

MASTEROPPGÅVE

45 studiepoeng

Mangfald og moglegheiter



Ein kvalitativt orientert studie om drivkrefter på vegar til arbeid med utgangspunkt i deltakarerfaringar frå individuell jobbstøtte

Student: Arnhild Melve

Studium: Helse- og sosialfag

Meistring og myndiggjering

2019

Tal ord: 56.487



HØGSKULEN
I VOLDA

Føreord

Med yrkesbakgrunn som fysioterapeut, NAV-rettleiar og HMS-rådgevar, har eg erfart kor fint det kan vere å få hjelpe menneske vidare i retninga dei ønskjer. Men eg tenkjer òg tilbake på tilfelle der eg ikkje har lukkast med å vere til særleg hjelp. Ut frå eigne pasient- og brukaropplevingar i møte med profesjonelle hjelparar, trur eg særleg eitt forhold er avgjerande viktig dersom hjelpa skal vere konstruktiv og nyttig: Å vise og å bli vist respekt for individuelle eigenskapar og unike ressursar og utfordringar. Men erfaringane mine er òg at slike innsikter og ideal kan bli utfordra i arbeidskvardagen. Då eg først hørde om tilnærminga individuell jobbstøtte, vart eg nysgjerrig på **om** og **korleis** metodeskildringane vert omsett til praksis. Dette måtte eg finne ut meir om!

Derifrå til hit har vegen vore både utviklande og utfordrande, spennande og frustrerande. Sjølve bonusen no når mållina for skrivearbeidet er nær, er å få takke alle gode hjelparar. Utan denne hjelpa hadde det ikkje blitt noko masteravhandling. Stor takk til involverte ved Jobbstøtte Nordfjord og Nordfjord Psykiatrisenter for at de har teke meg så ope og venleg imot. Informasjon og erfaringskunnskap frå fagleg ansvarlege og involverte fagpersonar der, og frå nokre av jobbstøttedeltakarane og samarbeidspartane i kommunane og i NAV, gav eit verdfullt utgangspunkt for sjølve studien. Ekstra stor takk til dei av dykk som stod for naudsynt praktisk hjelp og tilrettelegging i samband med innsamling av data i januar og februar 2019. Aller største takken går til jobbstøttedeltakarane som har medverka til sjølve studien gjennom spørjeundersøking og intervju. **Tusen takk for at de tok dykk tid til å dele frå eigne erfaringar med jobbstøtte og livet og arbeidslivet elles!**

Vegen for å forme om det deltakarar formidla til denne avhandlinga som no ligg føre, vart meir tidkrevjande å få lagt bak meg enn eg såg det an til på startstreken. Utan tolmod og kyndig hjelp frå rettleiar Finn Ove Båtevik hadde eg kanskje framleis vore ute på rusletur? Takk til deg for samvitsfulle gjennomlesingar, kunnskap, og lune smil! Smil og rausheit har elles generelt prega tida ved Høgskulen i Volda. Med trivelege medstudentar og engasjerte undervisningskrefter har samlingane i Volda vore ei glede. Ikkje minst fortener to- og firbeinte på heimebane takk og honnør: Tolmodet har vore stort og frustrasjonslydane få trass det relativt høge fysiske og mentale fråværet mitt siste par åra. Med eit nytt, blankt tiår like om hjørnet, satsar denne avtroppande studenten på å fylle forbettringspotensialet som sambuar og matmor framover.

Førde, 09.12.2019

Arnhild Melve

Samandrag

Føremål og problemstilling: I individuell jobbstøtte (IPS) er deltakars ønske og val avgjerande rettesnorer. Føremålet med studien er å undersøkje kva som fremmar og hemmar motivasjonen for arbeid i utgangspunktet og undervegs i jobbstøtteløpet, og korleis IPS kan verke inn på slike forhold. Hovudproblemstillinga er: Korleis kan vi forstå motivasjonen for arbeid mellom deltakarar i individuell jobbstøtte? Avhandlinga legg til grunn at motivasjon inneheld både individuelt og strukturelt avhengige drivkrefter, som kan vere så vel medvitne som umedvitne. Eg har valt kritisk realisme som vitskapsteoretisk utgangspunkt, og brukar praksisteori og livsløps-, anerkjennings- og sjølvbestemmingsteori som verktøy i møte med empirien. Vidare søkjer eg å ha eit samfunnshistorisk blick på materialet.

Metode: For datainnsamling la eg til rette for livshistorisk orienterte, forteljande intervju med åtte tidlegare jobbstøttedeltakarar kombinert med ei spørjeundersøking retta mot aktive deltakarar. Intervjua, som utgjer det primære datatilfanget, var tematisk retta inn mot utdanning, arbeidshistorikk og jobbstøtte. I analyse og drøfting av materialet freistar eg å kombinere ulike fortolkande strategiar med retroduktive og abduktive resonnement. Frekvensanalyse av svar frå spørjeundersøkinga gir supplerande informasjon om motivasjon for og erfaringar frå jobbstøtte.

Resultat: Intervjumaterialet gir inntrykk av ein nær samanheng mellom motivasjonen for arbeid og faktiske mogelegheiter for arbeid. Meistringsforventningar basert på kroppsleggjorde erfaringar og å bli myndiggjort gjennom jambyrdig samhandling, er døme på motivasjonsfremmande forhold. Vanskeleg tilgang til høveleg arbeid og stigma assosiert med å trenge hjelp, står derimot fram som nokre av barrierane som både hemmar motivasjon for arbeid og det å faktisk kome i arbeid. Deltakarane i begge studiedelar formidlar at ønsket om arbeid handlar om materiell trygghet og sjølvstende til å bestemme i eige liv. Ønske om sosialt tilhøyr, å bruke og utvikle ferdigheiter, og synet på arbeid som ein viktig del av livet, er motiv svara i spørjeundersøkinga formidlar. I generelt positive tilbakemeldingar om tilbodet, vektlegg deltakarar engasjement og emosjonell støtte frå jobbspesialisten som særleg nyttig.

Konklusjon: Tre poeng summerer opp svar på hovudproblemstillinga: 1) Å sjå motivasjonen for arbeid som spel og samspel mellom drivkrefter og motkrefter på individ-, samhandlings- og samfunnsnivå. 2) Arbeidsmotivasjon kan sjåast som uttrykk for opplevd handlingskapasitet. 3) Motivasjon heng saman med å kunne gjere ein positiv skilnad. Å bli møtt med reell anerkjening, kan vere fundamentet for å kjenne seg kapabel i møte med arbeidslivet, og for å gi arbeidsmotivasjonen vidare vekstvilkår. Standardiseringa IPS føreset, kan vere dei ytre rammene som trengst for å kunne realisere skreddarsydd oppfølging.

Abstract

Objective: In Individual Placement and Support (IPS), the participant's wishes and choices are decisive guidelines. The study aims to investigate what can promote and inhibit the motivation to work in the first place, and subsequent during the IPS-process. Another question is how IPS can affect such conditions. The main issue is: How can we understand the motivation for work among participants in IPS? The dissertation assumes that motivation contains both individual and structurally dependent driving forces, which can be both conscious and unconscious. The study is based on critical realism. Theories of practice, life-course, recognition, and self-determination, together with descriptions of social-historical conditions, are some of the perspectives I will use to explore and illuminate empirical data.

Methods: For data collection, I facilitated life-history-oriented, narrative interviews with eight former IPS-participants combined with a questionnaire aimed at active participants. The interviews, which constitute the primary data resource, were thematically focused on education, work history, and IPS. I will use different interpretative strategies, combined with retroductive and abductive reasoning, to analyze and discuss the material. Frequency analysis of responses to the survey provides additional information about the motivation and experiences of participating in IPS.

Results: The interview material gives an impression of a close connection between the motivation for work and actual opportunities to get work. Self-efficacy based on embodied experiences and to feel empowered through equal partnership, are examples of factors that promote motivation. On the other hand, difficult access to appropriate jobs and the stigma associated with needing help, stand out as some of the barriers that both inhibit motivation for work and the possibility to get into work. Participants from the interview section and the survey have in common that the desire for work is about finances and the possibility to decide for themselves in their own lives. Answers to the survey show motives such as a need for social relatedness, to use and develop skills, and an attitude that work is an important part of life. In their generally positive feedback, participants emphasize the involvement and the emotional support of the Employment Specialists as particularly helpful.

Conclusions: Three points summarize answers to the main issue: 1) To understand the motivation for work as an interplay between driving forces and counter forces at the individual, interaction, and social levels. 2) Work motivation as an expression of perceived capacity for action. 3) Motivation is linked to the experience to make a positive difference. To be recognized and valued as a contributor might provide a foundation for feeling capable of participating in the working life, and of importance for further growth in motivation for work. The standardization in IPS might be the external framework needed to enable tailor-made follow-up.

Innhald

Føreord	iv
Samandrag	v
Abstract	vi
Innhald	vii
Liste over figurar og tabellar	ix
Kapittel 1 Innleiing	1
1.1. Bakgrunn for val av tema	1
1.2. Føremål, problemstilling og forskingsspørsmål	3
1.3. Omgrepsavklaringar og avgrensing	4
1.4. Utforming av oppgåva	6
Kapittel 2. Samfunnskontekst: Arbeidsline, helse og arbeidspolitikk	7
2.1. Arbeid som ressurs	7
2.1.1. Arbeid som kulturelt skript og arena for inkludering	7
2.1.2. Arbeid som dimensjon for helse og betringsprosessar	9
2.1.3. Arbeid som drivkraft og drivkrefter for arbeid	12
2.2. Norsk arbeidsmarknadspolitikk mot år 2020	13
2.2.1. Nokre tal og utviklingstrekk	13
2.2.2. Individuell jobbstøtte	15
Kapittel 3 Kunnskapsgrunnlag og teoretiske perspektiv	18
3.1. Med livsløpsteori som ramme	18
3.2. Individet i sin samanheng	20
3.2.1. Å utvikle identitet og ferdigheiter	20
3.2.2. Sjølvstende og sjølvbestemming	22
3.2.3. Møte mellom menneske	24
3.2.4. Sosial røyndom: Posisjonar og mobilitet	28
3.3. Gjennomgang av relevant forskingslitteratur	31
3.3.1. Studiar om individuell jobbstøtte	31
3.3.2. Studiar med merksemd på betringsprosessar og arbeid	36
3.3.3. Studiar om sjølvbestemming, motivasjon, arbeid og/eller recovery	37
3.3.4. Oppsummering og presisering av problemstilling og merksemd i eigen studie	39
Kapittel 4 Metode	41
4.1. Kritisk realisme som vitskapsteoretisk utgangspunkt	41
4.2. Refleksivitet og førehandsforståing	44
4.3. Forskingsdesign	47

4.4.	Livshistorie som konstruksjon og metode.....	52
4.5.	Intervjuundersøkinga: utforming, utval og gjennomføring.....	54
4.6.	Spørjeundersøkinga: utforming og gjennomføring.....	57
4.7.	Strategiar for analyse.....	61
4.7.1.	Analyse av intervju.....	61
4.7.2.	Analyse av spørjeundersøking.....	63
4.7.3.	Samanfattande analyse.....	65
4.8.	Vurdering av vitskaplege kvalitetar ved studien.....	65
4.9.	Forskingsetiske vurderingar.....	67
Kapittel 5	Resultat og analyse.....	70
5.1.	Spørjeundersøkinga: Resultat og analyse.....	70
5.2.	Analyse av intervjuundersøkinga.....	76
5.2.1.	Åtte personar, åtte forteljingar.....	77
5.2.2.	Føringar og forventningar.....	87
5.2.3.	Sjølvbestemming og samanheng.....	89
5.2.4.	Stengsel og stigma.....	91
5.2.5.	Oppsummering av intervjuanalysar: <i>Mogelegheit og samspel</i> som stikkord.....	94
Kapittel 6	Drøfting.....	96
6.1.	Metodologiske refleksjonar.....	96
6.2.	Drøfting av resultat.....	101
6.2.1.	Drivkrefter: Kva fremmar jobbstøttedeltakarar sin motivasjon for arbeid?.....	102
6.2.2.	Motkrefter: Kva hemmar jobbstøttedeltakarar sin motivasjon for arbeid?.....	109
6.2.3.	Individuell jobbstøtte og motivasjon for arbeid: Mogelegheiter og avgrensingar.....	117
6.2.4.	Korleis kan vi forstå motivasjonen for arbeid mellom jobbstøttedeltakarar?.....	127
Kapittel 7	Avslutning. Innsikter og innspel.....	128
7.1.	Standardiserte rammer gjer skreddarsaum mogeleg.....	128
7.2.	Metodologiske innsikter og innspel.....	129
7.3.	Avrunding. «Tenke, lenke, bakke»?.....	130
Litteratur	131
Vedlegg, oversikt	149

Liste over figurar og tabellar

Figurar:

	<i>Side</i>
<i>Figur 2.1. Jobbstatus på avslutningstidspunktet for tidlegare deltakarar i Jobbstøtte Nordfjord.....</i>	17
<i>Figur 2.2. Jobbstatus per medio mars 2019 for aktive deltakarar.....</i>	17
<i>Figur 3.1. Livsløpsmodell for helse og sosial tilpassing</i>	19
<i>Figur 3.2. Kapasitetsbygging (empowerment).....</i>	20
<i>Figur 3.3. Kontinuumet for sjølvbestemming.....</i>	23
<i>Figur 4.1. Domene av røyndomen.....</i>	42
<i>Figur 5.1. Indeksar motiv for å takke ja til jobbsøtte.....</i>	72
<i>Figur 5.2. Førekomst hemmande faktorar inkluderingsprosess.....</i>	73
<i>Figur 5.3. Førekomst fremjande faktorar inkluderingsprosess.....</i>	73
<i>Figur 5.4. Indeksar opplevd anerkjenning og positiv vurdering av samarbeid</i>	74
<i>Figur 5.5. Indeksar motiv for til å halde fram med jobbstøtte</i>	75
<i>Figur 5.6. Dimensjonar for konstruktivt samspel mellom motivasjon og mogelegheiter.....</i>	95
<i>Figur 6.1. Forhold som fremmar motivasjon for arbeid</i>	102
<i>Figur 6.2. Forhold som hemmar motivasjon for arbeid.....</i>	109
<i>Figur 6.3. Samanstilling perspektiv</i>	121

Tabellar:

<i>Tabell 2.1. Bakgrunnsdata deltakarar Jobbstøtte Nordfjord 2016-mars 2019.....</i>	17
<i>Tabell 5.1. Eigenvurdering av sannsyn for arbeidsdeltaking i framtid.....</i>	76

Kapittel 1 Innleiing

1.1. BAKGRUNN FOR VAL AV TEMA

Synet på arbeid som eit gode, har røter tilbake til utviklinga i kristen mellomalder. Medan praktisk arbeid var noko nedverdige i antikkens Hellas, framheva katolske sosialfilosofar at menneske skulle jobbe til Guds ære. Med Luther og Calvin kom synet på arbeid som ei plikt til teneste for Gud. Den protestantiske arbeidsetikken, som viser seg i ordtak som «arbeidet adlar mannen», leier fram til vår tids oppfatningar om arbeid som ein vesentleg faktor for personleg utvikling og meningsfulle liv (Øverbye & Stjernø, 2012). Arbeid gir struktur, innhald og rammer for tilværet, og er kjelde til sosial samhandling, tilhøyr, fellesskap, verdsetjing, identitet og sjølvpresentasjon. Ikkje minst er yrke, stilling og arbeidsforhold viktige statusmarkørar som den enkelte presenterer livsstil og subjektive verdiar og eigenskapar gjennom (Frøyland & Spjelkavik, 2014). I 1992 vart *arbeidslina* introdusert som eit omgrep som enkelt skulle femne det overordna målet for norsk arbeids- og velferdspolitik: at den enkelte kjem i arbeid (Arbeids- og administrasjonsdepartementet, 1992). Dersom samfunnet ser det å leve av eige arbeid som sosial og moralsk norm, og som føresetnad for eit fullverdig liv, kva ringverknader kan det ha for menneske som ikkje tek del i arbeidslivet?

Jamført med mange andre land, er det låg generell arbeidsløyse¹ i Noreg (Garvik, 2018; OECD, 2019). Annan statistikk viser derimot eit meir komplekst bilete: Medan sysselsetjingsgraden i 2019 generelt var på drygt 74 prosent av alle innbyggjarar i alderen 15-66 år, var det tilsvarande snitt-talet knappe 44 prosent for menneske som opplever å ha redusert funksjonsevne.² Sysselsetjingsgraden varierer mykje mellom ulike diagnosegrupper. For menneske med psykiske lidningar er delen sysselsette nede på 26 prosent (Bø, 2018). Muskel- og skjelettlidningar og psykiske lidningar er hovudkategoriane av funksjonsreduserande helseproblem flest rapporterer å ha, høvesvis om lag halvparten og nær ein femtedel. Desse diagnosegruppene er òg det vanlegaste og nest mest vanlege medisinske grunnlaget for uførestønad. Siste åra har det vore ein relativ auke i delen saker der psykisk lidning er hovudårsak til å få innvilga uføreyting (Kann & Sutterud 2017). Ifølgje OECD (2013) er Noreg det OECD-landet med størst gap mellom nivået på den generelle arbeidsløysa og arbeidsløysa menneske med alvorlege eller moderate psykiske lidningar erfarer, høvesvis ni og tre gonger så høgt. Oversiktstal viser at mellom 16 og 22 prosent av vaksne nordmenn vil ha ei psykisk lidning i løpet av eit år, med angstlidningar, depresjon og rusbrukslidningar som dei vanlegaste (Folkehelseinstituttet, 2018).

¹ Arbeidsløyse blir nærare omtala i kapittel 2. Sjå også vedlegg 13 om offisiell omgrepbruk og statistikk

² Tal frå Statistisk Sentralbyrå (SSB) si arbeidskraftundersøking (AKU) per 2. kvartal 2019, jf. vedlegg 13.

OECDs rapport om psykisk helse og arbeidsliv i Noreg, viser at tiltak som utdanning og trening før arbeid ikkje har betra sysselsetjingssituasjonen på gruppenivå. Mogelege grunnar kan vere at slike tiltak ikkje gir naudsynt trening i arbeidslivet, og difor snarare kan forlenge enn framskande prosessen fram mot arbeid (OECD, 2013). Siste tiåret har Stortinget årleg løyvd 7-9 milliardar til arbeidsmarknadstiltak (Riksrevisjonen, 2018a). Etter gjennomgang av korleis NAV hadde forvalta arbeidsmarknadstiltak i perioden 2010-2016, hadde Riksrevisjonen fleire kritiske merknader til arbeidsoppfølginga i NAV-systemet. Rapporten frå februar 2018 viser at ein stor del av dei arbeidsmarknadsretta tiltaka likevel ikkje hjelper deltakarar ut i arbeid (igjen).

Helsefremjing, ressursorientering og inkludering er nemningar som går igjen i offentlege føringar for korleis helse- og velferdstenester skal utformast og utøvast. Ikkje minst gjeld dette omtalar av korleis arbeidslina kan realiserast. Likevel er det, som vi har sett døme på, tal og rapportar som tyder på at gode intensjonar ikkje alltid gjer seg gjeldande i praksis; i alle fall ikkje med varige resultat og effektar når arbeidslina er rettesnor. Sidan midten av 1950-talet har tilnærmingar karakterisert som *train, then place* vore den vanlege strategien for å få folk i - eller tilbake til – arbeid: Å ruste opp den enkelte med behandling og/eller arbeidsførebuande tiltak **før** introduksjon til arbeid; (Hernes, 2014). Interesse for strategiar som snur om på rekkefølga – til *place, then train* – har auka siste åra. Internasjonalt har eit aukande tal studiar dokumentert at fleire får hjelp til å kome i arbeid med slike tilnærmingar enn med tradisjonelle arbeidsførebuande opplegg (Frøyland & Spjelkavik, 2014). Felles for variantar av det som går under hovudnemninga *Supported Employment (SE)*, er at ordinære arbeidsplassar vert nytta som arena for inkludering. Til liks med i Noreg, erfarer òg andre land at det særleg er i gruppa av menneske med psykiske lidningar at mange opplever vanskar med å få innpass i arbeidslivet. Individuell jobbstøtte –forkorta **‘IPS’** etter den engelske nemninga *Individual Placement and Support* - er ein variant av Supported Employment særskilt utvikla for menneske med alvorleg psykisk lidning. Når IPS siste åra har fått større utbreiing i norsk samanheng, har det i hovudsak vore eit tilbod til menneske som er under behandling frå psykisk helsevern grunna moderate til alvorlege psykiske lidningar og/eller rusproblematikk (Sveinsdottir, Bull et al, 2019).

Hernes (2014) ser det som vesentleg for legitimiteten i helsefaglege miljø at sysselsetjingseffektane av IPS er dokumenterte gjennom systematiske effektstudiar. Han grunnjev dette med at i helsesektoren er randomiserte og kontrollerte forsøk eller studiar (*randomized controlled trial - RCT*), sjølv «gullstandarden» for å avklare om intervensjonar gjer ein positiv skilnad. Men her er nokre avgrensingar eller atterhald eg innleiingsvis ønskjer å peike på. For det første; som Ekeland (2009a) minner om: Resultata frå ein studie med RCT-

design seier berre at noko i *gjennomsnitt* fungerer betre enn noko anna. Frå psykoterapi er det godt dokumentert at når problemstillingane er samansette og samhandlings- og relasjonskomponentane mange, kan dei konkrete effektane berre i avgrensa grad tilskrivast sjølve metoden (Wampold, 2015; Bøe & Thomassen, 2017). For det andre verkar Roe (2017) å ha eit poeng når han kommenterer at IPS sannsynlegvis i større grad enn mange andre psykososialt orienterte tiltak med merkelappen «evidensbasert», er avhengig av å trekke på forhold og relasjonar i miljøet og systemet **rundt** enkeltpersonen. I sin tur vil då dette kunne innverke på potensialet for at effektar oppnådd i éin kontekst vil gi tilsvarande resultat andre stader. For det tredje viser dei sjølvrapporterte sysselsetjingstala for jobbstøttedeltakarane i studien frå Reme og kollegaer (2016), at etter 12 månader i programmet hadde 46 prosent vore i ordinært arbeid i løpet av dei siste seks månadene. 36 prosent var i jobb på svartidspunktet. Dette betyr at langt over halvparten av deltakarane i jobbstøtte anten ikkje vart verande i jobben dei fekk medan dei var i programmet, eller at dei ikkje kom i jobb i det heile. Til saman er dette grunnar for å freiste å forstå betre korleis *ulike forhold* verkar inn på utfall i eit jobbstøtteløp.

1.2. FØREMÅL, PROBLEMSTILLING OG FORSKINGSSPØRSMÅL

Eit av argumenta til fordel for individuell jobbstøtte, er at tilnærmingar av denne typen gir betre mogelegheiter til å rette merksemda både mot individet og mot fellesskapet – *mot individet-i-situasjonen* (Spjelkavik, 2014). Men i kva grad kan ei ny metodisk tilnærming løyse utfordringar med at menneske ikkje får innpass i eller finn sin plass innanfor det sosialt anerkjente fellesskapet som arbeidslivet er i Noreg? Eiga førehandsforståing tilseier at det er komplekse rammer rundt initiativ og handling i den typen endringsprosessar det her dreier seg om: Å kome i arbeid frå ein posisjon utanfor, eller med langvarig avbrekk frå, arbeidslivet. Faglitteraturen, både frå pensum og sjølvstendig arbeid i masterprogrammet, talar også mot å avgrense merksemda til individorienterte forklaringsmodellar.

Like fullt er det *individua* - enkeltdeltakarar – som har førstehandskunnskapen om korleis jobbstøtte faktisk fungerer for dei. Å få jobbstøttedeltakarar sjølve i tale, vart difor viktig for å få meir innsikt om kva som kan verke fremmande og hemmande på å nå eit mål om inntektsgevendande arbeid. Som oppfølgingsmetodikk har IPS deltakar sine eigne ønskje og val som avgjerande rettesnorer. Inngangskriteriet til individuell jobbstøtte er at ein person som får behandling som skissert ovanfor, sjølv ønskjer ein vanleg jobb, og å delta i programmet som hjelp til å nå dette målet (Reme et al, 2016). Denne studien ønskjer å undersøkje nærare kva som kan ligge til grunn for personen sitt ønske om arbeid, og om og korleis ønsket vert påverka

og eventuelt endra undervegs. Med ein annan terminologi: Kva som motiverer deltakarar for arbeid i utgangspunktet, og kva som verkar inn på motivasjonen undervegs i jobbstøtteløpet.

Frøyland og Spjelkavik (2014) hevdar i boka *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* at profesjonelle hjelparar kan definere tenestemottakarar som umotiverte dersom arbeidsinkludering ikkje lukkast. Retorisk spør dei om motivasjon er ibuande i individet, eller om motivasjon vert skapt gjennom relasjonar og meistringsopplevingar. Kanskje heng «motivasjonsmangel» saman med låge eller uklare forventningar, eller forsvarsmekanismar mobilisert av underskot på meistring? Fadnes, Brodal og Leira (2010) skriv at ein ikkje kan motivere andre, berre hjelpe dei å finne *eigen* motivasjon. Men kva krevst av relasjonelle forhold og rammene i stort for at slik hjelp kan bli nyttige i tydinga å medverke til at menneske opplever å ha styring og sjølvstende i eigne liv? Og korleis omsetje teoretiske innsikter til den praktiske arbeids- og samfunnskvardagen? For å gi nokre innspel om dette, vil denne studien - med utgangspunkt i erfaringar frå Jobbstøtte Nordfjord - svare på følgjande problemstilling:

Korleis kan vi forstå motivasjonen for arbeid mellom deltakarar i individuell jobbstøtte?

Problemstillinga dreier seg om å forstå meir om kva motivasjonen for arbeid byggjer på i **utgangspunktet**, og om korleis ulike forhold og mekanismar kan styrke og svekke arbeidsmotivasjonen for deltakarane **undervegs** i programmet. Tre forskingsspørsmål søkjer å systematisere svar inn mot den overordna problemstillinga:

1. *Kva fremmar deltakarar sin motivasjon for arbeid?*
2. *Kva hemmar deltakarar sin motivasjon for arbeid?*
3. *Korleis kan tiltaket 'individuell jobbstøtte' verke inn på forhold som fremmar og hemmar deltakarar sin motivasjon for arbeid?*

1.3. Omgrepsavklaringar og avgrensing

I problemstilling og forskingsspørsmål blir omgrepet **arbeid** brukt synonymt med inntektsgjevande arbeid, lønsarbeid og ordinært arbeid, og femnar då både om faste og mellombelse tilsetjingsforhold, heile stillingar og graderte stillingar ned til minimum ein time inntektsgjevande arbeid i veka. Fellesnemnar er at arbeidsforholdet er grunngeve og finansiert ut frå behov og økonomi i verksemda, anten denne er i privat eller offentleg regi, og at tilsetjinga skjer i konkurranse med anna potensiell arbeidskraft. Dette til skilnad frå tilsetjingsforhold som over tid er subsidiert av det offentlege (NAV), tilrettelagt arbeid i vekstbedrifter, arbeid som motyting til offentleg stønad, eller ulike former frivillig arbeidsinnsats utan løn. Sistnemnde kan vere knytt til sivilsamfunn, organisasjonsliv eller familierelasjonar. Ved å avgrense merksemda til motivasjon for å kome i *lønna* arbeid, kan studien kritiseras for å vidareføre eit snevert syn på kva samfunnet reknar som produktivt arbeid. Taylor (2004) problematiserer det

reduksjonistiske ved den tradisjonelle dikotomien mellom lønsarbeid på eine sida og ubetalt arbeid i den familiære sfæren på den andre. Eitt relevant poeng også for vår samanheng, er at denne dikotomien ikkje inkluderer korleis meir eller mindre formalisert frivillig arbeid reelt og potensielt kan innverke på korleis menneske oppfattar seg sjølve og andre som bidragsytarar i fellesskapen. Samstundes vil det vere slik som Frøyland (2015) peikar på; at termene *ordinært arbeid* og *ordinært arbeidsliv* speglar kva syn eit samfunn har på arbeid, noko som i sin tur vil vere kulturelt prega og endre seg under påverknad av historiske og sosiale forhold. Ei anna grunngeving for at eg i studien set likskapsteikn mellom inntektsgjevande arbeid og ordinært arbeid, er at definisjonen av **individuell jobbstøtte** nettopp legg til grunn at tiltaket er retta mot personar som ønskjer denne typen arbeid og arbeidsforhold.

Tiltaket som er i fokus i studien, **individuell jobbstøtte**, kan i seg sjølv seiast å vere uttrykk for eit syn på lønsarbeid som verdsett gode. Medan det å leve av eiga inntekt vert formidla som sosial norm og kjelde til sosial anerkjenning i det norske samfunnet anno 2019, kan arbeidsløyse bere i seg førestillingar om utanforskap og miskjenning. Det er erfaringar menneske har gjort seg i ein slik kvardagskontekst, studien vil utforske gjennom intervju med tidlegare jobbstøttedeltakarar og ei spørjeundersøking mellom aktive jobbstøttedeltakarar. Fellesnemnarar er at personane grunna psykisk helse eller rus har fått oppfølging ved eit distriktpsikiatrisk senter, i vårt tilfelle Nordfjord Psykiatrisenter, og at dei har mål om å vere i lønna arbeid. I teksten blir personane oftast referert til som *deltakarar*, uavhengig av om dei er jobbsøkjarar eller er blitt arbeidstakarar, men ved nokre høve også som *brukarar* av tenesta IPS. At det kan vere andre vegar til normalisering og sosial integrasjon i samfunnet enn lønsarbeid, under dette frivillig arbeid utan løn, vil teksten berre i avgrensa grad tematisere. Litteratur om IPS skil mellom alvorlege versus moderate psykiske lidningar. Oppgåva legg til grunn kategoriseringa frå Reme og kollegaer (2016): Psykoselidingar og bipolare lidningar blir definert som alvorlege, medan det primært er affektive lidningar som blir definert som moderate.

Slik problemstilling og forskingsspørsmål er formulerte, er omgrepet **motivasjon** sentralt. Til grunn i oppgåva ligg det synet at motivasjon vil innehalde både individuelt og strukturelt avhengige drivkrefter, både medvitne og umedvitne. Litteraturen (m.a. Brochs-Haukedal, 2005; Tønseth, 2011; Manger & Wormnes, 2014) skildrar at teoriar om motivasjon generelt tek utgangspunkt i ulike retningar av psykologifaget. Ein fellesnemnar er at motivasjon vert sett på som ein indre tilstand og prosess eller tilstandsending hjå individet, og at dei ulike teoriane skil seg frå kvarandre med omsyn til kva dei ser som **drivkrefter** i prosessen (Tønseth, 2011). Ein felles definisjon kan vere at **motivasjon er psykologiske prosessar som set i gang, regulerer,**

oppretheld og gir retning til åtferd (etter Brochs-Haukedal, 2005). Men heller enn å utdjupe ulike motivasjonsteoretiske retningar, vil merksemda i denne studien vere på motivasjon i tydinga **drivkraft**. Omgrepet motivasjon indikerer at vi har med eit *motiv* å gjere. Medan psykologisk orienterte motivasjonsteoriar knyter motiv til kognitive aspekt bak handlingar, viser Tønseth (2011) at handlingar og åtferd ifølgje Bourdieu (1996) òg har eit irrasjonelt, ureflektert og strukturelt utgangspunkt. Bourdieu omgrepsapparat, med vekt på praksisteori, er eitt av perspektiva studien brukar i forsøk på å fange noko av samspelet mellom individuelle, strukturelle, medvitne og umedvitne drivkrefter. Livsløpsteori, teoretiske og praksisorienterte perspektiv på anerkjenning og miskjenning, og kjelder som skildrar relevante samfunnsforhold før og no, er andre hjelpemiddel. Bourdieu uttrykte sjølv at omgrepa hans ikkje skulle forståast som låste teoretiske kategoriar, men brukast som reiskapar for tanken i møte med empiri (Bourdieu & Wacquant, 1993, s. 143-147). Eg vil freiste å ta lærdom av dette når eg hentar hjelp frå dei ulike perspektiva for å svare på forskingsspørsmål og problemstilling i oppgåva.

Jobbstøtte Nordfjord er namnet på ei jobbstøtte-ordning etablert som eit toårig prosjekt frå februar 2016. Ordninga, vidareført som eit ordinært tilbod etter prosjektperioden, er retta mot innbyggjarar frå Hornindal, Stryn, Selje, Vågsøy, Eid og Gloppen.³ Vidare i oppgåva brukar eg for enkelheits skuld primært anten *IPS* eller *jobbstøtte* som nemningar for individuell jobbstøtte. Nærare skildring av IPS som metode og ordning, og av det lokale tilbodet, følgjer i avsnitt 2.2.2.

1.4. UTFORMING AV OPPGÅVA

I kapittel 2 blir skildringar av norsk arbeidsliv og samanhengar mellom arbeid og psykisk helse utdjupa i forlenging av den kortfatta introduksjonen til tematikken her i innleiinga. Kapittel 3 presenterer teoretiske perspektiv og modellar som har tent som rammeverk for datainnsamling, analyse og drøfting. I tillegg summerer eg opp forskning med særleg relevans for problemstillinga. I metodepresentasjonen i kapittel 4 gjer eg greie for vitskapsteoretisk utgangspunkt for studien, og skildrar forskingsdesign og metodisk tilnærming. Deretter følgjer presentasjon og analyse av innsamla data i kapittel 5. Kapittel 6 innleier eg med å reflektere rundt innverknader design og metode kan ha hatt for funn og resultat. For å svare på forskingsspørsmåla, drøftar eg vidare i kapitlet resultatata i lys av teoretiske perspektiv, anna forskning og kjelder om samfunnsforhold før og no. Drøftinga endar i ein konklusjon inn mot hovudproblemstillinga. Avslutningskapitlet (kap. 7) summerer opp innsikter eg sit att med frå arbeidet med studien. Her kjem eg òg med nokre innspel til praksisfeltet og om vidare forskning.

³ Fire kommunar frå 01.01.2020: Eid og Selje går saman til Stadt kommune, medan innbyggjarar i Hornindal ikkje lenger vil vere omfatta av tilbodet grunna kommunesamanslåing med Volda

Kapittel 2 Samfunnskontekst: Arbeidsline, helse og arbeidspolitikk

Føremålet med kapittelet er å gi eit bilete av rolla lønsarbeid har spelt og spelar i det norske samfunnet. Dette som eit bakteppe for innsamling og analyse av data frå den lokale konteksten studien tek utgangspunkt i, Nordfjord i Sogn og Fjordane i 2019. Framstillinga inkluderer tilnærmingar til omgrepa helse og arbeidsmotivasjon, perspektiv på samanhengar mellom jobb og psykisk helse, og ein kort presentasjonen av liner, verkemiddel og status i norsk arbeids- og velferdspolitik. Individuell jobbstøtte som metodikk blir gjennomgått avslutningsvis, saman med ei kort skildring av Jobbstøtte Nordfjord og samarbeidet inn mot denne studien.

