

Laila Irene Hagen

Korleis opplever ungdom det å delta i Jobbloop? Bidreg det å delta i Jobbloop til endring av ungdom sin situasjon i høve arbeid/utdanning?

Masteroppgåve i Master i sosialt arbeid

Rettleiar: Anne Moe

Oktober 2022

Laila Irene Hagen

**Korleis opplever ungdom det å delta i
Jobbloop? Bidreg det å delta i Jobbloop
til endring av ungdom sin situasjon i
høve arbeid/utdanning?**

Masteroppgåve i Master i sosialt arbeid
Rettleiar: Anne Moe
Oktober 2022

Noregs teknisk-naturvitskaplege universitet
Institutt for sosialt arbeid



NTNU

Kunnskap for ei betre verd

Forord

Fire år med masterstudiar er til ende. Det har vore lærerike og utfordrande år. Det er mange som fortener ei stor takk for at oppgåva no er gjennomført. Det som måtte finnast av feil og manglar, uklare tankar eller formuleringar, er eg sjølv ansvarleg for.

Fyrst av alt ei uendeleg stor takk til dei seks informantane mine for at de ville dela historia dykkar med meg. Utan dykk hadde ikkje oppgåva vorte til.

Takk til min tidlegare arbeidsgjevar Indre Sogn Psykiatrisenter. Til Øyvin for støtte og stipend. Til Britt Marie for gjennomlesing, gode idear og optimisme på mine vegne.

Takk til biblioteka på HVL og NTNU for hjelp med litteratur og stort tolmod med studenten som aldri leverte bøkene til rett tid. Ei spesiell takk til Lise for hjelp med Zotero.

Tusen takk til den erfarne rettleiaren min Anne Moe for vennlege dytt i rett retning.

Takk til Eva, Jorun og Lise for våre «walk and talk» turar, det har vore god og naudsynt avkobling.

Til slutt vil eg gje den største takken til familien min. Espen, min mentor gjennom 30 år. Du har gjeve meg, støtte og tru på at eg skulle klare å gjennomføre studiet. Linn Marie, Karianne, Margrete, Sindre, Jasmina og Einar, de har heia på meg og støtta meg når eg har trengt det aller mest.

Tusen takk.

Hafslo 13.10.22

Laila Irene Hagen

SAMANDRAG

Denne masteroppgåva omhandlar problemstillinga: «Korleis opplever ungdom det å delta i Jobbloop? Bidreg det å delta i Jobbloop til endring av ungdom sin situasjon i høve arbeid/utdanning?» Datamaterialet er djupneintervju med seks ungdomar som har delteke i arbeidsmarknadstiltaket, Jobbloop. Jobbloop er eit arbeidsmarknadstiltak for ungdom med nedsett funksjonsevne. Målet med denne oppgåva er å få fram ungdomane sine opplevingar av å delta i arbeidsmarknadstiltaket i håp om at tiltaket skal bli betre og meir målretta for framtidige deltakarar. Oppgåva si teoretiske ramme bygger på Honneth sin anerkjeningsteori, teori kring empowerment og relasjonsteori. Datamateriale frå intervju vart analysert ved hjelp av ein stegvis-deduktiv-induktiv metode. Hovudfunna viser at Kickoffdagen vart opplevd både som lærerik, men og som ein konkurransesituasjon. Det at dagen hadde ein uformell tone bidrog til at dagen ikkje vart opplevd som skremmande. Vidare viser funna at relasjonen til mentor og det å bli talt med som ein del av laget på arbeidsplassen, er av stor betydning for kor vellukka tiltaket er. Når det gjeld arbeidsoppgåvene kjem det fram at desse må vere tilpassa den enkelte ungdomen og slik at dei kan lukkast og oppleva meistring. Det kjem og fram at viss mentorrolla sviktar er det viktig at NAV rettleiaren gir god oppfølging. Ungdomane er tydeleg på at det før skifte av arbeidsplass var viktig å ha ein dag der dei besøkte sin neste arbeidsplass. Dette gjorde overgangen lettare. Samtlege av informantane opplevde at dei hadde nytta av å delta i Jobbloop og funna viser at fire av dei seks informantane fekk tilbod om ordinært arbeid etter avslutta Jobbloop.

SUMMARY

This master's thesis deals with the issue: "How does the youth experience participating in a Jobbloop? Does the Jobbloop contribute to change their situation in terms of work/education?" The data material is an in-depth interview with six young people that have participated in the labour market measure, Jobbloop. Jobbloop is a labour market measure for young people with impaired functionality. The goal with this thesis is to bring the young people's experience to light in hopes that the measure will improve and become more goal oriented for future participants. This thesis's theoretical frame is based on Honneth's recognition theory, empowerment theory and relationship theory. A step-by-step deductive-inductive method was used for analysis of the interview material. The main discoveries were that the Kick-off Day was regarded as both educational and a competitive situation. The day's informal tone helped the mood not get daunting or scary. Another discovery found that if the youth were talked to and treated like a co-worker, it drastically affected the success rate of the measure. Considering the tasks given, it was discovered that they had to be adapted to each individual so they could manage it and experience mastery. Further discoveries show that if the mentor role fails, it's important for the NAV consultant to follow-up and correct the mistake. Lastly, the young people were clear on the fact that a visit to their next workplace was necessary before they changed to it, to make the transfer easier. Several of the informants experienced that participating in Jobbloop was useful and that four out of six of them got offers for regular jobs after Jobbloop was concluded.

Innhold

1.0 INNLEIING	1
1.1 Bakgrunn for oppgåva	1
1.2 Val av tema og problemstilling.....	2
1.3 Oppbygging av oppgåva	2
1.4 Kunnskapsgrunnlag	3
1.4.1 Arbeidsmarknadstiltak	3
1.4.2 Beskriving av Jobbloop	4
Stega i Jobbloopmodellen	4
Målgruppa	6
Mentor.....	7
Bedriftene.....	7
1.4.3 Inkluderingskompetanse	8
Supported employment/Place then train	9
1.4.4 Unge utanfor utdanning og arbeidsliv.....	10
1.4.5 Kor mange ungdommar står utanfor utdanning og arbeidsliv?	10
1.4.6 Kven er dei ungdommane som står utanfor?.....	11
Ikkje fullført vidaregåande opplæring	11
Psykiske vanskar	11
Fødeland	12
Samansette vanskar	12
Funksjonshemming	13
1.5 Konsekvensar av å stå utanfor for den enkelte.....	13
1.5.1 Psykiske og sosiale konsekvensar.....	13
1.5.2 Dårlig økonomi	14
1.5.3 Helse	15
1.6 Konsekvensar for samfunnet.....	15
2.0 TEORI	17
2.1 Annerkjenningsteorien til Axel Honneth.....	17
2.2 Motivasjon, meistring og myndiggjering, ein føresetnad for endring og utvikling.....	22
2.3 Relasjonskompetanse.....	27
3.0 METODISK TILNÆRMING OG FRAMGANGSMÅTE	29
3.1 Vitskapsteoretisk forståingsramme.....	29
3.1.1 Fenomenologi og hermeneutikk	29
3.2 Mi førforståing.....	30

3.3 Kvalitativ metode	31
3.4 Djupneintervju.....	32
3.5 Datainnsamlinga – Framgangsmåte	33
3.5.1 Godkjenning av prosjektet	33
3.5.2 Utval	33
3.5.3 Informasjonsskriv, intervjuguide og rekruttering av informantar	34
3.6 Analyseprosessen.....	37
3.6.1 Transkripsjon	37
3.6.2 Stegvis – deduktiv induktiv metode	38
3.7 Validitet og Reliabilitet	39
3.7.1 Validitet	39
3.7.2 Reliabilitet.....	41
3.8 Etske refleksjonar	42
3.9 Presentasjon av informantane	43
4.0 SENTRALE FUNN	45
4.1 Kickoffdagen	45
4.1.1 Kickoffdagen som konkurransesituasjon.....	46
4.1.2 Kickoffdagen som ein læresituasjon.....	47
4.1.3 Oppliving av «Kickoffdagen» som ein uformell situasjon	47
4.2 Mentor si rolle	49
4.2.1 Ein god mentor	49
Interessert og raus.....	49
Lyttar og viser forståing.....	50
Rettleiar i arbeidsoppgåvene	51
4.2.2 Ein «mindre god» mentor	53
4.3 Arbeidsoppgåvene.....	56
4.3.1 Meistring	56
4.3.2 Arbeidsoppgåver med lite meining eller mangel på meistring av oppgåvene.....	58
4.4 Oppfølginga frå NAV	60
4.5 Å skifte arbeidsplass	63
4.6 Var det å delta i Jobbloop til hjelp for ungdommane med tanke på vidare arbeid eller utdanning	64
5.0 DRØFTING AV FUNN	66
5.1 Opplivinga av å delta i Jobbloop.....	66
5.1.1 Oppliving av kickoffdagen	66
5.1.2 Oppliving av mentor sin rolle	68

5.1.3 Oppleving av arbeidsoppgåvene	70
5.1.4 Oppleving av oppfølging frå NAV	72
5.1.5 Oppleving av å skifte arbeidsplass	73
5.2 Bidreg det å delta i Jobbloop til endring av ungdom sin situasjon i høve arbeid/utdanning?....	74
6.0 AVSLUTNING	78
6.1 Svakheiter ved studien og vidare forskning	78
6.2 Konklusjon	78
Referanseliste:	80

1.0 INNLEIING

1.1 Bakgrunn for oppgåva

Eg har sidan eg var ferdig utdanna sosionom, arbeidd med personar i ein vanskeleg livssituasjon. Både som sakshandsamar i sosialtenesta og som terapeut i vaksenpsykiatrien, har eg sett at vanskane kan gå i «arv» frå generasjon til generasjon. Eg har vore oppteken av korleis me som sosialarbeidarar kan arbeide for å motverke denne reproduksjonen av ulikskap. Særleg har eg vore oppteken av ungdomane sin situasjon. Det å hjelpe desse ungdomane ut i arbeidslivet vil vere avgjerande for å bryte dette mønsteret. Eit arbeidsmarknadstiltak som til døme Jobbloop, er aktuelt for svært mange ungdomar. Skal ein lukkast med å få eit godt tiltak for denne aldersgruppa, trur eg det er viktig å lytte til ungdomane og få fram deira opplevingar. Eg vil seinare i dette kapitlet legge fram forskning som viser at det å stå utanfor arbeidslivet har mange negative konsekvensar både i høve helse, levkår og sosialt. Dersom ein i fagfeltet sosialt arbeid skal ta på alvor denne forskinga, vil det vere viktig at ein får mest mogleg kunnskap på feltet. Dette er også eit politisk satsingsområde på den måten at samfunnet ynskjer å ha velfungerande ungdomar som bidreg til verdiskaping i samfunnet gjennom deltaking i arbeidsmarknaden.

Unge som treng bistand for å komme i jobb, er ei prioritert brukargruppe for NAV. Fire av ti unge under 30 år med nedsett arbeidsevne går på ulike arbeidsretta tiltak. Dei vanlegaste tiltaka er arbeidstrening og opplæring. NAV er tydelege på at det finns lite sikker kunnskap om kva tiltak som er best eigna til å få unge med nedsett arbeidsevne inn i det ordinære arbeidslivet (Lima et al., 2020). Dette vert støtta av Hyggen (2015) som seier at forskning har gjeve god kunnskap om og forståing av, både årsaker og konsekvensar av at unge står utanfor arbeid og opplæring. Derimot veit me mindre om kva type tiltak som verkar, kven dei er eigna for, og kvifor nokon tiltak ser ut til å verke betre for nokon grupper enn andre (Hyggen 2015).

Dette er bakgrunnen for at eg har valt å skrive masteroppgåva mi om arbeidsmarknadstiltaket Jobbloop.

1.2 Val av tema og problemstilling

Tema for denne masteroppgåva er arbeidsmarknadstiltaket jobbloop. Det er i dei seinare åra . kome mykje forskning om arbeidsinkludering og om supported employment. Når eg starta å setja meg inn dette temaet, fann eg lite forskning som trekker fram ungdomane sine egne opplevingar av å delta i arbeidsmarknadstiltak. Eg tenker at det er dei som har delteke i tiltaket, som veit best kor godt tiltaket har fungert, og det å få tak i deira opplevingar vil vere viktige i ei kvar evaluering av eit tiltak. Føremålet med studien var difor å få fram ungdommane si stemme. Problemstillinga mi vart difor slik:

Korleis opplever ungdom det å delta i jobbloop? Bidreg det å delta i jobbloop til endring av ungdom sin situasjon i høve arbeid/utdanning?

1.3 Oppbygging av oppgåva

Kapittel 1 er innleiinga til oppgåva. Her seier eg noko om bakgrunn for val av tema og problemstilling. Eg presenterer og eit kunnskapsgrunnlag som viser kor mange ungdommar som står utanfor arbeidsliv og utdanning, kven dei er som gruppe og kva konsekvensar det har å stå utanfor.

Kapittel 2 er teoridel der eg presenterer aktuell teori. Her presentere eg Honneth sin anerkjenningssteori, teori kring empowerment og relasjonsteori.

Kapittel 3 tek for seg metoden som er nytta i oppgåva. Korleis djupneintervjua er utforma og gjennomført, validitet, reliabilitet og etikk.

Kapittel 4 er analysedelen. Her presenterer eg datamateriale og funna i oppgåva.

Kapittel 5 drøftar funna opp mot teorien.

Kapittel 6 avslutning. I denne delen har eg ei kort oppsummering og deler nokre tankar om mogleg vidare forskning. I tillegg er det ein kort konklusjon.

1.4 Kunnskapsgrunnlag

1.4.1 Arbeidsmarknadstiltak

Eit av dei viktigaste måla for velferds- og sosialpolitikken i Noreg er å få fleire i arbeid og færre på trygd eller andre stønader. Vedlikehald av velferdsstaten som samfunnsmodell er avhengig av ei befolkning som deltek aktivt på samfunnsarenaane, ikkje minst i arbeidslivet. Arbeidslinja står sterkt, målet er arbeid til alle. Trass i at dette har vore politikken dei siste 30 åra, er det framleis mange, spesielt personar med nedsett funksjonsevne, som står utanfor arbeidslivet. Det er eit uttrykt mål å auke sysselsetjinga i denne gruppa. Arbeids og velferdsforvaltninga, NAV, har eit spesielt ansvar for å arbeide mot og legge til rette for at dette målet vert nådd.

Arbeidsmarknadstiltak er offentlege tiltak som skal styrke ein person sine mogelegheiter til å skaffe seg eller behalde arbeid. NAV tilbyr arbeidsretta tenester som rettleiing og hjelp til å søke jobb. Dersom denne rettleiinga ikkje er tilstrekkeleg, kan NAV tilby ulike typar arbeidsretta tiltak og tenester. NAV gjer ei vurdering av kva hjelp ein har trong for og eventuelt ei arbeidsevnevurdering. På bakgrunn av desse vurderingane kan NAV gje tilbod om tiltak dersom dette er naudsynt og hensiktsmessig for å hjelpe brukaren ut i arbeid.. Nokre grupper skal prioriterast ved inntak til arbeidsmarknadstiltak. Dette er grupper som kan vere særleg utsette i arbeidsmarknaden som til døme ungdom, innvandrarakar og personar som har gått lenge utan arbeid (Ot. prp. 44, 2007-2008). I rapporten «Tiltaksbruk for unge arbeidssøkjjarar» finn Furuberg og Myklebø (2012) at svært få unge under 20 år vert langtidsledige, og at arbeidslause under 20 år kjem langt oftare i tiltak enn eldre ungdommar. Dei unge tiltaksdeltakarane er kjenneteikna ved at dei har låg formell utdanning og lite arbeidserfaring. Blant ungdom under 20 år som startar i tiltak har seks av ti vore arbeidslause mindre enn fire veker. Rettleiarar ved NAV meiner det er viktig at dei unge kjem raskt i aktivitet, blant anna for at dei ikkje skal verta vande med å få pengar frå NAV utan å gjera noko for det. Det er vidare viktig at dei har noko å gå til. Arbeidspraksis er det vanlegaste tiltaket for ungdom under 20 år, medan opplæringstiltak er det vanlegaste for aldersgruppa 20–24 år. NAV meiner arbeidspraksis er det beste tiltaket fordi det gjev nyttig arbeidserfaring og er lett tilgjengeleg. For å lukkast med tiltak er ein avhengig av at behovet til brukaren er godt avklara. Vidare må ungdommen ha fått god rettleiing og informasjon før oppstart av tiltaket (Furuberg & Myklebø, 2012).

1.4.2 Beskriving av Jobbloop

Jobbloop er eit arbeidsmarknadstiltak der tre bedrifter går saman om å tilby arbeidstrening til tre ungdommar som ikkje har komme seg ut i arbeidslivet. Arbeidstreninga føregår i ordinære bedrifter med ordinære arbeidsoppgåver (Hatlebrekke 2018).

Jobbloop starta opp i Høyanger i Sogn og Fjordane i 2014. Bakgrunnen for initiativet var at ein del små og mellomstore bedrifter i området hadde eit potensiale for å inkludere fleire arbeidstakarar utanfor arbeid, men at mangelen på ein modell eller ramme for deira arbeid med inkludering fungerte som ein barriere. Jobbloopmodellen er ein samarbeidsmodell mellom NAV og arbeidsgjevarar. Det er ein verksemdsdriven modell der NAV kontora si rolle primært er å finne aktuelle kandidatar og NAV arbeidslivssenter si rolle er å koordinere aktivitetar, støtte, rettleie og rådgje verksemdene. Kvar Jobbloop består av tre verksemdar og tre kandidatar er fire månadar i kvar av desse verksemdene (Lien et al., 2018).

Stega i Jobbloopmodellen

Etter at det er etablert kontakt mellom NAV arbeidslivssenter og verksemdene, og etter at NAV kontoret har funne relevante kandidatar, arrangerer NAV arbeidslivssenter ein «Kickoff»- enten i ei av verksemdene som har meldt si interesse, eller på eit hotell. På Kickoff møter alle aktørane: bedriftene, kandidatane, NAV kontoret og NAV arbeidslivssenter. Dette er det fyrste steget i Jobbloopmodellen. Sjølv om det er tre ungdommar som vert valt inn i Jobbloopopen, så vert det kalla inn 9 – 10 kandidatar. Dette bidreg for det fyrste til at fleire kandidatar får høve til å vise seg fram for potensielle arbeidsgjevarar, og for at dei skal lære og få innsikt i korleis Jobbloop fungerer. For det andre bidreg det til at bedriftene får høve til å treffe og bli kjent med flest mogeleg forskjellige kandidatar. Det er NAV rettleiaren som inviterer med kandidatar. Kandidatane har på førehand vorte oppfordra til å tenke over kva interesser og ønsker dei har. Etter at arbeidsgjevarane har fortalt om si bedrift, sine verdiar og arbeidsoppgåver, vert det arrangert gruppeintervju med 3-4 kandidatar i kvar gruppe. Det betyr ikkje at arbeidsgjevarane vel dei best kvalifiserte arbeidstakarane. På Kickoffen er arbeidsgjevaren oppteken av å få kunnskap om den enkelte av kandidatane sine interesser og erfaring, og det er dette som dannar utgangspunktet for samtalen, ikkje kandidatane sine problem og begrensningar. For det andre er målet med denne samlinga å finne ein god match mellom bedriftene sine oppgåver og kandidatane sine interesser. Kickoffen kan og bidra til at bedrifta får auge på kompetanse

mellom kandidatane som bedrifta ikkj har. Det er bedriftene som saman vurderer kva kandidatar dei ønsker å invitere inn i Jobbloopen, og kandidatane får vite same dag kven som vert valt ut.

Det andre steget i modellen er når NAV koordinerer eit oppstartsmøte på den enkelte bedrifta der kandidaten, arbeidsgjevar, NAV rettleiar og IA rådgjevar i NAV arbeidslivssenter er til stade. I dette møtet vert målet med arbeidstreninga avtala, og ein er særleg oppteken av kva som kan bidra til å sikre ein mest mogeleg vellykka arbeidspraksis. Det vil seie kvaliteten på opplæringa kandidaten skal få hjå bedrifta, type støtte og oppfølging. I tillegg vert det avklara kva NAV kan hjelpe arbeidsgjevar med av støtte og oppfølging. Det kan og diskuterast kven som skal vere mentor i bedrifta. Er det kandidatar med helseutfordringar, rus og liknande, har NAV kontoret ansvaret for å følgje opp dette.. Det er i hovudsak arbeidsgjevar, og særleg kandidaten sin mentor, som kan vere leiar eller ein ordinær tilsett i bedrifta, som har det primære oppfølgingsansvaret for kandidaten så lenge vedkommande er i Jobbloop.

NAV skal støtte både kandidaten og arbeidsgjevaren i heile loop-perioden der det er behov for dette, og NAV arbeidslivssenter skal ha jamleg kontakt med arbeidsgjevarane. Når kandidaten møter opp i bedrifta, skal vedkommande få innsikt i kva rutinar som gjeld for denne bedrifta, og kva forventningar arbeidsgjevar har. Kandidaten skal reknast som ein ordinær tilsett, og deira arbeidsoppgåver og arbeidstid skal vere mest mogeleg lik dei andre tilsette. Mentor kan spele ei viktig rolle i arbeidet med å finne gode og relevante arbeidsoppgåver for kandidaten. Kandidatane er, som tidlegare nemnt tre månadar i kvar bedrift, og steg tre er når kandidaten skal byte bedrift. Dette kan vere ei sårbar fase fordi kandidaten ofte ikkje ynskjer å byte bedrift. For å unngå problem i denne fasen arrangerer NAV ei samling før denne rulleringa, der arbeidsgjevarane i Loopen, NAV og kandidatane er til stade. Målet med ei slik samling er blant anna at kandidatane skal bli betre kjend på tvers av bedriftene, og at dei skal oppleve større tryggleik ved rulleringa. Når det er tid for byte av kandidat, vert den nye Looparbeidsgjevaren oppfordra til å syte for å bli godt kjend med den nye kandidaten og dei forventningar og interesser denne har. Det er ikkje sikkert at den førre kandidaten sine arbeidsoppgåver passar for den nye, og dette må det takast omsyn til. Det vert oppfordra til at bedriftene skal fokusere på den enkelte kandidaten sine styrkar og ressursar. Rulleringa opnar ikkje berre for å førebu kandidatane, men og for å evaluere samarbeidet mellom loopbedriftene og NAV så langt i prosessen. NAV si rolle er å sikre naudsynte avtalar og forventningsavklaring før byte til neste bedrift. Mentor og leiar i bedrifta kandidaten forlèt, kan tipse kandidaten om kva han kan bygge vidare på i neste bedrift, men og kva

vedkommande kan trenge meir arbeidstrening i. Det er gjerne den første bedriftsrulleringa som er kritisk. Ved steg fire er det siste rullering av kandidatane, og det skal jobbast på same måte som ved førre rullering.

Det femte og siste steget er knytt til avslutning av Jobbloop. Målet med Loopen er at kandidatane skal kvalifisere til ordinært arbeid eller utdanning. Kandidaten vert rekna som jobbsøkar under heile arbeidstreninga og kan når som helst slutte dersom dei får ein jobb, lærlingplass eller skuleplass. Arbeidsgjevaren skriv i samarbeid ein felles attest til kandidatane. Dersom ein kandidat forlet ei loopbedrift kan anten NAV arbeidslivssenter finne ein ny kandidat med ein gang, eller dei kan vente til ein ny Jobbloop skal starte opp (Lien, Svalund & Moland 2018).

Målgruppa

Målgruppa for prosjektet er unge i alderen 18 – 30 år som vert vurdert av NAV til å stå langt frå arbeidslivet, og som har fysiske, psykiske eller samansette utfordringar. Ønske frå prosjektet si side er at alle unge, uavhengig av utfordringar og interesser, skal kunne møte til kickoff og få ein sjanse til å vise seg og sine interesser fram for ordinære arbeidsgjevarar. Det er likevel ikkje slik at dei unge må ha store utfordringar for å kunne delta. Ideen er at det er personar med funksjonsnedsetjing og som står langt frå arbeidsmarknaden som skal prioriterast (Lien, Svalund & Moland 2018). Dette er i tråd med dei føringane regjeringa har lagt for kven som skal prioriterast til arbeidsmarknadstiltak jamfør avsnittet om arbeidsmarknadstiltak over. I Fafo-rapport 2018:46 (Lien, Svalund & Moland 2018) finn dei at ein i Jobblooptiltaket har gjeve god informasjon om føremålet med Jobblooptiltaket og har vore grundig i utveljinga av bedrifter og at bedriftene difor har god innsikt i og forståing for kven som er målgruppa for tiltaket. Dette viser seg i kva kandidatar som får tilbod om å delta i Loopen. Bedriftene er tydelege på at dei ikkje vel dei såkalla best kvalifiserte kandidatane, men dei ungdommane dei vurderer har mest trong for deltaking. Dei finn at arbeidsgjevarane er så opptekne av dette at dei etterlyser fleire kandidatar til Kickoffdagen som har større utfordringar enn dei opplever at dei har i dag. Lien, Svalund og Moland (2018) påpeikar at dette kan forklare funna deira som viser at det er fleire av kandidatane som fungerer svært godt etter relativt kort tid i arbeidstrening. Fleire av kandidatane får tilbod om jobb i løpet av Jobbloop- deltakinga og avsluttar arbeidstreninga før det har gått 12 månadar (Lien, Svalund & Moland 2018).

Mentor

Ein typisk mentor i Jobbloop er enten leiar eller ein erfaren kollega. Dei har sosiale eigenskapar som bidreg til å inkludere ungdommen i arbeidsfellesskapet, pedagogiske evner og stort tolmod. I tillegg har dei god oversikt over bedrifta sine ulike arbeidsoppgåver og kva oppgåver som kan eigne seg for ein ungdom i arbeidstrening. Ungdommen får opplæring i ordinære arbeidsoppgåver, i arbeidslivet sine spelereglar og særleg i sosiale ferdigheiter. Opplæringa og den tette oppfølginga skal bidra til at ungdommane vert best mogeleg rusta til å møte og handtere det ordinære arbeidslivet sine krav og forventningar. Arbeidsgjevarane behandlar difor ungdommane meir eller mindre på lik linje med andre tilsette, og dei har tydelege forventningar til dei. Der dei har ein mentor, påpeikar dei at desse ikkje åleine har ansvar for inkludering av kandidaten, men at dette er eit ansvar som kviler på heile arbeidsplassen. Det er semje om at god opplæring og rettleiing er viktig for at ungdommane skal oppleve meistring, men og læring og utvikling. Dei er opptekne av å gje ungdommane oppgåver dei beherskar, slik at dei skal oppleve meistring før dei vert oppmuntra til å prøve seg på andre oppgåver. Fleire fortel om ungdommar som blomstrar opp under arbeidstreninga. Arbeidstrening i ordinære bedrifter inneber at ungdommane utfører ordinære arbeidsoppgåver. Det betyr at dei må ha evne til å lære, etter kyndig rettleiing og støtte, dersom dei skal ha håp om tilsetjing. Fleire påpeikar og at det er viktig at NAV føl opp ungdommen under arbeidstreninga, og at dei sørger for at ungdommane får støtte til det dei treng utover arbeidsarenaen (Lien et al., 2018).

Bedriftene

Bedriftene som er med i Jobblooptiltaket er ulike både i høve kva bransje dei høyrer til og med tanke på størrelse på bedrifta. Døme på bransjar bedriftene høyrer til i, er næringsmiddelindustri, daglegvarehandel, digitalisering, byggevare og kjemisk industri. Denne variasjonen i bransjar betyr og stor variasjon i mogelege arbeidsoppgåver for ungdommane med deira ulike erfaringar, kompetanse, interesser og ønsker. Bedriftene tilbyr arbeidsoppgåver som ein ikkje treng fagbrev for å utføre, oppgåver som ein kan lære på arbeidsplassen («place then train»), og oppgåver som treng erfaringskompetanse og/eller formell kompetanse. Felles for bedriftene er at dei har hatt erfaring med å ha personar i arbeidstrening før dei starta med Jobbloopmodellen. Det vil seie at dei har erfaring og kompetanse i forhold til inkludering på arbeidsplassen (Lien et al., 2018).

