sees på som nødvendig i forebygging av sosiale ulikheter. WHO har definert flere punkter som de ser på som positive effekter av arbeid, blant annet at man har inntektssikring, en følelse av kontroll og man opplever sosialisering. Stabile og friske arbeidstakere sikrer dessuten offentlig inntekt så vel som at det utvikler sosial kapital som er viktig for god mental helse hos hver enkelt innbygger. Det kan sies at mental helse i stor grad påvirker et lands og dets innbyggere både økonomisk og sosialt. Ved god mental helse skaper individene sine egne muligheter og kan mestre en hverdag med det stresset som normalt hører med, med mindre problemer. Dette skaper trygghet og utvikling for individer så vel som offentlig produksjon og økonomi (ibid). WHO viser også at økonomiske stønader ganger mennesker med psykiske helseproblemer i form av at det skaper en grad av trygghet. WHO hevder at økonomisk ivaretaking av arbeidsledige på sikt vil gange både samfunn og individ. Ved å økonomisk sikre arbeidsledige med psykiske helseproblemer bidrar NAV til en mulig bedret hverdag for mottakerne (ibid).

Oppsummert fra Osborg Ose et al (2014) rapport ser man at hovedutfordringene for de unge arbeidsledige i fylket blant annet er generell lav kompetanse. Mange mangler deler av skolegangen og man ser at store lese- og skrivevansker er fremtredende. Videre er dårlig fysisk og/eller dårlig psykisk helse en utfordring, så følger ensomhet, lav motivasjon og en lav mestringsfølelse (ibid). Goul Andersen et al (2003) hevder at ut i fra et samfunnsperspektiv så kan man si at stigmatisering av de uten jobb er en av de største farene ved arbeidsledighet, da det truer med å oppdele samfunnet i første- og andrerangs borgere. Det betyr i mer eller mindre verdifulle grupper, ved samfunnets stigmatisering og stemping av medborgere som trenger hjelp skaper man nettopp dette skillet. Bruk av ord som «passiv stønad», «aktivisering» og «jobbtrening» høres spesialpedagogisk ut og skaper en holdning om at arbeidsledige må ha spesialhjelp. Det viser seg at unge arbeidsledige er lavt utdannet, sykere, fattige og opplever negative holdninger fra samfunnet. Det kan nok hevdes at unge arbeidsledige har en lav sosial status og tilhører en stigmatisert gruppe, som ung arbeidsledig er du utsatt for mange ekstra byrder (Goul Andersen, Bendix Jensen, og Albrekt Larsen 2003).

2.5 Lavt utdanningsnivå og kompetanse

I forskningsrapporten til Osborg Ose et al (2014) løftes det frem enkelte punkter som kan ha en forklarende faktor i forhold til hvordan så mange unge faller utenfor jobb og skole. Man ser at selv om den opplevde helsen er god nok til å mestre en arbeidshverdag, så trenger ikke arbeidstaker fungere optimalt grunnet mangler av nødvendig kompetanse og erfaring. Mange kan ha en for lite strukturert hverdag til å mestre jobb og skole og mange synes også å ha urealistiske forventninger om hva en arbeids- og skolehverdag er. En del rapporterer at de er skoleleie (Osborg Ose, Mandal, og Mordal 2014). Skoletrøtthet og medførende frafall fra VGS har vært et hett tema i flere år. Tall fra VGS viser at så mange som 32,4% ikke fullfører VGS (SSB 2014). En omfattende rapport fra OECD advarte Norge i 2014 om at et urovekkende høyt antall unge mottar trygd eller er fraværende fra skole og utdanning (Regjeringen 2014). Funn fra Osborg Ose et al (2014) sin rapport viser at 36% av de unge arbeidsledige mangler VGS kompetanse. Dette stemmer godt med tallene fra SSB. Totalt har 64% av de unge arbeidsledige fullført VGS enten med fagbrev eller i studiespesialiserende. Av samtlige som har fullført VGS for så å gå videre med studier utgjør denne gruppen ca 7% av de unge arbeidsledige fra kartleggingsstudien. Det betyr at over 9 av 10 unge arbeidsledige enten mangler VGS og/eller høyere utdanning. (Osborg Ose, Mandal, og Mordal 2014).

Fra rapporten ser man at 48% sluttet på VGS fordi de var skoleleie og hele 41% svarte at de var for syke til å fullføre skolegangen. For øvrig er det interessant å nevne at 17% rapporterte at mobbing var grunnene til at de sluttet på skolen (Osborg Ose, Mandal, og Mordal 2014).

2.6 Arbeidets betydning og funksjon

Karl Marx sa for 150 år siden at mennesket skaper seg selv gjennom arbeid. Det er liten tvil om at arbeid har stor verdi i dag og at vår arbeidsmoral i Norge er svært sterk. Det hevdes at inkludering i arbeidslivet er den eneste måten å blir fullt integrert som et godt og verdifullt medlem av samfunnet (Goul Andersen, Bendix Jensen, og Albrekt Larsen 2003). Dette er interessant i en tid da vårt arbeid og vår utdanning er en av de sterkeste måtene vi definerer oss selv på. Det er store forventninger rundt lønnsarbeid og det hersker en generell konsensus om at alle skal jobbe og at arbeid er positivt. Ved å ikke ha jobb eller utdanning risikerer man å miste noe av sin identitet og tilhørighet (Andreassen og Fossetøl 2011).

I forskning rund arbeidsledighet er Marienthal-studien viktig, det er et stor og omfattende forskningsprosjekt som ble gjort i en Østerisk landsby etter at en hjørnestensbedrift ble lagt ned på starten av 30-tallet. Funnene gjort der brukes enda i dag godt 80 år etter at forskningen ble publisert. Det skal riktignok presiseres at forskere i ettertid har moderert funnene noe. En av de interessante funnene som ble gjort i denne undersøkelsen omhandler arbeidets funksjoner. Jahoda et al (1997) har presentert arbeidets manifeste- og latente funksjoner som kan gi oss en pekepinn på det helhetlige bilde rundt arbeidets funksjoner.

Manifeste funksjoner	Latente funksjoner
<ul style="list-style-type: none"> • Inntekt og innpass til trygderettigheter • Noe skapes; varer eller tjenester • Aktivisering 	<ul style="list-style-type: none"> • Strukturerer tid og hverdag • Kilde til kreativitet og eierskap (over eget liv) • Skaper identitet og selvrealisering • Arena for sosial interaksjon og inkludering • Skaper formål og mening

Tabell 1. Arbeidets funksjoner.

De manifeste funksjonene kan også beskrives som de økonomiske effektene av arbeid og en eller annen form for aktivitet og produksjon. De latente funksjonene, hevder Jahoda et al (1997) er den delen av arbeid som påvirker den psykiske funksjonen ved arbeid. Man kan kanskje si at de latente funksjonene er det som skaper en identitet. Ved arbeidsledighet kan man oppleve tap av identitet, tap av sosial status og tap av sosialisering (ibid).

2.7 Ungdomsgarantien

Som et resultat av de utfordringene som kommer med arbeidsledighet for unge ble ungdomsgarantien satt i gang for å få de i aktivitet og jobb. Ideen om ungdomsgarantien ble introdusert som et politisk mål på midten av 90-tallet, det er en ambisjon for regjeringen, men ingen lovfestet rettighet. Ungdomsgarantien er ment for ungdom som har et behov for å komme i arbeid, som blant annet unge uten jobb og unge uten skoleplass. Garantien sier at en aktivitetsplan skal utvikles senest en måned etter oppfølgingsvedtak fra NAV. Hensikten med den raske utviklingen av aktivitetsplan ligger i det at oppfølging og aktivitet skal komme raskere i gang. Simson (2012) viser til viktigheten av det å være kortest mulig tid uten arbeid eller skole for å forebygge sosiale problemer. Sjansene for å komme i arbeid synker dess lenger mang er arbeidsledig, dette er også et viktig poeng for å få unge i aktivitet og jobb. Garantiordningen omfattet opprinnelig ungdom mellom 16-19 år, og i 2013 ble dette utvidet opp til 24 år (ibid).

I rapporten «ungdomsgarantien for 20-24 åringer: Har den satt spor?» (Hardoy 2006) nevnes særlig tre effekter av arbeidsrettede tiltak som ofte settes inn mot unge arbeidsledige. For det første kan tiltakskrav fjerne passive tiltaksdeltagere i den grad at de selv finner arbeid. For det andre kan det gi en styrket kompetanse i jobbsøking som gjør det enklere og mer motiverende å finne jobb fordi man lærer seg hvordan det gjøres. For det tredje kan gjennomføringen av tiltak være positivt om tiltakseffektene har vært positive – som å utvikle kunnskap om jobbsøking, motivering og realitetsorientering. Disse tre faktorene kan sammen eller hver for seg være viktige faktorer på vei mot arbeid og aktivitet. Det er likevel et svært viktig poeng som gjøres i denne rapporten om mulige negative effekter av tiltak og av ungdomsgarantien. Ungdomsgarantien sørger for tettere oppfølging og mer tilbud for unge arbeidsledige noe som kan gjøre én avhengig av tiltaket isteden for å aktivt finne jobb selv. Tett oppfølging og tiltak kan dermed skape lav motivasjon (Hardoy 2006). Simson (2006) hevder i sin artikkel om overgang mellom arbeid og ledighet så burde vikarbyråer i større grad benyttes hos enkelte

unge arbeidsledige istedenfor arbeidspraksis igjennom NAV. Dette legger større press og ansvar på den arbeidsledige selv, noe som kan være motiverende for å beholde jobben. Dette kan være et godt supplement for noen, men som Simson (ibid) påpeker så kan arbeidstiltak igjennom NAV ha ytterligere funksjoner enn kun arbeid, dette kan for eksempel være kartlegging. Funn viser at tiltak som kvalifiseringsprogrammet øker sjansene for å få arbeid etter endt tiltak, men effekten er ofte kort da de ikke holder på jobber lenge. De som derimot får jobb igjennom vikarbyrå forblir lenger i jobben og holder seg i større grad sysselsatte på sikt. Det mest lønnsomme tiltaket som settes inn mot unge arbeidsledige kan synes å være lønnstilskudd i ordinær arbeidsplass. Og særlig for de yngste som dekkes av ungdomsgarantien er praksisordning en dårlig løsning da de unge opplever for dårlig oppfølging og at de blir utnyttet som gratis arbeidskraft (Simson 2012).

2.8 Sammendrag

Det er mange årsaker til at noen blir arbeidsledige og det er mange bieffekter som kommer av arbeidsledighet. Mye av forskningen rundt arbeidsledighet ser særlig på helseutfordringer som følger med, særlig den psykiske helsen hos en person kan bli påvirket av å bli arbeidsledig. Man kan også bli arbeidsledig som en følge av dårlig helse. Flere konkluderer med at det er en kausal sammenheng mellom vår opplevde helse og arbeidsledighet. Hvorvidt det er arbeidsledigheten som skaper dårlig helse eller om det er dårlig helse som skaper arbeidsledighet varierer (Goul Andersen, Bendix Jensen, og Albrekt Larsen 2003, Halvorsen, Bakken, og Fugelli 1986). Halvorsen et al (1986) peker også på mange av de samme faktorene som unge arbeidsledige møter som hindringer i dag er de samme som før. Halvorsen et al (ibid) pekte på 80-tallet blant annet på ensomhet og negativ stemping som en viktig faktor som holdt arbeidsledige tilbake fra å komme i arbeid. Det samme ser man i dag da arbeidsledige i stor grad rapporter ensomhet og et negativt selvbilde som hinder for å komme i jobb. Unge arbeidsledige har ofte har mindre kontakt med positive rollemodeller og liten mulighet til å påvirke sin egen situasjon. Mange opplever at hverdagen føles meningsløs noe som man ser man jevnlig funn av fra 80-tallet opp til i dag (Halvorsen, Bakken, og Fugelli 1986, Osborg Ose, Mandal, og Mordal 2014, Weil et al. 2005). Det kan se ut som om det er mange av de samme utfordringene unge arbeidsledige møter i dag som de møtte før og at effektene av dette stadig er de samme.

Selv om Norge har en generell lav arbeidsledighet også i forhold til de andre nordiske landene så er likevel ungdomsgruppen høyt representert blant arbeidsledige. Ved at «arbeid for alle» er en den norske stats hovedmål har man lagt føringer for at jobb er en av de viktigste premissene for full inkludering i samfunnet. Som et resultat av dette er også stigmaet ved å være arbeidsledig blitt stort og mange som er arbeidsledige føler at de verken er inkludert i samfunnet eller at de har noen verdi i mangel på verdiskaping. Unge arbeidsledige kan oppleve at de har lav sosial status og har en lav sosial klasse (Clench-Aas, Dalgard, og Rognerud 2009, Goul Andersen, Bendix Jensen, og Albrekt Larsen 2003).

Kapittel 3. Jobbhuset

3.1 Jobbhusets historie og bakgrunn

Jobbhuset i Trondheim er et arbeidsrettet tiltak for unge arbeidsledige drevet av NAV. Tiltaket ble opprettet høsten 2012 og er i dag eid av NAV Øst- og Midtbyen og tilbys alle som søker økonomisk sosialhjelp mellom 18 og 25 år i det området. Jobbhuset er valgt ut som en av tre arenaer i prosjektet «praksis og kunnskapsutvikling i NAV-kontor i Sør-Trøndelag». Jobbhuset er opprettet som et ønske om å skape et alternativt løp og oppmøtested for unge arbeidsledige. Hensikten er at det raskt skal igangsettes en avklaring av situasjon, et arbeidsrettet tiltak og aktivt jobbsøking hos den enkelte deltageren. Jobbhuset ligger lokalisert i to egne bygg som ligger tett sammen i Østbyen og nært kontorene til NAV Østbyen (Jobbhuset 2014). I 2013 hadde Jobbhuset 213 deltagere og av disse gikk 102 ut i jobb og 20 i utdanning. Dette betyr at ca halvparten går ut i jobb og aktivitet etter tiltak ved Jobbhuset. Hvor lenge de står i arbeid finnes det ikke i dag tall på (Kaedi 2015).

Jobbhuset gjennomgår en konstant utvikling og det er skjedd endringer i gjennomføring av blant annet inntak og oppfølging mens jeg har intervjuet deltagerne representert i denne oppgaven. Det er ikke sikkert at alle informantene i denne oppgaven har opplevd nøyaktig lik struktur, men alle hovedtrekk er de samme.

3.2 Jobbhusets oppbygging

Avklaring og kartlegging: For å komme i kontakt med Jobbhuset må først deltager bli henvist dit av sin saksbehandler fra sitt respektive NAV-kontor og dette skjer ved en kartleggingssamtale. I enkelte tilfeller kan skole/andre tiltak direkte ta kontakt med Jobbhuset. Det stilles krav om at potensiell deltager er motivert for å komme i aktivitet og ønsker deltagelse. Det må vurderes fra saksbehandlers side om deltaker kan ta nytte av tilbudet. Det stilles blant annet krav om aktiv deltagelse og oppmøte (Jobbhuset 2014).

Tiltak: Det tilbys flere tiltak på Jobbhuset, blant annet interne praksiser, men denne oppgaven omhandler tiltaket «kurset». I kurset benytter man seg av gruppetilbud ved at det dannes en gruppe av de unge arbeidsledige som utgjør gruppetiltaket som det vil bli referert til. Gruppen er i seg selv ikke et tiltak. Tiltaket er et kurs i mestring og jobbsøkekunnskap som oppnås ved hjelp av sosialt arbeid i gruppen. Gruppen kan sees på som en metode for å utvikle innholdet

og arbeidet som skjer. Kurset har mellom 10 og 20 deltagere og går over to dager i uken fordelt på tre uker. Her møtes deltagerne av to ledere og noen interne assistenter. Assistentene som deltar er brukere ved Jobbhuset som tidligere har deltatt ved kurstilbudet. Assistentene har fått utvidet sitt tiltak og har dermed intern arbeidspraksis hos Jobbhuset. Assistentordningen er et tilbud utviklet for deltagere som har behov for ekstra oppfølging og/eller som ikke er klar for praksis eller ordinær jobb. Assistentene fungerer som «kulturbærere», de bidrar blant annet med å lede mindre grupper som tas ut fra hovedgruppen. De passer også på at alle blir godt tatt imot. Ansvar for assistentene får også ha som funksjon å gi nyttig kunnskap som kan benyttes i senere arbeidsliv.

Metode: Metodegrunnlaget som benyttes i kurset er en blanding av løsningsorientert tilnærming (LØFT), anerkjennende intervju (AI) og motiverende intervju (MI). Tiltaket drives frem ved bruk av refleksjonsspørsmål som: *hvorfor er du her i dag? Hva hindrer deg fra å være i jobb/skole? Hva er dine ønsker og drømmer for fremtiden?* Spørsmålene svares på ved at man deler opp storgruppen i mindre grupper hvor assistent eller NAV-veileder stiller refleksjonsspørsmålene. Svarene skrives ned på «plakater» som henger opp under hele kursperioden. Kommer det fremtredende temaer opp kan dette hentes opp og jobbes med i storgruppa. Det er et viktig poeng at kurset skal være fleksibelt og tilrettelagt hver enkelt gruppe. Noen grupper bruker tid på gjeldsrådgiving og budsjett, andre grupper bruker mye tid på selvfølelse og samhold. Dette skjer blant annet ved at temaene fra plakatene tas opp og ved at deltagerne lager egne grupperegler. Målet med tiltaket er å legge til rette for en ny start ved hjelp av aktivitet, forbedret selvtillit og mestringfølelse. Deltagerne jobber med motivasjon som sammen med oppmøtekompetanse og jobbsøkererfaring skal gjøre det lettere å få jobb. En grunnleggende tanke er at man skal ha fokus på deltagerens styrker og ressurser og bruke dette til å skape positiv utvikling. Det som blant annet er effekten av kurset er at det setter i gang en prosess for deltagerne ved at de får tid og mulighet til å tenke igjennom sin fremtid. (Jobbhuset 2014, Kaedi 2015).

Jobbrettet oppfølging: I den siste fasen er tiltaket overstått og deltagerne skal videre. I dag skjer dette ved at deltageren har en avsluttende samtale med en av de ansatte på Jobbhuset og saksbehandler fra det NAV-kontoret man hører til. Denne overføringssamtalen vil basere seg på en aktivitetsplan som er blitt utviklet under kurset i samarbeid lederne som er ansvarlige for kurset og deltageren selv. Jobbhuset ønsker å benytte seg av alt tilgjengelig av tiltak til eventuell praksis eller videre tiltak for deltagerne. Som samarbeidspartnere kan blant annet Prima, Rosenborg ballklub (ung i jobb-prosjekt) og diverse næringslivsaktører nevnes. Det er også

interne tiltak ved Jobbhuset om det er nødvendig med mer oppfølging, derav assistenttiltaket. Noen av deltakerne går ut i ordinært arbeid. Det vil i samarbeid med deltager også utvikles en rapport som vil kartlegge deres situasjon og denne vil bli gjort tilgjengelig for ansatte i NAV som siden skal jobbe med deltagerne (Jobbhuset 2014). Ved endt kurs får også alle deltagerne delta i en anonym evaluering av kurset og tilbudet, dette er med på å utvikle kurset videre (Kaedi 2015).

Jobbhusets verdier og filosofi er viktige å få presentert i denne oppgaven. Som nevnt innledningsvis så var det viktig at deltagerens «stemme» kom tydelig frem. Dette er en av Jobbhusets grunnsteiner som handler om at det er individet som står i fokus og at endring må skje innad før man kan gå videre. Dette er tydelig når man ser på Jobbhusets metodegrunnlag som i stor grad bygger på å utvikle personlige egenskaper og motivasjonsutvikling (Jobbhuset 2014).

Disse metodene utgjør selve grunnlaget for Jobbhusets gruppetilbud for unge arbeidsledige:

Anerkjennende intervju (AI, kjent som appreciative inquiry) er en metode som i stor grad baserer seg på å bruke positive og bekræftende spørsmål som skaper refleksjon. Dette skjer ved hjelp av positiv psykologi for å motivere bruker til å finne styrker og bekjempe dårlig selvfølelse og selvtillit. AI bygger på en tanke om at alle er kompetente og har de forutsetningene nødvendig for å skape en positiv fremtid. Ved å ta i bruk og utvikle disse egenskapene vil individet oppleve positiv forandring. Måten AI brukes ved jobbhuset kommer til syne i måten man tar i bruk refleksjonsspørsmål rundt hva en deltagers egne styrker er. Med styrkefokus menes et bevisst fokus på å fange opp en deltagers positive sider å utvikle disse, samt å bruke de positive egenskapene til å bygge opp en sterkere mestringsfølelse. Hensikten med AI er å skape en visualisering om fremtid og hvilke styrker som skal få brukeren frem til ønsket fremtid (Mæland og Hauger 2008, Fry 2002)

Løsningsorientert tilnærming (LØFT) LØFT er en metode som har som hensikt å finne håp og ønsker for fremtiden. Dette gjøres blant annet ved å ha fokus på en deltakers ressurser og erfaringer. LØFT kan brukes i kortere samtaler og det kan brukes over tid, da gjerne som en prosess. I modellen til LØFT brukes gjerne åtte prinsipper som former fremgangsmåten. Prinsippene varierer fra fokus på sunn psykisk helse til orientering om nåtid og fremtid. Mirakelspørsmålet og drømmefokuset i LØFT er både kritisert og rost i sosialt arbeid og man kan si at poenget med spørsmålene er å skape en ide om en ny fremtid. Noe som er kritisert med LØFT er måten man jobber med drømmefokus med hjelp av mirakelspørsmålet. Kritikken

går særlig ut på at det fremstår som statisk og lite naturlig (Berg, Miller, og Bryde 2008, Gorman 2004). Dette påpeker Berg et al (ibid) at kan unngås om man skaper en fortrolig tone og naturlig måte å stille spørsmålet på. Mirakelspørsmålet kan stilles og brukes på forskjellige måter, men spørsmålets kjerne er «hvis du våkner i morgen og alt er endret seg på et mirakuløst vis, hvordan ser livet ditt ut da?». Dette er basert på en av kjernene i LØFT som handler om å orientere seg mot en ny fremtid og hverdag. Det er et poeng at man ikke skal ha for mye fokus på fortid og det som ikke har fungert. Et annet av kjernetakene i LØFT er «hvis det ikke er ødelagt, ikke fikses det». Ressursfokuset i LØFT handler om nettopp det og finne iboende positive ressurser hos en deltager slik at man kan bygge videre på det (Berg, Miller, og Bryde 2008, Luth-Hanssen 2009).

Motiverende intervju (MI): MI handler ikke bare om hvordan endringer skal skje, men også om endring i det hele tatt skal skje og eventuelt hvorfor/hvorfor ikke. Metoden skal tilrettelegge for refleksjon slik at deltager i størst mulig grad skal få utvikle sine tanker og følelser i sitt tempo og på sin måte. Det er viktig at samtalen baseres på deltagerens egne tanker, dette fordi MI har som grunnsyn at personens iboende ferdigheter og opplevelser er det som gjør deltageren til ekspert på eget liv og problemer. På Jobbhuset er det viktig at det er deltageren selv som tar valgene og dette er en av grunnpilarene i MI. Deltagerne på Jobbhuset sees på som eksperter, noe som kanskje er et direkte resultat av MI. En av teknikkene som MI bruker er særlig knyttet opp mot måten man stiller spørsmål. Det skal være åpent og ser man på plakatene som deltagerne jobber med vil man oppdage at det er spørsmål som krever refleksjon. Noe av kritikken mot MI er at det er en ganske teknisk metode og at dette fjerner «det naturlige» i en samtale. Det er derfor viktig at spørsmålene som stilles har en funksjon og at spørsmålsstiller har god kjennskap til hensikten med spørsmålet så vel som metoden. Noe av kritikken sikter til måten MI bruker «speiling» i samtaler, det vil si at man gjentar deltagers svar. Hensikten er at man skal bekrefte at man har forstått hva deltageren har sagt samt at det motiverer deltager til å aktivt delta i samtalen.

