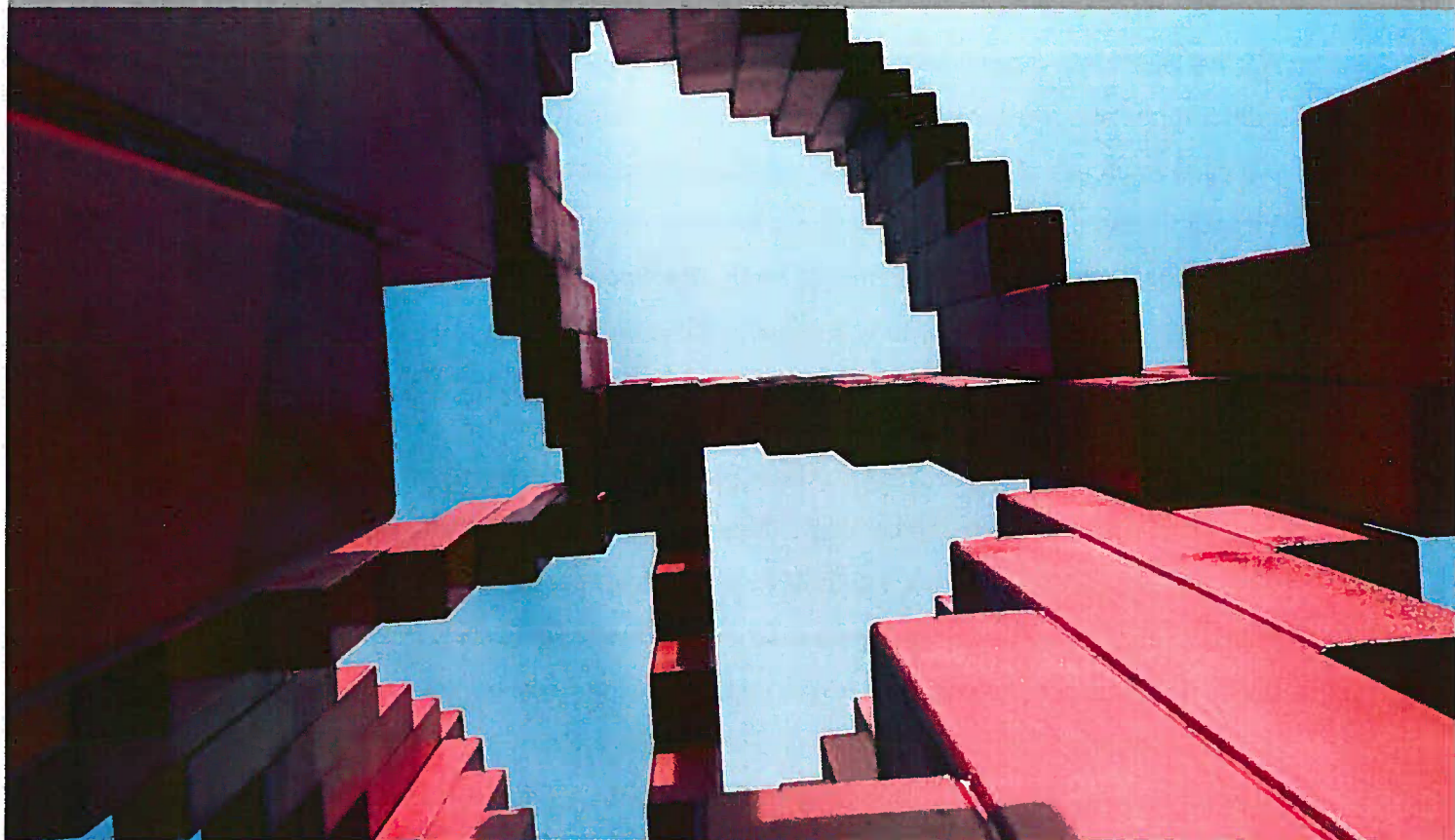


Høgskolen i Innlandet



Masteroppgave

**«Unge stønadsmottakere sin vei ut i ordinært arbeid
med hjelp fra attføringsbedrifter»**

av

Ingrid Waagen

Våren 2017

Master i sosial- og velferdsfag

1

Avdeling for helse- og sosialfag



**Høgskolen
i Lillehammer**

Lillehammer University College · hil.no

Forord

Når jeg skulle begynne på mastergraden, var jeg ikke sikker på hva jeg skulle skrive om i masteroppgaven. Det var jo så mange interessante tema! Å få en oppgave som spesifiserte seg på et smalt nok område var derfor vanskelig. Men etter en del drøfting og veiledning fant jeg til slutt ut hvilket tema jeg skulle fokusere på. Jeg har alltid syntes det er interessant hvorfor det er såpass mange unge som ikke er yrkesaktive, men det som har interessert meg mest er hvordan vi kan hjelpe disse unge som av ulike årsaker ikke arbeider. Det er dette som er bakgrunnen for valget mitt av tema.

Jeg har vært student og elev siden 1. klasse på barneskolen, fram til mai 2016 da jeg fikk jobb i barneverntjenesten. Jeg har dermed blanke ark for å skrive denne oppgaven. Å ha blanke ark er positivt fordi jeg ikke har sterke oppfatninger om feltet jeg vil undersøke, men det som var negativt er at det var tidkrevende å sette seg inn i det aktuelle feltet. Jeg hadde hele tiden ambisjoner om å levere oppgaven til normert tid, våren 2015. På grunn av at jeg ikke kjente til feltet og forskjellige andre grunner gjorde at jeg måtte utsette innleveringen til våren 2017. Disse avgjørelsene gjorde jeg til dels etter råd av veilederen min. Jeg gjennomførte 80%-seminar sommeren 2016 og fikk gode tilbakemeldinger på hva jeg måtte forbedre. Etter dette har jeg jobbet med oppgaven i ledige stunder og tatt ut ferie for å skrive mer sammenhengende.

Jeg vil rette en stor takk til den tålmodige veilederen min Liv Solheim. Hun har hele tiden fokusert på at oppgaven skulle bli best mulig, mens jeg i perioder har vært litt lei av skrivingen og har hatt mest lyst til å levere inn så fort som mulig for å bli ferdig. Oppgaven er helt garantert bedre på grunn av dette, og det takker jeg så mye for.

Jeg må også gi en stor takk til familien min og samboeren min som hele tiden har motivert meg til å gjøre meg ferdig. At dere har trodd på meg har hjulpet meg enormt! Til slutt ønsker jeg å si tusen takk til Arbeidsgiverforeningen for Vekst- og atfføringsbedrifter (ASVL). At de ga meg masterstipend var med på å gjøre at jeg kunne fokusere på oppgaven, fremfor å arbeide så mye. Sist men ikke minst gjorde dette at jeg hele tiden følte et lite press for å gjøre meg ferdig.

Tingvoll, april 2017

Sammendrag

Denne masteroppgaven tar utgangspunkt i hvordan unge stønadsmottakere kan få hjelp fra attføringsbedrifter til å komme seg ut i ordinært arbeid. Unge stønadsmottakere betyr i denne oppgaven de under 24 år. Herunder vil det bli tema om hvilke kjennetegn og hvilken bakgrunn unge stønadsmottakere som deltar i attføringsbedrifter har, altså fortida deres, hvilke erfaringer unge stønadsmottakere har med attføringsbedrifter, altså nåtiden deres og til slutt hvilke målsetninger unge stønadsmottakere har og hva som må til for å nå dem, altså om fremtiden deres.

De teoretiske perspektivene i denne oppgaven er sosial kapital, marginalisering og empowerment. Alle disse perspektivene henger sammen og er relevante for hvordan veien til ordinær arbeid er for unge stønadsmottakere. Dette er fordi deltakerne i attføringsbedriftene kan føle seg marginaliserte. Da kan de lære seg «to empower» og komme seg ut av avmaktssituasjonen. Dermed oppnår de kanskje en bra sosial kapital.

Spørsmålene jeg ville ha besvart var hvordan unge stønadsmottakere kan få hjelp fra attføringsbedrifter til å komme seg ut i ordinært arbeid, hvilke kjennetegn og bakgrunn informantene har, erfaringene som unge stønadsmottakere har med attføringsbedrifter og hvilke målsetninger de har.

Det aller viktigste arbeidet for attføringsbedriftene slik jeg ser det etter å ha jobbet med denne oppgaven vil være å legge til rette for at flest mulig skal få utnyttet sitt potensiale. I tillegg er det utrolig viktig at de som ikke er i stand til å jobbe eller de som ikke får seg arbeid må få den hjelpen de trenger.

Det å legge til rette for at flest mulig skal få utnyttet sitt potensiale er viktig, og da må man blant annet tilpasse opplegget rundt hver enkelt, hjelpe til å skrive CV og jobbsøknad, være tett på deltakerne og støtte og skubbe dem.

For de unge vil det være viktig med motivasjon og vilje for å kunne klare å komme seg ut i ordinært arbeid, noe som ikke manglet hos informantene i denne oppgaven. Det er ingen tvil om at personer som står uten arbeid er en betydelig ressurs. Noen er mer ressurssterke enn andre, men totalt sett er de en utrolig stor uutnyttet ressurs.

Innholdsfortegnelse

1	Bakgrunn for tema.....	7
1.1	Presentasjon av tema.....	8
1.2	Presentasjon av problemstilling.....	10
1.3	Oppgavens oppbygning.....	12
2	Attføringsbedrifter.....	14
2.1	Tiltak i attføringsbedrifter.....	16
2.2	Oppsummering.....	18
3	Kunnskapsstatus.....	19
3.1	Arbeidsrettede tiltak.....	19
3.2	Unge som ikke er i utdanning eller har arbeid.....	20
3.4	Stønader.....	26
3.5	Velferdskontrakt.....	27
3.6	Oppsummering.....	30
4	Teoretiske begreper og perspektiver.....	31
4.1	Marginalisering.....	31
4.2	Empowerment.....	35
4.3	Sosial kapital.....	37
4.4	Oppsummering.....	39

5 Metode.....	40
5.1 Undersøkellesprosess.....	40
5.1.1 Utvikling av problemstilling	41
5.1.2 Valg av undersøkelsesdesign.....	41
5.1.3 Data	42
5.1.4 Utvelgelse av bedrifter og informanter	45
5.1.5 Gjennomføring av intervju	47
5.1.6 Behandling og presentering av funnene	50
5.1.7 Grunnmetaforer	51
5.1.8 Gyldighet og pålitelighet	53
5.1.9 Tolkning og tolkningsfeil	56
5.2 Oppsummering	57
6 Presentasjon av datamaterialet	58
6.1 Attføringsbedriftene som informantene mine var deltakere i	58
6.2 Suksesskriterier i arbeidet med unge og attføringsbedriftenes oppfatning av deltakerne	59
6.3 Presentasjon av informantene – kjennetegn og bakgrunn	61
6.3.1 Aktivitetsplikt og stønad	62
6.4 Unge stønadsmottakere i attføringsbedrifter	64
6.4.1 Hvordan kan unge stønadsmottakere få hjelp fra attføringsbedrifter til å komme seg ut i ordinært arbeid?	64

6.4.2 Hvilke kjennetegn og hvilken bakgrunn har unge stønadsmottakere for å delta i attføringsbedrifter?	66
6.4.3 Hvilke erfaringer har unge stønadsmottakere med attføringsbedrifter?.....	67
6.4.4 Hvilke målsetninger har de unge stønadsmottakerne og hva må til for å nå de?71	
6.5 Oppsummering	72
7 Drøfting	73
7.1 Hvordan kan unge stønadsmottakere få hjelp fra attføringsbedrifter til å komme seg ut i ordinært arbeid?	73
7.2 Hvilke kjennetegn og hvilken bakgrunn har unge stønadsmottakere for å delta i attføringsbedrifter?	74
7.3 Hvilke erfaringer har unge stønadsmottakere med attføringsbedrifter?.....	76
7.4 Hvilke målsetninger har de unge stønadsmottakerne og hva må til for å nå de? ..	76
7.5 Oppsummering	77
8 Konklusjon	78
9 Referanseliste	80

Vedlegg:

1. Meldeskjema til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
2. Informasjonsskriv til informantene
3. Intervjuguide

1 Bakgrunn for tema

Avisoverskrifter som «Hvorfor faller unge utenfor?», «Det må lønne seg å jobbe», «Vil tvinge sosialhjelpsmottakere opp om morgenen fra nyttår» og «Ønsker aktivitetsplikt» har engasjert meg over lengre tid. Dette er avisutklipp jeg har samlet på i flere år. I tillegg har vi utallige ganger hørt strofen: «Lediggang er roten til alt ondt». Etter et søk etter en kilde på dette sitatet, virker det å være vanskelig å finne en sikker kilde, men sitatet er i alle fall godt brukt.

Man kan i tillegg lese i for eksempel Hammer og Hyggen (2006, 34) at «Begrepet «snillisme» ble introdusert i den politiske debatten: at samfunnet sydde puter under armene på hjelpetrengende unge og gjorde dem en bjørnetjeneste». Videre blir verbet «å nave» kåret til årets ord av blant andre Norsk språkråd i 2012. «Å nave» betyr at man driver dank på statens regning. Dette blir spesielt mye brukt om ungdom eller unge voksne som får offentlig støtte (Hammer og Hyggen 2013c, 226). Språkrådet begrunnet kåringen blant annet med at de regnet med at «å nave» og «naving» var ord som var kommet for å bli. Det finnes også lignende ord i andre land så dette er ikke noe særnorsk, men det sier noe om hvor viktig arbeid og aktivitet er for folk flest.

Det kan nesten virke som om at samfunnet har et inntrykk av at alle må arbeide, og de som av diverse årsaker ikke gjør det, nesten må bli tvunget til å arbeide, og da vil alt bli bedre for alle. Er virkelig arbeid løsningen på alt vondt? Dette er satt på spissen, men det er verdt å tenke over. Arbeid kan være løsningen for noen, men det er tvilsomt at det er løsningen for alle.

Mitt tema i denne oppgaven er unge stønadsmottakere, veien til ordinært arbeid og hvordan attføringsbedrifter kan bidra i denne prosessen. Unge stønadsmottakere er spesielt interessant fordi dette er en sårbar gruppe som er utsatt for å bli marginalisert hvis de står utenfor arbeidslivet. Grunnen til at jeg ønsker å fokusere på veien til ordinært arbeid er fordi ordinært arbeid er for mange selve målet og man kan også si at det er målet til myndighetene.

Attføringsbedrifter jobber for at flere skal komme seg i arbeid ved å tilrettelegge for at flest mulig skal kunne arbeide eller ha en type aktivitet. Attføringsbedrifter kan sees på som et

av flere tiltak for å bidra til at unge skal bli inkludert i arbeidslivet. Dette gjør de ved for eksempel å tilby arbeid med bistand (AB) eller en arbeidspraksis i skjermet virksomhet (APS). Arbeid med bistand eller en arbeidspraksis i skjermet virksomhet kan bidra til at en person kommer seg ut i ordinært arbeid. Dette er positivt på mange måter.

Arbeid er for mange selve grunnlaget for å kunne leve slik en selv vil. For med arbeid kommer det blant annet lønn. Denne lønnen gir et grunnlag for å være økonomisk selvstendig. Dette betyr at man kan realisere det man selv måtte ønske, innenfor sitt lønnsnivå. En høy grad av sysselsetting blant folk kan motvirke fattigdom, i tillegg til at det utjevner både økonomiske og sosiale forskjeller. Fattigdom i Norge er hovedsakelig for de som står utenfor ordinært arbeid. Det er også en del lavtlønnede folk som har dårlig råd, men det er først og fremst de som er avhengige av stønader og trygder som blir fattige (Wahl 2010, 215).

Det er viktig å huske på at ikke alle er fysisk eller psykisk i stand til å utføre et ordinært arbeid. For disse må det tilrettelegges en alternativ modell. Men det er ikke til å legge skjul på at det er noen i dagens samfunn som er i stand til å arbeide, men som av ulike grunner ikke gjør det. Det kan være både personen selv som ikke gjør nok for å få seg arbeid, men det kan også tenkes at det er samfunnet som ikke strekker til i mange tilfeller.

Kanskje er det slik at folk heller vil arbeide hvis de får støtte, tiltak og arbeid som passer dem, men at arbeidslivet ofte ikke finner plass til dem. For disse personene er det en mulighet med arbeid med bistand eller arbeidspraksis i skjermet virksomhet, mens andre trenger varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet. De to førstnevnte har et krav om formidling til ordinært arbeid, og det er disse tiltakene jeg vil fokusere på i denne oppgaven.

Konsekvensen av lediggang kan være varierende, men samfunnet går glipp av ressurser samtidig som enkeltpersonene går glipp av en arena å være sosial på og å ta del i en «normal» hverdag. Mer om omfang og konsekvenser rundt dette senere i oppgaven.

1.1 Presentasjon av tema

Det er ikke slik at arbeid er løsningen for alle i samfunnet vårt. Det er en rekke politiske målsetninger om arbeidslinjen. Som en bakgrunn for oppgaven velger jeg å ta med noe de

politiske målsetningene fordi det kan fortelle oss noe om hvordan det «optimale» samfunnet er tenkt å være og hva attføringsbedriftene forsøker å leve opp til. I tillegg vil det bli presentert faglitteratur som vil ligge som et bakteppe for oppgaven. Arbeidslinjen blir i Sosial- og helsedepartementet (1994 - 1995) presentert som «... virkemidler og velferdsordninger – enkeltvis og samlet – utformes, dimensjoneres og tilrettelegges slik at de støtter opp under målet om arbeid til alle».

Hovedtrekkene i arbeidslinjen kan ifølge St. meld. nr. 46 (2012-2013, 9) presenteres i tre punkt. Det skal føres en aktiv politikk for å sørge for en høy yrkesdeltakelse, det skal legges til rette fra arbeidslivet for å hindre utstøting og til slutt skal det lønne seg å arbeide. Attføringsbedrifter vil være viktig for å oppnå dette. Arbeidslinjen står sterkt i Norge, og de aller fleste har arbeid. Dette betyr ikke at alle må ha det for å ha et fullkomment liv. Det er viktig å ikke glemme de som ikke er i stand til å arbeide. Det må være et økonomisk alternativ for dem istedenfor arbeid med lønn. Dette kan blant annet være stønad og trygd.

I denne oppgaven er det fokus på de som mottar ulike stønader, men som kan arbeide. Jeg vil dermed ikke skrive så mye om de som ikke kan arbeide. De er derfor ikke glemt, men valgt bort siden oppgaven fokuserer på de som kan arbeide. For at det skal være lønnsomt å arbeide er det viktig at folk tjener bedre i arbeid enn de gjør på stønad. Man kan derfor på mange måter si at arbeidslinjen er et hinder for at stønadsytelsene ikke er høyere (Wahl 2010, 215). Siden det er ønskelig at flest mulig av dem som kan arbeide skal arbeide er det vel nødvendig at det er slik.

Arbeidslinjen baserer seg på at folk foretrekker arbeid fremfor stønader, samt at mange av dem som mottar stønader kan bli selvforsørget gjennom å arbeide (Terum, Tuft og Jessen 2012, 80). Siden begynnelsen av 1900-tallet, da arbeidslinja fikk hovedfokus i arbeidsmarkedspolitikken har utviklingen i arbeidsmarkedet gått feil vei i forhold til målsetningene. Wahl (2010, 208) går så langt som å si at arbeidslinja er en politisk fiasko. Dette sier han på bakgrunn av at arbeidslinja har som mål at folk skal gå over fra trygd og stønader og over til arbeid, mens antallet uføretrygdede og langtidssykemeldte har gått opp. Det at antallet uføretrygdede og langtidssykemeldte har gått opp trenger ikke nødvendigvis å fortelle oss at arbeidslinjen er en fiasko. Det kan også fortelle oss at antallet av de som av ulike årsaker ikke kan arbeide, har økt.

«Det skal lønne seg å jobbe» sier stort sett alle arbeidsministre og flere til. Dette innebærer jo egentlig at man kan straffes økonomisk hvis man ikke kan arbeide. Men det er viktig å tenke på de som ikke er i stand til å arbeide. De må få økonomisk hjelp slik at de klarer seg. Det stilles i noen tilfeller krav til aktivitet og vilkår for å få motta sosialhjelp. Dette kan fungere bra for at de som kan arbeide skal ha god motivasjon til å arbeide. Det er de unge det oftest blir stilt krav til ved mottak av sosialhjelp (St. meld. nr. 46 2012-2013, 15). Ulempen med slike krav er mistenkeliggjøringen og nedvurderingen som skjer blant dem som står utenfor arbeidslivet (Wahl 2010, 195-196). Igjen vil jeg poengtere hvor viktig det er at de som ikke har mulighet til å arbeide får økonomisk hjelp og blir behandlet med respekt.

1.2 Presentasjon av problemstilling

Attføringsbedrifter kan bidra til å få flere unge i arbeid, og det er dette jeg vil konsentrere meg mest om i denne oppgaven. Attføringsbedrifter har tidsavgrensede tiltak og har som mål at de skal få deltakerne nærmere ordinært arbeid (NOU 2012: 6, 19).

Attføringsbedriftene i Norge sysselsatte i 2011 drøyt 23 500 personer, jfr. datamaterialet på «Statistisk sentralbyrå» (2012a). Dette er med andre ord et veldig viktig foretak for å få folk i aktivitet og senere kanskje også i ordinært arbeid. På bakgrunn av dette ønsker jeg å presentere problemstillingen min med påfølgende forskningsspørsmål. Jeg vil også avklare noen av begrepene jeg bruker og videre vil jeg skissere oppbyggingen av oppgaven.

I denne masteroppgaven vil følgende problemstilling være i fokus:

Hvordan kan unge stønadsmottakere få hjelp fra attføringsbedrifter til å komme seg ut i ordinært arbeid?

Tilhørende forskningsspørsmål vil være:

- ***Hvilke kjennetegn og hvilken bakgrunn har unge stønadsmottakere som deltar i attføringsbedrifter?***
 - Dette forskningsspørsmålet forsøker å få vite noe om *fortiden* til informantene.
- ***Hvilke erfaringer har unge stønadsmottakere med attføringsbedrifter?***

- Her vil positive og negative sider ved attføringsbedrifter forhåpentligvis komme frem. Dette baserer seg på *nåtiden*.
- **Hvilke målsetninger har unge stønadsmottakerne og hva må til for å nå de?**
 - Dette handler om *fremtiden*. Vil de fortsette i attføringsbedrifter så lenge de kan eller vil de komme seg ut i et ordinært arbeid så fort som mulig?

I alle forskningsspørsmålene vil sosial kapital, marginalisering og empowerment være relevant. Dette er mine teoretiske perspektiver.

Det er de unge stønadsmottakerne som har hovedfokus i denne oppgaven. I forskningsspørsmålene vil jeg forsøke å få belyst deres kjennetegn og bakgrunn for å delta i en attføringsbedrift, deres erfaringer med attføringsbedrifter og deres målsetninger videre. Unge stønadsmottakere betyr i denne oppgaven de under 24 år. Når de er så unge vil det i de fleste tilfeller være å komme seg ut i arbeid som er målet, ikke å komme seg tilbake i arbeid. Dette er fordi unge under 24 år ofte ikke har vært i arbeid tidligere. I tillegg til å bli kalt unge stønadsmottakere blir de i denne oppgaven kalt informanter og deltakere.

Deltakerne i denne undersøkelsen er i et attføringstilbud i en medlemsbedrift hos ASVL. Grunnen til at jeg kun har valgt attføringsbedrifter som er medlem hos ASVL er at jeg har mottatt masterstipend fra dem. Derfor ble det naturlig å avgrense seg til deres medlemsbedrifter. ASVL er en arbeidsgiver- og interesseforening for tilsammen sirka 220 av vekst- og attføringsbedriftene i Norge. Disse bedriftene hjelper mange tusen personer ut i arbeid hvert år. De ser dette som en vinn-vinn situasjon fordi de hjelper enkeltindividene samtidig som norsk næringsliv får tilgang på mer arbeidskraft. Tilsammen har medlemsbedriftene til ASVL tilrettelagt tilbud for over 13.000 personer. Medlemsbedriftene deres varierer mellom kantinedrift, trevareproduksjon, produksjon av bildeler og mye mer (ASVL).

Det er ikke ønskelig å undersøke personer som har tilbud om varig tilrettelagt arbeid. Grunnen til dette er at oppgaven handler om dem som har mulighet til å komme ut i ordinært arbeid. Fra informantene mine ønsker jeg informasjon om det problemstillingen og forskningsspørsmålene mine spør om: hvordan attføringsbedriftene kan hjelpe dem, hva som er avgjørende for at de er i en attføringsbedrift, hvilke erfaringer de har av å være i en attføringsbedrift og hvilke målsetninger de har.

1.3 Oppgavens oppbygning

I kapittel 1 har det handlet om bakgrunnen for oppgaven, med en presentasjon av arbeidslinjen og problemstillingen.

Kapittel 2 handler om attføringsbedrifter, hva de er, hvordan de er styrt, hvem de kan hjelpe, og hvilke tilbud de kan tilby.

I kapittel 3 blir kunnskapsstatus presentert. Her vil det handle om arbeidsrettede tiltak, stønader og velferdskontrakter, i tillegg til kunnskap om unge som ikke er i utdanning og arbeid og unge som er arbeidsledige.

Deretter kommer kapittel 4 som omhandler de teoretiske begrepene og perspektivene som er aktuelle for denne oppgaven. De teoretiske perspektivene som vil bli presentert er marginalisering, empowerment og sosial kapital. Marginalisering er overordnet og er være det mest sentrale teoretiske perspektivet. Dette er fordi de unge stønadsmottakerne er marginalisert fra det ordinære arbeidslivet. Alle de teoretiske perspektivene er relevant både til det første forskningsspørsmålet som omhandler fortiden til stønadsmottakerne, men også det siste forskningsspørsmålet som omhandler fremtiden til stønadsmottakerne.

I kapittel 5 kommer metodedelen fram. Da blir fremgangsmåten i denne oppgaven beskrevet. Alt fra utvikling av problemstilling til utvelgelse av informanter og til behandling av datamaterialet.

I kapittel 6 vil datamaterialet bli presentert. Her vil kapitlet først handle om attføringsbedriftene som mine informanter er deltakere i, for så å ta for seg suksesshistorier i arbeidet med unge og så vil det bli en presentasjon av informantene. Deretter vil jeg med utgangspunkt i forskningsspørsmålene presentere funnene mine ved å starte med fortiden til deltakerne. Det vil blant annet si hva som er typisk for unge stønadsmottakere i attføringsbedrifter. Deretter kommer nåtiden, der erfaringene til deltakerne er i fokus. Her vil jeg skrive om informantene mine og redegjøre for hovedtrekkene av resultatene jeg sitter igjen med.

