



«NAVs jobbspesialist i karriereveiledningsarbeidet med ungdom med psykiske lidelser»

Master i karriereveiledning

Halima Ahmed

Kandidatnr.: 100

Høgskolen i Innlandet – Lillehammer

Fakultet for helse- og sosialvitenskap

Institutt for sosialfag og veiledning

18.mai 2021

Sammendrag

Bakgrunn og formål

Formålet med studiet har vært å få økt kunnskap rundt karriereveiledningsarbeidet jobbspesialister i NAV gjør med ungdom med psykiske lidelser.

Problemstilling og forskningsspørsmål

Med utgangspunkt i bakgrunn og formål, er problemstillingen i oppgaven «*Hva er jobbspesialistene i NAV opptatt av i karriereveiledningsarbeidet?*»

Forskningsspørsmålene relaterer seg til den karriereteoretiske forståelsen rundt jobbspesialistenes karriereveiledningsarbeid med ungdom med psykiske lidelser, og sentrale suksessfaktorer i inkluderingsarbeidet.

Metode og utvalg

For å få svar på denne problemstillingen og forskningsspørsmålene har det blitt gjort en kvalitativ studie med individuelle intervjuer av 5 jobbspesialister og IPS-veiledere i NAV. Informantene ble hentet inn gjennom et strategisk utvalg. Datamaterialet har blitt analysert gjennom systematisk tekstkondensering, og oppgaven er forankret i hermeneutikk og sosialkonstruktivisme som vitenskapelig tilnærming. Gjennom analysen kom jeg frem til fire hovedfunn:

- Relasjonsbygging med deltaker
- Jobbspesialistens arbeid med arbeidsgivere
- Tverrfaglig samarbeid
- Oppfølging av deltaker

Resultater og konklusjon

Jeg presenterer funn som jeg drøfter mot aktuell teori og forskning. Resultatene viste lite variasjon i hva jobbspesialistene var opptatt av og hva som var sentrale suksessfaktorer. Mye av karriereveiledningsarbeidet jobbspesialistene gjør kan forstås ut ifra utviklings- og læringsparadigmet, men har flere elementer som kjennes igjen i det logisk-positivistiske paradigmet og det konstruktivistiske paradigmet.

Innholdsfortegnelse

1.0	INNLEDNING	4
1.1	BAKGRUNNEN FOR PROSJEKTET	4
1.2	PROBLEMSTILLING OG AVGRENSNING	6
1.3	BEGREPSAVKLARING	8
1.3.1	<i>Karriereveiledning</i>	8
1.3.2	<i>Individuell jobbstøtte</i>	8
1.3.3	<i>Jobbspesialist</i>	9
1.3.4	<i>NAV</i>	10
1.3.5	<i>Deltaker</i>	10
1.4	OPPGAVENS OPPBYGGING	11
2.0	KUNNSKAPSGRUNNLAG	12
2.1	LITTERATURSØK	12
2.2	TIDLIGERE FORSKNING	13
3.0	TEORETISK RAMMEVERK	17
3.1	KARRIEREVEILEDNING - BEGREPSFORSTÅELSE	17
3.1.1	<i>NOU 2016:7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn</i>	18
3.1.2	<i>God kvalitet på karriereveiledning</i>	19
3.2	KARRIERETEORETISKE PARADIGMER	19
3.2.1	<i>Logisk-positivistisk paradigme</i>	20
3.2.2	<i>Utviklings- og læringsparadigme</i>	21
3.2.3	<i>Konstruktivistisk paradigme</i>	22
3.3	ANERKJENNELSE OG RELASJONSKOMPETANSE	23
3.3.1	<i>Relasjoner på ulike nivåer</i>	24
3.4	TVERRFAGLIG SAMARBEID	25
3.5	MOTIVASJON	26
3.6	BRUKERMEDVIRKNING	27
3.7	OPPFØLGING	27
4.0	FORSKNINGSMETODE	28
4.1	VITENSKAPELIG TILNÆRMING	28
4.2	KVALITATIV TILNÆRMING	29
4.3	DATAINNSAMLING – INTERVJU	31
4.3.1	<i>Utforming av intervjuguide</i>	32
4.3.2	<i>Utvalg og rekruttering</i>	33
4.4	TRANSKRIBERING	34
4.5	ANALYSE AV DATA	35
4.5.1	<i>Å få et helhetsinntrykk</i>	36

4.5.2	Å identifisere meningsbærende enheter.....	40
4.5.3	Å abstrahere innholdet i de enkelte meningsdannende enheter	42
4.5.4	Å sammenfatte betydningen av dette	43
4.6	UNDERSØKELSENS KVALITET	43
4.6.1	Reliabilitet	43
4.6.2	Validitet	44
4.6.3	Overførbarhet	45
4.6.4	Forskerens forforståelse og rolle	45
4.6.5	Etiske refleksjoner	46
5.0	PRESENTASJON AV FUNN OG DRØFTING	48
5.1	RELASJONSBYGGING ER ALFA OMEGA.....	49
5.1.1	Deltakerens ønsker og behov.....	50
5.1.2	Anerkjenne deltakeren	54
5.1.3	Å utfordre deltakeren.....	55
5.1.4	Relasjonens betydning i de tre paradigmene.....	56
5.2	ARBEIDSGIVERE TRENGER OPPLÆRING	59
5.2.1	Relasjonsbygging med arbeidsgiver.....	59
5.2.2	Fordommer fra arbeidsgivere	60
5.3	Å STYRKE TVERRFAGLIG SAMARBEID MED FOKUS PÅ KARRIEREVEILEDNING	63
5.4	TETT OPPFØLGING FRA STARTEN AV HVOR DELTAKER EIER SIN EGEN PROSESS	66
5.4.1	Oppfølging etter individuelt behov.....	66
5.4.2	Deltaker eier prosessen	67
5.4.3	Motivasjon hos deltaker.....	71
6.0	AVSLUTNING OG KONKLUSJON.....	73
6.1	BEGRENSNINGER	76
6.2	VIDERE FAGUTVIKLING	76
7.0	LITTERATURLISTE	78

VEDLEGG

Vedlegg 1: NSD

Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykke

Vedlegg 3: Intervjuguide

1.0 Innledning

«Being in charge of your work life doesn't mean you always move with assurance and sublime self-confidence; it means you keep moving, continuing on your own path, even when you feel shaky and uncertain.»

- Charlotte Beers

Dette studiet belyser jobbspesialister i NAV sitt karriereveiledningsarbeid med ungdom med psykiske lidelser. I dette kapitlet introduserer jeg bakgrunnen for prosjektet, problemstillingen jeg har valgt, avgrensninger i oppgaven, begrepsavklaring og oppgavens oppbygging.

1.1 Bakgrunnen for prosjektet

De siste årene har offentlige tjenester hatt større fokus på å gjøre arbeid tilgjengelig for mennesker med blant annet psykiske lidelser. Noen offentlige planer som har bidratt til dette er blant annet Opptappingsplanen for psykisk helse 1998-2008, som bidro til å styrke tjenestetilbudet til personer med psykiske lidelser og en åpenhet rundt temaet (Sosial- og helsedepartementet, 1998). Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse 2008-2012, som bidro til at personer med psykiske lidelser fikk et samkjørt tjenestetilbud fra arbeids- og velferdsforvaltningen og helse- og omsorgssektoren (Arbeids- og inkluderingsdepartementet & Helse- og omsorgsdepartementet, 2009). Likevel var det fremdeles store utfordringer, hvor mange møtte på fordommer. Derfor ble Oppfølgingsplanen for arbeid og psykisk helse 2013-2016 utviklet, som omfatter alle med psykiske helseproblemer (Arbeidsdepartementet & helse- og omsorgsdepartementet, 2013). Det var fremdeles flere forbedringspunkter, hvor mange hadde behov for bistand fra ulike tjenester samtidig. Dette førte til at tjenestene må samhandle for å sikre et helhetlig forløp og dermed ble Nasjonal plan for implementering av pakkeforløp for psykisk helse og rus 2018-2020 utviklet (Helsedirektoratet, 2018b).

Med dette vil jeg si at psykiske plager og lidelser er vanlig, og at karriereveiledningsarbeidet med ungdom med psykiske lidelser er et dagsaktuelt tema. Mellom 30-50% vil få en psykisk lidelse i løpet av livet. Jo lavere sosioøkonomisk status man har, jo større er sjansen for psykiske lidelser. Et eksempel fra en undersøkelse, viste at det er tre ganger så vanlig med angstlidelser blant mennesker med kun grunnskole i forhold til de med mastergrad eller høyere (Helse- & omsorgsdepartementet, 2017).

Inkluderende arbeidsliv er et sentralt tema, men også et viktig mål for regjeringen. Det at så mange som mulig arbeider er viktig, ikke bare for individet selv, men også for samfunnet. Det vil også bidra med at man får bedre selvtillit og mestring, i tillegg til at det bidrar til å styrke sosiale ferdigheter. De har altså et stort fokus på å lette inkludering i arbeidslivet for mennesker med psykiske utfordringer (Arbeids- og inkluderingsdepartementet & Helse- og omsorgsdepartementet, 2009). Hegelstad, Heitmann, Kydland og Schafft (2015) skriver om at psykiske lidelser er noe som særlig rammer unge mennesker mellom 16-25 år. Noe som er typisk for denne gruppen er lav arbeidsdeltakelse og lav sosial deltakelse, noe som kan føre til redusert livskvalitet (Hegelstad m. fl., 2015, s. 208). Det sies at det ordinære arbeidslivet er for tøft til at mennesker med helse- og psykiske problemer kan delta på samme måte som andre. Det hevdes også at arbeidsgivere er negative og særlig skeptiske når arbeidssøkeren har psykisk lidelse. Dette hindrer ansettelse og det blir brukt store ressurser for å fjerne disse hindringene (Hegelstad m.fl., 2015).

Mange vil trenge bistand fra både helsetjenestene og NAV for å oppnå målet om arbeid. Brukerne skal få et helhetlig tjenestetilbud som er tilpasset deres behov og derfor må helsetjenestene og NAV samarbeide tett. Å øke deltakelse i arbeidslivet vil bidra til å redusere kostnadskreven behandling i helsetjenesten, fordi arbeid kan forebygge mange helseproblemer. At mange unge på grunn av psykiske lidelser er ufør, påvirker dem ved at de ikke får tatt en del av fellesskapet som utdanning og arbeidslivet bidrar til. Derfor har mennesker med psykiske lidelser nå en bedre mulighet til å kunne stå i arbeid gjennom ulike tiltak, som f.eks. Individuell jobbstøtte (IPS) (Helse- og omsorgsdepartementet, 2017).

I rapporten NOU 2016:7 skrives det at arbeidsrettet veiledning og oppfølging fra NAV vil være enda viktigere fremover for å kunne bistå arbeidsledige og utsatte grupper inn i arbeid. Dette med god arbeidsrettet oppfølging er noe som vil være en viktig del av god karriereveiledning. Nedsatt arbeidsevne knyttet til helserelevante utfordringer er av punktene hvor karriereveiledning i tilknytning til NAV vil være et relevant virkemiddel. Det fremheves at veilederen skal kjenne til brukerens behov, mål og forutsetninger, ha kunnskap om arbeidsmarkedet og evne til å kunne koble arbeidssøkeren med rett arbeidsgiver. Formålet med veiledningen i NAV er å finne personens arbeidsmuligheter og få han eller hun raskt i arbeid. Det skal hjelpe folk å se mulighetene de har og bidra til å ta ansvar for egen framdrift (NOU 2016:7).

For min del har jeg ingen personlig bakgrunn eller erfaring rundt dette temaet. Jeg har ingen erfaring med å jobbe med ungdom med psykiske lidelser eller som en jobbspesialist. Jeg mener at det er viktig for meg som karriereveileder å undersøke dette fordi det er en relevant problemstilling i dagens samfunn. Dette er et av temaene som har fanget opp interessen min gjennom studiet master i karriereveiledning. Tidligere i studiet hadde vi et emne som heter «Arbeid, utdanning og sosial inkludering.» Under dette emnet skrev jeg en eksamen om inkluderingsarbeidet med ungdom med psykiske helseutfordringer. Det gjorde meg veldig interessert til å finne ut mer om dette, og derfor ble det et tema i masteroppgaven. Jeg har satt mer fokus på karriereveiledning i masteroppgaven i forhold til den eksamenen jeg hadde tidligere. Jeg bestemte meg derfor for at jeg ville snakke med jobbspesialister i NAV for å høre om hvordan de jobber. Jeg ble oppmerksom på at jobbspesialistene ikke bruker karriereveiledningspråk, de jobber etter sin egen metode og har andre vokabularer. De bruker f.eks. begreper som «inkludering,» noe som kan forstås som karriereveiledning fra en karriereveileders perspektiv.

Jeg skal komme videre inn på begrepet karriereveiledning i NAV i kapittel 3.1.1, hvor jeg sier noe om hva NOU 2016:7 sier om det. Det jeg synes er interessant, er å finne ut av hvordan deres metoder og vokabularer henger sammen med karriereveiledning. Og hva i jobben til jobbspesialister som er karriereveiledning. Derfor har jeg gått videre med dette temaet og valgt å forske videre på det. Min manglende erfaring kan være begrensende når jeg skal prøve å forstå og fortolke i studiet. Mulig det kan være positivt også ved at jeg ser på temaet utenfra og kanskje forstår på en annen måte.

1.2 Problemstilling og avgrensning

På bakgrunn av det som kom frem i bakgrunnen for prosjektet, har jeg formulert følgende problemstilling:

Hva er jobbspesialistene i NAV opptatt av i karriereveiledningsarbeidet?

Med følgende forskningsspørsmål:

- *Hvordan kommer jobbspesialistenes arbeid med ungdom med psykiske lidelser til uttrykk i en karriereteoretisk forståelse?*
- *Hva er sentrale suksessfaktorer for at jobbspesialisten lykkes med inkluderingsarbeidet?*

Forskningsspørsmålene beskriver hva jeg ønsker å undersøke i oppgaven min. Det første forskningsspørsmålet omfatter ulike teorier i karriereveiledning. Her vil jeg se på jobbspesialistenes arbeid, og hvordan det har en sammenheng med teorier i karriereveiledningsfeltet. Jeg tar utgangspunkt i Savickas inndeling av paradigmer, fordi det beskriver de ulike teoretiske tilnærmingene i karriereveiledningsfeltet og samfunnsutviklingen fra 1900-tallet og frem til i dag (Savickas, 2015).

Forskningsspørsmål 2 omfatter sentrale suksessfaktorer i inkluderingsarbeidet jobbspesialistene gjør med deltakerne sine. Jeg skal beskrive nærmere hva jeg mener med sentrale suksessfaktorer i denne oppgaven. Hartman & Ashrafi (2002) beskriver suksessfaktorer som elementer som gjør at et prosjekt blir en suksess. Det jeg i dette studiet legger i «sentrale suksessfaktorer» er hvilke elementer som gjør at jobbspesialistene erfarer at karriereveiledningsarbeidet fungerer. For å forklare det på en annen måte, ser de aller fleste på suksess som et resultat folk vil oppleve, i følge Gunz & Heslin (2005). Måten man ser på suksess i forbindelse med et godt resultat, er ulikt fra person til person. Det er interessant å undersøke hvilke faktorer som fører til suksess i karriereveiledningsarbeidet, i følge jobbspesialistene selv.

Frøyland & Spjelkavik (2015c) skriver at «utsatt ungdom» er en heterogen gruppe, som f.eks. ungdom med funksjonshemninger, psykiske lidelser, psykisk utviklingshemning og lærevansker. I denne oppgaven forholdes det til ungdom med psykiske lidelser. De kjennetegnes ofte med lav selvfølelse og liten tro på seg selv. Noen gode grep er å være tett på ungdommen og tilpasse hjelpen etter hvert enkelt individ. Det er viktig å se hele mennesket. Videre skriver de om at i situasjoner hvor en arbeidsgiver ikke er informert godt nok om utfordringene på forhånd kan det oppstå problemer (Frøyland & Spjelkavik, 2015c).

Med tanke på tidligere forskning er det gjort lignende studier, men jeg ser på det som et samfunnsmessig behov å tilføye mer kunnskap rundt karriereveiledning. Med kunnskap mener jeg en økt forståelse for karriereveiledning og hva det kan være.

Jeg har valgt å ikke samle inn data fra en ungdom med psykiske lidelser, i og med at det ville blitt en bred oppgave. I tillegg er det ikke det enkleste å få tak i disse ungdommene. Det kan derimot bli nevnt i forskningen jeg har valgt å ta med. Undersøkelsen gjelder fra en jobbspesialist i NAV sitt perspektiv. For å gjøre undersøkelsen smalere er dataen jeg har valgt å ta med derfor hva en jobbspesialist i NAV er opptatt av og hva jobbspesialisten erfarer er

sentrale suksessfaktorer rundt karriereveiledningsarbeidet med ungdom med psykiske lidelser. Forskningen undersøkelsen bygger på vil stort sett si noe om IPS. Når det gjelder «ungdom med psykiske lidelser» er det en avgrensning på en alder mellom 18-29 år.

1.3 Begrepsavklaring

I problemstillingen bruker jeg begreper som jeg ønsker å definere nærmere. Grunnen til at jeg gjør det er for å skape en felles forståelse for hva som menes når de ulike begrepene blir brukt i oppgaven.

1.3.1 Karriereveiledning

Denne oppgaven er en masteroppgave i karriereveiledning og et tema i oppgaven min. Jeg ser derfor på det som relevant å definere hva som ligger i begrepet. Jeg ser i denne oppgaven på IPS-metodikken jobbspesialister i NAV arbeider med som en form for «karriereveiledning» og «karriereveiledningsarbeid.» Det kan antas at mange ikke er i stand til å jobbe før de er friske, men karriereveiledning skal kunne sette mennesker i stand til å kunne arbeide. IPS har en forståelse for at mennesker med psykiske lidelser kan delta i arbeidslivet. Videre handler karriereveiledning blant annet om å bli kjent med egne interesser og styrker, noe som også er en del av IPS-metodikken.

Forskjellen på karriereveiledning og IPS, er at IPS er et tilbud som retter seg direkte mot personer med psykiske lidelser og rusproblemer (NAV, 2020). Mens karriereveiledning er aktiviteter og tjenester som skal hjelpe personer med å ta valg uavhengig av alder og tidspunkt i livet. Jeg vil komme nærmere inn på karriereveiledningsbegrepet i kapittel 3.1, men først skal jeg redegjøre for hva IPS-metoden er.

1.3.2 Individuell jobbstøtte

Å redegjøre for hva IPS-metoden er, er nødvendig for å forstå hva karriereveiledningsarbeidet som blir nevnt i problemstillingen min er. Individual Placement and Support (IPS), eller individuell jobbstøtte på norsk, bygger på de sentrale prinsippene i Supported Employment (SE), som f.eks. at det ordinære arbeidslivet er det primære målet, jobbsøkingen styres av deltakerens ønsker og at deltakelsen også skjer på bakgrunn av deltakerens ønsker. IPS skiller seg fra SE først og fremst ved at jobbsøkingen, arbeidsdeltakelsen og jobbspesialisten inngår som en integrert del av behandlingen. Altså at jobbspesialisten er en del av behandlingsteamet (Frøyland & Spjelkavik, 2015b).

IPS er et tilbud til personer med moderate til alvorlige psykiske lidelser og rusproblemer. Disse personene ønsker hjelp til å komme ut i arbeid eller å beholde ordinært lønnet arbeid. Det er åtte prinsipper i IPS:

1. Målet er ordinær, lønnet jobb
2. Deltagelse på bakgrunn av arbeidssøkers eget ønske
3. Individuell jobbstøtte er en integrert del av behandlingen
4. Jobbsøk skjer ut fra deltakerens interesser og ferdigheter
5. Individuelt tilpasset rådgivning om økonomiske ytelser
6. Jobbsøk starter raskt og senest etter 1 måned
7. Systematisk jobbutvikling ut fra arbeidssøkers preferanser
8. Oppfølgingen er ubegrenset i tid og individuelt tilpasset (NAV, 2020).

IPS-modellen skal virke godt dersom man forholder seg til prinsippene. Modellen skiller seg fra tradisjonell tilnærming til arbeid for psykiske lidelser, hvor det stort sett har vært basert på skjermet arbeidstrening eller praksis uten ordinær lønn. I følge IPS skal alle ha rett til arbeid, og forutsetningen er at brukeren skal ønske å være i ordinær jobb. Jobbspesialisten er en del av behandlingsteamet. Tidlig i forløpet starter en med jobbsøkingen, vektlegger preferanser og ønsker til deltaker og perspektivet på arbeid skal integreres i behandlerforløpet (NAPHA, 2021). I og med at jobbspesialisten er en sentral person i IPS og problemstillingen min, skal jeg definere hva det går ut på å være en jobbspesialist.

1.3.3 Jobbspesialist

En definisjon av jobbspesialist ble gjort i en kartlegging av Supported Employment:

SE blir utført av en jobbspesialist som har til oppgave å hjelpe mennesker med nedsatt arbeidsevne med å få og beholde en lønnet jobb på det ordinære arbeidsmarkedet (Spjelkavik, 2015, s. 41).

De viktige funksjonene til en jobbspesialist i følge Spjelkavik (2015, s. 42) er:

- Tett individuell oppfølging
- Jobbmatch
- Proaktiv dialog med arbeidsgivere

- Jobbutvikling, jobbfastholdelse og karriereutvikling
- Kunnskap om og tilgang til annen tilgjengelig støtte i støttesystemet
- Aktiv involvering av relevante deler av støtteapparatet

Jobbspesialisten skal gi oppfølging som øker muligheten for å kunne delta i arbeidslivet for arbeidssøkere som ikke klarer å få eller beholde en jobb på egenhånd. Som oftest er jobbspesialister ansatt i offentlige hjelpeapparater, men det finnes jobbspesialister ved andre virksomheter. I denne oppgaven tar jeg utgangspunkt i jobbspesialister som jobber i NAV (Spjelkavik, 2015).

Det kommer til å bli nevnt jobbspesialister i noe av den internasjonale forskningen i oppgaven, men det er oversatt for å gjøre det enklere å lese og forstå oppgaven. De har derimot like arbeidsoppgaver, hvor det handler om å få mennesker med psykiske lidelser i arbeid.

1.3.4 NAV

I og med at jeg tar utgangspunkt i jobbspesialister som jobber i NAV i denne oppgaven, skal jeg definere hva NAV er. NAV er en offentlig etat som har ansvar for finansiering og organisering av arbeidsmarkedstiltak, sosialhjelp og trygdeytelser (Arild & Berg, 2020).

NOU 2016:7 definerer NAV som at

NAV er en viktig og sentral offentlig aktør i et helhetlig system for karriereveiledning, og (karriere)veiledningen i NAV er et viktig element i arbeidsrettet brukeroppfølgning forankret i NAVs samfunnsoppdrag og rammebetingelser, hvis hovedmål er å få folk raskt i arbeid (NOU 2016:7, s. 177).

1.3.5 Deltaker

Til slutt er det nødvendig å beskrive hva ungdommen som får karriereveiledning heter i oppgaven. I litteraturen som blir nevnt i oppgaven brukes begrepet «veisøker», men det vil bli nevnt «deltaker» noen steder fordi informantene mine bruker dette begrepet. I denne oppgaven vil deltakeren være den som mottar karriereveiledning.

1.4 Oppgavens oppbygging

Kapittel 1 «innledning,» tar for seg bakgrunnen for prosjektet, problemstilling, avgrensning og begrepsavklaring.

Kapittel 2 «kunnskapsgrunnlag,» vil gi en oversikt over relevant eksisterende forskning innenfor problemstillingen og forskningsspørsmålene mine. Forskningen jeg har lest på er både norsk og internasjonal. Jeg vil i dette kapitlet gi en kort oversikt over det jeg har funnet som er mest relevant til oppgaven min, samt en beskrivelse av litteratursøket jeg har gjort.

I kapittel 3 «teoretisk rammeverk,» blir det gjort rede for teorien som benyttes i oppgaven. Først forklarer jeg begrepet karriereveiledning nærmere, før jeg presenterer de tre paradigmene innenfor karriereveiledning. Videre sier jeg noe om anerkjennelse og relasjonskompetanse, tverrfaglig samarbeid, motivasjon, brukermedvirkning og oppfølging.

Kapittel 4 «forskningsmetode,» handler om gjennomføringen av undersøkelsen. Kapitlet tar for seg hvilke metoder som er brukt og grunnen, og hvordan jeg har gått frem. Først blir den vitenskapelige tilnærmingen presentert, før jeg går videre på kvalitativ tilnærming og intervju som metode. Deretter vises det til behandling av datamaterialet. Til slutt tar kapitlet for seg kvaliteten på studie i lys av reliabilitet, validitet, overførbarhet, forforståelse og etiske refleksjoner.

Kapittel 5 «presentasjon av funn og drøfting,» presenterer funnene basert på kategoriene som har blitt til etter analysen. Hovedkategoriene som skal drøftes er «relasjonsbygging med deltaker,» «jobbspesialistens arbeid med arbeidsgivere,» «tverrfaglig samarbeid» og «oppfølging av deltaker» og skal drøftes med utgangspunkt i det teoretiske rammeverket, tidligere forskning og innsamlet data.

Kapittel 6 «Avslutning og konklusjon,» oppsummerer de funnene som har blitt gjort, sammen med en konklusjon. Videre sier jeg noe om begrensninger, videre fagutvikling og kunnskap.

2.0 Kunnskapsgrunnlag

I dette kapitlet redegjør jeg for forskningen som jeg tenker er relevant for denne oppgaven. Jeg trekker frem temaer som IPS-metodikken, oppfølgingstiltak, arbeidsinkludering - noe som gjør at det blir et bredt forskningsfelt i oppgaven.

2.1 Litteratursøk

I begynnelsen av litteratursøket gikk jeg gjennom pensumlitteraturen for å se om jeg fant noe som er relevant til oppgaven min. Deretter brukte jeg snøballmetoden hvor jeg gikk gjennom litteraturlisten i artiklene jeg hadde lest. Jeg ønsket å kunne åpne for annen kunnskap som kom opp ved å inkludere artikler som ikke kom opp ved systematisk søk.

Ut ifra problemstillingen min «*Hva er jobbspesialistene i NAV opptatt av i karriereveiledningsarbeidet?*» har jeg brukt nøkkelordene NAV, karriereveiledning, veiledning, psykisk helse, arbeidsinkludering jobbspesialist og ungdom. Det ble søkt på både norsk og internasjonal forskning. På engelsk ble nøkkelordene supported employment og competencies brukt.

