

Tora Landrø

ARBEIDSTRENING SOM SOSIAL TRENING

**En kvalitativ studie av sosial kapital
i arbeidsinkluderingsfeltet**

Masteroppgave i sosiologi

Trondheim, våren 2011

SAMMENDRAG

Denne studien ser på hvordan deltakere i et arbeidstreningstiltak tilegner seg og nyttiggjør seg ulike sosiale ressurser gjennom arbeidstreningen. Deltakerne i det aktuelle tiltaket er under Legemiddellassistert rehabilitering (LAR) og har som tidligere rusavhengige hatt begrenset befatning med arbeidslivet, utdanningssystemet og andre sosiale arenaer. Det er derfor interessant å undersøke hvordan overgangen mellom rusfeltet og arbeidslivsfeltet oppleves fra deres ståsted, og hva som bidrar til å muliggjøre og eventuelt vanskeliggjøre denne overgangen. Studiens problemstilling er: *hvordan erverves og forvaltes sosial kapital i et arbeidstreningstiltak?*

Det er brukt to teoretiske tilnærminger til temaet. Den ene fokuserer på utviklingen av sosiale roller, relasjoner og identiteter, som bidrar til forståelsen av dannelsesprosessen deltakerne gjennomgår. Her er Anthony Giddens (1938-), Erving Goffman (1922-82) og George H. Mead (1863-1931) sentrale bidrag. Den andre innfallsvinkelen knyttes til begrepet sosial kapital, som gir forståelse av sosiale relasjoners betydning og verdi. Herunder anser Pierre Bourdieu (1930-2002) sosial kapital som ressurser som deles mellom mennesker i avgrensede sosiale felt. James S. Coleman (1926-95) forstår på sin side sosial kapital som et biprodukt av samhandlinger mellom folk på tvers av sosiale felt. Teoriene har i tråd med hermeneutisk forskningspraksis bidratt til å berike og utvide forståelsen av hva som begrenser og styrker LAR-deltakernes utbytte av arbeidstreningen.

Studien baserer seg på et empirisk datamateriale som er innhentet gjennom totalt 13 kvalitative intervjuer og gruppeintervjuer av henholdsvis aktive og tidligere deltakere, samt ansatte i det aktuelle tiltaket. Nettverkskart ble også brukt i intervju med aktive deltakere, i tillegg til at deltakende observasjon ble gjennomført på arbeidstreningssplassen. Metodene har bidratt til å fremskaffe innsikt i hvordan deltakernes dannelsesprosess fortoner seg, hva slags sosiale ressurser de får tilgang på gjennom tiltaket, og hvordan nettverkene de disponerer påvirker deres potensiale for arbeidsrehabilitering.

Hovedfunnet i studien er at deltakere med mest stabil grunnkapital – i form av gjensidige, positive relasjoner, har størst forutsetning for å lykkes med arbeidsrehabiliteringen. Disse har en habitus og en sosial kapital som er mer forenlig med den som anerkjennes i arbeidsfeltet, og som dermed gjør de i bedre stand til å erverve sosial kapital gjennom arbeidstreningen og forvalte denne på en god måte.

FORORD

Først og fremst rettes en stor takk til deltakerne som ville dele sine erfaringer med meg. Mange tusen takk for alle gode bidrag og åpenhet som har gjort dette prosjektet mulig!

Tusen takk til medarbeiderne i og rundt tiltaket. Det har vært lærerikt og inspirerende å bli kjent med deres arbeide, og jeg er veldig takknemlig for all interesse hjelp underveis.

Mange takk til Geir Hyrve for muligheten, for samarbeidet og for gode råd.

Stor takk til An-Magritt Jensen for konstruktive tilbakemeldinger, nyttige innspill og upåklagelig veiledning gjennom hele prosessen.

Takk til Randi for gjennomlesning og for mange fruktbare diskusjoner. Takk til alle på lesesalen for akkurat passe produktivt og veldig inkluderende arbeidsmiljø.

Takk til mine foreldre som har støttet meg også i dette.

Tusen millioner takk til alltid positive Sven.

Trondheim, 11. mai 2011

Tora Landrø

Vi trenger samvær for samværets egen skyld.

*Kanskje en prat om været. Kanskje noen å le med.
Eller noen å forstå noe sammen med, kanskje forstå
hvem man selv er.*

*Men det er vel ofte noe enda mer. Vi kan trenge hjelp av
hverandre. Konkret hjelp når vi faller.*

*Men også mulighet for å få hjulpet andre. Vise at vi er
noe verdt ved å få til noe for noen.*

*Det er så lett å overse alt småstrevet for å få aksept.
Aksept fra andre. Aksept fra seg selv.*

*I de gode tilfellene bygger det seg langsomt opp noe
man nødvendig vil miste.*

Det er nettopp den sosiale kapital.

Nils Christie (2009 s.56)

INNHold

SAMMENDRAG	ii	
FORORD	iii	
1	INNLEDNING	1
	1.1 Tematisk avgrensning	1
	1.2 Hva undersøkes?	2
	Delproblemstillinger	3
	1.3 Faglig og personlig interesse	4
	1.4 Disposisjon	5
2	ARBEIDSINKLUDERING	6
	2.1 Arbeidslinja	6
	2.2 Avtalen om inkluderende arbeidsliv	7
	2.3 Ulike tiltak for ulike behov	7
	2.4 Dette tiltaket	8
	Hvem er deltakerne?	10
	Begrepsbruk	10
	2.5 Legemiddelassistert rehabilitering	11
	Arbeidstrening for LAR-deltakere	12
3	TEORETISK TILNÆRMING	14
	3.1 Arbeidsmarginalisering	14
	3.2 Arbeid og integrering	14
	3.3 Sosiale relasjoner og sosial identitet	15
	Sosiale roller	16
	Devaluerte versus verdsatte roller	17
	Sosiale relasjoner	18
	Sosial identitet	20
	Stigma og avvikeridentitet	21
	Symbolske byrder	22
	3.4 Sosial kapital	23
	Negativ sosial kapital	24
	Problematisering av kapitalbegrepet	25
	Sosiale bånd eller bruer	25
	Bourdieu – kampen om knappe goder	26
	Habitus	28
	Colemans – utilsiktet biprodukt av samhandling	29
	3.5 Teoretisk oppsummering	30
4	METODE	31
	4.1 Vitenskapsteoretisk tilnærming	31
	Kvalitativ metode	32
	4.2 Metodisk design	33
	Valg av case	33

4.3 Utvalg	34	
Rekruttering	34	
Oversikt over informanter	36	
Tabell 1. Informanter i totalt 13 intervju	37	
4.4 Intervju	37	
Gruppeintervju	37	
Individuelle dybdeintervju	39	
Praktiske hjelpemidler	41	
Utfordringer i intervjusituasjonen	42	
4.5 Bruk av nettverkskart	43	
4.6 Deltakende observasjon	44	
4.7 Forutsetninger for datainnhenting	45	
Anonymisering	45	
4.8 Analysearbeid	46	
4.9 Hva kunne vært gjort annerledes?	46	
5	SOSIAL KAPITAL I PRAKSIS	48
5.1 Dannelsesprosess	48	
Prosesshjulet	49	
Figur 1. Prosesshjulet	50	
Ytre prosess – utredning og avklaring	50	
Indre prosess – ansvarliggjøring og refleksjon	52	
5.2 Sosialt utbytte	57	
Det sosiale behovstriangelet	57	
Figur 2. Det sosiale behovstriangelet	58	
Trygghet – struktur og støtte	58	
Tilhørighet – utvikling i fellesskap	61	
Meningsfullhet – en nåtid og en fremtid	64	
5.3 Relasjoner og nettverk	67	
Nettverkskart	68	
Figur 3. Nettverkskart	69	
Profesjonell versus personlig	70	
Fellesskap eller felles byrder?	73	
'Dårlige' venner versus ingen venner	75	
Familie som klippe eller last	77	
6	HVA ERVERVES OG HVORDAN FORVALTES DET?	79
6.1 Faktiske ressurser og faktisk utbytte	79	
Ytre rammer	80	
Sosial eksponering, trening og utvikling	81	
Relasjoner	82	
6.2 Arbeidsfaktoren ved tiltaket	84	
Ressurser må internaliseres	85	
Tidkrevende prosess	86	
6.3 Nettverk	86	
Fire nettverkstyper – fire statuser	87	
Tabell 2. Fire statuser basert på nettverkstype	88	
Den avhengige	88	
Den trygge	89	

	Den usikre	90
	Den frie	90
	I sum	91
	6.4 Forskningskvaliteten	91
7	AVSLUTTENDE REFLEKSJONER	92
	REFERANSER	94

VEDLEGG

VEDLEGG 1: Tilrådning fra Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste	I
VEDLEGG 2: Informasjonsskriv	II
VEDLEGG 3: Informasjonsskriv delte intervju	III
VEDLEGG 4: Intervjuguide aktive deltakere, individuelt	IV
VEDLEGG 5: Intervjuguide aktive deltakere, gruppe	VI
VEDLEGG 6: Intervjuguide tidligere deltakere, individuelt/gruppe	VII
VEDLEGG 7: Intervjuguide arbeidsgruppen internt, gruppe	VIII
VEDLEGG 8: Intervjuguide sosialkonsulent + AB-/Nav-/LAR-konsulent	IX

1 INNLEDNING

Arbeidsdeltakelse verdsettes høyt i det norske samfunnet. Se bare på ordet *arbeidsdyktig*, som beskriver de sysselsatte, sammenlignet med den mer negativt ladede ordlyden av *arbeidsløs*. Ved å arbeide bidrar man ikke bare til sitt eget livs opphold og tilfredshet, men også til fellesskapets og samfunnets ve og vel. I tillegg er det et faktum at vi bruker store deler av tiden vår på arbeidsplassen. ”Jobben er *identitet*”, som Christine Koht konstaterte der hun løp rundt på norske arbeidsplasser i tv-programmet ”Koht på jobben” (2010). Likevel har vi i Norge i dag om lag 600 000 mennesker som av ulike grunner ikke kan, vil eller får jobbe (Hernes 2010:26). En rekke ulike arbeidsmarkedstiltak er innført, med mål om å reintegrere eller integrere flest mulig av disse i det allment anerkjente arbeidslivsfeltet. Til grunn for det omfattende tiltaksapparatet ser man blant annet en vektlegging av de sosiale gevinstene ved å jobbe. Eller like fullt; de sosiale konsekvensene ved å ikke være i jobb. Arbeidslivet er en sentral kilde til sosialt fellesskap i dagens samfunn (Hernes 2010). Her dannes grunnlaget for økonomisk så vel som sosial trygghet, samtidig som vår personlige og sosiale identitet utvikles der.

1.1 Tematisk avgrensning

Denne case-studien skal se nærmere på et spesifikt arbeidstreningstiltak, rettet mot tidligere rusavhengige som er under legemiddelassistert rehabilitering – såkalte LAR-brukere eller LAR-pasienter. Siden ’deltaker’ er mest brukt for å omtale personer i arbeidstrening, vil denne benevnelsen brukes gjennomgående i den videre fremstillingen. Blant gruppen av langtidsarbeidsledige kan det se ut til at tidligere rusavhengige er spesielt marginaliserte, da mange av disse i en kortere eller lengre periode av livet har oppholdt seg i et miljø som er betydelig avskjermet fra samfunnet for øvrig (Lie og Nesvåg 2006). Deltakere i LAR får medisiner som øker deres forutsetning for å fungere i hverdagen og leve mest mulig normalt med sin avhengighet (Helsedirektoratet 2010). Andre ledd i denne rehabiliteringen kan være hjelp med fysiske eller psykiske problemer som følger av rusmisbruket. I tillegg er det ønskelig å få avklart deltakerens arbeidsevne, for eventuell videreføring til ordinært arbeid, eller annen arbeidssituasjon (ibid).

Sosial kapital henger sammen med graden av sosiale ressurser man har tilgang på gjennom relasjoner til andre mennesker (Bø og Schiefloe 2007:162). Disse ressursene anses som spesielt viktig i forhold til å skaffe seg arbeid (Hvinden 2005). For mange langtidsledige

generelt, og for tidligere rusavhengige arbeidsledige spesielt, oppgis mangel på sosialt nettverk som en sentral problemstilling i forhold til å skulle integreres eller reintegreres i arbeidslivet (ibid). Langvarig tilhørighet i et marginalisert miljø medfører en internalisering av dette feltets praksis, samtidig som går glipp av mer allmenne sosiale erfaringer og omgangsformer. Overgangen fra rusmiljøet til arbeidslivsfeltet kan dermed fortone seg som vanskelig. Man mangler delvis den ”rette” og allment anerkjente sosiale kapitalen, og den sosiale kapitalen man har mister sin verdi med en gang man beveger seg utenfor rusfeltet. Det er med andre ord behov for en mellomfase hvor man kan tilegne seg en praksis som er mer forenlig med arbeidslivets. Denne studiens fokus vil derfor være på forutsetningene for at sosial kapital kan erverves gjennom deltakelse i et arbeidstreningstiltak. På hvilke måter kan arbeidstrening bidra til å kompensere for manglende nettverk og begrenset sosial erfaringsbakgrunn, og samtidig styrke det grunnlaget som hver enkelt deltaker har?

1.2 Hva undersøkes?

Studiens formål er å undersøke hvilke former for sosial kapital LAR-deltakerne får tilgang til gjennom tiltaket, og hvordan disse kommer til nytte og ivaretas i deres arbeidsrehabilitering. Følgende problemstilling skal dermed søkes svar på:

Hvordan erverves og forvaltes sosial kapital i et arbeidstreningstiltak for LAR-deltakere?

Problemstillingen tilnærmes gjennom en case-studie av et LAR-tiltak som drives som en trykkeribedrift. Det ble gjennomført totalt 13 kvalitative intervjuer samt deltakende observasjon på arbeidstreningssplassen. Fire aktive og fire tidligere deltakere (4 kvinner og 4 menn), tre ansatte internt i tiltaket, og tre eksterne samarbeidspartnere ble intervjuet. Datainnsamlingen ble imidlertid gjennomført i samarbeid med et evalueringsprosjekt, som var bestilt for å vurdere dette LAR-tiltaket i sin helhet. Tre av deltakerintervjuene og to av medarbeiderintervjuene ble gjort i samarbeid med evalueringsforsker, mens jeg sto for de resterende åtte intervjuene. Både samarbeidet og datainnsamlingen for øvrig vil redegjøres for i metodekapitlet, og tiltaket vil beskrives nærmere i påfølgende kapittel.

Veien tilbake til arbeidsliv så vel som samfunnsliv forøvrig kan framstå som ekstra lang og krevende for tidligere rusavhengige, hvor enkelte har levd så å si hele sitt liv i en marginalisert posisjon ’i utkanten av samfunnet’ (Heggen 2004:120). Det er derfor ekstra spennende å se på akkurat denne gruppens utbytte av arbeidstrening og hvilke utfordringer

som er framtreddende. Samtidig må det presiseres at selv om det spesifikke case er i fokus, er studien også ment å skulle kunne diskutere mer *generelle* prosesser omkring sosial kapitalens betydning i marginaliserings- og integreringsprosesser.

Delproblemstillinger

For å komme nærmest mulig inn på temaet og problemstillingen, vil tre delproblemstillinger bidra til å inndele datamaterialet og analysen i mer avgrensede tema. De to første tar for seg spesifikke elementer ved arbeidstreeningen som er relevante for studiens problemstilling. Den siste går dypere inn i studiens tematiske kjerne, samtidig som det trekkes tråder fra de foregående.

I. Hvordan fortoner dannelsesprosessen i tiltaket seg?

Med dannelsesprosess menes hvordan deltakerne beveger seg fra en marginal posisjon og over i et nytt og til dels ukjent miljø (Madsen 2005:192). De ulike fasene i løpet av tiltaksperioden vil være i fokus her, men utfallet av arbeidstreeningen vil også tas med i betraktningen. Det vil være naturlig å vurdere hvorvidt deltakernes sosiale rolle og identitet endres i løpet av prosessen, og hvordan både ytre og indre faktorer påvirker dette.

II. Hva er det sosiale utbyttet av arbeidstreeningen?

Det vil være hensiktsmessig å undersøke hvilke konkrete sosiale ressurser deltakerne har tilgang på gjennom sin arbeidstreningsprosess. Man kan anta at de fleste i deltakergruppen har behov for sosial trening på ett eller flere nivåer. Samtidig kan man tenke seg at deres bakgrunn og livserfaringer vil påvirke i hvilken grad og på hvilken måte de har behov for tilrettelegging, hjelp og støtte. Videre vil antakeligvis fellesskapet på arbeidstreningsplassen utgjøre en sentral og viktig ressurs, hvor deltakerne får utvidet sin sosiale erfaringsbase og kompetanse samtidig som deres totale sosiale kapital styrkes.

III. Hvilken rolle har sosiale relasjoner og nettverk i deltakernes dannelsesprosess?

Her vil både tidligere, eksisterende og potensielle relasjoner være av interesse – altså deltakernes totale nettverk. Dette ut ifra en tanke om at den sosiale kapitalens utstrekning og kvalitet vil innvirke på deltakernes utbytte av arbeidstreeningen. De som har positive relasjoner til familiemedlemmer eller venner vil kunne forventes å ha et fortrinn i forhold til vedlikehold av sosial kompetanse og støtte, sammenlignet med de som i mindre grad har stabile relasjoner rundt seg. I tillegg vil det være interessant å vurdere hvilke relasjoner som utvikles i

fellesskapet på arbeidstreningsplassen. Deltakerne har en relativt lik erfaringsbakgrunn å spille på seg imellom, hvor deres rushistorie kan bli et dominerende fellestrekk. Vil samspillet deltakerne imellom begrense seg til sosial støtte og aksept, mens relasjonene til de ansatte i større grad vil bidra til utvikling og ny sosial læring? Vil fellesskapet på arbeidstreningsplassen preges av gjensidige bekjenskaper og tillitsforhold også mellom deltaker og ansatt, eller vil de profesjonelle rollene like fullt dominere? Og hvordan preges i så fall deltakergruppen av å være såpass heterogent sammensatt, med tanke på identitetsprosessene og kapitalervervelsen?

1.3 Faglig og personlig interesse

Arbeidsinkludering har i den siste tiden utviklet seg til å bli et politisk og sosialfaglig satsingsområde i velferds-Norge (se for eksempel Hernes, Heum og Haavorsen 2010). Det råder en tanke om at arbeid er en viktig forutsetning for integrasjon i det norske samfunnet, og at det derfor vil lønne seg å satse på arbeidsinkludering sett både fra sosialt, politisk og samfunnsøkonomisk hold (Stort.meld. nr. 9 2006-07). Når det er sagt vil det være en lang vei mellom det å sikre *innpass* og det å skape *integrering* i arbeidslivet, noe evaluering av avtalen om Inkluderende Arbeidsliv også konkluderer med: ”avtalen har fungert dårlig i forhold til å inkludere arbeidsmarginaliserte” (Ose, Pettersen, Johnsen, Lippestad, Paulsen, Mo, Saksvik 2009). Det er nemlig her de sosiale mekanismene og prosessene kommer inn, som både begrenser og skaper muligheter.

Gjennom min tid som sosiologistudent har jeg vært fascinert av hvordan muligheter og begrensninger virker sammen og er i konstant forhandling med hverandre i forskjellige samfunnsprosesser. Dette ser man i alle sosiale lag, på tvers av geografiske områder og i ulike livsfaser, men det kommer kanskje spesielt godt til syne i forbindelse med marginaliserte grupper. Her får man ofte se tydelige og konkrete eksempler på at kortene i det sosiale spillet er ulikt fordelt, og noen ser ut til å tape igjen og igjen. Man ser at enkelte grupper tilsynelatende rammes hardere enn andre, noe som tyder på at disse trenger en ekstra dose muligheter og kanskje også bedre ferdigheter i spillet. Fordi spillet er sosialt må endringen skje i skjæringspunktet mellom individet som *mulighetssøkende* og omgivelsene som *mulighetsskapende*. Å skulle utvikle verktøy for gode arbeidsinkluderende tiltak krever derfor kunnskap om det som fungerer *styrkende* på den ene siden, og det som *begrenser* på den andre siden – noe denne studien forhåpentlig kan bidra til.

1.4 Disposisjon

I det som følger vil kapittel 2 gi en oversikt over arbeidsinkluderingsfeltet i Norge, og tiltaket som er studiens case vil bli nærmere presentert. Kapittel 3 vil deretter gi en teoretisk tilnærming til oppgavens tema og problemstilling. I en første del presenteres teori som går på identitet, sosiale roller og relasjoner, mens en andre del fokuserer på teori om sosial kapital. I litteraturen brukes ulike forklaringer på hvordan sosial kapital erverves og forvaltes, og i denne studien vil hovedsakelig to av disse tilnærmingene anvendes. Disse forholder seg begge til individers kapitalervervelse, men på relativt ulike måter. Pierre Bourdieu (2004) anser sosial kapital for å være ressurser som forvaltes innenfor mer eller mindre lukkede grupper. For Bourdieu (ibid) er kapitaltilgang tett knyttet til en kamp om knappe goder som i stor grad er ulikt fordelt. James S. Coleman (1990) argumenterer på sin side for at sosial kapital er forankret i alle sosiale forbindelser, også på tvers av ulike samfunnsgrupper og nettverk. Ervervelse av sosial kapital er ifølge Coleman (ibid) en utilsiktet følge av individers rasjonelle handlinger.

Kapittel 4 presenterer studiens metodologiske strategi, hvor både bruk av individuelle dybdeintervju, gruppeintervju, observasjon og bruk av nettverkskart redegjøres for. Metodekapittelet vil for øvrig gi en gjennomgang av datainnsamlingsfasen og databehandlingsfasen, fra planlegging og forberedelser til gjennomføring og bearbeiding. Deretter følger et analysekapittel som deles i tre deler, én for hver delproblemstilling. Et siste kapittel vil oppsummere og knyte sammen de tre delene i en avsluttende diskusjon av hovedproblemstillingen. Helt til slutt presenteres et svar på studiens problemstilling.

2 ARBEIDSINKLUDERING

Her vil studiens tema og case plasseres i en større sammenheng, det vil si arbeidsinkluderingsfeltet i Norge. Det aktuelle LAR-tiltaket vil deretter presenteres nærmere. I den forbindelse blir også Legemiddelassistert rehabilitering redegjort kort for, og noen arbeidsmarkedstiltak rettet mot LAR-deltakere trekkes inn. Men først litt om begrepsbruk: I gjennomgangen nedenfor brukes et knippe forskjellige ord for å beskrive ulike arbeidsmarkedstiltak og personer som er i målgruppen for disse. Noen av benevnelsene ville jeg personlig ikke foretrukket å bruke, og de brukes heller ikke i dag, som for eksempel 'yrkeshemmet'. Samtidig er det uttrykk som har blitt brukt oppgjennom årene, og jeg ser det derfor som nødvendig å bruke nettopp disse ordene i oversikten.

2.1 Arbeidslinja

Arbeidstrening er et viktig ledd i oppgaven med å skape et mer inkluderende arbeidsliv, hvor målet er å øke forutsetningen for at flere skal kunne velge arbeid og aktivitet framfor stønad og passivitet (Haavorsen og Hernes 2010:127). 'Arbeidslinja' har dominert norsk arbeids- og velferdspolitikken de siste tiår, og bunner i en tro på at å jobbe innebærer aktivitet, stabilitet og fellesskap, mens arbeidsledighet forbindes med passivitet, usikkerhet og ensomhet. Arbeidet har i stor grad også fått en *meningsskapende* dimensjon, fordi ulike sosiale behov og funksjoner dekkes av arbeidsplassen (ibid). Slik sett vil personer uten jobb oppleve at de på flere måter er fattigere enn andre når de ikke tar del i fellesskapet som sysselsettingen gir.

"[F]ordi arbeid er et viktig springbrett inn mot bredere sosial inkludering og deltakelse, kan det argumenteres for at arbeid er spesielt viktig for mennesker med funksjonsproblemer, eller som befinner seg i vanskelige sosiale situasjoner" (Hernes 2010:19).

Samtidig ser man at arbeidsledighet er mest utbredt på den ene siden av den sosiale skalaen, blant de som har lavest utdanning og minst å rutte med i utgangspunktet (ibid). Tidligere rusavhengige plasseres gjerne i denne kategorien, da flerparten av disse har utviklet en avhengighet i ung alder og dermed har mangelfull utdanning og arbeidserfaring (Stort.meld. nr. 9 2006-07). Innenfor gruppen av arbeidsledige er bruk av ulike stønader utstrakt, og Norge ligger i følge OECD-rapporter (Duell, Singh, Tergeist 2009) på verdenstoppen når det gjelder befolkningsandel som lever på trygd. Den norske *stønadsutfordringen* har sitt utspring i sammensatte årsaker, men en tendens er at ufordelsaktig mange holdes utenfor arbeidslivet ved å bli erklært uføre eller på andre måter arbeidsudyktige (Hernes 2010:26). Noe som får

ringvirkninger ved at enkeltpersoner passiviseres og blir avhengige av velferdssystemet. Med tanke på å lette stønadsbruken på sikt, vil det derfor være fordelsaktig å satse på arbeidsinkluderende tiltak. Den norske avtalen om Inkluderende arbeidsliv er et ledd i dette arbeidet.

2.2 Avtalen om inkluderende arbeidsliv

Avtalen om inkluderende arbeidsliv er et samarbeid mellom arbeidsgivere og myndigheter som ble inngått første gang i 2001, og som gjentatte ganger har blitt fornyet. Målsetningen er å øke graden av arbeidsdeltakelse, hvorav et sentralt delmål har vært å styrke utsatte gruppers posisjon i arbeidslivet (Ose et al 2009). Siste evaluering av IA-avtalen konkluderte imidlertid med at målsetningen om å inkludere flere arbeidsmarginaliserte har fungert dårlig (ibid). Det hersker også liten tvil om at fordommer og usikkerhet ovenfor mindre ressurssterke grupper er en av de antatte årsakene til dette (ibid). Enkelte bedrifter går foran som gode eksempler, som for eksempel fritidstøyprodusenten Stormberg, hvis uttalte policy er å rekruttere 25 prosent av arbeidsstokken sin gjennom Nav, såkalt 'utypiske' ansatte (Stormberg 2010). Det diskuteres imidlertid om arbeidsgivere skulle blitt stilt ovenfor strengere krav når det gjelder arbeidsinkludering, slik at insentivene for å drive arbeidsinkludering går utover det å vise samfunnsansvar (Støstad 2009). For som Hernes og Haavorsen (2010:111) beskriver situasjonen så langt: "Langs aksen kan-bør-må har Norge lagt seg godt til rette et sted mellom kan og bør".

Arbeidslivets inkluderingsvilje er en ting, mens for mange arbeidsmarginaliserte er den mest avgjørende fasen perioden *før* arbeidsgiverne kommer inn i bildet; selve opprustingen. Mange vil trenge hjelpeapparatets hjelp, tilrettelegging og oppfølging for å i det hele tatt kunne plasseres i kategorien *arbeidssøker*. Det kan være en tidkrevende prosess å skulle tilegne seg de egenskaper som kreves i arbeidsfeltet, dersom en har lite eller ingen tidligere erfaring med dette. Storparten av LAR-deltakerne befinner seg i gruppen av arbeidsmarginaliserte, da de ofte mangler utdanning og arbeidserfaring og har levd i et avgrenset miljø.

2.3 Ulike tiltak for ulike behov

For arbeidsrettede tiltak generelt kan man skille mellom målsettingen om *sjanselighet*, det vil si like muligheter til å komme inn i arbeidslivet, og *resultatlighet*, som innebærer at alle kan oppnå samme grad av arbeidsdeltakelse (Haavorsen og Hernes 2010). I Norge jobbes det mest

med å ruste opp enkeltindivider slik at de stiller sterkere på arbeidsmarkedet, altså et overordnet fokus på sjanselighet (ibid). Opprustingen skjer på flere måter, gjennom for eksempel arbeidstrening i en skjermet virksomhet, eller utplassert på ordinære arbeidsplasser. Det varierer hvor mye og hva slags bistand den enkelte trenger, noe som gjenspeiles i det relativt mangfoldige spekteret av tiltak som eksisterer i dag¹. Grovt inndelt tilbys avklaring, veiledning og kortere arbeidsrettet rehabilitering for de som kun har mindre utfordringer på arbeidsmarkedet, såkalte 'ordinære arbeidsledige' (Hernes 2010:23). Mens for de såkalt 'yrkeshemmede', med større utfordringer på arbeidsmarkedet og dermed også behov for et mer omfattende tilbud, har hjelp til skolegang og ulike arbeidsmarkedstiltak vært utbredt. Tallet på såkalt yrkeshemmede arbeidssøkere har i de siste årene vært mellom 80 000 og 95 000 mennesker (ibid).

Tiltak under *Arbeidspraksis i skjermet virksomhet* (APS) retter seg mot de som har svak tilknytning til arbeidsmarkedet og stort behov for individuell opprustning, og antall plasser har vokst kraftig de seneste tiårene (Haavorsen og Hernes 2010:135). Her integreres deltakerne i et skjermet, men sosialt og fleksibelt arbeidsmiljø. APS gir tett oppfølging for folk med sammensatte problemer, samtidig som det er fokus på arbeidstrening og best mulig forberedelse til ordinært arbeidsliv. De fleste tiltakene for LAR-deltakere befinner seg under APS-kategorien (Helsedirektoratet 2010). I tillegg har man tiltaket *Arbeid med bistand* (AB) hvor deltakeren jobber på en ordinær arbeidsplass, men hvor både deltaker og arbeidsgiver følges opp av en konsulent. Bistanden kommer i tillegg til eller som erstatning for økonomiske subsidier. På denne måten blir deltakeren direkte integrert i arbeidslivet, framfor å 'gjemmes vekk' i skjermde bedrifter og samtidig gå glipp av verdifull sosialisering. Samtidig får arbeidsgiver hjelp hvis problemer oppstår slik at den eventuelle risikoen ved å ansette 'marginal arbeidskraft' reduseres. AB er et ledd i den såkalte 'Attføringsmeldingen' (Stort.meld. nr. 39 1992-93), hvor tilrettelegging for at yrkeshemmede skulle inkluderes på ordinære arbeidsplasser var et satsingsområde. Folk skulle få jobbe, ikke bare forberede seg på å kanskje få en jobb en dag, og arbeidstreningen skulle foregå i det faktiske arbeidslivet.

2.4 Dette tiltaket

LAR-tiltaket denne studien tar for seg, er tilknyttet *både* Arbeid med bistand (AB) og Arbeidspraksis i skjermet virksomhet (APS). Dette henger sammen med at mange i

¹ Se Hernes, Heum og Haavorsen (2010:128) for fullstendig oversikt

målgruppa har behov for oppfølging også etter at de har tatt steget over i ordinært arbeid. Tiltaket er en liten bedrift som bedriver trykkerivirksomhet på oppdrag fra eksterne kunder. Hovedsakelig dreier det seg om tekstiltrykk på klær, men bedriften tar også grafiske oppdrag som å lage brosjyrer, plakater, visittkort, skilt og lignende. Her har arbeidslederne det overordnede ansvaret for det grafiske, mens deltakerne jobber med selve trykkingen samt med å forberede stensiler til trykking, såkalt 'pilking'. Tiltaket er del av et større kommunalt arbeidsrettet foretak plassert i Midt-Norge, som driver tiltaksarbeid på oppdrag fra Nav og den aktuelle kommunen. Deltakerne har ikke lønn, men mottar arbeidsavklaringspenger pluss at de som har lengre arbeidsvei enn 2 km mottar tilleggsstønad til buss fra Nav. De ansatte har på sin side et ordinært arbeidsforhold i foretaket. Informasjon om tiltaket er hentet fra nettsider, årsmeldinger og en evalueringsrapport, som av anonymitetshensyn ikke refereres til her. I tillegg er en stor del av informasjonen innhentet via samtaler med de involverte, både ansatte og samarbeidspartnere.

Tiltaket rommer totalt 10 deltakerplasser, hvorav 9 var besatt da datainnsamlingen ble gjennomført. Det tilbys inntil to år i skjermet arbeidspraksis (APS) i den grafiske bedriften, med mulighet for ytterligere tre års oppfølging gjennom Arbeid med bistand (AB) etter overgangen til arbeidslivet. Innenfor disse rammene varierer den enkeltes deltakerperiode en hel del både i lengde og art. Per årsskiftet 2010/11 hadde totalt 57 personer vært innskrevet i tiltaket siden oppstarten, men kun 38 av disse hadde startet opp. Her ser man at så mange som en tredjedel faller av før oppstart eller etter omvisning og inntakssamtale på arbeidstreningsplassen. Regner man ut ifra de som faktisk har begynt i tiltaket ser man imidlertid at om lag 45 prosent av deltakerne har gått over til et arbeidsforhold i det ordinære arbeidslivet. Av disse er 24 prosent overført til AB, mens om lag 16 prosent har gått rett over i en ordinær arbeidssituasjon. Nærmere 30 prosent blir utskrevet til uføretrygd og 1 person har gått over i et utdanningsløp, mens de resterende er i tiltaket i dag. Når det gjelder graden av arbeidsrehabilitering er dette svært gode resultater, sammenlignet med lignende LAR-tiltak i Norge. APS-delen ved tiltaket har vært denne studiens hovedfokus, siden datainnsamlingen i hovedsak har foregått i arbeidstreningsbedriften. Likevel vil også overgangen til arbeidslivet være aktuelt å ta med i betraktningen, noe som også er gjort gjennom intervju av tidligere deltakere, AB-konsulent og Nav-konsulent.

I selve arbeidstreningsbedriften følges deltakerne opp av to arbeidsledere og en sosialkonsulent, som veileder og tilrettelegger både i forhold til selve arbeidet og andre

aktuelle problemstillinger. Arbeidslederne har grafisk utdannelse og har ansvar for det arbeidsfaglige, mens sosialkonsulenten tar seg av den sosialfaglige og utførelsesfaglige oppfølgingen. De ansatte beskriver seg selv som et *team* og de arbeider fleksibelt da ansvarsområdene i stor grad flyter over i hverandre. Lokalene bedriften oppholder seg i er store, åpne rom hvor ulike arbeidsstasjoner er plassert rundt omkring. Det er datamaskiner og printere på en vegg, som arbeidslederne i hovedsak disponerer. De ansatte er på denne måten til enhver tid tilgjengelige og kan ha en løpende dialog med deltakerne. Sosialkonsulenten har et eget kontor hvor døren kan lukkes ved behov for individuelle oppfølgingssamtaler eller rapporteringsarbeid. Rundt et stort arbeidsbord bedrives 'pilkearbeidet', mens selve trykkemaskinene og tekstillageret er i et eget rom. I tillegg er det et felles pauserom med minikjøkken og plass til alle rundt spisebordet. Her kommer varm lunsj en dag i uka, den dagen alle er tilstede. Deltakerne arbeider minimum tre dager i uka og maks fem, og de fleste øker arbeidsmengden utover i prosessen.

Hvem er deltakerne?

Deltakerne i tiltaket er under legemiddelassistert rehabilitering, det vil si at de anvender medikamenter som letter abstinenser og ubehag grunnet rusavhengigheten. Medisinene gjør at de kan fungere og ha en mest mulig stabil hverdag. To tredjedeler er menn og gjennomsnittsalderen er 36 år. Kravene til deltakelse er at man har gjennomgått avrusning og vært rusfri i fire uker, at man har fått plass i LAR-behandling og startet opp med denne, at man har et sted å bo og at man ønsker å få avklart sin arbeidsevne. Deltakerne rekrutteres gjennom Nav og kommer deretter inn til omvisning og intervju på arbeidstreningsplassen før de kan starte opp. Prosessens videre gang varierer både i lengde og utfoldelse fra deltaker til deltaker, men avklaring av arbeidsevne og utredning av eventuelle tillegg utfordringer er i fokus fra begynnelsen av. Videre er det åpenbart et mål at de som er i stand til det skal komme seg over i en mest mulig selvstendig arbeidssituasjon.

Begrepsbruk

I denne studien skilles det gjennomgående mellom *deltakere* og *ansatte*, selv om disse på mange måter er samarbeidspartnere i samme bedrift. Man kunne sagt at de ansatte er arbeidsgivere mens deltakerne er arbeidstakere, slik enkelte lignende tiltak gjør (Karioliussen, Andreassen og Gravrok 2009). Dette tiltaket har imidlertid ikke en klart definert begrepsbruk på de ulike rollene, både deltakere og brukere ble brukt for å beskrive målgruppen. I tillegg

ble det gjennom datainnsamlingen tydelig at begrepsbruken varierer en hel del mellom ulike instanser. På LAR-senteret brukes utelukkende pasientbegrepet, mens Nav bruker både klient, bruker eller deltaker i forskjellige sammenhenger. Innenfor tiltaket forholder både ansatte og deltakere seg jevnlig til de ulike instansene og den noe forvirrende begrepsbruken. Deltakerne kan beskrives som *multiklienter* omgitt av *multihjelpere*, noe som kan være utfordrende på grunn av forskjellige oppfatninger fra ulike hold (Arnkil 1991:34). For denne studiens del blir det imidlertid viktig med konsekvent begrepsbruk for å unngå forvirring og for å holde de ulike rollene fra hverandre i diskusjonen. Tiltaket har et tydelig arbeidsfokus ved at målsetningen om arbeidsrehabilitering er i sentrum. Samtidig legges det ikke skjul på at dette er en mellomstasjon, hvis funksjon er å utrede og forberede slik at deltakerne kommer seg videre. Etter mitt inntrykk overdrives ikke likhetstrekkene med det ordinære arbeidslivet i dette tiltaket, men man forholder seg likevel til arbeidstreningsplassen som noe annet og noe mer enn et aktivitetssenter. Begrepene deltaker og ansatt passer derfor godt i denne sammenhengen.