Til slutt i presentasjonsdelen i kapittel 6 vil jeg skrive om fremtiden til deltakerne. Hvilke planer har de og hva skal til for at de skal nå målene sine? Er det støtte fra ansatte, gode

tiltak eller aktivitetsplikt som bidrar til at de når disse målsetningene? Er det en kombinasjon av dette eller andre faktorer som også spiller inn?

Oppbyggingen av drøftingsdelen i kapittel 7 er lagt opp på samme vis som presentasjonsdelen, altså med utgangspunkt i fortid, nåtid og fremtid. Jeg ønsker å ta for meg ett forskningsspørsmål om gangen, for så å drøfte det ene forskningsspørsmålet før jeg går over på det andre. Dette for å få en mest mulig oversiktlig oppgave. For å vite mer om utføringsbedrifter kommer det en liten presentasjon om disse her.

Kapittel 8 er konklusjon og kapittel 9 er referanseliste. Det er også vedlagt noen dokument som er relevant for oppgaven. Det er intervjuguide, infoskriv til informantene og godkjenning fra NSD.

2 Attføringsbedrifter

Attføringsbedrifter kan hjelpe de som av ulike årsaker står utenfor ordinært arbeidsliv til å finne ut hvilke arbeidsmuligheter man har. Dette gjøres ved å tilrettelegge, tilpasse og bistå attføringsdeltakere til en arbeid eller aktivitet, enten i en attføringsbedrift eller i ei ordinær bedrift. De kan hjelpe både for de som er i ferd med å falle ut av arbeidslivet og de som har det vanskelig for å i det hele tatt komme seg inn i arbeidslivet. Ford (2006, 125) skriver om attføring som et virkemiddel for å imøtekomme kravene fra arbeidsgiverne og tette gapet mellom arbeidsgivernes krav og den arbeidslediges utgangspunkt.

Attføringsbedrifter er forskjellig organisert og styrt. Det finnes rundt 400 attførings- og vekstbedrifter i Norge (St. meld. nr. 46 2012-2013, 13). Historisk sett har det vært et større skille mellom attføringsbedrifter og vekstbedrifter. Tidligere var det kun attføringsbedrifter som hadde avklaring og utprøving av arbeidsevne, mens vekstbedrifter fokuserte på varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet (NOU 2012: 6, 50). Dette skillet er stort sett borte i dag.

Både tiltaket arbeid med bistand og arbeidspraksis i skjermet virksomhet er forbeholdt forhåndsgodkjente bedrifter. Disse mottar tilskudd som blir fastsatt av Arbeids- og velferdsetaten. Det blir inngått avtaler med tiltaksbedriftene om et visst antall tiltaksplasser som er fordelt på de ulike tiltakene. Tiltaksbedriftene og Arbeids- og velferdsetaten blir også enige om samarbeidsavtaler. I tillegg har den enkelte bestilling en kravspesifikasjon. Mer om kravspesifikasjon kommer senere. Tiltaksbedriftene blir godkjent for seks år i gangen (NOU 2012: 6, 100-101). Under presentasjonen av attføringsbedriftene som har blitt benyttet her vil det komme fram mer om hvordan disse er organisert.

Attføringsbedriftene spiller en viktig rolle for personer som står utenfor ordinært arbeidsliv. De ansatte har mye kunnskap om arbeidsrettet bistand og lager opplegg som er tilpasset hver enkelt som trenger bistand. Noen trenger mer motivasjon for å arbeide, mens andre trenger hjelp til å søke etter arbeid. Samtidig trenger noen en tiltaksplass i ordinært arbeidsliv, mens andre trenger arbeid i skjermet virksomhet (St. meld. nr. 46 2012-2013, 13).

Qvortrup og Trondsen (2013,3) skriver at det ser ut til at det er en trend at unge stønadsmottakere i attføringsbedrifter «kommer tidligere ut i det ordinære arbeidslivet enn tidligere». Qvortrup og Trondsen (2013,3) henviser videre til Møller og Sannes (2009) som skriver at det blant annet i arbeidspraksis i skjernet virksomhet (APS) var 25 prosent som hadde arbeidstrening eksternt. Dette er interessant siden APS i utgangspunktet har forberedende arbeidstrening som formål, i motsetning til for eksempel arbeid med bistand (AB) som har mål om formidling til ordinært arbeidsliv. Mer om tiltakene attføringsbedriftene tilbyr kommer snart. En av grunnene til at unge stønadsmottakere havner i det ordinære arbeidsmarkedet er hvis de har ønske om arbeidstrening som attføringsbedriften ikke har tilgang på internt (Qvortrup og Trondsen 2013,9).

Flere av NAV-veilederne som Ose, Mandal og Mordal (2014,145-146) har snakket med er skeptiske til å ha unge som står utenfor arbeidslivet inn i tiltak i attføringsbedrifter. Grunnen de oppgir er at tiltakene er for lite tilpasset den aldersgruppen. De etterlyser mer tilpassede tiltak som passer til de unge. Foreløpig finnes det ikke mer tilpassede tiltak til unge og det strides om hva som egentlig er best.

I Ose, Mandal og Mordal (2014, 140) blir det påstått at bruken av arbeidsrettede tiltak er større enn nødvendig siden NAV ikke har tid. Videre står det at «... NAV bruker mye ressurser på å kjøpe eksterne tiltak som egentlig ligger innenfor kjerneoppgavene i NAV, som avklaring og oppfølging» (Ose, Mandal og Mordal 2014, 145). Noe av grunnen til at NAV-veilederne sier dette kan altså være at de ønsker å gjøre dette arbeidet selv. NAV-veilederne som Ose, Mandal og Mordal (2014, 145) har snakket med poengterer at de ikke sier dette fordi de mener at attføringsbedriftene er dårlige på det de gjør, men fordi de mener det blir «... mye mer brudd i systemene, mange flere overganger». Dette kan være et poeng, samtidig som attføringsbedrifter får en helt spesiell kompetanse når de fokuserer på et såpass smalt område som de gjør. Men det er et paradoks at selve grunnsteinen til NAV – å få flere i arbeid eller i aktivitet og få færre på stønad i stor grad blir delegert bort til attføringsbedrifter.

Når det gjelder resultatene av attføring er det ulike definisjoner på attføringsløp, forskjellige målgrupper og forskjellige metoder og mål. Det blir dermed problematisk å sammenligne funnene fra tidligere undersøkelser. Ford (2006, 127) henviser til en undersøkelse som Reiersen (2004) gjennomførte. Når man så på avsluttede attføringssaker

kunne man fortelle at 44 prosent var i arbeid. Dette var egenrapportering, men det viste seg altså at under halvparten var ute i ordinært arbeid rett etter attføringsløpet. Ford (2006, 127) viser også til SSB (2003) sine tall der man kan se at mellom 31 og 32 prosent av de som var i attføring i 1999-2001 var sysselsatt året etter.

2.1 Tiltak i attføringsbedrifter

Det finnes flere ulike tiltak i attføringsbedrifter. I denne oppgaven har jeg fokusert mest på arbeid med bistand (AB) og arbeidspraksis i skjermet virksomhet (APS) siden disse har mål om formidling til ordinære bedrifter. Det kan nevnes at i tillegg til AB og APS så finnes kvalifisering i arbeidsmarkedsbedrift (KIA), tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift (TIA) og varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet (VTA).

Det er vanskelig å slå fast hvilket av disse tiltakene som har best effekt for aldersgruppen til mine informanter. Harsløf og Malmberg-Heimonen (2013, 44) skriver at det til slutt vil være «de unges egne ønsker og behov» som er avgjørende for om tiltaket har en positiv effekt. Grunnen til at jeg har valgt å fokusere på AB og APS er at det ofte er i disse tiltakene unge stønadsmottakere med mulighet til å komme ut i ordinært arbeid er. Så gjenstår det å se om AB og APS klarer å få flere ut i arbeid.

Det var per 2014 registrert 138 tiltaksarrangører for AB, med tilsammen 6476 tiltaksplasser. De samme tallene for APS er 201 tiltaksarrangører, som tilsammen hadde 5202 tiltaksplasser (Qvortrup 2014, 6-8). Hvis man sammenligner tallene for AB og APS ser man at det finnes flere tiltaksarrangører for APS, men det finnes flere tiltaksplasser for AB. Det betyr at bedrifter som driver med AB generelt har større tiltak enn de som driver med APS. Dette kan ha sammenheng med arbeidsmengde. I tillegg finnes det tiltaksarrangører som har begge deler.

Det er oppført 1349 årsverk for gjennomføringen av APS og 620 årsverk for AB. Qvortrup (2014, 10) har videre regnet på disse tallene til å finne antall tiltaksplasser per årsverk. Her ligger AB desidert best an med 10,4 tiltaksplasser per årsverk. APS har 3,9 tiltaksplasser per årsverk. Dette betyr ikke så overraskende at AB er rimeligere enn APS å drifte, eller sagt på en annen måte så skal det mindre ressurser til for å hjelpe 100 ungdommer på AB

enn på APS. Dette er ikke så overraskende, siden AB hovedsakelig er bistand ut i en ordinær bedrift, mens APS foregår internt hos tiltaksarrangøren.

Arbeid med bistand (AB) er et tiltak for stønadsmottakere som trenger bistand på veien til arbeid. Hovedfokuset er formidling til ordinært arbeid og er beregnet på personer som både ønsker og har forutsetninger om ordinært arbeid. Historisk sett kan AB føres tilbake til USA og Canada der de brukte «Supported Employment-modellen» for utføring. «Supported Employment-modellen» handler om at mennesker kan arbeide i en ordinær bedrift hvis de får passe med bistand (Blystad og Spjelkavik 1996, 1). Dette har blitt videreført til å bli den ordningen vi kjenner til i dag. I evalueringen som Blystad og Spjelkavik (1996, 17) gjennomførte var unge under 25 år tilsammen så mye som 45 prosent av alle deltakerne. Dette forklarer de med at prosjektene de evaluerte hadde overgangen mellom skole og arbeidsliv som fokus og at det derfor var naturlig at så mange i den aldersgruppen var her.

I samarbeid mellom den tildelte arbeidskonsulenten og stønadsmottakeren skal det tilpasses et eget opplegg. Den unge stønadsmottakeren kan få hjelp av konsulenten til å finne egnet arbeid, søke på arbeid og bistå stønadsmottakeren i intervju og oppfølging etter ansettelse i opptil tre år. Arbeidsutprøving er mye brukt i arbeid med bistand. Da arbeider man som arbeidstaker i ei ordinær bedrift, men man mottar ikke lønn. Dermed slipper stønadsmottakeren noe av forventningene som blir stilt til en arbeidstaker med lønn. Arbeidsgiveren kan også prøve ut arbeidstakeren uten å ha noen forpliktelser (NOU 2012: 6, 48 og 56-57).

I arbeidspraksis i skjermet virksomhet (APS) får deltakerne tid til å avklare arbeidssituasjonen sin. Her er fokus å gi tilrettelagt arbeidstrening med oppfølging. Arbeidsutprøving og styrking av deltakerne for å klare arbeidslivet er viktig her (Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv., § 4-1, 2008).

NAV-veilederne som Ose, Mandal og Mordal (2014, 154) har snakket med sier APS er det best tilgjengelige tiltaket som finnes til de unge. Her er det tilpassede arbeidsoppgaver og arbeidet vil foregå internt hos en av avdelingene til utføringsbedriften. Også her er det oppfølging av en konsulent og man har i tillegg en arbeidsleder som bidrar i det daglige arbeidet.

Formålet med APS er å få en arbeidsutprøving med tilrettelagte arbeidsoppgaver og oppfølging med mål om å finne den mest fornuftige og realistiske veien videre. Det vil blant annet bli forsøkt å fastslå arbeidskapasitet og evnen til å arbeide. Hva man kan arbeide med og hvor mye man kan arbeide blir kartlagt. Varigheten på dette tiltaket er noe kortere og er opprinnelig på 12 måneder, men dette er individuelt og om det er behov for det kan det forlenges. Det er også ei mulighet å gå fra dette tiltaket og til arbeid med bistands-tiltaket (NOU 2012: 6, 47-52).

2.2 Oppsummering

I dette kapitlet har det blitt presentert en del om attføringsbedrifter generelt. Hva de gjør, hvordan de gjør det og hvorfor de gjør det. Det ble avslutningsvis gått inn på tiltakene som finnes i attføringsbedriftene. For denne oppgaven er det spesielt arbeid med bistand (AB) og arbeidspraksis i skjermet virksomhet (APS) som er aktuelle.

Videre nå vil kunnskapsstatus på feltet bli presentert.

3 Kunnskapsstatus

Det er altså veien til ordinært arbeid for unge stønadsmottakere og hvordan attføringsbedrifter kan bidra til dette som er kjernen i denne oppgaven. Før funnene fra forskningen blir presentert vil det være hensiktsmessig å se på den allerede eksisterende kunnskapen på feltet.

3.1 Arbeidsrettede tiltak

Arbeidsrettede tiltak er aktuelt når man ikke lykkes med arbeidssøking og ordinær formidling. Hver enkelt blir vurdert om de behøver bistand for å få seg arbeid. Tiltaket blir betegnet som hensiktsmessig hvis gapet mellom målene og mulighetene til brukeren og kravene og forventningene til arbeidslivet blir mindre (Utfyllende regler til Arbeids- og velferdsetatens anvendelse av forskrift om arbeidsmarkedstiltak 2016, § 1-3).

Ifølge St. meld. nr. 46 (2012-2013, 86) var det registrert hele 211 400 personer med nedsatt arbeidsevne i første kvartal i 2013. Av disse var 120 000 personer registrert med behov for arbeidsrettede tiltak, der rundt halvparten deltok på arbeidsrettede tiltak og den andre halvparten ventet på tiltak eller aktivitetsplan. I 2013 var det rundt 71 000 tiltaksplasser. Av disse var det rundt 16 000 plasser for arbeidsledige, mens resten (55 000 plasser) var beregnet på personer med nedsatt arbeidsevne.

De rundt 211 000 personene som var registrert med nedsatt arbeidsevne ved utgangen av 2012 utgjør seks prosent av befolkningen vår i alderen 16-64 år. Det er altså seks prosent av befolkningen i Norge i arbeidsfør alder som er registrert med nedsatt arbeidsevne. Ungdom mellom 16 og 24 år med nedsatt arbeidsevne utgjør ni prosent av alle som er registrert med nedsatt arbeidsevne (St. meld. nr. 46 2012-2013, 88). Det er altså tre prosent flere som er registrert med nedsatt arbeidsevne mellom 16 og 24 år enn fra 16 til 64 år. Hva er grunnen til dette? Det kan være mange grunner til dette, og noen av grunnene vil bli belyst i de følgende avsnittene.

Aldersgruppen 16 til 24 år er blant annet preget av overgang mellom skole og arbeid. Det kan tenkes at denne overgangen kan være tøff for mange. Når ungdommene ikke har vært i

arbeidslivet har jeg valgt å si at de står utenfor utdanning og arbeid, fremfor å kalle dem arbeidsledige.

Ose, Mandal og Mordal (2014, 157) skriver om kritiske overganger og illustrerer dette med en trapp. Trappen starter i barnehagen og bygger seg opp til og med til arbeidslivet. Mellom bunnen og toppen på trappen er det ulike nivåer av skolegang og mellom hvert steg i trappen er det en kritisk overgang. Disse overgangene kan være tøffe for mange, med et visst press fra samfunnet om å klatre så høyt som mulig opp trappen.

Å delta i et arbeidsrettet tiltak kan ha forskjellige virkninger for unge stønadsmottakere. Harsløf og Malmberg-Heimonen (2013, 31-32) skriver om ulike effekter. De nevner motivasjonseffekt, kvalifiseringseffekt, formidlingseffekt, sosial effekt og innlåsningseffekt. Disse effektene kan handle om alt fra økonomi, til struktur og praksisplass. Det er også verdt å nevne at den sosiale effekten ikke nødvendigvis bare er positiv. Det kan virke negativt å bli venner med folk som har rusproblemer for eksempel. I tillegg kan innlåsningseffekt virke negativt med at deltakerne blir «låst» til tiltaket i tiltaksperioden. Samlet sett kan man vel si at effekten av arbeidsrettede tiltak er positiv, men det er viktig å være klar over at det også kan ha noen negative effekter.

3.2 Unge som ikke er i utdanning eller har arbeid

Det koster mye at unge mennesker havner utenfor utdanning og arbeid. Unge som ikke er i utdanning eller har arbeid kan være med på å opprettholde og forsterke problemene som allerede finnes (St. meld. nr. 46 2012-2013, 48). At unge står utenfor utdanning og arbeid koster både for den enkelte og for samfunnet. Vi snakker ikke bare målbare kroner og øre, men også for eksempel psykisk helse.

Det å ikke ha arbeid kan få mange konsekvenser. Den personlige inntekten til folk kan være viktig blant annet for hvor suksessfull en person føler seg. Å ha inntekt og kunne disponere disse pengene til det du måtte ønske vil være ganske viktig for mange. Når man i tillegg ikke får visst fram det man er god på og dermed ikke har mulighet til selvrealisering, kan selvfølelsen bli enda dårligere. Å ikke ha det sosiale nettverket som kollegaer er, blir på en måte toppen av det hele. Sysselsetting er altså viktig både for inntekt, personlig utvikling og for å føle tilhørighet til samfunnet. For unge kan det være

spesielt viktig å komme seg ut i arbeid siden disse er nye på arbeidsmarkedet og ofte vil ha det vanskeligere med å komme inn i arbeidsmarkedet, enn de med mange års erfaring kan oppleve.

Hammer og Hyggen (2013a, 14-15) skriver videre at når man er i ung voksen er man «... i ferd med å finne seg selv, sin identitet og bestemme retning på det videre livsløpet». Det kan være dette som er noe av problemet også. Man kan havne mellom trinnene i trappen det ble referert til her tidligere og føle seg marginalisert. Overgangen mellom skolegang og arbeid kan være tøff. Man er ikke barn eller ungdom, og heller ikke helt voksen.

Hyggen og Gjerustad (2013, 70) referer til Trond Viggo Torgersen sin sang fra 1981 der det står:

stå for det du gjør sjæl
skaffe 'ræ lønn aleine
lage 'ræ mat aleine
for nå må du finne ut hvem du er

Jeg synes dette verset passer bra i denne oppgaven. Å finne ut hvem man er, er en modningsprosess. Man utvikler seg etterhvert som man lever, og det kan være lettere å falle mellom to stoler i denne prosessen enn når du vet at du må «stå for det du gjør sjæl» som Trond Viggo Torgersen så fint synger.

På grunn av dette blir det gjort en rekke tiltak for å prøve å hindre at folk kommer utenfor den normative linjen med utdanning og arbeid. Problemet kan starte på mange måter. Det kan for eksempel være at man dropper ut av videregående skole. Fullført videregående skole vil redusere sjansen til å falle utenfor det ordinære arbeidslivet og dermed også for å motta stønader. Det at ungdom står utenfor utdanning og arbeid i ungdomsårene eller i starten av yrkeskarrieren er uheldig, og det kan gi en negativ effekt i lang tid.

Nesten alle elever går videre fra ungdomsskolen til videregående, men på videregående er det så mye som «... hver tredje gutt og hver fjerde jente som slutter uten å fullføre» (Ose, Mandal og Mordal 2014, 158). Av disse er det faktisk mellom 70 og 80 prosent som finner

seg arbeid, men disse har likevel mer sykefravær og står lengre unna arbeidsmarkedet enn de som har fullført videregående.

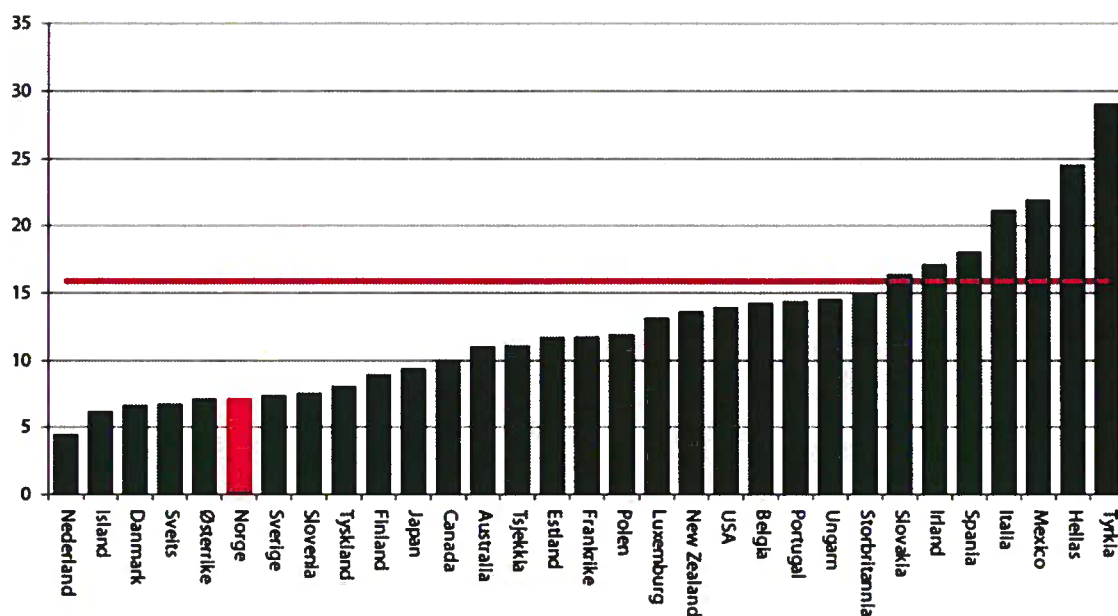
Lediggang så tidlig i livet vil øke risikoen og kan i verste fall føre til en varig utestengelse fra arbeidslivet (St. meld. nr. 46 2012-2013, 7). Hammer og Hyggen (2013b, 188) skriver om en undersøkelse som ble gjort for unge mellom 17 og 20 år i 1985 og som ble gjentatt i 2010 med samme informanter. 17 prosent av de som var utenfor skole og arbeid i 1985, stod også utenfor skole og arbeid i 2010. For de som var i skole eller arbeid i 1985 var mellom åtte og ti prosent utenfor skole og arbeid i 2010 i forhold. Det vil si at rundt regnet så er det ifølge denne undersøkelsen nesten dobbelt så stor sjanse for å gå ledig som voksen hvis du går ledig som ung. Dette er meget forenklet og rundt regnet, så man må ta høyde for om disse tallene stemmer.

Siden lediggang tidlig i livet vil øke risikoen for videre arbeidsledighet, så er det viktig å gjøre mest mulig for blant annet å forhindre at unge faller ut fra videregående skole. Det vil være viktig med et tett samarbeid mellom «skole, arbeids- og velferdsforvaltningen, den fylkeskommunale oppfølgingstjenesten, barnevernet, helsetjenesten mv.» for at flest mulig skal få den støtten de trenger for å lykkes i arbeidslivet (St. meld. nr. 46 2012-2013, 113). Et tett samarbeid mellom disse kan bidra til at det ikke er noen som faller mellom disse instansene.

Heggen, Jørgensen og Paulgaard (2003, 197) slår fast at «... de som dropper tidlig ut av skolen ofte tilhører miljøer som kan betraktes som risikosoner for marginalisering». Dette slår ikke ut for alle, men for noen er dette riktig. Det kan forklares på forskjellige måter. Individforklaring handler om at individer kan være flinke til å takle nye utfordringer, mens i andre sammenhenger kan være strukturelle forklaringer som kan redde ungdom fra å gå arbeidsledig. Dette kan for eksempel være arbeidsmarkedet. I tillegg finnes det kulturforklaringer der man ser på sosialt fellesskap og kommunikasjon som en forklaring (Heggen, Jørgensen og Paulgaard 2003, 197-198). Mer om marginalisering kommer under teorikapitlet.

Når det gjelder antall unge under 24 år som både står utenfor utdanning og arbeid, er det vanskelig å fastslå noe nøyaktig siden det er flere måter å regne og registrere dette på. På internasjonalt nivå kan man se på NEET-raten. Dette står for «Not in Employment,

Education or Training». I 2012 var det ca. sju prosent av de unge mellom 15-24 år i Norge som verken var i arbeid, utdanning eller opplæring. Se tabell under (St. meld. nr. 46 2012-2013, 37):



Hvis man sammenligner Norge med Tyrkia, som her kommer klart verst ut, så er det klart at vi må gjøre noe riktig i Norge. Men vi kan ikke være fornøyd med at sju prosent av de unge mellom 15 og 24 år står helt utenfor utdanning og arbeid. Dette tallet inkluderer både de som er arbeidsledige og ønsker å arbeide eller søker arbeid og de som ikke gjør noe for å komme seg ut av situasjonen. Det betyr ikke at de utenfor opplæring og arbeid nødvendigvis er arbeidsledige. Noen kan for eksempel være på helserelaterte ytelser (St. meld. nr. 46 2012-2013, 44).

Hvis man ser på tabellen igjen ser vi at det er en del forskjell landene imellom. Hva er det som utgjør denne forskjellen? Sosiale forskjeller kan være et element som avgjør forskjellene landene mellom. I tillegg vil lediggang i hele befolkning sannsynligvis kunne speiles noe til hvilken lediggang det er blant unge. Om et land har behov for arbeidskraft vil jo ledigheten blant de unge også være lavere, enn om et land har lite behov for arbeidskraft. Oppgangstider versus nedgangstider kan være stikkord her. Når oljeindustrien i Norge har nedgangstider vil det selvsagt speile seg til lediggangen blant unge også. Ved

nedgangstiden vil det også bli verre å få det første arbeidet etter utdanning, og dette vil slå særlig dårlig ut for unge.

Personer som har lav utdanning og lav kompetanse har større risiko for å bli utstøtte og arbeidsledige enn andre (St. meld. nr. 46 2012-2013, 30). Dermed kan utdanningsnivået være avgjørende. Bragstad og Sørbo (2014, 58) har gjort en undersøkelse som viser at over halvparten av alle mellom 16 og 29 år har mer utdanning enn fullført videregående, mens det er rundt $\frac{1}{4}$ av de med nedsatt arbeidsevne i samme aldersgruppe som har mer utdanning enn fullført videregående. Når det er sagt må man huske at arbeidsevne og evne til å ta utdanning kan henge sammen. Men når utdanningsnivået øker, kan også kravene til å få seg arbeid øke. Dermed kan forskjellene på de som har utdanning over fullført videregående skole og de som ikke har det bli enda større.

Hvis man ser på familiesituasjonen for gruppen sosialhjelpsmottakere mellom 20 og 24 år er det desidert gruppen enslige menn som troner høyest. Hakket nedenfor kommer enslige kvinner. Disse to gruppene er såpass store at man nesten kan si at ut i fra denne tabellen så er det bare er unntaksvis folk med barn og par som går på sosialhjelp (Statistisk sentralbyrå 2012b, 37). Dette gjelder altså unge mellom 20 og 24 år og da er ikke så rart at det er såpass få som er i et parforhold og/eller med barn. Dette forteller noe om den sosiale kapitalen til sosialhjelpsmottakere. Mer om sosial kapital blir det i teorikapitlet.