Det ble søkt i ORIA den 28.01.21. Kombinasjonen av søkeordene «NAV» og «karriereveiledning» ga 25 treff, hvor det ikke var noe som var aktuelt til min oppgave. Videre søkte jeg på kombinasjonen «nav, psykisk helse, arbeidsinkludering» som ga 13 treff. Der fant jeg en masteroppgave som kunne være relevant til min oppgave. Den hadde en lignende problemstilling.

Jeg fant ikke helt det jeg lette etter, så et nytt søk på ORIA den 31.01.21 på kombinasjonen «Supported employment» og «competencies» ga meg over 100 000 treff. På første siden fant jeg noe relevant forskning som passet til oppgaven min.

Jeg har tatt et større utgangspunkt i norsk forskning, i og med at NAV finnes i Norge. Internasjonal forskning er inkludert ved andre relevante temaer. Det er viktig å velge litteratur som er relevant for problemstillingen min. Kriteriene jeg la til grunn for valg av litteratur var basert på problemstillingen og forskningsspørsmålene mine. Jeg la større vekt på at flere av studiene måtte ha noe med IPS å gjøre. I tillegg måtte det være studier som sa noe om hva som gjør at IPS fungerer, noe fra NAV, om jobbspesialisters kvalifikasjoner og arbeidsgiveres

holdninger. Grunnen til at jeg hadde disse utvalgskriteriene var fordi jeg tenkte det ville hjelpe meg med å svare på problemstillingen min.

I tillegg må litteraturen være pålitelig og troverdig, også kalt kildevurdering som har blitt brukt i oppgaven. Søk og Skriv (2021) skriver at «Når du har funne ei kjelde må du vurdere om denne er god og relevant for ditt arbeid. For å vurdere om ei kjelde er god, må du ta omsyn til fleire faktorar.» De kriteriene jeg la til grunn for å vurdere litteraturens pålitelighet og troverdighet, er at jeg først og fremst hentet studiene fra troverdige kilder som f.eks. Oria. Videre stilte jeg meg selv spørsmålet om resultatene i studiene er relevante i oppgaven min. Jeg så deretter på hvilke kilder som lå til grunn i studiene jeg fant og brukte studier som refererte sine påstander og funn i annen forskning.

2.2 Tidligere forskning

Det finnes en god del forskning på IPS-modellen. Først vil jeg gå inn og se hva forskning viser om effekten metoden har. Reme, Monstad, Fyhn, Øverland, Ludvigsen, Sveinsdottir, Løvvik og Lie (2016) hadde et prosjekt hvor de evaluerte effekten av IPS på mennesker med moderate til alvorlige psykiske lidelser. Evalueringen var basert på etableringen av IPS i 6 ulike fylker. 410 deltakere ble delt i to grupper, hvor den ene gruppen fikk tilbud om IPS og den andre gruppen et tilbud om høy kvalitet av ordinær oppfølging. Målet med dette prosjektet var å se om IPS førte til høyere andel i arbeid enn i andre arbeidsmarkedstiltak. Det viste seg at ved 18 måneders oppfølging var 37% av IPS-deltakerne i jobb, i forhold til den andre gruppen hvor det var 27%. Noen resultater viste også at folk var i arbeid over lenger tid hvis oppfølgingen var lenger. Mange hadde også vært fornøyd med oppfølgingen, fordi det hadde gitt dem noe positivt tilbake. Etter et spørreskjema viste det seg at IPS var noe som bidro til at noen fikk bedre livskvalitet ved 12 måneders oppfølging. Det var noen svakheter ved studiet, som f.eks. at kvaliteten på målingene er noe usikkert og manglende respons på spørreskjemaer (Reme m. fl., 2016).

Det er selvsagt utfordringer ved å jobbe med å inkludere ungdom med psykiske lidelser i arbeid. I følge prosjektet til Reme m. fl. (2016) viser det seg at utskifting av jobbspesialister var en hemmende faktor. Det var utfordrende for noen av informantene blant annet fordi noen informanter ikke kom godt overens med sine jobbspesialister, noen hadde behov for fornyelse, mens en annen grunn var at jobbspesialisten ble sykmeldt. Prosjektet viser også at

det var utfordringer for noen av dem med tanke på at de måtte takke nei til jobbtilbud, grunnet helsemessige årsaker. Det viste seg også å være styringsmessige utfordringer, hvor enkelte informanter påpekte at noen styringslogikker og produksjonsmål kunne hindre integrasjon. Jobboppfølgingen varte lenger enn behandlingstiden, som vil si at jobbspesialisten ofte stod alene uten å ha noen å ringe til angående problemer som oppstår. En utfordring til modellen IPS var at det ikke er så enkelt å sette inn en jobbspesialist på et behandlingsmøte. Ofte kom de inn sent i behandlingsløpet, når de egentlig burde ha kommet inn tidlig. Det er heller ikke alle brukergrupper som var like lett å jobbe med. Det er mennesker med volshistorikk og seksuell trakassering som også skal fungere i arbeidslivet. Det viser seg i denne rapporten at det å inkludere alle kunne være en etisk utfordring (Reme m. fl., 2016).

I og med at prosjektet til Reme m. fl. (2016) viste at lenger tid i oppfølging resulterer i lenger tid i arbeid, er det nødvendig å se hva annen forskning sier om oppfølging. Dette er relevant til problemstillingen min, fordi oppfølging er et funn som kommer frem i analysen og et tema som ble nevnt i intervjuguiden. En ganske ny undersøkelse fra NAV er «Oppfølgingstiltak i og utenfor NAV – Ulike veier til arbeidsinkludering?» Denne undersøkelsen så nærmere på seks ulike arbeidsrettede tiltak hvor målet var å få deltakeren raskt ut i ordinært arbeid ved hjelp av SE-metodikken. Det ble i ulik grad benyttet elementer fra SE-metodikken, men tiltakene var ulike når det gjaldt arbeidsmåter, organisering og virkemidler. Det kom ikke fram hvilke tiltak som var viktige for at deltakerne skulle få og beholde jobb, men resultatet viste at det var forskjell på antall personer som kom i jobb. Forskerne i studiet mente at dette var noe som kunne være en svakhet i studiet, men de hadde noen hypoteser. Det ene var personlige egenskaper hos jobbspesialistene. Relasjonsbygging var noe av det viktigste de jobbet med, og det kan være at god praksis handlet om å bygge relasjoner på ulike måter (PROBA samfunnsanalyse, 2019).

Videre er det lurt å se på hvilke kvaliteter ved en jobbspesialist som viser seg å være viktig for at metoden skal fungere. Jeg har sett på en undersøkelse som viser perspektivet fra både ungdommen og arbeidsgiveren. Grunnen til at jeg har valgt å se på en slik studie, er fordi ungdommens opplevelse kan gi et annet perspektiv. Perspektivet til arbeidsgiveren er relevant fordi dette med arbeidsgivere var et funn som kom frem i analysen. Undersøkelsen jeg fant interessant er «Sentrale kvaliteter i arbeidsinkludering av sårbar ungdom, slik ungdom sjølv og arbeidsgivarar opplever det» (Frøyland, 2017). Undersøkelsen handlet om hva sårbare ungdom og arbeidsgivere opplever er viktige kvaliteter i hjelpen. De forteller at det er viktig å

finne en jobb som passer, etablere et samarbeid med arbeidsgivere og sørge for at det er tilstrekkelig med oppfølging på arbeidsplassen. En annen ting som kom frem, var at det var viktig å bli sett og ha en trygg voksenperson man kan støtte seg til slik at man kan skape selvtillit. Det er altså faktorer ved relasjonen til veilederen som har noe å si for hva ungdommen opplever er god kvalitet og som ses på som hjelp i arbeidsinkluderingen (Frøyland, 2017).

En annen studie som vurderer hva som er mer eller mindre effektivt ved IPS er «Experiences of the individual placement and support approach in persons with severe mental illness,» en skandinavisk studie av Areberg, Björkman & Bejerholm fra 2013. Grunnen til at den er relevant for problemstillingen min, er fordi den forteller noe om en IPS-deltaker sin erfaring med å motta støtte fra en jobbspesialist. Studiet går inn på temaer som er relevant i forbindelse med resultatet på analysen min, og som andre nevnte studier ikke sier så mye om. 17 personer med alvorlig psykiske lidelser ble intervjuet. Noen av kriteriene for studiet var, bortsett fra å ha psykiske lidelser, at man hadde regelmessig kontakt med helsetjenesten og en interesse for å jobbe. Studiet resulterte i at deltakerne opplevde deltakelsen som positivt og kom frem til seks hovedkategorier: å ha ønsker og behov som er verdsatt av jobbspesialisten, dra nytte av ferdighetene til jobbspesialisten, å være to i stedet for en, ta med egne kvalifikasjoner i prosessen, å ha et motiv og å ha andre som tror på deg (Areberg m. fl, 2013).

For å få et annet perspektiv på arbeidsgivere, har jeg sett på en studie som handler om arbeidsgiverens holdninger ovenfor mennesker med psykiske lidelser. Denne er relevant å se nærmere på fordi den kan gi et perspektiv på funnet jeg gjorde i analysen om fordommer fra arbeidsgivere. «Small business employers' views on hiring individuals with mental illness» er et kanadisk studie av Carri Hand & Joyce Tryssenaar. I dette studiet undersøkte de troen til småbedrifters arbeidsgivere rundt det å ansette personer med psykiske lidelser. Det viste seg at arbeidsgiverne var opptatt av de sosiale og emosjonelle ferdighetene til personer med psykiske lidelser. Funnene viser at arbeidsgivere tviler på ansatte som har en sykdom (Hand & Tryssenaar, 2006).

For å gå tilbake til kvaliteter ved jobbspesialisten skal jeg se hva andre studier viser. Grunnen til at jeg ønsker å se på flere studier rundt dette temaet, er fordi jeg knytter det opp mot sentrale suksessfaktorer. Det er relevant for oppgaven min i og med at et av forskningsspørsmålene i oppgaven min går ut på å finne sentrale suksessfaktorer i

jobbspesialistens inkluderingsarbeid. Dermed er det et hovedfokus og jeg legger større vekt på studier rundt dette. I en randomisert kontrollert studie fra USA var det gjennomsnittlig 60% av mennesker med psykiske lidelser som fikk jobb gjennom IPS, kontra 25% ved andre måter. Likevel var det ca. 1/3 som ikke fikk jobb. Dette studiet så at IPS fungerer, men det var en hypotese om kompetansen til jobbspesialister. Det sies at jobbspesialistkompetansen mest sannsynlig påvirker resultatene. De ble laget et spørreskjema som var utviklet for å vurdere jobbspesialistenes kompetanse for å tilrettelegge arbeid for personer med psykiske lidelser. Ut ifra studiet viste det seg at relasjon til helsearbeidere er et essensielt prinsipp. Regelmessig og hyppig kommunikasjon med behandlingsteamet er nødvendig for å kunne dele informasjon, slik at man kan implementere strategier for å tilrettelegge for deltakeren. En annen ting var å ta kontakt med deltakeren om man ikke hørte noe fra dem. Jobbspesialisten burde være mye ute for å knytte kontakt med arbeidsgivere, møte deltakere og bruke mesteparten av tiden ute. Det var viktig med tillitsforhold med arbeidsgivere. Oppfølgingen skulle vare så lenge deltakeren ønsket det. For å øke arbeidsgleden og opprettholde sysselsetting var det lurt med jobbsøkestrategier. Til dette kreves det at jobbspesialisten kunne vurdere deltakerens preferanser og det lokale arbeidsmarkedet, slik at det var et best mulig samsvar mellom individuelle kompetanser og interesser. Andre nyttige faktorer var klientsentrerte faktorer som å lytte til deltakeren og vise empati (Corbière, Brouwers, Lanctôt & Weeghel, 2013).

En annen undersøkelse jeg mener er viktig å ta med, er «Desirable characteristics and competencies of supported employment specialists: an empirically-grounded framework» av Whitley, Kostick & Bush (2010). Grunnen til at denne er relevant, er fordi den gir en jobbspesialist sitt perspektiv på hva som er viktige egenskaper og ferdigheter i Supported Employment. Det ble gjort 22 kvalitative intervjuer med jobbspesialister og veilederne deres. De ble rekruttert av byråer som bruker Supported Employment for mennesker med alvorlig psykiske lidelser. Det dokumenteres egenskaper og kompetanser som selvrapposteres av jobbspesialister, slik at de kan snakke om hvilke kompetanser og egenskaper de mener er viktige for deres ferdigheter og produktivitet. Studiet kom frem til åtte faktorer som var beskrevet som sentrale for å lykkes som en jobbspesialist: initiativ, oppsøkende, utholdenhet, hardførhet, empati, lidenskap, temaorientert og profesjonalitet. En svakhet ved studiet er at utvalget av jobbspesialister kom fra et godt finansiert og vellykket Supported Employment program (Whitley m. fl, 2010).

Et annet studie undersøkte hvordan mer vellykkede jobbspesialister utførte Supported Employment sammenlignet med mindre vellykket jobbspesialister. Forskere observerte jobbspesialistenes utførelse av arbeidsoppgaver knyttet til de fem fasene i Supported Employment-metodikken. De fant ut at mer vellykkede jobbspesialister jobbet effektivt, utviklet et forhold til deltakere og arbeidsgivere. De mindre vellykkede jobbspesialistene hadde forstått modellen, men hadde ikke de samme ferdighetene i praksis. Jobbspesialister burde trenes for fleksibilitet, effektivitet og mellommenneskelige ferdigheter. Kompetansene i dette studiet samsvarer med prinsippene i Supported Employment. En begrensning ved dette studiet var at det ble gjort ut ifra et sted med jobbspesialister, så det kan fremvises på en annen måte enn om man hadde studert ut ifra et større antall jobbspesialister. Konklusjonen i studiet er at Supported Employment hjelper mennesker med psykiske lidelser til å finne og beholde jobber, men jobbspesialistens kompetanser bør være høyere for å oppnå høyere resultater av sysselsetting (Glover & Frounfelker, 2011).

3.0 Teoretisk rammeverk

Dette kapitlet er den teoretiske rammen for oppgaven. Teorien i dette kapitlet kan ses på som et verktøy for å svare på problemstillingen og forskningsspørsmålene mine. I tillegg hjelper det meg å forstå det informantene har snakket om i intervjuene i en teoretisk sammenheng. På bakgrunn av de funnene jeg gjorde i analysen min og utformingen av intervjuguiden, vil jeg nå redegjøre for relevant teori i oppgaven. Jeg vil starte med å forklare karriereveiledning som et begrep, og god kvalitet på karriereveiledning. Deretter går jeg inn på tre paradigmer Savickas deler karriereteorien inn i. Grunnen til at de tre paradigmene er relevant til oppgaven min, er fordi de kan illustrere noen likheter og ulikheter i sammenheng med suksessfaktorer og gir en karriereteoretisk forståelse over det hele. Det vil hjelpe meg med å svare på forskningsspørsmålene. Til slutt går jeg inn på temaer som anerkjennelse og relasjonskompetanse, tverrfaglig samarbeid, motivasjon, brukermedvirkning og oppfølging. Disse temaene er relevante for å svare på problemstillingen og forskningsspørsmålene mine. Noen av temaene, som f.eks. relasjon og oppfølging var en del av intervjuguiden, mens andre temaer har kommet frem gjennom gjennomføringen av analysen. Dermed er det relevant å redegjøre for teori som ligger til grunn for det.

3.1 Karriereveiledning - begrepsforståelse

I dag fremstår karriereveiledning som et politisk redskap og en individuell velferdstjeneste. Det skal være godt for både samfunnet og individet (Kjærgård & Plant, 2018). Først vil jeg se

på hvordan NOU 2016:7 beskriver, definerer og forklarer karriereveiledning i forbindelse med NAV. Deretter vil jeg kort nevne god kvalitet på karriereveiledning. Å definere karriereveiledning er relevant for problemstillingen fordi det er hovedfokus på karriereveiledningsarbeid i oppgaven min. Slik jeg skrev i kapittel 1.3.1 om begrepsavklaring, ser jeg i denne oppgaven på IPS som en form for karriereveiledning. Dermed er det naturlig å gå videre inn på dette begrepet.

3.1.1 NOU 2016:7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn

I NOU 2016:7 står det at det ikke er en felles definisjon på karriereveiledning. Begrepet har ulike definisjoner, avhengig av om man ser på det på individ- eller samfunnsnivå, eller i et smalt eller bredt perspektiv. Det henvises til ELPGN sin definisjon:

Livslang karriereveiledning omfatter en rekke aktiviteter som setter mennesker i alle aldre og stadier i livet i stand til å bli kjent med sine styrker, kompetanser og interesser, gjøre meningsfulle valg knyttet til utdanning, opplæring og arbeid, og gjennom hele livsløpet håndtere læring, arbeid og andre situasjoner der styrker og kompetanser utvikles og brukes (ELPGN, 2012, s. 17).

Denne definisjonen kan forstås ut ifra et bredt perspektiv, fordi den forstås som karriereveiledning som et helhetlig tjenestetilbud og veiledningsmøtet. I et smalt perspektiv derimot, tas det utgangspunkt i hva som skjer i møtet mellom veisøker og veileder (NOU 2016:7).

Begrepet karriereveiledning benyttes i NAV, men bruk av begrepet har vært uklart. Det er i liten grad blitt nevnt i lovverk og forskrifter som er knyttet til NAV. I stedet vises det til utvikling av Veiledningsplattformen som er veiledningssatsingen i NAV, hvor begrepet karriereveiledning blir avklart for hvordan det forstås i NAV. I tillegg fremheves det at det er et skille på karriereveiledning og noe som blir kalt karriereorientert veiledning. Grunnen til at det er et skille, forklares med at NAV sitt samfunnsoppdrag defineres som «arbeid først.» NOU 2016:7 skriver at

Det betyr at veiledning i NAV vil være orientert mot å legge til rette for raskeste vei til passende arbeid (i tråd med arbeidslinja). Det vil være et fokus i veiledningen på den konkrete situasjonen og mot å finne løsninger som både tar hensyn til NAVs rammer

og regelverk og til den enkelte NAV-brukers behov. En NAV-veileder vil derfor måtte ha delt lojalitet, både til brukeren og til NAVs samfunnsoppdrag (NOU 2016:7, s. 178).

3.1.2 God kvalitet på karriereveiledning

Kvalitet handler om hva som skal til for at karriereveiledning bidrar til å nå de målene som er ment å bidra til og møter de behovene som trengs. ELGPN (2012, s. 52) definerer kvalitetssikring i karriereveiledning som at det handler om innhold i de tilbudene som tilbys, utforming av tjenestene og om vurdering og verdsetting av utbytte. Fem kvalitetselementer blir understreket som sentrale: kompetanse til karriereveilederne, brukermedvirkning, systematisk tjenesteutvikling, kost-nytte for samfunnet og kost-nytte for individer. Involvering av brukerne vektlegges i alle ledd, fra planlegging til evaluering (ELGPN, 2012).

3.2 Karriereteoretiske paradigmer

Jeg har valgt å ta med karriereteoretiske paradigmer i oppgaven, fordi jeg ser på det som relevant i forhold til et av forskningsspørsmålene mine. Paradigmene sier noe om hvordan karriereveiledning har utviklet seg og noe om ulike måter karriereveiledning blir gjort på. Paradigmene viser ulike måter å praktisere og forstå karriereveiledning på, og karriereveiledningsarbeid er noe som er en stor del av problemstillingen min.

I følge Savickas (Norendal, 2018) følger utviklingen av karriereveiledningsteorier den generelle utviklingen i samfunnet hvor det til slutt fører til paradigmer som skaper bestemte praksisformer. Savickas har gitt paradigmene navn ut ifra praksisformen deres. De tre store paradigmene kaller han for vocational guidance (guiding), career education and development (developing) og life design (designing) (Norendal, 2018). Haug (2018) oversetter de til «logisk positivistisk paradigme» (guiding), «utviklings- og læringsparadigme» (developing) og «konstruktivistisk paradigme» (designing). Under dette kapitlet vil jeg presentere de tre paradigmene i følge Savickas inndeling, men med Haugs (2018) oversettelse på paradigmene. Oppgaven min tar stort sett utgangspunkt i utviklings- og læringsparadigmet, fordi det tar utgangspunkt i at det bør handle om å sette hvert individ til å ta kontroll over sin egen utvikling. Videre handler det om å utvikle seg og å lære. Jeg mener derfor at jobbspesialistenes karriereveiledningsarbeid kommer inn under dette paradigmet. Likevel finner jeg noen relevante elementer fra de andre paradigmene.

3.2.1 Logisk-positivistisk paradigme

Det logisk-positivistiske paradigmet består av teorier som legger vekt på et objektivt perspektiv på individuelle forskjeller, og måler personlighetstrekk og tilpassing av den enkelte til hva som er det mest passende yrket (Norendal, 2018). Savickas (2015, s. 131) understreker tre viktige ting for den type tilnærming til karriereveiledning. Det ene er at det logisk-positivistiske paradigmet burde bli basert på objektiv data som gir et grunnlag for den handlingen som skjer. En annen ting er at denne informasjonen burde fås gjennom vitenskapelige metoder for måling av individuelle muligheter og interesser. Det siste er at det burde hjelpe individene til å vurdere de resultatene de kommer fram til, i forhold til hvilke muligheter, valg og mål de har (Savickas, 2015).

Paradigmet bygger på den vitenskapelige tilnærmingen som Frank Parsons utviklet, kalt «true reasoning» tidlig på 1900-tallet. «True reasoning» innebærer at man matcher individet til et passende yrke eller utdanning. Parsons som kalles for veiledningens far ga ut en bok i 1909 som het «Choosing a vocation.» Han hadde et mål om at karriereveiledning skulle være noe som bidro til det som var det beste for individet og samfunnet. Tanken til Parsons var at mennesker har ulike personligheter og at noen passet bedre til enkelte arbeidsoppgaver enn andre. Han var opptatt av at individet skulle utvikle denne kunnskapen om seg selv og det var viktig at man fikk en jobb man passet til. Parsons mente at det var tre faktorer rundt yrkesvalg: kunnskap om seg selv, kunnskap om arbeidsmarkedet og om å klare å drøfte disse opp mot hverandre. I følge Parsons skulle veisøker ta sine egne valg, men veilederens oppgave var å gi råd, hjelpe og veilede mot disse valgene (Parsons, 1909).

Videre kom John Holland inn som en bidragsyter med sin trekk- og faktorteori på slutten av 1950-tallet. Modellen hans (RIASEC-modellen) bygget videre på Parsons modell, men han videreutviklet modellen ved å tenke på verdier og livsmål ved individets kompetanse og egenskaper (Lóven, 2011). I RIASEC-modellen sin beskrev han mennesker etter seks ulike personlighetstyper, med ulike ferdigheter og egenskaper. De seks personlighetstypene er beskrevet slik:

- Realistisk: en som liker å arbeide med praktiske ting, som f.eks. maskiner, verktøy eller dyr

- Undersøkende: en som liker biologiske og fysiske fag. Foretrekker yrker innenfor det vitenskapelige og medisinske felt. Pleier å være nysgjerrig og selvstendig
- Kunstnerisk: en som liker å bruke kreativitet og fantasi, f.eks. innenfor musikk, kunst, musikk og drama
- Sosial: en som liker å jobbe med mennesker, som f.eks. lærer, sykepleier og rådgivning
- Foretaksom: en som liker aktiviteter innenfor ledelse eller påvirkning av andre mennesker, som f.eks. salg av produkter. Pleier å være ambisiøs, energisk, og selvsikker
- Konvensjonell: en som liker aktiviteter som tillater organisering av informasjon på en ryddig måte, som f.eks. yrker innen datadrift og skriving. Pleier å være ansvarsfull, pålitelig og detaljorientert (Amundson, Harris-Bowlsbey & Niles, 2014, s. 12).

Holland mente at mennesker ikke kun hadde en personlighetstype, men at denne inndelingen ville gi en innsikt i hvilke av disse personlighetstypene er mest fremtredende hos en selv. Han mente at man kunne finne en sammenheng mellom hvilke arbeidsoppgaver man passet til med tanke på de ulike personlige egenskapene. Dette er ganske likt Parsons tankegang (Højdal, Poulsen, Heie & Callesen, 2009).

Logisk-positivistisk paradigme mistet stabiliteten sin i 1950-årene, som følge av de forandringene som skjedde i samfunnet etter andre verdenskrig. Noe som førte til et nytt paradigme (Norendal, 2018).

3.2.2 Utviklings- og læringsparadigme

Utviklings- og læringsparadigme er det andre paradigmet i Savickas inndeling. Dette paradigmet består av teorier som legger vekt på et subjektivt perspektiv på den individuelle utviklingen. Den ser på fastlagte livsstadier, planleggingen av karrieren og på karrierelæring. Under dette paradigmet trekker Savickas frem blant annet utviklingsteorien til Donald Super, Krumboltz's læringsteori og Brown og Lents sosialkognitive karriereteori (Norendal, 2018). Haug (2018) skriver om at et sentralt teoretisk utgangspunkt for dette paradigmet er den personsentrerte eller humanistiske tilnærmingen man finner hos Carl Rogers.

Carl Rogers har utviklet en mer person- og klientsentrert måte å arbeide på. Han så på mennesket som et subjekt i sin egen utvikling (Lóven, 2011). Han mener at veilederens

grunnholdning og innstilling til mennesket vil være avgjørende for utfallet av veiledningen. Utgangspunktet er at de beste personlige vekstvilkårene er tilstede når eleven blir ansett som eksperten på sitt eget liv. Veisøker bør spille hovedrollen i sin egen valgprosess ved å få hjelp til å hjelpe seg selv. En viktig byggestein er mot individets makt og evne til å ta kontroll over egen karriereutvikling (Haug, 2018). I Rogers tilnærming er det tre grunnholdninger som skal være tilstede: ekthet, empati og ubetinget positiv aksept (Bjørndal, 2008).

Den andre sentrale komponenten i dette paradigmet er at karrierevalg betraktes som en livslang utviklings- eller læringsprosess. Det er annerledes fra det logisk-positivistiske paradigmet hvor karrierevalg betraktes som en enkeltstående hendelse. Donald Super var en som utfordret synet på karrierevalg hvor han oppfordret til et skifte fra fokus på matching mellom mennesker og yrker, til et fokus på å forstå hvordan mennesker utvikler sin karriere gjennom livet. Han tok utgangspunkt i trekk- og faktorteorier, men flyttet fokuset over mot utviklingsprosesser. Individet skulle finne ut hvilken jobb som passer livssituasjonen sin. I følge Super er fasetenking sentralt og karriere ble sett på som en livslang prosess. Veilederen skulle være eksperten og være en hjelper for veisøkeren, slik at man kunne finne sin egen vei (Savickas, 2015).