2.5 Legemiddelassistert rehabilitering

Substitusjonsbehandling med medikamenter ble først brukt på landsbasis i Norge i 1998², og er i dag den mest vanlige behandlingsformen av rusavhengighet med opioider (Helsedirektoratet 2010). Medikamentene hjelper på de rent fysiske plagene og abstinensene som følger med rusmisbruket, og muliggjør dermed en mer stabil hverdag. Videre er det tre åpenbare fordeler med medikamentbehandlingen av rusmiddelavhengige (Lie og Nesvåg 2006):

- 1) Medikamentene er lovlige, noe som gjør belastningen i forhold til kriminalitet blir mindre,
- 2) I forskjell til inntak av ulovlige rusmidler utleveres medikamentene på en kontrollert måte,
- 3) Medikamentene har i motsetning til rusmidlene lang halveringstid, det holder med inntak én gang i døgnet.

Selve medisineringsarten er forskjellig for ulike pasienters avhengighetshistorie og behov, men en forutsetning for oppstart er at pasienten har gjennomgått et kortere avrusningsløp (Helsedirektoratet 2010). Legemiddelet hentes på apotek eller LAR-senter på morgenen, og urinprøver og oppfølgingssamtaler tas fortløpende. Hyppigheten på både henting og prøvetaking trappes imidlertid ned etter hvert som man kommer ut i behandlingsløpet, så lenge deltakeren unngår sidemisbruk og oppviser stabilitet (ibid). Rehabiliteringen foregår

² metadon ble brukt første gang i 1998, mens buprenorfinpreparatene Subutex og Suboxone ble tatt i bruk i 2002

over lang tid, og ofte tar man utgangspunkt i et livslangt behandlingsløp. Forholdene rundt LAR-behandlingen vil ikke utdypes nærmere her, da det ikke er spesielt relevant for studiens tema og problemstilling. Av større interesse er derimot hvilken rolle arbeidstrening har i den legemiddelassisterte rehabiliteringen.

Arbeidstrening for LAR-deltakere

Det er en sammensatt utfordring å skulle bedre LAR-deltakernes helhetlige fungering. Under rehabiliteringsløpet møter LAR-deltakere betydelige problemer i forhold til å skulle forlate en rusidentitet til fordel for en ny og til dels ukjent sosial rolle som rusfri. (Lie og Nesvåg 2006:6). Dette gjenspeiles i metadon-pioneren Vincent Dole sine ord (Fekjær 2009:291):

”Metadon endrer lite i et ellers kaotisk liv. Vi har aldri sagt at metadon gir utdanning til en mann som falt tidlig ut av skolen. Eller verdighet til en person som ikke har selvrespekt. Eller et sosialt nettverk til en som har mistet det. Slike problemer må behandles med andre metoder”.

Like fullt har man i norsk LAR-sammenheng en uttalt målsetning om å bidra til ”økonomisk uavhengighet gjennom egen arbeidsinntekt” (Helsedirektoratet 2010:76). Samtidig ser man at gruppen LAR-deltakere er vanskelig å integrere i arbeidslivet (Schafft og Frøyland 2006). En gjennomgang av ulike psykososiale tiltak som rettes mot LAR-deltakere slår fast at det er mer beskrivende å snakke om *habilitering* framfor *rehabilitering* i forhold til denne målgruppa, hvor de fleste har svak eller ingen tilknytning til arbeidsmarkedet (Lie og Nesvåg 2006). Det eksisterer per i dag et lite knippe arbeidsrettede LAR-tiltak i Norge. Det vises til at vilkårene for å lykkes med arbeidstrening er sammensatte og krever helhetlig oppfølging og stor grad av individuell tilrettelegging (Lie og Nesvåg 2006).

Som et ledd i å utvikle arbeidsrehabilitering for LAR-deltakere ble det såkalte ”MARY-prosjektet”³ igangsatt av Arbeidsforskningsinstituttet i 2001. Prosjektet varte i fem år og var plassert i Oslo, med fokus på tverrfaglig og tverretatlig samarbeid (Schafft og Frøyland 2006). Av totalt 154 deltakere ble kun om lag 7 prosent av disse utskrevet til ordinært arbeid eller utdanning (ibid). Prosjektet hadde stort frafall underveis, og alt i alt ble det vurdert som lite egnet eller realistisk med yrkesrehabilitering for målgruppen. Mogula (2003 i Schafft og Frøyland 2006) presenterer fire ulike modeller på hvilken rolle arbeid kan ha i rusavhengiges rehabilitering. Den vanligste modellen anser arbeid som *et ønsket resultat i seg selv*, mens den

³ MARY står for ”Medikamentassistert rehabilitering i yrkeslivet”

nest vanligste anser arbeid som *en terapeutisk del av behandlingen*. Tiltaket som er denne studiens case vil utvilsomt befinne seg under den førstnevnte kategorien. Innenfor MARY-prosjektet var det imidlertid ulike oppfatninger omkring målsetningene og de involverte måtte forhandle fram en felles målsetting i løpet av prosjektperioden (Schafft og Frøyland 2006). Her ser man en viktig forskjelle mellom de to tiltakene, da denne studiens case har et tydelig fokus på utredning og best mulig arbeidsrehabilitering. I tillegg visste tilretteleggerne i MARY relativt lite om den spesifikke deltakergruppen (ibid), mens tiltaket som behandles i denne studien har ansatte som har opparbeidet seg lang erfaring med målgruppen.

MARY-prosjektet benyttet i likhet med tiltaket i denne studien tiltaksformene APS og AB. Ved prosjektets slutt ble det oppnevnt et sett av suksesskriterier i forhold til arbeidsrehabilitering for LAR-brukere under disse tiltakene (ibid). God ruskontroll, motivasjon, stabile boforhold og gode sosiale nettverk nevnt som viktige kriterier, noe også Lie og Nesvåg (2006) viser til i sin kunnskapsoppsummering. ”Trappehuset” i Tromsø er et annet tiltak som ligner MARY-prosjektet og denne studiens tiltak i utforming. Trappehuset retter seg imidlertid mot både LAR-deltakere og tidligere rusavhengige som venter på plass i LAR (Karoliussen, Andreassen, Gravrok 2009). Gjennom et evalueringsprosjekt med fokus på de relasjonelle forholdene i tiltaket fant man at arbeidstreningen fungerte som en *endringsprosess* for deltakerne (ibid). Prosessen gikk i stor grad ut på å tilnærme seg en rusfri identitet og utvikle sosiale ferdigheter som er nødvendig i arbeidslivet – som for eksempel ansvarsbevissthet og samarbeid. Trappehuset har imidlertid en mindre tydelig definert arbeidsform sammenlignet med tiltaket denne studien ser på, noe som kan hevdes å få betydning på utfallet av arbeidstreningen. Det vil i alle fall være grunn til å vurdere hvorvidt graden av arbeidsfokus innvirker på deltakernes motivasjon. I tillegg løftes relasjonene frem som positive og viktige aspekter ved Trappehusets arbeid (ibid), noe som går igjen også i forbindelse med denne studiens case. Erfaringer fra lignende tiltak tilsier altså at målgruppen har sammensatte utfordringer som påvirker muligheten for arbeidsrehabilitering. Det er flere faktorer som bør virke sammen dersom deltakeren skal lykkes. Samtidig ser man at positive relasjoner og meningsfulle arbeidsoppgaver kan tenkes å ha en motiverende og oppbyggende effekt.

3 TEORETISK TILNÆRMING

Studiens tema og problemstilling belyses gjennom to sett av sosiologiske teorier. Først presenteres og aktualiseres teori som går på forholdet mellom *sosiale relasjoner, roller og identiteter* (Giddens 1996, Goffman 1963, Mead 1934). Her vil også begreper som *stigmatisering, ekskludering* og *symbolske byrder* trekkes inn. I andre rekke vil teorier om *sosial kapital* redegjøres for. I den forbindelse vil spesielt Pierre Bourdieu (2004) og James S. Colemans (1990) bidrag fremheves og stilles opp mot hverandre ved hjelp av Robert D. Putnams (2002) skille mellom *ekskluderende* og *inkluderende* sosial kapital. Aller først vil noen benevnelser på det å være arbeidsledig og/eller marginalisert presenteres, fordi dette er ord som regelmessig brukes for å beskrive denne studiens informanter – eller rettere sagt noen kategorier som denne studiens informanter ofte plasseres under.

3.1 Arbeidsmarginalisering

Å være uten arbeid blir oftest framstilt som utelukkende negativt og som rot til sosiale problemer. Den offentlige samtalen preges av en *elendighetsdiskurs* og en *moralisk diskurs*, som er såpass godt rotfestet i samfunnet at også den arbeidsløse tilegner seg et negativt selvbilde (Halvorsen 2002). Denne formen for svartmaling fører ikke noe godt med seg, men bidrar til stigmatisering og fastlåsing av situasjonen. Det finnes en lang rekke av situasjoner som er årsak til arbeidsledighet, samtidig som det er mer beskrivende å snakke om ulik grad av *tilknytning til* eller *marginalisering fra* arbeidslivet (Heggen 2004:121). Mange tidligere rusavhengige har faktisk jobbet i kortere eller lengre perioder av livet, og en betydelig del har også kapasitet til å komme tilbake i full jobb. For de fleste er det ikke snakk om å være arbeidsdyktig eller ikke, men *i hvilken grad*. Det er også viktig å understreke at det å være uten arbeid ikke alltid innebærer sosial marginalisering og isolasjon (Halvorsen 2002:105). Innenfor gruppen av arbeidsledige finnes store variasjoner i individers sosiale nettverk og ressurser, noe som innvirker på graden av sosialisering. Men som denne studien viser, oppgir en betydelig andel tidligere rusavhengige manglende nettverk som en sentral utfordring i deres rehabiliteringsprosess. Derav fokuset på hvordan arbeidstreningen kan fungere som arena for sosial trening.

3.2 Arbeid og integrering

Fokus på betydningen av mellommenneskelige bånd er ikke noe nytt i sosiologien. Emilé Durkheim (1858-1917) begynte tidlig å fatte interesse for hva som holder samfunnet sammen

selv gjennom store omskiftninger (Field 2008). Durkheim (1984) beskrev en overgang fra samfunn preget av sterk sosial kontroll og ensartet arbeidsdeling til mer komplekse samfunn hvor spesialiseringen innen arbeidslivet er stadig større. Det moderne samfunnet kjennetegnes av at mennesker i større grad er avhengig av hverandre og systemene de inngår i. I moderne samfunn er mennesker mer fri fra forpliktelser overfor slekt og tradisjoner, men er til gjengjeld avhengig av å selv produsere og vedlikeholde de sosiale båndene. For enkelte oppleves den organiske samfunnsformen som friere, fordi man i større grad kan realisere seg selv og velge hvilke relasjoner man vedlikeholder og benytter seg av. På den andre siden kan den føre til rotløshet og fremmedgjøring, dersom man ikke klarer å utnytte denne friheten og ikke finner seg til rette i samfunnet i like stor grad (Durkheim 1984). Integrasjon bidrar til dannelsen av felles verdier og forståelse for andre mennesker og grupper. Sosiale relasjoner anses som spesielt verdifulle og nyttige, men da først og fremst for de som har tilgang på gode relasjoner. Motsatt vil manglende tilhørighet, for eksempel i arbeidslivet, kunne anses som problematisk for den enkelte. Her ser man hvordan tilhørighet i sentrale sosiale samfunnsarenaer har en meningsskapende funksjon for den enkelte.

Merton (1968) har bidratt til en forståelse av hvordan ulike samfunnsprosesser har ulike *funksjoner* (Andersen 2000:257). I den forbindelse skiller Merton (1968) mellom *manifeste* og *latente* funksjoner, hvor manifeste er tilsiktede funksjoner og latente er utilsiktede. På denne måten kan man si at den manifeste funksjonen ved arbeid er å sikre markedsmessig og personlig inntjening som holder samfunnet oppe. Samtidig er den latente funksjonen ved arbeid at mennesker opplever tilhørighet, trygghet og meningsfullhet ved å samhandle og bidra til fellesskapet. Det samme kan hevdes om arbeidstreningens rolle for LAR-deltakerne, hvor den tiltenkte funksjonen er å bidra til at flest mulig lykkes med å komme i arbeid (Lie og Nesvåg 2006). De latente funksjonene ved den samme prosessen kan være hvordan deltakerne får en ny og mer verdsatt sosial rolle og identitet, at de får tilvennet seg omgangsformer som er forventet og aksepterte utenfor rusmiljøet, eller at de kan få muligheten til å etablere et rusfritt nettverk. Dermed kan man si at betydningen av de latente funksjonene ved arbeidstreningen vektlegges i denne studien.

3.3 Sosiale relasjoner og sosial identitet

I og med at inkludering i arbeidslivet settes i sammenheng med en mer generell inkludering på samfunnsnivå får arbeidstreningen en integrerende funksjon. Samtidig ser man at en rekke

forhold begrenser mulighetene for inkludering, selv om velferdsstaten legger til rette for det. Hvem vi er og hvor vi hører til er i stor grad sosialt fundert, og forutsetningene for å endre sosial status og framtoning betinges av faktorer i omgivelsene så vel som individuelle egenskaper. Tidligere rusavhengige som skal etablere seg 'på utsiden av' rusmiljøet vil sannsynligvis erfare disse begrensningene. Kanskje opplever de verken å bli forstått eller akseptert, samtidig som de kjenner på egen utilstrekkelighet i en rekke sosiale situasjoner. Ved å oppholde seg i et avgrenset miljø over lengre tid, har man kanskje glemt, mistet eller gått glipp av omgangsformer og sosiale koder som tas for gitt i samfunnet for øvrig. Man ser at hvem man omgås og hvilke sammenhenger en inngår i har betydning for hvem man er, hva man vet, kan, respekterer og verdsetter (Levin og Trost 2005:60-64). Samtidig ser man at vi stadig utvikler oss og justerer på 'hvem vi er' oppgjennom livet, og at dette foregår gjennom en forhandling mellom oss selv og våre omgivelser (ibid:65-67). Avsnittene som følger tar for seg en rekke teorier som kan bidra til å beskrive betydningen av relasjoner og identitet i LAR-deltakernes arbeidstreningssprosess.

Sosiale roller

En sentral del av vår sosiale identitet er de ulike sosiale roller vi opptrer i. En rolle skapes ved at man inntar en gitt posisjon i en gruppe som det knyttes visse forventninger til (Goffman 2004:194). Personer i omgivelsene er med andre ord med på å påvirke hvordan man tolker sin rolle, og dermed også hvordan man opptrer, fordi forventningene skaper en prosess hos individet som utløser en bestemt atferd (Goffman 2004). Dermed vil rollen også bli en del av individets selvbilde og identitet. Ingen har kun én rolle, men som oftest et sett av multiple roller, som åpenbares i ulike situasjoner (ibid:200). For rusavhengiges vedkommende vil de alle ha større eller mindre befatning med rollen som familiemedlem, enten som sønn eller datter av sine foreldre, bror eller søster til eventuelle søsken eller som foreldre til eventuelle barn. Man kan skille mellom aktive og latente roller som inntas i forskjellige situasjoner (Levin og Trost 2005:142). Selv om rollen som rusavhengig under visse perioder av livet vil kunne overskygge andre roller, vil man også bære med seg de andre rollene, om ikke annet så ligger de der latente.

I forbindelse med arbeidstrening skal deltakerne finne tilbake til en arbeidsrolle som ligger latent i dem fra tidligere erfaringer – eller de skal tilegne seg denne rollen for første gang. I hvilken grad de tidligere har hatt befatning med arbeidslivet legger altså føringer på deres kjennskap til hva som forventes i denne rollen. Ulike forventninger fra ulike deler av

omgivelsene vil ofte også kunne medføre en *rollekonflikt* (Goffman 2004:200), i situasjoner hvor én bestemt rolle gjør det vanskelig å utøve en annen. Man kan se for seg at det kan være konfliktfylt for deltakerne å komme inn i en arbeidstreningssituasjon. Her forventes de å arbeide for noen og overholde regler som noen andre har satt, mens mange av de har vært vant til å styre dagene sine selv. Goffman (1963:3) gir et annet eksempel, hvor en yrkeskriminell ser seg over skulderen et par ganger før han går inn døra på biblioteket, i frykt for at noen i gjengen skal observere ham. Videre kan man snakke om i hvilken grad man er tilknyttet rollen man opptrer i og hvorvidt man er fortrolig med denne. Det vil det variere til hvilken utstrekning man er i stand til å omfavne rollen man er tilknyttet, noe Goffman (2004:205-208) beskriver som *rolledistanse*. For LAR-deltakernes del vil det være rimelig å forvente en viss rolledistanse i forbindelse med deres oppstart i arbeidstrening, hvor de møter forventninger om å tre inn i en ny og relativt ukjent rolle.

Devaluerte versus verdsatte roller

Gruppen av tidligere rusavhengige kjennetegnes ved at de av ulike årsaker *devalueres*, i form av at deres samfunnsrolle har en nedvurdert og mindre akseptert status (Kristiansen 1993:39-40). Tildelingen av en mindre anerkjent rolle utspiller seg altså som en form for samfunnsprosess, hvor den aktuelle personen eller gruppen plasseres under en devaluert kategori i det sosiale hierarkiet. Denne vurderingen vil være sosialt og kulturelt betinget, det vil si den varierer ut ifra kontekst (Kristiansen 1993:45). Som nevnt innledningsvis vil dette ofte være tilfelle med mennesker som *blir eller er* arbeidsløse, og det samme vil gjelde personer som *er eller har vært* rusavhengige. Poenget er at ved å bli tilskrevet en devaluert rolle, mister man samtidig de verdsatte rollene (Kristiansen 1993:48). En som blir alvorlig syk kan ikke fungere som forelder eller arbeidstaker på samme måte som før. For en rusavhengig svekkes forutsetningene for å kunne sosialisere seg som før med mennesker utenfor rusmiljøet jo mer avhengig og preget av rusmisbruket en blir. Andre roller kommer gjerne i bakgrunnen når rollen som rusavhengig fester seg til et individ. De verdsatte rollene blir på sin side mer uopnåelige, jo lengre tid som går (Kristiansen 1993). Dette fordi rusavhengighet som oftest dominerer og preger vedkommendes livsførsel og fungering i stor grad, men også fordi omgivelsene vil behandle vedkommende ut ifra de rolleoppfatningene som rår (Kristiansen 1993:49-50).

Jo sterkere den devaluerte rolleoppfatningen er, jo sterkere vil denne rollen dominere vedkommendes identitet (ibid). Ved å bære en devaluert rolle kan man oppleve *segregering*

ved at man plasseres i en avvikskategori. Samtidig kan man bli gjenstand for *utstøtning* hvor man stenges ute fra visse fellesskap, som for eksempel arbeidslivet. Risikoen ved begge disse prosessene er at man går glipp av eller glemmer den nødvendige kompetansen for å fungere i 'vanlige' og 'normale' sammenhenger (Kristiansen 1993:64). I tillegg kan devalueringprosesser medføre *kongregering*, det vil si at en gruppe mennesker blir satt i bås ut ifra noen spesifikke fellestrekk som gjør at de anses som ressursvake, pleietrengende, farlige eller på annen måte avvikende fra normalen (Kristiansen 1993:65). Nå kan det hevdes at kongregering også har en viss nytteverdi, for eksempel ved å samle personer med like problemstillinger på et behandlingssted kan man tilby mer målrettet ekspertise og tilrettelegging på dette området. Arbeidstreningsplassen som er gjenstand for denne studien har også et innslag av kongregering, ved at LAR-brukere er samlet på et tiltak, med de fordeler og bakdeler dette medfører for deltakerne. For samtidig som det kan være nyttig å ha en relativt lik målgruppe, kan det også tenkes å forsterke eventuell deres devaluerte posisjon i samfunnet.

På samme måte som devaluering er en sosial prosess, kan man se for seg å skape en motvirkende prosess, som muliggjør at mennesker som risikerer devaluering kan få en mer *verdsatt rolle*⁴ (Kristiansen 1993:93). Denne studiens case er eksempel på en slik prosess. Tiltaket er iverksatt med mål om å løsrive deltakerne fra den devaluerte rollen som rusavhengige, og samtidig gjøre de i stand til å innta en ny og mer verdsatt sosial rolle, nemlig en arbeidsrolle. Målsetningen med dannelsesprosessen er større enn det å rent praktisk sett skaffe seg en jobb. Arbeidstreningen kan forstås som et sentralt virkemiddel på veien mot målet om en ny og mer verdsatt rolle for de enkelte deltakerne, som vil innebære en integrert samfunnsposisjon på generell basis.

Sosiale relasjoner

Vår sosiale forankring og tilhørighet henger tett sammen med de relasjoner vi knytter og har muligheten til å knytte med andre mennesker. Giddens (1996) beskriver to ulike typer av relasjoner i det moderne samfunnet. På den ene siden har vi *ansikt til ansikt-relasjoner*, hvor direkte samhandling skaper tillit og bånd mellom folk. På den andre siden utgjør *ansiktsløse relasjoner* aktørers møte med abstrakte systemer, som blant annet ulike samfunnsinstitusjoner og profesjoner eller ekspertsystemer (ibid:29-33). I menneskelige relasjoner som for eksempel

⁴ Kristiansens oversettelse og tolkning av Wolf Wolfensbergers (1983) teorirammeverk *Social Role Valorization*

vennskap legges grunnlaget for sosial integrering, mens tillit mellom en lege og hans pasient er eksempel på samfunnets systemintegrasjon. Nå er riktignok et møte mellom lege og pasient også en menneskelig relasjon, men legen representerer i dette tilfellet det medisinske systemets ansikt utad (ibid). For å kunne leve i det moderne samfunnet er mennesker i økende grad avhengige av å kunne stole på små og store systemer, og systemene er avhengig av å vise seg tilliten verdig.

Konsekvensen av at vi stadig gjøres mer avhengig av systemrelasjoner er at ansikt til ansikt-relasjonene blir mer intime og de får i større grad en selvrealiserende funksjon. Giddens (1996:108-119) kaller disse nære og gjensidige relasjonene for *rene forhold*. De rene forholdene eksisterer kun fordi de som inngår i relasjonen har behov for det, og de både opprettes og opprettholdes ved hjelp av gjensidig forpliktelse, intimitet og tillit. Betingelsene for det rene forhold kan imidlertid betraktes som idealtypiske, i den forstand at alle nære relasjoner kan beskrives ut ifra i hvilken grad de *nærmer seg* det rene forhold (ibid). Slike relasjoner har en refleksiv funksjon, ved at de involverte stadig vurderer seg selv og hverandre og dermed får en kontinuerlig selvutvikling gjennom relasjonen. De mer tradisjonelle relasjonene, som for eksempel familiære bånd, er på sin side ikke valgte relasjoner og derfor ikke rene av natur, men eksisterer i kraft av nettopp sine tradisjoner (ibid). Det samme gjelder ulike systemrelasjoner, som i stor grad er betinget av ytre forhold og gjerne ikke gjensidige.

Med andre ord kreves det at hver enkelt av oss vet å forholde seg refleksivt til sine relasjoner og sin relasjonsbygging. Det forventes i økende grad at man ”skal søke å gjøre seg valgbar ved å tilegne seg moderne relasjonskompetanse” (Madsen 2006:64). Denne måten å forholde seg til mellommenneskelige relasjoner på, må erfares og læres gjennom sosialiseringprosesser. Ordet *valgbar* i sitatet ovenfor illustrerer til dels det problematiske med moderne sosiale relasjoner, nemlig betydningen av å inneha en sosial kompetanse som gjør at en blir foretrukket eller valgt av andre. For hva med de som aldri tilegnet seg tilstrekkelig kunnskap om hvilke sosiale ferdigheter som er viktige og riktige? Som har minimalt med sosiale erfaringer og prosesser å lene seg på når de skal ut å gjøre seg attraktive på det sosiale markedet? Som ikke har en refleksiv holdning til relasjoner i det hele tatt? Mange mennesker mangler kunnskapen og ferdighetene som skal til for å spille det sosiale spillet, og står igjen som de bortvalgte, som moderne avvikere. Gjennom valg og bortvalg i

personlige så vel som profesjonelle møter mellom mennesker erfarer noen at de ofte velges, mens andre vil erfare at de gjentatte ganger velges bort (Madsen 2006:64).

Sosial identitet

Gjennom en interaksjonistisk forståelse kan individers *identitet* beskrives som en forhandling mellom hvordan man plasserer seg selv i den sosiale verden og oppfatningen av hvordan andre mennesker ser på oss (Madsen 2006). Med andre ord er identiteten i stor grad sosialt fundert, da den alltid vil defineres gjennom vår samhandling med og relasjoner til andre mennesker (ibid). Etter denne forståelsen vil identiteten i likhet med sosiale roller være *flerfoldig* og *situasjonsavhengig*, og fortone seg som en sosial prosess, med små eller større justeringer og endringer underveis i livsløpet. Disse endringene vil imidlertid enten være så små eller gå over så lang tid at identiteten fremstår som relativt fast for de fleste (Trost og Levin 2005:148). Identitet kan dermed ikke velges fritt, men er i stor grad betinget av de sosiale kontekster og prosesser vi inngår i. Mead (1934:135) beskriver hvordan det han kaller *selvet* oppstår ”in the process of social experience and activity”. Selvet utvikler seg som et resultat av hvordan individet forholder seg til denne prosessen og til andre mennesker som inngår i denne prosessen (ibid).

Med andre ord dannes identiteten gjennom erfaringer og opplevelser, hvor ulike væremåter og omgangsformer *internaliseres* i oss – det vil si at vi gjør dem til vår egne (Bø og Schiefloe 2007:124). Personer som er viktige bidrag i disse identitetsprosessene, omtaler Mead (1934) som *signifikante andre*. Videre dras et skille mellom et individuelt og et sosialt *selv*, hvor det individuelle selvet omtales som et *jeg* som handler på spontant grunnlag (Mead 1934:173-178). Det sosiale selvet blir på den andre siden beskrevet som et *meg* som preges av våre erfaringer, deriblant andre menneskers reaksjoner og samfunnets normer. Selvet dannes dermed på bakgrunn av de konstante utvekslingene mellom dette jeget og meget (ibid). For LAR-deltakernes del kan man se for seg hvordan deres sosiale identitet til dels har blitt formet av miljøet de har hatt tilhørighet i, og dels gjennom andre menneskers reaksjon på deres adferd som rusavhengig. Når de kommer inn i tiltaket vil de sannsynligvis møtes med andre forventninger og tilbakemeldinger på deres adferd, som dermed blir med på å justere deres opplevelse og forståelse av hvem de er. Det samme gjelder når de ideelt sett beveger seg over i det ordinære arbeidslivet, hvor lignende forventninger og reaksjoner vil forekomme.

Goffman (1963) skiller mellom *sosial*, *personlig* og *egenopplevd identitet*. Den sosiale identiteten eksisterer i form av andre menneskers førsteinntrykk og overfladiske oppfatning av hvem vi er. Den personlige dannes på bakgrunn av en dypere kjennskap til individets livshistorie, egenskaper og erfaringer. For LAR-brukere i arbeidstrening vil muligens skillet mellom sosial og personlig identitet utfolde seg i løpet av prosessen. Fra de starter vil deres identitet preges av sosiale forventninger og fordommer ovenfor gruppen av tidligere rusavhengige, men over tid blir man bedre kjent og individuelle egenskaper og særegenheter kommer mer til syne. Summen av disse identitetene beskrives som en egenopplevd identitet⁵ (Goffman 1963:105). Denne er gjenstand for endring og henger tett sammen med vedkommendes refleksive holdning til seg selv og sine omgivelser.

Identitetsdannelsen kan beskrives som en høyst refleksiv prosess (Giddens 1996:67-71). Det vil si at måten vi opplever og framstiller oss selv på endres i takt med hvem vi omgås og identifiserer oss med. Har man over tid tatt del i et rusmiljø for deretter å skulle tre ut av dette, kreves det også at identiteten endres. Men gitt at identiteten betinges av ytre sosiale forhold har ikke individet selv fullstendig kontroll over denne endringsprosessen. På samme måte som identitetsdannelsen er også identitetsendring sosialt forankret og betinget. I tillegg kan store endringer i miljø medføre et brudd i identitetsdannelsen, hvor personens 'biografi' blir så endret at vedkommende mister følelsen av tilhørighet og selvintegritet (Giddens 1996:69). Et slikt brudd innebærer usikkerhet ovenfor hvem man er og hvor man hører til, noe som ofte preger tidligere rusavhengige idet de skal etablere et rusfritt liv. Nye sosiale miljøer kan fremkalle ambivalente følelser som bidrar til å forsterke behovet for å gjenopprette en mer helhetlig og varig selvidentitet.

Stigma og avvikeridentitet

Stigmatisering forekommer når spesifikke egenskaper ved et menneske gjør at vedkommende blir sosialt nedvurdert og stemplet som unormal, diskreditert og avvikende – som bærer av et *stigma* (Goffman 1963:3). Et stigma kan være både kroppslige eller personlige karaktertrekk som avviker fra det som anses som normalt. Denne *uønskede annerledesheten* (ibid:5) gjør at bæreren av stigmaet behandles som en avviker, enten det er gjennom ekskludering, frykt, sinne eller medlidenhet og nedvurdering. Rusavhengighet er eksempel på et stigma som kan identifiseres gjennom både kroppslige og adferdsmessige kjennetegn. Man forventer en

⁵ *ego identity*

bestemt adferd og i mange tilfeller også et bestemt utseende i forbindelse med rusavhengige. Enkelte av disse kjennetegnene kan henge igjen også etter at vedkommende er blitt rusfri, noe som vanskeliggjør tilværelsen for mange tidligere rusavhengige.

Stigmaet preger på denne måten selvidentiteten, fordi reaksjoner og forventninger fra omgivelsene tilsier at vedkommende er en avviker som bærer på en uønsket annerledeshet (Goffman 1963:5). Selv om vedkommende selv ikke lenger opplever å være avvikende i sin adferd, vil tilbakemeldingene fra omgivelsene tilsa noe annet (ibid:106-107). Samtidig kan enkelte prosesser gjøre individet i stand til å fjerne seg fra og gradvis løsrive seg fra stigmaet. For eksempel kan det tenkes at en tidligere rusavhengig identifiserer seg mindre med sine medstigmatiserte og mer med folk i gruppen av *ikke-stigmatiserte* jo lenger ut i en rehabiliteringsfase vedkommende kommer (Goffman 1963:106-108). Denne identitetsforskyvningen kan imidlertid være årsak til en viss *ambivalens* (ibid), da man på mange måter ”faller mellom to stoler” ved å ta avstand fra sin inngruppe samtidig som man nærmer seg og søker innpass i utgruppen.

Symbolske byrder

Måten dagens samfunn er oppbygd på gjør at man nærmest er tvunget til å forholde seg til ulike sosiale systemer, og da især utdanningssystemet og arbeidslivet (Bauman 2005:24-25). Har man ikke forutsetninger for å fungere innenfor disse systemene, vil man ende opp som ekskludert og utenforstående fra det som benevnes som et normalt liv. Bauman (2005) hevder at institusjonene i det moderne samfunnet holder sine borgere i et jerngrep. Dersom man ikke evner å innrette seg etter inkluderingsprinsippene vil man ende opp som utstøtt og ekskludert. Disse overflødige og utstøtte individene blir ifølge Bauman (2005:74-75) betraktet som *menneskelig avfall*, hvis samfunnsfunksjon begrenser seg til å være et økonomisk og sosialt hodebry. I takt med at selvrepresentasjon blir viktigere for vår sosiale og personlige identitet (Giddens 1996), blir det også mer utfordrende for de som avviker fra normalitetsforventningene å skulle innpasse seg. Man ender opp som ’sosialt hjemløs’ (Bauman 2005:21) dersom man ikke får oppleve tilhørighet i et fellesskap, og heller ikke blir møtt med forventninger om å skulle bidra.

Marthinsen (2003:127) omtaler slike marginaliserte posisjoner som *symbolske byrder*, som en negativ motsetning til Bourdieus (2007) symbolske kapital-begrep. Med symbolske byrder menes at bestemte identiteter og levemåter miskjennes og fører til stigmatisering av

vedkommende. Spesielt vil sosialklienter kunne oppleve å få slike byrder festet til seg, idet de trer inn i rollen som klient, hjelpetrengende eller på andre måter avhengig av støtte fra det offentlige hjelpeapparatet (Marthinsen 2003:127). Levemåter som bryter med det som allment anerkjennes som 'bra' eller 'riktig' livsførsel betraktes som negative og mindre verdt (Marthinsen 2003:132). På den andre siden kjennetegner *symbolske goder* egenskaper som gir anerkjennelse og aktelse, eller stiller vedkommende foran i rekken på andre måter. Denne gjennomgangen har vist hvordan sosiale roller og sosial identitet betraktes som forankret i våre forbindelser og samhandling med andre mennesker. Dette gjelder i positiv så vel som negativ utstrekning, og når man i større eller mindre grad anerkjennes eller miskjennes for den man er eller oppfattes som å være. Det følgende vil se nærmere på hvordan sosiale relasjoner og nettverk innvirker på sosial posisjon så vel som på mulighetene for å endre denne. Først en introduksjon av sosial kapital-feltet, etterfulgt av en nærmere redegjørelse av hvordan begrepet anvendes i denne studiens sammenheng.

3.4 Sosial kapital

Fellesnevneren for utviklingen av all teori om sosial kapital er en forståelse av mellommenneskelige forholds verdi (Field 2008:1). I ordet kapital ligger det implisitt at vi har med omsettbare ressurser å gjøre, og begrepet *sosial kapital* kan dermed forstås som en økonomisk oppfatning av sosiale forhold (Bø og Schiefloe 2007). Det er imidlertid en lite håndfast kapitalform, som ikke måles etter hva den enkelte *har* av direkte verdier, men i verdifulle relasjoner og sosiale bånd *mellom* mennesker (Svendsen og Svendsen 2006:39). Like fullt kan sosial kapital innbefatte alt fra helt konkrete sosiale ressurser, som når man får hjelp av en venn til å flytte, til mer abstrakte mål som for eksempel en befolknings tro på politikere. ”Med sosial kapital menes tillit, sosiale normer og deres håndheving, sosiale nettverk preget av gjensidighet, og engasjement for fellesskapets beste” (Hvinden 2005:17). Gjennom etablering av tette relasjoner så vel som løsere forbindelser til andre mennesker styrkes våre sosiale ressurser. Samfunnsstrukturen styrkes også når graden av tillit, fellesskap og samarbeid er høy blant befolkningen. Sosial kapital kan altså betraktes som verdifullt for enkeltindividet, og som en kollektiv ressurs (Putnam 2001:19-20). Denne studien fokuserer imidlertid fokus på individers sosial kapital, forstått som mengden av og kvaliteten på de sosiale ressurser den enkelte har tilgang på gjennom sitt nettverk. Spesielt tre bidrag har fått stor innflytelse innenfor sosial kapital-feltet i sosiologisk sammenheng, henholdsvis Robert Putnam, Pierre Bourdieu og James S. Coleman (Bø og Schiefloe 2007). Disse vil utbroderes, men først en titt på den sosiale kapitalens mørkere side.

Negativ sosial kapital

Forbindelser mellom mennesker kan altså forvaltes og investeres som verdier. Når det er sagt ser man også at mellommenneskelige relasjoner kan ha uønskede eller skadelige konsekvenser – det blir en *negativ sosial kapital* (Putnam 2001:22; Field 2008:79). På generell basis kan man si at det er en negativ konsekvens dersom den sosiale kapitalen forbeholdes de velstående i samfunnet. Mer spesifikt kan man se hvordan enkelte gruppers sosiale aktivitet har negative utfall, som for eksempel kriminelle miljøer og rusmiljøer (Field 2008:92). Nå kan det imidlertid diskuteres hvorvidt den sosiale kapitalen kan kalles negativ, det er jo ikke nødvendigvis sånn at de som bedriver organisert kriminalitet ser på sine forbindelser som utelukkende negative. Field (ibid) skiller mellom nettverk som genererer positive utfall for både de som inngår og omgivelsene, og nettverk hvor konsekvensene er negative for de fleste, selv om medlemmene kan se det annerledes. Rusmiljøer kan plasseres i sistnevnte kategori. Man finner utvilsomt sosial kapital innenfor rusmiljøet, i form av samhold, respekt, vennskap, forståelse, informasjonsdeling og samarbeid. Samtidig er de negative elementene overskyggende. Overdosedødsfall, generelt svekket psykisk og fysisk helse, kriminalitet, fattigdom og tigging er eksempler på utbredte individuelle og samfunnsmessige problemer knyttet til rusavhengighet (Helsedirektoratet 2010).