3.3 Aktivitet og observasjon

I en samtale med en av de som holder kurset ved Jobbhuset, NAV-veileder Erfan Kaedi kom det frem mye viktig informasjon om kurset som setter kurstilbudet i kontekst. Han fortalte at hensikten av valg av gruppearbeid i kurset handler om at gruppen blant annet skal løfte hverandre og lære av hverandre. Lederne for gruppen bruker kurset på å observere gruppen så

vel som den enkelte deltagers interaksjon og utvikling. Her kan leder finne viktig informasjon som kan ha betydning for videre arbeid med den enkelte og med gruppa. Et av de punktene hvor man observerer gruppen sammen er ved å gi en gruppeøvelse som går ut på å bygge et ballongtårn. Her vil lederne se på samarbeid, hvem som tar ansvar og hvem som trekker seg unna. Et annet gruppearbeid som gjennomføres på Jobbhuset kan være «skryte-lapper», som går ut på at alle deltagerne skal skrive ned tre positive punkter om en annen deltager. For mange kan dette være en av de første gangene de får skryt på en lang stund. Dette styrker samholdet i gruppen så vel som at det styrker selvfølelsen til den enkelte deltager. De tar også i bruk en øvelse som kalles «døgnhjulet» hvor deltagerne skal kartlegge time for time av sin hverdag. Dette skal gjøre de bevisste på hva de bruker tid på og vil være med på å realitetsorientering deltagerne mot en hverdag med jobb og aktivitet (Kaedi 2015).

Kapittel 4. Gruppemetoder

4.1 Innledning

Sosialt arbeid som fagfelt er historisk sett et relativt nytt fenomen da sosialt arbeid som fag ikke ble systematisert før på 1800 tallet. I begynnelsen av fagets oppblomstring var sosialt arbeid med grupper et av de viktigste verktøyene som ble tatt i bruk. Jane Adams ansees som en av pionerne innenfor sosialt arbeid, hun grunnla Hull House som hadde aktivitetstilbud som lesegrupper for unge kvinner og temagrupper for mennesker med ulike sosiale problemer. Dette ble en inspirasjon for feltet og sosialt arbeid ble spredt over hele USA og videre ut i verden. Addams fikk Nobels fredspris i 1931 for sitt engasjement i sosialt arbeid (Levin 2004, Zastrow 2011). Bruken av gruppearbeid i sosialt arbeid i dag er derfor basert på et solid fundament av historie og ansees ikke som en ny arbeidsform.

4.2 Gruppefunksjon

En gruppe er en samling av individer, men det er ikke bare individene som utgjør en gruppe, også handlingene og relasjonene mellom deltagerne skaper det vi definerer som en gruppe. Det er derfor ofte slik at en gruppe dannes rundt et felles mål eller situasjon, som selvhjelpsgrupper eller samfunnsgrupper. Grupper kan forklares som deltagernes samspill til hverandre og målsettingen (Olsson og Martin 2012). Shulman (2010) hevder at en gruppe har potensial til å være til gjensidig hjelp mellom de ulike deltagerne i gruppen. Det er dette synet på grupper-, og gruppearbeid som gjør at vi benytter oss av gruppemetoder i sosialt arbeid. En gruppe blir først en gruppe når en relasjon oppstår eller noe binder de sammen, dette kan være av både uformell og formell karakter. Videre kan grupper sees på som et mikrosamfunn hvor deltagerne trenger hverandre og som sammen jobber med eller mot et felles tema og da utvikler et system for gjensidig hjelp. Likevel er det ikke slik at man automatisk får til endring ved å plassere mennesker i en gruppe da velfungerende grupper er komplekse. Det er dette gruppemetoder kan hjelpe oss med å utvikle kunnskap om (Shulman 2010). Gruppemetoder innenfor sosialt arbeid har eksistert siden gruppen ble tatt i bruk som en metode, men en særlig oppblomstring av metoder og teorier kom på 70-tallet. Northen og Kurland (2001) har sett på ulike metoder som har eksistert siden 70-tallet og sammenfattet en liste over drivkrefter som skaper endring i en gruppe eller hos medlemmene i en gruppe (Northen og Kurland 2001).

Gjensidig støtte: Opplevelsen av å møte likesinnede som støtter deg har viktige funksjoner, blant annet kan det redusere angst og ensomhet, samtidig åpner det opp for sosialisering. Sosialisering har en svært viktig plassering i grupper og er derfor viktig å utvikle.

Samhold: Utviklingen av gruppebånd hvor man aksepterer hverandre for den man er gjør at gruppen får sterkere samhold og øker følelsen av tilhørighet. Tilhørighet sikrer i større grad videre oppmøte og deltagelse i gruppa.

Kvalitet av forhold: Forholdet mellom deltagerne i gruppen, så vel som med lederen, byr på en blanding av krav og støtte som kan utvikle deltagerens følelsesliv og tilhørighet til gruppen.

Universalitet (i samme båt): Mange som kommer i gruppesituasjon oppdager at de ikke er alene om sine bekymringer og problemer. Dette demper følelsen av ensomhet og at man er den eneste som har det slik.

Håp: Ved å identifisere seg med gruppen, fokusere på positive mål gruppen skal jobbe mot og møte andre med håp for fremtiden kan dette smitte over. Om man ser andre som har gjennomgått de samme problemene som seg selv og som klarer seg kan det ha stor motiverende effekt.

Altruisme: I en gruppe med gjensidig krav og støtte vil deltagerne ta del av eller lære at ved å gi hjelp og støtte til andre så få de noe tilbake selv. Mange som deltar i for eksempel selvhjelpsgrupper kan ha dårlig selvtillit og ved å gi/motta omsorg kan dette bedres da man opplever at man har verdi og blir verdsatt.

Lære: Gruppen er et trygt sted hvor man kan innhente kunnskap, teste ideer og lærer sosiale koder. Dette kan bidra til at deltageren får makt over eget liv.

Renselse: I en gruppe kan man uttrykke følelser, ideer og erfaringer uten å møte fordømmelse, dette frigir energi til å gå videre med problemet eller utfordringene man har.

Realitetsorientering: I en gruppe deler man perspektiver og meninger med hverandre, tester disse sammen og kommer med tilbakemeldinger. Det kan ofte være enklere å motta kritikk fra med-deltagerne i stedet for lederen for gruppen eller andre.

Gruppekontroll: På samme måte som at sosial kontroll påvirker våre handlinger i hverdagen kan gruppen påvirke normene og handlingene i en gruppe, feil oppførsel, frustrasjon og sinne kan dempes av dette. Gruppekontroll kan i ytterste grad fungere som et nødvendig ledd i arbeidet mot mer selvkontroll.

(Northen og Kurland 2001)

4.3 Gruppeprosess

I en gruppe kan det gjerne skilles mellom to typer prosesser som skjer. Man opplever at medlemmene utvikler, deler og tenker sammen. Man opplever også at det fortelles historier, man blir kjent, ler sammen og diskuterer saker utenom gruppens tematikk. Olson og Martin (2012) forklarer at disse to prosessene kan deles opp i *arbeidsprosess* og i *sosioemosjonell prosess*. Her defineres sosioemosjonell prosess som det som fører til avkobling og motivasjon. Dette påvirker også gruppens reelle funksjon, samtidig som at det tjener som et gruppelim. Det understrekes at man ikke skal undervurdere viktigheten av den sosioemosjonelle prosessen fordi det er en forutsetning for at gruppen skal være dynamisk. Man kan også omtale denne funksjonen som sosialisering da mange unge arbeidsledige rapporterer om en ensom hverdag uten kontakt med andre. Det er et kjennetegn ved en dynamisk gruppe at det jobbes slik at man skaper sosialisering. Et uformelt møte med andre vil optimalt kunne gi viktig kunnskap og kjennskap til det å jobbe med andre. Dette kan være utfordrende for noen som ikke er sosial i stor grad ellers (Olsson og Martin 2012, Halvorsen 2004)

4.4 Prinsipper for at gruppen skal fungere

Samholdet i gruppen kan deles opp i tre kategorier, interpersonelt samhold, arbeidssamhold og gruppestolthet. Interpersonelt samhold er når det er en relasjon mellom to eller flere mennesker over kort eller lang tid. I en gruppesammenheng vil gruppeleder enklest kunne påvirke dette ved å skape en trygg arena for kommunikasjon som ofte hjelper deltagerne med å skape en nærere relasjon til hverandre og gruppa. Arbeidssamholdet eller sakssamholdet omhandler tematikken og forholdet mellom deltagerne og gruppens funksjon. Her vil utvalget av deltagerne spille en nøkkelrolle så vel som avklaring av tema tidlig i arbeidet med gruppen (Olsson og Martin 2012). Olsson og Martin (ibid) peker på fordelen med et godt arbeidssamhold er at man skaper et konsensus for hvorfor man deltar som dermed styrker relasjonene og kraften i gruppen. Dermed hevder de at om ikke arbeidssamholdet er godt vil ikke det interpersonelle samholdet bli sterkt nok til å kunne bidra til hjelp (ibid). Det siste kravet i streben etter et godt samhold er gruppestolthet. En gruppe kan bygge opp en oppfatning om at man er spesiell og unik noe som styrker samholdet. Dette kan bli en utfordring om gruppens stolthet blir for sterk og utvikler seg til en «dyrking» eller romantisering av gruppen. Det kan blant annet føre til et

romantisert bilde av arbeidet man gjør uten at det har den ønskede effekten, men det er likevel viktig med stolthet av arbeidet for å føle tilhørighet. Dette kan oppnås med at leder følger opp gruppa og er oppmerksom på at det jobbes med gruppens virkelige oppgave. Deltagerne bør oppleve at de får til noe i gruppa, dette sikrer i større grad tilhørigheten til de andre deltagerne og arbeidet (ibid).

Tilhørighet og utvikling av gruppen er viktige faktorer for at deltageren skal kunne oppleve at arbeidet har en funksjon. Shulman (2010) presenterer et knippe faktorer som han hevder er nødvendig for at gruppen skal kunne utvikle seg til å bli et system for gjensidig hjelp.

- **Dele informasjon:** I en gruppe er man nødt til å dele informasjon, tanker og meninger om gruppens tematikk. Hensikten med å nettopp være en gruppe er at alles synpunkter og opplevelser skal komme frem og kaste lys på saken.
- **Dialektisk prosess:** I en gruppe med ulike mennesker vil også ulike syn på en sak oppstå. Når ulike synspunkter, eller «teser», diskuteres vil man danne seg sin personlige «syntese». Konfrontasjoner og ulike syn er en viktig del av gruppeprosesser og gruppearbeid og det skaper muligheter for læring og utvikling da deltagerne utvikler sin egen forståelse.
- **Tabuområder:** Hva som blir ansett som normalt eller forventet oppførsel varierer fra kultur til kultur og blir gjerne omtalt som normer. I en gruppe har alle med seg ulike normer samtidig som at man skaper nye normer innad i gruppen for hva som er akseptert. Dette overholdes ved at man opplever gruppekontroll. Det kan oppleves som svært vanskelig å bryte en norm. Om et tema som for eksempel rus eller psykisk helse ikke er et akseptert som noe man kan snakke om kan temaet lett oppfattes som et tabu, ofte kan disse temaene være nødvendige å snakke om i gruppen.
- **«Alle i samme båt»:** En gruppe som knytter bånd over felles problemer og utfordringer kan sørge for at deltagerne føler at de ikke er alene om sin situasjon, men i «samme båt» som de andre. At noen andre kjenner dine følelser og forstår hva du gjennomgår kan gjøre noe vanskelig enklere å forholde seg til. Følelsen av at problemet «eier» deg kan også slippe når flere deler på følelsen.
- **Gjensidig støtte og krav:** Når man kan være åpne om sine følelser og samtidig motta støtte for det øker det selvfølelsen og handlingskraft hos det enkelte individet, så vel som at det utvikler empatien i gruppen. Faktisk kan gruppens deltagere som kjenner problemstillingen i mange tilfeller ha mer kunnskap og være mer støttede overfor de andre deltageres følelser enn det gruppelederen kan. Det å gi hjelp handler også om å

stille krav, dette vises igjennom blant annet forventinger og regler som gruppen enten har som uskrevne eller skrevne avtaler. Det kan også skje ved at gruppen kan konfrontere enten et tema eller en av deltagerne slik at man må se på temaet i et nytt lys. Det krever også at man kan sette til sides sitt eget problem for å fokusere på noen andres en stund. Effekten av krav i en gruppe kan også fungere som et positivt press ved at deltagerne gjennomfører noe for å kunne fortelle gruppa om det senere. Gjensidig krav og støtte kan for mange være en viktig kilde og kraft til å skape endring.

(Shulman 2010)

Dette er alle eksempler Shulman (ibid) presenterer som drivkraft for gjensidig hjelp i grupper. Det er mange viktige effekter av gruppebruk om gruppen utvikles og drives rett. Likevel må det presiseres at gruppearbeid ikke nødvendigvis er et bedre valg enn individuelt arbeid med en bruker, eller en blanding av de to. Dette må vurderes ut ifra person, sak og ikke minst ut i fra hvilke tilbud som er tilgjengelige. En gruppe kan være en hindring i seg selv om ikke arbeidet blir gjort rett. Dette kan føre til potensielle hindringer for både det individuelle arbeidet og gruppens arbeid. For at gruppen skal utvikle seg i en positiv retning foreslår Shulman (ibid) noen punkter som kan forhindre stagnering av arbeidet. Shulman (ibid) mener at gruppens hensikt og mål må være avklart for alle deltagere på forhånd slik at alle jobber imot en felles interesse. Her vil gruppelederens rolle komme inn for å sørge for at dette opprettholdes. Gruppens samhold er direkte linket opp mot den enkeltes deltagers tilknytning og motivasjon av gruppen og gruppens samhold er summen av alt som «limer» deltagerne sammen til hverandre og gruppen. Samhold oppstår når de positive faktorene ved gruppedeltagelse er større enn de negative faktorene. Samholdet til gruppen er direkte knyttet opp mot den enkeltes engasjement hevder Zastrow (2011). Han omtaler dette som «gevinst» og «tap», Olson og Martin (2012) omtaler det samme som «pisk» og «gulrot». «Gevinsten» av å være i en gruppe kan være sosialisering, jobbe direkte mot mål, trivsel og støtte. Tap kan være at arbeidet er kjedelig, mye jobb, kritikk eller det å være sammen med mennesker man ikke liker. Dess høyere gevinsten av å delta i gruppen er dess sterkere følelse av samhold, tilhørighet og nyttinghet. Dette vil igjen føre til en større sannsynlighet for at arbeidet motiverer og endrer deltagerne (Zastrow 2011).

4.5 Aktivitet

Aktivitet i grupper har en funksjon og er ikke bare lagt inn i gruppearbeid for å skape et hyggelig avbrekk selv om det kan føles slik. Særlig i starten av et gruppesamarbeid eller et nytt tema i en gruppe kan aktiviteter fungere som «ice-breakers». Åpningsaktiviteter kan gjøre deltagerne mer komfortable og man kan og bør inkorporere mål og mening med aktiviteten som passer med gruppens overordnede hensikt. I disse aktivitetene er det viktig at deltagerne involverer seg i beslutninger da dette gjør at man føler seg sett og at ens meninger blir respektert av gruppa (Zastrow 2011). Det å stole på gruppa og deltagerne er en helt nødvendig funksjon for at kommunikasjon, samhold og samarbeid skal fungere, da utrygghet kan føre til hinder i utvikling. Grupper som klarer å skape et godt samhold vil ha høyt oppmøte og høy motivasjon for å gjennomføre oppgaver man får. Videre vil deltagerne i større grad blir flinkere til å lytte og å akseptere forslag. En gruppe som har høy grad av samhold vil optimalt fungere som en støttefunksjon og kan faktisk redusere angst, øke selvtilliten og gi deltagerne mer mening med livet. Et viktig poeng Zastrow (ibid) tydeliggjør er at om aktivitetene eller kravene deltagerne møter er for krevende, som for eksempel at en person med sterk sosial angst skal holde en tale, vil det kunne demotivere gruppen og deltagerne (ibid). Zastrow (ibid) hevder at gruppetilbud og tilhørighet kan øke en persons psykiske helse ved at man opplever at man tar del av noe og opplever samhold og økt egenverdi. Malekoff (2014) presiserer at i arbeid med unge voksne er det nødvendig å ha et fokus på psykisk helse. Å promotere og jobbe med positiv psykisk helse er viktig for selvtillit, realitetsorientering, empati, kritisk tenking og det øker også dømmekraft (Malekoff 2014).

4.6 Lederen

Lederen har forskjellige roller og oppgaver i ulike grupper. I for eksempel selvhjelpsgrupper skal lederen legge til rette for personlig utvikling og utvikling av gruppa og la gruppen i stor grad bestemme hvordan det jobbes. I enkelte grupper benytter man seg ikke av leder, dette avhenger i hvilken type gruppe men har satt sammen (Shulman 2010, Zastrow 2011).

Uansett hvilken type gruppe som benytter seg av en leder så skal gruppelederen være en veiviser i det å bygge opp en gruppe hvor gjensidig hjelp er en mulighet. Det er viktig at gruppa til stadighet eies av deltagerne, men lederen skal hjelpe gruppa med prosessen (Shulman 2010). Shulman (ibid) hevder at lederen har to hovedoppgaver i gruppen, det er å hjelpe gruppen og medlemmene til å relatere seg med hverandre. Dette kan forklares med at lederen skal hjelpe

den enkelte deltageren med å kommunisere med gruppen samtidig som lederen observerer at gruppen engasjerer seg og inkluderer den enkelte. Lederen må også veilede gruppen til å utvikle en bevissthet om arbeidsmåte slik at gjensidig hjelp blir en realitet. Shulman (2010) forklarer denne prosessen med Schwartz (1986) «to klienter» idé. Denne ideen handler om at lederen alltid har to brukere å forholde seg til, den enkelte deltageren og gruppen som helhet. Eksempelvis gjøres dette ved at lederen kan veilede en deltager til å få frem noe i storgruppen. Gruppens leder kan forklares som det nødvendige bindeleddet mellom deltagerne og gruppen som skal gi gjensidig hjelp, uten dette mellomleddet vil ikke gruppen nødvendigvis utvikle seg og dermed potensielt ikke ha noen funksjon (Schwartz 1986, Shulman 2010).

Johnson og Johnson (2013) beskriver hva som er lederens roller i en gruppe og de hevder det at uavhengig av hvilken gruppe man jobber med så har alle en rolle de må utfylle. Gruppelederens roller eller arbeidsoppgaver er gjerne faktorer som setter noe i gang eller strukturerer arbeidet (Johnson og Johnson 2013). Dette er noen av de som er mer relevante for Jobbhuset.

- **Informasjon og meningssøker:** lederen skal aktivt lete etter fakta, informasjon, ideer og meninger fra deltager som kan være viktig for å utvikle gruppens diskusjon.
- **Oppsummerer:** Det er viktig at leder kan samle tanker og sette ideene som kommer inn i kontekst slik at det blir mer forståelig for deltagerne. Her kan lederen særlig bidra om det er observert nøyte undervis i prosessen. Dette er viktig for å sette arbeidet i fokus og ikke la arbeidet bli for abstrakt.
- **Diagnose:** finne ut hva som blokkerer eller hindrer gruppen fra å utvikle seg eller nå gruppemålet om det oppstår problemer i gruppa. Dette kan for eksempel være at tabuproblemer ikke tas opp.
- **Realitetstester:** Det er viktig at gruppens leder fanger opp urealistiske mål eller fanger opp tema som ikke vil skape utvikling for deltagerne eller gruppa.
- **Kommunikasjonshjelper:** Lederen har en viktig oppgave som forbilde og ved god kommunikasjon setter tonen for resten av gruppen. Samtidig skal lederen sørge for at hver enkelt deltager får hjelp til å si hva han eller hun vil ha frem.
- **Tillitsskaper:** Det er en fundamental nødvendighet at det er en viss grad av trygghet og tillit mellom deltagerne i gruppa, uten det vil ikke gruppemålet kunne nås. Deltagerne må også ha tillit til leder.

(Johnson og Johnson 2013)

Disse rollene eller arbeidsoppgavene vil ikke være statiske og vil kunne variere i bruk og nødvendighet fra gruppe til gruppe og fra ulike stadier i arbeidet. I grupper med en offisiell leder har lederen to viktige funksjoner, både som fagansvarlig og som sosial/emosjonelt ansvarlig. I ulike grupper må lederen selv analysere og observere hvor involvert en skal være, noen grupper trenger mindre oppfølging enn andre. Dess mer gruppen utfører arbeidet selv dess mer blir arbeidet eid av gruppen og dette er ofte viktig for personlig utvikling (Johnson og Johnson 2013). Zastrow (2011) er tydelig når han hevder at bak godt gruppearbeid og en velfungerende gruppe ligger mye forberedelser og kunnskap hos leder. Han mener at om leder for eksempel ved det første møtet ikke identifiserer gruppens behov og forventinger vil det uten tvil oppstå utfordringer for arbeidet. Det er helt nødvendig at leder og deltagerer har samme mål og hensikt med arbeidet. Mye av arbeidet for å få gruppen til å være et sted for gjensidig hjelp ligger i forberedelsene og planleggingen (ibid).

4.7 Hvilken type gruppe er kurset ved Jobbhuset?

Det finnes flere typer grupper som benyttes i sosialt arbeid, alt i fra organisasjonsgrupper, utdanningsgrupper, fokusgrupper til selvhjelpsgrupper. En selvhjelpsgruppe beskrives gjerne som grupper sammensatt av likesinnede eller mennesker som opplever samme type problematikk. Hensikten med selvhjelpsgrupper bygger opp om gjensidig støtte og at deltagerne skal lære av hverandre og utvikle hverandre (Zastrow 2011). Thyness (2006) hevder at det er fem punkter for å beskrive en selvhjelpsgruppe, frivillighet, autonomi og uformell struktur, gjensidighet, medlemmenes likeverdighet og erfaringsbasert kunnskap. Det punktet som kan stilles spørsmål til om oppfylles er kravet om frivillig deltagelse ved Jobbhuset (Thyness 2006). Thyness (ibid) forklarer at frivillig deltagelse er om man primært møter opp for egen del. Dette hevder jeg er tilfellet ved Jobbhuset fordi det ikke er tvang å møte opp samt at deltagerne forteller at de gleder seg til å komme på kurset. Deltagerne har til og med bedt om mer tiltak. Jeg legger dette til grunn og velger å si at dette punktet er oppfylt ved kurset.

Selvhjelpsgrupper blir ofte brukt på et frivillighetsnivå, da menes det at gruppen gjerne ikke har en leder og at møtene skjer på fritiden. Likevel kan man kalle offentlig drevne grupper med valgt leder en selvhjelpsgruppe, det hevder Gartner og Reissman (1977). Dette omtaler de som «profesjonell ekspert» modell og det innebærer at en gruppe kan ha en profesjonell leder og likevel oppfylle kravene som en selvhjelpsgruppe (Gartner og Riessman 1977). Ut i fra dette

hevder jeg at Jobbhusets kurs for unge arbeidsledig kan omtales og defineres som en type selvhjelpsgruppe.

4.8 Assistenter som med-ledere

Med-ledelse oppstår når man har flere ledere i en gruppe, fordelingen av ansvar trenger ikke være lik (Zastrow 2011). Ved Jobbhuset er det to ledere som har hovedansvaret for gruppen, samtidig er mellom to til fem assistenter med i hvert kurs. Som nevnt er disse assistentene kulturbærere fra tidligere kurs som har behov for internt tiltak. De leder de mindre gruppene i starten og har ekstra ansvar for å ivareta deltagerne slik at de blir trygge. Assistentene innehar noe ansvar og derfor velger jeg å se på de som en form for med-ledere. Det er noen fordeler med med-ledere hevder Zastrow (ibid), særlig betyr dette at lederne kan delegerer arbeidet underveis mellom hverandre. Det betyr også at de kan reflektere over arbeidet i ettertid og tilby et større omfang av syn og oppfatninger av gruppen. Dette vil også gange gruppen da det potensielt betyr at hver enkelt deltager blir sett og hørt i større grad så vel som at det betyr at lederne utvikler seg ved hjelp av refleksjoner fra sine med-ledere. En av utfordringene med med-ledelse er tiden det tar og behovet for nær kommunikasjon som krever god oppfølging for at det skal fungere optimalt. Om det ikke er nok tid til kommunikasjon eller at kommunikasjonen er for dårlig kan dette føre til at med-lederne og hovedlederne går i ulike retninger (Zastrow 2011).