2.1. ARBEID SOM RESSURS

2.1.1. Arbeid som kulturelt skript og arena for inkludering

Halvorsen (2014, s. 22) gir eit døme som kan illustrere kor sterkt synet på arbeid som eit gode står i det norske samfunnet. Utgreiinga som låg til grunn for NAV-reforma (NOU 2004:13), slår fast at arbeid og velferd er nært knytt saman, og at arbeidslina i velferdspolitikken handlar om hjelp til å sikre livskvaliteten for den enkelte. Utover dette seier dokumentet likevel ikkje noko om **kva** som er meint verken med *velferd* eller med *livskvalitet*. Slik kan det vere rimeleg å lese utgreiinga som uttrykk for ein rådande samfunnsdiskurs som seier at å leve av eige arbeid er **rette** levemåten, både av omsyn til individet og samfunnsfellesskapen/-økonomien. Fosslund og Thorsen (2010) brukar nemninga **kulturelt skript** når diskursar er gjennomgripande og formar kva medlemmer i kulturen eller samfunnet ser som sjølv sagt.

Hernes (2014) argumenterer for at samspelet mellom politikkområda for arbeidsmarknad og velferd i Noreg har utvikla seg i tre historiske fasar. Ein første fase frå 1880-talet til andre verdskrigen, den andre fasen frå etterkrigsåra til ut på 2000-talet, og ein tredje fase som vi er i no, og som teiknar seg i jamt tydelegare kontrast til den føregåande fasen. I den første fasen handla det om å sikre eit livsutcome dersom arbeidstakarar fekk problem av ymse slag. Yrkesskadetrygd og andre ordningar for inntektssikring vart etablert. Denne fasen fell saman med det Slagstad (2006) kallar «*fleirpartistaten*» eller *Venstrestaten*. Sentralt var at ein felles einskapsskule skulle gi tilgang til kunnskap og utdanning for **alle**, noko som igjen la grunnen for betre inntekter og økonomisk vekst for individ og samfunn. Den andre fasen hjå Hernes startar etter 2.verdskrigen, og fell saman med Slagstads «*eittpartistat*» eller *Arbeidarpartistaten*. Leia av eit tonegjevande sosialøkonomisk miljø, vart politisk styring retta inn mot å ta meir kontroll med ekspanderande marknadslogikk til fordel for interessene til storsamfunn og fellesskap (Slagstad, 2006). Makroøkonomisk var bruttonasjonalproduktet per innbyggjar allereie i 1946/1947 tilbake til nivået i åra før krigen (Espeli, 2013). Men

bustadmangelen var stor, og éin av faktorane bak solidaritetskjenne og førestillinga om at alle gode krefter trongst i arbeid for å kunne bygge opp att landet etter krigen. I dette klimaet kunne attføringstanken slå rot, og på 1950-talet vart dei første institusjonane for arbeidsretta rehabilitering, attføring og skjerma arbeid etablert (Hernes, 2014). Mot slutten av 1970-talet kulminerer «eittpartistaten» (Slagstad, 2006). Det handla om opprør mot teknokrati og statleg institusjonalisering på kostnad av individuell friedom, sjølvstende og ansvar. Endringane vart påskunda av at samfunnsøkonomane og gjennomslagskrafta dei hadde hatt, vart detronisert av bedriftsøkonomar og preferansar for nyliberalistiske politiske og økonomiske vindar.

Garvik (2018) summerer opp den politiske utviklinga i perioden som følgde. I løpet av 80-talet fekk nye styringsmodellar tufta på den internasjonale trenden kalla New Public Management (NPM) fotfeste i offentleg forvaltning. Stramme budsjett og økonomisk turbulens internasjonalt gav grunnar for å sjå til at velferdssystemet medverka til å styrke insentiv til arbeid. Dette var bakteppet då Arbeids- og administrasjonsdepartementet kom med *Attføringsmeldingen* i 1992. Retorikken i meldinga, og i politikken elles på 1990-talet, legg vekt på at samfunnet si solidaritetsplikt ikkje berre handlar om **hjelp** til den enkelte, men òg om å **stille krav**. **Arbeidslina** skulle erstatte ei *stønadslinje* kritikarar meinte hadde fått utvikle seg i ly av ein oljesmurt statsøkonomi. Ressursane skulle kanaliseras til tiltak som sette folk i stand til å leve av eigne lønsinntekter, og slik òg sørge for å redusere underskotet på arbeidskraft i ein generelt jamt veksande økonomi (Garvik, 2018). Normativt uttrykkjer arbeidslina at arbeidsinntekt er å føretrekkje framfor offentlege stønader. Vidare har arbeidslina empirisk grunnlag for å hevde at mange stønadsmottakarar både ynskjer og kan bli i stand til å forsørge seg sjølve gjennom arbeid (Øverbye & Stjernø, 2012). Arbeidslina fekk éi uttrykksform gjennom intensjonsavtalen om inkluderande arbeidsliv (IA-avtalen). Myndighetene og partane i arbeidslivet inngjekk den første versjonen av IA-avtalen i 2001. Fram til og med versjonen som gjekk ut 31.12.2018, har eitt av tre hovudmål i avtalen vore å betre situasjonen i arbeidsmarknaden for menneske med funksjonshemming (Bø, 2018).

NAV-reforma blir kalla eit barn av arbeidslina. Den tredelte målsetjinga skulle betre vilkåra for å kunne lukkast med strategiar for å få folk i arbeid (Andreassen & Fossetøl, 2014):

- 1) løyse koordineringsproblem i velferdsbyråkratiet
- 2) modernisere tenestene gjennom brukarretting
- 3) effektivisering

Det siste punktet skulle realiserast med utvida bruk av mål- og resultatstyring (Hernes, 2010b). Som del av reforma vart *Arbeidsevnevurdering* utarbeidd og innført som obligatorisk kartleggings- og oppfølgingsverktøy frå 2010. Føremålet var at NAV som etat skulle ha ein

einskapleg og systematisk måte for å vurdere personars *arbeidsevne*; «den enkeltes evne til å møte de krav som stilles i utførelsen av et arbeid eller deltakelse i dagliglivet» (Galaasen & Lima, 2014, s. 50). Arbeidsevnevurderinga er òg vurderingsgrunnlag for rett til ytingar etter §14a i NAV-lova (2006). Tre prinsipp er understreka som førande for korleis arbeidsevnevurderinga skal gjennomførast: For det første eit relasjonelt perspektiv på arbeidsevne. Det vil seie at ressursar og hindringar hjå personen må sjåast opp mot krav og forventningar i arbeidsmarknad/arbeidsliv. Det andre prinsippet er å vektlegge ressursar framfor avgrensingar, og det tredje at brukarmedverknad er understreka som avgjerande viktig. Intensjonen om reell brukarmedverknad viser seg i formelle prosedyrekrav, og at samhandling med brukar er ein føresetnad for å praktisere metodikken slik den vert skildra (Heum, 2010b).

I ei evaluering av korleis bruken av arbeidsevnevurderingar fungerer, finn Nicolaisen og Lima (2015) at tilnærminga kan vere eigna når brukaren opplever seg som reell jobbsøkjar. Det store biletet dei mange gjennomførte evalueringane teiknar, er likevel at tilnærminga ikkje lukkast med etterleve metodeprinsippa referert ovanfor (m.a. Proba Samfunnsanalyse, 2011; 2012; Pedersen, Alseth, Aasback, Nyland & Marthinsen, 2011; Langeland & Galaasen, 2014; Ekspertgruppen, 2015; Mandal, Ofte, Jensen & Ose, 2015). Årsakene til dette er samansette, og verkar å vere meir knytt til rammevilkår enn til sjølve innhaldet i arbeidsevnevurderinga (Nicolaisen, 2015; Mandal et al, 2015). Ein konklusjon som går igjen, er at det er for dårleg samsvar mellom den omfattande kartleggingmetodikken og faktisk tilgjengelege ressursar. Dette handlar særleg om disponibel tid til personleg individuell oppfølging, og at NAV-rettleiarane generelt har for lite kompetanse om og kontakt med arbeidsmarknaden. Av dette følgjer reduserte mogelegheiter for å identifisere og bøte på systematiske skilnader på strukturnivå. I sin tur forsterkar det ein risiko for individualistiske tilnærmingar der både problem og løysingar vert plasserte isolert hjå brukarane sjølve (Aasback, Kiik & Skjefstad, 2013). Med det er vi komne til notid, og til det Hernes (2014, s. 308) skriv å «skimte» som ein tredje fase i utviklinga av arbeidsmarknads- og velferdspolitikken. Han slår fast at perspektiv som handlar om å sikre inntekt og å ruste opp den enkelte, framleis dominerer. Samstundes viser han til at interessa for og bruken av andre tankesett og tilnærmingar, aukar. Bruk av ordinært arbeidsliv som ressurs og verkemiddel for inkludering, er sentralt i nyorienteringa.

2.1.2. Arbeid som dimensjon for helse og betringsprosessar

Potensielt kan yrkesarbeid vere både helsenedbrytande, skadeleg og dødeleg. Arbeidsløyse er likevel ein større risikofaktor for fysisk og psykisk uhelse og tidleg død (Hernes, 2010a, s. 16-20; Tausig, 2013, 439-440; Heggebø & Elstad, 2018). Ei oppsummering av 33 prospektive

studiar om helseeffektar av arbeid, viser at sysselsetjing er klart gunstig for psykisk helse. Særleg er arbeid ein buffer mot å utvikle depresjon, og verkar også generelt positivt på etablert depresjon og anna psykisk lidning (van der Noordt, Droomers & Proper, 2014). Helsepolitiske føringar (t.d. Arbeids- og sosialdepartementet, 2016; Departementene, 2017; Helsedirektoratet, 2014) har generelt erstatta den biomedisinske helsemodellen – å forstå helse som fråvær av sjukdom (sjå t.d. Blaxter, 2010) med ein *sosial helsemodell*: Årsaker til sjukdom er samansette, og helse er noko meir enn fråvær av sjukdom. Helse er ein positiv ressurs som gir motstand mot sjukdom, og noko menneske kan oppleve trass sjukdom (Dahl, Bergsli & van der Wel, 2014).

Ein sentral inspirator til dette tankesettet, sosiologen Aron Antonovsky (1923-1994), postulerer at menneska plasserer seg på eit kontinuum mellom helse og uhelse (Antonovsky, 2012). Patogen søking etter opphavet til sjukdom, må supplerast med *det salutogene spørsmål*⁴: **Kva er helsa sitt opphav?** Antonovsky brukar nemninga **generelle motstandsressursar** om alle forhold som fremmar effektiv meistring av stress, og som gjer at personen held seg på, eller bevegar seg i retning av, helse-enden av kontinuumet. Fellesnemnar for alle generelle motstandsressursar, er at dei gir individet ei **oppleving av samanheng** (OAS) - *sence of coherence* (SOC) -, som igjen inneheld kvalitetane *å vere forståelege, handterbare og å gi meining*. Antonovsky uttrykkjer at samfunnsforhold og faktorar som fattigdom og arbeidsløyse er avgjerande for å forstå rørsla langs kontinuumet, med sosialt tilhøyr og opplevd støtte som særleg viktig. Sosial klasse og samfunnsmessige og historiske forhold påverkar vilkåra for at oppleving av samanheng kan erfarast på individnivå (Antonovsky, 2012, s. 38-54).

På empirisk grunnlag har psykologen og sosiologen Corey Keyes utvikla ein todelt kontinuummodell for **psykisk helse**. Psykisk helse og psykisk sjukdom er her relaterte, men uavhengige dimensjonar (Keyes, 2002; 2005; 2007; 2013). Mennesket kan trivast og ha bra psykisk helse trass psykisk sjukdom. '*Languishing*' (tiltaksløyse, likesæle eller å visne) og '*flourishing*' (å blomstre eller trivast) er metaforane Keyes (2002) brukar for rørsle mot ytterpunktta av psykisk-helse-aksen. Psykisk helse er kombinasjonen av positive kjensler som glede og interesse, og opplevd funksjon. Psykisk funksjon er i sin tur summen av psykologisk og sosialt velvære. Medan psykologisk velvære handlar om tilhøvet til seg sjølv (sjølvaksept, å meistre daglegliv og omgjevnader, at livet er meiningsfullt), er sosialt velvære assosiert med positive relasjonar. Å oppleve sosialt tilhøyr er her sentralt (Keyes, 2013). Keyes' modell kan knytast tilbake til Antonovskys generelle motstandsressursar, og kan fungere som forklaringsmodell når ein metastudie signert Metcalfe, Drake og Bond (2017) ikkje påviser avgjerande samanheng

⁴ Frå latin ref. *Store medisinske leksikon* (<https://sml.snl.no/>): pato= sjukdom; saluto = helse; genese = opphav.

mellom alvorgrad av symptom/diagnose og potensialet menneske med psykisk lidning har for å kome i arbeid. Utanom tidlegare arbeidserfaring er derimot dei viktigaste prediktorane *ønsket* om arbeid og *trua på å kunne* arbeide.

Forsking på recovery - kva som fører til **betring** eller **tilfriskning ved psykisk lidning eller rusproblem** – viser at det er avgjerande viktig å ta aktivt del i samanhengar personen sjølv opplever meningsfulle (De Ruyscher, Vandeveld, Vanderplasschen, De Maeyer & Vanheule, 2017). For mange står det å ha ein vanleg jobb høgt på lista over ønskte aktivitetar (Hegelstad, Heitmann, Kydland & Scaffit, 2014). Arbeid er kjelde til sjølvrespekt, og til å oppleve seg som fullverdige medborgarar i samfunnet. Ein kvar jobb er likevel ikkje nødvendigvis alltid betre enn ingen jobb. Utan opplevd mening eller meistring kan aktivitet og arbeid i verste fall bli det motsette av myndiggjering og kapasitetsbygging (Bergem, 2007, s.113). Recovery vart først forstått som **ein personleg prosess** for den personen som hadde psykiske helsevanskar. Dette vart utvikla vidare til å sjå recovery som **ein sosial prosess**, der personen og det personlege arbeidet for betring blir relatert til livs- og miljøvilkåra personen er del av. Desse to tankesetta korresponderer med salutogen orientering. Ei tredje forståing legg vekt på recovery som eit objektivt mål eller som eit **resultat**, og held seg då ifølgje Provencher og Keyes (2013) primært til **eit patogent orientert** syn på helse. Dei tre tilnærmingane eksisterer i dag side om side.

Delane av recoveryfeltet som identifiserer seg med den salutuogene tankegangen, trekkjer fram at det i perspektivet ligg eit paradigmeskifte: Frå merksemd på avgrensingar og patologi til ei grunnleggande forståing av at menneske med psykiske helseproblem *kjem seg*, og av den verdien støttande sosiale og kulturelle fellesskap har for slike betringsprosessar (Borg, Karlsson & Stenhammer, 2013). Dersom tenestetilbod skal vere til nytte for slike personlege prosessar, er det essensielt med myndiggjerande praksisar med reell brukarmedverknad (Treichler et al, 2019). *Nasjonal veileder for lokalt psykisk helsearbeid og rusarbeid for voksne* trekkjer fram recovery som retningsgjevande for psykisk helse- og ruspolitikk (Helsedirektoratet, 2014). Her heiter det at recovery-perspektivet legg til grunn at tenesteutøvar ser på brukaren som ekspert på seg sjølv, og formidlar tru på at han eller ho kan utvikle seg til å få eit betre liv. Etter dette har recovery-orienterte psykisk helse- og rustenester som tilnærming at menneske kan leve meningsfulle og tilfredsstillande liv, trass psykiske helseutfordringar (Borg & Topor, 2014). Grunnleggande rettesnorer for recovery-orienterte praksisar, til dømes når arbeidsdeltaking er målet, er ifølgje Mancini (2008) å støtte opp under at menneske får bestemme i eigne liv og ta jambyrdig del på samfunnets fellesarenaer. Treichler og kollegaer (2019) hevdar samstundes at recovery-tilnærminga manglar eit teoretisk rammeverk, og at det difor kan vere uklart korleis

tankesettet skal omsetjast til praktiske hjelpetenester. Mancini (2008) og Abbott (2008) føreslår å bygge vidare på den konseptuelle overlappinga dei meiner å finne mellom recovery og sjølvbestemmingsteori. Seinare i oppgåva kjem vi tilbake til sjølvbestemmingsteori, og til studiar om individuell jobbstøtte designa ut frå desse skisserte teoretiske koplingane.

Doktorgradsavhandlinga *Round Trips to Work. Qualitative studies of how persons with severe mental illness experience work integration* (Kinn, 2014) formidlar kva faktorar menneske sjølve opplever hemmar eller fremmar deira prosessar for å kome - eller å bli verande - i jobb. Plussfaktorar er å kunne **ta kontroll over situasjonen**, oppleve **støtte og oppmuntring** frå kollegaer og andre, erfare **sosialt tilhøyr og samhald**, bli møtt med tydelege og avklarte **forventningar** og å **overvinne passivitet og isolasjon**. Forhold som hindrar arbeidsdeltaking er låg sjølvtilitt, avbrot grunna sjukdom, mangel på ros og oppmuntring, uinteressante arbeidsoppgåver, negative, uklare eller låge forventningar, og ustabil eller manglande oppfølging frå hjelpeapparatet. Ein studie frå 2016 indikerer at menneske som vil jobbe trass helse-/rusutfordringar, ikkje nødvendigvis vil oppleve profesjonelle som konstruktive støttespelarar i dette. I fokusgruppeintervju uttrykkjer helsepersonell ambivalens med tanke på å støtte pasientars arbeidsambisjonar, og generelt låge forventningar til menneske med alvorleg psykisk lidning og deira sjansar i arbeidsmarknaden (Kinn, Holgersen, Borg & Davidson, 2016).

2.1.3. Arbeid som drivkraft og drivkrefter for arbeid

I den norske samfunnsdebatten vert *arbeidsmotivasjon* ifølgje Øverbye og Stjernø (2012) gjerne brukt som eit samleomgrep om individs subjektive orientering mot arbeid som livsverdi, eller om kor viktig arbeid er for den enkelte. Etymologisk spring ordet *motivasjon* ut frå det latinske «movere», som impliserer rørsle eller endring i posisjon. Arbeidsmotivasjon vil då kunne utleggast som «det som får ein person til å arbeide» (Hyggen & Hammer, 2012). Men korleis omgrepsfeste dette «det»-et? Som omtala i innleiinga av oppgåva, skil motivasjonsteoretiske retningar seg frå kvarandre etter kva dei ser som dei viktigaste motiverande drivkreftene. Behovsorienterte teoriar, som sjølvbestemmingsteori, hevdar at motivasjon vert driven fram av grunnleggande, menneskelege behov. Motivasjon kan òg grunnjevast ut frå eit håp om å bli lønna (*behaviourisme*), gjennom ei indre drift og forventningar (*kognitivisme*), eller gjennom ytre og indre forsterking som skapar forventningar, krav, normer og verdier (*sosial læringsteori*). Eit anna hovudskilje på tvers av ulike retningar, er skiljet mellom indre og ytre motiv. Indre motiv er grunnjevne i personlege faktorar som behov, interesser, nyfiske og engasjement, medan ytre motiv er grunnjevne i omgjevnadene, og er avhengig av ei form for løn eller stadfesting knytt til sjølve aktiviteten eller eit mål (Tønseth, 2011). Ytre motiv leier til

ytre motivasjon, også kalla ekstern eller ekstrinsisk motivasjon, som er fokusert på resultatet eller målet («mål-middel-motivasjon»). Motivasjon som kan karakteriserast med synonyma indre, intern eller intrinsisk, er meir fokusert på sjølve aktiviteten eller prosessen. **Både** intrinsisk og ekstrinsisk motivasjon har til felles å vere assosiert med *former for lyst* - i ei vid tyding av ordet. Til dømes kan det vere snakk om indre glede ved noko ein gjer, eller håp om at noko skal lønne seg på lang sikt. (Manger & Wormness, 2014).

Mastekaasa (2008) skildrar at litteratur om *arbeids*motivasjon i stor grad har ei individorientert tilnærming. Det sentrale temaet er **kva** som påverkar motivasjonen yrkesutøvarer har når det kjem til å utføre ein jobb eller eit gjeve sett arbeidsoppgåver. Frå dette utgangspunktet går nokre vidare skilje etter ulike syn på kva arbeidsmotivasjon er: Om arbeidsmotivasjon generelt kan forklarast som resultat av *personlege* eigenskapar, av eigenskapar ved den *situasjonen* individet er i, eller av *både* personlege og situasjonsavhengige eigenskapar. Felles for studiar og vurderingar basert på desse innfallsvinklane, er å vere mest opptekne av innverknader på - og endringar i - motivasjon frå eit *organisasjonsteoretisk perspektiv*. Arbeids- og organisasjonspsykologi er mykje brukt som faggrunnlag (Brochs-Haukedal, 2005). Ei omfattande mengde litteratur om arbeidsmotivasjon, tek føre seg kva som verkar inn på innsats, engasjement, yting og effektivitet for enkelttilsette eller personalgrupper, altså for personar som er i eit arbeidsforhold. I denne studien er derimot den primære interessa å forstå meir av korleis motivasjon for arbeid blir påverka *i forkant av og under etablering* av eit arbeidsforhold. Litteratursøk her gav ikkje tilsvarende omfang og mangfald som den organisasjonsteoretiske vinklinga. Der motivasjon for arbeid er tematisert saman med individuell jobbstøtte og/eller recovery, fann eg at særleg to teoretiske rammeverk vart trekt inn, *sjølvbestemmingsteori* og teori om *self-efficacy* eller *meistringstru*. Desse kjem vi tilbake til under kapittel 3.2.

2.2. NORSK ARBEIDSMARKNADSPOLITIKK MOT ÅR 2020

2.2.1. Nokre tal og utviklingstrekk

Slik vi kort var innom i første kapittel, er arbeidsløysa i Noreg låg etter internasjonalt standardiserte måtar å måle dette.⁵ Innanfor eit slikt generelt lågt nivå siste par tiåra, har konjunkturar, strukturelle endringar og demografiske forskuvingar, påverka kor mange og kven som vert ledige (Kann & Sutterud, 2017; Vidal-Gil, 2017). Over tid har menn i 20-åra og personar med låg utdanning vore overrepresenterte i arbeidsløysestatistikken, men siste åra har delen av arbeidsledige med høgare utdanning auka noko (Vidal-Gil, 2017).

⁵ Sjå vedlegg 13 for definisjonar, statistikkgrunnlag og referansar til utfyllande informasjon og litteratur.

Arbeidsinnvandrara utgjer ein stor og aukande del av dei arbeidsledige; frå 17,5 prosent av dei ledige i 2002 til 43,5 prosent i snitt første halvdel av 2019 (Vidal-Gil & Folkvord, 2019). Frå slutten av 2016 har den generelle arbeidsløysetrenden vore jamt søkkande, både om vi ser på dei som er heilt ledige, på bruttoarbeidsløysa (heilt ledige pluss personar i arbeidsmarknadstiltak), og arbeidsledige ifølgje arbeidskraftundersøkinga. Eksemplifisert med nokre 2019-tal, viser NAV-statistikken for september ei bruttoarbeidsløyse på 2,6 prosent på landsbasis, medan delen ledige av samla arbeidsstyrke per juli utgjorde 3,9 prosent ifølgje SSB. Arbeidsløysa er relativt størst mellom dei yngste i arbeidsstyrken. På det jamne er nivået bruttoledige i Sogn og Fjordane om lag eitt prosentpoeng lågare enn landssnittet. Personar med bakgrunn frå butikk- og salsarbeid utgjer største gruppa av brutto ledige, dinest følgjer personar oppført utan eller med ukjend yrkesbakgrunn og gruppene industri, reiseliv/transport og bygg/anlegg (Vidal-Gil & Folkvord, 2019; Vidal-Gil, 2019). Samstundes er mangelen på arbeidskraft aukande, og utgjer våren 2019 om lag 60.000 personar (Kalstø, 2019).

I rapporten som tek føre seg situasjonen for menneske med psykiske lidningar i norsk arbeidsliv, poengterer OECD (2013) at det er når det gjeld *gapet* i arbeidsløysenivå mellom ulike grupper av innbyggjarar at Noreg utmerkar seg negativt. Det låge talet arbeidsledige etter tusenårsskiftet er éin viktig medverkande faktor til at delen innbyggjarar i aldersgruppa 18-66 år som har livsopphaldsytingar⁶ frå NAV har gått ned. Samstundes har omfanget av helserelevante ytingar auka mellom dei yngste, med dubla tal uføretrygda under 35 år frå 2009 til 2018 (Kann & Sutterud, 2017; NAV 2018). Ein annan trend – ein relativ auke i psykiske lidningar som årsak til uføreyting frå år 2000 til 2015 - er òg mest tydeleg mellom dei yngste (NAV, 2017). For 18-29-åringane er uførestønad innvilga grunna mentale eller åtferdsrelaterte funksjonsvanskar i over 60 prosent av tilfella (Ellingsen, 2019a). Ei utvikling som starta i 2018 og har forsterka seg inn i 2019, er at auken i talet på uføre inkluderer eit større aldersspenn. Delen av innbyggjarar i Noreg mellom 18 og 67 år som mottok uføretrygd, oversteig per 2. kvartal 2019 ti prosent for første gong sidan 2006 (Ellingsen, 2019b). Med verknad frå 01.01.2015 skulle ei *uførereform* gjere det enklare å kombinere arbeid og uførestønad. Ifølgje analysar presenterte så langt, er delen som kombinerer trygd og arbeid, uendra (Alne, 2018; Riksrevisjonen 2018b). Etter NAV-reforma vart stønadstypane yrkesretta attføring, rehabiliteringspengar og tidsavgrensa uførestønad samla til den nye stønadsforma arbeidsavklaringspengar (AAP). AAP er ei helserelevante yting som skal sikre inntekt i ein fase der retten til sjukepengar er oppbrukt, men – slik nemninga tilseier - arbeidsevna ikkje er avklart (Heum, 2010a). Frå 01.01.2018 vart

⁶ Alderspensjon, foreldrepengar og pleiepengar er ikkje inkludert i omgrepet i aktuelle talmateriale

AAP-regelverket endra til kortare maksimal stønadsperiode, og strammare vilkår for å få innvilga og forlenga stønadsløp (Arbeids- og sosialdepartementet, 2017a). Endringane var grunngeve i at aktivitet og oppfølging frå NAV hadde vore for lite frekvent og målretta. Dette vart i sin tur peika på som årsaker til langvarige AAP-løp med lite innhald som oftare enda med uføretrygd enn med arbeid (Arbeids- og sosialdepartementet, 2017b). Det nye regelverket har ifølgje Kann og Dokken (2019) ført til raskare avklaring av AAP-mottakarar. Samstundes ser dei det som sannsynleg at det er samansette forhold bak nemnde auke i talet på uføretrygda då dette har vore ein trend frå 2014. Både i denne rapporten og hjå NAV/statistikkseksjonen (2018; 2019), vert auke i tal mottakarar av økonomisk sosialhjelp tilskrive regelverksendringane. Tal frå før endringane i regelverket, viste at om lag 20.000 personar allereie då slik som no til ei kvar tid er registrerte med nedsett arbeidsevne utan å stette helsevilkåra for AAP. Igjen er unge menn og personar med innvandrarbakgrunn overrepresenterte (Sutterud & Sørbo, 2018).

Individorientering

I forarbeida til NAV-reforma og i NAVs eigne metodeskildringar blir det lagt stor vekt på brukarmedverknad og -innverknad. Målsetjinga er større grad av individorientering framfor målgruppefokus. Sentralt står ei erkjenning av at tiltak brukaren ikkje identifiserer seg med, ikkje kan forventast å vere treffsikre eller gi ønskt resultat (Heum, 2010a). Samstundes vert det i NOU 2004:13 understreka at velferdsforvaltninga framleis vil måtte legge ei *brukarretting* til grunn for vurderingar og vedtak. Dette vert utlagt som at det er brukaren sine *behov* som skal vere styrande, ikkje brukaren sjølv. På papiret slår metodikken for arbeidsevnevurdering fast at dokumentet skal vere eit oppfølgingsverktøy som løftar fram personen sine ressursar og relaterer desse til forhold i omgjevnadene. Vurderinga skal legge til rette for ein aktiv brukar (Heum, 2010b). Men arbeidsevnevurderinga skal òg brukast som verktøy for å vurdere om vilkår for økonomiske ytingar er oppfylt. Dette doble føremålet, både vilkårsvurdering og oppfølgingsgrunnlag, kan gi merksemda til funksjonsavgrensingar og sjukdom framfor ressursorientering og styrkande brukar-retteliar-alliansar (Mandal et al, 2015; Ekspertgruppen, 2015). Øverbye og Stjernø (2012, s. 24) kommenterer at for å effektivisere arbeidslina må NAV-retteliaren ruste seg med «kommunikativ paternalisme og vennlig listighet».

2.2.2. Individuell jobbstøtte

Individual Placement and Support – IPS- er ei form for Supported Employment standardisert for å stette vilkåra i evidensbasert praksis når målsetjinga er å hjelpe menneske med alvorlege psykiske helseproblem å få og å bli verande i ordinært arbeid. Dei amerikanske psykiatriprofessorane Robert E. Drake, Gary R. Bond og Deborah Becker utvikla IPS med basis i ei haldning om at alle som **vil** jobbe, **kan** jobbe. Det handlar om finne rett type jobb og rett

arbeidsmiljø (Drake, Bond & Becker, 2012). I Noreg fekk IPS som metode først eit visst omfang gjennom seks pilotprosjekt i regi av NAV og Helsedirektoratet i perioden 2012-2016. Hovudprinsipp ved IPS er å bruke ordinært arbeid som arena for varig inkludering, og at tilbodet for å støtte personen i prosessen er organisert i team med behandlarar frå psykisk helsevern og jobbspesialistar. Jobbspesialisten tek seg av alt av tenester som har med sjølve sysselsetjinga å gjere. Med det som måtte trengast av støtte og tilrettelegging, er hovudregelen å utvikle arbeids- og funksjonsevne i sjølve arbeidssituasjonen, ikkje i forkant. NAV vert kopla inn dersom det er trong for økonomisk rådgjeving eller tilskotsordningar (NAV 2013; Reme et al, 2016). Sentrale dimensjonar ved individuell jobbstøtte er tru på arbeidsdeltaking som kjelde til motivasjon, helse, funksjon og faktisk kapasitet, og å bygge opp under interesser og ibuande ressursar (Bond & Drake, 2014). IPS skal følgje åtte prinsipp (Drake et al, 2012):

1. Målet er vanleg jobb
2. Å delta er brukar sitt eige ønskje
3. Individuell jobbstøtte er ein integrert del av behandling
4. Jobbsøk skjer ut frå interesser og ferdigheiter
5. Tilpassa økonomisk rådgjeving i overgang frå trygd/stønader til lønna arbeid
6. Jobbsøk startar raskt, og seinast etter éin månad
7. Systematisk jobbutvikling: Jobbspesialisten etablerer relasjonar med arbeidsgjevarar med utgangspunkt i yrke jobbsøkjar ønskjer
8. Oppfølginga er tidsavgrensa og individuelt tilpassa

Det er utarbeidd eigne kvalitetsskalaer for IPS, og det er funne samanheng mellom høge skårar på skalaen og betre effekt på arbeidsdeltaking (Bond, Peterson, Becker, & Drake, 2012). I Noreg organiserer Helsedirektoratet eksterne kvalitetsevalueringar av IPS-ordningar. Døme på kvalitetskriterium er at ein jobbspesialist i full stilling maksimalt skal ha 20 deltakarar å følgje opp. I statsbudsjettet for 2019 er 55 millionar av løyvingane til NAV øymerka individuell jobbstøtte, ein auke på 10 millionar frå året før (Arbeids- og sosialdepartementet, 2018). 21 prosent av norske bydelar/kommunar hadde eit IPS-tilbod i 2018 (Ose, Kaspersen, Ådnes, Lassemo & Kalseth 2018). Ekspertgruppa som våren 2019 leverte ei offentleg utgreiing om tiltak for auka sysselsetjing, omtaler erfaringar frå IPS som positive, men ressurskrevjande (NOU 2019:7). Måten IPS integrerer arbeidsretta tenester og helsetenester, blir i utgreiinga trekt fram som døme NAV kan ta lærdom av for å forbetre oppfølgingsarbeidet sitt framover.

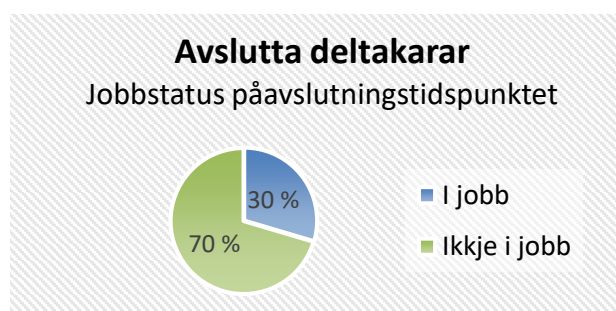
Jobbstøtte Nordfjord

Jobbstøtte Nordfjord er eit samarbeid mellom Nordfjord Psykiatrisenter, NAV Sogn og Fjordane og kommunehelsetenesta og lokale NAV-kontor i Nordfjordregionen. To og ei halv stillingar som jobbspesialistar og ei halv stilling som metoderettleiar er knytt til tilbodet. Eksterne evalueringar har gitt gode og jamt aukande skåre på kvalitetsskalaen. Tabell 2.1. viser

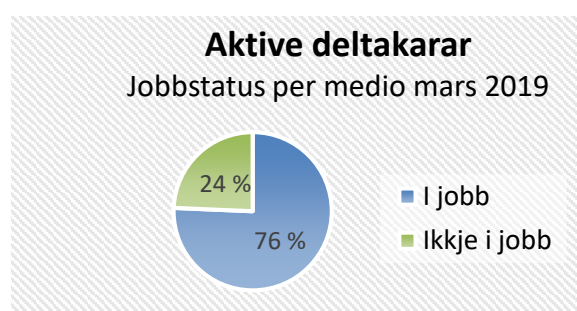
ein oversikt over deltakarar i Jobbstøtte Nordfjord. Prosentvis kjønnsfordeling i porteføljen ligg jamt over på 35-40 prosent kvinner og 60-65 prosent menn. Relativt sett er det ein litt høgare prosentdel av kvinnene enn av mennene som er i arbeid både i aktiv portefølje og mellom dei som var i arbeid då dei avslutta programdeltakinga. I begge tilfelle er fordelinga 43 prosent kvinner og 57 prosent menn. Av samla tal deltakarar som per medio mars 2019 hadde avslutta jobbstøtte, var 30 prosent i jobb på avslutningstidspunktet (figur 2.1). Mellom aktive jobbstøttedeltakarar i mars 2019, var ein høgare del, rundt 75 prosent, i arbeid (figur 2.2).