Lien, Svalund og Moland (2018) finn i sin rapport at bedriftene som deltek i Jobblooptiltaket opplever at samarbeidet med NAV er betre i Jobbloop enn i andre arbeidstreningstiltak dei har vore med på. Dei grunnlegg dette med at Jobblooptiltaket er meir strukturert og systematisert med tydelege avklaringar av forventningar, og med tydeleg rolle-, oppgåve- og ansvarsfordeling. Det er og eit tydeleg start- og sluttidspunkt, som gjev klare rammer for alle dei involverte aktørane. Bedriftene rapporterer og at dei opplever at NAV følgjer både bedriftene og ungdommane tettare opp både før, under og etter arbeidstreninga enn i andre tiltak dei har delteke i. Bedriftene opplever at NAV finn ei rekke ulike kandidatar som bedriftene kan velje mellom etter intervju på Kickoffdagen. Bedriftene meiner at dei slik har høve til å få fram interesser og kompetanse som ungdommane har, men som ikkje har komme fram i CV eller er kjent av NAV. Dei meiner dette gjer det lettare å få til ein god jobbmatch. I tillegg legg bedriftene vekt på at Jobbloop er eit tiltak som er drive av bedriftene der NAV har ei støttande rolle. Dette er ein skilnad til andre arbeidstreningstiltak. Det er og bedrifta sine behov som avgjer om arbeidstreninga endar med tilbod om jobb eller ikkje. Bedriftene som er intervjuja i rapporten er samde om at det er to ting som avgjer om ungdommen får tilbod om ordinært arbeid, det eine er at bedrifta må ha eit rekrutteringsbehov, det andre er at ungdommen må kunne utføre ordinære arbeidsoppgåver (Lien et al., 2018).

1.4.3 Inkluderingskompetanse

Inkluderingskompetanse vil seie å gje støtte til arbeidstakarar med omfattande bistandsbehov, slik at dei kan delta i ordinært arbeid. God inkluderingskompetanse forutset sosialfagleg, helsefagleg og pedagogisk kunnskap om brukarane sitt støttebehov og relevant rettleiingsmetodikk. I tillegg må ein ha kunnskap om korleis ordinære arbeidsplassar kan brukast for at menneske med omfattande støttebehov kan få og utvikle seg i ein jobb. Ein må kunne finne fram til kva bransjar og bedrifter som passar med brukaren sine forutsetningar og interesser. Vidare er det viktig å ha generell kunnskap om arbeidsmarknaden. Ein må kjenne til dei aktuelle arbeidsplassane, kva mogelegheit dei har for jobbutvikling, kva arbeidsoppgåvene der er og kva krav og forventningar dei ulike arbeidsplassane har. Inkluderingskompetanse gjev rom for at dei som ikkje tidlegare har vore i arbeidslivet eller har redusert funksjonsevne av ulike årsaker, kan komme ut i arbeidslivet. Det er rom for at ein ikkje klarar alt. Inkluderingskompetanse i praksis inneber at arbeidssøkaren får hjelp til å prøve seg fram for å finne rett arbeidsplass og prøve ut ulike arbeidsoppgåver (Spjelkavik & Frøyland, 2014).

Supported employment/Place then train

Arbeidsmarknadstiltaka har fram til i dag vore prega av ulike tiltak for å aktivisere jobbsøkarane og kvalifisere dei til arbeidslivet, Arbeidssøkarane skulle bli kvalifisert, og så få arbeid, altså «train then place». Forsking har i aukande grad støtta opp om ei alternativ tilnærming som byggjer på rask utplassering av personar med bistandsbehov på ordinære arbeidsplassar med opptrening, rettleiing og oppfølging på arbeidsplassen. Denne tilnærminga er gjerne omtala som Supported employment, eller litt breiare som «place then train» .

European Union of supported employment har utvikla ein femtrinnsprosess for god praksis og rammeverk for Supported employment. Dei fem fasane i inkluderingsprosessen er: 1) Innleiande kontakt og samarbeidsavtalar, 2) Yrkeskartlegging og karriereplanegging, 3) Finne ein passende jobb, 4) Samarbeide med arbeidsgjevar, 5) opplæring og trening på arbeidsplassen. Hovudutfordringa for arbeidsdeltaking er ikkje eigenskapar ved arbeidssøkaren, men støtteapparatet sin bistandskompetanse, altså tilgang på oppfølging som matchar arbeidssøkaren og arbeidsplassen sine behov (Spjelkavik & Frøyland, 2014). Jobbloop er eit døme på eit arbeidsmarknadstiltak som bygger på prinsippa i modellen «place then train».

Program som er bygd opp etter supported employment modellen vert generelt sett på som eit effektivt tiltak for å støtte personar som står utanfor arbeidslivet inn i arbeidsmarknaden.

«Place then train» tiltaka ser ut til å ha betre sysselsetjingseffekt enn dei tradisjonelle «train then place» tiltaka. Frøyland og Spjelkavik (2014) legg til grunn at mindre enn halvparten av dei som deltek i eit Supported employment-tiltak får jobb (Spjelkavik & Frøyland, 2014).

Samtidig er det slik at sjølv om ein med Supported employment lykkast med å sysselsetje ein del personar med nedsett funksjonsevne, er det framleis slik at det er vanskeleg å finne og oppretthalde sysselsetjing for funksjonshemma generelt og spesielt for menneske med psykiske vanskar. Vidare er det slik at mange av dei som får jobb ramlar fort ut av arbeidslivet att, sjølv om bedriftene legg vekt på inkludering. Mange av jobbane ein får gjennom Supported employment er ufaglærte og dårleg betalte jobbar og mange av jobbane er deltid (Hardonk & Halldórsdóttir, 2021; Mik-Meyer, 2016; Spjelkavik & Frøyland, 2014).

Spjelkavik og Frøyland (2014) peikar på at fleire forskarar har vist at det er store utfordringar knytt til implementeringen av Supported employment, blant anna at fysisk arbeidsinkludering ikkje er ein garanti for sosial inkludering. Dei viser og til at implementeringen av «Place then train» eller Supported employment har gått tregt og at dette blant anna kan skuldast at oppfatninga i NAV er prega av at arbeidssøkarar med store bistandsbehov treng tilbod som

skal førebu dei til arbeidslivet, og at dette gjer at ein legg mindre vekt på Supported employment. Dei trekker og fram at støttepersonell lett inntek ein posisjon der dei vil verna arbeidssøkarane mot nye nederlag ved å gå for raskt ut i ordinært arbeid og at dei er generelt skeptiske til å late brukarane prøve seg i det ordinære arbeidslivet. Vidare er dei skeptiske til at det i delar av Supported employment er vokse fram eit einssidig formidlingsfokus. Målet med Supported employment er ikkje formidling av arbeidssøkarar med lite bistandsbehov, men å målrette innsatsen for at dei med dei største utfordringane skal kunne delta i det ordinære arbeidslivet (Spjelkavik & Frøyland, 2014). Dette er og noko som vert trekt fram av Lien, Svalund og Moland (2018) på den måten at arbeidsgjevarane har hatt eit ynskje om å få kandidatar til Kickoff med større utfordringar enn det dei har opplevd til no og at NAV kanskje i for stor grad er opptekne av ungdommane sine vanskar. Vidare trekker dei fram at ein NAV rettleiar har påpeika at det kunne vore behov for at Jobblooptiltaket var meir fleksibelt i forhold til varigheit, og at ein kunne ha starta opp ein Jobbloop som varte i kortare tid for ei gruppe ungdommar som ein tenker har mindre behov for langvarig oppfølging. Dette ville ha opna for at det vart mogeleg for fleire ungdommar å få tilbod om jobbloop (Lien et al., 2018).

1.4.4 Unge utanfor utdanning og arbeidsliv

I denne studien undersøker eg om ungdommar opplever at Jobbloop er til hjelp med tanke på vidare arbeid eller utdanning. Eg vil i denne delen av oppgåva sjå på kva forskinga seier om kor mange ungdommar det er som står utanfor utdanning og arbeidsliv. Eg vil sjå på kven dei unge som står utanfor arbeidsliv og utdanning er og kva kjenneteikn dei har. Vidare vil eg sjå på kva forskinga seier om kva konsekvensar det har for desse ungdommane å stå utanfor.

1.4.5 Kor mange ungdommar står utanfor utdanning og arbeidsliv?

Statistisk sentralbyrå sine nyaste tal frå november 2020 viser at det i Noreg er 11,5% av ungdommar i aldersgruppa 15 – 24 år som er arbeidsledige. Dei definerer arbeidsledige som personar som er utan inntekstgjevande arbeid, men som prøver å skaffe seg det i løpet av dei siste fire vekene, og kunne påteke seg arbeid i løpet av to veker. Dei viser og at det i 2020 er 2% av ungdommar i alderen 15-19 år som står utan arbeid eller utdanning, dette talet aukar til 8% for aldersgruppa 20 – 24 år og til 10% for aldersgruppa 25-29 år (*Arbeid*, u.å.). Hyggen (2015) viser til tal frå Eurofound som har rekna ut at det i 2012 var om lag 14 millionar unge

europearar som verken arbeida, var i utdanning eller noko form for opplæring eller tiltak. Han gjev uttrykk for ei bekymring for at desse ungdommane vil vere så merka av erfaringane med ledigheit og utanforskap at mange aldri vil finne fofeste som vaksne, fordi dei er ueigna eller uønskt i arbeidsmarknaden (Hyggen, 2015).

Desse tala viser at det er mange ungdommar som fell utanfor, det vil difor vere viktig å vite noko om kven dei er og kva konsekvensar det får for dei å stå utanfor utdanning og arbeid.

1.4.6 Kven er dei ungdommane som står utanfor?

Eg vil no sjå på kva grupper av ungdommar som står utanfor arbeidslivet.

Ikkje fullført vidaregåande opplæring

Forskning viser at ein av tinga ungdom som står utanfor arbeid og utdanning har felles er at dei ikkje har fullført vidaregåande opplæring (Hyggen, 2015; Lien et al., 2018; Lima et al., 2020). Det er mellom 60 - 80% av årskulla som fullfører og består vidaregåande utdanning og forskning viser at risikoen for fråfall frå vidaregåande skule ikkje er jamt fordelt blant dei unge. Nordisk forskning viser at ungdommar frå lågare sosiale lag, innvandrarungdom, ungdommar med funksjonshemming og tidlegare spesialundervisningselevar er dei gruppene som har høgast risiko for å hamne utanfor utdanning og arbeid. Vidare fullfører gutar sjeldnare enn jenter, og elevar på yrkesfaglege retningar fullfører sjeldnare enn elevar på studieførebuande retningar (Hyggen, 2015).

Psykiske vanskar

Glemmestad og Kleppe (2019) trekker fram at psykiske vanskar er eit anna kjenneteikn ved denne gruppa ungdommar. Dei viser til tal frå NAV der det går fram at av unge under 30 år, som hadde arbeidsavklaringspengar, hadde heile 70% psykiske lidningar i juni 2018 (Glemmestad & Kleppe, 2019). Frøyland og Spjelkavik (2014) finn at ungdom med psykiske vanskar er ein del av gruppa «utsett ungdom», diagnosar som sosial angst, ADHD, speleavhengigheit er vanlegast, medan ungdom med meir alvorleg psykisk sjukdom og store rusproblem er ofte definert bort frå inkludering i ordinære arbeidsplassar (Spjelkavik & Frøyland, 2014). Graden av yrkesdeltaking varierer etter kva type funksjonsnedsetjing ein har. Jan Tøssebro (2012) har ved gjennomgang av Svenske arbeidskraftundersøkingar funne ut at for personar med psykiske vanskar er sysselsetjingsraten på mindre enn 45 prosent. Dette er svært lågt (Tøssebro, 2012). Personar med alvorlege psykiske lidningar står ofte utanfor arbeidsmarknaden og får uførestønad. Sidan midten av 1990-tallet har det vore ei spesielt

sterk vekst blant de aller yngste som er uføretrygda med alvorlige psykiske lidelser som autisme og Aspergers syndrom (Bragstad, 2018).

Fødeland

OECD har utarbeida ein rapportserie med tittelen «Investing in Youth». Den eine av desse rapportane tek for seg ungdom sin arbeidsmarknadssituasjon i Noreg. Her påpeikar dei at ungdom som er fødd utanlands har dobbelt så høgt sannsyn for å hamne utanfor arbeid og utdanning som dei som er fødd av innvandrarakar busett i Noreg. (*Investing in Youth*, u.å.) Innvandrarakar, og særleg flyktningfamiliar med kort butid, er sterkt overrepresentert blant gruppene med låginntekt over tre år. Det har vore uttrykt bekymring for om dette fører til dårlege oppvekstvilkår slik at fattigdom og låginntekt vil gå i arv. Det er særleg for personar med bakgrunn frå land i Afrika, Asia og Latin Amerika som vert råka av låginntekt (Lima et al., 2020). Frøyland (2012) finn i sin rapport om arbeid retta mot innvandrarakar at dei har dårleg og lite nettverk, er ute av vidaregåande skule, manglar eigen bustad, har dårleg økonomi, har motteke sosialhjelp, har eit problematisk forhold til familien, nokon har psykiske vanskar og/eller rusproblem, nokon har vore i fengsel og nokon forstår og snakkar dårleg norsk (Frøyland, 2012).

Samansette vanskar

Glemmestad og Kleppe (2019) viser til Langeland m. fl. (2017) og påpeikar at forskning viser at fattigdom, sosialhjelpsmottak og uføretrygd vert overført mellom generasjonar. Blant dei som vert uføretrygda er det ein overrepresentasjon av personar som har opplevd familieproblem, psykiske helseproblem og som manglar vidaregåande opplæring. Oppvekst og foreldra sitt utgangspunkt viser seg å ha mykje å seie for kor godt dei unge klarar seg i samfunnet. Heile 65% av unge som har hatt barnevernstiltak, blir sosialhjelpsmottakarar (Glemmestad & Kleppe, 2019). Fleire studiar argumenterer for at utsett ungdom ikkje er fri til sjølv å forme eige livsløp og oppnå innlemming i ulike fellesskap. Tvert om kan dei vere bundne av forhold som biologi, klasse, kjønn, etnisk bakgrunn eller stigma. Mange kjem frå familiar som har hatt oppfølging frå det offentlege i lang tid. Fleire studiar viser at det ikkje er så lett å oppnå «klassereiser» for denne målgruppa (Frøyland, 2020).

Funksjonshemming

Personar med funksjonshemming er ei svært samansett gruppe og med tanke på sysselsetjing spelar type og grad av funksjonsnedsetjing ei viktig rolle. Personar med høyrselstap, diabetes, astma og allergi har om lag like høg sysselsetjingsrate som for befolkninga elles. Personar med synshemming og dysleksi har noko lågare sysselsetjing, medan gruppa med rørslehemming, spesielt dei som brukar forflytningshjelpemiddel, har klart lågare sysselsetjing. Personar med utviklingshemming har svært låg sysselsetjingsrate (Wik, 2012). Mange personar med utviklingshemming vert plassert i gruppa som har «varig tilpassa innsatsbehov» og får tilbod om varig tilrettelagd arbeidsplass (Spjelkavik & Frøyland, 2014). Psykisk utviklingshemming, medfødde misdanningar og kromosomavvik er dei viktigaste medisinske årsakene til at uføretrygd vert innvilga før fylte 20 år, og en stor del av veksten i unge med uførestønad har funne stad innanfor disse diagnosegruppene (Bragstad, 2018).

1.5 Konsekvensar av å stå utanfor for den enkelte

Som me har sett ovanfor er det mange unge menneske frå fleire ulike grupper som blir ståande utanfor utdanning og arbeidsliv. I denne delen vil eg sjå på kva konsekvensar ein slik utanforskap har for den enkelte.

1.5.1 Psykiske og sosiale konsekvensar

Stephen Edgell viser i si bok «The sociology of work» til den klassiske studien om arbeidsløyse av Jahoda et al. 1974 (1933). Denne studien var ein omfattande og djuptgåande skildring av sosiale konsekvensar av arbeidsløyse blant innbyggjarar i eit industrielt samfunn i Austerrike som vart hardt råka av den økonomiske kollapsen i 1929. I denne studien fann dei at dei arbeidsledige fyrst vart ramma økonomisk. Dei økonomiske vanskane førte til kraftig redusert levestandard og negativ sosial mobilitet. I tillegg til dette opplevde dei ein reduksjon i sosiale aktivitetar både på grunn av ei kjensle av resignasjon og trongare kår. For eksempel var det slik at sjølv om dei hadde meir fritid gjekk dei arbeidsledige mindre på biblioteket og mindre på møter i ulike organisasjonar enn tidlegare. Dermed såg det ut til at reduksjonen i sjølvkjensle og ei kjensle av skam relatert til arbeidsløysa bidrog til tendensen at dei

arbeidsledige trakk seg vekk frå sosial interaksjonar utanfor heimen. Oppsummert viste denne studien at ein når ein vart arbeidsledig:

- mista tidsstruktur og rutinane sine både daglege, vekentlege og månadlege.
- mista sosial kontakt utanfor heimen
- mista kjensla av meining og det å ha eit felles mål og oppnå desse saman med dei andre i lokalsamfunnet.
- mista sjølvkjensle, status og identitet
- mista regelmessig aktivitet.

Tesen er at tapet av fulltids sysselsetjing fører til ei rekke sosiale og psykologiske kostnader som har store konsekvensar for ein person sitt velvære og det strekker seg frå ei auka kjensle av meiningsløyse til sosial isolasjon, inkludert ei markant forverring i fysisk og psykisk helse og det fører til familiekonfliktar. Det påverkar den enkelte sin identitet. Meir moderne litteraturstudiar på dei økonomiske sosiale og psykologiske konsekvensane av arbeidsløyse har bekrefta desse funna. Det å vere i arbeid er hovudmåten individet deltek i samfunnet på (Edgell, 2006).

1.5.2 Dårleg økonomi

Høg sysselsetjing bidreg til å sikre velferdsstaten, utjamne sosiale og økonomiske skilnader og til å sikre folk gode levekår. Låginntekt eller fattigdomsgrensa er i Noreg definert til inntekt som er 60% av befolkinga si medianinntekt. Tidlegare hadde pensjonistar oftare låginntekt enn andre hushald, men dette har endra seg. I alle aldersgrupper under 67 år har det vore ein svak auke i talet på hushald med låginntekt dei siste 5 åra. Auken har vore størst blant unge vaksne i alderen 18-34 år. Sidan 2014 har andelen arbeidssøkarar gått ned i denne aldersgruppa, medan andelen som mottok helserelevante ytingar, i hovudsak uføretrygd, har auka. Ei gruppe med låginntekt i aldersgruppa 18-34 år er registrert med nedsett arbeidsevne hjå NAV, og dei har ofte kjenneteikn som at dei ikkje har fullført vidaregåande utdanning, har lite arbeidserfaring og fleire har psykiske lidningar. Personar med låginntekt har oftare dårleg helse, bur oftare aleine og har mindre sosial kontakt enn dei som har høgare inntekt. Mange personar med låginntekt har og vanskar på bustadmarknaden og med standard på bustaden og bumiljøet, då dette i stor grad vert bestemt av dei økonomiske ressursane (Lima et al., 2020).

1.5.3 Helse

God helse er ein viktig ressurs for å kunne utfalde seg i samfunnet og ein føresetnad for å ha eit godt liv. Det er vanskelegare å kompensere dårleg helse enn andre ressursmanglar.

Arbeidsløyse kan få konsekvensar for helsa fordi den kan vere ei psykososial belastning. Dei psykososiale belastningane er knytt til trussel mot identitet og sjølvrespekt, mot det sosiale nettverket, spesielt knytt til arbeidsplassen, mot økonomi og mot sosial status/tilknyttinga til arbeidsmarknaden. Den psykososiale belastninga er og knytt til at livet vert mindre forutsigbart. Den største belastninga er at arbeidsløyse aukar risikoen for psykiske plagar som følge av dårleg økonomi (Halvorsen, 2004). Det å delta i arbeidslivet gjev tilgang til sosiale relasjonar, identitet, personleg vekst, økonomisk tryggleik og andre helsefremmande ressursar (Glemmestad & Kleppe, 2019). Forsking viser at det er sosial ulikskap i helse, dette gjeld for dei fleste land, og for velferdsstaten Noreg. Helsa er jamt over dårlegare og levealderen lågare blant menneske med kort utdanning, låg inntekt og låg yrkesstatus. Helsetilstanden føl eit trappetrinnsmonster di høgare ein er i det sosioøkonomiske hierarkiet, di betre er helsa og di lenger lever ein (Dahl et al., 2014).

1.6 Konsekvensar for samfunnet

I tillegg til konsekvensar for den enkelte ungdommen har utanforskap og marginalisering store samfunnsøkonomiske konsekvensar. Desse kostnadane ved at ungdom står utanfor utdanning og arbeidsliv, veit me i dag lite om. Hyggen (2015) påpeikar at dei samfunnsøkonomiske kostnadane er lite synlege i ung alder, men veks i volum over livsløpet. Kostnadane er mange; som kostnadar til tiltak, utgifter til trygd og sosialhjelp, tap av produksjon, auka skatt, sosiale smitteeffektar, kriminalitet, lågare livskvalitet, menneskeleg lidning, pårørande sine bekymringar og tidleg død. Dei totale kostnadane er uråd å kalkulere, dette fordi det er mange komponentar som er vanskeleg å setje ein kostnad på, til døme er det vanskeleg å talfeste kostnadane ved for tidleg død, menneskelege lidningar og pårørande sine bekymringar. Hovudkonklusjonen er at fråfall frå vidaregåande skule, marginalisering og utanforskap kostar samfunnet store summar. Dette betyr at det er store summar å spare på å hindre marginalisering og dermed at ei investering i tiltak som kan medverke til at unge vert inkludert i utdanning og arbeid er ei god investering (Hyggen, 2015). Det å stå heilt eller delvis utanfor arbeidslivet får konsekvensar for den enkelte si helse, men den sosiale

ulikskapen i helse er og eit problem for samfunnet. Det er eit rettferdsproblem på den måten at menneske med lågare sosial bakgrunn både har dårlegare levekår (dårlegare oppvekstforhold, låg inntekt, tunge jobbar) og opplever meir sjukdom og oftare tidleg død. God helse har ein verdi i seg sjølv på den måten at ein får leva det livet ein ynskjer å leve. Det er eit levekårsproblem fordi sviktande helse er ein av dei viktigaste faktorane bak sosial eksklusjon i Noreg. Dårleg helse forhindrar eit aktivt, skapande, produktivt og sosialt deltakande liv. Det er eit folkehelseproblem på den måten at befolkninga sitt totale helsepotensial ikkje vert fullt utnytta og det å heve alle til nivået til dei best stilte vil auke levealderen betydeleg. Det er eit samfunnsøkonomisk problem i form av problem for sysselsetjing, verdiskaping og offentlege utgifter. Vidare er det eit velferds og livskvalitetsproblem sidan menneske med helseproblem og låg sosioøkonomisk status har langt dårlegare forutsetningar for trivsel, generell tilfredsheit og livskvalitet (Dahl et al., 2014).

2.0 TEORI

For å klargjere temaet mitt vil eg gå gjennom aktuell teori på området. Det er to omgrep som er sentrale i problemstillinga mi. Det er omgrepet oppleving, korleis opplever ungdom det å delta i jobbloop. Det andre omgrepet er endring, bidreg det å delta i Jobbloop til endring av ungdom sin situasjon i høve arbeid/utdanning? Eg vil legge størst vekt på Honneth sin 2anerkjenningssteori og teori kring empowerment. I tillegg vil eg ta med element kring teori om relasjonskompetanse. Årsaka til at eg har valt å bruke anerkjenningssteori er at denne viser korleis me menneske vert forma i samspel med omgjevningane me er ein del av og korleis anerkjenningssteori er avgjerande for at me skal få realisert potensialet vårt. Vidare har eg vektlagt teorien rundt Empowerment som handlar om å få fram og bygge opp brukarane sine eigne krefter, auke opplevinga deira av meistring og motverke kjensle av avmakt. Til slutt trekker eg fram relasjonsteori fordi den tek for seg korleis ein i alt arbeid i helse og sosialtenesta er avhengig av ei god samhandling med brukaren. Den evna ein har til å møte brukaren med empati og anerkjenningssteori er avgjerande for å utvikle ein god relasjon. Når ein arbeider med ungdom som står utanfor utdanning og arbeidsliv vil alle desse tre teoriane kunne bidra til å forstå kva ungdommane treng og slik vere til hjelp for å utvikle betre tiltak for målgruppa.

Omgrepet oppleving vert definert slik av Store norske leksikon: «*Opplevelse er innholdet av en persons subjektive erfaring, av ytre sansepåvirkning (persepsjon), emosjonell tilstand (følelse), tankeprosessar, motivasjon og annet*» («Opplevelse», 2020). Korleis vi opplever ein situasjon eller eit møte med andre vil vere ulikt frå person til person. Det vil vere avhengig av kva syn vi har på oss sjølve og andre, kva vi tenker om situasjonen, korleis vi blir møtt av og oppfattar den vi møter. Innan fenomenologisk psykologi har studiet av opplevingar vore viktig. Som vist i metodedelene seier fenomenologi at eit og same fenomen vert opplevd individuelt ut frå personen sin bakgrunn, interesser og forståing. To personar som er i same situasjon kan difor oppleve situasjonen heilt ulikt.

2.1 Anerkjenningssteorien til Axel Honneth

Identiteten vår vert utvikla i møte med andre menneske. Den måten me vert møtt på av andre og dei tilbakemeldingane dette gjev oss, påverkar korleis me oppfattar og forstår oss sjølve.

På same måte er relasjonane til andre med på å forme sjølvkjensla vår. Å ha god sjølvkjensle vil seie at ein kjenner seg verdifull og trygg på den ein er. Sjølvkjensla vår vert styrka når dei me er glad i møter oss med forståing, og tek kjenslene våre på alvor. At nokon gjer oss vondt svekker sjølvkjensla vår. Korleis me tenker om oss sjølv er avgjerande for korleis me møter og opplever dei krava og forventningane me får frå familie, vener, arbeidsgjevarar og samfunnet elles. For å utvikle ei god sjølvkjensle har me som menneske behov for å bli møtt med anerkjenning.

Axel Honneth beskriv dette behovet tydeleg i sin anerkjeningsteori:

«Anerkjennelse er det mennesket trenger mest, det som bygger menneskets selvforhold og legger grunnlaget for individets frie og vellykkede selvrealisering og sunne psykiske utvikling» (Honneth 2008:179).

Honneth peikar på tre kjenneteikn ved anerkjenning som viser at anerkjenning er noko meir enn ros og påskjøning. Han viser til at det ikkje er nok å gje uttrykk for passiv toleranse for eit individ sine eigenskapar. Ein må i tillegg aktivt bekrefte det positive ved desse eigenskapane ved både å spørje etter dei og fremje dei i den sosiale fellesskapen. Vidare er det ikkje nok at anerkjenning vert uttrykt berre i ord, dersom det skal bli truverdige for individet må den og visast i handling. Honneth er tydeleg på at dersom ei handling skal telja som anerkjenning, må hovedmålet med handlinga vere å gje anerkjenning. Det er til døme ikkje anerkjenning, dersom hovudmålet med anerkjenninga er å oppnå noko i forhold til den andre. Anerkjenning er noko som skjer i relasjon med andre. Det vil seie at me må erkjenne at andre individ har same behovet for og retten til anerkjenning som me sjølve. Det motsette av anerkjenning kallar Honneth for krenking, som kan vere psykisk og/eller fysisk vald eller det å halde tilbake anerkjenning. Slike krenkingar bryt ned individet sitt sjølvverd og identitet og skadar den psykiske helsa (Honneth, 2008).

Behovet vårt for anerkjenning er altså i følge Honneth det som i størst grad er med på å legge grunnlaget for ei god og trygg sjølvkjensle og hjelper oss til sjølvrealisering. Honneth meiner at samfunnslivet kan delast inn i tre interaksjonssfærer, der individet si sjølvkjensle eller selvforhold vert danna gjennom tre ulike former for anerkjenning:

«1 Kjærlighet: Gjennom anerkjennelse i form av kjærlighet i den private sfære, erfarer individet omsorg, varme og nære emosjonelle bånd.

2 Rett (rettigheter): Gjennom anerkjennelse i form av rettigheter i den offentlige sfære erfarer individet at det respekteres som likeverdig subjekt ved at det tildeles rettigheter.

3 Sosial verdsetting (solidaritet): Gjennom anerkjennelse som sosial verdsetting i den sosiale sfære erfarer individet at dets prestasjoner og egenskaper blir etterspurt og verdsatt som verdifulle bidrag i et solidarisk fellesskap basert på felles verdier» (Honneth, 2008:103).

Honneth konkluderer med at for å få ei god sjølvkjensle/selvforhold og ei god psykisk helse må me som menneske oppleve alle desse tre formene for anerkjening (Honneth, 2008).

Når Honneth snakkar om kjærleik som anerkjennelse definerer han det slik:

«Med kjærlighetsforhold skal vi her forstå alle primære relasjonar som består av sterke følelsesmessige bindinger mellom få personer etter mønster av erotiske parforhold, vennskap og relasjonen mellom barn og foreldre» (Honneth, 2008:104).

Når me erfarer kjærleik gjennom slike nære relasjonar utan krav om prestasjonar, utviklar me som individ ein grunnleggande tillit til andre og til oss sjølve og vår eigen verdi som individ. Honneth meiner at utviklinga av ei slik trygg sjølvkjensle er avgjerande for at me skal klare å gje uttrykk for eigne behov, tankar og kjensler og for å kunne delta autonomt i det offentlege liv (Honneth, 2008).