Med bakgrunn i ulike studier gjort på subkulturer, gatekulturer og motstandskulturer⁶ har Sandberg og Pedersen (2007) utviklet begrepet *gatekapital*, for å forstå hva slags kunnskap og kompetanse som tilegnes verdi blant mennesker som lever på gata. Nærmere bestemt tar deres studie for seg ungdommene som oppholder seg langs Akerselva i Oslo, hvor de lever primært av å selge narkotika. I gatekapital inngår både sosial og kulturell kompetanse som anerkjennes og kan omformes til makt og status i miljøet ved elva – hvor alt fra respekt og aktelse til klær, kroppsspråk og talemåte har en egen verdi (Sandberg og Pedersen 2007:72-81). Et viktig poeng ved gatekapitalen er imidlertid at den er *feltspesifikk* (ibid:82), det vil si at dens verdi kan ikke overføres til andre sosiale felt. Et *sosialt felt* er et konkret og avgrenset nettverk hvor bestemte regler, verdier og interesser er gyldige, og hvor deltakerne konkurrerer om hevdelse og aktelse i et hierarki (Bourdieu 2007:111-112). Hva som anerkjennes og tilkjennes verdi bestemmes ut ifra de verdier og spilleregler som rår, noe som vil variere mellom ulike felt. Dermed kan man også snakke om en feltspesifikk sosial kapital i rusmiljøet, hvor visse

⁶ Whyte 1943; Willis 1978; Anderson 1999 og Bourgois 1995 fremheves spesielt i Sandberg og Pedersens bok

egenskaper, kunnskaper og omgangsformer anerkjennes, mens andre tillegges mindre verdi og relevans. Poenget er at idet man beveger seg utenfor det spesifikke feltet vil kompetanse fra gata eller rusmiljøet tvert imot virke stigmatiserende og ekskluderende (Sandberg og Pedersen 2007:30). Kunnskap om kjøp og salg eller anskaffelse og bruk av narkotika har svært begrenset verdi på andre sosiale felt – tvert imot vil det karakteriseres som negativ sosial kapital i de aller fleste sammenhenger.

Problematisering av kapitalbegrepet

I dag nærmest florerer kapitalbegrepene i sosiologiske tekster, og mye har skjedd siden Adam Smith og Karl Marx diskuterte ideen om kapital (Lyngstad 2009). Listen over mer eller mindre spesifikke kapitaltyper som er blitt introdusert de senere årene er lang, og man kan stille spørsmål ved nytten av stadig nye begreper. Bidrar de til større forståelse av de sosiale fenomener som studeres? Bruk av slike begreper skaper uansett et behov for å forklare hvordan og hvorfor man bruker de, og hva slags mening de innebærer i sammenhengen. Samtidig har kapitalbegreper en *samlende* funksjon som kan være nyttig, ved at de omfavner et knippe relativt like begreper som ellers måtte blitt benyttet (ibid). Å bruke sosial kapital som både begrep og tema i denne studien fører med seg noen utfordringer, da også dette kapitalbegrepet blir anvendt på nokså forskjellige vis. Likevel finner jeg det nyttig å bruke 'samlebegrepet' sosial kapital fordi det innbefatter i *ett* begrep mye av det man ellers måtte ha beskrevet som ressurser, ferdigheter, støtte, kompetanse, tillit, gjensidighet og så videre. Men den største fordel med sosial kapital er etter min mening hvordan begrepet overfører den økonomiske forståelsen av markedsverdi til sosiale forhold. Den opprinnelige betydningen av ordet *kapital* var ikke forbundet med penger, men betyr 'det øverste' eller 'det fineste' (Christie 2009:56). For hva er vel mer verdifullt og satt pris på enn de sosiale aspektene ved livet? Det at man kan se for seg sosiale relasjoner og ressurser som verdier som kan *tilegnes*, *forvaltes*, *byttes*, *omsettes* og *investeres*, sørger etter min mening for en bredere forståelse av sosiale prosessers konkrete og symbolske *verdi*.

Sosiale bånd eller bruer

En av de som i stor grad har bidratt til konseptets brede appell er statsviteren Robert Putnam (2001). Putnam ser sosial kapital som gevinstene av kollektivt samarbeid og samhold, og er spesielt opptatt av effektene på samfunnsmessige og økonomiske plan (Hvinden 2005). Siden forholdene som her skal diskuteres først og fremst orienterer seg rundt individnivået vil den

videre framstillingen konsentreres om Coleman og Bourdieus tilnærminger. Disse forholder seg til sosial kapital først og fremst som en relasjonelt målbar enhet mellom individer og grupper (ibid). Putnam har imidlertid introdusert en inndeling som er nyttig for å se hvordan sosial kapital omsettes på ulike måter i ulike sosiale felt. Han skiller mellom sosial kapital som *bånd* eller *bruer*⁷, hvor bånd referer til nære relasjoner mellom folk i relativt like posisjoner, og bruer viser til sammenkoblinger mellom ulike mennesker og grupper av mennesker (Putnam 2001:22-23). Sosiale bånd karakteriseres av at de binder folk sammen i et mer eller mindre lukket fellesskap, mens bruer fungerer mer som åpne forbindelser. Nå utelukker ikke nødvendigvis den ene formen den andre og kapitalfordelinger kan også forekomme overlappende. Skillet er likevel nyttig fordi det tydeliggjør hvordan bindende sosial kapital fungerer ekskluderende ovenfor utgrupper, mens bruer av sosial kapital har en mer åpen og inkluderende natur (ibid). Som det følgende vil vise tillegger Bourdieu båndtypen av sosial kapital mest betydning, mens Coleman i tillegg tar høyde for brutypen (Hvinden 2005). I det som følger vil henholdsvis Bourdieu og Colemans perspektiv utdypes ytterligere.

Bourdieu – kampen om knappe goder

Bourdieu har vært spesielt opptatt av å utarbeide begreper for hvordan samfunnsstrukturen kan forklares i skjæringspunktet mellom objektiv og subjektiv viten (Aakvaag 2008). Han omtaler samfunnsstrukturen som *det sosiale rom* (Bourdieu 2007:42), og i dette rommet plasseres den enkelte ut ifra sin objektivt målte *kapitalmengde*. Bourdieu (2004:21) definerer sosial kapital som faktiske og potensielle ressursene som finnes innenfor grupper av individer og som deles dem mellom. Disse relasjonene karakteriseres ved gjensidig bekjentskap og anerkjennelse. Mengden sosial kapital et menneske sitter på kommer an på størrelsen på og ressursene som ligger i vedkommendes nettverk, i form av både økonomisk, kulturell⁸ og sosial kapital (ibid). De ulike kapitaltypene gir makt og mulighet til å dominere i samfunnet, men er i stor grad ulikt fordelt mellom individer og samfunnsgrupper. Slik fungerer sosial kapital i likhet med de andre kapitalformene som ekskluderende og forsterkende på sosiale skiller. Ulike sosiale grupper holdes sammen av sosiale bånd, noe som innebærer at de er

⁷ Putnam anvender henholdsvis *bonding* eller *exclusive social capital* og *bridging* eller *inclusive social capital*

⁸ Økonomisk kapital er mer eller mindre håndfaste materielle goder, som kan omsettes i makt eller andre kapitalformer. *Kulturell* kapital innbefatter både dannelse og utdanning, i form av kunnskap om kunst og andre kulturelle uttryksformer, samt kompetanse på hva som er kulturelt akseptert og aktet atferd.

adskilte fra andre grupper. Innpass i gruppen krever langvarige investeringer, og krever at man har egenskaper som anerkjennes som verdifulle blant gruppens medlemmer.

Innenfor det sosiale rommet har man som nevnt en mengde sosiale felt (Bourdieu 2007:111-112), hvor bestemte kapitalsammensetninger verdsettes spesifikt ut ifra det aktuelle feltets definisjoner av hva som er 'rett og galt', 'bra og dårlig'. Det kan være store forskjeller fra et felt til et annet hvilke *praksiser* som anerkjennes og hvilke spilleregler som gjelder. Med praksiser menes omgangsformer og væremåter som verdsettes i ulike felt og som dermed legger føringer på interaksjonen (ibid:131-132). I kunstfeltet vil kunsthistorisk innsikt gi aktelse, mens den samme kunnskapen vil ha mindre verdi innenfor sportsfeltet. På samme måte er arbeidslivsfeltet og rusfeltet to motsetninger. I arbeidslivsfeltet verdsettes for eksempel pålitelighet, ansvarlighet og samarbeid, noe som kan hevdes å stå i kontrast til rusfeltets fokus på bruk, kjøp og salg av narkotika (Sandberg og Pedersen 2007). Hvert felt har sitt eget regelverk, et sett av spesifikke retningslinjer som Bourdieu (1996:71-72) kaller for feltets *doxa*. Doxa er de etablerte sannheter som feltets deltakere i stor grad tar for gitt, og som nykommere i feltet sosialiseres inn i. Jo større grad man har internalisert disse forestillingene om rett og galt, normalt og unormalt, jo mer fullverdig medlem av feltet er man. Når samfunnsstrukturen eller den gjeldende doxa i liten grad blir stilt spørsmål ved, handler det i følge Bourdieu (ibid) om at disse forestillingene *naturaliseres*. Det vil si at de som sitter på symbolsk makt i samfunnet sørger for at disse skillelinjene gjøres til selvfølgeligheter, som 'den naturlige tilstand'.

Sosial kapital gjøres tilgjengelig ved at individer gis innpass i grupper eller nettverk, og dermed får nytte godt av ressursene som gruppens kapitalsammensetning genererer (Bourdieu 2004). Innpass i sosiale grupperinger kommer imidlertid ikke av seg selv ifølge Bourdieu (2004), men krever ofte langvarige investeringer i nettverket. Hvor mye kapital man henter ut kommer med andre ord an på hva man har mulighet til å legge inn. For Bourdieu (1996) vil ikke strukturene for kapitaltildeling være mulig å endre nevneverdig på, da dette i første omgang forutsetter en historisk avdekking og bevisstgjøring av deres eksistens og kraft. Som nevnt gjør doxa at skillelinjer oppfattes som naturlige, noe som gjør de vanskelige å både avdekke og overskride. Ut ifra dette perspektivet er altså ikke alle forunt å øke sin sosiale kapital nevneverdig, da sosial kapital anses for å være innkapslet i mer eller mindre lukkede sosiale enheter (Hvinden 2005). Denne tilnærmingen kan forstås som kritisk i den forstand at

sosial kapital framstilles som et gode forbeholdt de ressurssterke og privilegerte i samfunnet (Field 2008).

Habitus

Habitus beskriver et individs nedarvede, innlærte og kroppsliggjorte preferanser som i stor grad varer over tid (Bourdieu 2007:92). Nedarvet fordi disposisjoner i stor grad går i arv, innlært fordi vi sosialiseres til å foretrekke mye av det samme som våre foreldre, og kroppsliggjort fordi vår habitus i stor grad preger hva vi gjør og hvordan vi tenker oss. Habitus vil kunne beskrives som vår *sosiale bagasje*, som innbefatter våre sosiale og kulturelle preferanser. Denne bagasjen former hvilke holdninger og verdier vi anerkjenner og foretrekker. Samtidig ligger det noe annet og *mer* i habitusbegrepet, ved at Bourdieu (ibid) omtaler den som *kroppsliggjort*, som man i motsetning til en bagasje ikke kan legge fra seg ved behov. Habitus er en ufravikelig del av vår personlighet, tankegang og praksis. Selv om slike preferanser endres gjennom livsløpet og formes av våre erfaringer, er det ifølge Bourdieu (2007:108) snakk om *trege strukturer* som det krever en langvarig og bevisst innsats for å endre. Uavhengig av endring i livssituasjon bærer vi disse egenskapene med oss, som latente og kroppsliggjorte karaktertrekk.

Ideen om habitus er spesielt interessant i forhold til arbeidstrening, fordi man i denne prosessen fokuserer mye på å hente fram igjen og bygge på de uutnyttede ressursene individet bærer på. I tillegg vil man ha fokus på å tilegne seg ny kompetanse, da mange i målgruppen har er praksis som ikke er forenlig med den som forventes i arbeidslivet. I så måte vil deres habitus virke begrensende, fordi den i stor grad strukturerer vår evne til å orientere oss i det sosiale landskapet. Habitus gjenspeiler på mange måter den posisjonen i det sosiale rom som vi ble født og sosialisert inn i, og i den grad den omformes, vil det skje langsomt og kreve langvarige investeringer i andre sosiale felt enn de vi i utgangspunktet var ment å 'passe inn' i. Sagt på en annen måte vil den LAR-deltakeren som ble født inn i en familie av rusavhengige, hvor det å droppe ut av skolen i tidlig alder ble akseptert, og hvor man først om fremst sosialiserte seg med andre sosialklienter, ha andre forutsetninger enn den LAR-deltakeren som har fullført videregående og har foreldre med høyere utdanning, men havnet i rusavhengigheten på grunn av et uheldig feilskjær. Slik kan habitusbegrepet bidra til en forståelse av hvorfor ulike folk kan få så forskjellig utbytte av et i utgangspunktet likt tiltak.

Coleman – utilsiktet biprodukt av samhandling

Coleman (1990) bruker på lik linje med Bourdieu (2004) sosial kapital som en fellesbetegnelse på ulike sosiale *ressurser* festet til sosiale *relasjoner* innenfor en sosial *struktur*. Coleman (1988:98) forstår sosial kapital som mulighetsskapende, fordi ulike sosiale ressurser gir oss muligheter som vi ikke kan oppnå på egen hånd. Han legger vekt på ressurser i familierelasjoner og lokalsamfunn, og ser den sosiale kapitalen som et utilsiktet biprodukt av målrettede, rasjonelle handlinger (ibid:312). Der Bourdieu ser kapitalen som bevisste investeringer i maktkamper innenfor avgrensede sosiale felt, anser Coleman (1990) at den er tilgjengelig i alle mellommenneskelige forbindelser på tvers av sosiale strukturer. Det er altså ikke bare gjennom gjensidighetsforhold i vår nærmeste sfære, men *i alle slags relasjoner* at sosial kapital kan erverves (ibid). I dette perspektivet oppfatter man altså ikke sosial kapital som noe potensielt ekskluderende, men tvert imot en kilde til sosial samarbeid og inkludering på tvers av grupper (Field 2008). Samfunnsstrukturen legger også i Colemans (1990) øyne føringer på aktørene, men i rommet mellom struktur og handling foretar individene rasjonelle og nyttemaksimerende valg. Forutsetningen for kapitalervervelse blir dermed at individene finner det *rasjonelt* å samarbeide og på andre måter investere i fellesskapet (Coleman 1990).

Rasjonelle individer vurderer sosiale relasjoner ut ifra egennyttens det gir å inngå i disse, og den sosiale kapitalen er den utilsiktede konsekvensen av slike handlinger (ibid). Man vil kunne forvente å få gjengjeldt tjenester dersom man hjelper noen, samtidig som normer og gjensidig tillit forsterkes gjennom hjelpsomme handlinger. Dette vil ifølge Coleman være likeså gyldig blant grupper i marginale samfunnsposisjoner. Blant annet fant han at barn og unge som bodde i ressurssterke lokalsamfunn hadde bedre skolerresultater enn de som ikke gjorde det (ibid:300). Spesielt gjaldt dette barn av personer med marginal etnisk eller sosial bakgrunn. Slik bidrar dette perspektivet til en forståelse av sosiale relasjoners betydning for marginaliserte personer og grupper. Ikke bare med hensyn til begrensninger og vedlikehold av skillelinjer, men også i forhold til utsatte gruppers inkluderingsmuligheter. Både nære og løsere relasjoner kan bidra til deling av informasjon, hjelp og støtte, og spesielt forbindelser på tvers av samfunnsstrukturer kan være nyttig for marginaliserte gruppers kapitalervervelse (Hvinden 2005). Granovetter (2001) vektlegger verdien av svake bånd⁹, fordi bekjentskaper fjernt fra vår egen samfunnsposisjon i større grad kan bidra med ny informasjon og kunnskap. Granovetter (ibid) studerte spesielt virkningen av løsere forbindelser i forbindelse med

⁹ *the strength of weak ties*

jobbsøking, og fant at det ofte er mer verdifullt å kjenne noen i andre nettverk enn i sitt eget. Dette fordi nærmere forbindelser som regel har relativt lik sosial posisjon som en selv, mens fjernere bekjenskaper sannsynligvis kan bidra med tilgang til ny informasjon og andre ressurser enn de man allerede disponerer.

3.5 Teoretisk oppsummering

LAR-deltakere i arbeidstrening inngår i en prosess hvor de beveger seg mellom ganske ulike sosiale felt og samfunnsstrukturer. Deres utgangspunkt er en stigmatiserende og lite verdsatt posisjon i rusmiljøet, som de har forlatt til fordel for et liv i rusfrihet. Arbeidstreningen utgjør i neste omgang et midlertidig og konstruert felt hvor deres sosiale og arbeidsmessige fungering kartlegges og rustes opp. Her blir relasjoner et sentralt element som bidrar til identitetsdannelsen og innlæring av ferdigheter og kompetanse. Grunnlaget som legges i tiltaket er ideelt sett ment å gjøre deltakerne i stand til å komme seg over til arbeidslivsfeltet. Disse overgangene er visualisert nedenfor. Mulighetene for innpass i ethvert nytt felt begrenses av visse faktorer, samtidig som andre faktorer skaper økt forutsetning for inkludering. Den sosiale kapitalen er infiltrert i alle disse prosessene, som mulighetsskapende så vel som begrensende. Det vil derfor være interessant å se nærmere på LAR-deltakernes beholdning og bruk av sosial kapital med utgangspunkt i de teoretiske perspektivene presentert her.

RUSFELTET → ARBEIDSTRENINGSFELTET → ARBEIDSLIVSFELTET

4 METODE

”Viten skaper ikke seg selv” (Nygaard 2009:11). Forskningsprosessen opplevdes på mange måter som en innholdsrik reise; fra den optimistiske forberedelsesfasen, via en frustrerende rekrutteringsfase, til den spennende datainnsamlingsfasen, og til slutt den arbeidsomme men først og fremst givende databehandlingsfasen. Av konkrete metoder har henholdsvis gruppeintervju, individuelle dybdeintervju, nettverkskart og deltakende observasjon vært i bruk. De ulike metodene og prosessen gjennomgås systematisk i dette kapitlet, akkompagnert av mine forskningsmessige erfaringer og refleksjoner. Men aller først plasseres studien i det samfunnsvitenskapelige forskningslandskapet og valget av case redegjøres for.

4.1 Vitenskapsteoretisk tilnærming

Denne studien søker å forstå sosial kapitalens rolle i arbeidstreningen gjennom en fortolkningsprosess, i tråd med en *hermeneutisk* vitenskapstradisjon (Fredslund 2009:75). Her blir forståelsen av fenomenet til gjennom en sirkulær prosess– også kalt *den hermeneutiske sirkel*¹⁰, hvor man veksler mellom å betrakte og tolke helheten og delene. Det foregår en utveksling mellom forskerens *forforståelse* og den *forståelse* som oppstår, og denne forhandlingen bidrar til å utvide forståelseshorizonten utover i prosessen (ibid:78). Forforståelsen gjør at man ikke kan være fullstendig objektiv, men denne kan åpnes opp gjennom møter med andre menneskers beskrivelser av samme fenomen (ibid:84). Her blir det viktig å prøve å sette seg inn i andres situasjon og forstå vedkommendes opplevelser og synspunkter (ibid:87). I tillegg bør de spørsmål man stiller være mest mulig åpne og det vil lønne seg å være seg bevisst spørsmålets strukturerende effekt – hvilke føringer legger spørsmålene på svarene som produseres? Disse metodiske prinsippene har blitt lagt til grunn og har etter min mening bidratt til å øke prosjektets kvalitet.

Hermeneutikken er nært beslektet med den *fenomenologiske* tradisjonen som studerer menneskers bevissthet og erfaringsverden (Harste og Mortensen 2000:198). Alfred Schütz lanserte herunder begrepet *livsverden*, som betegner den virkeligheten vi erfarer gjennom hverdagslige samhandlinger (ibid:200). Her utvikles en felles rasjonalitet som overskrider våre subjektive oppfatninger – eller som Schütz beskrev det: ”under havet mødes alle øer” (ibid:201). Handlinger kan dermed ikke forstås som fullstendig subjektive, men i lys av den

¹⁰ Fredslund (2005) tar utgangspunkt i Hans-Georg Gadamer (1960) filosofiske verk *Wahrheit und Methode*

sosiale sammenhengen de inngår i. Forskeren bør derfor forsøke å forstå fenomener ut ifra menneskers bevissthet rundt disse, ved å kartlegge deres erfaringer, opplevelser og betraktninger om de tema man vil skaffe seg viten om (Sohlberg og Solhberg 2007:67). Ifølge Shütz' elever Berger og Luckmann (1966:78-79) skapes den sosiale virkelighet gjennom tre prosesser som hele tiden pågår i menneskers hverdagsvirkeligheter: 1) eksternalisering – samfunnet konstrueres gjennom menneskelige samhandlinger, 2) objektivering – samhandling skaper en felles forståelse og varige samfunnsinstitusjoner, 3) internalisering – individene sosialiseres inn i denne virkeligheten.

Man ser at det dreier seg om dialektiske forhold eller toveisprosesser – samfunnet former menneskene samtidig som menneskene former og omformer samfunnet. Dette sosialkonstruktivistiske perspektivet bidrar til en forståelse av hvordan mening skapes gjennom individers interaksjon (Larsen 2009:132-133). Vår påvirkningskraft på samfunnet er reell, men forutsetter at vi har kunnskap om hvordan denne virkeligheten har blitt konstruert (Berger og Luckmann 1966). Overført til denne studien kan man si at arbeidsmarginaliserte kan integreres i arbeidslivet, forutsatt at man har kunnskap om hva som begrenser og styrker disse prosessene. Denne studiens mål er å skaffe mest mulig informasjon om prosessene som foregår gjennom et fenomenologisk utgangspunkt, som gir rom for en forhandling mellom empiri og teori. Videre bidrar en hermeneutisk tilnærming til at informantenes virkelighetsbeskrivelse kan tolkes og frambringe en forståelse av deres livsverden (Sohlberg og Sohlberg 2007:54). Datainnsamlingsmetodene blir verktøyene som brukes for å innhente den aktuelle informasjonen.

Kvalitativ metode

Metodevalg bør først og fremst bestemmes ut ifra hva man ønsker å undersøke (Ringdal 2001; Repstad 2007), og i denne studiens tilfelle var en kvalitativ strategi mest aktuell. Dette av tre årsaker: For det første består oppgavens case av et lite miljø med relativt få personer, noe som utelukker kvantitative opplegg, men egner seg godt for å gjennomføre kvalitative studier. For det andre ønsket jeg å ta utgangspunkt i deltakernes opplevelser av de sosiale aspektene ved å være i arbeidstrening og deres refleksjoner rundt sosiale ressurser. Kvalitative metoder egner seg godt for å komme nærmere det man studerer og frembringe dypere forståelse av enkeltmennesker og gruppers situasjon (Ringdal 2001:107-108). Spesielt gjelder dette for marginaliserte grupper i samfunnet, som gjerne utsettes for fordommer og stigmatisering på grunn av manglende kunnskap og forståelse fra majoritetsbefolkningens

side (Goffman 1963). For det tredje hadde jeg ikke en bestemt teoretisk hypotese som utgangspunkt, men ønsket derimot å tolke de teoretiske perspektivene parallelt med datainnsamlingen – i en *induktiv* tilnærming til problemstillingen (Ryen 2002:29). Det vil derfor være rimelig å hevde at en kvalitativ innfallsvinkel genererer nyttig og relevant kunnskap om deltakere i arbeidsrettede tiltak sin livsverden.

4.2 Metodisk design

Studien som foreligger er en såkalt case-studie som søker å beskrive og forstå et samtidfenomen innenfor dets rette kontekst, hvor sammenhengen mellom fenomenet og konteksten er interessant i seg selv (Yin 1994:13). Case-studiet egner seg for å skape kunnskap om *hvorfor* eller *hvordan* noe foregår, og spesielt i forbindelse med hendelser forskeren har lite kontroll over (ibid:9). For å gjøre så tar man utgangspunkt i et eller flere konkrete tilfeller av det fenomenet man ønsker å undersøke, og studerer dette nøye ved hjelp av ulike datainnsamlings- og analysemetoder (ibid:14). I jakten på å få belyst studiens problemstilling var det naturlig å ta for seg et bestemt arbeidstreningstiltak og forsøke å skaffe til veie mest mulig informasjon om dette. Herunder var deltakernes erfaringer spesielt interessante, men også tiltaket som kontekst og de ulike fenomenene som kan knyttes til arbeidstreningprosessen.

Valg av case

Relativt tidlig i masterstudiet ble det klart for meg at arbeidsinkludering var et aktuelt tema innenfor mine sosiologiske interesseområder; marginalisering, integrering og samhandlingsteori. Jeg undersøkte hva som fantes av arbeidsinkluderende tiltak og tok på bakgrunn av dette kontakt med et kommunalt foretak som arrangerer ulike arbeidsmarkedstiltak, for å diskutere mulige prosjekter. I den forbindelse fikk jeg vite at det var bestilt en evaluering av et LAR-tiltak som skulle gjennomføres av en ekstern forskningsinstitusjon. Gjennom dette evalueringsprosjektet fikk jeg muligheten til å samarbeide om deler av datainnsamlingen, jeg fikk ansvar for rekruttering av informanter, jeg fikk delta på spennende møter og presentasjoner, og jeg fikk ikke minst være med på å skrive evalueringsrapporten. Mitt bidrag til rapporten har vært å formidle deltakernes opplevelse av tiltaket, i tillegg til noe av tematikken rundt arbeidstrening som sosial trening som denne studien har undersøkt. Evalueringsprosjektet pågikk parallelt med mitt masterprosjekt og bidro med mange lærerike erfaringer som jeg opplevde at beriket min egen studie.

Datainnsamlingen ble på mange måter et samarbeidsprosjekt, hvor evalueringen hadde en bred innfallsvinkel, mens min masteroppgave hadde sitt utgangspunkt i en smalere problemstilling. Ved å være såpass delaktig i evalueringsprosjektet fikk jeg en helhetlig innsikt i tiltakets virke, som jeg kanskje ikke ville fått i like stor grad ved å kun fokusere på egne forskningsspørsmål. Samtidig var det åpenbart et par utfordringer med å ha denne 'dobbelrollen', hvor jeg den ene dagen var på arbeidstreningsplassens møterom og presenterte foreløpige funn fra evalueringen, mens jeg senere samme uka var inne og gjorde observasjoner til masterprosjektet. Men fordi disse rollene var ganske tett forbundet, opplevde jeg ikke at de ble konfliktfylte eller motstridende på noen måte, og dermed heller ikke så forvirrende. Alle deltakere og ansatte var dessuten godt informert om min agenda hele veien, både som masterstudent og som medhjelper på evalueringen. I forbindelse med intervjuer ble det bedt om samtykke til at informasjonen ble brukt både i en evaluering og en masteroppgave, og ved begynnelsen av hvert intervju forklarte jeg min rolle og hva som var mitt fokus.

4.3 Utvalg

Studiens utvalg består av åtte deltakere, hvorav fire er aktive¹¹ og fire er tidligere deltakere og halvparten er kvinner mens halvparten er menn. Gjennomsnittsalderen på utvalget er 39 år. I tillegg må de tre personer som er internt ansatte i tiltaket medregnes i utvalget, henholdsvis to arbeidsledere og en sosialkonsulent. Disse utgjorde datainnsamlingens kjerne og framskaffet mesteparten av informasjonen som er gjenstand for studiens analyse og drøftning. Tre eksterne samarbeidspartnere, henholdsvis AB¹²-konsulent, Nav-konsulent og LAR-konsulent, kan beskrives som tilleggsinformanter.

Rekruttering

Rekrutteringen til og gjennomføringen av intervjuene kan deles inn i tre distinkte faser. Førstegangskontakt ble gjort ved at jeg kontaktet tiltakets sosialkonsulent og satte opp en intervjuavtale med henne. I den forbindelse fikk jeg omvisning på arbeidstreningsplassen og videre kontaktinformasjon til henholdsvis Nav og Arbeid med bistand. Disse tre intervjuene, samt et intervju med en LAR-konsulent som ble utført noe senere, utgjorde en *grunnundersøkelse*. Gjennom denne orienterte jeg meg i feltet og samlet informasjon som var

¹¹ Med 'aktiv' deltaker menes kun at disse deltok i tiltaket på tidspunktet hvor intervjuene ble gjennomført. I mangel på bedre uttrykk blir dette brukt gjennomgående i framstillingen.

¹² Arbeid med bistand

nyttig i forhold til å planlegge hoveddelen av datainnsamlingen (Repstad 2007:80). Andre intervjufase begynte med et gruppeintervju med arbeidsgruppen i tiltaket og et gruppeintervju med tre aktive deltakere, ledet av evalueringsforsker med innspill fra meg. Dette var første møte med deltakerne, og jeg fikk en liten periode senere avtalt individuelle intervjuer med disse tre samt ytterligere én aktiv deltaker. På dette tidspunktet hadde de fleste av de møtt meg et par ganger og de var alle villige til å bidra. I rekruttering til kvalitative intervjustudier brukes ofte såkalte strategiske utvalg (Tjora 2009). Med dette menes at informantene er valgt ut på bakgrunn av at de forventes å ha relevant informasjon å bidra med, i forhold til det tema som det som forskes på (ibid).

Videre skriver Tjora (2009:69) at det noen ganger sier seg selv hvem som skal intervjues, fordi det er relativt få personer å ta av, noe som i stor grad var tilfelle i min rekrutteringsprosess. På arbeidstreningsplassen var ni av ti deltakerplasser besatt, men på tiden jeg var inne hos de var det bare fem som ble ansett som stabile deltakere. Det vil si at om lag halvparten av ulike årsaker hadde ustabil oppmøte, og de ansatte jobbet med å vurdere hvorvidt de burde utskrives av tiltaket eller ei. Det kunne være flere årsaker til at de ikke fungerte i tiltaket, for eksempel at de ikke hadde god nok ruskontroll, eller at de ikke taklet forventningene og kravene som ble stilt om å vise ansvar og så videre. Deltakerne jeg intervjuet hadde noenlunde stabilt oppmøte og fungerte bra i arbeidssituasjonen. Likevel var det også et par av disse som var borte enkelte dager og perioder, noe som sier litt om hvor sårbar og lite stabil målgruppa er i utgangspunktet. Forskningsmessig vil det være et problem dersom man kun får informanter som veldig positive og veltilpasset i utgangspunktet, da disse bidrar med lite nyansert informasjon (Repstad 2007:59). Selv om informantene var de relativt sett mest veltilpassede, fikk jeg imidlertid også tak i en del nyanser mellom disse som var interessante. En av de jeg intervjuet var dessuten forholdsvis 'nyansatt' med kun tre ukers fartstid på arbeidstreningsplassen, og vedkommende bidro dermed med et innblikk i hvordan det opplevdes å komme inn i gruppen som ny og ukjent. I tillegg var det nyttig å møte tidligere deltakere som hadde hatt ulike utfall og dermed også ganske forskjellig syn på hva de satt igjen med etter endt deltakelse, og som kanskje opplevde enda større frihet til å uttale seg som de selv ville.

En tredje rekrutteringsfase gikk altså ut på å rekruttere tidligere deltakere til intervju, noe som skulle vise seg å være en liten utfordring. Disse var nå gått over til ordinært arbeid, utplasseringsløp gjennom Arbeid med bistand eller uføretrygd. Jeg fikk kontaktinformasjon til

en gruppe tidligere deltakere gjennom tiltakets sosialkonsulent, som hadde snakket med noen av de på forhånd om muligheten for at de ville stille til intervju. Etter hvert måtte jeg erkjenne at det var noe utfordrende både å få rekruttert personer fra gruppen av tidligere deltakere, og å få de som jeg hadde avtalt med til å overholde avtalen. For det første så det ut til at flere av de tidligere deltakerne anså seg som ferdig med arbeidstreningen. For det andre merket jeg forskjell på de som var forberedt på å få telefon fra meg og de som ikke var det. Her kan man igjen stille spørsmål ved hvorvidt de informantene som ble rekruttert var de som hadde mest positive erfaringer, men jeg opplevde at det kom det frem forskjellige meninger også blant disse. Men utvalget ble nødvendigvis preget av at tilgangen på informanter var noe begrenset. Tydelig ble det uansett at de personene som var spurt om å delta på forhånd, var lettere å gjøre avtaler med enn de som ikke hadde hørt om verken evalueringsprosjektet eller min masteroppgave på forhånd. Mange tok heller ikke telefonen. Min erfaring var at flere i denne gruppen også hadde vanskelig med å huske avtaler og forholde seg til tidspunkt fram i tid. I forhold til dette siste punktet, fant jeg etter samtale med de ansatte ut at det ville lønne seg å gi opptil flere påminnelser om avtaler. Dette var et nyttig tips som så ut til å redde noen avtaler fra å gå i vasken.

Resultatet etter første ringerunde var at på begge intervjuavtalene møtte ingen opp. Et andre forsøk på å få til et gruppeintervju ble til et individuelt intervju, da kun én person stilte. Ved hjelp av sosialkonsulenten på tiltaket fikk jeg imidlertid tak i ytterligere én tidligere deltaker som stilte til individuell samtale. Til sist fikk jeg også laget en avtale med to tidligere deltakere som nå er på uføretrygd, men uten den tredje personen som var tenkt å inngå i dette gruppeintervjuet. Jeg syntes likevel dette fungerte godt med en amputert 'gruppe' på to. Rekrutteringsfasen var en lærerik og uforutsigbar prosess hvor jeg fikk erfare at egenskaper ved utvalget kan legge føringer på datainnsamlingen, og at det kan lønne seg å ha noen medhjelpere som kjenner feltet godt.

Oversikt over informanter

Studiens informanter og de ulike intervjuene som ble gjennomført er fremstilt i Tabell 1. Her fremgår det også klart hvem som gjennomførte de ulike intervjuene, informantenes roller, de fiktive navn de enkelte er tildelt og for deltakernes del hvilken aldersgruppe de hører til under.

Tabell 1 Informanter i totalt 13 intervju

Nr.	Navn (fiktivt)	Alder	Status	Gjennomført av
Forundersøkende intervjuer:				
1	Elin		Sosialkonsulent	Meg
2	Anne		Nav-konsulent	Meg
3	Nina		AB-konsulent	Meg
4	Otto		LAR-konsulent	Evalueringsforsker og meg
Gruppeintervjuer:				
5	Anita Terje Cato	25-50	Aktive deltakere	Evalueringsforsker og meg
6	Frank Morten	35-45	Tidligere deltakere, nå uføretrygdet	Meg
7	Dag Elin Erlend		Arbeidsleder Sosialkonsulent Arbeidsleder	Evalueringsforsker og meg
Individuelle intervjuer:				
8	Anita	25-30	Aktiv deltaker	Meg
9	Terje	45-50	Aktiv deltaker	Meg
10	Cato	35-40	Aktiv deltaker	Meg
11	Elisabeth	40-45	Aktiv deltaker	Meg
12	Camilla	40-45	Tidligere deltaker, nå i jobb	Evalueringsforsker og meg
13	Marthe	35-40	Tidligere deltaker, nå i jobb	Evalueringsforsker og meg

4.4 Intervju

Bruk av intervju som metode henger sammen med et ønske om å skaffe rik kjennskap til bestemte aktørers liv og den kontekst disse inngår i (Ryen 2002:47). Det ble brukt henholdsvis gruppeintervju og individuelle dybdeintervju i denne studien. Disse genererer ulike typer informasjon, som de følgende avsnitt skal vise.

Gruppeintervju

Man kan skille mellom *fokusgruppeintervjuer* og *semistrukturerte gruppeintervjuer* ved at førstnevnte lar interaksjonen mellom deltakerne utspille seg fritt innenfor et gitt tema, mens gruppeintervjuer i større grad styres av forskeren (Halkier 2002:12). I dette perspektivet argumenteres det for at fokusgrupper kan være en form for gruppeintervju, men ikke omvendt, på grunn av at sistnevnte som regel mangler den høye graden av interaksjon mellom informantene (ibid:11). Dette kan være en fin inndeling å bruke for å se på hvordan gruppeintervjuets art varierer, noe jeg også erfarte i datainnsamlingen. Jo større del av informasjonen som er et resultat av deltakernes forhandlinger, jo mer kunnskap om

gruppeprosesser genereres. Men etter min oppfatning kan dette like gjerne variere innenfor ett og samme intervju. Det ble lagt opp til tre gruppeintervjuer i forbindelse med denne oppgavens datainnsamling. Først en gruppe med tre aktive deltakere, deretter en gruppe på tre ansatte og til slutt en gruppe med to tidligere deltakere¹³. De som ble intervjuet hadde dermed noenlunde lik status og erfaringsbase, noe som vil være en fordel ved gruppeintervju (Repstad 2007:100). Jeg vil hevde at alle disse hadde innslag av både semistrukturerte gruppeintervju og fokusgruppeintervju, men at ingen av de var rene fokusgrupper slik som beskrevet ovenfor. Det vil være snakk om en blanding, hvor intervjueren har forberedt tema og spørsmål, samtidig som det åpnes opp for diskusjoner informantene imellom. Hvorvidt det er større eller mindre grad av interaksjon mellom informantene kan være forskjellig fra tema til tema og fra en gruppe til en annen. Derfor brukes også begrepet 'gruppeintervju' i denne framstillingen, mens Halkiers (2002) inndeling vil brukes for å se på forskjeller mellom de ulike gruppeintervjuene som ble gjort.