Grupper er komplekse og kan være utfordrende å lede, men en gruppe som styres med ekspertise, kunnskap og kompetanse vil ofte være mer effektiv enn en gruppe uten en god leder. Når det er sagt vil for mye makt hos en leder svekke maktbalansen i gruppen som kan føre til at deltagerne føler seg undervurdert om du ikke inkluderes i avgjørelser. Gruppen vil oppnå størst opplevelse og gjennomslagskraft ved problemløsning når makten er fordelt jevnt mellom deltagerne. Leders oppgave blir å utstyre gruppa med de hjelpemidlene de trenger for å utvikle gruppen selv (Shulman 2010, Zastrow 2011).

4.9 Motivasjon og mestring

Motivasjon kan forklares som det som setter oss i gang, som får oss til å gjøre som vi gjør og det er en forklaring på våre handlinger. Motivasjon er oftest knyttet opp mot mål, handlinger som driver oss videre mot det ene og ikke det andre valget (Gorman 2004). Det er en kraft og

mulighet for endring hos alle mennesker hevder Northen og Kurland (2001), det og håp er en svært sterkt motiverende kraft. De alle fleste mennesker har ønsker om å forbedre seg på et eller annet personlig nivå. Det er en fordel for den som leder gruppen å ta dette til hensyn når man utvikler gruppens arbeidsmetode at det ligger et grunnleggende ønske om endring hos de fleste (ibid). Det er for øvrig et krav om motivasjon for deltagelse ved Jobbhusets kurs. (Jobbhuset 2014). Alle mennesker reager ulikt på motivasjon, sosialt press, kulturelle og sosiale settinger og grad av støtte – som alle er viktige faktorer for motivasjon. Selv om deltagelse i gruppe er frivillig betyr ikke det automatisk at man er uten videre er motivert for å komme i gang med endringsarbeid. Graden av motivasjon er ikke statisk og vil etter møtet med gruppen endres. Særlig etter det første møtet med gruppen bør dens deltagere føle at gruppen kan hjelpe de videre. Dette skaper et ønske om å komme tilbake så vel som at det skaper engasjement og motivasjon. Heap (2005) anbefaler gruppens leder å legge til rette for motiverende arbeid ved å oppfordre/utvikle målsettinger for gruppen, det bør også legges til rette for at hver enkelt deltager har egne mål. Dette handler om å skape et realistisk bilde av hva man vil oppnå og hvordan man vil komme dit. Dette gjør at arbeidet mot målene får et sterkere grunnlag å stå på og dette bør skje tidlig i arbeidet (ibid).

Motivasjon kan kobles opp mot mestring og begrepet empowerment har fått stor plass innenfor helse- og sosialfaglige feltet de siste årene. Det er derimot ikke helt uproblematisk å oversette ordet til norsk i mangel på et godt synonym. Ofte brukes myndiggjøring som det norske begrepet. Empowerment eller myndiggjøring handler om å oppleve at man selv har kontroll og mestring over sin egen situasjon (Espnes og Smedslund 2009). Det kan diskuteres om oversettelsen er fullkommen, jeg velger å bruke det engelske ordet empowerment da det er et blitt et nokså godkjent begrep også i Norge og jeg tenker at det vil være enklere å forstå ordet på engelsk. Brukermedvirkning kan lett misforstås som det samme som empowerment, men forskjellen ligger i at brukermedvirkning er noe som gis en bruker. Empowerment eller makt over eget liv er noe Mullender et al (2013) mener individet må ta selv. Empowerment kan også gis i den grad at man lærer bort verktøy som kan gi en person styrke og kunnskap til å utvinne empowerment (Helsedirektoratet). Empowerment er en av effektene man kan oppnå i en gruppe. Særlig i selvhjelpsgrupper som har som mål at mennesker i samme situasjon skal hjelpe hverandre og på denne måten utvikle verktøy for mestring (Thyness 2006). Som for eksempel ønsker Jobbhuset å gi unge arbeidsledige kunnskap om arbeidslivet og selvtillit slik at de selv kan fungere godt i jobb og hverdagsliv etter endt tiltak (Jobbhuset 2014).

Kapittel 5. Vitenskapelig forankring og metode

5.1 Innledning og valg av metode

Det finnes mange former for kunnskap, når det snakkes om vitenskapelig kunnskap så refereres det gjerne til kunnskap som systematisk er blitt forsket på. For at denne kunnskapen skal kunne oppdages bruker man ulike metoder og i denne masteroppgaven har jeg valgt å ta i bruk kvalitativ metode. Kvalitativ metode brukes for å beskrive og å analysere funn ved de fenomenene som det skal sees nærmere på (Malterud 2011). Valget av kvalitativ metode er ofte grunnet i at man ønsker å finne nyanser i svar og et mangfold av svar. Dette fordi ulike individer ser på ulike situasjoner forskjellig. Man ønsker å forstå virkeligheten akkurat som den oppfattes, dette kan ikke alltid måles ut i fra tall, men må gjerne møtes med en kvalitativ undersøkelse. Ved at man benytter seg av en type metode og forklarer tydelig hvordan analyseprosessen har fungert sikrer man validiteten på forskningen. Dette fordi en annen forsker siden kan følge de trinnene som er gjort å få de samme resultatene (Krumsvik 2014, Malterud 2013)

Ved bruk av et kvalitativt forskningsdesign benytter man seg ofte av kvalitative forskningsintervjuer som kan gi forskeren en bedre innsikt i informantens liv og betydningen av deres opplevelser. I denne oppgaven er hensikten med de kvalitative forskningsintervjuene å finne deltagerne ved Jobbhusets kunnskap om kurset. Erfaringsbasert kunnskap er den kunnskapen eller viten man finner gjennom sine eller andres opplevelser av fenomener. Valget på bruk av kvalitative intervjuer i denne oppgaven er basert på et ønske om å finne deltagerne egne erfaringer ved tiltaksdeltagelse og på denne måten skape kunnskap om deres opplevelser. Krumsvik (2014) hevder at vitenskap og praksis sammen skaper kunnskapsbasert praksis, og at man ved bruk av kvalitative metoder og fenomenologi kan hente ut taus kunnskap (ibid). Taus kunnskap kan forklares som erfaringer og opplevelser som ikke nødvendigvis kan forklares like enkelt med ord, på folkemunne er dette gjerne omtalt som magefølelse (Eraut 2000).

5.2 Fenomenologi

Begrepet fenomenologi stammer fra de greske ordene *phainómenon* som betyr «det som viser seg» og *logos* som betyr «studie», man kan grovt sett si at fenomenologien handler om læren om fenomenene (Wormnæs 1996). Et fenomenologisk perspektiv handler om å finne menneskelig erfaring hos informantens livsverden samt å forstå disse erfaringene (Kvale et al. 2009). Fenomenologien ble introdusert av Edmund Husserl (1859–1938) og senere videre utviklet av Husserls student Martin Heidegger (1889 - 1976). Husserl var en tysk filosof og matematiker, og han brøt med den positivistiske vitenskapsfilosofien da han presenterte «selvets opplevelse» som vitenskapelig kunnskap. Utviklingen av fenomenologien var en radikal motvekt til det vitenskapelige grunnlaget som forskning var bygget på i starten av 1900-tallet og det menes at Husserl skapte en helt ny filosofisk retning. Husserl mente at man måtte forsøke å legge til sides de førforestillingene man hadde før man startet med forskning (Marthinsen 2004). Forskjellen mellom Husserl og Heidegger finnes blant annet i synet Heidegger hadde på førforestillinger, han mente at individet hadde et mindre teoretisk syn på fenomener da mennesket er mer praktisk. Heidegger sammenlignet individet med måten en håndverker ser på sitt verktøy (Marthinsen 2004, Gilje og Grimen 1995).

Livsverden er et begrep som gjerne kan benyttes i konteksten rundt kvalitativ metode da livsverden handler om å få kunnskap om informantens oppfattelse av dens verden og virkelighet. Begrepet livsverden finner man i flere ulike teorier, men særlig innenfor Husserls fenomenologi er livsverden fremtredenene (Gallagher og Zahavi 2012). Fenomenologiens syn på å forstå og erfare tilværelse og fenomener brøt med datidens forståelsesparadigme og en ny vitenskapsfilosofi markerte seg (Marthinsen 2004). Den verden man lever i handler om mer enn den fysiske omgivelsen som omgir oss. Vår verden inneholder også meningsfulle kontekster som ikke er synlig for de rundt oss. Husserl presiserer likevel at selv om vår livsverden omhandlet vår verden, så var man aldri alene i den, vi er alltid sammen med noen i en eller annen form og det påvirker vårt syn av vår livsverden (Gallagher og Zahavi 2012). Noe av kritikken fenomenologien har fått går på diskusjonen om hvor mye man kan tolke før man har fjernet informantens livsverden og opplevelse av fenomenet. Man kan også spørre seg om man egentlig kan være helt objektiv uten forkunnskaper og fordommer (Gallagher og Zahavi 2012, Marthinsen 2004).

I denne oppgaven har fenomenologien og hermeneutikken en plassering i hvordan jeg har gått frem med intervjuer og analyse. Jeg ønsket til det ytterste å løfte frem deltagerne ved tiltaket da dette er i Jobbhusets ånd og støtter opp under grunnsynet til Jobbhuset om at individet skal sees.

Særlig ideen om livsverden kan knyttes opp imot dette, selv om oppgaven tar for seg gruppem metode og motivasjon i grupper så er det viktig å se individene i gruppen individuelt. Dette er gjort ved å la informantene dele og fortelle med egne ord om sine opplevelser av tiltaket de har vært med i. Selv om jeg ønsker å se på denne oppgaven som fenomenologisk og hermeneutisk så merker jeg meg Malteruds (2011) poeng. Hun løfter frem er at med mindre en forsker har god og grundig kunnskap om forskningsmetoder skal man være forsiktig med å hevde at forskningen er rent basert på et bestemt forskningsperspektiv. Det trenger ikke være nødvendig med et dypdykk i filosofi for å forske, men det kan være feil av en førstegangsforsker å hevde at man har den kompetansen som må til for å full kontroll på det filosofiske grunnlaget (ibid). Jeg ønsker likevel å beholde mitt vitenskapsfilosofiske tilnærming da jeg har hatt som ønske om å få frem deltagerne fra Jobbhuset sine opplevelser og livsverden så godt som mulig og jeg har jobbet for å gi et reelt bilde av deres meninger og tanker. Derfor velger jeg å si at min oppgave har en fenomenologisk tilnærming på tross av at jeg er nybegynner i forskning.

5.3 Hermeneutikk

Hermeneutikken er en filosofisk teori som kan bety hvordan man ser på omgivelsene og handlingene våre. Det kan også omhandle hvordan man fortolker tekst, sosial interaksjon og tale. Fortolkning er en svært sentral del av den kvalitative forskningen (Malterud 2013). Hermeneutikken representerer en teori for hvordan man kan fortolke fenomener, denne tradisjonen finnes først i den greske filosofien. I moderne tid blir Martin Heidegger (1898-1976) sett på som en av de viktigste filosofene som har presentert hermeneutikken i videre arbeid, Heidegger var i stor grad påvirket av tankene til Husserl og fenomenologien (Gilje og Grimen 1995). Hermeneutikken har en vesentlig plassering i samfunnsvitenskapen da mye av kunnskapsutviklingen som gjøres i dette feltet er basert på fenomener som finnes i tekst, handling og samtaler. Hvordan en forsker ser på datamaterialet kan forklares som en fortolkningsprosess. Dette er det hermeneutikken definerer som kunnskapen til å forstå og fortolke. Hovedpoenget med en hermeneutisk tilnærming er å finne meninger ved våre handlinger og tanker (ibid).

5.4 Forforståelse, fortolkning og ny forståelse

Forforståelse er en av de grunnleggende tankene i hermeneutikken og kan forklares som bakgrunnskunnskap eller noe som gir oss kunnskap ut i fra visse forutsetninger. Når vi har kunnskap på forhånd så vil dette forme vår videre forståelse av noe. Årsaken til at forforståelse

er en så viktig del av kvalitativ forskning er grunnet i om forskeren skal ha noen forutsetning for å finne noe må man vite noe om hva man vil finne ut. Dermed har man tidligere kunnskap som skaper en forforståelse (Malterud 2013). Hermeneutikken viser også at viktige fenomener kun er forståelige i den konteksten den finnes i, da det er sammenhengen som skaper mening og betydning. For at en forsker skal kunne utvikle kunnskap fra datamateriale må en ha en forståelse for konteksten (Gilje og Grimen 1995). Hensikten med å ha oversikt over sin egen forforståelse og posisjon til forskning skal gjøre en forsker bevisst på sin påvirkning på forskningen. Det vil som Malterud (2013) påpeker være vanskelig for en forsker å ikke påvirke sine funn, utfordringen ligger i å vite hvordan man påvirker funnene. Det er dermed viktig å finne en mest mulig nøytral balanse mellom forhåndskunnskap og forforståelse (ibid).

Ettersom at jeg har kjennskap til og erfaring med Jobbhuset vurderte jeg frem og tilbake hvorvidt dette betydde at jeg forsket på egen praksis eller ikke. Jeg har valgt å ikke se på denne forskningen som forskning på egen praksis da ingen av brukerne jeg hadde kjennskap til er aktive ved Jobbhuset lengere. Etter min praksistid på Jobbhuset er noe av arbeidsmetoden endret så vel som at det er gjort store endringer i fagstab og struktur, til og med tiltaksnavnet er endret. Min praksis var også begrenset til et semester så jeg ser ikke på Jobbhuset som egen praksis, selv om jeg kjenner til noe av arbeidet som gjøres der. Forhåpentligvis har min kunnskap om Jobbhuset gjort at jeg enklere har kunnet sette meg inn i tiltaket og dets metoder. Dette tror har gjort at jeg enklere har fått en god relasjon til informantene. På den måten at jeg har forstått hva de henviser til av ulike faktorer ved kurset og ved Jobbhuset som ellers kan være noe utfordrende å forstå.

Selv om jeg ikke anser min forskning på Jobbhusets som forskning på egen praksis så betyr det likevel ikke at jeg har forkunnskaper om tiltaket. Malterud (2011) hevder at om man er i en posisjon der man har forkunnskaper på et tema må man være forsiktig for å unngå at dette farger forskningen i for stor grad. Dette gjør at må man være nøyaktig i dokumenteringen av empirisk materiale. Dette skal hindre at mine funn er basert på mine forforståelser, men heller reel kunnskap. Det kan derfor ofte være en fordel at man skriver en «selvangivelse» som Malterud (Ibid) kaller det. Det gjøres ved at man i god tid før funn blir gjort skriver ned hva man tror man vil finne, dette hentes frem igjen ved endt analyse av materialet. Dette kan si noe om forskerens forforståelse har overdøvd funn fra det empiriske materialet og at man i verste fall har produsert feilaktig forskning (ibid). Det er ikke sånn at man ikke skal kunne ha en viss antagelse over hva man kan finne, det er derimot uheldig for forskningens validitet om forskerens forforståelse fullstendig stemmer med funnene (ibid).

Min forforståelse er påvirket av min praksiserfaring fra Jobbhuset så vel som kunnskap fra litteratur og forskning. Hadde jeg hevdet noe annet hadde det vært feil for forskningens legitimitet og eventuelle funn. Min «selvangivelse» inneholder de punktene som jeg på forhånd antok ville spille en viktig rolle for mine informanter.

Sosialisering: Jeg antok at det viktigste for de unge arbeidsledige var å oppleve sosialisering og at de ble kjent med nye folk.

Press: Jeg trodde at mange av deltagerne kom til å føle et press, både positivt og negativt. Noen trodde jeg skulle se på tilbudet som et nødvendig skyv i aktivitet og noen trodde jeg skulle se på det som å bli presset til noe de ikke var klar for.

Oppfølging: For noen av deltagerne antok jeg at følelsen av å få oppfølging ville bety at de ble tryggere og følte seg ivaretatt. Særlig trodde jeg at de ansatte på Jobbhuset skulle påta seg disse rollene og at deltagerne følte at de ble «slapp» ansvar.

Felleskap: Jeg så for meg at følelsen av å være i et fellesskap skulle være beroligende på den måten at deltakerne ikke følte seg alene. Jeg lurte også på om jeg ikke kom til å se noen eksempler på at gruppen «dyrket» sine felles utfordringer.

Mine forutsetninger for å komme med antagelser over hva jeg tror jeg vil finne kommer i all hovedsak fra mitt tidligere arbeid med gruppen unge arbeidsledige. Jeg fikk en nær og god relasjon til mine tidligere brukere noe som kan ha påvirket mitt syn på gruppen og gruppens utfordringer. Et eksempel på dette er mitt negative syn til bruken av begrepet «naving» som jeg anser som stigmatiserende. Jeg tenker at unge arbeidsledige er mennesker som ofte har opplevd store utfordringer lenge og som står langt fra arbeidslivet grunnet dette, og ikke fordi de er late. Dette er helt klart et personlig farget bilde og jeg må være påpasselig at jeg ikke overfører mine kjennskaper fra tidligere deltakere til informantene i denne oppgavens historier og liv. Informantene i denne oppgaven har delt svært åpenhertelig om seg og sitt og det har derfor vært nødvendig at jeg har reflektert og respektert innholdet av deres tanker.

5.5 Informanter

Det er utvalget av informanter som avgjør hvilke type funn og sider av fenomener man finner i forskning og hva disse funnene kan si noe om. Utvalget skal settes sammen slik at det er variert og skaper et rikt materiale slik at forskningen er gjennomførbar og riktig (Malterud 2013). Når man leser forskning forventer man at det som leses kommer fra empirisk korrekt data. Hvordan

utvalget er sammensatt vil kunne påvirke validiteten på forskningen og eventuelle funn (Tjora 2012).

I denne oppgaven er det gjennomført totalt fem kvalitative intervjuer. Ingen av informantene er intervjuet mer enn en gang. Et av intervjuene var et fokusgruppeintervju med fem deltagere som var i sluttfasen av sin førstegangsdeltagelse av kurset. De fire andre intervjuene er enkeltintervjuer hvor deltagerne enten var assistenter ved kurset, var på vei ut i praksis/jobb eller hadde intern praksis på et av Jobbhusets andre tiltak.

Fokusgruppeintervjuet ble gjennomført først og der hadde jeg som mål å finne deltagerens syn på gruppedeltagelse og hvorvidt dette påvirket den enkeltes motivasjon. Jeg hadde et ønske om å få en god innsikt i gruppedynamikken ved et fokusgruppeintervju, men oppdaget at informasjonen jeg fikk ikke var så detaljert som jeg ønsket. Derfor valgte jeg å gjennomføre enkeltintervjuer i stedet for fokusgruppeintervjuer videre i arbeidet, noe som gav datamaterialet mer dybde. Jeg hadde i utgangspunktet planlagt å gjøre tre fokusgruppeintervju.

Fire av intervjuene som ble gjort var individintervjuer. Her var tre av informantene menn og en av de var kvinne. I fokusgruppeintervjuet var det fem deltagere hvorav en av de var en kvinne. Totalt er to kvinner intervjuet og syv menn intervjuet. Det er et klart en skille i informantens kjønn som kan være viktig å se nærmere på, særlig i forhold til anonymitet. Et svært viktig aspekt ved etisk forskning er anonymisering av sensitiv informasjon da det så langt som mulig ikke skal gå ann å gjenkjenne en informant. Det er en etisk utfordring når man opplever situasjoner som kan eksponere hvem en informant er. Ettersom at kjønnsfordelingen i denne oppgaven er uvjen kan det potensielt være et problem. Det er viktig å finne rett balansegang når man justerer noe av dataen fordi man skal ivareta det prosjektet som informantene ble med på originalt så vel som å bevare integriteten til forskningens legitimitet. Thomson et al (2005) diskuterer i sin artikkel at det er noen utvalgte spørsmål man må reflektere over når man skal vurdere anonymisering, blant annet hva er alternativet til anonymisering og hva er tilstrekkelig anonymisering (ibid). Jeg så på mine alternativer til anonymisering som å la kjønn være kjent i oppgaven, jeg kunne også anonymisere kvinnene og kalle alle menn. Jeg kunne også velge å unnlate kjønn fullstendig fra beskrivelsen. Min beslutning falt til slutt på å omtale alle mine informanter som menn. Årsaken til at det ble intervjuet færre kvinner enn menn er at jeg ikke fikk kontakt med flere kvinner da det var et flertall menn som var deltagere ved Jobbhuset da jeg var der. Av de kvinnene jeg hadde tilgang til sa tre av de nei til å delta da de ble spurt.

En av de andre utfordringene ved anonymisering av informanter ved Jobbhuset er at det ikke er et stort tiltak og at ansatte der har et nært og tett forhold med deltagerne. Her er faren at informantene skal kunne gjenkjennes av en av de ansatte. I denne oppgaven har jeg derfor ikke bare anonymisert navn, men også enkeltvis endret noen faktaopplysninger med fiktive opplysninger. Dette være seg alder, yrke, steder og selvsagt kjønn. Dette har så fremt jeg ser ikke påvirket dataen i noen større grad, men som Tjora (2012) påpeker kan for mye anonymisering fjerne viktig informasjon. Da må forskerens skjønnsvurdering og etiske retningslinjer være i fokus, og som Tjora (ibid) litt forenklet sier det så handler det om å tenke seg om før man offentliggjør noe (ibid). Jeg mener selv at jeg har gjort dette så godt som mulig i denne oppgaven og at jeg har ivaretatt informantenes anonymitet.

Mine informanter var samtlige i alderen 18 til 24 år på tidspunktet intervjuene ble holdt. Alle informanter fikk informasjon om deres deltagelse så vel som informasjonsskriv. Dette ble utdelt sammen med samtykkeerklæring som ble signert. Informasjonsskrivet og samtykkeerklæringen ligger som vedlegg nr 1. Informantene vil presenteres med et pseudonym i form av etternavn, dette for at det skal bli oversiktlig for leser så vel som at det sikrer informantens anonymitet.

5.6 Intervju

Det kvalitative forskningsintervjuet sikter etter å forstå og forklare fenomener sett fra intervjuobjektens synspunkt ved bruk av en dialog. Et forskningsintervju inneholder som regel en viss struktur og hensikt, dette gjerne ved hjelp av en intervjuguide som på forhånd er utviklet og gjennomgått slik at man vet hvordan intervjuet vil kunne gå. Dette tillater også at man har mer kontroll over spørsmålene og kan tillate seg mer fleksibilitet og rom når man først er i en intervjusituasjon. (Malterud 2013, Tjora 2012). I mine intervjusituasjoner betydde det at jeg holdt meg til intervjuguiden som grunnlag, men kunne spørre om ting som fremsto som uklart eller interessant underveis. Både fokusgruppeintervjuet og de individuelle intervjuene kan derfor defineres som semistrukturerte intervjuer (Malterud 2013). Fordelen med et semistrukturert intervju for meg var at situasjonen ble mindre statisk, ofte svarte deltageren på spørsmål før jeg fikk stilt de og på den måten kunne jeg da vike fra intervjuguiden og samtalen ble mer naturlig. Intervjuguiden brukt i disse intervjuene er utviklet av Anne Moe ved HiST som også har brukt intervjuene til sin del av det overordnede forskningsprosjektet. Intervjuguiden åpnet opp for dette samarbeidet ved at den var åpen og det var rom for å legge til spørsmål underveis om nødvendig. Det er den samme intervjuguiden som ble benyttet i alle

intervjuene, også i fokusgruppeintervjuet. Det ble lagt til rette for det da spørsmålene var formulert slik at de kunne stilles til flere. Intervjuguiden ligger vedlagt som vedlegg nr 2.