Ose, Mandal og Mordal (2014, 141) skriver om tre hovedgrupper unge arbeidssøkere. Den første gruppen finner seg arbeid selv, uten å være i kontakt med NAV. Dette er de som står nærmest arbeidsmarkedet og er heldigvis den største gruppen. Den andre gruppen står også ganske nært arbeidsmarkedet, men mangler for eksempel kontakter eller kunnskap til å søke på arbeid. Disse trenger bare litt hjelp fra NAV og kommer forholdsvis raskt ut i arbeid.

Den siste gruppen er de denne oppgaven handler om. Det er de som har kontakt med NAV og som ofte har sammensatte behov. Disse står et stykke unna arbeidsmarkedet og trenger en del hjelp for å nå ordinært arbeid. De aller fleste av oss vil havne under en av disse kategoriene, og mine informanter vil passe best i den siste gruppen der man står langt unna arbeidsmarkedet.

Hvis man ser på de utenfor utdanning og arbeid i sammenheng med arbeidsstyrken så kommer unge mellom 20 og 24 år dårligst ut. Samtidig som denne gruppen har høyest ledighet, får denne gruppen størst nedgang i ledighet når det er gode tider i arbeidsmarkedet. Ungdom er derfor sårbare når det gjelder arbeidsledighet og arbeidsmarked. Dårlige tider i arbeidsmarkedet kan gå aller mest utover ungdom, som enten vil ha deltidsarbeid ved siden av studier eller som skal ut i arbeid for første gang uten relevant arbeidserfaring. Dette handler om tilknytning på arbeidsmarkedet og det er de yngste og eldste som skiller seg ut med å ha lavest tilknytning her (Statistisk sentralbyrå 2012b, 80).

I Norge er arbeidsledigheten ganske lav for unge, men til gjengjeld er andelen som får helserelaterte ytelser stor, skriver Bragstad og Sørbø (2014, 62). Hvordan kan dette ha seg? Arbeider ungdommene som er i stand til å arbeide? Og stemmer det at mange ungdommer av diverse årsaker har helserelaterte ytelser? Helserelaterte ytelser er en fellesbetegnelse som består av tiltakene arbeidsavklaringspenger, tidsbegrenset uførestønad, attføringspenger og rehabiliteringspenger (Grødem, Nielsen og Strand 2014, 30).

I perioden 1995 til 2012 mer enn doblet antallet unge mottakere av helserelaterte ytelser seg fra om lag 13 800 til dagens 28 000 mottakere. I femårsperioden 2008 til 2012 økte antallet mottakere mellom 18 og 29 år med nesten 6400 personer. Slike tall kan skape uro (Grødem, Nielsen og Strand 2014, 38-39).

Det fremgår ikke i rapporten til Grødem, Nielsen og Strand (2014) hvem disse unge mottakerne av helserelaterte ytelser er. Dermed blir det vanskelig å si noe om hvor mange av disse som kunne ha arbeidet. Men det man derimot kan si er at det er ei skummel utvikling at stadig flere unge får helserelaterte ytelser.

Ungdommene som Heggen, Jørgensen og Paulgaard (2003, 169) studerte orienterte seg mot «... de deler av arbeidsmarkedet som ikke etterspør langvarig formell utdanning». Tilgangen på ufaglært arbeid kan være en av faktorene til at unge stønadmottakere står utenfor arbeid. Satt på spissen kan man si at jo flere i ufaglært arbeid – jo færre unge stønadmottakere utenfor arbeidslivet.

Sletten (2013) viser til Hammer (2001) som skriver at utfallet av om unge står utenfor utdanning og arbeid er avhengig av «... den unges mentale helse, utdanning, vedkommendes mestring av arbeidsledighet og varigheten av ledigheten». Det ligger helt

sikkert noe i dette, og man kan også si at disse faktorene henger sammen. Den mentale helsen og utdanningen til den unge vil også kunne påvirke varigheten av ledigheten. Men det er viktig å huske på at arbeidsledighet ikke automatisk fører til marginalisering blant unge.

3.4 Stønader

Unge stønadsmottakere kan ha flere ulike stønader. Her vil omfanget av unge stønadsmottakere i de ulike stønadene bli presentert kort. Rundt 80 prosent av personene som mottar økonomisk stønad på grunn av nedsatt arbeidsevne mottar arbeidsavklaringspenger. Unge under 30 år ble prioritert når det i 2013 ble satt i gang et forsøk på å gi arbeidsavklaringspenger som lønnstilskudd (St. meld. nr. 46 2012-2013, 52). Dette kan være smart, for i 2012 mottok rundt 27 000 personer under 30 år arbeidsavklaringspenger (St. meld. nr. 46 2012-2013, 110).

Av personene som mottar økonomisk stønad på grunn av nedsatt arbeidsevne mottar rundt 10 prosent uførepensjon og rundt 2 prosent kvalifiseringsstønad. En av fire som er deltakere i kvalifiseringsprogrammet er under 25 år og andelen unge under 25 år i kvalifiseringsprogrammet varierer en god del mellom fylkene. Landssnittet er 25 prosent, mens det i Oslo er 8 prosent og i Vest-Agder er 45 prosent. Dette er henholdsvis lavest og høyest av fylkene i Norge (Naper 2010, 20). Det er litt merkelig at andelen unge varierer så mye, men det handler mye om hvor NAV plasserer de unge, og hvem de mener passer best til kvalifiseringsprogrammet.

De resterende som mottar økonomisk stønad på grunn av nedsatt arbeidsevne har individstønad, økonomisk sosialhjelp eller har ikke rett på en ytelse (St. meld. nr. 46 2012-2013, 89). Det viser seg at unge mellom 20 og 24 år er de som er representert sterkest hos sosialhjelpsmottakere. Fra år 2000 til 2006 var det rundt åtte prosent av aldersgruppen 20 til 24 år som mottok sosialhjelp, enten ved et kortere eller lengre tidsrom. Ungdom mellom 20 og 24 år har høyest andel arbeidsledige hvis man sammenligner arbeidsstyrken jfr. datamaterialet på «Statistisk sentralbyrå» (2007, 4). Hvis man ser på andel av alle sosialhjelpsmottakere er mottakere mellom 20 og 24 år rundt 17,8 prosent. Samme aldersgruppe er samtidig bare 6,7 prosent av hele befolkningen. Sagt på en enklere måte er

ungdom mellom 20 og 24 år 6,7 prosent av hele befolkningen, mens den aldersgruppen står for 17,8 prosent av alle sosialhjelpsmottakere.

På bakgrunn av disse tallene kan det se ut til at unge er en utsatt gruppe (Statistisk sentralbyrå 2012b, 37). Det kan være mange grunner til at ungdom i større grad enn befolkningen ellers går på sosialhjelp. En grunn kan være at unge arbeidsledige ikke har opparbeidet seg rett til dagpenger ved arbeidsledighet og mottar isteden sosialhjelp. I tillegg står de svakere på arbeidsmarkedet når de ikke har arbeidserfaring og særlig ved tider med arbeidsledighet vil unge være enda mer utsatt.

3.5 Velferdskontrakt

Det har skjedd store forandringer i behovsprøvde ytelser de siste 25 årene. Å kreve at folk skulle arbeide for å motta stønad var noe nytt tidlig på 90-tallet (Hafstad 2012, 35). I sosialhjelpsordningen fra 1993 står det at man kan stille krav om arbeid for at man skal motta penger (Dale-Olsen og Schøne 2006, 8). I Soria Moria-erklæringen varslet den tidligere regjeringen at de ville innføre en rett til å ha velferdskontrakter. Arbeid for trygd var i sin tid en type velferdskontrakt (Pedersen 1993, 136).

Aktivitetsplikt er en type velferdskontrakt. Det kan bidra til at passivitet blir motvirket, at man får en lettere overgang til arbeid, samt at man gir legitimitet til velferdsordningene (St. meld. nr. 46 2012-2013, 52). Her blir det satt betingelser for å motta stønad. Betingelsene kan for eksempel være deltakelse på arbeid eller kurs.

I juni 2014 sendte Arbeids- og sosialdepartementet ut et høringsnotat som omhandlet plikt til å stille vilkår. Forslagene går ut på å sette «... vilkår om aktivitet for tildeling av økonomisk stønad med mindre tungtveiende grunner taler mot det», videre står det at man skal «... ha som mål at stønadsmottakeren skal bli helt eller delvis selvhjulpen» før det tilslutt står at «ved brudd på vilkårene kan det fattes vedtak om at stønaden reduseres» (Arbeids- og sosialdepartementet 2014, 8). Dette er en strengere tone enn vi har hatt før i Norge. Før har det handlet mer om at vilkår kan settes ved behov, mens det nå handler mer om at vilkår settes hvis det ikke er gode grunner til ikke å gjøre det.

I dette høringsnotatet (Arbeids- og sosialdepartementet 2014, 3) står det at det er først og fremst arbeidsrettede eller økonomiske vilkår som blir brukt. Men det kommer frem at det

kan være store variasjoner kontorene imellom når det gjelder omfanget av vilkår. Arbeidsdepartementet undersøkte variasjonene og fant ut at «Ved ett av fem NAV-kontor anslås det at det stilles vilkår i over 80 pst av sakene, samtidig som ca. ett av fem kontorer oppgir at de stiller vilkår i mindre enn 20 pst av sakene» (Arbeids- og sosialdepartementet 2014, 3). Det er store variasjoner med andre ord. Videre har de funnet ut at det oftere stilles vilkår ved større NAV-kontor enn ved små. Gruppen det stilles mest krav til er unge mellom 18 og 30 år. Vilkårene som ofte blir stilt til disse er blant annet yrkesveiledning og arbeidssøking (Arbeids- og sosialdepartementet 2014, 4).

Velferdskontrakter kan være lagt opp forskjellig. En type velferdskontrakt er workfare. Workfare er et alternativ eller en motsetning til welfare. Workfare kan forklares enkelt med at du må arbeide for å få sosialhjelp. Det er obligatorisk deltakelse i workfare, i tillegg til at man forsøker å forsterke arbeidslinjen (Hafstad 2012, 13). Workfare retter seg mot stønadsmottakere som så raskt som mulig skal tilbake i arbeid, samtidig som de har et visst press på seg ved at man risikerer å få kutt i stønaden hvis man ikke oppfyller kravene som blir stilt (Hafstad 2012, 29). Velferdskontrakt har en noe bredere forklaring og kan bety at man må delta på for eksempel utdanning, kurs eller å arbeide for å ha rett på sosialhjelp (Dale-Olsen og Schøne 2006, 7). Dette kan med andre ord sammenlignes med en aktivitetsplikt.

Handler (2004) har ifølge Dale-Olsen og Schøne (2006, 39) funnet ut at både i USA og i flere av de vestlige landene, deriblant Norge er workfare den beste måten å få sosialt marginaliserte personer tilbake til samfunnet. Det er dette, og det at noen av informantene mine har velferdskontrakter som er grunnen til at jeg har med dette i oppgaven min. Workfare ser ut til å ha størst effekt på unge og det kan se ut som utplassering hos privat sektor er mer bedre enn i offentlig sektor (Dale-Olsen og Schøne 2006, 40). Hva som er grunnen til dette er ikke omtalt.

Rundt halvparten av lederne som har deltatt i studien til Lødemel (1997) som Dale-Olsen og Schøne (2006, 50) referer til, sier at det er unge som er primærmålgruppen for velferdsvilkår og at det var unge arbeidsledige som var den viktigste målgruppen når kommunen fikk lov til å sette velferdsvilkår på begynnelsen 90-tallet. Det er også rundt halvparten som gir advarsel eller reduserer stønaden hvis klienten ikke gjør som avtalt. Hvis klienten ikke møter til arbeid så blir ytelsene i rundt halvparten av tilfellene bli

reduisert fra første dag. Mer oppdaterte tall på dette har jeg dessverre ikke lykket med å få tak i.

Så vil spørsmålet være; virker workfare hensiktsmessig? Rundt 70 prosent av lederne som er spurt i studien som Dale-Olsen og Schøne (2006, 50) har gjengitt fra Lødemel (1997) sier ordningen virker til en viss grad. Samtidig har vi i Norge og Europa få effektevalueringer som viser om målsetningene er nådd og om de offentlige midlene kunne vært brukt mer fornuftig (Dale-Olsen og Schøne 2006, 93). Forskning viser at unge arbeidsledige som det stilles velferdsvilkår til er sosialklienter i knapt 40 prosent kortere tid enn dem som mottar ordinær hjelp (Dale-Olsen og Schøne 2006, 79).

Ungdom som er under 20 år og står uten arbeid eller skoleplass er sikret tilbud om arbeidsrettede tiltak gjennom ei ordning som kalles ungdomsgarantien. Dette er også en type kontrakt. I tillegg er det noe som heter oppfølgingsgarantien som skal sørge for at ungdom mellom 20 og 24 år som har stått utenfor arbeid og skole i tre måneder eller mer skal få oppfølging fra NAV. I St. meld. nr. 46 (2012-2013, 56) sitt dokument blir det også skrevet om tiltaksgarantien som skal sikre tilbud om arbeidsmarkedstiltak til ungdom mellom 20 og 24 år som har vært sammenhengende helt utenfor arbeid og skole i seks måneder eller mer.

Det finnes altså flere garantiordninger som skal gjøre det enklere for ungdom som står utenfor arbeid eller skole å komme seg ut av den situasjonen med å gi tilbud om arbeidsrettede tiltak, oppfølging fra NAV eller tilbud om arbeidsmarkedstiltak. Resultatene viser at det er en økt deltakelse på arbeidsmarkedstiltak og en raskere overgang til arbeid når ungdomsgarantien blir brukt (Dale-Olsen og Schøne 2006, 80). Men hva skal til for at deltakelsen på arbeidsmarkedet blir enda bedre for unge? Er det enda flere ordninger, ytelser, gulrøtter og pisker som skal til for at enda flere unge kommer seg ut i arbeid? Hvem vet? Svaret på hva som skal til for at mine informanter kommer seg ut i arbeid får vi forhåpentligvis senere.

3.6 Oppsummering

I dette kapitlet har det handla om kunnskapsstatus rundt feltet. Først handla det om arbeidsrettede tiltak, med tall på antall personer med nedsatt arbeidsevne og antall unge med nedsatt arbeidsevne. Det ble vist til ei trapp fra barnehagen og til arbeidslivet, der det er lett å falle mellom.

Så handla det om unge som ikke er i utdanning og arbeid. Det ble også vist til en modell som sammenligner forskjellige land med antall folk som ikke er i utdanning eller arbeid. Der ser det ut til at vi gjør noe riktig i Norge, men at det trengs videre fokus på området.

Deretter var det stønader og velferdskontrakter som var i fokus. Der ble blant annet velferdskontrakten workfare diskutert.

I neste kapittel vil teori og teoretiske perspektiver være i fokus.

.

4 Teoretiske begreper og perspektiver



I denne oppgaven er det noen teorier som er aktuelle. De mest sentrale vil jeg presentere her, med grunnivelse i hvorfor de er aktuelle i denne oppgaven. Det første teoretiske feltet jeg vil gå inn på er marginalisering.

4.1 Marginalisering

Mange av dem som står utenfor arbeidslivet og som mottar stønad kan kjenne på det å være marginalisert. Marginalisering kommer av ordet «marg» som betyr kant eller grense (Heggen 2004, 120). Ordet kan i mange sammenhenger brukes på samme måte som periferi, altså en motsats til sentrum. Harsløf og Seim (2008, 19) skriver at marginalisering handler om en prosess som gjør at folk får svak tilknytning til et handlingsfelt. I dette tilfellet vil det gitte handlingsfeltet være arbeidslivet. Marginalisering kan videre forstås som at man er på vei mot kanten av samfunnet og at manglende deltakelse på de arenaene man forventes å delta på kan være årsaken. Å gli ut av viktige arenaer som arbeid, kan med andre ord føre til en følelse av å være marginalisert.

Det er viktig å merke seg at marginalisering er en prosess og at marginalitet er en tilstand (Heggen 2004, 121). Marginalisering og sosial ekskludering kan til dels overlappe hverandre hvis man ser på marginaliseringsprosessen. Prosessen fra å være sosial inkludert går via veien til å være marginalisert og videre til å være sosialt ekskludert.

Marginalisering kan svekke stabil forankring og deltakelse. Årsaken til marginaliseringsprosessen kan være mange, og blant annet kan sosiale, kulturelle, strukturelle eller psykologiske faktorer påvirke (Heggen, Jørgensen og Paulgaard 2003, 56). Her ser dere en enkel modell som jeg har laget med inspirasjon fra modellen til Svedberg om empowerment som kommer litt senere i oppgaven.

Sosialt inkludert  *Marginalisert*  *Sosialt ekskludert*

Marginaliseringsprosessen kan være så sammensatt og særegen at det er vanskelig å definere presist. Hvis man ser på modellen over ser det forholdsvis «enkelt» ut, men prosessen kan være mye mer kompleks enn som så. Som man kan se er det piler i begge retningene, for det er både mulig å gå fra å være sosialt ekskludert til å bli sosialt inkludert,

og omvendt. Å gå fra å være sosialt ekskludert til å bli sosialt inkludert kan man kalle tilbakeføringsprosessen. I denne oppgaven vil det heldigvis være mer aktuelt med tilbakeføringsprosessen enn marginaliseringsprosessen, som er prosessen fra man er sosialt inkludert til man blir sosialt ekskludert.

Den marginale statusen kan endres fra man er ung til man blir voksen, for eksempel ved at arbeidsmarkedet blir bedre eller dårligere. Det som er likt for alle i en marginaliseringsprosess er at man blir dratt ut mot periferien, eller mot kanten av det normale. Alternativt kan man altså bevege seg mot sentrum og bort fra periferien, som i en tilbakeføringsprosess (Øia 2013, 30-31).

Å være sosialt ekskludert er alvorlig. Marginalisering er alvorlig nok, men når man beveger seg mot å være sosialt ekskludert kan det bety at man er utestengt og at man er økonomisk og sosialt isolert (Hammer og Hyggen 2013a, 16-17). Sosial eksklusjon kan skje etter lengre tid som marginalisert. Å stå utenfor arbeidslivet kan i verste fall føre til en følelse av sosial ekskludering. Bakgrunnen for dette er som nevnt tidligere mangel på blant annet kolleger, lønn og mestringsfølelse.

Mangelen på tillitsfulle relasjoner kan være en risikofaktor for marginalisering. Fungerende og tillitsfulle familierelasjoner er bra for å unngå marginalisering. Dette kommer vi tilbake under sosial kapital. Videre kan man si at kulturelle konflikter og stigmatisering kan forsterke marginaliseringsprosessen (Heggen, Jørgensen, Paulgaard 2003, 220). Ordet stigma beskriver et negativt sosialt kjennetegn på noen, og kan absolutt virke negativt i marginaliseringsprosessen. Øia (2013, 37) skriver at opprinnelsen til uttrykket stigmatisering kommer fra at man merket folk som man skulle holde seg på avstand fra og passe seg for. Dette forteller ganske mye om at man i høy grad ønsker å unngå stigmatisering.

Marginalisering kan skje ut fra tre ulike perspektiver ifølge Heggen (2004, 124-126). Det første perspektivet jeg vil skrive om er kulturperspektivet som handler om fellesskap. For eksempel grupper, personer og institusjoner. Skillet mellom «oss» og «dem» er viktig her. På den ene siden kan han eller hun bli oppfattet som en av oss. Dette er spesielt hvis vi kjenner personen og har tro og tillit til vedkommende. På den andre siden kan vi ha personer som vi er skeptiske til. Personer som blir omtalt som «dem» er vi ofte usikre på

og tar helst avstand til og kan til og med være redde for (Heggen 2004, 126). Her kan man tenke at marginalisering kommer av sosiale relasjoner, makt og ulike normer og meninger.

Et annet perspektiv vi har er strukturperspektivet som handler om trekk som samfunnet legger opp til. Dette kan blant annet være ut fra et økonomisk eller politisk ståsted. Et strukturelt perspektiv kan også for eksempel være hvordan samfunnet legger føringer for de valgene som de unge foretar. Et eksempel Heggen og Øia (2005, 207) nevner er hvis det er høy arbeidsledighet og det fører til at allerede skolelei ungdom blir tvunget til å gå mer skole. Man kan på den måten si at samfunnet også kan legge føringer som kan bidra til marginalisering.

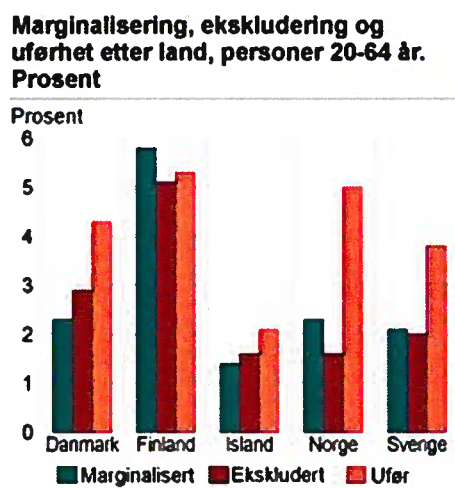
Det perspektivet som er aller mest relevant for denne oppgaven er individperspektivet, som handler om atferd som avviker. Dette kan være skulking av skole, kriminalitet, arbeidsledighet og så videre. Her blir ansvaret lagt på hver enkelt. Det kan være fysiske grunner, det kan være personlige egenskaper eller det kan være bruk av rus. Man kan også mangle ferdigheter eller vilje (Heggen 2004, 124). Alt dette kan knyttes til en individforklaring på marginalisering.

Disse perspektivene går inn i hverandre og er umulig å skille helt. Arbeidsledighet som er mest sentralt i denne oppgaven kan for eksempel ikke bare sees ut fra et individperspektiv. Det er ikke nødvendigvis bare personen selv som er grunnen til at han eller hun er arbeidsledig. Her vil også strukturperspektivet med de føringene som blir lagt der og til dels også kulturperspektivet med fellesskapet og normene derifra være gjeldende.

Det finnes ulike indikatorer som er knyttet til mestring og marginalisering. I boken til Heggen og Øia (2005, 171) blir det nevnt åtte ulike indikatorer som dekker ulike sider ved ungdommen: Kroppsbilde, akademisk selvbilde, sosial selvbilde, ønske eller planer om høyere akademisk utdanning, snittkarakterer i norsk, engelsk og matematikk, bruk av rusmidler, asosialitet og psykiske plager. Dette er ifølge Heggen og Øia (2005, 171) indikasjoner på personlige problemer og risikoatferd, men det varierer hvor viktig hver enkelt indikator er for hver enkelt. For noen kan skolen være viktigst, mens for andre kan kroppsbildet og det sosiale selvbildet være viktigst. Likheten for alle er at disse åtte indikatorene påvirker alle i noe grad og kan bidra i marginaliserings- eller tilbakeføringsprosessen.

Som hovedmønster kan man si at skolen og familien er de arenaene som i størst grad har betydning for mestring. Fra familien innebærer det sosial støtte, sosial kontroll og negativ kommunikasjon, mens det fra skolen innebærer tilpassing, disiplin vansker og konsentrasjonsvansker (Heggen og Øia 2005, 197). Hammer og Hyggen (2013a, 17) skriver at mangel på stabilitet i familierelasjoner kan forsterke marginaliseringsprosessen på lik linje som arbeidsledighet, dårlig psykisk helse og rusmiddelbruk kan gjøre.

Flere studier viser at de mest ressursvake blir marginalisert i arbeidslivet. «Unge sosialklienter, langtidssykemeldte og uførepensjonister har klart dårligere helse, lavere utdanning, lavere inntekt og dårligere arbeidsforhold enn andre arbeidstakere» (Hammer og Øverbye 2006, 198). SSB (2010, 3) presenterer data som viser antall marginaliserte, ekskluderte og uføretrygdete i landene i Norden.



I denne modellen blir de som er yrkesaktiv mindre enn halvparten av året eller de som har vært arbeidsledig eller inaktiv i minst seks måneder regnet som marginalisert. Det kan tenkes at noen som har arbeid mer enn halvparten av året også kan være marginalisert og at noen som har arbeid mindre enn halvparten av året ikke føler seg marginalisert. Denne modellen vil derfor ikke være helt presis.

Hvis man derimot tar utgangspunkt i at modellen viser noen lunde riktige tall, kan den fortelle oss at Norge er midt på treet i forhold til de andre nordiske landene når det gjelder marginalisering. Vi ligger lavest når det gjelder ekskluderte og forholdsvis høyt når det gjelder uføre.

For yngre ungdom er skolen ofte den viktigste sosiale arenaen, mens for eldre ungdom er det ofte arbeidslivet som er viktigst. Marginalisering skjer hvis man har problematiske forhold til de viktigste sosiale arenaene, som i denne oppgaven blir eldre ungdom og dermed de som har et problematisk forhold til arbeidslivet (Heggen, Jørgensen og Paulgaard 2003, 56).

Det er viktig å huske at man kan være marginalisert fra en arena – som i denne oppgaven vil være arbeidslivet, men ikke nødvendigvis fra andre arenaer som foregår på fritiden.

4.2 Empowerment

Med begrepet empowerment menes det at man skal hjelpe de som er avmektige til å få «økt selvtillit, bedre selvbilde, økte kunnskaper og ferdigheter» (Askheim 2012, 12). Både marginalisering og empowerment er i høyeste grad aktuelle begreper i min oppgave, siden begge begrepene omfatter folk i en avmaktssituasjon og unge stønadsmottakere som står utenfor ordinært arbeidsliv kan føle seg i en avmaktssituasjon. Adams (2003, 8) skriver at empowerment er å bruke midler for at individer og grupper skal ha kontroll over sine omstendigheter og oppnå egne mål, og dermed arbeide for å få en bedre livskvalitet.

Empowerment kan altså handle om å nå egne mål og få best mulig kvalitet på livet sitt. Det finnes ikke et dekkende ord for empowerment på norsk. Det nærmeste man kommer er myndiggjøring. Siden dette ikke er helt dekkende vil jeg også videre bruke empowerment som betegnelse.

Empowerment er en prosess der man jobber for å komme seg ut av avmakten for å få mer kontroll og styring over sitt eget liv. Det er ifølge Adams (2003, 65) nødvendig både med en psykologisk prosess og en strukturell kontekst som er tilfredsstillende. Dette kan tolkes til å bety at man må være motivert og psykisk forberedt samtidig som samfunnet legger til rette, som i denne sammenhengen for eksempel kan være å ha en jobb som kan passe vedkommende. Askheim (2012, 12) illustrerer prosessen med empowerment i figuren som er gjengitt her:



Man kan tolke denne figuren som at hvis man gir de styrke så får de en egen kraft og makt over eget liv, eller så har de en styrke, men mangler kraften til å gjennomføre det. Det er klientene som skal ha makten over eget liv. Ut fra denne modellen kan det tenkes at makt er det endelige målet, men at man må ha styrke og kraft for å nå dette målet. Det handler om å komme seg ut av avmakten. For å komme seg ut av avmakten etablerer man en motmakt. Dette kan blant annet være å øke selvtilliten og ferdighetene sine (Askheim 2007, 22- 23).