Formålet med å bruke gruppeintervju er å iscenesette en meningsutveksling mellom personer som inngår i ganske like situasjoner, slik at de kan reflektere over sine erfaringer og opplevelser sammen (Halkier 2002). *Fordelen* med denne intervjuformen er at ulike holdninger og oppfatninger kommer på bordet og forhandles og fortolkes innad i gruppen (Macnaghten og Myers 2007:65). Det motsatt er tilfelle med individuelle intervju, hvor man gjerne får gått mer i dybden spesielt på personlige eller vanskelige og konfliktfylte tema (ibid). Hver enkelt deltaker snakker totalt sett mindre i et gruppeintervju, og enkelte ytringer holdes naturlig nok tilbake i gruppesammenhengen. Man vil derfor få mindre innsikt i enkeltindividens livsverden, men desto mer innsikt i deres felles opplevelsesverden (Halkier 2002:16). Jeg fikk erfart dette ved å først intervju tre arbeidstreningsdeltakere i en gruppe, for deretter å ha individuelle intervju med de samme tre, hvor vi fikk gått mer i dybden. Uten at spørsmålene jeg stilte nødvendigvis var mer inngående i formen enn de som ble stilt på gruppeintervjuet, var informasjonen fra de fleste av informantene mer fyldig og personlig i denne sammenhengen. I gruppeintervjuet med de ansatte var det en del interaksjon dem imellom, og de kom selv inn på ulike tema underveis. Dermed bar dette intervjuet mer preg av det som Halkier (2002) definerer som fokusgruppeintervju, fordi informantene i stor grad diskuterte og forhandlet seg i mellom omkring de ulike temaene som ble tatt opp. Gruppeintervjuet med deltakerne i arbeidstreningstiltaket bar derimot mer preg av et

¹³ som nevnt ble dette intervjuet amputert, da en av informantene ikke dukket opp.

semistrukturert gruppeintervju (ibid), fordi det var relativt lite interaksjon mellom informantene. Kanskje var det mindre naturlig for deltakerne å diskutere hvordan de opplevde hverdagen sin sammen i en intervjusetting, sammenlignet med arbeidsgruppen, som tross alt har som sitt ansvar å samarbeide om å skape en best mulig arbeidsplass. Nå skal det imidlertid sies, at det også på deltakerintervjuet var innslag av interaksjon dem imellom, det var bare ikke like framtrædende som i arbeidsteamintervjuet. Derav argumentet om at det er forskjeller i hvordan gruppeintervjuer arter seg, men at disse ikke nødvendigvis vil være absolutte.

Det man meddeler i en gruppe avhenger dessuten hvem andre som inngår i denne og hvilke forventninger deltakerne har til hverandre (Repstad 2007). En potensiell utfordring med gruppeintervju er at holdninger som strider med flertallets oppfatning holdes tilbake, eller at dominerende personer får større definisjonsmakt enn resten (Repstad 2007). Forskjellige personligheter og hvordan gruppen settes sammen vil altså spille en rolle, blant en rekke faktorer man kan ta hensyn til i forbindelse med gruppeintervju. Her har den som intervjuer en viktig rolle i forhold til å sørge for at alle blir hørt. I gruppeintervjuet hvor bare to informanter møtte opp (Intervju 6 Tabell 1), ble det fort klart for meg at den ene av de to var atskillig mer snakkesalig enn den andre. Jeg var derfor påpasselig med å bryte inn og spørre hva sistnevnte mente om ulike emner, for å sikre at begge oppfatninger ble med. Andre forhold å ta hensyn til kan være valg av lokale, og som Macnaghten og Myers (2007:67-68) påpeker vil ingen omgivelser være såkalt 'nøytrale', men det kan være en fordel å tenke igjennom hva som vil oppleves som et naturlig miljø for deltakerne. I sistnevnte intervju spurte jeg informantene hvor de helst ville møtes, og de foreslo en kafé i stedet for å møtes på arbeidstreningsplassen, da disse ikke lenger hadde en naturlig tilhørighet til denne. To av de andre tidligere deltakerne (Intervju 12 og 13 Tabell 1) ønsket på sin side å møtes på arbeidstreningsplassen på ettermiddagstid fordi disse var i jobb, da disse fortsatt hadde jevnlig kontakt med noen av de ansatte.

Individuelle dybdeintervju

Kvalitative forskningsintervju kjennetegnes ved at interaksjonen mellom forsker og informant produserer informasjon, som gjerne er detaljrik og går i dybden av et bestemt tema (Tjora 2009). Denne formen for datainnsamling kalles semistrukturerte intervju eller dybdeintervju litt om hverandre. Repstad (2007:78) argumenterer for at betegnelsen dybdeintervju bør forbeholdes spesielt dype og personlige samtaler, men jeg synes begge begrepene beskriver intervjuformen godt. I overgangen mellom fokusgruppeintervju og individuelle intervju fikk

jeg som nevnt også en opplevelse av å gå fra å snakke om ting mer på overflaten, til å gå mer i dybden på de samme temaene på tomannshånd. På den ene siden er åpenheten et kjennetegn ved individuelle intervju. Man bruker relativt åpne spørsmål og er åpen for digresjoner, fordi det er potensielt berikende for undersøkelsen (Tjora 2009). Samtidig ønsker man en viss grad av struktur, for "[e]t fleksibelt og ledig intervju er ikke det samme som en uforberedt samtale" (Repstad 2007:79). Å være godt forberedt og ha tenkt igjennom hva en vil fokusere på, gjør at man unngår å miste den røde tråden i samtalen. Dette opplevde jeg at ble bedre for hvert intervju jeg hadde, fordi det i løpet av datainnsamlingsprosessen ble mer klart for meg hva jeg ville og burde fokusere på.

Også for informantens skyld kan det være en fordel at man klarlegger hva som vil være samtalsens overordnede fokus, uten å legge direkte føringer på hva vedkommende skal fortelle (ibid). Derfor innledet jeg hvert intervju med å forklare at mitt fokus var på det sosiale utbyttet av arbeidstrening, og forklarte litt mer konkret hva dette kunne innebære. I tillegg presiserte jeg at de gjerne måtte dele det de selv følte for, at det generelt var min interesse å få høre om deres opplevelse av tiltaket, mens de sosiale forholdene var spesielt relevante. Det er altså snakk om en balanse mellom et visst fokus og et ønske om at informanten utdyper og reflekterer så mye som mulig (ibid). Det kan imidlertid være en utfordring å komme til dybden, da dette forutsetter en viss trygghet i situasjonen. For LAR-deltakere, som gjerne har opplevd både stigmatisering og mistenksomhet fra folk i omgivelsene, er det nok ingen selvfølge at man ønsker å dele personlige erfaringer med fremmede. Tillit kommer jo heller ikke av seg selv. Å prøve å sørge for en mest mulig avslappet intervjusetting, blir ekstra viktig i møte med denne gruppen. Det bør legges til rette for at terskelen for å dele tanker blir så lav som mulig, og den sosiale avstanden mellom intervjuer og informant bør minimeres mest mulig (Tjora 2009). Det er intervjuers ansvar å sørge for en god ramme for intervjuet og for en viss grad av gjensidig tillit (ibid). I mitt møte med informantene ønsket jeg at intervjuet skulle oppleves mest mulig avslappet for begge parter, og at vi kunne snakke sammen framfor at de satt å lurte på hva jeg tenkte om de. Gjennom de små, men etter mitt syn viktige, treffpunktene innimellom intervjuer og andre møter hvor jeg var tilstede på arbeidstreningsplassen, forsøkte jeg å opprette en viss grad av tillit mellom meg som nysgjerrig student og deltakerne som viktige informasjonsbærere.

Uansett er det ikke alle omstendigheter ved en interaksjon som kan forberedes eller kontrolleres for på forhånd. "I intervjusituasjonen blir kunnskap til mellom (inter)

intervjuerens og den intervjuedes synspunkter (views)” (Kvale, 1997:72). Den direkte kontakten mellom intervjuer og informant er kanskje det mest sårbare punktet i datagenereringsprosessen. Nettopp denne uforutsigbarheten gjør jo gjerne også intervjuer spennende og informasjonsmessig berikende. Det er også i selve intervjusituasjonen at innvirkningen fra ulike former for forforståelse vil ha mest betydning, som kan gi seg til uttrykk i en forutinntatt holdning ovenfor mennesker og situasjoner (Fredslund 2005:77-78). I intervjusituasjonen kan en eventuell forforståelse gå begge veier mellom intervjuer og informant. Jeg forsøkte å være dette bevisst gjennom å innstille meg på å være mest mulig åpen i møte med informantene, og ikke la mine oppfatninger legge føringer på informasjonen. Dersom uventet meningsinnhold kom fram gjennom intervjuene, forsøkte jeg å forstå dette på informantenes premisser, noe som innebærer å sette seg i den andres sted (ibid:87).

Praktiske hjelpemidler

Det ble brukt ulike intervjuguider i henholdsvis gruppeintervjuene og de individuelle intervjuene (se vedlegg 4-8). Med unntak av intervjuene hvor evalueringsforsker sto for de innledende spørsmålene ser man at intervjuguiden er bygget opp noenlunde kronologisk, fra spørsmål om henholdsvis fortid, nåtid og framtid. Først noen korte spørsmål om navn, alder, familiesituasjon, tidligere arbeidserfaring og utdanning. De mer intrikate temaene ble tilnærmet gradvis, ved å først spørre om mer praktiske forhold ved arbeidstreeningen, hvordan oppstarten var, beskrivelser av en vanlig arbeidsdag og så videre. Intervjuets kjerne gikk på spørsmål omkring sosialisering på og utenom arbeidstreningsplassen, og her ble også et nettverkskart utfyllt. Avslutningsvis ble fremtidsutsikter og –ønsker tatt opp, før jeg helt til slutt spurte om det var noe annet vedkommende ønsket å nevne. I utformingen av intervjuguidene forsøkte jeg å vurdere spørsmålene og jeg prøvde også ut disse på en ’testinformant’, noe som gjorde det enklere å vurdere i hvilken grad de var førende eller åpne. Gjennom denne bevisstgjøringen opplevde jeg at spørsmålene bidro til å utvide min forståelseshorisont (Fredslund 2005).

I de første intervjuene tok jeg meg i å fokusere nesten mer på hva jeg selv skulle si enn hva informanten sa. Da jeg ble oppmerksom på dette prøvde jeg å konsentrere meg om å lytte og holdt en finger på intervjuguiden for å ha kontroll på denne. Jeg bestemte meg for å stole på intervjuguiden og noterte oppfølgingsspørsmål jeg kom på underveis i marginen. Jeg erfarte at intervjuguiden var et nyttig verktøy som gav intervjuet den nødvendige strukturen, men at denne også måtte bearbeides i situasjonen. Alle intervjuguidene ble tatt vare på etter

gjennomført intervju, og alle har sine unike markeringer og stikkord som også er med på å beskrive de enkelte intervjuene. Det ble brukt lydopptaker på alle intervju, og dette var på forhånd godkjent av informantene. Ved å gjøre lydopptak, har man tilgang til det fullstendige intervjuet, og man kan i intervjusituasjonen konsentrere seg om samtalen (Tjora 2009:77). Dette gir også mulighet til å gå tilbake til lydopptaket senere i databehandlings- og analysefasen. Intervjuene ble etter endt datainnsamling transkribert, det vil si direkte overført fra lyd til tekst (Tjora 2009:81), ved hjelp av transkriberingsprogrammet ”ExpressScribe”. Jeg transkriberte mest mulig ordrett, men sikret sammenheng ved å fjerne småord og pauser, slik at teksten ble et godt utgangspunkt for analysen.

Utfordringer i intervjusituasjonen

I mitt møte med tidligere rusavhengige var det flere potensielle hindringer som kunne komme i veien for en god informasjonsflyt mellom oss. Det at jeg var relativt ung sammenlignet med de fleste av de, pluss at jeg mangler erfaring fra rusfeltet, kunne bidra til å svekke deres tillit til meg. Ut ifra dette var det naturlig å innta en oppmerksom posisjon for å understreke mitt ønske om å tilegne meg mest mulig forståelse av deres livsverden. Samtidig kan det å være masterstudent fra en offentlig anerkjent utdanningsinstitusjon være en tillitskapende og legitimerende faktor for min del. Likevel kan de ulike rollene i settingen utgjøre en sosial avstand mellom informantene og meg. Jeg var derfor påpasselig med å bruke et hverdagslig språk fritt for fikse akademiske ord, for å redusere eventuell avstand og unngå å fremstå som bedrevitende (Ryen 2002:116). Utover dette var min agenda bunnet i en oppriktig interesse og oppmerksomhet rundt deres situasjon og erfaringer, noe jeg opplevde at bidro til økt tillit mellom oss.

Videre kunne forforståelser ha blitt et hinder for meningsutvekslingen. Selv om intervjueren inntar en profesjonell og mest mulig objektiv posisjon, vil ikke egne erfaringer og oppfatninger være ubetydelige i interaksjonen (Kvale 1997). Men som Goffmann (1963) påpeker vil den stigmatiserte og den ikke-stigmatiserte alltid være like sårbare når de opptrer i en situasjon sammen. Den som i sammenhengen defineres som normal kan like gjerne stå i fare for å miste ansikt og dumme seg ut, som den som går inn i situasjonen som bærer av en annerledeshet. Det handler om hvilket perspektiv en anvender i sin definisjon av hvem som er det ene eller det andre (Goffmann 1963:137-138). På mange måter kan man si at jeg som student og informantene byttet litt på å være usikker i situasjonen. Jeg kjente litt på at det var en uvant rolle å skulle lede et intervju, pluss at jeg tidvis tok meg selv i å være altfor bevisst

på hvordan jeg uttrykte meg – enten jeg var redd for å virke nedlatende, fordomsfull, bedrevitende eller desto verre: overdrevent hyggelig og forståelsesfull. Informanten på sin side, var muligens engstelig for at jeg skulle være noe av det ovennevnte og følte seg kanskje litt utsatt når vi kom inn på vanskelige tema som for eksempel sosial aktivitet. Generelt opplevdes verken gjensidige forutinntattheter eller mindreverdighetsfølelser som å komme i veien for samtalen i ufordelsaktig stor grad. Jeg vil hevde at dette kommer av, som Goffmann (1963) skildrer, en form for toveis aksept og tillit, som i intervjusituasjonen skapte en viss balanse og rom for en fruktbar meningsutveksling.

Når det kom til de ansatte i og rundt tiltaket var erfaringen mye av det samme, hvor min rolle som student i stor grad ble akseptert og anerkjent. De møtte meg med nysgjerrighet og åpenhet, og var mer enn villige til å dele sin kunnskap og sine erfaringer. Jeg oppdaget imidlertid at det var viktig å holde mine motiver tydelige. Spesielt fordi jeg også var med på et evalueringsprosjekt med egne mål og motiver, mens jeg hadde andre, dog til dels overlappende interesser for mitt masterprosjekt. Det ble nødvendig å være mest mulig eksplisitt i forhold til hva som var relevant for mitt prosjekt og ikke. Jeg fikk alt i alt veldig mye informasjon fra de ansatte, gjennom små og store møter og samtaler, hvor mye var relevant for masteroppgaven. Den øvrige informasjonen bidro like fullt til å utvide min kunnskap om arbeidstrening og LAR-deltakere, og var på denne måten generelt med på å styrke masterprosjektet.

4.5 Bruk av nettverkskart

For å kartlegge deltakernes sosiale kapital ønsket jeg å se på deres sosiale nettverk. Individuelle nettverk innbefatter ”mennesker vi har varige, personlige og direkte relasjoner til” (Bø og Schiefloe 2007:43). Fordi nettverk var et potensielt ømtålig tema for informantene, anså jeg bruk av nettverkskart som en god måte å samle informasjon om dette på. I stedet for å stille mange spørsmål om ulike relasjoner de muligens kunne tenkes å ha, lot jeg informantene selv tegne inn på et ark de relasjonene de anså som viktige i deres liv. Nettverkskart ble brukt i fire intervjuer, med samtlige aktive deltakere som ble intervjuet, da disse var i en relativt lik livssituasjon. Det ble med andre ord gjort en individorientert nettverksanalyse av deltakernes totale personlige nettverk (Bø og Schiefloe 2007:63). Dette fordi det var i oppgavens interesse å se hvilke sosiale ressurser de hadde til rådighet, hvordan disse kom til nytte i arbeidstreningen og hvordan de selv reflekterte over de ulike relasjonene. Hvilke personer og bekjenskaper ble ansett som viktige, positive eller mindre viktige og

kanskje også negative innslag i vedkommendes liv? Ved å bruke nettverkskart kartlegges de spesifikke relasjonene, noe som gir et mer helhetlig bilde på vedkommendes nettverk. Nettverkskartet som ble brukt (se figur 3 side 69) er delt inn i fire kategorier: familie/slekt, venner/bekjente/naboer, kollegaer og offentlige personer. I midten av kartet er personen selv merket av, og instruksjonen til den som tegner kartet er at ulike personer skal plasseres i avstanden vedkommende føler at passer til forholdet dem i mellom. Kartet blir informantenes subjektive vurdering av sine personlige bekjenskaper av både sterkere og svakere art. Bruken av kartene fungerte etter sin hensikt, da alle informantene fikk reflektert litt over sine personlige nettverk.

4.6 Deltakende observasjon

”Dersom de sosiale relasjonene er en viktig del av problemstillingen må [forskeren] reise seg fra skrivebordet og gå ut i verden for å observere det autentiske samspillet der det skjer, når det skjer” (Repstad 2007:34). Etter hvert som noen intervjuer var gjennomført, meldte det seg et behov for å få mer utfyllende informasjon på enkelte tema. Spesielt var det utfordrende å få en forståelse av samhandlingen på arbeidstreningsplassen gjennom intervjuene. Både det å stille gode spørsmål og å svare utfyllende om disse praktiske og hverdagslige temaene viste seg å være vanskelig, kanskje nettopp fordi de er så praktiske og tatt for gitt. Gjennom deltakende observasjon får man et innblikk i sosial praksis slik den utspilles mellom mennesker i deres naturlige omgivelser (Fangen 2005:7). Derfor avtalte jeg å være tilstede på noen vanlige arbeidsdager, og fikk deltakernes tillatelse til dette gjennom tiltakets sosialkonsulent. Observasjonene ble utført på én dag midt i desember og to dager i starten av februar og varte en par-tre timer hver gang, hvor jeg kom på morgenen og ble til over lunsjen. Direkte etterpå satte jeg meg ned og skrev relativt detaljerte feltnotater, hvor alt som kunne vise seg å være relevant i analysen ble notert.

Gjennom deltakende observasjon opplevde jeg å få en bedre forutsetning for å skrive om de sosiale aspektene ved arbeidstreningen (Repstad 2007). Jeg la ikke like store føringer på situasjonen som i intervjuene, men opptrådte som en gjest på deres arbeidsplass, som var nysgjerrig på hvordan de jobbet, hva de snakket om sammen og så videre. Likevel kan en ikke se bort fra at min tilstedeværelse påvirket situasjonen. Især på de siste observasjonene var både deltakerne og de ansatte ganske klare over hva jeg var ’ute etter’ å se på. Det kan derfor tenkes at de oppførte seg noe annerledes når jeg var tilstede enn de gjør til daglig, at det ble en *forskereffekt* (Repstad 2007:44). Det opplevdes imidlertid som at det meste

foregikk som normalt, bortsett fra at mine spørsmål og kommentarer muligens satte i gang noen refleksjoner rundt de ulike tingene de gjorde sammen. På denne måten var jeg som observatør med på å forme interaksjonen. Etter den siste observasjonen følte jeg at informasjonsmengden var rimelig mettet, og at jeg hadde fått inn fyldig informasjon gjennom å kombinere ulike kvalitative metoder.

I tillegg var jeg tilstede på arbeidstreningsplassen et sted mellom fem og ti ganger i forbindelse med møter for evalueringsprosjektet, og notater fra disse besøkene ble også en del av mitt empiriske materiale. Deriblant ble det avholdt to dialogmøter hvor funn fra evalueringen ble lagt frem for henholdsvis de ansatte pluss samarbeidspartnere og deltakergruppen. Her kom disse med innspill og tilbakemeldinger også på noen av temaene som var relevante for min studie. Disse presentasjonene samt alle samtaler og diskusjoner med tiltakets ansatte, veileder, medstudenter og andre har bidratt til å utfordre min forforståelse og utvide min forståelseshorisont (Fredslund 2005).

4.7 Forutsetninger for datainnhenting

For å kunne samle inn opplysninger som går under personvernloven, måtte prosjektet meldes inn til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD 2010). Når det etter en stund ble klart at det også var aktuelt å gjennomføre observasjoner, ble disse endringene ettermeldt til NSD (se vedlegg 1). I tillegg til denne sikringen av personvern, ble det hentet inn informert skriftlig samtykke i hvert enkelt intervju (se vedlegg 2). Også i de intervjuene som ble gjennomført i forbindelse med evalueringsprosjektet hadde jeg med et eget skjema hvor det ble spurt om samtykke til at deler av intervjuet ble brukt i en masteroppgave (se vedlegg 3). I forbindelse med observasjoner ble det ikke innhentet skriftlig samtykke, da jeg i samråd med sosialkonsulenten fant det overflødig, siden jeg hadde vært tilstede en god del allerede. Det ble imidlertid innhentet muntlig samtykke for at jeg kunne foreta observasjoner, og deltakerne fikk de samme opplysningene om anonymisering som de fikk ved intervju.

Anonymisering

For å sikre informantenes anonymitet, er de gitt fiktivt navn og i stedet for nøyaktig alder oppgis aldersgrupper. Andre personlige opplysninger er også utelatt. I tillegg navngis verken navnet på arbeidstreningsplassen eller institusjonen denne tilhører i denne studien. På grunn av at arbeidstreningsbedriften er såpass liten blir muligheten for gjenkjenning relativt stor, og

min vurdering er at dette ville være en unødvendig eksponering av de aktuelle informantene. Likevel må det tas med i betraktningen at evalueringsrapporten som jeg medvirker til identifiserer og navngir selve tiltaket, og dermed blir ikke anonymiseringen absolutt. Det vil være mulig for spesielt interesserte å identifisere tiltaket, men det blir ikke like åpenbare assosiasjonsmuligheter som om det hadde vært navngitt gjennomgående i avhandlingen.

4.8 Analysearbeid

Ved innhenting av data tok jeg utgangspunkt i tre delproblemstillinger, som sammen dekker hovedproblemstillingen. Når datamaterialet skulle kodes, ble det naturlig å ta utgangspunkt i disse delproblemstillingene, for å dele opp materialet etter tema. Under hver av disse tre temaene, ble sitater fra intervjuer og annet skriftlig materiale sortert ytterligere etter teoretiske føringer. Deretter ble en del tekst som ikke hadde direkte relevans tatt vekk, slik at teksten jeg sto igjen med under hvert av de tre temaene var det jeg anså som mitt utgangspunkt for analysen. Jeg gikk likevel tilbake i de opprinnelige transkriberingene flere ganger, for å se over om jeg hadde utelatt noe relevant. Etter hvert som jeg brukte sitater og annet i analysen, markerte jeg teksten med farge, slik at jeg hadde oversikt over hva som var brukt og ikke. Både transkriberingen og kodingsarbeidet var tidkrevende, men ga meg god oversikt over den fullstendige datamassen.

4.9 Hva kunne vært gjort annerledes?

Planmessig sett ser jeg i ettertid at noen av de individuelle intervjuene med fordel kunne blitt gjennomført på et senere tidspunkt, fordi jeg opplevde at deltakerne ble mer åpne ovenfor meg etter hvert som vi ble litt kjent. De individuelle intervjuene ble gjennomført i november, og den siste observasjonen i februar, og i mellomtiden hadde det dukket opp en del ting som jeg lurte på, som jeg ikke hadde tatt hensyn til i intervjuene. Derfor var det nyttig å få være tilstede og stille noen spørsmål i forbindelse med observasjonen, selv om det kanskje også kunne vært nyttig å intervjuet noen av deltakerne etter at jeg hadde gjort meg nye tanker i forbindelse med observasjonene.

Praktisk sett kunne jeg valgt andre omgivelser å gjennomføre noen av intervjuene. Dybdeintervjuene med de aktive deltakerne ble gjennomført på arbeidstreningsplassen, i arbeidstida, på det felles pauserommet hvor man kan si at deltakerne var 'på hjemmebane'. Her ble vi tidvis forstyrret av at andre som var tilstede måtte inn på pauserommet i løpet av

intervjuene, for å hente kaffe eller noe i kjøleskapet. Spesielt på det ene intervjuet var vi inne på et viktig tema, da noen kom gjennom døra og avbrøt. Informanten gjorde et opphold i sin beretning og først da døren ble lukket igjen kunne jeg ta opp tråden og be henne om å fortsette på det hun var i ferd med å fortelle, noe hun også gjorde. På mange måter var disse avbrytelsene et forstyrrende moment, men samtidig opplevde jeg at informantene følte seg trygge og avslappet i dette rommet. Det kunne sikkert være mulig å flyttet intervjuene, men jeg er usikker på om dette ville vært et heldig grep, da informantene selv så ut til å trives godt i situasjonen. Muligens opplevdes denne praktiske ulempen mer utfordrende for meg som intervjuer, som følte ansvar for at alt ble utført på riktig måte, enn for informantene selv som tross alt var i sitt kjente miljø.

Metodisk sett var hovedutfordringen å få informantene til å reflektere mest mulig rundt ulike tema. Enkelte svarte unnvikende på spørsmål som var tenkt å skulle invitere til en lengre utdyping, og signaliserte samtidig at dette var et ømtålig samtaleemne. Repstad (2007:88) skriver at "[v]ellykket intervjuing er ikke særlig forskjellig fra trygg, rolig, støttende, høflig og hjertelig samhandling i hverdagslivet". Likevel er en viktig forskjell at man gjerne unngår vanskelige tema hvis man konverserer med noen og merker at dette er vanskelig for vedkommende å snakke om. I et intervju hender det derimot at man er nødt til å grave litt ekstra etter informasjon fordi det er viktig for datainnsamlingen (ibid). Det blir en balanse mellom å presse på for mye og å gå glipp av betydningsfull informasjon, men slik jeg opplevde det vil det både være nødvendig og legitimt å være mer pågående i et intervju enn i en ordinær samtale. Det betyr imidlertid ikke at jeg syntes det var enkelt å spørre mer om nettverk etter at informanten kort og godt sier at han eller hun ikke har noen i livet sitt. I noen tilfeller valgte jeg rett og slett å la ting gå der man kanskje burde bedt om utdyping, fordi det ikke føltes greit i situasjonen. Men i flere tilfeller forsøkte jeg å få mer informasjon, ved å spørre om konkrete hendelser eller ved å komme tilbake til det samme temaet fra en annen innfallsvinkel litt senere i intervjuet.

5 SOSIAL KAPITAL I PRAKSIS

Analysekapitlet er delt i tre med utgangspunkt i studiens delproblemstillinger og tar for seg disse systematisk: Den første delen ser på hvordan tiltakets dannelsesprosess fortoner seg. En andre del vil vurdere det sosiale utbyttet av arbeidstreeningen. Siste del tar for seg hvilken betydning nettverk og relasjoner har på deltakernes dannelsesprosess. Sammen er disse ment å frembringe en materialisert og grundig diskusjon av studiens funn. De mest sentrale funnene vil imidlertid diskuteres ytterligere i det påfølgende kapitlets drøftning av hovedproblemstillingen.

5.1 Dannelsesprosess

Du må være motivert for å komme et stykke videre med livet ditt på en eller annen måte. Det må brukes som en springbjelke, som det er, denne plassen, ikke sant. (..) En kan skylde på sin egen innstilling, på hva du gjør ut av det. (Terje, aktiv deltaker)

En dannelsesprosess innebærer en overgang mellom ulike sosiale felt, hvor nye identiteter og ferdigheter etableres (Madsen 2006:192). I arbeidstreningsdeltakeres tilfelle går de fra en posisjon som arbeidsledig til en potensiell arbeidssituasjon. For LAR-deltakere i arbeidstreening forlater man i tillegg en rolle som rusavhengig og beveger seg mot en rolle som rusfri og selvstendig. Erfaringene fra samtaler og intervju med de involverte sier ganske entydig at denne prosessen er generelt krevende og derfor også ganske *tidkrevende*. Gitt at deres arbeidstreningsprosess handler like mye om identitetsendring og resosialisering som innlæring av praktiske ferdigheter, blir også gjennomføringen mer utfordrende. Samtidig har man i dette tiltaket en betydelig mengde ytre ressurser som legger til rette og skaper muligheter for at målet der fremme skal nås. Utbyttet varierer imidlertid en del fra deltaker til deltaker. En del bryter underveis, noen kommer seg raskt over i arbeid, andre benytter seg av makstiden på to år for så å videreføres til Arbeid med bistand (AB), andre igjen faller ut etter å ha gått over til jobb eller utplassering. Men flere kommer seg via tiltaket over i en ordinær arbeidssituasjon og etablerer et selvstendig liv, et 'vanlig liv som alle andre'. Motivasjon er en viktig faktor, som Terje påpeker i sitatet ovenfor, men det ser også ut til å være andre faktorer som påvirker. I det påfølgende skal tiltakets avklarings- og arbeidstreningsprosess betraktes nærmere.

En av de mest utfordrende faktorene ved prosesser er at man på mange måter befinner seg i en mellomfase, hvor man verken hører til her eller der. Informantene i denne studien har brutt ut

av et rusmiljø og de søker å komme seg over i en jobbsituasjon, men situasjonen de nå befinner seg i er *midlertidig*. Det kan være vanskelig og konfliktfylt å kjenne på at man lever i en grensetilværelse mellom tilhørighet i to ulike felt (Goffman 2004). For øyeblikket kan man oppleve at man er 'sosialt hjemløs'. Men det er først og fremst de sosiale grensene som avgjør hvorvidt et menneske er innenfor eller utenfor, og de samme grensene som bestemmer hvilke fellesskap som anerkjennes og hvilke som kategoriseres som avvikende (Kristiansen 1993). Derfor blir det viktig å fokusere på disse overgangene mellom ulike sosiale arenaer som en mulighet for å skape noe *nytt*, og ikke bare en overgang fra en 'avvikende' til en 'normal' tilstand (ibid). I stedet skaper man en *dannelsesprosess* (Madsen 2006:192) der nye erfaringer, roller og identiteter kan vokse fram. Denne forskjellen ser ut til å stå sentralt i tiltaket, og de ansatte beskriver også selv hvordan deltakerne i tiltaket gjennomgår det de kaller en 'dannelsesreise':

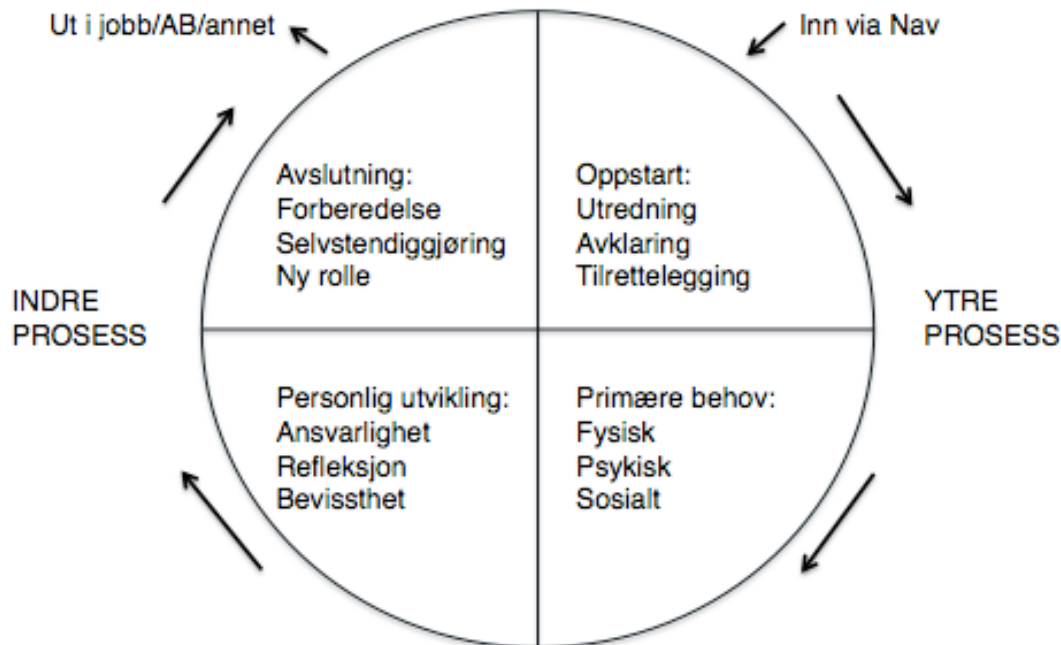
Det er jo det som gjør det til en dannelse, da. På en måte at man har en plan, hvor du jobber frem noe for å endre holdninger eller synliggjøre noe, både intellektuelt, kulturelt, mellommenneskelig, sosialt og hva det skal være for noe. At du jobber med det kontinuerlig. Vi har en ganske sterk bevissthet rundt akkurat det der. (Erlend, arbeidsleder)

Prosesshjulet

Fekjær (2009) beskriver hvordan en enhver endringsprosess har flere faser, noe som er nyttig å fokusere på i rehabiliteringsarbeid. Å kartlegge hvor enkeltpersonen befinner seg i prosessen, vil være til god hjelp for å avgjøre hva slags hjelp og tilrettelegging vedkommende til enhver tid har behov for. I samtaler med ansatte som jobber både internt og eksternt med tiltaket, ble det tydelig at deres tilnærming til avklarings- og arbeidstreningsarbeidet arter seg som en prosess. Det er også tydelig at deltakerne går igjennom flere faser fra de kommer inn og til de går ut igjen. I tillegg kom det fram at det varierer en god del hvor langt i den generelle rehabiliteringsprosessen den enkelte er kommet når de kommer inn i tiltaket. Noen kommer fra fengsel eller gata og er nyoppstartet på LAR, andre har gått på LAR lenge men hatt problemer med tilbakefall, mens andre igjen har vært på LAR og holdt seg rusfrie en god stund før de tar steget over i arbeidstrening. Utgangspunktet har en del å si for hvordan arbeidstreningsløpet vil utarte seg, men det er noen faser de fleste går igjennom. Med utgangspunkt i Fekjærs (2009:248) figur 'endringshjulet', som blant annet brukes i forbindelse med rusbehandling, er Figur 1 laget for å kunne visualisere prosessen som deltakerne i tiltaket gjennomgår. Men siden de ansatte i tiltaket er mindre opptatt av endring,

og mer opptatt av å *habilitere* den enkelte, blir det mer riktig å kalle figuren 'prosesshjulet' i denne sammenhengen.

Figur 1. Prosesshjulet



Som det fremgår av figuren kan prosessen deles i fire deler og man har en inngang og en utgang. Nå vil selvfølgelig de ulike fasene overlappe hverandre og flere aktiviteter går igjen gjennom hele prosessen. Poenget er å synliggjøre hvilke komponenter som inngår i prosessen. Samtidig ser det ut til at det blir viktig å oppklare visse problemstillinger før man begynner å jobbe med andre, noe figuren gjenspeiler. Som arbeidsgruppen på tiltaket forklarer det, begynner man gjerne med å utrede og avklare hvilke behov deltakeren har, for så å rydde av veien eventuelle problemstillinger som kan ivaretas av enten lege, tannlege, gjeldsråd, psykolog eller annet. Dermed sørger man for mest mulig stabilisering i arbeidssituasjonen og tilværelsen for øvrig. Når de primære behov ivaretas, kan deltakeren få ro til å jobbe med seg selv og utvikling av sin sosiale og arbeidsmessige kompetanse. Som figuren viser har man altså en todelt, men overlappende prosess, hvor den ene delen hovedsakelig omhandler *ytre* forhold, mens den andre delen går mer på det *indre* plan. De to delene utbroderes nedenfor.