Den andre pilaren i anerkjeningsteorien til Honneth, er anerkjening som rettigheit. Her trekker han fram nokon grunnleggande prinsipp for korleis me som individ deltek i den offentlege sfære. I den offentlege sfæren møter me personar me ikkje er så sterkt knytte til, men som me likevel må opptre rettferdig i forhold til. Deltaking i den offentlege sfæren fører med seg nokon rettar for individet, men og nokre plikter. Desse rettane og pliktene er uavhengig av sosial og økonomisk status. Dette betyr at det og i den offentlege sfære er eit krav om gjensidigheit som Honneth uttrykkjer slik:

«Vi kan bare forstå oss selv som rettighetsinnehavere dersom vi erkjenner hvilke normative forpliktelser vi har overfor andre» (Honneth, 2008: 117).

Honneth skil mellom tre rettar nemleg liberale fridomsrettar, retten til politisk deltaking og sosiale velferdsrettar. Han meiner at individet gjennom å verte anerkjent som eit rettssubjekt utviklar sjølvrespekt. Anerkjening som rettigheit er knytt til ideen om at alle individ er likeverdige, noko som inneber at individet:

«...kan betrakte seg som en person som i likhet med alle andre medlemmer av fellesskapet har de egenskapene som kreves for å delta i en diskursiv viljeshandling. Muligheten til på denne måten å forholde seg positivt til seg selv kan vi kalle «selvrespekt» (Honneth, 2008:129).

«Å ha rettigheter gjør oss i stand til å «stå fram», å se andre i øynene og føle oss som lik alle andre. Å tenke på seg selv som rettighetshaver er å være stolt, ikke på en overdreven, men en passende måte; det å ha det minimum av selvrespekt som er nødvendig for å være verdig andres kjærlighet og aktelse. Respekt for personer [...]er kanskje simpelthen respekt for deres rettigheter [...]og det som kalles «menneskelig verdighet» er kanskje bare evnen til å framsette krav» (Honneth, 2008:129).

Det å ha utvikla ein slik sjølvrespekt er naudsynt for sunn sjølvhevdning, noko som er viktig i alle relasjonar.

Den tredje pilaren i anerkjenningssteorien til Honneth er anerkjening som sosial verdsetjing. Alle menneske har behov for sosial verdsetjing, det vil seie å bli verdsett for sine bidrag og ytingar i dei sosiale fellesskap dei lever liva sine i (Honneth, 2008). Anerkjening som sosial verdsetjing handlar om at dei prestasjonar, kunnskapar og eigenskapar me har, vert etterspurt og verdsett i det sosiale fellesskapet som me er ein del av. Også her er Honneth tydeleg på at forut for dette må me ha erfart anerkjening som kjærleik, fordi det dannar grunnlaga for at me vågar å stå fram og bidra med dei ferdigheitene me har. Når me opplever sosial verdsetjing meiner Honneth at individet vil utvikle

«... en følelsesmessig tiltro til at individet kan frembringe prestasjoner eller inneha ferdigheter som anerkjennes som «verdifulle» av de andre samfunnsmedlemmene (Honneth, 2008:138).

Dersom individet ofte opplever at dei ferdigheitene dei viser vert nedvurderte, vil individet sjølv også nedvurdere dei.

Honneth er oppteken av at ulike sosiale grupper i samfunnet har ulike verdssystem. Det er den sosiale gruppa som i størst grad lukkast med å få sine verdiar fram, som i stor grad bestemmer kva som er viktige verdiar i samfunnet, i institusjonar og i sosiale fellesskap. Det vert då denne gruppa sine verdiar og prestasjonar som vert rette og viktige i samfunnet, difor handlar dette og om maktforholda i samfunnet (Honneth, 2008). Dette er eit problem som Honneth tenker best let seg løyse ved at den sosiale anerkjeninga vert solidarisk. Med det

meiner han at alle hører til i eit fellesskap der alle sine ferdigheiter har ein verdi og der me er gjensidig avhengig av kvarandre. Honneth seier dette om sosial anerkjening som solidaritet:

«Slike relasjonar må kallas «solidariske» fordi de ikke bare vekker passiv toleranse overfor den andre personen, men også affektiv deltakelse i det som er individuelt særegent hos ham. Vi kan nemlig bare virkeliggjøre våre felles mål hvis jeg selv aktivt sørger for at den andre personens fremmedartede egenskaper kan få utfolde seg» (Honneth, 2008:138).

Dette inneber at me må erkjenne andre menneske sine bidrag som like verdifulle som våre egne, uavhengig av kva sosial gruppe me tilhører.

Det motsette av anerkjening, altså når individet opplever å ikkje bli anerkjent, kallar Honneth for krenking. Døme på krenking er når individet kjenner seg avvist, devaluert, utestengt eller vert utsett for vald. Krenkingar fører til at individet føler skam:

«Subjektet skammer seg over seg selv når det opplever motgang i handlingslivet, og opplever dermed at det har mindre sosial verdi enn det i utgangspunktet tok for gitt (Honneth, 2008:146).

Honneth er oppteken av at det er individet si oppleving som bestemmer om handlinga er ei krenking eller ikkje. Honneth er tydeleg på at krenkingar kan øydelegge individet si sjølvkjensle, men han meiner samtidig at krenkingane kan motivere individet til å gå i kamp for å oppnå anerkjening. Slike kampar meiner Honneth bidreg til samfunnet si sosiale utvikling:

«I slike følelsesmessige skamreaksjoner kan erfaringen av ringeakt motivere til en kamp om anerkjennelse. De erfarte ydmykelsene skaper en affektiv spenning som individet bare kan utløse gjennom aktiv handling» (Honneth, 2008:147).

Det er mykje forskning som støttar Honneth sitt syn på kor skadeleg krenkingar kan vere for individet og at det å oppleve krenkingar kan gjere oss sjuke. Anna Luise Kirkengen og Ane Brandtzæg Næss har ein grundig gjennomgang av denne forskinga i boka «Hvordan krenkede barn blir syke voksne» og dei stiller spørsmål ved om hjelpeapparatet i dag har den rette kunnskapen for å behandle menneske som har vorte sjuke av krenkingar (Kirkengen & Næss, 2021).

Sjølv om Honneths sin anerkjeningsteori har hatt stor betydning og er mykje brukt, er det komme fram kritikk av teorien. Kjersti Fjørtoft har i sin artikkel frå 2009 gått gjennom Nancy Fraser sin kritikk av anerkjeningsteorien. Fraser meiner at det er feil å bruke subjektive

erfaringar av krenking som målestokk for urett. Å bli utsett for urett kan sjølvstøtt føre til opplevingar av krenking. Spørsmålet om i kva grad ei ordning er urettvis eller ikkje, kan likevel ikkje vere avhengig av at dei som er underlagt den, faktisk kjenner seg krenka. Ei institusjonell ordning kan vere urettvis sjølv om folk ikkje opplever den som krenkande. Menneska har i mange situasjonar ein tilbøyelegheit til å tilpasse sine ynskjer og behov til det som faktisk er mogleg i deira livssituasjon. Som døme nemner Fjørtoft at kvinner som veks opp i samfunn der dei vert lært opp til at ulikskapar mellom kvinner og menn er naturleg, og at dei difor ikkje skal ha dei same ressursane og moglegheitene som menn, vil kanskje ikkje kjenne dette som urettvist. Men i følgje ei rettferdsoppfatning som hevder at alle skal ha like moglegheiter til å delta i samfunnet, må slike institusjonelle ordningar likevel vurderast som urettvise (Fjørtoft, 2009).

2.2 Motivasjon, meistring og myndiggjering, ein føresetnad for endring og utvikling

Anerkjennings-teorien til Honneth viser korleis me menneske er sosiale vesen som har behov for å høyre til i eit fellesskap, der me vert inkludert, akseptert og verdsett. Eit slikt fellesskap skapar tryggleik og ei kjensle av «å vere noko». Dette er viktig for å utvikle ei god sjølvkjensle som igjen er viktig for korleis me utviklar oss. Sjansane for å mislukkast aukar når me trur at me vil feile og sjansane for å lukkast aukar viss me trur på oss sjølve. Sjølvkjensla vert styrka av at me når måla våre eller ved at andre viser stor tiltru til oss. I møte med ungdommar som står utanfor arbeidslivet, er dette å få oppleve tilhøyring og tryggleik og det å møta nokon som trur på ein, grunnleggande for å klare å få til ei endring. Spesielt er dette viktig fordi mange av desse ungdommane har opplevd å mislukkast, ikkje strekke til og ofte har samansette vanskar. I denne samanhengen vil det vere nyttig å sjå på tilnærminga empowerment. Dette er eit omgrep som har vore mykje nytta dei siste 30 åra innanfor ulike fagfelt som psykologi, sosialt arbeid, sjukepleie og pedagogikk. Empowerment vert ofte oversett til norsk med ordet myndiggjering (Askheim et al., 2007; Manger & Wormnes, 2015; Stang, 1998). Eit anna ord som vert mykje brukt som oversetjing av empowerment er meistring (Askheim et al., 2007; Manger & Wormnes, 2015). Kva betyr så myndiggjering eller å gjera myndig? Av nynorskordboka finn ein at myndig tyder å ha nådd vaksen alder og at ein kan gjere avtalar og rå over egne midlar utan medverknad av verje.

Vidare er myndig noko som vitnar om makt og autoritet (*Bokmålsordboka / Nynorskordboka*, u.å.). Ut frå dette vil myndiggjering seie å hjelpe ein person til å få makt eller styrke til å ta kontroll over eige liv. Tek ein i tillegg med meistring, handlar det om sjølvkjensle, stoltheit, kompetanse og deltaking. Slik er empowerment eit positivt lada omgrep. Det seier noko om kor viktig det er at eit menneske får den støtta vedkommande treng i ein vanskeleg situasjon, og kva haldning som er viktig i dette arbeidet. Det understrekar betydninga av å sjå på menneska som aktørar som sjølve veit best kva hjelp dei treng og som kan gje endringar dersom forholda vert lagt til rette. Truleg er dette noko av grunnen til at omgrepet har vorte så mykje brukt innan mange fagfelt. Omgrepet har likevel vore kritisert for å vere for diffust og utan nokon klar kjerne. Kritikarane hevdar at ein innanfor empowermenttilnærminga har definert kva som er ein «kompetent samfunnsborgar» og at dette ikkje er noko som er teke opp til diskusjon eller som den enkelte person får vere med å avgjere. Vidare hevdar enkelte at empowerment kan brukast til å dekke over konflikhtar og skilnadar og bli ein reiskap for sosial kontroll og profesjonell eigeninteresse (Askheim et al., 2007).

Når vi no har fått ei forståing av kor viktig det er for den enkelte av oss å oppleve anerkjenning og empowerment, vil eg sjå litt på korleis dette kan brukast i arbeidet med menneske som treng hjelp til døme for å kome ut i arbeidslivet slik informantane til denne oppgåva hadde.

Målet med arbeidsmarknadstiltak er at ungdommane skal lære, utvikle seg og bli i stand til å stå i ordinert arbeid. Motivasjon, meistring og myndiggjering, altså empowerment, er ein føresetnad for utvikling. Motivasjon er viktig for læring, og ein skil mellom ytre og indre motivasjon. Eit døme på ytre motivasjon er at personen har eit håp om at innsatsen skal lønna seg og til døme gje forfremjing. Denne typen motivasjon kjem i hovudsak av forhold som ligg utanfor sjøve aktiviteten. Indre motivasjon er når ein person blir motivert av sjøve aktiviteten fordi han eller ho er fasinert av problemet eller fagområdet og at aktiviteten vekker nysgjerrigheit eller glede (Wormnes, 2005). Ein arbeidstakar vert indre motivert når han føler at han har valt oppgåva sjølv, og at han arbeider med noko han meistrar. På same måten aukar den indre motivasjonen når leiaren gjev den tilsette merksemd og viser at han bryr seg om vedkommande sine interesser og trivsel. Det er ikkje eit heilt klart skilje mellom ytre og indre motivasjon, då indre motivasjon ofte er eit resultat av tidlegare ytre motivasjon som ros og oppmuntring frå andre. Når motivasjonen i stor grad kjem av ein person si interesse og engasjement for å lære, vil det ofte være mindre trong for konstant oppmuntring. Det er likevel viktig å understreke at alle har behov for oppmuntring og bekrefting. Det å bli sett og

sett pris på er ein viktig motivasjonsfaktor. Når ein person er uerfaren i ein arbeidssituasjon vil truleg ikkje den indre motivasjonen vere nok for å oppnå suksess. Ytre motivasjon er spesielt viktig for nybyrjarar (Wormnes, 2005). Det å ha ei oppleving av å meistre, og få til ting er viktig for sjølvkjensla og motivasjonen til den enkelte.

Så det er først når me forstår og anerkjenner den andre personen si oppleving av situasjonen sin, at me saman med vedkommande kan arbeide for å få til ei endring. Dette handlar i stor grad om korleis me møter andre menneske. Det er viktig å gje personen tru på at dei har ressursar og kan klare å jobbe med problemet sitt. På same måte er det viktig å formidle at negative opplevingar og situasjonar kan endrast. Det handlar om å ha erfaring og kunnskapar som profesjonell, men aller viktigast er det kanskje å vere eit medmenneske, om å vere open, lyttande og genuint interessert i den andre. Dette samsvarar godt med funna Frøyland gjer i sin studie «Sentrale kvalitetar i arbeidsinkludering av sårbar ungdom, slik ungdom sjølv og arbeidsgivarar opplever det». Han har her intervjuet 22 ungdommar og 12 arbeidsgjevarar som seier noko om kva kvalitetar relasjonen mellom arbeidsgjevar og ungdomen må ha:

«...positiv orientering, skryt, humor, empati, praktisk bistand, fleksibilitet og skreddarsaum...» (Frøyland, 2017).

I artikkelen understrekar han vidare at det er behov for kompetent og innsiktsfull bistand der:

«hjelparane må «gi av seg sjølv», invitere den unge inn på sin «backstage» og bli «nære», og samtidig vera tilgjengeleg til dels utover vanleg arbeidstid. ...Bistanden kan like mykje handle om å bygge sjølvtrillit som arbeidskompetanse » (Frøyland, 2017).

Den som har bede om hjelp har allereie starta ein prosess for å få til ei endring, og har trillit til at dei kan få den hjelpa der dei har teke kontakt. Det er då viktig at dei kjenner seg møtt og anerkjent av den profesjonelle. Denne måten å tenke om det å hjelpe andre bygger på ein humanistisk tradisjon som i stor grad pregar samfunnet vårt i Noreg i dag. I den humanistiske tradisjonen har ein tru på mennesket si eiga kraft og evne til å sikre seg eit best mogeleg liv og at ein gjennom denne kan få til endring og utvikling. Empowermenttilnærminga bygger på den humanistiske tradisjonen. Eg tenker at denne tilnærminga kan vere nyttig i arbeid med ungdom som har trong for hjelp til å komme ut i arbeidslivet, som er tema for denne oppgåva. Eit arbeidsmarknadstiltak som jobbloop kan sjåast på som ein læringsituasjon. God sjølvkjensle er viktig for læring, det å ha tru på seg sjølv og ha forventning om at ein kan klare oppgåva, aukar sjansen for å lukkast. God sjølvkjensle og god motivasjon er likevel ikkje nok, ein må i tillegg ha eit bilete om kva mål ein ynskjer å nå. Wormnes seier tydeleg at utan eit

klart mål, og kva dette inneheld og fører til, vil ein ikkje vite kva ein skal jobbe mot. Klare mål fortel oss kva vi skal gjere for å lukkast. Mange mål er generelle, og manglar eit spesifikt og konkret innhald. Målformuleringa må og seie noko om vanskegrad, spesielle strategiar og evaluering. Mange vil trenge hjelp til å setje seg gode og effektive mål. Evaluering er eit viktig punkt i alt målarbeid. Betre effektivitet, prestasjonar og åtferd er avhengig av gode og konstruktive tilbakemeldingar (Wormnes, 2005). Ein annan bit som er viktig for læring, er at ein føler at ein har innflytelse på sin eigen livssituasjon. Å forstå situasjonen me er i, og tru at me kan finne løysingar, gjev ei oppleving at me kan påverke vårt eige liv. Dette er myndiggjerande. Myndiggjering kan defineres som;

«En prosess som øker individuell eller politisk makt slik at individet kan gjøre forordninger som bedrer vedkommende sin livssituasjon» (Guiteres 1990 i Wormnes, 2005:67).

Myndiggjering aukar gjennom alle prosessar som gjev makt til personane gjennom auka merksemd på resursar, kunnskap, utdanning, politisk påverknad og individuell sjølvmedvit. Det motsette av myndiggjering er maktesløyse. I myndiggjering vil ein sjå etter ressursar og eigenskapar hjå individet, i samarbeidsrelasjonane og i samfunnsmessige strukturar. Ein må sjå samanhengen mellom livssituasjonen og problema til individet og dei strukturelle og samfunnsmessige forhold dei står i. Målet er å auke dei enkelte si evne til å ta sjølvstendige og effektive val, og til å ta kontroll over dagleglivet, og nå eigne mål (Manger & Wormnes, 2015). I dette arbeidet tek me utgangspunkt i at kompetansen er til stade hjå dei me skal hjelpe vidare. Ein må vise respekt for den kunnskapen og dei ressursane som allereie eksisterer. Mange brukarar opplever at hjelpeapparatet ikkje høyrer på dei. Manger og Wormnes påpeikar at brukarane sine eigne erfaringar om samanhengar og kva dei trur kan hjelpe, vert ofte oversett og overhøyr. Dette kan opplevast som respektlaust og som eit maktovergrep. Brukarane vert fråteken kjensla av myndiggjering, og kan miste sjølvtilitt, sjølvrespekt, og sjølvstende (Manger & Wormnes, 2015). Dette understrekar viktigheita av at dei som arbeider i hjelpeapparatet har god relasjonskompetanse. I myndiggjering er det viktig å bygge opp ein allianse der hjelpar og brukar samarbeider om å definere måla og metodane for vidare utvikling. I dette arbeidet er personforhold den kritiske faktoren. Når me arbeider med myndiggjering må alle element som gjev auka sjølvkjensle hjå den me arbeider med vere til stade. Respekt for andre i eit samarbeid betyr at alle må anerkjennast for sin kunnskap. Dette gjev tryggleik, og aukar opplevinga av meistring, og betrar motivasjonen. Når ein vert møtt med openheit, respekt og tillit, aukar oppleving av å vera myndiggjort. Mange brukarar er så prega av opplevingar av tilkortkomming, hemmingar og skuffelsar, at dei ikkje har evne til å sjå eigen kompetanse og

ressursar. Mange registrer ikkje, eller hugsar ikkje eigne meistringserfaringar og må få hjelp til å bli medviten desse. Gjennom å skape, oppdage og få forsterka meistringserfaringane sine, vil individet gradvis bli styrka. Når me får gjentekne erfaringar med å lukkast med det me gjer, byrjar me å glede oss til å møte nye og utfordrande oppgåver. Slik kan me oppnå personleg vekst og utvikle oss vidare. At nokon ser oss vert opplevd som svært viktig og styrkande. Då våger me å søke større utfordringar som gjev moglegheit for ny læring og utvikling. Dei nye oppgåvene må vere tilpassa det noverande kompetansenivået, og vanskegraden må vere på eit nivå som forsterkar opplevinga av at ein kan klare å utføre oppgåva. Di meir du meistrar og lukkast, di meir torer du å satse på ukjente oppgåver og ny læring. Det vert mindre truande å oppdage at du tek feil. Mange som ikkje har tilstrekkeleg kjensle av meistring, vågar ofte ikkje å spørje andre om hjelp fordi dei er redde for å verte oppfatta som dumme. Dette kan bli ein vond sirkel, der redsla for å dumme seg ut hindrar ny læring (Manger & Wormnes, 2015).

Askheim delar empowerment inn i tre ulike tilnærmingar: marknadsorientert tilnærming, terapeutisk tilnærming og empowerment som etablering av motmakt. I den siste tilnærminga er det samanhengen mellom den enkelte sin livssituasjon og samfunnsmessige og strukturelle forhold som er det sentrale. Ein ynskjer med denne tilnærminga å styrke enkeltindivid og grupper, slik at dei kan få mogelegheit til å endre forutsetningane som gjer at dei står i ein situasjon der dei kjenner avmakt. Dette kan ein gjere gjennom å tilby aktivitetar som kan styrke den enkelte sitt sjølvbiletet og gjennom å gje auka kunnskapar og ferdigheiter (Askheim et al., 2007). Denne tilnærminga har mange likheitstrekk med Honneth sin teori om at krenkingar kan føre til at enkeltindivid eller grupper kan starte ein kamp for anerkjenning.

Vidare er ein også i empowermenttilnærminga, til liks med Honneth, oppteken av den emosjonelle dimensjonen i sosiale samanhengar. Korleis du som person kjenner deg i ulike situasjonar og relasjonar vil anten gje ein høg emosjonell energi som kan gje auka sjølvkjensle eller det kan gje ein låg emosjonell energi som kan føre til kjensle av skam og då påverke sjølvkjensla negativt (Askheim, 2012).

Når det gjeld den terapeutiske tilnærminga til empowerment er det visse eigenskapar fagpersonar må inneha. Desse eigenskapane er knytt til at brukaren skal ta tilbake makta over eige liv. Eksempel på slike eigenskapar er evne til samarbeid, engasjement, gjensidig anerkjenning, refleksjon, dialog, fokus på brukaren sine referansar og ressursar, meistring og maktutjevning (Askheim, 2012). Dette synet på den terapeutiske tilnærminga til empowerment samsvarer i stor grad med elementa innan teori om relasjonskompetanse.

2.3 Relasjonskompetanse

Relasjonskompetanse dreiar seg om å forstå og samhandle med dei menneska me møter på ein god og hensiktsmessig måte. Ein relasjonskompetent fagperson kommuniserer på ein måte som gir meining, som ivaretek den overordna hensikten med samhandlinga, og som ikkje krenker den andre parten. Fagpersonen må for det første vere i stand til å skape kontakt- og etablere ein relasjon til brukaren. Vidare må han vere i stand til å stå i relasjonen over tid. Ein må og kunne avslutte profesjonelle relasjonar på ein god måte. Relasjonskompetanse inneber og at fagpersonen har god situasjonsforståing, kulturell sensitivitet, sjølvinnsikt og ei empatisk haldning (Røkenes & Hanssen, 2012). Røkenes og Hansen viser til Schullmann mfl. si undersøking frå 2001 for å understreke betydninga av relasjonskompetanse. Denne undersøkinga, blant amerikanske allmennlegar, viser at dårleg kommunikasjon mellom lege og pasient, og manglande vektlegging av relasjonelle faktorar frå legen si side, er det største hinderet for effektiv behandling av alvorleg depresjon (Røkenes & Hanssen, 2012). I det store og heile dreier relasjonskompetanse seg om å vise interesse for menneska ein har framfor seg, om å skape ei trygg atmosfære, om å vise medkjensle, og om å gje god informasjon. I arbeid med menneske bli fagpersonen ein del av det som bli kalla ein hermeneutisk sirkel. Med det meiner ein at for å forstå ein annan person, må vi ha innblikk i korleis den andre opplever verden, og kva meiningskontekstar den andre si åtferd eller utsegn høyrer til i. Me forstår andre på bakgrunn av våre eigne erfaringar, kjensler og tankar. Dette kallar vi før-forståing. I kommunikasjon med den andre får vi innblikk i denne si forståing, og slik kan vi og endra vår eiga forståing (Røkenes & Hanssen, 2012).

Den kjende danske filosofen Søren Kierkegaard sine tankar om det å hjelpe er like aktuelle i dag som på 1800 talet og omhandlar nettopp dette å forstå den ein skal hjelpe:

«At man, naar det i Sandhed skal lykkes En at føre et Menneske hen til et bestemt Sted, først og fremmest maa passe paa at finde ham der, hvor han er, og begynde der. Dette er Hemmeligheden i al Hjælpekunst. Enhver, der ikke kan det, han er selv i en Indbildning, naar han mener at kunne hjælpe en Anden. For i Sandhed at kunne hjælpe en Anden, maa jeg forstaae mere end han – men dog vel først og fremmest forstaae det, han forstaaer. Naar jeg ikke gjør det, saa hjælper min Mere-Forstaaen ham slet ikke» (Kierkegaard, 1994:55).

Det å kjenne at ein kan bestemme sjølv og ha kontroll, er viktig for livskvaliteten og helsa. Å kjenne seg styrt av andre menneske eller ytre forhold, fører til at ein har lettare for å gje opp, og utvikle somatiske og psykiske plager.

Gode fagfolk kan samhandle med andre menneske på ein måte som bidreg til å skape tryggleik, tillit, openheit, respekt og anerkjenning, og som fremjar sjølvstende og medverknad (Røkenes & Hanssen, 2012:18).

Mange yrker handlar om å legge til rette for ei form for endring hjå andre menneske. Det kan være ei endring i tenking, kjensle eller åtferd. Den viktigaste oppgåva er då å forhalda seg slik at han eller ho fremjar læring, utvikling, bevisstgjerung, frigjerung, vekst, meistring eller betra funksjon hjå den andre. I slike yrker er kvaliteten på relasjonen mellom fagperson og brukar, heilt avgjerande (Røkenes & Hanssen, 2012). Forsking viser at i kva grad ein person er open når det gjeld å be om hjelp er avhengig av kor støttande ein opplever at relasjonen er, og kor trygg ein kjenner seg i relasjonen.

I tillegg til relasjonskompetanse, anerkjenning og myndiggjering som viktige moment i møte med hjelpesøkande, vil eg understreke at det vil vere viktig å gjere etiske refleksjonar undervegs. Desse etiske refleksjonane skal sikre at den hjelpa som vert gjeven er innanfor dei rammene som lovverket set og dei verdiane me har i samfunnet vårt.

3.0 METODISK TILNÆRMING OG FRAMGANGSMÅTE

I dette kapitlet vil eg beskrive dei metodiske vala mine, framgangsmåten og tankesettet som er grunnlag for studien. Problemstillinga vil sjå på korleis ungdommar har opplevd å delta i tiltaket, og om dei har opplevd at det har vore til hjelp for dei vidare med tanke på jobb og utdanning.

Eg vil grunngje val av metode og gjere greie for styrkar og svakheiter ved denne metoden. Vidare vil eg fortelje om framgangsmåte for utval og rekruttering av informantar og gjennomføringa av datainnsamling og transkripsjon. Eg vil ta for meg validitet og reliabilitet og til slutt vil eg gå gjennom etiske refleksjonar som ligg til grunn for studien.

3.1 Vitskapsteoretisk forståingsramme

«Samfunnsvitskap er studiet av sosiale fakta og fenomen. I studiet av slike fenomen treng me både innvendig forståing av sosial handling og ei utvendig forklaring av sosiale mønster og prosessar. Generelt kan me sjå på samfunnsforskning som ei form for systematisk rekonstruksjon av sosiale fakta og fenomen» (Bukve, 2016:38).

Ein prøver å forstå dei fenomena som vert studerte, og difor har tolking ein sentral plass innanfor kvalitativ metode. Denne tilnærminga kan difor knytast til fortolkande teoriar som fenomenologi, hermeneutikk og symbolsk interaksjonisme (Thagaard, 2018).

3.1.1 Fenomenologi og hermeneutikk

Fenomenologi og Hermeneutikk er nemningar som ein brukar kvar for seg, men ein kan og bruka dei saman. Hermeneutikk betyr fortolkingslære medan fenomenologi er læra om fenomena. Eit fenomen er ei framtoning, det ein legg merke til, det som kjem til syne og vert oppfatta av sansane (Dalland, 2017). Fenomenologiske studiar beskriv den meininga menneske legg i ei oppleving knytt til ei bestemt erfaring av eit fenomen. Målet er å gripe enkeltmenneske si oppleving, samtidig som forskaren prøver å finne ut korleis erfaringa av det same fenomenet vert opplevd av fleire enkeltindivid (Postholm, 2010). Ein tek

utgangspunkt i den subjektive opplevinga og prøver å oppnå ei forståing av den djupare meininga i enkeltpersonar sine erfaringar (Thagaard, 2018). Den måten ein kan få tak i opplevingane til desse menneska er gjennom samtale eller intervju.

Den hermeneutiske forskingslogikken er retta inn mot det særeigne med forskning på samfunn og menneske. Utgangspunktet er at menneska knyter meining til handlingane og ytringane sine. Hermeneutisk orienterte forskarar meiner målet med samfunnsvitskapen er å gje ei forståande tolking av sosiale fenomen, ikkje å utarbeide generelle lover. Forståande tolking er eit spørsmål om å sjå det enkelte fenomenet i lys av den samanhengen det inngår i (Bukve, 2016). Ei hermeneutisk tilnærming vektlegg at det ikkje finst ei eigentleg sanning, men at ulike fenomen kan tolkast på fleire nivå (Thagaard, 2018). Med dette synet kan me som forskarar lære å analysere intervjua våre som tekstar for å sjå utover her og no i intervjusituasjonen, samt gje merksemd på at den kontekstuelle fortolkingshorisonten er avhengig av både historie og tradisjon (Kvale Steinar & Brinkmann, 2015).