I en intervjusituasjon er det viktig at informanten blir godt ivaretatt og at man som forsker forstår og har kunnskap om situasjonen og samtaleemnet som skal diskuteres. Dette kan blant annet øke forståelsen for det som sies og hvordan dataen siden kan analyseres, det kan også legge til rette for en god samtale (Tjora 2012). Alle intervjuer i denne oppgaven ble gjort ved Jobbhusets lokaler, dette er lokaler hvor deltagerne er godt kjent og alle har uttalt i intervjuene at er et sted de føler seg trygge og ivaretatte. Dette kan ha en stor og viktig effekt av hva som blir utfallet av intervjuene da de føler seg trygge (Malterud 2013). Malterud (ibid) sier også litt om dybden på intervjuet, dette avhenger i stor grad hvilken relasjon man skaper og hva forskningen omhandler (ibid). Jeg har hatt fokus på å stille åpne spørsmål slik at informant selv skulle få bestemme hvor detaljert og personlig svarene skulle bli. Når det er sagt så opplevde jeg samtlige av informantene mine som veldig åpne og veldig rolige i situasjonen.

Fokusgruppeintervjuet varte i underkant av en time og ble utført ved at Anne Moe fra HiST stilte spørsmål og holdt strukturen på intervjuet. Jeg sørget for at lydopptak var i orden og noterte eventuelle viktige punkter underveis. Jeg stilte også noen oppfølgingsspørsmål i denne runden. Enkeltintervjuene varte i snitt en halvtime, et av intervjuene varte i 45 minutter. Årsaken til at det ene intervjuet tok lengere tid var at informanten ønsket å dele mye og hadde mye viktig kunnskap og hadde mye refleksjoner som var relevant for oppgaven.

Det er viktig at det tydelig kommer frem i oppgaven hva som er forskerens analyser og hva som er informasjon fra data. Dette er en av de største fordelene med lydopptak da man kan legge frem direkte sitater og dette styrker legitimiteten til forskningen da informantens «stemme» kommer tydelig frem (Tjora 2012). Lydopptak forenkler også ofte jobben for en forsker siden da man kan gå tilbake for å høre intervjuet på nytt så vel som at det tillater forsker å fokusere helt på informanten i intervjusituasjonen. Dette er noen av grunnene til at jeg valgte å benytte meg av lydopptaker. Lydopptakene befinner seg på en kodet USB-penn som ligger i et låst skap hvor kun jeg har tilgang. Dette er blitt gjort for å sikre anonymitet for mine informanter så vel som å beskytte deres historier.

Samtlige av intervjuene ble utført i slutten av mai og utover mot tidlig juli 2014 og intervjuene ble transkribert i starten av august. Ferdig transkribert satt jeg igjen med ca 60 sider med tekst og etter vidre arbeid satt igjen med ca 10 sider med nedbrutt tekst.

5.7 Etikk

Alle vitenskapelige retninger har et eller annen form for etikkgrunnlag. Dette skaper en rettledning for forskning som skal sikre informantens sikkerhet så vel som forskningens legitimitet. Felles for all forskning er at man skal ha en dyp respekt for mennesket og at man i ytterste grad skal unngå å utsette noen for belastninger (Ruyter, Solbakk, og Førde 2007, Malterud 2013). De nasjonale forskningsetiske komiteene peker på at om man ikke tar gode valg i forhold til etikk og bevaring av menneskeverd står man i fare for å skade informantene. Blant annet er det nødvendig at informanter får god informasjon om sin deltagelse og kjenner til hva deltagelsen innebærer på forhånd av intervjuet. Det skal også oppleves som greit for en deltager å trekke seg om det er ønskelig og dette skal for informanten være godt kjent på forhånd (Den Nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap 2006). Malterud (2011) peker på at enhver innsamlingsprosess av data kan føre til emosjonelle tanker og psykisk uro. Det er alltid forskers hovedoppgave å ivareta informanten på best mulig måte og dette bør skje blant annet ved å være ærlig om hva informasjonen er til og ikke minst først evaluere hvordan påføre minst mulig uro (ibid). Det kan være slik at nødvendig informasjon finnes i det som er sårbart og kanskje er det vanskelig for en deltager å snakke om tematikken. Hvordan dette ivaretas kan variere, i mitt tilfelle sørget jeg for at informantene ble godt informert om prosjektets hensikt og mål på forhånd. De fikk utdelt samtykkeskjema og de fikk informasjon at de uten konsekvenser kunne trekke seg når som helst. Dette gjør man for å forsikre informanten om at de skal være helt trygge på at det som sies ikke skal misbrukes eller brukes feil. Ikke minst handler det om å gjøre informanten trygg på at man kun sier det man føler seg komfortabel med (Malterud 2013)

Mitt prosjekt fungerer som et underprosjekt innad i «Forskning og praksis i NAV-Kontorene i Sør-Trøndelag» og er derfor underlagt godkjenningen fra Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) (vedlegg nummer 3).

5.8 Analyseprosess

I denne oppgaven har jeg valgt å benytte meg av systematisk tekstkondensering når jeg har analysert datamaterialet fra intervjuene som er blitt gjennomført. Ettersom at jeg ønsket å få frem deltagernes «stemmer» så godt som mulig valgte jeg denne metoden som Kirsti Malterud (2013) har utviklet fra Giorgis fenomenologiske analyse som setter livsverden i fokus. Livsverden omhandler en persons egen opplevelse og forståelse av sitt liv og de fenomenene

som er tilstede. Dette passet godt til min visjon om oppgavens struktur og metode og ble derfor valgt. Systematisk tekstkondensering anbefales også særlig for nybegynnere i forskning da metoden har som mål å fremme informantenes stemmer og dette kan gjøre studien mer troverdig da innholdet forhåpentligvis vil beholde sin mening i størst mulig grad (ibid).

Systematisk tekstkondensering er basert på fire trinn

1: Helhetsinntrykk – fra villniss til temaer

2: Meningsbærende enheter – fra temaer til koder

3: Tekstkondensering – fra kode til mening

4: Sammenfatning – fra kondensering til beskrivelser og begreper

(Malterud 2013)

Disse trinnene har jeg holdt meg til igjennom hele prosessen, men ikke slavisk for jeg har valgt noen egne fremgangsmåter et par steder. Selv om jeg ikke har viktet fra malen i stor grad har det har hjulpet meg med å strukturere det jeg har følt har vært tidvis rotete og uforståelig på min egen måte. Jeg bestemte meg før transkriberingen at jeg skulle skille mellom fokusgruppeintervjuet og enkeltintervjuene når jeg startet analysen. Så de ble gjort i to ulike prosesser, men med lik fremgangsmåte. Jeg startet med fokusgruppeintervjuet og tok enkeltintervjuene deretter. Her hadde jeg forventet å få forskjellige svar og derfor analyserte jeg hver for seg, men jeg tok feil. Jeg fikk de samme kategoriene ved begge rundene med analyse, den eneste markante forskjellen var at enkeltintervjuene gikk litt dypere og personlig enn fokusgruppeintervjuene. Jeg valgte å analysere de hver for seg uansett fordi jeg følte at det mer dype og personlige kom bedre frem hos enkeltintervjuene. Jeg ønsket å holde de så «autentiske» som mulig uten at det litt mer reserverte fokusgruppeintervjuet skulle «dempe» de mer dype refleksjonene. I diskusjonen derimot skiller jeg ikke mellom de, på det grunnlaget at det var en stor likhet mellom temaene og de derfor kan diskuteres som samme sak. Dette er noe jeg fant ut i starten i dokumenteringen av funn.

Trinn 1: Å skape et helhetlig bilde og inntrykk

Alt i transkriberingsprosessen startet jeg å notere noen punkter og tema jeg festet meg ved, dette er noe systematisk tekstkondensering tillater da det er rom for noe egentolkning. Ved selve gjennomlesingen av intervjuene gjorde jeg mer konkrete notater som senere hjalp meg i utviklingen av matrisen jeg brukte. Jeg leste over nok en gang, men denne gangen begynte jeg

å fargekode enkelte ord og uttrykk. Ulike «tema» fikk ulike farger, her skilte jeg mellom to-tre temaer som jeg alt da visste ville bli delt opp i flere ulike kategorier. Jeg lærer godt av bilder og visualisering så for meg ble dette en god løsning og gav meg den strukturen jeg hadde behov for. Dette var veldig «løse» kategorier og jeg var opptatt av at jeg ikke skulle låse meg fast i disse så tidlig i prosessen. De foreløpige temaene i denne prosessen var «før jobbhuset», «jobbhuset» og «fremtiden».

Trinn 2: meningsbærende enheter – fra temaer til koder

I denne delen lagde jeg en matrise slik at jeg kunne starte det virkelige arbeidet med å sile ut irrelevant informasjon. En av modifikasjonene Malterud (2013) har gjort fra Giorgis metode er at ikke all tekst må inn i matrisen, i systematisk tekstkondensering velger man ut det man oppfatter som relevant. Jeg valgte å plassere noe tekst i flere kolonner og jeg var raus med hele sitater og ord så jeg ikke mistet noe av meningen. De tre foreløpige temaene fra forrige runde ble fortsatt med, nå bestod mine temaer av: før jobbhuset: hvilke tiltak hadde deltagerne vært borte i, situasjonen som førte de til Jobbhuset. Jobbhuset: hvilke opplevelser og erfaringer hadde deltageren av Jobbhuset og kurset. Kritikk: kartlegging av kritikk fra deltagerne og fremtiden: planer og ønsker for fremtiden, konkrete mål og drømmer. Jeg så at kategoriene var svært generelle, men valgte å beholde de der til jeg fikk jobbet mer med materialet. Som Malterud (ibid) anbefaler er det bedre å holde seg til et overkommelig antall tema før man går videre.

Trinn 3: Kondensering – fra kode til mening

Ved dette stadiet hadde jeg fått plassert all relevant tekst inn i en matrise som var svært stor og nokså uryddig. Selv om Malterud (2013) anbefaler å lage kunstige sitater som et verktøy for å få sammenfattet de fragmenterte meningsbærende enhetene valgte jeg hovedsakelig annen løsning. Jeg valgte å beholde sitatene i størst mulig grad, med noen småjusteringer og sammenslåing av enkeltord jobbet jeg med disse og satte de i mer konkrete kategorier. Her oppdaget jeg at noen av kategoriene mine var for store og inneholdt ulike tema, jeg valgte derfor å del opp i flere kategorier for å skape en mer nøyaktighet i innholdet. Jeg valgte å skille et noen sub-grupper også.

Dette ble de endelige kategoriene

Tidligere tiltak og livet før jobbhuset: Jeg skilte ut det rent praktiske fra deres fortid i forhold til tidligere kontakt med offentlig sektor. Dette gjorde jeg for å skape et bilde av tidligere hjelp og jeg lurte på om dette kunne si meg noe om deltagerens utgangspunkt for deltagelse ved Jobbhuset. Jeg ville gjerne se om jeg så noen forskjell på før og nå for deltagerne Denne kategorien er deltagerens «før» opplevelser.

Jobbhuset og tiltaket: Dette var en kategori rent myntet på Jobbhuset og opplevelsene deltagerne hadde der. Denne kategorien inneholdt til slutt store mengder informasjon og ble dermed oppdelt til flere kategorier.

- Her ble det også brukt to sub-grupper, ledere og assistenter.

Grappa og gjensidig hjelp: Denne kategorien var veldig viktig for meg og ble skilt ut fra den tidligere større kategorien Jobbhuset. Denne kategorien inneholdt alt som var om gruppefølelse og gruppearbeid noe som var kjernen i min oppgave.

Kritikk: Dette var en kategori jeg valgte ut tidlig og dette gjorde jeg fordi at innholdet i denne kategorien skilte seg så mye ut at jeg ønsket å samle det i en egen kategori. Jeg ville ikke fjerne kritikken selv om det ikke var automatisk relevant for min problemstilling, så jeg beholdt det som en egen kategori skilt fra de andre.

Endring og motivasjon: Denne gruppen omhandlet «nåtiden» til deltagerne og hadde mye innhold om hvordan selvfølelsen og motivasjonen til deltagerne var ved tidspunktet de ble intervjuet. Dette var en viktig kategori for å se forskjell fra «før» kategorien slik at jeg eventuelt kunne dra noen slutninger mellom hvilke endringer som var skjedd for deltagerne. Denne ble i kapitlet om funn delt i to for å skape mer fokus på hver enkelt tema da disse var viktig for problemstillingen.

Trinn 4: Sammenfatting – fra kondensering til beskrivelser og begreper

I det avsluttende trinnet anbefaler Materud (2013) at man lager en sammenfatning, eller rekonstruering av kategoriene som er blitt valgt. Ettersom at jeg i utgangspunktet valgte å ikke dele opp teksten i mange små biter ble ikke denne delen så omfattende. Det var likevel en viktig prosess da jeg fikk satt alt i system og ting ble klarere. Hver kategori ble gjort om til en hel tekst og her skilte jeg på hver enkelt deltager og fokusgruppeintervjuet slik at det ble individuelle

tekster for hvert intervju. Og selv om Malterud (ibid) peker på at det ikke er nødvendig med mye sitater har jeg likevel benyttet meg av det og dette handler om informantens livsverden slik at det kommer godt frem.

Kategorier som utgangspunkt for resultatpresentasjon

I analysedelen har jeg valgt å presentere funn som omhandler kategoriene i analysens 3 trinn. Jeg har også valgt å fremheve de sub-gruppene jeg brukte i analysen, dette er «ledere» og «assistenter». Kategorien «endring, motivasjon og fremtid» ble i analysen i oppgaven gjort om til to kategorier «endring» og «motivasjon». Dette gjorde jeg fordi endring og motivasjon er fundamentet i oppgaven og jeg ville vie ekstra stort fokus til disse to faktorene fra intervjuene. Jeg har benyttet meg av Malteruds (ibid) systematiske tekstkondenseringsmodell stort sett som hun anbefaler, men jeg har som nevnt viker fra modellen i noen situasjoner. Alt i alt er jeg fornøyd med fremgangsmåten, men i ettertid ser jeg at jeg kanskje hadde spart meg selv litt tid om jeg tok i bruk sub-kategorier tidligere i prosessen og ikke skilt de ut sent i analysen.

Kapittel 6. Funn

6.1 Innledning

I dette kapitlet skal informasjonen fra intervjuene presenteres og kapitlet er blitt strukturert etter grupper og sub-grupper funnet i analysen. Jeg har valgt å presentere de intervjuene som er gjort med enkeltdeltagere og fokusgruppa hver for seg. Dette for at det skal bli mest mulig oversiktlig for leser å skille mellom de to. Når det er sagt så opplever jeg forholdsvis like svar på spørsmålene mellom disse to gruppene. Igjen så vil jeg få påpeke at alle informanter er omgjort til menn for å kunne tilstrekkelig anonymisere det mindretallet av kvinner som er representert. Alle enkeltintervju deltagerne er blitt tildelt et fiktivt etternavn for å skille mellom informantene. I fokusgruppeintervjuet er ikke deltagerne gitt navn, dette fordi det i svært stor grad ble svart for hverandre og som en gruppe og det da ble vanskelig å skille hvem som sa hva til enhver tid. Det er derimot spesifisert om det er noe en konkret deltager uttalte og ikke alle. Jeg presiserer at når informantene referer til Jobbhuset så menes tiltaket som en helhet, ikke kun den fysiske plasseringen. Informantene i denne oppgaven deles opp i to grupper, fokusgruppeintervjuet og enkeltintervjuer. Deltagerne i fokusgruppen var i sluttfasen av kurset for første gang. Av de som ble enkeltintervjuet hadde samtlige gjennomført kurset tidligere og videre hatt tiltak ved Jobbhuset i varierende lengde. Av de fire deltagerne fra enkeltintervjuene var tre assistenter. Olsen hadde ikke vært assistent på intervjutidspunktet, kun deltager. Jeg har valgt å beholde Olsen som informant selv om han er den eneste av de fire som ble enkeltintervjuet som ikke var assistent. Det betyr at de tre andre deltagerne har vært aktive i gruppen i større grad enn Olsen. Likevel hadde Olsen vært deltager ved Jobbhuset en god stund, gjennomført kurset og tatt del av Jobbhusets andre tiltak som i stor grad er inspirert av kurset. Derfor har jeg valgt å beholde informanten. Dette forsvares jeg med at Olsen var reflektert og kom med tilsvarende opplevelser og tanker som de som alt var assistenter. Olsen skulle også bli assistent og hadde derfor god kjennskap til rollen.

Her er en kort introduksjon til mine fire informanter fra enkeltintervjuene.

Jakobsen på 18 år er den yngste deltakeren som er intervjuet i denne oppgaven. Han sluttet på VGS da han ikke lenger så noe poeng med å være der. Han omtaler seg selv som skolelei. Jakobsen har en rekke erfaringer med ulike hjelpeinstanser bak seg. Jakobsen hadde på tidspunktet intervjuet ble utført begynt å legge planer for å gå tilbake til skole igjen. Han var assistent ved Jobbhuset når intervjuet ble gjennomført

Holm er 23 år, han er også assistent ved Jobbhusets kurstilbud. Holm hadde gjort seg ferdig med fagbrevet sitt da han ble sagt opp. Han sier at han gikk på «en smell» da han sto uten jobb. Han hadde hatt et uheldig arbeidsforhold som han sier tok fra han selvtillit og han har nå fått hjelp av en ansvarsgruppe som blant annet sørget for at han fikk komme på Jobbhuset. Holm var på vei ut i ekstern praksis hos en bedrift når intervjuet ble gjort.

Olsen er 20 år og har også sluttet i VGS, dette etter en lengre periode med dårlig psykisk helse. Olsen hadde intern praksis på Jobbhuset da intervjuet ble gjort og skulle få videre oppfølging der. Han hadde som mål å bli assistent ved kurset før det ble ordinær praksis siden.

Berg er 24 år og den eldste av deltagerne som er blitt enkeltintervjuet, han har yrkesutdanning, men etter at han mistet forrige jobb ble han økonomisk avhengig av NAV. Han hadde søkt jobber lenge uten at det gav noe resultat, da intervjuet ble gjort hadde han fått seg jobb og var den eneste av samtlige informanter som hadde ordinært arbeid å gå til etter endt tiltak. Berg hadde vært assistent ved Jobbhuset.

6.2 Tidligere tiltak og livet før Jobbhuset

Enkeltintervjuer

Et viktig funn i intervjuene av disse informantene er at det har skjedd ett eller annet markant i livene deres som gjorde at de hadde behov for hjelp. For tre av deltagerne var det økonomiske årsaker til at de kontaktet NAV, men med litt tid og oppfølging skjønnte de at de hadde behov for mer hjelp enn kun med økonomien. De fortalte om dårlig psykisk helse eller at de ikke hadde det helt bra før, Berg sa «*egentlig hadde jeg det ikke helt bra før jeg kom på Jobbhuset, jeg bare skjønnte det ikke*». Olsen uttalte at «*jeg hadde sosial angst, livskvaliteten varierte og jeg droppet ut fra VGS på grunn av psykiske problemer*». Deltagerne på kurset fortalte at de hadde behov for psykisk eller sosial hjelp før de kunne gå ut i arbeidslivet, Jakobsen sier han «*må være klar for jobb eller skole før jeg kan begynne med noe annet*».

Alle deltagerne forteller om en tidligere hverdag som var tung, uten noe å gjøre og at dette skapte problemer for de. Jakobsen opplevde at han ble deprimert, umotivert og at han ikke så lyst på livet. Berg ble sittende hjemme og gjorde destruktive ting som å skaffe seg gjeld, han sier selv at *«jeg sløste bort alt og ødela alt»* om sin tidligere hverdag. Olsen slet med mye sosial angst og måtte slutte på skolen på grunn av dette, generelt var sosial kontakt noe han slet med. Holm hadde hatt et uheldig arbeidsforhold og brukte en del tid på å *«komme over en del ting»*, *«jeg er vant til å høre at jeg ikke duger til noe, jeg har trengt å psyke meg opp etterpå»*. Utfallet av disse faktorene ble for flere av deltagerne at de slet med motivasjon for å komme i aktivitet før de kom på Jobbhuset. Møtet med Jobbhuset beskrives av alle som svært godt og viktig. Jakobsen beskriver dette som at han *«trengte et sted å gå til»*, Olsen følger opp med at han *«trengte et spark bak og noen som kunne gi meg dette»* og Holm sier *«jeg trengte en plass der jeg fikk mulighet til å tenke litt»*. Alle informanter, også i fokusgruppa, beskriver sitt møte med Jobbhuset som positivt og viktig.

To av informantene hadde falt ut av VGS og fikk raskt eller umiddelbart beskjed om at de skulle delta på kurs ved Jobbhuset. De to andre hadde vært i arbeid eller i praksis og hadde gått arbeidsledig en stund før de tok kontakt med NAV. Samtlige av deltagerne hadde tidligere hatt en eller annen kontakt med det offentlige hjelpesystemet før de kom i kontakt med Jobbhuset. Dette varierte mellom psykiatri, pedagogisk-psykologisk tjeneste, barnevern og andre tiltak på NAV. Samtlige av deltagerne beskrev sin gang mot tiltak ved Jobbhuset som å *«ble bare sendt bort hit»*, *«visste ikke noe»*, *«vi skulle se hva som skjedde»*. Informantene fikk generelt lite til ingen informasjon om Jobbhuset før oppstart. Den ene deltageren hadde noe mer informasjon da vedkommende hadde en bekjent som alt var deltager på tiltak hos Jobbhuset. Informanten sa at dette var betryggende for han visste i det minste sånn cirka hva han hadde i vente når han møtte opp. Olsen som blant annet slet ved sterk sosial angst hadde prøvd å gjøre et forhåndssøk på nett om Jobbhuset uten at det hadde gitt han mye informasjon. To av deltagerne påpekte også at deres kunnskap om NAV var sterkt formet av media før de kom i kontakt med NAV selv. Alle deltagerne påpekte at så fort de var kommet på Jobbhuset så skjedde ting fort, Berg sa *«så fort jeg kom hit så skulle jeg på kurs også kom det masse forslag om det ene og det andre. Ting skjedde!»*.

Fokusgruppa

Fokusgruppen var deltagere som var på sin nest siste kursdag før tiltaket var over og man enten skulle i praksis, ordnært arbeid, jobbsøking eller andre tiltak. Fire av fem deltagere hadde falt ut av VGS og sistemann hadde vært uten arbeid en stund. Alle fem hadde kontaktet NAV i første omgang for å få økonomisk bistand. De som hadde falt ut fra VGS opplevde svært liten vilje fra skolen for å holde de der, de hadde alle et kort møte med OT (oppfølgingstjenesten) uten at de kunne si noe mer om hva OT gjorde. To av deltagerne uttalte at de «*fikk hjelp først når jeg kom på NAV*» og en av deltagerne hadde fått økonomisk hjelp av NAV før.

Flere av deltagerne sier at de synes jobbsøking er vanskelig fordi de mangler utdanning og erfaring så vel som at de har store «*hull*» i CVn. Noen av informantene har søkt jobb en kort periode og andre har søkt opp til i to år med varierende intensitet.

To av deltagerne forteller om en hverdag med rus og generelle problemer som ødela og det førte til at de droppet ut av VGS. Den ene deltageren beskrev dette med at «*man blir trøtt og slapp, du blir umotivert og da blir du en slask. Da er det vanskelig å komme i jobb*». En annen deltager sa at «*som arbeidsledig sitter man inne og ikke gjør en dritt, våkner opp i 12-13.00 tiden og ligger i senga hele dagen. Du får dårlig samvittighet for at du ikke gjør noe, man blir deppa av å ikke ha noe å gjøre*». Dette var utsagn som de fleste av deltagerne sluttet seg om. Informantene er samstemte når de snakker om sitt møte med Jobbhuset, det beskrives som en oppvåkning og jevnt over fortelles det om et positivt møte.

6.3 Jobbhuset og tiltaket

Enkeltintervjuer

Jeg startet opprinnelig med «*Jobbhuset*» som en kategori i analysen av intervjuene, men innså at dette måtte deles opp i flere da informantene hadde mye meninger og tanker om Jobbhuset og alt arbeid som skjer der. Jevnt over var alle informantene svært reflekterte og hadde mye viktig og god informasjon. Dette har ført til rikt data som igjen har ført til nokså mye oppdeling av stoffet for å kunne systematisk kartlegge det.