Ytre prosess – utredning og avklaring

Det er greit at vi kan ta det litt rolig her til å begynne med, og så jobbe mer og mer etter hvert som det går bedre med oss. (Anita, aktiv deltaker)

Når deltakerne kommer inn i tiltaket, varierer det hvilken bagasje de har med seg av erfaringer, verdier og holdninger. Deres habitus (Bourdieu 2007) vil prege hvordan den nye situasjonen angripes og hvordan hver enkelt tilpasser seg fellesskapet. Noen fellestrekk har deltakerne likevel: de er alle under LAR-behandling, de har en bakgrunn med rusavhengighet, og de har behov for utredning av sin arbeidsevne. Alle nye deltakere kommer på omvisning og inkomstsamtale med arbeidsteamet¹⁴ før oppstart. Denne førstegangskontakten mellom tiltakets medarbeidere og deltakeren brukes også til å foreta en ekstra 'siling'. Begge parter får da muligheten til å vurdere om arbeidstrening er forenlig med vedkommendes forutsetninger og mål. Her fokuseres også på å klargjøre deltakerens forventninger og hva som forventes tilbake. I løpet av feltarbeidet fikk jeg være med på en inkomstsamtale, og opplevde denne som *tydelig og optimistisk*. Man 'la ikke noe imellom', men snakket åpent om muligheter og begrensninger. Regler og verdier som arbeidstreningsplassen har utarbeidet og følger ble også gjennomgått, som for eksempel rusfrihet, minimering av rusprat og vektlegging av god kommunikasjon. Sosialkonsulenten i tiltaket var klar på at selv om en person var blitt vurdert som aktuell for tiltaket fra Nav sin side, så ville inkomstsamtalen fungere som en ny vurdering. Dersom vedkommende ikke formidlet en interesse for å lære og utvikle seg, men først og fremst ønsket et sted å *være*, ville denne i de fleste tilfeller bli anbefalt å gå annetsteds. På denne måten får deltakerne tildelt en aktiv rolle fra dag én, og man formidler et fokus på *muligheter* framfor *begrensninger* når det gjelder å nå målet. Eller som det står i tiltakets 'kjøreregler'¹⁵: *Velkommen til mellomstasjonen – du skal videre!*

Hver deltaker har med seg ulike problemstillinger inn i tiltaket. Her samarbeider sosialklienten tett med Nav-konsulenten om tilrettelegging, videreformidling og igangsetting av hjelpetiltak i forbindelse med en rekke behov. Noen av de som går igjen er:

- Tannbehandling
- Medisinsk behandling (mange har for eksempel Hepatitt C)
- Psykologhjelp for behandling av angst eller andre psykiske problemer
- Gjeldsrådgivning og gjeldsplan
- Tilrettelegging i forhold til gjenforening/samvær med barn
- Oppkjøring for bil
- Telefontrening

¹⁴ Arbeidsteamet består av to arbeidsledere og én sosialkonsulent

¹⁵ 'Kjørereglene' er et notat med verdier og husregler, som nye deltakere får utdelt ved oppstart

- Interesstest i forhold til jobb, yrke eller utdanning
- Søknad- og CV-skriving

Dette er behov som alle har mer eller mindre stor betydning for livskvaliteten og selvfølelsen. At ulike byrder av mer eller mindre praktisk art blir tatt tak i sørger dessuten for en tryggere tilværelse for den enkelte. Noen av punktene ovenfor tar tid å gjennomføre, psykologhjelp kan for eksempel være et livslangt behov, og en prosess for å få tilbake omsorg for barn krever som regel også tid. Likevel formidlet deltakerne en enormt lettelse over at disse prosessene *igangsettes*, fordi det løfter en bær av skuldrene og gjør at man kan se fremover. De praktiske tilretteleggingene som tiltaket tilbyr vil dermed ha en *avgjørende* betydning i forhold til å skape et mest mulig stabilt utgangspunkt for den andre delen av prosessen, som går mer på det personlige plan.

Indre prosess – ansvarliggjøring og refleksjon

Den indre delen av prosessen strekker seg strengt tatt gjennom hele arbeidstreningsløpet. Samtidig kan det med bakgrunn i forrige avsnitt hevdes at den på mange måter *forutsettes* av den ytre. Det vil si at den blir mer gjennomførbar jo større del av den ytre strukturen som er på plass. Flere av deltakerne påpekte dette, direkte eller indirekte:

En fellesnevner for LAR-pasienter er jo at de feilvurderer viktigheten av medisineren, ikke sant. De skal ha full.. ja, alt skal flyte og sånn, og så tror de at ett medikament skal ordne alt sammen. (Cato, aktiv deltaker)

Det heter jo legemiddelassistert behandling, legemidlet er bare en del av det, ikke sant. (..) Du får nok medisin til å holde deg frisk, ikke sant, så det er ikke så viktig lenger. Man har det i bakgrunnen, og så kan du bry deg om andre ting. (Terje, aktiv deltaker)

Her beskriver Cato og Terje hvordan medisinen høyner funksjonsnivået, men bare blir en liten brikke i forhold til dannelsesprosessen. Som vist ovenfor er det mye som kan tilrettelegges, men både deltakere og ansatte påpekte at selve dannelsesprosessen er et individuelt prosjekt som personen selv styrer. De ansatte kan motivere og gi tilbakemeldinger som stimulerer, noe som har sin effekt, men det hjelper lite dersom deltakeren ikke selv er innstilt på og motivert for å utvikle seg.

Gjeldfri og.. samvær med sønnen min, da. Og så å holde seg i det smale sporet. (Cato, aktiv deltaker)

Cato uttrykte et ønske om å 'holde seg i det smale sporet', noe som på den ene siden vitner om en bevissthet rundt risikoen for å falle ut, og på den andre siden en vilje til å holde kursen. De ansatte forteller om at faren for frafall er størst ved oppstart og ved overgangen til arbeid,

da dette er spesielt krevende faser for mange. Disse 'kritiske fasene' kan muligens også forklares ved at opplevelsen av en identitetsforskyvning (Goffman 1963:106-108) forsterkes når man går over til noe nytt og uvant. Utrygghet og mangel på tilhørighet preger slike overganger for mange, og gjør at man kan miste motet eller motivasjonen. Samtidig er det også en del som faller av midtveis eller sent i prosessen, noe som indikerer at det er flere forhold som fører til tilbakefall eller frafall. Man kan tenke seg at både ytre faktorer og personlige egenskaper er med å begrenser mulighetene for å lykkes med å etablere en stabil og rusfri tilværelse.

AB¹⁶-konsulenten og Nav-konsulenten forteller om flere som 'sprekker' også en god stund etter at de er kommet over i jobb eller utplassering. Dette kan igjen tenkes å henge sammen med både ytre og indre forhold: Enten det gjelder stigmatisering fra omgivelsene, manglende integrering og tilhørighet på arbeidsplassen, eller at vedkommende ikke klarer å tilpasse seg omgivelsene i tilstrekkelig grad. Bourdieu (2004) problematiserer muligheten for å få innpass på et nytt sosialt felt, dersom vår habitus fraviker i for stor grad fra den som råder i feltet. I den grad habitus kan endres skjer det sakte, og avhengig av hvor sterkt den stigmatiserende rusidentiteten er festet til individet, vil det være vanskelig å kvitte seg med den. Deltakernes habitus består av en forholdsvis treg materie (Bourdieu 2007), noe som kan bidra til å forklare hvorfor mange tidligere rusavhengige ikke lykkes med sin arbeidsrehabilitering. Samtidig vil det også være både ytre og indre forhold som virker styrkende på dannelsesprosessen. Eksempel på ytre faktorer kan være positiv forsterkning og gode relasjoner, og indre faktorer kan være at deltakerne utvikler ny sosial kompetanse og bedre selvfølelse. Disse faktorene bidrar til å styrke deltakernes kapitalbeholdning og flere får altså realisert sine mål på tross av de begrensende faktorene nevnt ovenfor (Coleman 1990).

Jeg får jo denne behandlingen for angsten også, så når den blir bedre, så tror jeg at jeg kommer til å klare meg bedre når det gjelder å prate med folk, både på jobb og sosialt og.. Så jeg får trene på det mens jeg er her. (Anita, aktiv deltaker)

Anita uttrykte lettelse over å ha fått profesjonell hjelp med angsten, samtidig som arbeidstreningen bidrar til verdifull sosial trening. Dette gjør at hun kan se for seg å kunne jobbe og ha et sosialt liv uten at angsten tar overhånd. Så langt i løpet av tiden Anita har vært i tiltaket, ble det omtalt at hun allerede hadde 'blomstret opp' en god del. Hun var i økende

¹⁶ Arbeid med Bistand.

grad aktiv og selvsikker både i arbeidssituasjonen og ellers, og på et av allmøtene¹⁷ hvor jeg var tilstede, var Anita den av deltakerne som tok ordet aller mest. Det var tydelig at Anita begynte å finne seg til rette i arbeidstreningsrollen og at hun hadde internalisert de viktigste sosiale ferdighetene innenfor dette spesifikke feltet. Samtidig formidlet hun et behov for å fortsette på denne prosessen før hun eventuelt ville se seg klar for å 'kjempe' seg inn på selve arbeidslivsfeltet.

Det er i den indre delen av prosessen deltakernes selvutvikling og identitetsdannelse foregår. Det er også her deltakerne har mulighet til å løsrive seg fra rollen som hjelpetrequende 'bruker', 'klient' eller 'pasient' og tilnærme seg en ny og mer selvstendig rolle (Kristiansen 1993). Deres posisjon som *multibrukere* av hjelpeapparatet (Arnkil 1991) kan forventes å bli gradvis oppløst etter hvert som deltakernes sosiale identitet formes og omformes. De kan på mange måter ta tilbake regien i eget liv, etter å ha vært mer eller mindre bundet til både en avvikerrolle, en hjelpetrequende rolle og rusmidler. Anita var kommet et godt stykke på vei i så måte, ved å ta aktivt del i arbeidstreeningen og sine personlige utfordringer. Flere av de tidligere deltakerne hadde også minimalt med oppfølging av profesjonelle. Nina som jobber med å oppfølging over i arbeidslivet beskriver imidlertid hvilket overveldende prosjekt dette kan være for enkelte i målgruppen:

For man må jo begynne på nytt med alt. Med venner, med språket ditt, du forandrer måten du ser ut på og framstår. Alt blir nytt. Ikke skal du ha gamle venner, familien din skal se deg på en annen måte, og så skal du også begynne å gi tilbake. Kanskje har du vært i mønstre der du har tatt i ti år, du har skaffet deg i ti år, og så skal du på en måte være en arbeidskraft for noen, produsere. Det er en veldig omstilling å få krav til seg, og faktisk være nødt til å imøtekomme kravene, for det er ganske strikte rammer rundt de. (...) Og det at de da etter femten år kommer i en situasjon hvor de må forholde seg til kravene, så er det ganske tøft for de, altså. (Nina, AB-konsulent)

Når deltakerne skifter felt blir de samtidig nødt til å endre og tilpasse sin identitet deretter. Deres feltspesifikke ruskapital må delvis utvides og delvis erstattes med mer allment anvendelige praksiser (Sandberg og Pedersen 2007). Som sagt vil ikke dette kunne skje i en håndvending, men gjennom bevisste valg og handlinger over tid (Bourdieu 2007). I tiltaket jobbes det konkret og målrettet for å bevisstgjøre deltakerne om den praksis og kompetanse som trengs for å kunne inkluderes i arbeidslivsfeltet. Blant annet satses det på

¹⁷ Allmøter avholdes om lag annenhver uke og er obligatorisk for alle deltakere å delta på.

ansvarliggjøring, som implementeres ved å sette fokus på oppmøte og kommunikasjon. I tillegg tildeles deltakerne ansvar for gjennomføringen av små og store arbeidsoppgaver, og det stilles krav til at de deltar på allmøter. Videre arbeides det med refleksjon og bevisstgjøring, gjennom en daglig dialog og både formelle og uformelle samtaler mellom deltakere og ansatte. De ansatte gir tilbakemeldinger og bidrar til å bearbeide deltakernes virkelighetsbeskrivelse, og samhandlingen dem imellom blir på mange måter en forhandling som påvirker identitetsdannelsen. Jo større grad deltakerne tilegner seg den praksis og samhandlingsform som utgjør tiltakets etablerte doxa (Bourdieu 1996), jo bedre vil de også integreres i feltet og nyttiggjøre seg av ressursene der. De ansatte understreker imidlertid at deres hensikt ikke blir å endre eller jevne ut individuelle forskjeller og gjøre deltakerne mest mulig like dem selv. Målet for samhandlingen er derimot å igangsette positivt forsterkende prosesser som deltakerne kan jobbe videre med:

Jeg tror kanskje at vi ikke klarer å endre, men vi kan forsterke. Igjen tilbake til holdninger. Hvis de har noen grunnholdninger når de kommer inn hit som er positive, så har de større sjanse for å lykkes. Det må de ha for å lykkes. Så i forhold til deres prosess, så kan vi være med å forsterke sånt. (Dag, arbeidsleder)

Det arbeidsleder Dag her omtaler som holdninger, er en del av vår habitus (Bourdieu 2007), som preger vår personlighet og framtoning. Personer som har vært i et relativt likt miljø, i dette tilfellet rusmiljøet, vil kunne antas å ha en relativt lik habitus som knytter de sammen. Mange rusavhengige har i tillegg en ganske lik sosial bakgrunn, hvor noen fellestrekk er manglende utdanning og arbeidserfaring og til dels ustabile familieforhold (Fekjær 2009). Samtidig finnes det en del nyanser også i dette miljøet, som gjør at én LAR-deltaker vil være forskjellig fra en annen. En liten forskjell kan få stor betydning for marginaliserte individers muligheter (Coleman 1990). Enkelte har for eksempel hatt gode relasjoner til sine foreldre eller søsken på tross av rusavhengigheten. Andre har tatt utdanning eller hatt ulike strøjobber i perioder hvor ruskontrollen har vært god. Flere har også blitt rusavhengig relativt seint i livet, i påfølgende av en arbeidsulykke eller skilsmisse eller andre mer eller mindre tilfeldige hendelser. Prosessen fortøner seg som tidligere nevnt ulikt for forskjellige mennesker, og dermed blir også forutsetningene for å lykkes forskjellige. Det kan likevel se ut til at det er noen fellesnevner som kan bidra til å øke disse forutsetningene.

Tilbakemeldinger fra omgivelsene er et helt sentralt redskap i identitetsdannelsen (Goffman 1963:105-106). I skjæringspunktet mellom den sosiale identiteten som omgivelsene er med på

å forme, og den personlige identiteten som vi selv formidler, dannes altså vårt totale selv (ibid). Dermed er miljøet en inngår i og personene en omgås delaktige i forhandlingen om hvem man er. De ansatte i tiltaket snakker en del om *bevissthet* og *persepsjon*. Hvor viktig det er å gjøre seg bevisst på og akseptere at ulike mennesker leser virkeligheten på forskjellige måter. Det finnes kanskje ikke rett og galt, men heller ulike oppfatninger som eksisterer side om side. Arbeidsgruppen fokuserer på dette ved å reflektere over hendelser i hverdagen sammen med deltakerne. Slike øvelser er med på å skape *refleksive* identitetsprosesser (Giddens 1991), hvor deltakerne blir sin egen rolle og adferd bevisst. Ved å samhandle med personer som representerer et annet sosialt miljø og en annen sosial status får de et bedre innblikk i, en større forståelse for, og en utvidet kunnskap om disse miljøene. Dette kan hevdes å være et svært nyttig utbytte i forhold til deltakernes sosiale kapital (Coleman 1990). Samtidig ser man at dannelsesprosessen er utfordrende for mange deltakere. For én ting er å bli introdusert og eksponert for et nytt fellesskap, mens det blir noe annet å skulle utvikle den praksis som kreves for å selv bli en fullverdig medlem i feltet (Bourdieu 2007). De ansatte i tiltaket legger ikke skjul på at en del deltakere glipper underveis. Tiltakets hovedfunksjon blir uansett å tilrettelegge for og stimulere til at deltakerne etter hvert skal øyne en overgang og en mulighet:

Jobben min er å presentere at det faktisk finnes nyanser i den streite verden, og (..) at det finnes overlappinger i forhold til deres verden, slik at de opplever at "jöss, det er jo en mulighet her".
(Erlend, arbeidsleder)

For deltakerne som ikke skrives ut underveis, legges det i den avsluttende fasen til grunn at vedkommende er klar for å gå over til en ny tilværelse, med jobb, praksisplass, utdanning eller lignende. På dette punktet er det ønskelig at grunnleggende behov har blitt ivaretatt og en personlig utvikling er etablert. Her vil det vise seg om man er moden for overgangen, selv om mange også har betydelig oppfølging når de går videre, blant annet gjennom Arbeid med bistand hvor både arbeidsgiver og deltaker følges opp. Informantene i denne studien som er gått over i jobb, ser ut til å ha hatt noen ressurser på plass i livet sitt allerede før de begynte i arbeidstrening, i form av støtte fra nær familie og motivasjon i form av egne barn. Samtidig formidler de som har blitt skrevet ut av tiltaket underveis en mangel på slike ressurser. Mer om dette under 'relasjoner og nettverk' nedenfor. Nå som dannelsesprosessen er skissert opp, vil den videre fremstillingen se nærmere på de sosiale behov som arbeidstreningen kan tenkes å dekke.

5.2 Sosialt utbytte

Nå som prosessen er gjennomgått, vil denne delen fokusere på de sosiale ressursene som deltakerne får tilgang på gjennom tiltaksperioden. Hva blir formidlet som det sosiale utbyttet av arbeidstreeningen?

For hvor ellers skal vi lære oss dagliglivet, å stå opp om morgenen og dra på jobb og.. det er jo det livet handler om, egentlig, da. Å ha en familie, å ha en jobb, å ha et hjem og å ha det bra (Marthe, tidligere deltaker)

Arbeidstreningsplassen er i likhet med arbeidslivet er en sentral kilde til sosialisering og fellesskap (Hernes 2010). Arbeidstreeningen utgjør på mange måter et konstruert felt i overgang mellom to ulike miljøer og dessuten en plattform for identitetsdannelse og selvutvikling. Deltakerne formidler at de trenger denne mellomstasjonen for å tilvenne seg noen sosiale ferdigheter som blir avgjørende for å fungere i en arbeidssituasjon – en *arbeidspraksis*, for å si det med Bourdieu (2007). Som Marthe uttrykte det hadde hun et behov for å lære seg 'dagliglivet', noen dagligdagse rutiner, aktiviteter og omgangsformer, noe tiltaket hadde oppfylt for hennes del. Marthe viste seg å ha forutsetningene for å tilegne seg arbeidspraksisen. Denne ser imidlertid ikke ut til å være like lett å oppnå for alle deltakerne, og for enkelte forblir arbeidslivsfeltet utilgjengelig. I arbeidstreningsfeltet legges det derimot til rette for at de aller fleste deltakerne skal kunne få tilegnet seg noen grunnleggende og nyttige ferdigheter, uavhengig av hvorvidt dette fører de over i ordinær jobb.

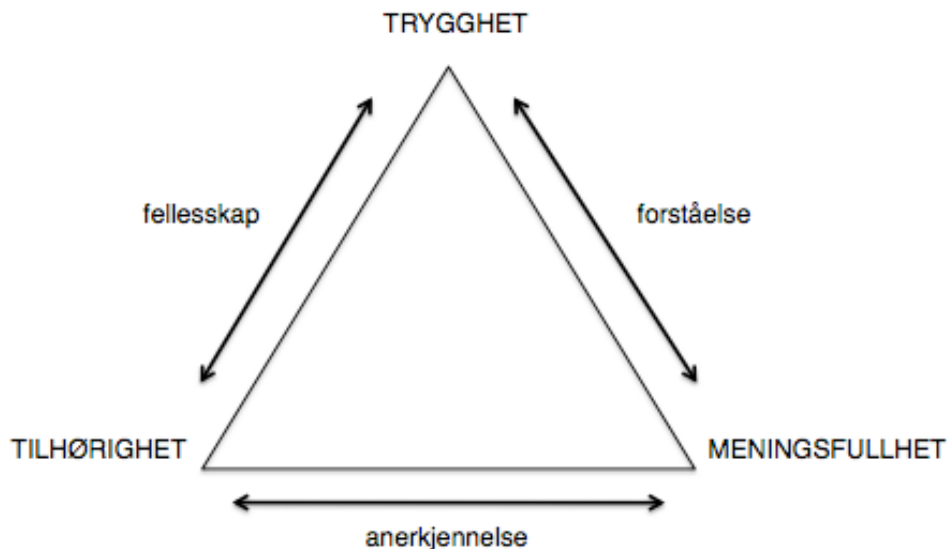
Det sosiale behovstriangelet

Schiefloe (2003:278) har laget en modell som illustrerer hvordan noen grunnleggende sosiale behov opptrer sammen og i relasjon til hverandre, kalt *det sosiale behovstriangelet*¹⁸. Figur 2 viser hvordan tre behovstilstander stiller seg i forhold til hverandre i et triangel – henholdsvis *trygghet*, *meningsfullhet* og *tilhørighet*. Å oppfylle behovet for trygghet handler om å ha en viss stabilitet og ro, både materielt sett og sosialt. Meningsfullhet handler om at det vi gjør har et mål og en verdi, at det oppleves som rasjonelt å være i den situasjonen man er i og drive med det man driver med. Tilhørighet beskriver vårt behov for å inngå i en sosial sammenheng med andre mennesker. For å skulle oppnå disse tre tilstandene, har man tre forskjellige prosesser som binder de ulike tilstandene sammen (ibid). *Forståelse* opptrer mellom det å

¹⁸ Schiefloe (2003) tar utgangspunkt i Maslows (1943) behovspyramide, men argumenterer for at denne framstillingen blir for statisk og hierarkisk, noe jeg er enig i. Sosiale behov opptrer i en prosess og overlapper gjerne.

kjenne seg trygg på sin sosiale posisjon og sine omgivelser, og det å oppleve meningsfullhet. *Anerkjennelse* kan føre med seg både tilhørighet og meningsfullhet, og *felleskap* innebærer både det å ha tilhørighet og trygghet i livet sitt. Den videre fremstillingen vil ta utgangspunkt i 'behovstriangelets' (ibid) komponenter og se studiens funn i relasjon til disse.

Figur 2: Det sosiale behovstriangelet (Schiefloe 2003)



Trygghet – struktur og støtte

Jeg har et ønske om å få tilvennet meg rutiner og stabilitet i livet mitt, for det har vært til dels ganske kaotisk i noen år. (Terje, aktiv deltaker)

Innenfor tiltakets målgruppe har alle en mer eller mindre langvarig historie som rusavhengige bak seg, med den marginalisering og stigmatisering det kan medføre. Derfor er det ikke overraskende at ønsket om struktur og rammer i hverdagen viste seg å stå sterkt blant informantene. Som Terje beskriver i sitatet ovenfor har han fått sin dose med *kaotisk* tilværelse på en stund, og ønsker derfor rutiner og stabilitet velkommen. Flere av informantene satte også dette med forutsigbarhet, struktur og stabilitet i sammenheng med et 'normalt liv' eller en 'vanlig hverdagsrytme', noe som tyder på at rammer i hverdagen assosieres med en *normalisert* tilværelse. Deres forventninger til både arbeidstrening og arbeid er i første omgang ganske nøkterne. De fleste peker på struktur og stabilitet i hverdagen, og en normal døgnrytme som skiller ukedag fra helg. Det er tydelig at dette er det primære behovet, men mange fremhevet også det sosiale aspektet:

Det er jo at man har fått en mer stabil hverdag, for min del. Jeg kommer meg ut. Jeg slet mye med at jeg satt inne alene hele tiden. Så nå når jeg kommer meg ut om dagene, så er det lettere å komme seg ut ellers også. (Anita, aktiv deltaker)

Deltakerne er i ferd med å løsrive seg fra sin tidligere rolle som rusavhengig, og tilnærmer seg gjennom arbeidstreningen en rolle som arbeidstaker og 'vanlig' samfunnsborger. Mange forbinder en *normalisert tilværelse* med rutiner og forutsigbarhet, og beskriver hvordan de ønsker et 'vanlig' liv. Det kan se ut til at strukturen oppfyller to ulike funksjoner for LAR-deltakerne:

→ En praktisk funksjon, ved at faste arbeidstider og rammer tilfører livet stabilitet og forutsigbarhet. På arbeidstreningsplassen har alle faste dager og arbeidstider som forventes å overholdes. Det er fokus på å møte opp til rett tid, og å vise ansvar ved å gi beskjed dersom man ikke kan komme. Deltakerne sosialiseres inn i praksisen som er gjeldende i arbeidstreningsfeltet.

→ En terapeutisk funksjon, ved at de ytre rammene muliggjør en indre ro og trygghet for deltakere. For eksempel jobbes det med å rydde i andre faktorer som økonomi, helse, boligsituasjon, og så videre, noe som bidrar til at deltakerne får ro til å tenke på andre ting. Som Terje sier har det vært nok kaos for en stund. Det ser ut til at *ytre* orden og struktur blir en forutsetning for at man skal kunne jobbe med seg selv som person – for å på sikt skape en *indre* struktur.

Arbeidstreningen kan by på til dels store omveltninger i deltakernes liv. En kaotisk tilværelse setter sitt preg på individet som lever i den, slik at når omgivelsene erstattes med ryddige forhold er det ikke dermed sagt at habitus endres tilsvarende. For mange innebærer det også en rollekonflikt (Goffman 2004) å skulle gjennomgå de omstillingene som kreves i arbeidstreningen. Man er kanskje ikke vant til å bli stilt krav til og bli tillagt ansvar på den samme måten. Flere forklarer at de enten har glemt eller aldri har lært seg å forholde seg til fastlagte rutiner. Samtidig som det er nyttig og nødvendig kan det derfor oppleves ubehagelig og vanskelig. Morten ble utredet til uføretrygd etter å ha vært i tiltaket en stund, og han forklarer sine erfaringer på denne måten:

Jeg lærte at jeg hadde trøbbel med å stå for meg selv og å ha forpliktelser. Nå var det jo en veldig vanskelig og turbulent tid i livet også, men jeg merket det, altså, at det var problematisk å ha forpliktelser. Å møte opp til rett tid og alt sånt (Morten, tidligere deltaker)

For Morten ble overgangen vanskelig å takle, og han fant etter en tid ut at han ikke var klar for å komme i arbeid. De ansatte forteller om andre tilfeller, hvor folk møter til inntakssamtale og omvisning, men aldri møter opp til første arbeidsdag. Andre igjen møter og

prøver seg i en kort eller lengre periode, for så å finne ut at de ikke fungerer tilstrekkelig i en arbeidssituasjon. I disse tilfellene er det først og fremst kravene til en viss stabilitet i oppmøte og arbeidsevne som fører til frafall, noe som kan forbindes med at rusidentiteten er relativt godt befestet i deltakeren. Siden rusidentiteten ikke er forenlig med arbeidsidentiteten vil det bli en kollisjon (Goffman 2004), og dersom deltakeren ikke er klar for endring eller av ulike grunner ikke takler denne overgangen er faren for frafall stor. Selv om tiltaket har en fleksibel organisering med gode muligheter for å tilrettelegge for den enkelte, er det overordnede målet å avklare deltakernes arbeidsevne. Tiltakets hovedgeskjeft er å vurdere hvorvidt deltakerne er i stand til å internalisere den praksis som kreves i arbeidslivsfeltet. Dermed må det stilles et minimum av krav til den enkelte, og blir det ingen progresjon over tid er det heller ikke realistisk å fullføre et arbeidstreningsløp. For mange LAR-deltakere blir ikke arbeidstrening vurdert som et realistisk mål i utgangspunktet (Lie og Nesvåg 2006), men også blant de som sluses inn i tiltaket er det knyttet en viss usikkerhet til deres arbeidsevne. En viktig funksjon ved tiltaket er dermed også å utrede og klargjøre dette, som i Mortens tilfelle.

Når flerparten av informantene betegnet tiltakets struktur som en ressurs, kan det tenkes å henge sammen med at flerparten av disse ble ansett som å ha gode forutsetninger for å komme i arbeid. Noen var også gått over til det ordinære arbeidslivet allerede, og viste blant annet til å ha fått internalisert noen rutiner og væremåter gjennom deltakelse i tiltaket. Camilla er en av de tidligere deltakerne som fikk seg hospiteringsplass i en ordinær bedrift etter å ha vært i tiltaket et års tid. Hun har i dag fast jobb i den samme bedriften. Da Camilla var i arbeidstrening omfavnet hun rutinene og brukte de aktivt for å etablere en stabil tilværelse for seg selv. Sett utenifra kan det imidlertid virke som at fokuset på rutiner ble overdrevent stort:

Jeg ble ekstremt vanemenneske. Veldig. Og det også tror jeg går på at jeg ikke skal tenke, så er jeg som en maskin. Det var sånn: komme hjem fra jobb, lage middag, gå i dusjen, støvsuge, ti over halv sju vaske koppene, fram til halv åtte, Hotel Cæsar. Veldig klokkebevisst. (..) Men der har jeg fått løsnet mer, da, jeg går ikke så mye etter klokken. Men jeg tror at det er det som har fått ting for meg til å gå rundt, da. Jeg må ha rutinene mine. (Camilla, tidligere deltaker)

Det ser ut til at i overgangen til en rusfri tilværelse blir rutiner en spesielt viktig praksis i hverdagen, noe som preger ikke bare arbeidsdagen men også fritiden for enkelte. Camilla hadde til en viss grad moderert klokkejaget etter hvert, men behovet for kontroll og struktur sto hun fast på at ville være der. Kanskje er det heller ikke så rart, med tanke på at personer i rehabilitering alltid vil kjenne på en viss grad av press og forventninger fra omgivelsene

(Fekjær 2009:242). Mange av deltakerne har barn og familier de ikke vil skuffe, i tillegg til den allmenne nedvurderingen og stigmatiseringen de har vært gjenstand for. Gjennom intervjuene i denne studien ble det også klart at deltakerne har en bestemt formening om hva som er 'normalt', og forbinder dette spesielt opp til å ha kontroll, stabilitet og forutsigbarhet. For deres vedkommende har tilværelsen vært relativt ustrukturert over tid, noe som gjør behovet for ro og forutsigbarhet tilsvarende stort.

Videre omtaler både aktive og tidligere deltakere *fellesskapet* som en viktig trygghetsfaktor i tiltaket, hvor støtten fra de ansatte står spesielt sentralt. De ansattes kontinuerlige bidrag med råd og tilbakemeldinger, grensesetting og korrigerende oppmuntring og motivasjon beskrives som en uvurderlig ressurs i prosessen. Medarbeiderne har god kunnskap om målgruppen og LAR, dermed utvises forståelse for de vanskelighetene deltakerne måtte ha. I tillegg fremhever mange at det er rom for å ta både det praktiske og sosiale i sitt eget tempo. På bakgrunn av dette kan man si at *tryggheten* i tiltaket skapes i skjæringspunktet mellom det *sosiale* fellesskapet og de *praktiske* rammene. Eller som sosialkonsulent Elin sa det:

Fellesskap er å ta vare på hverandre, å bry seg om hverandre. Sosial kompetanse for meg er også å komme på jobb på rett tid, og å gi beskjed. (Elin, tiltakets sosialkonsulent)

Tilhørighet – utvikling i fellesskap

Det har betydd utrolig mye for meg, fordi at det var i den perioden jeg flyttet tilbake til byen. Og har jeg ikke hatt denne plassen, så tror jeg vi godt kan si at jeg ikke ville siddet her, heller. Fordi det var et opplegg som vi hadde å gå til om dagene. Selv om vi hadde det tøft eller følt eller bra, så var de der uansett. (Marthe, tidligere deltaker)

Marthe beskriver det som betydningsfullt å ha et sted å komme til når hun kom ut fra en rehabiliteringsinstitusjon. Fellesskapet og den sosiale støtten var spesielt viktige egenskaper ved tiltaket for hennes del. *Tilhørighet* settes i sammenheng med å oppleve anerkjennelse og å høre til i et fellesskap (jf. behovstriangelet). Informantene i denne studien beskriver tilhørigheten i rusmiljøet som et relativt ustabil fellesskap, hvor jaget etter penger og stoff preger hverdagen og hvor konflikter og mistillit aldri er langt unna. Flesteparten av deltakerne har like fullt hatt tilhørighet i dette fellesskapet i tiden mens de var i aktiv rus. Noen har fremdeles en viss kontakt med miljøet, selv om både deltakere og ansatte omtaler det som problematisk i forhold til rehabiliteringsløpet dersom man holder den døra oppe. Flere deltakere har falt av underveis i prosessen på grunn av rusepisoder, såkalte 'sprekker', og da gjerne fordi de har tatt opp kontakten med noen i rusmiljøet:

Jeg har gått meg på noen sprekker, for å si det sånn (Morten, tidligere deltaker)

Desto viktigere blir det kanskje derfor å *erstatte* tilhørigheten i rusmiljøet med en annen tilhørighet. Tiltaket opererer som nevnt med noen 'kjøreregler' som skal ligge til grunn for fellesskapet, og som alle nye deltakere presenteres for. Her nevnes blant annet *respekt, trivsel, tålmodighet og åpenhet*. Man kan se ganske klare motsetninger mellom deltakernes tidligere sosialiseringarena og den de kommer inn i. Enda større motsetninger kan knyttes til rusmiljøet kontra det ordinære arbeidslivet, som ikke er tilrettelagt LAR-deltakere slik som tiltaket er. Som nevnt kan det oppstå rollekonflikter i møte med en ny sosial setting hvor andre forventninger til atferdsmønstre og samhandling gjelder (Goffman 1963). Langt fra alle kommer seg gjennom denne konflikten, og for mange blir løsningen å gå tilbake til det kjente miljøet, hvor tilhørigheten gjerne kommer av seg selv – man kjenner praksisen godt fra før. Men for mange av de som blir igjen og utfordrer seg selv, opplever de å gradvis tilnærme seg en sosial kompetanse og en rolle som er forenlig med et arbeidsmiljø.

Man ser hvordan arbeidstreningsprosessen kan være en sårbar fase, dermed blir støtte fra omgivelsene ekstra viktig. Som neste del skal vise, har deltakerne en varierende mengde støtte fra andre mennesker. Mange av informantene oppgir å ha kompliserte familieforhold, som enten har vært vanskelige bestandig eller som har blitt det under tiden de ruset seg. Dessuten oppgir mange å ha få venner etter å ha brutt med rusmiljøet. Da har ikke lenger tilhørighet i rusmiljøet, og tilknytningen til samfunnet for øvrig er foreløpig svak for de fleste. Tilværelsen etter oppstart på LAR ble av flere beskrevet som ensomhet og isolasjon, noe også ansatte i LAR- og Nav-systemet viser til som et generelt problem¹⁹. Å komme i et fellesskap på arbeidstreningsplassen var derfor noe som deltakerne beskrev som et vendepunkt – det 'å komme seg ut' og starte på denne prosessen. Som Marthe beskrev det kan tiden etter avrusning være tøff å takle alene. Dermed oppleves det som positivt at både medarbeiderne og andre deltakere blir en del av deltakernes nettverk og støttepersoner i hverdagen. Spesielt ser det ut til at medarbeiderne blir viktige referansepersoner eller *signifikante andre* (Mead 1934), som representerer en annen bakgrunn enn deltakergruppen og kan gi nyttige tilbakemeldinger og innspill. De blir et slags bindeledd mellom deltakerne og den delen av samfunnet de er marginalisert fra. Samspeillet mellom deltakere og ansatte blir sånn sett et viktig ledd i utviklingen av relasjonskompetanse (Madsen 2006:64), som kan gjøre de bedre i

¹⁹ fra intervju med LAR-konsulent og Nav-konsulent

stand til å knytte seg til andre mennesker. Goffman (1963:107) skriver at jo mer alliert den stigmatiserte er med ikke-stigmatiserte, jo større er forutsetningen for at vedkommende kan overkomme følelsen av ambivalens og løsrive seg fra stigmaet. Dette var noe som også flere av deltakerne så betydningen av:

Arbeidslederne her, de er jo viktige lære.. De er jo vanlige, streite arbeidsfolk, ikke sant. Så da har vi jo en overgang der. (Cato, aktiv deltaker)

Uten relasjoner til andre mennesker som bidrar med tilbakemeldinger på vår opptreden, kan vi heller ikke være i stand til å fullt ut danne oss et bilde av hvem vi er (Goffman 1963). Risikoen blir da at man kjenner seg fremmedgjort og uten status – som en 'sosialt hjemløs' med Baumans (2005:21) ord. For å utvikle gjensidige forhold kreves det at man forholder seg refleksivt til sin relasjonsbygging (Giddens 1991). Arbeidstreningen bidrar i så måte med sosial trening for deltakerne, som har få andre arenaer å tilegne seg relasjonskompetanse på.