Ut frå dette har eg valt ei hermeneutisk-fenomenologisk vitenskapsteoretisk retning for studien min. Dette nettopp fordi eg ynskjer ei djupare innsikt i ungdommane sine tankar, meiningar og opplevingar av å delta i arbeidsmarknadstiltaket Jobbloop, samt deira refleksjonar over om Jobblooptiltaket har vore til hjelp for dei med tanke på vidare arbeid/utdanning.

3.2 Mi førforståing

«Førforståinga vår er eit produkt av dei personlege erfaringane våre og av den tida og det samfunnet me lever i» (Bukve, 2016:29).

Bukve understrekar at kva me ser er avhengig av kva me fokuserer på og at dette er viktig å ha med seg i all forskning (Bukve, 2016).

Forskaren som person vil påverke forskingsprosessen og forskingsresultata uansett kva slags forskingsmetode eller forskingsprosjekt me gjennomfører. I kvalitative studiar skal våre empiriske data best mogeleg reflektere deltakarane sine erfaringar og meiningar. Difor er det eit poeng som forskar å halde seg sjølv i bakgrunnen, sjølv om me aldri skal innbille oss at me er usynlege i vårt materiale (Malterud, 2017). På denne måten er mine personlege erfaringar og oppfatningar med på å påverke kva tema eg vel å studere og kva metode og vitskapssyn eg

vel å belyse temaet ut frå. Når eg valde tema for masteroppgåva mi var dette påverka av at eg i lang tid har arbeidd som sosialarbeidar både i sosialtenesta og i vaksenpsykiatrien. Eg har i mitt arbeid møtt mange ungdommar som står utanfor ordinært arbeidsliv og utdanning. Eg har ut frå desse møta stilt meg mange spørsmål om kva som fungerer og kva som ikkje fungerer i arbeidstrening for desse ungdommane og kva som gjer at nokon lukkast, medan andre mislukkast. Slik hadde eg i forkant av studien laga meg ei forståing av temaet. Med mange års erfaring frå å arbeide i eit fagfelt sterkt prega av medisinsk tenking, hadde eg når eg starta på master i sosialt arbeid eit ynskje om å dukke djupare ned i sosialt arbeids teori og metode. Levin (2004) seier at eit utgangspunkt i forskning i sosialt arbeid er at ein ser på forholdet mellom individ, gruppe og samfunn. Mennesket blir forstått sosialt eller individet i gruppa sett i sin samfunnsmessige samanheng. Vidare er me i sosialt arbeid hjelparar for menneske frå svakare/marginaliserte grupper i samfunnet og kjem difor ofte i ein posisjon der me «kjempar» på same side som desse personane (Levin, 2004). Eg hadde i masteroppgåva eit ynskje om å skrive om eit tema som ein er oppteken av i det sosialfaglege feltet. I mi gjerning som «hjelpar» har eg altså både ein sosialfagleg og ein medisinsk fagleg del og begge desse har vore med å påverka dei vala som vart tekne både før og undervegs i forskingsprosessen.

3.3 Kvalitativ metode

Kvalitative metodar er forskingsstrategiar for beskriving, analyse og fortolking av karaktertrekk og eigenskapar eller kvalitetar ved dei fenomena som skal studerast. Materialet består av tekst frå samtalar eller observasjonar. Det er eit mål å få fram mangfald, ulike nyansar og subjektive erfaringar. Me kan ved bruk av kvalitative metodar få kunnskap om menneskelege eigenskapar, som erfaringar, opplevingar, tankar, motiv og haldningar. Me kan spørje etter meining og nyansar av hendingar og åtferd og slik styrke vår forståing av kvifor menneske gjer som dei gjer (Malterud, 2017).

Då målet med denne masteroppgåva er å få innsikt i dei opplevingane og erfaringane ungdommane har med seg i forhold til det å delta i Jobbloop, var det mest relevant for meg å velje ei kvalitativ tilnærming framfor ei kvantitativ. Creswell (2007) er oppteken av at ein kan nytte kvalitativ metode når det er trong for å utforske ei gruppe av ein populasjon, til døme ved at «stille stemmer» i eit samfunn får høve til å komme med sine innspel (Creswell, 2018). Det har vore gjort lite forskning på korleis ungdom opplever det å delta i arbeidsmarknadstiltak

generelt, og ingen forskning spesielt i høve deira oppleving av å delta i Jobbloop. Ungdommar utanfor ordinært arbeidsliv og utdanning har såleis ei slik «stille stemme» og eg ønska med studien å få fram deira synspunkt. Slik håpar eg å kunne bidra med ny kunnskap om eit tema der det er lite forskning frå tidlegare.

I tillegg til målet mitt om å få fram ungdommane si stemme var vala eg gjorde i forskingsprosessen påverka både av mi forståing av temaet i forkant av studien og av den vitskaplege ståstaden eg tok utgangspunkt i.

3.4 Djupneintervju

Djupneintervju som metode er basert på eit fenomenologisk perspektiv, der forskaren ynskjer å forstå informantane sine opplevingar og korleis dei reflekterer over dette. Slike intervju vert nytta når ein ynskjer å studere meiningar, haldningar og erfaringar (Kvale Steinar & Brinkmann, 2015; Postholm, 2010; Tjora, 2017). I dette studiet er målet nettopp å få informasjon om ungdommane sine meiningar, erfaringar og opplevingar av å delta i Jobbloop og deira refleksjonar kring dette. Valet mitt om å bruke djupneintervju som metode vart difor teke tidleg i prosessen.

Målet med djupneintervju er i hovudsak å skape ein situasjon med ein relativt fri samtale som handlar om nokon spesifikke tema som forskaren har bestemt på førehand. Meininga er å få informanten til å reflektere over eigne erfaringar og meiningar knytt til temaet det vert forska på. I djupneintervju nyttar ein opne spørsmål som gjer det mogeleg for informantane å gå i djupna der dei har mykje å fortelje om. Ein tillèt at informanten kjem med digresjonar og difor kan komme inn på tema eller moment som intervjuaren ikkje hadde tenkt ut på førehand, men som kan vere viktig for informanten og slik kanskje vere relevant for studien (Tjora, 2017). I djupneintervju undersøker ein altså den subjektive meininga til informanten. I denne studien vil ungdommane kunne formidle si subjektive oppleving av å delta i Jobbloop.

I følgje Thagaard (2018) er forskingsintervjuet prega av at forskaren etablerer direkte kontakt med informantane, og at relasjonen som oppstår mellom partane er viktig for det materialet forskaren får (Thagaard, 2018). Tjora (2017) understrekar at kvaliteten på eit djupneintervju er avhengig av opparbeida tillit mellom forskar og informant, og at dette er særleg viktig når ein forskar på sensitive tema (Tjora, 2017). I denne studien intervjuar eg sårbar ungdom som

har delteke i eit arbeidsmarknadstiltak i regi av NAV om deira opplevingar. Dette er eit personleg og sensitivt tema og det reiser ein del etiske problemstillingar som eg vil komme nærare tilbake til under kapittel 3.8.

3.5 Datainnsamlinga – Framgangsmåte

3.5.1 Godkjenning av prosjektet

Når ein skal behandle personopplysningar i eit forskingsprosjekt må ein søke om godkjenning hjå Norsk senter for forskningsdata (NSD). Eg fylte ut meldeskjema til NSD og la ved Prosjektbeskriving, Informasjonsskriv til informantane og intervjuguide. Eg fekk godkjenning frå NSD 04.12.19. (Vedlegg nr 1)

3.5.2 Utval

Kjenneteikn ved utvalet påverkar våre tolkingar og funn og avgjer kva sider av saka me kan seie noko om. Utvalet skal setjast saman slik at det inneheld tilstrekkeleg rikt og variert materiale om det du ynskjer å seie noko om når studien er ferdig (Malterud, 2017). Kvalitativ forskning opnar for fleire ulike måtar for utval av informantar. Tjora (2017) peikar på kriterieutval som ein måte. Kriterieutval vil seie at ein inviterer deltakarar til undersøkinga ut frå spesielle kriteria. Kriterieutval er godt eigna for å studere noko som er knytt til deltakarane som erfaringar, opplevingar, problem og så vidare (Tjora, 2017). I og med at eg ønska mest mogeleg informasjon rundt korleis ungdommar har opplevd det å delta i Jobbloop utarbeida eg nokon utvalskriteria. Hovudkriteriet var frå starten av at informantane skulle ha delteke i og fullført arbeidsmarknadstiltaket Jobbloop i regi av NAV. For å avgrense reisetid vart utvalet sett til å gjelde ungdommar frå Vestland fylke. I utvalet ønska eg informantar av begge kjønn og i ulik alder. Eg måtte undervegs i rekrutteringa av informantar endre utvalskriteria, dette fordi Noreg stengte ned på grunn av Koronapandemien. Dette forseinka rekrutteringa av informantar og gjorde det vanskelegare å få tak i informantar. Eg utvida difor det geografiske området for rekruttering til og å gjelde Innlandet og Møre og Romsdal fylke. I tillegg valde eg å ta med i utvalet ungdommar som hadde delteke i Jobbloop, men som ikkje hadde fullført tiltaket. Det er mi vurdering at dei nye utvalskriteria er betre enn dei eg fyrst hadde valt. Dette fordi det å bruke informantar frå eit større geografisk område kan gje eit utval med større

mangfald enn dersom ein rekrutterer frå eit lite geografisk område. På same måte vil det å få tak i opplevingane til ungdommar som av ein eller anna grunn ikkje har fullført Jobblooptiltaket, kunne gje høve til å beskrive fleire nyansar ved tiltaket.

Det er ulike meiningar om kor mange informantar som bør intervjuast i eit fenomenologisk forskingsprosjekt. Postholm (2010) refererer til Polkinghorne (1989) som føreslår fem til tjuufem deltakarar, og Dukes (1984) som føreslår tre til 10 personar. Ho påpeikar at det i ein mindre forskingsstudie er mest tenleg å velje det lågaste talet anbefalte personar med tanke på omfang og tidsramme. Dersom ein vel tre personar, kan ein ved hjelp av intervju klare å finne den sentrale opplevinga som er fellesnemnaren for informantane sine opplevingar og erfaringar, innanfor rammene av eit slikt forskingsarbeid (Postholm, 2010). Størrelsen på 6 deltakarar vart difor sett på som tilstrekkeleg for denne studien.

3.5.3 Informasjonsskriv, intervjuguide og rekruttering av informantar

Når eg hadde utarbeida problemstilling og bestemt utvalet for undersøkinga, var neste steg i prosessen å lage eit informasjonsskriv til informantane. I dette informasjonsskrivet presenterte eg studien, problemstillinga, korleis datainnsamlinga ville gå føre seg og utvalskriteria for informantane. Til slutt i informasjonsskrivet låg samtykkeerklæringa.

Eit djupneintervju eller semistrukturert livsverdenintervju som Kvale og Brinkmann (2015) kallar det, har som mål å hente inn skildringar av den intervjuja sin livsverden, med tanke på å tolke tydinga av dei fenomena som er skildra. Intervjuet har ei rekke tema som skal dekkast, i tillegg til nokon framlegg til spørsmål. Samstundes er det prega av openheit når det gjeld endringar i rekkefølga og formuleringa av spørsmål, slik at ein kan forfølgje dei spesifikke svara som vert gjevne og dei forteljingane som informantane fortel (Kvale Steinar & Brinkmann, 2015). Ut frå dette passa det å bruke ein semistrukturert intervjuguide i oppgåva. Intervjuguiden vart utforma i forhold til dei tema problemstillinga ønska å belyse.

Intervjuguiden er laga slik at eg lett kunne fokusere på bestemte tema og med ei rekke forslag til spørsmål knytt til dei ulike temaa. Spørsmåla i intervjuguiden er detaljert formulert, men guiden vart ikkje følgd slavisk. Under nokre av intervjuja kom til døme informantane sjølv inn på nokon av tema, slik at det ikkje var naudsynt å stille alle spørsmåla. Eg prøvde å unngå å stille lukka og leiande spørsmål og brukte heller formuleringar som «Kan du seie meir om...?» og «Korleis opplevde du...?»

Når informasjonsskrivet og intervjuguiden var klar og prosjektet var godkjent av NSD var eg klar til å starte rekrutteringa av informantar. Eg tok då kontakt med prosjektleiar, som i mange år har vore «primus motor» i Jobblopprosjektet. Gjennom han fekk eg informasjon om kva NAV kontor som har hatt Jobbloop tiltaket og namn på kontaktpersonar på dei ulike NAV kontora. Eg sende så e-post til desse NAV kontaktpersonane, der eg la ved informasjonsskrivet og intervjuguiden, og spurte om hjelp til å rekruttere informantar. Kontaktpersonen på NAV tok kontakt med aktuelle informantar, og for dei som ønska å vere med i studien fekk dei løyve til å gje meg kontaktinformasjon direkte til informantane. Tjora (2017) skriv at dersom ein jobbar med spesielt ømfintlege tema, må ein vere førebudd på at det å skaffe informantar ikkje alltid er enkelt og at det vil krevje fleire rundar, eventuelt med fleire tilnærmingar (Tjora, 2017). Eg opplevde sjølv dette i min studie. Eg starta rekrutteringa av informantar i januar 2020 og var først i kontakt med fem ulike NAV kontor i Vestland fylke for å få rekruttert informantar. Eg fekk då fire informantar frå to ulike NAV kontor. Vanskane knytt til rekruttering handla truleg noko om at eg i fyrste omgang hadde eit for snevert utval, som eg har skrive om under utval. I tillegg handla det i noko grad og om at nokre av kontaktpersonane på nokre av NAV kontora var slutta i jobben, og at det då ville vere meir krevjande å finne tilbake til aktuelle informantar. Nokre NAV kontor var og slutta å bruke Jobbloop som eit arbeidsmarknadstiltak. Eg utvida så utvalet til å gjelde informantar og frå Innlandet og Møre og Romsdal fylke. Eg var då i kontakt med to ulike NAV kontor og fekk 4 nye informantar. Totalt hadde eg åtte informantar. To av desse trekte seg før intervjuet vart gjennomført. Rekruttering av informantar og gjennomføring av intervju vart og vanskeleg på grunn av Koronasituasjonen. 3 av intervju er difor gjennomført som videointervju gjennom Helseinformatikk sitt system. Eg hadde tilgang til Helseinformatikk gjennom arbeidsplassen min i Helse Førde. Helseinformatikk vert nytta av helseføretaka til videokonsultasjonar med pasientar og er eit system som sikrar personvernet til deltakarane. Alle informantane fekk tilsendt informasjonsskriv, samtykkeerklæring og intervjuguide på e-post, slik at dei hadde litt informasjon om prosjektet, og dei rettane dei har som informantar. Før gjennomføring av intervju signerte informantane på Samtykkeerklæringa. For dei informantane som deltok på intervju via video vart samtykkeerklæringa sendt til dei saman med ein frankert konvolutt, slik at dei ikkje hadde utgifter med å delta i studien. Dei intervju som vart gjennomført ansikt til ansikt vart gjennomført på ein stad som informanten valde, til døme på møterom på det lokale NAV kontoret. Sjølv om djupneintervju inneheld opne spørsmål og ein har omtanke for gjensidig forståing og det personlege samspelet i intervjuet, er det viktig å poengtere at denne type intervju ikkje er heilt oppe og heller ikkje ein fri dialog

mellom to likestilte partar. I følgje Kvale og Brinkmann (2015) er det eit asymmetrisk maktforhold mellom intervjuar og informant, som er prega av ein spesifikk profesjonell samtale (Kvale Steinar & Brinkmann, 2015). Forskaren har vitskapeleg kompetanse, definerer situasjonen, har valt tema og bestemmer kva tema han vil følgje opp. Intervjuet er ein «einvegsdialog» på den måten at intervjuar stiller spørsmål medan informanten svarar. Målet med intervjuet er ikkje å ha ein «god samtale», men å få fram skildringar og forteljingar som kan tolkast og reflekterast at i samsvar med intervjuar si forkingsinteresse (Kvale Steinar & Brinkmann, 2015). Ein svakheit ved kvalitative intervju med eit lite utval er at det ikkje er generaliserbart. Å generalisere er heller ikkje målet med dette studiet. Det er meir eit ynskje om å løfte fram og få innsikt i korleis ungdommane opplever det å delta i Jobbloop.

Eg starta intervju med å fortelje kort om meg sjølv og om målet med prosjektet. Me gjekk gjennom deira rettar som informantar, med spesielt fokus på korleis personvernet deira ville bli ivareteke. I tillegg fekk dei informasjon om kven som ville få tilgang til dei transkriberte intervju og om korleis materialet ville bli presentert, og om at dei kunne få lese oppgåva når den var klar. Me gjekk nøye gjennom punkta i samtykkeerklæringa slik at eg sikra at dei forstod kva det innebar å delta i prosjektet, og at deltakinga var friviljug. Dei vart informert om at dei kva tid som helst har høve til å trekke seg frå prosjektet, og at dette ikkje er noko dei må grunngje eller noko som vil får konsekvensar for dei. Ved å skrive under på samtykkeerklæringa gav dei og løyve til at det vart teke lydopptak av intervju. Informantane fekk høve til å stille spørsmål om prosjektet og eg svara på desse etter beste evne.

Lydopptaket vart skrudd på etter denne avklaringsrunden. Intervju vart deretter gjennomført i samsvar med intervjuguiden. Under gjennomføring av intervju prøvde eg å bruke teorien eg har lært i høve utføringa av kvalitative intervju. I tillegg brukte eg dei kommunikasjonsferdigheitene eg har med meg frå pasientkontakt over mange år til å skape ein dialog med informantane. Vidare brukte eg førforståinga mi inn i intervjusituasjonen og stilte utdjupande spørsmål der eg såg at det var naudsynt for å belyse problemstillinga.

Etter at lydopptaket vart skrudd av, hadde eg ein kort samtale med informanten der eg takka for at dei stilte opp i studien, og informantane fekk høve til å stille spørsmål eller gje tilbakemelding. Då nokre av informantane kom inn på sårbare og vanskelege tema i intervju sjekka eg og ut med dei om dei hadde trong for nokon å snakka med etterpå, og me gjekk gjennom kvar dei kunne ta kontakt dersom det skulle komme reaksjonar i etterkant av intervjuet.

3.6 Analyseprosessen

Den kvalitative analysen har som mål å gjere det mogeleg for ein lesar av forskinga å få auka kunnskap om saksområdet det vert forska på, utan sjølv å måtte gå gjennom dei data som er generert i løpet av prosjektet (Tjora, 2017). Thagaard (2018) understrekar at analysen og tolkinga startar allereie under kontakten med informantane (Thagaard, 2018). Kvale og Brinkmann seier noko av det same:

«Intervjuuttalelsene er ikke samlet inn – de er forfattet i fellesskap med intervjupersonen. Inter-vjuet er et intersubjektivt foretakende, hvor to mennesker snakker om emner av felles interesse. Intervjueren samler ikke bare inn uttalelsene som om de var småstein på en strand. Hans eller hennes spørsmål leder frem til de emnene intervjupersonen skal snakke om, og intervjuerens aktive lytting og oppfølging av svarene er med på å bestemme samtalsretning» (Steinar Kvale & Brinkmann, 2015:218).

Dette samsvarar godt med korleis eg opplevde intervjusituasjonen. Eg hadde allereie starta med mi tolking, og såleis analysen, når eg under intervju tok stilling til kva spørsmål eller tema eg ynskte at informantane utdjupa. Dei utdjupande spørsmåla vart formulert og stilt slik at dei skulle vere mest mogeleg relevant i høve problemstillinga mi.

3.6.1 Transkripsjon

Etter at intervjuet var gjennomført hadde eg 6 intervju som var teke opp på diktafon. For å gjere intervjumaterialet meir oversiktleg måtte eg transkribere alle intervjuet. Transkripsjonane kan sjåast på som ei omsetjing frå talespråk til skriftspråk (Kvale Steinar & Brinkmann, 2015).

Transkripsjonane vart gjennomført kort tid etter intervjuet og eg valde å gjere transkripsjonane på eiga hand. Dette både for å sikre informantane sin anonymitet, men og fordi eg ynskte å få med alle detaljane som kunne vere viktige for analysen. Å gjennomføre transkripsjonane sjølv var svært tidkrevjande, men eg opplevde det som nyttig. Undervegs i transkriberinga vart det tydelegare for meg kva mange av informantane trakk fram, og som vart viktige å ta med som funn i analysen.

I samband med transkriberinga måtte eg gjere nokre etiske refleksjonar. Dialektane til dei seks informantane varierte i stor grad. For å sikre anonymitet valde eg difor å skrive alle

transkripsjonane på nynorsk. Denne omsetjinga gjekk bra, men eg var bevisst på at dette ikkje skulle redusere meiningsinnhaldet i det som vart sagt. For å få med meiningsberande element utover orda valde eg å markere pausar, små avbrytingar og nøling. Noko som sikrar presis overføring frå tale til skriftspråk (Kvale Steinar & Brinkmann, 2015). Vidare var det sensitive emne som vart teke opp i alle intervju. Fleire av informantane fortalde uoppfordra om ulike personlege forhold som psykisk sjukdom eller sosiale vanskar. Eg valde difor å anonymisere informantane sin identitet og hendingar som var lett å identifisere. Informantane vart i staden gjeve nummer frå 1-6. Vidare kom det i intervju fram namn på bedrifter, arbeidsgjevarar og mentorar også desse vart anonymiserte og vert omtala som arbeidsplass 1 - 3. Intervju er gjort i små lokalsamfunn og inneheld sensitiv informasjon, dette krev ei ekstra merksemd på anonymisering av informantane. Då både informant og mentor er hankjønnssord vil eg i presentasjonen av oppgåva nytte omgrepet han både om kvinnelege og mannlige informantar og om kvinnelege og mannlige mentorar.

Til slutt sat eg att med 112 sider med transkripsjonar som grunnlag for den vidare analysen.

3.6.2 Stegvis – deduktiv induktiv metode

Når transkriberinga av intervju var ferdig starta eg med å analysere datamaterialet. For å kunne svare best mogeleg på problemstillinga var det naudsynt med ein presis og oversiktleg analyseprosess. Eg valde å bruke metoden Stegvis – deduktiv induktiv metode, som har som mål å jobbe i retning av generalisering og teoriutvikling (Tjora, 2017).

I modellen utgjer generering av empiriske data og bearbeiding av data dei to fyrste stega. Ein sit då att med behandla data, til døme transkriberte intervju, som er mogeleg å kode i detalj. Målet med koding er (1) å trekke ut essensen i det empiriske materialet, (2) å redusere volumet av materialet og (3) å legge til rette for idegenerering på basis av detaljar i empirien (Tjora, 2017). Ved å reindyrke ei induktiv empirinær koding er det mogeleg å redusere påverknaden av ulike forventningar og teoriar som ein kvar forskar vil trekke med seg inn i analysen. Eit kodingsarbeid basert på empirisk finlesing vil bidra til ei så induktiv førstefase i analysen som mogeleg. Kodinga skal ligge tett på empirien og gjerne bruke omgrep som alt finst i datamaterialet. Arbeidsmåten består i å starta med fyrste intervjutranskripsjon og opprette kodar som kan vere eit ord, ei frase, ei setning eller ei utsegn. Etter å ha gått gjennom heile det fyrste dokumentet går ein vidare til neste dokument og fortset med dei same oppretta kodane frå fyrste dokument og opprettar nye der det trengst. Slik jobbar ein gjennom heile

materialet (Tjora, 2017). Analysearbeidet starta eg slik Tjora beskriv. Eg finlas alle dei seks intervjutranskripsjonane, og trekte ut ord og utsegner som eg meinte kunne belyse problemstillinga, og som utgjorde essensen i datamaterialet. Etter det sat eg att med 79 kodar. For å redusere materialet sitt volum, fann eg meiningsberande utsegn eller tekstbitar som hadde noko felles, og grupperte desse saman. Alle utsegn vart markert med farge etter tema, kva informant det var teke frå og kvar i teksten eg kunne finne det att. Dette sorteringsarbeidet var viktig då nokre av utsegnene var plassert under fleire ulike grupper, og slik var koda dobbelt. Desse gjekk eg gjennom og plasserte dei i den gruppa der dei passa best. Dei vart då fjerna frå dei andre gruppene. Vidare hadde eg laga kodar som til døme «Frynsegoder» som var irrelevante i forhold til problemstillinga. Desse vart fjerna. Til slutt var alle kodane tematisk fordelt i seks kodegrupper. Desse gruppene var: «Oppleving av Kickoffdagen», «Oppleving av mentor», «Oppleving av arbeidsoppgåver», «Oppleving av NAV», «Oppleving av å skifte arbeidsplass» og «Opplevinga av om Jobbloop hadde vore til hjelp i forhold til å få vidare arbeid eller utdanning». I analysen har det vore eit sentralt aspekt å bruke direkte sitat. Eg har ikkje sett på nokon funn som avvik, men har heller prøvd å trekke fram hovudfunn i datamaterialet. Ved å sjå etter samanhengar, hyppigheit og ulike nyansar i kodegruppene, og i tillegg vurdere intervjuet i ulike tolkingss kontekstar, utarbeida eg funn som strekk seg utover spørsmåla i intervjuguiden, og utdjupar meininga med det informantane sa.

3.7 Validitet og Reliabilitet

3.7.1 Validitet

"An account is valid or true if it represents accurately those features of the phenomena, that it is intended to describe, explain or theorise" (Hammersley, 1987:69).

I kvalitativ forskning handlar validitet om å sikre at ein har undersøkt det fenomenet ein hadde til hensikt å undersøke. Thagaard (2018) understrekar vidare at det handlar om korleis forskaren tolkar data og kor gyldige dei tolkingane forskaren kjem fram til er? (Thagaard, 2018)

Malterud (2017) skil mellom intern og ekstern validitet. Intern validitet handlar om kva metoden og materialet gjev anledning til å seie noko om, altså «kva er det sant om»? Den eksterne validiteten handlar om korleis forståinga som oppstår innanfor ein studie og kan

gjere seg gjeldande i andre samanhengar. For å sikre intern validitet må me gå gjennom dei verktøya me brukar for å få fram kunnskapen, og spørje oss sjølv i kva grad metoden og referanseramma er egna til å gje gyldige svar på dei spørsmåla som er stilte (Malterud, 2017).

I denne studien har eg ivareteke intern validitet ved at eg har rekruttert informantar frå NAV kontor som har hatt tilbod om Jobblooptiltaket. Slik var eg rimeleg sikker på at eg kom til å få eit utval som ville vere med å sikre at dei data som vart samla inn var gyldig kunnskap. På den andre sida er informantane rekrutterte av sakshandsamarar i NAV, og det kan vere ein sjanse for at dei har rekruttert informantar som har eit positivt forhold til NAV generelt og Jobbloop spesielt. Dette kan ha ført til at resultata er meir positive enn det som er realiteten. Dersom ein heller hadde rekruttert informantar ope, til døme gjennom ulike media, kunne ein ha redusert denne feilkjelda. Eit anna tiltak som vart gjort for å sikre validiteten var at eg kategoriserte intervjuguiden for å sikre at alle relevante tema vart dekkja. Datamaterialet danna grunnlaget for val av analysemetode. Eg vurderte ulike tilnærmingar til analyse av data, og sette eit kritisk blick på fleire av dei, før eg kom fram til at Stegvis – deduktiv induktiv metode var rett metode å velje for denne studien. Dette fordi den var grundig og gjorde det mogeleg å komme i djupna på temaet, slik at eg kunne få fram dei perspektiva studien ynskja å setje lys på. Malterud (2017) er oppteken av at forskaren som person alltid vil vere med på å påverke resultata som han kjem fram til (Malterud, 2017). Eg er svært urøynd i rolla som forskar. Eg har kjent meg usikker på om eg har stilt dei rette spørsmåla på rett måte, og om vala eg har teke fører til at gyldige svar ikkje kjem fram. Difor har eg reflektert grundig over vala mine både med omsyn til intervju, transkriberinga og analysen. Dette for å sikre at dei vala eg har teke har ført til mest mogeleg valide svar. Eg har og prøvd å vere så transparent som mogeleg i måten forskingsprosessen er gjort greie for. Det vil seie at eg slik Thagaard (2018) beskriv har forklart korleis tolkingar i analyseprosessen har gjeve grunnlag for dei konklusjonane eg har komme fram til (Thagaard, 2018).

Den eksterne validiteten handlar om overføringsverdi til andre samanhengar enn den studerte. Målet med denne studien har vore å undersøke ungdommane sine opplevingar og erfaringar med å delta i Jobblooptiltaket. Det har ikkje vore eit mål at kunnskapen skal kunne overførast til andre samanhengar.