Målet er å se karriere som en utviklingsprosess, hvor karriereveiledning bør handle om å sette hver enkelt i stand til å ta kontroll over sin egen utvikling. Man ser hvordan man kombinerer synet på individets selvaktualiseringskraft med utviklingspsykologiske prinsipper. Karriereutvikling er i dette perspektivet en kontinuerlig skapelsesprosess som foregår hele livet, hvor yrkesvalg og rollen som arbeider er en blant mange deler av en større helhet. Utviklingssynet gjør det umulig å se på karriere som noe man kan avklare og velge tidlig i livet, fordi rammen for valget vil forandre seg ofte (Haug, 2018, s. 26-27).

Dette paradigmet varte til rundt oljekrisen skjedde, altså i 1973, før enda et nytt paradigme kom (Norendal, 2018).

3.2.3 Konstruktivistisk paradigme

Konstruktivistisk paradigme kom i 2006, da ni europeiske og amerikanske forskere dannet en forskningsgruppe. De forklarer den nye karriereveiledningens mål og hensikt. Grunnen til at det ble kalt for Life Design, er at det henger mye med karriereutfordringene i det 21. århundre

- som handler om hvordan man skal leve et godt liv i dagens samfunn med alle utfordringene som kommer med. Savickas har også valgt å ta utgangspunkt i eksisterende karriereteorier, både innenfor psykologisk konstruktivisme, narrativ psykologi og sosialkonstruksjonisme. Savickas har valgt å trekke fram blant annet Peavys sosiodynamiske veiledning, Amundsons dynamiske veiledning, Cochrans narrative tilnærming, Guichards teori om self-constructing, McMahan, Patton og Watsons systemteori, Bright og Pryors kaosteori og sine egne teorier (Norendal, 2018, s. 210).

Noen av de viktigste prinsippene i det konstruktivistiske paradigmet er at de har evne og behov for å skape mening. Individets liv er mer som en historie, og både veilederen og deltakeren er medkonstruktører av deltakerens verden. Veilederen prøver som regel å jobbe direkte med deltakerens oppfatninger og meninger, som oftest i form av historier. Forskjellen her fra f.eks. det logisk-positivistiske paradigmet, er at materialet i individets liv er mer relevant for valg av yrke enn f.eks. personlighets- og interestetest. I tillegg blir det alltid lagt vekt på samarbeid, samkonstruksjon og at deltakeren bestemmer mer. Individet burde bli sett på som en helhet, og ikke bare en karriere. Peavy (1996) antyder at en konstruktivistisk holdning vil føre til at veiledere får hjulpet deltakerne sine med å bygge opp seg selv, noe som er nødvendig for å ha et tilfredsstillende liv i det utviklende samfunnet (Peavy, 1996).

De tre nevnte paradigmenes har utviklet seg i en prosess på samme måte som samfunnet har gjort de siste 100 årene.

3.3 Anerkjennelse og relasjonskompetanse

Jeg skal gå nærmere inn på anerkjennelse og relasjonskompetanse, fordi det kommer frem som en større del av oppgaven. Grunnen til det ligger i sentrale suksessfaktorer som kommer frem i analysen og i at dette er noe informantene mine var opptatt av. Som jeg skal drøfte videre på under kapittel 5.1, er relasjoner et hovedfunn i oppgaven. Dermed er det nødvendig å skrive om dette perspektivet for å svare på problemstillingen og forskningsspørsmålene mine. Schibbye & Løvlie (2017) beskriver to menneskesyn som ligger til grunn for tankene våre om anerkjennelse. Det er to måter å være på i relasjoner. Vi kan møte den andre som et objekt (subjekt-objekt-holdning) eller som subjekt (subjekt-subjekt-holdning). Når man møter den andre som et subjekt, møtes man med anerkjennelse (Schibbye & Løvlie, 2017). Det at deltakeren skal bli møtt er noe Aubert & Bakke (2018) sier noe om. De sier at en utfordring

ved relasjonelt arbeid vil være at den andre skal føle seg sett og forstått. Dette arbeidet krever at en har kunnskap om seg selv, den andre og saken det gjelder. Videre siterer de Moe (1999) som sier at en betydning for opplevelsen av å få god hjelp, er relasjoner som er preget av varme, aksept, tillit og respekt (Aubert & Bakke, 2018). Schibbye & Løvlie (2017) skriver at en forutsetning for anerkjennelse er at vi mennesker har evnen til å se noe fra andres perspektiv. Man kan ikke vite alt om en annens opplevelse, men man kan vite noe om hvordan den andre har det. Anerkjennelse er også sentralt ved gode relasjoner (Schibbye & Løvlie, 2017).

Å ha relasjonskompetanse handler om å kunne legge til rette slik at den andre blir sett og forstått, hvordan man samhandler med den andre og systemet rundt. Det handler om å kunne ha et åpent blikk, men ens egen kunnskap, verdier og erfaringer vil påvirke denne åpenheten. Det handler om å likevel kunne møte den andre uten fordommer og legge sitt eget til side (Aubert & Bakke, 2018). I denne oppgaven handler det om profesjonell relasjonskompetanse.

Relasjoner som er preget av tillit, aksept, respekt, varme og menneskelig fornuft har en betydning for opplevelsen av å få god hjelp. Å arbeide med sine egne forutsetninger for relasjonelt arbeid som en fagperson, handler om å kunne arbeide med seg selv som person gjennom refleksive prosesser. Å ha evne til å selvinnsett og selvrefleksjon bidrar til at fagpersonen kan «møte» den andre og forstå hvordan det er å være den andre. Det er viktig å kunne klare å skille mellom sin egen og den andres sårbarhet. På denne måten får den andre eie følelsene sine selv, uten at fagpersonen klarer å blande inn sine egne (Aubert & Bakke, 2018, s. 16).

3.3.1 Relasjoner på ulike nivåer

Jeg har skrevet litt om egenskaper ved mennesker når det gjelder det å skape en god relasjon. Videre vil jeg gå inn på relasjoner på ulike nivåer. Det handler om relasjoner mellom mennesker, mellom mennesker og de situasjonene de er i og mellom våre erfaringer og forforståelse av erfaringene. Vi forholder oss til relasjoner på alle nivåer (Jensen & Ulleberg, 2011, s. 26).

Selvrefleksjon (intrapersonlig relasjon) handler om å kunne se seg selv og reflektere over seg selv i ulike kontekster og i relasjon til andre. Det bidrar med å styrke relasjonskompetansen til

den enkelte gjennom å øke forståelsen og evnen til selvavgrensning. Man kan som menneske jobbe med å anerkjenne seg selv og den andre, for når man klarer å avgrense seg selv så er det mulig å skape noe nytt med andre (Aubert & Bakke, 2018).

Relasjoner til den og de andre (interpersonlig relasjon). Relasjoner som skapes og oppstår mellom mennesker. Relasjoner mellom mennesker er sentralt i vårt daglige liv, og derfor hevder Bolman & Deal (2014) at mellommenneskelige ferdigheter er viktig. Som jobbspesialist forholder man seg til deltakere og derfor er det viktig å si noe om relasjonen mellom dem (Bolman & Deal, 2014).

Det siste nivået av relasjon jeg skal gå inn på er relasjonen til konteksten. Konteksten er den sammenhengen noe blir forstått i. For å forklare dette kan man se på relasjonsperspektivet innenfor den triadiske modellen. De som deltar i en samtale har en egen relasjon til konteksten. Ved å se på denne modellen, ser man en visualisering av Batesons ide. Vi kommuniserer om et innhold samtidig som at vi kommuniserer om dette forholdet. Modellen kan også sees som en visualisering av Skjervheims treleddede relasjon (Ulleberg & Jensen, 2017, s. 81).

3.4 Tverrfaglig samarbeid

I følge Glavin & Erdal (2016, s. 25) er tverrfaglig samarbeid en form for arbeid hvor flere yrkesgrupper arbeider sammen for å nå et felles mål. Det tverrfaglige samarbeidet er et middel som brukes for å kunne nå et mål, fordi det kan fungere som et kartleggingsverktøy (Glavin & Erdal, 2016). Man kan benytte kompetansen de ulike faginstansene sitter på for å nå det felles målet. Det skal sikre at brukere av en tjeneste skal få et helhetlig behandlingstilbud som dekker deres behov. Samarbeidet er først og fremst for brukerens beste (Lauvås & Lauvås, 2004).

Helsedirektoratet anbefaler tverrfaglig samarbeid ved oppfølging av personer med store og sammenfattede behov. Det bør være en felles forståelse på tvers av faginstansene. Det tverrfaglige samarbeidet forutsetter at man har samtaler og tar de samme beslutningene. Den enkelte fagpersonen har ansvar for tjenesteyting innenfor sitt fagfelt. Alle faginstansene trenger ikke å være tilstede med deltakeren samtidig, men tjenestene må kunne være

samordnet og dele informasjon. Dette gjør at alle jobber mot det samme målet for deltakeren (Helsedirektoratet, 2018a).

3.5 Motivasjon

Motivasjon er en avgjørende faktor for å lykkes i SE-prosessen. Det er avgjørende for om deltakeren vil få og beholde jobb. Spjelkavik & Thingbø-Støldal (2015, s. 62) sier noe om at deres erfaring er at det som kan oppfattes som manglende motivasjon ofte handler om manglende selvtillit og forventninger om manglende mestring. Både når det kommer fra seg selv og omgivelsene rundt. Motivasjon kan være ulikt fra person til person, for noen er det økonomiske og forsørgelse motivasjonen, mens for andre kan det være et sosialt nettverk og trivsel. Motivasjon er ikke alltid synlig ved oppstart av arbeid på den måten det forventes, men jobbspesialister og arbeidsgivere er som oftest opptatt av at deltakeren skal være motivert før oppstart av jobb. I blant kan jobbspesialisten oppleve å bli irritert eller skuffet, fordi de har en forventning om at deltakeren skal vise høy motivasjon for jobb (Spjelkavik & Thingbø-Støldal, 2015, s. 62).

Jobbspesialisten skal legge til rette for at deltakeren får en oversikt over de kvalifikasjonene og forutsetningene en har for deltakelse i arbeidslivet. Kartleggingen som gjøres gir en oversikt over deltakerens styrker og utfordringer fra ulike områder i livet og det som er jobbrelatert. Dermed skal deltakeren oppleve å kunne føle en økt mestring over sitt eget liv, og en slags oversikt over hva som er realistisk. På denne måten kan deltakeren bli veiledet til å ta ansvar selv og gjøre selvstendige valg i prosessen. Dette vil til slutt føre til at deltakeren opplever å få mer selvtillit, mestringsopplevelse og motivasjon. I tillegg må jobbspesialisten ha en ubetinget positiv grunnholdning til deltakeren og deltakerens motivasjon. Den må være knyttet til realiteten om hva som er godt nok, og ikke at alt må være perfekt (Spjelkavik & Thingbø-Støldal, 2015, s. 63).

Motivasjon kan skapes gjennom relasjoner og erfaringer i å mestre. Unge som har havnet på sidelinjen, ser ut til å ha mindre indre motivasjon. Da hjelper det ikke å bare be dem komme opp om morgenen. I et slikt tilfelle bør en dyktig jobbspesialist som vet om deltakerens behov og situasjon, sammen med arbeidsgiver, vær behjelpelig med å få til mestringserfaringer (Frøyland & Spjelkavik, 2015, s. 335).

3.6 Brukermedvirkning

Et viktig prinsipp i SE er selvbestemmelse og brukermedvirkning. Derfor er det viktig at deltakerens egne meninger om den bistanden de trenger må tas hensyn til. I tillegg må bistanden gis slik at både deltakeren og arbeidsgiveren blir selvstendige (Frøyland & Kvåle, 2015a). Brukermedvirkning er en grunnleggende rettighet i Norge: Forvaltningsloven, Pasient- og brukerrettighetsloven og Sosialtjenesteloven. Mennesker som har behov for det skal kunne være med i prosessen i hvordan behandlingen eller hjelpetiltak skal foregå (Helsedirektoratet, 2017). En jobbspesialist vil ha behov for at deltakeren forteller om seg selv for å kunne kartlegge de behovene som er tilstede. Dette bidrar til brukertilpasset hjelp.

Brukermedvirkning deles som oftest inn i tre nivåer: individnivå, systemnivå og politisk nivå. På systemnivå kan det handle om hvilke interesser som skal ivaretas ved vurderinger og beslutninger. Formålet her er å kvalitetssikre tjenester til brukerne. Dette står også i Arbeids- og velferdsforvaltningsloven §6 (2006) «Arbeids- og velferdsstaten skal sørge for at representanter for brukerne får mulighet til å uttale seg i forbindelse med planlegging, gjennomføring og evaluering av etatens tjenester.» På et individnivå kan det være knyttet til å ha en samtale med deltakere slik at de kan delta i prosessen om å få den hjelpen de trenger. Deltakeren skal kunne formidle og medvirke til hva som er en utfordring, prioritering og hvilke løsninger hen ønsker. På et politisk nivå skal brukermedvirkning ivareta alle sin rett til selvbestemmelse i samarbeid med politikere eller lovgivere. På dette nivået blir det også bestemt om det skal settes inn nye tiltak eller lover, eller hvor mye penger og ressurser som skal brukes i et tiltak (Chudasama, 2017).

3.7 Oppfølging

Oppfølging av arbeidsgiver må framstå som en helhetlig oppfølgingsplan, hvor oppfølging av personer med større bistandsbehov og formidling av arbeidskraft er koordinert. Oppfølging av arbeidsgiver inkluderer at det er en åpenhet rundt mulige problemer, veilede arbeidsgiveren med tanke på hvordan man skal forholde seg til deltaker om problemer oppstår og hvordan man kan snakke om de vanskelige temaene. En kontaktperson fra NAV, i dette tilfellet jobbspesialisten, skal følge opp og være tett på. Dette gjelder også utenom forhold som har med arbeidsplassen å gjøre (Schafft & Spjelkavik, 2015, s. 172-173).

4.0 Forskningsmetode

Forskningsmetode er en fremgangsmåte til å løse problemer og fremskaffe ny kunnskap. Det er et redskap vi bruker når det er noe vi vil undersøke og hjelper med å samle inn data vi trenger til undersøkelsen vår (Dalland, 2013). Meningen med å forske er å finne gyldig og troverdig kunnskap om det som er virkeligheten. Når man skal gjøre dette, er det viktig at personen som forsker har en strategi for fremgangsmåten. Til det må man bruke en metode (Jacobsen, 2016).

I dette kapitlet skal jeg redegjøre for gjennomføringen av undersøkelsen min. Først beskrives den vitenskapelige tilnærmingen, den hermeneutiske og sosialkonstruktivistiske tilnærmingen. Dette studiet er en kvalitativ studie, og derfor vil det bli redegjort for dette. Jeg går inn på valg av intervju som datainnsamling, utvalg og rekruttering. Videre sier jeg noe om transkriberingsprosessen og analyse av data. Avslutningsvis kommer jeg inn på undersøkelsens kvalitet som innebærer reliabilitet, validitet, overførbarhet, min forforståelse av studiets tematikk, samt en forskningsetisk refleksjon av studiet.

4.1 Vitenskapelig tilnærming

Dette studiet har en hermeneutisk og sosialkonstruktivistisk tilnærming. Bakgrunnen for dette er at prosjektet mitt handler om å forstå sosiale fenomener. Jeg skal gjennom studiet prøve å finne ut mer om jobbspesialisten i NAV's karriereveiledningsarbeid med ungdom med psykiske lidelser. Rasborg (2013) skriver om at det kvalitative forskningsintervjuet handler om å avdekke sammenhengen og mønstre i det personen svarer på intervju, med tanke på personens oppfattelser og forståelser av bestemte temaer (Rasborg, 2013).

Hermeneutikk betyr «læren om tolkning» og legger vekt på fortolkning og forståelse. Hans-Georg Gadamer regnes som den mest sentrale hermeneutiske teoretikeren i vår tid (Thomassen, 2017, s. 157). I følge Gadamer skaper vi forståelse i det vi møter teksten, vi åpner oss opp for at teksten har et budskap som kan være meningsfullt for oss i dag (Thomassen, 2017, s. 163). Rasborg (2013) nevner i sin tabell om ontologien i hermeneutikk at mennesket er et forstående vesen. Videre skriver de under epistemologien at hermeneutikk skal forstås, fortolkes og at man skal tydeliggjøre sin egen forforståelse (Rasborg, 2013). Jeg diskuterer forforståelse videre i kapittel 4.6.4.

Studiet bygger i tillegg på sosialkonstruktivisme, fordi den tar utgangspunkt i at virkelighetsoppfatningen stadig formes av de situasjoner og opplevelser mennesker blir utsatt for. Sosialkonstruktivisme legger vekt på språklig sosial interaksjon som en forutsetning for kunnskap (Thomassen, 2017). Et konstruktivistisk syn på kvalitativ metode viser at resultatene på forskning er en følge av relasjonen som oppstår mellom informanten og forskeren. Både forskeren og informanten utformer kunnskapen sammen. Det legges vekt på betydningen sosiale prosesser har å si for hva som er gyldig kunnskap. Det fokuseres på viktigheten av sosiale prosesser og resultatene av forskningen, som er avhengig av den forståelsen forskeren har om hva som er gyldig kunnskap (Thagaard, 2011). Sosialkonstruktivisme hevder at virkeligheten er en fortolket virkelighet.

Det er viktig for meg som skal intervju å vise innlevelse og forstå hva jobbspesialistene sier. Jeg er ute etter å høre hva jobbspesialistene erfarer og hvilken mening de gir erfaringene. Hva jobbspesialistene er opptatt av i karriereveiledningsarbeidet kan være et konkret fenomen, men hver enkel jobbspesialist kan oppfatte og erfare det på ulike måter. På samme måte kan ulike forskere som hører om de samme suksessfaktorene, oppfatte suksessfaktorene på ulike måter. Derfor vil forskerens forståelseshorisont ha noe å si for hva man legger merke til. En tanke rundt dette er at hva en forsker legger merke til, vil være ulikt. Selv om man får høre om hvordan et fenomen er, vil vi oppfatte det på ulike måter. Vi kan heller ikke sette fordommene våre bort når vi skal fortolke hva materialet kan bety, der kommer hermeneutikken inn igjen (Thomassen, 2017, s. 171).

Det hermeneutikk og sosialkonstruktivisme har til felles er om virkeligheten alltid er en tolkning av oppfatningen (Rasborg, 2013). Med dette utgangspunktet er oppgaven min forankret i hermeneutikk og sosialkonstruktivisme.

4.2 Kvalitativ tilnærming

Til min problemstilling har jeg valgt kvalitativ metode. Grunnen til at jeg har valgt å bruke kvalitativ metode til min problemstilling er for å få en bedre forståelse av hvordan et fenomen fremtrer i informantenes erfaringer. Det gir meg muligheten til å høre fra jobbspesialistenes eget perspektiv. Denne metoden egner seg best når man er interessert i å vite nærmere om hva som ligger i et fenomen. Det har som regel en hensikt hvor man ønsker å få fram hvordan et menneske forstår og fortolker en situasjon. Videre skriver Jacobsen (2016) om at det er

fordeler og ulemper med kvalitativ metode. Fordeler med å bruke en kvalitativ metode er at forskeren kan få en naturlig relasjon med de som skal undersøkes. Meningen er å forstå personen man undersøker sin oppfatning av noe. Det kreves at det er åpenhet mellom forsker og informant, slik at informanten ikke blir tvunget til noen faste spørsmål eller svaralternativer. På denne måten vil man ofte si at kvalitativ metode har høy relevans, i og med at de man har som informant vil definere den «riktige» forståelsen av noe. Man vil ikke kun få svar på noe generelt, men det vil være variasjon i det som blir fanget opp. En annen fordel ved kvalitativ metode, er at det er mye fleksibilitet i det. Ettersom man samler inn data, kan man gå tilbake og justere på problemstillingen sin (Jacobsen, 2016).

Siden jeg ønsker å finne ut mer om jobbspesialisters karriereveiledningsarbeid, så hadde det for meg ikke vært godt nok med en kvantitativ metode. Det vanlige med kvantitativ metode er at man blir stilt noen spørsmål i et skjema, hvor man ofte svarer innenfor den rammen forskeren har bestemt på forhånd (Jacobsen, 2016). På denne måten hadde jeg ikke fått svar på det jeg lurer på, ettersom at det er vanskelig å svare på hvordan en jobbspesialist arbeider gjennom et slikt skjema. Kvalitativ metode er et godt valg ved studering av personlige og sensitive temaer, som ofte er privat. Valget av kvalitativ metode har en sammenheng med hvilke temaer vi velger å studere og hvilken type problemstilling vi velger. Den egner seg også godt til studier det er lite forskning på fra før og hvor det er store krav om åpenhet og fleksibilitet (Thagaard, 2011).

For å si noe mer om dette med at kvantitativ metode ikke er ønsket med denne problemstillingen, så betyr ikke det at det er helt utelukket. Det kunne ha blitt brukt hvis man skal se på det som en alternativ metode, eller som triangulering. Thagaard (2011) skriver om at når kvalitative data presenteres som tekst, kan man supplere det med tall fra kvantitative data i tillegg – og motsatt. Han siterer videre Johannessen, Tufte & Kristoffersen (2015:37), som sier at det er en fordel å kombinere begge typene innen det samme prosjektet (Thagaard, 2011, s. 18). Som en mulighet i min oppgave, kunne det ha blitt brukt et spørreskjema med spørsmål om f.eks. hvor vanlig noen ting er, eller hvor ofte noe skjer. Slik kunne jeg ha sammenlignet og analysert, og kanskje fått et større bilde av hva jobbspesialistene er opptatt av i karriereveiledningsarbeidet. En ulempe med dette kunne vært at informantene mine ikke tolket eller forstod spørsmålene mine slik det i utgangspunktet var ment. Jeg har valgt å holde meg til kvalitativ metode, hvor jeg bruker et delvis strukturert intervju fordi jeg i denne undersøkelsen ønsker å få frem detaljer.

4.3 Datainnsamling – intervju

Grunnen til at jeg har valgt å bruke et individuelt intervju, er fordi informanten får mulighet til å si det man ønsker anonymt. Jeg har vurdert fokusgruppeintervju, men fant ut at det ikke var så godt egnet til denne problemstillingen. Jeg er ute etter å høre ulike tanker og meninger, og ved fokusgruppeintervju ville noen ha snakket mer enn andre. Det kunne vært en utfordring med å være 100% ærlig fordi det er andre tilstede i intervjuet.

Meningen med intervju er å få bred informasjon om hva andre menneskers synspunkter, perspektiver og opplevelser er om temaer som blir tatt opp i intervjuet. Det finnes ulike former for hvordan et intervju kan være. Til min problemstilling har jeg valgt en intervjuguide som er delvis strukturert. Temaene i denne typen intervju er ferdigbehandlet på forhånd, men rekkefølgen for de ulike temaene som blir tatt opp kan endres underveis. På denne måten står informanten fritt til å snakke mer etter det en ønsker selv, samtidig som at forskeren får gått gjennom alle temaene man ønsker (Thagaard, 2011). Jeg gjorde dette for å være sikker på at informantene snakket om de samme temaene, slik at det var en sammenheng da jeg senere skulle analysere dette. Jeg fikk i tillegg lagt til oppfølgingsspørsmål der jeg syntes det ble naturlig.

I forkant av intervjuene hadde jeg laget en intervjuguide og hatt et prøveintervju.

Prøveintervjuet har ikke blitt tatt med, fordi det ble 15 minutter totalt og fordi jeg ikke fikk svar på det jeg lurte på. Vedkommende ville ikke svare noe annet enn at ting var bra og fungerte godt. Det var i tillegg veldig korte svar, selv om jeg stilte åpne spørsmål. Noen av intervjuene ble gjennomført over Skype, mens andre ble gjennomført over Zoom. Jeg tok et lydopptak på et program på PCen gjennom hele intervjuet. Jeg hadde tenkt til å sette opp 1 time for hvert intervju, men fant ut at det ikke var alle som hadde så mye tid til å gjennomføre et intervju midt i en pandemi. Derfor satt jeg tiden mellom 20-60 min på hvert intervju, slik at det kunne være opptil informantene.

Grunnen til at jeg valgte å ha intervjuer over Zoom og Skype, er fordi intervjuene foregikk under korona. Jeg kunne derfor ikke planlegge noen møter med noen, men det gjorde også at jeg kunne intervju noen som satt lenger bort i landet. Valeria, Symonds & Brown (2016) skriver om at Skype kan være en nyttig metode for noen forskere for å føle seg mer

komfortabel. Det er noe jeg sier meg enig i, fordi jeg merket at jeg slappet mer av bak dataskjermen. Det kan være at noen av mine informanter følte på det samme. Det er viktig med komfortable omgivelser, noe Valeria m. fl. (2016) sier noe om, fordi de sier at det å skape et trygt og behagelig miljø kan gi oss rikere data. Hva som er trygt og komfortabelt er individuelt.

4.3.1 Utforming av intervjuguide

Jeg lagde en intervjuguide som tok utgangspunkt i den problemstillingen og forskningsspørsmålene jeg ville ha svar på (se vedlegg 1). Ved et semistrukturert intervju er det vanlig å utarbeide en intervjuguide. Temaene jeg stilte informantene var bestemt på forhånd, men jeg hadde ingen bestemt rekkefølge på dem. Jeg valgte å følge det informantene snakket om, samtidig som at jeg fikk vært innom alle temaene jeg hadde planlagt (Thagaard, 2011). Dessuten har jeg veldig lite erfaring med intervju og derfor var det fint å bruke en intervjuguide som jeg kunne støtte meg på. Gjennom temaene jeg tok opp og spørsmålene jeg stilte ønsket jeg å få svar på temaer som er knyttet til de temaene som tas opp i teorikapitlet. Intervjuguiden ble strukturert slik at den skulle dekke de områdene som var nødvendig for å kunne svare på problemstillingen min.

Jeg valgte å starte med å stille spørsmål om jobbspesialistenes erfaringer og opplevelse. Videre gikk jeg inn på IPS-metoden og deres opplevelse rundt det. Her fikk de muligheten til å ytre seg fra sitt eget perspektiv. På denne måten fikk jeg høre hvilke faktorer som var nødvendig for at metoden skal fungere, og hva som gjør at det ikke fungerer. I tillegg var jeg opptatt av å høre historier om når metoden har fungert og ikke fungert, dermed fikk jeg høre hva årsaken til dette var. Dette er igjen relevant til problemstillingen og forskningsspørsmålene, i og med at jeg legger vekt på hva som fungerer når det gjelder «suksessfaktorer» og hva de er opptatt av i arbeidet sitt.