Særlig en ting merket jeg meg med en gang jeg så over materialet, og det var en type «*wow*» opplevelse av å komme på Jobbhuset for samtlige av deltagerne jeg har intervjuet. Dette gjelder også for fokusgruppa. Alle deltagerne uttalte noe i retning av at det var overraskende å komme på Jobbhuset og hovedsakelig fremstår det som om at det er fordi deltagerne møtte noe de ikke

hadde forventet seg. Jakobsen sa «*jeg var skeptisk da jeg så tavlen her for da tenkte jeg at det ville bli som på skolen, men det var stikk motsatt!*» Og Holm beskrev sitt møte slik «*overraskende å komme hit fordi det var så befriende!*». Hvorfor deltagerne hadde et så godt møte med Jobbhuset forklares blant annet med at Jobbhusets atmosfære og arbeidsmåter legger til rette for sosialisering og samtaler. Deltagerne opplevde det som positivt og viktig å få komplimenter og oppmerksomhet. Dette bidro til at de følte seg verdsatte og sett.

Jobbhuset blir også beskrevet som en trygg base og et fristed, Holm beskriver det slik «*en sikker sone hvor jeg ikke trenger å opprettholde en fasade, et sted hvor jeg får en pust i bakken*».

Informantene er veldig tydelige når de diskuterer NAV og Jobbhuset, det er veldig viktig for de at det kommer frem at de ikke synes at NAV er det samme som Jobbhuset. Dette gjeler også for fokusgruppa. De anerkjente i liten grad NAV og ville få frem at de var deltagere på Jobbhuset og ikke brukere på NAV, sitater som dette kunne høres fra de alle «*Jobbhuset ikke er NAV, de som sitter på et kontor er noe annet*». Jobbhuset beskrives som et atypisk NAV-miljø og dette har en viktig effekt på hvordan deltagerne oppfatter tiltaket, her kan deltageres tanker om at Jobbhuset ikke er NAV trekkes inn. Flere av deltagerne opplever at Jobbhuset skiller seg fra resten av NAV på den måten at det ikke er bare byråkrati og papirer. Berg forklarer dette slik «*Det er ikke som på NAV-kontorene hvor de ikke har tid til å bli kjent med deg, på Jobbhuset spør de om alt og er nysgjerrige på deg*». Deltagerne forteller om et tiltak som er basert på likhet mellom alle og at dette er positivt fordi det er enklere å jobbe når man ikke føler at noen ser ned på de eller dømmer de. En av deltagerne uttalte dette «*alle fortjener å bli behandlet godt, vi har alle bagasje med oss, men selv om vi har gjort noen dårlige valg har man jo lov til å endre seg*».

Fokusgruppa:

Deltakerne i fokusgruppa forteller om sitt møte med Jobbhuset som positivt overraskende og samtlige av deltagerne fremstår som fornøyde med tilbudet de har fått der. Et meget sentralt tema i denne oppgaven blir dette med å «*bli sett og hørt*». Alle informanter har nevnt dette i en eller annen grad og de påpeker hvor viktig det er for de, det har blant annet gitt bedre selvtillit. En deltager forklarer dette med at man faktisk prater sammen og man har en god mellommenneskelig kontakt. En del av dette mellommenneskelige handler blant annet om sosialisering, deltagerne sier de har blitt kjent med nye mennesker på tiltaket og har blitt mer sosiale. I likhet som i enkeltintervjuene så opplever deltagerne i fokusgruppa at det å være

sammen med andre som opplever det samme som de er veldig viktig. Det gjør at deltagerne slapper mer av og opplever at de kan være seg selv på Jobbhuset. Deltagerne forteller at de trives og har det hyggelig når de er sammen på Jobbhuset. Flere av deltagerne sier faktisk at de gleder seg til å komme dit, også i fokusgruppa ønsker de mer tiltak. En av deltagerne forteller at han føler seg bedre stillt nå enn han gjorde før og er mer motivert for en ny hverdag.

6.4 Lederne

Videre må kurssets NAV-ledere nevnes, de løftes frem som svært viktige personer for deltagerne. De oppleves som genuint interesserte i deltagerne og de viser omsorg. Holm uttalte at *«kursholderne er utrolig personer med mye takhøyde, de tar tak i problemene vi har med oss, de tar tak i menneskene og alle behandles likt»*. Likhetsprinsippet handler blant annet mye om makt og byråkrati, det oppleves for flere av deltagerne som en nødvendighet at det er likhet mellom deltagerne og de ansatte. *«Det er ikke noe maktspill mellom de ansatte og deltagerne her, det blir mer effektivt når vi alle er på samme nivå»*. Det ble også sagt at det ikke hadde fungert å jobbe med en *«maktperson fra NAV»*. Likheten deltagerne forteller om skaper en arena hvor de kan være seg selv og at de tørr å dele sine tanker og problemer. Lederne for kurset er flinke til å *«se og høre»* deltagerne, de fanger opp det som sies og jobber videre med det. De hører på deltagerne og deltagerne forteller at deres ønsker blir jobbet raskt videre med slik at for eksempel praksisplasser eller lignende kommer fort på plass. Det påpekes fra flere at når lederne fanger opp at de ikke har det bra så hjelper dette veldig, det gir en opplevelse av å ha verdi og å bli sett. Det skal for øvrig nevnes at det blir sett på som svært viktig at de andre deltagerne i gruppa også bryr seg om hverandre og spør hvordan det går. Lederne blir oppfattet som imøtekommende i det først møtet med Jobbhuset og dette skapte for alle deltagerne et positivt syn på tiltaket som gjorde at videre deltagelse ble gjennomført.

Fokusgruppa

Det er en felles enighet mellom deltagerne at lederne ved Jobbhuset er flinke til å forstå de og den situasjonen deltagerne er i. Dette kan kobles opp med det at de fleste i fokusgruppa opplever at alle i en positiv grad blir hørt og sett og hvor viktig dette er for de. En av deltagerne opplevde at lederne hadde god kjennskap til det å arbeide med ungdommer og det var bra. Generellt er deltagerne godt fornøyde med lederne, men de skulle gjerne ønsket at de fikk litt mer tid sammen med de alene. Deltagerne opplever at de blir forstått og hørt på Jobbhuset, en av

deltagerne uttalte at *«det er høyt under taket på Jobbhuset, vi får albuerom og det er en avslappet stemning»*, dette støttet alle opp under og det ble uttalt at det var fint å være der da de følte de fikk den oppfølgingen de trengte. Grappa viste også til de som ledet kurset og her ble det dette samarbeidet med de løftet frem som viktig, deltagerne opplevde at de ble forstått og at lederne hadde god kunnskap, dette skapte en følelse av trygghet. Deltagerne beskrev et tiltak som var *«koselig»* og som var motiverende». En av deltagerne uttalte at han *«er glad for at jeg er her og jeg drar alltid herifra i et godt humør»*. Lederne legger mye av premissene for at deltagerne føler at de kan være seg selv og at de føler seg godt tatt i mot på Jobbhuset. Ved at lederne legger til rette til et godt tiltak påvirker de deltagerne slik at de får en fin tiltaksopplevelse og derav mer tilknytning til arbeidet.

6.5 Assistentrollen

Enkeltintervjuer

Jeg ønsket å se litt nærmere på assistentrollen i kurset. Assistentene er deltagere som har behov for ekstra oppfølgig før videre tiltak. Deltagerne som er assistenter snakker mye om sin rolle og etter samtaler med de på Jobbhuset så fremstår denne rollen som en essensiell del av tilbudet. De som er assistenter snakker gjerne om assistentrollen som sin jobb og når de referer til kurset så sier de gjerne *«vi som jobber der-, vi som utvikler-,»* og lignende. De tre deltagerne som er assistenter forklarer sin rolle som et bindeledd mellom kurslederne og deltagerne. En av deltagerne uttalte dette om sin rolle *«uten oss hadde det ikke fungert»*. I en samtale om Jobbhusets arbeidsmetoder med Erfan Kaedi som er en av kurslederne ved tilbudet uttalte han at assistentenes rolle er å være *«kulturbærere»*. Assistenten tar da med seg kunnskap fra det kurset de selv har vært deltagere i over i et nytt. Dette fungerer som både internt tiltak for de som ikke er klar for arbeid og som arbeidspraksis (Kaedi 2015).

Berg fortalte at *«vi assistenter få mye ansvar i starten, vi skal pushe deltagerne litt i gang»*, dette er en referanse til at assistentene leder smågruppene i starten. Assistentene har også en viktig oppgave med å passe på at alle blir tatt godt imot slik at man har noen å snakke med eller noen man kan be om hjelp om det er noe. To av assistentene nevnte at det blir vanskelig å forlate Jobbhuset, litt fordi de har blitt avhengig av stedet og litt fordi de føler at de ikke har *«fått lov til å dra»*. Jeg tolker det slik at assistentene er glade for at de er ferdige, men at de også opplever at de har vært der for lenge.

Fokusgruppa nevner ikke assistentene og derfor er ikke representert her.

6.6 Gruppen – gjensidig hjelp

Individintervju

Noe av det som var felles for samtlige informanter var opplevelsen av å være flere i samme situasjon, da følte man seg ikke så alene som man ellers gjorde. Dette gjelder også for fokusgruppa. Jakobsen uttalte at *«det er mye bedre å være i en gruppe, man er flere i samme båt og det gjør det enklere å åpne seg opp»*. Særlig handlet det å være sammen med andre i samme situasjon at det var betryggende å vite at man ikke var den eneste med problemer. Berg uttaler at når man ser andre også har problemer lærer man at det ikke bare er deg som sliter og kanskje hadde man det ikke så ille som man trodde det var. Dette gir en opplevelse av samhold og tilhørighet til gruppa. Dette med samhold ble uttrykt som viktig på flere måter, blant annet det rent sosiale. Informantene forteller om deltagere som har gått fra å ha ingen venner til et stort nettverk på grunn av gruppa. De snakker om at det skapes en tilknytning til Jobbhuset og til menneskene de møter der. Olsen som jobbet med sin sosiale angst uttalte *«på slutten av kurset snakket alle med alle, vi ble kjent og vi dro på cafe og sånt!»*. Holm sa *«Vi skjønner at vi er her for en grunn og kanskje får vi litt flokkmentalitet for vi passer på hverandre, vi hjelper hverandre opp og ser hverandre for de vi er»*.

Som nevnt i kapittel 3 så bruker kurset å dele opp deltagerne i mindre grupper i starten når de jobber med refleksjonsspørsmålene, disse smågruppene har også kommet opp i refleksjonen rundt hvordan kurset fungerer. Olsen og Berg sa begge at smågruppene var veldig viktige fordi det ble litt tryggere og det ble enklere å si hva man tenkte. Man diskuterer gjerne ganske personlige ting i disse smågruppene, og i smågruppa kom man tettere på hverandre og ble mer kjent. Holm sa at fordelene med å være i gruppe var at *«det er vanskelig å se utviklingen hos seg selv, men det er lettere å se de på andre. Jeg ser dag for dag hvordan folk utvikler seg, særlig selvtilliten og det motiverer oss andre igjen»*.

Gruppen var generelt et sted hvor man hadde tett kontakt, Jakobsen sa at han følte seg hørt og sett i gruppa og at dette skjedde fordi man fikk snakke sikkerlig sammen. Berg sa at *«alle snakker med alle, også lederne»*, det ble oppfattet som veldig viktig at alle deltok i samtalen og at alle var aktive. Det ble presisert at det var viktig at man tok ansvar for seg selv og delte om sine erfaringer. Flere av deltagerne roste sine med-deltagere for å være imøtekommende, vennlige og åpne helt fra starten av. En av fordelene med å være i gruppe med likesinnede var at man ikke følte seg underlegne, Holm sa at man lett kunne føle seg trykket ned og alene om

man var alene med en saksbehandler som ikke kjente deg, men i en gruppen kjente alle til deg og dine problemer.

Fokusgruppa

Også i gruppen var opplevelsen av å være sammen med andre med like utfordringer viktig, det gav en følelse av å ikke være alene. En av deltagerne sa «*Jeg synes det er enklere å snakke om ting med folk som opplever det samme problemene som jeg har*». Videre hadde gruppen det synet at de var avhengige av hverandre for at arbeidet skulle bli bra og at det var viktig at stemningen mellom de var bra slik at de stolte på hverandre. Gruppa sa at de ble inspirert av hverandre og at det var betryggende å se at andre kunne komme seg igjennom de problemene de hadde når de først kom på Jobbhuset.

6.7 Kritikk

Enkeltintervjuer

Som nevnt så valgte jeg å skille ut kritikken tidlig i analysen da kritikken skilte seg ut i fra resten av materialet. Kritikken omhandler ikke direkte hvordan deltagerne blir motivert av gruppa, men kritikk kan likevel være et viktig hjelpemiddel for å skape endring og er derfor med i oppgaven. Når det er sagt så fremstår informantene svært enige om at Jobbhuset er et godt tilbud. Likevel kommer det frem noe kritikk, men her er deltagerne samstemte om hva som kunne bli bedre. I forhold til det deltagerne sier om oppfølging har det skjedd noen endringer i ettertid som gjør at det er blitt satt inn grep for blant annet å bedre oppfølgingen. Jeg kommer ikke til å gå nærmere inn på dette, det kan riktignok være interessant for videre forskning å se på denne utviklingen.

Noe av det som er felles for de fleste informantene er et de ønsker mer tiltak, de ønsker seg et tiltak som kan gi daglig oppfølging eller i det minste ulik sosial sammenkomst. Dette er kanskje ikke kritikk, men det er et signal om noe som kan bedres. To av deltagerne sier de skulle ønske de kunne slippe å sitte hjemme og heller møte folk på Jobbhuset. Ikke nødvendigvis som en del av kurset, men mer sosialt. Jakobsen forklarer dette med «*det skulle vært flere sosialgrupper på Jobbhuset, det er mange, også de som er ferdig med kurset som bare sitter hjemme og heller ville møttes*».

Et felles punkt for alle deltagere er at de savner tettere oppfølging på tomannshånd med sin egen saksbehandler eller med lederne i gruppa. Dette gjeler også fokusgruppa. Det handler om å få

en avklaring på ulike spørsmål de har som de gjerne vil stille privat, blant annet spørsmål om økonomi. En av deltakerne var faktisk ikke helt sikker på hvordan han skulle gå frem for å komme i kontakt med sin saksbehandler og dette syntes han var slitsom da han hadde mange spørsmål som tok mye energi. Denne deltageren hadde ventet på en privat samtale i et halvt år. Deltagerne sier at et møte møte også vil være viktig for lederne da de vil få mer innsikt i hva deltagerne ønsker videre og at oppfølgingen etter endt kurs skal bli bedre. Flere av deltagerne synes den ene samtalen de fikk etter kurset var for lite og flere av deltagerne savnet mer informasjon før selve kurset. Generelt er det en misnøye over at ting tar litt for lang tid. For lang tid til man får svar på spørsmål, for lang tid til et møte og for lang ventetid, dette skaper igjen ekstra bekymringer for deltagerne.

Fokusgruppen

Også i fokusgruppen som enda ikke var helt ferdig med kurset ønsket de seg mer tiltak eller oftere tiltak. Igjen så kan man vurdere om dette er kritikk eller skryt, men det er en indikator på noe deltagerne ønsker seg. Det kom også generelt ønsker om tidligere og jevnere oppfølging av saksbehandler slik at man fikk snakke om det som bekymret en og avklare hva som skulle skje videre. Det var svært få i fokusgruppa som hadde noen kjennskap til hvilke økonomiske rettigheter de hadde eller hvilke stønader de mottok. Dette fremsto som en stor bekymring for flere av deltageren og de ønsket å ha dette oppklart.

6.8 Endring

Enkeltintervju

Hva som defineres som endring vil nok variere i ulike situasjoner, men i denne oppgaven har jeg sett på om deltagerne har opplevd noe positive nye aspekter ved livet, sin selvfølelse eller sin situasjon. Noe som er felles for alle informantene er at de uttrykker en takknemlighet for å få ha tatt del av tilbudet til Jobbhuset og flere uttaler at de har fått den hjelpen de hadde behov for. Dette gjelder også for fokusgruppa. En av deltagerne uttalte at det var nødvendig for han at han ble sett og hørt da det har gitt han en følelse av tilhørighet og at hans meninger og ønsker har en verdi. Dette hadde gitt han motivasjon og selvtillit til å komme seg videre.

Deltagerne har alle lagt fremtidsplaner og forteller om sine håp og drømmer for hva som skal skje. Berg har fått seg jobb og sier at *«ting har falt på plass nå og jeg har oppdagat at jeg ikke*

er alene» og han er glad for å ha fått muligheten til å lært mer om seg selv, men at det blir rart å dra fra et sted han er så knyttet til. Holm sier dette om å dra *«jeg er utrolig glad for at jeg har fått være med på dette og kommet meg videre, samtidig er jeg glad for å kunne dra videre»*. Jobbhuset blir beskrevet som en arena hvor man får tid til å utvikle seg og hvor man får være med å hjelpe andre i gruppa utvikle seg og man vokser også på å være sammen med andre. Jakobsen sier han oppfatter seg selv på en ny måte, han har blitt kjent med seg selv og har blitt tryggere på seg selv. *«Jeg pleide å tenke at om du var på NAV var du dårlig og en naver, men jeg har lært at det er måten folk ser på deg som er dårlig»*. I forhold til fremtidig jobb så nevner to av deltagerne at de føler seg mer rustet til å stå i jobb fordi de har lært mye om arbeidsmoral, jobblivet og den reelle verden, de har lært mye av dette igjennom sin rolle som assistent ved kurset. Deltagerne sier blant annet at det blir godt å komme seg videre i livet fordi at man ønsker å være til nytte for samfunnet og at dette er mulig fordi de har blitt tryggere på seg selv. Det å ikke bare sitte inne har også vært viktig, flere nevner sosialisering og å bli kjent med andre som en stor endring i deres liv. Olsen som slet med sosial angst uttalte *«jeg trengte bare et spark bak»*. Olsen fortalte videre at han måtte ta litt ansvar for den delen selv og at gruppa har vært med på å hjelpe han igjennom det både med samtaler og sosiale ting. Olsen opplever at han sliter mindre med sosial angst etter en periode på Jobbhuset.

Fokusgruppa

I gruppa forteller de om en mer målrettet og fokusert plan for å komme i aktivitet, flere ønsker seg praksisplass som en inngang til jobb da mange mangler erfaring. Noen snakker også om muligheten til å kombinere skole og jobb og alle sier de er glade for å ha fått mer informasjon om sine muligheter. En av informantene utalte at han hadde et sterkt ønske om å få bevis for arbeidsgiver og samfunnet at nå var han klar for å bidra, en annen utalte *«det er en stor forskjell på da jeg kom hit til nå, jeg har kommet inn på rett spor i det minste og jeg føler meg bedre»*.

Deltakerne i gruppa løftet frem gruppen som motivator for endring, de opplevde å bli inspirert og motivert av hverandre og å se den utviklingen andre i samme situasjon hadde. *«Det er enklere å gå veien sammen med andre som har det likt som meg»* sa den ene deltakeren om hvordan gruppen hadde endret han. Ved hjelp av kurset følte flere at de hadde fått utviklet sin kunnskap om jobbsøking som CV-skriving, søknader og praksismuligheter. Flere ønsket mer informasjon om praksis og det var et generell stort ønske om å få en praksisplass for flere av deltagerne.

6.9 Motivasjon

Enkeltintervju

Deltagernes møte med Jobbhuset beskrives utelukkende som positivt for informantene som er intervjuet, de forteller om at de gleder seg til å møte opp. Dette skjedde alt fra dag én av og samtlige av informantene opplever selv at de har utviklet og endret seg på en positiv måte etter sin tid ved Jobbhuset.

Plakatene som deltagerne nevner er notatene fra refleksjonsspørsmålene de jobber med de første dagene, dette kan være spørsmål som hvorfor man er på Jobbhuset og hva ens drømmer er. Disse plakatene handler om å bevisstgjøre deltageres tanker om fremtiden, deltagerne forteller at det var viktig at spørsmålene var konkrete og fremtidsrettede. Om disse plakatene ble det sagt «*vi blottlegger sjelen vår for hverandre igjennom disse spørsmålene, også henger vi det opp på veggen sånn at alle kan se det, det gir oss mye å reflektere over*». To av deltakerne sa faktisk at dette var første gang de egentlig tenkte over sin fremtid og for de betydde det at nye veier åpnet seg og de følte at det gav de motivasjon. Holm uttalte at «*for mange som er på Jobbhuset så er det første gang i livet at man blir sett på med potensiale og muligheter*» og han pekte på at å se på fremtiden var viktig for man skulle gå videre. Det var også viktig for flere av deltagerne at man måtte være realitetsorientert og ved hjelp av konkrete spørsmål måtte man se for seg en reel fremtid, refleksjoner rundt sitt liv ble oppfattet som generelt viktig. Alle informantene sier de ønsket seg jobb, men flere sa også at de ikke var helt sikker på hvilken type jobb de ønsket seg.

Deltagerne forteller at de ser lyser på fremtiden og at de er klare for å gå videre, dette knytter jeg særlig opp imot et forbedret selvbilde og økt selvtillit.

Fokusgruppa

Om jeg skal trekke ut en felles beskrivelse for hva deltagerne i den aktive gruppa opplever etter et snart ferdiggått kurs så er det håp og lettelse. Deltagerne forteller at de føler seg bedre og nå og at de er bedre stilt til å gå videre og at det hjelper på selvfølelsen deres. En av deltagerne sa «*jeg gleder meg til å dra på Jobbhuset fordi jeg blir oppmuntret av å være her fordi da får jeg faktisk gjort noe!*». Det å «*komme i gang*» å få jobbe med sosialisering er også viktig for flere av deltagerne, flere forteller om en hverdag som tidligere bestod av å være inne alene hele dagen.

Også plakatene nevnes i fokusgruppa, de har vært med på å sette i gang en tankeprosess over fremtiden til deltagerne og flere av deltagerne har begynt å legge fremtidsplaner nå som ønskene deres der klarere. En av deltagerne da dette om plakatene *«plakatene på veggen er blitt en slags slagplan jeg ikke skal prøve å følge, men SKAL følge!»*.

Kapittel 7. Diskusjon

7.1 Introduksjon

Funnene som er belyst i analysen er resultater av intervjuene av deltagere ved Jobbhuset, i diskusjonsdelen vil funnene fra disse intervjuene komme til å tolkes ut i fra tidligere forskning og min forståelse av dette. Jeg har valgt å ikke skille mellom enkeltintervjuer og fokusgruppeintervjuer da analysen ikke viste noen større forskjell i tanker og oppfatninger, enkelt deltagerne har derimot delt mer detaljert om sine tanker i intervjuene. Årsaken til dette tenker jeg handler i stor grad om at det kan være vanskeligere å få en lik god relasjon og trygghet hos en større gruppe enn hos de enkeltindividene som ble intervjuet. Samtidig hadde de som ble enkeltintervjuet vært brukere ved Jobbhuset lenger og hadde hatt lengere tid på å reflektere over sin situasjon og sin fremtid noe som kan ha bidratt til deres svar. Flere av temaene som vil bli diskutert her vil både gjentas og overlappes, jeg oppdaget i arbeidet med diskusjonen at det er vanskelig å skille mellom de fordi alt henger sammen. Jeg velger å se på dette som en viktig del av gruppearbeid da grupper er komplekse og det vil kanskje være naturlig at det reflekteres i analyse og diskusjon.

Problemstillingen som ligger til grunn for masteroppgaven er som følger «*hvordan kan Jobbhusets kurs for unge arbeidsledige skape motivasjon og endring for deltagerne ved hjelp av gruppemethoder?*». For å kunne se nærmere på eventuelle faktorer som svarer problemstillingen har jeg valgt å særlig se på Northen og Kurlands (2001) punkter for gruppedrivkrefter. Jeg vil også trekke frem Shulmans (2010) faktorer for endring i grupper. Disse oversiktene eller prinsippene for en gruppes utvikling fanger godt opp det informantene har fortalt om sin opplevelse av gruppen og kurset. De favner også et generelt omfang av gruppemethoder som er bruk i denne oppgaven. Disse oversiktene bygger på ulike punkter som omhandler gjensidig støtte, universalitet, krav og samhold, dette er nærmere forklart i kapittel 4.