I den individorienterte tilnærmingen til empowerment er fokuset å styrke den enkelte. Dette skal gjøres ved å styrke og utvikle kraften og ressursene vi har som enkeltpersoner, uten at samfunnet er involvert. Det er spesielt styrke og kraft som er viktig i den individorienterte tilnærmingen, fordi gjennom økt individuell styrke og selvtillit blir vi i stand til å kunne få mer kontroll over livene våre (Askheim 2012, 35-36).

Det er vanskelig å være fagperson og skulle myndiggjøre en som ikke har makt over sitt eget liv. Men fagpersonen kan skape vilkår og forutsetninger for at vedkommende selv klarer å ha makt over eget liv (Askheim (2012, 163) referert fra Parsloe (1996) og Payne (1997)). I denne oppgaven vil attføringsbedrifter være med å kunne skape slike vilkår og forutsetninger.

Empowerment trenger ikke utelukkende å være positivt. Adams (2003, 15-18) skriver om risikoer som er forbundet med empowerment. Det første han nevner er at det kan oppfattes som at det er andre, og ikke personen selv som gjør jobben med å styrke avmakten. Videre nevner han at den enes empowerment kan være en annens «disempowerment» og at det ikke er noen automatisk sammenheng mellom empowerment og aktivering, som i denne sammenhengen blant annet kan være jobb.

Empowerment er en prosess, og hvis man ser på modellen til Askheim (2012, 12) igjen, går man altså fra styrke til kraft og så til makt. Enkelt forklart kan man si at empowerment er å bli deltaker i eget liv. For å overføre dette til min oppgave kan man si at empowerment er tilbakeføringsprosessen fra unge stønadsmottakere går arbeidsledige og til de får seg arbeid. Empowerment i denne sammenhengen kan altså være veien til ordinært arbeid.

Man kan si at empowerment og marginalisering på mange måter oppfattes som to sider av samme sak. I begge teoriene snakker man om en prosess, enten det er fra å være sosialt ekskludert til å være sosialt inkludert, eller det er fra styrke til makt. Man kan si at «to empower» på mange måter kan referere til nettopp tilbakeføringsprosessen fra å være sosialt ekskludert til å bli sosialt inkludert.

4.3 Sosial kapital

Sosial kapital er en av flere typer kapital Askheim (2012, 94) skriver om. Sosial kapital handler om hva en person har igjen ved å tilhøre en gruppe. Dette kan blant annet være nettverksbygging og det å føle tilhørighet. For denne oppgaven vil gruppen være unge stønadsmottakere i attføringsbedrifter.

Harsløf og Seim (2008, 19) viser til Bourdieu (1986) som også skriver om sosial kapital. Han skriver at gjennom personlige nettverk kan man få tilgang til «viktig informasjon, gunstige avtaler, attraktive jobber eller verv m.m». Sosial kapital blant unge kan være relasjoner med foreldre og andre voksne, folk i nærmiljøet og det kan være jevngamle unge.

Sletten (2013, 131) viser til det Holland (2009) har gjort ved å kikke på bruken av sosial kapital-begrepet. Han mener det er to måter å bruke begrepet på. Den ene måten stammer fra Coleman (1988) og Putnam (2000) og bygger på den kollektive nytten når man har gjensidig tillit og samarbeider, mens den andre måten stammer fra Bourdieus (1986) og bygger på den sosiale ulikheten og hvilke fordeler man kan ha av å ha sosiale bånd. Disse to måtene å bruke begrepet på er ikke helt motstridende, men går mer inn i hverandre. Unge stønadsmottakere i attføringsbedrifter har sosiale bånd, men ikke nødvendigvis gjensidig tillit til hverandre.

Sosial kapital høres ut som en ressurs og som noe positivt, men Sletten (2013, 131) viser til begrepet negativ sosial kapital, som er omtalt hos blant andre Portes (1998) og Holland (2009). Man må være klar over at hva man anser som negativ sosial kapital kan være opp til hvem som vurderer. Det unge stønadsmottakere i attføringsbedrifter anser som positiv sosial kapital, kan de ansatte i attføringsbedriften og andre voksne anse som negativ sosial kapital. Hvis målet er å komme seg ut i ordinært arbeid, vil det være negativ sosial kapital

med venner og bekjente som ikke har noen målsetning om å få seg arbeid. Selv trenger man ikke nødvendigvis å se det slik, fordi disse vennene kan bidra med noe annet som gjør at de utgjør en positiv sosial kapital.

Det kan være større sjanse for å havne utenfor hvis man ikke har noen signifikante andre. Signifikante andre og sosial kapital kan på mange måter være det samme. Dette begrepet kommer fra Mead (1972) som er referert i Heggen (2004, 132) og betyr: «de personene rundt oss som er viktige i danninga av selvet og konstruksjonen av identitet». Signifikante andre vil påvirke identitetsutviklingen til ungdommen. Det er ikke nødvendigvis foreldre som er den signifikante andre. Det kan også være søsken, onkler eller tanter, besteforeldre eller andre voksne (Heggen 2004, 133). Dette vil være gjeldende også i sosial kapital og er høyst aktuelt i denne oppgaven.

Heggen og Øia (2005, 207-208) viser til Giddens (1991) som skriver om to viktige begreper. Det første begrepet er grunnleggende tillit, eller «basic trust» som det vel opprinnelig het. Dette opparbeides gjerne i tidlige leveår ved gode omsorgsrelasjoner mellom foreldre og barn. Hvis man etablerer en grunnleggende tillit tidlig, vil dette følge barnet/ungdommen gjennom senere faser i livet. Man vil da forvente at ting skal gå bra og det blir en slags «beskyttende forsvarsmekanisme gjennom livsløpet» (Heggen og Øie 2005, 208). Dette blir sett på som en ressurs som bidrar til at unge kan mestre mer, som i denne sammenhengen vil være ordinært arbeid.

Det andre begrepet som Heggen og Øia (2005, 208) har fra Giddens (1991) er individualisering. Dette handler om en fristilling fra strukturer som kunne bidra til å gjøre framtida forutsigbar. Dette kunne for eksempel være familiens posisjon i samfunnets hierarki. Før arvet de unge i større grad enn nå sosial posisjon og livsform. Dette har blitt noe utvannet etter framveksten av dagens velferdsordninger. Heggen, Jørgensen og Paulgaard (2003, 204) skriver at det offentlige på en måte skaper individualisme og uavhengighet. Dette kan virke både positivt og negativt for om unge kommer ut i ordinært arbeid, og hvor lett prosessen mot ordinært arbeid eventuelt er.

Øia (2013) tar også for seg begrepet individualisering i sin bok. Øia (2013, 33) skriver om at vårt sosiale fellesskap forvitrer. En individualisering kan foregå på mange fronter. Øia (2013, 33) skriver videre at individet er i en utsatt posisjon i det seinmoderne samfunnet

ved å stort sett være overlatt til seg selv og sin egen dømmekraft. Det kan stilles spørsmål om hvor overlatt de unge er til seg selv her i Norge. Hvis man vil ta en utdanning får man det. Man får til og med pengestøtte for å gå på skole. Ja, man er jo på sett og vis overlatt til seg selv for å velge å ta utdanning, men samtidig legger samfunnet i stor grad opp til at man skal ta utdanning. Individualisering og grunnleggende tillit er begreper som også er høyst aktuelle i sosial kapital og dermed også for denne oppgaven.

4.4 Oppsummering

I dette kapitlet har vi gått gjennom teoretiske perspektiver som kan trekkes spesielt opp mot unge stønadsmottakere. Marginalisering var det første perspektivet som ble gjennomgått. Deretter ble empowerment gjennomgått. Likheten mellom marginalisering og empowerment er at begge handler om prosesser. Til slutt ble sosial kapital gått gjennom.

Alle disse perspektivene henger sammen og er relevante for hvordan veien til ordinært arbeid er for unge stønadsmottakere. Dette er fordi deltakerne i attføringsbedriftene kan føle seg marginaliserte. Da kan de lære seg «to empower» og komme seg ut av avmaktssituasjonen. Dermed får de kanskje en bra sosial kapital.

I neste kapittel vil det handle om metode.

5 Metode

Min oppgave er en empirisk oppgave og teksten er i monografi- form. Jeg har hovedsakelig innhentet primærdata, men jeg har også benyttet meg av sekundærdata. Intervju har vært min forskningsmetode. Grunnen til at jeg valgte en kvalitativ metode er at jeg ville ha dypere informasjon og ikke bare tall og målbart materiale.

Som metode har jeg som tidligere nevnt, valgt kvalitativ metode. For å velge dette stilte jeg spørsmål om hvilken metode som passet dette temaet og problemstillingen min best, og da mente jeg at kvalitativ metode var svaret. Dette er fordi kvalitativ metode går i dybden og er ute etter det som ikke kan måles i kvantitet eller omfang. Disse studiene inneholder heller mye informasjon om få enheter enn litt om mange enheter. (Thagaard 2013, 17). Når man bruker kvalitativ metode skaffer man seg et empirisk materiale, som omhandler informantenes fremstillinger om temaet og spørsmålene vi stilte (Fog 2004, 11). Det var akkurat dette jeg ville; å gå i dybden og få mye informasjon om få enheter, i tillegg til at jeg ønsket informantenes opplevelser og inntrykk om temaet.

Videre skriver Thagaard (2013,13) at kvalitativ metode kan være observasjon, intervju, analyse av foreliggende tekster og visuelle uttrykksformer eller analyser av audio- og videoopptak. I mitt tilfelle var det intervju som var aktuelt fordi jeg ønsket mer og annen informasjon enn hva observasjon kan gi og at det ikke finnes tilsvarende tekster, audio- eller videoopptak slik at jeg kan analysere det. Når man ønsker informasjon om opplevelser og synspunkter er intervju den mest egnede metoden, og dette er bakgrunnen for valget mitt med intervju som metode. Mer om selve undersøkelsesprosessen kommer nå.

5.1 Undersøkelsesprosess

I en undersøkelsesprosess finnes det flere faser. Jeg skal nå beskrive undersøkelsesprosessen min, med utgangspunkt i Jacobsen (2010, 24-26) som skriver om fasene i en undersøkelse. De første tre fasene er felles for kvalitativ og kvantitativ metode og resten er spesielt for kvalitativ metode.

5.1.1 Utvikling av problemstilling

Først måtte jeg finne ut hva jeg ville skrive om og deretter utvikle en problemstilling. Kjernen i det jeg ville undersøke var hvordan unge stønadsmottakere kunne få hjelp fra attføringsbedrifter til å komme ut i ordinært arbeid. Jeg ville også undersøke hvilken bakgrunn de unge stønadsmottakerne hadde, hvilke erfaringer de hadde med attføringsbedrifter og hvilke målsetninger de har for framtida. Ut i fra dette laget jeg min problemstilling. Problemstillingen har hele tiden vært videreutviklet, så dette har vært en prosess fra begynnelse til slutt. Et av problemene jeg har hatt underveis er å begrense meg. Det er mye som er interessant innen attføring og arbeidsledighet, men ei masteroppgave er ikke nok til å dekke alt. Derfor var det nødvendig å ta noen grep for å begrense oppgavens omfang.

5.1.2 Valg av undersøkelsesdesign

Etter dette er det tid for å velge undersøkelsesdesign. Skal man benytte seg av sekundærdata eller skal man samle inn primærdata? Jeg valgte primærdata som undersøkelsesdesign. Jacobsen (2010, 155-158) skriver at undersøkelsesdesignet kan påvirke dem som undersøkes. Dette må unngås så mye som mulig, men man kan nok ikke unngå det helt. Jeg valgte å ha en kvalitativ og intensiv studie. En kvalitativ tilnærming er åpen, fleksibel og passer når man søker en dypere forståelse (Jacobsen 2010, 25).

Når man samler inn data til kvalitative studier blir det lagt så få føringer som mulig. Informantene skal kunne uttrykke seg med sine egne ord og dette gjør at man kan være sikrere på at vi får de riktige meningene til informantene. Jeg ønsket som jeg skrev tidligere informasjon som var mer enn tall. I en slik type oppgave, der man forsøker å innhente personlige opplevelser er ikke informasjonen målbar i tall. Intensivt og kvalitativt design går i dybden og får fram nyanser og detaljer. I tillegg får man en helhetlig forståelse av konteksten (Jacobsen 2010, 55).

Det finnes både sterke og svake sider ved intensive design (Jacobsen 2010, 61-63). Sterke sider som nevnes er blant annet nærhet og fleksibilitet. I tillegg gir intensive design nyanserte data på grunn av åpenheten i intervjusituasjonen. Dette kjenner jeg meg igjen i. De svake sidene kan være at det er ressurskrevende fordi det tar lang tid, nærheten mellom

informant og intervjuer kan bli for stor og at selve undersøkelsen kan skape spesielle resultater, som blir kalt undersøkelseeffekt. Mer om undersøkelseeffekt kommer senere. I tillegg kan man møte på generaliseringsproblemer. Undersøkelsesdesignet er avgjørende både for gyldighet og pålitelighet (Jacobsen 2010, 53). Mer om gyldighet, pålitelighet og min oppgave kommer i senere.

Det er viktig å tenke over systematikk og innlevelse i kvalitativ metode. Thagaard (2013, 15) skriver at for å oppnå forståelse til de man intervjuer er det viktig med innlevelse. I tillegg er systematikk viktig fordi det sier noe om fremgangsmåten i forskningsprosessen. Det motsatte av systematikk kan beskrives som spontanitet. I mitt tilfelle var både systematikk og innlevelse viktig for å få en god samtale og for å få den informasjonen jeg ville ha.

5.1.3 Data

Fase tre bestod av å finne ut hvordan man skal samle inn informasjon. Her ville jeg ha åpne individuelle intervju. Dette er ofte en samtale mellom informant og intervjuer som foregår enten ansikt til ansikt eller på telefon (Jacobsen 2010, 87). Det er mye å være oppmerksom på når man skal utforme et intervju, men dette sitatet sier det så godt:

Hvis man kort skal si noe om, hvordan man laver et godt interview, så må det bli noe i retningen af: Opfør dig ordentlig og hør efter! Alle de efterfølgende sider er omskrivninger af denne enkle regel (Fog 2004, 89 henviser til Krag Jacobsen, 1982).

Intervjuguide kan være nødvendig for å huske på alle temaene man vil innom og for å stille spørsmålet på en gjennomtenkt måte. Dette gjør også at det kan være lettere å sammenfatte flere intervjuer, siden spørsmålene er stilt på samme måte. Samtidig er det viktig at ikke intervjuguiden gjør at samtalen blir oppdelt og uten flyt. I mitt tilfelle laget jeg en intervjuguide med spørsmålene jeg ville stille. Intervjuguiden ligger vedlagt. Samtidig som jeg kunne støttet meg til intervjuguiden, var det viktig for meg å få til en flyt i samtalen. Derfor byttet jeg blant annet om på rekkefølgen på noen spørsmål, dersom det var mest naturlig for samtalen.

Ved spørsmålsutformingen til intervju er det en del ting å tenke over. Jeg prøvde i størst mulig grad å unngå ledende spørsmål der man legger opp til hva informanten skal svare.

Samtidig prøvde jeg å være så konkret, spesifikk og enkel som mulig. Jeg stilte spørsmålene slik at informanten skulle forstå dem og i tillegg fokuserte jeg på å være spesifikk for å få svar på det jeg ønsket (Frey og Mertens Oishi 1995, 71-73).

Rekkefølgen på spørsmålene man stiller kan ha betydning for hvilke svar man får. I starten fokuserte jeg på enkle spørsmål som var lette å svare på. Når jeg hadde fått varmet opp med enkle spørsmål, kunne jeg starte med mer komplekse og vanskelige spørsmål.

Avslutningsvis stilte jeg noen enklere spørsmål igjen, for å lette litt på stemningen. Jeg prøvde i størst mulig grad å unngå konsistens, tretthet og overflødighet i spørsmålene man stiller (Frey og Mertens Oishi 1995, 100- 102). Hvis informanten for eksempel føler at han/hun svarer på samme spørsmålet flere ganger, kan dette påvirke engasjementet og humøret. Det samme vil kunne skje om man stiller spørsmål informanten ikke føler er relevant for oppgavens tema.

Grunnen til at jeg valgte individuelle intervjuer er at informanten ikke trenger å ta hensyn til andre da, slik man må i gruppeintervju. I tillegg blir det en dialog med potensiale for stor åpenhet og tillit mellom intervjuer og informant ved åpent intervju (Jacobsen 2010, 89). Intervjuene jeg foretok meg var halvstrukturerte. Det vil si at det ikke var spørsmål med faste svaralternativer, men mer en oversikt over tema og spørsmål jeg ville gjennom i løpet av intervjuet (Jacobsen 2010, 90-91). I tillegg stilte jeg spørsmål som jeg kom på underveis og som var naturlige å spørre om.

Av praktiske årsaker både for informant og intervjuer ble tre av intervjuene tatt via telefon. Telefonintervju kan være med å begrense den såkalte intervju effekten der intervjueren ubevisst påvirker svarene informanten gir (Jacobsen 2010, 95-96). Jacobsen (2010, 111) skriver at intervjuereffekt er at tilstedeværelsen til intervjueren kan skape spesielle resultater. Intervjuerens oppførsel og karakteristikk kan påvirke informanten. Man kan si at intervjueren har en type makt som kan påvirke informanten. Ved å bruke stemmen, ansiktet og kroppsspråk til å respondere på svarene jeg fikk, kunne jeg påvirke informanten til å svare mest mulig «riktig» i forhold til hva jeg ville høre (Frey og Mertens Oishi 1995, 27). Slik makt skal intervjueren unngå. Selv var jeg veldig bevisst på dette, og passet på kroppsspråk og hvilken type respons jeg ga.

Telefonintervju forhindrer også konteksteffekt. Konteksteffekt er når stedet intervjuet skjer kan påvirke resultatet (Jacobsen 2010, 111). Informantene som ble intervjuet ansikt til ansikt i denne oppgaven ble intervjuet på kontorene til attføringsbedriften. Dette kunne ha påvirket informanten i den retning av at de ikke følte de kunne si negative ting om bedriften og opplegget de var på. Dette blir bare spekulasjoner, men det er viktig å tenke over det. Både intervju- og konteksteffekt vil kunne svekke kvaliteten på forskningsresultatet betraktelig.

Det er viktig å legge opp til en mest mulig likestilt situasjon mellom intervjuer og informant. Informanten skal ikke kjenne press til å svare noe han ikke egentlig ikke ønsker. Dette er en etisk balansegang. Det er uetisk å intervju informant hvis man ikke har en mest mulig likestilt situasjon.

Frey og Mertens Oishi (1995, 39-40) har laget en tabell som tar for seg fordeler og ulemper ved de ulike intervjuene. Fordelene med telefonintervju er lav kostnad, at det trengs mindre ressurser og at man bruker mindre tid. Videre er også telefonintervju best med tanke på konfidensialitet, intervju effekt og for å unngå sosialt ønskede svar. Personlige intervju er derimot bra for å forklare og avklare, for en best mulig svarprosent, for å gi respons og for å benytte visuelle hjelpemidler. I tillegg er personlige intervju bra for sensitive og åpne spørsmål. I denne oppgaven er altså både telefon- og personlige intervju brukt.

Når det gjelder konsekvensene informantene har ved å delta i et forskningsprosjekt anser jeg det i mitt tilfelle at det er svært få konsekvenser, og ytterst få negative konsekvenser. Det er mulig at det ble en større påkjenning å snakke med meg som en fremmed person om sine problemer enn de først ga uttrykk for. Men jeg føler jeg gjorde det jeg kunne for å gjøre det mest mulig komfortabelt for dem. Thagaard (2013, 30) skriver at ideelt sett så skulle det vært en gjensidighet mellom forsker og informant med hvilken informasjon man gir og hva man oppnår av å stille opp i forskningsprosjekt. Det kan også tenkes at dette kan slå feil ut. Hvis jeg som intervjuer deler informasjon om hvilken utdanning og jobbmuligheter jeg selv har, til en person som er vanskeligstilt på arbeidsmarkedet kan det føre til et større gap mellom intervjuer og informant enn nødvendig.

Før jeg startet på selve undersøkelsen søkte jeg Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) om tillatelse til å gjennomføre undersøkelsen. Siden dette prosjektet omfatter

behandling av personopplysninger er det meldepliktig. Jeg fikk godkjent undersøkelsen min med noen betingelser. Personvernombudet hadde forutsetninger om at attføringsbedriftene skulle velge ut informanter og spørre dem om de ville være informanter. I tillegg ville Personvernombudet naturlig nok at jeg skulle anonymisere både direkte og indirekte personidentifiserbare opplysninger og slette lydopptakene når jeg ikke hadde bruk for disse mer.

5.1.4 Utvelgelse av bedrifter og informanter

Utvelgelse av informanter er fase fire i Jacobsen (2010, 25). For min del var første steg å finne attføringsbedrifter som kunne være aktuelle. På grunn av at jeg fikk masterstipend med ASVL ville jeg intervjuer unge stønadsmottakere fra medlemsbedriftene deres. Når jeg fikk oversikt over medlemsbedriftene deres, gikk jeg inn og leste jeg om hver enkelt bedrift, hvilke tilbud de tilbydde og hvor mange tiltaksplasser de hadde. Utvelgelsen av hvilke bedrifter jeg skulle kontakte skjedde til slutt etter anbefaling av ASVL. Attføringsbedriftene jeg har hatt kontakt med er alle medlem av ASVL.

Mine utvalgs kriterier og de eneste kravene jeg hadde til informantene var at de skulle være under 24 år, at de måtte være i en attføringsbedrift og at de hadde mål om å komme seg ut i ordinært arbeid. Aktuelle informanter var unge stønadsmottakere med for eksempel rusproblemer, de som har droppet ut av videregående opplæring og på grunn av manglende kvalifikasjoner står utenfor arbeidslivet. Jeg ønsket å intervjuer unge stønadsmottakere i to forskjellige attføringsbedrifter. Jeg tenkte å intervjuer totalt 10 unge stønadsmottakere som mine informanter. Det vil si fem unge stønadsmottakere fra hver bedrift. I tillegg ville jeg ha en samtale med noen ansatte i hver attføringsbedrift for å få litt bakgrunnsinformasjon. Jeg har ikke tatt med dette som en del av funnene mine, men heller som et supplement til teorien om attføringsbedrifter for å se hvordan teori og praksis henger sammen.

Grunnen til at jeg valgte to bedrifter er at jeg syntes det kunne være greit å se om det var forskjell mellom de to bedriftene, både i form av forskjellige tiltak, men også om det var forskjellige deltakere på de to plassene og om de hadde forskjellige synspunkter på hvordan attføringsbedriften kunne hjelpe dem. De aktuelle attføringsbedriftene fikk vite mine kriterier, men det var altså attføringsbedriftene selv som tok kontakt med aktuelle informanter for å spørre om de ville delta. Når informantene svarte ja til å delta var det

enten attføringsbedriftene som avtalte intervju eller så tok jeg kontakt selv, alt etter som hva som passet best for den unge stønadsmottakeren.

På grunn av anonymitet og vanskeligheter med å finne egnede informanter, ble de aller minste bedriftene valgt bort. Deretter tok jeg kontakt med de som jeg i samråd med ASVL mente kunne være aktuelle i det geografiske området som var aktuelt for meg. Det var vanskelig å få noen kjapp positiv respons. De fleste var skeptiske og måtte mases litt på for at de skulle svare. På forhånd hadde jeg regnet med at det kom til å ta ei tid for å få på plass informanter, men tidsmessig overgikk dette alt jeg på forhånd hadde fantasert om, i negativ forstand.

Når jeg endelig fikk positiv respons fra en bedrift, skulle de finne egnede informanter. Det var altså ikke jeg som valgte ut informanter. Det kan være bra fordi jeg ikke legger noen føringer for hvilket resultat jeg får (Jacobsen 2010, 25). Å ikke velge ut intervjuobjektene sine selv var også et av kravene fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). At attføringsbedriften skulle finne informanter tok også ei god stund, og i mellomtiden fikk jeg positiv respons fra en annen bedrift. Dermed hadde jeg klart å skaffe to attføringsbedrifter.

Nå gjenstod det bare at disse to bedriftene klarte å skaffe meg fem informanter hver. Begge bedriftene virket på forhånd optimistiske for å klare dette, men de innså etterhvert at det ble vanskelig begge to. Siden det bare var disse to bedriftene som hadde gitt meg positiv tilbakemelding og det hadde gått så lang tid for å komme dit vi var kommet valgte jeg å fortsette med disse to, selv om jeg visste jeg ikke fikk fem informanter fra hver.

I etterkant av intervjuene i disse to bedriftene gikk jeg på ny en runde med andre aktuelle bedrifter, for å eventuelt finne en tredje bedrift for å få flere informanter. Dette viste seg imidlertid fortsatt å være vanskelig og etter en gjennomgang av dataene jeg hadde innhentet, sa jeg meg fornøyd med de informantene jeg hadde, siden jeg anså de tilsammen fem intervjuene som ganske fylldige og informative.

Man kan spekulere i hvorfor jeg ikke lyktes med å få tak i flere informanter. For det første kan man tenke seg at de syntes det hørtes litt skummelt ut å snakke med noen fremmede om noe såpass personlig. For det andre er det mulig at attføringsbedriftene jeg hadde

kontakt med rett og slett ikke hadde flere deltakere som passet mine kriterier. For eksempel kan det være at de unge som var der var såpass langt unna arbeidslivet at de ansatte tenkte at de ikke var aktuelle som informanter. Det er vanskelig å fastslå hva dette er, men det kan nok tenkes at det er litt både og.

Kriterier for utvalg av personer var i denne oppgaven i hovedsak det som blir omtalt som «Kriterium 3: Informasjon» i Jacobsen (2010, 114-117). Dette er personer vi mener kan gi mye og god informasjon. Det kan stilles spørsmålsteget om attføringsbedriftene bevisst ikke ga meg informanter som bare var negative til tilbudet og bedriften, men dette blir igjen bare spekulasjoner. Reelt sett så tror jeg ikke dette er tilfelle her, siden det i utgangspunktet var få informanter som passet til mine kriterier, og attføringsbedriftene spurte alle de trodde kunne være aktuelle.