3.7.2 Reliabilitet

Reliabilitet handlar om kor vidt ei undersøking er påliteleg. Det er altså dei empiriske målingane og samanhengane som står i fokus, ikkje relasjonen mellom teori og empiri. For at ei undersøking skal vere påliteleg må andre kunne gjennomføre den same undersøkinga på nytt, og komme fram til det same resultatet (Bukve, 2016). Ved bruk eit kvalitativt intervju kan sjølv kommunikasjonsprosessen vere opphav til ei feilkjelde. Det kan vere mangelfull kvalitet på spørsmåla, mistydingar undervegs i intervjuet, kvaliteten på bandopptaket/ videoopptaket eller nyansar i transkripsjonen og analyseprosessen. Dårleg kvalitet i desse kategoriane kan føre til redusert reliabilitet i studien (Thagaard, 2018). Eg har prøvd å ivareta dette ved å skildre og forklare korleis datamaterialet er henta inn og utvikla. Eg opplevde fleire gonger i løpet av intervjuet at eg måtte stille ledande spørsmål av typen: «Har eg forstått deg rett når eg tolkar det du seier slik...?» Dette er bruk av ledande spørsmål. Kvale & Brinkmann (2015) påpeikar at bruk av ledande spørsmål uforvarande kan påverke svara, når dei ikkje er ein bevisst del av intervjuteknikken (Kvale Steinar & Brinkmann, 2015). Eg meiner likevel at eg, ved å stille desse ledande spørsmåla, fekk bekrefta eller korrigert det som vart utydeleg for meg. Slik fekk eg kontrollert reliabiliteten av informantane sine svar, slik at mi tolking av svaret vart verifisert. Dette er i tråd med Kvale & Brinkmann (2015), som meiner at ledande spørsmål kan nyttast for å sjekke intervjuvararen sin reliabilitet, og for å verifisere intervjuaren si tolking (Kvale Steinar & Brinkmann, 2015). I tillegg har mi førforståing av temaet vore med å påverka intervjuet og studien generelt i ei bestemt retning. Måten eg stilte spørsmåla på og måten eg ordla meg på under innsamlinga av data kan ha påverka kva informantane valde å dele med meg av sine opplevingar og erfaringar. Dette set og spørsmål ved kor pålitelege resultatata i studien er. Eg har difor prøvd under heile forskingsprosessen å reflektere og vere bevisst korleis mi rolle som forskar kan ha påverka resultatata.

Eg meiner reliabiliteten i studien er relativt sterk. Utvalet av informantar er avgrensa, men dei representerer eit mangfald på den måten at dei sit med den kunnskapen eg er ute etter i studien. Eg har ingen grunn til å tru at dei opplevingane og erfaringane informantane har kome med ikkje er truverdige. I tillegg er informantane frå ulike delar av landet og dermed følgd opp av ulike NAV kontor. I intervjuet kom det fram relativt like forteljingar, noko som tyder på at ungdom i Jobblooptiltaket vert møtt ganske likt, uavhengig av kvar i landet det er. Ein annan forskar som hadde gjennomført studiet på nytt ville truleg fått same resultat. Eg har vidare prøvd å grunnkje alle val eg har teke i samband med tolkinga og analysen. Dette for at

lesaren skal få innsikt i kva eg har gjort, slik at dei på eiga hand kan vurdere studien sin reliabilitet.

3.8 Etiske refleksjonar

Ein forskar må gjennom heile forskingsprosessen vere bevisst på det vitskapelege ansvaret han har. I eit forskingsprosjekt som dette, der det gjennom intervju er direkte kontakt mellom meg som forskar og informantane, må ein ta stilling til mange etiske dilemma. De nasjonale forskningsetiske komiteer (NESH) har utarbeida Forskingsetiske retningslinjer for samfunnsvitskap, humaniora, juss og teologi. Dei handlar om at ein som forskar skal ha respekt for menneskeverdet og for informantane sin integritet, fridom og medbestemming (De Nasjonale forskningsetiske komiteer, 2016). Eg har gjennom heile denne studien teke omsyn til desse retningslinjene kvar gong eg har møtt på etiske utfordringar eg har måtta ta stilling til. Oppgåva mi som forskar har eg prøvd å utføre så ansvarleg og moralsk som mogeleg.

Informantane i denne studien vert rekna som ei sårbar gruppe. Dei er unge, og dei har av ulike årsaker vore utanfor utdanningsløp eller arbeidsliv i ein periode, og har hatt trong for hjelp frå NAV for å komme vidare. Nokre av dei har oppgeve at dei har psykiske vanskar. Det at informantane tilhøyrrer ei sårbar gruppe set ekstra krav til at eg som forskar er bevisst på rolla eg har, og korleis eg kan påverke både under intervjusituasjonen og i analysen av datamaterialet. Trass i at informantane i studien tilhøyrrer ei sårbar gruppe, vurderte eg i tråd med det Hem (2009) skriv at informantane ikkje hadde manglande eller redusert samtykkekompetanse. Brukarar er ikkje utan preferansar og verdiar sjølv om dei tilhøyrrer ei sårbar gruppe (Hem, 2009). Kvale og Brinkmann (2015) hevdar at balansen mellom å ivareta informantane og funn nokon gonger kan opplevast som utfordrande (Kvale Steinar & Brinkmann, 2015). Tjora (2017) er oppteken av at me som forskarar må reflektere over om informantane kan bli utsett for skade eller ubehag, til døme ved at følsame tema vert tekne fram, utan at det er mogeleg for intervjuaren å bidra til ei terapeutisk bearbeiding av dette (Tjora, 2017). Det handlar til døme om korleis eg som forskar klarte å få til ei trygg og avslappande atmosfære før, under og etter intervjuet. Det at eg på førehand hadde ei lang erfaring med å samtale med menneske i sårbare situasjonar, førte til at eg heile tida var bevisst kor viktig rett ivaretaking av ungdommane under intervjuet var. Etter at lydopptakaren var skrudd av gjekk eg og gjennom med dei kvar dei kunne ta kontakt dersom det etter intervjuet

kom opp tankar eller kjensler som førte til at dei hadde trong for nokon å snakke med. Eg brukte mine kunnskapar frå sosialt arbeids teori, og frå yrkeserfaringa mi som terapeut i ein vaksenpsykiatrisk poliklinikk, og prøvde å skape ein god relasjon gjennom ein trygg og tillitsfull atmosfære. I tillegg hadde eg til kvart intervju sett av god tid, slik at eg fekk gått gjennom prosjektet med informantane. I dette inngjekk informasjon om målet med studien, korleis data ville bli anonymisert og sletting av data, rettane deira som informantar og at det å delta i studien ikkje ville få nokon konsekvensar for dei i den vidare kontakten med NAV. Eg forsikra meg om at informantane hadde forstått kva det innebar å vere med i studien. Dette vart og sikra ved at me saman gjekk gjennom samtykkeerklæringa før dei signerte den. Dette vart gjort før eg skrudde på lydopptaket. Eg prøvde under intervjuet å halde meg mest mogeleg nøytral, og ikkje snakke utanom å stille spørsmåla i intervjuguiden, og be om utdjuping der det var trong for det. Slik meiner eg å ha følgd anerkjente forskningsetiske normer slik det framgår av Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitskap, humaniora, juss og teologi (De Nasjonale forskningsetiske komiteer, 2016), der eg har prøvd å vise respekt for informantane sin personlege integritet og personvern (pkt B6). Eg har ivareteke ansvaret eg som forskar har for å informere forskingsdeltakarane (pkt B7), og innhenta informert, fritt samtykke (pkt B8). Eg meiner vidare at eg har ivareteke ansvaret eg som forskar har for å unngå alvorleg skade (pkt 12). Vidare har eg under overskrifta om transkribering gjort greie for korleis eg har ivareteke informantane sin konfidensialitet (pkt.9). Papir som har innehalde personidentifiserande informasjon har vore oppbevart i eiga hylle i pasientarkivet ved arbeidsplassen min, Indre Sogn Psykiatrisenter, og vore skilt frå andre opplysningar som har med studien å gjere. Transkriberte intervju og signerte samtykker er makulert ved slutten av studiet i september 2022.

3.9 Presentasjon av informantane

Eg har intervjuet seks informantar i samband med masteroppgåva. Informantane er i alderen frå 23 – 32 år. Det er to kvinner og fire menn. Tre av informantane har fullført heile jobbloopen, dei tre andre har gått ut av loopen etter kortare tid, ein på grunn av tilbod om fast jobb i fyrste loopbedrift, ein på grunn av helseårsaker, ein fekk berre tilbod om loop i to bedrifter fordi han kom seinare inn i loopen. Informantane har ulike utdanningsbakgrunn. To av informantane har fagbrev, medan dei fire andre har gått to og tre år på vidaregåande skule

yrkesretta linjer, men har av ulike grunnar ikkje teke læretida. Ein fekk ikkje lærlingkontrakt, to ombestemte seg og ynskte ikkje gå den vegen dei hadde valt eller var svært usikre på kva dei ville, ein hadde helseutfordringar som gjorde at den type jobb han hadde utdanna seg til vart frårådd av legen hans. Informantane har vore ute av arbeidslivet, eller utan skulegang eller tiltak frå NAV i alt frå ein måned til eit år før dei starta i jobbloop. Tre av informantane har hatt andre arbeidsretta tiltak frå NAV tidlegare. På intervjutidspunktet var to av informantane i fast arbeid i ein av bedriftene der dei hadde vore i jobbloop, ein av informantane var i vikariat i offentleg verksemd, ein informant var permittert, ein informant var ufør og ein informant var på arbeidsavklaring i regi av NAV.

Når eg ser på informantane sin bakgrunn vurderer eg at dei kan delast inn i to grupper. Den eine gruppa var ungdommar som synest å ha trong for arbeidsformidling. Det vil seie at dei verkar vere klar for å starte i arbeid, og at den hjelpa dei i hovudsak trengde var å finne jobb. Det var tre informantar som hørde til i denne kategorien. Dei tre andre informantane verka ha bruk for arbeidsavklaring. Det vil seie behov for avklaring av arbeidsevna. I analysen vil eg sjå på om dette har betydning for utfallet av å delta i jobbloop.

4.0 SENTRALE FUNN

I dette kapitlet vil eg presentere det analyserte datamaterialet. I analyseprosessen kom det fram at dei sentrale funna handla om positive og negative erfaringar informantane hadde med å delta i jobblooptiltaket. Eg har delt kapitlet inn i seks delar: Kickoffdagen, mentor si rolle, arbeidsoppgåver, NAV si rolle, skifte av arbeidsplass og har det å delta i jobbloop vore til hjelp med tanke på vidare arbeid eller utdanning.

4.1 Kickoffdagen

Som eit ledd i rekrutteringa av arbeidsledig ungdom, har dei i Jobbloop tiltaket ein dag som dei kallar Kickoff, i forkant av oppstart av jobbloopen. På denne dagen inviterer det lokale NAV kontoret med 10 – 15 ungdommar. Der møter dei arbeidsgjevarane som informerer om dei ulike arbeidsplassane. Rettleiar frå NAV deltek, og det vert gjeve litt innføring i kva som er viktig ved eit jobbintervju. Til slutt vert det gjennomført eit gruppeintervju der tre og tre ungdommar vert intervjuet av arbeidsgjevarane. Ut frå desse intervjuet får tre av ungdommane tilbod om å vera med i jobbloopen (Lien et al., 2018).

Analysen viste at Kickoffdagen er viktig fordi det er ungdomane sitt fyrste møte med Jobbloopen. Her får dei informasjon om dei ulike bedriftene, kva arbeidskraft dei ynskjer å rekruttere og dei får møte og bli litt kjent med leiarane for desse bedriftene. Det er denne dagen ungdommane sin motivasjon til å starte i Jobbloopen skal vekkast. Når eg i intervjuguiden hadde med spørsmål om dette, var det og fordi eg på førehand hadde ein hypotese om at det å møte til ein slik dag, med mange personar og med jobbintervju, ville vere vanskeleg for mange av ungdomane.

Eg vil fyrst ta for meg ungdommane si oppleving av «Kickoffdagen» som ein konkurransesituasjon. Dernest vil eg presentere opplevingane informantane har av «Kickoffdagen» som ein læresituasjon, og til slutt opplevingane av dagen som ein litt uformell situasjon.

4.1.1 Kickoffdagen som konkurransesituasjon

Det var fem av informantane som deltok på Kickoffdagen. Fire av desse fortel at dei opplevde dagen som ein situasjon med element av konkurranse, der målet var å få ein av dei tre jobbane i jobbloopen. Det kjem fram i intervjuet at det var nettopp mogelegheita for å få jobb, og sleppe å gå arbeidsledig, som motiverte dei til å møte på denne Kickoffdagen.

Informant 1 opplevde «konkurransesituasjonen» slik:

«[...] Eh, det var så spesiell situasjon liksom. Me skulle gå inn tre og tre framfor arbeidsgjevarane, pluss ein frå NAV, og liksom forklare kvifor me var betre enn dei andre me var med liksom[...]»

Informant 2 fortel og om «konkurransesituasjonen»:

«Ja, det er mange som var på det intervjuet, så eg var litt sånn, eh, eg skal ikkje seie at eg var redd, men eg tenkte litt sånn «stiller eg like sterkt, eller sterkare enn nokon av dei som er her med min bakgrunn?» Så var jo ikkje noko sikkert, så eg måtte jo berre vise mi beste side[...]»

Dette at ein måtte vise seg frå si beste side, for å nå opp i konkurransen, var noko fleire av informantane påpeika.

Fleire av informantane fortel om lite informasjon i forkant av Kickoffdagen. Dei visste ikkje heilt kva dei gjekk til, eller kva kickoffdagen innebar.

Informant 1 opplevde det slik:

«[...] eh, me visste egentleg ganske lite mange av oss, om kva dette innebar anna enn at me skulle få vere i arbeidspraksis liksom, at det var mogelegheit for jobb på slutten av året. Eh, det var egentleg det me visste.»

Eg tolkar det informantane seier i høve mangel på informasjon, som at det ville vore lettare å førebu seg til intervjuet dersom ein på førehand visste meir om kva som ville møte ein på Kickoffdagen, og kva kompetanse arbeidsgjevarane var ute etter. Slik kunne betre informasjon kanskje ha bidrege til at situasjonen vart oppfatta mindre konkurranseprega.

Det informantane fortalde, viste at Kickoffdagen med jobbintervjuet der berre tre av 10-15 ungdommar ville få jobb, vart opplevd som ein konkurransesituasjon, der dei måtte prøve å gjere sitt beste i konkurranse mot dei andre. Dette førte til spenning og nervøsitethjå informantane.

4.1.2 Kickoffdagen som ein læresituasjon

Sjølv om fire av informantane opplevde Kickoffdagen som ein konkurransesituasjon fortel dei og at dei opplevde den som ein lærerik situasjon som gav dei erfaring med jobbintervju

Informant 6 opplevde til døme Kickoffdagen som informativ:

«[...]du hadde jo informasjon om jobbintervju og bedriftene. Det var veldig oversiktleg, veldig informativt, men det var ikkje lange talar, men kort og god informasjon der me kunne stille spørsmål, og det var greitt, det var i alle fall min erfaring.»

Informant 3 opplevde og dagen som lærerik, og beskriv dagen slik:

«Då møtte me alle leiarane og så vart me intervjuar der [...].eg var nervøs og spent, og når eg fekk vite at eg ikkje fekk jobb i loopen så tenkte eg at eg har no prøvd då, og det er no verdt det[...]Eg lærte ganske mykje på det intervjuet.»

Informant 3 trekker fram at han lærte mykje på intervjuet og at det gav nyttig erfaring i å delta i jobbintervju.

Desse utsegna frå informantane viser at dei fleste av dei opplevde at dei lærte noko av å delta på Kickoffdagen. Det var nyttig, spesielt med tanke på at dei fekk delta på eit gruppeintervju, og lærte noko om kva som var viktig og kva det vert lagt vekt på i eit slikt jobbintervju.

Analysen viser at fire av dei fem informantane som deltok på Kickoffdagen, opplevde at dei lærte noko av dagen og fekk nyttig erfaring. Det kan vere at dette funnet er påverka av at alle informantane eg intervjuar, fekk tilbod om å delta i jobbloopen. Dette kan gjere at dei i mindre grad hugsar dei negative erfaringane, og dermed har ei sterkare oppleving av kickoffdagen som ein lærerik situasjon.

4.1.3 Oppleving av «Kickoffdagen» som ein uformell situasjon

Sjølv om kickoffdagen var ein ny og ukjent situasjon, der det var mange til stade, viser funna at informantane, trass i at dei var litt nervøse, ikkje opplevde dette som skummelt. Fleire av dei trekker fram at den litt uformelle situasjonen, og uformelle tonen denne dagen, bidrog til det. Slik eg tolkar det, handlar dette om at dei opplevde at den uformelle tonen gjorde at forventningane om å prestere i intervjuar, vart reduserte. Fokus vart då flytta frå prestasjonane deira, til kven dei var som personar. Det at dei var litt nervøse i høve jobbintervjuet tenker eg er ein normal reaksjon, som dei fleste av oss opplever, i samband med eit jobbintervju.

Informant 1 uttrykkjer det slik:

«Altså eg, nei, eg har aldri vore på eit jobbintervju ein gong før. Og der skulle ein plutselig ta det i gruppe. Så var det sånn, okei, dette har me ikkje gjort før, men me får prøve. Det går som det går. Det kan i alle fall ikkje bli verre (latter)[... Jeg var så heldig at eg var med nokon der ingen hadde høge forventningar. For det var ingen av oss som hadde gjort det før, verken arbeidsgjevarar, eller me som var på intervjuet»

Informant 4 opplevde og at Kickoffdagen ikkje var så formell som han hadde forventa:

«Altså, eg syns jo at alt sånt er eigentleg veldig spennande og morosamt, å møte nye folk og den biten, så eg opplevde heile situasjonen som normal, men kanskje ikkje så formell som eg såg for meg då.»

Eg tolkar det informantane seier som at denne litt uformelle tonen på Kickoffdagen, bidrog til at dei senka skuldrane litt, og kanskje av den grunn i større grad klarar å sjå på dagen som ein læresituasjon, framfor ein konkurransesituasjon.

Informantane eg intervjuar har litt ulike opplevingar med å delta på Kickoff. I analysen vart det klart for meg at opplevingane deira i høve Kickoff i hovudsak kunne kategoriserast i tre kategoriar. På den eine sida vart Kickoffdagen opplevd som det eg har valt å kalle ein «konkurransesituasjon», der ein skulle prøve å få ein av dei tre jobbane i konkurranse mot dei andre ungdommane som var invitert til denne dagen. Dei fleste av informantane mine hadde aldri tidlegare vore med på eit jobbintervju. På den andre sida opplevde informantane Kickoffdagen som det eg har valt å kalle ein «læresituasjon» der fokus var at dei lærte noko om kva som var viktig ved eit jobbintervju, og fekk erfaring med å delta i eit slikt intervju. Informantane rapporterte og at dei lærte noko om dei ulike bedriftene denne dagen. Trass i at informantane opplevde dette som ein ny, uvant situasjon med preg av konkurranse, og noko manglande informasjon, fortel alle informantane om denne dagen som ei positiv oppleving. Det som kjem fram i intervjuar, og som bidrog til denne positive opplevinga, trur eg er ein tredje faktor. Denne tredje faktoren har eg valt å kalle «litt uformell situasjon». Informantane opplevde situasjonen som ein litt uformell situasjon som ser ut til å ha bidrege til å ha trygga ungdommane og ufarleggjort situasjonen.

Oppsummert synest det som informantane er positive til dagen med Kickoff og at gruppeintervjuet vart opplevd som lærerikt og ei god erfaring å ta med seg. Trass i at mange

av informantane var nervøse og spente verkar det som dagen, samla sett, var ei god oppleving for dei. Det at alle fem informantane som deltok på kickoffdagen hadde ei positiv erfaring med dagen og måten den var lagt opp på, tolkar eg som at både representanten frå NAV og arbeidsgjevarane klarte å møte ungdommane på ein respektfull måte, der dei vart lytta til og fekk høve til å fortelje om seg sjølv.

4.2 Mentor si rolle

I jobblooptiltaket er det slik at kvar arbeidsgjevar utnemner ein mentor. Denne har ansvar for oppfølging av den enkelte ungdom som er i jobbloop ved deira bedrift.

Felles for alle informantane var at dei gav uttrykk for at oppfølginga frå mentor var viktig for dei. Dei gav alle gode beskrivingar av kva mentorane hadde betydd for deira oppleving av å vere på den aktuelle arbeidsplassen. I hovudsak har informantane hatt gode erfaringar med mentor på arbeidsplassane. Desse erfaringane vil eg presentere av di informantane her fortel om kva som kjenneteiknar ein god mentor. I intervjuet kjem det og fram nokre døme på at kontakten med mentor har vore vanskeleg eller nærast fråverande. Desse erfaringane vil og bli presentert i denne delen, fordi det i analysen vert tydeleg at dette for nokre av informantane var vanskeleg å handtere, og at det fekk ulike konsekvensar for arbeidsevna deira.

4.2.1 Ein god mentor

Interessert og raus

Informant 6 opplevde å ha ein god mentor på sin fyrste arbeidsplass i jobbloopen.

«Ja, altså mentor på fyrste arbeidsplass han var glimrande[...] Ja, for han spurte liksom «korleis står det til i dag» og kva eg hadde drive med, og var interessert i kva eg gjorde, men slik var liksom alle eg jobba med på den arbeidsplassen. Dei lurte på korleis det gjekk med meg, og dei hadde ein rausheit for meg, og dei stoppar framleis å snakkar med meg når eg møter dei og liksom».

Her trekker informanten fram mentor si evne til å vise interesse, vere raus og sjå ungdommen som noko meir enn ein person på arbeidstrening. Eg tolkar det denne informanten fortel som

at nokre av informantane profeterer på at mentor, i tillegg til opplæring på arbeidsplassen, og har ei meir sosial eller støttande rolle.

Lytta og viser forståing

Informant 3 beskriv og den sosiale delen av rolla til mentor som viktig for han:

«Ja, for det var mange ting[, ...] (fortel om ein vanskeleg situasjon)[...]så var mentoren der for meg, for det var mange ting som skjedde den gongen. Då følte eg at eg hadde nokon eg kunne snakke med.»

Informanten påpeikar her at mentor må ha evne til å forstå og lytte, og kunne ta omsyn til det som vert fortalt, og den livssituasjonen dei er i.

Viktigheita av å bli møtt med støtte og forståing av mentor vert og understreka av informant 1

«.... der var liksom mentor på plass frå dag ein og var veldig støttande og tok ein prat fyrste dagen, der følte eg meg utruleg velkommen på jobb. ... Ja. Det som eigentleg er litt artig, er at dette var den tida eg hadde det tøffast, men på grunn av den måten eg vart møtt av mentoren, så klarte eg mykje meir å vere på jobb der likevel. Ehm, eg vart møtt veldig med forståing på at eg hadde det tungt, mentor fekk jo vite grunnane til at det var sånn, og eg vart veldig møtt på at viss eg trengde 5 minuttar no og då, så måtte eg berre ta det, viss det kunne gjere at eg kom meg gjennom dagen liksom. Han var veldig flink sånn på å møte meg på det at eg hadde det tungt. «Supert at du er her sjølv om du har det tungt» kunne han seie.»

Her trekker informant 1 fram viktigheita av støtte og forståing frå mentor, men han peikar og på kor viktig det er å kjenne seg velkommen på arbeidsplassen.

Denne informanten er open om at han har strevd med psykiske vanskar, og er tydeleg på at støtten frå mentor, og det å kjenne seg trygg nok på han til å stille alle spørsmål ein har, er viktig. Han understrekar og at det er viktig at mentor er tilstade og tilgjengeleg:

«Den var eigentleg veldig viktig, ehm. Sånn som for min del, som har hatt litt psykisk ballast i periodar, og ikkje vore ute i arbeidslivet før, anna enn lærlingtida mi, øh, så var den mentoren veldig viktig, der du kunne stille alle dei spørsmåla som var veldig normalt for dei andre som var der frå før av. Men på den arbeidsplassen der eg treivst best, så var mentoren der heile tida og han var i nærheita[...] Eg fekk beskjed om at « døra mi er alltid open

uansett kva det er [...]» Så eg visste at det var berre nett opp trappa og at der stod døra open. Han la den dørstokkmila veldig kort i forhold til på dei andre plassane».

Han utdjupar viktigheita av at mentor og har ei sosial rolle slik:

« Ja, du kan seie det sånn at mange av oss som var på gruppeintervjuet, veldig mange av oss, har lite arbeidserfaring. Mange har psykisk ballast med seg, og det å då bli møtt både på følelsar og alt dette her, det trur eg er veldig viktig for mange av oss».

I studien min fortel tre informantar om psykiske vanskar. Analysen viser her at det å ha psykiske vanskar kan vere ein årsak til at ein treng å bli møtt med ekstra støtte og forståing frå mentor.

Informant 3 har gjort seg ei erfaring med at konfliktar kan løysast og føra til noko positivt:

«Med mentoren på den siste arbeidsplassen gjekk det no bra, heilt til me kom i ein liten konflikt.[...] Me hadde ei lita konflikt ja, men eg snakka med han om det og me løyste det, og etter det gjekk det greitt, og eg fekk mykje skryt [...]».

Her tek informanten opp viktigheita av å ha eit miljø og ein kontakt med mentor som gjer at ein kan ta opp ting som er vanskeleg og få ei løysing på det. Dette vart ein positiv situasjon for informanten på den måten at han vart møtt på det problemet han tok opp, og lærte noko om konflikthandtering. Han trekker og fram ein anna faktor som er viktig, nemleg det å få tilbakemeldingar på arbeidet ein gjer, og ros når det er grunn til det.

Rettleiar i arbeidsoppgåvene

Informant 4 beskriv tydeleg opplæringsrolla til mentoren, og at dette var ei god oppleving for han.

«Ja, eg vart tildelt ein mentor som eg arbeidde relativt tett med, så det var fint. Det handla mest om opplæring i kva som er kva, og eh, pakking av produkt og innkommande varer og den biten då, så det var veldig mykje logistikk og lagerarbeid eigentleg. [...] mentoren min[...] han var mykje ut av kontoret sitt og var med meg fysisk og viste meg, så eg kunne nesten ikkje fått betre oppfølging då. [...]Han var stort sett tilgjengeleg heile tida, så same kva spørsmåla mine var, så var han mykje meir på veiledarbiten i den forstand at eg skulle prøve å finne ut av ting litt sjølv og, så det hjalp mykje på.»

Mentor som rettleiar som gjev rom for at ein får prøve seg ut litt sjølv er ein ting denne informanten sette pris på, i tillegg til det at mentor var tilstade og tilgjengeleg.

Denne informanten var tydeleg på at han var klar for å ut i ordinær jobb, og at han ikkje hadde spesielle vanskar som kravde tilrettelegging.

«Eg var jo i og for seg klar til å jobbe 100% med ein gong[...] dei andre kandidatane som var med meg inn då, dei var jo veldig kjappe med å snakke om sine utfordringar i kvardagen, då type utfordringar som eg ikkje har»

Informant 5 opplevde og at mentorrolla, i all hovudsak, var knytt til opplæring i arbeidsoppgåvene på den aktuelle arbeidsplassen.

«Eh, oppfølginga frå mentor var veldig viktig. Han lærte meg oppgåvene, og følgde det litt opp i starten. Han var der for å sjekke korleis det gjekk og halde oversikt, men ikkje såne andre ting».

Han nemner og at mentor har ei oppgåve med å sjekke korleis det går, og eg tolkar det informanten fortalde som dobbelt, på den måten at mentor både sjekka ut at informanten hadde det bra, og samtidig sikra at informanten hadde forstått og meistra oppgåvene han var tildelt.

Informant 2 gjev uttrykk for at alle mentorane gjorde ein bra jobb, og viser i tillegg at han sjølv og hadde eit ansvar for å få god kontakt med mentor. Han seier det slik:

«[...] du får eit nærare forhold til den som er mentor i dette her, og mentoren er ein viktig person medan du held på i loopen. [...] Du må forklara kven du er til den som er mentor, slik at vedkommande får eit godt bilete av deg, og kva du kan trenge hjelp med, og kva han kan late deg styre på med åleine.»

Vidare seier informant 2, om oppfølginga han fekk av mentorane, at:

«Eg var alltid på jobb samtidig som mentor, og det var jo i store bygg dette, så viss det var nødvendig å ta opp noko privat, så var det berre å gå inn på eit rom og snakke med vedkommande. Viss det var noko som var vanskeleg eller direkte kjedeleg så kunne eg seie frå, og det er viktig, for då kunne mentor vere behjelpeleg med at eg fekk komme meg vidare og prøve nye ting.»