Jeg har delt inn diskusjonen etter tema som går igjen som viktige drivkrefter i grupper og plassert de temaene som jeg særlig ser utpeker seg i Jobbhusets kurs som overskrifter. Jeg har også valgt å trekke ut noen sentrale temaer som jeg ser på som de viktigste kriteriene for at Jobbhusets kurs skal kunne motivere og skape endring for unge arbeidsledige.

7.2 Gjensidig støtte og universalitet

En faktor for deltagerens opplevelse av kurset kom frem i intervjuene som dette med å være «i samme båt», eller en følelse av universalitet. Informantene beskrev det som betryggende å oppleve at man ikke var den eneste med problemer og at det var trygt å oppleve at man ikke var alene. For deltagerne var det en nødvendighet at gruppens medlemmer besto av likesinnede, det vil si unge arbeidsledige. Det handlet blant annet om at det ble enklere å forstå hverandre og at det ble lettere å dele sine opplevelser da. Særlig to sider av det å være i samme båt kom frem som viktig. Det var beroligende å være sammen med noen som kjente dine problemer så vel som at de ble inspirert av at andre kom seg igjennom de samme problemene de selv opplevde. Dette kan forklares med at støtte fra likesinnede (så vel som gruppeleder) kan redusere angst, stress og oppmuntre til nye ideer. Det kan ofte også være enklere å motta kritikk fra noen du identifiserer deg med. Det å oppdage at dine problemer ikke er unike kan redusere følelsen av å være utstøtt og ensom. Ensomhet er et problem for flere i dagens samfunn, men er særlig et problem for mange som befinner seg utenfor daglig aktivitet og sosialiseringarenaer (Folkehelseinstituttet). Fellesskapet er en av de viktigste latente funksjonene til arbeid og man har mange eksempler som viser at en inaktiv hverdag uten sosialisering er skadelig for mennesker (Halvorsen 2004, Jahoda et al. 1997). Deltagerne forteller om en arena med positivt fellesskap og samhold som gjør at de føler seg mindre ensomme og flere av deltagerne har fått nye venner. Faktisk så omhandler en stor del av kritikken deltagerne kom med mot Jobbhuset at det ikke er ofte nok tiltak. Deltagerne vil møtes mer og gjerne i sosiale settinger. Dette tolker jeg som et ønske om å komme i aktivitet og et ønske om å være sammen med andre. Det kan også tolkes slik at deltagerne er fornøyde med tiltaket at de vil ha mer av det.

Sosialisering og samhandling med andre mennesker har også andre viktige funksjoner som blant annet kunnskapsutveksling, realitetsorientering og gruppekontroll. Northen og Kurland (2001) hevder at gruppekontroll kan være en måte å jobbe med utvikling av selvkontroll og gode sosiale ferdigheter, noe som ofte kan svekkes av ensomhet og lite sosialisering. I en gruppe utvikler man blant annet det som kreves for å skulle forholde seg til andre. Man utvikler blant annet kunnskap om håndtering av konflikter og man kan få et bedre realitetsbilde av fremtiden. Om man definerer ensomhet som en av effektene av arbeidsledighet kan en gruppe bidra til positive effekter i form av samhold og nye bekjentskaper (ibid).

Selvfølelse og gjensidig respekt økes ved oppdagelsen av at andre også har utfordringer og likevel er verdifulle og gode mennesker. Fordi man lærer at det er menneskelig å oppleve

motgang vil mange oppleve å mestre sine egne problemer på en bedre måte. Ved å oppleve at man er flere som deler samme type problematikk kan det faktisk redusere eller fjerne frykt, uro og angst (Northen og Kurland 2001). Shulman (2010) forklarer dette med at man ved opplevelse av et godt felleskap baner vei for å snakke om tabuområder. Dette åpner opp for videre utvikling og endring (ibid). Tabuområder er et viktig tema for å forstå hvordan Jobbhusets kurs kan motivere unge arbeidsledige da gruppen er nødt til å skape et klima hvor tabuer kan diskuteres. Trygghet i gruppen er helt nødvendig for å skape god kommunikasjon, samarbeid og samhold mellom deltagerne og gruppen som helhet. Ved å snakke om tabuområder utvikles trygghet i gruppen så vel som at den eventuelle tryggheten som alt er tilstede kan bli sterkere. Om dette ikke skjer vil med stor sannsynlighet ikke deltagerne i gruppen dele personlige erfaringer eller føle seg forpliktet til å bidra i gruppen. Dette vil ødelegge for personlig utvikling og gruppens utvikling. Ved Jobbhuset jobber man med en gruppe som opplever mye stigma og et stort sosialt press, arbeidsledighet er som diskutert svært tabubelagt i samfunnet. En stor del av informantene i denne oppgaven har også underliggende utfordringer og problemer fra før som kan styrke følelsen av skam og utilstrekkelighet. Dette kan for eksempel være rus eller psykiske problemer. Jeg har tolket ut i fra intervjuene og fra informasjon om Jobbhuset at mange av deltagerne føler seg mindreverdige og at deres utfordringer er tabuområder fordi deres problemer er ansett som grunnleggende nødvendigheter som samfunnet krever alle skal mestre. Dette kan muligens forklare hvorfor deltagerne føler seg akseptert på Jobbhuset fordi der blir de møtt med mennesker som forstår deres situasjon. Jobbhuset kan bidra med endring og motivasjon for de enkelte deltagerne ved å fjerne tabu og potensiell skam enkelte av informantene føler. Effekten av å føle seg inkludert, mindre alene og tryggere vil ofte si noe for deltageres selvfølelse og dette vil igjen kunne påvirke arbeidet som gjøres (Heap 2005, Northen og Kurland 2001).

Da underliggende tabuutfordringene som ensomhet og selvfølelse kan ha stor påvirkning på hvorfor man ikke er i arbeid er dette typiske tema som kan diskuteres ved kurset. Ved kurset tas tabuområder opp ved å spørre spørsmål som er gravende og reflekterende. Disse spørsmålene blir tatt opp i smågruppene hvor assistentene er ansvarlige og her kommer særlig deres rolle som kulturbærer godt frem. Her forteller gjerne assistentene om sine utfordringer som skaper en kultur som åpner opp for at tabuområder kan diskuteres av alle i gruppa. En av deltagerne sa at de deler sine innerste tanker og at man blottlegger sjelen sin for gruppen ved at tankene henges opp som plakater. Dette er et av metodene kurset legger opp til for å skape utvikling hos deltagerne og min oppfatning etter analyse er at dette gjør gruppen tryggere på

hverandre og individene på seg selv. Dette fordi at verdien av åpenhet og trygghet fremstår som viktige søyler i utviklingen av en god gruppe og en deltager med bedret selvoppfatning. En av deltagerne uttalte blant annet at han hadde lært på Jobbhuset at det ikke var han det var noe galt med, det var noe galt med samfunnets syn på han. Og ved hjelp av denne forståelsen hadde hans selvoppfatning og selvtillit økt nok til at han var klar for å gå videre.

Deltagerne ved Jobbhuset vil kunne komme bort i faktoren som Northen og Kurland (2001) refererer til som altruisme. En gruppe kan utvikle en følelse av altruisme som handler om at ved å hjelpe andre kan man oppleve det som terapeutisk eller hjelpende selv. Dette kan forklares ved at når man gir andre hjelp og råd så kan man selv oppleve at man blir satt pris på og blir hørt. Ofte lærer man noe av det selv og dette utvikler den som gir hjelp så vel som den som får hjelp (ibid). Her vil jeg særlig trekke inn assistentenes rolle, de opplevde at de var med på å utvikle tilbudet og deltagerne og de forteller at de setter deltagerne i gang i starten. Samtidig kommer det frem at de har fått mye selv ut av å være assistenter. Ut i fra mine samtaler med assistentene så opplever jeg de som veldig stolte av det de gjør og at dette bidro til å utvikle de på et personlig nivå.

For at en deltager i en gruppe skal kunne oppleve å få støtte fra de andre må det først foreligge en empatisk gruppekultur som oppmuntrer til det. Empati kommer frem i det man kan uttrykke følelser og tanker i en gruppe og at det er rom for denne type interaksjon (Zastrow 2011). Deltagerne i kurset forteller om en kultur som oppmuntrer til å utfordre hverandre og som ikke minst inspirerer hverandre. Dette skjer blant annet via refleksjonsspørsmålene hvor man utfordrer sine egne tanker så vel som diskuterer andres tanker. Ved Jobbhuset og ved kurset er det et overordnet fokus på å ha det bra sammen slik at læring av hverandre blir mulig. Dette tolker jeg som en av de grunnleggende faktorene for at gruppen fungerer. Northen og Kurland (2001) støtter opp under dette og peker på at gruppen må være en trygg arena hvis man skal kunne utvikle og bytte kunnskap. I en trygg gruppe vil deltagerne kunne teste ideer, oppførsel og tanker som både vil gi økt kunnskap så vel som at det vil gi viktige sosiale ferdigheter. For deltagerne ved kurset handler dette om å utvikle ferdigheter som er viktige i fremtidig arbeid og aktivitet, det handlet også om å få luftet tanker man kan ha om vanskelige tema.

Satt på spissen kan funn fra intervjuene tydes slik at et av Jobbhusets bidrag for å skape motivasjon og endring hos deltagerne er å samle de i en gruppe med likesinnede. Ved å legge til rette for en gruppe har man bidratt til å skape en arena hvor motivasjon og endring er en sterk mulighet. Om en gruppe utvikles og dannes på en god måte kan man få en velfungerende gruppe som igjen kan få betydning for de enkelte deltagerne. Effekten av å være med likesinnede har

mange viktige sider som kan være med på å skape motivasjon og endring. Fra intervjuene ved Jobbhuset kommer det frem at følelsen av å være i samme båt både var viktig og tilstede og hadde en betydning for deltagerens selvfølelse og motivasjon. Et annet viktig poeng deltagerne belyser som positive faktorer ved gruppen er evnen til å ta opp tabuområder og å kunne være seg selv fullstendig.

7.3 Samhold, fellesskap og selvfølelse

Samhold og fellesskap kan blant annet forklares som en opplevelse av solidaritet mellom få eller flere mennesker – som i en gruppe. Samhold handler om å skape et godt og positivt forhold til andre. Dette refereres gjerne til som gruppebånd når dette finner sted hos flere. Heap (2005) forklarer det med «vi-følelsen». Ved å skape en arena med mennesker som skal hjelpe seg selv og potensielt andre vil samholdet ha en av de viktigste funksjonene for utvikling (ibid). Jobbhuset har utviklet et tiltak som fra dag én av legger et sterkt fokus på samhold, dette gjøres ved at alle blir tatt godt imot av assistentene og av lederne. Her kommer assistentenes rolle inn som en viktig del av Jobbhusets metode. De får ekstraansvar for å passe på at alle har noen å snakke med i starten inntil man er blitt kjent med flere i gruppa. Dette er noe av det deltagerne nevner som eksempler fra gruppa og samtlige har fortalt om en veldig fin start på kurset ved at alle hadde noen å snakke med og ingen følte seg alene. Disse faktorene er med på å bygge en gruppe som er basert på fellesskap og samhold som er en stor del av fundamentet for at gruppearbeid ved Jobbhuset fungerer.

Gjensidig støtte og krav er et gjenvendene tema i flere metoder, blant annet Shulman (2010) diskuterer at gruppens samhold er basert på opplevelsen av at deltagerne i gruppen støtter deg så vel som utfordrer og stiller krav til deg. Gjensidig støtte kan utvikle deltagerens åpenhet rundt hverandre. Gjensidig støtte og krav henger tett sammen med temaet tabu som tidligere diskutert, og tabuområder inngår som en viktig del av åpenhet. Åpenhet om tabuområder vil også gi gruppen en opplevelse av samhold. Deltagerne ved kurset opplever at de er sammen med noen som forstår de og skjønner hva de går igjennom. Som flere gruppemetoder fremhever så vil det å være med noen som kjenner din type problematikk oppleves som trygt og viktig (Heap 2005, Northen og Kurland 2001, Shulman 2010, Zastrow 2011). Bruken av krav kan være vanskelig å se, men har ikke dermed noen mindre viktig rolle enn det støtte-effekten har. Blant annet kommer krav frem i gruppen ved Jobbhuset ved utviklingen av regler. Gruppen lager selv regler. Disse kravene er med på å sette utgangspunktet for arbeidet i gruppen.

Ved å være i en gruppe opplever man andres holdninger og tanker, dette utfordrer deltagerne til å skape et dynamisk miljø hvor ulike syn deles. Både ved diskusjon og ved observasjon får man testet sosialisering, meninger, løsninger og fremtidsplaner på de andre i gruppa (Northen og Kurland 2001). Som jeg tolker ut i fra intervjuene så har mange av deltagerne i en varierende lengde før kurset vært ensomme og uten aktivitet. I gruppa får de mulighet til å jobbe med sosialisering og alt det som følger med det, dette vil potensielt være nødvendig for å skape endring slik at man vil kunne mestre arbeidsliv. Dette fordi sosialisering svekkes av lite aktivitet og fordi arbeid krever at man mestrer sosiale koder, dette vil deltagerne få testet ut i gruppa (Heap 2005, Shulman 2010) Ved Jobbhuset er det en uformell, trygg og lett stemning forteller deltagerne, flere sier det er et fristed hvor de kan puste ut og tenke. Samtidig er stemningen mellom deltagerne og lederne også uformell noe som er med på å sette tonen for samholdet i gruppen. At alle snakker med alle og at deltagerne har fått venner på kurset sier oss noe om den sosioemosjonelle prosessen som foregår i gruppen. Den sosioemosjonelle prosessen omhandler det mellommenneskelige som direkte påvirker motivasjon ved at sosialisering og avkobling vil få positive sider (Olsson og Martin 2012). Dette skjer ved Jobbhuset i form av vennskap og aktivitet. Jobbhuset stiller blant annet med lunch de dagene deltagerne er på kurs, her er det et prinsipp at deltagere og lederne spiser sammen og det er fokus på en uformell samtale. Dette kan forklares som en «gulrot» som motiverer til både oppmøte så vel som deltagelse (ibid). Dette påvirker gruppens samhold da de uformelle aktivitetene har mye å si for samholdet. Det gir også lederne en mulighet til å skape nære bånd til deltagerne slik at det skapes en trygghet og tilknytning til gruppa for deltagerne (Heap 2005, Zastrow 2011). Det sosioemosjonelle kan kanskje forklares enkelt som en av deltagerne sa «*på Jobbhuset koser vi oss sammen*».

Motivasjon og endring er sterkt knyttet opp mot personlig utvikling i den grad at motivasjon handler om å finne indre styrke og endring handler om hvordan denne styrken kan utvikle deg som person. Deltagerne ved kurset forteller i stor grad om ulike problemer bak arbeidsledigheten som gjør at de kom på Jobbhuset. Jeg velger å tolke dette som at det må skje endringer på disse områdene om man skal kunne stå i varig arbeid eller aktivitet. Dette kan være ulike psykiske helseplager og rusproblematikk. Som flere sier så har de fått et nettverk og mange nevner nye vennskap som en følge av sin deltagelse ved Jobbhuset. Det nevnes også at flere har fått mindre angstplager etter endt kurs. I øyeblikk deltagerne slapper av og har det hyggelig finner man kraft til å tåle endring og jobbe igjennom vanskelige situasjoner (Northen og Kurland 2001). Det er derfor viktig at det legges opp til sosial interaksjon så vel som reel arbeidsprosess, uten den ene vil den andre bli mangelfull. Jeg vil faktisk gå så langt som å hevde

at et tiltak for utvikling og motivasjon for unge arbeidsledige vil bli mangelfull og i verst mulig tilfelle være hensiktsløst om det ikke legges noe fokus på sosial interaksjon. Dette handler blant annet i nødvendigheten av at motivasjon må foreligge for at tiltak skal ha noen funksjon (Berg og Møller 2002).

Det at Jobbhuset legger opp til en uformell tone også mellom deltagerne og lederne har betydd for deltagerne at de føler at de blir tatt vare på, de blir anerkjent og de opplever at lederne viser interesse for hvordan de har det. Dette er en stor kontrast til det de forteller om sine opplevelser på de ordinære NAV-kontorene hvor de blant annet har opplevd å bli ignorert. Lederen har en stor og viktig oppgave i gruppen og særlig i oppstarten vil lederen ha stor betydning for både oppmøtemotivasjon og samholdet i gruppen. Deltagerne opplever at lederne ved kurset er genuint interessert i de og det at de blir sett skaper motivasjon til å møte opp. Det første møtet deltagerne får er viktig her, de har ingen til liten kunnskap om Jobbhuset når de kommer til den første inntakssamtalen, det ble beskrevet som at de ble sendt bortover til et tiltak de ikke kjente til. Deltagerne ble sjokkerte når de fikk forklart hva Jobbhuset var og flere etterlyste mer informasjon på forhånd. Hva dette betyr for deltagerne i form endring og økt motivasjon er at deres tilknytning til gruppen sikres i større grad slik at man med mindre sannsynlighet faller ut av tiltaket (Shulman 2010, Zastrow 2011).

Noe av kritikken deltagerne kommer med er nettopp knyttet til dette med samhold og tilknytning til tiltaket, selv om det ble delvis sagt på spøk så tolker jeg det slik at de deltagerne som har vært assistenter opplever det som vanskelig å «dra fra» Jobbhuset. Årsaken til at jeg ikke opplever dette som spør er at uavhengig av hverandre så sa av assistentene det samme, jeg tolker det slik at noe må ligge i det. Assistentdeltagerne har et svært sterkt eieforhold til tiltaket, faktisk i så stor grad at jeg tolker det slik at de føler de jobber på tiltaket og ikke er deltagere selv. Her tolker jeg det nesten som dyrking. Dette må leder passe på ikke farger resten av arbeidet i gruppa. Videre forstår jeg i fra det som blir sagt at noen av deltagerne har vært lenger på tiltaket enn de kunne tenkt seg og at det nå blir vanskelig å se for seg en hverdag uten gruppa og det samholdet de har opplevd der. Assistentene forteller alle om at de på en eller annen måte har vært for lenge på Jobbhuset og at de nå er glade for å endelig dra videre. Om det er slik at assistentene opplever at de har vært for lenge i gruppa så kan dette føre til at de påvirker gruppearbeidet negativt og lav motivasjon kan komme til syne. Dette er et av de eksemplene som gjør at jeg er usikker på hvilke gruppemetoder som brukes ved Jobbhuset. Her ville jeg foreslått at assistenter som opplever at de er umotiverte ikke deltar i like stor grad i gruppa eller

ikke deltar i det hele tatt – negative og forstyrrende deltagere kan skape en uheldig gruppekultur (Malterud 2013, Shulman 2010, Zastrow 2011)

Dette med aktivitet og sosialisering er punkter jeg finner svært viktige på veien mot endring og motivasjon for deltagerne ved Jobbhuset. Zastrow (2010) hevder at i en hverdag med stress, negative opplevelser og utfordringer så trenger vi aktivitet og sosialisering som en motvekt. Aktiviteter fungerer som både en distraksjon fra det negative så vel som at det øker livskvalitet som direkte påvirker motivasjon (ibid). Deltagerne ved Jobbhuset opplever at tiltaket gjør at de tenker på noe annet, at ting blir mer positivt fordi de har noe annet å gjøre enn å sitte hjemme alene og «kaste» bort livet. En konkret endring for flere av deltagerne i en positiv retning er den forbedrede selvoppfatningen og reduseringen av angst. Jeg velger å se på kurs og tiltak som aktivitet for deltagerne og de selv forteller at det å ha noe å gå til har betydd enormt mye. Som diskutert tidligere i oppgaven har aktivitet verdi i den grad at man kan inkorporere mål og mening og man kan skape relasjoner. Samtlige av deltagerne i denne oppgaven gir sterkt uttrykk for at de har opplevd motivasjon og endring ved hjelp av aktivitet og sosialisering. Derfor vil jeg hevde at aktivitet er et svært godt hjelpemiddel om det brukes på rett måte slik at det oppleves som meningsfullt og positivt. Aktivitet har påvirket deltagerne positivt ved blant annet økt selvtillit og selvfølelse. For å kunne utvikle seg trenger man en viss mengde selvtillit og selvfølelse. Selvtillit er det som gjør at vi mennesker er villig til å prøve nye ting. Det kan også være noe som gir oss en opplevelse at vi kan mestre noe. Selvtillit handler om at vi tror på oss selv og selvfølelse handler om at man kjenner seg selv og hvem man er. En trygg selvtillit og selvfølelse er nødvendige hjelpemiddel på veien mot endring og motivasjon for uten dette vil den indre drivkraften mennesker trenger for å gjøre endringer ofte utebli (Gorman 2004, Northen og Kurland 2001). Northen og Kurland (2001) viser til at enkelte typer grupper (som for eksempel i selvhjelpsgrupper) så må man ha fokus på utvikling av «egoet» eller selvtilliten til deltagerne for å kunne oppleve en individuell endring (ibid). Ved Jobbhusets kurs skjer dette ved at kurslederne ber gruppen utvikle tiltaket og at deltagerne selv får bestemme hva de vil jobbe med. Dette bidrar til å øke gruppen- og individenes selvtillit igjennom å utvikle noe som andre er avhengig av. Dette fører til empowerment igjennom gruppearbeid og deltagelse. Og deltagerne opplever at de har lært mye om seg selv og har utviklet seg siden de startet på tiltaket. Mennesker som over tid har opplevd nederlag, negative forhold og andre ødeleggende faktorer kan få en form for «selvdyrkelse» av det negative selvbildet man har av seg selv. Så ved nye situasjoner vil man ha utfordringer med å møte de med noe annet enn tanken om at man ikke vil kunne klare det. Dette kan hindre en deltager fra å utvikle seg selv og oppleve nye ting, det

er derfor nødvendig ved gruppedeltagelse at det positive og den fremgangen man ser blir berømt. Deltagerne ved Jobbhuset opplever positive tilbakemeldinger fra hverandre og lederne og det oppleves som veldig godt. En av deltagerne sa at han ikke var vant med å få ros ellers.

På Jobbhuset opplever deltagerne mestring og jeg tolker deltagerne slik at opplevelsen av å bli sett på som en ressurs med viktig kunnskap er avgjørende for deres utvikling av et positivt selvbilde. Og et godt selvbilde og selvtillit anser jeg som nødvendige styrker i en endringsprosess. Det skillet i utviklingen av selvfølelsen fra begynnelse av tiltaket til avslutning kan forklares med «jeg kan ikke – jeg kan prøve – jeg kan!» (Maier 1965). Informantene jeg har møtt forteller om en tidligere hverdag hvor de følte seg unyttige og deprimerte som representerer «jeg kan ikke» tanken. Og i intervjuene forteller de om planene sine fremover som i høy grad er basert på positive tanker og drømmer. Det velger jeg å se på som en markant endring i motivasjon og selvtillit fra før og nå. Dette representerer «jeg kan prøve og jeg kan» da de utvikler gode verktøy for empowerment som på sikt kan hjelpe de videre (ibid). Jeg vil bruke Shulmans (2010) gruppemethode for å forklare hvorfor. Man kan se på gruppen som en øvingsarena hvor det er trygt å teste ut nye tanker og ferdigheter i et godt miljø hvor man er omringet av mennesker som kjenner dine utfordringer. For deltagerne ved Jobbhuset er gruppen et trygt fristed og jeg tolker informasjonen fra intervjuene slik at utvikling av selvtillit er mulig ved deltagelse i gruppen. Nettopp fordi man er trygg på hverandre og man blir oppmuntret av positive kommentarer og fokus på iboende ressurser og mestring. Jeg tolker dette som at Jobbhusets kurs for unge arbeidsledige bidrar til motivasjon til endring ved hjelp av fokus på å bygge opp individers selvtillit.