Jeg har derimot ikke bare lite erfaring med å intervju, men har ingen erfaring med jobbspesialisten i NAV eller IPS-metoden. Dette påvirket muligens intervjuguiden min, i form av at jeg kanskje ikke stilte de rette spørsmålene for å dekke de nødvendige områdene rundt problemstillingen. Jeg opplever i ettertid at jeg kanskje hadde stilt spørsmål som hadde gitt mer detaljerte svar, hvis tilfellet var at jeg hadde erfaring rundt temaet. Kanskje hadde jeg funnet ut av ting på et dypere plan.

4.3.2 Utvalg og rekruttering

I og med at jeg har valgt intervju til min problemstilling, måtte jeg se på hvilket utvalg av personer jeg kan intervju. Jeg måtte også se på hvordan jeg skal velge ut informanter og hvor mange informanter jeg trenger. Det endte opp med 5 informanter. Det viste seg at det ikke var så enkelt å finne dem. Jeg gjorde et strategisk valg, fordi jeg valgte ut personer med bestemte erfaringer eller kunnskap. Jobbspesialistene i NAV hadde den kunnskapen og erfaringen jeg trengte for å svare på problemstillingen min.

Jeg ringte til hovedkontoret på NAV for å få kontakt med en person. Videre spurte jeg denne personen om å videresende mitt informasjonsskriv til relevante kollegaer, men det gikk flere uker uten å bli kontaktet av noen. Videre måtte jeg prøve å få sendt ut informasjonsskrivet mitt til bekjente som kjente noen relevante for mitt prosjekt, hvor jeg fikk tak i en person. Det tok sin tid uten å bli kontaktet av de andre. Til slutt så jeg meg nødt til å sende e-poster til ulike avdelingsledere, som deretter gjorde at jeg ble kontaktet av fler. Disse e-postene fant jeg tilfeldig gjennom noen Google-søk. Det kan tenkes at mye av utfordringen med å få inn informanter kan ha vært på grunn av korona situasjonen. Det var veldig mye å gjøre hos NAV kontorene på denne tiden av året, og de hadde begrensninger når det gjaldt å ta kontakt med dem på grunn av pandemien. Men det er ikke noe jeg kan vite.

Jeg hadde et krav om at man må ha jobbet med å få ungdom med psykiske lidelser inkludert i arbeidslivet, og helst brukt IPS-metoden. Jeg hadde til slutt 5 informanter som hadde erfaring med dette. Jeg har gitt informantene fiktive navn som har blitt brukt i kapittel 4.5 Analyse av data og i kapittel 5.0 Presentasjon av funn og drøfting. Det har blitt gjort for å gjøre oppgaven mer leservennlig og for å kunne foreta sammenligninger og ulikheter mellom informantene lettere. De har fått følgende navn: Mari, Alexandra, Stine, Mads og Camilla. Jeg skal nå presentere nærmere hvem disse informantene er.

Mari som jobber som flyktningskontakt. Hun har jobbet med å få ungdommer ut i arbeidslivet og kjenner til IPS-metoden, men ikke brukt metoden selv. Opptatt av at deltakere skal føle seg møtt og anerkjent. Ga uttrykk for at hun bryr seg veldig om at deltakeren skal føle seg bra.

Alexandra som jobber som jobbspesialist. Arbeidsoppgavene hennes er å være koordinator for IPS-teamet og følge opp alt som har med jobbprosessen å gjøre for deltakeren. Hun har i tillegg en veilederbakgrunn og opptatt av karriereferdigheter. Ga uttrykk for at hun ønsket å

fortelle om det å jobbe med ungdommen og det å være jobbspesialist. Hadde mye hun ville snakke om og fortalte om det å være jobbspesialist fra flere perspektiver. Tok seg god tid til å snakke om temaet. Opplever at hun synes at jobben hennes er gøy.

Stine jobber som både jobbspesialist og metodeveileder, hun har altså en todelt stilling. Gir uttrykk for at hun synes at jobben er krevende, men aller mest givende. Hadde en positiv holdning til å jobbe som jobbspesialist.

Mads jobber som jobbspesialist. Har mange års erfaring med å jobbe med ungdom og brenner for ungdom, men har jobbet som jobbspesialist i ca. 1 år. Han er opptatt av å ta deltakerne på alvor og se de for dem de er. God på relasjoner og klar over sin egen tilnærming som tilpasses hver enkelt deltaker. I tillegg er han god på å motivere og stille krav. Han gir uttrykk for at han ikke gir opp på deltakerne og viser dem tillit.

Den siste informanten er Camilla, som også jobber som jobbspesialist. Hun har god erfaring med å jobbe med ungdom og ga uttrykk for en positiv holdning til IPS-metoden.

4.4 Transkribering

Kvale og Brinkmann (2015) skriver at det å transkribere betyr å transformere. Når intervjuene transkriberes fra muntlig til skriftlig form, blir intervjusamtalene strukturert slik at det blir lettere å analysere. Struktureringen skaper bedre oversikt over hva som har blitt snakket om (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 205).

Etter å ha intervjuet informantene mine, overførte jeg lydfilene til en kryptert minnepenn kun jeg har tilgang på. Lydfilene ble etter hvert slettet fra PCen hvor jeg tok lydopptak.

Intervjuene ble transkribert ved at jeg lyttet til lydopptakene og skrev ned hva som ble sagt i et Word dokument. Det var ikke like god kvalitet på opptaket hele tiden, noe som skyldes at det ikke alltid var like god dekning på wifi og at noen hadde bakgrunnsstøy. Det var ikke noe jeg så på som et stort problem under intervjuene, men i etterkant måtte jeg lytte grundigere på opptakene og spole tilbake ofte. Transkriberingen ble heller ikke skrevet ned 100% ordrett, for det var flere ord som f.eks. «ehm» som jeg ikke så på som nødvendig å ta med.

Intervjuene ga meg til slutt 34 sider med transkribert tekst.

Jeg opplevde at det var riktig av meg å transkribere intervjuene selv, fordi det fikk meg til å huske ting som har blitt sagt i intervjuene bedre. Jeg husket bedre hva som ble sagt, fordi jeg måtte konsentrere meg med å lytte og skrive samtidig. Transkriberingen var en lang og tidskrevende prosess, men jeg transkriberte ganske raskt etter et intervju. Jeg var ferdig med transkriberingen av et intervju før jeg startet på neste intervju, slik at det var en klar sammenheng og at intervjuene ikke ble blandet i hodet mitt. Etter at jeg hadde transkribert intervjuene mine, leste jeg gjennom dem flere ganger. Jeg ønsket å prøve å forstå det informantene mine hadde sagt, uten å la det påvirke mine egne synspunkter og tolkninger. Jeg fikk på denne måten bedre forståelse for hva informantene mine hadde sagt, og fant jevnlig nye gode funn å ta med meg videre.

4.5 Analyse av data

Kvalitativ analyse starter med datainnsamling. I mitt tilfelle er det utskrifter av gjennomførte intervjuer. Analyse og tolkning starter så tidlig som ved under kontakten med informantene. Thagaard (2011) sier at når vi i kvalitativ forskning opprettholder en skille mellom innsamling og analyse retter vi det mot situasjonen hvor forskeren forlater kontakten med informanten og går over til å analysere og fortolke resultatet av arbeidet (Thagaard, 2011, s. 110). Det første vi må gjøre når vi er ferdig med å samle inn data, er å forenkle og strukturere for å få en oversikt. Teksten vil bli delt inn i ulike kategorier og de kriteriene som settes for kategoriene er det forskeren som setter. Det handler om å delvis redusere tekster til mindre deler, for så å binde dem sammen og prøve å forstå delene som en helhet. Det finnes ulike tilnærminger til kvalitativ analyse (Jacobsen, 2016).

Ettersom jeg ønsker å finne ut mer om jobbspesialisters karriereveiledningsarbeid ble det naturlig for meg å velge en tverrgående analyse. Som en uerfaren forsker føltes det rett å følge en analysemetode som har konkrete trinn å følge. For å strukturere og analysere min data, har jeg tatt utgangspunkt i en metode som er utviklet for kvalitativ forskning og kalles systematisk tekstkondensering (STC) (Malterud, 2011). STC er en slags oppskrift og jeg har ingen faglig grunnlag å begrunne med, og derfor ble valget på denne metoden. Det er en induktiv, tematisk metode som er inspirert av Giorgis fenomenologiske analyse, og revidert av Kirsti Malterud. Det er samtidig viktig å huske på at systematisk tekstkondensering ikke er en fenomenologisk metode, fordi man ikke går inn på livsverden som et perspektiv for analysen (Malterud, 2011).

Vi prøver å sette vår forforståelse til siden, men vi må være klar over at vi likevel påvirker materialet vårt. Vi må samtidig jobbe for å redusere den innflytelsen. Jeg har i dette studie forsøkt å representere informantenes stemme så riktig som mulig, og samtidig visst at jeg har en forforståelse som vil påvirke materialet (Malterud, 2011).

Fremgangsmåten gjennomføres gjennom fire faser. Disse fire fasene utgjør analysemetoden systematisk tekstkondensering:

1. Helhetsinntrykk – fra villniss til temaer
2. Meningsbærende enheter – fra temaer til koder
3. Kondensering – fra kode til mening
4. Sammenfatning – fra kondensering til beskrivelser og begreper

4.5.1 Å få et helhetsinntrykk

I den første fasen vil jeg bli kjent med og få et helhetsinntrykk over det transkriberte datamaterialet mitt. I denne fasen av analysen ønsket jeg å ha et åpent sinn og lytte til det informantene sier. Første gangen jeg leste gjennom datamaterialet, tenkte jeg ikke på hvilke temaer som var relevant til problemstillingen min for å kunne være så åpen som mulig. Malterud (2011) sier at her er det helheten som er viktigere enn detaljer. Jeg arbeidet med å sette min forforståelse og den teoretiske rammen til side, slik at jeg hadde fokus på helhetsinntrykket. Andre gangen jeg leste gjennom datamaterialet mitt, satt jeg igjen med et inntrykk og flere temaer jeg tenkte var relevant for problemstillingen min. Malterud (2011) anbefaler forskeren å bruke tid på finne temaer. Jeg kom til slutt fram til 8 foreløpige temaer:

- Samhandling med andre faginstanser
- Deltakerens ønsker og behov
- utfordringer
- Anerkjennelse deltakerne
- Eie sin egen prosess
- Oppfølging etter individuell vurdering
- Relasjon til arbeidsgiver
- Motivasjon hos deltakeren

Tabell 1: Fase 1, «fra villniss til temaer.»

Sitater	Valg av tema	Begrunnelse for valg av tema
<p>«(...) Så må vi nok ofte klare å gå sammen med behandler spesielt da (...)»</p> <p>«(...) Det er en samhandling og det er jo på en måte et lite team rundt hver ungdom som vi jobber med.»</p> <p>«Men samarbeidet. Vi får det på en måte ikke til alene. Vi er nødt til å snakke sammen, holde samme tråd, jobbe mot det samme målet og snakke på en måte samme språk.»</p>	<p>Samhandling med andre faginstanser</p>	<p>Informantene snakker om hvor viktig samhandlingen med andre faginstanser er i arbeidet. En relasjon til teamet rundt deltakeren er nødvendig fordi man er nødt til å samarbeide om prosessen rundt deltakeren.</p>
<p>«Også er det viktig at det kommer litt sånn fra de og at de liksom, på en måte er med på å identifisere hva og hvilket mål de har.»</p> <p>«Så jeg synes det hovedprinsippet om at vi tar utgangspunkt i den enkeltes ønsker og behov, det er jo noe av det mest positive.»</p> <p>«(...) Og det er fordi at det er kjempeviktig at de føler at de har lyst på den jobben selv og at de har lyst til å jobbe på det stedet.»</p>	<p>Deltakerens ønsker og behov</p>	<p>Informantene snakker om at det er viktig at ønsker kommer fra deltakerne selv og at de har lyst til å jobbe på det stedet.</p>
<p>«Altså, det er jo på en måte, det er jo det at det skal funke (...) Så det er jo en veldig utfordring at det blir god match. Spesielt hvis det er ungdom med store helseutfordringer, da må det kanskje være riktig person som møter de.»</p> <p>«(...) Eller det kan jo være noen som er kvalifisert for en stilling,</p>	<p>Utfordringer</p>	<p>Informantene snakker om at det er ulike utfordringer i prosessen, som f.eks. fordommer blant arbeidsgivere eller å få til en god match.</p>

<p>har hatt tilsvarende stillinger før, men så har arbeidsgiveren sagt at «nei, vi trenger noen som er, som de er sikre på kan gå rett inn i jobben og fungere optimalt.» Det er en utfordring. Fordommene der da.»</p>		
<p>«Altså, det er jo det at de skal føle seg liksom, å bli møtt. At de skal føle seg anerkjent og liksom, at noen forstår de.»</p> <p>«(...) også at dem på en måte blir sett for den de er. At jeg møter dem med respekt og legger fra meg eventuelle fordommer.»</p> <p>«Men da var det jo liksom viktig for han at noen var der og trodde på han, og trodde at han skulle få det til og støtte han.»</p>	<p>Anerkjenne deltakeren</p>	<p>Informantene snakker om at det er viktig å anerkjenne deltakeren, gjennom at de skal føle seg møtt, forstått, respektert og tro på deltakeren.</p>
<p>«Det er de som skal være med i prosessen.»</p> <p>«Og det aller viktigste med dette er det å eie prosessen sjøl. (...) og da vi fant den jobben, og han var vel den som sjøl følte at «jammen det er jo jeg som har skaffa den jobben», og det er jo da de liksom virkelig har fått det til.»</p> <p>«Så det positive er jo at, uansett om du er ung da, så er du en styrer for den prosessen.»</p>	<p>Eie sin egen prosess</p>	<p>Informantene snakker om at deltakeren skal være med i prosessen og styre den, samt føle at det er de selv som har fått det til.</p>
<p>«Det har krevd en kanskje tettere oppfølging fra arbeidsgiver og meg da. Det burde ha fulgt opp bedre. At det burde vært tett oppfølging, og det har kanskje</p>	<p>Oppfølging etter individuell vurdering</p>	<p>Informantene snakker om at deltakerne får oppfølging etter individuelle behov. Noen trenger mer enn andre, og over lenger tid enn andre.</p>

<p>vært uklare forventninger, ting har kanskje ikke vært tydelig nok da.»</p> <p>«Oppfølging etter at de har kommet i jobb så kan dem ha det så lenge de ønsker det, og det kan jo være så individuelt. Noen sier at de overhodet ikke trenger jobbstøtte, så går det to måneder så er de tilbake igjen.»</p>		
<p>«Så utfordringer kan være hvis jeg føler at jeg tar kontakt med en arbeidsgiver som jeg på en måte ikke har opparbeidet en relasjon til, men som ungdommen gjerne vil inn hos. Og da må jeg bruke en del tid på å prøve å opprette en god relasjon.»</p> <p>«Men der er både relasjonsbyggingen i forhold til arbeidsgiver og i forhold til deltaker har vært helt avgjørende for å få dette til å funke.»</p>	<p>Relasjon til arbeidsgiver</p>	<p>Informantene snakker om at relasjonen de har til arbeidsgivere er viktig og relevant for at deltakeren skal få jobben.</p>
<p>«Om de er veldig motiverte, så er jo det på en måte gjort at det har funka.»</p> <p>«Hvis de har mislykket for mange ganger så gjør jo det mye med motivasjonen.»</p> <p>«Så tror jeg den viktigste faktoren er.. det er klart motivasjon hos vedkommende.»</p> <p>«Du skal være motivert for jobb, det er liksom med en gang du kommer inn til oss, og når du er motivert for jobb, så er de jo i de</p>	<p>Motivasjon hos deltakeren</p>	<p>Informantene snakker om hva motivasjon har å si for om man lykkes/mislykkes med prosessen og hvor viktig det er med motivasjon hos deltakeren.</p>

<p>aller fleste tilfellene, noe veldig engasjert og veldig commitment til det der å være med i prosessen da.»</p>		
---	--	--

4.5.2 Å identifisere meningsbærende enheter

I den andre fasen organiserte jeg materialet som skal studeres videre på. I denne fasen sier Malterud (2011) at vi skal skille relevant tekst fra irrelevant. Jeg gikk gjennom materialet mitt linje for linje og sorterte ut deler av materialet mitt som kunne være med å belyse problemstillingen min. Det kalles å identifisere meningsbærende enheter. Som Malterud (2011) beskriver prosedyren, betraktes ikke hele teksten som meningsbærende enhet. Det jeg ikke så på som meningsbærende enhet tok jeg ikke med. Jeg hadde en farge for hvert tema, og markerte teksten i den fargen som tilhørte de ulike temaene. For eksempel ble temaet «utfordringer» i grønn farge og temaet «samhandling med andre faginstanser» i lilla farge. Denne fasen kalles koding (Malterud, 2011). Jeg lagde i tillegg matriser for hvert tema, hvor jeg limte inn meningsbærende enhet fra hvert intervju inn i riktig tabell. Dette var et tidskrevende arbeid. Måten jeg gjorde dette på vises i tabell 2:

Tabell 2: Eksempel på koding av temaet «eie sin egen prosess.»

Informant	Sidetall	Meningsbærende enhet
Alexandra	6	«Fordi vi pleier å si at det er deltakerne som styrer skuta da, vi lager et bilde av at vi har en båt som skal fremover og at de er kapteinen. Så det positive er jo at, uansett om du er ung da, så er du en styrer for den prosessen.»
Alexandra	7	«Det aller beste er jo hvis de selv har kommet med et forslag om at «jeg vil jobbe der,» men det er heller ikke noe alle vet nødvendigvis. Vi har jo krav om hvor mange vi skal ha ut i jobb, og hvis vi blir for ivrig og tenker på våre egne resultater, og setter det litt foran deltakeren, så er det veldig stor sjanse for å mislykkes.»
Alexandra	12	«Det er jo egentlig det at vi ofte kommer tilbake til «hva vil du?» og jeg og, siden jeg har den veiledningsbakgrunnen og kan spesielt om karriereveiledning, så er jeg opptatt av hvem er det de har sett opp til, er det kanskje en eller annen familiekultur, en eller annen retning, at det skal alle i vår familie bli, eller om det skal du i hvert fall ikke bli. For jeg vil at de skal eie sitt eget, jeg vil at «har du lyst til å jobbe som bilmekaniker, så skal det være ditt genuine ønske og ikke fordi faren din var det og farfaren din var det da.»»

Camilla	28	«Og det aller viktigste med dette er det å eie prosessen sjøl. Og det var vel det som tok lengst tid. Det at det ikke bare var sånn «skaff meg en jobb,» men til å forstå at den jobben jeg skal være med på å finne skal være den riktige jobben for meg, der jeg er nå. Så det var vel det... og da vi fant den jobben, og han var vel den som sjøl følte at jammen det er jo jeg som har skaffa den jobben, og det er jo da de liksom virkelig har fått det til. Han føler på at han har skaffa den jobben.»
Camilla	29	«Den prosessen, der er jo prosessen kjempeviktig. Det er nesten som som at jobben er en ting, når det kommer dit at du er, du har fått jobben og du har stått i jobben over en stund, men prosessen på veien dit.. det eierskapet og den forståelsen som kommer da, det er faktisk det viktigste.»
Camilla	29	At de er en del av, at det ikke blir noe som blir tredd over øra på dem, og si at her skal du jobbe, for her ser jeg at det er viktigst for deg. Så det er absolutt en veldig viktig faktor ja. Du skal være motivert for jobb, det er liksom med en gang du kommer inn til oss, og når du er motivert for jobb, så er de jo i de aller fleste tilfellene, noe veldig engasjert og veldig commitment til det der å være med i prosessen da. For å finne den jobben som passer deg. I de fleste tilfeller.

Underveis i arbeidet med koding av de meningsbærende enhetene, erfarte jeg at noen av sitatene kunne være under flere temaer. Et eksempel er sitatet:

Utfordringene er jo sammensatte, men det er klart her kommer jo egentlig relasjonen vår til de forskjellige arbeidsgiverne rundt omkring veldig godt inn, det skal jo være en vinn vinn situasjon. Et skal være et tilskudd til bedriften om ikke med en gang, men på sikt. I tillegg så skal det jo også være et sted ungdommen får lov til å utvikle seg nettopp fordi de har jo liten erfaring. Så utfordringer kan være hvis jeg føler at jeg tar kontakt med en arbeidsgiver som jeg på en måte ikke har opparbeidet en relasjon til, men som ungdommen gjerne vil inn hos. Og da må jeg bruke en del tid på å prøve å opprette en god relasjon.

Dette sitatet har jeg satt inn under kodene «utfordringer» og «relasjon til arbeidsgiver» fordi man kan se på det på begge måtene.

Malterud (2011) beskriver denne prosessen som en systematisk dekontekstualisering, hvor deler av teksten hentes ut fra sin originale sammenheng for å kunne lese dem i sammenheng med beslektete tekstelementer og den teoretiske referanserammen (Malterud, 2011, s. 104).

Det er samtidig viktig at teksten er i sin originalitet fordi det er opp mot den man skal vurdere til slutt. Fordi at arbeidet jeg gjorde ble gjennomført induktivt, sier Malterud (2011) videre at man bør se på hvilke kriterier man velger å inkludere eller ekskludere under hver kode. Det er som regel en logikk i hvordan man kom frem til de kodene og ved å stille spørsmål til materiale, kan man lettere se hva som er relevant og ikke. Ved å stille spørsmål ble jeg også enda mer kjent med materialet mitt (Malterud, 2011).

4.5.3 Å abstrahere innholdet i de enkelte meningsdannende enheter

Den tredje fasen handler om å abstrahere kunnskapen vi etablerte i andre trinn ved å identifisere og kode meningsbærende enhetene (Malterud, 2011). Jeg gjennomgikk alle kodene nøye ved å se om det er noen av situasjonene som passer bedre under en annen kode. Jeg valgte på dette tidspunktet å revidere de foreløpige temaene og lage underkategorier, som vises i tabell 3.

Tabell 3: Oversikt over hoved- og underkategoriene.

Hovedkategorier	Underkategorier
Relasjonsbygging med deltaker	<ul style="list-style-type: none"> • Deltakerens ønsker og behov • Anerkjennelse deltakeren • Utfordre deltakeren
Jobbspesialistens arbeid med arbeidsgivere	<ul style="list-style-type: none"> • Relasjonsbygging med arbeidsgiver • Fordommer fra arbeidsgivere
Tverrfaglig samarbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Betydningen av et godt samarbeid med andre faginstanser
Oppfølging av deltaker	<ul style="list-style-type: none"> • Oppfølging etter individuelt behov • Deltaker eier prosessen • Motivasjon hos deltaker

Vi lager i denne fasen et kondensat, altså et kunstig sitat. Malterud (2011) skriver at vi følger en systematisk prosedyre for å kondensere og fortette innholdet i subgruppene innenfor hver kodegruppe. Dette kondensatet skal bære med seg det konkrete innholdet i de meningsbærende enhetene ved å skrive dem om til generell form. Det blir et arbeidsnotat som skal brukes som utgangspunkt for presentasjon av resultatet i den fjerde og siste fasen. I kondensatet brukte jeg jeg-form for å være informantenes stemme, slik at de blir representert

riktig og slik de har uttrykt seg under intervjuet (Malterud, 2011, s. 106). I denne fasen dukket det opp tekster som jeg mente ikke passet inn i kondensatet, og jeg la de derfor til siden for å senere vurdere om det var noe som passet til problemstillingen min. Nedenfor presenterer jeg et eksempel fra et kondensat fra underkategorien «anerkjenne deltakeren»:

Det er veldig viktig at deltakerne får komme inn i arbeidslivet. Det er viktig at de skal føle seg møtt, forstått, anerkjent og at noen har troa på de. Det er viktig å ikke gi seg. Jeg er opptatt av at de skal lære seg å kjenne at det er en trygghet i at jeg er 100% lojal mot dem. De skal bli sett for den de er og jeg skal møte dem med respekt. Jeg er opptatt av å ta arbeidssøkeren på alvor. Jeg er tydelig på å si ifra om å skape et tillitsforhold.

Til slutt i denne fasen skal jeg velge ut et gullsitat som best mulig skal illustrere det som har blitt abstrahert (Malterud, 2011).

4.5.4 Å sammenfatte betydningen av dette

I analysens siste og fjerde fase skal jeg rekontekstualisere, altså sette sammen bitene igjen. Jeg validerte funnene ved å vurdere dem opp mot det originale datamaterialet. Jeg gikk gjennom matrisene igjen og leste tekstinnholdet. Deretter gikk jeg gjennom det originale tekstmaterialet for å se hvilken sammenheng det ble fortalt i (Malterud, 2011).

Sammenfatningen av funnene blir presentert i kapittel 5.0, oppgavens funnkapittel.

4.6 Undersøkelsens kvalitet

Innenfor kvalitativ forskning bør spørsmål knyttet til validitet og reliabilitet bli behandlet. Det er nødvendig å diskutere kvaliteten i forskningen med tanke på troverdighet, overførbarhet og etiske refleksjoner (Dalen, 2011).

4.6.1 Reliabilitet

Reliabilitet handler om at studiet man gjør kan etterprøves og om det er gjort på en pålitelig måte. Det er også et spørsmål om en annen skal bruke den samme metoden vil komme til det samme resultatet. Selv om en forsker skal studere den samme situasjonen, vil man ikke opptre på den samme måten (Thagaard, 2011, s. 198-200). Innenfor kvalitativ metode blir det vanskelig å stille nettopp dette kravet, fordi forskerens rolle i en slik studie er en faktor som

formes etter den aktuelle situasjonen og i samspill med informanten. Grunnen er at både individet og forholdene rundt endrer seg, noe som gjør det vanskelig å etterprøve resultatene. Derfor er det viktig at man er detaljert og nøyaktig når man skriver fremgangsmåten i forskningen (Dalen, 2011, s. 93).

Noe som kan oppfattes som et kritisk syn på reliabiliteten i denne oppgaven er at jeg har gjennomført studiet alene. Thagaard (2011) sier noe om at reliabiliteten kan styrkes ved at flere forskere deltar i prosjektet. Det kan være gjennom at flere forskere samarbeider eller at en forsker kommer inn og tar en evaluering av fremgangsmåtene i prosjektet. Jeg kan også ha gått glipp av viktig informasjon som lå i transkriberingen og resultater av funn. Kanskje hadde andre funnet annen viktig informasjon som jeg ikke fant. Det skal sies at jeg har hatt veilederen min som har fulgt meg gjennom prosessen og gitt råd når det har vært nødvendig (Thagaard, 2011).