Her trekker informanten fram viktigheita av at mentor er tilgjengeleg, men viser og til ein ny eigenskap ved mentor, som er viktig i loopen, nemleg at mentoren kan legge til rette for at ungdommane kan få prøve ut nye oppgåver på arbeidsplassen.

Når eg i analysen ser på det desse tre siste informantane fortel om mentorane, synest det som dei har vore godt nøgde med mentor som rettleiar i høve arbeidsoppgåvene, og at dei ikkje har hatt så stort behov for at mentor har hatt ei meir sosial og støttande rolle. Likevel påpeikar dei alle tre kor viktig det er at mentor er til stades og tilgjengeleg for dei.

Det som vart tydeleg under analysen, av intervjuet, er at mentor har ei tosidig rolle. Studien viser at mentor i tillegg til å kjenne arbeidsoppgåvene godt, må ha gode evner til å bygge relasjonar og skape tryggleik for dei ungdommane som deltek i Jobblooptiltaket. På den eine sida er mentor si rolle å lære informantane dei aktuelle arbeidsoppgåvene dei skal utføre på arbeidsplassen, altså ein opplærings eller praktisk bit. På den andre sida vert det av informantane trekt fram viktigheita av at mentorane har ei utvida rolle som ein person som bryr seg, som hjelper dei inn i arbeidsmiljøet på arbeidsplassen, og som er tilstade og open for spørsmål. Altså ein meir sosial eller mellommenneskeleg bit. I analysen kom det tydeleg fram at dei som rapporterte om psykiske vanskar, sosiale vanskar eller som tidlegare hadde prøvd ut fleire typar arbeidsretta tiltak, hadde større behov for at mentor, i tillegg til opplæringsbiten, og hadde ei støttande rolle. Dette betyr at det vil vere svært viktig at mentor kjenner til om ungdommen har spesielle vanskar før han startar i jobbloop, slik at mentor har høve til å gje den støtta og tilrettelegginga som denne ungdommen treng ut frå sine vanskar.

4.2.2 Ein «mindre god» mentor

I denne delen av analysen vil eg presentere det informantane seier om å ha ein mentor på arbeidsplassen, som ikkje fungerer så godt, eller som er fråverande.

Informant 1 opplevde, på den eine arbeidsplassen han var, at mentor ikkje var på plass:

«Det gjekk nokon månadar før mentor var på plass i den fyrste bedrifta. Så eg hadde ikkje nokon skikkeleg kontaktperson på den fyrste arbeidsplassen.»

Informant 1 opplevde vidare å få ein del negative kommentarar på denne arbeidsplassen som det var vanskeleg for han å handtere:

« Ja, det kunne vere så enkelt som at eg ikkje jobba fort nok, at eg såg trøyt ut, litt sårne og når du då ikkje hadde nokon du liksom kunne ta det opp med, at sånn har eg det no, korleis løyser me dette så vart det.[...] så fyrste vekene på jobb gjekk bra, og så begynte det å bli, ikkje direkte småklinsj, men eg merka sjølv at psyken byrja å gå nedover, ehh... sånn at når dei fyrste kommentarane byrja å komma, så gjekk det ganske ned, til slutt så enda det med at eg ikkje dukka opp på jobben. Eg gav ikkje beskjed. Dei merka ikkje at eg ikkje var der ein gang, men så kom mentoren på plass nokre veker før eg var ferdig der, og då vart det litt betre».

Her fortel informanten om negative kommentarar eller tilbakemeldingar frå arbeidskollegaer som grensar til mobbing. Det at informanten ikkje hadde ein mentor som var til stade, gjorde og at han ikkje hadde nokon kanal å ta dette opp i, eller få diskutert det med nokon. Denne informanten opplever ein situasjon som er uhandterleg for han, og som fekk konsekvensar i form av stort fråvære. Her gjev informanten uttrykk for eit stort behov for støtte frå mentor. At informanten opplevde betring i situasjonen etter at mentor kom på plass, viser kor viktig rolla til mentor er.

Informant 2 opplevde og ein mentor som i liten grad gav støtte:

«Ja, han eine var liksom litt meir, eh ,...sånn meir «etter deg» med det personlege, eh, ...så det var litt sånn, ja eg ville bli fort ferdig.»

Denne informanten heldt ut å vere på arbeidsplassen med ein mentor som ikkje fungerte så godt, og som informanten til og med opplevde var ute etter han. Eg tolkar det han seier til at han ikkje treivst så godt med arbeidstreninga på denne arbeidsplassen, og at han ønska å bli fort ferdig der.

Informant 3 hadde og nokre mindre positive opplevingar med mentor.

«På den eine arbeidsplassen hadde eg ikkje så mykje kontakt med mentoren min, det var det som eigentleg var litt negativt. For mentoren skulle jo vere der slik at du hadde nokon å snakke med og spørje, men på denne arbeidsplassen var det ikkje den rette personen som var valt til å vere mentor. Det tok på psyken, eg trivdes rett og slett ikkje der.[...] Det var mykje baksnakking om folk som hadde vore der i loop før, og då byrja det å balle på seg. Det var veldig negativt, eg var ganske mykje sjukmeld.»

Informanten fortel her om ein vanskeleg relasjon til mentor på den eine arbeidsplassen. Denne relasjonen var prega av baktaling og lite støtte, noko informanten opplevde som psykisk belastande. Dette førte til at han ikkje klarte å vere på arbeidsplassen, og vart sjukmeld.

Informant 6 kjende seg heller ikkje skikkeleg ivareteken på siste arbeidsstaden han var på i loop.

«Nei, der var det mykje stress og mentoren hadde ikkje så mykje tid til å prate. Eg hadde eit uhell, og måtte berre setje meg, [...] og så fekk eg beskjed om å byrje å jobbe att. Ja, men, hallo, ... han tenkte ikkje noko over om eg kunne vere skada eller noko. [...] Det var ikkje eit negativt miljø heller, men eg måtte etter kvart kutte ned på dagar. Det gjorde at eg ikkje fekk påskjøning slik som dei andre, fordi eg jobba så lite [...] det er ikkje så oppmuntrande å få høyre sanne ting på jobben, og ikkje bli rekna heilt med liksom.»

Her rapporterer informanten om manglande forståing og manglande tilrettelegging. I tillegg fortel han om ei vond oppleving av å ikkje bli rekna med på lik linje med dei andre på arbeidsplassen. Dette førte til at han måtte redusere stillinga si. Det han fortel viser i tillegg viktigheita av å bli rekna med på lik linje med dei andre, og vere ein del av miljøet på arbeidsplassen.

Oppsummert sett handlar det informantane fortel i høve mentor si rolle, om at dei har eit ynskje om, og behov for, å bli sett og møtt som menneske, og ikkje berre som ein person på arbeidstrening. Det handlar om å ha betydning og om å bli verdsett. Dette verka vere avgjerande for opplevinga av den aktuelle arbeidsplassen, og ikkje minst for trivselen deira på arbeidsplassen. Mangel på oppfølging frå mentor førte for nokon av informantane til fråvære og sjukmelding, medan andre verka å tole det betre på den måten at dei haldt ut sjølv om dei ynskte å bli fort ferdige på denne arbeidsplassen. Dette betyr at nokon av ungdommane er meir sårbare når ting vert vanskeleg. Dei klarar ikkje så lett å ta ting opp for å få til endring, eller å heve seg over ting, og tenke at dei skal halde ut dei månadane dei skal vere der i arbeidstrening.

4.3 Arbeidsoppgåvene

I denne delen av analysen vil eg sjå på korleis informantane opplevde arbeidsoppgåvene dei vart tildelt på dei ulike arbeidsplassane når dei deltok i Jobbloopen. Informantane fortel i intervjuet både om positive og negative opplevingar i høve arbeidsoppgåvene dei fekk tildelt. Eg vil fyrst presentere dei positive opplevingane informantane fortel om.

Vidare vil eg presentere dei negative opplevingane av arbeidsoppgåvene som kom fram i intervjuet og betydninga av dette.

4.3.1 Meistring

Alle informantane framheva i intervjuet at det var viktig for dei å oppleve at dei meistra arbeidsoppgåvene og at dei takla det å vere i arbeidslivet. Det å oppleve at ein fekk til ting, få bevis både for seg sjølv og for andre at ein kan, og duger til noko, gav informantane auka sjølvkjensle, og tru på at dei og kan lukkast med andre oppgåver. Det å få ansvar, få jobbe sjølvstendig og med varierte oppgåver, bidrog truleg til opplevinga av å meistre.

Informant 1 fortel mykje om dette:

«[...]der var dei veldig flinke til å rose, og når du fekk til nye arbeidsoppgåver, og du meistra dei periodane på dagen der du måtte ha litt tempo eller struktur liksom. Eh, me hadde jo eit tidspunkt på dagen der posten kom, og henta alt som var pakka. Så var det sånn, «dette må sendast i dag, dette må me bli ferdige med før posten kjem. Det andre må berre vente liksom». På den arbeidsplassen så fekk eg ansvaret for sendinga, pakking og sending, medan dei stod og produserte. Du fekk liksom din eigen stasjon [...].Du følte at du utgjorde ein forskjell når du var der, du fekk dine arbeidsoppgåver, og viss du ikkje var der og gjorde dei, så hoga det seg opp for dei andre på ein måte».

Informant 1 fortel om meistringa på ein måte som gjer at eg forstår at denne opplevinga av meistring av arbeidsoppgåvene har gjeve han meir tru på seg sjølv. Det å kjenne at han fungerte i arbeidslivet, fekk eit ansvar han takla og det å bli talt med og ha betydning på arbeidsplassen var viktig:

«[...]når du kjem der og ikkje har noko erfaringar frå arbeidslivet, og du får nye arbeidsoppgåver og du kjenner at du byrjar å meistre ting du trudde at du ikkje kom til å få til

og sånn, så tenker du etterpå at «dette trudde eg at eg ikkje skulle få til, eg fekk det til då klarar eg det sikkert på neste arbeidsplass og» liksom.[...] Eg tenker at når ein kjem rett frå skulebenken, slik eg gjorde, så er det veldig godt å kjenne at du, eh... du fungerte i arbeidslivet, du fekk til ting.»

Det er tydeleg i det informantene fortel at opplevinga på arbeidsplassen har bidrege til å styrka sjølvkjensla hans.

Informant 2 fortel at han i hovudsak har fått jobba med det han er interessert i, og at han har fått brukt seg sjølv og på den måten fått betre sjølvkjensle.

«[...] eg har fått brukt eh... kva eg kallar det, sånn du veit, for eksempel nøyaktigheit, eigenskapar, heiter det, at ein får brukt og prøvt ut eigenskapane sine, og det har eg jo fått skryt for. Også meistringsfølelsen har jo komme opp og fram, så det har eg fått med»

Informant 3 fortel om at jobben i den eine bedrifta gav han utfordringar både i høve kropp og sinn, men at han likte det fordi det var variert:

«Der treivst eg. Det var sånn fysisk tung løfting, eller tungt arbeid sånn fysisk, og ja, det likte eg, men eg stod med dataen og, og då måtte eg bruke hjernen.»

Her trekker informantane fram det å få bruke eigenskapane og styrkane sine som noko som er viktig for dei.

Informant 4 sette pris på å få jobbe litt for seg sjølv og i tillegg få den tilliten at han fekk opplæring i kundebehandling:

«[...]altså eg hadde ikkje nokon forventningar overfor arbeidsoppgåvene eller noko sånt eigentleg, så eg var jo open for alt, så når eg då fekk eller vart plassert på [...] og fekk drive med mykje fysisk og drive litt med meg sjølv, og kunne ha musikk, så syns eg det var veldig behageleg. Eh, så vart eg introdusert til å drive i butikken, bak kassa og hjelpe kundar og den biten, og eg syns det var veldig fint.[...]»

Informant 5 seier han stort sett har fått jobba med det han har hatt lyst til når han har vore i loopen. Han påpeikar og at det at ein får tillit i form av ansvar var viktig.

«[...]eg fekk lov til å gjere det eg hadde lyst til eg. Ikkje alltid det eg hadde lyst til, men mesteparten av tida [...] så var det mykje meir variasjon for der vart ein flytta mellom mange ulike typar arbeidsoppgåver. [...] Det var jo bra det, så ein slapp å ha det same heile tida. Eg

kunne overta heile pakkeavdelinga på den siste arbeidsplassen, på mitt skift. Så det var sånt som mentor tenkte eg kunne takle då».

Informant 6 opplevde fyrste arbeidsplassen som god og variert:

«På fyrste arbeidsplassen fekk eg det veldig godt tilrettelagt, og eg passa veldig fint inn der, for der var det at dei fann ut at dei hadde med ein veldig kreativ person å gjere, [...]då kunne eg lage dette og køyre mitt eige løp, for dei fann ut at eg klarte godt å styre meg sjølv. Og der var det mykje variabelt arbeid, så då kunne du gjere ein ting, og rett etterpå så var det ein heilt anna ting, så det var ein veldig fin stad der eg passa veldig godt inn [...].»

Eg oppfattar det informantane fortel om her som at det å få tillit på den måten, at han fekk styre seg sjølv, og kjensla av å få det til, og det at han følte at han passa inn på arbeidsplassen, gav han oppleving av å meistre og vere til nytte. Han kjende seg inkludert og følte at arbeidet han gjorde vart verdsett.

Dei positive opplevingane informantane fortel om handlar i stor grad om at dei opplevde å meistre oppgåvene. Denne positive opplevinga av meistring, og kor viktig den var, er noko alle informantane fortel om. Oppsummert vert det tydeleg i forteljingane til informantane at det å kjenne at ein meistra arbeidsoppgåvene, at ein var til nytte og vart vist tillit og ansvar, gav informantane betre sjølvkjensle og tru på at han kunne få ting til også i framtida. Eg tolkar det som kjem fram slik at det å ha betydning utover ein sjølv var viktig. Det å oppleve at ein er inkludert, at arbeidet ein gjer har verdi og vert sett pris på, fører til god trivsel og arbeidsglede.

4.3.2 Arbeidsoppgåver med lite meining eller mangel på meistring av oppgåvene

Dei fleste av informantane opplevde at dei fekk tildelt kjedelege oppgåver som gav lite meining på ein eller fleire arbeidsplassar, at arbeidet var lite variert, at det var fysisk tungt arbeid eller at det var for stressande. Ein informant opplevde at løna ikkje samsvarer med kor mykje han jobba. Eg tolkar det informantane har fortalt i intervjuet, som at det handlar om manglande tilrettelegging og medverknad på arbeidsplassen. I noko grad handla det og om manglande verdsettjing av arbeidet dei gjorde.

Informant 2 opplevde arbeidsoppgåvene på sin tredje arbeidsplass som lite meiningsfulle:

«[...]der var nokon ting greitt, og nokon ting var og, litt sånn, nei [...] det var vareplassering og det var greitt, men det var liksom ikkje nokon meining i det for min del. Det er jo viktig, men eg fekk ikkje utnytta potensialet mitt for å seie det sånn.»

Informant 3 opplevde at arbeidsoppgåvene på to av arbeidsplassane var kjedelege og lite varierte:

«På arbeidsplass 1 var det på ein måte ein sovejobb. Du blei trøytt, du sat der og talde og binda dei, og putta dei opp i ein pose, og alt det der, det var ein skikkeleg sovejobb.»

Her oppfattar eg at begge informantane ynskjer meir variasjon, at dei ynskjer å prøve fleire delar av arbeidsoppgåvene på arbeidsplassen, og slik fått meir utfordring og brukt meir av seg sjølv. Eg tolkar det dei seier som at meir variasjon og det å få teste ut nye arbeidsoppgåver ville gjort jobben meir meningsfull og interessant for dei.

Informant 5 opplevde at begge arbeidsplassane han var på hadde arbeidsoppgåver som var fysisk tungt å halde på med:

«Arbeidsplassane var jo litt harde då. Den fyrste var hardt for beina, og så var det veldig mykje fysisk tungt arbeid der.»

Informant 4 opplevde det som negativt og litt demotiverande at lønna var låg:

«Arbeidet, Eh,... det var heilt greitt, til eg visste kor mykje eg tente, i forhold til kor mykje eg jobba. Det var litt demotiverande [...] det var ganske lite å hente inn, men elles gjekk det jo bra.»

Informant 4 trekker her fram lønn som ein motivasjonsfaktor, i tillegg tolkar eg det han seier som at han kjenner på ei manglande verdsetjing av det arbeidet som vart utført når løna var så låg.

Informant 6 fortel om for vanskelege oppgåver og manglande meistring

«Arbeidsplass 2 viste seg å vere meir teoretisk og travelt og styr, [...]eg vart jo sett til ei oppgåve som stressa meg veldig, og eg vart heilt utsliten av det. Det var for mykje stress for meg på denne arbeidsplassen så der var eg fyrst fullt, så reduserte eg litt på arbeidstida, og til slutt var eg berre halve dagar, for eg klarte å brenne meg heilt ut der.»

Opplevingane informant 6 her fortel om tyder på lite tilrettelegging og manglande forståing av informanten sine vanskar. Dette førte til ei negativ oppleving av ikkje å meistre arbeidsoppgåvene. Han vart utsliten og klarte ikkje å halda fram på arbeidsplassen.

Dei negative opplevingane av arbeidsoppgåvene handla om fleire ting, men når eg ser på desse opplevingane samla, forstår eg det slik at det i stor grad handlar om mangel på tilrettelegging på arbeidsplassane. Som me har sett i denne delen av analysen opplevde nesten alle informantane at dei på ein eller fleire av arbeidsplassane fekk lite tilrettelegging av arbeidsoppgåvene. Konsekvensane av denne manglande tilrettelegginga verka i hovudsak å vere at informantane opplevde oppgåvene som lite meningsfylte. For den eine informanten førte oppleving av stress og manglande meistring til at han måtte redusere stillinga si. Ut frå det informantane fortel her, verka det som det på nokre av arbeidsplassane var lite rom for tilrettelegging, og at informantane i liten grad hadde høve til å påverke arbeidsoppgåvene sine. Det handlar i noko grad og om at informantane ikkje kjende seg verdsett på arbeidsplassen. Det synest vere ein samanheng mellom oppleving av «mindre god mentor» og oppleving av arbeidsoppgåvene som kjedelege, stressande eller for tunge. Kanskje kan det i noko grad handle om manglande kommunikasjon og at arbeidsgjevarane ikkje fekk tilstrekkeleg informasjon om vanskanne til ungdomen. Det kan og vere ei tolking at informantane hadde fått for lite informasjon om kva type arbeidsoppgåver det var mogeleg å få på dei ulike arbeidsplassane før dei starta i jobbloopen. Kanskje kan det og handle om at informantane hadde for høge forventningar til det å delta i arbeidslivet.

4.4 Oppfølginga frå NAV

I denne delen av analysen vil eg sjå på kva oppfølging informantane fekk frå NAV i den tida dei var i jobbloop. Nokon informantar fortalde om faste møter med arbeidsgjevar og NAV, medan det for andre var meir tilfeldig. Når eg har valt å trekke denne oppfølginga fram som eige punkt i analysen, er det fordi Jobbloop er eit arbeidsmarknadstiltak som er tenkt for ungdom som har vore utanfor arbeidslivet eller skulegang over tid, og som såleis kan ha trong for særskilt oppfølging. Det er difor viktig å få fram om informantane følte at dei fekk den oppfølginga frå NAV som dei trengde.

Informant 1 opplevde at han vart følgd godt opp av rettleiaren sin i NAV:

«Eg syns NAV var veldig flinke. Både på det å fange meg opp før jobbloopen, og så trur eg at eg snakka med sakshandsamaren min ein gong i månaden. [...]Og etterkvart når det byrja å bli litt mykje fråvære på den fyrste arbeidsplassen så ringde han meg og spurte «Kva skjer? Korleis går det eigentleg?». Så me fekk ordna delvis opp i det.»

Informant 6 opplevde og at det var viktig med oppfølginga frå sakshandsamaren han hadde på NAV:

«Sakshandsamaren ringde og spurte korleis det gjekk av og til, og så var det slik at eg berre kunne sende melding til han i frå tid til anna. Og det var det eg gjorde når eg følte at eg byrja å slite på arbeidsplass nr 2, og då tok det ikkje lang tid før ho tok kontakt igjen, og så snakka me litt, og så byrja me å trappe ned litt då. For den fyrste sakshandsamaren eg hadde på NAV, ho var heilt ræva, men ho eg har no [...]er veldig ærleg og positiv. [...]Ho sakshandsamaren her er lett å seie ja til. Med ho andre ville eg kanskje ikkje vore så positiv til å bli med i loopen.»

Det eg forstår ut frå det informant 1 og 6 fortel er at sakshandsamaren på NAV si oppfølging vert viktig når det er noko som vert vanskeleg, slik som for desse informantane som fekk fråvære eller måtte redusere arbeidstid fordi dei ikkje klarte å vere på den aktuelle arbeidsplassen. Sakshandsamaren vart då viktig for å ha kontakt med arbeidsgjevar, for å ta tak i og prøve å ordne ting til det betre. Informant 6 understrekar og at den gode kontakten med sakshandsamaren på NAV var avgjerande for motivasjonen til å bli med i jobbloopiltaket.

Informant 2 hadde oppfølging frå NAV i form av at sakshandsamaren var innom jobben og spurte korleis det gjekk, men han opplevde ikkje at denne oppfølginga frå NAV var så viktig:

«Eh...kanskje ikkje den via NAV, eg såg ikkje på den som nødvendig, for når eg var på arbeidsplassen, såg eg det slik at det var dei eg skulle forhalda meg til og ikkje nokon NAV-folk, [...]for min del var det viktigare at dei mentorane passa på.»

Denne utsegna om at mentor si rolle er viktigare enn NAV si rolle, er noko fleire av informantane fortel om, men analysen viser at dette berre gjeld når det er ein mentor som fungerer godt.

Informant 5 opplevde at han fekk mindre oppfølging frå NAV enn det han var førespegla:

«Det var nokon møter, men det var ikkje mange. Nei, det er jo sånn at det skal vere møte kvar sjette veke, men, ja, det var ikkje alltid det blei så ofte. Det var nok det at dei ikkje hadde tid,

for dei har ikkje akkurat så mykje oversikt over kva som går føre seg utan at dei møter opp [...]viss ein set opp at det skal vere møte kvar sjette veke, så burde ein jo følgje det.»

Informanten ser her ut til å ha opplevd at rettleiaren hjå NAV har trekt seg tilbake, tenkt at informanten er ivareteken og ikkje treng noko særleg oppfølging i regi av NAV, når han er i Jobbloopen.

Tre av informantane i studien hadde behov for ekstra bistand frå NAV i form av hjelp til reduksjon i stilling, hjelp til å gå tilbake til fyrste loopbedrift for å fullføre dei siste månadane der, og hjelp til å ha kontakt med arbeidsgjevar for å få til betring på arbeidsplassen. To av desse ungdommane høyrer til i kategorien som trengte arbeidsavklaring, medan ein av dei høyrde til kategorien som trengte arbeidsformidling.

Analysen viser at det er ein skilnad i korleis NAV fylgjer opp ungdommane som er i Jobblooptiltaket. Nokre av ungdommane har faste møter med arbeidsgjevar, mentor og rettleiaren hjå NAV. Andre har sporadisk kontakt på telefon, og vert bedne om å ta kontakt sjølv om det er noko. Det analysen viser er at NAV si oppfølging i høve den enkelte ungdommen ser ut til å ha lite å bety dersom ein har god oppfølging frå mentor og denne oppfølginga fungerer godt. Dersom det derimot ikkje gjer det, verkar det som rettleiaren på NAV har ei viktig rolle. Eg finn ingenting i studien som tyder på at dei ungdommane som trengde arbeidsavklaring hadde større trong for oppfølging frå NAV enn dei som trengde arbeidsformidling. Felles for desse tre informantane er at dei har fortalt at dei strevar med psykiske og psykososiale vanskar. Samanhengen synest difor vere meir knytt til om informanten har psykiske vanskar og om ein hadde god eller mindre god oppfølging frå mentor på arbeidsplassen. Dette betyr at det er særskilt viktig at rettleiaren i NAV held kontakt med ungdomane medan dei er i Jobbloopen, slik at dei raskt kan fange opp eventuelle vanskar, og slik kan hjelpe ungdommen vidare. Det kan i noko grad sjå ut som NAV trekker seg tilbake når ungdomane har fått tilbod om arbeidstrening i Jobbloopen. Dette fører til at ungdomane i stor grad er prisgjevne den mentoren dei er tildelt på arbeidsplassen. Analysen viser at dette kan få uheldige konsekvensar for nokon av ungdomane, og at det er særskilt viktig for desse informantane at rettleiaren hjå NAV har regelmessig kontakt med ungdommen som er i loop.

4.5 Å skifte arbeidsplass

I jobbloopen arbeidar ungdommane i tre ulike bedrifter, fire månadar hjå kvar. Dette inneber at dei må skifte arbeidsplass etter fire månadar. I forkant av skifte av arbeidsplass har ungdommane ein dag der dei besøker den ungdommen som allereie er i jobb der, og får då informasjon om arbeidsplassen og arbeidsoppgåvene, samt å få møte mentor. Eg hadde ein hypotese om at det å skifte arbeidsplass ville vere vanskeleg for mange av ungdomane, då fire månadar er relativt kort tid, og at ein då så vidt rekk å komme inn i arbeidsoppgåvene og bli kjent på arbeidsplassen, før ein må skifte.

Alle informantane fortalde om denne «bli kjent dagen» som ei god oppleving.

Informant 3 seier det slik:

«Eigentleg så var det ikkje arbeidsgjevar me besøkte, det var dei andre som var med i loopen. Og dei sa litt om korleis det var å jobbe der, og viste litt kva oppgåver dei hadde. Så me besøkte kvarandre. Eg fekk ein heil dag som den andre lærte meg dit eg skulle, og eg hadde ein dag som eg lærte opp den som skulle ta over for meg. Det fungerte fint, det gjorde det.»

Denne dagen verka å gjere skifte av arbeidsplass litt tryggare for ungdomane. Dei visste då litt om kva som ville møte dei på den nye arbeidsplassen.

I høve det å skifte arbeidsstad opplevde informantane det litt ulikt. Nokon gleda seg til å byte, medan andre opplevde det litt strevsamt å skulle byrje på ein ny arbeidsplass.

Informant 1 såg fram til fyrste skifte av arbeidsplass:

«[...]altså fyrste byttet, det såg eg veldig fram til med tanke på at eg ikkje treivst så godt på den fyrste arbeidsplassen, så då tenkte eg, okei, eg skal snart dit, der vert det sikkert betre.»

Informant 5 var og positiv til skifte:

«Det var ikkje noko gale med det [...]kanskje var det lett fordi eg visste kva bedrift det var.»

Her trekker informantane fram to forhold som gjorde at dei var positive til det å byte arbeidsplass. Det eine handla om mistrivnad på den staden ein var og dermed håp om at den neste arbeidsstaden skulle vere betre. Den andre peikar på at det å kjenne til den arbeidsstaden ein skulle skifte til, gjorde det tryggare å skulle byte.

Informant 2 opplevde det å skulle skifte arbeidsplass som litt vanskeleg:

«Det var litt seigt for ein har jo opparbeidd ein vane, og så er det å starte på nytt at med noko heilt anna ... det er jo litt, ikkje skummelt, men litt vanskeleg».

Informant 6 opplevde det som litt trist å skulle skifte arbeidsplass då han treivst godt der han var:

«[..]eg syns det var litt trist, for eg treivst jo veldig bra på den fyrste arbeidsplassen.»

Her påpeikar informantane at det å skulle starte med nye oppgåver og nye rutinar, gjorde at det å skulle skifte arbeidsstad var litt vanskeleg. Og på same måte som det å mistrivast på ein arbeidsstad gjorde det positivt å skulle skifte arbeidsstad, verka det motsett når ein hadde trivest godt der ein hadde vore, og litt trist å skulle skifte.

Studien viser at ungdommane har ulikt syn og ulik oppleving av det å skulle skifte arbeidsstad i løpet av tida i Jobbloop. Det dei er samde om er at dagen dei hadde til å bli kjent i forkant av skifte av arbeidsstad, var til hjelp, og vart opplevd som positiv for alle.

4.6 Var det å delta i Jobbloop til hjelp for ungdommane med tanke på vidare arbeid eller utdanning

Dette var ein av hovudspørsmåla i problemstillinga mi. Opplevde ungdommane at dei etter fullført Jobbloop hadde kome lenger og stilte sterkare i høve det å få arbeid eller ta vidare utdanning? Alle ungdommane i studien var tydelege på at det å delta i Jobbloop hadde vore til hjelp. fire av informantane hadde fått jobb etter Jobbloop, og var tydelege på at deltakinga i loopen hadde bidrege til dette. Ein informant hadde fått arbeidsavklaring der det vart konkludert med at han er arbeidsufør, og for ein informant førte deltakinga i Jobbloopen til at han skulle avklarast vidare.

Informant 4 er tydeleg på at deltakinga i Jobbloopen var årsaka til at han fekk jobb i den eine loopbedrifta.