Jeg har alt nevnt ensomhet flere runder, men det er viktig å forstå at for informantene i denne oppgaven var ensomhet, lite sosialisering og lite aktivitet en svært stor del av hverdagen før. Jeg tolker dette slik at disse effektene av arbeidsledighet ikke bare oppstår uten arbeid, de vil også forverre situasjonen av arbeidsledighet slik at aktivitet blir vanskelig (Voss et al. 2004). Ensomhet og isolasjon medfører for mange psykiske helseutfordringer som kan forklare hvorfor så mange av informantene i denne oppgaven hadde det tungt før de kom på Jobbhuset, flere informanter nevner angst. Jeg har sett på hvordan gruppa kan bidra til fellesskap og en følelse av samhold, jeg vil også se nærmere på denne betydningen for den enkelte deltager. Igjen vil sosioemosjonelle prosessen ha stor verdi her, bieffekten av å jobbe sammen vil resultere i at man blir bedre kjent og man kan koble av sammen. Dette handler igjen om «vi-effekten» det vil si at om en organisasjon eller gruppe som bygger sterke «vi-effekter» vil få bedre samhold og bedre resultater (Olsson og Martin 2012). Dette påvirker igjen hver enkelt deltager til

tryggere forankring i gruppen som igjen kan gi deltageren bedre personlige endringer. En organisasjon som effektivt utnytter denne ressursen i en gruppe vil kunne oppleve bedre samhold og bedre arbeid, dette ser jeg fungerer i Jobbhuset. Blant annet beskrives denne opplevelsen ved at man passer på hverandre og motiverer hverandre – man ønsker hverandre vel. Dette har også gitt utfall som vennskap og relasjoner for flere av deltagerne og en opplevelse av at det å være seg selv er bra nok.

Mange arbeidsledige føler seg utenfor, ubrukelig og i veien, dette kan være et resultat av at arbeidets sentrale plassering i samfunnet så vel som at lite aktivitet og sosialisering kan de gi psykiske sykdommer som depresjon. Arbeidsledighet må sees i den konteksten man er i, at mange arbeidsledige føler seg mindreverdige i Norge kan ha med arbeidets sentrale plassering å gjøre (Halvorsen 2004). Flere av deltagerne ved kurset hadde kjent på en dårlig samvittighet før fordi de følte at de ikke bidro med noe i samfunnet. Nå var de klare for å endre på dette og de ønsket å være aktive samfunnsmedlemmer så fort de var klare for det. Faktisk opplevde flere at de hadde håp og drømmer for fremtiden som innebar ulik type aktivitet og arbeid. Og opplevelsen av håp i en gruppe er en av resultatene man kan oppleve som gruppeeffekt. Da dyrkes deltagerne håp av hverandres planer og optimistiske mål (Northen og Kurland 2001). Det fremstår for meg at deltagerne har håp om en fremtid med arbeid og aktivitet og det er uten tvil et sterkt ønske for de fleste å få bevise at de kan. De ønsker å bidra til samfunnet og de ønsker å ha noe å gå til.

Dette med å ha noe å gå til handler særlig etter min forståelse av deltagerne om sosialisering og aktivitet, det er ødeleggende for de å sitte hjemme alene uten noe som skjer. De helsemessige skadene arbeidsledighet fører med seg i form av blant annet ensomhet, angst og depresjon kan svært ofte forbedres ved aktivitet (Ezzy 1993, Paul og Moser 2009, Strully 2009). Som nevnt i innledningen opplevde jeg medias og samfunnets syn på arbeidsledige som feil, særlig ved bruken av begrepet «naving» om at arbeidsledige er late. Om jeg skal dra noen trekkninger fra intervjuene så stemmer ikke deres historier med stigmaet om at arbeidsledig ungdom er late. Samtlige av deltagerne ønsker på sikt å være i jobb og aktivitet og de vil bidra til samfunnet. Om noe så har stigmatiseringen av de skadet mer enn den har bidratt til endring. Det er blitt sagt i intervjuene at man har måtte lært seg at det var ikke de det var noe galt med, men de som så ned på de. Jobbhuset bidrar her med en gruppearena som åpner opp for at deltakerne kan være seg selv og fokusere på seg selv. Mange av deltagerne har beskrevet det å komme på Jobbhuset og i gruppa som helt nødvendig og som et fristed hvor det er rom for å tenke. Det settes av tid i kurset til å tenke, her kommer refleksjonsspørsmålene inn igjen da disse setter i

gang en tankeprosess om hva som må skje for at fremtiden skal endres i en positiv retning. Om vi ser på denne prosessen i en gruppe så vil dette settes på agendaen i det Jobbhuset setter sammen en gruppe med mennesker med samme type problematikk. Det er en av kjernene med bruk av gruppe at man skal kunne jobbe spesifikt med et (eller flere) tema (Heap 2005, Northen og Kurland 2001, Olsson og Martin 2012, Shulman 2010, Zastrow 2011). På Jobbhuset skapes det rom for å tenke, diskutere og planlegge fremover, noe som er utfordrende for flere deltagere da dette er noe de ikke har gjort før. På en annen side så vil støtten og kravene gruppen representerer for hverandre være med å drive hver enkelt fremover mot nye tanker om fremtiden (Shulman 2010).

Det uttales av mange av deltagerne at Jobbhuset ikke er NAV, hva dette handler om er et interessant spørsmål. Ut i fra intervjuene så handler det om at deltagerne blir møtt med positivitet og åpenhet av lederne så vel som at gruppedynamikken legger opp til et positivt klima. For deltagelsen av kurset betyr dette mye, det betyr kanskje særlig at deltagerne kjenner seg trygge og godt ivaretatt der og at de ikke opplevde dette på ordinære NAV-kontor. I sammenheng med dette så er det interessant at flere av deltagerne savner både mer tiltak så vel som egne sosialgrupper. En av deltagerne foreslår faktisk at Jobbhuset burde lage sosialgrupper slik at deltagerne kan finne på noe sammen utenom kurstidene. Dette er noe deltagerne ønsker at Jobbhuset skal arrangere som jeg tolker som et positivt signal om at deltagerne trives god og ønsker å være i aktivitet i en eller annen grad. For mange av deltagerne så oppleves Jobbhuset som en arena der man kan være seg selv, flere opplever at de lever bak en fasade ellers og at de er utenfor. Hvorfor de opplever dette blir bare antagelser fra mitt punkt da det ikke ble nevnt i intervjuene. En av informantene nevnte at andre ser ned på han fordi han er på NAV og koblet opp imot arbeidets verdi i Norge er det ikke umulig å forstå at han opplever at han ikke er bra nok som han er ut i fra samfunnets syn på han. Kanskje kan deltagernes uttalelser om at de føler seg komfortable på Jobbhuset kobles opp mot at de ikke må skjule seg bak en fasade der. Da tolker jeg det slik at det er en sammenheng mellom det å føle seg godt tatt imot, føle at de passer inn og ønsket om å få flere tilbud på Jobbhuset. Jeg tolker dette som et tegn på at Jobbhuset har klart å skape en helt nødvendig tilknytning til stede, noe som er viktig for gruppens utvikling.

7.4 Endring og motivasjon

En deltakers motivasjon og endringsønsker er sterkt knyttet sammen, som nevnt tidligere handler motivasjon om den drivkraften som setter oss i gang eller som forklarer våre valg.

Endring handler om å gjøre valg som skaper nye muligheter, de aller fleste mennesker har et i boende ønske om å bli bedre eller utvikle seg på en eller annen måte (Northen og Kurland 2001, Ford 1999, Gorman 2004). Det er som jeg tolker det vanskelig for den ene å utvikles om den andre ikke er tilstede for deltagerne ved Jobbhuset. Uten motivasjon vil det ikke være noen kraft til å gjøre endringer på sin situasjon. Uten muligheten til å endre sin situasjon vil ikke motivasjonen bli benyttet. Ved Jobbhuset opplever derimot deltagerne at begge styrkene finner sted ut i fra min forståelse. Å komme på Jobbhuset oppleves som en ny start og deltagerne er takknemlige over å ha fått muligheten til å delta ved kurset. Northen og Kurlands (2001) sammenfatning over en gruppes drivkrefter er en samling av effekter som skaper endring i en gruppe. Disse er presentert igjennom diskusjonen og viser som jeg ser det tydelige sammenhenger mellom gruppeprosess og effekter av gruppebruk ved Jobbhusets kurs. Deltagerne forteller om en bedre hverdag, fremtidsmål og planer for hva de vil fremover. For at endring skal skje må det først være en mulighet til det. Videre må lederen for gruppen må forstå sin rolle og gruppen må motiveres til utvikling. Dette er lederens jobb i starten eller i så lang tid som nødvendig. For å jobbe med endring av for eksempel tanker og situasjon vil etableringen av en sterk gruppe være utgangspunktet, videre må problemet identifiseres og ressurser kartlegges. Videre må problemet og ressursene diskuteres og jobbes med i gruppen til man kommer frem til hvordan man skal eliminere problemet og på sikt jobbe mot dette som mål. Dette er en ren teknisk fremgangsmåte for å løse problemer i en gruppe, og jeg gjenkjenner godt disse punktene fra kurset og deres arbeidsmåter. Det siste punktet for den tekniske fremgangsmåten for å jobbe med problemer handler om mål. Mål er et viktig begrep i analysen av deltagerne ved Jobbhuset samt generelt i gruppemetoder (Zastrow 2011). Målsetting og jobbing mot mål er nødvendig for at en gruppe skal fungere, dette gjelder ofte for de individuelle deltagerne så vel. Realistiske mål som skal jobbes mot vil strukturere arbeidet og det vil være enklere å vite hvor i prosessen man er (Heap 2005). Først må målene være realitetsorienterte og dette vil gruppen kunne bidra med om leder legger opp til det (Malekoff 2014, Northen og Kurland 2001, Shulman 2010, Zastrow 2011). Realitetsorientering mellom deltagerne handler om en arena hvor man trygt kan diskutere tanker og følelser, det er tryggere å gjøre dette i en gruppe hvor man opplever at man er i «samme båt». På Jobbhuset er dette en realitet, deltagerne forteller at de føler seg trygge fordi de andre deltagerne vet hvordan en har det, man deler tanker om alt også private ting som tyder på at deltagerne føler seg trygge på hverandre. Ikke minst jobbes det med spørsmål om hvordan man skal komme dit man vil være og deltagerne forteller om at de har fått lagd en plan for fremtiden sin på Jobbhuset. Dette tolker jeg som at Jobbhuset

er en arena hvor endring er en sterk mulighet fordi det legges opp en plan for deltagerne og de utvikler verktøy som kan hjelpe de på veien dit.

Når muligheten for endring er der vil det være en sterk fordel om deltagerne opplever motivasjon til å endre på sine utfordringer som for eksempel gjeld eller arbeidsledighet. Motivasjon skapes og utvikles hele tiden og er ikke statisk, men det finnes metoder som kan styrke og utvikle motivasjon i en gruppe. Igjen så vil jeg henwise til de tidligere refererte punktene til Northen og Kurland (2001) for drivkrefter som i stor grad omhandler endring og motivasjon. Videre anbefaler Heap (2005) at man bruker mål som utgangspunkt for motivasjon. En av måtene Jobbhuset gjør dette er at de spør deltagerne med refleksjonsspørsmål en av de første dagene om hvordan deres drømmefremtid ser ut. Dette er en av metodene hentet ut fra LØFT og minner sterkt om mirakelspørsmålet hvor hensikten er å skape et bilde av en mulig fremtid som motiverer til endring og realitetsorientering (Berg, Miller, og Bryde 2008). En annen kilde til realitetsorientering og motivasjon er sosialisering. Sosialisering nevnes i flere runder i denne diskusjonen, det er fordi jeg tolker det slik at sosialisering påvirker på mange måter og mange nivåer. Flere som lever isolert uten større grad av sosialisering kan oppleve at de mister sosial kompetanse og ved gruppearbeid vil interaksjon med andre føre til sosial kontroll og god sosial interaksjon som kan føre til god sosialkompetanse. Dette er helt nødvendig kunnskap å ha for å kunne fungere i arbeidslivet. En kommentar som påvirker det kom fra en deltager som sa at det er gjerne ved jobbintervjuer det blir utfordrende. Derfor tolker jeg det slik at den sosialisering og realitetsorienteringen som skjer på Jobbhuset er hensiktsmessig og viktig for deltagerne ved kurset, både for gruppeutvikling samt senere arbeid. Her vil jeg også dra inn begrepet empowerment på nytt. Empowerment handler som jeg tolker det som at en person har makt over eget liv eller blir gitt hjelpemiddel til å ta makten. Ved Jobbhuset utvikles verktøy hos den enkelte som kan føre til at deltagerne opplever å ha makt over eget liv. Deltagerne forteller blant annet om økt kunnskap om jobbsøking og om bedre selvfølelse – dette tolker jeg som viktige verktøy for empowerment.

7.5 Gruppeledelse og uklar gruppemetode

Generelt forteller deltagerne om at de gleder seg til å dra på Jobbhuset, de synes det er fint å være der og de opplever alle positive sider av kurset og deltagelsen. Dette tolker jeg ganske automatisk som motiverende faktorer som i det minste sikrer at deltagerne med stor sannsynlighet møter opp på kurset. Det er likevel en side av kritikken deltagerne kommer med

som jeg vil trekke frem som et potensielt element som i ytterligere grad kan styrke motivasjon og tilknytning til Jobbhuset. Om vi forholder oss til Heap (2005) har lederen en viktig oppgave i starten med å skape en relasjon til gruppen og å hjelpe deltagerne med å se fordelene ved gruppedeltagelse. Dette skjer alt ved Jobbhuset ved at man har en inntakssamtale, men informantene forteller om at de ble sjokkerte da de kom på Jobbhuset for de ikke visste hva de kom til. En styrking av informasjon før oppmøte fra samarbeidspartnere (saksbehandler fra NAV, skole og lignende) vil kanskje gjøre at deltagerne i større grad vet hva de går til. Dette kan gjøre det første møtet enda tryggere og derfor føre til at deltagerne raskere kommer i gang med arbeidet. Ledelse av en gruppe er et helt nødvendig punkt for å skape en god dynamikk i gruppen som legger føringer for hvordan gruppen blir til gjensidig hjelp for deltagerne. Det er ifølge gruppemetodene helt essensielt at lederen i gruppen er klar over sin rolle og arbeidsmetode. Dette er viktig da grupper er komplekse og om man vil skape en dynamisk gruppe vil god forståelse av gruppemetoder sikre at arbeidet blir bedre og mer givende (Malterud 2013, Shulman 2010, Zastrow 2011). Noen av funnene i intervjuene gjør at jeg ønsker å stille et spørsmål til hvilke gruppemetoder som aktivt benyttes på Jobbhuset. Her vil jeg presisere at jeg ikke har intervjuet lederne på Jobbhuset om deres gruppemetoder så dette er kun noen spørsmål som dukker opp etter intervjuene med deltagerne. Flere av deltagerne nevner at de har uavklarte spørsmål og har en del bekymringer i forhold til dette. Dette er særlig i forhold til privat økonomi og aktivitetsplan etter endt tiltak. Deltagerne sier de skulle ønske de fikk et møte med enten gruppelederen eller saksbehandleren sin. Deltagerne i fokusgruppa visste ikke ved nært fullgått kurs hvilken økonomisk stønad de fikk og om de i hele tatt fikk dette. I og med at Jobbhusets kurs er gruppebasert og Jobbhuset definerer kurset som en gruppe opplever jeg det som noe uklart hvor stor plassering gruppemetode har i arbeidet ved Jobbhuset. Blant annet nevnes ikke gruppemetoder i det hele tatt i handlingsplanen. Flere av de metodene som er brukt i denne oppgaven er svært relevante metoder for grupper og de favner et vidt spekter av metoder. Alle disse metodene er enige om flere punkter som er nødvendig i gruppearbeid (Heap 2005, Malterud 2013, Northen og Kurland 2001, Olsson og Martin 2012, Shulman 2010, Zastrow 2011). Likevel finner jeg ikke noe som tyder på at dette er blitt fulgt ved kurset. Dette kan nok forklares på flere måter, blant annet at Jobbhuset følger noen spesielle modeller jeg ikke har kommet over i denne prosessen. Det kan også være at de deltagerne jeg snakker med ikke representerer gjennomsnittet av deltagerne ved Jobbhuset og at det de sier ikke er representativt. Det er viktig at Jobbhuset jobber på den måten de selv opplever som mest hensiktsfull og min forståelse er at de ikke ønsker en fastlåst modell da de ønsker at deltagerne selv skal utvikle gruppa. Denne arbeidsmetoden støttes opp av aktuelle gruppemetoder, men

det stilles fortsatt et krav til leder om oppfølging og utvikling i starten slik at det er grobunn for gruppa (Zastrow 2011). Det vil etter min forståelse være hensiktsfullt om man for eksempel kunne løst deltagerne personlige bekymringer tidligere. Dette vil kunne løfte gruppearbeidet og utviklingen i stor grad da deltagerne kan oppleve det som mer motiverende uten mange andre bekymringer. Jeg vil også hevde at ved å fjerne de eventuelle umotiverte assistentene så vil det øke funksjonen av gruppearbeid. Dette kan fint gjennomføres og samtidig beholde den løse strukturen Jobbhuset i dag ønsker å benytte seg av som jeg ser det.

7.6 Praksisfokus

Nå handler ikke dette punktet direkte om hvordan man kan motivere unge arbeidsledige ved gruppemethoder, men det påvirker varig motivasjon for den enkelte etter endt kurs. Som nevnt i metodedelene så er det flere syn på bruk av praksis, man ser blant annet at praksis ikke gir de beste resultatene i forhold til varig arbeid eller aktivitet. Blant annet ser man at vikarbyrå kan i enkelte tilfeller fungere bedre – også bedre på sikt (Simson 2012). Noe som kan tolkes ut i fra intervjuene er at nesten alle av deltagerne fra kurset nevner at de ønsker å komme i praksis, det nevnes ikke ordinært arbeid som første mulighet. Deltagerne ønsker særlige å fylle ut «hull» i CV og å få en fot innenfor noe som er forståelig. Likevel oppfattet jeg dette som et overfokus på praksis og ikke ordinært arbeid. Dette er noe jeg fikk inntrykk av kommer fra lederne for gruppa eller eksterne som har snakket for gruppa. Jeg tolker det ut i fra intervjuene at flere av deltagerne som sier de i utgangspunktet ønsker seg en ordinær jobb bare venter på at Jobbhuset skal gi de mer informasjon om praksisplasser. Jeg anerkjenner selvfølgelig at for mange er praksisplass en fin løsning, men jeg tolker det slik det var et overfokus på dette ved Jobbhuset. Som jeg forstår det så kan denne fokusen på praksis og ventingen på at praksisplassene skal skape en negativ effekt. Jeg tolket det slik at det oppstod nesten en «på vent» effekt hos noen av deltagerne. Med det mener jeg at de ventet på praksisplass i stede for at de så for seg andre muligheter, noe som jeg tolker kan blant annet hemme både gruppetilhørighet og aktiv deltagelse. Jeg tror at et litt mindre fokus på praksis kan åpne opp for andre tanker. Så ved å fremme skole, vikarbyråer eller ordinær jobbsøking vil deltagerne ikke være «fastlåst» ved en mulighet etter endt kurs. Jeg vil presisere på det sterkeste at Jobbhuset, kurset og de ansatte der gjør en viktig og god jobb, noe jeg har vist til i denne oppgaven. Det er derimot et par punkter som kan gjøre arbeidet mer effektivt for Jobbhuset og bedre for deltagerne.

7.7 Oppsummering av diskusjon

I denne oppgaven har jeg sett på hvordan man kan ved hjelp av en gruppe skape motivasjon og endring hos unge arbeidsledige. Jeg har opplevd at samtlige informanter var relativt samstemte og enige om sin erfaring av gruppa, den største forskjellen ligger i hvor dypt de har ønsket å dele. Jeg har dermed kommet frem til at det er særlig fem faktorer som Jobbhuset bidrar med ved hjelp av kurset som fører til endring og motivasjon hos unge arbeidsledige.

- Samhold
- Aktivitet
- Avklaring
- Tankeprosess
- Selvbilde og selvtillit

Samhold: Flere gruppemetoder som sier at mennesker som er i samme situasjon vil oppleve en sterkere tilknytning til gruppen og arbeidet om man opplever at man hører hjemme med de andre deltagerne. Dette omtales gjerne som «å være i samme båt», og det skaper trygghet som igjen bygger en arena hvor gruppearbeid og da på sikt individuelt arbeid kan skje. Det handler i svært stor grad om sosialisering og å kunne komme i kontakt med andre mennesker igjen, også her vil det ha stor effekt om det er mennesker «i sammen båt» man møter. På Jobbhuset handler dette særlig om sosioemosjonelle prosesser og sosialisering skjer som en følge av et kurs med mye fokus på trivsel og samhold (Northen og Kurland 2001, Shulman 2010).

Aktivitet: Det er mange tanker om aktivitet rundt unge arbeidsledige, min forståelse av Jobbhuset er at aktiviteten har som mål å skape muligheter for arbeid og ikke nødvendigvis gi deltagerne jobb med en gang. Det handler som lederne på Jobbhuset selv sier, å finne ut om deltageren er klar for arbeid først. Aktivitet har viktige latente funksjoner som innebærer blant annet strukturering av tid og for deltagerne i denne oppgaven har det vært viktig – så viktig at de faktisk etterspør mer.

Avklaring: Avklaring handler om å få «kommet i gang» som deltagerne sier, de ønsker å komme i aktivitet og det bidrar Jobbhuset til ved at deltagerne må avklare på egne premisser hva deres planer er for fremtiden og dermed diskuterer dette med gruppen. Her vil gruppen også fungere godt som realitetskontroll.

Som jeg ser det ville det være en fordel for deltagerne om de fikk avklart flere ting de lurer på tidligere i prosessen. Flere av deltagerne hadde liten kunnskap om hvilken stønad de mottok eller om de mottok noe i det hele tatt. Flere hadde også spørsmål om fremtidige planer som med fordel kunne vært avklart tidligere. Dette fordi om vi ser på gruppen og deltagerne som et dynamisk system som driver gjensidig påvirkning kan vi anta at deltagerne i stor grad påvirker arbeidet som blir gjort. Kunne man økt motivasjonen og fjernet bekymringer for hver enkelt deltager hevder jeg at dette vil gi positive ringvirkninger på gruppen. Avklaringen som alt er på plass er deltagerne godt fornøyd med og dette skaper en rask tillit til gruppa og tiltaket.

Tankeprosess: Jobbhuset krever at deltagerne tenker på sin situasjon og det deltagerne forteller er at de for første gang har fått en arena og tiden til de trenger til å faktisk tenke igjennom sine fremtidsplaner og sitt liv. Her bidrar gruppen til å utvikle hverandre med redskaper som er viktige å ha med seg i personlig utvikling og i arbeid. Dette handler for eksempel om realitetsorientering og oppbygging av selvbilde, begge som er nødvendige å ha med seg videre.

Selvbilde og selvtillit: Det høres kanskje trivielt ut at en deltager må ha selvtillit for å kunne utvikle seg. Jeg tror etter intervjuene derimot at om ikke man klarer å bygge opp selvbilde, selvinnsikt og selvtillit for den enkelte deltager som har behov for det så vil det være fåfengt med store mengder tiltak. Fordi selvbildet til en person er forankret i motivasjon og muligheten for å skape endring og som flere av deltagerne sier så har de følt seg «i veien/ubrukelige/slaskete» før. Gruppen bidrar her med å vise deltagerne at de ikke er alene med sine tanker og problemer samtidig som at man på Jobbhuset møtes med respekt og kunnskapsrike personer. Dette skaper økt selvbilde for deltagerne da de føler de blir tatt på alvor og de vet at de har en verdi. Dette er nødvendige verktøy som bidrar til en opplevelse av empowerment og mestring.