Det er jo dette med den sosiale integrasjonen. Når du kommer hit, så må du forholde deg til menneskene rundt deg. For det blir ofte sånn at man blir usosial av å gå på dop. Man tenker ikke.. Man blir "fed up" av omgivelsene og vil bare isolere seg og gi faen i alt. Man kan bli skikkelig deppa av alt. Så når man kommer inn her, får man mer perspektiv på livet, man fyller det med noe positivt. (Terje, aktiv deltaker)

En av arbeidslederne beskrev samhandlingen i tiltaket som et forsøk på å presentere 'en elastisk virkelighetsbeskrivelse' for deltakerne, for å mjuke opp skillet mellom *positiv* og *negativ* identitet (Madsen 2006). Fellesskapet innad i tiltaket blir en viktig arena for deltakernes identitetsendring, samtidig som de ansatte var opptatt av at man kunne bygge videre på det grunnlaget man hadde. Det viktigste blir kanskje å kvitte seg med det som holder selvtilliten og motivasjonen nede, samt å tilegne seg en sosial praksis som er i tilstrekkelig grad forenlig med arbeidsrollen. På denne måten kan deltakerne styrke sin sosiale tilhørighet, slik at også den erfaringsmessige, sosiale identiteten samsvarer mer med den subjektivt opplevde (Goffman 1963).

Det man imidlertid kan stille spørsmål ved, er hvorvidt det sosiale fellesskapet kunne vært enda mer blandet, med større innslag av andre typer deltakere. Samhandlingen per i dag ser ut til å basere seg mye på medarbeidernes bidrag, mens interaksjonen deltakerne imellom blir mindre nyttig i forhold til identitetsdannelsen. Ved å samle LAR-deltakere i en egen gruppe er det en fare for at opplevelsen av kongregering forsterkes (Kristiansen 1993), ved at deres marginaliserte rolle bekreftes innad i gruppen. I tillegg er en forutsetning for *rene forhold*

(Giddens 1991) er at de etableres og vedlikeholdes på bakgrunn av begge parter ønske og behov. Dette er ikke og vil aldri være tilfellet for relasjonen mellom ansatte og deltakere i tiltaket, som vil ha en ensidig avhengighetsfaktor og en midlertidighet over seg. Når det er sagt må det også understrekes at visse forskjeller mellom deltakerne var tydelige, på tross av likhetstrekkene de imellom. Som nevnt var det forskjellig hvor langt de var kommet i sin dannelsesprosess når de kom inn i tiltaket, og hvordan deres progresjon artet seg underveis. Enkelte skilte seg ut ved å ha stor grad av stabilitet i sin rehabilitering, noe som gjorde at disse var ekstra velfungerende i arbeidssituasjonen. Dermed kunne deltakerne også til en viss grad få et positivt utbytte av å speile seg i *hverandre*. Men selv om det alltid vil være noen som klarer seg bedre enn andre, vil de ansatte framstå som mer stabile forbilder. Det avhenger mye av deltakergruppen i hvilken grad man har tydelige 'fyrtårn' blant disse. Ved å blande deltakergruppen mer og få inn personer med andre egenskaper, ville muligens denne effekten blitt enda større. Uansett kan det, i tilfellene hvor enkelt deltakere skiller seg ut som ressurssterke, tenkes å styrke tilhørigheten i tiltaket, fordi deltakerne dermed får en representant 'blant sine egne' å speile seg i. Muligheten for å identifisere seg med vedkommende blir dermed ekstra stor.

I tillegg er det et viktig poeng at tilhørigheten som skapes i tiltaket er midlertidig, i likhet med relasjonene. Deltakerne vil ikke kunne overføre det samme fleksible fellesskapet over i arbeidslivet. Derimot må de kunne bruke denne mellomfasen til å øke sine muligheter for å kunne knytte relasjoner og bli inkludert også i andre fellesskaper som ikke er tilrettelagt i samme grad. Både utvikling av relasjonskompetanse og andre sosiale erfaringer må kunne anses som nyttige i så måte, uavhengig av det midlertidige elementet. Som det følgende skal vise, blir det derimot helt avgjørende å være denne midlertidigheten bevisst – ved å holde blikket vendt fremover.

Meningsfullhet – en nåtid og en fremtid

Jeg synes det er godt å kjenne at jeg er sliten etter jobb. Når du holder på med trykningen, du merker det godt i armene etter hundre t-skjorter, altså. Så da er du sliten etterpå, og det er gjerne godt å bare ta det med ro. Da kjenner du at "jess, jeg er sliten etter jobb", i stedet for at du har vært byen rundt å stresset etter penger og dop, ikke sant. Da føler du deg mye mer tilfreds, ikke sant. (Terje, aktiv deltaker)

Å oppnå en tilstand av *meningsfullhet* krever at man møtes med forståelse og anerkjennelse (jf. behovstriangelet). Graden av meningsfullhet henger også sammen med hvorvidt man har

en *verdsatt rolle* (Kristiansen 1993). Som Terje beskriver skaper det en større tilfredshet å være sliten etter jobb enn å være sliten av en dag med 'dopjag'. Det å være i en jobbsituasjon kontra livet på gata har helt sikker flere fordeler, som nevnt oppnås større grad av tilhørighet og trygghet. Men det fører også med seg en klart mer akseptert og respektert rolle, hvor man både vil anses som og anse seg selv som mer verdsatt og nyttig. På denne måten innebærer meningsfullhet at man oppfyller en rolle som gir mer status og som anerkjennes i feltet man ønsker innpass i. I den samme prosessen fjerner man seg fra den stigmatiserende og hjelpetrengende rollen man hadde, og blir mer selvstendig – på sikt kanskje et fullverdig medlem i arbeidslivsfeltet.

Samtidig kan det på mange måter være enklere å holde seg til det miljøet og den rollen man kjenner, og slippe ydmykelsene ved å prøve å kjempe seg inn på et nytt felt og kanskje ikke lykkes. Mange rusavhengige har opplevd flere nederlag i forbindelse med mislykkede rehabiliteringsforsøk, og kan se det som både vanskelig å lite realistisk at de skal klare det denne gangen (Lie og Nesvåg 2006). Den stigmatiserte samfunnsrollen som de fleste deltakerne kommer inn i tiltaket med, er gjerne godt befestet over tid, ved at det er blitt en del av deres identitet og habitus. Dette byr på noen klare utfordringer. For det første er rollen som rusavhengig vanskelig å kvitte seg med, da den i så stor grad blir en del av vedkommendes identitet og livsstil. For det andre er devaluering en komplisert prosess som formidles gjennom både ord og handlinger, det er ikke nødvendigvis nok å fjerne den rusavhengige fra rusmiljøet og erklære vedkommende som ferdig rehabilitert. Den devaluerte rollen blir på mange måter en del av individet selv (Kristiansen 1993), fordi forutsetningene for å få en ny rolle er begrensede. Dermed ser man også at det er mange som gir opp i forsøket på å løsrive seg fra den symbolske byrden (Marthinsen 2003).

På et mer konkret nivå beskriver deltakerne en form for meningsfullhet gjennom å bli gjort til ansvar, enten det handler om forventninger knyttet til oppmøte og avtaler eller ansvar for praktiske gjøremål. De ansatte har en reflektert holdning til dette:

Å gi dem en rolle, det tror jeg er bra. (..) Jeg tror det er noe av det mest grunnleggende som finnes. Man må møte sine medmennesker med å stille krav til de. Og det er noe som vi da bærer frem her. Det forventes at du skal møte opp, det forventes at du skal stå i jobben når du er her, og det forventes at du skal gjøre den jobben her innenfor den tidsrammen, og hvis ikke så må vi se på hvorfor, ikke sant.
(Erlend, arbeidsleder)

Når individer møter visse forventninger fra omgivelsene om hvordan de bør opptre for å få aksept og anerkjennelse, vil de fleste forsøke å innfri disse forventningene (Levin og Trost 2005:138). Denne ansvarliggjøringen vil også inngå i overgangen til en verdsatt rolle – ved at man blir erklært tillit og får sjansen til å vise seg denne verdig. Belønningen er å ikke lenger behøve å se på seg selv eller bli ansett som et problem eller en overflødig. De ansatte i tiltaket var i tiden jeg var i kontakt med de inne i en dialog omkring akkurat dette, hvor de vurderte å innføre enda større grad av ansvarsfordeling i arbeidssituasjonen. De hadde erfart den positive effekten av klart definerte roller, ved at deltakerne hadde sine faste arbeidsområder i stedet for at alle bidro på de ulike arbeidsstasjonene ettersom det var behov. Blant andre Marthinsen (2003) og Bauman (2005) peker på at det først og fremst er de sosiale omgivelsene som gjør at mennesker har ulik sosial status, da enkelte stemples som mindre betydningsfulle enn andre. Motsatt vil også en statusklatring til en mer meningsfull rolle være sosialt betinget.

Å reise seg fra en devaluert posisjon og bli kvitt den symbolske byrden som en marginalisert posisjon innebærer, vil altså være en sosial prosess som foregår i et menneskes forhandling med omgivelsene. Her skaper imidlertid feltets doxa en struktur som legger føringer på hva som blir verdsatt. For eksempel er det i tiltakets sammenheng anerkjennelse å hente gjennom å ta ansvar for en trykkejobb.

*Det å være her er jo en omstilling, fra å være aktiv.. narkoman til å innfinne seg der man slapp, liksom. (...) **Hva er det ellers som er viktig for at du trives på jobb?** Det er vel det som jeg sa i sted, med at alle er på samme nivå. (...) Og av og til så får en hele ansvaret for å sørge for at det er blir skjorter til så og så mange, med sånn og sånn trykk og så videre. (Cato, aktiv deltaker)*

Utsagnet ovenfor tyder på at Cato har kommet et godt stykke i sin identitetsprosess, ved at han jamstiller seg med både ansatte og andre deltakere. Det kan imidlertid tenkes at det ville fortonet seg annerledes på en ordinær arbeidsplass, hvor arbeidsmiljøet er mindre fleksibelt enn i LAR-tiltakets sammenheng. Her gjelder andre forutsetninger for kapitalervervelse som kanskje gjør det tilsvarende vanskelig for deltakerne å hevde seg som den gang de var nye i arbeidstreningsfeltet. Spenningen i forhold til denne overgangen er også noe som flere av informantene reflekterte over.

Anerkjennelse handler mye om å bli hørt og sett og regnet med i sammenhengen (Schieffloe 2003). Anerkjennelse vil dermed også innebære å bli tildelt ansvar og en rolle, som nevnt, og ved å bli stilt krav til. Gjennom sin marginale samfunnsposisjon, har de færreste rusavhengige opplevd å bli stilt så mye krav til. Deres rolle har i større grad blitt forbundet med å være en

belastning og et problem for omgivelsene, enn en ressurs (Goffman 1963). I mangel på en tilhørighet og en verdsatt sosial funksjon, har de blitt regnet som overflødige og sosialt hjemløse (Bauman 2005). Tiltakets forventninger ovenfor deltakerne ble åpenbart en utfordring for mange, fordi det var noe nytt og uvant. Mange klarte heller ikke å oppfylle kravene selv om de fikk mye hjelp og støtte og gjentatte muligheter. Flesteparten satte imidlertid stor pris på å bli møtt med visse krav, og så på det som en mulighet til å komme seg videre. Foruten krav til oppmøte og å gi beskjed dersom man ikke kunne møte på jobb, ble det avholdt faste allmøter som deltakerne var pliktige å delta på. En av deltakerne fungerte også som tillitsvalgt, med ansvar for å følge opp eventuelle tilbakemeldinger fra de andre deltakerne om arbeidsmiljø og annet. I tillegg ble det fokusert en del på å kommunisere beskjeder under arbeidsdagen og å delta på felles lunsj.

Inntrykket var at deltakernes *eierskap* til arbeidstreningsplassen økte gjennom disse medvirkningskanalene, og at de sammen med arbeidsteamet var engasjerte i bedriftens virke. Likevel har dette fellesskapet et *ad hoc*-preg over seg, da denne samhandlingen mellom deltakere og ansatte har en bestemt og midlertidig funksjon. Selv om det sosiale utbyttet er reelt, er det som sagt viktig å ta hensyn til at denne tilværelsen ikke tilsvarende det som møter deltakerne når de går videre. Flere av deltakerne påpekte i den forbindelse viktigheten av å ha et mål med rehabiliteringen, som i dette tilfellet er arbeid eller tilsvarende. Selv om arbeidssituasjonen skilte seg noe fra en ordinær arbeidssituasjon, gav det likevel mening å møte opp, å holde avtalene, å fullføre løpet. Målet der fremme innebærer mer enn en jobb, det innebærer en mer lovende fremtid. Tiltakets funksjon som meningsoppfyllende ligger dermed i kombinasjonen av forventninger og anerkjennelse som deltakerne møtes med, og den sosiale kompetansen de selv klarer å erverve.

5.3 Relasjoner og nettverk

Mens de foregående delene har behandlet dannelsesprosessen og de ulike komponentene som ligger i arbeidstrenings sosiale utbytte, vil denne delen vurdere deltakernes nettverk og relasjoner. Hvordan påvirker LAR-deltakernes nettverk deres muligheter og begrensninger i forbindelse med arbeidstreningen?

Det er det sosiale jeg sliter med, i alle fall når det gjelder normale folk, skulle jeg til å si. Men det blir bedre av å være her, det hadde vært mye verre hvis jeg skulle rett ut i jobb. (Anita, aktiv deltaker)

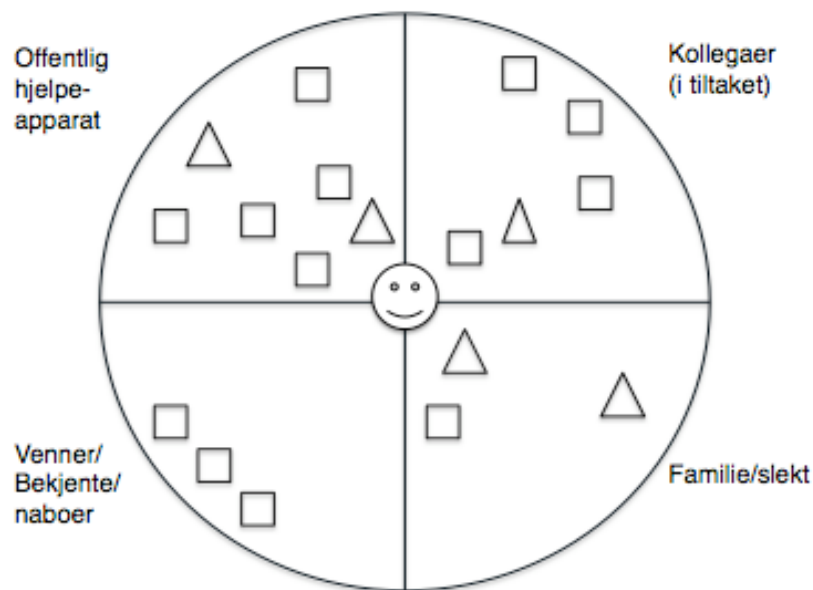
Utfordringer i forhold til nettverk er en fellesnevner for tiltakets målgruppe, som det også er for LAR-brukere generelt (Vindedal, Steen, Larsen, Knoff 2004). De fleste legger rusmiljøet

bak seg når de begynner på et rehabiliteringsløp, men opplever at det er vanskelig å skulle etablere et nytt og rusfritt nettverk. Det kan virke som om nettverksarbeid har vært en lite utbredt del av LAR-satsningen, og at både brukere og fagpersoner etterlyser et større fokus på dette (ibid). Det er også dette punktet ansatte i og rundt tiltaket omtaler som vanskeligst å hjelpe deltakerne med. Rehabilitering av rusavhengige har sosial integrering av gruppen som et sentralt mål, men det ser ut til å være flere forhold som vanskeliggjør dette. De aller fleste er godt voksne når de blir rusfrie, noe gjennomsnittsalderen på denne studiens informanter gjenspeiler. Det er krevende å skulle stifte nye bekjenskaper i voksen alder, især når man mangler innpass på en del sosiale arenaer. Når man først får bukt med avhengigheten og har muligheten til å 'starte på nytt' mangler man gjerne noen forutsetninger for å komme seg inn i nye fellesskap. Medikamentene LAR-brukere går på *muliggjør* for så vidt både yrkesmessig og sosial rehabilitering. Man blir kvitt mange av de fysiske og psykiske plagene og trenger ikke lenger begå kriminelle handlinger for å skaffe seg stoff. Men veien fra *mulighet* til *realitet* kan synes lang.

Nettverkskart

Som nevnt i metodedelen, ble nettverkskart brukt i forbindelse med dybdeintervjuene, for å visualisere og reflektere rundt deltakernes relasjoner. Figur 3 nedenfor viser kartet som ble brukt, og her ser vi fire kategorier: offentlig hjelpeapparat, kollegaer (det være seg arbeidsteamet samt andre deltakere i dette tilfellet), familie/slekt og venner/bekjente/naboer. Kartet fungerer sånn at informantene selv er markert i midten, og kan tegne inn de ulike personene som vedkommende har en relasjon til i de ulike feltene. Avstanden fra midten markerer hvor nært eller fjernt forholdet de imellom er, og blir altså en subjektiv vurdering av bekjenskapets kvalitet. Firkant står for menn og trekant for kvinner, men de fleste valgte i tillegg å skrive inn titler eller roller, som for eksempel 'lege' eller 'mor'.

Figur 3. Nettverkskart



Figuren over har til hensikt å vise noen hovedtendenser fra nettverkskartene som informantene tegnet. Især var det fire funn som utpekte seg i forhold til deltakernes nettverk, og disse skal diskuteres i den videre fremstillingen:

→ For det første var feltene for 'offentlig hjelpeapparat' og 'kollegaer' totalt sett de mest oppfylte. Dette er ikke så overraskende med tanke på at informantene er inne i en rehabiliteringsprosess, hvor ulike hjelpepersoner bistår de på ulike områder. Like fullt tyder dette på at deres nettverk preges av en viss ensformighet, i form av at relasjoner av brutypen dominerer, mens nære relasjoner av båndtypen er mer fraværende.

→ Det andre som utpekte seg var at de fleste plasserte personer fra tiltaket, og spesielt de ansatte, like nærme midten som deres næreste familiemedlem. Dette sier noe om vektleggingen av relasjonene og fellesskapet på arbeidstreningsplassen. Her kan man diskutere hva slags sosial kapital deltakerne får tilgang på i dette fellesskapet, samt verdien av de ulike relasjonene.

→ For det tredje var en tendens at gamle venner er uønsket og nye venner fraværende. Her står deltakerne ovenfor en betydelig utfordring i forhold til å fjerne seg fra et miljø og få innpass i et annet, noe som kan ses i sammenheng med deres habitus og sosiale kapital.

→ Et fjerde moment er knyttet til familierelasjoner og betydningen av disse. I den grad deltakerne har kontakt med familiemedlemmer er dette begrenset til noen få, og som oftest foreldre eller egne barn hvis de har det. Derimot ser det ut til at disse relasjonene av båndtypen blir helt sentrale i enkelte deltakers rehabiliteringsmuligheter.

Profesjonell versus personlig

De mangfoldige relasjonene deltakerne har til ulike personer i hjelpeapparatet kan beskrives på flere måter. Noen vil kunne karakteriseres som det Giddens (1996) kaller *ansiktsløse relasjoner*, til personer som først og fremst representerer et system, en institusjon eller profesjon. Flere av informantene beskriver for eksempel forholdet til fastlegen sin på denne måten; det er en person de har jevnlig kontakt med og tillit til, men på et ganske upersonlig plan. Her vil ikke hjelpepersonene få et spesielt godt innblikk i deltakerens livsverden, og forholdet preges gjerne av forskjellige virkelighetsoppfatninger (Arnkil 1991). Andre vil være såkalte *ansikt til ansikt-relasjoner* (Giddens 1996), hvor man samhandler og utvikler nærmere kjennskap til hverandre. Arbeidskollegaer og venner kan være eksempler på slike relasjoner, ved at man deler og oppnår forståelse for den andres livsverden (Arnkil 1991). Det viste seg imidlertid at noen av informantene hadde nærmere relasjoner også til personer i systemet. For eksempel omtaler Cato kontaktpersonen sin på LAR som en av sine nærmeste støttespillere:

Han er vel faktisk den som er nærmeste kontakt av alle, tror jeg. (..) Så jeg får skikkelig dårlig samvittighet ovenfor han, hvis jeg ikke gjør det som vi har blitt enige om at jeg skal gjøre. (..) Så jeg kunne ikke vært heldigere, egentlig, med han. (Cato, aktiv deltaker)

Det Cato sier om kontaktpersonen sin på LAR vitner om at han har tillit til vedkommende som fagperson. I tillegg kommer det fram at han har utviklet en viss form for personlig relasjon til denne fagpersonen, etter gjentatte ansikt til ansikt-møter som har ført til et nærmere bekjentskap på tvers av de sosiale skillene. Det samme gjelder de fleste av informantene: én eller flere av personene i hjelpeapparatet som er dannet omkring dem, har utviklet seg til å bli helt sentrale og verdifulle relasjoner.

Spesielt beskrives relasjonen til sosialkonsulenten internt i tiltaket som betydningsfull:

Hun har jo hjulpet meg utrolig mye, hun er jo et kjempemenneske. Jeg blir bare rørt når jeg snakker om henne, for det finnes ikke mange som henne. (Marthe, tidligere deltaker)

Hun var virkelig en som brydde seg om hver enkelt av oss. Hun vil gjøre det beste for hver og en av oss. (Morten, tidligere deltaker)

Sosialkonsulenten bistår deltakerne på en helhetlig måte og gjør samarbeidet med andre instanser enklere. Hennes innsats ser ut til å gjøre at LAR-deltakernes rolle som multiklienter (Arnkil 1991) forenkles noe, fordi hun samordner en del av den sosialfaglige og attføringsmessige oppfølgingen. Arbeidslederne omtales som gode samtalepartnere og tillitspersoner, samtidig som deres profesjonelle rolle som bedriftens daglige ledere anerkjennes. De ansattes engasjement og faglige innsats blir satt stor pris på. Her ser det altså

ut til å være en overlapping mellom de profesjonelle og personlige relasjonene, men først og fremst fra deltakernes ståsted. Det er de ansatte som engasjerer seg og tar del i deltakernes livsverden i størst utstrekning, ikke omvendt. Selv om de tar del i samme hverdag er dette feltet opprettet av en grunn, og de ansattes rolle vil alltid være profesjonell før personlig her. Det som imidlertid er unikt med denne 'verdenen', er at den er utformet og tilpasset deltakernes behov i større grad enn hva som er tilfellet med andre fellesskap. Den er utformet for å *selvstendigjøre* de fra systemet. Likevel kan det stilles spørsmål om hvorvidt relasjonene til de ansatte kan ha en motsatt virkning, ved at deltakerne baserer seg for mye på disse og at avhengigheten til systemet vedlikeholdes. Her har tiltaket noen grep som kan hevdes å veie opp for dette, for eksempel fokus på brukermedvirkning og ansvarsfordeling, kommunikasjon og tett samarbeid. Alle jobber dessuten side om side i det samme, åpne lokalet, noe som ser ut til å gjøre samarbeidet tettere og dialogen hyppigere.

Deltakerne anser de ansatte som en form for 'allierte' i møte med andre offentlige instanser. De søker gjerne råd og veiledning hos disse om hvordan de skal forholde seg til ulike systemer som de tydeligvis har mer avstand til. Flere skildrer også hvordan de er langt mer åpne med enkelte fagfolk enn andre, fordi de kjenner og er trygge på disse. Denne tilliten beskriver også de ansatte som viktig i forhold til relasjonene som utvikles i tiltaket:

De tør å si mye mer til oss, for de vet at vi bare er der for å hjelpe. Det er tillit. (..) Men det betyr ikke at vi aksepterer. Ikke sant. Vi korrigerer og kommer med nyanser i dialogen. (Elin, sosialkonsulent)

Men selv om relasjoner mellom ansatte og deltakere i et tiltak har nytte og verdi, kan det også være utfordringer knyttet til dette (Karoliussen, Andreassen og Gravrok 2009). Et viktig poeng er at disse relasjonene preges av en *skjevhet*, hvor deltakeren er mer avhengig av den ansatte enn omvendt. Fellesskapet de deler kan ikke overskygge det faktum at deres sosiale rolle, deres habitus, og dermed også deres sosiale kapital er ulik i utgangspunktet. Dersom deltakerne baserer seg for mye på disse relasjonene, kan det tenkes at de ikke er tilstrekkelig åpne og søkende ovenfor andre potensielle relasjoner. Fordi relasjonene til medarbeiderne blir såpass trygge og tillitsfulle – det er tross alt en del av disse fagpersonenes jobb å etablere et godt forhold til deltakerne, så vil kanskje andre relasjoner fremstå som tilsvarende utrygge og mistillitsfulle. Faren blir da at man baserer sitt nettverk på hjelpepersoner og går glipp av eller mister evnen til å knytte seg til andre typer folk, som det kanskje er mer krevende å bli kjent med.

Selv om flere av de tidligere deltakerne klarer seg fint på egenhånd i dag, uttrykte også noen av disse at de savnet fellesskapet og medarbeiderne i tiltaket. Rønning²⁰ stiller spørsmål ved relasjoner som utvikles mellom brukere av tidsavgrensede tjenester og ulike hjelpepersoner, fordi brukeren kan kjenne seg forlatt når relasjonen brytes. Han understreker viktigheten av å gi hjelp som gjør brukerne i stand til å hjelpe seg selv. Ansatte kan flytte eller bytte jobb av personlige årsaker, og i den forbindelse kommer skjevheten i forholdet til sin fulle rett. Mens et jobbskifte er naturlig for enhver ansatt, vil deltakeren kunne oppleve det som et svik. Dette er en sentral og potensiell utfordring i tiltak med vekt på relasjonsbygging, som de ansatte i tiltaket også omtalte som en aktuell problemstilling i deres arbeide. Det gjelder å skape en balanse mellom å gi støtte og å hjelpe deltakerne til å bli mest mulig selvstendige. Gitt at relasjonen i utgangspunktet er midlertidig og har en profesjonell karakter, vil det være viktig å opprettholde en balanse mellom åpenhet og grensesetting (ibid). Denne balansegangen beskrev de ansatte som noe de diskuterte seg imellom omtrent på daglig basis.

Disse relasjonene vil ikke kunne erstatte det Giddens (1991) kaller *rene forhold*, som opprettholdes på grunn av et *gjensidig bekreftelsesbehov*. For selv om de ansatte og deltakerne utvikler tette relasjoner, vil forholdet dem imellom preges av følgende vilkår:

→ Forholdets funksjon er først og fremst at den ene part skal være til hjelp og støtte for den andre, det vil si at posisjonene er ufravikelig forskjellige.

→ Selv om relasjonen langt fra er *ensidig*, da deltakerne i like stor grad som de ansatte bidrar til fellesskapet, vil forskjellen i utgangsposisjonene føre til at relasjonen heller aldri kan bli helt *gjensidig*. Det vil alltid være en viss skjevhet, fordi den ene part (den ansatte) har større ansvar for å opprettholde forbindelsen til den andre (deltakeren).

Poenget er at *vilkårene* for relasjonen er noe annerledes i forholdet mellom en fagperson og en bruker eller klient, enn det vil være i vennskap med større innslag av gjensidighet. Det betyr imidlertid ikke at relasjonen er uten verdi, tvert imot ser det ut til at deltakerne har stort utbytte av å omgås de ansatte i tiltaket. Spesielt fordi de ansatte på mange måter representerer det deltakerne gjerne omtalte som 'vanlige folk', det vil si personer med en annen bakgrunn enn den deltakerne deler seg imellom. Sosial kapital handler om hvilke sosiale ressurser en har å spille på, og i den forbindelse kan det å stifte bekjentskap med mennesker av en annen bakgrunn være fruktbart (Coleman 1990). Men på grunn av forholdets midlertidige art, blir

²⁰ 'Godhetens ydmykelser' (Innlegg i Klassekampen 3. januar 2011)

det en viktig forutsetning for deltakerne å kunne utvikle en relasjonskompetanse som gjør de i stand til å knytte andre og mer varige bekjentskaper. Hvis ikke risikerer de å gjøre seg avhengig av profesjonelle relasjoner, eller å ende opp med varige små nettverk. Med dette som utgangspunkt kan det være grunn til å vurdere: hva får deltakergruppen ut av relasjonene seg imellom?

Felleskap eller felles byrder?

Men jeg tenker, hvis det hadde vært litt andre folk her, da, så hadde det kanskje ikke blitt bare LAR, og vi kunne fått trent oss litt på å snakke om andre ting, da. (Anita, aktiv deltaker)

Hvis jeg hadde fått det som jeg ville, skulle jeg gjerne vært på et sted hvor det ikke var folk med samme bakgrunn som meg, jeg, for da hadde jeg blitt nødt til å snakke om andre ting. Det miljøet der og alt sånn, det kan jeg så godt, ut og inn. Jeg har behov for å lære meg nye ting, jeg. (Elisabeth, aktiv deltaker)

Den bakgrunnen som deltakerne deler er ikke bare ruserfaringene og kjennskapet til rusmiljøet, men også en felles *identitet* som rusavhengige, og nå som tidligere rusavhengige og ikke minst LAR-deltakere. Mens erfaringene, hendelsene og historiene er konkrete, er identiteten sosialt forankret, det vil si den avhenger av hvordan man fremstår og hvem man omgås (Goffman 1963). En identitet som rusavhengig anses som avvikende fra det normale, og det følger gjerne et stigma med denne identiteten (ibid). Derfor blir det viktig for deltakerne å kvitte seg med dette stigmaet og å fjerne seg fra denne belastede identiteten. De uttrykker et ønske om en *normalisert* sosial rolle, som er verdsatt på lik linje med andre integrerte samfunnsborgere (Kristiansen 1993).

Arbeidstrening er i seg selv et skritt i denne retningen, gitt at arbeid er en viktig forutsetning for integrasjon i moderne samfunn (Durkheim 1984). Men integrasjon kommer nødvendigvis ikke som en automatisk følge av at man sikres *innpass* til de aktuelle arenaer. Dette er også noe som tidligere rusavhengige eller andre kan erfare når de ved hjelp av Nav eller på egen hånd kommer seg inn på det ordinære arbeidsmarkedet. Dette ble også beskrevet blant annet av Nav-konsulenten som er tilknyttet tiltaket:

En lunsjpause i en vanlig bedrift kan bli ditt største mareritt, det. Så det er jo eksempler på folk som etter ett år i en vanlig bedrift, og før det to år i arbeidstrening hvor de har fungert fint, bryter sammen og begynner å ruse seg. De har vært så ensomme. (Anne, Nav-konsulent)

Selv om arbeidsevnen, vilje og motivasjon er på plass hjelper det lite hvis man stadig føler seg utilpass og utenfor på det sosiale plan. En av deltakerne forklarer det på denne måten:

Jeg skal alltid være i stand til å utføre jobben, det synes jeg ikke er den største utfordringen. (..) Det går mest på sosiale ting for min del. Lære meg å være rundt folk og prate med folk og føle meg trygg på det. (Anita, aktiv deltaker)

For mange handler det først og fremst om å tilegne seg ny sosial kompetanse, en form for sosial kapital som kan gi innpass i nye og til dels ukjente felt. Problemet med å omgås personer som har en nokså lik erfaringsbakgrunn og identitet som en selv, blir da at man har færre sosiale impulser i omløp, enn hva tilfellet ville vært med en mer sammensatt gruppe (Granovetter 2001). Man kan si at den fremste fellesnevneren for deltakerne er den symbolske byrden (Marthinsen 2003) og den devaluerte rollen som festes ved marginaliserte samfunnsgrupper. Dette er faktorer som kan hevdes å virke begrensende i forhold til ervervelse av alle typer kapital, men kanskje spesielt den verdsatte og anerkjente sosiale kapitalen. For å kunne tilegne seg denne kreves det først og fremst at en inngår i sosiale settinger hvor ressurser florerer og forsterkes i samspillet mellom folk. All sosialisering byr på et sosialt utbytte, men blir forsamlingen for ensartet blir også den samlede ressursbeholdningen mindre frodig (Coleman 1990). Et mulig utfall i så tilfelle kan være at felles utfordringer og begrensninger forsterkes innad i gruppen, og skaper en negativ spiral hvor gruppens devaluerte rolle befester seg.

På den andre siden kan det også være mange fordeler med å ha en arena for arbeidstrening hvor man sammen med andre i samme situasjon kan fokusere på læring og mestring. Flere faktorer er allerede blitt fremhevet, som det å få god hjelp og tilrettelegging som er spesielt tilpasset målgruppen gjennom kompetente medarbeidere. De ansatte har god kjennskap til og kunnskap om LAR-deltakere som målgruppe, og utviser dermed forståelse for at mange behøver god tid på grunn av sammensatte problemområder. Men i forhold til den sosiale utviklingspotensialet ser også de ansatte i tiltaket utfordringer med en homogen gruppesammensetning. Samtidig er det et spørsmål hvilke andre deltakere som skulle vært mer gunstig å blandet med. Deltakere i arbeidstrening har mange av de samme utfordringene, nettverksproblemer og manglende arbeidserfaring vil nok også gjelde for eventuelle andre deltakerne. Likevel vil ikke den feltspesifikke ruskapitalen bli like tydelig dersom noen av deltakerne hadde vært denne identiteten foruten. Gitt at dannelsesprosessen handler mye om å erverve en ny samhandlingspraksis og en ny sosial rolle vil det kanskje være hensiktsmessig å legge til rette for en ikke fullt så ensartet gruppe.

'Dårlige' venner versus ingen venner

Så det er jo det som er så dumt når en har ført et sånt liv, en har jo ikke noe nettverk, en har jo ingen venner. Vennene som en har, trenger en jo ikke som venner lenger, ikke sant. Så det er derfor det blir så ensomt, da. Det går ikke an å ha en fot her og en fot der. (Camilla, tidligere deltaker)

Jeg har jo aldri hatt nøkterne venner. (Marthe, tidligere deltaker)

En av de mest sentrale utfordringene som tidligere rusavhengige stilles ovenfor er tap av sosialt nettverk. Det er selvfølgelig variasjoner, men især på vennefronten er dette en fellesnevner for de som går over fra et liv i aktiv rus til et liv i aktiv rusfrihet. Informantene i denne studien uttrykker at de helt bevisst unngår å møte gamle kjente fra rusmiljøet, selv om det for mange er vanskelig å skulle avvise gamle kjente. Gradvis ser det også ut til at LAR-deltakerne får en større avstand til sitt gamle miljø, fordi deres identitet på mange måter vokser fra hverandre. Blant de tidligere deltakerne som nå er i ordinær jobb var dette spesielt tydelig; de hadde ingen interesse for å omgås personer fra rusmiljøet, og deres nye rolle som rusfri arbeidstaker gjorde at det heller ikke ble naturlig. Man kan si at deres habitus var blitt såpass mye endret at de ikke lenger passet inn i rusfeltet. Dersom man da ikke har noen andre relasjoner å ty til kan ensomheten bli vanskelig å takle. De fleste informantene ser på det å komme i kontakt med rusfrie mennesker som en stor utfordring. Som en av tiltakets ansatte sa det: *deltakerne rehabiliteres til en bunnløs ensomhet, for å sette det på spissen. Å skulle etablere et nytt nettverk i voksen alder er krevende, det kan de aller fleste tenke seg til. Det ser ut til å være ekstra komplisert å utvikle gjensidige vennerelasjoner, fordi disse gjerne krever investering over tid og at man dessuten befinner seg i et noenlunde likt miljø (Bourdieu 2004). LAR-deltakerne befinner seg fremdeles på utsiden av mange sosiale miljøer, og de forteller om liten sosial omgang utenom arbeidstreningsplassen. I tillegg kjenner mange av de på usikkerhet i forhold til allmenne omgangsformer og praksis, de har en feltspesifikk sosial kapital som trenger å utvides (Sandberg og Pedersen 2007).*

Den ytterste konsekvensen ved tap av vennenettverk, er mangel på den type relasjoner som Giddens (1991) kaller for rene forhold. Det er snakk om disse nære vennskaps- og kjærlighetsforhold som kun eksisterer på grunn av de aktuelle personenes gjensidige behov for og utbytte av forholdet. Det er snakk om en form for relasjon som ikke kan erstattes ved relasjoner til fagpersoner og systemrepresentanter, samme hvor positive disse relasjonene er. Familiebånd tilsvarer heller ikke alltid rene forhold, ifølge Giddens (1996), fordi de holdes oppe av tradisjoner og ikke nødvendigvis har dette gjensidighetselementet i seg. Et rent forhold preges av en jevnbyrdig tillit og intimitet, som tilfører de involverte en unik støtte og

trygghet. Dermed legger slike relasjoner også et viktig grunnlag for vår selvutvikling, fordi vi trenger en viss trygghet og selvinnsett for å kunne utvikle oss. Mangel på rene forhold kan altså få konsekvenser for deltakernes identitetsdannelse.