«Eg trur ikkje at eg hadde fått jobb her om eg ikkje hadde vore innom loopen, for å seie det slik. Eh,. ..på grunn av at det er mykje lettare å komme seg inn i ei bedrift når du kjenner dei

som jobbar her, og arbeidsgjevar, og du veit kva arbeidsoppgåvene er, og då er jo det ein klar inngang til vidare arbeid då.»

Informant 3 opplevde at Jobbloopen var viktig for å få arbeid. I tillegg er han motivert for å ta meir kurs for å stille sterkare i dei jobbane han ynskjer seg mest:

«Ja, eg fekk meg jo arbeid [...]Det er takka vere loopen at eg har fått desse jobbane. Det er takka vere loopen at eg har fått komme meg ut i arbeidsmiljøet meir, og fått fylt opp CVen [...] Eh,... det er mange kurs eg kunne tenkt meg å teke som ville vore nyttig».

Informant 1 opplevde at deltakinga i Jobbloopen, i tillegg til å kvalifisere han til den jobben han har no, og var til hjelp på andre måtar:

«[...]når eg såg på kor lite som skulle til for at eg ikkje orka, ville eller gidda på jobb i byrjinga, kontra dei siste månadane, fordi eg visste at det fekk følgjer dersom eg ikkje kom. Så det der med å få inn rutine med å stå opp og komme deg ut av dørene, den har gjort at eg så å seie ikkje har fråvær på jobb no».

Denne informanten har og planar om å ta eit nytt fagbrev:

«[...]så no vurderer eg å gå skule for å bli [...]»

Informant 5 har ikkje opplevd at Jobbloopen har vore til særleg hjelp i høve arbeid eller utdanning, men er likevel positiv til tiltaket av di han tenker at det har gjeve han arbeidserfaring som han kan ta med på CV en:

«Eh... den har ikkje vore veldig hjelpsam, men den har jo gjeve noko eg kan skrive på CVen då, for hol i CVen er jo noko som arbeidsgjevarane ikkje likar».

Eg har i denne analysen delt informantane mine inn i to kategoriar, tre informantar er i kategorien eg har valt å kalle «behov for arbeidsformidling» og tre er i kategorien eg har valt å kalle «behov for arbeidsavklaring». Analysen viser at fire av seks informantar har fått tilbod om ordinær jobb etter å ha avslutta jobbloop. tre av desse fire var i kategorien «behov for arbeidsformidling», medan ein av dei var i kategorien «behov for arbeidsavklaring».

5.0 DRØFTING AV FUNN

I denne delen av oppgåva skal eg drøfte funna eg har gjort opp mot aktuell teori på området og mine eigne refleksjonar og erfaringar. Problemstillinga i oppgåva er «Korleis opplever ungdom det å delta i jobbloop? Bidreg det å delta i jobbloop til endring av ungdom sin situasjon i høve arbeid/utdanning?» Eg deler denne delen av oppgåva i to, der eg først drøftar ungdom sin oppleving av å delta i jobbloop, og deretter vil eg drøfte om deltakinga i jobbloop har ført til endring av situasjonen deira i høve arbeid/utdanning.

5.1 Opplevinga av å delta i Jobbloop

5.1.1 Oppleving av kickoffdagen

I teoridelen viser eg korleis motivasjon er viktig for å få til endring. Wormnes skil mellom indre og ytre motivasjon (Wormnes, 2005).

. Når ungdommane er motivert til å møte på kickoffdagen, handlar det om ein ytre motivasjon. Dei har eit mål om å få jobb. I tillegg er det sannsynleg at dei føler eit viss press frå NAV systemet til å delta. Den ytre motivasjonen til å få jobb er viktig for å møte opp på kickoffdagen, men den måten dei vert møtt på der er viktig for den vidare motivasjonen til å delta på jobbloop.

På den eine sida gav informantane uttrykk for at dei opplevde kickoffdagen som ein konkurransesituasjon. På den andre side opplevde dei dagen som ein læresituasjon. Alle informantane var samde om at kickoffdagen hadde vore ei positiv og lærerik oppleving, dette trass i at dei var nervøse og spente. I Fafo-rapport 2018:46, finn dei at ein i jobblooptiltaket har gjeve god informasjon om føremålet med tiltaket (Lien et al., 2018). Dette samsvarer ikkje heilt med det ungdomane gjev uttrykk for, då det er fleire ungdomar som rapporterer om lite informasjon i forkant av kickoffdagen. Dei visste ikkje heilt kva dei gjekk til eller kva kickoffdagen innebar. Furuberg og Myklebø understrekar viktigheita av at brukarane får god rettleiing og informasjon før dei startar i eit arbeidsmarknadstiltak (Furuberg & Myklebø, 2012). Truleg ville betre informasjon i forkant av kickoffdagen ha bidrege til at ungdomane hadde kunne førebu seg betre til intervju, og kanskje opplevd situasjonen som mindre konkurranseprega. Det å møte til jobbintervju vert for mange opplevd som ein sårbar

situasjon, der ein må evne å hevde seg sjølv på ein sunn måte. På kickoffdagen er det berre tre av ti til femten ungdomar som vil få tilbod om jobb. Det vil seia at sannsynet for å få jobb er mykje mindre enn sannsynet for ikkje å få jobb. Slik er konkurranseelementet ganske stort. Når ungdommane trass i konkurranseelementet opplever dette som ein positiv situasjon, kjem det fram i analysen at dette skuldast måten dei vart møtt på av den tilsette frå NAV og arbeidsgjevarane. Det kan synast som at ein på kickoffdagen har lukkast med å skape ein trygg atmosfære, der dei har vist genuin interesse for ungdommane, vist dei empatisk haldning, og gjeve god informasjon. Denne måten å møte ungdommane på viser at arbeidsgjevarane og dei tilsette frå NAV har ein god relasjonskompetanse jamfør kriteria til Røkenes og Hansen (Røkenes & Hanssen, 2012). Det ungdommane fortel om korleis dei blir møtt, og som dei opplevde gjorde situasjonen mindre konkurranseprega, var at heile samlinga forgjekk i ein uformell tone. Dette var med på å redusere konkurranseelementet og spenninga. Ungdomane synes å ha opplevd å ha blitt møtt med respekt, og alle blei behandla likt. Dei opplevde at arbeidsgjevarane var interessert i kven dei var som personar, «*me skulle ikkje komme i findress....me skulle ikkje komme der med ein diger papirbunke*». Dei opplevde at dei vart sosialt verdsett jamfør Honneth sin tredje pilar i annerkjenningsteorien. Sosial verdsetting handlar om at dei prestasjonar, kunnskapar og eigenskapar ein har vert etterspurd og verdsett i det sosiale fellesskapet (Honneth, 2008). Ved at ein opplever sosial verdsetting meiner Honneth, at individet utviklar ein tiltru til at dei kan frambringe prestasjonar eller inneha ferdigheiter som er verdifulle for samfunnet. Arbeidsgjevarane klarer på kickoffdagen å få ungdommane til å tru at dei har ressursar og kan klare jobben i bedrifta deira. Det at ungdommane blir møtt på ein slik måte, kan ha bidrege til at ungdommane har våga å gje uttrykk for kven dei er. Det kan synast som at alle informantane som deltok på kickoffdagen opplevde den som positiv og lærerik, altså ein situasjon som gav ein høg emosjonell energi, som kan ha bidrege til auka sjølvkjensle jamfør Askheim (Askheim, 2012).

Ingen av informantane i denne studien har fortalt om at dei har opplevd å bli krenka på kickoffdagen. Dette at alle informantane opplever kickoffdagen som positiv er truleg farga av at dei alle fekk tilbod om å delta i jobbloopen. Dersom ein skulle fått eit valid resultat i høve oppleving av kickoffdagen, måtte ein for det første ha intervjuet ei langt større gruppe, for det andre måtte ein også ha intervjuet dei deltakarane på kickoffdagen som ikkje fekk tilbod om å delta på jobbloopen. Dette er ein svakheit ved studien.

5.1.2 Oppleving av mentor sin rolle

Som det går fram av analysedelen, gav alle informantane uttrykk for at oppfølginga frå mentor var viktig for dei. Analysen viser at mentor har ein avgjerande rolle for korleis ungdommen opplevde det å vere på arbeidsplassen. Spjelkavik og Frøyland hevdar at inkluderingskompetanse forutset sosialfagleg, helsefagleg og pedagogisk kunnskap om brukarane sitt støttebehov og relevant rettleiingsmetodikk (Spjelkavik & Frøyland, 2014). Dette er truleg viktig, men analysen min viser at det viktigaste for ungdomane er måten dei vert møtt på. Som Manger og Wormnes understrekar, er det i myndiggjering viktig å bygge opp ein allianse, der hjelpar og brukar samarbeider om å definere måla og metodane for vidare utvikling. I dette arbeidet er personforhold den kritiske faktoren understrekar dei (Manger & Wormnes, 2015). Ungdommane sine erfaringar med mentor underbygger dette synet. Når informantane fortel om gode opplevingar med mentor, brukar dei ord som «interessert, raus, lyttande, viser forståing, rettleier i arbeidsoppgåvene, er til stades og tilgjengeleg». Alle desse orda er beskrivande på dei eigenskapar ein person som innehar god relasjonskompetanse må ha. Den måten desse mentorane samhandlar med ungdommane på, bidrog til å skape tryggleik, tillit, openheit, respekt og anerkjenning. Ein slik måte å samhandle på fremjar sjølvstende og medverknad (Røkenes & Hanssen, 2012). Ein annan bit ungdommane fortalde om, som var viktig for trivselen deira var å vere ein del av fellesskapet på arbeidsplassen, å høyre til og vere der på lik linje med dei andre som jobba der. Her har mentor ei viktig rolle i høve til å inkludere ungdomane som er i jobbloop i arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Dette er sjølv sagt ikkje eit ansvar mentor kan ta åleine, men eit ansvar for heile arbeidsplassen. Honneth understrekar betydninga av dette når han seier at alle menneske har behov for å bli verdsett for sine bidrag og ytingar i dei sosiale fellesskapa dei lever liva sine i (Honneth, 2008). I analysen trekker og informantane fram at mentor har ein viktig rolle som rettleiar i arbeidsoppgåvene. Dette er kanskje den delen av mentorrolla som er tydelegast definert. Mentor må evne å finne gode og relevante arbeidsoppgåver som er tilpassa den enkelte ungdommen. Det å få grundig opplæring i arbeidsoppgåvene, er ei føresetnad for å kunne lukkast med oppgåvene. Slik er denne opplæringa ein vesentleg faktor for at ungdommen skal kunne lære, utvikle seg og oppleve meistring.

Eg meiner at desse ungdommane sine erfaringar med mentor, saman med den beskrivne teorien om myndiggjering, betyr at arbeidsgjevar må gjere ei grundig vurdering av kven bedrifta skal nytte som mentor. Personen som vert utpeikt som mentor må i tillegg til å vere god i jobben sin, ha evne til å bygge ein god og trygg relasjon til ungdommen. Vidare meiner

eg at NAV som set i gang tiltaket, har eit ansvar for å gje opplæring til mentorane spesielt med tanke på relasjonskompetanse og korleis ein kan skape meistring og myndiggjering. Dette er ekstra viktig fordi desse mentorane i utgangspunktet ikkje har ein utdanningsbakgrunn å lene seg på. Når det er sagt er likevel det viktigaste at mentoren er personleg eigna, og har interesse av å ta på seg oppgåva som mentor.

Me har no sett på ungdommane sine positive opplevingar av kontakten med mentor. Derimot viser studien også tydeleg korleis det er å møte ein mentor, som ikkje har denne evna til å bygge relasjon. Fleire av informantane har fortalt om at dei har vorte møtt med manglande anerkjening. Slike erfaringar av å ikkje bli anerkjent, kaller Honneth for krenkingar og fører til at individet skammer seg over seg sjølv. Dette kan øydelegge individet sin sjølvkjensle (Honneth, 2008). Dette synet på krenkingar som sjukdomsskapande vert støtta av fleire forskarar blant anna Kirkengen og Næss (Kirkengen & Næss, 2021). Fleire av informantane fortel om misstrivsel, psykisk belastning, og fråvære på grunn av slike krenkingar. Honneth meiner at opplevingar av krenking kan motivere individet til å gå i kamp for å oppnå anerkjening. I studien er det ingen av ungdommane som tek til motmæle mot uretten. Det førte heller til at dei vart sjukemeldt frå arbeidsplassen, eller lei seg igjennom resten av loop-perioden i den bedrifta. Dette at ungdomane ikkje tek til motmæle eller startar ein kamp for anerkjening trur eg handlar om at dei ikkje i tilstrekkeleg grad har tru på seg sjølv og sine rettar. Mange av dei kjenner på motløyse. Dette er også mi erfaring frå mange års arbeid i vaksenpsykiatrien. Slik eg vurderer det, krev det å kjempe for anerkjening at ein har ei sterk sjølvkjensle og eit støttande nettverk som kjenner situasjonen godt. For mange av ungdommane i jobbloop tiltaket er ikkje dette tilfelle. Mange av dei har opplevd å mislukkast, ikkje strekke til og har ofte samansette vanskar. Desse ungdommane treng å oppleve tilhøyring og tryggleik, og dei treng å bli myndiggjort. Dette vert også påpeika av Manger og Wormnes, dei hevder at mange brukarar er så prega av tilkortkomming, hemningar og skuffelsar, at dei ikkje har evne til å sjå eigen kompetanse og ressursar. Mange registrer ikkje eller hugsar ikkje egne meistringserfaringar og må få hjelp til å bli medviten desse (Manger & Wormnes, 2015). I eit tiltak som jobbloop har ein ein unik sjanse til å arbeide med myndiggjering. I dette arbeidet må alle element som gjev auka sjølvkjensle hjå den me arbeider med, vere til stade. Ungdommane må få forsterka meistringserfaringane sine. Når me får gjentekne erfaringar med å lukkast med det me gjer, vil individet stadig bli styrka, og me byrjar å glede oss til å møte nye og utfordrande oppgåver. Slik kan me oppnå personleg vekst og utvikle oss.

Jobbloop er eit arbeidsmarknadstiltak for sårbar ungdom i regi av NAV. Det er eit tiltak for dei som allereie har belastningar av ulikt slag som gjer at dei er utanfor arbeidsliv og utdanning. Det kan synast som fleire av informantane har opplevd å bli påført fleire belastningar ved å delta i Jobbloopen. Dette gjer at ein kan reise spørsmål ved om tiltaket i stor nok grad sikrar ungdommane sine behov. Også her er det nærliggande å tenke at NAV må gjere ei grundig kartlegging av ungdomane, som skal ut i jobbloop, sine vanskar. Vanskane som kjem fram, må så drøftast med ungdommen sjølv og med mentor i høve kva tilrettelegging og støtte ungdommen treng undervegs i arbeidstreninga. Slik kan ein sikre at ungdommen får den hjelpa han treng.

Studien viser at nokon informantar taklar vanskar i kontakten med mentor betre enn andre. Truleg handlar dette om at dei har opplevd å få det Honnetth kallar anerkjenning i form av kjærleik, som gjer at dei har utvikla ei god sjølvkjensle (Honneth, 2008).

5.1.3 Oppleving av arbeidsoppgåvene

Informantane i studien hadde både positive og negative erfaringar med arbeidsoppgåvene dei vart tildelt på dei ulike arbeidsplassane i jobbloopen. Alle informantane hadde ei oppleving av at dei klarte å meistre nokon arbeidsoppgåver. Det å oppleve å få til ting, og vise for seg sjølv og andre at dei dugde til noko, og erfare at dei takla det å vere i arbeidslivet, var viktig. Det gav auka sjølvkjensle og tru på at dei også kunne lukkast med andre oppgåver. Informantane snakkar her om ei kjensle av meistring, som har bidrege til at dei har utvikla seg. Det at dei fekk ansvar, fekk jobbe sjølvstendig og fekk varierte oppgåver, førte til at opplevinga av meistring vart forsterka. Sjølvkjensla vart styrka av at ungdommane opplevde å få tillit frå arbeidsgjevar, noko me veit er viktig for å få til ei endring. Manger og Wormnes meiner at det å bli møtt med openheit, respekt og tillit, aukar opplevinga av å vera myndiggjort, og at me gjennom det kan oppnå personleg vekst og utvikle oss (Manger & Wormnes, 2015). Denne opplevinga av meistring og myndiggjering førte og truleg til at ungdomane i loopen, fekk ein indre motivasjon til å prøve ut nye oppgåver. Ein arbeidstakar vert indre motivert når han føler at han har valt oppgåva sjølv, og at han arbeider med noko han meistrar. Indre motivasjon er når ein person blir motivert av sjølv aktiviteten, fordi han eller ho blir fasinert av problemet eller fagområdet, og at aktiviteten vekker nysgjerrigheit eller glede (Wormnes, 2005). Informantane fortel og om at ros og oppmuntring frå mentor, og at denne bryr seg om vedkommande er viktig for motivasjonen. Dette er i tråd med Wormnes, som understrekar at

når ein person er uerfaren i ein arbeidssituasjon, vil truleg ikkje den indre motivasjonen vere nok til å oppnå suksess. Ytre motivasjon er spesielt viktig for nybyrjarar (Wormnes, 2005). Eit godt eksempel på dette er informant 1 som seier noko om viktigheita av å ha betydning på arbeidsplassen, få ros og oppleving av å meistre. «...der var dei veldig flinke til å rose, og når du fekk til nye arbeidsoppgåver, og du meistra dei periodane på dagen der du måtte ha litt tempo, eller struktur liksom.Du følte at du utgjorde ein forskjell når du var der...» Positive erfaringar med arbeidsoppgåver og oppleving av meistring har gjeve auka sjølvkjensle.

Ungdomane eg intervjuar fortel om negative erfaringar med arbeidsoppgåvene, noko arbeid var monotont og kjedeleg. Noko arbeid var fysisk tungt og stressande og gav lite mening. Nokon opplevde at dei ikkje fekk prøve ut nye oppgåver og at løna var for låg. Det kan vere mange årsaker til at informantane hadde desse negative opplevingane. Ein forklaring kan vere at arbeidsplassane hadde lite rom for tilrettelegging. Dette kan handla om sjølve arbeidsplassen, ved at dei ikkje hadde evne eller vilje til slik tilrettelegging. Ei like sannsynleg forklaring er det at ungdommane sine vanskar ikkje var godt nok kartlagt og tilstrekkeleg informert om på arbeidsplassen. Furuberg og Myklebø understrekar at nytteverdien av eit arbeidsmarknadstiltak er avhengig av at behovet til brukaren er godt avklara og at det er gjeve god rettleiing og informasjon på førehand (Furuberg & Myklebø, 2012). Eg meiner at denne informasjonen og rettleiinga må gjevast i første omgang til ungdommen. Så må ein saman med ungdommen, finne ut kva av denne informasjonen det er naudsynt at arbeidsgivar og mentor kjenner til. Som vist i del to under beskriving av jobbloop er dette eit tema som skal drøftast i oppstartsmøte. I møte vert målet med arbeidstreninga avtala. Det same vert kva støtte og oppfølging ungdommen treng. Med tanke på studiane til Furuberg og Myklebø, er avklaringane i dette møtet svært viktig, og det er NAV som må koordinere og følge opp dette.

Manglande mogelegheit for informantane til å påverke arbeidsdagen og arbeidsoppgåvene sine, kan vere ei anna forklaring på at ungdomane opplevde lite mening. Frå empowerment tilnærminga veit me at det å ha innflytelse på eigen livssituasjon er myndiggjerande og viktig for eigen læring. Ei siste forklaring på dei negative erfaringane knytt til arbeidsoppgåvene, kan vere at ungdomane har fått for lite og mangelfull informasjon om arbeidsoppgåvene på dei ulike arbeidsplassane, og vilkåra for å delta i jobbloopen. Noko som gjer at dei kan ha hatt urealistiske forventningar om det å delta i arbeidslivet.

5.1.4 Oppleving av oppfølging frå NAV

Analysen viste at det er skilnad på korleis NAV følger opp ungdomane. Nokon NAV kontor tilbyr faste møter, med ungdomen, arbeidsgjevar og mentor. Andre NAV kontor tilbyr sporadisk kontakt over telefon, og det er ungdomane sjølve som må ta kontakt om det er noko. Analysen viser at NAV sin oppfølging har lite å bety for ungdomane, så lenge dei har ei godt fungerande oppfølging frå mentor. Derimot er ungdomane si tilbakemelding at sakshandsamaren på NAV er svært viktig for dei dersom kontakten med mentor ikkje fungerer så godt. Dette betyr at det er særst viktig at NAV held kontakt med ungdomane som er i jobbloopen, slik at dei raskt kan fange opp eventuelle vanskar og hjelpe ungdomane vidare. Når ein ser på beskrivinga av jobbloopen i del 2, ser ein at det er tenkt at NAV har eit spesielt ansvar for å følgje opp og støtte både ungdomen og arbeidsgjevaren i heile loopperioden. Analysen viser likevel at nokre NAV kontor trekker seg tilbake når ungdomane har fått tilbod om arbeidstrening i jobbloopen. Ei slik tilbaketrekking fører til at ungdomane i stor grad vert prisgjevne den mentoren dei har fått tildelt på arbeidsplassen. Informantane eg har intervjuet opplevde kontakten med NAV som viktig, spesielt når dei opplever vanskar på arbeidsplassen. Manger og Wormnes påpeikar at mange ikkje våger å spørje om hjelp, fordi dei er redde for å bli oppfatta som dumme (Manger & Wormnes, 2015). Dette betyr at det er viktig at ungdomane har ein trygg og god relasjon til sakshandsamaren sin på NAV, då dette vil redusere terskelen for å ta kontakt. Sakshandsamaren på NAV må på same måte som mentor, ha god relasjonskompetanse. Han må altså vere i stand til å skape kontakt, og etablere ein relasjon til ungdomen, der ungdomen kjenner seg trygg. Denne kontakten må han og klare å vedlikehalde over tid. Røkenes og Hansen har vist at kommunikasjon mellom lege og pasient er avgjerande for effektiv behandling av alvorleg depresjon (Røkenes & Hanssen, 2012). Eg trur at det å ha ein sakshandsamar med god relasjonskompetanse, og som møter ungdomen med medkjensle, empati og som viser tillit til ungdomen, er like avgjerande for at ungdomen skal få den hjelpa han treng for å bli motivert til og få ei endring i situasjonen sin i høve arbeid/utdanning.

Vidare har sakshandsamar i NAV ansvar for at ungdomane vert skikkeleg kartlagt, slik at eventuelle behov for særskild oppfølging er avklara, og at dette vert formidla både til ungdomen og til arbeidsgjevar. Inni denne kartlegginga vil det og vere viktig å ha stort fokus på ungdomen sin kompetanse, interesser og ressursar. NAV må syte for rettleiing dersom det er trong for det. Dette er og ei oppgåve som krev at sakshandsamaren har tett samarbeid og god kontakt med ungdomen.

Sakshandsamaren i NAV har altså ei viktig rolle i jobblooptiltaket. De er difor urovekkande når ein av informantane fortel at han opplevde den tidlegare sakshandsamaren som «ræva». Den som har bede om hjelp, slik desse ungdomane har, har allereie starta ein prosess for å få til ei endring, og har tillit til at dei kan få den hjelpa dei treng på NAV kontoret. Det er då viktig at dei kjenner seg møtt og anerkjent hjå den profesjonelle. Mange brukarar opplever at hjelpeapparatet ikkje høyrer på dei. Dette er i tråd med Manger og Wormnes som seier at brukarane sine eigne erfaringar om samanhengar og kva dei trur kan hjelpe, vert ofte oversett og overhøyr. Dette kan opplevast som respektlaus og som eit maktovergrep. Brukaren vert fråteken kjensla av myndiggjering, og kan miste sjølvtilit, sjølvrespekt, og sjølvstende (Manger & Wormnes, 2015). Denne kritikken av hjelpeapparatet generelt og i høve den aktuelle sakshandsamaren i NAV spesielt, kan synast urimeleg, då ein berre har ungdomen sin versjon og oppleving av situasjonen. Honneth er likevel tydeleg på at det er individet si oppleving som bestemmer om handlinga er ei krenking eller ikkje (Honneth, 2008).

5.1.5 Oppleving av å skifte arbeidsplass

I løpet av jobblooptiltaket må ungdomane skifte arbeidsstad to gonger. Eit slikt skifte av arbeidsstad er ein sårbar fase, og er noko ungdomane hadde både positive og negative erfaringar med. Nokon opplevde skiftet som vanskeleg av di dei treivst godt der dei var, andre opplevde skiftet som positivt fordi dei mistreivst på den arbeidsplassen dei var. På den eine sida tenker eg at eit skifte av arbeidsstad etter fire månader er utfordrande på den måten at ein nettopp har komme inn i arbeidsoppgåvene og vorte kjent med arbeidskollegane, og so må ein starta heilt på nytt på neste arbeidsstad. På den andre sida er det positivt at det i løpet av det året dei er i loopen får høve til å prøve seg ut i svært ulike arbeidsoppgåver i ulike næringar. Dei har og høve til å lage seg eit nettverk, få vist kompetansen og eigenskapane sine og slik bli tryggare på kva dei ynskjer å arbeide med eller utdanne seg med i framtida. Denne utprøvinga skjer under trygge rammer, der det er rom for å feile, og er såleis ein unik moglegheit både til å lære praktisk arbeid, teori og sosiale ferdigheiter. Skifte av arbeidsstad kan såleis bidra til sjølvutvikling, på den måten at den gjev nye utfordringar og nye sjansar til å meistre. Skal dette lukkast må dei nye oppgåvene vere tilpassa det noverande kompetansenivået, og vanskegraden må vere på eit nivå som forsterkar opplevinga av at ein kan klare å utføre oppgåva. Betydninga av dette kjem tydeleg fram hjå Manger og Wormnes som seier at, di meir du meistrar og lukkast, di meir torer du å satse på ukjente oppgåver og ny læring. Det vert mindre truande å oppdage at du tek feil (Manger & Wormnes, 2015).

At skifte av arbeidsplass er ein sårbar situasjon, er noko dei har teke omsyn til ved utarbeiding av jobblooptiltaket. I forkant av byte av arbeidsplass, besøkte ungdomane kvarandre for å få informasjon om arbeidsplassen, arbeidsoppgåvene og for å møte mentor. Målet er og at ungdomane skal oppleve større tryggleik ved skifte av arbeidsstad. Denne dagen i forkant av rulleringa hadde informantane berre positive opplevingar av. Dei opplevde denne dagen, då dei skulle ta i mot den ungdomen som skulle overta for dei i denne loopbedrifta, at dei fekk tillit og ansvar. Dei skulle vera bedrifta sitt ansikt utad. Det var ei ny rolle, der dei var den som hadde kunnskapen og kunne lære opp den andre. Dei var ikkje lenger den nye uerfarne. Med å bli vist denne tilliten følgde det og med eit ansvar for ungdomen til å gjere sitt beste for at den nye ungdomen skulle få så god informasjon og opplæring som mogleg, slik at den ungdomen fekk ein best mogleg start i den nye bedrifta. Her erfarte ungdomane at deira prestasjonar og eigenskapar blir etterspurd og verdsett som verdifulle bidrag i eit fellesskap. Ungdomane fekk erfaring med anerkjenning som sosial verdsetting (Honneth, 2008). Dette rolleskiftet gav dei moglegheit til å påverke, strukturere og finne løysingar for innhaldet i denne dagen. Slik er det ein god moglegheit til å prøve ut nye sider ved seg sjølv, og dermed ein moglegheit for sjølvutvikling. Her blir ungdomen gitt makt til å påverke situasjonen sin, og slik verkar den myndiggjerande. Dette er i tråd med Manger og Wormnes, som meiner at myndiggjering aukar gjennom alle prosessar som gjev makt til personane, gjennom auka merksemd på ressursar, kunnskap, utdanning, politisk påverknad og individuell sjølvmedvit (Manger & Wormnes, 2015). Når ein kom på besøk til den bedrifta ein skulle skifte til, møtte ein ein ungdom som var i same situasjon som ein sjølv. Dette gjorde det kanskje lettare å stille dei «dumme» spørsmåla, som kanskje ville vore vanskelegare å stille til dømes til mentor.

5.2 Bidreg det å delta i Jobbloop til endring av ungdom sin situasjon i høve arbeid/utdanning?

Alle dei seks informantane i studien fortel at dei opplevde at det å delta i jobbloop førte til endring i situasjonen deira i høve arbeid/utdanning. Fire av dei seks informantane var i ordinært arbeid på intervjutidspunktet. Ein informant hadde fått avklara arbeidsevna si, og hadde fått uførestønad. Den siste informanten skulle halda fram med arbeidsavklaring. Deltaking i jobbloop synest ut frå dette å gje gode resultat på den måten at ein stor andel av ungdomane kjem i jobb. Dette samsvarar bra med dei funna som er gjort i Fafo-rapport

2018:46, der åtte ulike prosjekt er undersøkt. Jobbloop vert der peika ut som ein av tre arbeidsmarknadstiltak som har gode resultat å vise til (Lien et al., 2018). I min studie har 4 av 6 informantar fått tilbod om jobb. Ser ein dette opp mot Frøyland og Spjelkavik sitt anslag om at mindre enn halvparten av dei som deltek i eit supported employment-tiltak får jobb, er dette gode resultat. Ut frå dette ser det ut som at både ungdomane, arbeidsgjevarane og NAV, er godt nøgde med jobbloop som arbeidsmarknadstiltak.