Tabell 2-1: Oversikt deltakarar frå prosjektstart. Tal deltakarar, jobbstatus ved avslutning for tidlegare for aktive deltakarar. Samla tal og kjønnsfordeling. Kjelde: Jobbstøtte Nordfjord.

Deltakarar Jobbstøtte Nordfjord februar 2016-mars 2019	Totalt	Kvinner	Menn
Tal deltakarar sidan 2016	115	44	71
Tal deltakarar i aktiv portefølje per mars 2019	37	13	24
Tal deltakarar i aktiv portefølje i jobb	28	12	16
Avslutta/avventande			
Tal deltakarar avslutta til jobb	21	9	12
Tal deltakarar avslutta utan jobb	50	18	32
Deltakarar med status «avventande»	7		



Figur 2.1: Jobbstatus på avslutningstidspunktet for tidlegare deltakarar i Jobbstøtte Nordfjord. Kjelde: Jobbstøtte Nordfjord.



Figur 2.2: Jobbstatus per medio mars 2019 for aktive deltakarar i Jobbstøtte Nordfjord. Kjelde: Jobbstøtte Nordfjord.

Jobbstøtte Nordfjord som utgangspunkt for arbeid med mastergrad

Samarbeidet med Jobbstøtte Nordfjord starta med positivt svar på førespurnaden min om å vere utgangspunkt for ein masterstudie. Våren 2018 hadde eg til saman seks møte med representantar frå involverte grupper; prosjektleiinga, jobbspesialistane, arbeids-/styringsgruppa, behandlarar, NAV-retteljarar og deltakarar. Eg fekk også høve til å vere observatør under den eksterne kvalitetsevalueringa i mai 2018. Føremålet med møta og observasjonen var å bli betre kjent med IPS og Jobbstøtte Nordfjord, og å få idear og innspel til aktuelle problemstillingar. I det vidare planleggingsarbeidet hadde eg hjelp frå ei ressursgruppe sett saman av fagleg ansvarleg, tidlegare prosjektleiar, metoderetteljar og ein lokal NAV-leiar. Tema for våre to møte hausten 2018, var vidare innsnevring mot problemstilling, og å drøfte strategiar for datainnsamling.

Kapittel 3 Kunnskapsgrunnlag og teoretiske perspektiv

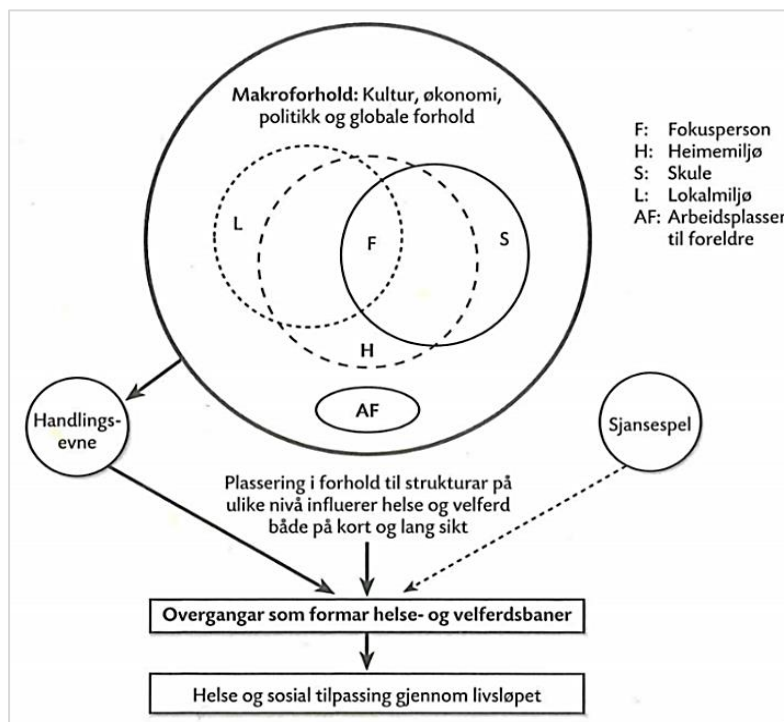
I kapittel 1 skisserte eg mine forventningar om komplekse årsakssamanhengar bak haldningar og handlingar. Innanfor denne kompleksiteten la eg sosiale og relasjonelle perspektiv til grunn ved val av kva omgrep, teoriar og modellar som skulle vere verktøy for tanken gjennom arbeidet med studien. Ein livsløpsmodell tener som rammeverk for å fremme at sosiale og relasjonelle innverknader både skjer i den nære og konkrete samhandlinga menneska i mellom, og gjennom overordna kulturelle og institusjonelle strukturar i samfunnet (kap. 3.1). Livsløpsteori lokaliserer individuelle og familiære utviklingstrekk i ein lokal og historisk samheng, og kan slik bygge bru mellom mikro- og makroperspektiv på samfunnsutvikling (Hutchinson, 2005). Kapittel 3.2 presenterer tilnærmingar til korleis relasjonelle og sosiale forhold og erfaringar heng saman med korleis menneske lever liva sine. Stoffet er strukturert frå teori som legg vekt på det konkrete og nære innleiingsvis, til tilnærmingar som i større grad relaterer vilkår for enkeltmennesket til overordna samfunnsforhold mot slutten av delkapittelet. Dei teoretiske perspektiva er i varierende grad eksplisitte på samspelet mellom individorientert mikronivå og samfunnsorientert makronivå. Med det valde livsløpsteoretiske utgangspunktet, legg oppgåva gjennomgåande til grunn at individuelle, samhandlingsorienterte og strukturelle dimensjonar er vevde saman, og at dimensjonane har potensiale for å kunne påverke kvarandre gjensidig. Siste del av kapittelet (3.3) presenterer forskning med særleg relevans for problemstillinga i oppgåva.

3.1. MED LIVSLØPSTEORI SOM RAMME

Livsløpsteori legg vekt på at livsløpet for den enkelte er historisk plassert og geografisk lokalisert. Dette krev at forskaren rettar blikket både mot den individuelle og den sosiale verda (Elder & Shanahan, 1997). Zinn (2004) brukar omgrepet 'kontekstualisering' for å skildre ein posisjon mellom *voluntarisme* med den frie, viljestyrte aktøren på den eine sida og *determinisme* på den andre, der individet sin vilje er underordna føringar og strukturar i og frå kultur, samfunn og institusjonar. I mellomposisjonen er den einskilde si *handlingsevne* eit **samspel** mellom individuelle ressursar og strukturelle føringar. Richard Settersten (2003, s. 30), sitert hjå Myklebust (2007, s. 210), omtalar dette som «agency within structure» - *handlingsevne innanfor strukturelle rammer*. Overgangane mellom ulike livsfasar krev evne til tilpasse seg nye vilkår og rolleforventningar, noko som gjer individet særleg sårbart i slike omskifte. Livsløpsteori legg særleg vekt på kor viktig biologisk og sosial påverknad tidleg i livet syner seg å vere for vidare helse og livssjansar for individ og grupper (Dahl et al, 2014).

For å visualisere meir konkret korleis individuelle livsbanar er vevde saman med lokalmiljø og samfunn, kan vi låne ein modell frå Myklebust (2007). Modellen (figur 3.1) er inspirert av

Bronfenbrenners bioøkologiske modell (sjå t.d. skildring hjå Heggen, 2007), men dei konsentriske sirklane i denne er erstatta med overlappende sirkelar som gjer det tydeleg at *aktøren* – i modellen kalla *fokuspersion* - kan vere deltakar i fleire system. Fokuspersionen brukar mykje av tida på det lågaste samfunnsnivået; i samhandling med familie og andre nære. Deretter følgjer samhandling mellom institusjonar som fokuspersionen sjølv er del av, t.d. samarbeid mellom heim og skule. Korleis barn og unge fungerer og blir inkludert sosialt på ordinære sosiale samværsarenaer, kan få store innverknader på korleis dei greier å tilpasse seg arbeids- og vaksenliv (Myklebust, 2007; 2012; Langøy, Kvalsund & Myklebust, 2016). Handlingsevna vert òg påverka av dei relativt lokale prosessane som fokuspersionen sjølv ikkje tek del i, men som likevel har innverknad gjennom å påverke forhold og strukturar i heimemiljøet. Eit døme kan vere at arbeidsplassen til ein av foreldra vert lagt ned. Dette vil kunne verke inn på oppvekstvilkåra eksempelvis gjennom økonomi og tilgang til andre ressursar i heimen, eller at familien må flytte frå det etablerte sosiale nettverket sitt. Modellen syner vidare at overordna samfunnsforhold nasjonalt og globalt – *makroforhold* som ideologi, klassestruktur, politikk, økonomi og klasseskilnader - medverkar til handlingsevna for den enkelte. Myklebust (2007, s. 207) presiserer og eksemplifiserer at faktorar vil påverke kvarandre gjensidig, sjølv om det av omsyn til oversikta ikkje er markert med motgåande piler i modellen. Helseovergangar – i form av sjukdomsutbrot eller tilfriskning – vil vere medverkande til kva handlingsevne fokuspersionen har til å påverke eller endre sosiale system han er del av.



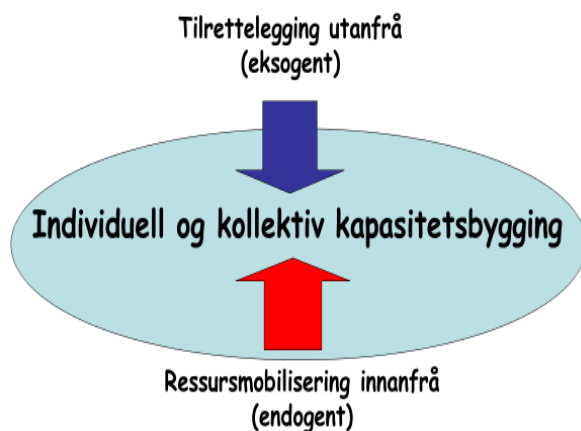
Figur 3.1: Livsløpsmodell for helse og sosial tilpassing (Myklebust, 2007, s.208)

Tidsplassering ('*timing*'), varigheita ('*duration*') og rekkefølga ('*sekvens*') av sentrale livshendingar kan få avgjerande innverknad for livsløpet for den enkelte. Like eins dersom fleire overgangar er nært samanfallande i tid; omgrepsfesta som høg overgangstettleik eller '*density*'. I kva grad den enkelte oppfyller normative forventningar frå samfunnet om kvar ein skal vere komen i livsløpet til gjevne tidspunkt –

om ein er «on time» eller «off time» - gir ulike utgangspunkt for det vidare livsløpet (Kvalsund & Myklebust, 2013). Ved å skissere ein måte å sjå samanhengar mellom strukturelle forhold, individuell handlingsevne og overgangar som formar helse- og velferdsbanar, kan modellen vere til hjelp når vi seinare skal analysere det jobbstøttedeltakarar deler frå sine livsløp. *Sjansespel* er inkludert som ein tredje påverknadsdimensjon. Dette minner oss om òg å ta omsyn til rolla tilfeldigeheit – stundom opplevd som flaks og uflaks – kan spele i tilværet.

Handlingsevne, handlingskapasitet og empowerment

Når livsløpsteorien definerer handlingsevne som eit produkt av individuelle ressursar og strukturelle føringar, gir dette fleire inngangar for å påverke individuell handlingskapasitet. *Empowerment* er den engelskspråklege nemninga på prosessar *der menneske i vanskelege eller underordna posisjonar får makt og myndigheit til å ha styring i eigne liv* (Askheim, 2012). I norskspråkleg litteratur blir ‘empowerment’ brukt synonymt med *myndiggjering*, *kapasitetsbygging*, *eigenkraftmobilisering* og *styrking*. I denne oppgåva vil eg vidare bruke omgrepet **kapasitetsbygging** i tråd med Amdam (2011). Fleire (Aadnanes, 2007; Askheim, 2012; Ekeland, 2009b) peikar på risiko for at både problem, løysingar og vilkår for endring vert gjort til individets eige ansvar åleine. Figur 3.2 viser ein modell frå Amdam (2011) som eg vil



låne til denne studien. Tilnærminga tilbyr ei motvekt til einsidig individorientering ved å sjå *kapasitetsbygging* som kombinasjon av ressursmobilisering innanfrå (endogent) og tilrettelegging utanfrå (eksogent).

Figur 3.2. Kapasitetsbygging (empowerment). Illustrasjon henta frå førelesingsfoil; svarar til Amdam (2011, s. 85)

3.2. INDIVIDET I SIN SAMANHENG

3.2.1. Å utvikle identitet og ferdigheiter

Dialogfilosofien legg til grunn at det er i møtet med andre vi blir til som menneske (Bøe, 2013). Innanfor denne filosofiske retninga slår Martin Buber (1878-1965) fast at alt verkeleg liv er **møte**, og at eit *Eg* og eit *Du* ikkje eksisterer uavhengig av kvarandre: «I become through my relation to the Thou; as I become I, I say Thou» (Buber, 1958, s.11). Ifølgje Buber vert vi gjennom møtet noko kvalitativt nytt: Eg-et som kjem ut av dialogen vil måtte vere annleis enn det som gjekk inn. Sosialpsykologen George Herbert Mead (1863-1931) var oppteken av det

sosiale sjølvvet; av korleis biletet vi har av oss sjølve vert forma i samhandling med andre ved hjelp av språk og symbol. Til liks med Buber meiner Mead at sjølvvet – *the Self* - kontinuerleg vert endra og utvikla gjennom sosial handling, og at erfaringar vert rekonstruerte i ulike former for fellesskap. Barnet utviklar gradvis ein kapasitet til å kunne ta andre sitt perspektiv. Viktig er det han kallar ‘den generaliserte andre’, som er samfunnets forventningar til sjølvvet. Det er først når sjølvvet kan sjå seg frå den generaliserte andre sitt perspektiv, og tek innover seg forventningane frå samfunnet, at individualitet oppstår (Vaage, 1998; Mead 1934; 1998).

Casey (1995) hevdar at 1900-talets industrialisme og produksjonssamfunn sterkt har influert det moderne sjølvvet, og korleis vi tenkjer om oss sjølve og andre. Tankegangen koplar sjølvkjensle og moral, og er kjenneteikna av å legge meir vekt på kva menneska *gjer* enn kva dei *er*. I vår tid er termen «sjølvvet» i stor grad erstatta med *identitet*. Omgrepet identitet blir i sin tur brukt i eit omfang og med så mangfaldig meiningsinnhald at det ifølgje Hylland Eriksen og Neumann (2011, s. 417-418) krev klargjering. Tre punkt summerer opp kva breidda av internasjonal forskning seier om identitet:

- 1) **Identitet er relasjonell.** Den blir forma ved at eit kollektiv avgrensar seg frå andre kollektiv. Å streve etter anerkjenning frå andre, er ein del av identitetsarbeidet. Ein gjeven krins av andre, er med på å danne (er *konstitutive* for) identitet.
- 2) **Identitet er i stadig endring.** Dette følger logisk av det første punktet: Når relasjonar blir endra, og kvaliteten i relasjonar endrar seg, vil fenomen definert som relasjonelle *måtte* endre seg. Kven som er dei relevante andre, og kva spesifikke markørar av identitet som er i spel til ei kvar tid, vil derimot vere eit empirisk spørsmål.
- 3) **Nokre relasjonar er viktigare enn andre.** Rye (2013) skildrar «dei signifikante andre» som eit sosiologisk nøkkelomgrep som syntetiserer to grunntesar i faget: For det første er vi sosiale vesen som berre i samhandling med andre blir menneske; dei andre er signifikante. Dinest er nokre personar meir signifikante for oss enn andre.

Gitt punkta 1 og 2, vil det heller ikkje for den kollektive fellesskapen vere slik at alle relasjonar eit kollektiv er del av, er (like) dannande for identiteten. Det er ikkje noko ein-til-ein forhold mellom kor viktig eit kollektiv er i økonomisk, politisk eller kulturell forstand på den eine sida, og kor viktig det er for identiteten på den andre. Dette vil kunne føre til ein diskrepans mellom *funksjonell integrasjon* og *identitetsmessig integrasjon* (Hylland Eriksen & Neumann, 2011). Frå vår samheng kan eit døme på funksjonell integrasjon vere at velferdsordningar gjer at ein person kategorisert som å «stå langt frå arbeid», reint materielt sett kan ha høve til å delta på ein sosial samfunnsarena. Diskrepansen kan likevel oppstå fordi personen ikkje opplever å

identifisere seg som - eller bli identifisert som - eit fullverdig samfunnsmedlem fordi han står utanfor ein identitetsfellesskap tufta på å vere yrkesaktiv (Frøyland, 2015).

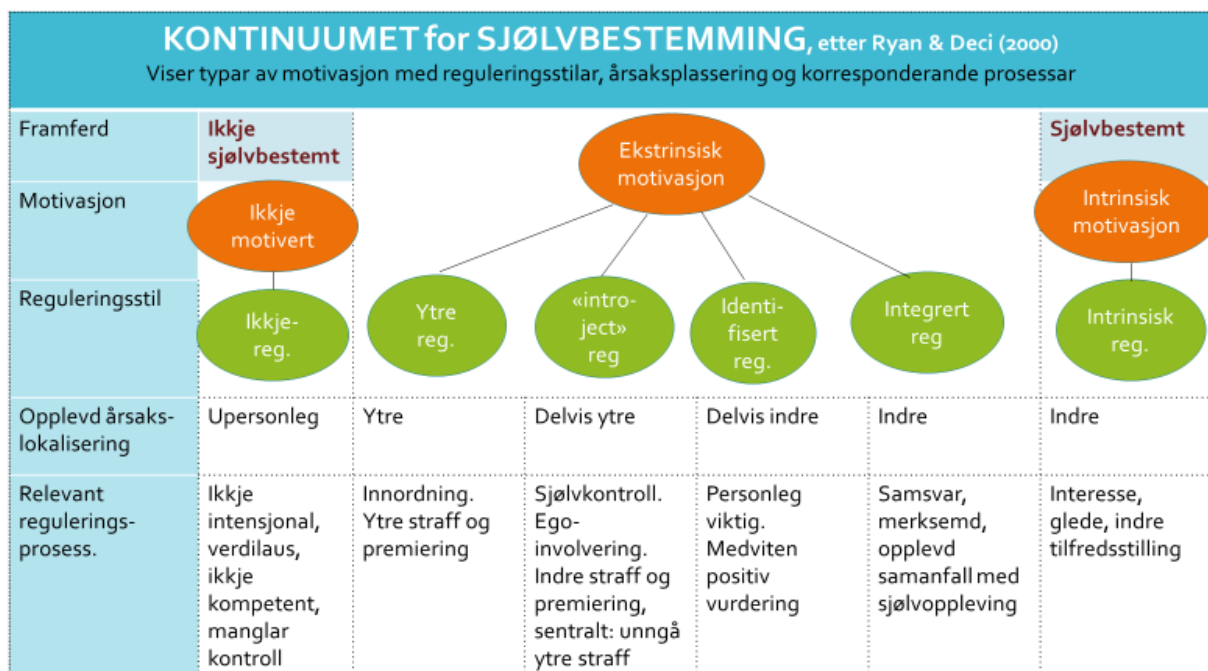
Psykologen Albert Bandura (1925-) vert til liks med Mead rekna å høyre til ein sosiokulturell teoritradisjon. Det vil seie å legge vekt på mentale prosessar og situasjonar individ er i, framfor klassetilhøyr og andre strukturelle forhold (Dysthe, 2001). Banduras teori om self-efficacy, ofte omsett til *meistringsforventning* eller *sjølv effektivitet* (Manger & Wormnes, 2014), handlar om korleis individ kan handtere og kontrollere handlingar og situasjonar i ønskt retning. Bandura er som Mead oppteken av det sosiale samspelet, og særleg i korleis meistring heng saman med forventningar som er bygd inn i ein kontekst der sosial påverknad er sentral. Bandura skil mellom to typar forventningar: 1) Tru på at ein er i stand til å gjennomføre ei handling, og 2) Tru på at åtferda vil gi ønskt resultat. Meistringserfaringar skaper nye forventningar om meistring, og får oss til å gjere det som trengst for å greie nye oppgåver (Bandura, 1997). Både Mead og Bandura legg vekt på at eit positivt sjølvbilet er særleg viktig som føresetnad for å meistre i unge år. Det vil vere både konsekvens av og grunn for å vere i sosialt samspel med andre. For unge menneske er sjølvbiletet knytt til kroppen, det sosiale og det akademiske (Bandura 1997; Mead 1998). I livsløpsteori vert overgangen til vaksenlivet sett som ein særleg sårbar fase. Om ein lever opp til normative forventningar frå samfunnet om kvar ein skal vere komen i livsløpet til gjevne tidspunkt eller ikkje, vil vere med å farge sjølvbiletet (Elder & Shanahan, 1997). Å erfare å meistre tilværet i samsvar med forventningar, kan òg sjåast i lys av Antonovskys salutogene modell (jamfør 2.1.2), noko vi kjem tilbake til seinare i oppgåva.

3.2.2. Sjølvstende og sjølvbestemming

Etter moderne, vestlege samfunnsideal er mennesket *autonomt* - det bestemmer over seg sjølv og eigne handlingar og haldningar (Taylor, 1989). **Autonomi** blir i filosofien brukt om det som følgjer av si eiga lovmessigheit, uavhengig av påverknad utanfrå. Autonom handling blir gjerne forstått synonymt med autentisk handling, som vil seie at aktøren handlar med utspring i motiv og verdiar vedkomande identifiserer seg med (Kühler & Jelinek, 2013). I det føregåande er recovery og empowerment – betringsprosessar og kapasitetsbygging – trekt inn som omgrep som kan karakterisere kvalitetar ved endringsarbeid jobbstøttedeltakarar står i. Éin fellesnemnar er at ‘autonomi’ – eller synonyme formuleringar som sjølvstende, sjølvstyring eller eigenvilje - er med som ingrediens i definisjonar av omgrepa (Askheim, 2012; Borg et al, 2013).

Menneskeleg trong for autonomi, er også sentralt i sjølvbestemmingsteori – *Self-Determination Theory (STD)* – , utvikla av Edward L. Deci (1942-) og Richard M. Ryan (1953-). Frå tidleg

1980-tal har Deci og Ryan (2008; Ryan & Deci, 2017) bygd ut og raffinert teoretiske modellar for å forstå og forklare kvifor menneske handlar som dei gjer. Dei legg vekt på at medfødde behov, og korleis desse vert møtt, styrer menneskeleg motivasjon. Potensialet for å vere aktiv og engasjert eller passivt avventande, er knytt til kva sosiale miljø personar har utvikla seg i, og til miljøet dei fungerer i no (Ryan & Deci, 2000). Basert på empiriske undersøkingar om kva som fremmar og hemmar sjølvregulert, indre motivasjon og velvære, postulerer teorien at menneske har tre medfødde psykologiske behov – behov for kompetanse, for tilhøyr og for autonomi. Når behova vert tilfredsstilt, fremmar dette sjølvdriven motivasjon og mental helse, medan manglande tilfredsstilling kan føre til redusert motivasjon og velvære (Ryan & Deci, 2000). Ei viktig side er at sjølvbestemmingsteori postulerer det som medfødt å vere motivert til òg å internalisere regulering av lite interessante, men viktige aktivitetar (Deci & Ryan, 2000; 2008; Ryan & Deci, 2000; 2017). Deci og Ryan utvikla ein *taksonomi* over ekstern motivasjon etter grad av relativ autonomi som ligg til grunn for korleis personen handlar. Figur 3.3. viser korleis dette kan framstillast som eit **kontinuum** frå ingen til full sjølvbestemming.



Figur 3.3: Korleis type motivasjon, reguleringsstilar, årsakslokalisering og reguleringsprosess varierer på eit kontinuumet av sjølvbestemming. Eiga omsetjing av illustrasjon hjå Ryan og Deci (2000, s. 72)

Deci og Ryan (2012) legg på eine sida vekt på *volisjon* – den eigne, frie viljen – som ein vesentlege dimensjonen ved autonomi slik dei brukar omgrepet. Autonomi i denne tydinga er ifølgje sjølvbestemmingsteorien ein viktig drivar for endring, og avgjerande for at oppnådde endringar står seg over tid. På den andre sida understrekar Ryan og Deci (2017, s. 397-398; 582-583) at autonomi for dei ikkje er synonymt med å vere *uavhengig*. Tvert imot ser dei relasjonar til andre – som kan vere kjenneteikna av ulike former for og grader av avhengigheit

– som eit eksistensielt grunnvilkår, og assosiert med trongen for å høyre til. Synet på *interdependens* som eit grunnvilkår i livet – at vi er avhengige av kvarandre – på godt og vondt, kjenner vi igjen frå nærleiksetikken (Løgstrup, 1971). K.E. Løgstrup (1905-1981) tek eit oppgjær med førestillinga om at menneska i ein kvar vesentleg og etisk forstand er sjølvstendige, sjølvstyrte og uavhengige av andre og av fellesskapen. Einsidig vekt på fridom og autonomi kan gjere at menneske misser evna til å vere fortrulege med å ikkje strekke til i seg sjølve. Det kan føre til negative dommar over tilstandar assosierte med avhengigheit, anten det gjeld oss sjølve eller andre (Løgstrup, 1999). Løgstrup argumenterer for at reelt sjølvstende og autonomi byggjer på at ”vi er hverandres verden og hverandres skjebne” (Løgstrup, 1999, s. 37). Innverknader av relasjonelle erfaringar blir tematisert vidare i delkapittelet som følgjer.

3.2.3. Møte mellom menneske

Målsetjinga i dette delkapittelet er å formidle nokre perspektiv på møte og samhandling menneske imellom med relevans både for det personleg nære og for formaliserte og profesjonelle relasjonar. Innfallsvinklane har til felles å teoretisere rundt samhengane mellom korleis menneske blir møtt og potensialet for å bygge og ta i bruk eigen handlingskapasitet.

Anerkjenning som eksistensielt utgangspunkt

Buber ser det mellommenneskelege møtet som eksistensielt (Skrefsrud, 2014; jf. 3.2.1). Nettopp ein slik eksistensiell erfaring i møtet med andre, vert trekt fram som den avgjerande tilleggsdimensjonen når Schibbye (2012) skildrar at «anerkjennelse» handlar om meir enn empati, innleving, medkjensle, stadfesting osv. Utover den eksistensielle dimensjonen inneheld anerkjenning ingrediensane lytting, forståing, aksept, toleranse og stadfesting. Derimot er ikkje overdriven eller ukritisk ros synonymt med anerkjenning. Anerkjenning er Hegels filosofiske omgrep, og rommar idéen om «å se igjen, gjenkjenne, skjelne, befeste, erkjenne og styrke» (Schibbye, 2012, s. 256). Sosialfilosofen Axel Honneth (1949 -) argumenterer for at vi som menneske treng tre former for gjensidig anerkjenning (kjærleik, rettferd, solidaritet) for å kunne utvikle identiteten vår og eit godt forhold til oss sjølve (‘sjølvforhold’). Dette er igjen føresetnader for å kunne realisere seg sjølv, og å leve gode liv i fellesskap med andre (Honneth, 2003; 2008a). I sitt «*Anerkennung*» legg Honneth det å **gjensidig** anerkjenne positive eigenskapar eller grunnleggande behov hjå menneskelege subjekt eller grupper (Honneth, 2008b, s.233). Formene for anerkjenning finn stad innanfor tre ulike sfærar som Honneth kallar ”primærrelasjonar”, ”rettsforhold” og ”verdifellesskap” (Honneth, 2008a). I primærrelasjonar blir anerkjenning etablert gjennom emosjonelle bindingar, i den rettslege sfæren gjennom tildeling av rettar og plikter, og i verdifellesskapen gjennom felles orientering mot verdiar og

opplevd solidaritet. Den første forma for anerkjenning, kjærleik, blir praktisert innanfor intimsfæren og privatlivet, og vil bidra til sjølvtilitt, eller sjølvkjensle. I den rettslege sfæren er anerkjenning å bli vist respekt som likeverdig og moralsk tilrekneleg, noko som gir individet sjølvrespekt. Anerkjenning i form av verdsetjing finn stad i verdifellesskap - breidda av samfunnssfærar som verken høyrer til privatsfæren eller statleg/rettsleg sfære. Døme kan vere arbeidsliv, frivillige organisasjonar, offentlegheit og media. I vår samanheng er det denne tredje sfæren vi primært skal gi merksemd. Ifølgje Honneth (2008a) vil anerkjenning her - i form av å oppleve solidaritet og sosial verdsetjing - føre til sjølvverdsetjing. Honneth har gjennom åra fornya, vidareutvikla og utdjupa anerkjenningsteorien på grunnlag av debattar, kritikk og forskingsresultat (Honneth, 2008b; 2010; Askheim, 2012; Strand, 2019). I «Tingliggjøring og anerkjennelse» (Honneth, 2019; originalutgåve 2008) skildrar han anerkjenning som eksistensielt grunnleggande. Det er ei *innstilling* overfor medmenneske; ved at «anerkjennelse både har genetisk og begrepsmessig forrang fremfor kognisjon» Honneth (2019, s. 63). Dette er ei djupare form for anerkjenning enn å ta den andre sitt perspektiv (Strand, 2019).

Å bli møtt som første-, andre- og tredjeperson

Psykisk helsearbeid kan definerast som «et flervitenskapelig og tverrfaglig utdannings-, forsknings- og arbeidsfelt, som omfatter alle deler av tjenestene» (Andersen et al, 2008, s. 102), og vil då vere noko anna og meir enn å yte helsetenester eller å vere helsepersonell. Menneske vil i roller som pasient/brukar kunne erfare at relasjonar til andre fagpersonar enn terapeut/behandlar verkar inn på korleis dei opplever seg sjølve og eigen situasjon (Borg & Topor, 2014; Bøe & Thomassen, 2017). I lys av dette kan kunnskap om terapeutiske praksisar ha relevans for breiare samanhengar, og gi innsikt jobbspesialistar, NAV-retteleiarar og andre kan ha nytte av i samarbeidet med menneske som står utanfor arbeidslivet. Ekeland (2007) viser at dialogen mellom fagperson og den som søker hjelp og støtte, både har eit innhaldsaspekt og eit relasjonsaspekt. Verksame hjelperelasjonar føreset at fagpersonen evnar å balansere to tilnærmingar: 1) å halde seg til saksforholdet (problemet, sjukdomen, lidinga) som eit *det* (3.person), og 2) å opne for at personen gjer seg gjeldande som *subjekt* (1.person). I det siste ligg å ta inn at begge er opplevande og fortolkande subjekt; noko kan opplevast likt, anna ulikt.

Vik (2007) argumenterer for at tilsette som yter helse- og velferdstenester må legge til rette for kommunikasjon mellom *subjekt* dersom ideal om aktiv brukarmedverknad skal oppfyllest. Grunnleggande likeverd kan og bør likevel kombinerast med å gi rom for den asymmetrien som følgjer av at den eine har meir eller annan kunnskap enn den andre. Å nyttiggjere seg denne kunnskapen, er grunngevinga relasjonen byggjer på (Sørbø, 2007). Baklien (2017, s.157) spør

retorisk kva som skjer med personen som søker hjelp dersom fagfolk omset «førstepersonserfaringer til et tredjepersonsspråk i et fagfelt som domineres av sykdomsmodellen?». Mot dette fremjar han å møtast i *andrepersonsposisjon* for å gjere likeverdig og gjensidig dialog mogeleg. Det handlar om å skape eit grunnlag for gode relasjonar ved å **tillate det personlege** i form av at begge partar kan setje ord på erfaringar, tankar, kjensler og handlingar utover tematikken patologi og sjukdom. Når fagpersonen deler av sitt eige, opnar det rom i den andre; i form av attkjenning, håp, trøyst, å sjå mogelegheiter osv.. Som ei rettesnor for kva allmenn kommunikasjon fagpersonen kan tillate seg, peikar Sørbo (2007, s. 60) på at rammene er *brukar* sine utfordringar, og den kunnskapen vedkomande treng for å meistre desse. Evna til å vurdere kva som krevst for å fremme det som er moralsk godt for menneske i konkrete situasjonar, for så å handle deretter, kallar Aristoteles *fronesis* (Grimen,2008). Den enkelte ser verda på ein bestemt måte ut frå sin konkrete ståstad. Sensitiviteten for det rette ut frå den andre sin situasjon, kviler på å kunne vere open for «det som kan være annerledes» (Aristoteles, 1999, s. 62).

Studiar som formidlar korleis mottakarar av psykiske helsetenester opplever at hjelperelasjonar påverkar situasjonen deira, synast å underbygge dei teoretiske refleksjonane ovanfor. Verksame hjelperelasjonar inkluderer ifølgje Ljungberg, Denhov og Topor (2015) både ein profesjonell og ein mellommenneskeleg dimensjon. Det profesjonelle handlar om stabil samhandling med nokon som gir tilgang til ressursar og ønskje former for støtte og samarbeid. Mellommenneskeleg handlar det djupast sett om å kjenne seg møtt som medmenneske; å oppleve seg **sett òg for sterke sider** av ein hjelpar som bryr seg og syner ekte interesse for individuelle behov. Negative og destruktive brukarerfaringar synast å vere assosiert med å bli plassert i ein *tredjepersonsposisjon*. Hjelperelasjonar utan eller med negativ verknad, er prega av praksisar med stramme rutinar og lite rom for individuelt skjøn og tilrettelegging. Andre kjennemerke er at tilsette blir opplevd som pessimistiske og lite omsorgsfulle, og/eller at dei verkar paternalistiske eller respektlause (Ljungberg, Denhov & Topor, 2016).