5.1.5 Gjennomføring av intervju

I forkant av intervjuene sørget jeg for at informantene skjønnte hva informert samtykke var, at alt var konfidensielt og hvilke konsekvenser det var av å delta i forskningsprosjektet mitt (Thagaard 2013, 26). Informert samtykke går ut på at deltakelsen er frivillig og at informanten når som helst kan nekte å bli med lengre, uten at det skal ha noe negativ konsekvens for informanten. Konfidensialitet er viktig for informantene. Det innebærer blant annet at forskningsmaterialet anonymiseres og at personopplysninger oppbevares på en trygg plass og makuleres etter avsluttet forskning. Selv har jeg benyttet meg av fiktive navn i transkriberingen og gjemt personopplysningene i et låsbart skrin.

Informantene mine har vært fem stykker. Fordelingen mellom kjønn ble skjev, med én dame og fire menn. Siden jeg ikke skulle velge ut informantene kunne jeg ikke gjøre så mye med det. I tillegg prøvde jo attføringsbedriftene å skaffe flere informanter – uten hell. Det er synd at det ble en skjev kjønnsfordeling, men kjønnsbalanse var bare et ønske og ikke et krav fra min side. Alderen på informantene varierte mellom 19 og 23 år.

For å ha en så etisk god undersøkelse som mulig har jeg vektlagt blant annet informert samtykke, frivillighet og krav til privatliv (Jacobsen 2010, 31-33). Jeg begynte intervjuet med å fortelle om hensikten med undersøkelsen og hvordan informasjonen som kommer fram i intervjuene ville bli brukt. I tillegg spurte jeg om det var noe informanten lurte på og

så fortalte at jeg skulle ha fiktive navn på informantene og at all informasjon som kan spores tilbake til informanten eller attføringsbedriften ville bli anonymisert.

Vedlagt ligger informasjonsskrivet de fikk utdelt og signerte i forkant av intervjuet. Når det gjelder informantene fra telefonintervjuene fikk de tilsendt informasjonsskrivet på epost. Disse signerte arket og sendte per epost eller på MMS til meg. På den måten sørget jeg for at de hadde mulighet til å lese gjennom skrevet og stille eventuelle spørsmål før vi startet intervjuet.

Lydopptaker ble benyttet for at jeg skulle få med meg alt som ble sagt. Det er vanskelig å notere seg alt som blir sagt, og man vil da være mindre tilstede i samtalen. I tillegg er lydopptaker en fordel når man skal analysere intervjuene, fordi man flere ganger kan gå tilbake og høre samtalen. Det negative med lydopptaker er at noen kan reagere med å ikke svare slik de ellers ville gjort, at de blir sjenerte og får prestasjonsangst. Når det gjelder mine informanter klarte jeg ikke å oppfatte noen skepsis til lydopptaker.

Man kan møte på tekniske problemer som kan ødelegge intervjusituasjonen når man bruker lydopptaker (Jacobsen 2010, 93). For min del gikk bruk av lydopptaker fint, uten tekniske problemer. Jeg merket både under intervjuet og i etterkant av intervjuet at lydopptakeren var vel anvendte penger, ettersom jeg følte at jeg fikk en helt annen kontakt med informanten siden jeg kunne se på han/henne istedenfor å måtte stirre ned i en notatblokk. I tillegg kunne jeg behandle funnene mine på en helt annen måte ved å kunne transkribere intervjuet i etterkant. Jeg benyttet også muligheten til å høre over intervjuene igjen når jeg skulle starte analyseringen. Dette gjorde jeg fordi det tok ei tid fra intervjuene ble gjennomført før analyseringen startet og da var det greit å gjenkjenne intervjuet med mer enn bare transkriberingen.

Intervjuene mine med informanter som deltok i arbeidspraksis i skjermet virksomhet ble gjennomført på kontorene til attføringsbedriften og informantene som deltok i arbeid med bistand ble gjennomført per telefon eller på kontorene til attføringsbedriften etter ønske fra dem. Grunnen til at jeg valgte å ha noen av intervjuene på kontorene til attføringsbedriften var at det var trygge omgivelser for informantene og det var mest praktisk for dem som valgte dette.

Det negative med å ha intervjuene på en slik arena er som skrevet tidligere at det er mulig at de ikke ønsker å si noe negativt om attføringsbedriften fordi vi satt på kontoret til arbeidslederen til informantene, men dette kan man ikke vite for sikkert. Resten av informantene jobbet så mye og var så travle at det var problematisk å finne tid og sted som passet for oss, derfor ble disse som tidligere sagt gjennomført på telefon. Det er viktig å huske at konteksten kan være avgjørende for hvilke svar man får, men totalt sett følte jeg at dette ble løst på best mulig vis.

I starten av intervjuet spurte jeg om generelle spørsmål som var forholdsvis enkle, før jeg kom inn på litt mer krevende spørsmål. Jeg rundet av med spørsmål som handlet om fremtiden før jeg spurte om det var noe mer informantene ville fortelle. Under hele intervjuet prøvde jeg etter beste evne å lytte og vise forståelse, samtidig som jeg gravde og observerte kroppsspråk. Underveis i intervjuet er det viktig å gi respons på svarene man får. Dette kan være så små ting som å nikke bekreftende, å si «mm» eller å spørre om de kan fortelle mer (Frey og Mertens Oishi 1995, 27). Dette vil være viktig for at informantene skal føle at han/hun bidrar med noe fornuftig og man kan også få tak i enda mer relevant informasjon ved å spørre om de kan fortelle mer.

Det var ønskelig å ha personlige intervju, men siden dette ikke var gjennomførbart for enkelte av informantene ble noen av intervjuene gjennomført på telefon isteden. Dette fungerte greit, men det var litt utfordrende å forstå personen og tolke signaler gjennom telefon. Når man intervjuer per telefon unngår man intervju- og konteksteffekt som tidligere skrevet. Men alt i alt føler jeg ikke at dette veier opp mot det å miste den personlige kontakten man får hvis man intervjuer ansikt til ansikt. Når det er sagt var det ikke noe alternativ akkurat i dette tilfellet, og jeg mener funnene fra telefonintervjuene er like mye verdt som ansikt til ansikt-intervjuene, tross alt.

Det er både fordeler og ulemper med ansikt til ansikt- intervju også. Fordelene som kan nevnes er at det blir en personlig relasjon mellom meg som intervjuer og informant, det blir en mer åpen samtale, i tillegg til at man får se ansiktsuttrykk og kroppsspråk til den man intervjuer. Ulempene er at man bruker tid og penger på å forflytte seg. Dette slapp jeg forholdsvis billig unna, men noe tid til reising ble det. I tillegg kan det oppleves som lite anonymt med ansikt til ansikt-intervju.

Alle de personlige intervjuene varte i ca. én time, mens intervjuene på telefon varte i mellom 30 og 40 minutter. Grunnen til at det ble en såpass stor forskjell er jeg faktisk usikker på, men det kan antas at den manglende personlige kontakten kan være en faktor. De samme spørsmålene ble jo stilt, og jeg prøvde å oppføre meg som jeg gjorde i ansikt til ansikt-intervjuene. Men det blir jo mer problematisk for meg som intervjuer å fange opp signaler fra informanten når man bare hører stemmen til vedkommende som man aldri har snakket med før. Dermed kan man risikere å gå glipp av informasjon man kunne ha fått med et oppfølgingsspørsmål eller noe lignende.

5.1.6 Behandling og presentering av funnene

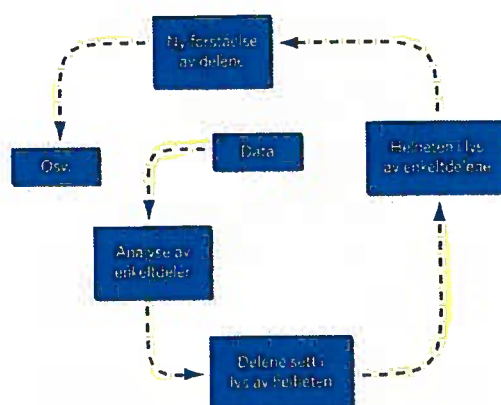
Fase fem handler om hvordan man skal behandle og presentere informasjonen man har fått inn (Jacobsen 2010, 26). Når man skal behandle informasjonen er det kjekt med lydfiler med intervjuene på og gode notater. Å ha lydfiler gjorde denne prosessen for meg betydelig lettere. Slurv i nedtegning og analyse av data er viktig å unngå. Rett etter et intervju ble gjennomført transkriberte jeg intervjuet. Dette gjorde at jeg hadde intervjuet ferskt i minne. Etter transkriberingen skrev jeg ut de transkriberte intervjuene og markerte det jeg syntes var viktigst. Dette var greit å kunne se tilbake på dette, i tillegg til å høre lydfilen i analyseringsprosessen.

I denne oppgaven ble dataene samlet inn ved hjelp av kvalitative intervju, som tidligere nevnt. Dataene ble deretter transkribert ved hjelp av lydfilene og så startet analyseringen av funnene. I analysering av intervju skriver Jacobsen (2010, 125) om to spørsmål som dukker opp. Det ene er hvordan vi skal forstå og fortolke det som har blitt sagt og det andre er hvordan vi skal systematisere og ordne funnene som kom fram. Funnene ble systematisert slik som problemstillingen og forskningsspørsmålene er, med fortid, nåtid og framtid.

Det finnes to typer analysemetoder ifølge Jacobsen (2010, 126), og i denne oppgaven vil det være innholdsanalyse som er mest aktuelt. Innkommet data blir da delt inn i tema eller kategorier. Det vil her bli forsøkt å finne sammenhenger mellom kategoriene, i motsetning til narrativ analyse der man benytter innkomne data som en fortelling.

NSD ville naturlig nok at jeg skulle anonymisere både direkte og indirekte personidentifiserbare opplysninger og slette lydopptakene når jeg ikke hadde bruk for disse mer, og dette ble gjort så fort som mulig. Lydopptakene var derimot veldig kjekke å ha for å sette seg inn i intervjuet igjen, mer enn bare å lese transkriberingen, som tidligere nevnt.

Å analysere kan gjøres på mange måter, men i alle måtene å analysere kvalitative data på veksler man «mellom å analysere deler og å se delene i en større helhet» (Jacobsen 2010, 125). Dette kalles en hermeneutisk analyse, og har en sirkel som kan illustreres på flere måter, men jeg har valgt å sette inn denne fra Jacobsen (2010, 126):



Her kan man se at sirkelen starter ved å innhente data. Deretter analyserer man enkeltdelene før man setter delene inn i en helhet og deretter ser man helheten i lys av enkeltdelene. Dette skal bidra til at du får en ny forståelse av delene, og slik kan det gjenta seg mange ganger før man har kommet inn mål med analyseringen. Dette kan jeg også gjenkjenne fra min oppgave.

5.1.7 Grunnmetaforer

For å hjelpe med å skifte perspektiv og få flere meninger fra ett og samme utsagn kan man bruke Jacobsen (2010, 253-254) sine åtte grunnmetaforer. Man kan se for seg at vi forventer å se noe og deretter låser oss fast til det vi vil se. Dette kalles fenomenologi. For å få en full og sann oversikt bør man derfor tvinge seg selv til å se saken fra flere sider.

Dette vil være viktig for en best mulig analyse av funnene i oppgaven. Det er dette de åtte grunnmetaforene kan hjelpe oss med. De seks første grunnmetaforene er relevante for min oppgave, noen mer relevante enn andre selvsagt, og disse blir nå presentert nærmere.

Den første grunnmetaforen er «intervju som et møte mellom to forskjellige mennesker». Her bør man tenke over om jeg som intervjuer hadde fått et annet svar for eksempel om jeg hadde vært motsatt kjønn. Jeg tror det kan være forskjell på om man intervjuer samme kjønn, i forhold til motsatt. Men hva som er best og man får mest "riktige" svar av er jeg usikker på. Av mine informanter var det flest av motsatt kjønn, men om dette hadde noen betydning for hvilke svar jeg fikk, er nesten helt umulig å si.

Den andre grunnmetaforen er «intervjuet som en mulighet for den intervjuede til å uttrykke sine forventninger». Dette går på om de som blir intervjuet svarer det de tror intervjueren forventer av dem. Derfor vil det være viktig å være forsiktig med å komme med påstander og forventninger fra intervjuer til den man intervjuer. På forhånd prøvde jeg å ikke si mer enn nødvendig om temaet jeg skriver om, for at informanten ikke skulle «farge» svarene sine til det han/hun trodde jeg ville høre.

«Intervjuet som en anledning for den intervjuede til å skape og formidle en identitet» er den neste grunnmetaforen. Identiteten i min oppgave er unge stønadsmottakere. Identiteten kan bli forsterket når man er i intervjusituasjonen fordi man vet at identiteten er grunnen til at man blir intervjuet. Det er mulig man svarer på vegne av «deltakerne» da, og ikke bare som en selv. Det er ikke ønskelig at informanten skal svare på vegne av hele gruppen unge stønadsmottakere, men slik jeg ser det er det vanskelig å gjøre så mye med det fra intervjuer sin side.

Grunnmetafor nummer fire er «intervjuet som avdekking av et kulturelt manus». Det vil si hva som er akseptert å si. I mitt tilfelle var det ganske fritt til å si hva man ville, men det er mulig at på noen spørsmål, for eksempel om fremtidsplaner så følte de ikke at de kunne si at de ikke hadde ambisjoner om å komme ut i ordinært arbeid. Det er vanskelig hva man skal gjøre for å unngå dette fra intervjueren sin side, men å ikke være dømmende er viktig.

«Intervjuet som markedsføring av seg selv» er grunnmetafor nummer fem. Dette går på at mennesker ønsker å være flinke på flest mulige måter, og dermed vil svare på en slik måte

at de fremstår som flinke. Slik som i grunnmetafor fire kan man på spørsmål om fremtidsplaner i min intervjuguide føle at man må svare "riktig". Det er mulig at informantene i min oppgave var hakket mer positive til arbeid og aktivitet enn de ville ha vært mot for eksempel kompisene sine, men det er vel ganske vanskelig å unngå slikt. At de snakker positivt om arbeid kan gjøre noe med dem og man kan håpe på at de etter intervjuet ble enda mer bevisst på viktigheten med en arbeid.

Grunnmetafor nummer seks er «intervjuet som politisk handling». Hvis man ønsker å oppnå gjennomslag for noe kan man svare strategisk for å oppnå dette (Jacobsen 2010, 253-254). Dette kan i min oppgave for eksempel være å stille attføringsbedrifter i et bra eller dårlig lys.

Alle disse seks grunnmetaforene vil være viktig å være oppmerksomme på i min oppgave fordi det kan påvirke svarene man får fra informantene og dermed også påvirke resultatet av hele forskningen. Under analysering er det derfor viktig å ha alle disse grunnmetaforene i bakhodet.

5.1.8 Gyldighet og pålitelighet

I nest siste fase skal man finne ut hvor gode funnene og konklusjonene er (Jacobsen 2010, 26). Det er ønskelig at gyldigheten og påliteligheten er størst mulig og da bør man være kritisk. I tillegg bør jeg som forsker reflektere over min egen posisjon under informasjonsinnhenting.

Reliabilitet blir også kalt pålitelighet. Er forskningen presis og konsis? Og måler den det den er ment å måle? (Frey og Mertens Oishi 1995, 25). For å stille spørsmål om påliteligheten kan man for eksempel stille spørsmål om en annen forsker med samme metode ville fått det samme resultatet som det jeg har fått. Fog (2004, 185) skriver også om reliabilitet og om nøyaktighet. Hun tar måleinstrument som eksempel. Ville en annen person målt på samme måte som meg, slik at vi hadde kommet frem til det samme resultatet? Svaret her kan både være ja og nei, men poenget slik jeg tolker det er at når man kan få forskjellige svar ved hjelp av et måleinstrument kan man også få forskjellige resultat når funnene man sitter med ikke er målbare.

Det finnes både ekstern og intern pålitelighet, men det er særlig ekstern pålitelighet som er viktig i denne oppgaven. Ekstern pålitelighet handler om forskningen kan gjentas av andre forskere i en annen situasjon. At forskningen kan gjentas av andre forskere er vanskelig å si, men det er veldig mye opp til informantene hvilket resultat man får. En annen forsker vil være avhengig av å finne informanter som har noenlunde samme inntrykk og opplevelser med utførelsesbedrifter som mine har. Man kan styrke påliteligheten ved å gjøre prosessen med å samle inn data transparent. Det vil si å forklare strategi og metode trinn for trinn (Thagaard 2013, 202). Jeg har etter beste evne prøvd å gjøre dette i min oppgave ved å gå gjennom de forskjellige fasene i undersøkelsen som Jacobsen (2010, 24-26) skriver om, tidligere i oppgaven.

Validitet blir også kalt gyldighet. Det handler om tolkningen av data og gyldigheten av de tolkningene som forskeren kommer med. Har vi målt det vi ønsker å måle og får vi svar på problemstillingen? Nøyaktighet er et stikkord her (Frey og Mertens Oishi 1995, 25). Fog (2004, 193- 194) understreker også dette og stiller i tillegg følgende spørsmål: «Hvis det beskrevne er set objektivt, er beskrivelsen da dekkende og sand?». Dette er noe å tenke over, for hva er objektivt når det er snakk om spørsmål man selv har laget og stilt, og selv skal analysere? Man kan få de svarene man vil ha ut i fra hvordan man stiller spørsmålene, men det er forskerens oppgave å klare dette på best mulig måte.

For å få best mulig resultat fra forskningen må man vurdere undersøkelsens totale gyldighet. Jacobsen (2010, 261) tar for seg tre faktorer som påvirker gyldigheten. Den første faktoren er hvor god påliteligheten er. Dette går på om det er trekk ved undersøkelsen som kan påvirke resultatene. Det kan for eksempel være ledende spørsmål, intervjusituasjonen eller feil analysering. «Vi kan si at påliteligheten i stor grad handler om hvor godt håndverk vi har utvist i løpet av undersøkelsen» (Jacobsen 2010, 261). Å være kritisk til gyldigheten og påliteligheten betyr at man er kritisk til kvaliteten på informasjonen som har kommet inn. Her vil det være relevant å se på intern og ekstern gyldighet.

Intern gyldighet handler om årsakssammenhenger stemmer innad i en studie, mens ekstern gyldighet handler om forståelsen fra en studie kan være gyldig i andre sammenhenger, og kalles også overførbarhet. For å styrke gyldigheten i en forskningsoppgave bør grunnlaget for fortolkningene tydeliggjøres ved å vise frem grunnlaget for konklusjonene man har

kommet med (Thagaard 2013, 204-205). Det må understrekes at det ikke er hensikten i kvalitativ metode at resultater fra forskning skal generaliseres. Generalisering handler om konklusjonene er gjeldende for hele befolkningen (Frey og Mertens Oishi 1995, 25). At resultatet i denne forskningen skal være gjeldende for hele befolkningen er problematisk siden vi blant annet bare har fem informanter, men det er heller ikke hensikten. Om det derimot er gjeldende for hele gruppen unge stønadsmottakere er mer interessant.

Uansett om generalisering ikke er hensiktsmessig er det greit å vite at informasjonen du har skaffet ikke bare gjelder egne informanter. Flere faktorer påvirker dette. Jacobsen (2010, 153) skriver at det er avhengig av hvilke informanter vi har, og da er det relevant å se på hvordan informantene er valgt ut. Dette ble gått igjennom i fase fire, så det vil ikke bli gjentatt, men det som blir vektlagt her er skjevhet i utvalget i forhold til befolkningen. Man kan bevisst velge et skjevt utvalg, står det videre (Jacobsen 2010, 153). Dette kan til en viss grad stemme i denne oppgaven, men det var heller aldri hensiktsmessig å velge ut et representativt utvalg i forhold til befolkningen.

Det er fortolkningene som gir grunnlag for at fenomenene kan bli overførbare, og ikke beskrivelser av de mønstrene fra datagrunnlaget (Thagaard 2013, 210). Overførbarhet i min sammenheng kan være hvis unge stønadsmottakere i attføringsbedrifter i rett aldersgruppe leser funnene mine og kjenner seg igjen. Ikke nødvendigvis i alt, men i noe.

Hvis man skal vurdere undersøkelsens totale gyldighet vil det viktigste være påliteligheten, samt den interne og eksterne gyldigheten (Jacobsen 2010, 261). Det er viktig å tenke over at alle disse tre faktorene henger sammen og avhenger av hverandre. «En undersøkelse er en helhetlig prosess der de ulike fasene henger sammen. De valg vi tar i én fase, får konsekvenser for hvilke resultater vi får fram i en senere fase. Derfor krever en god undersøkelse at vi reflekterer over helheten i prosessen» (Jacobsen 2010, 262).

Jeg har gått gjennom kildene mine og informasjonen jeg fikk fra dem. Primærkildene mine er intervjuene jeg gjennomførte. For at disse skal ha høy gyldighet er det viktig å legge best mulig til rette for intervjuet og behandlingen av informasjonen man får. Når det gjelder sekundærkilder kan man blant annet risikere at bøker og rapporter er utdaterte og at temaet i boken eller rapporten er på kanten til det som kjernen i oppgaven. Noen bøker som er brukt i denne oppgaven er til dels utdaterte. Grunnen til at jeg likevel har tatt de

med er fordi noen av dem er viktig for å få et lite tilbakeblikk på hvordan det var før, mens på andre områder har jeg rett og slett ikke lyktes med å finne tilsvarende nyere litteratur. Selv mener jeg alle kildene mine i større eller mindre grad er relevante for denne oppgaven.

Metodisk refleksjon er viktig for å slå fast reliabiliteten (Thagaard 2013, 210). Det er vanskelig å slå fast om man har høy validitet og reliabilitet i sitt eget forskningsprosjekt siden man sitter midt i det, men når man føler man har gjort en grundig refleksjon både på metode og tolkningene kan man vel påstå at man har en høy validitet og reliabilitet i oppgaven. Man må hele tiden ha i bakhodet at man bare undersøker et utsnitt av virkeligheten. Et utsnitt av tema, enheter og situasjon. Dette påvirker naturligvis undersøkelsens gyldighet. Spørsmålet er om man har valgt de rette utsnittene (Jacobsen 2010, 113).

Det er viktig å forklare hvordan erfaringer fra forskningen og forhold til informantene er bakgrunn for det forskeren kommer fram til (Thagaard 2013, 206). Forskerens tilknytning til miljøet som studeres kan blant annet være avgjørende for forskningsoppgaven. På en side kan det bety at forskeren forstår fenomenene han studerer godt, men på den andre siden kan det bety at forskeren overser nyanser som kan være viktige. Dette kan skje fordi man allerede har egne erfaringer og man kan dermed overse trekk som kan være viktige for forskningen. Det understrekes at en posisjon i miljøet man studerer ikke nødvendigvis gir et bedre grunnlag for validitet (Thagaard 2013, 206).

Det er som man kan se her mange faktorer som kan påvirke påliteligheten og gyldigheten i en undersøkelse, og alle disse faktorene må vurderes nøye. Selv mener jeg at dette er gjort tilstrekkelig i denne oppgaven.

5.1.9 Tolkning og tolkningsfeil

«Ingen undersøkelser gir objektive, riktige eller absolutte svar. Alle resultater er tvetydige. Derfor må de tolkes av den som har laget undersøkelsen» (Jacobsen 2010, 249). For å tolke resultater må man sette resultatene fra en undersøkelsen inn i en større sammenheng. Det er to måter å gjøre dette på (Jacobsen, 250-251). Den ene måten er sammenligning med

andre studier. Siden det ikke finnes tilsvarende undersøkelser, var ikke dette aktuelt for meg. Den andre måten er ved bruk av teori, og det var mer aktuelt for meg.

Det å tolke resultater uten å lese mer inn i dataene våre enn det vi egentlig har grunnlag for er vanskelig. «En feilslutning er en situasjon der vi trekker en konklusjon vi egentlig ikke har grunnlag for ut fra de dataene vi sitter med» (Jacobsen 2010, 255). Det finnes flere typer feilslutninger, og disse blir omtalt i Jacobsen (2010, 256 – 260). Den ene feilslutningen blir kalt nivåfeilslutning. Det finnes to typer nivåfeilslutning – økologisk- og aggregerende feilslutning.

I min oppgave vil aggregerende feilslutning være mest relevant. Det er når man tar resultater fra individer og trekker en slutning som gjelder på kollektivt nivå. Dette er som skrevet tidligere ikke ønskelig. Det kan være avgjørende for tolkningen hvilken erfaring man har. Hvis jeg hadde hatt lang erfaring innenfor dette feltet kan det hende jeg hadde tolket datamaterialet annerledes.

5.2 Oppsummering

Metodedelen har handla om hvordan oppgaven har blitt slik som den har blitt, alt fra undersøkelsesprosess, til valg av problemstilling, undersøkelsesdesign og informanter og til slutt gjennomføring av intervju, behandling av datamaterialet og gyldighet og pålitelighet.

I neste kapittel vil det være en presentasjon av datamaterialet.

6 Presentasjon av datamaterialet

Først vil jeg skrive om de to attføringsbedriftene som har mine informanter som deltakere. Hvordan mente attføringsbedriftene selv at deltakerne kunne få hjelp fra dem? Hva er suksesskriteriene i arbeidet med unge? Etter å ha forsøkt å svare på dette vil jeg presentere informantene mine med litt bakgrunnsinformasjon. Til slutt vil jeg presentere de funnene jeg gjorde, kategorisert etter forskningsspørsmålene mine.

6.1 Attføringsbedriftene som informantene mine var deltakere i

Informant 1 og 2 er fra en ganske stor attføringsbedrift som er eid av flere kommuner på Vestlandet. Denne bedriften har rundt 40 ansatte og 250 deltakere til sammen på VTA, APS, AB og avklaring. Det er flest deltakere på AB. Deltakere på APS har ulike tilbud som blant annet vaskeri, bakeri og bil- og snekkerverksted.

Informant 3, 4 og 5 er fra en annen attføringsbedrift på Vestlandet. Denne attføringsbedriften har tilbud om AB, APS og VTA. På APS kan de arbeide i kantine, som sjåfør eller pakke diverse varer. Denne attføringsbedriften har noe færre ansatte enn den første bedriften og dermed også noe færre deltakere.

Det var ikke riktig enkelt å finne forskjeller mellom bedriftene, slik jeg i utgangspunktet ville. Den største forskjellen slik jeg ser det er størrelsen på bedriftene. Dette påvirker hvordan de arbeider og ikke minst hvor mange tilbud dem har. Hva som er den beste størrelsen med tanke på antall deltakere og tilbud er vanskelig å si. Jo flere tilbud man har, jo større sjanse er det å finne et tilbud som passer hver enkelt. Samtidig er det kanskje lettere å bli gode på tilbudene sine hvis man fokuserer på noen få? Begge bedriftene jeg var med virket å være fornøyde med sin egen organisering og resultat. Den største likheten med bedriftene var interessen for at deltakerne skal ha det best mulig.