Kapittel 8. Avsluttende refleksjoner

8.1 Samlet konklusjon

Jeg har i denne oppgaven forsøkt å få en dypere forståelse for hvordan Jobbhuset bruker gruppem metode og gruppetiltak for å skape motivasjon og endring hos unge arbeidsledige. Det er vanskelig å si at det finnes et endelig svar på nøyaktig hva det er som gjør at Jobbhuset oppleves som et godt tiltak for deltagerne. Likevel har jeg henvist til noen punkter som kan gi en indikasjon på hva som fungerer i diskusjonen. Deltagerne som er intervjuet i denne oppgaven har i stor grad hatt ulike sammensatte utfordringer før oppstart. Mine informanter representerer likevel grovt sett det statistikken sier om unge arbeidsledige, dårlig fysisk og/eller psykisk helse, lite sosialisering og lav kompetanse er noen av hovedlikhetene. Det er viktig å påpeke at mine intervjuer med assistentene kan gi et smalere bilde av Jobbhuset enn om jeg hadde intervjuet et videre spekter av deltagere. Dette er fordi at assistentene var de deltagerne som i utgangspunktet sto lengst unna jobb og dette kan blant annet forklare hvorfor kun en av de var på vei i ordinært arbeid. Igjen så har de en dypere og mer kompleks forståelse for gruppen og tiltaket som kan være en fordel.

Ut i fra mine funn vil jeg hevde at et godt drevet gruppetilbud kan være til svært god hjelp for mange unge arbeidsledige. Det å bli møtt med et tiltak som ser på de som ressurser og som stimulerer til endring har mye å si for deltagerne. Jeg nevnte i innledningen at lediggang blir sett på som roten til alt vondt, jeg skal ikke uttale meg om det er korrekt. Likevel vil jeg hevde etter denne oppgaven at arbeidsledighet vil for mange medføre ekstra utfordringer. Måten arbeid og inntekt er bygd opp som en stor del av grunnmuren for personlig utvikling gjør at arbeidsledige i stor grad opplever at de ikke er fullverdige medlemmer av samfunnet. Deltagerne ved Jobbhusets kurs jobber med refleksjon, selvutvikling og motivasjon som fungerer som en motvekt til de negative faktorene arbeidsledighet fører med seg. Denne oppgaven og mine møter med deltagerne gjør at jeg i forsterket grad misliker begrepet «naving» når jeg vet hvor «utenfor» deltagere føler seg på grunn av samfunnets stempeling. Her viser det seg at gruppen har svært viktig funksjon ved at deltagerne føler seg mindre alene og igjennom gruppearbeidet bygges blant annet selvbilde opp.

8.2 Styrker og svakheter

Før jeg kom godt i gang med oppgaven skrev jeg ned min selvangivelse som Malterud (2013) anbefaler. Jeg ser at jeg hadde flere tanker i starten om mulige funn som stemmer med det jeg sitter igjen med etter endt analyse og diskusjon. Sosialisering trodde jeg skulle være det aller viktigste for deltagerne, noe det delvis har vært, men det har ikke vært det eneste viktige for at deltagerne er fornøyde med tiltaket. Et av de punktene jeg føler jeg tok feil av er viktigheten av oppfølging og at deltagerne ville oppleve at de fikk en «bør» av sine skuldre. Som jeg har tolket det så var flere av deltagerne noe misfornøyd med oppfølgingen og generelt lite ble sagt om dette ellers. Jeg vil alt i alt likevel si at jeg har vært inne på flere viktige punkt i min selvangivelse som jeg også har funnet i intervjuene. Ettersom at jeg før oppstart av oppgaven hadde god kjennskap til tiltaket overrasker det meg ikke at jeg har «truffet» såpas godt i selvangivelsen min i forhold til funn. Samtidig mener jeg at punktene fra selvangivelsen representerer temaer jeg har vurdert som blant de viktigste i både analysen av intervjuene og i diskusjonen. Det er helt klart en mulighet at jeg ubevisst har fokusert mye på disse punktene, selv om jeg opplever de som svært relevante for deltagerens oppfatning av kurset. Jeg er også noe kritisk til meg selv i sluttfasen av oppgaven for arbeidet jeg gjorde i starten, særlig i forhold til planlegging av intervjuer og deretter arbeidet med intervjuene. Jeg opplever at det var for lite struktur på fremgangsmåte både i intervjuene og ved bruk av den systematiske tekstkondenseringen av intervjuene. Selv om jeg er kritisk til planleggingen av intervjuer og hvordan dette ble gjort så er jeg likevel relativt fornøyd med hvordan det løste seg ved bruk av både en fokusgruppe og fire enkeltintervjuer. Et element som jeg føler jeg burde innsett tidligere i oppgaven og kanskje aller helst før start, er oppgavens omfang. Jeg har tatt på meg to store områder i både ung arbeidsledighet og i gruppemetoder. Dette føler jeg har ført til at jeg har begrenset meg hele tiden i den grad at jeg ikke har sett på flere teorier eller metoder i fare for å gape over for mye. Dette har ført til at jeg har gått glipp av teorier og metoder jeg gjerne kunne brukt i denne oppgaven for å gjøre den bedre og sterkere faglig.

Jeg føler at jeg har fått frem det deltagerne sa på troverdig måte og at det er deres stemme som kommer frem. Det var også et av mine ønsker for denne oppgaven. Min hensikt har vært å sette fokus på om gruppearbeid kan skape motivasjon og endring, for min egen del har denne oppgaven gitt meg mer faglig kunnskap om en gruppe utsatte og stigmatiserte mennesker i samfunnet. Jeg håper at den kunnskapen jeg har samlet opp kan hjelpe meg i videre arbeid med denne gruppen brukere.

8.3 Videre forskning

Arbeidsledige unge er et svært relevant tema i dag fordi vi ser at denne gruppen er stor og har holdt seg forholdsvis stabil i flere år. Videre opplever mange i denne gruppen et konstant press på sin situasjon og økte problemer. Ikke minst påvirker denne stadig voksende gruppen en større ressursbelastning for det offentlige. Det forskes mye internasjonalt og nasjonalt om både arbeidsledighet og det forskes mye i Norge på NAV. Samfunnet har i dag gode muligheter til å si noe om gruppen unge arbeidsledige på grunn av nettopp dette, likevel tenker jeg at mange tiltak som tilbys ikke nødvendigvis gir denne gruppen gode utviklingsmuligheter. Aktivitet og kartlegging av situasjon for den enkelte unge arbeidsledige er etter mine funn helt nødvendig for å skape endring og motivasjon. Jeg skulle gjerne sett at Jobbhuset ble forsket mere på slik at det offentlige tjenestetilbudet kunne fått mer kunnskap om tiltaket og brukergruppen. Dette ville jeg særlig sett mer på:

- Sammenligning av hvordan deltagerne hadde det før og etter deltagelse for å nærmere forstå hva Jobbhusets kurs bidrar til.
- Forske på deltagerne etter endt tiltak når de er i jobb/praksis for å se hvordan det fungerer. Det er svært viktig å se om deltagerne mestrer jobb og aktivitet, og i så fall hvor lenge.
- Forske på Jobbhusets andre tiltak og på Jobbhusets helhet slik at man har en bedre forståelse for tiltakets metoder, teorier og arbeidsmåter.
- Sammenligne Jobbhuset med andre tilsvarende tiltak for å se på mulig læring av hverandre.

Litteraturliste

- Andreassen, Tone Alm, og Knut Fossetøl. 2011. *NAV ved et veiskille: organisasjonsendring som velferdsreform*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Barth, Erling, og Kristine von Simson. 2012. "Ungdomsarbeidsledighet og konjunkturer." Hentet 04.02.2015. http://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/oa_201205/barth.pdf.
- Berg, Berit, og Tone Karm Møller. 2002. *Kvalifisering for arbeidslivet: evaluering av Kvalitetsprosjekt for langtidsledige*. Vol. STF38 A02514, *SINTEF rapport (Institutt for industriell miljøforskning : trykt utg.)*. Trondheim: SINTEF, Teknologiledelse, IFIM.
- Berg, Insoo Kim, Scott D. Miller, og Sølvi Bryde. 2008. *Rusbehandling: en løsningsfokuset tilnærming*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Clench-Aas, Jocelyne, Odd Steffen Dalgard, og Marit Rognerud. 2009. *Psykisk helse i Norge: levekårsundersøkelsen 2005 : tilstandsrapport med internasjonale sammenligninger*. Vol. 2009:6. Oslo: Nasjonalt folkehelseinstitutt.
- Den Nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap, humaniora. 2006. *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. [Oslo]: Forskningsetiske komiteer.
- Dåvøy, Laila. 1999. "Arbeidslinja - regjeringens politikk for å få utsatte grupper ut i jobb." Hentet 22.01.15. https://www.regjeringen.no/nb/aktuelt/arbeidslinja_-_regjeringens_politikk/id263258/.
- Eraut, Michael. 2000. "Non-formal learning and tacit knowledge in professional work." *British Journal of Educational Psychology* 70 (1):113-136. doi: 10.1348/000709900158001.
- Eriksson, Robert. *Robert Eriksson: Det må lønne seg å jobbe*. Aftenposten 2014 [Hentet 20.01.15. Tilgjengelig fra <http://www.aftenposten.no/meninger/debatt/Robert-Eriksson-Det-ma-lonne-seg-a-jobbe-7774188.html>].
- Espnes, Geir Arild, og Geir Smedslund. 2009. *Helsepsykologi*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Ezzy, Douglas. 1993. "Unemployment and mental health: A critical review." *Social Science & Medicine* 37 (1):41-52. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/0277-9536\(93\)90316-V](http://dx.doi.org/10.1016/0277-9536(93)90316-V).
- Finansdepartementet. 2014a. "Arbeidsledighet." Hentet 10.02.2014. <http://www.ungokonomi.no/index.php/arbeidsledighet>.
- Finansdepartementet. 2014b. *Nasjonalbudsjettet 2014*. Vol. 1(2013-2014). [Oslo]: [Regjeringen].
- Folkehelseinstituttet. 2014. "Sosial støtte og ensomhet - faktaark."
- Ford, M.E. 1999. *Motivating Humans: Goals, Emotions, and Personal Agency Beliefs*: SAGE Publications.
- Fry, Ronald E. 2002. *Appreciative inquiry and organizational transformation: reports from the field*. Westport, Conn.: Quorum.
- Gallagher, Shaun, og Dan Zahavi. 2012. *The phenomenological mind*: Routledge.
- Gartner, A., og F. Riessman. 1977. *Self-help in the human services*: Jossey-Bass Publishers.
- Gilje, Nils, og Harald Grimen. 1995. *Samfunnsvitenskapenes forutsetninger: innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforl.
- Gorman, Phil. 2004. *Motivation and emotion*. London: Routledge.
- Goul Andersen, Jørgen, Jan Bendix Jensen, og Christian Albrekt Larsen. 2003. *Marginalisering og velfærdspolitik: arbeidsløshed, jobchancer og trivsel*. København: Frydenlund.
- Halvorsen, Knut. 2004. *Når det ikke er bruk for deg: arbeidsløshet og levekår*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Halvorsen, Knut, Odd Bakken, og Per Fugelli. 1986. *Arbeidsløs i velferdsstaten: helse- og velferdsfølger av å være uten lønnet arbeid*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Hardoy, Inés. 2006. *Ungdomsgarantien for 20-24-åringer: har den satt spor?* Vol. 2006:4. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Heap, Ken. 2005. *Gruppethode for sosial- og helsearbeidere*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Helsedirektoratet. *Empowerment* 2015 [Hentet 29.05.2015. Tilgjengelig fra <http://www.forebygging.no/Ordbok/A-E/Empowerment/>].
- Hofstad, Sigrun, og Grete Thobroe. *Her blir det færre som "naver"* 2013 [Hentet 27.05.2015. Tilgjengelig fra <http://www.nrk.no/trondelag/jobbhuset-i-trondheim-en-suksess-1.10991991>].
- Hyggen, Christer. 2013. "Unge i og utenfor arbeidsmarkedet i Norden." *Søkelys på arbeidslivet* 30 ER (04).
- Jahoda, Marie, Paul F. Lazarsfeld, Hans Zeisel, og Pål Veiden. 1997. *De arbeidsledige i Marienthal: en sosiografisk undersøkelse av virkningene av langtidsarbeidsledighet*. [Oslo]: Tano Aschehoug.
- Jobbhuset. 2014. "Ungdom i NAV – gode grep på veien mot arbeid og aktivitet. Handlingsplan for Jobbhuset 2014-2016."
- Johnson, David W., og Frank P. Johnson. 2013. *Joining together: group theory and group skills*. Boston: Pearson.
- Kaedi, Erfan. 2015. Personlig kommunikasjon, 24.02.2014.
- Kanfer, Ruth. 1990. "Motivation theory and industrial and organizational psychology." *Handbook of industrial and organizational psychology* 1 (2):75-130.
- Krumsvik, Rune Johan. 2014. *Forskningsdesign og kvalitativ metode: ei innføring*. Bergen: Fagbokforl.
- Kvale, Steinar, Svend Brinkmann, Tone Margaret Anderssen, og Johan Rygge. 2009. *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Levin, Irene. 2004. *Hva er sosialt arbeid*. Oslo: Universitetsforl.
- Luth-Hanssen, Vivian. 2009. "Hva er løsningsfokusert tilnærming?". Hentet 23.02.2015. <http://www.forebygging.no/Artikler/2011-2008/Losningsfokusert-rusarbeid/Hva-er-losningsfokusert-tilnarming/>.
- Lysetøl, Peder Martin, og Eilef A. Meland. 2012. *Velferdsstatens økonomi: innføringsbok i samfunnsøkonomi for helse- og sosialfagsstudenter*. Oslo: Universitetsforl.
- Maier, Henry William. 1965. *Group work as part of residential treatment*: National Association of Social Workers.
- Malekoff, Andrew. 2014. *Group work with adolescents: principles and practice*. New York: Guilford.
- Malterud, Kirsti. 2013. *Kvalitative metoder i medisinsk forskning: en innføring*. Oslo: Universitetsforl.
- Marthinsen, Edgar. 2004. "«Evidensbasert» – praksis og ideologi." *Nordisk sosialt arbeid* 24 E (04).
- Marthinsen, Edgar, og Nina Skjefstad. 2007. *Tiltaksarbeid i sosialtjeneste og NAV: tett på!* Oslo: Universitetsforl.
- Martikainen, Pekka T., og Tapani Valkonen. 1996. "Excess mortality of unemployed men and women during a period of rapidly increasing unemployment." *The Lancet* 348 (9032):909-912. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(96\)03291-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(96)03291-6).
- Mæland, Ingebjørg, og Bjørn Hauger. 2008. *Anerkjennende elevsamtaler: metoder for reell elevmedvirkning i arbeidet med karriereplanlegging og forebygging av frafall i opplæringen*. [Drammen]: Buskerud fylkeskommune.
- Northen, Helen, og Roselle Kurland. 2001. *Social work with groups*. New York: Columbia University Press.
- Olsson, Eric, og Ingrid Martin. 2012. *Sosialt arbete med grupper*. Lund: Studentlitteratur.

- Osborg Ose, Solveig , Solveig Mandal, og Siri Mordal. 2014. *Utfordringer med ungdomssatsingen i Sør-Trøndelag*. nr. Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn.
- Paul, Karsten I., og Klaus Moser. 2009. "Unemployment impairs mental health: Meta-analyses." *Journal of Vocational Behavior* 74 (3):264-282. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>.
- Regjeringen. *OECD Skills Strategy Diagnostic Report: Norway* 2014 [Hentet 10.02.2015. Tilgjengelig fra <https://www.regjeringen.no/nb/dokumenter/oecd-skills-strategy-diagnostic-report-n/id751344/>].
- Ruyter, Knut W., Jan Helge Solbakk, og Reidun Førde. 2007. *Medisinsk og helsefaglig etikk*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Schwartz, William. 1986. "The Group Work Tradition and Social Work Practice." *Social Work with Groups* 8 (4):7-28. doi: 10.1300/J009v08n04_03.
- Shulman, Lawrence. 2010. *Kunsten å hjelpe mennesker i samhandling med systemer*. Oslo: Pensumtjeneste.
- Silje Ohrem Naper, Kjetil van der Wel, Knut Halvorsen. 2008. "Arbeidsmarginalisering og fattigdom blant langtidsmottakere av sosialhjelp i 1990 og 2005." I *Fattigdommens dynamikk: perspektiver på marginalisering i det norske samfunnet*, redigert av Ivan Harsløf og Sissel Seim, 307 s. : ill. Oslo: Universitetsforl.
- Simson, Kristine von. 2012. "Veier til jobb for ungdom uten fullført videregående opplæring: Kan vikarbyråer og arbeidsmarkedstiltak lette overgangen fra utdanning til arbeidsliv?" *Søkelys på arbeidslivet* 29 (01-02).
- Språkrådet. *Årets ord: å nave (naving)* 2012 [Hentet 20.01.2015. Tilgjengelig fra <http://www.sprakradet.no/Toppmeny/Aktuelt/Arets-ord-a-nave-naving/>].
- SSB. 2014. "Gjennomstrømning i videregående opplæring, 2008-2013." Hentet 04.02.2015. <http://www.ssb.no/utdanning/statistikker/vgogjen/aar/2014-06-19>.
- Stamsø, Mary Ann, og Vidar Hjelmtveit. 2009. *Velferdsstaten i endring: norsk sosialpolitikk ved starten av et nytt århundre*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Strully, KateW. 2009. "Job loss and health in the U.S. labor market." *Demography* 46 (2):221-246. doi: 10.1353/dem.0.0050.
- Sundell, Therese, og Åshild Male Kalstø. 2011. *Ungdomsarbeidsledighet i Norden: en studie av rettigheter og tiltak for unge arbeidssøkere*. Vol. 47:2011. København: Nordic Social-Statistical Committee, NOSOSCO.
- Thyness, Paul A. 2006. *Sosialt arbeid, lokal organisering og selvhjelp: en innføring for helse- og sosialarbeidere*. Oslo: Universitetsforl.
- Tjora, Aksel Hagen. 2012. *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Voss, Margaretha, Lotta Nylén, Birgitta Floderus, Finn Diderichsen, og Paul D. Terry. 2004. "Unemployment and Early Cause-Specific Mortality: A Study Based on the Swedish Twin Registry." *American Journal of Public Health* 94 (12):2155-2161. doi: 10.2105/AJPH.94.12.2155.
- Wahlbeck, Kristian, Peter Anderson, Sanjay Basu, David McDaid, og David Stuckler. 2011. "Impact of economic crises on mental health."
- Weil, Susan Warner, Danny Wildemeersch, Theo Jansen, og Barry Percy-Smith. 2005. *Unemployed youth and social exclusion in Europe: learning for inclusion?* Aldershot: Ashgate.
- Wormnæs, Odd. 1996. *Vitenskap - enhet og mangfold*. Oslo: Ad notam Gyldendal.
- www.nav.no. 2015. "Hovedtall om arbeidsmarkedet. Januar 2015." Hentet 02.02.2015. <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Arbeidssokere+og+stillinger+-+statistikk/Hovedtall+om+arbeidsmarkedet>.

Zastrow, Charles. 2011. *Social work with groups: a comprehensive worktext*. London: Brooks/Cole.

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet *Gode arbeidsmetoder for oppfølging av ungdom med sammensatte behov*

Til ungdommer

Bakgrunn og formål

Hensikten med studiet er at NAV skal gi bedre hjelp og tjenester til ungdommer med sammensatte behov. I arbeidet for å gi bedre hjelp og tjenester, vil NAV utvikle gruppemetoder og individuell tilpasset oppfølging til ungdom. Denne studien skal undersøke hvilke arbeidsmetoder som fungerer godt.

Undersøkelsen gjennomføres av forskere fra NTNU v/Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap, NTNU Samfunnsforskning og Høgskolen i Sør-Trøndelag. Studien er en del av et større nasjonalt prosjekt, og finansieres av Arbeids- og velferdsdirektoratet (NAV).

Vi inviterer deg til å delta i undersøkelsen ettersom du er kursdeltaker på Jobbhuset.

Hva innebærer deltakelsen

Vi ønsker å intervju deg i en gruppe på Jobbhuset. Vi ønsker å snakke med dere om hvordan dere fikk kontakt med Jobbhuset/NAV, og hvilke erfaringer dere har fra denne kontakten. Intervjuet tar ca 1 – ½ time. Det vil være to forskere som utfører intervjuene.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Bare forskere ved NTNU, NTNU Samfunnsforskning og HIST som arbeider med undersøkelsen vil ha tilgang til opplysningene som gis i intervju og prosjektmøter. Det enkelte intervju vil ikke kunne identifiseres med navn eller andre personopplysninger, og vi vil sikre at ingen uvedkommende får adgang til opplysningene.

Det vil bli formidlet fra undersøkelsen, både muntlig og skriftlig. Ingen deltakere i undersøkelsen skal kunne gjenkjennes i formidlingen. Prosjektet skal etter planen avsluttes 31.12.2017.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Anne Moe tlf 91309311 (anne.moe@hist.no).

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Samtykke til deltakelse i studien (ungdommer)

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg nr 2: Intervjuguide

Base-line intervju ungdom

INTERVJUGUIDE UNGDOMMER. Fokusgruppeintervju og/eller individuelle intervju med ungdommer som har mottatt ordinær hjelp i NAV det siste året og FØR deltakelse i utprøving av arbeidsmetoder

Bakgrunn

- Hvor lenge har du hatt kontakt med NAV?
- Hvordan kom du i kontakt med NAV? Fikk du hjelp til å komme i kontakt med NAV?
- Hvor tett kontakt har du hatt? Hvor lenge pleier møtene å vare? Har dette endret seg underveis i kontakten med NAV?

Ditt utgangspunkt

- Hvordan så din situasjon ut da du kom i kontakt med NAV?
- Hva oppfattet du å være hoved-problemet? Hva var det du i første omgang ønsket eller behøvde hjelp med?
- Før du kom i kontakt med NAV, ville du ha hjelp? Da du kom i kontakt med NAV, kunne du si hva du ville eller behøvde hjelp til? Når visste du hva du ville eller behøvde hjelp til?
- Hvordan var det for deg å få kontakt med NAV?

Møte med NAV

- Hvordan opplevde du møtene med NAV-ansatte? Fikk du gehør for det du sa? Hørte de på det du sa, brydde de seg? Forstod de situasjonen din?
- Har du hatt kontakt med mange i NAV? I så fall, til hva?
- Hvordan har du opplevd deg selv i møte med NAV?

Om hjelpetiltak

- Hva slags hjelp/tiltak har du tidligere fått?
- Hva var innholdet (beskrivelser)?
- Har du hatt kontakt med andre hjelpeinstanser? Hvilke har evt vært viktige for deg, og hvordan?
- Ved evt minoritetsspråklig bakgrunn, var hjelpetilbudet tilpasset dine språkkunnskaper?

Resultat

- Hva har evt blitt annerledes etter hjelpen fra og kontakten med NAV?
- Er det noe du ikke har fått hjelp til og som du ønsker at du hadde fått hjelp til? Hvorfor fikk du ikke den hjelpen du ønsket?

Avslutning

- Hvorfor tror du resultatet av hjelpen ble slik?
- Vil du tilføye noe mer utover det vi har pratet om?

Vedlegg 3: Godkjenning fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Riina Kiik
Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap NTNU

7491 TRONDHEIM

Vår dato: 16.05.2014

Vår ref: 20127 / 3 / Hf

Deres dato:

Deres ref:

Nasjonal Helseoppgave, gate 23
N-7000 Trondheim
Romsøy
Tel: +47 55 58 21 97
E-post: nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org nr: 545 231888

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 11.04.2014. All nødvendig informasjon om prosjektet forelå i sin helhet 15.05.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

38527 *Gode arbeidsmetoder for oppfølging av ungdom med sammensatte behov*
Behandlingsansvarlig *NTNU, ved institusjonens øverste leder*
Daglig ansvarlig *Riina Kiik*

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilrådning forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.12.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Hildur Thorarensen

Kontaktperson: Hildur Thorarensen tlf: 55 58 26 54

Vedlegg: Prosjektvurdering

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Ansvarligkontor / Deans Office

OSLO NSD: Universitet i Oslo, Postboks 1050 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47 22 85 52 11. msk@nsd.no
TRONDHEIM NSD: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47 71 91 99 00. byro.nsd@ntnu.no
MÅNDELAND NSD: Universitet i Tromsø, 9012 Tromsø. Tel: +47 77 64 45 36. msk@uodha.uib.no