Stigma og sjølvstigma

Honneths anerkjeningsteori er normativ, og skildrar kva han ser som minimumsvilkår for å skape gode og rettferdige samfunn (Willig, 2003). Brot på forventningar om anerkjening vil bli opplevd som krenkingar, og kan skade identitetsutvikling og sjølvforhold. I sivilsamfunnet kan krenkingar vere sosial stigmatisering, nedvurdering, ekskludering og marginalisering (Lysaker, 2011). Har nokon av personane vi seinare møter i denne studien slike opplevingar frå tida dei stod på utsida av eit arbeidsliv dei ønskte å vere del av? Den canadiske sosiologen

Erving Goffman var oppteken av korleis vi konstruerer «dei andre», i tydinga «dei som ikkje er normale». Konstruksjonen kalla han opp etter nemninga dei gamle grekarane hadde for brennmerket dei sette på sosialt underlegne slik at «skikkelege» folk skulle vite at dette var individ å halde seg unna (Goffman, 1963). Slik vart *stigma* eit samfunnsvitskapleg omgrep som inneber å setje negativt stempel på ein person eller ei gruppe på bakgrunn av nokre karakteristiske trekk. Stigma kan vere teikn, lyter eller skamplettrar som definerer nokon utanfor «normalen», og som blir assosiert med redusert verdi eller omdøme. Med stigmatiseringa følgjer umedvitne forventningar til korleis menneske er, ser ut eller oppfører seg. Berar av eit stigma opplever at andre søker å få stadfesta desse forventningane, og at éin stereotypi gjerne utløyser tilbøyelegheiter til òg å bli tillagt andre negative eigenskapar (Pedersen, 2008).

Link og Phelan (2001) meinte stigma vart definert og brukt for snevert og individorientert. I staden definerer dei stigma som ein prosess der fleire komponentar må inntreffe på same tid og i ein situasjon der makt vert utøvd. Eitt utgangspunkt for konseptualiseringa var Links *labeling theory* – stemplingsteori: Reaksjonar i omgjevnadene kan forsterke avvik eller negative følgjer for personar som får tildelt *merkelappar* som skil dei frå ‘normaliteten’ (Link & Phelan, 2013). Maktunderskot er avgjerande for at stigmatisering kan skje. Personar og institusjonar med makt legg med sine haldningar og handlingar føringar for kor omfattande og negative konsekvensar det har å bli assosiert med stigmatiserte grupper og kategoriar. Faktisk diskriminering blir ikkje nødvendigvis oppfatta som diskriminering, verken av personar som har definisjonsmakt over andre eller av personar som innordnar seg lenger nede i hierarkiet (Link og Phelan, 2001).

Patrick W. Corrigan brukar Links stemplingsteori i tilnærmingar for å forstå stigma og stigmatiseringsprosessar ved psykiske lidingar, inkludert korleis stigma influerer på arbeidsdeltaking (Corrigan, Larson & Kuwabara, 2007; Corrigan, Powell & Rüsç, 2012). Corrigan og kollegaer (2007) skil mellom *offentleg stigma* og *sjølvstigma*. Begge variantar inneheld komponentane stereotypiar (kognitivt nivå), fordømmar (affektivt nivå) og diskriminering (åtferdsnivå) mot ei samfunnsgruppe. Sjølvstigmatisering skjer dersom ein person internaliserer kulturelle stereotypiar om gruppa vedkomande høyrer til. Dette kan bli følgt av negative emosjonelle reaksjonar, som redusert sjølvtilit og meistringstru, og ein åtferdsrespons på andre sine fordømmar. Eit døme er «*why try*»-effekten; eit uttrykk for at personen som brukar negative stereotypiar om seg sjølv, kjenner det som nyttelaust å eingong prøve å nå personlege mål (Corrigan, Bink, Schmidt, Jones & Rüsç, 2016). I staden for å gå inn i sjølvstigmatiserande prosessar, vil andre personar heller reagere med kjensler som sinne eller opprør, eller halde seg distansert til problematikken (Corrigan, Watson & Barr, 2006).

3.2.4. Sosial røyndom: Posisjonar og mobilitet

Livsløpsmodellen illustrerer at samhandling på individnivå skjer innanfor ein større samfunnssfære som påverkar og blir påverka av menneska og deira relasjonelle, kulturelle og institusjonaliserte praksisar. Pierre Bourdieu (1903-2002) var oppteken av individets sosiale posisjon og mobilitet. Han understreka at menneske alltid er del av **sosiale relasjonar** – også i tilfelle der relasjonen er eksklusjon (Wilken 2008, s. 9). Med modellen *det sosiale rom* skildrar Bourdieu (1995) samfunnet som eit **system av relasjonar** der utgangspunktet for den enkelte er disposisjonell. Avgrensa sosiale sfærar, arenaer eller institusjonar innanfor det sosiale rommet, kallar han sosiale *felt* (Bourdieu, 1995). Med omgrepet *habitus* uttrykkjer Bourdieu at eit menneske vil vere tilbøyeleg til å handle på visse måtar. Habitus kan definerast som eit integrert system av varige, kroppsleggjorde disposisjonar for å tenke, oppfatte, vurdere og handle ut frå føresetnader, historie og kultur personen ber med seg. I omgrepet ligg òg essensen av korleis interaksjonen mellom det kollektive og det individuelle i samfunnet skjer ifølgje Bourdieus *praksisteori*: Det enkelte individets habitus vil vere **forma av** og **formande for** sosial praksis (Bourdieu, 1990; 2006b). Habitus fungerer som ein transformator som formidlar som objektiv sanning det sosiale sjølvet vi har skapt: Vi internaliserer sosial røyndom og tilskriv denne subjektiv meining (Wilken, 2008, s. 35-38). Habitus er konstituert av den individuelle livshistoria, ei livshistorie som samstundes alltid vil vere situert i tid og rom. Å sjå på individ isolert gir difor ikkje meining; dei må studerast som innvevd i samfunna dei lever i. Både menneske og sosiale handlingar må bli forstått innanfor ein sosial kontekst og i relasjon til andre handlingar og hendingar i denne konteksten. På éi side lever mennesket i ei strukturert verd med avgrensa handlingsval, på andre sida i ei verd med rom for sjølvrefleksjon. Ved å kople analysar av individuelle historier og av samfunnshistorikk, kan forskaren få ei forståing av korleis strukturar vert skapte og transformerte gjennom praksis (Fosslund & Thorsen, 2010). Aktørar vert tilskrivne objektive sosiale posisjonar på bakgrunn av den akkumulerte potensielle kapasiteten – kapitalen - dei har med seg inn i relasjonar. Her skil Bourdieu (1995; 2006a) mellom hovudformene økonomisk (formue, inntekt, eigendelar), kulturell (legitim kunnskap og kompetanse) og sosial (kontaktar, nettverk og familierelasjonar) kapital. Avhengig av kva som er verdsette handlingar eller kjennemerke i det sosiale rommet eller aktuelle felt, opererer Bourdieu i tillegg med symbolsk kapital som overordna kapitalform.

Sosiale produkt: kapital og konstruksjonar

For å femne ei vid tolking av kva som ligg i omgrepet, kan sosial kapital definerast som ressursar individ og grupper potensielt kan mobilisere gjennom å ta del i nettverk av sosiale relasjonar på ulike nivå (Wollebæk & Seggaard, 2011). Nettverk kan gi tilgang til ressursar ein

elles ikkje hadde fått del i, som informasjon, innverknad, verdsetjing, stadfesting av identitet og materielle gode av ymse slag. Til dømes har sosial kapital vist seg viktig for å få jobb. Mange stillingar blir ikkje utlyste, men i staden formidla gjennom nettverk (Schiefloe, 2015).⁷

Ifølgje oversiktslitteratur (m.a. Wollebæk & Seggaard, 2011; Schiefloe, 2015) skil Bourdieus bruk av *sosial kapital* seg ut som meir individorientert i tilnærminga enn den nettverksorienterte forskingstradisjon. I spissen for den sistnemnde tradisjonen finn vi James Coleman (1926-1995) og Robert Putnam (1941-). Amerikanarane Coleman og særleg Putnam (1941-) vert peika på som føregangsmenn for at sosial-kapital-omgrepet siste par-tre tiåra ofte har vore å finne både i offentleg ordskifte og som analyseverktøy i academia (Wollebæk & Seggaard, 2011; Schiefloe, 2015; Endresen, 2016). Sosiologen Coleman la vekt på sosial kapital både som individuell ressurs og som ein systemeigenskap for kollektiv handling mot felles mål. Statsvitaren Putnam byggjer i sin definisjon vidare på Coleman, og legg vekt på at sosial kapital medverkar til kollektiv handling på makronivå, og at tillit og felles normer fasiliterer dette: «(...) features of social life – networks, norms, and trust – that enable participants to act together more efficiently to pursue shared objectives» (Putnam, 1995, s. 664-665).

Ifølgje Wollebæk & Seggaard (2011, s.30) argumenterer sosial kapital-litteraturen for tillit som *haldning* til skilnad frå tillit som *handling*⁸. Tillit er olja som får delar i eit maskineri til å fungere betre saman. Det reduserer trongen for kontrollmekanismer og formalitetar (Endresen, 2016). Å ha generell – *generalisert* - tillit til medmenneske, styrker føresetnadene for å utvide nettverk, medan partikulær tillit held ved like eksisterande band. Gjentekne positive erfaringar i samhandling kan styrke generalisert tillit. Felles aktivitet medverkar til at horisontale nettverk og gjensidig tillit og engasjement utviklar seg. Vi skil mellom samanbindande *tillit* (bonding) som knyter saman menneske som allereie har fellestrekk, og overbyggande *tillit* (bridging) som skaper tiltru mellom menneske som har lite til felles i utgangspunktet (Schiefloe, 2015).

Medan Coleman/Putnam legg vekt på sosial kapital som fellesgode, er sosial kapital for Bourdieu ein ressurs medlemmer kan nyte godt av, men som ekskluderer dei som står utanfor nettverket eller fellesskapen (Sunde, 2010). Bourdieu ser vidare sosial kapital som kvalitativt annleis enn økonomisk og kulturell kapital. Sosial kapital kjem ikkje direkte til uttrykk, men er relasjonelt forankra på individ-, gruppe- og samfunnsnivå. Hjå Bourdieu er sosial kapital og symbolsk kapital tett samanbundne: «Det er unødvendig å si at sosial kapital er så totalt styrt

⁷ Som konkret, lokalt døme: Av dei 49 jobbane «Jobbstøtte Nordfjord» formidla i den toårige prosjektperioden, hadde berre 7 av stillingane vore utlyst. Kjelde: Personleg kommunikasjon med tilsette i prosjektet.

⁸ Jf. Grimen (2009, s. 13): "Tillit er treleddet: *Noen stoler på noen med henblikk på noe*"

av kjennskapens logikk og anerkjennelse at den alltid fungerer som symbolsk kapital» (Bourdieu, 2006a, s.21). Med symbolsk kapital følger *symbolsk makt*: «(...) makt til å konstruere virkeligheten» (Bourdieu, 1996, s. 40). Når makt er miskjent, er det fordi den dominerande posisjonen ei gruppe har innanfor eit felt, vil bli oppfatta som «naturleg», eller *doxisk* (Bourdieu, 1996). Sentralt vert då å skildre korleis dei symbolske systema (kultur, språk, tale, praksisformer) gir nokre aktørar - som ein sosial klasse eller ei profesjonsgruppe - tilgang til å klassifisere og setje namn på røyndomen på éin bestemt måte. For å kunne utforske symbolsk makt, må ein evne «å oppdage makten der hvor den minst gir seg til kjenne» (Bourdieu, 1996, s. 38). Slaatta (2007, s. 21) skildrar symbolsk makt som «(...) relasjonell og i stand til å viske ut sine spor, nettopp fordi den ses som en del av en samfunnsformasjon som man ser bort fra – idet man aksepterer relasjonen». I makta til å klassifisere og definere røyndomen på ein bestemt måte som verkar objektiv og sann, ligg òg potensialet til å utøve *symbolsk vald*. Symbolsk vald er knytt til habitus og doxa, og er usynleg både for maktutøvar og for den som er utsett for makt (Bourdieu, 1989; 1996). Mekanismar som vidarefører og forsterkar relative skilnader i kapitaltilgang, kan femnast med den bibelske referansen *Matteus-effekten*: Dei som har mykje, skal få; dei som har lite, risikerer å misse det vesle dei har. Medan den kapitalrike har ressursar å investere, og difor gjerne blir invitert inn i sosiale fellesskap med moglegheiter for å akkumulere og konvertere kapitalen vidare, risikerer den kapitalfattige å hamne i nedoverretta spiralar der manglane forsterkar kvarandre (Pedersen, 2008).

Konstruktivistiske element hjå Bourdieu, som at sosiale erfaringar er avgjerande for korleis vi forstår verda, er i slekt med den versjonen av sosialkonstruktivisme som Berger og Luckmann representerer (Wilken, 2008). Ifølgje Berger og Luckmann (2000) står subjektiv røyndom i ein *dialektisk* prosess med den objektive røyndomen. Realitetar og kunnskapar tek form av måten dei i samfunnsprosessar «beveger seg fremover i motsetninger etter formelen tese – antitese – syntese» (Veiden, 2000, s. 14). Vidare forming og omforming held fram i kvardagslivet, utan at vi nødvendigvis er medvitne dette. Stikkorda er *eksternalisering*, *objektivering* og *internalisering*. Det første refererer til at menneske skaper samfunn gjennom aktiv handling. I 'objektivering' ligg at samhandling delvis blir regulert gjennom institusjonalisering; altså standardiserte, meningsfulle og normregulerte måtar å gjere bestemte ting på. Siste stikkord spelar på at menneska gjennom sosialisering overtek og søkjer å etterleve forventningane dei vert stilte overfor (Aakvaag, 2008). Menneska opplever kvardagsrøyndomen som intersubjektiv; ei verd vi deler med andre. Generelt stadfestar vi opphavelige rolleforventningar ved å oppføre oss slik vi trur det vert forventa av oss, men kan også til ei viss grad velje å framstille oss på ulike måtar avhengig av samanhengen (Berger & Luckmann, 2000).

3.3. GJENNOMGANG AV RELEVANT FORSKINGSLITTERATUR

Kva finst av tidlegare forskning som kan føre oss nærare svar på kva som hemmar og fremmar motivasjonen jobbstøttedeltakarar har for arbeid, og korleis jobbstøtte verkar inn på slike forhold? Føremålet med gjennomgangen er å kunne byggje vidare på, og om mogeleg utfylle, eksisterande kunnskap om motivasjon for arbeid sett i samanheng med individuell jobbstøtte eller andre former for arbeidsrehabilitering retta mot same målgruppe. Første steg for å orientere meg på aktuelle forskingsfelt, var å hente fram relevante artikkelreferansar frå Frøyland og Spjelkavik (2014), Reme og kollegaer (2016) og Nøkleby, Blaasvær og Berg (2017). Særleg den sistnemnde rapporten gir omfattande oversikt over studiar om individuell jobbstøtte som metodikk, inkludert kvalitetsevaluering av føreliggande forskingsarbeid. Etter dette følgde litteratursøk med kombinasjonar av ord og omgrep som *individuell jobbstøtte*, *arbeidsinkludering*, *arbeid*, *psykisk helse*, *psykisk liding*, *motivasjon*, *recovery*, *sjølvbestemming*, *meistringstru* og *anerkjenning*, og med tilsvarende søkeord på bokmål og engelsk. Vedlegga 1 og 2 gir oversikt over litteratursøk, og skisserer framgangsmåtane for å avgrense, sortere og velje ut studiar. Ein merknad til den tematisk inndelte oppsummeringa av gjennomgått litteratur nedanfor, er at tematikk i dei ulike avsnitta i eit visst mon glir over i kvarandre. Døme er at studiar om jobbstøtte trekkjer inn tilfriskning/betring/recovery, og at inkluderte studiar om motivasjon for arbeid tek utgangspunkt i tilnærmingar av typen IPS/SE.

3.3.1. Studiar om individuell jobbstøtte

Gjennomgangen er konsentrert om å formidle kva studiar seier om vilkår, verknader og erfaringar for **deltakarar** i program utforma i tråd med IPS. Studiar om implementering av metodikken eller kost-nytte-analysar blir ikkje referert. Internasjonalt er det gjennomført mange randomiserte kontrollstudiar der effekt av IPS blir samanlikna med annan type arbeidsrehabilitering rekna som standard/ordinær oppfølging. Studiane skil mellom *vocational outcomes* og *non-vocational outcomes*. Generelt vektlegg effektstudiane *arbeidsrelaterte utfallsmål*, som vi kan omsetje *vocational outcomes* med. Studiane inkluderer i tillegg ofte ulike supplerande verktøy for å kartlegge *non-vocational outcomes* i form av endringar rundt eitt eller fleire av følgjande forhold: **Symptomtrykk, opplevd helse og livskvalitet, sjølvtilitt, sosial funksjon, bruk av psykisk helsehjelp** eller **opphald ved behandlingstilstand**. Nordt og kollegaer (2012) peikar på at relativt få IPS-studiar på dåverande tidspunkt har undersøkt motivasjon. Dette finn dei overraskande sidan **klientars motivasjon** blir skildra som viktig suksessfaktor i metodikken, m.a. hjå Becker og Drake (2003). Nedanfor kjem vi tilbake til studiar av nyare dato der motivasjon er tematisert.

Vocational outcomes

På verdsbasis er IPS dokumentert å vere tilnærminga med best effekt på inkludere menneske med psykiske lidningar i ordinært arbeidsliv (Kukla & Bond, 2013; Modini, Tan et al, 2016). Generelt er det effektstudiane frå USA som syner størst differanse mellom IPS og anna tilnærming. I eitt døme viser ei oppsummering basert på 9 studiar at 69 prosent i IPS-gruppa kom i jobb, mot 28 prosent i kontrollgruppa (Drake et al, 2012). Men ei rekkje enkeltstudiar frå andre land, og kunnskapsoppsummeringar på tvers av land og kontinent, dokumenterer IPS som effektiv også utanfor USA (m.a. Bejerholm, Areberg, Hofgren, Sandlund & Rinaldi, 2015; Fioritti et al., 2014; Hoffmann, Jäckel, Kupper, Mueser & Glauser, 2014; Christensen et al, 2019). I tillegg til **auka sannsyn for å kome i arbeid**, aukar IPS **tida den enkelte står i arbeid**, gjennomsnittleg **timetal per veke**, **arbeidstimar totalt** for den enkelte og **lønsinntekt** (Bond, Campbell & Drake, 2012). Studiar tilbake til 1990-talet kan kritiseras for berre å måle om personar kjem arbeid eller ikkje (Nøkleby et al., 2017). Etter 2012 verkar studiar generelt å inkludere alle fem nemnde utfallsmåla, sjå til dømes referansar oppgitt ovanfor i dette avsnittet.

Nøkleby, Blaasvær og Berg publiserte i 2017 ei større kunnskapsoppsummering som inkluderer éin norsk og 37 internasjonale kontrollerte effektstudiar for SE/IPS gjennomførte i åra 1990-2015. Dei konkluderer med at konsistente funn underbyggjer at tilnærmingar av typen *place then train*, særleg IPS, fungerer betre enn andre tiltak i å støtte personar med psykiske lidningar eller andre funksjonshemmingar inn i jobb. SE/IPS fører dessutan til lengre tid i arbeid og høgare inntekt. Nøkleby og kollegaer (2017) refererer òg til studiar som søker å finne moglege årsaker til variasjonar i effekten av IPS. Gjennomgangen frå Burns og kollegaer (2007), som inkluderer 312 deltakarar frå Bulgaria, England, Italia, Nederland, Sveits og Tyskland, indikerer betre effektar i område med låg arbeidsløyse og i land med sterk økonomisk vekst. Gode økonomiske støtteordningar vert peika på som moglege hinder for rekruttering til IPS. I motsetnad til dette finn ikkje Joyce og kollegaer (2016) haldepunkt for at den generelle effekten av IPS blir påverka verken av geografisk område eller arbeidsløysesituasjonen. Analysane deira inkluderer 140 oversikter, som i sin tur baserer seg på til saman 481 primærstudiar.

Som kontrast til det generelle inntrykket, finn Howard og kollegaer (2010) ingen signifikant effekt av IPS i ein studie med 200 deltakarar frå London. 13 prosent av jobbstøttedeltakarane og 7 prosent i kontrollgruppa nådde definert utfallsmål om arbeid. Forfattarane indikerer samanheng mellom resultatet og manglande økonomiske insentiv i det britiske systemet. At andre studiar frå Storbritannia (t.d. Rinaldi, Perkins, McNeil, Hickman & Singh, 2010; Burns et al, 2015) både syner effekt av IPS og høgare sysselsetjingstal generelt, talar for at

samanhengane er fleire enn reint økonomiske. Ved nærare ettersyn, viser det seg at tilboda inkludert i studien, i røynda ikkje samsvarer med IPS (Spjelkavik, 2014). Deltakarane hadde få kontaktpunkt med jobbspesialisten; ein tredjedel ingen direkte kontakt i det heile. Systematisk integrert samarbeid mellom jobbspesialistar og psykiatritenesta mangla òg (Campbell, 2010).

Hovudkonklusjonen frå Reme og kollegaer (2016) om IPS i norsk samanheng samsvarer med effektstudiar referert til ovanfor: Fleire menneske når målet om ordinært arbeid med jobbstøtte enn med tilnærmingar av typen *train, then place*.⁹ Ifølgje tal frå Arbeidsgjevar- og arbeidstakarregisteret kom 37 prosent av personar med moderate og alvorlege psykiske lidningar ut i arbeid med IPS mot 27 prosent i kontrollgruppa.¹⁰ Det var ikkje signifikante skilnader mellom subgrupper inndelt etter diagnostisk alvorsgrad. Sidan utanlandske studiar jamt over måler sysselsetjingsnivå med sjølvrapportering, er det relevant å ta med at sjølvrapporterte tal både viste eit høgare nivå i IPS-gruppa og større nivåskilnad mellom gruppene. Etter 12 månader rapporterte 46 prosent og 21 prosent å ha vore i jobb i løpet av siste seks månader (Reme et al, 2016). Samanstilling av sjølvrapporterte tala ved 6 og 12 månader, viser at høvesvis 41 prosent og 28 prosent har vore i jobb i løpet av siste 12 månader (Reme et al, 2019). Som vi skal sjå nærare på nedanfor, konkluderer Reme og kollegaer (2016) med positive effektar på opplevd helse, funksjon og livskvalitet. Den norske studien skil seg elles noko ut ved at fleirtalet av deltakarane (55 prosent) har *moderat* alvorlege psykiske lidningar (Reme et al, 2016, s. 54). Medan utvalet i mange studiar speglar at IPS-metodikken vart utvikla for å hjelpe menneske med *alvorleg* psykisk sjukdom inn i arbeid, dokumenterer denne studien IPS som effektiv også ved moderate psykiske lidningar. Arbeid er i gang for å vurdere effekt av tilnærminga for fleire - smertepasientar, flyktingar og unge vaksne med redusert funksjonsevne (Linnemørken et al 2018; Sveinsdottir et al, 2016; Sveinsdottir, Bull et al, 2019; Sveinsdottir, Lie et al, 2019).

Reme og kollegaer (2016) fann ikkje eintydig samanheng mellom høg totalskåre på kvalitetsmålingar og effekt, men sentra med best sysselsetjingstal skåra klart betre på tre kvalitetskriterium: *jobbspesialistens oppgåver, integrering mellom jobbstøtte og behandling* og – i særleg grad - *kvalitet i kontakt med arbeidsgjevarar* («*jobbutvikling*»). Sveinsdottir, Lie og kollegaer (2019) finn at IPS var overlegen tradisjonell yrkesrehabilitering for unge vaksne med redusert funksjon trass låge kvalitetsskårar for aktuelle jobbstøtteprogram. Ein sveitsisk studie inkluderer å utfordre prinsippet om tidsuavgrensa oppfølging. 116 personar vart randomisert til

⁹ Ein del som kjem i jobb med individuell jobbstøtte, fell ut av arbeid igjen. Ein studie er i gang for å undersøke årsaker til dette, ref. NAPHA: <https://www.napha.no/content/23091/Forsker-pa-brukernes-opplevelse-av-IPS>

¹⁰ Iflg. e-postkorrespondanse med Reme i mai 2019, er oppfølgande kost-/nytteanalyse under arbeid og planlagt publisert hausten 2019. Ikkje publisert per 08.12.2019.

tre ulike tilbod avgrensa til 25, 40 eller 55 timar innanfor ei ytre ramme på to år. Hovudanalysen viser ikkje samanheng mellom timetal og sysselsetjingsrate (Rössler et al, 2019).

Non-vocational outcomes

Drake, Bond og Becker (2012, s. 65-70) har tre hypotesar om effektar arbeid har utover å vere eit utfallsmål i seg sjølv: 1) arbeid betrar inntekt og reduserer fattigdom, 2) arbeid betrar andre psykososiale forhold, og 3) arbeid betrar kliniske forhold. Frå systematisk litteraturgjennomgang og metaanalyse finn forfattarane at fleire mindre studiar viser at tilsetjing i ordinært arbeid er assosiert med at dei tre hypotesane blir stadfesta, men at **samanhengane er små** eller **moderate**. Nokre forhold, som betre sjølvtilitt, er konsistente på tvers av studiar og grupper. At det varierer om symptomreduksjon i det heile førekjem, er derimot eitt av døma på inkonsistente funn. Drake og kollegaer (2012) konstaterer at utfallsmål som ikkje direkte handlar om arbeid/ikkje-arbeid, er vanskelegare å kunne tilskrive IPS kontra anna tilnærming. Dei konstaterer at RCT-design må supplerast med ikkje-eksperimentelle tilnærmingar som korrelasjonsanalysar, kvasieksperiment og kvalitative metodar, og grunnjev dette særleg med to forhold. Å byrje å jobbe vil for det første i seg sjølv kunne innverke på forhold som helse og livskvalitet, heilt **uavhengig** av kva metodikk som var medverkande til at personen fekk jobb. For det andre vil det for **kvar enkelt** person vere eit **samspel** av mange ulike forhold som kan verke inn på samanhengar mellom arbeidsrelaterte utfall og andre typar utfall.

Nyare kunnskapsoppsummeringar om SE/IPS frå Kinoshita og kollegaer (2013), Marshall og kollegaer (2014), og Nøkleby og kollegaer (2017) konkluderer i tråd med ordlyden hjå sistnemnde; at SE/IPS *kanskje ikkje gir vesentleg effekt* på livskvalitet, psykiske symptom eller institusjonsopphald. Atterhaldet skuldast noko sprikande resultat, og at varierende studiedesign vanskeleggjer meta-analysar. Den eine større oppsummeringa frå Modini, Joyce og kollegaer (2016) som konkluderer med at IPS gir positive helseeffektar, inkluderer ifølgje Nøkleby og kollegaer (2017) fleire ikkje-kontrollerte studiar og ikkje-systematiske oversikter. Med referanse til forskinga som viser positive samanhengar mellom arbeid og helse og livskvalitet (jf. 2.1.2), drøftar forfattarane moglege årsaker til at god effekt på arbeidsdeltaking ikkje er synlege som helsevinstar på aggregert nivå. Ein samanheng kan vere at majoriteten av deltakarar i inkluderte studiar har alvorlege psykiske lidningar. Mange kan av den grunn ha relativt store funksjonsutfordringar, noko eit arbeidsforhold ikkje naudvendigvis endrar. Ein annan skissert samanheng med potensielt negativ innverknad, er dersom arbeidssituasjonen er assosiert med auka stress eller mangel på sosial inkludering. Dokumentasjonen i studiane gir ikkje grunnlag for å kunne vurdere om slike opplevingar kanskje utliknar evalueringar om betra

livskvalitet, eller på anna vis verkar inn på svar og resultat. Kukla og Bond (2013) foreslår at **stabilt arbeid over lengre tid** kan vere den kritiske ingrediensen som på sikt kan fremje livskvalitet og psykisk helse, uavhengig av kva som leia fram til eit slikt arbeidsforhold. Resultat frå det norske pilotprosjektet 2012-2016, som altså både inkluderer eit høgt tal deltakarar og deltakarar med milde og moderate utgangssymptom, nyanserer biletet av samanhengar mellom arbeid via IPS og helse. Den samla sluttrapporten konkluderer med positive effektar på livskvalitet og depresjon, men ikkje på angst (Reme et al, 2016). IPS forsterka med arbeidsretta kognitiv åtferdsterapi viser positive effektar for livskvalitet og psykisk helse (Reme et al, 2015).

Nokre skandinaviske og britiske studiar undersøker kva ved jobbstøtte deltakarar erfarer som nyttig for å få og å bli verande i arbeid. I ein svensk multicasesstudie (Nygren, Markström & Bernspång, 2014) blir samspelet mellom deltakar, jobbspesialist og behandlingsapparat peika på som essensielt. Studien konkluderer med at IPS er **spesialisert relasjonsbasert arbeid** som inkluderer **avansert problemløysing**. Ein viktig refleksjon er at *eit kvart* tilfelle er unikt. For aktuelle deltakarar var tre av IPS-prinsippa særleg avgjerande: at klienten sine ønskje var styrande, at støtta var individuelt tilpassa og tidsuavgrensa og at IPS er integrert med behandling. Fire karakteristikkar kjenneteikna endringsprosessane: **nyfikne, interesse for og engasjement i den enkelte deltakar, å ta positiv risiko og å ha tid til felles refleksjon om erfaringar**. Ein annan studie kartlegg kva forhold som var mest avgjerande for arbeidseffektar for 65 IPS-deltakarar i Nord-Sverige (Nygren et al, 2013). Av identifiserte prediktorar, hadde **berre psykiske symptom** signifikans: Di mindre symptom, di betre utfall. Dette underbyggjer kor viktig det er at støttespelarane i ein stabiliseringsfase kontinuerleg undersøker og følgjer opp korleis arbeidssituasjonen påverkar symptom og helse for den enkelte personen. Med djupneintervju og GT prøver to britiske studiar å fange karakteristiske trekk ved prosessar inn i arbeid, og å finne seg til rette i rolla som arbeidstakarar. Coombes, Haracz, Robson og James (2016) fann at IPS-deltakarane sine erfaringar kan karakteriserast som ein **basal sosial prosess** av å kjempe seg gjennom - *pushing through*. Prosessen gjorde seg gjeldande både for den mentale helsa, spørsmål i livet generelt, og i jobbstøtteløpet gjennom tre trinn: **erfare ubehag, lære å tilpasse seg, og å kome inn på rett spor**. Tilpassinga krev nye ferdigheiter og tilhøyrande skreddarsydd støtte. Ifølgje Besse, Poremski, Laliberté og Latimer (2017) er det sentralt å erfare og lære å handtere endra opplevingar av stress. For dei fleste var eit ordinært tilsetjingsforhold assosiert med redusert stress, men også med endra **type** stress, som redsel for å for å mislukkast eller å ikkje strekke til. Opplevingane vart påverka av opplevd støtte, særleg frå jobbspesialisten, og kvar den enkelte var i tilfriskningsprosessen sin.

3.3.2. Studiar med merksemd på betringsprosessar og arbeid

Trass i at IPS blir karakterisert som ei recoveryorientert tilnærming, har det ifølgje spanske (Saavedra, López, Gonzáles & Cubero, 2016) og danske (Gammelgaard et al 2017) forskarar vore lite kjent korleis deltakarane sjølve opplever at jobbstøtte påverkar betringsprosessane deira. I tillegg til positive effektar for recovery, viste den spanske studien at arbeidserfaringane også kunne innehalde moment som **stod i vegen** for betring, t.d. personlege konflikhtar, usikre jobbar og lite meiningsfulle oppgåver. Funna vert oppsummerte med at idéen om at arbeid er positivt for betring eller tilfriskning, må vurderast og kvalifiserast i kvart enkelt tilfelle. Kva personlege vurderingar og meiningar knyter deltakaren til erfaringane, og kva spesifikke kulturelle og økonomiske faktorar kan verke inn? Den danske studien konkluderer med at IPS og tilsetjing i ordinært arbeid fremmar personleg betring, at det kan betre arbeidsevne og redusere depressive symptom, men at det ikkje synest å innverke på psykotiske symptom. I ein studie frå Sør-Afrika utforskar van Niekerk (2016) gjennom biografiske intervju konstruksjonar av identitet, sysselsetjing og prestasjon. Intervjupersonane har til felles å stå i prosessar tilbake til jobb etter lengre avbrot grunna ulike psykiatriske diagnoser. Evne til forstå identitet som fleksibel i staden for noko stabilt som ikkje kan endrast, var til hjelp for å bryte med assosiative band mellom symptom og funksjon. Ved å lære seg å akseptere symptom og finne strategiar for å handtere desse, erfarte deltakarar å kunne fungere i ønskte sosiale roller. Derimot var det til hinder i prosessen å ha eller bli møtt med førestillingar om å vere *anten* frisk eller sjuk, inkludert forventningar om å skulle reetablere identiteten frå før jobbavbrotet.

Studiar som har sett på kva som kjenneteiknar praksisen til jobbspesialistar som lukkast i å medverke til at menneske kjem i jobb, tyder på at kvaliteten i mellommenneskeleg samhandling er vesentleg. Dette gjeld både i relasjonar til deltakarar, overfor arbeidsgjevarar og for samarbeidet med andre profesjonsutøvarar (Glover & Frounfelker; 2013; Taylor & Bond, 2014; Tideman et al 2015). Glover og Frounfelker (2013) finn at det frå deltakarane sitt perspektiv er avgjerande viktig at jobbspesialisten møter dei på ein **reelt jambyrdig** måte. Studien viser at gode intensjonar og teoretisk kunnskap om jobbstøttemodellen ikkje er synonymt med eller tilstrekkeleg for at jobbspesialisten i praksis har ei framferd som signaliserer likeverd i relasjonen. Det sosiale som sentral dimensjon ved recovery, er òg utgangspunktet for ein kritisk kommentar frå Ramon (2018). Basert på gjennomgang av 59 studiar hevdar han at *personleg* recovery blir vektlagt, medan *sosial* recovery har vore meir oversett. Dunn, Wewiorski og Rogers (2010) har på si side som utgangspunkt at det kan vere krevjande for jobbstøttedeltakarar å finne og å falle på plass i rolla som yrkesutøvar. Dei har gjort

sekundæranalysar av data frå 23 personar som har kome til «eit avansert nivå av tilfriskning», slik artikkelen formulerer det. Mellom individuelle og kontekstuelle faktorar assosiert med å finne seg til rette som arbeidstakar, var å sjå til å finne godt eigna arbeid, og at samsvaret mellom ferdigheiter og jobbkraft vart følgt opp vidare.