4.6.2 Validitet

Kvale og Brinkmann (2015) skriver at i den kvalitative samfunnsvitenskapen handler validitet om man kan bruke en metode til en undersøkelse man skal gjøre. Begrepet validitet er definert som riktighet og sannhet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 276). Videre skriver Thagaard (2011) at validitet handler om det å tolke data og gyldigheten av den tolkningen en forsker kommer frem til. Vi kan vurdere validiteten i en undersøkelse med betraktning om at resultatet av en undersøkelse representerer den virkeligheten man har studert (Thagaard, 2011, s. 201). Man kan styrke validiteten i forskningen ved å bruke «gjennomsiktighet,» som Silverman (2006, s. 282) anvender. Det handler om at forskeren redegjør for hvordan analysen gir et grunnlag for de konklusjonene man har kommet frem til (Silverman, 2006, s. 282).

Validiteten i denne oppgaven ligger i at fremgangsmåten, metoden og forskningsprosessen er beskrevet for leseren. Et kritisk syn er at min mangel på erfaring som forsker og kunnskap om temaet jeg har forsket på, kan ha vært en hindring for at jeg skal stille de riktige spørsmålene til informantene. Det kan være at hvis jeg hadde hatt arbeidserfaringen innenfor feltet, ville jeg hadde hatt andre spørsmål å stille. Kanskje spørsmål hvor jeg stilte meg mer kritisk. Jeg ser i ettertid at jeg kunne tørre å stille mer utfordrende spørsmål der det var rom for det i intervjuene. Jeg tror at på grunn av at jeg ikke stilte mer utfordrende spørsmål, så fikk jeg heller ikke hørt om jobbspesialistenes karriereveiledningsarbeid på et dypere nivå. Det har

heller ikke vært like stort fokus på alle fenomener. Det ble f.eks. lagt større fokus på relasjoner enn motivasjon, fordi datamaterialet mitt handlet mye mer om relasjoner.

4.6.3 Overførbarhet

Thagaard (2011) skriver om at et viktig trekk ved kvalitativ forskning er å kunne utvikle en forståelse av de fenomenene som skal studeres (s. 207). I kvalitative studier er det meningen at fortolkningen skal være et grunnlag for overførbarhet. Den tolkningen som gjøres i et prosjekt kan være relevant om man ser den i en større sammenheng. Det er viktig at den tolkningen man gjør i en undersøkelse, kan bli prøvd ut og utviklet videre i andre nye undersøkelser. Videre skrives det at det er forskeren som skal kunne argumentere for om en tolkning innenfor en studie er relevant hvis man ser på den i en større sammenheng (Thagaard, 2011).

Overførbarhet kan knyttes til gjenkjennelse. Hvis en person som har kjennskap eller erfaring med karriereveiledningsarbeid blant jobbspesialister i NAV, kan denne personen kanskje kjenne igjen tolkningen som kommer frem i studiet. Dette kan ha en betydning for overføringsverdien til studiet. Det må ikke bety at denne personen er enig i alt som står i studiet, men man bør kunne kjenne seg igjen i det. Dette er derimot ikke tilfellet i denne oppgaven, jeg har f.eks. ikke sendt denne oppgaven til noen som har kjennskap eller erfaring med dette temaet. En annen ting kan være at man ser overføringsverdi ved andre studier som har blitt gjort tidligere (Thagaard, 2011). Etter mitt litteratursøk opplevde jeg at masteroppgaven «Hemmende og fremmende faktorer ved arbeidsinkludering av mennesker med psykiske helseutfordringer gjennom Individual Placement and Support sett fra erfarne jobbspesialisters ståsted» var et studie jeg så mye kjennskap i.

4.6.4 Forskerens førforståelse og rolle

Dalen (2011) skriver at før et møte med informantene og materialet man samler inn, vil forskeren alltid ha en førforståelse som er de meningene, erfaringene og oppfatningen man har av et fenomen som skal studeres (Dalen, 2011, s. 16). Bergstrøm & Boréus (2005) skriver om at uten en form for førforståelse, er ikke tolkning mulig. Våre opplevelser, oppfatning av verden, samfunnet, i hvilken sosial sammenheng vi er i, påvirker vår forståelse av andre fenomener (Bergstrøm & Boréus, 2005).

På denne måten vil det si at for meg som forsker vil forforståelsen min rundt temaet i problemstillingen jeg har valgt ha noe å si. Hvilke tanker jeg som forsker har om jobbspesialister i NAV's karriereveiledningsarbeid med ungdom med psykiske lidelser, vil påvirke den forståelsen jeg har for det informantene sier. Men i følge hermeneutikken er vi også forstående vesener, og det er den delen som er et viktig grunnlag for meg i denne problemstillingen. Thomassen (2017, s. 159-160) skriver at forståelse er å leve seg inn i en annen persons psyke. Utgangspunktet for forståelse er menneskets «indre opplevde erfaring» (Thomassen, 2017, s. 159-160). Det er derfor jeg som forsker må ta informantene mine sine erfaringer i betraktning når jeg prøver å forstå karriereveiledningsarbeidet til jobbspesialister.

Min forforståelse bygger på det inntrykket jeg har av hva som fungerer i karriereveiledningsarbeidet med ungdom med psykiske lidelser. De er sårbare og jeg tenker at de trenger noen de kan være trygge på for å komme så langt at de kan stå i arbeid. I og med at jeg ikke har erfaring rundt temaet, valgte jeg også å ikke lese for mye om det på forhånd. Dette var for å kunne være så åpen som mulig for å høre om jobbspesialistenes erfaring, uten å påvirke verken dem eller min forforståelse. Jeg ønsket at de skulle fortelle om temaet så fritt som mulig, og gjerne ta inn andre temaer enn dem jeg nevnte. Dette var for å høre hvilke andre perspektiver de har, som var annerledes fra den forforståelsen jeg hadde.

I følge Kvale & Brinkmann (2015) er forskerens rolle som person og integritet viktig for kvaliteten og de etiske beslutningene i kvalitativ forskning. Forskeren må reflektere over den moralske praksisen, evnen til empati, sensitivitet og engasjement i det vi gjør. Videre fremhever de at det er etiske krav til det å legge frem funn og resultater. Funn skal være så nøyaktig som mulig. Resultatene bør valideres og det bør være gjennomsiktighet.

4.6.5 Etiske refleksjoner

Jacobsen (2016) understreker at samfunnsvitenskapelige undersøkelser fører med konsekvenser for de som blir undersøkt og for samfunnet. Det er viktig at forskeren tenker gjennom hvordan forskningen kan påvirke dem det forskes på og hvordan det vil bli oppfattet. Man må hele tiden vurdere de etiske prinsippene i en undersøkelse (Jacobsen, 2016, s. 45).

Den som undersøkes skal kunne delta frivillig i undersøkelsen og vite hva undersøkelsen medfører. Derfor skal man ha informert samtykke. Alle deltakerne fikk et informasjonsskriv med informasjon om prosjektet og fremgangsmåten for undersøkelsen. I dette

informasjonsskrivet stod navnet og nummeret mitt, veilederen min og NSD sitt. Det var informasjon om at de kunne trekke seg når de ville og at alt som ble sagt ble anonymisert. De skrev under på samtykkeerklæring som de sendte tilbake til meg på mail. Undersøkelsen ble godkjent av personvernombudet for forskning, Norsk senter for forskningsdata (NSD). Dette måtte godkjennes med tanke på innsamling av data, lagring og behandling av datamaterialet.

Når det gjelder personopplysninger, referer konfidensialitet til en enighet med informantene om hva som kan gjøres med de dataene som kommer frem av deres deltakelse. Som oftest vil man at opplysningene skal anonymiseres (Kvale & Brinkmann, 2015). Jeg ønsket at informantene mine skulle føle seg trygge på at alle personopplysningene som kom frem i intervjuene skulle behandles på en riktig måte. De skulle ikke kunne gjenkjennes gjennom oppgaven min. Derfor informerte jeg informantene på forkant av intervjuet om at jeg har taushetsplikt, at alt ville anonymiseres og at all materialet ville bli slettet når prosjektet var ferdig. Med tanke på at jobbspesialistene jeg intervjuet snakket om situasjoner de kommer borti, blir deres deltakere en tredjepart jeg må ta hensyn til. Jeg som forsker har derfor et ansvar om at det ikke kommer frem noen opplysninger om dem.

En annen etisk viktig ting å tenke på er i følge Thagaard (2011) at forskeren må vurdere de spørsmålene man stiller. Det er viktig at informantene ikke føler at man må gi ut informasjon som man vil angre på i ettertid. Man må som forsker vurdere om spørsmålene man stiller er for personlige (Thagaard, 2011). Derfor prøver jeg å bruke så åpne spørsmål som mulig, slik at informantene fikk mulighet til å fortelle så mye som de ønsker om et tema.

Jeg opplever ikke at jeg som forsker setter informantene mine i et dårlig lys. Jeg har prøvd å få frem det informantene forteller fra deres eget perspektiv og synes ikke at jeg fremstiller dem og deres arbeid på en krenkende måte. Dalen (2011) skriver om at forskeren ofte vil stå ovenfor et dilemma, hvor hensynet er å kunne fremstille resultatene slik at de virker troverdige med tanke på informantens anonymitet. Et annet dilemma kan være knyttet til det å komme frem med resultater om ulike grupper som er lett gjenkjennelige.

Når det gjelder problemstillingen, har jeg vært mye frem og tilbake før jeg endte opp med en jeg bestemte meg for. Det viste seg at mine gamle problemstillinger ikke passet helt til funnene mine etter at jeg hadde gjort analysen. Det kan være mye fordi jeg er ny på dette. Prosessen har verken vært enkel eller gått rett fram etter boka.

Jeg endte også opp med å gjøre analysen 2 ganger, fordi jeg synes det var vanskelig å få funnene etter analysen og problemstillingen til å henge sammen og gi mening. Da jeg hadde gjort analysen for andre gang, passet det heller ikke sammen med problemstillingen. Derfor valgte jeg å endre på problemstillingen til noe som passet med funnene mine.

5.0 Presentasjon av funn og drøfting

I dette kapitlet presenterer jeg og drøfter funnene samtidig, slik at det siste trinnet i Malterud's metode fullføres. Jeg vil vise til hvordan teorien og forskningen støtter eller er i mot mine funn. I tillegg tar jeg utgangspunkt i hovedkategoriene jeg kom frem til i analysen, som ble vist i tabell 3:

- Relasjonsbygging med deltaker
- Jobbspesialistens arbeid med arbeidsgivere
- Tverrfaglig samarbeid
- Oppfølging av deltaker

Jeg vil repetere problemstillingen og forskningsspørsmålene mine:

Hva er jobbspesialistene i NAV opptatt av i karriereveiledningsarbeidet?

Med følgende forskningsspørsmål:

- *Hvordan kommer jobbspesialistenes arbeid med ungdom med psykiske lidelser til uttrykk i en karriereteoretisk forståelse?*
- *Hva er sentrale suksessfaktorer for at jobbspesialisten lykkes med inkluderingsarbeidet?*

Hovedkategoriene som ble nevnt innledningsvis vil hjelpe meg med å svare på disse spørsmålene.

Jeg har valgt ut relevante utsagn fra informantene og kondensater som relaterer seg til problemstilling og forskningsspørsmålene mine på en best mulig måte. Det vil gi leseren et innblikk i dataen som har blitt samlet inn. De fem informantene er som nevnt tidligere anonymisert etter fiktive navn; Mari, Alexandra, Stine, Mads og Camilla.

5.1 Relasjonsbygging er alfa omega

Et av temaene i intervjuguiden min, som også var hovedfunnet i analysen, handler om relasjoner. Jeg var interessert i hva relasjonen hadde å si for karriereveiledningsarbeidet med ungdom med psykiske lidelser. For meg som forsker ville det gi meg en forståelse for om relasjon kan ha en sammenheng i arbeidet som blir gjort. Grunnen til at temaet relasjoner er relevant for oppgaven min, er at det viste seg å være en sentral suksessfaktor og noe jobbspesialistene jeg intervjuet var opptatt av. For å skape en best mulig relasjon med deltakeren, var det tre elementer som kom frem i følge informantene: deltakerens ønsker og behov, å anerkjenne deltakeren og å utfordre deltakeren. Dette skal jeg gå nærmere inn på.

En av relasjonene som ble snakket mye om var relasjonen mellom jobbspesialisten og deltakeren. Informantene trekker frem hvor viktig det er å ha en god relasjon. Camilla gir et eksempel på det:

Det er alfa omega. For ved at du har god relasjon så får du respekt og tillit. Og da kan du være med på å få de, sånn som med han her da, å få de ut av komfortsonen sin så de tør å gjøre det lille ekstra. Også tør de å si mer, de tør å være med på mer, og si hva de ønsker sjøl. At det er ikke det samme hva, men at de er mer styrt på hva de ønsker, trenger og har behov for. Så det er veldig viktig. Å skape en tett og nær relasjon. Profesjonelt da. Det er å kjempeviktig.

Skau (2011) sier noe om at i samspillet mellom en klient og hjelper, i denne oppgaven forstått som jobbspesialist og deltaker, er deltakeren i mer enn en sårbar situasjon. Deltakeren er også i en underlegen posisjon til jobbspesialisten. Det betyr at det er viktig hvordan jobbspesialisten opptrer foran deltakeren. Dette går på den personlige kompetansen, som er en viktig del av profesjonaliteten og bestemmende for våre relasjoner. Det handler om hvordan vi er som mennesker, både i samspill med andre og ovenfor oss selv. I alle yrker der samspill mellom mennesker er viktig, er det nødvendig med personlig kompetanse. Det handler om hvem vi lar den andre være i møtet med oss (Skau, 2011). Den personlige kompetansen har noe å si for hvordan relasjonen vil utvikle seg. Dette kan sees opp mot intrapersonlig relasjon, hvor det handler om å se seg selv og reflektere over seg selv i relasjonen til den andre (Aubert & Bakke, 2018). Slik Camilla var inne på så kan god relasjon føre til at jobbspesialisten får respekt og tillit fra deltakeren. Dette kan handle om hvordan jobbspesialisten ser seg selv i relasjon med deltakeren.

Både Proba samfunnsanalyse (2019) og Frøyland (2017) konkluderte, i likhet med datamaterialet mitt, at relasjonsbygging var noe av det viktigste som ble jobbet med i inkluderingsarbeidet. Proba samfunnsanalyse (2019) viser til at 80% av deltakerne svarte at relasjonsbygging var viktig. Det viste seg at tidlig relasjonsbygging var nødvendig og la et grunnlag for videre arbeid, som en god jobbmatch og etablering av samarbeid (Proba samfunnsanalyse, 2019). For å gi et annet perspektiv på det, viser Frøyland (2017) til ungdommen som sa at de trengte å skape en relasjon til jobbspesialisten. Ved å få en bekreftelse på dette gjennom flere perspektiver, kan det tyde på at relasjonsbygging er en sentral suksessfaktor for at jobbspesialisten skal lykkes med inkluderingsarbeidet.

5.1.1 Deltakerens ønsker og behov

Deltakerens ønsker og behov er et tema jeg opplevde var en del av samtalen om relasjonen mellom veileder og deltaker. Frøyland (2017) viser til at ungdommen trenger bistand som er tilpasset etter deres eget behov. Flertallet av informantene mine snakket om at de tar utgangspunkt i deltakerens ønsker og behov i inkluderingsarbeidet. I blant er det behov som i at jobbspesialisten skal kartlegge ulike aspekter rundt deltakeren, slik Alexandra beskriver:

Så må vi prøve å kartlegge alle aspekter, hvorfor vil du ha denne jobben, må jo passe med livssituasjon, det må passe med reiseavstand, vi må tilpasse ut ifra har du førerkort eller ikke, har du familie, har du barn eller ikke, sånn at det blir realistisk.

Dette fremstår som Donald Super sitt syn på karrierevalg, hvor han fokuserte på utviklingsprosesser. Livsløpsteorien som går ut på at valget må ses på i forhold til hvor i livsløpet man er i (life-span) og hvilken livssituasjon man er påvirket av (life-span). Han mente at individet skulle finne en jobb som passer deres livssituasjon, noe det virker som at Alexandra er inne på når hun snakker om å kartlegge alle aspekter (Savickas, 2015). Et eksempel som blir nevnt er om deltakeren har førerkort eller ikke. Det kan være jobber deltakeren har lyst på hvor man trenger førerkort, og da må man ta det i betraktning. Må det bli en jobb uten behov for førerkort, eller skal deltakeren ta førerkortet? Individets karrierevalg vil alltid være påvirket av andre livsoppgaver og individuelle prioriteringer. Slik at i sammenheng med det Alexandra sier, så kan denne kartleggingen være nyttig. For kanskje har man barn, og da er det prioriteringen i den livsrollen (Højdal, 2010). Dette kan sees på i samsvar med det NOU 2016:7 sier om formålet med veiledning i NAV, hvor veileder må

kjenne til deltakerens behov og forutsetninger og finne deltakerens muligheter i arbeidslivet (NOU 2016:7). I tillegg samsvarer det med et av prinsippene i IPS som går ut på at jobbsøkingen skal skje etter deltakerens ferdigheter og interesser (NAV, 2020).

Det kan tyde på at både Frøyland (2017) og Proba samfunnsanalyse (2019) er inne på det både Donald Super og Alexandra snakker om (Savickas, 2015; Højdal, 2010). I førstnevnte undersøkelse, viser ungdommen til at det ikke bare blir tatt hensyn til evner og interesser, men hvilken livssituasjon man er i (Frøyland, 2017). I følge den sistnevnte undersøkelsen, erfares det at veilederen trenger å bli kjent med deltakerens ønsker og behov. I likhet med resultater fra analysen min, brukes det mye tid i starten på å bli kjent og kartlegge deltakerens jobbønsker og hva deltakeren trenger hjelp til. Det gir i tillegg deltakeren muligheten til å kunne reflektere over sine egne hindringer og muligheter i arbeid – noe som var en viktig forutsetning for å skape en god jobbmatch (Proba samfunnsanalyse, 2019).

Spjelkavik & Thingbø-Støldal (2015) viser jobbmatch som et samsvar mellom deltakerens forutsetninger, ønsker og behovet for arbeidskraft arbeidsgiveren har for den type oppgaven som ønskes å bli utført. Jobbmatch må forstås som en slags utvikling av jobber som passer best for individet. Dette kan bli sett på i lys av det logisk-positivistiske paradigmet hvor Parsons (1909) snakket om «true reasoning,» som handlet om at man matcher individet til et passende yrke. Spjelkavik & Thingbø-Støldal (2015) viser til at det er mer enn det. Det må i tillegg tas hensyn til arbeidsgiverens ønsker og passe inn i det arbeidsmiljøet. En god jobbmatch vil derfor i denne situasjonen baseres på at deltakeren og arbeidsgiveren har nytte av hverandre. Det kan derfor tas i betraktning at det er nødvendig med god relasjon i mellom alle tre: jobbspesialist, deltaker og arbeidsgiver (Spjelkavik & Thingbø-Støldal, 2015).

Informanten Camilla er inne på dette med jobbmatch, hvor hun sier at:

Det å finne den riktige jobben, den jobbmatchen på et sted som arbeidsgiver og arbeidskollega matcher med det jobbsøker ser etter og ønsker seg. Så det er vel det viktigste.. så det er hele tiden det, hva er det jobbsøker ønsker? Det er hele tida den personen som er i fokus.

Å få en jobb som samsvarer med individets egne ønsker og forutsetninger, kan føre til motivasjon i jobbsøkerprosessen. Likevel er det et mål for jobbmatchprosessen i SE/IPS, som skal sikre at:

- Arbeidsferdighetene og erfaringene til arbeidssøkeren i størst mulig grad er tilpasset kravene i arbeidsoppgavene
- Arbeidssøkeren glir inn i det sosiale miljøet
- Interessene og ønskene til arbeidssøkeren blir ivaretatt
- Arbeidsplassen har et reelt behov for den kompetansen arbeidstakeren har (Wangen, 2010, s. 42)

Resultater viser at det kan være viktig med jobbmatch, både for deltaker og arbeidsgiver. Likevel kan det fremdeles være viktig at jobbspesialisten legger til rette oppgaver for å bistå deltakeren med å få en jobb som passer til det deltakeren ønsker og de forutsetningene som er der. Det første målet er tross alt å finne en jobb til deltakeren, og ikke at bedriften skal få en arbeidstaker (Wangen, 2010).

Jeg trekker frem Parsons teori angående jobbmatch, hvor han vektla tre faktorer som avgjør et godt yrkesvalg:

- Kunnskap om seg selv
- Kunnskap om arbeidsmarkedet
- Å drøfte disse opp mot hverandre (Parsons, 1909).

Dette innebærer at man har en forståelse av hva man er god til, hvilke ferdigheter, evner, ressurser og begrensninger man har. For å sette dette i perspektiv mot ungdommen som målgruppe, så kan dette handle om at deltakere med psykiske lidelser skal kjenne til sine egne muligheter og begrensninger. Man kan ta opp eksempelet fra tidligere i kapitlet hvor Alexandra forteller om at man må kartlegge alle aspekter rundt deltakeren (Parsons, 1909).

Camilla snakket om jobbmatch, noe som kan settes i lys mot Parsons teori. Hva jobbsøker ser etter kan sees som å ha kunnskap om seg selv, fordi deltakeren bør ha en forståelse for sine ambisjoner, interesser og ressurser. Det å finne en jobbmatch på et sted hvor arbeidsgiver matcher deltakeren, kan sees som å ha kunnskap om arbeidsmarkedet, fordi det bør være en forståelse for de kravene som stilles i arbeidslivet og av arbeidsgiveren. Å se disse to faktorene opp mot hverandre utgjør da den siste faktoren, true reasoning, hvor man må se på

de i relasjon til hverandre. Det kan sees på som noe Camilla er inne på, angående det å finne den riktige jobben hvor arbeidsgiver matcher med deltakerens ønsker (Parsons, 1909).

To av informantene snakker om deltakerens behov og ønsker på andre måter. En informant forteller om at det ikke bare er å finne riktig arbeidsoppgaver og arbeidsplass, men at det handler mye om arbeidsmiljøet på det enkelte stedet. For noen føles det godt å bare kunne gå på jobb og bli tatt i mot, selv om arbeidsoppgavene ikke var slik man ønsket i utgangspunktet. Mens en annen informant forteller om at de kan oppsøke deltakerne, reise hjem til dem og kunne kontakte nettverket deres. Og da er det kanskje det deltakerne har behov for.

Sett i lys av tidligere forskning, viser Reme m.fl. (2016) til informantene i prosjektet deres, som opplevde at jobbspesialisten var tilgjengelig. Noen av informantene i dette prosjektet forteller om at de f.eks. kan møte jobbspesialisten sin på en cafe for å ha en samtale (Reme m. fl., 2016). Dette kan på en side forstås som at det har noe å gjøre med hva deltakerens ønsker og behov er, selv om det ikke handler direkte om jobbønsker. For kanskje er det disse små tingene som trengs for å gå videre i prosessen for den enkelte deltakeren. Frøyland (2017) viser til noe lignende, hvor ungdommen i undersøkelsen mener at det hjelper at jobbspesialisten kan komme hjem til dem, hente dem, kjøre dem og møte dem ute. Det kan tyde på at dette fører til at de får omsorg av jobbspesialisten sin på denne måten, noe som erfarer å hjelpe på relasjon og tillit mellom jobbspesialist og deltaker. Dette kan betraktes som det Aubert & Bakke (2018) sier om at relasjoner som er preget av blant annet tillit, har en betydning for opplevelsen av å få god hjelp. Ved å ta hensyn til ønsker og behov utenom jobbønsker, kan ungdommen oppleve å få god hjelp. Fra et annet synspunkt, kan dette være med på å skape en god relasjon, og kan føre til at jobbspesialisten blir bedre kjent med deltakerens behov. Noe som kan føre til et bedre resultat av å finne en jobb som passer til deltakeren.

Resultater peker på at jobbspesialistene setter deltakerens behov og ønsker først. På den ene siden kan dette sees som fornuftig å gjøre dersom målet er en jobb, men det kan skape et krysspess mellom individets og samfunnets behov. Dette kan sees i lys av tidligere forskning, hvor Proba samfunnsanalyse (2019) peker på at jobbspesialistene opplever et stort krysspess mellom behov og resultatkrav.

For å gi et annet perspektiv på deltakerens ønsker og behov, viser annen tidligere forskning at deltakerne satte pris på at de får støtte som passer dem. Videre var de glad for at de ikke bare ble tildelt en jobb som trengte en arbeidstaker, men at de ble spurt om en passende jobb for dem (Areberg m. fl., 2013). Dette kan gi en pekepinn på at jobbspesialister tar deltakerens ønsker og behov i betraktning.

5.1.2 Anerkjennelse deltakeren

Et av underkategoriene som kom fram var «anerkjenne deltakeren.» Dette temaet kom ofte frem da relasjon var et tema i intervjuene jeg hadde med jobbspesialistene i NAV. Schibbye (2009) peker på ulike viktige komponenter rundt anerkjennelse som lytting, forståelse, aksept, toleranse og bekreftelse. Hun snakker om å lytte til deltakeren, hvor man er opptatt av hva deltakeren prøver å si og ved å vise interesse. Det å vise forståelse ser hun på som empatisk innlevelse. Aksept og toleranse viser at man ikke er dømmende selv om deltakeren snakker om noe som jobbspesialisten er uenig i. Til slutt bekreftelse, som også ligger i måten vi lytter på (Schibbye, 2009).

Jeg opplever at informantene mine trekker frem anerkjennelse som noe viktig i intervjuene, spesielt en viktig faktor for relasjonen mellom jobbspesialist og deltaker. De forteller om at det er viktig at deltakerne blir sett for den de er. Resultatene virker å stemme med det Skau (2011) snakker om. De skal bli møtt med respekt, uten fordommer og dårlige holdninger. De skal føle seg anerkjent, at noen forstår de og har troa på de. De har kanskje opplevd ting som har vært vanskelig og da er det viktig at det er noen som hjelper de videre. Jeg opplever at informantene snakker mye om det Schibbye (2009) er inne på.

Informanten Mads gir et eksempel på dette:

Mange av disse har en historie med problem om å bli avvist og ikke mestre, ikke bli sett, ikke bli tatt på alvor. Så det å møte dem og faktisk lytte, høre etter hva dem sier, og gjennomføre det du sier at du skal gjennomføre, det opplever jeg der er vi alle mann.