Nå skulle man jo kunne tro at LAR-deltakerne seg i mellom er de perfekte vennerelasjoner; de har relativt lik erfaringsbakgrunn og deres sosiale status samsvarer gjerne. Innenfor denne studiens utvalg så det likevel ikke ut til at dette er tilfelle. Dette kan henge sammen med flere faktorer, for eksempel var det noen som viste til at de tilbrakte såpass mye tid sammen på dagtid at det ble for mye å skulle omgås i fritiden i tillegg. En annen faktor er at enkelte av LAR-deltakerne ser ut til å ha en viss skepsis til andre LAR-deltakere og tidligere rusavhengige generelt. Muligens kan dette ses i sammenheng med den usikre posisjonen disse har i samfunnet, og den identitetsforvirringen som de opplever. Denne forvirringen kan også tenkes å bli sterkere for LAR-deltakere enn for personer som blir rusfri uten medikamentbehandling, fordi LAR-deltakere aldri kan fristille seg helt fra systemet og dermed også identiteten som klient eller hjelpetrengende. De fleste informantene var derfor veldig tydelige på viktigheten av å ha avstand til rusmiljøet. Mange LAR-deltakere har riktignok også problemer med å løsrive seg fra rusmiljøet, og ikke alle har god nok ruskontroll til å kunne være i arbeidstrening. Denne studiens informanter kan hevdes å være blant de mest velfungerende LAR-deltakerne. Kanskje vil man ikke ta sjansen på å omgås personer som kan tenkes å 'sprekke', og ei heller personer som snakker mye om rus.

Flere av informantene formidlet en tilbakeholdenhet ovenfor andre i samme situasjon, samtidig som de uttrykte et sterkt ønske om å få innpass i andre miljøer og bli kjent med mennesker som aldri hadde hatt befatning med disse miljøene. For eksempel var man *lei av å høre om LAR og det er liksom det eneste vi har til felles*, og utsagn som disse indikerer en skepsis som muligens hindrer potensielle vennerelasjoner LAR-deltakere imellom. Enkelte av de tidligere deltakerne hadde derimot utviklet kjærlighetsforhold til andre LAR-deltakere, enten før eller etter at deres arbeidsrehabilitering hadde ført til inkludering i det ordinære arbeidslivet. Disse uttrykte heller ikke noe ønske om å ha så mye kontakt med andre LAR-deltakere, og formidlet den samme skepsisen som beskrevet ovenfor. Likevel hadde de altså utviklet det som må anses for å være et nært og intimt forhold til en i samme situasjon som seg selv. Forklaringen på dette må dermed ligge i det rene forholdets særegenhet, nemlig den gjensidige og helt fundamentale tilliten og intimiteten som preger slike forhold.

Familie som klippe eller last

Jeg har jo vært så heldig å hatt familie rundt meg, jeg har mamma og pappa ikke sant, og det er ikke alle som har det. Har ikke noe stort nettverk jeg, altså, men jeg har liksom foreldrene mine, og de har stilt opp for meg hele tiden. Hvis ikke så vet jeg ikke, hvis jeg ikke hadde hatt akkurat de, for det har vært kjempeviktig for meg. (Marthe, tidligere deltaker)

Gode familierelasjoner, enten til familien man er født inn i eller til en familie man selv har stiftet, bidrar uten tvil til en unik form for sosial støtte og livsglede. Det kom også fram i intervjuene som ble gjort i forbindelse med denne studien. Familie henger jo også tett sammen med *identitet og tilhørighet*, å vite hvem man er og hvor man kommer fra. På samme måte vil det kunne oppleves som tungt og vanskelig å ha kompliserte forhold til familiemedlemmer, fordi man mister denne ubetingede støtten som mange opplever gjennom familierelasjoner. Her ser det ut til å være relativt store sprik blant informantene: noen har tette, nære relasjoner og fremhever det som noe utelukkende positivt, mens andre har negative og vanskelige forhold å vise til. For de som har egne barn ser det ut til å bli en ekstra stor pådriverkraft i forhold til rehabiliteringen, hvor de gjerne vil vise barna sine at de kan og vil være ansvarlige og stabile forbilder. Samtidig kan det være en ekstra tung bær å bære på hvis man for eksempel har barn som man ikke får omgås på grunn av det livet man har levd og valg man har gjort. Det ser ut til at familierelasjoner kan representere en helt unik støtte og ressurs for enkelte, og en vanskelig og tung belastning for andre.

For de av informantene som hadde nære relasjoner til familiemedlemmer og som også hadde hatt det i tiden de var i aktiv rus, så dette imidlertid ut til å ha vært avgjørende for deres rehabilitering. Enkelte hadde og en jevnlig kontakt med foreldre eller søsken som utgjorde en varig støtte som kan beskrives som en klippe i deres liv. For eksempel Marthe i sitatet ovenfor som hadde hatt stort utbytte av sine foreldres støtte. Marthe hadde på en måte holdt døren til den rusfrie delen av samfunnet litt åpen, gjennom sin jevnlige kontakt med familien. Dermed kan dette utbyttet også ses i sammenheng med Marthe og andres sosiale kapital, som ikke blir så ensformig som tilfelle er for rusavhengige uten relasjoner utenom rusmiljøet. Ved å ha tilgang på noen sosialiseringmåter, verdier, erfaringer og kunnskap som er generelt aksepterte i samfunnet, vil disse få vedlikeholdt sin tilhørighet med en annen type miljø enn det mer ensformige rusmiljøet. Man opprettholder en kjennskap også til denne virkeligheten, ikke bare den noe forenklede virkeligheten en lever i som rusavhengig.

Motsatt hadde noen av informantene vanskelige og konfliktfylte forhold til sin nærmeste familie, enten ved at disse selv var rusavhengige eller hadde egne problemer å bære på. Her kan man sannsynligvis snakke om en motsatt effekt, ved at familien blir en byrde i forhold til å skulle rehabilitere seg. Ens identitet former seg som sagt ut ifra de man omgås og samhandler med. Hvorvidt man skal ha kontakt med rusavhengige foreldre blir et dilemma dersom man selv ønsker å frigjøre seg fra denne byrdefulle rollen. Dersom man har vokst opp i denne tilværelsen vil habitus ha blitt utformet deretter og rusfeltets praksis er sterkere innprentet i vedkommende. Tilsvarende vanskelig vil det kanskje også være å skulle omstille seg og tilegne seg en ny rolle. Som erfaringene fra arbeidstreningen også tilsier, vil man ha større mulighet til å gjeninnføres i 'det vanlige samfunnslivet', jo flere overganger til dette livet man har tilgang på. Motsatt vil også faren for tilbakefall inn i avhengigheten være større jo flere overganger til denne verdenen man holder åpne. Familierelasjoner ser altså ut til å ha representert både en last og en klippe for LAR-deltakerne i denne studien.

6 HVA ERVERVES OG HVORDAN FORVALTES DET?

I det foregående har studiens funn blitt koblet opp mot teorien i en analysedel. De ble sortert under tre delproblemstillinger og satt i relasjon til det teoretiske bakteppet, samtidig som noen diskusjonsmomenter ble anført. På bakgrunn av analysen er det nå tid for å knytte delene sammen og legge an til en diskusjon som belyser studiens hovedproblemstilling. Denne spør: *hvordan erverves og forvaltes sosial kapital i et arbeidstreningstiltak for LAR-deltakere?* Ervervelse kan ses i sammenheng med hvilke sosiale ressurser deltakerne får tilgang på, mens forvaltning kan knyttes opp til hvorledes de nyttiggjør seg av og vedlikeholder disse. Det påfølgende vil derfor føre en oppsummerende diskusjon av de viktigste vilkårene for LAR-deltakernes ervervelse og forvaltning av sosial kapital.

6.1 Faktiske ressurser og faktisk utbytte

Den sosiale kapitalen ligger i våre nettverk og våre relasjoner (Hvinden 2005). Hva har vi tilgang på gjennom de menneskene vi omgås, av informasjon, kunnskap, hjelp, støtte, omsorg, intimitet, trygghet og så videre? Kapitalforståelsen av sosiale ressurser ligger som vist i mulighetene for å omforme disse til flere eller andre ressurser. Poenget er at det er først og fremst våre relasjoner til andre som skaper disse mulighetene, derav den tette forbindelsen mellom hvem vi omgås og den sosiale kapitalens bestanddeler. Man kan videre snakke om individuelle variasjoner når det gjelder både mengde og type sosial kapital. LAR-deltakerne i denne studien har tilgang på relativt små nettverk i utgangspunktet, samtidig som man finner variasjoner i forhold til deres personlige nettverks egenskaper. Når disse så begynner et arbeidstreningssløp med tett oppfølging av fagpersoner både innad i og i tilknytning til tiltaket, utvides deres nettverk tilsvarende. Man ser dermed at deres totale sosiale kapital består av både ressursene de hadde i utgangspunktet, før oppstart i arbeidstrening, og de ressurser som ble lagt til ved denne prosessens oppstart. Som vi nedenfor skal se, viste det seg å være variasjoner blant deltakernes *relasjonsgrunnlag*, det vil si hvilke personer de hadde tilgjengelig i sin tilværelse allerede før oppstart. Dette grunnlaget ser ut til å prege graden av utbytte fra arbeidstreningen. Et vilkår for ervervelsen av sosial kapital er altså deltakernes utgangspunkt – deres 'startkapital' som de kom inn i tiltaket med. I det som følger vil de mest sentrale ressursene som tiltaket tilbyr settes opp mot deltakernes forutsetninger for å nyttiggjøre seg av disse.

Ytre rammer

Tiltakets mest grunnleggende sosiale ressurs kan hevdes å være strukturen og de stabile ytre rammene som overføres til deltakerne. Målgruppen har et sterkt og uttalt behov for en mer forutsigbar tilværelse som kan legge de nødvendige føringer på deres dannelsesprosess. I overgangen fra en rusidentitet og et rusmiljø ser det imidlertid ut til at flesteparten finner det utfordrende å møte kravene til oppmøte og ansvar på arbeidstreningsplassen. De har internalisert en annen praksis som ikke innebærer struktur og ansvarlighet i like stor grad. Tiltaket møter de som sliter med denne overgangen med relativt stor fleksibilitet, spesielt ved oppstartfasen. Likevel er det flere som får store problemer med å oppvise stabilitet i forhold til oppmøte og deltakelse, og noen må gi opp sitt forsøk på arbeidsrehabilitering og utskrives av tiltaket. De som var blitt utskrevet underveis i prosessen blant denne studiens informanter, oppga tilpasningsproblemer som den viktigste medvirkningsfaktor til dette.

Årsaken til at det blir vanskelig å takle forpliktelser for mange tidligere rusavhengige, kan knyttes opp til at deres rolle som rusavhengig har befestet seg og blitt en del av deres identitet og deres habitus (Bourdieu 2007). Årsaken til at det blir nærmest *umulig* for enkelte tidligere rusavhengige å møte de samme kravene, kan hevdes å henge sammen med at disse har en utpreget sterkt befestet rusidentitet, og at denne på mange måter overskygger deres motivasjon og ønske om å få en ny sosial rolle. Deres habitus er i stor grad preget av innlærte verdier og holdninger fra rusmiljøet og gjør det ekstra vanskelig å komme inn i et annet miljø. Selv om det oppvises hensyn og forståelse på arbeidstreningsplassen, så kompliseres prosessen såpass mye av avstanden mellom de to miljøene at deltakeren ser det som umulig å gjennomføre. Eventuelt vurderer medarbeiderne i tiltaket at arbeidsrehabilitering er urealistisk, etter en avklarings- og utredningsprosess.

På den andre siden responderer enkelte deltakere positivt på strukturen og de oppviser større evne til å tilpasse seg denne. Disse ser ut til å ha en habitus som er mer forenlig med den som råder i tiltaket, og omstillingen blir derfor mindre utfordrende. Årsaken til dette kan hevdes å være at de har vedlikeholdt en tilknytning til andre sosiale miljøer enn rusmiljøet, for eksempel gjennom familierelasjoner. Det ser altså ut til å kreves et visst samsvar mellom deltakerens forutsetninger i form av habitus og sosial kapital, og vedkommendes muligheter for å tilpasse seg det nye feltet. Ikke minst tatt i betraktning at dette kun er en mellomstasjon, før mange av deltakerne skal over i en arbeidssituasjon og et sosialt felt som kan betraktes som langt mer krevende.

Sosial eksponering, trening og utvikling

Innenfor de trygge rammene som tiltaket utgjør inkluderes deltakerne i et fellesskap og en sosialiseringarena hvor de kan tilvenne seg å omgås andre rusfrie. I dette feltet fokuseres det på læring, utvikling og habilitering. Siden de fleste har vært utenfor både utdanningssystemet og arbeidslivet over lengre tid, kan det å bli utsatt for en arbeidslignende situasjon tenkes å være en nyttig erfaring. I tillegg til selve eksponeringen kommer effekten av å inngå i et fellesskap hvor andre verdier og praksiser enn de som gjelder i rusmiljøet blir vektlagt og verdsatt. Igjen ser det imidlertid ut til at deltakernes faktiske utbytte av de sosiale aspektene ved tiltaket kommer an på hvilket sosialt grunnlag de hadde i utgangspunktet. Hvor god kjennskap har de til omgangsformer, verdier og normer som dominerer i arbeidslivet, eller i samfunnet generelt? I hvor stor grad preges de av den mer begrensede praksis som regjerer i rusmiljøer, kontra mer allmenne praksiser?

Det ser ut til at enkelte av deltakerne kommer inn i tiltaket med en habitus som er mer forenlig med den som anerkjennes i tiltaket. Det kan være at man finner det mer naturlig å si ifra når man kommer og går, at man lytter mer til andre og tar beskjeder og konstruktiv kritikk på en god måte, at man samarbeider greit, er ryddig, ansvarsbevisst eller omsorgsfull. Kort og godt dreier det seg om egenskaper som bidrar positivt til et fruktbart fellesskap og arbeidsmiljø, og som anerkjennes i arbeidstreningsfeltet så vel som i det ordinære arbeidslivet. Enkelte deltakere ser ut til å ha noen av disse egenskapene intakt ved oppstart, noe som gjør at de lettere innpasser seg både i rammene og i fellesskapet. Deres sosiale kapital ser ut til å være mer forenlig med den som er ønsket i arbeidstreningsfeltet. I neste omgang vil disse kunne forventes å ha en mer knirkefri arbeidstreningsprosess, og en større mulighet for å takle overgangen til det ordinære arbeidslivsfeltet. Motsatt ser det ut til at enkelte er i *underskudd* på mange av de samme egenskapene og holdningene, mens de i større grad anvender de omgangsformer og oppfatninger som preger fellesskapet de sist tilhørte; rusmiljøet. Kanskje preges de også av en mer negativ sosial kapital, som kan virke nedbrytende eller truende på de verdier som råder i tiltaket. Dermed vil også overgangen og omstillingsprosessen fortone seg mer komplisert for disse, og de vil oppleve mer friksjon i møte med mer 'tilpasningsdyktige' deltakere og medarbeiderne i tiltaket, som i større grad er samstemte i sin omgangsform. Innenfor denne studiens utvalg finnes eksempler på begge disse 'deltakertypene', og noen mer eksplisitte enn andre. Men hva kan forskjellene spores tilbake til?

Når det gjelder årsaker til deltakernes ulike utgangspunkt, ser det ut til at noen har hatt sterkere tilhørighet i rusmiljøet, eller en *mer befestet rusidentitet*, mens andre har kombinert denne i større grad med tilknytning til andre miljøer. Selv om flerparten av denne studiens informanter ble beskrevet som relativt 'velfungerende' LAR-deltakere, med relativt gode forutsetninger for arbeidsrehabilitering, fant man altså noen variasjoner mellom disse som er verdt å merke seg. Det som framsto som den mest signifikante forskjellen omhandlet hvorvidt de hadde tilgang på noen betydningsfulle relasjoner i *et annet miljø enn rusmiljøet*. Både aktive og tidligere deltakere som oppgav å ha god kontakt med en eller begge sine foreldre, eller en annen slektning som sto de nær, så ut til å ha hatt stort utbytte av disse relasjonene. Både i tiden mens de var i aktiv rus og i overgangen til en rusfri tilværelse hadde disse hatt tilgang på sosiale referanser og situasjoner som representerte noe annet enn rusmiljøets mer destruktive verdigrunnlag. Dette var noe som deltakerne selv også reflekterte over og var seg bevisst, både direkte og indirekte, fordi de hadde fått merket gjennom arbeidstreningen hvor avgjørende det ble å vite om *noe annet og noe mer enn rus*. Her ser man altså en betydningsfull forskjell som kan ses i direkte relasjon til deltakernes nettverk og sosiale kapital, og man ser hvordan deres 'startkapital' kan hevdes å legge visse føringer på deres videre kapitalervervelse.

Relasjoner

I tillegg til rammer og fellesskap kan relasjonene som utspiller seg hevdes å være en sentral ressurs for tiltakets deltakere. Spesielt har relasjonene mellom deltakerne og de ansatte blitt fremhevet som gjennomgående betydningsfulle i denne studien. De ansatte har en unik rolle ovenfor deltakerne som innbefatter flere ulike elementer som støtte, veiledning og motivering. I tillegg er de ansatte viktige referansepersoner som representerer arbeidsfeltet samtidig som de er deltakernes allierte i arbeidstreningsfeltet. Deltakerne kan speile seg i og utvikle seg gjennom samhandlingen med de ansatte, i større grad enn hva de ser ut til å gjøre seg imellom. Selv om enkelte deltakere går foran som eksempler ovenfor resten, ser det ut til at medarbeiderne jevnt over utgjør de viktigste referansene for deltakerne. De ansattes rolle er tett forbundet med å være en integrert del av samfunnet så vel som arbeidslivet, samtidig som de vektlegger at det finnes nyanser også i den 'streite' delen av samfunnet. På denne måten fungerer medarbeiderne i tiltaket som brobyggere mellom de ulike feltene som deltakerne beveger seg mellom. Dermed blir også deres innsats for å drive prosessen framover og sørge for en viss progresjon i deltakernes rehabiliteringsløp helt elementær.

Relasjonen som etableres mellom de ansatte og deltakerne vil like fullt være *betinget av noen ytre forhold*. Det ligger for eksempel en viss statusforskjell i at de ansatte er betalt for å bistå deltakerne. Det er deres jobbmessige formål å sørge for trygge rammer, et positivt fellesskap og gode relasjoner innenfor tiltaket. I tillegg er relasjonen midlertidig ved at den begrenser seg til perioden hvor deltakeren er i tiltaket, eller at den vil brytes dersom den ansatte bytter jobb. Disse betingelsene gjør at også utbyttet av relasjonen i form av sosial kapital begrenser seg. For selv om forholdet som utvikles er tillitsfullt og nært, vil det ikke kunne bli gjensidig, og dermed mister det noe av sin verdi. Samtidig ser man at samhandlingen mellom ansatte og deltakere anses som *en av de mest verdifulle ressursene* ved tiltaket, når det gjelder deltakernes muligheter for å erverve ny sosial kapital. Medarbeiderne utgjør som sagt viktige støttespillere, referansepersoner og motivatorer, og de er deltakernes link til arbeidsrollen og arbeidslivet. Denne relasjonen har altså *en tosidig karakter*, som på den ene siden utgjør en ressurs for deltakerne, men som på den andre siden er styrt av ytre forhold som gjør at den ikke vil kunne være fullt ut gjensidig og balansert.

Når det gjelder relasjoner deltakerne imellom ser det ut til å begrense seg både i hvor stor grad disse knyttes og hvilket utbytte som kommer av disse. Det har blitt diskutert hvorvidt deltakerne har en innebygd skepsis ovenfor andre LAR-deltakere, som kommer av en visshet om at det kan være forholdsvis kort vei mellom stabilitet og tilbakefall. Kanskje spesielt i tiltakets oppstartsfase vil mange deltakere 'vingle' litt mellom to identiteter og oppleve en indre konflikt. Men også senere utover løpet ser man at det er fare for tilbakefall, og spesielt høy risiko for enkelte, som kanskje ikke klarer å omstille seg til det nye miljøet. Flere av deltakerne omtaler det å være en homogen gruppe LAR-deltakere samlet som noe negativt, fordi det blir unødvendig mye fokus på deres ene felles referansepunkt, noe som vanskeliggjør dannelsesprosessen. I forhold til gruppen i tiltakets samlede sosiale kapital vil det heller ikke være særlig fruktbart, da denne blir ensformig og lite nyttig i forhold til gruppens formål – å øke deltakernes mulighet for å innta en arbeidsrolle. Dersom gruppen hadde vært mer blandet, så ville også den sosiale kapitalen båret frukter av disse innslagene. I stedet blir det medarbeiderne i tiltaket som har sitt fulle hyre med å representere en annen og mer nyansert virkelighetsoppfatning. Riktignok med noen få unntak, hvor enkelte deltakere blir ansett som spesielt veltilpassede og stabile og dermed fungerer som forbilder for de andre. Alt i alt ser det likevel ut til å være medarbeiderne som er de mest sentrale referansepersonene, da disse representerer 'den rusfrie delen av samfunnet'. Det ligger med

andre ord noen føringer i de ulike rollene innenfor tiltaket, som det følgende skal se nærmere på.

6.2 Arbeidsfaktoren ved tiltaket

Uavhengig av deres 'grunnkapital' eksponeres deltakerne for et sett av forventninger og krav når de begynner sin avklarings- og arbeidstreningsprosess – eller dannelsesprosess om man vil. Dette har blitt anført som et viktig ledd i å gi deltakerne en ny og mer verdsatt sosial rolle (Kristiansen 1993), som samtidig vil bidra til å lette den symbolske byrden de bærer på fra tilværelsen som rusavhengig (Marthinsen 2003). Å inkluderes i et sosialt fellesskap hvor fokuset på arbeid ligger til grunn ser ut til å ha stor betydning for deltakernes identitetsdannelse. Det å bli tilegnet en rolle som innebærer ansvar og forventninger om at man skal yte noe og samarbeide om en konkret produksjon beskrives som positivt og stimulerende.

Samtidig ser man noen klare forskjeller mellom arbeidsforholdene i tiltaket, og den man finner i arbeidslivet for øvrig. Deltakerne har ikke ordinær lønn eller ordinær arbeidskontrakt. Videre er tiltaket ganske fleksibelt når det gjelder oppmøte og pauser, det er lov å ha en dårlig dag så lenge man kommuniserer dette til arbeidslederne og gir beskjed dersom man ikke kan komme. I tillegg kommer som nevnt alt av utredning og avklaring og ulike sosialfaglige problemstillinger ved siden av selve arbeidet i tiltaket. Disse innslagene rokker ved tiltakets arbeidsfaktor, og gjør skillet mellom arbeidstrening og ordinært arbeid tydeligere. Likevel ser man at fleksibiliteten og all utredning og tilrettelegging er nødvendig og påkrevd, målgruppen tatt i betraktning, slik at det begrenser seg hvor mye arbeidsfaktoren ved tiltaket kan økes. Selv om arbeidsrollen ikke er like tydelig i tiltaket som i det ordinære arbeidslivet, vil deltakerne få den nødvendige tilnærmingen til rollen som mer ansvarsfull og selvstendig. Arbeidstreningen blir på denne måten en forberedende og styrkende arena, hvor deltakerne kan styrke sin sosiale kapital og tilpasse sin habitus til arbeidslivet. Hvorvidt de behersker overgangen til arbeidslivsfeltet ser dessuten ut til å henge sammen med faktorer både innenfor og utenfor selve tiltaket.

En av antakelsene i forkant av studien, var at de som hadde hatt mer utdanning og arbeidserfaring ville ha bedre forutsetninger for å lykkes i sin arbeidsrehabilitering, fordi deres habitus ville ligge nærmere den som råder i arbeidslivet. Denne antakelsen finner imidlertid ikke støtte innenfor denne studiens utvalg. De av informantene som hadde hatt

arbeidserfaring framsto ikke som bedre egnet for arbeidsrehabilitering enn de andre, tvert imot var noen av disse blitt skrevet ut av tiltaket og overført til uføretrygd. Derimot ser det ut til at sosial omgang og kjennskap til personer utenfor rusmiljøet *på generelt grunnlag* har større betydning for deltakernes utbytte. Altså ikke direkte arbeidserfaring, men generell sosialisering med rusfrie mennesker. Gode familierelasjoner ble som nevnt fremhevet som spesielt avgjørende i så måte, selv om disse også kan arte seg som ubalanserte og lite gjensidige (Giddens 1996). Arbeidsfaktoren ved tiltaket ligger med andre ord først og fremst i overgangen fra en stigmatiserende rolle som rusavhengig, til en mer verdsatt rolle som *potensiell framtidig arbeidstaker*. Når ordet potensiell brukes, er det fordi man ser at hvorvidt deltakerne kommer i jobb betinges av flere faktorer. Spesielt ser det altså ut til å henge sammen med deres mulighet og evne til å omstille seg og justere sin habitus i retning av en arbeidsidentitet. Utfallet for den enkelte henger derfor tett sammen med de ressurser de har tilgang på og den praksis de erverver i løpet av prosessen.

Ressurser må internaliseres

Tiltaket tilrettelegger for deltakernes sosiale trening og kapitalervervelse, noe rammene, fellesskapet og relasjonene bidrar til. Men samtidig som man har ressurser i sine omgivelser i form av andre menneskers ulike bidrag, om det er fagpersoner eller familie, blir det også nødvendig å gjøre en jobb på *det indre plan*. Habitus er kroppsliggjorte preferanser og praksiser (Bourdieu 2004), og en devaluert sosial rolle blir en del av individets selvoppfatning dersom den bekreftes over tid (Kristiansen 1993). Dermed ser man at det hjelper lite hvor ressurssterke relasjoner en får tilgang på, dersom man selv ikke klarer å vedlikeholde disse og omforme de til *personlige* ressurser. De sosiale egenskapene ved arbeidstreningstiltaket må altså *internaliseres* i deltakeren før de kan regnes som en del av vedkommendes sosiale kapital. Man bør med andre ord evne å samarbeide med sine kollegaer, også når man ikke lenger er en del av et tiltak som Nav har henvist en til. Man bør overholde avtaler og kommunisere beskjeder også til personer utenfor arbeidstreningsplassen, og det vil være en fordel å kunne bruke relasjonskompetansen man har tilegnet seg også på fritiden. Sagt på en annen måte tilegnes deltakerne en sosial praksis gjennom tiltaket, og denne må de lære seg å bruke og se nytten av å bruke.

Her kunne man se relativt tydelige forskjeller mellom deltakerne i utvalget, hvor noen hadde brukt de ulike ressursene fra arbeidstreningen helt bevisst, og overført de til sitt private liv. Andre formidlet ikke den samme bevisstheten, men så likevel ut til å ha internalisert en del

egenskaper i løpet av sin dannelsesprosess. Andre igjen formidlet kanskje en større avstand til de praksiser som ble fokusert på i tiltaket, og så ikke helt behovet for å tilegne seg disse. Bakgrunnen for slike holdninger kan ses i sammenheng med at vedkommendes identitet avviker betraktelig fra arbeidsidentiteten, noe som vil føre til rollekonflikt og ambivalens (Goffman 1963). Dermed ville sistnevnte kategori vedlikeholde avstanden mellom sin habitus og den som råder i arbeidstreningsfeltet, og oppleve det som tilsvarende vanskelig å komme seg over i en arbeidsrolle. Igjen kan det foreslås at de som hadde flest rusfrie relasjoner i sin private sone, var de som var mest bevisste i forbindelse med sin dannelsesprosess. Her ser man, som i mange andre sosiale felt, at de som allerede hadde mest sosial kapital tilgjengelig, også er de som har lettest for å generere ny sosial kapital (Bourdieu 2004). Man ser altså hvordan kapitalen er skjevfordelt også blant de som regnes for å være i samme marginaliserte sosiale kategori, noe som tyder på at sosial kapital ikke er et gode reservert for eliten i samfunnet (Coleman 1990). Utvilsomt har denne studiens målgruppe en svært begrenset tilgang på sosiale ressurser, men man ser like fullt at de som har tilgang på noen positive relasjoner har stort utbytte av disse.

Tidkrevende prosjekt

Når alt kommer til alt må individet selv være den som realiserer sitt potensial, og i den forbindelse blir det spesielt viktig å ha en personlig utrustning som muliggjør dette. Som det har blitt understreket i denne studiens forbindelse, og som er i tråd med Bourdieus beskrivelse av habitus som en treg materie, vil denne dannelsesprosessen være tidkrevende for mange tidligere rusavhengige. Det krever også ifølge Bourdieu (2004), bevisste investeringer over tid å skulle tilegne seg en ny form for sosial kapital. Men i tillegg til de faktiske ressursene som deltakerne har tilgang til gjennom tiltaket, og som de erverver i ulik grad i løpet av sin dannelsesprosess, har denne studien også kartlagt deres ressurser *utenfor* tiltaket. I det følgende skal derfor deltakernes *totale sosiale kapital* vurderes i henhold til deres forutsetninger for å erverve og forvalte sosial kapital gjennom arbeidstreeningen.

6.3 Nettverk

Det ser ut til at relasjoner står sentralt i LAR-deltakernes rehabiliteringsprosess, men at det er variasjoner i disse relasjonenes art og funksjon. I flesteparten av deltakernes nettverk finnes noen ansiktsløse relasjoner (Giddens 1996) i møte med det offentlige hjelpeapparatet. Disse bidrar til hjelp og saksbehandling av ulikt slag men lite annet. Videre har de alle et knippe

ansikt til ansikt-relasjoner (ibid) innad i tiltaket, som bidrar til integrasjon og sosial læring. Relasjonstypen det i større grad skorter på er imidlertid de såkalte rene forholdene (ibid), det vil si gjensidige, nære relasjoner som holdes oppe for relasjonens egen skyld, og fordi begge parter har tilsvarende utbytte av den. LAR-deltakerne har i stor del gått glipp av sosiale arenaer som skole og arbeidsliv, hvor de fleste utvikler rene relasjoner. I den grad nære relasjoner ble utviklet i rusfeltet vil disse sannsynligvis brytes i overgangen til rusfrihet. Enkelte av de tidligere deltakerne har imidlertid livsledsagere som også er LAR-deltakere, noe som tilsier at disse har tillit til hverandre og har gjensidig interesse i forholdet. Rene relasjoner er viktige i forhold til selvutviklingen, fordi de er såpass intime og preget av tillit, og fordi man er nødt til å vedlikeholde relasjonen og dermed jobbe kontinuerlig og refleksivt med seg selv (ibid). Dette ser ut til å stemme overens med flere informanter i denne studien, som oppgir å ha det som kan betraktes som rene forhold, eller som har nære familiære relasjoner som kan betraktes som en mellomting mellom rene forhold og relasjoner av båndtypen.

Uavhengig av om det er tette bånd eller rene forhold eller løsere bekjenskaper, ser det altså ut til å ha betydning for utbyttet av tiltaket, hvilket nettverk deltakerne disponerer *utenfor* tiltaket. Bekjenskaper som ikke er tilknyttet hjelpeapparatet kan sies å være en mangelvare innenfor målgruppen, noe også denne studien bekrefter. Desto viktigere og mer avgjørende kan en hevde at de få gjensidige relasjonene deltakerne faktisk *har* tilgang på i sine liv, fordi disse løfter deres sosiale kapital opp til et annet nivå. Dette nivået kan videre hevdes å øke deltakerens potensial for arbeidsrehabilitering og identitetsendring i retning av et mer selvstendig liv.

Fire nettverkstyper – fire statuser

Ut ifra en sammenfatning av deltakernes 'grunnkapital' og deres kapitalervervelse i tiltaket, kan man dermed snakke om variasjoner i deres totale sosiale kapitaltilgang. Disse variasjonene kan spores tilbake til de forskjellige nettverkstypene de disponerer, som igjen legger føringer på hvilke felt de inkluderes i, eller som de potensielt kan inkluderes i dersom de bevisst utnytter sine nettverk og ressursene som finnes der. For å illustrere forskjellene i deltakernes nettverk og den sosiale statusen dette potensielt kan lede til, er disse framstilt i en firefeltstabell (Tabell 2). Her ser vi fire statuser som alle påvirkes av to faktorer; henholdsvis størrelsen på nettverket og graden av gjensidighet i relasjonene. En slik framstilling er noe forenklet og tilspisset, men jeg vil hevde at tabellen oppsummerer og klargjør de viktigste

momentene fra denne studiens funn. I og med at LAR-deltakernes utgangspunkt var relativt like, da de alle er i tiltakets målgruppe som allerede er begrenset innenfor gruppen av LAR-deltakere generelt, vil en noe karikert fremstilling bidra til å synliggjøre forskjellene bedre. Nedenfor drøftes de ulike statusenes opprinnelse og bestanddeler. I tillegg diskuteres hvilken sosial status denne studiens informanter har med utgangspunkt i tabellen.

Tabell 2. Fire statuser basert på nettverkstype

	Lite gjensidighet	Mye gjensidighet
Få relasjoner	1 DEN AVHENGIGE - ustabil nettverk - profesjonelle og rusvenner - noe varierte relasjoner - lite sosial kapital	2 DEN TRYGGE - stabil nettverk - familie og noen venner - ensartede relasjoner - mye sosial kapital
Mange relasjoner	3 DEN USIKRE - ustabil nettverk - rusvenner og noen profesjonelle - ensartede relasjoner - lite sosial kapital	4 DEN FRIE - stabil nettverk - rusfrie venner, familie + evt. nye - varierte relasjoner - mye sosial kapital

Den avhengige

'Den avhengige' har et begrenset sosialt nettverk, hvor relasjoner til ulike fagpersoner og profesjonelle dominerer, i tillegg til noen bekjenskaper fra rusmiljøet. Vedkommendes sosiale kapital er derfor til en viss grad preget av brutypen, ved at ulike hjelpepersoner kommer med mer eller mindre nyttige innspill og informasjon. Samtidig preges nettverket av lite gjensidighet og få nære tillitsfulle bekjenskaper, som gjør at identitetsdannelsen stagnerer. Dette forsterkes av den destruktive innvirkningen fra rusmiljøet, som i stedet for å stimulere til personlig utvikling bidrar til at den avhengige opprettholder sin identifisering med rusmiljøet. Å vedlikeholde kontakten med personer fra rusmiljøet vil også tenkes å gjøre arbeidstreningsprosessen mer utfordrende, fordi vedkommende blir stående i en åpen konflikt mellom to miljøer og tilhørende identiteter. I mangel på andre verdifulle relasjoner, blir vedkommende like fullt avhengig av kontakten med personer i hjelpeapparatet, som i stor grad utgjør den avhengiges sosiale nettverk. I og med at relasjonene til de profesjonelle er midlertidige og betinget av en rekke ytre forhold, vil ressursene disse deler av seg også være begrensede i omfang og tilgjengelighet.

Dermed sitter den avhengige igjen med et nettverk som til en viss grad er ustabil, i sin mangel på trygghet, nærhet og gjensidighet, samtidig som nettverket genererer lite ny sosial kapital. Den avhengige vil forventes å forbli relativt lite selvstendig og med små muligheter for å endre sin livssituasjon. Det vil i så fall kreve en betydelig innsats fra den avhengige selv og omgivelsene for å skulle gjøre vedkommende i stand til å stå på egne bein og komme seg over i arbeidslivet. I forhold til arbeidsrehabiliteringen vil den avhengige kunne forventes å bli utskrevet fra tiltaket etter en tid fordi tilpasningsevnen og/eller grunnkapitalen er for dårlig, slik tilfellet var for et par av de tidligere deltakerne i denne studien. Eller vedkommende vil trenge lang tid og ekstra mye oppfølging og tilrettelegging, kanskje også etter overgangen fra tiltak til arbeid. Her kan det stilles spørsmål ved hvorvidt vedkommende kan bli selvstendig på sikt, eller for alltid være avhengig av systemet. For flere i studiens utvalg framsto dette som usikkert.

Den trygge

'Den trygge' har et lite nettverk som preges av tette, nære relasjoner med familie og venner. Dette er til dels gjensidige relasjoner med folk som har en relativt lik sosial bakgrunn og habitus. Den trygge har tilgang på støtte, forståelse og tilhørighet i sitt nettverk, men har lite tilgang på andre sosiale ressurser enn det som befinner seg innenfor denne sfæren. For eksempel kan den trygge tenkes å ha vanskeligheter med å bli kjent med nye mennesker, på grunn av at det er vanskelig å bryte ut av de sterke båndene innenfor nettverket. Til gjengjeld har vedkommende god tilgang til ressursene som de ulike i nettverket rår over, siden gjensidigheten dem imellom er stor. Avhengig av hva disse ressursene går ut på, kan det tenkes at den trygge kan knytte både vennebekjentskaper og jobbekjentskaper gjennom disse. På den andre siden kan det tenkes at fordi nettverket er lite og de som inngår i det har relativt lik bakgrunn, begrenser det seg noe hvor mye ny sosial kapital det kan generere. Vedkommende kan ha stort utbytte av arbeidstreningen i så måte, fordi tiltaket kan bidra med nyttige informasjon og veiledning som gir den trygge noen nye innspill. Den trygge har et godt utgangspunkt for arbeidstrening, fordi de grunnleggende sosiale behov er dekket i tilstrekkelig grad (Schiefløe 2003). I tillegg vil nære relasjoner utgjøre et fruktbart klima for identitetsdannelsen, hvor den trygge får mye respons og inngår i konstante forhandlinger mellom seg og sine nærmeste. De tidligere deltakerne som nå hadde ordinær jobb, samt et par av de aktive deltakerne kan plasseres i denne kategorien. Dersom den trygge får åpnet seg litt opp gjennom å delta i arbeidstrening, vil vedkommende ha gode forutsetninger for å utvide

sin sosiale kapital og bli både et trygt og et selvstendig individ. Her kan man altså snakke om en mulig overgang til kategorien kalt 'den frie'.