3.3.3. Studiar om sjølvbestemming, motivasjon, arbeid og/eller recovery

I følgje Corrigan og kollegaer (2012) gir recovery-orienterte tilnærmingar grunn til å undersøke kva sjølvbestemming har å seie for motivasjon. Dei reflekterer rundt dette i oppsummeringa av ein systematisk gjennomgang av studiar som undersøker kvifor menneske med psykisk sjukdom vel vekk behandlings- og rehabiliteringstilbod. Manglande eigarskap til tiltaka, og/eller at tilnærmingane vert opplevd som overflatiske og symptomretta, er vanlegaste grunnar til dette. Basert på kunnskapsstatus om samanhengar mellom kognitive prosessar og framferd knytt til helse og velvære, argumenterer Corrigan og kollegaer (2012) for at sjølvbestemmingsteori kan vere ei eigna ramme for å forstå kva vilkår som krevst for at erfaringar kan utvikle seg frå ein tilstand av motvillig deltaking eller compliance, til reelt samarbeid og engasjement. Når det gjeld utviklinga av sjølve *Self Determination Theory* som teoretisk rammeverk, viser Ryan og Deci (2017) til at resultat av ei omfattande mengde studiar med mangfald i metodebruk og geografisk breitt empirisk inntak, underbyggjer utgangspunktet for SDT: At trong for autonomi, kompetanse og tilhøyr er grunnleggande drivarar for handling på tvers av alder, kjønn og kulturell bakgrunn. Tre kontekstuelle faktorar – å tilby **meningsfulle samanhengar**, å **stadfeste personen sine kjensler** og å legge til rette for **eigne val** – fremjar internalisering og påfølgjande sjølvregulert framferd (Deci, Eghrari, Patrick, & Leone, 1994; Ryan, Soenen & Vansteenkaste, 2019). Motivasjonsprosessane er både medvitne og umedvitne. Autonom motivasjon og kontrollert motivasjon gir ulike utfall, ved at autonom motivasjon har tendens til å gi betre psykologisk helse, meir effektive praktiske handlemåtar og større uthald til å oppretthalde endring i t.d. livsstil (Ryan & Deci, 2008). Innvendingar mot SDT har særleg handla om i kva grad autonomi er eit medfødt og universelt behov. Synspunkt har vore at autonomi og trong for tilhøyr utgjer eit innbyrdes motsetnadspaar, og at autonomi er mindre viktig for medlemmer i meir kollektivt orienterte samfunn enn for menneske i individualistiske og vestlege kultursfærar. Litteraturgjennomgangar finn ikkje empirisk grunnlag som støttar desse innvendingane (Chirkov, Ryan, Kim & Kaplan, 2003; Ryan & Deci, 2017).

Fleire studiar (m.a. Ng et al 2012; Fitzgerald et al., 2015; Sasaki, Sato, Yamaguchi, Shimodaira & Kawakami, 2018) har siste åra teke i bruk koblingar mellom sjølvbestemmingsteori og recovery og/eller mellom sjølvbestemmingsteori og arbeid. Ng et al (2012) ville vurdere

grunnlaget for å hevde at endra framferd hjå mottakarar av tenester skjer i større grad og med meir varig resultat når personar er personleg motiverte for endringane. Metaanalysen basert på 184 uavhengige datasett frå studiar der mottakarar evaluerer kvaliteten og effekt av helsetenester, konkluderer med sjølvbestemmingsteori som tenleg rammeverk for å studere samanhengar mellom ulike typar motivasjon, og for korleis mottakarar greier å nyttiggjere seg tiltak for å endre livsstil. Ein annan metaanalyse byggjer på 99 studiar med fellesnemnar at dei har undersøkt føresetnader for og konsekvensar av å oppfylle basale psykologiske behov i samsvar med sjølvbestemmingsteori (Van Den Broeck, Ferris, Chang & Rosen 2016). Eitt av føremåla var å vurdere kor godt sjølvbestemmingsteori eignar seg som grunnlag for verktøy til å kartlegge opplevde kvalitetar og forbetringpunkt i jobbsituasjonar. I stort gir analysen støtte til sjølvbestemmingsteori som relevant analyseramme. Samstundes føreslår forfattarane å kombinere STD og andre motivasjonsteoriar, og å utforske nærare at det blir avdekka store variasjonar i vurdering av komponentane autonomi, tilhøyr og kompetanse.

Samanhengar mellom motivasjon og arbeid blir også utforska med anna motivasjonsteoretisk grunnlag. To svenske forskarar (Areberg og Bejerholm, 2013; Bejerholm og Areberg, 2014) undersøkte med bruk av djupneintervju (N=17) og skjemaabaserte kartleggingsverktøy (N=120) korleis jobbstøtte verka inn på engasjement, livskvalitet, myndiggjering og motivasjon. Deltakarane opplevde det positivt å ha styring med prosessane, og at jobbstøtteopplegget gav håp og mening. I tillegg til godt samarbeid med jobbspesialisten, formidla deltakarar det som viktig at også andre involverte aktørar, særleg lege og arbeidsgjevar, viste tiltru til arbeidsevna deira. Forskarane fann samheng mellom høg arbeidsmotivasjon og færre symptom og høgare aktivitet. Reddy, Llerena og Kern (2016) tek føre seg prediktorar for tilsetjing for menneske med schizofrenidiagnose, og kva intrinsisk og ekstrinsisk motivasjon har å seie. Studien inkluderer 65 personar som alle har schizofreni som diagnose, og har som utgangspunkt at tilnærmingar av typen IPS har vist seg effektive for å få identifisert og etablert tenlege arbeidsforhold. Derimot kan det vere utfordrande å **oppretthalde** faste tilsetjingsforhold, og forskarane argumenterer for å undersøke kva medverkande rolle motivasjon kan ha i dette. Bakgrunnsdata dokumenterer at menneske med schizofreni skårar lågt både når det gjeld intrinsisk og ekstrinsisk motivasjon. Studien undersøker endringar i motivasjon opp mot arbeidsrelaterte utfallsmål. Intrinsisk motivasjon i form av å oppleve seg verdsett og nyttig i jobben er ein signifikant prediktor for å få fast arbeid. Ekstrinsisk motivasjon i form av å oppnå fordelar og å unngå hindringar, viste ein ikkje-signifikant tendens til at dei som kom i arbeid hadde høgare ekstrinsisk motivasjon enn dei som ikkje gjorde det. Funna indikerer at **både** intrinsiske og ekstrinsiske motivasjonsforhold bør takast omsyn til i samband med

jobbstøttende oppfølging for menneske med schizofrenidiagnose. Eit studiedesign med blanda metodar utforskar og samanliknar perspektiv på arbeid i to grupper av personar med psykiske lidingar - *'Asian Americans'* (n=53) og *'White Americans'* (=93) (Millner & Kim, 2017). Intrinsisk motivasjon for arbeid er signifikant høgare mellom personar med asiatisk opphav. Studien finn samanhengar mellom motivasjonstype og å kome frå ein verdikulturell bakgrunn der arbeidsetikken står sterkt. Choi, Fiszdon og Bell (2013) undersøker utgangsmotivasjon og endringar i motivasjon i eit arbeidsrehabiliteringsprogram for deltakarar (n=123) med diagnosane schizofreni eller schizo-afektive lidingar. Tidlegare studiar av samanhengar mellom arbeidsmotivasjon og rehabilitering for desse diagnosegruppene, har berre målt motivasjon ved oppstart i programmet. Studiane har ikkje teke omsyn til kognitivt funksjonsnivå eller i kva grad motivasjonen endrar seg. Resultata i studien indikerer at kognisjonsnivå ved baseline var ein signifikant prediktor for arbeid som eit langsiktig utfallsmål. Både utgangsmotivasjonen og endringar i motivasjon var signifikant knytt til utfall av arbeid. Innverknaden motivasjonsendring undervegs hadde på arbeidsutfall, vart verande signifikant sjølv når ein tok høgde for basiskognisjonen. Funna peikar mot at motivasjonen er sårbar i eit rehabiliteringsløp, og impliserer større merksemd på og handtering av forhold som verkar inn på den enkelte deltakaren sin motivasjon undervegs.

3.3.4. Oppsummering og presisering av problemstilling og merksemd i eigen studie

Samanlikna med annan type arbeidsrehabilitering, er dokumentasjonen overtydande for at individuell jobbstøtte hjelper fleire personar med alvorleg psykisk sjukdom ut i jobb, og med betre utsikter til lønsnivå og stabilitet. Studiar som inkluderer personar med moderat alvorleg psykisk lidning eller historikk med rus, viser det same. På gruppenivå er det internasjonalt ikkje noko eintydig bilete av positive effektar utover arbeidsrelaterte utfallsmål. Slike forhold vil henge saman med komplekse og høgst individuelle forhold som kan gjere at gjennomsnittskårar blir lite informative og bør supplerast med andre metodar. Norske data frå 2016 (Reme et al) viste at IPS gav signifikant betre livskvalitet, funksjon og subjektiv helse og reduserte depressive symptom enn anna oppfølging. Kvalitetar jobbstøttedeltakarar opplever verdfulle og til nytte for å kome i jobb, er at deira ønske og behov blir sett og verdsett, og at relasjonen til jobbspesialisten er prega av likeverd. Vidare er støtte til å kunne stå i ubehag og å bli fortruleg med å meistre nye former for stress, viktig. Også i recoveryorientert forskning vert verdien av å bli møtt som reelt jambyrdig trekt fram som vesentleg. I kva grad personar legg vekt på arbeid og å vere yrkesaktiv som avgjerande for eigen betringsprosess, verkar elles i stor grad å vere eit kontekstuell spørsmål: Om arbeidet og arbeidsmiljøet legg til rette for sosial recovery, om det finst andre alternative arenaer for sosial deltaking, og om tilstrekkeleg samsvar mellom

jobbkraft og ferdigheiter. Arbeidsmotivasjon er i avgrensa grad tematisert konkret inn mot IPS, men i forskingslitteraturen blir sjølvbestemmingsteorien brukt både som kartleggingsgrunnlag og teoretisk og analytisk ramme for arbeidsrehabilitering og personleg og sosial recovery.

Ein studie bør ha som mål å tilføre ny kunnskap. Denne studien søker å formidle noko om korleis vi kan forstå motivasjonen for arbeid mellom jobbstøttedeltakarar med utgangspunkt i erfaringar vi vil få del i frå deltakarar i Jobbstøtte Nordfjord. Svar på forskingsspørsmåla om kva som hemmar og kva som fremmar slik motivasjon, og korleis individuell jobbstøtte verkar inn på desse faktorane, vil vonleg vere hjelparar til større innsikt. Det vidare føremålet er at slik innsikt kan brukast til å utvikle både sjølve tenesta og samfunnsrammer rundt tilbodet til beste for individ og fellesskap. Studien vil presentere, analysere og drøfte data frå personar med erfaring frå det lokale jobbstøttetilbodet. Vonleg vil det her vere innsikter av relevans også for andre jobbstøtteordningar, og kan hende også andre tenester.

Litteraturgjennomgangen har vist at studiar som grensar opp mot vår problemstilling, i stor grad er individ- eller mikroorientert. Vinkling og teoretisk rammeverk i denne studien er valt ut frå ei målsetjing om også å gi merksemd til strukturelle føresetnader aktørane handlar og ytrar seg frå. Ved å utforske korleis samspelet mellom individ, lokalsamfunn og samfunnet i stort kan verke inn på motivasjonsfremmande og -hemmande forhold, søker studien å tilføre kunnskapsfeltet nokre utvida perspektiv. Vidare har Mancini (2008) etter mitt syn viktige poeng når han skriv at det kan vere utydeleg korleis innsikter frå recoveryforskinga kan konkretiserast i språk og praksis. Ut frå framlegget om å utvikle eit teoretisk rammeverk for recovery bygd på sjølvbestemmingsteori, blir sjølvbestemmingsteori brukt som del av grunnlaget for kartleggings- og analysearbeidet i denne studien. Korleis eignar teorien seg som verktøy for tanken i møte med empirien når målet er å omgrepsfeste korleis vi kan forstå motivasjonen for arbeid mellom jobbstøttedeltakarar i Nordfjord? Samstundes vil det å avgrense seg til spesifikke teoriar og omgrepsmodellar kunne føre til at andre tenlege tilnærmingar blir oversett; eller at **teoriar** snarare enn dei involverte **menneska** får definisjonsmakta. Oppmodinga frå Reddy og kollegaer (2016) om å sjå nærare på korleis både intrinsiske og ekstrinsiske motivasjonsforhold spelar inn ved jobbstøttande oppfølging, blir difor trekt inn som supplement til å tolke data i lys av sjølvbestemmingsteori.

Kombinasjon av perspektiv utvidar vonleg rommet for å utforske drivkrefter på vegar mot arbeid ut frå tilnærminga til motivasjonsomgrepet eg skisserte i innleiinga: At motivasjon inneheld både **individuellt** og **strukturelt avhengige drivkrefter**, og at desse kan vere så vel **medvitne** som **umedvitne**.

Kapittel 4 Metode

«Metode» har sitt etymologiske opphav i *methodos*¹¹ - «det å følgje ein bestemt veg til eit mål» (Kvale & Brinkmann, 2015). I dette kapittelet vil eg gjere greie for vegen arbeidet med denne studien har følggt, frå planlegging via datainnsamling til analyse av empiriske data, inkludert nokre av avvegingane og vala eg har gjort mellom ulike alternativ undervegs. Framstillinga innleier med presentasjon av det vitskapsteoretiske utgangspunktet og eigne føresetnader som grunnlag for vidare å skildre design og valde metodar. Kapittelet blir avrunda med vurderingar av studiekvalitet og forskingsetikk. Av omsyn til oversikten for lesarar, blir nokre detaljar om intervjupersonar og intervjusituasjonar presentert saman med sjølve analysen i kapittel 5.

4.1. Kritisk realisme som vitskapsteoretisk utgangspunkt

Gjennom studien ønskte eg å kombinere ei innvendig forståing av sosial handling med refleksjonar rundt korleis dette kan spele saman med utvendige observasjonar av sosiale mønster og prosessar. Med Aakvaag (2008, s. 31) kan vi seie at ei målsetjing var å omgrepsfeste korleis menneska sine handlingar og over-individuelle mønster heng saman – korleis *aktørar og strukturar er kjeda saman i sosialt liv*. Eitt atterhald når det gjeld desse ambisjonane, er knytt til i kva grad studien evnar å få del i nyanserte erfaringar og skildringar frå jobbstøttedeltakarar. Ein annan merknad eg som student og forskar vil ta med meg gjennom arbeidet, er om prosjektet i form og omfang vil gi tilstrekkeleg med data til å kunne seie noko om komplekse samanhengar. I kraft av sjølv å vere del av samfunnet eg skal utforske, vil ei tredje utfordring kunne vere evna til å sjå utover dei modellane og kategoriane som eiga førehandsforståing kviler på. Kritisk realisme er den hovudretninga innan vitskapsteori eg vurderer gir det best tenlege grunnlaget for å handtere desse utfordringane, og difor utgangspunktet eg valde for å freiste å forstå og ordfeste komplekse samanhengar.

Den engelske filosofen Roy Bhaskar (1944-2014) vert rekna som opphavsmannen til kritisk realisme, som han frå 70-talet utvikla som eit vitskapsfilosofisk alternativ til både positivismen og konstruktivisme (Denscombe, 2010). Kritisk realistisk vitskapsteori kan oppsummerast i tre grunnleggande oppfatningar: i) **ontologisk realisme**; ii) **epistemisk relativisme** og **fallibilisme**; og iii) **rasjonell dømmekraft** (Skinningrud, 2012). Bhaskar skildrar tilnærminga som eit skifte frå epistemologi til ontologi, og innanfor ontologien eit skifte frå hendingar til *mekanismar*. Han snakkar om den «epistemiske feilslutninga» - at vi koplpar saman epistemologi og ontologi, og då blandar saman det som eksisterer – røyndomen - med det vi (trur) vi har av

¹¹ Frå gresk, referanse <https://snl.no/metode>

kunnskap om denne (Bhaskar, 1998a, s.27). **Den ontologiske realismen** i kritisk realisme handlar om at det eksisterer ein objektiv røyndom, og at denne er sett saman av tre domene:

- det empiriske - dei erfaringane og observasjonane vi har direkte tilgang til gjennom sansane våre
- det aktualiserte – ev. det *faktiske*¹² - fenomen og hendingar som utspelar seg uavhengig av om vi observerer dei eller ikkje, og
- det verkelege – ev. det *reelle*- dei strukturar og mekanismar som ikkje kan observerast direkte, men som får ting til å skje i dei andre domena

Kritisk realisme målber slik ein kritikk av empirisk vitskapsfilosofi ved å vise til at røyndomen femnar om **meir** enn det som kan observerast direkte og med sansane. Røyndomen femnar om meir enn både det aktualiserte og det erfarte, og forholdet mellom ulike domene av røyndomen kan illustrerast som i figur 4.1.

	Det verkelege	Det aktualiserte	Det empiriske
Mekanismar	X		
Hendingar (events)	X	X	
Erfaringar	X	X	X

Figur 4.1. Domene av røyndomen. Kjelde: Bhaskar, 2008, s. 13 (mi omsetjing).

Ved å rette merksemda mot *strukturar* og *mekanismar*, ikkje berre hendingar, vil vi kunne få auga på grunnleggande forhold som opprettheld, samverkar til eller årsaker bak fenomena slik menneska erfarer dei (Bhaskar & Lawson, 1998; Houston, 2001). Ifølgje Bhaskar (1998b) kviler enkeltmenneska sine målretta handlingar på eksisterande sosiale former. Frå dette sluttar han seg til **epistemisk relativisme** i tydinga at kunnskapen vår om verda og oss sjølve er sosialt og kontekstuel *påverka*. I dette kunnskapssynet ligg det òg eit standpunkt om epistemisk **fallibilisme** - kunnskap må sjåast som usikker eller ufullstendig. Mennesket reproduserer eller transformerer samfunnet. Sosiale strukturar eksisterer, men forma av tid og rom er dei ikkje universelle, og dei kan endrast. Derimot avviser Bhaskar (1998b; 2008) koplinga mellom epistemisk relativisme og generell relativisme uttrykt som at eitkvart standpunkt, verdi eller teori er like bra som ein annan. Ifølgje kritisk realisme kan menneska med bruk av **rasjonell dømmekraft** avgjere om ein teori har betre forklaringskraft enn ein annan.

Å oppfatte all kunnskap som usikker, føreset eit skilje mellom røyndomen og kunnskapen vår om denne røyndomen. Bhaskar (2008) legg dette ut som eit skilje mellom *den transitive* og *den intransitive dimensjonen* av røyndomen. Vitskapen, samfunnsvitskapen inkludert, handlar om «noko» - objekt - som eksisterer uavhengig av kva menneske erkjenner eller har kunnskap om. Dette er den intransitive dimensjonen. Den transitive dimensjonen inkluderer vitskapane sine

¹² Omgrepsbruken varierer i norskspråkleg litteratur. Eg har valt å bruke dei understreka nemningane henta frå Skinningsrud (2012), medan Thorød (2013) er referanse for dei kursiverte alternativa.

fakta og teoriar. Denne svarer slik til den generelle kunnskapsmengda i samfunnet og alle førestillingane vi har om verda. Teoriane våre vil ikkje fullt ut kunne skildre røyndomen, men teoriar er likevel den **einaste** mogelegheita vi har til å setje ord på samanhengar rundt oss. Samstundes vil teoriar ha innebygde måtar å forstå sosial røyndom på, og vere førande for kva vi tek inn av inntrykk. Det gjeld då både teoriane vi medvite legg til grunn, men ikkje minst haldningar og verdiar vi tek for gitt (Østerberg, 1993). Det er «brillene vi ser med» (Kvalsund, 2007, s. 141-164; Kvalsund & Myklebust, 2013, s. 20-23). Det ontologiske utgangspunktet i kritisk realisme har metodologiske implikasjonar for samfunnsforskaren: *Verken* forskaren *eller* den det blir forska på, har tilgang til heile «sanninga». Berre ved å samle og konfrontere begge perspektiv, kan forskaren nå til rimeleg- om enn ikkje uttømmmande – innsikt og kunnskap på eit område (Steensen, 2007, s. 38-39).

Mennesket blir fødd inn i ein historisk samanheng under visse strukturelle vilkår. Strukturane varer ved eller endrar og utviklar seg gjennom sosial interaksjon. Tankar og handlingar er individuelle, men samstundes relatert til aktivitetar i sosiale samanhengar over tid. Ut frå dette ser Bhaskar historievitskapen som ein føresetnad for samfunnsvitskapane (Skinningrud, 2012). Kritisk realisme legg vidare til grunn at det er fleire nivå eller sjikt – *strata* - av grunnleggande mekanismar og strukturar bak hendingar og erfaringar i røyndomen. Difor vil éin enkelt teori sjeldan åleine forklare eit fenomen utfyllande. Dette peikar i sin tur mot verdien tverrfaglege innfallsvinklar kan ha (Bhaskar & Danermark, 2006). Denne studien søkje å få meir innsikt i erfaringar frå å vere deltakarar i Jobbstøtte Nordfjord. Eit innspel i den samanheng, er at forskning innan praksisfeltet i utdannings-, helse- og sosialfag siste tiåra har gitt stor merksemd til kva samspel på individnivå har å seie (Callewaert, 2007a). Gjennomgang av forskingslitteratur (jf. avsnitt 3.3.) underbyggjer at dette òg har vore tendensen i studiar om jobbstøtte og arbeidsinkludering. Callewaert (2007a) anerkjenner som viktig både å få del i subjektive brukarerfaringar og interaksjonen mellom personar som høvesvis yter og mottek hjelp eller tenester. Men han problematiserer ein tendens til å framstille det som skjer i denne konkrete relasjonen som om det *er det heile*: «Kontekst må alltid medtænkes, og ikke kun når den kommer på tale i en samtale» (Callewaert 2007a, s. 27). Kritisk realisme er eit filosofisk perspektiv som både ser kvalitative og kvantitative tilnærmingar som gyldige og nyttige (Creswell and Clark, 2008).

Oppsummert gir kritiske realisme vitskapsteoretiske grunngevingar for å bruke eit mangfald av teoriar og kombinere ulike metodar og verktøy i eit forskingsarbeid, noko eg har ønskt å strekke meg etter i gjennomføringa av denne studien.

4.2. REFLEKSIVITET OG FØREHANDSFORSTÅING

Refleksivitet handlar om forskaren sine føresetnader og tolkingsrammer, og er i følge Malterud (2017) eitt av dei tre avgjerande grunnvilkåra som er kjennemerke på vitenskapleg arbeid, uavhengig av metodisk tilnærming. Dei to andre vilkåra, *relevans* og *validitet*, kjem eg tilbake til i bolken om vurdering av studiekvalitet, kapittel 4.8.

Ein forskar må kontinuerleg stille seg spørsmål om forskingsprosessen og si eiga rolle i denne (Götlind & Kåks, 2014). Det ligg i forskinga sin natur å søkje å utvide synsfeltet for eigen og andre sin del, og at å utfordre eiga førehandsforståing då må vere ein del av dette. Som individ er vi del av kulturbundne mønster som på ulike vis påverkar måten vi ser, forstår og fortolkar omverda. Sitatet «Det finnes intet universelt point from nowhere, bare et partikulært point from somewhere» (Aakvaag, 2008, s. 201) speglar det synet at alle former for kunnskap, både i kvardagsleg og meir spesialiserte variantar, er sosialt posisjonert. Den sosiale posisjonen til den enkelte verkar ikkje berre inn på korleis dette mennesket handlar, men også på korleis personen blir oppfatta av andre. Som student, og med usikkerheita som følgjer med å ha lite erfaring som forskar, vil eg lett kunne oversjå at eg i kraft av *rolla* som forskar kan kome i ein maktposisjon overfor menneske eg møter eller skriv om. Götlind og Kåks (2014) legg vekt på at denne dimensjonen ved forskarrolla har som konsekvens at det er avgjerande viktig at forskaren er lydhør og reflekterande i møte med menneske i ulike samanhengar. Malterud (2017) understrekar at fagleg og etisk forsvarleg forskning alltid må inkludere systematiske kritiske refleksjonar rundt handtering av kunnskap. Forskaren vil gjennom arbeidet sitt gjere seg til tolk for andre. Difor blir det så viktig at eigne føresetnader og tolkingsrammer blir gjort synlege og eksplisitte (Malterud, 2017). Slik *intersubjektivitet* gjer det mogeleg for publikum å kunne vurdere pålitelegheita ved det føreliggande arbeidet, i tillegg til andre kvalitetar som relevans for og overføringsverdi til deira eigne samanhengar.

Denne studien byggjer på eit kunnskapssyn innanfor kritisk tradisjon som med Mertens (2017) legg til grunn at kunnskap ikkje er nøytral, men vil vere influert av interesser og reflektere maktforhold og sosiale relasjonar i eit samfunn. Eg følgjer også Østerberg (1993, s. 219) når han problematiserer førestillinga om at vi kan skilje mellom vurderingar og verdier som subjektive og kjensgjerningar som objektive. Han legg i staden til grunn at empirisk kunnskap alltid vil vere kontingent. Omgjevnader er ikkje objektive i tydinga nøytral, men vil vere objektivert menneskeleg subjektivitet. Av dette følgjer at eg i forskingsarbeidet må søkje å skilje ut, og vise fram, verdidommane eg sjølv og andre legg til grunn. Det er naudsynt for å kome *nærare* kjensgjerningane, eller *det verkelege domenet*, i kritisk realistisk terminologi.

Forskingmetodar har òg sine ulike teoretiske utgangspunkt, og kan slik heller ikkje reknast som nøytrale verktøy (Bhaskar, 2008). Dette krev at eg som forskar heile vegen reflekterer kritisk rundt korleis teori påverkar og avgrensar kva svar studien kan gi.

Ein ambisjon i forlenging av dette er å gjere det Bourdieu (m.a. i Bourdieu & Wacquant, 1993) kallar *epistemologiske brot*. I dette les eg ei oppmoding om bryte med kvardagsintuisjonen/-språket som formar sjølvforståinga hjå aktørane og den sosiale verda som blir utforska, men òg å vise fram og å bryte med førehandskategoriar som er formande for profesjonelle og vitskapelege praksisar. I kva grad eg lukkast med dette, må vere opp til lesaren å vurdere. Konkret opplevde eg sjølv at eg særleg i innleiinga av studien måtte jobbe aktivt for å finne ein tilstrekkeleg distansert posisjon å jobbe frå. Utgangspunktet mitt ved initiativ til prosjektet, var ei sympatisk innstilling til jobbstøtte som tilnærming og til tiltaket Jobbstøtte Nordfjord. Eitt år (2009) som NAV-rettleiar er del av eigen yrkesbakgrunn. Erfaringa mi frå oppfølging av sjukmelde, og av personar med rehabiliteringspengar, attføringspengar og tidsavgrensa uførestønad som inntektssikring, var at mangel på tid og andre ressursar kunne stå i vegen for det heilskapleg samarbeidet med og rundt den enkelte. Inntrykket eg hadde fått av at jobbstøtte låg betre til rette for oppfølging som kunne gi ønskte resultat, forsterka seg under den førebuande kartlegginga eg gjennomførte våren 2018 (jf. 2.2.2). Biletet mitt av Jobbstøtte Nordfjord vart òg farga positivt av imøtekomande involverte fagpersonar som med si interesse og konkrete hjelp medverka til at studien vart mogeleg å gjennomføre. Desto viktigare vart det å aktivere eit kritisk medvit og gjere tydeleg kva denne studien *ikkje* søker å finne svar på: Studien skal ikkje evaluere Jobbstøtte Nordfjord ut frå prinsippa i jobbstøttemetodikken, eller svare på om Jobbstøtte Nordfjord lukkast med arbeidsinkludering. At jobbstøtte hjelper mange, er slått fast i andre studiar. Denne studien sitt mål er difor å ikkje å undersøkje *om* jobbstøtte har effekt, men *korleis* jobbstøtte verkar inn på **arbeidsmotivasjon**, på godt og vondt.

Eigne roller og fagleg utgangspunkt

Frå fagbakgrunnen min som fysioterapeut har eg som behandlar, rettleiar eller rådgjevar opplevd at uttalte intensjonar om brukarmedverknad ikkje alltid er like lette å realisere i arbeidskvardagen. At idealet om å «møte folk der dei er»¹³ ofte ikkje syntest gi ei dekkande skildring av praksis, var noko av bakteppet for den faglege fordjupinga eg ønskte gjennom masterprogrammet «Meistring og myndiggjering». Pensum i dei obligatoriske emna handlar mykje om samanhengar, føresetnader og vilkår for at menneske kan vere - og oppleve seg som

¹³ Parafasert frå Søren Kierkegaards mykje siterte utlegging om «hjælpekunst» i Kierkegaard (1962-64).

- sjølvstendige og myndige i egne liv. Gjennom arbeidet med innsamling av data til eigen studie, erfarte eg at ideal og interesser i forskarrolla var annleis og hadde fleire nyansar enn i rolla som fagperson/hjelpar. Sentralt var at eg med rolleskiftet justerte korleis eg tenkte rundt omgrepspara subjektivering/objektivering, subjektivitet/objektivitet og subjekt/objekt.

Jamfør avsnitt 3.2.3 og Ekeland (2014) gir omgrepet *objektivering* nokre assosiasjonar eg har funne utfordrande både som utøvar og mottakar av helse- og velferdstenester. Det handlar om ei oppleving av at det individuelt særigne vert søkt forstått og handtert reduksjonistisk og instrumentelt basert på diagnostiske kategoriar og skjemastyrte intervensjonar. Omgrepet assosierer eg også til det Honneth (2019) skildrar om tingleggjering, og å ikkje bli anerkjent og inkludert i samfunnet i kraft av sjølve verdien ein har som medmenneske. Som fysioterapeut og fagperson ser eg det som eit fagleg og etisk ideal å møte den som søker hjelp som subjekt. Dette er ikkje til hinder for å utøve den profesjonsrolla som vil vere sjølve utgangspunktet for relasjonen: å vurdere og omtale *problemstillinga* vedkomande presenterer utanfrå og med faglege briller; objektivt og objektiverande. *Den andre* og eg kan i fellesskap halde oss til aktuelle problemstilling «som det tredje», for å seie det med Skjervheim (1996b). Poenget er at vi *engasjerer* oss i det aktuelle saksforholdet *saman*. Den andre som det subjektet som eig og erfarer problemet, medan mitt bidrag som ein hjelpar, vil vere fagleg kunnskap og skjøn.

I rolla som forskar legg eg med Engelstad, Egeland, Grennes, Kalleberg og Malnes (1996) til grunn at samfunnsforskning må ha som føremål å bidra med kunnskap som når utover det spesielle eller idiografisk partikulære. Saman med det kritisk realistiske utgangspunkt for studien - at røyndomen er meir kompleks enn kva vi som enkeltsubjekt kan fange inn - betyr dette for meg at eg som forskar medvite søker ei meir objektiverande tilnærming enn i rolla som hjelpar. Derimot tilseier etiske refleksjonar at eg av den grunn ikkje kan eller vil tingleggjere eller redusere menneska eg møter som forskar. Både metodisk og etisk har det vore krevjande korleis forteljingar og erfaringar deltakarar delte skulle tolkast, analyserast og formidlast. Det har handla om å møte den enkelte som subjekt, men likevel å kunne tolke og formidle vidare sider ved deira forteljingar som kan peike på samanhengar utover det enkeltpersonar nødvendigvis har uttrykt for eigen del. Undervegs i skrivearbeidet har eg vore i dialog med nokre av informantane. Dels har dette handla om å sjekke ut at dei vurderer seg tilstrekkeleg anonymiserte i tekstbolkar dei figurerer i, men òg å sjå til at dei er komfortable med det framstilte innhaldet.

Nemningane «evidensbasert» og «forskningsbasert» går igjen når individuell jobbstøtte blir presentert som ny og eigna tilnærming for inkludering i norsk arbeidsliv. I

fysioterapeututdanninga mi frå midten av 1990-talet, og i dei fagfellesskapa eg har vore del av sidan, har det å etterstreve ein «evidensbasert praksis» blitt kommunisert som eit avgjerande kriterium for god fysioterapipraksis; som *doxa*. Frå masterprogrammet har eg med meg ei meir fagkritisk tilnærming til evidenshierarkiet som eg i liten grad tidlegare har erfart å møte gjennom utdanning og praksis. I praksisfeltet har eg sjeldan vore del i diskusjonar som eksempelvis handlar om at tilnærminga som gir best gjennomsnittleg effekt for ein gjeven tilstand ikkje nødvendigvis er det best eigna i det enkelte tilfellet, slik eg problematiserte i innleiinga. Like eins har det i avgrensa grad blitt tematisert at også tilnærmingar med merkelappen «evidensbasert» kviler på nokre føresetnader som i større eller mindre grad kan overførast til aktuelle samanhengar. I arbeidet med eigen studie har det difor vore ei målsetjing for meg å kunne kome «bakom» evidensmerkelappen, og freiste å få tak i kva vilkår som fremjar arbeidsinkludering når individuell jobbstøtte blir brukt som metodikk.

4.3. FORSKINGSDESIGN

Om å spore prosessar og samanhengar

Bukve (2016) set opp variabelsentrerte og caseorienterte strategiar som dei to idealtypiske tilnærmingane for å designe eit forskingsprosjekt. Basert på utgangspunktet eg har gjort greie for, valde eg eit caseorientert opplegg. Eg ønskte å utforske samanhengar mellom arbeidsmotivasjon, jobbstøtte og arbeidsinkludering heilskapleg og kontekstualisert. Føremålet var å forstå meir om mekanismar og vilkår for observerte utfall. Korleis kan ulike forhold verke inn på deltakarane sin arbeidsmotivasjon? Og er det mogeleg å seie noko om samhengane mellom slike faktorar og at deltakarar kjem i arbeid? Tilnærming for søkje svar på dette, fann eg i det Bukve (2016, s. 138) kallar *casedesign med prosessporing*: «(...) eit knippe av design, der fellestrekket er at ein sporar prosessar over tid, og relaterer dei til teoretiske modellar og forklaringar på korleis prosessane utspelar seg». I metodelitteraturen er det i følge Bukve (2016) to innfallsvinklar til sporing av prosessar: På eine sida ei variabelsentrert og reduksjonistisk retning. På den andre ei heilskapleg orientert retning, som denne studien søkjer å hente inspirasjon frå, som legg til grunn at årsaksmekanismar har systemkarakter. **Faktorar i samspel** med kvarandre og med ein **konkret kontekst**, produserer eit utfall, ikkje enkeltfaktorar. Faktorar kan kvar for seg vere naudsynte, men ikkje tilstrekkelege, vilkår.