Det kan forstås i lys av utviklings- og læringsparadigmet, nærmere Carl Rogers tilnærming. Rogers sier noe om den holdningen og innstillingen veilederen har ovenfor deltakeren, vil avgjøre utfallet for veiledningen. I dette tilfellet, kan det tyde på at jobbspesialistene jeg

intervjuet tenker mye på hvilken holdning og innstilling de har ovenfor deltakeren, som f.eks. slik Mads snakket om. På en side kan det å vise at man anerkjenner deltakeren og vise at man har en god holdning, føre til å skape en trygghet mellom jobbspesialisten og deltakeren (Haug, 2018). Fra et annet synspunkt kan dette forstås som at deltakeren får eie sine egne følelser, som i følge Rogers er en del av grunnmuren i en hjelperelasjon. Han mener at det ikke har en stor verdi å akseptere deltakeren, hvis ikke man viser forståelse i tillegg (Aamodt, 2014). Dette blir ikke bare sett i lys av utviklings- og læringsparadigmet, men det tar oss tilbake til det logisk-positivistiske paradigmet hvor Parsons (1909) snakker om at veilederen må vise respekt, sympati, interesse og et ønske om å hjelpe deltakeren (Parsons, 1909). Empati kan derimot ha ulik betydning i følge Rogers og Parsons. I følge Parsons kan det å vise empati forstås som en måte å vise omsorg på, mens hos Rogers kan det handle mer om å skape en relasjon mellom jobbspesialist og deltaker.

Informantenes beskrivelse av å anerkjenne deltakeren virker å være i linje med tidligere forskning. Whitley m.fl. (2010) viser til 8 sentrale kvalifikasjoner og egenskaper for å lykkes i inkluderingsarbeidet, hvor en av dem var empati. Det blir pekt på evnen til å forstå deltakerens opplevelse, både på et følelsesmessig og kognitivt nivå. Videre viser resultatene at det var viktig å kunne lytte, ha tålmodighet og ikke være dømmende, i likhet med resultater fra datamaterialet mitt (Whitley m.fl., 2010).

Fra et synspunkt kan det tyde på at jobbspesialistene har en subjekt-subjekt-holdning til deltakerne sine. Resultater peker på at jobbspesialistene er opptatt av å anerkjenne deltakerne sine. Dette er i følge Schibbye & Løvlie (2017) sentralt for å skape gode relasjoner. Det forutsetter også at jobbspesialistene har evnen til å kunne se ting fra deltakerens perspektiv. Det kan tyde på at jobbspesialistene prøver å gjøre det, slik det kan tolkes ut ifra eksempelet på hva Mads sa (Schibbye & Løvlie, 2017).

Det fremstår gjennom resultater fra datamaterialet mitt og tidligere forskning, at jobbspesialistene tenker på hvordan de arbeider med deltakerne for å kunne anerkjenne dem. Det tyder på at dette er noe de er opptatt av.

5.1.3 Å utfordre deltakeren

Flere av informantene mine var opptatt av å utfordre deltakerne, men de hadde ulike tanker om hvordan de utfordret deltakerne. En av informantene forteller om at deltakerne trenger

utfordringer og at det er en viktig rolle jobbspesialistene har å utfordre de. Denne informanten stiller krav fordi det viser at man har troa på dem. En annen informant forteller om å ta det i tempoet den enkelte ønsker, men at man samtidig skal tørre å kunne utfordre deltakerne. Dette gikk på å skape tillitsforhold, slik at deltakerne turte å si ifra om det f.eks. går for fort.

Det informantene snakker om, kan tyde på at det å utfordre deltakeren er positivt for prosessen. Det kan på en måte tolkes som å skape en god relasjon til deltakeren ved at man er så trygge på hverandre at man kan tørre å utfordre deltakerne på ulike måter. Som f.eks. det å utfordre de til å ta valg og handle på en måte de kanskje ikke tør selv.

Aamodt (2014) siterer Perlman (1957) som sier noe om at det er viktig å bruke relasjonen jobbspesialisten og deltakeren har i mellom seg. Det handler ikke alltid bare om å vise at man aksepterer deltakeren, det er også forventninger som blir knyttet opp mot tillit. Grunnen til det er fordi begrepet tillit ligger i forventinger. Med tanke på det informantene mine sier om å utfordre deltakeren ved å vise at man har troen på dem, kan sammenlignes med det Perlman (1957) sier om forventninger. Når informantene har troen på at deltakerne skal klare noe, så har de også en forventning om det blir gjennomført. I og med at de har en forventning om noe, viser det også at jobbspesialisten har tillit til deltakeren (Aamodt, 2014).

Frøyland (2017) viser til at det ikke bare er jobbspesialistene som snakker om å utfordre deltakerne. Arbeidsgivere lurer på hvor mye de kan utfordre deltakere i arbeidet, noe som kan tyde på at enkelte arbeidsgivere er opptatt av det.

5.1.4 Relasjonens betydning i de tre paradigmene

Betydningen av relasjonen i de tre paradigmene; logisk-positivistisk paradigme, utviklings- og læringsparadigme og konstruktivistisk paradigme vil være noe ulikt. Grunnen til at jeg har valgt å ta med dette i et eget kapittel, er fordi relasjon viste seg å være hovedfunnet i analysen min. Det tar derfor en stor del av oppgaven, og i den hensikt ser jeg på det som relevant å fordype relasjons betydning i de tre paradigmene.

Innenfor det logisk-positivistiske paradigmet er det gjerne veilederen som blir sett på som den sentrale personen, fordi de sitter på den nødvendige informasjonen. Veilederen i dette paradigmet blir sett på som en ekspert, som skal teste hvilken jobb deltakeren passer til med ulike verktøy. Innenfor et slikt perspektiv blir deltakeren i bakgrunnen, fordi det er veilederen

som kommer med råd. Fra et synspunkt, kan det tyde på at relasjonen ikke har en stor betydning, både fra veileder og deltaker sitt perspektiv. Siden veilederen blir sett på som eksperten, kan man på en måte tenke at deltakeren ikke kommer med egne ønsker. Deltakeren var kanskje ute etter å få seg en jobb, og at relasjonen derfor ikke var så viktig. Som nevnt, snakket Parsons (1909) om empati og sympati som kan tenkes har noe å gjøre med relasjon og anerkjennelse. Men dette er kun egenskaper en veileder bør ha, som viser at man kan vise medfølelse eller omsorg for noen.

Et perspektiv på relasjon fra et annet paradigme, er innenfor utviklings- og læringsparadigmet. Relasjonen kan ha en stor betydning, spesielt hvis man ser på det opp mot Carl Rogers' person- og kliensentrerte måte å arbeide på. I motsetning til det logisk-positivistiske paradigmet, vil det handle om relasjonen man skaper mellom veileder og deltaker. Under utviklings- og læringsparadigmet kan kvaliteten på relasjonen mellom veileder og deltaker ses på som viktig, spesielt dette med aksept, tillit og forståelse. I følge Carl Rogers er dette grunnleggende faktorer for å skape en god relasjon med deltakeren. Det kan tyde på at det samsvarer med datamaterialet mitt og forskningen som har blitt nevnt i oppgaven. Relasjonens betydning under dette paradigmet ser jeg på som relevant for et av forskningsspørsmålene mine. Hovedgrunnen til det er at paradigmet bygger på en humanistisk tilnærming, hvor målet er å skape gode vekstvilkår for utviklingen til deltakeren. Jeg opplever at det er det jobbspesialistene jeg intervjuet var opptatt av. For å få til gode vekstvilkår, kan det være viktig med god relasjon mellom veileder og deltaker. Slik Camilla snakket om, vil en god relasjon føre til at deltakere tør å være med på mer og fortelle hva de ønsker og har behov for. En annen informant, Mads, snakket om å la deltakeren få erfare og oppleve en jobb på egenhånd, selv om han tenkte at det ikke var en jobb for deltakeren. Dette kan peke på å utvikle deltakeren på denne måten. For å utvikle deltakeren er det flere ting som må på plass for å tilrettelegge for det. Tidligere i oppgaven ble det nevnt at deltakerens ønsker og behov, å utfordre deltakeren og å anerkjenne deltakeren er sentralt for relasjonen. Disse faktorene kan forstås som veilederens holdning og innstilling til mennesker, slik Rogers er inne på, noe som er avgjørende for utfallet av veiledningen. Deltakeren skal være ekspert på sitt eget liv, og få hjelp til å hjelpe seg selv (Haug, 2018, s. 24). For å få til dette kan relasjonen ha en stor betydning. Uten relasjonen på plass, vil kanskje ikke deltakeren få hjelp til å hjelpe seg selv.

Innenfor det konstruktivistiske paradigmet har også deltakeren en større rolle. Relasjonen kan virke å ha samme betydning som i utviklings- og læringsparadigmet. Veilederen skal legge til

rette for at både veilederen og deltakeren sammen kan komme frem til noe som er viktig i deltakerens liv. Deltakeren er altså mer aktiv i forhold til i det logisk-positivistiske paradigmet. I og med at veilederen sammen med deltakeren jobber for å komme frem til et valg, vil relasjonen mellom dem ha en større betydning i prosessen i forhold til i det logisk-positivistiske paradigmet. Her er det enda viktigere at den enkelte tar ansvar for å skape sin egen karriere. Veilederen skal hjelpe deltakeren med å utvikle historien om sitt liv (Haug, 2016). Veilederen er ikke lenger en ekspert, men det er en samarbeidsprosess mellom veileder og deltaker. De skal sammen jobbe for å lage planer, og de er begge konstruktører. Deltakeren er ekspert på sin egen livserfaring, mens veilederen er ekspert på prosessene rundt endringer og kommunikasjon (Peavy, 1996). Dette kan forstås som at relasjonen har størst betydning under det konstruktivistiske paradigmet, i og med at veilederen og deltakeren er nødt til å samarbeide. Et eksempel fra hva jobbspesialistene snakker om, er når de prøver å utfordre deltakeren. I en konstruktivistisk sammenheng ville kanskje veilederen gått mer inn og bidratt for at prosessen skulle gått videre. En av jobbspesialistene snakket om å utfordre deltakeren som i å stille krav til dem. Sett i lys av det konstruktivistiske paradigmet, ville veilederen muligens samarbeidet med deltakeren om dette kravet i stedet for å legge det over på deltakeren. En annen informant som snakket om å ta det i tempoet deltakeren ønsker, ville kanskje i denne situasjonen gått inn og bidratt mer for å komme gjennom prosessen raskere.

At Peavy ville gått mer inn og bidratt i prosessen kan fra et synspunkt virke som at det ikke ville hatt en negativ betydning for anerkjennelsen. Men det kan være i strid med det Carl Rogers mener, for i følge han ville man ikke bidratt på samme måte. Som veileder ville man holdt seg litt tilbake. Likevel er det like viktig å anerkjenne deltakeren. Å være veileder slik det er fokus på under det konstruktivistiske paradigmet, kan tyde på at man betyr like mye og man kommer like mye frem som både veileder og deltaker. Mens under utviklings- og læringsparadigmet vil veilederen kanskje la deltakeren komme frem alene, og anerkjenne på den måten som i at deltakeren har klart dette på egenhånd.

Relasjonen jobbspesialisten skaper med deltakeren kan tyde på å prege kvaliteten på karriereveiledningsarbeidet. Kvaliteten i følge ELGPN (2012), handler om hva som bidrar til å nå målene som møter behovene som er nødvendig. Fra et synspunkt kan man derfor se på relasjon som noe som bidrar til å nå dette målet. Kvalitet på karriereveiledning kan også sees opp mot mitt andre forskningsspørsmål om suksessfaktorer. Det kan ha en sammenheng fordi jeg har definert suksessfaktorer som elementer som gjør at jobbspesialistene erfarer at

karriereveiledningsarbeidet fungerer (Hartman & Ashrafi, 2002). Ut ifra datainnsamling og tidligere forskning kan det tyde på at jobbspesialistene opplever relasjonen som nødvendig for inkluderingsarbeidet.

5.2 Arbeidsgivere trenger opplæring

Underveis i intervjuet ble arbeidet med arbeidsgivere nevnt. To av temaene som dukket opp var relasjonen jobbspesialistene hadde til arbeidsgivere og fordommer som oppstår. Funnene indikerer på at relasjonen jobbspesialisten har med arbeidsgivere er relevant og har noe å si for prosessen når man skal finne en jobb til deltakeren. Noen arbeidsgivere har derimot fordommer når det gjelder å ta noen fra NAV inn i bedriften.

5.2.1 Relasjonsbygging med arbeidsgiver

Informantene forteller om at det positive er at når man har vært jobbspesialist over en periode, så har man fått en stor bredde av kontakter og et stort nettverk i forhold til arbeidsgivere og jobber. Det er ofte gode relasjoner til arbeidsgivere som gjør at de velger å stole på og satse på deltakerne. Relasjon til teamet rundt, behandlere, NAV veileder, arbeidsgiver og deltaker er den oppskriften som de kjenner har fungert best. De har fått jobber gjennom fordi det har vært gjennom relasjoner med en arbeidsgiver de har fulgt opp lenge. Det er viktig med relasjon til arbeidsgiver, og der er åpenhet viktig. Det er viktig å kunne snakke om sine utfordringer til arbeidsgiver uten å utlevere mer enn det som er nødvendig.

Datamaterialet mitt viser til suksesshistorier hvor relasjonen til arbeidsgiveren hadde veldig mye å si for prosessen. En av informantene mine forteller om en situasjon hvor han hadde en god relasjon med en arbeidsgiver som han hadde fulgt opp lenge. Han har hatt flere fra IPS før, hvor det i tillegg var noen som ikke har fungert. Likevel har ikke arbeidsgiveren gitt opp og hatt et ønske om å kunne fortsette. Deltakeren til denne informanten fungerte godt den første måneden, før det gikk dårligere igjen. Etter å ha hatt et samarbeidsmøte fikk denne deltakeren en ny sjanse, noe som har fungert godt siden da. Dette viser at ikke bare en god relasjon til deltaker, men også arbeidsgiver er nødvendig for å lykkes i prosessen.

En annen informant forteller om utfordringer ved relasjon til arbeidsgiver, fordi det skal være en vinn vinn situasjon. Et tilskudd til bedriften deres og et sted ungdommen får lov til å utvikle seg. Utfordringer i en slik situasjon er hvis jobbspesialisten ikke har opparbeidet seg

en god relasjon til arbeidsgiver, men som ungdommen vil inn hos. I denne situasjonen kan det tenkes at man som jobbspesialist er nødt til å bruke tid på å opprette en god relasjon.

Her kan man trekke frem karriereteori fra 1909. Det at det skal være en vinn vinn situasjon minner om Parsons mål om karriereveiledning, som gikk ut på at det skulle være noe som bidro til det beste for individet og samfunnet (Parsons, 1909). Det er spennende å se at man kan trekke frem en over 100 år gammel karriereteori den dag i dag. Dette kan sees på under det logisk-positivistiske paradigmet, ved at ungdommen må være et tilskudd til bedriften. Altså må kanskje personligheten til denne deltakeren passe inn i bedriften man skal inn hos, i følge arbeidsgiveren. Dette med personlighet, kan sees i lys av Hollands RIASEC-modell. Et eksempel er hvis en deltaker liker å jobbe med mennesker, så kan denne personen ha personlighetstypen sosial (Amundson m. fl., 2014, s.12). Det betyr derimot ikke at det vil være en jobb deltakeren trives i. På denne tiden var det nok heller ikke like relevant med relasjon mellom veileder og arbeidsgiver, så kun et fokus på vinn vinn situasjonen i sammenheng med at personligheten må passe inn. Dette kan også sees på under utviklings- og læringsparadigme, ved at det skal være et sted ungdommen får lov til å kunne utvikle seg. Deltakeren skal ha egenskaper som bedriften ønsker, men samtidig skal deltakeren utvikle seg og lære noe av å være i bedriften. Det er altså et fokus på både individets og bedriftens behov. Under dette paradigmet vil relasjonen ha mer å si, både når det gjelder mellom veileder og deltaker, og veileder og arbeidsgiver. En veileder vil nok jobbe mer med å skape en relasjon med deltakeren, samtidig som å bygge relasjon med arbeidsgiver og at det på den måten blir en vinn vinn situasjon.

Corbière m. fl. (2013) konkluderer med at forholdet mellom veileder og arbeidsgiver var en av de viktigste kompetansene knyttet til inkluderingsarbeidet. Denne kompetansen var av stor betydning for å hjelpe mennesker med å opprettholde sysselsetting. Dette innebærer at man ikke bare skal henvende seg til arbeidsgiverne, men kunne opprettholde et forhold til dem over tid (Corbière m. fl., 2013).

5.2.2 Fordommer fra arbeidsgivere

Selv om det er mange faktorer som spiller en rolle for å lykkes med karriereveiledningsarbeidet, snakker noen av informantene mine om utfordringer blant arbeidsgivere. I den kanadiske undersøkelsen til Hand & Tryssenaar (2006) ble arbeidsgivere spurt om meningene deres rundt det å ansette mennesker med psykiske lidelser. I følge denne

undersøkelsen kom det frem mye som var skeptisk, spesielt bekymringer rundt de emosjonelle og sosiale ferdighetene til deltakeren. Blant annet at arbeidsgiverne var bekymret for om deltakerne ikke kunne kontrollere følelser, har dårlig motivasjon, krever for mye oppmerksomhet, dårlig arbeidsevne og at de selv ikke vet hvordan de skal forholde seg til arbeidstakeren på grunn av manglende forståelse for hva diagnosen innebærer. Bekymringene arbeidsgiverne snakket om kom ikke gjennom erfaring, men det var et uttrykk for stereotypiske oppfatninger og stigma (Hand & Tryssenaar, 2006). Det kan vise til fordommer på samme måte som Alexandra snakker om:

Det er nok mye fordommer tror jeg. Jeg har erfart noen ganger at hvis du skriver i søknaden at de har noe med NAV å gjøre, så vil de kanskje bli valgt bort. Eller det kan jo være noen som er kvalifisert for en stilling, har hatt tilsvarende stillinger før, men så har arbeidsgiveren sagt at «nei, vi trenger noen som er, som de er sikre på kan gå rett inn i jobben og fungere optimalt.» Det er en utfordring. Fordommene der da. (...) Jeg synes også det er en utfordring å prøve å jobbe med bedriftsledere på å ikke ha en sånn kultur rundt at hvis det starter noen fra IPS så skal den personen omtales som den personen fra NAV. Og det er jo litt av tanken i IPS, at man skal få lønn fra dag 1. På lik linje som de andre ansatte. Men det er litt sånn kultur noen steder om at man kan si «ja, hu har kommet inn fra NAV, og han har kommet inn fra NAV» og det synes jeg er veldig stigmatiserende og egentlig urettferdig da. For de har jo fått en jobb fordi de er kvalifisert.

I et annet prosjekt ble det undersøkt holdninger blant arbeidsgivere til å inkludere mennesker med helserelevante utfordringer på sin arbeidsplass. Undersøkelsen viste at størsteparten mente at de ikke passet inn i arbeidsplassen deres. Det kan være flere grunner til det og i følge Reme m. fl. (2016) kan det være at de mangler kunnskap om psykisk sykdom og arbeidsdeltakelse eller varierende erfaring med støtte fra NAV. Et spørsmål man kan stille, er om det egentlig er fordi arbeidslivet ikke er ansvarlige nok for å ansette psykisk syke personer. På en side kan det være mye fordommer tilstede slik Alexandra snakker om.

Frøyland (2017) konkluderte i motsetning til mine funn, at arbeidsgivere mener de trenger kunnskap som gjør dem i stand til å kunne tilrettelegge for deltakeren. De ønsker mer kunnskap om målgruppen, hvilke utfordringer som kan oppstå, hva som er mulig å få til og kunnskap om bistandsbehov. Dette viser at ulike undersøkelser viser ulike resultater om

hvilke holdninger arbeidsgivere har til ungdom med psykiske lidelser. Det betyr at det finnes arbeidsgivere som er interessert i å vite mer om ungdommen, men at det i andre tilfeller er arbeidsgivere som er skeptiske (Frøyland, 2017). Falkum, Schafft & Spjelkavik (2015) er inne på hva som må gjøres, hvor de sier at ledere og kollegaer må få den støtten de trenger for å føle seg trygge så lenge bekymringene er tilstede. Videre sier de at personer som skal bidra til å inkludere flere mennesker med psykiske lidelser i arbeidslivet, må ha kunnskap om arbeidsgiveres bistandsbehov og situasjon. I dette tilfellet betyr det at jobbspesialistene må ha mer kunnskap om arbeidsgivere (Falkum m. fl, 2015).

En annen ting som er interessant å se på med tanke på fordommer fra arbeidsgivere, er måten arbeidsgiveren ser på deltakeren. Spørsmålet er om deltakeren blir sett på som et subjekt eller objekt fra arbeidsgivers syn. Schibbye & Løvlie (2017) er inne på menneskesyn og at det er to måter å være på i relasjoner. På den ene siden kan man tenke seg at det er en subjekt-objekt-holdning, hvor arbeidsgiver ser på deltakeren som et objekt fordi deltakeren mangler egenskaper som kreves i arbeidslivet. Slik Schibbye & Løvlie (2017) skriver, ligger det en krenkelse tilstede når man har en subjekt-objekt-holdning. Den andre, i denne situasjonen deltakeren, blir behandlet som om hen ikke vet bedre. Og det er nettopp det som merkes ut ifra det informantene mine sier og hva som kommer frem i noe forskning, som f.eks. når arbeidsgiverne er skeptiske fordi deltakerne har psykiske lidelser.

Skjervheim (1976) er også inne på dette i essayet «Deltakar og tilskodar,» hvor han er opptatt av og skriver om hvordan man møter den andre. Han mener at det er to ulike holdninger å ha. Det ene er at man sammen med den andre, i dette tilfellet med deltakeren, retter oppmerksomheten mot problemet. Her vil deltakeren bli sett på som et subjekt. Det andre er at man ikke er interessert i eller bryr seg om det den andre sier. I dette tilfellet, med tanke på fordommer fra arbeidsgivere vil det bli sett på som en toleddet relasjon. På en måte kan det forstås som at arbeidsgiveren setter et likhetstegn mellom deltakeren og deltakerens erfaringer og følelser. På denne måten blir deltakeren sett på som et objekt og fratatt muligheten til å delta i relasjonen (Skjervheim, 1976; Jensen & Ulleberg, 2011).

Selv om fordommer fra arbeidsgivere er en utfordring, kan det fra et perspektiv bli sett på som noe som bør jobbes med for at det skal bli en suksessfaktor. Dessuten er det noe jobbspesialistene er opptatt av. Det handler om å jobbe mot disse fordommene. For å minske fordommene, er det på en side mulig å gi mer kunnskap rundt psykisk helse til arbeidsgivere.

Det kan være en ide å inkludere behandler i denne prosessen med arbeidsgivere, i og med at de sitter på mer kunnskap rundt helse enn det en jobbspesialist gjør. Altså er det en mulighet for et større fokus på samarbeid mellom flere aktører i dette tilfellet.

Ser man på fordommene gjennom det konstruktivistiske paradigmet, konstrueres disse fordommene i den konteksten arbeidsgivere er i. Deres forståelse for ungdom med psykiske lidelser er konstruert og bygger ikke alltid på fakta. Fordommene blir konstruert gjennom f.eks. hva de ser i media eller hva de hører av andre. Hvis jobbspesialisten kan ta tak i disse fordommene, og sammen med resten av teamet endre fordommene, vil dette kunne være en suksessfaktor. Samtidig finnes det, slik Frøyland (2017) var inne på, arbeidsgivere som er interessert i å få mer kunnskap rundt ungdom med psykiske lidelser. Dette kan ses opp mot utviklings- og læringsparadigmet, som viser at de ønsker å lære mer om målgruppen.

5.3 Å styrke tverrfaglig samarbeid med fokus på karriereveiledning

I følge Glavin & Erdal (2016, s. 25) er tverrfaglig samarbeid en arbeidsform som går ut på at flere yrkesgrupper jobber sammen for å nå et felles mål. I denne oppgaven vil det handle om at jobbspesialisten samarbeider med andre faginstanser for å nå et mål om at deltakeren kommer i arbeid. Tverrfaglig samarbeid er en sentral suksessfaktor som er nødvendig å si noe om, for det viser seg at flere snakker om nettopp dette. Jobbspesialistene jeg intervjuet var veldig opptatt av dette tverrfaglige samarbeidet.

Informantene jeg intervjuet trekker frem betydningen av å ha et godt samarbeid med andre faginstanser som nødvendig for inkluderingsarbeidet med ungdom med psykiske lidelser. Informantene har ganske like erfaringer rundt samarbeid. De forteller om at når de får nye deltakere har de et oppstartsmøte med behandler og NAV veileder, informasjonssamtaler også begynner kartleggingen. Det er viktig for dem å gjøre et godt forarbeid med bedriftene og behandlerne for å bygge opp for den enkelte. Spesielt sammen med behandlere må de identifisere hva det er som er reelle utfordringer, som vegring, hva er det som er sløvheter, latskap eller at de ikke gidder f.eks. Ofte er det vegring og da er det kjempeviktig å få avdekka det, og at de får jobba med det hele tiden. Det som er positivt, er at det er et lite team rundt hver ungdom og at alle har hver sine oppgaver. Man kan spille på hverandre og alle tilrettelegger så godt som mulig for hver og en deltaker. Samarbeidet er viktig fordi de ikke får det til alene. De må snakke sammen, holde samme tråd og jobbe mot det samme målet.

Det er lite som skal til for å mista trua, og da er det fint å ha et team med jobbspesialister rundt hvor man får luftet ut frustrasjon.

Det er viktig at de ulike oppgavene blir delegert. Det vil si at jobbspesialister som jobber med IPS, skal forholde seg til jobb og befinner seg mye ute på arbeidsplasser. De skal gi bistand når det gjelder jobb, og resten blir overlatt til andre som har kompetanse på andre ting. Som f.eks. at en behandler har kompetanse på helsedelen. Hvis jobbspesialisten skulle tatt ansvar for alt av oppfølging, vil det mest sannsynlig ikke bli like gode resultater. Det blir pekt på erfaringer hvor tilretteleggere, som i dette tilfellet kan være jobbspesialister, ofte tar på seg ansvar for helse- og sosialtjenestene deltakeren har behov for. Dette kan føre til at innsatsen mot jobb får mindre oppmerksomhet. Det vil ikke nødvendigvis føre til at det ikke resulterer i jobb, men ved å samarbeide og delegere riktig ansvarsområder, vil man oppnå flere fordeler (Wangen, 2010).