For å få litt bakgrunnsstoff snakket jeg med noen av de ansatte i attføringsbedriftene jeg var hos. I den ene bedriften snakket jeg med attføringsleder og avdelingsleder i «Arbeid med bistand» som også arbeidet som jobbkonsulent, og i den andre bedriften snakket jeg med koordinatoren i «Arbeid med bistand». Jeg har ikke skilt mellom de ulike ansatte, men heller sett på likheter og ulikheter mellom bedriftene. Grunnen til dette er at det er de unge

deltakerne som er hovedinformantene mine, og at dette bare var for å finne ut om det var store forskjeller mellom de to attføringsbedriftene, eller mellom ansatte i attføringsbedriftene og deltakerne selv.

I AB er størst mulig formidling målet og det er et krav om at attføringsbedriftene har 65 % formidling her. Den ene bedriften viste til 80% formidling måneden før intervjuet og rundt 70% formidling i AB så langt gjennom året. APS har ikke krav om formidling, men også der blir det forsøkt å prøve ut arbeid, spesielt de siste ukene av perioden.

Attføringsbedriftene leverer rapport om formidling hver 3. måned. Dette er en kravspesifikasjon som viser om bedriftene har fulgt bestillingene fra NAV.

6.2 Suksesskriterier i arbeidet med unge og attføringsbedriftenes oppfatning av deltakerne

Hva er det som skal til for at arbeidet med unge stønadsmottakere blir en suksess og ikke en fiasko? Tveøy (2008) har skrevet en artikkel om oppfølging av unge sosialhjelpsmottakere. Dette vil også kunne være relevant i prosessen med unge stønadsmottakere i attføringsbedrifter. Så gjenstår det å se om attføringsbedriftene oppfyller disse kriteriene.

Tveøy (2008, 76) skriver at ungdommens motivasjon ofte er «umiddelbar og omskiftelig». Med det mener hun at det trengs øyeblikkelig action. Videre skriver Tveøy (2008, 77) at et konkret tilbud om arbeidstrening eller opplæring allerede fra neste dag av er viktig for å oppnå suksess. Hvis en ung klient kommer motivert til NAV for å komme ut i aktivitet, og blir fortalt at han må vente på time for å få hjelp, så kan motivasjonen bli borte. Ventingen kan være flere uker og da kan motivasjonen for lengst være borte. Det virker ut i fra dette som at NAV skulle vært klar til å hjelpe nesten før de kommer og spør om hjelp.

Det neste suksesskriteriet er å ha et konsekvent tilbud som gjelder uansett oppmøte. Dette kan til dels være motstridende til velferdskontrakt, der man stiller krav og hvis disse kravene ikke blir oppfylt så mister man tilbudet eller stønaden. Tilrettelegging er også en faktor som blir beskrevet som viktig. I tillegg vil det være viktig at man er styrende og myndige i møte med unge. Til slutt er det tett og rask oppfølging som gjelder ifølge Tveøy (2008, 78-84).

Det var interessant å finne ut hva de ansatte i attføringsbedriftene selv mente var viktig for å hjelpe de unge ut i ordinært arbeid. Dette er interessant fordi jeg da kunne se om de ansatte har samme syn på dette som deltakerne. Bedriftene mente at de kunne bidra med mye for å hjelpe de unge ut i ordinært arbeid; Gode tiltak, kartlegging, individuelt tilpasset opplegg, god dialog, god motivasjon til å hjelpe, samt gode prosedyrer ble nevnt. Å arrangere jobbsøkerkurs ble også nevnt. I tillegg mente begge bedriftene at det var viktig å støtte og skubbe og støtte og skubbe deltakerne helt til målet deres var nådd.

Ellers fortalte de at det var viktig å hjelpe deltakerne på deres forutsetninger. Det er også noen deltakere som ikke ønsker synlig bistand. Attføringsbedriftene fortalte at de prøver å etterstrebe slike ønsker. Det var også viktig for dem å fortelle at denne aldersgruppen ofte ikke har vært i arbeidslivet enda. Dette gjør at man må jobbe litt annerledes enn med de som har falt ut av arbeidslivet etter flere år.

På spørsmål om hva som er kjennetegnene og bakgrunnen til at deltakerne er i attføringsbedriftene tror begge bedriftene at det ofte er sammensatte problemer. Det kunne være både fysiske og psykiske problemer – både medfødt og utviklet. Foreldrene, skole og mangel på stimuli ble også nevnt som en del av det som kunne være bakgrunnen til deltakerne. Lav selvtillit og mobbing er gjentakende, i tillegg til dårlige valg som å droppe ut av videregående skole og bruk av rus.

Det var også interessant å finne ut hva de ansatte har inntrykk av at deltakerne synes om attføringsbedrifter. Her ble det vist til en tilfredshetsundersøkelse som blir besvart av alle når de forlater bedriften. Her fortalte den ene bedriften at de ofte scoret 10 av 10 på undersøkelsen.

Svaret på hvilke målsetninger attføringsbedriftene tror de unge stønadsmottakerne har var ganske samstemt; å komme seg ut i arbeid var det store målet. Videre var det å klare å beholde arbeidet. Attføringsbedriftene mente at samarbeidsmøter var viktig for å klare dette, samt psykisk hjelp. De ansatte i attføringsbedriftene ble også spurt om hva de synes om aktivitetsplikt. De ansatte var uten tvil positive til en aktivitetsplikt. De mente at det er individuelt fra deltaker til deltaker om aktivitetsplikt er nødvendig, men de ansatte sa at alle deltakerne har godt av å være i arbeid og bidra med noe og at aktivitetsplikt kunne bidra til dette. I tillegg sa de at det gjør godt at det blir stilt litt krav.

6.3 Presentasjon av informantene – kjennetegn og bakgrunn

Informant	Navn	Alder	Tiltak	Skolegang	Arbeidserfaring
1	«Arne»	19 år	APS	Bygg og anlegg på VGS	Fiskeanlegg
2	«Olav»	22 år	AB	Elektro på VGS	Sjåfør
3	«Elin»	23 år	AB	Design og tekstil på VGS	Noen butikkjobber
4	«Nils»	22 år	AB	Arbeidstrening på VGS	Ekstrahjelp på butikk
5	«Per»	22 år	AB	IKT på VGS	IKT-assistent

Informant nr. 1 er 19 år og har gått to år på bygg og anlegg på videregående. Jeg har valgt å kalle ham for Arne. Han mottar individstønad og går i tiltaket APS. Rett før skoleslutt og eksamener orket han ikke mer og fullførte dermed ikke videregående skole. Arne sier han var skolelei og hadde problemer med døgnrytmen. Han bor alene, men har kontakt med familien sin. Før han kom til denne attføringsbedriften jobbet han litt på et fiskeanlegg, et arbeid han fikk fra ungdomskontoret. Dette fungerte ikke på grunn av døgnrytmen hans, så han fikk sparken. I intervjusituasjonen virker Arne usikker og sjenert.

Olav, som jeg kaller ham som er informant nr. 2, er 22 år og har gått elektro på videregående. Han måtte avslutte læretiden på grunn av helsetilstanden. Etter dette hadde han ikke ungdomsrett lenger og kunne derfor ikke søke på nytt skoleår. Han startet da som sjåfør på forskjellige steder. Olav sier at han er der folk trenger ham og at det har vært en del småjobber. Han har arbeidsavklaringspenger og er i tiltaket AB. Olav ble diagnostisert med en sykdom tidlig i tenårene. Det er spesielt ryggen som er problematisk. Dette fører til at han ikke klarer å ta tunge løft og arbeide noe særlig fysisk. Dette i kombinasjon med litt uflaks i læretiden sin, da firmaet hans ble oppkjøpt og ikke var interessert i lærlinger, oppgir Olav som grunnen til at han er i den situasjonen han er i nå. Han har ikke arbeid i dag, men skal starte på jobbsøkerkurs og har nylig fullført truckførerkurs. I intervjusituasjonen er Olav meget pratsom og åpen.

Jeg har kalt informant 3 for Elin. Elin er 23 år og har fullført de to årene på design og tekstil på videregående skole, før hun tok påbygg på tredje året. Hun har en normal familie, som hun beskriver det selv. Etter videregående har hun arbeidet på forskjellige butikker.

Hun opplevde dårlig arbeidsmiljø med lite pauser og lange vakter. På grunn av dette møtte hun veggen og ble sykemeldt i ett år. Det første halvåret sov hun opp til 20-22 timer i døgnet og beskriver seg selv som nesten en ME-pasient. Familien hennes kom innom henne for å sørge for at hun fikk i seg mat og drikke. Når hun kom på bedringens vei gikk hun på møter med NAV og bestemte seg for at hun ville tilbake i arbeid. Nå har hun AB og trives på den nåværende arbeidsplassen sin der hun omtaler sjefen sin som forståelsesfull og snill.

Informant 4 har jeg kalt Nils. Nils er 22 år og har opprinnelse fra et annet land i Europa. Han arbeider i en butikk nå og prøver å få seg fast stilling i en ordinært arbeid. Han gikk en arbeidstreningslinje på videregående der det var lite teori, ingen lekser og muligheter for å arbeide i stedet for ordinær skole. Han arbeidet i kantina og trivdes der de første årene, men det siste året ble kjedelig. Deretter arbeidet han hos en butikk i flere år mens han samtidig var i kontakt med NAV som skulle hjelpe han med å finne fast arbeid. Fra NAV satte ham i kontakt med denne attføringsbedriften gikk det bare noen uker før han hadde kontrakt med en annen arbeidsgiver. Han trives godt i butikken han arbeider nå.

Per er min femte informant. Han er 22 år og beskriver familien sin som vanlig. Han har fullført videregående ved å gå IKT, men byttet til studiespesialisering. Det var både fordi han ikke trivdes så godt der og for at han skulle ha muligheten til å studere det han ville senere. Han hadde praksisjobb på videregående, men trivdes ikke så godt. Han har hatt noen småjobber gjennom NAV. Nå tenker han på å skaffe seg en sjåførjobb siden han liker å kjøre bil. Han fikk kontakt med NAV og attføringsbedriften på grunn av at han var arbeidsledig og ville ha hjelp til å skaffe arbeid. Han kom inn i AB. Siden jobbmarkedet var såpass dårlig der han bodde, valgte han å flytte rundt den tiden jeg intervjuet han. Han har dermed ikke noe å gjøre med denne attføringsbedriften lengre. Han har kontakt med en annen attføringsbedrift der han har flyttet nå, så han håper å få hjelp til å skaffe arbeid der.

6.3.1 Aktivitetsplikt og stønad

For å få vite noe mer om de unge stønadsmottakerne i attføringsbedriftene spurte jeg om hvilken stønad de hadde. Dette varierte noe.

Arne sier at han har penger fra sin individstønad. Olav har tre ulike inntektskilder, i tillegg til arbeidsavklaring har han to andre som er knyttet til skaden hans i ryggen. Han er usikker på hva disse heter men sier han får det fordi han ikke kan yte 100% fysisk.

Elin har arbeidsavklaringspenger og får dekket busskortet sitt, siden hun må reise for å dra på arbeid. I tillegg får hun «bittelitt innimellom» fra der hun arbeider. Nils har arbeidsavklaringspenger fra NAV nå, men ser for seg å få lønn for eksempel for 70% av det han arbeider og at NAV samtidig kan gi litt støtte. Per har dagpenger.

Det var en gjenganger fra flere at de kunne ønsket seg litt mer penger, siden pengene stort sett bare rakk til løpende utgifter og at de hadde lite til andre ting og for eksempel sparing.

Informantene fikk spørsmål om aktivitetsplikt for å se om dette er utbredt blant unge stønadmottakere i attføringsbedrifter og om de eventuelt mener at det er hensikt med det.

Når det gjelder aktivitetsplikt så sier Arne at han har det og at det er bra at han må gjøre noe for å få penger. Han sier han ville ha dratt på arbeid uansett om han hadde aktivitetsplikt eller ikke. Olav sier at han også har aktivitetsplikt. På spørsmål om hva han synes om det sier han:

Eeh, bobbob. Hehe, det er liksom.. du har jo veldig mange som gir en god f, for å si det mildt. Det er jo veldig mange som ikke gidder å ta initiativ og synes det er greit å leve på NAV. Og de, det var flere som møtte på det kurset som jeg kjenner til. Og de har jo egentlig en bakgrunn for å være litt sånn, de gidder ikke. Folk med den innstillingen der, da føler jeg at de kan bli tatt fra pengene. De får hjelp til å komme seg ut i arbeid, men gidder ikke noe selv. Da synes jeg ikke de trenger å ha den goden. Når de ikke gidder å gjøre noe, sitter bare på ræva. De må jo ta litt initiativ selv. For meg personlig, så er det slik at hvis de hadde trukket penger fra meg, så hadde jeg blitt litt sur. Det hadde jeg. Hadde ikke skjønt grunnen til det.

Olav sier videre at han mener alle har en plikt fordi NAV vil at flest mulig skal være i aktivitet. Olav mener også at det er viktig å være i arbeid både for deg som person og for helsen sin del og at det gjør noe med kroppen hvis du ligger i sengen for lenge. «Tar de pengene dine så tar de pengene dine, men hvis de tar pengene mine, da blir det verre. For jeg er jo så aktiv som du kan få det. Selv om det bare er 1 til 2 ganger i uken».

Elin har også en aktivitetsplikt og mener det er kjempeviktig at det finnes noe slikt. Hun mener folk bør arbeide for pengene de får, uansett hvor lite de kan gjøre. Elin sier at en

aktivitetsplikt er veldig viktig og at hvis du ikke utfyller plikten og ansvaret ditt, så bør konsekvensene være at du får mindre penger.

Nils tror verken han ville ha mistet arbeid eller stønad hvis han ikke hadde møtt opp på arbeid. Dette på bakgrunn av at han var hjemme i 2 måneder og samtidig mottok støtte. Det eneste som er nødvendig er å være deltaker i en attføringsbedrift, tror han. Per er usikker på om han har aktivitetsplikt, men han tror ikke det. Han har ikke tenkt tanken på hva som vil skje dersom han sluttet å søke etter arbeid.

Det ser ut som det varierer fra stønadsmottaker til stønadsmottaker om de har en plikt til å møte opp på en aktivitet eller ikke. Det ser også ut som det er noen som er usikre på hva som vil skje hvis de uteblir fra aktivitet. Men det er altså flere som har en plikt til å være i aktivitet og som også mener at det er riktig og viktig at det er slik.

6.4 Unge stønadsmottakere i attføringsbedrifter

Jeg vil nå presentere funnene mine fra intervjuene med de unge stønadsmottakerne, med utgangspunkt i oppgavens oppbygging. Dermed blir det et overordnet svar på problemstillingen først, deretter svar på forskningsspørsmålene.

6.4.1 Hvordan kan unge stønadsmottakere få hjelp fra attføringsbedrifter til å komme seg ut i ordinært arbeid?

Her vil jeg ha svar på hva som skal til for at de unge stønadsmottakerne føler at de får hjelp fra attføringsbedriftene, slik som problemstillingen min er. Svarene varierer noe, men å legge til rette og være der for dem går igjen hos flere.

Olav sier han kan få hjelp til alt han vil fra attføringsbedriften, men at han føler han må ta initiativ til å gjøre noe selv siden det er han som skal ut i arbeid. Olav sier at å legge til rette slik at flere kan arbeide er det viktigste attføringsbedriftene kan gjøre. Han tror det er viktig at han kommer seg ut i arbeid både for den psykiske og fysiske helsen. «Når du går hjemme blir du sykere enn du er, så det er derfor jeg vil komme meg ut så kjapt som mulig».

Elin forteller at hun tror attføringsbedrifter kunne ha hjulpet mange unge som sitter hjemme og ikke helt vet hva de skal gjøre. Men hun har inntrykk av at det er mange som ikke gidder. For Elin sin del forteller hun at det viktigste attføringsbedriften har hjulpet henne med er at hun har visst at hun har hatt noen som har støttet henne. «For meg hjalp det veldig mye bare det der å ha noen å gå til når jeg var langt nede». De skjønnte hennes behov og hennes begrensninger. Elin forteller videre:

Bare du klarer 2 timer en dag og kanskje bare klarer 3 timer 4 dager etterpå, så er det i hvert fall noe, du får komme deg ut, og du får ansvar. Tror det er veldig viktig for mennesker å ha litt ansvar. At noen gir de ansvar og tørr å gi de ansvar. Det tror jeg er veldig viktig.

Flere av informantene svarer at det viktigste er at de får seg arbeid. Nils sier at det er viktig med arbeid for å tjene egne penger og å slippe å være avhengig av penger fra NAV. Han sier også at livet blir mer meningsfylt med en jobb. Dette bekrefter Olav. «Det er jo litt sånn, uten arbeid og sånn, gi en god F, bare sitte hjemme istedenfor å gjøre noe fornuftig, blir du jo innestengt, veldig sånn at du blir sykere enn det du egentlig er». Også Nils mener det er viktig å få hjelp til å få arbeid, spesielt for de som slet med skolen. Livet blir meningsfylt hvis man kan tjene egne penger og slippe å være avhengig av NAV sier Nils videre. Nils mener attføringsbedrifter er litt for usynlige. Han forteller også at han mener det er viktig å tilpasse arbeidet til hver enkelt deltaker. Slik som han selv er avhengig av bussforbindelse, og på grunn av dårlig bussforbindelse på kveldstid kan han ikke arbeide senvakt. Dette tar arbeidsgiveren hensyn til.

Dette er Per enig i. Han sier at man først og fremst må få folk ut i arbeid. «Det er jo det som er hele grunnen tenker jeg. Å få hjelp til å komme seg ut i arbeidslivet, for når man først kommer seg ut i arbeidslivet blir alt mer meningsfylt». Per sier han har blitt flinkere til å søke på arbeid. Han mener de ansatte i attføringsbedrifter kunne ha vært enda mer pågående. Han kunne tenkt seg at de ansatte ringte ham, fremfor at det må være han selv som ringer dem.

Arne sier at det er å gi arbeid til de unge som er den beste. Til syvende og sist er de unge stønadsmottakerne som vil ut i ordinært arbeid avhengig av at bedriftene gir dem en sjanse. For at bedriftene skal gjøre det bør de unge etter beste evne vise hva de er god for, blant annet gjennom CV og jobbsøknad. Dette kan attføringsbedriftene bistå med, og flere av

informantene har fått hjelp til nettopp dette fra attføringsbedriftene sine. Arne mener også at det er viktig at de ansatte gir støtte til de unge stønadsmottakerne.

Oppsummert kan man si at unge stønadsmottakere trenger hjelp fra attføringsbedrifter til å skrive CV og jobbsøknad, legge til rette for deres behov og være der for dem og støtte dem.

6.4.2 Hvilke kjennetegn og hvilken bakgrunn har unge stønadsmottakere for å delta i attføringsbedrifter?

Ved å finne ut kjennetegnene og bakgrunnen til de unge stønadsmottakerne kan man muligens finne ut hva attføringsbedriftene skal fokusere mer eller mindre på og hva som fungerer og som ikke fungerer. Dette er forskningsspørsmål nummer én. Kjennetegnene og bakgrunnen til informantene varierer noe. Det som går igjen er at flere av informantene mangler fullført videregående. Det er i tillegg noe uflaks som er grunnen til at noen av dem står utenfor ordinært arbeid.

Flere av informantene betegner familien sin som vanlig, det vil si foreldre og søsken. Det er også flere av informantene som forteller at de har venner de har jevnlig kontakt med.

De fleste av informantene har ikke vært i noen annen attføringsbedrift før, mens andre er usikre på om bedriftene de har arbeidet i er attføringsbedrifter eller ikke. Det er ingen av informantene som vet at de har arbeidet i flere attføringsbedrifter, enn den de er i nå. Tiden de har vært i de attføringsbedriften sin varierer fra 1 måned til et 1,5 år. Flere av informantene har vært i NAV-systemet over flere år.

Per sier han er i en attføringsbedrift for å gjøre det lettere for seg selv å få seg arbeid. Han søkte på over 100 jobber uten å få napp, så han mener selv at han trengte hjelp til skriving av jobbsøknad. Han tror også andre er der for samme grunn som han, nemlig å få hjelp til at de lettere får seg arbeid. «Folk som meg som kanskje har strevd litt med å søke, få tips og triks til hvordan man skal være i intervju og sånn. Gjøre ting riktig hvis du skjønner». I tillegg forteller Per at han har ADD, som gjør det vanskelig for ham å konsentrere seg. Per sier at jobbkonsulentens hans kan hjelpe han med å holde fokus og gi tips og triks.

Nils sier at han tror grunnen til at han er i en attføringsbedrift er at han ikke har noe spesiell utdanning, hverken vitnemål eller noe lignende. Han tror derfor at det blir enklere å få seg arbeid hvis han går via en attføringsbedrift. Nils tror det er dette som er avgjørende for at han er i en attføringsbedrift.

Elin svarer at hun er i attføringsbedrift fordi hun møtte veggen og ble sykemeldt. Bakgrunnen for at hun møtte veggen var mobbing på arbeidsplassen og generelt dårlig miljø. Hun kom inn i attføringsbedriften for å kartlegge hvor mye hun klarer å arbeide.

Arne slutta på skolen og fikk sparken fra et arbeid han hadde fordi han hadde dårlig døgnrytme. Det er dette Arne mener er grunnen for at han er i en attføringsbedrift.

For Olav er ryggen kombinert med litt uflaks grunnen til at han er i en attføringsbedrift, forteller han. Firmaet han hadde lærlingtiden sin hos ble kjøpt opp av konkurrentene og de ville ikke ha lærlinger, samtidig som ryggen hans svikta. Han har en diagnose med skade i sentralnervesystemet og etter han opererte kan han ikke yte 100 %. I dag sitter Olav hjemme uten arbeid. Han søker arbeid her og der.

Ut i fra dette kan det tolkes at det er ulike grunner til at unge stønadsmottakere er deltakere i attføringsbedrifter, men at mangelfull skolegang og uflaks altså går igjen. Noe helseproblemer kan det også være. I tillegg kommer det fram at unge stønadsmottakere muligens ønsker en lettere vei ut i ordinært arbeidsliv ved å få hjelp til blant annet søknadsskriving.

6.4.3 Hvilke erfaringer har unge stønadsmottakere med attføringsbedrifter?

På spørsmål om hvordan de har det i attføringsbedriften svarer informantene mine at de trives godt. Dette er forskningsspørsmål nummer to i oppgaven. De har lite negativt å si om attføringsbedriften de arbeider hos.

Arne trives veldig godt, det er gode opplegg for deltakerne og opplegget fungerer for de som vil. Positive erfaringer går på at det er kjekt arbeid og hyggelige folk på arbeid. Det er et godt forhold mellom deltakere og ansatte og et godt miljø. I tillegg synes Arne at gratis mat i lunsjen trekker opp.

Arne klarer ikke å komme på noe negativt. Han har fått mer troa på seg selv fordi han ikke trodde han klarte å arbeide, han føler også at han har utviklet seg på ulike måter. Arne kommer ikke på noe som attføringsbedriften kunne ha gjort annerledes for at han ville ha trivdes enda bedre, men det er viktig for ham å kunne fortsette og snekkere. Han tviler på at han hadde trivdes like godt i en annen avdeling som for eksempel fruktavdelingen.

Olav mener møtene med jobbkonsulenten kunne vært litt oftere. Opplegget opplever han som bra. «Ikke noe å pirke på. Jeg føler opplegget er ganske bra. Det er et sikkert opplegg føler jeg. Men det som er negativt er at de kunne vært kjappere. Ellers har jeg ikke noe å pirke på». Han trekker frem jobbsøkerkurs som positivt. Her lærer han seg å skrive søknader og være tålmodig, i tillegg ser han at han ikke er alene som jobbsøker og føler seg mer «normal».

Olav understreker at han er veldig positiv til tilbudet han er i og at det ikke er noe vondt i de ansatte. Olav forteller at han og jobbkonsulenten hans respekterer hverandre. Videre snakker han om ulike erfaringer fra bedrifter han har arbeidet i «Noen er rævhål og andre er greie». På spørsmål om hva deltakelsen i attføringsbedriften har gjort med selvtilliten og selvbildet hans så langt svarer han:

Har ikke jeg vært på dette, så hadde jeg følt meg sykere enn det jeg er, hadde følt meg mer usosial, hadde sittet hjemme og klødd meg i ræven skulle jeg til å si. Du hadde ikke kommet deg ut liksom. Men nå har jo jeg ting å gjøre på. Nå skal jeg bort til en kompis etterpå, hadde jeg sittet hjemme nå, hadde jeg ikke gidde. Sant, det er jo viktig å komme seg ut. Mer sosial. Uansett om det er bare et møte på 1 time. Det gjør veldig mye på selvtilliten din føler jeg.

På spørsmål om Olav mener attføringsbedriften kunne ha gjort noe annerledes for at han skulle hatt det enda bedre, svarer han at han har det ganske bra, men at ting kunne ha gått litt fortere. «Men jeg føler liksom at en gang i uken, det holder liv i bålet, men skulle gjerne hatt litt mer varme». Han nevner at samtaler to ganger i uka kunne vært mer passende til ham. Olav føler at det er han som bør gjøre mesteparten siden det er han som skal ut i arbeid, men setter pris på å få hjelp fra jobbkonsulenten.

Elin sier at hun har hatt mange samtaler med jobbkonsulenten sin. Hun trekker fram at det er bra at det er én person å forholde seg til. Dette gjentar hun også senere i intervjuet. Hun forteller at hun snakker med jobbkonsulenten sin hele tiden, både på telefon, meldinger og

så møtes de én gang i måneden. Veiledninga fra jobbkonsulenten fungerer veldig bra, sier Elin. Hun forteller at hvis hun sliter en dag, så er det bare å ringe. Jobbkonsulenten hennes bistår henne også med andre nødvendige ting, og fungerer nesten som en psykolog, sier Elin. «Det var takket være arbeid med bistand jeg kan si at jeg er kommet meg ut i arbeid».

Videre sier Elin at man bør få flest mulig som mottar penger fra NAV til å prøve å arbeide. Hun mener de da hadde «...fått et mer meningsfylt liv enn å bare sitte inne, og ikke får gjort noe. Jeg har aldri hatt så god tid som etter jeg har begynt å jobbe. Får brukt timene mye bedre». For Elin betyr det også mye bare det å få en lønsslipp der det står noe annet enn NAV på. På spørsmål om hvordan Elin opplever opplegget for attføring er svarer hun:

Veldig bra, jeg er veldig fornøyd. (...) Du føler du blir hørt, de skjønner deg og de presser deg litt også, men på en bra måte! De presser litt slik at det hjelper deg og at du vokser på det. (...) klarer ikke si nok om det tilbudet der, de hjelper deg virkelig mye! (...) Har faktisk nesten bare positive erfaringer, men jeg tror på en måte jeg har vært veldig heldig. Og det er jo litt sånn at jeg har fått en så fantastisk veileder som har hjulpet meg da.