Beach og Pedersen (2013) gjer greie for tre variantar av prosessporing innanfor den heilskapleg orienterte tradisjonen: teoriprøvande, teoriutviklande og resultatforklarande. Av desse var det resultatforklarande prosessanalysar eg vurderte som mogeleg å kunne realisere innanfor rammene av denne mastergradsoppgåva. Dialog med jobbstøttedeltakarar kunne vere ein

inngang for å rekonstruere prosessar og kjeder av handlingar som har påverka deira arbeidsmotivasjon og deltaking i arbeidslivet. Dersom studien fekk del i erfaringar både frå nokon som hadde kome i jobb via å delta i jobbstøtte og nokon som ikkje hadde det, kunne det opne for å reflektere rundt ulike kontekstuelle bakgrunnar for dette med ein iterativ strategi som «most closely resembles abduction» (Beach & Pedersen, 2013, s. 19). I så fall vil det vere viktig at det som eventuelt kan sporast av mogelege samanhengar ikkje blir framstilt som ein type årsaksforklaring som kan generaliserast. Ei tilnærming kan her vere skiljet mellom kausale effektar og kausale mekanismar, som Rohlfing (2012, s. 32-33) gjer greie for. Dei to konseptuella referer til ulike nivå for analyse, der mekanismar er verksame på eit lågare nivå enn kausale effektar. Mekanismar vil kunne sporast innanfor eit kasus, medan kausale effektar må studerast på tvers av kasus for å kunne generaliserast. Eg finn dette å vere i samsvar med slik Beach og Pedersen (2013, s.24-32) utdjupar tydinga av «kausale mekanismar» innanfor disiplinen prosesssporing, og som eg har hatt som rettleiing for eigen analyse. Kvar kausal mekanisme er del av ein større heilskap, og må difor forståast som *mogelege* årsaksforklaringar, ikkje absolutte samanhengar. Dette korresponderer i mi lesing òg til korleis Mingers (2014, s. 50-64) frå eit kritisk realistisk utgangspunkt gjer greie for potensiell kausalitet som produkt av mekanismar og motmekanismar.

Val av forskingslogikkar: abduksjon og retroduksjon

Medan retroduksjon er ein forskingslogikk assosiert med kritisk realisme (Lawson, 1998; Hagen & Gudmundsen, 2011; Mingers, 2014), er abduksjon meir allment omtala som ein type metodisk resonnement som kan bygge bru mellom teoretiske forståingsrammer og konkrete observasjonar (Alvesson & Schönberg, 2008, s. 55; Bukve, 2016, s. 65-68). Nokre rundar i litteraturen måtte til for å få tak i skilnaden mellom abduksjon og retroduksjon før konklusjonen vart at begge forskingslogikkane ville vere tenlege å bruke i denne studien. Filosofen Charles Saunders Peirce (1839-1914) blir av fleire utpeika som opphavsmannen bak å sjå abduksjon som ein eigna og eigen forskingslogikk. Han synleggjorde at vitskap i praksis ofte følgjer denne typen resonnement (Bukve, 2016; Beach & Pedersen, 2013). Peirce skilde ikkje mellom slutningsformene abduksjon og retroduksjon (Skinningrud, 2012; Bukve, 2016). Kan hende er dette noko av grunnen til at distinksjonen også seinare har vore uklar? I mitt arbeid vil eg skilje mellom retroduksjon og abduksjon i tråd med oppsummeringane nedanfor. Desse baserer seg på framstillingane hjå Hagen og Gudmundsen (2011), Skinningrud (2012) og Blaikie (2018).

Abduksjon: Abduksjon er nemning på slutningsforma når gjevne data vert sette inn i en ny samanheng eller blir omgrepsfesta på ein ny måte slik at det oppstår ei *ny-skildring*. I

abduksjonen ligg det «å sjå noko som noko anna», og å forstå det innanfor ramma av ein annan samanheng. Føremålet med abduksjon er å gi (best) tenlege forklaringar på at noko er som det er; forklaringar som byggjer på **kontekstavhengige grunnar**, ikkje *årsaker* i tydinga allmenne lover. Døme på bruk av abduksjonslogikk, også kalla abduktive slutningar, er når data samla inn frå éin bestemt teori, eller bestemte premiss, blir re-fortolka eller re-analysert ut frå ein annan teori eller andre premiss. Til skilnad frå deduksjon - logisk nødvendige slutningar ut frå gjevne premiss - og induksjon - slutningar frå enkelttilfelle til mange tilfelle, er abduksjon plausible eller rimelege slutningar ut frå gjevne og kontekstuelle premissar.

Retroduksjon: Retroduksjon søker å klarlegge dei naudsynte vilkåra (mogelegheitsvilkåra) for at noko skal eksistere og vere som det er. Føremålet med retroduksjon er å oppdage underliggande mekanismar som kan forklare det ein observerer. Det dreiar seg om ein *tankeoperasjon* eller eit *tankeeksperiment* som tek utgangspunkt i noko (empiriske observasjonar) og kjem fram til vilkåra som har generert det aktuelle (transfaktiske vilkår). Det finst ikkje nokon allmenngyldig metode for å trekke slike retroduktive slutningar om naudsynte føresetnader eller vilkår for at dette «noko» skal eksistere. Eitt alternativ er å **grunngi** kvifor visse vilkår i ein gjeven samanheng er naudsynte vilkår, eitt anna å tilbakevise andre alternative oppfatningar av kva som kunne vere slike vilkår. Kontrafaktisk tenking er døme på retroduksjon: At forskaren spør seg om eit aktuelt fenomen ville vore som det er dersom han i tanken fjernar eit gjeve element frå røyndomen.

Metodeval

Prosessen frå å utforme eit overordna design for oppgåva, via val av metode og å konkretisere strategiane for datainnsamling i praktiske planar for arbeidet, var prega av avvegingar mellom det ønskelege, tenlege og mogelege. Undervegs stod det likevel fast at eg ønskte å utforske drivkrefter for arbeid mellom jobbstøttedeltakarar ut frå deira perspektiv og opplevingar. Men korleis gå fram for å få del i og formidle vidare noko om desse erfaringane utan at sjølve datainnsamlinga eller undersøkinga vart for avgrensande eller styrande? Dette handla ikkje om at eg førestilte meg eller hadde ambisjonar om å skulle kunne kome fram til noko essensielt om arbeidsmotivasjon i fenomenologisk forstand. Vitskapsteoretisk og teoretisk utgangspunkt for oppgåva er snarare at variasjon ut frå plassering i tid og rom, og at eit kvart livsløp vil måtte skilje seg frå andre, talar for at motivasjon for arbeid må forståast frå det særeigne ved kvart tilfelle. **Intervju** og **observasjon** stod fram som dei to mest aktuelle hovudmetodane å velje mellom for å undersøke kvalitetar ved enkelttilfelle. Ifølgje Fangen (2010) har deltakande observasjon som fortrinn at metoden i mindre grad strukturerer samhandling og talemåtar enn kva som er tilfelle med bruk av intervju eller spørjeskjema. Både tidsbruk og at det kunne bli

utfordrande å få kartlegge variasjon, var to praktiske argument for å velje intervju framfor deltakande observasjon. Eit fagleg - og utslagsgjevande - argument til fordel for intervju, var likevel sannsynet for at nærværet av ein observerande tredjeperson ville påverke og forstyrre samspelet mellom jobbstøttedeltakar og kvar av personane vedkomande støttar seg på i prosessen. Forskingslitteraturen peikar på kvalitetar i denne samhandlinga, og opplevde tillitsrelasjonar mellom jobbstøttedeltakar og støttespelarane, som avgjerande viktig (jf. 3.3.1).

Bruk av ei form for kvalitativt djupneintervju sto då att som den tilgjengelege og mest tenlege tilnærminga for å gå i djupna av kva motivasjon for arbeid handla om for enkelt deltakarar. Men intervju har òg nokre vesentlege utfordringar og avgrensingar som forskingsmetode. Eit grunnpremiss i oppgåva er for det første at røyndomen er svært kompleks: Eit gjensidig utvekslande forhold mellom det individuelle, intensjonale og det strukturelle verkar inn på kva som skjer og ikkje skjer. Den vidare konsekvens av dette er at verken intervju personane sjølve eller intervjuar fullt ut vil ha innsikt i eller oversikt over korleis kulturelle og institusjonelle samfunnsstrukturar, hendingar og eigne og andre sine haldningar verkar inn. For det andre vil tematisering og spørsmålsstilling kunne vere avgrensande og styrande for kva som får merksemd i intervjuet/samtalen, og kva samanhengar intervjuar og intervju personar ser. Samtalepartnarane deler å vere norske borgarar i arbeidsfør alder anno 2019. Med dette utgangspunktet er det truleg at delar av førehandsforståingar hjå intervju personar og intervjuar ber preg av å vere tufta på felles normsett og samfunnsforventningar. Eitt døme på dette som vi har vore innom, er arbeidslina som eit offisielt kommunisert ønskemål siste tretti år. Ei tredje utfordring med å bruke intervju som metode, er knytt til det Kvale og Brinkmann (2015) kallar «intervjusamfunnet». Bruk av intervju er blitt ein så vanleg del av kvardagen, ikkje minst gjennom media, at intervju personar sannsynlegvis vil ha nokre forventningar både til form, intervjuar og korleis ein sjølv bør vere som intervju person. Ut frå skildringa av fortrinn og ulemper med ulike måtar å intervjuje på, landa eg på å kombinere det metodelitteraturen kallar biografiske og narrative strategiar (Chase, 2005; Kvale & Brinkmann, 2015; Bourdieu, 1987). Målsetjinga med dette var at eg som intervjuar i minst mogleg grad skulle legge føringar for kva den enkelte la vekt på rundt eigen tilknytning til arbeid. Samstundes vil intervjuforma vere avhengig av visse føresetnader for å kunne fungere godt. Strategi og innhald i vald intervju metode vert utdjupa i kapittel 4.4 og 4.5, medan eg kjem tilbake til nokre metodologiske refleksjonar rundt føresetnader og konsekvensar i kapittel 6. I omtale av eige prosjekt brukar eg vidare *livshistorisk* i staden for biografisk, og *forteljande* i staden for narrativ.

Kombinasjon av metodar

Mills (1959, referert i Fosslund & Thorsen, 2010 s. 30 og Kalleberg, 1996, s. 59) oppmodar samfunnsforskarar om å ta i bruk ei tresidig sosiologisk forestillingsevne. Tilrådinga er å skilje individ, institusjonar og tradisjonar frå kvarandre i analysen av samfunnsforhold. Biografien blir trekt fram som eit sentralt empirisk inntak for å kunne forstå samanhengar mellom samfunnsprosessar og individuelle livsløp. Intervjupersonane har til felles å ha vore jobbstøttedeltakarar. Problemstilling og forskings spørsmål har deltakarerfaringar frå jobbstøtte som sitt utgangspunkt for å forstå motivasjon for arbeid. Intervjua vil søkje å utforske enkeltdeltakarar sin motivasjon for arbeid både i forkant av, undervegs og i forlenging av jobbstøtte. Som intervjuar har eg ei forventning om at det for den enkelte vil kunne vere eit mangfald av forhold som har verka inn på arbeidsmotivasjonen. Å ha delteke i jobbstøtte kan ha spelt større eller mindre rolle i ein samansett heilskap. Ein konsekvens av å ha ei livshistorisk og open tilnærming i intervjua, er at det ikkje er gitt at intervjupersonane sjølve vektlegg jobbstøtte i særleg grad. Utfyllande informasjon kan kome som svar på oppfølgings spørsmål, men om slike spørsmål blir for mange og detaljerte, er det ein fare for at jobbstøtte står fram som viktigare enn slik deltakarane sjølve erfarte og presenterte det. Detaljar i skildringa frå tida i jobbstøtte og kva rolle dei gir jobbstøtte generelt, vil òg vere avhengig av kva dei hugsar og vere farga av korleis dei opplever no-situasjonen. I intervju form vil det vidare kunne vere vanskeleg å utforske om sjølvbestemmingsteori er eigna for å skildre samanhengar mellom recovery, arbeidsmotivasjon og arbeidsrehabilitering, slik utanlandske studiar postulerer.

For å ha ein inngang til å forstå motivasjonen for arbeid mellom jobbstøttedeltakarar frå fleire vinklar, vart intervjudelen av studien supplert med ei spørjeundersøking retta mot aktive jobbstøttedeltakarar. Føremålet var å kartlegge motiv for og erfaringar med jobbstøtte i samtid i lys av teoretiske perspektiv. Ut frå deltakarerfaringane vil den variabelsentrerte delen av studien også kunne gi eit inntrykk av korleis Jobbstøtte Nordfjord blir opplevd å fungere som program. Slik vi såg nærare på i avsnitt 3.3, gir studiar frå inn- og utland ein del konkrete skildringar av korleis personar erfarer å vere jobbstøttedeltakarar, t.d. kva forhold ved jobbstøtte som høvesvis fremma og hemma prosessen med å bli inkludert i arbeidslivet (Reme et al, 2016). Det er ikkje einstyddande med at desse funna er dekkande for korleis Jobbstøtte Nordfjord fungerer og blir opplevd av deltakarar. Intervju og spørjeundersøking vart planlagt som separate delstudiar som skulle gjennomførast parallelt. Som forskar hadde eg likevel forventningar om at spørjeundersøkinga kunne gi nokre lokalt situerte innsikter om den aktuelle jobbstøtteordninga av relevans i analyse og drøfting av intervjumaterialet. Oppsummert er føremålet med å ta i bruk ei form for metodetriangulering å femne komplementære måtar å

forstå motivasjonen for arbeid på mellom jobbstøttedeltakarar i Nordfjord. Intervjua var forventa å eksemplifisere korleis motivasjon for arbeid kunne forståast. Kva har fremma og hemma motivasjon for arbeid, og kva rolle kom Jobbstøtte Nordfjord til å få for den enkelte av intervjupersonane? Spørjeundersøkinga er delvis utforma med utgangspunkt i teoriar om sjølvbestemming og anerkjenning. Eitt føremål med undersøkinga er å få ein peikepinn på kor godt eigna desse teoretiske rammeverka er til å omgrepsfeste motivasjonar og erfaringar deltakarar kan ha. Det andre føremålet er å få eit bilete av korleis Jobbstøtte Nordfjord blir opplevd å fungere frå deltakarperspektivet. Dette som ledd i å svare på korleis jobbstøtte som tiltak kan verke inn på forhold som fremmar og hemmar motivasjon for arbeid.

4.4. LIVSHISTORIE SOM KONSTRUKSJON OG METODE

«Den biografiske vending» og «den narrative vending» er omgrep metodelitteraturen brukar for å skildre nyorienteringar innan samfunns- og helsefaga frå dei siste par tiåra av førre hundreår (Fossland & Thorsen, 2010; Chase, 2005). Tradisjonar frå 1920-og -30-talets «Chicagoskule» vart henta fram att for å formidle innsikter frå og om marginaliserte samfunnsgrupper gjennom biografiske forteljingar. Fornya interessa for biografiar og narrativ – *forteljingar* – heng på ein sida saman med oppgjeret med positivistisk og strukturalistisk dominans i samfunnsvitskapane i etterkrigsåra. På andre sida inspirerte ulike frigjeringsrørsler frå seint 1960-tal forskinga til nye tema og vinklingar. Eit ideal vart å få representantar for dei forfordelte i tale (Chase, 2005). Når eg i dette prosjektet legg opp til at dei kvalitative intervjua skal vere forteljande i forma og livshistoriske i tilnærminga, byggjer eg på inndelingar og presiseringar knytt til *narrativ forskning* og *biografiske intervju* formidla av Chase (2005, s.652). I motsetnad til ein tendens til å kalle alle tekstbaserte data for *narrativ*, legg ho vekt på narrativ forskning som ein sær eigen underkategori av kvalitativ forskning. I hennar definisjon femnar narrativ forskning om ei rekkje disiplinære tilnærmingar, med bruk både av tradisjonelle og innovative metodar. Fellesnemnaren er interessa for det **biografisk partikulære** slik personane sjølve fortel om liva sine. Biografiske intervju vert då éin type tilnærming som igjen femnar om ulike intervjuvariantar, med *livshistorie* og *livsforteljing* som to av kategoriane.¹⁴ I mi framstilling vil eg bruke både *livsforteljingar* og *livshistorier* i omtale av intervjumaterialet. *Livsforteljing* vil då vere nemning på ei forteljing knytt til spesifikt avgrensa sider ved livet; den enkelte si

¹⁴ Innhald og form i korleis ulike referansar definerer *narrative* («forteljing»), *life history* («livshistorie») og *life story* («livsforteljing») er dels varierende og dels overlappende (Chase, 2005; Fossland & Thorsen, 2010). Atkinson (1998, s. 4) brukar omgrepet «life story» (livsforteljing) som ei forteljing om det eigne livet frå fødsel til notid som i størst mogeleg grad vert formidla med personens eigne ord. Han knyter «life history» til antropologifaget. Det intervjupersonen då fortel om eige liv blir ein måte å formidle kultur og tradisjon på.

tematiske livsforteljing om utdannings- og arbeidslivsløp. Dette til skilnad frå ei meir omfemnande skildring av heile livet - sjølv *livshistoria*. Korleis delar og heilskap i livet heng saman for den enkelte, vert likevel illustrert ved korleis personane i varierende grad trekkjer inn informasjon frå ei overordna *livshistorie* når dei formidlar aktuelle tematiske livsforteljing.

Forskningsinteressa går i to hovudretningar i møte med livshistorier; om forskaren brukar livshistoria som studieobjekt eller som del av forskingsmetoden (Pedersen, 2007; Fosslund & Thorsen, 2010). Skilnaden går på om forskaren legg vekt på *teksten/forteljinga* eller på *livet*; på *måten* livshistoria vert fortalt, eller på *innhaldet* i aktuelle livsløp. I denne studien får den siste dimensjonen mest merksemd, inspirert av det Fosslund og Thorsen (2010, s. 29) kallar å *utforske triangelet liv, forteljing og samfunn*. Argumentasjonen for at historier og forteljingar alltid må studerast i samheng med sosiale og aktuelle og historiske kontekstar, finn dei mellom anna hjå Bourdieu (1987). I *The Biographical Illusion* gir han grunnar for eit slikt imperativ dersom livshistorier skal brukast i samfunnsforskning. Han åtvarar mot å ta for gitt ei slags «common sense»-førestilling om at livet er som ein sti, veg eller rettlinja rørsle frå start til målet. Poenget hans er at livet og hendingar ikkje er så samhengande som vi framstiller det i retrospekt. Livshistorier er dialektiske, og vil handle både om forholdet til oss sjølv og til andre. Til dømes er det ikkje sikkert personar reflekterer over eigen kapital. Og om dei så gjer, er det ikkje sikkert deira forteljing samsvarer med slik vi andre ser det utanfrå (Bourdieu, 1987).

Då eg utforma eige forskingsprosjekt, fann eg inspirasjon og rettleiing i ein dansk antologi som m.a. tematiserer livshistorieforskning og kritisk realisme (Petersen, Glasdam & Lorentzen, 2007). Her viser Steensen (2007) korleis Pierre Bourdieu i arbeida sine byggjer på vitskapsfilosofiske føresetnader svarande til vårt valde vitskapsteoretiske utgangspunkt, kritisk realisme. Bourdieu legg til grunn at mennesket er **meir** enn det enkelte individet si sjølvframstilling (Steensen, 2007). Ved å foreine analysar av samfunnsforhold og menneska sine oppfatningar av eigne livsforhold, ønskjer Bourdieu, som vi tidlegare har sett, å kople ei strukturalistisk og konstruktivistisk tilnærming (Bourdieu & Wacquant, 1993, s. 29). Individua lever på eine sida i ei strukturert verd med avgrensa handlingsval, medan dei på andre sida lever i ei verd med rom for sjølvrefleksjon og medvitne val (Fosslund & Thorsen, 2010, s. 31). Ifølgje Callewaert (2007a) meiner Bourdieu at ei kvar handling har ei objektiv side i kraft av å vere noko som skjer *i verda*. Dette «noko» kan konstaterast og skildrast, ikkje berre av subjektet frå sitt perspektiv innanfrå, men også utanfrå, frå ein ståstad som observatør. Undervegs må ein erkjenne og anerkjenne ytringar og handlingar som **nødvendige** ut frå aktuelle føresetnader og individet sin konkrete samheng (Callewaert, 2007b). Ordet «nødvendig» betyr ikkje at staden

determinerer ei utsegn, men at utsegna ikkje er mogeleg å forstå uavhengig av plassen i det sosiale rommet individet ytrar seg frå (Pedersen, 2007, s. 272).

Ved planlegging, gjennomføring og tolking av intervju, freista eg å ta omsyn til innsikter frå Chase (2005) om forteljande kunnskapstilnærming: Sosial ressursar og omstende vil både kunne hemme og fremme forteljingar. Dessutan er forteljingar retrospektiv danning av mening. Forteljaren skaper eller sorterer tidlegare erfaringar for å kunne forstå eigne og andre sine handlingar, og å organisere hendingar og objekt slik at dei utgjer meningsfulle heilskapar. Tilhøyraren vil lettast kunne forstå innhaldet i lys av kunnskap om samfunnet forteljinga vert formidla frå; og då helst både lokale, organisatoriske, historiske og kulturelle samfunnsforhold. Ved å anerkjenne ei kvar forteljing som partikulær, kan forskaren utforske likskap og skilnader på tvers av forteljingar. Dette dreier seg om at mønstra for korleis mennesket framstiller seg sjølv, subjektivitet og realitetar kan vere typiske for konkrete plassar eller tidsepokar.

I dette siste er det viktig å ha med seg at livshistorisk orienterte intervju, til liks med alle andre intervjuformer, er sosialt situert mellommenneskeleg framvising. Måten du fortel om ei hending på tomannshand i ein skjerma intervjusituasjon, vil vere annleis enn slik du ville ha snakka framfor eit stort publikum (Kvale & Brinkmann, 2015; Chase, 2005). Forteljinga vil delvis bli skapt i samspelet med aktuelle tilhøyrar(-ar). Konstruksjonen inneheld val om kva som skal vere med, og kva som skal utelatast. Difor er det også viktig å få tak i kva som ikkje vert tematisert, å utforske dei mange mogelege grunnane til slike *kvite flekkar*, som Danielsen (1993) kallar det. Intervjuaren kan til dømes med sin måte å spørje på stenge for at intervjupersonen kjem fram med viktige moment frå sin ståstad. I andre tilfelle kan det vere intervjupersonen som ønskjer å framstille *eit idealisert sjølv* som harmonerer med visse normer og forventningar. Personen kan òg søkje å unngå ein viss tematikk gjennom taushet eller å styre samtalen i andre retningar – *det uforløyste sjølv*et. Erfaringar som ikkje blir formidla, kan dessutan ha si rot i *eit uartikulert sjølv*; forhold intervjupersonen anten ikkje er merksam på eller opplever som så sjølvsegte at dei ikkje er verdt å nemne. I kapittel 6.1 følgjer refleksjonar rundt korleis intervjuforma og tematisk avgrensing ut frå dialog med *Regional komité for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk* (REK) og *Norsk senter for forskningsdata* (NSD) kan ha innverke på kva som kan hentast ut av funn, resultat og innsikter frå denne studien.

4.5. INTERVJUUNDERSØKINGA: UTFORMING, UTVAL OG GJENNOMFØRING

Førebuing og utforming

Intervjua vart planlagt ut frå tre dimensjonar eller kjennemerke: Dei skulle

- 1) ha ei livshistorisk ramme, men vere tematisk avgrensa
- 2) leggast til rette for å kunne få ei forteljande form
- 3) ha strategiar til hjelp for å hugse hendingar, handlingar og haldningar tilbake i tid

Inspirasjon til den livshistoriske dimensjonen eg ønskte, fann eg hjå Fossland (2004) og Jovchelovitch og Bauer (2000). Intervjuguiden (vedlegg 8) vart utforma med ein firedelt struktur som sistnemnde referanse er opphavet til. I min versjon vart innhaldet i kvar av delane - innleiingsfase, forteljingsfase, spørsmålsfase og avrundingsfase – mindre rigid både på papiret og i praksis, noko eg kjem tilbake til seinare i oppgåva. I forteljingsfasen blir intervjupersonen beden om å fortelje om eigen historie og situasjon ut frå tre ulike utgangspunkt og tidspunkt:

- 1) Erfaringar knytt til introduksjon til jobbstøtte
- 2) Erfaringar i perioden før jobbstøtte
- 3) Erfaringar som jobbstøttedeltakarar

Intervjuguiden inneheld stikkord for kva det kunne vere aktuelt å undersøkje nærare. For å unngå å avbryte eller endre retninga i den frie framstillinga, skulle eg generelt utsetje utdjupande spørsmål til spørsmåls- eller avrundingsfasen. Ei erkjenning eg tok med frå den narrative metodetradisjonen, er at hendingar og erfaringar i livet skjer i ein *samanheng*. Skildringar kan verke irrelevante, men vere naudsynte for personen sine assosiasjonsrekkjer, eller seinare vise seg informative for heilskapen (Chase, 2005). Metodelitteraturen refererer òg til hjelpemiddel som kan betre spesifisiteten i retrospektive intervju (Stafford, 2009; Belli, Stafford & Alwin, 2009; Freedman, Thornton, Camburn, Alwin, & Young-Demarco, 1988). Inspirert av dette utarbeidde eg tidsliner; ei til bruk for å hugse utdannings- og arbeidshistorikk, og ei for jobbstøtteløpet (vedlagt intervjuguide; vedlegg 8). Tidsliner for den enkelte kunne gjerast klare på førehand ut frå opplysningar eg etterspurte då vi avtalte tid og stad for intervju.

Utval og rekruttering av intervjupersonar

Det strategiske utgangspunktet var at utvalet både skulle femne personar som hadde kome i jobb medan dei var jobbstøttedeltakarar, og personar som var utan arbeid på avslutningstidspunktet. Eg formulerte følgjande utvalskriterium for kvar av gruppene:

Gruppe A: Før-situasjon: Utan jobb over tid

No-situasjon: I ordinært arbeid heiltid eller deltid.

Gruppe B: Før-situasjon: Utan jobb over tid. Takka ja til jobbstøtte, og (helst) prøvd seg i arbeid. Avslutta jobbstøtte utan å kome i arbeid.

Eksklusjon: Dersom somatiske plager var hovudårsak til at jobb ikkje fungerte.

No-situasjon: Ikkje i arbeid.

For å skildre «før-situasjonen» hadde eg først ført opp «vedtak om hundre prosent uføreyting» som utgangspunkt for intervjukandidatar. Men utvalet av intervjukandidatar ville då blitt veldig avgrensa, og vart difor endra til ei meir open formulering. Det viktige var å få snakke med menneske som hadde erfart å vere på sida av arbeidslivet så lenge at denne perioden kontrasterte ein no-situasjon som arbeidstakar. Som tilleggskriterium i vurderinga av kven det var aktuelt å spørje om å delta, vart jobbspesialistane bedne om å ta omsyn til potensialet for at personane ville formidle erfaringane sine med eigne ord i ein intervjusituasjon. Utgangspunktet for kriteriet var at eg planla å gjennomføre berre eitt intervju med kvar person. Difor var det viktig at rammer for fri forteljing var til stades allereie i det første møtet. Undervegs såg eg at dette var ein tabbe ettersom avgrensinga reiser spørsmål ved om dei eg snakka med har nokre fellesnemnarar som skil dei frå andre jobbstøttedeltakarar. Eksempelvis kan kriteriet ha ført til at inkluderte personar står fram som meir utovervende og talføre enn andre jobbstøttedeltakarar. Studiar indikerer at slike personlegdomstrekk kan gjere det lettare å få jobb (t.d. Amir, Hamidreza, Farhad & Hassan, 2015). Uansett vil vi ikkje kunne få svar på om og korleis dette utvalskriteriet har influert på resultat i studien. For å unngå eller redusere denne potensielle skeivheita, skulle eg i ettertid ønskt at eg heller hadde planlagt inn å kunne bruke meir tid, eller å gjere fleire intervju med enkeltpersonar ved behov. Det kunne gitt rom for å *lytte fram* forteljingane, uavhengig av kor verbale deltakarar tidlegare hadde stått fram som.

Å rekruttere deltakarar i kvar kategori skjedde i samarbeid med jobbspesialistane. Potensielle intervjukandidatar i kvar utvalskategori signerte på formidling av kontaktopplysningar. Eg tok så kontakt med meir informasjon om studien slik at dei kunne avgjere om dei faktisk ville delta eller ikkje (jf. vedlegg 4). Ut frå praktiske omsyn og tid disponibel, var planen i utgangspunktet å intervju til saman seks personar, men å ha fleire kandidatar i bakhand dersom nokon til dømes trekte seg undervegs. Fem av fem førespurde som var i jobb på tidspunktet dei avslutta jobbstøtte, takka ja til intervju, mot berre tre personar utan jobb på avsluttingstidspunktet. For enkelte var jobbstatus noko endra jamført med då dei avslutta jobbstøtte. Saman med omsyn til ha med begge kjønn og aldersspreiing i begge gruppene, valde eg difor å intervju alle åtte.

Gjennomføring

Intervjupersonane fordelte seg i alder frå slutten av 20-åra til godt opp i 60-åra. Utanom namn og alder, visste eg før intervjuet berre kor lenge dei hadde vore jobbstøttedeltakarar, og om dei var i jobb eller ikkje på avsluttingstidspunktet. Tidsperiodane dei hadde vore med i jobbstøtte, varierte frå 13 til 31 månader, med ein medianverdi på 18 månader. Tid og stad for intervju vart avtalt med den enkelte via telefon- eller e-postkorrespondanse. To av intervju vart gjennomført

høvesvis på intervjupersonen sin arbeidsplass og på Nordfjord Psykiatrisenter, dei seks andre på samtalerom ved NAV-kontora i intervjupersonane sine heimkommunar. Kwart intervju varte i om lag ein klokke-time; det kortaste knappe 46 minutt, det lengste 77 minutt. I dialogen vi hadde rett i etterkant om korleis den enkelte hadde opplevd samtalen, uttrykte alle at dei meinte å ha fått formidla eit utfyllande bilete av erfaringar dei hadde både frå arbeidslivet generelt og frå jobbstøtte spesielt. Det kom heller ikkje fram at nokon hadde opplevd samtalen belastande på ein måte som gjorde at oppfølging frå behandlarsida var tilrådeleg. Alle samtykka til at eg kunne ta kontakt dersom fleire spørsmål dukka opp, noko eg nytta meg av for to personar sitt vedkomande. Som intervjuar erfarte eg at dei åtte samtalanane varierte ein del, særleg i form, men òg i innhald. I fleirtalet av intervjuar var eg aktiv tilhøyrar til lengre forteljingar, men det var og tilfelle der framdrifta var avhengig av meir aktiv spørsmålsstilling frå mi side. Som nemnt, kjem eg tilbake til korleis form og innhald i intervjuar kan ha innverka på kva som kom fram.

Framstilling

Dei biografiske intervjuar i *Weight of the World* (Bourdieu & Ferguson, 1999) blir gjevne att i ei form som har preg av å vere transkripsjonar som berre er moderat redigert. Dette er kombinert med forskarane sine faktaopplyste skildringar av aktuelle samfunnsforhold. Bourdieu (2007a, s. 60-63) vil slik vise at intervjupersonane frå sitt konkrete utgangspunkt er logisk rasjonelle både i ord og handling. Ifølgje Pedersen (2007) kan denne tilnærminga og framstillinga sjåast som metodiske grep for å foreine aktørbaserte og strukturbaserte forklaringar på det som skjer i samfunnslivet, slik vi frå kapittel 3 veit var ein overordna ambisjon hjå Bourdieu. I min studie vil intervjumaterialet bli presentert for lesaren i ei meir omarbeidd form, ikkje minst for å ivareta anonymitet og konfidensialitet. Men nemnde verk har saman med Fossland (2004) inspirert til ta med utfyllande samfunnskildringar og faktaopplysningar. Føremålet har vore å få fram forhold som kan underbygge skildringar frå empirien og tolkingar av materialet.

4.6. SPØRJEUNDERSØKINGA: UTFORMING OG GJENNOMFØRING

Utforming av spørjeundersøking

Føremålet med spørjeundersøkinga var å få eit bilete av korleis dimensjonar rekna som viktige for motivasjonen for arbeid og arbeidsinkludering, kjem til uttrykk i svar frå aktive programdeltakarar. Vidare skulle undersøkinga kartlegge sider ved Jobbstøtte Nordfjord frå eit deltakarperspektiv. Som vi såg i kapittel 2.1.2, peikar tre forhold seg ut som særleg avgjerande for å lukkast med å kome i jobb: tidlegare arbeidserfaring, ønske om å kome i arbeid og trua på at ein kan få det til. Vi har også sett at form og innhald i jobbstøtte og annan arbeidsrehabilitering verkar inn på den enkelte sine føresetnader for å få og å bli verande i

arbeid. For å vere tryggare på å måle det eg faktisk søkte å få omgrepsfesta, var eg først på jakt etter eksisterande, validerte kartleggingsverktøy, i tråd med råd frå Haraldsen (1999) og Fekjær (2016). I mangel av å finne skjema eigna til å bruke direkte, utforma eg mitt eige skjema ved å hente spørsmål og heile eller delar av påstandsbatteri frå andre undersøkingar og verktøy. Som det går fram av det følgjande, er konstruksjonsvaliditeten i delar av brukte påstandsbatteri kvalitetssikra, men ikkje i ein norsk samanheng. For at skjemaet ikkje skulle bli for omfattande, inneheld nokre indeksar i mi utgåve dessutan færre påstandar enn originalversjonane.

Spørjeskjemaet (vedlegg 9) søker først å kartlegge tidlegare arbeidserfaring og tilknytning til arbeidslivet (del A i skjemaet). Det vidare innhaldet har som ambisjon å kunne seie noko om korleis Jobbstøtte Nordfjord fungerer og vert opplevd som jobbstøtte-tilbod. Eitt av elementa i dette, er å måle korleis deltakarar i Nordfjord opplever forhold Reme og kollegaer (2016, s. 59-64) kategoriserer som *hemmande* og *fremmande* for jobbstøtteprosessen. Dette vert kartlagt under del C i skjemaet - *Erfaringar med jobbstøtte*. Svara frå deltakarane i Jobbstøtte Nordfjord kan då samanliknast med svara frå deltakarane i denne større studien (N=78-95 for fremmande faktorar; N=94-95 for hemmande). Del C inkluderer i tillegg påstandar formulert ut frå kva studiar viser er viktig for at oppfølging av typen jobbstøtte skal bli opplevd konstruktivt (jf. m.a. Choi, Fiszdon & Bell, 2013; Fitzgerald et al., 2015; Ng et al., 2012; Porter, Lexén, Johanson & Bejerholm, 2018). Relasjonen til jobbspesialisten og andre støttespelarar er sentral. Å bli sett og anerkjent som ein ressurs med moglegeheiter, er kvalitetar som der vert trekte fram, inkludert at det er rom for individuelle tilpassingar og omsyn. Dette har fleire fellestrekk med det ein større metasyntese konkluderer med kva menneske med alvorlege psykiske lidningar trekkjer fram som nyttige hjelperelasjonar (Ljungberg et al, 2015; tidlegare omtalt i 2.1.2). I møtet eg hadde med ei gruppe jobbstøttedeltakarar våren 2018, peika dei nettopp på den personlege relasjonen til jobbspesialisten som viktig. Utsegner frå møtet vart brukt som grunnlag for å formulere påstandar om ulike kvalitetar ved samarbeidet med jobbspesialisten.