Den usikre

'Den usikre' har mange relasjoner, men de fleste er fra rusmiljøet samt noen profesjonelle. Nettverket preges dermed av underskudd på gjensidige og tillitsfulle relasjoner, som gjør at trygghet og tilhørighet er nærmest fraværende. Den usikre er dermed i manko på noen av de mest grunnleggende sosiale behov (Schiefløe 2003), og trenger å få disse fylt opp for å sikre sitt sosiale fundament. Sosial kapital begrenser seg til den feltspesifikke kapitalen fra rusmiljøet (Sandberg og Pedersen 2007), ispedd noe informasjon og støtte fra profesjonelle, men sistnevnte er betinget og midlertidig. Den usikre vil ha vanskeligheter med å knytte bekjenskaper utenfor sitt eget miljø, på grunn av lite kjennskap til andre omgangsformer og praksiser. I mangel på annen tilhørighet holder den usikre fast på tilknytningen til rusmiljøet, som er det nærmeste vedkommende kommer et fellesskap. De aller fleste av tiltakets deltakere forteller at de har lagt rusmiljøet bak seg idet de begynner på arbeidstreningsløpet. Men ikke alle har noe å erstatte disse relasjonene med, og opprettholder likevel kontakten med gamle bekjenskaper. Så i forhold til nettverkstypen, som domineres av gamle kjente fra rusfeltet pluss noen profesjonelle og ellers lite andre relasjoner, så kan visse i utvalget plasseres i denne kategorien. Spørsmålet blir da hvorvidt vedkommende finner motivasjon og styrke gjennom sin arbeidstreningsdeltakelse og gjennom dette tilegner seg en habitus som er fjernere fra rusfeltet. Her kommer også ulike hjelpepersoners innsats og engasjement inn som et viktig virkemiddel, siden disse representerer eneste tilknytning utenfor rusfeltet. Dersom denne innsatsen ikke gir resultater vil den usikre forventes å forbli i en usikker posisjon, samtidig som faren for tilbakefall kan regnes som betydelig.

Den frie

'Den frie' har et noe større og mer variert nettverk enn de andre posisjonene, bestående av venner og bekjenskaper som er etablert i rusfrihet, samt noen familierelasjoner. Den sosiale kapitalen er variert og har relativt stort utviklingspotensial, da relasjonene i nettverket strekker seg på tvers av sosiale fellesskap og grupper. Den frie har gjennom sitt nettverk av både nære og løsere forbindelser fått dekket behovstilstandene i behovstriangelet (Schiefløe 2003) og har dermed et godt fundament for personlig utvikling. Siden nettverket dekker såpass mange sosiale behov og inneholder en god del sosial kapital, er ikke profesjonelle

relasjoner like framtreddende og heller ikke like nødvendige. Det samme gjelder bekjenskaper fra rusmiljøet, som verken er like nødvendige eller interessante for vedkommende å opprettholde i sin tilværelse som rusfri. Den frie har gode forutsetninger for å komme i kontakt med nye mennesker og har relasjoner som stimulerer til selvutvikling og en positiv identitetsdannelse. Enkelte av tiltakets deltakere kan plasseres under denne kategorien, da de har noen relasjoner som potensielt kan utvikle seg, og de har gjerne familierelasjoner som fungerer godt. Blant de tidligere deltakerne har vi sett hvor positiv utviklingskurven kan være, dersom man har en grunnkapital som fungerer. Arbeidstreningen er bare en mellomfase hvor deltakerne legger et viktig grunnlag for hvordan livet deres skal videreutvikle seg, og i så måte ser det ut til at noen har et fortrinn i form av mer stabile nettverk.

I sum

Det er vanskelig å gi eksplisitte svar på hvordan informantene i denne studien plasserer seg i forhold til kategoriene ovenfor. Utvalget er begrenset og spesielt de aktive deltakerne er inne i en prosess som kan beskrives som uforutsigbar og foranderlig. Likevel kan man snakke om noen hovedtendenser, hvor de som var blitt utskrevet og et par av de aktive så ut til å bevege seg mellom avhengighetsposisjonen og usikkerhetsposisjonen. På den andre siden plasserte de tidligere deltakerne som har lyktes med arbeidsrehabiliteringen, samt et par av de aktive deltakerne seg langs trygghets- og frihetsaksen. Gjensidige og stabile relasjoners positive effekt på arbeidsrehabiliteringen står derfor som studiens hovedfunn og som viktigste påvirkningsfaktor for tilegnelsen av sosial kapital blant informantene.

6.4 Forskningskvaliteten

En utfordring ved å bruke et enkelttilfelle som case er at det blir vanskelig å si noe om hvor utbredte de fenomener som avdekkes er i feltet for øvrig (Larsen 2005:139). Derimot kan studien gi en unik beskrivelse og dypere forståelse av det bestemte tilfellet og vurdere dette i sammenheng med relevant teori og empiri. Herunder blir det viktig å tydeliggjøre og utfordre sin forforståelse, slik at forståelseshorisonten utvides i møte med feltet (Fredslund 2005:95). Arbeidet med denne studien har i så måte bidratt til å utvide min forståelseshorisont betraktelig og gjennomgående i alle fasene av prosessen. I tillegg må forskningsprosessen beskrives i detalj og redegjøres best mulig for (ibid), noe denne studiens metodekapittel har hatt som oppdrag. Til slutt kan studiens fokus på deltakernes grensetilværelse mellom ulike sosiale felt hevdes å gi en overførbarhet i forhold til lignende prosesser.

7 AVSLUTTENDE REFLEKSJONER

”Vi trenger samvær for samværets egen skyld” (Christie 2009:56). Denne studiens informanter er deltakere og ansatte i et arbeidstreningstiltak, hvor man ser at de sosiale aspektene har stor betydning for utfallet. Å inngå i et meningsfylt sosialt fellesskap gir deltakerne en tilhørighet og en sosial forankring utenfor rusmiljøet. Å møtes med forventninger og krav gjør at de kan tilegne seg en livsførsel som er forenlig med arbeidslivet. Å oppleve struktur og støtte gir trygghet og forsterker den sosiale tilhørighetsfølelsen. Deltakerne er delvis i underskudd på noen grunnleggende sosiale behov, og mulighetene for å få fylt på disse gjennom tiltaket anses som gode.

”Eller noen å forstå noe sammen med. Forstå hvem man selv er” (ibid). Deltakelsen i arbeidstreningstiltaket fortøner seg som en mellomposisjon i overgangen mellom rusfeltet og arbeidslivsfeltet. Her løsriver deltakerne seg gradvis fra rollen som rusavhengig og beveger seg mot en ny sosial rolle. De ansatte i tiltaket blir viktige referansepersoner for deltakerne i så måte, ved å gi tilbakemeldinger og innspill som bidrar til deltakernes identitetsdannelse. Disse relasjonene står sentralt i tiltakets dannelsesprosess, men begrenses av å være midlertidige og betinget av de ansattes vilje og kapasitet. Relasjonene deltakerne imellom begrenses på sin side av at deres fellesnevner som tidligere rusavhengige blir for altoverskyggende og deres sosiale kapital for lik. Enkelt deltakere kan imidlertid gå foran som gode eksempler når det gjelder stabilitet og personlig utvikling, men en mer sammensatt deltakergruppe hadde muligens fordelsaktig med tanke på kapitalsammensetningen. Hvordan deltakernes nye sosiale rolle arter seg, ser ut til å variere fra individ til individ, da visse vilkår påvirker den enkeltes dannelsesprosess. Spesielt kan man snakke om i hvilken grad rusidentiteten har befestet seg, og i hvilken utstrekning denne livsførselen har blitt en del av vedkommendes habitus. Disse faktorene ser ut til å påvirke hvorvidt deltakerne evner å tilpasse seg det nye feltet og den nye rollen, eller hvorvidt de får omstillingsproblemer og faller ut. Dette ser ut til å gjelde både ved inngangen til arbeidstreningfeltet og i overgangen til det ordinære arbeidslivsfeltet.

”Men det er vel ofte noe enda mer” (ibid). Den enkeltes utbytte av tiltaket kan knyttes til deltakernes sosiale kapital – deres sammensetning av relasjoner og de ressurser som de har tilgang på gjennom sitt nettverk. Ved å ha noen nære og positive relasjoner på det private

plan, styrkes også utbyttet av relasjonene som utvikles i tiltaket. Især kan det hevdes å være avgjørende hvorvidt man har tilgang på noen gjensidige relasjoner, som ikke er iscenesatt eller betinget av ytre faktorer. De av deltakerne som har mer varierte nettverk ser ut til å ha bedre forutsetning for å lykkes med arbeidsrehabiliteringen. Hovedårsaken til dette kan hevdes å være at disse har vedlikeholdt en forbindelse til andre sosiale miljøer enn rusmiljøet, og dermed også har en identitet og en habitus som er mer forenlig med den praksis som anerkjennes i arbeidsfeltet.

”I de gode tilfellene bygger det seg gradvis opp noe man nødvendig vil miste” (ibid). Når det gjelder ervervelse av sosial kapital kan det på bakgrunn av denne studien antas at de med mest stabil grunnkapital også er de med størst avkastning fra tiltaket. Samtidig ser man at det er relativt små variasjoner i deltakernes nettverk. Dermed kan mulighetene for å erverve nye sosiale ferdigheter og relasjonskompetanse tenkes å være relativt gode for mange i målgruppen, selv om det er en tidkrevende og ressurskrevende prosess. Men det ser altså ut til å være noen fortrinn som er av mer avgjørende karakter, og i denne studiens forbindelse har betydningen av gjensidige relasjoner blitt fremhevet, og da spesielt gode familierelasjoner. Disse relasjonene gir en annen kontinuitet og et miljø for selvutvikling enn for eksempel relasjoner til profesjonelle eller andre LAR-deltakere. Når det gjelder forvaltningen av sosial kapital tilrettelegger tiltaket for at deltakerne kan få internalisert en arbeidspraksis. Det være seg for eksempel gjennom trening på døgnrytme, kommunikasjon, samarbeid og utførelse av en arbeidsprosess. Her ser man imidlertid også noen variasjoner, hvor enkelte deltakere internaliserer en sådan praksis i større grad enn andre. Ved at disse er den sosiale kapitalen mer bevisst og har lettere for å benytte seg av de ressursene de får tilgang på, blir deres utbytte av arbeidstreningen dermed også større. Slik ser man at grunnkapitalen faktisk legger føringer på kapitalervervelsen så vel som avkastningen av denne.

REFERANSER

- Aakvaag, Gunnar C. (2008) *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt Forlag AS.
- Arnkil, Erik (1991) 'Fordist social Work and the Systems of Boundary' i Nordisk Socialt arbete Nr. 4/91. Side 31-49.
- Andersen, Heine (2000) 'Funktionalisme' i Andersen, Heine og Kaspersen, Lars Bo (red) *Klassisk og moderne samfundsteori*. København: Hans Reitzels Forlag AS.
- Anderson, Elijah (1999) *Code of the Street: Decency, violence, and the moral life of the inner city*. New York: W. W. Norton.
- Bauman, Zygmunt (2005) *Forspilte liv*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Bourdieu, Pierre (1995) *Distinksjonen. En sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Oslo: Pax Forlag AS.
- Bourdieu, Pierre (1996) *Symbolsk makt*. Oslo: Pax Forlag AS.
- Bourdieu, Pierre (2004) 'The forms of capital' i Stephen J. Ball (red) *The Routledge Falmer Reader in Sociology of Education*. London: Routledge Falmer. sidene 15-29.
- Bourdieu, Pierre (2007) *Den praktiske sans*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Bourgois, Philippe (2003) *In search of respect. Selling crack in El Barrio*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Berger, Peter L. og Luckmann, Thomas (1991 [1966]) *The Social Construction of Reality. A Treatise in the Sociology of Knowledge*. London: Penguin Books.
- Bø, Inge og Schiefloe, Per Morten (2007) *Sosiale landskap og sosial kapital. Innføring i nettverkstenkning*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Coleman, James S. (1988) 'Social Capital in the Creation of Human Capital' i *The American Journal of Sociology*. Vol. 94 sidene 95-120.
- Coleman, James S. (1990) *Foundations of Social Theory*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Christie, Nils (2009) *Små ord for store spørsmål*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Durkheim, Emile (1984) *The Division of Labour in Society*. New York: Free Press.
- Fangen, Katrine (2005) *Deltagende observasjon*. Malmö: Daleke Grafiska AB.
- Fekjær, Hans Olav (2009) *Rus. Bruk, motiver, skader, behandling, forebygging, historie*. 3. utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Field, John (2008) *Social Capital*. 2. utgave. London: Routledge Taylor & Francis Group.
- Fredslund, Hanne (2005) 'Den filosofiske hermeneutikk – fra filosofi til forskningspraksis' i Claus Nygaard (red) *Samfundsvidenskabelige analysemetoder*. Frederiksberg: Forlaget Samfundslitteratur.
- Giddens, Anthony (1996) *Modernitet og selvidentitet*. København: Hans Reitzels Forlag.

- Goffman, Erving (1963) *Stigma. Notes on the management of spoiled identity*. New York: Touchstone/Simon & Schuster Inc.
- Goffman, Erving (2004) *Social samhandling og mikrosociologi*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Granovetter, Mark (2001) 'Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness' i Granovetter M, Swedberg R (red.) *The Sociology of Economic Life*. 2. utgave. Colorado: Westview Press. sidene 51-76.
- Haavorsen og Hernes (2010) 'Inkluderingsstrategier og arbeidsrettede tiltak' i Hernes T, Heum I, Haavorsen P (red) *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Halkier, Bente (2002) *Fokusgrupper*. Frederiksberg: Samfundslitteratur & Roskilde Universitetsforlag.
- Halvorsen, Knut (2002) *Sosiale problemer. En sosiologisk innføring*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Harste, Gorm og Mortensen, Nils (2000) 'Sociale samhandlingsteorier' i Andersen H, Kaspersen LB (red) *Klassisk og moderne samfundsteori*. København: Hans Reitzels Forlag AS.
- Heggen, Kåre (2004) *Risiko og forhandlinger. Ungdomssosiologiske emner*. Oslo: Abstrakt Forlag AS.
- Helsedirektoratet (2010) 'Nasjonal retningslinje for legemiddelasistert rehabilitering ved opioidavhengighet'. Oslo: Helsedirektoratet.
- Hernes, Thorgeir; Heum, Ingar; Haavorsen, Paal (2010) *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hernes, Thorgeir (2010) 'Et bakteppe' i Hernes T, Heum I, Haavorsen P (red) *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hvinden, Bjørn (2005) 'Sosial kapital'. Innstilling fra et utredningsutvalg oppnevnt av Norges Forskningsråd. Oslo: Norges forskningsråd.
- Karoliussen, Kent R.; Andreassen, Marit; Gravrok, Øystein (2009) 'Positive relasjoner som bidrag i rehabilitering av LAR-deltakere. Erfaringer fra arbeidstreningstilbudet "Trappehuset" i Bodø'. Kompetansesenter Rus, Nord-Norge.
- Kristiansen, Kristjana (1993) *Normalisering og Verdsetjing av sosial rolle*. Oslo: Kommuneforlaget AS.
- Kvale, Steinar (1997) *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal.
- Larsen, Sune H. (2005) 'Socialkonstruktivisme som metode' i Claus Nygaard (red) *Samfundsvidenskabelige analysemetoder*. Frederiksberg: Forlaget Samfundslitteratur.
- Levin, Irene og Trost, Jan (2005) *Hverdagsliv og samhandling. Med et symbolsk interaksjonistisk perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.

Lie, Terje og Nesvåg, Sverre (2006) 'Betydningen av ulike psykososiale tiltak i rehabiliteringen av opioidavhengige i substitusjonsbehandling. En kunnskapsoppsummering'. Stavanger: International Research Institute of Stavanger.

Lyngstad, Torkild Hovde (2009) 'Fri flyt av kapital? En kommentar til begrepsbruk i sosiologi og annen samfunnsvitenskap' i *Sosiologisk tidsskrift* nr. 3, sidene 262-271.

Macnaghten, Phil; Myers, Greg (2007) 'Focus groups' i Seale C, Gobo G, Gubrium JF, Silverman D (red) *Qualitative Research Practice*. London: SAGE Publications Ltd.

Madsen, Bent (2006) *Sosialpedagogikk* Oslo: Universitetsforlaget.

Marthinsen, Edgar (2003) 'Sosialt arbeid og symbolsk kapital i et senmoderne barnevern' Rapport nr. 9 i skriftserien til Barnevernets utviklingssenter i Midt-Norge. Trondheim: Barnevernets utviklingssenter i Midt-Norge.

Merton, Robert K. (1968) *Social Theory and Social Structure* New York: The Free Press.

Mead, George H. (1934) *Mind, Self and Society*. Chicago: The University of Chicago Press

NRK (2010) 'Koth på jobben' (tv-program).

NSD (2010) 'Personvernombudet for forskning' *Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste*. Hentet 01.06.10 fra <http://www.nsd.uib.no/personvern>.

Nygaard, Claus (2005) 'Introduktion til samfundsvitenskabelige analysemetoder' i Claus Nygaard (red) *Samfundsvidenskabelige analysemetoder*. Frederiksberg: Forlaget Samfundslitteratur.

Duell N, Singh, S, Tergeist P (2009) *Activation policies in Norway*. OECD social, employment and migration working papers nr. 78/2009.

Ose, S. O.; Pettersen, I.; Hem, K. G.; Johnsen, A.; Lippestad, J.; Paulsen, B.; Mo, T. O.; Saksvik, P. Ø. (2009) *Evaluering av IA-avtalen (2001-2009)*. Trondheim: SINTEF.

Putnam, Robert D. (2001) *Den ensamme bowlaren*. Stockholm: SNS Förlag.

Repstad, Pål (2007) *Mellom nærhet og distanse. Kvalitative metoder i samfunnsfag*. Oslo: Universitetsforlaget AS.

Ringdal, Kristen (2001) *Enhet og mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget AS.

Ryen, Anne (2002) *Det kvalitative intervjuet. Fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.

Rønning, Rolf (2011, 3.januar) 'Godhetens ydmykelser' i *Klassekampen*.

Sandberg, Sveinung og Pedersen, Willy (2007) *Gatekapital*. Oslo: Universitetsforlaget AS.

Schiefloe, Per Morten (2003) *Mennesker og samfunn. Innføring i sosiologisk forståelse*. Bergen: Fagbokforlaget.

Schafft, Angelika og Frøyland, Kjetil (2006) 'Veien til yrkeslivet for personer under legemiddelassistert rehabilitering' Evaluering av MARY-prosjektet. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet AS.

- Sohlberg, Peter og Sohlberg, Britt-Marie (2006) *Kunskapens former*. Malmö: LIBER AB.
- Stormberg (2010) 'Om Stormberg - samfunnsansvar'. Lastet ned 1. juni 2010 fra <http://www.stormberg.no/no/Om-Stormberg/>.
- Støstad, Jan Erik (2009) 'Grunnlag for drøftinger om en ny IA-avtale. Rapport fra en sammensatt gruppe 13. november 2009'. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- Stortingsmelding nr. 9 (2006-2007) *Arbeid, velferd og inkludering*.
- Stortingsmelding nr. 39 (1992-1993) *Attføring og arbeid for yrkeshemmede. Sykepengar og uførepensjon* (Attføringsmeldingen).
- Svendsen, Gert Tinggaard og Svendsen, Gunnar Lind (2006) *Social kapital. En introduktion*. København: Hans Reitzers Forlag.
- Tjora, Aksel (2009) *Fra nysgjerrighet til innsikt. Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Trondheim: Sosiologisk Forlag.
- Vindedal, Bente; Steen, Leif-Erik; Larsen, Bjørn; Knoff, Richard H. (2004) 'Evaluering av legemiddelassistert rehabilitering' Evalueringsrapport for Sosial- og helsedirektoratet. Oslo: AIM Research Based Consulting AS.
- Whyte, William F. (1943) *Street Corner Society*. Chicago: University of Chicago Press.
- Willis, Paul (1978) *Learning to Labor*. Alshgate: Saxon House.
- Wolfensberger, Wolf (1983) 'Social Role Valorization: A proposed new term for the principle of normalization' i *Mental Retardation* nr. 21 (6), sidene 234-239.
- Yin, Robert K. (1994) *Case Study Research. Design and Methods*. 2. utgave. California: SAGE Publications Inc.

VEDLEGG 1: TILRÅDNING FRA NORSK SAMFUNNSVITENSKAPELIG DATATJENESTE

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Hovdekontor: 0401 75
N-5007 Sluppen
Trondheim
Tlf: +47 73 52 21 17
Faks: +47 73 52 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org. nr. 265 321 691

Geir Høyve
Institutt for sosiologi og statsvitenskap
NTNU
Dragvoll
7491 TRONDHEIM

Vår ref: 14.09.2010

Vår ref: 24855 / 31 LI

Deres dato:

Deres ref:

TILRÅDNING AV BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 27.08.2010. Meldingen gjelder prosjektet:

24855	Mattisoppgave om sosial kapital i arbeidsmiljøundersøffelsen
Besvarelsesansvarlig	NTNU, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig	Geir Høyve
Student	Tora Landro

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

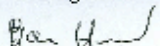
Personvernombudets tilrådning forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, vedlagte prosjektvurdering - kommentarer samt personopplysningsloven/-helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan ses i gang.

Der 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/forsk_stud/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://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.05.2011, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Venlig hilsen


Bjørn Heinrichsen


Lis Tenold

Kontaktperson: Lis Tenold tlf: 55 58 33 77

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Tora Landro, Hans Nielsén Hauges Gate 6, 7042 TRONDHEIM

Ansvarlig utarbeidet av: Geir Høyve

NSD - NSD - Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, N-0316 Oslo. Tlf: +47 22 85 32 11. www.nsd.uib.no

NSD - NTNU, Høgskolen i Nord-Trøndelag, Kapellgaten 49, 601 Trondheim. Tlf: +47 73 52 19 02. www.nsd.uib.no

NSD - NSU, Universitetet i Tromsø, 9017 Tromsø. Tlf: +47 77 64 43 55. www.nsd.uib.no

VEDLEGG 2: INFORMASJONSSKRIV

Hei!

Jeg heter Tora Landrø og studerer sosiologi ved NTNU. Jeg er nå i gang med den avsluttende oppgaven, som skal handle om *sosialt utbytte av arbeidstrening*. Veileder for oppgaven er professor An-Magritt Jensen (tlf. 73590267).

Mitt fokus vil være på hvordan det sosiale i tiltaket oppleves for deltakerne. For å finne ut av dette, trenger jeg å snakke med noen av disse. Derfor ville det vært til stor hjelp dersom du kan tenke deg å være med på et intervju.

Jeg er interessert i å høre dine erfaringer med å delta, hva har vært nyttig og eventuelt utfordrende. Det vil også være aktuelt å snakke om sosial kontakt og støtte utenfor arbeidsplassen.

Intervjuet vil vare i en time eller mer. Hvis det er greit for deg, vil jeg gjøre lydopptak av samtalen. Ønsker du ikke at det blir tatt opp lyd, kan jeg notere i stedet. Navn og andre personlige kjennetegn vil anonymiseres, slik at ingen kan gjenkjenne enkeltpersoner i oppgaven. Jeg har taushetsplikt, og ingen andre enn meg vil ha tilgang til intervjuet. Etter innlevering den 15. mai 2011 vil jeg slette lydopptak og alle personlige opplysninger.

Det er frivillig å være med, og du kan når som helst trekke deg fram til sluttdatoen 15. mai 2011, uten at jeg vil spørre om hvorfor. Dersom du har lyst til å delta på intervju, signerer nederst.

Hilsen Tora Landrø (tlf. 97597377)

Signatur: _____

Dato: _____

VEDLEGG 3: INFORMASJONSSKRIV TIL DELTE INTERVJU

Hei!

Jeg heter Tora Landrø og studerer sosiologi ved NTNU. Jeg er nå i gang med den avsluttende oppgaven, som skal handle om *sosialt utbytte av arbeidstrening*. Veileder for oppgaven er professor An-Magritt Jensen (tlf. 73590267).

Jeg er interessert i å høre dine erfaringer med å delta, hva har vært nyttig og eventuelt utfordrende. Det vil også være aktuelt å snakke om sosial kontakt og støtte utenfor arbeidsplassen.

Deler av dette intervjuet vil dersom du godkjenner det bli brukt i en masteroppgave.

Navn og andre personlige kjennetegn vil anonymiseres i oppgaven, slik at ingen kan gjenkjenne enkeltpersoner. Etter innlevering den 15. mai 2011 vil lydopptak og alle personlige opplysninger bli slettet.

Det er frivillig å delta, og du kan når som helst trekke deg fram til sluttdatoen 15. mai 2011, uten at jeg vil spørre om hvorfor. Dersom du godkjenner at dette intervjuet brukes i masteroppgaven min, vennligst signer nederst.

Hilsen Tora Landrø (tlf. 97597377)

Signatur: _____

Dato: _____

VEDLEGG 4: INTERVJUGUIDE AKTIVE DELTAKERE, INDIVIDUELT

Hei! Jeg heter Tora, er 25 år og studerer sosiologi på NTNU. Jeg skal skrive masteroppgave om det sosiale utbytte av arbeidstrening.

Har forberedt noen punkter jeg har lyst til å snakke om, men bare si fra hvis det er noe du ikke ønsker å svare på. All informasjon som kan knyttes til deg som person vil utelates fra oppgaven, og ingen andre enn meg vil ha tilgang til lydopptaket. Hvis du vil avslutte eller ta en pause, bare si fra!

Intro:

Kan du begynne med å si litt om deg selv? Hvor gammel er du - Har du familie – Hva slags utdanning har du - Arbeidserfaring - Bolig?

Og så lurer jeg på om du kan fortelle så kort eller langt du vil, og gå så langt tilbake i tid du vil, om livet ditt før og etter at du begynte her? Når kom du hit første gangen - Hva hadde du gjort før det – Hvordan ble det bestemt at du skulle begynne her - Hvordan var det å komme hit?

Var det lett å bli kjent med folk da du begynte her? Kjente du noen fra før – Hva med arbeidslederne og de andre ansatte, fant du tonen med de?

På arbeidsplassen:

Kan du beskrive en vanlig dag på jobb? Når kommer du – Hva jobber du med i løpet av dagen – Lunsj – Pauser – Hvem snakker du med og om hva - Når går du hjem?

Hva er det viktigste for at du skal trives på jobb? Er det viktig å vite hva du skal gjøre/klare arbeidsoppgaver – Mange nok pauser – Godt forhold til de andre?

Hvordan vil du beskrive forholdet ditt til kollegaene dine? Hvordan er samarbeidet dere i mellom/hvordan jobber dere sammen - Hva opplever du å ha til felles med dine kollegaer - Annet enn rus/LAR - Opplever du at dere stoler på hverandre – Hender det at dere er sammen også på fritiden - Når var sist, hva gjorde dere - Hva er det beste med å jobbe sammen med andre LAR-brukere - Hva er det verste med å jobbe sammen med andre LAR-brukere?

Kan du fortelle litt om forholdet mellom deg og arbeidsleder/eventuelt andre i teamet rundt deg? Hva går kontakten ut på – Møter, samtaler om jobb og/eller personlige ting – Hva er det

viktigste du får hjelp til av disse - Opplever du at dere stoler på hverandre – Hender det at dere møtes også utenom jobb/på fritiden – Hva gjør dere i så fall da?

Nettverk:

Hvem har du mest jevnlig kontakt med av de du kjenner/omgås? Hvem går du til hvis du sliter med noe på jobb - Hvem går du til hvis du sliter med noe privat?

Har det å jobbe her ført til at du har kommet i kontakt med nye mennesker? Hva slags mennesker er det i så fall snakk om - Er dette folk du ville ha kommet i kontakt med utenom tiltaket - Hvis nei, hvorfor ikke?

Muligheter/Framtiden:

Hvis du skal se på hele perioden du har vært her – hva har det å jobbe her gitt deg? Hva er det viktigste du har lært/erfart – Hva vil du ta med deg videre i livet - Hva har vært bra og hva har vært ikke så bra?

Har du kommet i kontakt med personer som kan være til hjelp for deg også videre/senere i livet? Hva slags personer og på hvilken måte?

Hva tenker du vil skje videre framover? Fortsette her, over i fast jobb, uføretrygd eller annet – Hva ønsker du at skal skje – Hva ser du for det at kommer til å skje?

Hvis over i jobb – hvordan tror du det blir? Hva blir bra og hva blir vanskelig tror du?

Avslutning:

Er det noe du trodde vi skulle snakke om, som vi ikke har snakket om?

Noe annet du har lyst til å få med?

Tusen takk for at du stilte opp, det var til god hjelp!

VEDLEGG 5: INTERVJUGUIDE AKTIVE DELTAKERE, GRUPPE

(Intro og innledende spørsmål fra evalueringsforsker)

Jeg er interessert i hva som er det sosiale utbyttet av å være i arbeidstrening. Nærmere bestemt hvordan dere omgås hverandre og andre folk, hva dere lærer og hva dere får ut av å være her sosialt sett.

Synes dere at det har endret seg noe etter dere begynte her, hvem dere omgås og hva dere gjør sammen med andre?

Har dere kommet i kontakt med nye mennesker av gjennom å jobbe her? Kjente noen av dere hverandre fra før?

Har dere et godt forhold til arbeidsledere og andre i teamet her?

Hva med de som kjøper produktet dere lager – møter dere disse? (Er dette bekjenskaper dere ville fått utenom tiltaket – hvis nei, hvorfor ikke?)

Har dere har mye til felles, synes dere (bortsett fra rus/LAR)?

Hva er bra/hva kunne vært bedre med miljøet her?

Hva har dere fått og/eller lært gjennom tiltaket, som dere ikke ville fått og/eller lært ellers?

Hvilke forventninger hadde dere til tiltaket? (hva ønsket dere å lære?)

Hvis dere ser på tiden før dere startet her og fram til nå, hva er annerledes?

Hvis dere tenker på tiden etter dere er ferdige i dette tiltaket, hva håper og tror dere kommer til å skje etterpå?

Hvordan tror dere det blir å komme i ordinær jobb/utplassering/skole?

Hva gleder dere dere mest til? Hva blir evt. mindre bra?

Vanskelig å bli kjent med folk som har annen bakgrunn enn dere selv? Andre utfordringer?

Bra å ha noe fast og egne penger? Andre fordeler?

Noe annet dere tenker på som er viktig å få med?

VEDLEGG 6: INTERVJUGUIDE TIDLIGERE DELTAKERE, INDIVIDUELT/GRUPPE

- Intro:** alder, familie, bosituasjon
livssituasjon nå, (jobber hvor, siden når, evt ufør siden når)
har det vært endringer i livet ditt siden du/dere sluttet i tiltaket?
- Bakgrunn:** før oppstart i tiltaket, hva gjorde du/dere da?
arbeidserfaring/utdanning (har det vært nyttig senere/i arbeidstreningen/nå?)
hvordan kom du/dere i kontakt med tiltaket
- I tiltaket:** hvor lenge var du/dere i tiltaket, AB-periode etterpå?
fortell litt om hvordan det var å komme inn i tiltaket som ny
hva ønsket du/dere å få ut av tiltaket? Innfridde forventningene?
kjente du/dere noen fra før? Hvordan var det å bli kjent?
fortell litt om arbeidsdagen, en vanlig dag (samarbeid, pauser, lunsj,
arbeidsmengde, oppfølgingssamtaler og annet ikke-arbeid)
hva var de mest nyttige erfaringer? Positivt/negativt
hadde dere mye til felles – bortsett fra lar?
hva med arbeidslederne – hvilket forhold hadde dere? – hva bidro de med av
hjelp og tilrettelegging ovenfor dere?
sosialkonsulenten – hva slags forhold? Hva bidro hun med?
hvordan var arbeidsmiljø – hva tok du/dere med videre som har vært nyttig?
Hva sitter du/dere igjen med i etterkant? Var utfallet som ønsket/forventet?
- Overgangen:** hva skjedde i overgangen mellom tiltaket og der du/dere er nå?
hvordan fant du/dere jobben
positivt/negativt – hva er best og hva er mest utfordrende med nåværende
situasjon?
- Nettverk:** har det endret seg noe hvem du/dere omgås, før tiltaket og til nå
har du/dere fått nye kontakter/bekjente? I så fall hvem er disse
hvem omgås du/dere mest i hverdagen? Fritidsaktiviteter?
hvem går du/dere til dersom noe er vanskelig eller du/dere har behov for hjelp?
- Noe annet?**

VEDLEGG 7: INTERVJUGUIDE ARBEIDSGRUPPEN INTERNT, GRUPPE

(intro og innledende spørsmål av evalueringsforsker)

Tiltakets kjerne:

Fortell mer om hvorfor dere kaller tiltaket for et ”dannelsesprosjekt”. (hva endres og hva er de mest sentrale utfordringene?)

Hva er det viktigste sosiale utbyttet av arbeidstreningen, etter deres syn? Eksempler?

Deltakerne:

Kan dere beskrive deltakergruppen. (Hva er felles for de og hva skiller de i størst grad fra hverandre?)

Hvilke behov, ønsker og forventninger har de når de kommer hit?

Kan man se et spenn i forhold til deres bakgrunn (utdanning, arbeidserfaring, familiesituasjon, personlige egenskaper)? Eksempler?

Relasjon:

Hvem er dere for deltakerne?

Hva gjør dere sammen? (på jobb, møtes dere også på fritiden?) konkrete eksempler

Hva trenger de først og fremst hjelp/støtte/veiledning til? Hvem andre har dere inntrykk av at de henvender seg til for råd og hjelp?

Eksempler på sosiale ferdigheter dere fokuserer på/som deltakerne utvikler om her? Andre nyttige erfaringer de tar med seg?

Prosess:

Fra en deltaker starter til vedkommende går videre ut i jobb eller annet: hva endrer seg i forhold til deres ressurser, nettverk, sosial og praktisk kompetanse?

Hva endrer seg i mindre grad? Hvorfor?

Hvor stor betydning har utdanning og tidligere arbeidserfaring for utfallet av arbeidstreningen?

Opplever dere at deltakerne utvider eller endrer sine nettverk mens de er i tiltaket? Hvis ja, hvem kommer de i kontakt med?

Etter tiltaket:

Hva ser dere som deltakernes største utfordring i overgangen til arbeid/utplassering?

Er det store forskjeller i hvilken grad de nyttiggjør seg av erfaringene herfra videre ut i arbeidslivet?

Hva skiller en som har forutsetning for å klare seg i arbeidslivet kontra en som ikke har like gode muligheter?

VEDLEGG 8: INTERVJUGUIDE SOSIALKONSULENT + AB-/NAV-/LAR-KONSULENT, INDIVIDUELT

Jeg forteller om oppgaven, forsikrer om anonymitet og muligheten til å trekke seg når som helst fram til 15.mai 2011, samt om bruken av lydopptaker.

Intro/beskrivelse:

Kan du begynne med å fortelle litt om din jobb samt din rolle i tiltaket?

Hvor lenger har du jobbet her, din utdanning/bakgrunn etc.

Hva går din jobb ut på? Generelt og konkrete eksempler.

*Kan du beskrive deltakergruppen, hva er felles og i hvilken grad/hvordan skiller enkelte seg ut fra resten? (ulikeheter i bakgrunn, utdanning, arb.erfaring, familie)
Eksempler*

Relasjon:

Hvilket forhold har du til deltakerne?

Hvilken form for kontakt har du med de?

Opplever du at de stoler på deg?

Opplever du at deres kontakt med deg er viktig for dem? Evt på hvilken måte?

Hvilken type utfordringer eller gleder kommer de til deg med? Eksempler

Hender det at dere har kontakt også på fritiden? Når var sist, hva dreide det seg om?

Prosess:

Kan du beskrive prosessen fra en deltaker starter i tiltaket og til vedkommende slutter og går videre i livet?

Hva opplever du at preger startfasen, midtfasen og slutfasen? Eksempler

På hvilke områder trenger de fleste støtte, hjelp, tilrettelegging og oppfølging og hva tilbys de fleste av hjelp? Eksempler

*Hvilken type deltaker har etter din mening størst mulighet til å komme seg videre etter tiltaket? Hva har betydning (utdanning/arb.erfaring, personlige egenskaper?)
Eksempler?*

Hva er utfordrende i overgangsfasen og livet etterpå? Eksempler

Nettverk:

Har du inntrykk av at deltakerne utvider eller endrer sitt nettverk gjennom å jobbe her?

Hvis ja, på hvilken måte, hvem kommer de i kontakt med, er dette positive/nyttige relasjoner?

Er det forskjeller i hvilken grad de velger/klarer å nyttiggjøre seg av disse kontaktene? For eksempel når det gjelder å få seg jobb etterpå.

Avslutning

Hva tror du er mest verdifullt for deltakerne med å være med på tiltaket?

Hvilke erfaringer får de mest bruk for senere i livet?

Hva er de største utfordringene?

Noe annet?