Elin forteller at selvtilliten og selvbildet hennes har blitt bedre. «Jeg hadde nok ikke vært på jobb nå hvis de ikke har bygd den opp med samtaler og slike ting da». Elin klarer ikke si så mye negativt om attføringsbedriften hun er deltaker i. «Gud, kor kjedelig eg e!» uttaler hun når hun forteller hvor bra hun har det. Elin trekker fram det å ha et passende tilbud som det viktigste for å komme seg ut i arbeid.

Elin har fått seg ordinær sommerjobb på den arbeidsplassen hun har gjennom attføringsbedriften og etterhvert satser hun på at alt blir ordinært arbeid. Hun sier at hun har fått mer kunnskap om å søke på arbeid og så har hun i tillegg fått seg arbeidserfaring. Hun har blitt utfordret på et trygt plan, som hun selv sa. Det har hjulpet henne mye og hun sier nå at hun kan mer enn hun selv trodde. Dette hadde hun ikke hatt hvis hun ikke hadde deltatt i ei attføringsbedrift, sier hun.

Nils har fått seg arbeid via attføringsbedriften og trives godt der. Han sier at så langt de har kommet nå synes han arbeid med bistand fungerer bra. Grunnen til dette er at han får all den hjelp han trenger for å få seg arbeid. Han sier at han ikke tror han hadde fått seg arbeid uten hjelp fra attføringsbedriften siden han mangler utdanning. Han forteller at

jobbkonsulentens hans ringte flere bedrifter for å spørre om de var interessert i han. På spørsmål om hvilke erfaringer han har med denne attføringsbedriften svarer han følgende:

Egentlig ikke noe negativt akkurat nå. Bare det at jeg måtte gå to måneder uten å få meg jobb. Der er det eneste negative. Men jobbkonsulenten min var veldig opptatt, så det skjønner jeg veldig godt. Han har jo flere ungdommer som han også må behandle så det er mye som må gjøres.

Nils forteller videre at han har lært mye nytt gjennom attføringsbedriften. Samtidig sier han at han har blitt mer selvstendig, presis og flere praktiske ting. Attføringsbedriften han er deltaker i kunne ikke ha gjort noe annerledes for at han skulle hatt det bedre. Nils sier at opplegget er kjempebra, at han forstår hva han skal gjøre og at jobbkonsulentens hans er kjempeflink. Forholdet mellom jobbkonsulentens og han er veldig bra. Nils forteller at jobbkonsulentens kommer innom og besøker Nils på butikken for å se hvordan det står til. Da snakker de om trivsel, eventuelt fravær og om det ellers er noe. Nils er imponert over at han har fått slik hjelp i attføringsbedriften.

På spørsmål om erfaringer svarer Per at han har fått hjelp, blant annet med å fikse CV 'en slik at den skulle se litt mer profesjonell ut. Han trekker frem at han måtte vente for å få arbeid, selv om de fra NAV fortalte ham at han skulle få seg arbeid med en gang. Dette gikk litt for sakte for Per, før han fikk en ny jobbkonsulent som fant et arbeid til ham. Men haken her var at Per allerede hadde planlagt flytting da, siden han ikke orket vente på arbeid lengre.

Per hadde forventet hjelp på en litt annen måte, høres det ut som. Han forteller at han måtte gjøre mesteparten av jobbsøkingen selv og at han egentlig ikke ønsket et ordinært arbeid, fordi det hadde han gitt opp etter alle søknadene hans. Men han setter pris på at jobbkonsulentens hans er tilgjengelig på telefon, slik at han kan ringe når han trenger bistand med noe. Han forteller at det var noe forskjell på konsulentene, at det er personavhengig hvilken hjelp du får. Han skrev mesteparten av søknadene sine selv. Videre forteller han om et godt forhold mellom de ansatte og deltakerne. «De hjalp jo i alle fall meg. Hadde de i ryggen, greit å kunne ringe til de. Det var jo den største hjelpen med de».

Et interessant punkt som går igjen hos flere av informantene er at de ønsker å «friskmelde» deltakerne i attføringsbedriftene. Elin tror for eksempel at det kan være en del som har en

skade slik at de må finne seg annet arbeid. Hun sier at hun håper at det er mange unge som benytter seg av tilbudet som attføringsbedrifter har. Elin trekker frem unge som kanskje ikke har motivasjon til å finne seg arbeid selv, som eksempel på hvem som skulle vært deltakere i attføringsbedrifter. Olav sier at mange tenker at det er «folk som har spesielle behov, Downs syndrom eller andre hemninger» som er deltakere i attføringsbedrifter, men at det slettes ikke er slik. Videre sier han at det er mange som han selv der og at samfunnet må godta det.

Det virker som unge stønadsmottakere har lite negativt å si om attføringsbedriftene sine. Noen kjenner kanskje på det at de kunne vært fulgt opp enda tettere og kjappere, men stort sett er erfaringene deres gode. At de unge stønadsmottakerne må tenke seg om for å finne noe negativt og til dels ikke kom på noe, tolker jeg som et kvalitetstegn for attføringsbedriftene.

6.4.4 Hvilke målsetninger har de unge stønadsmottakerne og hva må til for å nå de?

På dette spørsmålet svarer informantene mine utelukkende at de ønsker seg en form for jobb. Dette svarer på forskningsspørsmål nummer tre. De har flere målsetninger og drømmer, som for eksempel å bli frisk og vinne i lotto.

Arne har lyst til å arbeide, det virker litt som det er samme hvor han arbeider, så lenge han har et arbeid å gå til. Han drømmer om å vinne i lotto. Men mer konkrete mål for seg selv er å komme seg ut i ordinært arbeid. Dette ser han for seg han klarer dersom han fortsetter å utvikle egenskapene sine. Attføringsbedriften behøver bare å fortsette som de har gjort for at han skal klare dette.

«Drømmer! Alle har jo drømmer!» svarer Olav når jeg spør om målsetninger og drømmer. Videre sier han:

Jeg kunne veldig gjerne tenkt meg å ikke vært sjuk. Jobbe som elektriker eller noe sånt. Det var liksom det som var drømmen fra jeg var liten. Jeg fant ting som telefoner og radio i skuffene og så spurte jeg mamma om jeg kunne få skru opp. Sånn begynte interessen for elektro. Sånn jeg klarte å bygge meg opp en liten drøm. (...) Men så gikk jo det i vasken på grunn av ryggen. Nå er det bare å ta første og beste. Første nå er egentlig bare å komme seg ut i arbeid. Få en inntekt».

For å nå dette mener han at han må ta mer initiativ selv. «Ikke bare sitte på ræven og la folk gjøre jobben for deg». Olav sier at han vet at han får arbeid hvis han bare venter lenge nok. Problemet hans er at han ikke vil vente. Han er lei av å sitte hjemme sier han.

Elin forteller om målene for sin fremtid: «Absolutt å komme i en 100% stilling og være helt ferdig med NAV og slike ting da». For at hun skal klare disse målene sier hun at hun må fortsette å stå på, i tillegg må hun krysse sine personlige grenser. «Det som skal til er bare det at jeg jobber mer og mer, presser meg mer og mer. Med hjelp!».

Nils har også mål for fremtiden. Han vil prøve å få seg fast arbeid uten hjelp av NAV. Drømmejobben hans er butikk, og da spesielt matvarebutikker. For å nå dette målet mener han at han må «Prøve å være en god medarbeider, vise god innsats og få mer erfaringer».

«Få meg jobb, tjene penger og eventuelt videre utdanning» svarer Per på spørsmål om videre målsetninger. For å få til dette sier han at han må fortsette med det han har gjort.

Man kan ut i fra dette si at unge stønadsmottakere drømmer om ordinært arbeid og å ha ei fast lønn, uten hjelp fra NAV. For å nå dette er det flere som avhenger av helsa si.

6.5 Oppsummering

I dette kapitlet har datamaterialet blitt presentert. Først var det en presentasjon av de to utføringsbedriftene der mine informanter jobbet. Deretter stod det noe om hvilke suksesskriterier det er i arbeidet med unge. Så ble informantene mine presentert før det stod noe om aktivitetsplikt og stønad.

Til slutt ble funnene fra forskningsspørsmålene besvart, med hvordan unge stønadsmottakere kan få hjelp, hvilke kjennetegn og bakgrunn de har, hvilke erfaringer de har med utføringsbedrifter og hvilke målsetninger de har.

Neste kapittel vil være drøfting av datamaterialet.

7 Drøfting

7.1 Hvordan kan unge stønadsmottakere få hjelp fra attføringsbedrifter til å komme seg ut i ordinært arbeid?

Informantene ga inntrykk for at attføringsbedriftene var viktig for dem og deres vei mot ordinært arbeid. Attføringsbedriftene selv virket til å vite om denne forventningen og viste ansvar for de unge stønadsmottakerne. Attføringsbedriftene fortalte at de kunne bidra med mye for å hjelpe de unge stønadsmottakerne ut i ordinært arbeid.

Flere av informantene gir uttrykk for at de får seg ordinært arbeid hvis de fortsetter med det de har gjort så langt. Ut fra dette kan man tenke at flere av informantene vil ha arbeid servert av attføringsbedriften sin. Det får de ikke fra attføringsbedriftene. Her kreves det at det må jobbes. Samtidig ønsker jo attføringsbedriftene at flest mulig skal komme seg ut i ordinært arbeid, så de er villige til å gjøre mye for at dette skal lykkes.

Et samarbeid mellom deltakeren og attføringsbedriften er nødvendig for at prosessen med at deltakeren skal komme ut i ordinært arbeid blir best mulig. Deltakeren må sørge for å være motivert og psykisk forberedt til ordinært arbeid og samfunnet må legge til rette ved å tilby ordinært arbeid.

Ifølge Tveøy (2008) kan motivasjonen til unge være umiddelbar og omskiftelig, som skrevet tidligere. Det er derfor viktig at jobbkonsulentene til de unge stønadsmottakerne er påkoblet hele tiden og bistår så fort ungdommene ønsker hjelp. Gjerne med et konkret tilbud allerede fra dagen etterpå. Dette stemmer ganske bra med det informantene selv sier, at de setter pris på at det går an å ringe eller kontakte jobbkonsulenten hvis det er noe. Tveøy (2008) har også skrevet om at det er viktig med tett og rask oppfølging og tilrettelegging, som tidligere referert. Dette stemmer også med det informantene har sagt, der flere etterlyser enda tettere og raskere oppfølging.

Attføringsbedriftene kan være en brikke i empowerment-tankegangen for unge stønadsmottakere, ved at attføringsbedriftene er et verktøy for å styrke de avmektige, som unge stønadsmottakere kan være. Attføringsbedriftene kan bidra med å gi unge stønadsmottakere styrke eller kraft for at de selv skal få makt over eget liv, ved å bistå dem

i prosessen til å få ordinært arbeid. I ordinært arbeid vil man ha mer kontroll og styring over eget liv, enn som stønadsmottaker.

For mange unge er det trinnet mellom utdanning og arbeid som er vanskelig. Som tidligere referert har Ose, Mandal og Mordal (2014, 157) illustrert overgangene i livet med ei trapp. Attføringsbedriftene kan være en viktig brikke med å bistå i fasen mellom utdanning og det første arbeidet.

For å ha en størst mulig sjanse til å komme seg ut i ordinært arbeid er det bedre jo mer sosialt inkludert man er i samfunnet. En sosialt ekskludert eller marginalisert person kan ha større vansker med å komme seg i et ordinært arbeid, enn en person som er mer eller mindre sosialt inkludert. Et arbeid eller annen aktivitet gjennom attføringsbedriftene kan være en faktor som gjør at unge stønadsmottakere føler seg mindre ekskludert enn hvis de ikke hadde hatt arbeid eller annen aktivitet.

En attføringsbedrift kan gi unge stønadsmottakere sosial kapital i form av ressursene man får av å tilhøre et kollegium i attføringsbedriften. Hvis i tillegg attføringsbedriften bidrar slik at de unge stønadsmottakerne får seg ordinært arbeid vil det være et kollegium på en ordinær arbeidsplass.

7.2 Hvilke kjennetegn og hvilken bakgrunn har unge stønadsmottakere for å delta i attføringsbedrifter?

Flere av informantene betegner familien sin som vanlig. Hva informantene betegner som vanlig er ikke riktig godt å vite, men flere nevner at de har bodd med foreldrene og søsknene sine. Ut i fra dette kan man si at informantene har en viss sosial kapital, i form av familie. Flere av informantene forteller også at de har venner som de har kontakt med. Dette bidrar også til at informantene har en viss sosial kapital.

De ansatte i attføringsbedriftene sa at det ofte er sammensatte problem som gjør at deltakerne kommer til dem. Både fysiske og psykiske problemer. Dette stemmer med det informantene sier med sin bakgrunn, for eksempel at de har blitt oppsagt og at de har dårlig fysisk og psykisk helse.

Noen av informantene har ikke fullført videregående skole. Å ikke fullføre videregående skole kan være med på å marginalisere folk. At disse ungdommene er i en risikosone for å bli marginalisert slo også Heggen, Jørgensen og Paulgaard (2003) fast, som tidligere skrevet. De ansatte i attføringsbedriftene fortalte at det kan være dårlige valg som for eksempel å droppe ut fra videregående skole som er avgjørende for at deltakerne havner hos dem.

At informantene ikke har fullført videregående skole gjør at attføringsbedriftene får ei enda større oppgave med å få deltakerne ut i ordinært arbeid, enn hvis de hadde hatt fullført og bestått videregående skole. Tidligere i oppgaven ble det referert til Ose, Mandal og Mordal (2014) som har skrevet om å droppe ut fra videregående skole og hvordan det påvirker fremtiden til ungdommene. Noe av det de hadde kommet fram til var at ungdom som hadde droppet ut fra skolen sto lenger unna arbeidsmarkedet enn de som fullførte videregående skole. I tillegg hadde de et høyere sykefravær.

Når noen av informantene ikke har fullført videregående skole kan dette tyde på manglende motivasjon. Spørsmålet da er om de har nok motivasjon til å komme ut i ordinært arbeid, eller om det er mer en drøm? Trenger de da hjelp fra en attføringsbedrift til å komme seg ut av avmakten? Som nevnt tidligere kan attføringsbedrifter bidra til å gi styrke og kraft til unge stønadsmottakere, slik at de får makt over eget liv, som empowerment-tankegangen handler om.

Flest av informantene har arbeidsavklaringspenger som sin stønad. Dette stemmer med at det er rundt 80 prosent som mottar stønad for nedsatt arbeidsevne som har arbeidsavklaringspenger, som tidligere skrevet (St. meld. nr. 46 2012-2013, 110). Det var også informanter som hadde individstønad og dagpenger. Dette betyr at flest av informantene i denne oppgaven har den samme stønaden som flest av dem mottar stønad for nedsatt arbeidsevne på landsbasis.

Det kan virke som deltakerne synes aktivitetsplikt er greit. Å straffe andre ved å ikke gi dem stønaden hvis de ikke gjør som avtalt ser ut vil å virke forståelig for informantene. Straks det hadde vært snakk om å frata dem stønadene tror jeg riktignok de hadde stilt seg litt annerledes. Dette tror jeg imidlertid handler en del om at informantene føler at de gjør alt de klarer av aktivitet og at de derfor ikke fortjener å bli straffet.

De ansatte i attføringsbedriftene var også positive til en aktivitetsplikt. De mente at det var individuelt om det var nødvendig, men at arbeid var såpass viktig for alle deltakerne at det var positivt at det ble stilt krav.

7.3 Hvilke erfaringer har unge stønadmottakere med attføringsbedrifter?

Erfaringene til informantene er utrolig positive. Enkelte av informantene klarte ikke å komme på noe negativt om sine attføringsbedrifter og veiledere. Dette kan tyde på at de har møtt en veileder som har tatt dem på alvor og imøtekommer deres behov.

Flere av informantene sier at de kunne tenkt seg tettere oppfølging fra veilederen sin. Dette er på mange måter positivt, men det kan også bety at informantene er ganske avhengige av veilederen sin fortsatt, enten for å finne seg arbeid eller for å klare å stå i arbeidet.

Den ene attføringsbedriften fortalte her om at de hadde en tilfredshetsundersøkelse når deltakerne forlater bedriften og at de ofte scoret 10 av 10 på denne undersøkelsen. Dette stemmer overens med hva informantene sier om erfaringene sine, som var utrolig positive.

Det at informantene har gode erfaringer med attføringsbedriftene vil være en suksessfaktor for at unge stønadmottakere lykkes på veien til ordinært arbeid. Dette kan i beste fall bidra til at de går fra å være sosialt ekskludert eller marginalisert til å bli sosialt inkludert og at de får en større sosial kapital. Dette med støtte fra attføringsbedriften som hjelper dem med å komme seg ut av avmaktsituasjonen ved å tilføre dem styrke eller kraft, slik empowerment-tankegangen gjør.

7.4 Hvilke målsetninger har de unge stønadmottakerne og hva må til for å nå de?

Alle informantene ønsker å komme i ordinært arbeid. Dette er et utrolig positivt utgangspunkt. De nevner i tillegg det å bli frisk, bli ferdig med NAV og eventuelt ta mer utdanning som sine mål. Realiteten bak alt dette kan diskuteres, men å ha ambisjonene klare er en god start. Å bli frisk er ikke bare enkelt når det for eksempel er snakk om en kronisk sykdom.

Å komme seg ut i ordinært arbeid og bli ferdig med NAV hører langt på vei sammen. Både å komme seg ut i ordinært arbeid og bli ferdig med NAV kan være realistisk for alle

informantene. Veien dit kan være lengre for noen, men med riktig hjelp og støtte burde alle ha muligheten til å klare det. De ansatte i attføringsbedriftene var samstemte med informantene om målsetninger, det er arbeid som er det store målet. De ansatte sa at deltakerne også var fokuserte på å beholde arbeidet, når de først hadde fått det.

Empowerment kan handle om å nå sine egne mål, som for disse informantene handler om å få seg ordinært arbeid. Det er viktig å huske at empowerment er en prosess, og for noen av informantene kan det være en lang prosess. Desto viktigere er det at de har bistand fra en attføringsbedrift som kan støtte og skubbe, støtte og skubbe, som den ene attføringsbedriften selv sa.

Flere mener de kan nå målene sine hvis de fortsetter som nå. Dette er litt skummelt, ettersom de tror at det de gjør nå er nok. I mange tilfeller skal det sikkert en del mer til før målene er oppnådd. Målet om å komme i ordinært arbeid krever i mange tilfeller en god del selvdisciplin og stå-på-vilje. Mange har riktignok dette på plass, så for disse kan det være nok å fortsette som nå, men det kan fortsatt være litt skummelt å slå seg til ro med at status quo er nok til å nå målene sine.

7.5 Oppsummering

Drøftinga ble delt opp etter problemstilling og forskningsspørsmålene for å sikre at drøftinga handla om det den skulle handle om. Drøftinga starta derfor med hvordan unge stønadsmottakere kan få hjelp fra attføringsbedrifter til å komme seg ut i ordinært arbeid, før kjennetegnene og bakgrunnen til informantene ble drøfta. Så ble erfaringene som unge stønadsmottakere har med attføringsbedrifter drøfta, før det til slutt handla om målsetninger.

Oppgaven nærmer seg nå slutten, men en konklusjon og referanseliste hører med.

8 Konklusjon

Arbeid kan være viktig for å komme seg fra å være marginalisert til å bli sosialt inkludert. Dette kan skje med empowerment-tankegangen. Å hjelpe folk ut av en avmaktsituasjon er høyst aktuelt rundt dette temaet. Og ved å ha et arbeid kan man opparbeide seg sosial kapital.

Den aller viktigste jobben for attføringsbedriftene slik jeg ser det vil være å legge til rette for at flest mulig skal få utnyttet sitt potensiale. Det gjør de i stor grad, med blant annet å tilpasse opplegget rundt hver enkelt. Unge stønadsmottakere ser også ut til å trenge hjelp til å skrive CV og jobbsøknad. I tillegg så ønsker de unge stønadsmottakerne at ansatte i attføringsbedriftene er der for dem og støtter dem. De unge stønadsmottakerne ser ut til å sette pris på jobbkonsulenten sin. Attføringsbedriftene sa mye av det samme selv, men noe av det som kanskje stod frem som viktigst er å støtte og skubbe, støtte og skubbe.

For de unge vil det være viktig med motivasjon og vilje for å kunne klare og komme seg ut i ordinært arbeid. Motivasjon og vilje manglet slett ikke hos informantene i denne oppgaven. Hvis dette er på plass må attføringsbedriftene være på banen og tilby et tilbud som deltakeren ønsker å delta i.

Bakgrunnen til unge stønadsmottakere ser ut til å være kompleks, men manglende skolegang og uflaks går igjen. I tillegg er også helseproblemer nevnt. Et interessant punkt er at deltakerne i attføringsbedrifter gjerne vil «friskmelde» de andre deltakerne. Dette kan tolkes som at de anser at seg selv som ganske friske.

Erfaringene som unge stønadsmottakere har til attføringsbedriftene virker å være nesten utelukkende gode. Dette stemmer med tilfredshetsundersøkelsen som attføringsbedriftene har, der de ofte scorer 10 av 10. De unge stønadsmottakerne har mye fint å si, i tillegg kan de ha en følelse av at de skulle blitt fulgt opp tettere og kjappere.

Fokuset i denne oppgaven har vært at det er viktig å hjelpe de som kan arbeide med å få seg arbeid, gjerne i ei ordinær bedrift. Men man skal ikke glemme at det er utrolig viktig at de som ikke er i stand til å arbeide eller kanskje må arbeide redusert eller alternativt også får den hjelpen og støtten de trenger.

Det ser ut til at unge stønadsmottakere har ei målsetting om ordinært arbeid og det å ha ei fast lønn. Det ser også ut til å være viktig at dette er uten NAV. Mer utdanning ser også ut til å være ei målsetning. For å få til dette er det flere faktorer som spiller inn, blant annet motivasjon, helse og litt flaks.

Det er ingen tvil om at personer som står uten arbeid er en betydelig ressurs. Noen er mer ressurssterke enn andre, men totalt sett er de en utrolig stor uutnyttet ressurs. Med hjelp fra attføringsbedrifter er det ikke tvil om at unge stønadsmottakere kan få god hjelp til å komme seg ut i ordinært arbeid.

9 Referanseliste

Adams, Robert. 2003. *Social work and empowerment*. New York: Palgrave Macmillan.

Arbeids- og sosialdepartementet. «Forslag om innføring av plikt til å stille vilkår om deltakelse i aktivitet ved tildeling av økonomisk stønad til livsopphold med hjemmel i lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen». Høringsnotat juni 2014. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet, 2014.

Askheim, Ole Petter. 2007. «Empowerment – ulike tilnærminger». I: *Empowerment i teori og praksis* redigert av Ole Petter Askheim og Bengt Starrin, 21- 33. Oslo: Gyldendal Akademisk

Askheim, Ole Petter. 2012. *Empowerment i helse- og sosialfaglig arbeid. Floskel, styringsverktøy eller frigjøringsstrategi?* Oslo: Gyldendal Akademisk

ASVL. «Utvikling gjennom arbeid». Lest 15. mai 2017.

http://asvl.no/asvl/om_vekstbedriftene/.

Blystad, Randi og Øystein Spjelkavik. 1996. Integrering av yrkeshemmede i arbeidslivet. Evaluering av Arbeid med bistand. *AFIs rapportserie nr.5/96*.

Bragstad, Torunn og Johannes Sørbø. 2014. «Hvem er de unge med nedsatt arbeidsevne?». *Arbeid og velferd* 2014, (1): 51- 63

Dale-Olsen, Harald og Pål Schøne. 2006. *Omfang og effekter av vilkår i velferden. En kunnskapsstatus om velferdskontrakter*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Fog, Jette. 2004. *Det kvalitative forskningsinterview. Med samtalen som utgangspunkt*. København: Akademisk Forlag.

Ford, Margaret. 2006. «Attføring som integreringsstrategi». I: *Inkluderende arbeidsliv?*

Erfaringer og strategier redigert av Hammer, Torild og Einar Øverbye, 124-139. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. Fastsatt av kgl. res. 11. desember 2008.

<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2008-12-11-1320>

Frey, James H. og Sabine Mertens Oishi. 1995. *How to conduct interviews by telephone and in person.* California: SAGE Publications.

Grødem, Anne Skevik, Roy A. Nielsen og Anne Hege Strand. 2014. *Unge mottakere av*

helse relaterte ytelser. Fordelingen mellom offentlig og familiebasert forsørgelse av unge NEET. Fafo. Lest 04. februar 2016.

https://www.regjeringen.no/contentassets/0c9ea41ea2104d3ca18b119303ee6772/unge_mottakere_av_helserelaterte_ytelser_fafos_rapport_2014_37.pdf

Hafstad, Kristin. 2012. «En analyse av produksjon av universalarbeidere i en attføringsbedrift». Masteroppgave, Universitetet i Oslo.

Hammer, Torild og Einar Øverbye. 2006. «Det nye arbeidslivet, inklusjon eller

eksklusjon?». I: *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier* redigert av Hammer, Torild og Einar Øverbye, 192- 205. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Hammer, Torild og Christer Hyggen. 2006. «Stengte dører? Unge sosialklienters

arbeidstilpasning i voksen alder». I: *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier* redigert av Hammer, Torild og Einar Øverbye, 32-50. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Hammer, Torild og Christer Hyggen. 2013a. «Ung voksen – risiko for marginalisering». I:

Ung voksen og utenfor. Mestring og marginalitet på vei til voksenliv redigert av Hammer, Torild og Christer Hyggen, 13-25. Oslo: Gyldendal.

Hammer, Torild og Christer Hyggen. 2013b. «Gårsdagens arbeidsløse. Morgendagens arbeidskraft?». I: *Ung voksen og utenfor. Mestring og marginalitet på vei til voksenliv* redigert av Hammer, Torild og Christer Hyggen, 183-194. Oslo: Gyldendal.

Hammer, Torild og Christer Hyggen. 2013c. «Unge voksne – mestring og marginalisering i den norske velferdsstaten». I: *Ung voksen og utenfor. Mestring og marginalitet på vei til voksenliv* redigert av Hammer, Torild og Christer Hyggen, 226-232. Oslo: Gyldendal.

Harsløf, Ivan og Ira Malmberg-Heimonen. 2013. «Tiltak mot marginalisering i livsfasen fra ungdom til voksen». I: *Ung voksen og utenfor. Mestring og marginalitet på vei til voksenliv* redigert av Hammer, Torild og Christer Hyggen, 28-44. Oslo: Gyldendal.