Inspirasjon til ordlyd i påstandar om kva som motiverte dei aktive jobbstøttedeltakarane til å takke ja til tilbodet om jobbstøtte (del B i spørjeskjemaet), og til å halde fram i jobbstøtte utover tre månader (del D), er delvis henta frå ein artikkel publisert i oktober 2018. Her presenterer ei japansk forskargruppe (Sasaki et al, 2018) utvikling og validering av eit verktøy for å kartlegge og følgje opp arbeidsmotivasjon for menneske med alvorleg psykisk sjukdom. Kartleggingsverktøyet inneheld påstandar som skal spegle fire faktorar studien identifiserer som sentrale for å vurdere om personen er motivert for ordinært lønsarbeid: Faktor 1: *Relasjon til andre*, faktor 2: *personleg vekst*, faktor 3: *endring av livsstil* og faktor 4: *press frå andre*. I

mi kategorisering ut frå sjølvbestemmingsteori, korresponderer faktoren *relasjon til andre* med komponenten *tilhøyr*; å oppleve å høyre til i ein sosial fellesskap. Faktoren *personleg vekst* kan delvis svare til komponenten *kompetanse*. Dette handlar om menneskelege behov for å oppleve meistring, og å kunne ha tiltru til, og mogelegheiter til å utvikle, eigne ferdigheiter. Kombinert med den tredje faktoren, *Endring av livsstil*, kan *personleg vekst* òg romme eit behov for og ønske om tilfriskning og samfunnsdeltaking - omgrepsfesta som *recovery*. Denne dimensjonen ved *personleg vekst* i kombinasjon med *endring av livsstil*, har eg gitt nemninga *recovery-orientering* i del B, medan den tilsvarande indeksen i del D er reformulert til *vekt på recovery*.

Slik faktoren *press frå andre* er operasjonalisert av Sasaki og kollegaer (2018), vil ein høg skåre vere uttrykk for kontrollert motivasjon. I det japanske kartleggingsverktøyet vert dette presentert som ei form for antitese til den tredje komponenten i sjølvbestemmingsteori, *autonomi*. Kontinuumet for sjølvbestemming (Ryan & Deci, 2000) legg vekt på i kva grad motivasjonen for aktivitetar eller handlingar følgjer av kontrollert eller autonom motivasjon. Det eine utelét ikkje nødvendigvis det andre, og motivasjonsbiletet kan gjerne vere samansett (Mancini, 2008; sjå òg 3.3.3.). Spørjeskjemaet søkjer å fange dette med eit sett påstandar som ved høg skåre uttrykkjer høgt nivå av autonom motivasjon og eit sett med påstandar som uttrykkjer fasettar av kontrollert motivasjon. Utsegner som er meint å kunne gi eit bilete av kva deltakarane identifiserer som drivarar for eigne val, er inkluderte både i del B og D. Formuleringane byggjer på element frå to batteri utarbeidd og validert med føremål å måle motivasjon for høvesvis å starte med og å halde fram ulike terapiformer.¹⁵ I del D er det vidare inkludert utsegner for å få eit bilete av korleis deltaking i programmet kan verke inn på grad av internalisert, autonom motivasjon og opplevd recovery. Påstandar som sorterer under dei ulike indeksane, er plasserte i vilkårleg rekkefølge med omsyn til kva indeks dei høyrer til, men slik at det er ein balanse mellom positivt og negativt formulerte utsegner. Dette for å redusere risikoen for at respondenten ikkje berre kryssar automatisk på same svaralternativet på alle påstandar, men faktisk les og tek stilling til innhaldet. For delane i skjemaet som søkjer å kartlegge grunnar for å takke ja til jobbstøtte eller å halde fram med jobbstøtte (del B og D) blir respondentane bedne om å vekte utsegna på ein femdelt Likert-skala etter kor sant innhaldet er for dei; frå heilt usant til heilt sant. Del C inneheld påstandar om korleis jobbstøtte er eller kva jobbstøttedeltakaren erfarer. Her får respondenten seks svaralternativ: ein femdelt Likert-skala

¹⁵ Testbatteri basert på SDT er tilgjengelege på nettsida <http://selfdeterminationtheory.org/faculty/> saman med referansar til studiar der batteria er nytta. Aktuelle batteri er m.a. brukt hjå Ryan, Plant og O'Malley (1995), Williams, Grow, Freedman, Ryan og Deci (1996) og Williams, Cox, Kouides og Deci (1999).

med nyansar frå *heilt ueinig* til *heilt einig*; i tillegg til alternativet *veit-ikkje*. Korleis kategoriar av svar vart sortert og analysert vert gjort nærare greie for i 4.7 og i vedlegg 12.

Skjemaet inneheld òg nokre opne spørsmål slik at deltakarar kan få uttrykke seg om motiv, erfaring og synspunkt knytt til jobbstøtte med bruk av eigne ord. Til slutt, i skjemadel E blir respondentane oppmoda om å vurdere sannsynet for at dei er i jobb i framtida på ein skala frå 0 til 10. Dei vert bedne om å talfeste korleii dei vurderer dette **no**, altså på svartidspunktet, men òg å estimere kva vurderinga deira var ved start i jobbstøtte. Tidsfaktoren og innverknaden frå noverande situasjon vil vere innvendingar mot at denne siste verdien gir noko nøyaktig mål for vurderingane på starttidspunktet. Dei to sannsynsvurderingane sett i samanheng vart likevel inkludert som ein indikator på om den enkelte etter ei tid med jobbstøtte har endra syn på eiga framtid i arbeidslivet; om trua er styrka, svekka eller uendra. Tre prøveintervju på telefon testa ut ordlyd, tidsbruk og generell funksjonalitet. Ut frå dei to første intervju, med personar utan forkunnskapar om jobbstøtte, vart ordlyd tilpassa og tal påstandar redusert. Eit siste intervju, med ein tidlegare deltakar, justerte innhald og omfang i den innleiande kartleggingsdelen.

Gjennomføring

Jobbspesialistane formidla førespurnad om å delta i spørjeundersøking til deltakarane dei hadde ansvar for. Av dei til saman 39 aktive jobbstøttedeltakarane primo februar 2019, takka 31 personar ja til å delta i spørjeundersøkinga, og då i form av å få tilsendt skjema for eigenutfylling. Mellom dei åtte som ikkje fekk skjema, var det nokre som aktivt takka nei, medan det i andre tilfelle ikkje hadde lukkast jobbspesialisten å få kontakt for avklaring. Førespurnad om å delta vart formidla frå personar dei potensielle respondentane hadde ein relasjon til. Av etiske omsyn vurderte eg at det då var ekstra viktig at jobbstøttedeltakarane ikkje skulle føle seg pressa til å delta, til dømes av lojalitet til jobbspesialisten. Av same grunn valde eg òg vekk å legge opp til noko form for merking av skjema som kunne gjort det mogeleg å sende purringar berre til dei som ikkje hadde svart. I staden fekk alle 31 personane etter om lag to veker eit nytt skriv der eg takka dei som allereie hadde svart, og samstundes minna dei andre på at svara deira framleis ville vere velkomne (vedlegg 10). 17 personar svarte på undersøkinga. 12 av svara kom i løpet av første to veker, medan dei siste fem svara kom veka etter at påminningsbrevet var sendt ut. Dette svarer til 54,8% av dei som hadde sagt seg interesserte i å delta. Faktisk svarprosent basert på samla gruppestorleik vart **43,6%**.

Då eg utforma og prøvde ut spørjeundersøkinga, var det ut frå ei forventning om at telefonintervju ville vere det føretrekte responsalternativet. Skjemaet er meir omfattande og inneheld meir tekst enn tenleg for det som i praksis vart ei rein postal undersøking. Form og

omfang kan ha favorisert jobbstøttedeltakarar som er fortrulege med skriftlege framstillingsformer. For andre deltakarar kan slike faktorar ha blitt barrierar mot å svare sjølv om dei i utgangspunktet hadde sagt at dei ville delta. Den innleiande positive responsen frå 31 personar kan for enkelte òg ha endra seg av grunnar som nærare ettertanke eller på bakgrunn av skriftleg informasjonen om undersøkinga. Eg vurderer det likevel som sannsynleg at svarprosenten kunne blitt høgare med telefonintervju. Initiativet til å få svar frå den enkelte ville då ligge på meg som forskar, og ikkje vere avhengig av at deltakarane aktivt måtte fylle ut og sende inn skjema. Oppfølgingsspørsmål og opne spørsmål som nokre av respondentane ikkje hadde skrive noko på, kunne dei kanskje lettare ha svart på munnleg. Prøveintervjua viste dessutan at respondentane innimellom var spørjande til korleis spørsmål var å forstå, og vi kunne då ha ein avklarande dialog før dei landa på eit svar. Dei reelle respondentane hadde ikkje mogelegheiter for ein slik utsjekk. Skriftleg gjennomføring kan slik gi høgare risiko for at nokon svarte annleis enn det dei egentleg meinte å gi uttrykk for. Her kan det likevel nemnast at den generelle erfaringa frå prøveintervjua, var at ordlyden vart oppfatta som intendert.

4.7. Strategiar for analyse

4.7.1. Analyse av intervju

Tilrettelegging av data for analyse

Lydopptak frå intervjua vart transkribert mest mogeleg ordrett, ein til tre dagar etter gjennomføring. Personane fekk fiktive namn, og i nokre tilfelle endra kjønn eller justert alder. Namn på verksemder og plassar vart tekne vekk eller pseudonymisert fortløpande. Intervjua vart skrivne ned på tilnærma normert nynorsk. Nokre stader er det teke med at ein eller begge personar smiler eller ler; som påminning ved analysearbeidet om stemninga noko vart sagt eller forsøkt formidla i. Som eit anna hjelpemiddel noterte eg etter kvart intervju ned korleis eg som intervjuar hadde opplevd situasjonen og samtalen, og kva tilbakemeldingar intervjupersonen hadde gitt. Kortare verbale signal frå intervjuar som «mmm», «jaja», «nettopp» for å stadfeste og oppmode om framhald av spontan og samanhengande forteljing frå intervjupersonen si side, vart som hovudregel ikkje skrive ned. Slike uttrykk vart derimot teke med dersom dei ikkje fungerte som intendert, men heller førte til stopp eller avbrot i intervjupersonen si forteljing.

Intensjonen med å legge til rette for det eg har gitt nemninga *tematiserte livshistorieintervju*, var å få innblikk i samanhengane rundt ulike hendingar, erfaringar og livsval for den enkelte. Hovudmerksemda var difor på å forstå dei «innvendige» samanhengane i biografiane, i mindre grad på *måten* intervjupersonen fortalde om og konstruerte forteljinga om eige liv. Undervegs i intervjua vart det likevel tydeleg for meg korleis samtalanane i større eller mindre grad vart prega

av relasjon, forventningar og rammer; sistnemnde både i konkret, fysisk forstand og i meir overført tyding. Thorsen (1998, s. 25-26) peikar på at å bruke metaforane *tekst* om personens munnlege forteljing, og *dialog* om den analysen forskaren gjer av det skriftlege materialet, kan tilsløre skilnadane mellom tekst og tale. I lys av dette var det å ta vare på munnlege uttrykk i transkripsjonen, og å ha eit blick på kva eg hadde notert meg frå dei konkrete samanhengane, til hjelp for å underbygge ei meir samansett forståing og tolking av det som var sagt i intervjuet. *Talemåtar*, og val av ord og omgrep, viste seg òg som markørar for det innforståtte og normative. Merksemd på språkbruk vart difor med som hjelpemiddel i utforskinga av samspelet mellom liv, forteljing og samfunn (jf. 4.4), og til nytte for å sjå forbi eigne førehandskategoriar.

Kondensering, fortetting og syntetisering.

På vegen fram mot svar på problemstilling og forskingsspørsmål, tok eg utgangspunkt i det Fossland (2004, s. 70-72) med referanse til Haavind (2000) kallar å søkje «på langs» og «på tvers». Søkinga på langs handla om å finne *dei innvendingane samanhengane* i den enkelte si forteljing (Haavind, 2000, s. 215). Med søkinga på tvers, var føremålet å sjå forteljingane i lys av kvarandre, på jakt etter likskapar, skilnader og kontrastar. For å få betre oversikt over innhaldet i materialet, nytta eg ei form for tekstkondensering som er skildra hjå Thorsen (1998): Med problemstilling og forskingsspørsmål som rettesnorer, korta eg først kvart intervju ned til eit fåtals sider. Vidare markerte eg sentrale emne, tekstbolkar og sitat, og i marginen noterte eg stikkord og assosiasjonar eg fekk ved lesing av ulike tekstbolkar. Desse notata inneheldt då både det Fangen (2010) med referanse til Geertz (1973) kallar *erfaringsnære* omgrep – ord og omgrep intervjupersonen sjølv brukte – og *erfaringsfjerne* omgrep som rommar symbolske eller teoretisk tolkingar av innhaldet. I analysearbeidet pendla eg mellom den faktiske ordlyden i forteljingane og dei symbolske og teoretiske assosiasjonane, med mål om å ordfeste meiningsinnhald som peika utover enkeltpersonar sine konkrete utsegner. Som hjelp for å få oversikt over materialet både på langs og på tvers, brukte eg ei skjematisk oppsett (vedlegg 11). Ifølgje Bukve (2016) lét forskingslogikkar innretta mot å studere sosiale fakta og fenomen i ein kontekst, seg sameine og nytte komplementært. Det er samspelet mellom fenomen og kontekst som er i fokus både ved abduktive/retroduktive, hermeneutiske, diskursanalytiske og kritisk-teoretiske logikkar. Eg valde difor òg å hente inspirasjon frå Fangens (2010) hermeneutiske tilnærming med første-, andre- og tredjegradsfortolkningar av intervjuet:

- Fortolking av første grad: Fortolke ut frå situasjonen og samtalen forskar sjølv deltek i; situasjonsbestemt fortolking
- Fortolking av andre grad: Forsøke å avdekke dei symbolske tydingane i handlingar, og å pendle mellom «erfaringsnære» og «erfaringsfjerne» omgrep

- Fortolking av tredje grad: Teoretiske tolkingar av kva underliggande eller skjulte tydingar som kan ligge til grunn for det intervjupersonen formidlar

Fortolkingane vart vidare del av retroduktive og abduktive resonnement i drøftingskapittelet.

Merksemd og perspektivering

Kvale og Brinkmann (2015, s. 65-67) ser ulike førestillingar om kvalitative intervju som ein metodologisk variant av dei meir vitskapsteoretiske dualismene mellom individualistiske eller kollektivistiske orienterte samfunnsperspektiv. Ytterpunkta dei skildrar, er på eine sida tilnærmingar med røter i fenomenologi eller Grounded Theory (GT), som ser intervju som reine rapportar av levd erfaring. På den andre sida står det diskurs- eller samtaleanalytisk fokus retta mot den situerte interaksjonen åleine. I det første tilfellet vert merksemda på **kva** som vert sagt, i det andre på **korleis**. I denne studien freista eg å ta lærdom av at dei konkluderer med at ein balansert mellomposisjon, med begge dimensjonar inkludert, både er **mogeleg** og **tenleg**. I studien ønskjer eg å kombinere ei innvendig forståing av sosial handling med refleksjonar og tankeeksperiment om mogelege samanhengar mellom det individuelt formidla i intervju og utvendige mønster og prosessar. Slike samanhengar eller forklaringar vil i så fall vere situasjonsavhengige og kontekstualiserte, ikkje generaliserande eller universelle.

Eit utgangspunkt for analysearbeidet var rådet om å skilje individ, institusjonar og tradisjonar frå kvarandre (Mills, 1959), og at stikkorda *individualisering*, *heilskapsorientering* og *historisering* kunne vere til hjelp i dette (Kalleberg, 1996). Wacquant (2017) har på si side råd til kva forskaren som vil hente inspirasjon frå Bourdieu bør etterstreve og unngå. Mellom tilrådingane er ei analytisk tilnærming som i innhald for meg gir ei differensiering som supplerer den nemnde. Wacquant (2017) kallar dette *tredele historisering*: Av aktørane ved hjelp av habitus, av det sosiale miljøet med bruk av omgrepet sosialt rom (og eventuelt felt), og av eigne kategoriar og metodar ved hjelp av epistemisk refleksivitet. Synet på samfunnslivet som gjennomsyra av dominansforhold som handlar om meir enn økonomi, ligg til grunn for Bourdieus krav om trippelhistorisering. Dei symbolske autoritetane i eit samfunn kjem i Bourdieus terminologi til uttrykk som doxa og misakting. Ved å ta utgangspunkt i dette perspektivet, ønskjer eg å strekke meg etter å sjå no-situasjonen som eit produkt av så vel historisk samfunnsutvikling som av individuelle handlingar (Wacquant, 2017).

4.7.2. Analyse av spørjeundersøking

Tilrettelegging av data for analyse

Kvantitative data frå spørjeskjema var lagt inn manuelt i programvarepakka SPSS versjon 25 («Statistical Package for the Social Sciences»). Svar på opne spørsmål vart samla og lagra for

seg. Variablane fødselsår og starttidspunkt for jobbstøtte vart omkoda til samlekategoriar: fødselsår til periodar på fem år, starttidspunkt i jobbstøtte til kvartal og årstal. Dette vart gjort for å forenkle framstilling og vidare analyse, og av omsyn til anonymitet. Når gruppa av potensielle respondentar er så lita og oversiktleg som her, kunne meir detaljerte opplysningar gjere det mogeleg for involverte faginstansar å slutte seg til kven som har svart eller ikkje. Variablar i tre skjemadelar vart summert til indeksar som er meint å uttrykkje korleis deltakarar svarer i lys av sjølvbestemnings- og anerkjeningsteori og forskning på recovery. I analysen vert nivået rapportert som lågt, moderat eller høgt for indeksane skjemadelane søker å måle:

- Fem indeksar i del B: i kva grad grunnane for å takke ja til jobbstøtte indikerer **høvesvis autonom motivasjon, kontrollert motivasjon, orientering mot recovery, trong for tilhøyr og trong for kompetanse**
- To indeksar i del C: **opplevd anerkjening** gjennom å vere med i jobbstøtte (indeks 1) og **positiv vurdering av samarbeidet** med jobbspesialisten (indeks 2)
- Fire indeksar i del D: i kva grad grunnar for å halde fram med jobbstøtte indikerer **autonom motivasjon, kontrollert motivasjon, trong for kompetanse og vekt på recovery.**

I del C har respondentane òg teke stilling til grad av semje med påstandar Reme og kollegaer (2016) klassifiserer som hemmande og fremmande for inkluderingsprosessar. Analysen av svara i del C legg til grunn at kategorien på midten av skalaen, *både einig og ueinig*, kan tolkast som at aktuelle forhold førekjem *til ei viss grad*. Vedlegg 12 viser spørsmål og påstandar inkludert i indeksane, og kva svar og verdier som korresponderer med ulike indeksnivå.

Frekvensanalyse av indeksar. Krysstabellanalyse

Tal potensielle respondentar i spørjeundersøkinga avgrensa kva type analysar det var aktuelt å gjennomføre. Hovudtilnærminga var difor å gjere ulike frekvensanalysar ved hjelp av SPSS med vekt på korleis nivået for ulike indeksar i del B, C og D av undersøkinga kjem til uttrykk i materialet. Vidare vart krysstabellanalyse nytta for å sjå om det kan sporast noko mønster i materialet når respondentane vert gruppert ut frå dei ulike bakgrunnsvariablane.

Opne spørsmål

Eitt av dei opne spørsmåla etterspør *viktigaste* grunnen for å takka ja til jobbstøtte, medan dei tre andre gir større rom for at respondentane kan formidle det dei vurderer relevant. Svara på dei opne spørsmåla vart analysert og tolka for seg i lys av aktuell teoretisk ramme, og deretter presentert saman med resultatata basert på førehandskategoriar frå same del av skjemaet. 11 personar svarte på spørsmålet nemnt ovanfor, på andre spørsmål mellom fire og seks. Dei få svara gjorde materialet tilgjengeleg for tematisk sortering utan bruk av nokon spesifikk teknikk.

4.7.3. Samanfattande analyse

Spørjeskjemaet er utforma med utgangspunkt i nokre teoretiske perspektiv som òg er del av grunnlaget for intervjuanalysane. Analysane av korleis motivasjon for arbeid blir formidla høvesvis gjennom intervju og frå spørjeundersøkinga byggjer slik på nokre felles føringar. Felles omgrep og kategoriar gjer det ikkje automatisk meningsfullt å direkte samanlikne dei to delane av studien på jakt etter likskapar eller skilnader mellom tidlegare og noverande jobbstøttedeltakarar når det kjem til motivasjon for arbeid. Intervjusettinga og spørjeundersøkinga er heilt ulike rammer å ytre seg innanfor. *Intensjonen* med dei to datainnsamlingsstrategiane er òg ulik, inkludert å vere retta inn mot ulike forskingsspørsmål.

Spørjeundersøkinga og intervju vart først analysert kvar for seg. Innhaldet i spørjeskjemaet byggjer på operasjonalisering av faktorar valde teoretiske perspektiv postulerer som sentrale for motivasjon og handlingsevne. Svara på undersøkinga gir eit uttrykk for om og i kva omfang desse faktorane er del av grunngevingane og erfaringane jobbstøttedeltakaren rapporterer. Vidare skulle undersøkinga supplere intervjumaterialet med hovudmerksemd inn mot det tredje forskingsspørsmålet. Dette siste vart førande for kva tilnærmingar eg valde for å sjå datasetta i samanheng med kvarandre, og for korleis dette blir formidla gjennom tekst i oppgåva. Det eine grepet for å formidle samanhengar mellom datasetta, vart å føye til kommentarar til den skriftlege framstillinga av skjemaanalysen når innhald i intervjumaterialet utfyller eller kontrasterer skjemasvar eller -analysen. Det andre grepet, *hovudgrepet*, er å ta analytiske resonnement som ser datasetta i lys av kvarandre med vidare i drøftingskapittelet. Denne samanfattainga vil primært vere retta mot å svare på det tredje forskingsspørsmålet; korleis individuell jobbstøtte verkar inn på forhold som hemmar og fremmar motivasjon for arbeid.

4.8. VURDERING AV VITSKAPLEGE KVALITETAR VED STUDIEN

Vitskapleg kunnskap har som kjennemerka at den kan etterprøvast (Bukve, 2016). Skal det vere mogeleg, må den vitskaplege verksemda vere prega av systematiske og sosialt organiserte måtar å søkje etter, få, forvalte og formidle kunnskap og innsikt. *Validitet* og *reliabilitet* er sentrale omgrep i etterprøvinga av eit forskingsdesign. Validiteten – *gyldigheita* – refererer til kvaliteten på datamaterialet og empirien, at empirien gir relevante data til føremålet, og at desse gir svar på det du vil måle eller undersøkje. Reliabiliteten – *pålitelegheita* – er knytt til at valde metode er eigna til føremålet, og til korleis det metodiske er utført (Denscombe, 2010).

Metodar for etterprøving – altså for validering og reliabilitetstesting – vil måtte variere avhengig av eigenarten til forskingsmetodane som er nytta (Malterud, 2017). Konseptet *validitet*

og *reliabilitet* kjem i utgangspunktet frå kvantitativt orientert forskning bygd på positivistisk vitskapsfilosofi (Malterud, 2017; Fangen, 2010; Kvale & Brinkmann, 2015). Der finn vi òg grunnlaget for å gi prosedyrar for etterprøving fellesnemnaren *verifisering*, som då òg inkluderer å vurdere om og korleis kunnskapen kan *generaliserast*. Dette siste handlar om kva *relevans* kunnskapen har utover den konkrete konteksten, som vi med Malterud (2017) i avsnitt 4.2. konstaterte var eitt av tre kvalitetskriterium for eit vitenskapleg arbeid. I kvalitativt orienterte studiar vil det normalt ikkje vere verken mogeleg eller noko mål å generalisere i statistisk tyding. Dette kan vere eit argument for heller å bruke *overførbarheit* som omgrep for å skildre kva relevans, nytte eller verdi kunnskapen kan ha for andre samanhengar (Fangen, 2010). Eksperimentelle design og kvantitativ forskning legg til rette for å bruke ulike statistiske testar og prosedyrar for verifikasjon. Etterprøving av kvalitativt orienterte studiar vil derimot i større grad måtte handle om at forskaren gjennom skriftleg framstilling gjer det mogeleg for lesaren å vurdere om arbeidet gir gyldig og påliteleg kunnskap (Malterud, 2017). Reliabilitet og validitet vil ved bruk av kvalitative metodar dessutan vere meir overlappende omgrep.

I denne studien utgjer intervjumaterialet det primære empiriske datatilfanget. Her vil forskaren –eg sjølv i rolla som intervjuar – vere sjølve det «måleinstrumentet» lesaren må få høve til å vurdere om er påliteleg eller ikkje. Vurderinga av *pålitelegheit* vil vere vevd saman med ei vurdering av om data som vert presenterte gir *gyldig* informasjon. I vidare omtale av intervjudelen av undersøkinga, vil eg difor late omgrepet *validering* femne om både gyldigheit og pålitelegheit. Å intervjuer kan ifølgje Kvale og Brinkmann (2015) sjåast som eit handverk. Dei argumenterer for at å validere ei intervjuundersøking både handlar om å kontrollere, å stille spørsmål og å teoretisere, og at slik validering ikkje kan avgrensast til éin konkret fase av undersøkinga. I staden må eg som forskar og intervjuar synleggjere for lesaren korleis eg i ulike fasar har etterstreva å kome fram til gyldig og påliteleg kunnskap, noko eg har freista å klargjere med skildringane i dette kapitlet. Potensielle skeivheiter som følgje av tilleggskriterium ved utval av intervjupersonar, er gjort greie for framanfor (kap. 4.5). Som tidlegare nemnt, kjem eg innleiingsvis i kapittel 6 med nokre fleire refleksjonar rundt metodologiske sider ved intervjudelen av studien med vekt på å vere transparent om utfordringar og mogelege svakheiter. Når det gjeld spørjeundersøkinga, er nokre avgrensingar og atterhald knytt til gjennomføringa og kvaliteten av skjemaet som måleverktøy skildra i kapittel 4.6. Materialet frå spørjeundersøkinga har verken potensielt eller reelt eit så høgt tal respondentar at resultata derifrå kan generaliserast. Derimot er det meint å skulle kunne utfylle intervjuundersøkinga. Vurderingar av korleis dette fungerte vil òg vere del av refleksjonsdelen i drøftingskapitlet.

4.9. FORSKINGSETISKE VURDERINGAR

Samfunnsfaglege forskingsprosjekt bør ha som mål både å tilføre vitskapssamfunnet ny og/eller supplerande kunnskap, og å gi kunnskap av relevans for samfunnet (Denscombe, 2010). For å kunne oppfylle dette, må etiske vurderingar og refleksjonar vere del av arbeidet heilt frå den første lause skissa av ein studie. Eg vil her gjere greie for etiske vurderingar og val i tre sentrale fasar av arbeidet med eige prosjekt: planlegging, datainnsamling og rapportering.

Avklaringar og godkjenning

Forskingsetikken er tufta på dei grunnleggande etiske verdiane i samfunnet og forskingsmiljøet forskaren er ein del av (Fossland & Thorsen, 2010). I tillegg til ansvaret for å halde seg til formelle lover, regelverk og retningslinjer i eige forskingsarbeid, har forskaren eit sjølvstendig ansvar for å opptre etisk i dei relasjonane, institusjonane og situasjonane han er del av gjennom forskingsarbeidet. Samanhengen mellom allmenmoral og å opptre etisk som forskar, vert òg understreka i *Forskingsetiske retningslinjer for samfunnsfag, humaniora, juss og teologi* (2016). Retningslinjene er rådgevande og rettleiande for vitskapleg praksis. Ved første kontakt med NSD tilrådte dei dialog med REK for å få vurdert om planlagt studie ville vere meldepliktig etter helseforskningslova. REK konkluderte med at dei ikkje vurderer prosjektet som helseforskning (vedlegg 6). Prosjektskisse og vedlegg vart etter dette meldt til NSD, som stadfesta at prosjektet stettar vilkåra i personvernlovgevinga (vedlegg 7). Faginstansar som kunne tenkast å bli omtalt av informantar i studien – helseføretaket, NAV og aktuelle kommunar – vart orienterte om prosjektet i eit eige skriv (vedlegg 5).

Informantane sine interesser

Føremålet med ei undersøking bør ikkje diskuterast berre ut frå den vitskaplege verdien søkt kunnskap potensielt kan ha, men òg med sikte på å forbetre vilkåra for menneske som inngår i type situasjonar som vert forska på (Kvale & Brinkmann, 2015). At ein forskar etterlever dette, og tilfører kunnskap som er til hjelp for menneske overordna sett, kan aldri rettferdiggjere å påføre enkeltpersonar urimelege belastningar knytt til å medverke til ein studie. Med referanse til Richards og Scwartz (2002) skisserer Malterud (2017) fire ulike typar risiko eller belastning informantar kan utsetjast for: *Psykisk uro, misbruk, fordreiing* eller *attkjening*. Kategoriane misbruk og fordreiing kan femne eit vidt spekter frå openberre brot til det meir vage og subtile, og er difor noko som stiller krav til kontinuerleg kritisk refleksjon hjå forskaren. Klare overtramp som å få fram intime opplysningar i skin av å vere ein ven, eller å tilpasse data til å passe betre med eigne hypotesar enn empirien, kjennest lett å greie å unngå. Derimot kan det vere meir vage nyansar som avgjer om eg som forskar opptre etisk i møte med informantar, og

i korleis eg vel å framstille dei og svara deira. Som student og urøynd forskar, kan det vere lett å undervurdere den asymmetrien i intervjupersonens disfavør som allereie er innebygd i relasjonen. Til forskarrolla ligg makta til både å ta initiativet, ha regien undervegs, og å føre sluttordet i pennen (denne rapporten). Igjen er evna og viljen til kritisk refleksjon, refleksivitet og transparens gjennom heile forskingsprosessen føresetnader for å kunne handle rett, inkludert å gjere synleg korleis maktubalanse kan ha påverka kva som blir sagt og korleis.

Sentralt for å førebyggje belastningar, er at potensielle informantar får tilstrekkeleg informasjon om innhaldet i studien, kva det vil innebere for dei å ta del, og kva som kan vere mogelege konsekvensar. I informasjonsskriv til potensielle deltakarar (vedlegg 3 og 4) ønskte eg særleg å gjere tydeleg korleis anonymitet og konfidensialitet ville bli ivareteke. Sjølv om intervjuar ikkje spesifikt ville etterspørje helseopplysningar eller annan sensitiv informasjon, vil utgangspunktet vere at den enkelte har motteke ei teneste som følgje av å ha vore i behandling ved Nordfjord Psykiatrisenter. Samtalane ville såleis kunne aktivere tankar og kjensler om periodar eller situasjonar som hadde vore vanskelege. Difor var det særleg viktig at deltakarane også følte seg frie til å takke nei. Ved første førespurnad frå jobbspesialisten, forplikta dei seg ikkje til å delta i intervju, berre til å bli kontakta av underteikna med tanke på å gjere ein slik avtale (vedlegg 4, s. IV). Slik kunne dei få avklart spørsmål dei måtte ha før dei gav endeleg samtykke (vedlegg 4, s. V). Informasjonen om rett til innsyn og om mogelegheiter til å trekke seg frå studien, vart òg formidla munnleg før og etter intervjuet, samstundes som deltakar vart oppmoda om å ta kontakt i etterkant ved behov. Før samtalane hadde metoderettleiar stilt seg disponibel som kontaktledd til aktuell behandlar dersom nokon skulle trenge dette.

Fare for attkjenning var ikkje noko reell problemstilling når det gjaldt spørjeundersøkinga. Som forskar fekk eg ikkje kjennskap til identiteten til nokon i respondentgruppa ettersom alle valde å svare skriftleg. Når data her berre vert publisert på gruppenivå, og det er ukjent kven av skjemaomottakarane som faktisk svarte, kan heller ikkje utsendarar av undersøkinga slutte seg til kven som har svart kva. Å svare på eit spørjeskjema vil òg potensielt kunne vekke ubehagelege kjensler og ein viss uro. Eitt av føremåla med å teste skjemaet på førehand, var å minimalisere risikoen for dette ved sjå til at innhald og ordlyd vart opplevd relevant og forståeleg. Prøveintervjuar gav hjelp til å luke vekk og justere fleire bakgrunnsspørsmål. Det høge detaljnivået i etterspurde opplysningar i skjemaoutkastet, ville uansett ikkje ha tilført undersøkinga noko vesentleg. Informantane kunne ha opplevd spørsmåla som invaderande eller uvedkomande saka dei forventa å skulle ytre seg om. I tillegg til det etisk problematiske, kunne slike forventningsbrot ført til at personar lét vere å svare grunna redusert tillit til undersøkinga.

Framstilling og formidling av resultat

Empirien har gitt innsikter som òg medverka til å justere eigne kategoriar og førehandsoppfatningar. Etske utfordringar har i særleg grad handla om å formidle dei fleirfasetterte nyansane eg erfarer å ha fått del i gjennom intervjudelen av studien. Livsløpsperspektivet og teoriar om korleis sosiale og kulturelle vilkår påverkar den enkelte, gav rammer og retning for intervjumåten. Framstillinga av det eigne livsløpet skaper eit bilete av korleis personlege erfaringar verkar inn på og vert påverka av ein heilskap som kan skildrast meir generelt og overordna. Bourdieu (1997) trekkjer fram «biografiske erfaringar» frå oppveksten som sentrale i å forme den enkelte sine livsval og livsløp. Kroppsleggjorde erfaringar frå tidleg i livet gir eit grunnlag som resten av livsløpet og framtida byggjer vidare på. Intervjupersonane i studien vart bedne om å gi ei tilbakeskodande skildring av livet sitt med utgangspunkt i utdannings- og arbeidshistorikk. I historiene personane då delte, gav dei mange biografiske opplysningar. Fleire inkluderte forteljingar om familie og oppvekstmiljø som strekte seg utover det konkrete innhaldet i skulegang, utdanning og yrkesliv. Ved nokre høve trekte dei sjølve liner frå tidlege erfaringar til seinare situasjonar i arbeidslivet, eller sa noko som gav grunnlag for å etterspørje mogelege samanhengar. Andre gonger var det først i arbeidet med transkribert materiale eg fekk auge på tolkingspotensialet for slike samanhengar.