NOU 2016:7 skriver om at de ulike delene i et helhetlig karriereveiledningssystem bør være integrert og at deltakeren skal kunne benytte seg av veiledningsressursen de selv trenger til enhver tid. Et helhetlig karriereveiledningssystem betyr altså at alle delene skal bli sett i en sammenheng og ikke hver for seg. De skal samarbeide på tvers og fremstå som helhetlig (NOU 2016:7). For å se det i sammenheng med oppgaven, skal ikke jobbspesialisten være adskilt fra helsetjenestene. De skal samarbeide og kunne bygge på hverandre for å tilby helhetlig karriereveiledning for deltakeren. Det er ikke alltid nødvendig med flere faginstanser, det kommer an på hvilke behov deltakeren har. I denne oppgaven er det naturlig å forbinde helsetjenester med jobbspesialisten, fordi deltakerne er ungdom med psykiske lidelser. Altså har noen av de behov for at de har en annen faginstans, i denne sammenheng helsetjenester å gå til. Jobbspesialisten kan f.eks. ikke så mye om helsedelen, med mindre man har en bakgrunn i det. Og motsatt med helsetjenesten, derfor er det veldig viktig med samarbeidet.

Det kan bekreftes med tanke på det både Whitley m. fl. (2010) og Glover & Frounkfelker (2011) fant ut i deres undersøkelse om teamarbeid. Jobbspesialistene i følge Whitley m.fl. (2010) snakket om at de var veldig positive til teamarbeid. Dette er den suksessfaktoren som ble nevnt flest ganger. Det å kunne ha et team rundt seg gjorde at jobbspesialistene kunne fokusere på sysselsetting alene, mens andre faginstanser kunne ta av seg andre ting. Det ble nevnt at ved utfordringer kunne de prate med andre i behandlingsteamet, og det ville løse seg.

Glover & Frounkfelker (2011) viser til at de mer vellykkede jobbspesialistene samarbeidet godt med andre. Ikke bare behandlingsteam, men også med arbeidsgiver. Dette skaper derfor et helhetlig karriereveiledningssystem, hvor alle er en del av et team rundt en deltaker og jobber sammen mot et felles mål (Glover & Frounkfelker, 2011; NOU 2016:7; Whitley m.fl., 2010). Dette samsvarer med Helsedirektoratets (2018a) anbefaling, hvor helhetlig karriereveiledningssystem kan sees opp i mot at det betyr at det er en felles forståelse på tvers av faginstansene.

Med tanke på et av prinsippene i IPS om oppfølging etter individuelt behov, ble informantene spurt om dette i prosjektet til Reme m. fl. (2016). Det viste seg å være en utfordring, med tanke på at jobboppfølgingen ofte varer lenger enn behandlingene. Noe som gjorde at jobbspesialistene satt igjen alene til slutt. Deltakeren blir lovet tidsubegrenset oppfølging som i tillegg er etter individets behov. Dette høres ut som at oppfølgingen som skal være tidsubegrenset bare gjelder i arbeid. Noe som gjør at helsedelen uteblir, så jobbspesialisten ender opp med å ikke ha noen å snakke med når det kommer til andre helse relaterte utfordringer ved deltakeren (Reme m. fl., 2016). I en slik situasjon vil det ikke dekkes for et behandlingstilbud som dekker deltakernes behov, og er i strid med et helhetlig karriereveiledningssystem. Det vil påvirke den tilliten deltakeren har til systemet. Derfor må det tverrfaglige samarbeidet være tilgjengelig til enhver tid, fordi det er det beste for brukeren (Lauvås & Lauvås, 2004).

Å kunne ha et tverrfaglig samarbeid er altså noe som blir vektlagt, og blir sett på som viktig for å lykkes med inkluderingsarbeidet. Jobbspesialistene jeg intervjuet er opptatt av dette samarbeidet, hvor informanten Stine forteller om at samarbeid er en av de viktigste faktorene. Dette viser at samarbeid kan være en av mange sentrale suksessfaktorer for å lykkes med inkluderingsarbeidet.

Ser man på tverrfaglig samarbeid i lys av karriereteoretisk forståelse, tyder det på at samarbeid med andre faginstanser ikke ble vektlagt under det logisk-positivistiske paradigmet. På denne tiden var det veilederen som var ekspert og den som visste hva som var det beste for deltakeren. Etter hvert kom systemteorien inn ved utviklings- og læringsparadigmet, som la mer vekt på det tverrfaglige samarbeidet. Det oppfordret veiledere til å se på alle delene i et system for å undersøke sammenhengene mellom delene. Det systemteoretiske perspektivet i karriereveiledning åpnet opp muligheten for å kunne gripe inn

på ulike nivåer i systemet til deltakeren (McMahon, 2005). Dette betydde i praksis at det ikke lenger kun var veilederen eller en instans som hadde fasiten, men at det var flere instanser rundt deltakeren som sammen skulle finne svaret. Dermed ble det tverrfaglige samarbeidet styrket fra og med denne tiden. Her er det samfunnsutviklingen som har ført til at man skal se på sammenhengen og de ulike delene rundt deltakeren.

5.4 Tett oppfølging fra starten av hvor deltaker eier sin egen prosess

Oppfølging over tid skal ivareta arbeidsforholdets behov som oppstår, slik at man forebygger utstøting. I tillegg skal det sikre rask bistand hvis noen melder om at det er et problem. Det kan være både en arbeidsgiver og en deltaker (Wangen, 2010). Et av de åtte prinsippene i IPS er at oppfølgingen skal være i ubegrenset tid og at den skal være individuelt tilpasset, men i sammenheng med arbeidsplassens krav. Det er viktig med tjenester som sikrer oppfølging av deltakerens behov (NAV, 2020; Wangen, 2010). Det er jobbspesialistens oppgave å holde en tett individuell oppfølging, og det skal øke muligheten for å kunne delta i arbeidslivet (Spjelkavik, 2015). Jeg opplever at informantene mine er opptatt av at de følger opp deltakerne etter deres eget behov. I tillegg snakker de mye om at deltakeren skal eie prosessen selv og at motivasjonen må være på plass. Dette skal jeg gå videre inn på nå.

5.4.1 Oppfølging etter individuelt behov

NOU 2016:7 viser til at god arbeidsrettet oppfølging er noe som er en viktig del av god karriereveiledning. De viser til at veiledningen skal være grunnlagt på individets behov. Videre skriver de at den ikke bare skal tilpasses etter mål og innhold, men også i omfang. Jeg opplever at datamaterialet mitt og relevant forskning sier noe om dette.

Datamaterialet mitt viser til at inkluderingsarbeidet har fungert når det er tett oppfølging og at deltakerne har egen drive og motivasjon. Mange trenger oppfølgingen, og det er viktig at det er tett oppfølging – noe som kan ta tid, spesielt hvis deltakeren har store utfordringer. De møtes ca. 1 gang i uken og de kan ha oppfølging så lenge dem ønsker det. Det er individuelt hvor lenge deltakerne ønsker oppfølging. Noen ganger går de over til nedtrappet jobbstøtte, og da kan det hende deltakerne trenger et møte f.eks. hver 3.måned eller hver 6.måned. Det skaper trygghet så deltakeren klarer å stå i jobb. Det er positivt at det er tidsubegrenset oppfølging, men det er ikke slik at de sitter og holder igjen deltakerne. Dermed kan oppfølging sees på som en sentral suksessfaktor i inkluderingsarbeidet jobbspesialistene gjør.

I en undersøkelse av Proba samfunnsanalyse (2019) ble jobbspesialister spurt om hvor ofte de har kontakt med deltakere i tiltaket. Etter at deltakerne har kommet i arbeid, viste det seg at kontakten avtar noe. De formidlet at oppfølgingen tok utgangspunkt i hva deltakeren har behov for, noe som samsvarer med datamaterialet mitt, et av prinsippene i IPS og det NOU 2016:7 viser til (Proba samfunnsanalyse, 2019). Undersøkelsen viser i tillegg at det er viktig med tett oppfølging og en jobbspesialist som er på fra starten, både når det gjelder med deltaker og arbeidsgiver. Oppfølgingen varierte fra deltaker til deltaker og hadde ulike former som var basert på de vurderingene som kom inn fra deltaker og arbeidsgiver (Proba samfunnsanalyse, 2019).

Fra et annet perspektiv, er arbeidsgivere positive til oppfølgingen deltakerne får av jobbspesialistene. Det blir sett som ekte engasjement og en motivasjon for dem selv, som gjør at de vil bidra i inkluderingsarbeidet (Frøyland, 2017).

Informanten Mads gir et eksempel på hvor stor variasjon det kan være på oppfølging fra deltaker til deltaker:

Ja, det er på en måte individuelt. Jeg har en som fikk jobb i 2014, og han følger opp enda. (...) Så fikk et spørsmål om vi kan starte igjen med oppfølging på vedkommende fordi det er problematisk til tider. Han hadde starta med faste møter hver 3. måned og han har jobba der i 6 år, sånn at der er det jo.. der har det vært lang oppfølging så er det andre som på en måte egentlig bare trenger hjelp til å få jobben og komme seg ut i den og i gang. Altså usikkerhet knytta til oppstart, men så fort man er i gang så funker det bra da. Så det varierer jo veldig. Men vi avslutter aldri uten at det er noe dem ønsker selv. Og føler seg klare for selv.

Corbière m. fl. (2013) konkluderte i likhet med informantenes utsagn, sin forskning med at oppfølging skal vare så lenge deltakeren ønsker det og den skal være tilpasset individet.

5.4.2 Deltaker eier prosessen

Flere av informantene ytret at de er opptatt av at deltakeren eier prosessen. En av informantene uttrykket at det er viktig at deltakerne er med på å identifisere hva og hvilke mål de har, for det er deltakeren som styrer skuta. En annen informant uttrykker at den prosessen

er kjempeviktig, og at det aller viktigste er at de er med å eie prosessen selv. Definisjonen til ELGPN (2012) på karriereveiledning:

Livslang karriereveiledning omfatter en rekke aktiviteter som setter mennesker i alle aldre og stadier i livet i stand til å bli kjent med sine styrker, kompetanser og interesser, gjøre meningsfulle valg knyttet til utdanning, opplæring og arbeid, og gjennom hele livsløpet håndtere læring, arbeid og andre situasjoner der styrker og kompetanser utvikles og brukes (ELPGN, 2012, s. 17),

kan sees i denne sammenhengen, i og med at det påpekes at individet skal være i stand til å håndtere sin egen karriere. Denne forståelsen med å eie prosessen selv og håndtere egen karriere samsvarer med utviklings- og læringsparadigmet og det konstruktivistiske paradigmet. NOU 2016:7 gir et uttrykk for at definisjonen kan knyttes til at individet opplever selvstendighet og frihet.

En av informantene mine, Alexandra, som har en veiledningsbakgrunn og kan om karriereveiledning, sier noe om at det beste er når det kommer et forslag fra deltakerne om at de vil jobbe et sted og at det er noe de selv ønsker. Alexandra er opptatt av at hvis det er noen de ser opp til, eller at det er en familiekultur at man skal bli noe som noen tidligere i familien har blitt, så er det ønske om at deltakeren kommer med et ønske selv. Deltakerne skal være med å finne den riktige jobben for dem selv. Det kan sees opp mot Vance Peavy's sosiodynamiske veiledningsmetode, hvor veiledningen skal gjøre individet bedre i stand til å ta valg og skape en større frihet. Mennesket konstruerer sin egen virkelighet, men veilederen bør hjelpe individet med å finne ut av hvilket potensial individet har (Peavy, 1998).

En av informantene uttrykker at det er lettere å jobbe med noen som driver den prosessen fremover selv. Likevel har de et krav om hvor mange som skal ut i jobb, men at hvis man blir for ivrig og tenker på sine egne resultater fremfor deltakeren, så er det en stor sjanse for å mislykkes. Dette kan forstås som at karriereveiledning skal være et verktøy for de behovene arbeidslivet har, noe jeg ser på som forankret i det logisk-positivistiske paradigmet. Dette fordi det er et mer objektivt syn rundt det.

Det å eie sin egen prosess kan kobles over 100 år tilbake, til det logisk-positivistiske paradigmet, hvor Parsons (1909) skriver «It must always be borne in mind that the choice of

vocation should be made by each person for himself rather than by anyone else for him. The counselor can only guide, correct, advise, assist the candidate in making his own final choice,” (Parsons, 1909, s. 47). Det kan på en måte forstås som at det legges stor vekt på at det er veilederens ansvar å komme med råd og finne det riktige for deltakeren, men at det til slutt er deltakeren som har ansvar for sine egne karrierevalg. Dermed vil jeg si at dette med å eie sin egen prosess kan ha vært sentralt for 100 år siden, slik det fremdeles er i dag.

Individualiseringen av samfunnet har gjort at deltakeren er mer med i prosessen. I lys av utviklings- og læringsparadigmet er det større fokus på at deltakeren skal eie sin egen prosess i forhold til i det logisk-positivistiske paradigmet. Under det konstruktivistiske paradigmet, konstruerer deltakeren livet sitt i samhandling med andre. Et eksempel er Vance Peavy som ville hatt en mer framtrædende rolle i veiledningen enn det Carl Rogers ville hatt. Peavy mener at vi alle er medkonstruktører og at veiledningssamtalen alltid er en konstruksjon. Selv om jobbspesialistene er opptatt av at deltakeren skal eie sin egen prosess, ville Peavy bidratt mer i prosessen og sagt at de har en likeverdig rolle i å konstruere deltakerens livsverden (Peavy, 1998).

Guichard (2001) forklarer at det ikke var uunngåelig at barna ville følge foreldrene sine fotspor. Situasjonen i dag har forandret seg. Mange jobber forsvinner, mens andre jobber har blitt til. Veiledere i dag føler ikke lenger at de er i stand til å kunne fortelle deltakerne hvilke jobber de bør ha. De jobber mer med at deltakeren skal kjenne sine sterke sider og kunne utvikle sine ferdigheter. Det er en hel læringsprosess (Guichard, 2001).

Det at jobbspesialistene er opptatt av at deltakerne skal eie sin egen prosess, kan i størst mulig grad sees i lys av utviklings- og læringsparadigmet. Grunnen til det er f.eks. Carl Rogers syn på at deltakeren bør få hjelp til å hjelpe seg selv eller Donald Supers syn på at man skal finne sin egen vei (Haug, 2018; Savickas, 2015). Gjennom å være med i prosessen kan deltakeren lære og utvikle seg. Det er en mulighet for å lære mye om seg selv, blant annet hvilke styrker og ferdigheter man har. Donald Super sin teori kan forstås i denne sammenhengen, hvor han oppfordret til å ha et fokus på hvordan mennesker utvikler karrieren sin gjennom livet (Savickas, 2015). Gjennom at deltakeren eier sin egen prosess, lærer de noe om å kunne utvikle sin egen karriere. Blant annet fordi deltakeren er med på å finne jobben som passer livssituasjonen sin.

I IPS er det et viktig prinsipp at det er fokus på brukermedvirkning. Derfor må veilederen sørge for at bistanden som gis, bidrar til å gjøre deltakeren selvstendig. Det at jobbspesialistene er opptatt av at deltakeren styrer prosessen selv og lar de komme med forslag, bidrar til nettopp selvstendighet og brukermedvirkning (Frøyland & Kvåle, 2015a). Dette kvalitetsikrer tjenenesten til deltakerne og er i tråd med Arbeids- og forvaltningsloven §6 (2006). Brukermedvirkning er noe jobbspesialistene er opptatt av i karriereveiledningsarbeidet, og noe som kan sees på som en sentral suksessfaktor i inkluderingsarbeidet.

ELGPN (2012) er inne på dette hvor de vektlegger å involvere deltakeren i alle ledd, noe som er en del av det å ha høy kvalitet på karriereveiledningen. Involvering av deltakeren er en av de fem sentrale kvalitetselementene som skal bidra med å nå de målene som er der og møte de behovene som er nødvendig (ELGPN, 2012). For å se det opp mot karriereveiledningsarbeidet jobbspesialistene gjør, viser datamaterialet mitt at det at deltakeren eier sin egen prosess bidrar med å nå målet om arbeid. Et eksempel på dette er noe informanten Camilla er inne på:

Og det aller viktigste med dette er det å eie prosessen sjøl. Og det var vel det som tok lengst tid. Det at det ikke bare var sånn «skaff meg en jobb,» men til å forstå at den jobben jeg skal være med på å finne skal være den riktige jobben for meg, der jeg er nå. Så det var vel det... og da vi fant den jobben, og han var vel den som sjøl følte at jammen det er jo jeg som har skaffa den jobben, og det er jo da de liksom virkelig har fått det til. Han føler på at han har skaffa den jobben.

Camilla forteller også om at de ikke lykkes i inkluderingsarbeidet når deltakeren mener at hen klarer seg selv. Hun gir et eksempel fra en deltaker som endte opp med å falle i gamle mønstre.

Proba samfunnsanalyse (2019) viser til erfaringer hvor brukermedvirkning var nyttig og ga et godt grunnlag for samarbeid med arbeidsgivere og en god jobbmatch. Deltakerne var takknemlig for at det var slik og jobbspesialistene opplevde at det var givende å kunne jobbe på denne måten.

5.4.3 Motivasjon hos deltaker

Spjelkavik & Thingbø-Støldal (2015) sier noe om at motivasjon er en avgjørende faktor for å lykkes i prosessen. Jobbspesialisten skal bidra til å utvikle deltakerens motivasjon gjennom god kunnskap om oppfølging og hva som trengs av tilrettelegging for mestring. Det er også noe som er avgjørende for om deltakeren vil få og beholde arbeid (Spjelkavik & Thingbø-Støldal, 2015).

Imsen (2006) definerer motivasjon som det som definerer årsaken til at en aktivitet hos et individ holdes ved like. I følge humanistiske teorier har mennesket en rekke medfødte eller tillærte behov som ligger bak motivasjonen. Disse behovene kan være knyttet til sosiale og mentale prosesser som framstår som viktige for individet. I denne oppgaven kan jobb være det som framstår som viktig for ungdommen med psykiske lidelser (Imsen, 2006).

Schafft & Spjekavik (2015) nevner at i følge undersøkelsen deres, var det flere arbeidsgivere som understreket at deltakere må vise at de er motiverte. De understreket videre at deltakeren må kunne uttrykke hvorfor arbeidsplassen er av interesse. Dette er en viktig forutsetning for at man skal få en jobb. I følge denne undersøkelsen var det en arbeidsgiver som nevnte at en deltaker snakket godt for seg, viste interesse og humor og da ble det jobb på denne deltakeren. Selv om denne deltakeren ikke hadde kompetanse innenfor feltet (Schafft & Spjelkavik, 2015). Dette er noe en av informantene mine snakker om, hvor hun har opplevd en lignende situasjon med sin deltaker. Denne deltakeren hadde ingen erfaring innenfor feltet og var relativt ung. Det viste seg at arbeidsgiveren var så begeistra for henne. Hun snakket godt for seg og viste tydelig interesse, noe som til slutt førte til fast jobb. I denne situasjonen hadde jobbspesialisten sammen med deltakeren og behandler lagt små delmål underveis på hva som er viktig for at hun skulle få drømmejobben. Dette kjennes litt igjen i det Spjelkavik & Thingbø-Støldal (2015) sier om at jobbspesialisten skal bidra til å utvikle deltakerens motivasjon. Deltakere med psykiske lidelser kan ofte fremstå som umotiverte, men det er i en slik situasjon viktig at arbeidsgiveren får vite om utfordringene.

I undersøkelsen av Glover & Frounkfelker (2011) forteller de om en jobbspesialist som ignorerte preferansene til deltakeren og foreslo noe annet enn det deltakeren ønsket. Dette førte til at deltakeren ikke lenger hadde like mye entusiasme. Flere av informantene mine understreker at det er veldig viktig at det er en jobb deltakeren selv ønsker, for hvis ikke så går det som regel ikke.

Betydningen av at deltakeren må ha motivasjon, vises som nødvendig i andre undersøkelser. I følge undersøkelsen til Proba samfunnsanalyse (2019) viste det seg at deltakeren må være motivert for å komme i jobb. Det var vanskelig å vite hva de skulle kreve i starten, men flere av informantene i undersøkelsen trakk frem at deltakeren måtte se for seg å være i jobb på sikt. Et av informantene i denne undersøkelsen forteller at det er best når de er motiverte fra starten, men at noen er redde og vil ha tryggere alternativer. De måtte også ha et ønske om jobb, men at motivasjonen kunne variere (Proba samfunnsanalyse, 2019). Det samsvarer ganske godt med det Camilla fra mine intervjuer sier om motivasjon «*Du skal være motivert for jobb, det er liksom med en gang du kommer inn til oss.*» Og det Alexandra sier «*For det er jo ferskvare, og du kan jo egentlig være motivert en dag, men ikke en annen dag.*»

Informantene jeg intervjuet var opptatt av at motivasjonen skulle være på plass hos deltakeren og snakker om at det må være på plass for at det skal fungere. På denne måten kan motivasjon være en suksessfaktor for å lykkes med inkluderingsarbeidet jobbspesialistene gjør. Det vil muligens si at det avhenger litt av formen deltakeren har, slik Alexandra beskriver at man kan være motivert en dag, men ikke en annen dag. Dette avhenger av begge parter, både deltaker og jobbspesialist. For hvis deltakeren ikke er motivert en dag, må jobbspesialisten jobbe med utviklingen av motivasjonen. En tanke rundt dette er at jobbspesialistene snakker mye om at deltakeren må ha motivasjon, og ikke så mye om at de selv skal prøve å utvikle denne motivasjonen hvis den ikke er på plass.

I lys av karriere teoretisk forståelse, handlet det under det logisk-positivistiske paradigmet ikke nødvendigvis om motivasjon på samme måte som jobbspesialistene snakker om her. Vi følger samfunnet, og på den tiden var kanskje motivasjonen at man skulle kunne forsørge seg selv og familien sin. I tillegg skulle det bygge opp samfunnet. Mens det jobbspesialistene snakker om, er mer fremtredende i utviklings- og læringsparadigmet. For det var mer fokus på selve individet og ikke lenger fellesskapet i like stor grad. Velferdspolitikken kom inn i bildet, og man kunne begynne å motiveres av andre ting. Informant Mari snakker om motivasjon og ut ifra hennes erfaringer har det ikke fungert når det har vært mangel på motivasjon. Da har det ofte vært at deltakerne ikke har ønsket noe sterkt nok.

Det kan tolkes som at det nå er lettere å ikke være motivert, fordi at det nødvendigvis ikke påvirker det å forsørge seg selv og familien slik det gjorde under det logisk-positivistiske

paradigmet. Nå kan man få tiltakspenger hvis man ikke har råd til å kunne forsørge seg selv. Informanten Stine gir et eksempel på en av hennes deltakere som ikke møter opp til avtaler:

Ung gutt, får ytterlig tiltakspenger, bor i kjelleren hjemme hos mor. Dette er jo bare min synsing, for det har jeg ikke spurt han direkte om. Men jeg tenker jo at det er et tema som vi må snakke om. For alt avhenger jo av hva slags motivasjon han har i seg.

I kontrast med det logisk-positivistiske paradigmet ville nok ikke dette eksemplet vært tilstede. Tiltakspenger var nok ikke en løsning fra staten og å kunne bo i kjelleren til sine foreldre var det nok ikke noen som hadde muligheten til. I eksemplet Stine gir er det en sjanse for at det er mangel på motivasjon, fordi han uansett har et sted å bo og får tiltakspenger. Informanten Mads gir også et lignende eksempel på dette, hvor han sier «*Ja, også er motivasjonen kanskje penger, også får han kanskje nok penger ved å bare stå i tiltaket og da.. hvorfor skal jeg da gjøre noe mer liksom.*» Dette er noen eksempler på hvor mangel på motivasjon har ført til at inkluderingsarbeidet ikke har fungert. Det viser også hvor viktig motivasjon for jobb er for at man skal lykkes med prosessen.

6.0 Avslutning og konklusjon

Formålet med prosjektet har vært å undersøke hva jobbspesialistene i NAV er opptatt av i karriereveiledningsarbeidet, med bakgrunn av teoretisk rammeverk, tidligere forskning og innsamlet datamateriale. Fokuset har vært på hva de er opptatt av, deres arbeid med ungdom med psykiske lidelser i en karriereteoretisk forståelse, og hvilke suksessfaktorer som ligger til grunn for å lykkes med inkluderingsarbeidet.

Derfor har jeg i dette studiet belyst problemstillingen: *Hva er jobbspesialistene i NAV opptatt av i karriereveiledningsarbeidet?*

Og forskningsspørsmålene:

- *Hvordan kommer jobbspesialistenes arbeid med ungdom med psykiske lidelser til uttrykk i en karriereteoretisk forståelse?*
- *Hva er sentrale suksessfaktorer for at jobbspesialisten lykkes med inkluderingsarbeidet?*

Jeg har i dette studiet brukt kvalitativ metode, hvor jeg har intervjuet 5 jobbspesialister og IPS-veiledere i NAV. Videre har jeg brukt systematisk tekstkondensering for å analysere datamaterialet mitt. Jeg vil oppsummere de funnene jeg har gjort i henhold til problemstillingen og forskningsspørsmålene. Etter en prosess med transkribering og analyse, viste det seg at jobbspesialistene i NAV var opptatt av mye av de samme tingene. Jeg kom frem til fire hovedkategorier:

- Relasjonsbygging med deltaker
- Jobbspesialistens arbeid med arbeidsgivere
- Tverrfaglig samarbeid
- Oppfølging av deltaker

Som pekt på i bakgrunnen av studiet, var dette et tema som interesserte meg, samtidig som at det er et sentralt tema i samfunnet. I kapittel 5 diskuterte jeg blant annet hva jobbspesialistene i NAV er opptatt av. Etter å ha pratet med jobbspesialistene i NAV, kom det frem at alle informantene var opptatt av relasjonsbygging i karriereveiledningsarbeidet. Det legges stor vekt på relasjonsbygging mellom veileder og deltaker, hvor det er viktig å anerkjenne deltakeren, å utfordre deltakeren og å ivareta deltakerens ønsker og behov. I tillegg er de opptatt av å bygge en relasjon med arbeidsgivere, fordi det ofte viser seg å være nødvendig for å få deltakere i arbeid. Videre var de opptatt av å ha et tverrfaglig samarbeid mellom jobbspesialisten, helsetjenesten, deltakeren og arbeidsgiveren. Alle faginstanser har kunnskap på sitt fagfelt og samarbeidet var nødvendig fordi man kan spille på hverandre, slik at man kan tilrettelegge på en best mulig måte for deltakeren (Lauvås & Lauvås, 2004). En siste ting de var svært opptatt av, var at deltakeren skulle eie sin egen prosess. Dette førte til at deltakeren ble selvstendig og kunne føle på at man hadde skaffet jobben selv (Frøyland & Kvåle, 2015a).