Ein av dei tinga som synest å vera viktig både for ungdomane og for arbeidsgjevarane er den tette oppfølginga frå sakshandsamaren i NAV. Slik eg vurderer det handlar dette om at oppfølginga frå NAV gjev tryggleik for begge partar. Faste møter med NAV og det at dei har eit namn dei kan kontakte dersom det skulle oppstå vanskar bidreg til denne tryggleiken. Utifrå det ungdomane fortel i intervjuet, ser det ut til at NAV rettleiarane i all hovudsak følgjer opp retningslinjene i jobbloopmodellen slik som beskrive i del 1.3.2 Stega i jobbloop modellen. Ein anna ting eg vil trekke fram er at arbeidsgjevarane i loopen verkar å ha fokus på at ungdomane skal få god opplæring og rettleiing, og at dei skal oppleve meistring, læring og utvikling. Det er sannsynleg at denne positive haldninga til tiltaket frå arbeidsgjevarane er medverkande til at ungdomane har kjent seg møtt og ivaretekne på dei fleste arbeidsplassane. Som vist i teoridelen er denne haldninga frå arbeidsgjevarane i tråd med teorien kring meistring og myndiggjering slik det kjem fram både hjå Askheim og hjå Manger og Wormnes (Askheim, 2012; Manger & Wormnes, 2015). Eg trur og at denne haldninga frå arbeidsgjevarane har bidrege til at ungdomane stort sett har vorte møtt med anerkjenning slik det er beskrive i Honneth sin anerkjenningsteori (Honneth, 2008). Konklusjonen om at ungdomane i hovudsak har vorte møtt med anerkjenning bygger eg på at dei rapporterer om auka sjølvkjensle, at dei har fått trua på at dei kan klare å vere i jobb, og at dei har opplevd det som fint å vere i eit sosialt fellesskap på arbeidsplassen. Dette har motivert dei til å halde fram i arbeid, og ein vil ta vidare utdanning. Det at dei har fått jobb betyr at dei har gjort ein god jobb og at dei har lukkast.

Den eine ungdomen har etter deltakinga i jobbloop fått uførestønad. Dette kan sjåast som manglande måloppnåing for eit arbeidsmarknadstiltak. Eg tenker derimot at det å få avklara arbeidsevna si er viktig i eit slikt tiltak. Dersom ein konkluderer med at ein av deltakarene av ulike årsaker ikkje har arbeidsevne, er dette svært viktig å finne ut av. Vedkommande har fått prøvd seg ut og fått dokumentasjon på at han har vanskar som er av ein slik art at dei gjev rett til uførestønad. Gjennom uførestønad er denne informantens sikra økonomisk tryggleik og situasjonen hans vert meir forutsigbar.

Også for den av informantane som skal avklarast vidare har jobbloopen ført til ei endring på den måten at han har fått prøvd seg ut i ulike typar arbeid og slik lettare kan vite kva han vil arbeide med framover. I tillegg har han fått ein arbeidspraksis, som han kan ta med på CVen, og det vil gjere at han vert meir attraktiv på arbeidsmarknaden.

Informantane i denne oppgåva rapporterer om auka sjølvkjensle, betra døgnrytme, og glede av sosialt fellesskap på arbeidsplassen. Dette samsvarer med det Lien et al. finn i sin studie at både navrettleiarane og arbeidsgjevarane rapporterer om ungdommar som blomstrar opp under arbeidstreninga (Lien et al., 2018). Ut frå dette kan det synast som dei fleste av ungdomane, gjennom å delta i jobblopp, har oppnådd dei positive effektane ein veit av det å vere i arbeid fører med seg både med omsyn til økonomi, helse og marginalisering (Hyggen, 2015).

Som det går fram av analysedelen kan det synast som tre av dei fire informantane mine som har fått ordiner jobb etter avslutta jobblopp, er i kategorien «behov for arbeidsformidling», medan ein er i kategorien «behov for arbeidsavklaring». Det kan utifrå dette synast som at arbeidsmarknadstiltaket jobblopp er til størst hjelp for den gruppa som er i behov for arbeidsformidling, og i mindre grad klarar å hjelpe dei som treng arbeidsavklaring ut i arbeid. Dette er i tråd med Spjelkavik og Frøyland som meiner at det i delar av supported employment har vakse fram eit einseitig formidlingsfokus. Målet med supported employment er ikkje formidling av arbeidssøkarar med lite bistandsbehov, men å målrette innsatsen for at dei med dei største utfordringane skal kunne delta i arbeidslivet (Spjelkavik & Frøyland, 2014). På den andre sida er det naturleg at det i gruppa for personar som treng arbeidsavklaring, vil vere fleire som vert avklara som arbeidsuføre. Det at eit arbeidsmarknadstiltak for ungdom med nedsett funksjonsevne, har ein arbeidsavklarande funksjon er viktig. Dette for å unngå at dei personane det gjeld, må prøve ut mange tiltak over lang tid, før ein får ei avklaring av arbeidsevne. Det kan vere at dei informantane som var i behov av arbeidsformidling kunne hatt like god hjelp av eit mindre tiltak frå NAV. Dette vert og påpeika av ein NAV rettleiar i Lien et al. sin rapport. I denne rapporten kjem det og fram at arbeidsgjevarane ønskjer at NAV i større grad inviterer ungdomar med større vanskar eller funksjonsnedsettingar enn det som er tilfelle i dag (Lien et al., 2018). Eg meiner at studien min viser at Jobblopp er eit godt arbeidsmarknadstiltak for dei som har nedsett funksjonsevne og treng arbeidsavklaring. Dette bygger eg på at tiltaket varer over tid, nemleg eit år, Dette gjev ungdomane høve til å finne seg til rette på arbeidsplassen og komme inn i dei ulike arbeidsoppgåvene. Tidsfaktoren er kanskje ekstra viktig for ungdom med nedsett

funksjonsevne, fordi nokon av dei vil trenge ekstra tid for å bli trygge. Vidare meiner eg at studien viser at organiseringa av Jobbloop der mentor har en viktig rolle er ei god løysing for ungdomar som har trong for ekstra støtte og oppfølging i arbeidstreninga. Samtidig viser studien at ei forutsetjing for dette er at mentor har evne til å bygge ein god og trygg relasjon til ungdomen. Til sist meiner eg at det at ungdomane får prøvd seg ut i tre ulike verksemdar er positivt på den måten at dei fleste vil oppleve meistring på ein av plassane. Det gjev dei og moglegheit til å finne ut kva type arbeid dei trivest best med. Ungdomane påpeikar i intervjuet at desse overgangane kan vere litt vanskelege og at det difor er svært viktig at ungdomane får vitja den nye verksemda før dei skiftar arbeidsplass.

Når eg i oppgåva mi har valt å dele informantane i to grupper dei som er i «behov av arbeidsformidling» og dei som er i «behov av arbeidsavklaring» er det viktig å understreke at dette er ei deling som eg har gjort på grunnlag av informasjon som har kome fram i intervjuet. Tre informantar har uoppfordra fortalt om funksjonsnedsetjingar som gjer at eg har plassert dei i gruppa for «behov for arbeidsavklaring». Ein informant er tydeleg på at han var klar til arbeidsformidling, og ikkje hadde redusert funksjonsevne. Det at dei andre informantane ikkje har fortalt om funksjonsnedsetjingar betyr nødvendigvis ikkje at dei ikkje har det.

6.0 AVSLUTNING

6.1 Svakheiter ved studien og vidare forskning

Mi undersøking er forholdsvis liten og vil ikkje kunne generaliserast til ei allmenn oppfatning og oppleving av å delta i jobbloop. Studien er likevel viktig informasjon for korleis mine informantar opplevde jobbloopen og kva nytteverdi deltakinga i jobbloop har hatt for dei. Når det gjeld den delen av intervjuet som gjeld oppleving av kickoffdagen, er det ein svakheit ved studien at eg berre har intervjuet informantar som fekk tilbod om å delta i jobbloopen. Det er sannsynleg at dei informantane som har fått tilbod om jobbloop, har eit meir positivt syn på Kickoffdagen, enn dei som ikkje har fått tilbod om å delta i loopen. Vidare er det ein svakheit ved studien at eg ikkje har spurt informantane om kva mål som vart utarbeida for dei under jobbloop og om desse måla vart nådd. Då eg i denne studien ikkje har spurt etter helseopplysningar er det vanskeleg å seie noko sikkert om i kva grad jobbloop er eit godt tiltak for dei som har nedsett funksjonsevne. Dette er tre forhold som det ville vore interessant å få belyst gjennom vidare forskning. Som det går fram ovanfor hadde fire av seks informantar fått tilbod om jobb på intervjutidspunktet. Spjelkavik og Frøyland peikar på at ein med supported employment kan lukkast med å få ein del personar med nedsett funksjonsevne i arbeid, men at mange av dei ramlar fort ut av arbeidslivet att (Spjelkavik & Frøyland, 2014). Eg har i min studie ikkje sett på varigheit av sysselsetjinga for informantane, dette vil det og vere viktig å sjå på i framtidig forskning.

6.2 Konklusjon

Hovudfokuset i denne studien var å undersøke korleis ungdom opplever det å delta i Jobbloop, og om det å delta i Jobbloop fører til endring av ungdommane sin situasjon i høve arbeid/utdanning. Eg har prøvd å løfte fram og få innsikt i korleis ungdomane opplever det å delta i Jobbloop. Det kom fram at informantane opplever det å delta i Jobbloop som positivt, og at det for fire av dei har ført til at dei har kome inn på arbeidsmarknaden. Det er ei forutsetjing for å lukkast at ungdomane som skal delta i Jobbloop er godt kartlagt med omsyn til kva funksjonsnedsetjingar dei har, og kva støtte og tilpassing den enkelte av dei vil trenga medan dei er i tiltaket. Dette må og fylgjast opp undervegs og kunne gjerast tilpassingar dersom det kjem fram behov for det. I sosialt arbeid ser ein på brukaren, i dette tilfellet ungdomane, i interaksjon med andre. Det er ikkje mogeleg å hjelpe dei til ei god

utvikling dersom dei ikkje vert møtt med ei heilskapleg forståing, der ein ser heile ungdommen og ikkje berre vanskane deira. Desse funna må få implikasjonar for praksis på den måten at relasjonskompetanse må tillegast større vekt ved val av verksemdar og val av mentor. Dette krev og at NAV gjev tilbod om slik opplæring til mentorane og leiarane i verksemdene som deltek i Jobblooptiltaket. Ut frå funna i studien min synest det som Jobbloop er eit vellukka arbeidsmarknadstiltak, som ungdomane vil anbefale for andre ungdomar med funksjonsnedsetjing, som treng hjelp til å komme ut i arbeidslivet. Forutsetjinga er likevel at NAV rettleiar, og i særleg grad mentor, evnar å skape ein god og trygg relasjon til ungdomen.

Referanseliste:

- Arbeid*. (u.å.). ssb.no. Henta 30. april 2021 frå <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/faktaside/arbeid>
- Askheim, O. P. (2012). *Empowerment i helse- og sosialfaglig arbeid: Floskel, styringsverktøy, eller frigjøringsstrategi?* Gyldendal akademisk.
- Askheim, O. P., Starrin, B. & Heyerdahl, C. H. (2007). *Empowerment: I teori og praksis*. Gyldendal akademisk.
- Bokmålsordboka | Nynorskordboka*. (u.å.). Henta 13. oktober 2021 frå https://ordbok.uib.no/perl/ordbok.cgi?OPP=meistring&ant_bokmaal=5&ant_nynorsk=5&ny_norsk=+&ordbok=nynorsk
- Bragstad, T. (2018). Vekst i uføretrygding blant unge. *Arbeid og velferd*, (2), 69–87.
- Bukve, O. (2016). *Forstå, forklare, forandre: Om design av samfunnsvitenskaplege forskingsprosjekt*. Universitetsforl.
- Creswell, J. W. (2018). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dahl, E., Bergsli, H. & van der Wel, K. (2014). *Sosial ulikhet i helse: En norsk kunnskapsoversikt*. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/20.500.12199/738>
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6. utg.). Gyldendal akademisk.
- De Nasjonale forskningsetiske komiteer. (2016). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi* (4. utg.). De nasjonale forskningsetiske komiteene.
- Edgell, S. (2006). *The sociology of work: Continuity and change in paid and unpaid work*. Sage.
- Fjørtoft, K. (2009). Nancy Frasers kritikk av Axel Honneths anerkjennelsesteori. *Agora*, 27(4), 61–77. <https://doi.org/10.18261/ISSN1500-1571-2009-04-05>
- Frøyland, K. (2012). *Inkludering av ungdom i skole eller arbeid: Tiltak, metoder, samarbeid og samordning i og rundt NAV-kontoret : første delrapport fra evaluering av utviklingsarbeid i 13 prosjektområder*. Arbeidsforskningsinstituttet.
- Frøyland, K. (2017). Sentrale kvalitetar i arbeidsinkludering av sårbar ungdom, slik ungdom sjølv og arbeidsgivarar opplever det. *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 17(2).
- Frøyland, K. (2020). Arbeidsinkludering av utsett ungdom. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 23, 187–200. <https://doi.org/10.18261/issn.0809-2052-2020-03-03>
- Furuberg, J. & Myklebø, S. (2012, 10. oktober). *Tiltaksbruk for unge arbeidssøkjjarar*. nav.no. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/tiltaksbruk-for-unge-arbeidssokjarar>
- Glemmestad, H. & Kleppe, L. C. (2019). *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. Fagbokforlaget.
- Halvorsen, K. (2004). *Når det ikke er bruk for deg: Arbeidsløshet og levekår*. Gyldendal akademisk.
- Hammersley, M. (1987). Some notes on the terms «validity» and «reliability». *British educational research journal*, 13(1), 73–81. <https://doi.org/10.1080/0141192870130107>
- Hardonk, S. & Halldórsdóttir, S. (2021). Work Inclusion through Supported Employment? Perspectives of Job Counsellors in Iceland. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 23(1).
- Hem, M. H. (2009). Personer med psykisk lidelse. *Forskningsetisk Bibliotek*.
- Honneth, A. (2008). *Kamp om anerkjennelse: Om de sosiale konfliktenes moralske grammatikk*. Pax.
- Hyggen, C. (2015). *Unge utenfor utdanning og arbeid i Norden: Utfordringer, innsatser og anbefalinger* (TemaNord 2015:536). Nordisk Ministerråd.
- Investing in Youth: Norway | en | OECD*. (u.å.). Henta 2. mai 2021 frå <https://www.oecd.org/publications/investing-in-youth-norway-9789264283671-en.htm>
- Kierkegaard, S. (1994). *Samlede værker* (5. udg. gennemset og ajourført af Peter P. Rohde.). Gyldendal.
- Kirkengen, A. L. & Næss, A. B. (2021). *Hvordan krenkede barn blir syke voksne* (4. utgave.). Universitetsforlaget.

- Kvale Steinar & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal akademisk.
- Levin, I. (2004). *Hva er sosialt arbeid* (Bd. 7). Universitetsforl.
[https://www.nb.no/search?q=oaid:"oai:nb.bibsys.no:990410828854702202"&mediatype=bøker](https://www.nb.no/search?q=oaid:)
- Lien, L., Svalund, J. & Moland, L. E. (2018). *Syssetting av unge med nedsatt funksjonsevne* [Fafo-rapport]. Fafo.
- Lima, I., Dahl, E. S., Furuberg, J. & Munch-Ellingsen, E. (2020). *Lavinntekt og levekår i Norge. Tilstand og utviklingstrekk—2020* (NAV-rapport 4-2020). <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/analyser-sosiale-tjenester/lavinntekt-og-levekar-i-norge.tilstand-og-utviklingstrekk-2020>
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg.). Universitetsforl.
- Manger, T. & Wormnes, B. (2015). *Motivasjon og mestring: Utvikling av egne og andres ressurser* (2. utg.). Fagbokforl.
- Mik-Meyer, N. (2016). Othering, ableism and disability: A discursive analysis of co-workers' construction of colleagues with visible impairments. *Human Relations*, 69(6), 1341–1363.
- Opplevelse. (2020, 31. august). I *Store norske leksikon*. <http://snl.no/opplevelse>
- Ot. prp. 44. (2007-2008). *Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)*. Barne- og familiedepartementet.
<https://www.regjeringen.no/nb/dokumenter/otprp-nr-44-2007-2008-/id505404/>
- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode: En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier* (1. utg.). Universitetsforl.
[https://www.nb.no/search?q=oaid:"oai:nb.bibsys.no:991001621854702202"&mediatype=bøker](https://www.nb.no/search?q=oaid:)
- Røkenes, O. H. & Hanssen, P.-H. (2012). *Bære eller breste: Kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker* (3. utg.). Fagbokforl.
- Spjelkavik, Ø. & Frøyland, K. (2014). *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel*. Gyldendal akademisk.
- Stang, I. (1998). *Makt og bemyndigelse: Om å ta pasient- og brukermedvirkning på alvor*. Universitetsforl.
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Fagbokforl.
- Tjora, A. H. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Gyldendal akademisk.
- Tøssebro, J. (2012). *Personer med funksjonsnedsettelse på arbeidsmarkedet: Kunnskapsoversikt og kunnskapsutfordringer*. NTNU samfunnsforskning, Mangfold og inkludering.
- Wik, S. E. (2012). *Unge funksjonshemmete og arbeidsavklaring: Rapport fra første fase* (Bd. 2012). NTNU samfunnsforskning, Mangfold og inkludering.
- Wormnes, B. (2005). *Motivasjon og mestring: Veier til effektiv bruk av egne ressurser*. Fagbokforl.

Meldeskjema / Korleis opplever ungdom det å delta i jobbloop? Bidreg det å delta i jobbloop til endri... / Vurdering

Vurdering

☰ 04.12.2019 ▾

🖨 Skriv ut

Dato

04.12.2019

Type

Standard

Referansenummer

147111

Prosjekttittel

Korleis opplever ungdom det å delta i jobbloop? Bidreg det å delta i jobbloop til endring av ungdom sin situasjon i høve arbeid/utdanning?

Behandlingsansvarlig institusjon

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

Prosjektansvarlig

Anne Moe

Student

Laila Irene Hagen

Prosjektperiode

01.11.2019 - 30.06.2021

[Meldeskjema](#) **Kommentar**

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 04.12.2019 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

Meldeskjema / Korleis opplever ungdom det å delta i jobbloop? Bidreg det å delta i jobbloop til endri... / Vurdering

Vurdering

☰ 10.05.2021 ▾  Skriv ut

Dato

10.05.2021

Type

Standard

Referansenummer

147111

Prosjektittel

Korleis opplever ungdom det å delta i jobbloop? Bidreg det å delta i jobbloop til endring av ungdom sin situasjon i høve arbeid/utdanning?

Behandlingsansvarlig institusjon

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

Prosjektansvarlig

Anne Moe

Student

Laila Irene Hagen

Prosjektperiode

01.11.2019 - 01.06.2022

[Meldeskjema](#) 

Kommentar

NSD har vurdert endringen registrert 07.05.2021.

Vi har nå registrert 01.06.2022 som ny sluttdato for forskningsperioden.

Vi gjør oppmerksom på at ytterligere forlengelse ikke kan påregnes uten at utvalget informeres.

NSD vil følge opp ved ny sluttdato for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til videre med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Jørgen Wincentsen

Vil du delta i forskningsprosjektet *Korleis opplever ungdom det å delta i Jobbloop?*

Dette er eit spørsmål til deg om å delta i eit forskningsprosjekt. I dette skrivet gjev vi deg informasjon om måla for prosjektet og kva deltaking vil innebære for deg.

Mitt namn er Laila Irene Hagen og eg tek master i sosialt arbeid ved Norges teknisk – naturvitenskapelige universitet (NTNU).

Dette studieåret skriv eg masteroppgåve der eg ynskjer å undersøke kva erfaringar ungdom har gjort seg etter å ha gjennomført jobbloop. Eg spør i denne samanhengen om du kan tenke deg å vere informant til masteroppgåva.

Dette brevet har eg levert dei NAVkontora i Sogn og Fjordane og Hordaland som har hatt tilbod om jobbloop. Eg har bede om at dei tek kontakt med alle som har gjennomført jobbloop ved deira kontor, og at dei informerer om prosjektet og får løyve til å gje meg kontakt opplysningar til dei informantane som ynskjer å delta.

Rettleiar for oppgåva vert førsteamanuensis Anne Moe ved Institutt for sosialt arbeid ved NTNU.

Føremål

Dette er ein førespurnad om å delta i eit mastergradsprosjekt. Føremålet med oppgåva er å få innsikt i korleis ungdom som har gjennomført jobbloop har opplevd å delta i dette tiltaket. Den foreløpige problemstillinga mi er slik:

Korleis opplever ungdom det å delta i Jobbloop?

Forskingsspørsmål:

Bidreg det å delta i Jobbloop til endring av ungdom sin situasjon i høve arbeid/utdanning?

Kven er ansvarleg for forskingsprosjektet?

Norges teknisk – naturvitenskapelige universitet, Institutt for sosialt arbeid er ansvarleg for prosjektet. Rettleiar for oppgåva vert førsteamanuensis Anne Moe ved Institutt for sosialt arbeid ved NTNU.

Kvifor får du spørsmål om å delta?

Populasjonen i denne masteroppgåva er alle ungdommar i Noreg som har gjennomført Jobbloop. Av omsyn til reiseavstandar er utvalet avgrensa til dei av ungdommane som har gjennomført Jobbloop som er busette i Hordaland og Sogn og Fjordane.

Dette brevet har eg levert dei NAVkontora i Sogn og Fjordane og Hordaland som har hatt tilbod om jobbloop. Eg har bede om at dei tek kontakt med alle som har gjennomført jobbloop ved deira kontor, og at dei informerer om prosjektet og får løyve til å gje meg kontaktopplysningar til ungdommar som seier seg villege til å delta som informantari mitt prosjekt.

Kva inneber det for deg å delta?

Eg ynskjer å intervjuje ungdommar som har fullført jobbloop for å få fram deira synspunkt, meiningar og erfaringar med det å delta i jobbloop. Intervjua vil vare omlag ein time og vil bli gjennomført i eit lokale me vert samde om.

Informasjonen som kjem fram i intervjua vert behandla konfidensielt. Informasjonen vil kun bli brukt til å finne svar på problemstillinga i masteroppgåva. Informantane vert anonymisert og det vil ikkje vere mogeleg å identifisere deg som informant eller kva NAV kontor du høyrer til. Under intervjuet ynskjer eg bruke lydopptak, slik at det vert lettare å få med seg alle tilbakemeldingane som vert gjevne. Opptaket vert anonymisert, transkribert og sletta. Reglane for teieplikt er gjeldande under heile prosessen. Når eg i oppgåva refererer til intervjua vil informanten bli anonymisert. Som informant har du rett til å korrigere eventuelle feil i opplysningane som er samla inn. Dette vert gjort ved at du kan få tilgang til intervjumaterialet dersom du ynskjer det, og kan rette opp eventuelle feil, manglar eller mistydingar som kan dukke opp. Resultata vil bli presentert i ei masteroppgåve. Informantane har rett til informasjon om resultatet av studien. Oppgåva kan sendast til informant etter sensur dersom det er ynskjeleg.

Det er frivilleg å delta

Som informant har du rett til å trekke ditt samtykke i å delta utan å oppgje grunn. Dette vil ikkje få nokon konsekvensar for deg som informant. Dersom du ynskjer å delta, skriv du under på ei samtykkeerklæring. Dersom du seinare ynskjer å trekke deg eller har spørsmål kan du ta kontakt på mail eller telefon: lalah@stud.ntnu.no eller tlf. 92214314.

Ditt personvern – korleis vi oppbevarar og brukar dine opplysningar

Vi vil berre bruke opplysningane om deg til føremåla vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandlar opplysningane konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det vil kun vere meg som masterstudent og rettleiaren min som vil ha tilgang til opplysningane. Namnet og kontaktopplysningane dine vil eg erstatte med ein kode som vert lagra på eiga namneliste adskilt frå dei øvrige datane.

Kva skjer med opplysningane dine når vi avsluttar forskingsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttast 30.12.2021. Etter prosjektslutt vil alle opplysningar om deg, inkludert lydopptak bli sletta.

Dine rettar

Så lenge du kan identifiserast datamaterialet har du rett til:

- innsyn i kva personopplysningar som er registrert om deg,
- å få retta personopplysningar om deg,
- få sletta personopplysningar om deg ,
- få utlevert ein kopi av dine personopplysningar (datportabilitet)

- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlinga av dine personopplysningar.

Kva gjev oss rett til å behandle personopplysningar om deg?

Vi behandlar opplysningar om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Norges teknisk – naturvitenskaplige universitet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Kvar kan eg finne ut meir?

Viss du har spørsmål til studien, eller ynskjer å nytte deg av rettane dine, ta kontakt med:

- *Norges teknisk – naturvitenskaplige universitet* ved prosjektansvarleg Førsteamanuensis Anne Moe, telefon 73559426, e-post anne.moe@ntnu.no eller masterstudent Laila Irene Hagen, telefon 92214314, e-post lalah@stud.ntnu.no
- Vårt personvernombud: Thomas Helgesen, telefon 93079038, epost thomas.helgesen@ntnu.no
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennleg helsing

Anne Moe

Laila Irene Hagen

Prosjektansvarlig
(Forsker/veileder)

Student

Samtykkeerklæring

Eg har motteke og forstått informasjon om prosjektet «Koreis opplever ungdom det å delta i Jobbloop?», og har fått høve til å stille spørsmål.

Eg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avslutta, 30.06.2021.

Eg ynskjer å delta som informant til prosjektet.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Eg stadfestar å ha gjeve rett informasjon om intervjuet/prosjektet.

(Signert masterstudent, dato)

INTERVJUGUIDE

Informasjon

- Kort presentasjon av meg sjølv
- Informasjon om lydopptak
- Informasjon om frivillig deltaking
- Samtykkeerklæring
- Informasjon om kva som skjer vidare med opplysningane som er samla inn.
- Informasjon om rett til å lese og endre opplysningane og til å få tilsendt oppgåva.
- Informasjon om kva tid prosjektet vert avslutta.

Om informanten:

- Kor gammal er du
- Kva utdanning har du/ kor mange år utdanning etter grunnskulen?
- Kor lenge var du utan skuleplass eller arbeid før oppstart av jobbloop?
- Har du delteke i andre arbeidsretta tiltak før du starta i Jobbloop?
- Kor lang tid er det sidan du fullførte jobbloop?

Erfaringar med førebuing til jobbloop

- Korleis opplevde du det å få tilbod om jobbloop?

I forkant av oppstart av Jobbloop var det ein kickoff - dag med presentasjon av bedriftene, skriving av CV og intervju.

- Kva motiverte deg til å møte på denne dagen?
- Korleis opplevde du denne dagen?
- Korleis opplevde du utvelginga av ungdom til arbeid?
- Korleis var det å vere med når du ikkje visste om du fekk tilbod?
- Lærte du noko denne dagen evt. kva?
- Kor viktig var denne dagen for motivasjonen din til å starte i jobb?

Erfaringar med jobbloop

- Korleis var det for deg å starte i jobbloop?
- Korleis vart du møtt av dei ulike arbeidsgjevarane?
- Kva oppfølging hadde du av mentor på arbeidsplassen? Kva handla denne kontakten om?
- Kva oppfølging hadde du frå NAV medan du var i jobbloop?
- Var denne oppfølginga frå mentor og NAV viktig for deg?
- Korleis opplevde du det å skifte arbeidsgjevar/slutte på ein arbeidsplass etter 4 månadar?
- Kva har vore bra med tiltaket og kva har vore mindre bra med tiltaket slik du har opplevd det? Kva skal til for at det blir betre? Kven kan det vere bra for? Når kan dette tiltaket vere nyttig?
- Har du fått arbeida med dei tinga du har hatt interesse for å arbeide med?
- Tenker du at Jobbloop er eit tiltak andre ungdommar i liknande situasjon som deg burde få tilbod om?

Erfaringar i etterkant av jobbloop

- Kva gjer du på no?
- Tenker du at jobbloop var til hjelp for deg /gjorde deg betre kvalifisert i forhold til å komme i arbeid/skule? Evt. på kva måte?
- Kva var gode og dårlege erfaringar?
- Kva har jobbloopen betydd for deg?

Avslutning

- Takk for frammøte