Harsløf, Ivan og Sissel Seim. 2008. «Fattigdom i en norsk velferdskontekst». I: *Fattigdommens dynamikk. Perspektiver på marginalisering i det norske samfunnet* redigert av Harsløf, Ivan og Sissel Seim, 13-33. Oslo: Universitetsforlaget

Heggen, Kåre. 2004. *Risiko og forhandlinger. Ungdomssosiologiske emner*. Oslo: Abstrakt forlag.

Heggen, Kåre, Gunnar Jørgensen og Gry Paulgaard. 2003. *De andre. Ungdom, risikosoner og marginalisering*. Bergen: Fagbokforlaget

Heggen, Kåre og Tormod Øia. 2005. *Ungdom i endring. Mestring og marginalisering*.

Oslo: Abstrakt forlag.

Hyggen, Christer og Cay Gjerustad. 2013. «Knuste drømmer? Aspirasjoner, yrkeskarriere og mental helse fra ung til voksen». I: *Ung voksen og utenfor. Mestring og marginalitet på vei til voksenliv* redigert av Hammer, Torild og Christer Hyggen, 70-87. Oslo: Gyldendal.

Jacobsen, Dag Ingvar. 2010. *Forståelse, beskrivelse og forklaring. Innføring i metode for helse- og sosialfagene*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Naper, Silje Ohrem. 2010. «Kvalifiseringsprogrammets deltakere: Hvor lang er avstanden til

arbeidsmarkedet?». *Arbeid og velferd* nr. 2 – 2010: 17- 25. Lest 17. mars 2016.
<https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/kvalifiseringsprogrammets-deltakere-hvor-lang-er-avstanden-til-arbeidsmarkedet>

NOU 2012: 6. *Arbeidsrettede tiltak*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.

Ose, Solveig Oseberg, Roland Mandal og Siri Mordal. 2014. *Utfordringer med ungdomssatsingen i Sør- Trøndelag*. Trondheim: SINTEF.

Pedersen, Jan-Tore. 1993. *Arbeid eller tvangsarbeid. Resultater av arbeidsmarkedstiltak for unge sosialklienter og rusmiddelbrukere*. Oslo: Universitetsforlaget.

Qvortrup, Jon. 2014. *Kompetanse i attførings- og vekstbedrifter*. Attføringsbedriftene.

Qvortrup, Jon og Flemming Trondsen. 2013. *Ekstern eller intern attføring? En undersøkelse av hvor deltakere i arbeidsrettede tiltak får arbeidstrening og oppfølging*». Attføringsbedriftene og ASVL.

Sletten, Mira Aaboen. 2013. «Betydningen av å lykkes sosialt i ungdomstiden – er «dårlige

venner» bedre enn ingen venner?». I: *Ung voksen og utenfor. Mestring og marginalitet på vei til voksenliv* redigert av Hammer, Torild og Christer Hyggen, 129-146. Oslo: Gyldendal.

Sosial- og helsedepartementet. «Velferdsmeldingen». St.meld. nr. 35. (1994-1995). Oslo.

Sosial- og helsedepartementet, 1995.

Statistisk sentralbyrå. 2007. «Flest unge på sosialhjelp». Lest 11. februar 2015.

<http://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/flest-unge-paa-sosialhjelp>

Statistisk sentralbyrå. 2012a. «Kommunale attføringsforetak, regnskap, 2007-2011». Lest

11. februar 2015. <http://www.ssb.no/offentlig-sektor/statistikker/attregn/aar>

Statistisk sentralbyrå. 2012b. «Sosialhjelp og levekår i Norge». Lest 01. februar 2016.

<https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/sosialhjelp-og-levekaar-i-norge>

St. meld. nr. 46. (2012-2013). «Flere i arbeid». Arbeids- og sosialdepartementet. Oslo:

Arbeids- og sosialdepartementet, 2013.

Terum, Lars Inge, Per Arne Tufte og Jorunn T. Jessen. 2012. «Arbeidslinja og

sosialarbeiderne». I *Arbeidslinja. Arbeidsmotivasjon og velferdsstaten* redigert av Stjernø, Steinar og Einar Øverbye, 79-93. Oslo: Universitetsforlaget

Thagaard, Tove. 2013. *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen:

Fagbokforlaget.

Tveøy, Ann Kristin. 2008. «Oppfølging av unge arbeidsledige sosialhjelpsmottakere.»

I *Oppfølgings- og tiltaksarbeid i NAV Med case fra sosialtjenesten i NAV Sagene*.
Redigert av Kirsten Rytter. 76-96. Oslo: Kommuneforlaget A/S

Utfyllende regler til Arbeids- og velferdsetatens anvendelse av forskrift om

arbeidsmarkedstiltak. Rundskriv, sist endret 2016. Hovednr. 76 § 12. Lest 04.
februar 2016. <https://www.nav.no/rettskildene/Rundskriv/hovednr.76-12-utfyllende-regler-til-arbeids-og-velferdsetatens-anvendelse-av-forskrift-om-arbeidsmarkedstiltak>

Wahl, Asbjørn. 2010. *Velferdsstatens vekst – og fall?* Oslo: Gyldendal Akademisk

Øia, Tormod. 2013. *Ungdom, rus og marginalisering*. Oslo: Cappelen Damm



MELDESKJEMA

Meldeskjema (versjon 1.4) for forsknings- og studentprosjekt som medfører meldeplikt eller konsesjonsplikt (jf. personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter).

1. Prosjekttittel		
Tittel	Attføringsbedrifter - unge deltakeres livssituasjon: Bakgrunn, erfaringer og målsetninger.	
2. Behandlingsansvarlig institusjon		
Institusjon	Høgskolen i Lillehammer	Velg den institusjonen du er tilknyttet. Alle nivå må oppgis. Ved studentprosjekt er det studentens tilknytning som er avgjørende. Dersom institusjonen ikke finnes på listen, vennligst ta kontakt med personvernombudet.
Avdeling/Fakultet	Avdeling for pedagogikk og sosialfag	
Institutt		
3. Daglig ansvarlig (forsker, veileder, stipendiat)		
Fornavn	Liv Johanne	Før opp navnet på den som har det daglige ansvaret for prosjektet. Veileder er vanligvis daglig ansvarlig ved studentprosjekt.
Etternavn	Solheim	
Akademisk grad	Høyere grad	Veileder og student må være tilknyttet samme institusjon. Dersom studenten har ekstern veileder, kan biveileder eller fagansvarlig ved studiestedet stå som daglig ansvarlig. Arbeidssted må være tilknyttet behandlingsansvarlig institusjon, f.eks. underavdeling, institutt etc.
Stilling	Professor	
Arbeidssted	Høgskolen i Lillehammer	
Adresse (arb.sted)	Postboks 952	NB! Det er viktig at du oppgir en e-postadresse som brukes aktivt. Vennligst gi oss beskjed dersom den endres.
Postnr/sted (arb.sted)	2604 Lillehammer	
Telefon/mobil (arb.sted)	61288387 / 48245677	
E-post	Liv.Solheim@hil.no	
4. Student (master, bachelor)		
Studentprosjekt	Ja ● Nei ○	NB! Det er viktig at du oppgir en e-postadresse som brukes aktivt. Vennligst gi oss beskjed dersom den endres.
Fornavn	Ingrid	
Etternavn	Waagen	
Akademisk grad	Lavere grad	
Privatadresse	Bjørnsonsgate 6	
Postnr/sted (privatadresse)	5059 Bergen	
Telefon/mobil	95700360 / 95700360	
E-post	waagen1@hotmail.com	
5. Formålet med prosjektet		

Formål	<p>Problemstilling: Hvordan kan atfføringsbedrifter hjelpe unge som mottar stønad til å få en bedre livssituasjon?</p> <p>Forskningsspørsmål:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Hva tror deltakerne er avgjørende for at de er i arbeid i en atfføringsbedrift? Bakgrunn – hva er typisk? – Hvilke erfaringer har unge deltakere med atfføringsbedrifter? Positive og negative sider – Hvilke målsetninger har de unge deltakerne og hva må til for at de skal nå de? Støtte, tiltak eller aktivitetsplikt? <p>Jeg vil undersøke deltakere som får et atfføringstilbud. Jeg ønsker ikke å undersøke personer som har tilbud om varig tilrettelagt arbeid. Jeg ønsker å undersøke dem som er i et atfføringsløp fordi jeg ønsker å nå fram til de som har mulighet til å komme ut i ordinært arbeid. Unge = under 24 år.</p>	<p>Redegjør kort for prosjektets formål, problemstilling, forskningsspørsmål e.l.</p> <p>Maks 750 tegn.</p>
6. Prosjektomfang		
Velg omfang	<ul style="list-style-type: none"> ● Enkel institusjon ○ Nasjonalt samarbeidsprosjekt ○ Internasjonalt samarbeidsprosjekt 	Med samarbeidsprosjekt menes prosjekt som gjennomføres av flere institusjoner samtidig, som har samme formål og hvor personopplysninger utveksles.
Oppgi øvrige institusjoner		
Oppgi hvordan samarbeidet foregår		
7. Utvalgsbeskrivelse		
Utvalget	Totalt 10 personer som er under 24 år som er i et atfføringsløp i to forskjellige atfføringsbedrifter.	Med utvalg menes dem som deltar i undersøkelsen eller dem det innhentes opplysninger om. F.eks. et representativt utvalg av befolkningen, skoleelever med lese- og skrivevansker, pasienter, innsatte.
Rekruttering og trekking	Jeg vil velge 10 personer fra to atfføringsbedrifter som er under 24 år som er villige til å delta i et intervju med meg.	Beskriv hvordan utvalget trekkes eller rekrutteres og oppgi hvem som foretar den. Et utvalg kan trekkes fra registre som f.eks. Folkeregisteret, SSB-registre, pasientregistre, eller det kan rekrutteres gjennom f.eks. en bedrift, skole, idrettsmiljø, eget nettverk.
Førstegangskontakt	Jeg er i kontakt med medlemsbedriften ASVL (Arbeidsgiverforening for vekst- og atfføringsbedrifter), så jeg skal få hjelp av de med å komme i kontakt med aktuelle atfføringsbedrifter.	Beskriv hvordan førstegangskontakten opprettes og oppgi hvem som foretar den. Les mer om dette på våre temasider.
Alder på utvalget	<input type="checkbox"/> Barn (0-15 år) <input type="checkbox"/> Ungdom (16-17 år) <input checked="" type="checkbox"/> Voksne (over 18 år)	
Antall personer som inngår i utvalget	10	
Inkluderes det myndige personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse?	Ja ○ Nei ●	Begrunn hvorfor det er nødvendig å inkludere myndige personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse.
Hvis ja, begrunn		Les mer om Pasienter, brukere og personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse
8. Metode for innsamling av personopplysninger		
Kryss av for hvilke datainnsamlingsmetoder og datakilder som vil benyttes	<input type="checkbox"/> Spørreskjema <input checked="" type="checkbox"/> Personlig intervju <input type="checkbox"/> Gruppeintervju <input type="checkbox"/> Observasjon <input type="checkbox"/> Psykologiske/pedagogiske tester <input type="checkbox"/> Medisinske undersøkelser/tester <input type="checkbox"/> Journaldata <input type="checkbox"/> Registerdata <input type="checkbox"/> Annen innsamlingsmetode	Personopplysninger kan innhentes direkte fra den registrerte f.eks. gjennom spørreskjema, intervju, tester, og/eller ulike journaler (f.eks. elevmapper, NAV, PPT, sykehus) og/eller registre (f.eks. Statistisk sentralbyrå, sentrale helseregistre).

Annen innsamlingsmetode, oppgi hvilken		
Kommentar		
9. Datamaterialets innhold		
Redegjør for hvilke opplysninger som samles inn	Det vil bli samlet inn opplysninger om bakgrunnen, erfaringene og målsetningene til deltakerne jeg skal intervjuer.	Spørreskjema, intervju-/temaguide, observasjonsbeskrivelse m.m. sendes inn sammen med meldeskjemaet. NB! Vedleggene lastes opp til sist i meldeskjema, se punkt 16 Vedlegg.
Samles det inn direkte personidentifiserende opplysninger?	Ja ● Nei ○	Dersom det krysses av for ja her, se nærmere under punkt 11 Informasjonssikkerhet.
Hvis ja, hvilke?	<input type="checkbox"/> 11-sifret fødselsnummer <input checked="" type="checkbox"/> Navn, fødselsdato, adresse, e-postadresse og/eller telefonnummer	Les mer om hva personopplysninger er NB! Selv om opplysningene er anonymiserte i oppgave/rapport, må det krysses av dersom direkte og/eller indirekte personidentifiserende opplysninger innhentes/registreres i forbindelse med prosjektet.
Spesifiser hvilke	Navn, som selvfølgelig vil bli anonymisert. I tillegg vil det bli spurt om fødselsår.	
Samles det inn indirekte personidentifiserende opplysninger?	Ja ● Nei ○	En person vil være indirekte identifiserbar dersom det er mulig å identifisere vedkommende gjennom bakgrunnsopplysninger som for eksempel bostedskommune eller arbeidsplass/skole kombinert med opplysninger som alder, kjønn, yrke, diagnose, etc.
Hvis ja, hvilke?	Bostedskommune og arbeidsplass vil bli samlet inn, men anonymisert.	Kryss også av dersom ip-adresse registreres.
Samles det inn sensitive personopplysninger?	Ja ● Nei ○	
Hvis ja, hvilke?	<input type="checkbox"/> Rasemessig eller etnisk bakgrunn, eller politisk, filosofisk eller religiøs oppfatning <input type="checkbox"/> At en person har vært mistenkt, siktet, tiltalt eller dømt for en straffbar handling <input checked="" type="checkbox"/> Helseforhold <input type="checkbox"/> Seksuelle forhold <input type="checkbox"/> Medlemskap i fagforeninger	
Samles det inn opplysninger om tredjeperson?	Ja ○ Nei ●	Med opplysninger om tredjeperson menes opplysninger som kan spores tilbake til personer som ikke inngår i utvalget. Eksempler på tredjeperson er kollega, elev, klient, familiemedlem.
Hvis ja, hvem er tredjeperson og hvilke opplysninger registreres?		
Hvordan informeres tredjeperson om behandlingen?	<input type="checkbox"/> Skriftlig <input type="checkbox"/> Muntlig <input type="checkbox"/> Informeres ikke	
Informeres ikke, begrunn		
10. Informasjon og samtykke		
Oppgi hvordan utvalget informeres	<input checked="" type="checkbox"/> Skriftlig <input checked="" type="checkbox"/> Muntlig <input type="checkbox"/> Informeres ikke	Vennligst send inn informasjonsskrivet eller mal for muntlig informasjon sammen med meldeskjema.
Begrunn		NB! Vedlegg lastes opp til sist i meldeskjemaet, se punkt 16 Vedlegg. Dersom utvalget ikke skal informeres om behandlingen av personopplysninger må det begrunnes. Last ned vår veiledende mal til informasjonsskriv
Oppgi hvordan samtykke fra utvalget innhentes	<input checked="" type="checkbox"/> Skriftlig <input type="checkbox"/> Muntlig <input type="checkbox"/> Innhentes ikke	Dersom det innhentes skriftlig samtykke anbefales det at samtykkeerklæringen utformes som en

Innhentes ikke, begrunn		
11. Informasjonssikkerhet		
Direkte personidentifiserende opplysninger erstattes med et referansenummer som viser til en atskilt navneliste (koblingsnøkkel)	Ja • Nei ○	Har du krysset av for ja under punkt 9 Datamaterialets innhold må det merkes av for hvordan direkte personidentifiserende opplysninger registreres.
Hvordan oppbevares navnelisten/koblingsnøkkelen og hvem har tilgang til den?	Navnelisten vil bli oppbevart i et låsbart skrin der bare jeg har nøkkelen.	NB! Som hovedregel bør ikke direkte personidentifiserende opplysninger registreres sammen med det øvrige datamaterialet.
Direkte personidentifiserende opplysninger oppbevares sammen med det øvrige materialet	Ja ○ Nei •	
Hvorfor oppbevares direkte personidentifiserende opplysninger sammen med det øvrige datamaterialet?		
Oppbevares direkte personidentifiserbare opplysninger på andre måter?	Ja ○ Nei •	
Spesifiser		
Hvordan registreres og oppbevares datamaterialet?	<input type="checkbox"/> Fysisk isolert datamaskin tilhørende virksomheten <input type="checkbox"/> Datamaskin i nettverkssystem tilhørende virksomheten <input type="checkbox"/> Datamaskin i nettverkssystem tilknyttet Internett tilhørende virksomheten <input type="checkbox"/> Fysisk isolert privat datamaskin <input checked="" type="checkbox"/> Privat datamaskin tilknyttet Internett <input type="checkbox"/> Videoopptak/fotografi <input checked="" type="checkbox"/> Lydopptak <input checked="" type="checkbox"/> Notater/papir <input type="checkbox"/> Annen registreringsmetode	Merk av for hvilke hjelpemidler som benyttes for registrering og analyse av opplysninger. Sett flere kryss dersom opplysningene registreres på flere måter.
Annen registreringsmetode beskriv		
Behandles lyd-/videoopptak og/eller fotografi ved hjelp av datamaskinbasert utstyr?	Ja ○ Nei •	Kryss av for ja dersom opptak eller foto behandles som lyd-/bildefil. Les mer om behandling av lyd og bilde.
Hvordan er datamaterialet beskyttet mot at uvedkommende får innsyn?	Min bærbare datamaskin som er passordbeskyttet blir oppbevart i mitt hjem. I mitt hjem bor jeg sammen med samboeren min, men han har ikke tilgang til passordet på datamaskinen min.	Er f.eks. datamaskintilgangen beskyttet med brukernavn og passord, står datamaskinen i et låsbart rom, og hvordan sikres bærbare enheter, utskrifter og opptak?
Dersom det benyttes mobile lagringsenheter (bærbar datamaskin, minnepenn, minnekort, cd, ekstern harddisk, mobiltelefon), oppgi hvilke	Bærbar datamaskin og lydopptaker (diktafon)	NB! Mobile lagringsenheter bør ha mulighet for kryptering.
Vil medarbeidere ha tilgang til datamaterialet på lik linje med daglig ansvarlig/student?	Ja ○ Nei •	
Hvis ja, hvem?		
Overføres personopplysninger ved hjelp av e-post/Internett?	Ja ○ Nei •	F.eks. ved bruk av elektronisk spørreskjema, overføring av data til samarbeidspartner/databehandler mm.
Hvis ja, hvilke?		
Vil personopplysninger bli utlevert til andre enn prosjektgruppen?	Ja ○ Nei •	
Hvis ja, til hvem?		

Samles opplysningene inn/behandles av en databehandler?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	Dersom det benyttes eksterne til helt eller delvis å behandle personopplysninger, f.eks. Questback, Synovate MMI, Norfakta eller transkriberingsassistent eller tolk, er dette å betrakte som en databehandler. Slike oppdrag må kontraktsreguleres Les mer om databehandleravtaler her
Hvis ja, hvilken?		
12. Vurdering/godkjenning fra andre instanser		
Søkes det om dispensasjon fra taushetsplikten for å få tilgang til data?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	For å få tilgang til taushetsbelagte opplysninger fra f.eks. NAV, PPT, sykehus, må det søkes om dispensasjon fra taushetsplikten. Dispensasjon søkes vanligvis fra aktuelt departement. Dispensasjon fra taushetsplikten for helseopplysninger skal for alle typer forskning søkes Regional komité for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk
Kommentar		
Søkes det godkjenning fra andre instanser?	Ja <input checked="" type="radio"/> Nei <input type="radio"/>	F.eks. søke registreier om tilgang til data, en ledelse om tilgang til forskning i virksomhet, skole, etc.
Hvis ja, hvilke?	Ønsker tilgang til forskning i aktuell virksomhet.	
13. Prosjektperiode		
Prosjektperiode	Prosjektstart: 15.01.2015 Prosjektslutt: 15.05.2015	Prosjektstart Vennligst oppgi tidspunktet for når førstegangskontakten med utvalget opprettes og/eller datainnsamlingen starter. Prosjektslutt Vennligst oppgi tidspunktet for når datamaterialet enten skal anonymiseres/slettes, eller arkiveres i påvente av oppfølgingsstudier eller annet. Prosjektet anses vanligvis som avsluttet når de oppgitte analyser er ferdigstilt og resultatene publisert, eller oppgave/avhandling er innlevert og sensurert.
Hva skal skje med datamaterialet ved prosjektslutt?	<input checked="" type="checkbox"/> Datamaterialet anonymiseres <input type="checkbox"/> Datamaterialet oppbevares med personidentifikasjon	Med anonymisering menes at datamaterialet bearbeides slik at det ikke lenger er mulig å føre opplysningene tilbake til enkeltpersoner. NB! Merk at dette omfatter både oppgave/publikasjon og rådata. Les mer om anonymisering
Hvordan skal datamaterialet anonymiseres?	Det vil bli opprettet fiktive navn, samt at personidentifiserbare opplysninger vil bli forandret slik at de ikke er sporbare, men samtidig som at verdien av opplysningen ikke skal forandre verdi.	Hovedregelen for videre oppbevaring av data med personidentifikasjon er samtykke fra den registrerte. Årsaker til oppbevaring kan være planlagte oppfølgingsstudier, undervisningsformål eller annet.
Hvorfor skal datamaterialet oppbevares med personidentifikasjon?		
Hvor skal datamaterialet oppbevares, og hvor lenge?		Datamaterialet kan oppbevares ved egen institusjon, offentlig arkiv eller annet. Les om arkivering hos NSD
14. Finansiering		
Hvordan finansieres prosjektet?	Jeg har søkt om stipend fra ASVL (Arbeidsgiverforeningen for vekst- og attføringsbedrifter), men ikke mottatt svar enda. Hvis jeg får avslag på dette stipendet, vil det bli finansiert med egne midler.	
15. Tilleggsopplysninger		
Tilleggsopplysninger		

16. Vedlegg

Antall vedlegg	2	
----------------	---	--

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet
«UNGE STØNADSMOTTAKERE UT I ORDINÆR JOBB –
HVORDAN KAN ATTFØRINGSBEDRIFTER BIDRA?»

Bakgrunn og formål

Ingrid er student på master i Sosial- og Velferdsfag ved Høgskolen i Lillehammer, og skal skrive masteroppgaven sin denne våren. Temaet er attføringsbedrifter og hvordan de kan hjelpe unge stønadsmottakere ut i ordinær jobb. Det vil bli fokusert på bakgrunnen, erfaringene og målsetningene til unge deltakere som er i et attføringsløp og som er under 24 år.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Datainnsamlingen vil foregå gjennom intervju. Dette intervjuet vil vare rundt 1 time. Det vil bli benyttet en lydopptaker. Dette er for at intervjuer skal kunne konsentrere seg om deg som informant. Denne lydopptakeren vil ikke være tilgjengelig for noen andre enn Ingrid som intervjuer. I tillegg vil intervjueren notere enkelte ting underveis. Spørsmålene som vil bli stilt vil omhandle din bakgrunn og erfaringer fra attføringsbedrifter, samt dine målsetninger.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. I masteroppgaven vil ingen av deltakerne kunne bli gjenkjent av andre. Dette innebærer at personlige opplysninger som ikke er nødvendige for oppgaven ikke vil bli tatt med, og for eksempel at navnet ditt vil bli byttet ut med et fiktivt navn. Personopplysningene vil bli innelåst i et skrin og oppgaven vil skrives på en datamaskin som er passordbeskyttet. Prosjektet skal avsluttes januar 2016. Etter oppgaven er levert inn vil alle personopplysninger makuleres og slettes.

Frivillig deltakelse

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

Dersom du har spørsmål til studien, ta kontakt med Ingrid Waagen, telefon: 95700360, e-post: waagen1@hotmail.com. Min veileder er Liv Johanne Solheim. Ved spørsmål til henne, kan hun nås på telefon: 48245677 og e-post: liv.solheim@hil.no.

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

Samtykke til deltakelse i studien

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3

Intervjuguide

1. Fortid – bakgrunn

- 1.1. Fortell om deg selv: navn, alder, skolegang, familie, arbeidserfaring osv.
- 1.2. Hvordan var veien din inn i denne attføringsbedriften?
- 1.3. Hva er grunnen til at du er i en attføringsbedrift?
- 1.4. Hva tror du er grunnen til at andre deltakere er i attføringsbedrifter?
- 1.5. Hvordan tror du attføringsbedrifter kan hjelpe unge til å få et mer meningsfylt liv?
- 1.6. Har du vært deltaker i en annen attføringsbedrift før?
 - 1.6.1. Hvis ja, beskriv hvordan det var. Var det noen forskjell mellom bedriftene?
- 1.7. Hvor lenge har du jobbet i denne attføringsbedriften?

2. Nåtid – beskrivelse

- 2.1. Hvilket program er du i? Arbeid med bistand (AB), arbeidspraksis i skjermet virksomhet (APS), kvalifisering i arbeidsmarkedsbedrift (KIA) eller tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift (TIA)?
 - 2.1.1. Hvis APS: Hvilket arbeids- eller aktivitetstilbud er du deltaker i?
 - 2.1.2. Hvis AB: Hvor i løpet er du? Jobbsøker eller har du fått deg jobb?
- 2.2. Hvordan vil en vanlig dag for deg se ut?
- 2.3. Hvilken økonomisk stønad har du?
- 2.4. Hvorfor kom du til akkurat denne attføringsbedriften? Tilfeldig eller utvalgt?
- 2.5. Hvordan opplever du opplegget for attføring i denne attføringsbedriften?

3. Nåtid- erfaringer

- 3.1. Hvordan fungerer tilbudet du er deltaker i?
- 3.2. Hvilken veiledning får du? Og hvordan fungerer den?
- 3.3. Hvilke erfaringer har du med denne attføringsbedriften?
 - 3.3.1. Positive erfaringer med attføringsbedriften
 - 3.3.2. Negative erfaringer med attføringsbedriften
- 3.4. Hvordan er forholdet mellom deg som deltaker og ansatte i attføringsbedriften?
- 3.5. Hvordan er miljøet blant deltakerne og ansatte?
- 3.6. Hva har deltakelsen i attføringsbedriften gjort med selvtilliten og selvbildet ditt?

3.7. Hvordan har deltakelsen i attføringsbedriften påvirket kunnskapen og ferdighetene dine?

3.8. Hva kunne attføringsbedriften gjort annerledes, for at du skulle hatt det bedre på jobb?

3.9. Hva kan attføringsbedrifter gjøre for å hjelpe unge stønadsmottakere ut i ordinær jobb?

4. Framtid – målsetninger

4.1. Hvilke mål har du for fremtiden?

4.2. Hva må til for å nå de målene?

4.3. Hva synes du om aktivitetsplikt? Dvs. at du må jobbe eller gå på kurs for å få stønad.

4.4. Hva vil du si er viktigst for at du kommer deg ut i jobb; støtte fra de ansatte, passende tiltak eller jobb eller fordi at du må jobbe for å få penger (aktivitetsplikt)?

5. Eventuelt noe annet du har på hjertet?