I tillegg har jeg hatt et stort fokus på hvordan jobbspesialistenes arbeid kommer til uttrykk i en karriere teoretisk forståelse. Jeg har brukt Savickas inndeling av de tre paradigmenes. Det logisk-positivistiske paradigmet kjennetegnes ved at veilederen er eksperten og deltakeren blir i større grad fremstilt som et objekt. Karrierevalg som ble gjort under dette paradigmet var mer et valg og ikke en utviklings- eller læringsprosess (Savickas, 2015). Relasjonen hadde lite betydning, for deltakeren var ute etter å få en jobb. Det handlet mer om å bygge opp et samfunn og forsørge seg selv og familien på denne tiden. Arbeidet jobbspesialistene gjør med jobbmatch kommer til uttrykk i Parsons (1909) teori, hvor det var viktig for både deltakeren

og arbeidsgiveren. I tillegg var det viktig at det var noe som bidro til det beste for både individet og samfunnet (Parsons, 1909). Dette kan illustreres i NOU 2016:7, som påpeker at karriereveiledning skal ivareta både individets og samfunnets interesser (NOU 2016:7).

Både under utviklings- og læringsparadigmet og det konstruktivistiske paradigmet, ble individet sett på som et subjekt i en mye større grad. Utviklings- og læringsparadigmet bygger på en humanistisk tilnærming og jeg kjenner igjen karriereveiledningsarbeidet til jobbspesialistene i større grad her (Savickas, 2015). Relasjonen har en stor betydning, for det handlet om å utvikle deltakeren. Deltakeren ble sett på som en ekspert i sitt eget liv, og veilederen skulle hjelpe deltakeren til å hjelpe seg selv (Haug, 2018). For å få det til å fungere ble relasjonen sett på som alfa omega. Jobbspesialistenes måte å arbeide på ble sett i lys av Carl Rogers person- og klientsentrerte måte å arbeide på, spesielt på grunn av stort fokus på hans tre grunnholdninger: ekthet, empati og ubetinget positiv aksept (Bjørndal, 2008). Dette førte til bedre relasjon. Å ha et tverrfaglig samarbeid kom til uttrykk i utviklings- og læringsparadigmet, gjennom at det var en tid i samfunnet hvor systemteorien kom. Det oppfordret veilederne til å se på helheten rundt deltakeren, og at det var flere faginstanser som sammen skulle finne det beste for deltakeren (McMahon, 2005). Selv om jobbspesialistene har et fokus på det tverrfaglige samarbeidet, var det viktig at deltakeren eide sin egen prosess. Dette kommer til uttrykk i dette paradigmet, fordi det handler om at deltakeren skal utvikle seg og kunne ta valg på egenhånd. Både Carl Rogers og Donald Super er sentrale her, fordi de er inne på dette med å finne sin egen vei (Haug, 2018; Savickas, 2015). Motivasjon er en del av arbeidet jobbspesialistene har et stort fokus på, som kommer til uttrykk under dette paradigmet. Deltakere hadde andre grunner å være motivert for, i forhold til i det logisk-positivistiske paradigmet. Motivasjonen kommer fra en selv og fører til vekstvilkår, fordi deltakerne var nødt til å jobbe med motivasjonen sin i inkluderingsarbeidet.

Fordommer fra arbeidsgivere kommer til uttrykk i det konstruktivistiske paradigmet, fordi fordommene blir konstruert gjennom f.eks. media. Dette handler også om samfunnet på denne tiden hvor det er et større fokus på hva som blir sagt i media.

Jeg konkluderer med at karriereveiledningsarbeidet jobbspesialistene i NAV gjør kommer i størst mulig grad til uttrykk i utviklings- og læringsparadigmet, men har også elementer fra det logisk-positivistiske paradigmet og det konstruktivistiske paradigmet.

En siste ting jeg diskuterte i kapittel 5, var sentrale suksessfaktorer for å lykkes med inkluderingsarbeidet. Et av suksessfaktorene var relasjonsbygging. Det ble sett på som en sentral suksessfaktor, fordi det viste seg å være nødvendig for å kunne lykkes i inkluderingsarbeidet. Dette gjaldt både relasjonsbygging med deltaker og med arbeidsgiver. Et annet sentralt suksessfaktor for å lykkes i inkluderingsarbeidet handlet om fordommer fra arbeidsgivere. Svært mange arbeidsgivere var skeptiske til at ungdom med psykiske lidelser skal jobbe hos dem, fordi de blant annet mente at ungdommen ikke passet inn på arbeidsplassen deres (Reme m. fl., 2016). Det viste seg å være tilfeller hvor arbeidsgivere ønsket mer kunnskap om ungdommen (Frøyland, 2017). Fordommer fra arbeidsgivere er en motsatt sentral suksessfaktor for å lykkes i inkluderingsarbeidet, fordi det handler om å kunne jobbe mot disse fordommene. Dette er noe som trengs å jobbes mer med og det trenger å komme frem i lyset. Jobbspesialistene var opptatt av fordommene fra arbeidsgivere, og så lenge de kan jobbe mot fordommene så er dette en sentral suksessfaktor. Videre var det viktig med oppfølging av deltakeren, også ofte arbeidsgiveren, for å lykkes i inkluderingsarbeidet. Oppfølgingen varierte fra deltaker til deltaker, men det var nødvendig at det var individuelt tilpasset (Corbière m. fl., 2013). Oppfølging er en sentral suksessfaktor, fordi det viste seg at inkluderingsarbeidet har fungert når det er tett oppfølging. En siste ting som blir sett på som en sentral suksessfaktor, er motivasjonen deltakeren har. Det blir sett på som avgjørende for å lykkes i prosessen (Spjelkavik & Thingbø-Støldal, 2015).

6.1 Begrensninger

Jeg har som forsker prøvd å være transparent, men er åpen for at det kan være blindsoner. Det jeg mener med blindsoner, er at det kan være synspunkter jeg ikke har sett. Dette kan komme av min forforståelse og lite erfaring, kontra en annen forsker med en annen forforståelse. Jeg har tolket etter min egen forforståelse og forutsetninger, men det kan ha vært andre meninger enn det jeg har kommet frem til. Jeg er derfor åpen for at tolkninger i denne oppgaven kan avvike fra den meningen jobbspesialistene har. På samme måte kan du som leser tolke denne oppgaven på en annen måte enn det som er ment.

6.2 Videre fagutvikling

Arbeidet med dette studiet har gjort meg nysgjerrig på hvordan deltakerne opplever karriereveiledningsarbeidet jobbspesialistene i NAV gjør. Jeg har trukket inn deltakeres erfaringer med IPS noen steder i oppgaven, men det hadde vært interessant for meg å høre om

deltakerne var opptatt av det samme som jobbspesialistene er. Opplever de at det er de samme sentrale suksessfaktorene i inkluderingsarbeidet? Forskningen som har blitt trukket inn har vært internasjonal, dermed hadde det vært interessant å høre fra deltakere fra Norge.

Et annet perspektiv i dette studiet, er at jobbspesialistene har et krav om å få ut et visst antall deltakere i arbeid. De fleste deltakere ønsker også å komme ut i arbeid. Så lurer jeg på hvordan resten av deltakerne opplever karriereveiledningsarbeidet? Er det noen deltakere som opplever en positiv effekt av karriereveiledningsarbeidet uten å ha kommet ut i arbeid? Det hadde vært interessant å vite deltakerens erfaring rundt dette.

Det kan også være av interesse i videre fagutvikling å hente inn data fra arbeidsgivere, om hva de erfarer er nødvendig for at ungdom med psykiske lidelser skal stå i arbeid hos dem.

7.0 Litteraturliste

- Aamodt, L. G. (2014). *Den gode relasjonen* (2.utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Amundson, N. E., Harris-Bowlsbey, J. & Niles, S. G. (2014). *Essential elements of career counseling: Processes and techniques* (3.utg.). Upper Saddle River: Pearson Education
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet & Helse- og omsorgsdepartementet. (2009). *Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012)*. Hentet den 06.12.20 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nasjonal-strategiplan-for-arbeid-og-psyk/id546573/>
- Arbeidsdepartementet & Helse- og omsorgsdepartementet. (2013). *Oppfølgingsplan for arbeid og psykisk helse (2013-2016)*. Hentet den 01.05.21 fra <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/ad/publikasjoner/rapporter/2013/oppfplanarborgpsykhelse.pdf?id=2155420>
- Areberg, C., Björkman, T. & Bejerholm, U. (2013). Experiences of the individual placement and support approach in persons with severe mental illness. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 27(3), 589-596. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2012.01056.x>
- Arild, A. & Berg, L. P. (2020, 13.nov). *NAV*. I Store norske leksikon. Hentet den 26.02.21 fra <https://snl.no/NAV>
- Aubert, A.-M. & Bakke, I. M. (2018). *Utvikling av relasjonskompetanse: Nøkler til å forstå og rom for læring* (2.utg.). Oslo: Gyldendal
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2014). *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse: Struktur, sosiale relasjoner, politikk og symboler* (5. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Bjørndal, C. R. P. (2008). *Bak veiledningens dør: symmetri og asymmetri i veiledningssamtaler: Del 1*. Tromsø: Universitetet i Tromsø
- Chudasama, K. M. (2017). *Brukermedvirkning og sosialt arbeid i NAV*. Oslo: Universitetsforlaget
- Corbière, M., Brouwers, E., Lanctôt, N. & Weeghel, J. V. (2013). Employment Specialist Competencies for Supported Employment Programs. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(3), 484–497. <https://doi-org.ezproxy.inn.no/10.1007/s10926-013-9482-5>
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode - en kvalitativ tilnærming* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.

- Dalland, O. (2013). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. (5.utg). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- ELGPN. (2012). *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit*. Finland: Finnish Institute for Educational Research
- Falkum, E., Schafft, A. & Spjelkavik, Ø. (2015). Arbeidsgivernes rolle i inkluderingen. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 142-155). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Frøyland, K. & Kvåle, L. S. (2015). Utvikling av naturlig bistand på arbeidsplassen. I K. Frøyland & L. S. Kvåle (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 93-106). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2015a). Inkluderingskompetanse – et fagfelt i utvikling. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 326-341). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2015b). Inkluderingskompetanse – et integrert perspektiv. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 18-32). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2015c). Inkludering av utsatt ungdom i arbeid eller skole. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 262-289). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Frøyland, K. (2017). Sentrale kvalitetar i arbeidsinkludering av sårbar ungdom, slik ungdom sjølv og arbeidsgivarar opplever det. *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 17(2), 3-26
- Glavin, K. & Erdal, B. (2016). *Tverrfaglig samarbeid i praksis: Til beste for barn og unge i Kommune-Norge* (3. utg.). Oslo: Kommuneforlaget
- Glover, C. M. & Frounfelker, R. L. (2011). Competencies of More and Less Successful Employment Specialists. *Community Mental Health Journal*, 49(3), 311–316.
<https://doi-org.ezproxy.inn.no/10.1007/s10597-011-9471-0>
- Guichard, J. (2001). A century of career education: Review and perspectives. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(3), 155-176.
<https://doi.org/10.1023/A:1012207018303>
- Gunz, H. P., & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 105-111. <https://doi.org/10.1002/job.300>
- Hand, C. & Tryssenaar, J. (2006). Small business employers' views on hiring individuals with mental illness. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 29(3), 166–173. <https://doi-org.ezproxy.inn.no/10.2975/29.2006.166.173>

- Hartman, F. & Ashrafi, R. A. (2002). Project management in the information systems and information technologies industries. *Project management journal*, 33(3), 5-15.
<https://doi.org/10.1177/875697280203300303>
- Haug, E. H. (2016). *Kvalitet i norske skolars karriereveiledning: I spennet mellom storsamfunnets behov og elevenes autonomi* (Doktoravhandling). Høgskolen i Innlandet, Lillehammer
- Haug, E. H. (2018) *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning: Hva, hvorfor, hvordan, for hvem og hvor?* Bergen: Fagbokforlaget
- Hegelstad, W. V., Heitmann, L., Kydland, R. & Schafft, A. (2015). Psykiske lidelser og arbeidsdeltakelse. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 208-222). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Helsedirektoratet. (2013). *Nasjonal faglig retningslinje for utredning, behandling og oppfølging av personer med psykoselidelser*. Oslo: Helsedirektoratet
- Helsedirektoratet. (2017, 17.okt). *Brukermedvirkning*. Oslo: Helsedirektoratet. Hentet den 13.03.21 fra <https://www.helsedirektoratet.no/tema/brukermedvirkning>
- Helsedirektoratet. (2018a, 17.jan). *Tverrfaglig samarbeid som grunnleggende metodikk i oppfølging av personer med behov for omfattende tjenester*. Hentet den 19.04.21 fra <https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/oppfolging-av-personer-med-store-og-sammensatte-behov/strukturert-oppfolging-gjennom-tverrfaglige-team/tverrfaglig-samarbeid-som-grunnleggende-metodikk-i-oppfolging-av-personer-med-behov-for-omfattende-tjenester#apiUrl>
- Helsedirektoratet. (2018b, 5.juni). *Nasjonal plan for implementering av pakkeforløp for psykisk helse og rus (2018-2020)*. Hentet den 01.05.21 fra <https://www.helsebiblioteket.no/psykisk-helse/psykisk-helsearbeid/retningslinjer/nasjonal-plan-for-implementering-av-pakkeforlop-for-psykisk-helse-og-rus-2018-2020?lenkedetaljer=vis>
- Helse- og omsorgsdepartementet. (2017). *Mestre hele livet: Regjeringens strategi for god psykisk helse (2017-2022)*. Hentet den 30.03.21 fra https://www.regjeringen.no/contentassets/f53f98fa3d3e476b84b6e36438f5f7af/strategi_for_god_psykisk-helse_250817.pdf
- Højdal, L., Poulsen, L., Heie, B. & Callesen, M. M. (2009). *Karrierevalg: teorier om valg og valgprosesser*. Fredensborg: Studie og erhverv
- Højdal, L. (2010). Valgkompetence og vejledning. I P. Plant (Red.), *Vejbred: En antologi om vejledning* (s. 31-42). Århus: Danmarks Pædagogiske Universitetsforlag

- Imsen, G. (2006). *Elevens verden* (4.utg.). Oslo: Universitetsforlaget
- Jacobsen, D. I. (2016). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? En innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. (3.utg.). Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Jensen, P. & Ulleberg, I. (2011). *Mellom ordene: kommunikasjon i profesjonell praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Kjærgård, R. & Plant, P. (2018). Innledning. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 11-16). Oslo: Gyldendal
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. (3.utg.) Oslo: Gyldendal AS
- Lauvås, K. & Lauvås P. (2004). *Tverrfaglig samarbeid: perspektiv og strategi*. (2.utg.). Oslo: Universitetsforlaget
- Lóven, A. (2011). Trenger vi teorier i veiledning? I T.F. Gravås & I.E. Gaarder (Red.), *Karriereveiledning* (s. 35-55). Oslo: Universitetsforlaget
- Malterud, K. (2011). *Kvalitativ metoder i medisinsk forskning. En innføring*. (3.utg.). Oslo: Universitetsforlaget
- McMahon, M. (2005). Career counseling: applying the systems theory framework of career development. *Journal of Employment Counseling*, 42(1), 29-38.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2005.tb00896.x>
- Napha. (2021, 21.jan). *Individuell jobbstøtte (IPS)*. Hentet fra <https://www.napha.no/content/20131/individuell-jobbstotte-ips>
- NAV. (2020, 12.juni). *Individuell jobbstøtte (IPS)*. Hentet fra <https://www.nav.no/no/person/arbeid/oppfolging-og-tiltak-for-a-komme-i-jobb/psykiske-helseproblemer/individuell-jobbstotte-ips>
- Norendal, K. M. (2018). Life Design i Norge – En vei til meningsskapning for individet. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 206-228). Oslo: Gyldendal
- NOU 2016:7. (2016). *Norge i omstilling: Karriereveiledning for individ og samfunn*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>
- Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Boston: Houghton Mifflin
- Peavy, R. V. (1996). Constructivist career counselling and assessment. *Guidance & Counselling*, 11(3), 8
- Peavy, R. V. (1998). *Konstruktivistisk vejledning: teori og metode*. København: Rådet for uddannelses- og erhvervsvejledning
- Proba-rapport nr. 2019-05. *Oppfølgingstiltak i og utenfor NAV*. Oslo: Proba

samfunnsanalyse

- Rasborg, K. (2013). Socialkonstruktivismen i klassisk og moderne sociologi. I L. Fuglsang, P.B. Olsen og K. Rasborg (Red). *Videnskabsteori i samfundsvidenskabene* (s. 403–434). Frederiksberg: Samfundslitteratur
- Reme, S. E., Monstad, K., Fyhn, T., Øverland, S., Ludvigsen, K., Sveinsdottir, V., Løvvik, C. & Lie, S. A. (2016). *Effektevaluering av Individuell jobbstøtte (IPS): Sluttrapport*. Uni Research. Hentet den 07.12.20 fra <http://bora.uib.no/handle/1956/15564>
- Savickas, M. (2015) Career Counseling Paradigms: Guiding, Developing, and Designing. I P. J. Hartung, M. L. Savickas & W. B. Walsh (Red). *APA Handbook of Career Intervention, Volume 1: Foundations* (s. 129-143). Washington DC: American Psychological Association
- Schafft, A. & Spjelkavik, Ø. (2015). Arbeidsgiveres erfaringer med inkludering. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 156-173). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Schibbye, A.-L.-L. (2009). *Relasjoner*. Oslo: Universitetsforlaget
- Schibbye, A.L. & Løvlie, E. (2017). *Du og barnet: Om å skape gode relasjoner med barn*. Oslo: Universitetsforlaget
- Silverman, D. (2006). *Interpreting Qualitative Data: Methods for Analyzing Talk, Text and Interaction*. (3.utg.). London: Sage
- Skau, G. M. (2011). *Gode fagfolk vokser: Personlig kompetanse i arbeid med mennesker*. Latvia: Cappelen Damm Akademisk
- Skjervheim, H. (1976). *Deltakar og tilskodar og andre essays*. Oslo: Tanum-Norli
- Sosial- og helsedepartementet. (1998). *Om opptrappingsplan for psykisk helse 1999-2006*. (Prop. 63 (1999-2006)). Hentet den 01.05.21 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stprp-nr-63-1997-98-/id201915/?ch=1>
- Spjelkavik, Ø. (2015). Ordinært arbeidsliv som metode og mål. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 33-49). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Spjelkavik, Ø. & Thingbø-Støldal, B. (2015). Jobbmatch og jobbutvikling. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 52-64). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Statistisk sentralbyrå. (2019, 27.feb). *Hvordan går det med unge som faller utenfor?* Hentet den 06.12.20 fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hvordan-gar-det-med-unge-som-faller-utenfor>

- Søk & Skriv. (21.02.21). *Kjeldevurdering*. Hentet den 31.03.21 fra <https://sokogskriv.no/kjeldebruk/kjeldevurdering.html#er-kjelda-truverdig>
- Thagaard, T. (2011). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode*. (3.utg.). Bergen: Fagbokforlaget
- Turner, D. W. (2010). *Qualitative Interview Design: A Practical Guide for Novice Investigators*. *The Qualitative Report*, 15(3), 754-760. Hentet den 05.06.20 fra <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol15/iss3/19>
- Ulleberg, I. & Jensen, P. (2017). *Systemisk veiledning i profesjonell praksis*. Bergen: Fagbokforlaget
- Valeria, L. I., Symonds, P. & Brown, D. H.K. (2016). Skype as a Tool for Qualitative Research Interviews. *Sociological Research Online*, 21(2), 103-117. <https://doi.org/10.5153/sro.3952>
- Wangen, G. (2010). Individoppdraget. I G. Wangen (Red.), *Døråpner til arbeidslivet* (s. 32-46). Oslo: Universitetsforlaget
- Whitley, R., Kostick, K. M. & Bush, P. W. (2010). Desirable characteristics and competencies of supported employment specialists: an empirically-grounded framework. *Adm Policy Ment Health*, 37(6), 509-519. <https://doi.org/10.1007/s10488-010-0297-9>

Vedlegg 1 – NSD

Prosjekttittel

Jobbspesialister i NAV sitt arbeid med ungdom med psykiske helseutfordringer

Referansenummer

486525

Registrert

23.02.2020 av Halima Ahmed - [REDACTED]

Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskolen i Innlandet / Fakultet for helse- og sosialvitenskap / Institutt for sosialfag og veiledning

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Torild Schulstok, [REDACTED], tlf: [REDACTED]

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Halima Ahmed, [REDACTED], tlf: [REDACTED]

Prosjektperiode

18.02.2020 - 15.05.2021

Status

16.02.2021 – Vurdert

Vurdering (4)

16.02.2021 - Vurdert

NSD har vurdert endringen registrert 01.02.2021. Vi har nå registrert ny kontaktinfo til prosjektansvarlig. NSD vil følge opp ved ny planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til videre med prosjektet! Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

01.02.2021 - Vurdert

NSD har vurdert endringen registrert 23.01.2021. Vi har nå registrert 15.05.2021 som ny sluttdato for behandling av personopplysninger. NSD vil følge opp ved ny planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til videre med prosjektet! Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

15.05.2020 - Vurdert

NSD har vurdert endringen registrert 10.05.2020. Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 15.05.2020. Behandlingen kan fortsette. OPPFØLGING AV PROSJEKTET NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til med prosjektet! Tlf. personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

23.04.2020 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 23.04.2020 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

Det er obligatorisk for studenter å dele meldeskjemaet med prosjektansvarlig (veileder). Det gjøres ved å trykke på "Del prosjekt" i meldeskjemaet.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 15.01.2021.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19).

NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!

Vedlegg 2 – informasjonsskriv og samtykke

Forespørsel om å delta i forskningsprosjekt

Forskningsprosjektets foreløpige tittel: Jobbspesialister/veiledere i NAV sitt arbeid med ungdom med psykiske helseutfordringer

Dette er en forespørsel om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å forstå hvordan jobbspesialister/veiledere i NAV arbeider med ungdom med psykiske helseutfordringer med tanke på inkluderende arbeidsliv. I dette skrivet får du informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse i prosjektet vil innebære for deg.

Formål:

I og med at hensikten med prosjektet er å utvikle en forståelse av hvordan jobbspesialister/veiledere i NAV arbeider med ungdom med psykiske helseutfordringer, så skal jeg gå i nærmere detalj på dette. Fokuset ligger på inkludering i arbeidslivet, og da vil jeg finne ut mer om hva som ligger til rette rundt dette.

Dette er et forskningsprosjekt som skal brukes til en masteroppgave.

Ansvarlig for prosjektet er undertegnede:

Halima Ahmed

Student i master i karriereveiledning

Telefon: [REDACTED]

E-post: [REDACTED]

Bakgrunn for prosjektet:

Det er et dagsaktuelt tema, fordi undersøkelser viser at mange ungdommer sliter med psykiske utfordringer. Fra min side har jeg ingen personlig bakgrunn eller erfaring rundt dette temaet. Jeg har ingen erfaring med å jobbe med ungdom eller som en jobbspesialist/veileder. Jeg mener at det er viktig for meg som karriereveileder å undersøke dette fordi det er en

relevant problemstilling i dagens samfunn. Jeg ønsker videre å jobbe som jobbspesialist, og jeg tror dette prosjektet vil hjelpe meg med å forstå mer rundt hvordan det er å jobbe med nettopp dette.

Hva innebærer det for deg å delta?

Dette er en kvalitativ undersøkelse. I intervjuet over Skype/Zoom – som vil vare mellom 20-60 min – vil du få spørsmål som er knyttet til hvordan det er å arbeide med ungdom med psykiske helseutfordringer. Jeg vil høre din opplevelse rundt dette, og det er ønskelig at samtalen tas opp. I utskriftene fra samtalen og tekstanalysene vil alle opplysninger anonymiseres, og alle opplysninger som kan føre tilbake til bestemte personer vil bli omskrevet. Dette for å sikre at ingen vil bli kjent igjen i det skriftlige resultatet.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i denne undersøkelsen og du kan når som helst trekke deg fra undersøkelsen eller fra samtalen, uten å måtte gi noen begrunnelse. Du kan på samme måte etter intervjuet, trekke tilbake opplysninger, eventuelt også ditt samtykke til å delta. Du bestemmer selv hva du vil svare på og hva du vil fortelle om. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun prosjektansvarlig som kjenner sammenhengen mellom lydopptak og det transskriberte materialet. Intervjuet vil kun bli markert med ett nummer når de foreligger skriftlig.

Opptakene og utskriftene vil bli slettet innen 15.01.21

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS har vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,

- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.
- I denne undersøkelsen er det kun samtykkeerklæringen og lydopptaket som knytter deg til undersøkelsen. På anmodning kan du få det transskriberte materialet (intervjuet overført til skrift). Og du kan få artikkelen/bok-kapittelet til gjennomlesning og kommentering før publisering.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

Ansvarlig for prosjektet: Halima Ahmed, telefon [REDACTED], epost: [REDACTED]

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

Veileder for prosjektet er førsteamanuensis Grete Salicath Halvorsen, Høgskolen Innlandet, tlf. [REDACTED]

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet: «Jobbspesialister i NAV sitt arbeid med ungdom med psykiske helseutfordringer», og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til å delta i ett intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet 15.01.2021

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3 – intervjuguide

1. Gå gjennom informasjon

- Temaet og bakgrunn for intervju
- Personvern, samtykke, taushetsplikt, regler og lydopptak
- Spør om informanten har noen spørsmål

2. Bakgrunn om jobbspesialisten

- Hva er dine arbeidsoppgaver?
- Hva er din opplevelse som jobbspesialist rundt det å inkludere ungdommer med psykiske helseutfordringer i arbeidslivet?

3. Metoder

- Er det noen spesielle metoder som brukes? Hvis ja, hvilke metoder?
- Hva er dine erfaringer rundt det å bruke IPS? (hvis det ikke blir nevnt på forhånd) Hva er positivt, hva er negativt?
- Kan du gi et eksempel på en sak der metoden fungerte og en sak der det ikke fungerte?
- Hvilke faktorer ved IPS-metoden har du erfart er det viktigste for at ungdom med psykiske helseutfordringer skal komme ut i arbeidslivet?

4. Oppfølging

- Hvordan er det med oppfølging med ungdommene?

5. Annet

- Hvis du tenker tilbake på de siste sakene dine, er det noen av de du har lyst til å fortelle om, som du tenker har gitt et spesielt inntrykk?
- Hvis du tenker tilbake på sakene dine, hva har du vært opptatt av?
- Hva tenker du om det å skape en god relasjon med ungdommen?
- Hva er dine utfordringer med å inkludere ungdom med psykiske helseutfordringer i arbeidslivet?
- Er det noe du vil legge til?
- Avslutt