For meg som lyttar og intervjuar vart det spennande samtalar med menneske som var opne og reflekterande rundt eigne liv og erfaringar. Kvar og ein stod primært fram som **enkeltpersonar**, ikkje som «jobbstøttedeltakarar». Av respekt for personane, ønskte eg å kunne formidle noko av det særeigne og rike ved forteljingane deira vidare. At individuelle livsløp er vovne saman med historiske og geografiske kjennemerke og samfunnsforhold, gjorde at eg vurderte det som relevant lokalisere jobbstøttetilbod og deltakarar. Utfordringa vart då å sørge for å ta tilstrekkeleg omsyn til anonymitet og konfidensialitet. Med dette følgde mange og stegvise omskrivingar av intervjuanalysen, med fjerning og ytterlegare pseudonymisering av ymse detaljar og opplysningar. Til slutt sat eg att med den versjonen av analysen som blir presentert i oppgåva, og som eg vurderer gir informantane tilfredsstillande vern. Frå denne siste versjonen vart eit par av sitata sendt til dei aktuelle informantane for å sikre at dei var komfortable med framstillinga. Ingen av desse hadde innvendingar til ordlyden slik den står no. Ei anna og overordna vurdering av kva eg skulle formidle vidare frå datamaterialet, bygde på **kva type kunnskap** oppgåva som eit samfunnsfagleg forskingsprosjekt bør søkje å produsere og formidle. Dette tilseier at enkeltbiografiar kjem i bakgrunnen til fordel for ei **hovudmerksemd** på over-individuelle forhold som òg kan ha nytte og overføringsverdi for andre samanhengar enn den lokale og aktuelle.

Kapittel 5 Resultat og analyse

Kapittelet presenterer først resultat frå spørjeundersøkinga gjennom grafikk, tal og tekst, og supplert med mine tolkingar av svara og kva dei kan vere uttrykk for. Deretter følgjer analyse av dei tematiserte livshistorieintervjua. Materialet frå spørjeundersøkinga og frå intervjua utgjer to ulike og komplementære inngangar til korleis vi kan forstå motivasjonen for arbeid mellom jobbstøttedeltakarar. Deltakarane i spørjeundersøkinga tek stilling til eksplisitte utsegner. Slik blir det førehandsdefinerte omgrepsapparat formande for biletet vi får av deira motivasjon for og erfaringar med jobbstøtte. Intervjuanalysen handlar på si side om å fortolke og gjere eksplisitt korleis motivasjon for arbeid kjem til uttrykk gjennom deltakarane sine forteljingar.

Spørjeundersøkinga har som primært føremål å gi eit bilete av korleis aktive deltakarar erfarer at Jobbstøtte Nordfjord fungerer, og kva som har vore drivkrefter i jobbstøtteløpa. Ved at påstandar og indeksar er utforma med utgangspunkt i teoriar om sjølvbestemming og anerkjenning, kan svara òg gi ein peikepinn på kor godt eigna desse teoretiske rammeverka er til å omgrepsfeste motivasjonar for og erfaringar frå jobbstøtte. Vidare tener undersøkinga som eit hjelpemiddel for å kunne seie noko om det tredje forskingsspørsmålet: Korleis individuell jobbstøtte som tiltak kan verke inn på hemmande og fremmande motivasjonsforhold? Intervjumaterialet søkjer å konkretisere måtar å forstå motivasjon for arbeid på ut frå erfaringane til åtte tidlegare jobbstøttedeltakarar. Kva har fremma og hemma motivasjonen deira for arbeid, og kva rolle kom Jobbstøtte Nordfjord til å få for den enkelte?

For nokre tema og spørsmål inneheld intervjumaterialet informasjon som kan utfylle eller nyansere resultat frå spørjeundersøkinga. Slik informasjon er ved nokre høve lagt til som kortfatta kommentarar i den skriftlege framstillinga av analysen av spørjeundersøkinga som no følgjer (jf. 4.7.3). Utover dette kjem vi tilbake til å korleis materialet frå spørjeundersøking og intervjumaterialet kan gi supplerande innsikter i samband med metodologiske refleksjonar og drøftingane fram mot svar på forskingsspørsmål og hovudproblemstilling i kapittel 6.

5.1. SPØRJEUNDERSØKINGA: RESULTAT OG ANALYSE

Kven er respondentane?

Til saman elleve menn og seks kvinner har svart på spørjeundersøkinga. Ei kjønnsfordeling med 35 prosent kvinner samsvarer godt med tala for alle som har delteke i Jobbstøtte Nordfjord (jf. kapittel 2.2.2). Respondentane har vore deltakarar i jobbstøtte mellom tre månader og to år.

Fellesnemnaren for alle respondentane er tidlegare erfaring frå inntektsgjevande arbeid.

Det store fleirtalet har hatt eitt eller fleire arbeidstilhøve av meir enn to års varigheit bak seg. Utover dette varierer bakgrunnen til deltakarane ein god del. Dette viser seg ved at svara deira fordeler seg på alle ulike svarkategoriar knytt til kvart av spørsmåla. Svar frå tretten av respondentane fortel om endringar i inntektssituasjonen i løpet av deltakarperioden. Dei som ikkje rapporterer om slike endringar, vart alle med i jobbstøtte siste året. På svartidspunktet (februar 2019) var ti av dei sytten respondentane i jobb, noko som svarer til knappe 60 prosent. Til samanlikning var rundt 75 prosent i samla aktiv deltakarportefølje i arbeid månaden etterpå (jf. tabell. 2.1). Vedlegg 14 viser korleis respondentane fordeler seg på bakgrunnsvariablane.

Kvifor takke ja til jobbstøtte?

Analysen av svara tyder på at fleirtalet opplever at det var **deira eige val** å bli med i jobbstøtte, og at **ønske om sosialt tilhøyr**, å **bruke og utvikle ferdigheiter** og synet på **arbeid som ein viktig del av livet** òg var medverkande til å takke ja. Analysen byggjer på korleis nivået for indeksar for hovudmotiv eller drivarar bak å takke ja til jobbstøtte viser seg i materialet. Påstandar i del B av skjemaet er summert til indeksar basert på teoriar om sjølvbestemming og recovery (jamfør kapittel 4.6). Innhaldet i nemningane som vert brukt for indeksane i tabellen og den grafiske framstillinga, er som følger:

Autonom motivasjon: Identifiserer eit handlingsval med eigne verdier, og opplever å handle av eigen fri vilje

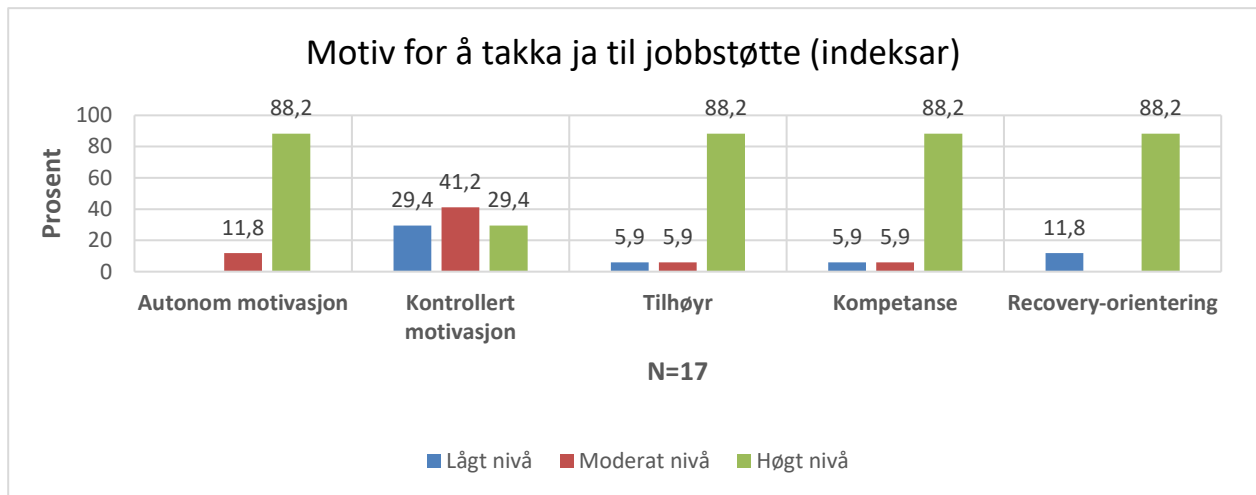
Kontrollert motivasjon: Handlingsvalet vert påverka av ytre forhold som kan vere av psykisk, sosial og/eller materiell karakter. Det vil variere i kva grad personen identifiserer aktuelle forhold som avgjerande for å nå eigne verdier (jf. kontinuumet for sjølvbestemming, figur 3.3)

Tilhøyr: Ønske om å høyre til i ein sosial fellesskap

Kompetanse: Ønske om å bruke og å utvikle ferdigheiter

Recovery-orientering: Oppteken av å oppleve kvalitet og sjølvstende i eige liv, inkludert tilgang til materielle og sosiale ressursar assosiert med å vere del av samfunnsfellesskapen.

Indeksfordelinga i figur 5.1 tyder på at dei tre elementa i sjølvbestemmingsteori - autonomi, kompetanse og tilhøyr – saman med recoveryorientering, uttrykkjer noko som har vore viktig for dei fleste deltakarane i den innleiande valsituasjonen. For indeksen kontrollert motivasjon er variasjonen større med om lag jamstore grupper for kvart av indeksnivåa. Døme på påstandar inkludert i indeksen, er at personen ved å takke nei ville tenke dårleg om seg sjølv, eller oppleve å handle i strid med kva andre forventar eller tilrårde.



Figur 5.1: Grunnar for å takke ja til jobbstøtte. Grafisk framstilling av korleis deltakarsvara speglar indeksnivå ut frå grader av semje med utsegner sortert i kvar av kategoriane. Kjelde: Eigne data.

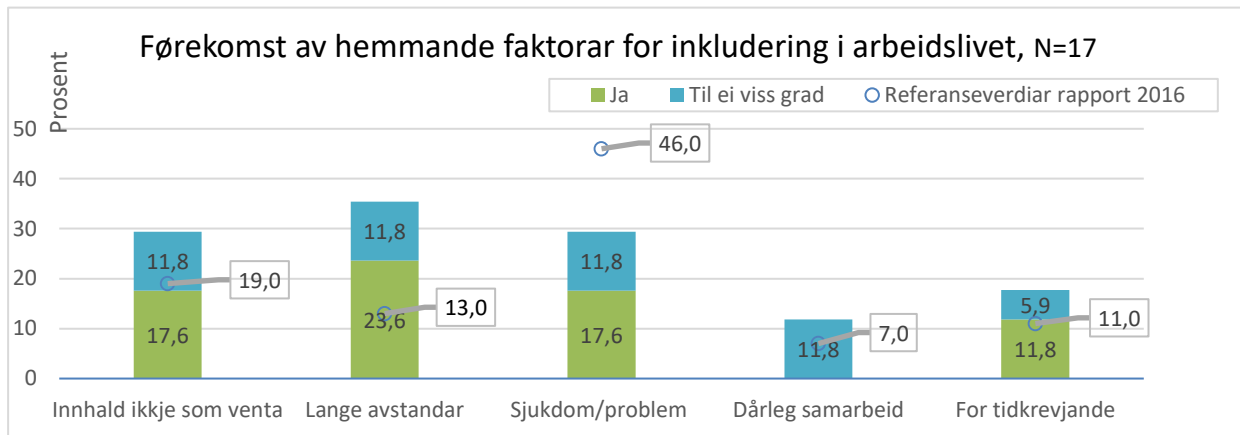
Informantane kunne òg svare på eit ope spørsmål om tema. Det kom inn relativt få slike svar. To hovudbodskap dominerte dei fritt formulerte svara om grunnar til å takke ja til jobbstøtte: Ønske om betre økonomi og trong for praktisk og emosjonell støtte i jobbsøkeprosessen. Ønsket om jobb handla grunnleggande sett om materiell trygghet og sjølvstende til å bestemme i eige liv, og at jobbstøtte vart vurdert som eit tilbod som kunne auke sannsynet for å kome i jobb. Fleire legg vekt på at arbeid er viktig i seg sjølv; at dei verkeleg ønskjer å jobbe. Svara har mykje til felles med slik intervjupersonar skildra utgangspunktet sitt for å takke ja til jobbstøtte.

Kva erfaringar har respondentane med jobbstøtte?

Svar på del C i spørjeundersøkinga formidlar noko om dette basert på **tre ulike tilnærmingar**. **Første tilnærming** er at respondentane tek stilling til påstandar om forhold som hjå Reme og kollegaer (2016) er kategorisert som hemmande og fremmande for prosessen med å bli inkludert i arbeid. Hovudtendensen er at delen av informantar som rapporterer om hemmande og fremmande faktorar, er om lag den same som i det større samanlikningsmaterialet. Respondentane vurderte påstandane med hjelp av seks ulike svaralternativ: Ein femdelt Likert-skala frå heilt ueinig til heilt einig, og svarkategorien *veit ikkje*. I analysen er det lagt til grunn at kategorien på midten av skalaen, *både einig og ueinig*, kan tolkast som at aktuelle forhold førekjem *til ei viss grad*. Desse responsane går fram av den turkise delen av svarsøyla i den grafiske framstillinga i figurane 5.2 og 5.3. Svara der respondentar har svart *einig* eller *heilt einig* er definerte som *ja*, og har fått grøn farge.

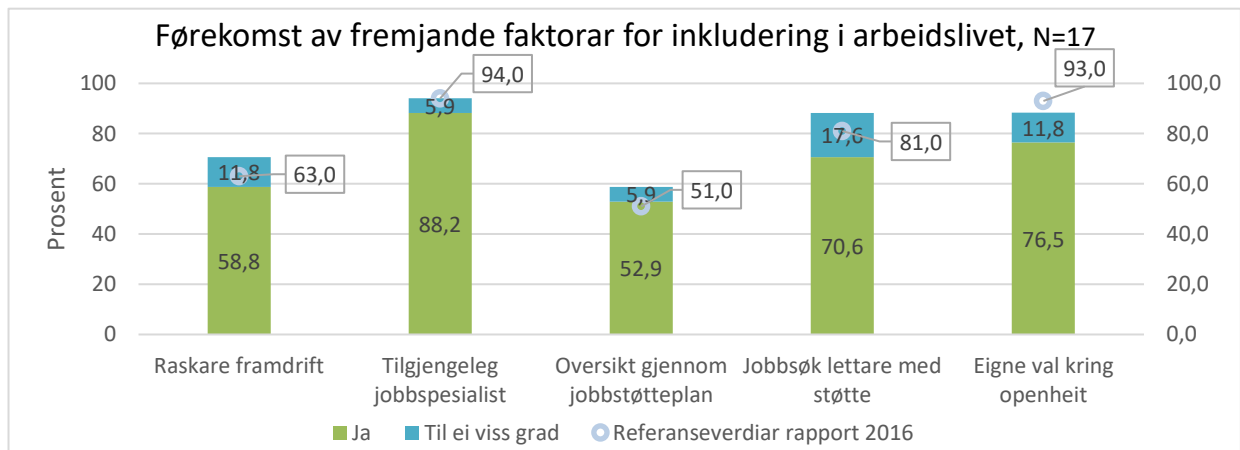
Figur 5.2 viser at om lag **ein tredjedel av respondentane rapporterer om faktorar som kan hemme inkludering i arbeid**. I vår undersøking er det ein større del som gir opp lange avstandar som ein hemmande faktor. Skilnaden kan handle om variasjonar i busetjingsmønster

og tilgang til offentlig transport, men skilnaden kan òg vere reint tilfeldig ettersom enkelt svar gir store utslag når talet respondentar er lågt. Ein lågare del av respondentane frå Jobbstøtte Nordfjord vurderer eigen sjukdom/problem som hemmande for å kunne kome i arbeid.



Figur 5.2: Førekost av faktorar som kan hemme prosessen for å bli inkludert i arbeidslivet. Framstilling av kor stor del av respondentane som svarer at desse er til stades ved deira deltaking i Jobbstøtte Nordfjord. Referanseverdi er prosentdel av deltakarar i andre norsk jobbstøtteprogram som har svart stadfestande på førekost av faktorane ifølgje Reme og kollegaer (2016). Kjelde: Eigne data

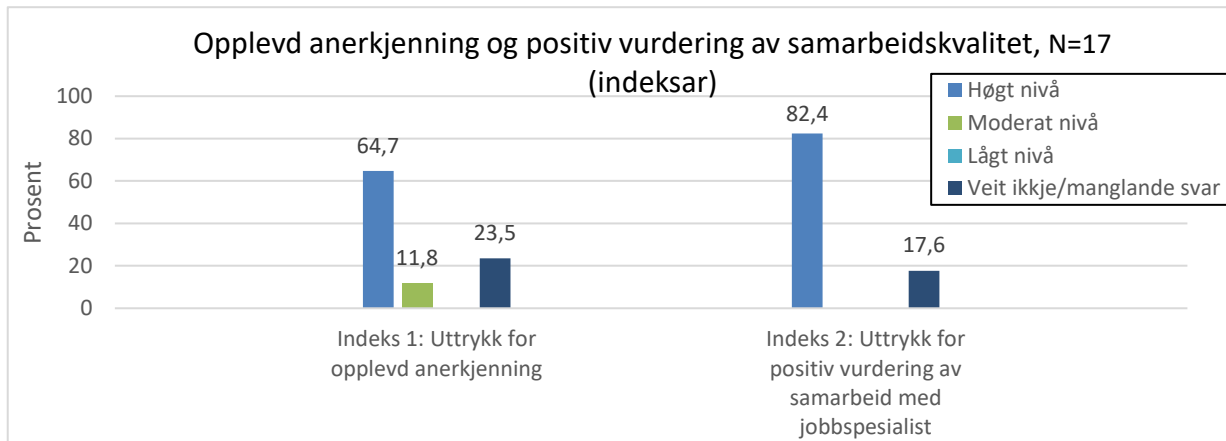
Figur 5.3 viser at deltakarane i Jobbstøtte Nordfjord erfarer eit **høgt innslag av alle dei fremjande faktorane**. Om vi slår saman svarkategoriene ja og til ei viss grad, er fremjande faktorar her rapportert å vere til stades i om lag like stort omfang som samanlikningstala.



Figur 5.3: Førekost av faktorar som kan fremje prosessen for å bli inkludert i arbeidslivet. Grafisk framstilling av i kva omfang respondentane erfarer at desse er til stades ved deira deltaking i Jobbstøtte Nordfjord. Verdiar for referanse som i figur 5.2. Kjelde: Eigne data.

Om vi ser resultatane i samanheng med det som kjem fram i intervjuane, blir dei fremjande faktorane òg nemnt i skildringar av jobbstøtteløp. Faktorane definert som hemmande, blir derimot i liten grad tematisert i forteljningane. Eitt unntak er faktoren *innhald ikkje som venta*. Fleire intervjupersonar snakkar om dette, men då ikkje som noko hemmande eller negativt. Tvert i mot handlar det om at dei basert på tidlegare erfaringar med arbeidsmarknadstiltak, hadde avmålte forventningar, men at dei vart positivt overraska over opplegget.

Andre tilnærming var å ta stilling til påstandar om anerkjenning og samarbeid. Påstandane er summert til indeksar som uttrykkjer i kva grad deltakarar opplever seg anerkjent gjennom å delta i programmet, og i kva grad dei vurderer å samarbeide godt med jobbspesialisten. **Hovudintrykket er at deltakarane har positive erfaringar.** Som figur 5.4 viser, fell svara stort sett i to kategoriar: Eit fleirtal som viser eit høgt nivå på begge indeksar, og eit mindretal der indeksnivået ikkje kunne fastsetjast grunna «veit ikkje»-svar eller manglande vurderingar.



Figur 5.4: Om deltakarar opplever anerkjenning gjennom å delta i programmet og om samarbeidet med jobbspesialisten er godt. Grafisk framstilling av nivå for indeks 1 som uttrykkjer opplevd anerkjenning og nivå for indeks 2 som uttrykkjer positiv vurdering av samarbeidskvalitet. Kjelde: Eigne data.

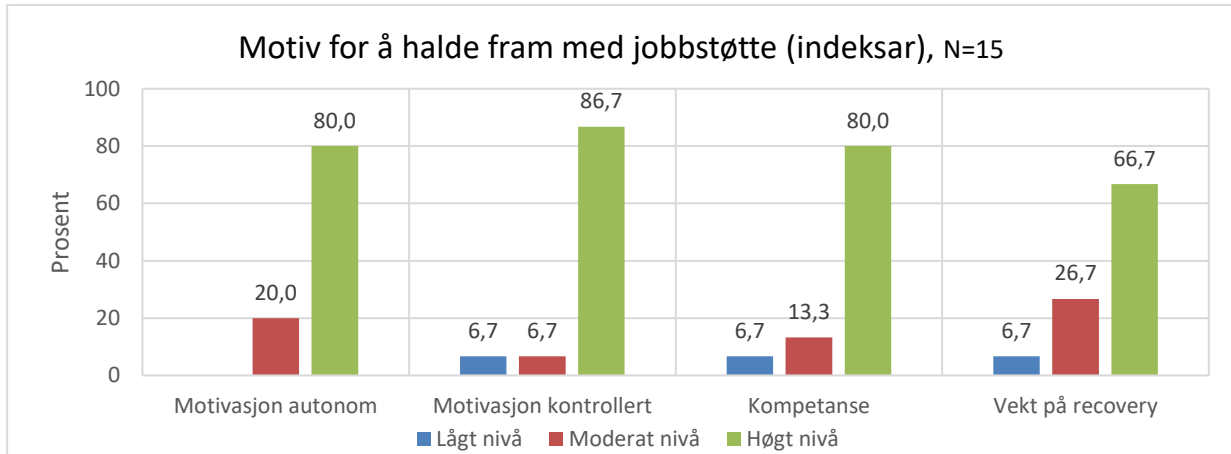
Tredje tilnærming til å få kunnskap om deltakarane sine erfaringar, er eit fritekstfelt som etterspør om det er noko deltakarane saknar eller skulle ønskt var annleis med jobbstøtte. Éin respondent kjem med framlegg til Jobbstøtte Nordfjord om tilby samlingspunkt for jobbstøttedeltakarar, t.d. i form av «motivasjonskurs». Svara formidlar elles at jobbstøtte er eit bra tiltak, og nokre brukar samstundes feltet til å forklare at dei har kryssa «veit ikkje» på påstandar om forhold dei ikkje sjølve har erfart. Dette siste indikerer at manglande svar i figur 5.4. ikkje skal tolkast som uttrykk for misnøye eller negative opplevingar.

Til slutt blir informantane oppmoda om å dele eventuelle kommentarar eller informasjon som ikkje kjem fram av svara elles. Responen på dette er gjennomgåande positive vurderingar av jobbstøtte, og særleg at engasjement og emosjonell støtte frå jobbspesialisten er viktig. Éin som skriv dette, legg til at det likevel primært var den eigne innsatsen som skaffa vedkomande jobb. **Oppsummert** tyder både kommentarar i fritekstfelta og indeksnivåa for opplevd anerkjenning og positiv vurdering av samarbeidskvalitet på at respondentane er godt nøgde med tilbodet Jobbstøtte Nordfjord, og at deltakinga er til nytte i prosessane deira tilbake til jobb.

Kvifor halde fram i jobbstøtte?

Indeksnivå i figur 5.5. tydar på at motiv for å halde fram med jobbstøtte for ein stor del fell saman med kva deltakarane svarte som viktige grunnar for å takke ja til jobbstøtte: Dette er

noko deltakarane sjølve vel ut frå ønske om å bruke og utvikle kompetanse og auke sjølvstende i eigne liv. Den tydelegaste endringa er at svara frå dei fleste tyder på at dei no er meir opptekne av å ikkje skuffe seg sjølv eller andre, og/eller å ville vise at dei duger og gjer ein innsats. Grafisk viser det seg som høgare nivå av kontrollert motivasjon enn innleiingsvis (jf. fig. 5.1).



Figur 5.5: Indeksnivå del D: Grunnar for å halde fram med jobbstøtte.. Grafisk framstilling av korleis deltakarane sine svar speglar nivået for indeksar gradert etter lågt, moderat eller høgt nivå ut frå grader av semje med minimum tre utsegner per kategori. Kjelde: Eigne data.

For nokre er òg indeksverdiar for *autonom motivasjon* og *vekt på recovery* redusert jamført med slik dei svarte om utgangsmotiv. Aktuelle respondentar gir ingen tilleggsinformasjon som kan forklare endringane. I lys av studien frå Reddy og kollegaer (2016), ville det vere interessant å kartlegge om slike endringsmønster viser seg i eit anna og større utval, og i så fall kvalitativt undersøkje kva dette kan handle om. Nemnde studie viser motivasjonen for arbeid som mange-fasettert, og at indre og ytre motivasjonskrefter ikkje nødvendigvis står i motstrid til kvarandre. Medvit rundt dette kan gjere det lettare både for deltakar og hjelparar å bygge opp under konstruktive drivkrefter. I kapittel 6.2.3 kjem vi tilbake til sider ved denne tematikken.

Viser materialet noko samanfall mellom bakgrunnsvariablar og svarmønster?

Materialet er lite og eignar seg ikkje til analyse av statiske samanhengar. Enkle analysar ut frå bakgrunnsvariablar som kjønn, aldersgrupper, tidspunkt for oppstart i jobbstøtte og varigheit av tidlegare arbeidsforhold, indikerer likevel ikkje at slike forhold har gitt systematiske innverknader på utfallet av jobbstøtte for respondentane i denne undersøkinga.

Kor sannsynleg vurderer deltakarane det er at dei i framtida vil ta del i arbeidslivet?

Hovudfunnet er at 16 av 17 deltakarar finn det meir sannsynleg at dei vil vere i jobb framover enn det dei gjorde då dei starta i jobbstøtte. Deltakarane vektar utgangsnivået i retrospekt. Vi kan såleis ikkje vite om skilnader tabell 5.1 viser mellom dei som er i jobb og dei som ikkje er det, er farga av no-situasjonen eller kan vere eit uttrykk for faktiske skilnader på gruppenivå.

Tabell 5.1: Svar på sannsyn for arbeidsdeltaking i framtid. Uttrykk for korleis deltakarar på gruppenivå etter noverande jobbstatus vurderer sannsynet for å kome i jobb/halde fram i jobb no jamført med korleis dei hugsa si vurdering av sannsynet for dette då dei starta i jobbstøtte. Kjelde: Eigne data.

Noverande jobbsituasjon:	Ikkje i jobb	I jobb
N	7	10
Eigenvurdert sannsyn for å kome i jobb ved start jobbstøtte, gjennomsnitt Retrospekt estimat på skala frå 0 (heilt usannsynleg) til 10 (svært sannsynleg)	4,4286	5,8000
Endra skåre, gjennomsnitt	3,1429	2,6000
Median	3,0	2,5
Modus	3,0	1,0
Minimum endring	0	-1
Maksimum endring	6	6
Eigenvurdert sannsyn for å kome i jobb/halde fram i jobb, gjennomsnitt Estimat på skala frå 0 til 10 på svartidspunktet	7,5715	8,4000

5.2. ANALYSE AV INTERVJUUNDERSØKINGA

I intervjudelen av studien deler åtte menneske historier frå liva sine ut frå kva dei i intervjusituasjonen assosierte med arbeidshistorikk og jobbstatus. Analysen av intervjumaterialet er inspirert av det Fangen (2010) kallar fortolkingar av første, andre, og tredje grad (jf. 4.7.1). Første del (5.2.1) inneheld førstegradsfortolkingar med skildring nær opp til intervjupersonane sine egne forteljingar. Samstundes ligg mine fortolkingar av andre og tredje grad til grunn for at intervjumaterialet blir formidla inndelt i fire tema; forteljingar frå **oppvekst**, frå **vaksenliv og arbeidsliv**, om å vere på **sidelina**, og om **vendepunkt og ny orientering**. Kvart tema vert innleiingsvis illustrert med nokre ‘*langsgåande*’ døme. Her blir enkeltbiografiar og intervjupersonane sine egne omgrep brukte for å eksemplifisere erfaringar. Deretter følgjer ei ‘*tverrgåande*’ oppsummering av tematikken der forteljingane vert sett i lys av kvarandre. Her inkluderer framstillinga også meir erfaringsfjerne omgrep basert på fortolkingane mine av samanhengar mellom forteljingane og mønster i materialet. Livsforteljingane frå den enkelte vert i varierende grad gitt merksemd under kvart tema. Nokre forteljingar vert gjevne att fordi dei tydeleg illustrerer nokre erfaringar av ein tematikk, medan andre i større grad uttrykkjer generelle trekk på tvers. I nokre tilfelle er eitt enkeltdøme sett saman av empiri frå to eller fleire forteljingar for å ivareta anonymitet. Same omsyn ligg til grunn i tilfella der forteljarpersonen ikkje vert omtalt med namn.¹⁶

¹⁶ Deltakarane er allereie anonymisert med fiktive namn og anna pseudonymisering. Ved nokre høve vert også fiktive namn utelatne, anten fordi skildringa er dekkande for fleire eller for at involverte fagpersonar ikkje skal kunne trekkje slutningar om identitet ut frå teksten. Med avgrensa tal potensielle intervjupersonar, er det vanskeleg å unngå at aktuelle fagpersonar kan tenkje seg kven personar er. Sjølve teksten skal likevel ikkje kunne brukast for å konkludere rundt dette. Teieplikta medfører at fagpersonar uansett ikkje kan dele spekulasjonar rundt identitetar med andre.

Dei neste avsnitta nyttar i større grad abstrakte omgrep og kontekstuelle rammer til vidare fortolkingar av andre grad. Tredjegradsfortolkingar løftar fram underliggande eller skjulte tydingar som kan ligge bak utsegner og handlingar, og ser i tillegg materialet i lys av teoretiske perspektiv. Del 5.2.2 utforskar nokre mønster som kjem til syne i intervjumaterialet. Hovudmerksenda er deretter å sjå intervjumaterialet i lys av sjølvbestemmingsteori (5.2.3), før fortolkingane trekkjer inn fleire kontekst- og kunnskapsrammer presentert tidlegare i oppgåva (5.2.4). For å vise noko av grunnlaget for fortolkingane, er konkrete døme frå forteljingane òg inkludert i desse avsnitta. Døma er meint å gi mogelegheit til å vurdere om oppgåveteksten gir rimelege fortolkingar av empirien. Ei kort oppsummering følger til slutt (5.2.5). Her trekkjer vi òg nokre liner tilbake til spørjeundersøkinga. Målsetjinga med analysen sett under eitt, er å presentere heilskapen av det eg finn kan trekkast ut av intervjumaterialet om drivkrefter og motkrefter på vegar mot arbeid. Som supplement til intervjumaterialet, er andre kjelder i form av historiske opplysningar, statistikk og resultat frå tidlegare forskning trekt inn i fortolkingsarbeidet og framstillinga. For å markere eit skilje til eigne innsamla data, er tilleggsopplysningane med tilhøyrande referansar lagt til noteapparatet.

5.2.1. Åtte personar, åtte forteljingar

I rekkefølge frå den yngste i 20-åra til dei eldste nærare slutten av yrkesaktiv alder, har intervjupersonane fått følgjande fiktive namn: Karsten, Lars, Nina, Arvid, Berit, Victor, Siri og Olav. Lars, Siri og Olav stod utan jobb då dei avslutta jobbstøtte. Dei andre fem var i jobb i arbeidsforhold etablert medan dei var jobbstøttedeltakarar. Siri har seinare skaffa seg fast jobb på eiga hand. Som eit utgangspunkt for å kunne svare på problemstilling og forskingsspørsmål i oppgåva, gir dette avsnittet att forteljingar frå dei åtte jobbstøttedeltakarane saman med mine fortolkingar av desse forteljingane. Kva formidlar forteljingane frå Karsten, Lars, Nina, Arvid, Berit, Victor, Siri og Olav om motivasjonen for arbeid? Kva teiknar seg som hemmande og fremmande faktorar, og kva får vi vite om kva jobbstøtte har hatt å seie i denne samanheng?

Forteljingar frå oppveksten

Formande år

Det var ulikt kor mykje intervjupersonane spontant delte frå tidleg barndom. For Berit kom det naturleg å fortelje ein del frå førskulealder ettersom ho med ei yrkesaktiv mor fekk nærleik til arbeidslivet frå barnsbein av. Dette var på 60-talet, og «barnehagen» for Berit var å ta følgje med mora til arbeidet hennar på ein institusjon. Smilande fortel ho om dette:

Eg var med på alt: Vaskeri, kjøkken, inne med pasientane. Eg såg dei døde pasientane, eg song til dei, fekk sjokolade...eg hugsar **alle** pasientane. Det er veldig gode minne!

I Berit si livsforteljing er *omsorg* eit ord som går igjen: Omsorga foreldra hadde for henne, søskena og andre, omsorga ho sjølv har hatt for sine. Då ho i si tid fullførte gymnaset trass lysta til å slutte allereie første året, seier ho at ho kjende seg forplikta overfor faren som så sterkt ønskte seg dette for henne. Men det kan òg tolkast som ei handling motivert av kjærleik og omsorg til faren; eit ønske om å gjere det som gjorde han godt. Ut frå det ho fortel om seg sjølv, og *måten* ho fortel det på, vert det for lyttaren truverdige når ho samanfattar fortida og notida med at «ringen er slutta». Å jobbe med menneske, å få medverke til at andre lever gode liv, er det Berit formulerer som sin viktigaste motivasjon for arbeidet.

Forteljingar om sjølv

At Berit no arbeider i helsevesenet, kan gjere at desse minna frå tidlegare i livet vert trekte saman for å plassere den nye yrkesretninga **i ein samanheng**. Retrospektiv tilnærming gjer det ekstra viktig å ha klart for seg at det menneskelege minnet er særst påverkeleg. Vi hugsar liva våre i lys av kva vi har opplevd og kvar vi er no. Og vi fortel om samanhengar i liva våre slik at det gir meining for oss sjølve og dei vi snakkar til og med. Kva vi tek med i forteljingane handlar om forventningane vi har til oss sjølve, forventningane og tilliten vi har til ein tilhøyrar, og kva rammer og føresetnader som ligg til grunn for samtalen (jf. kap. 4.4). Å endre eller utelate sider i forteljinga kan dreie seg om forhold ein medvite eller umedvite ikkje vil formidle om seg sjølv eller andre. Som peika på under skildring av intervju som metode, kan det òg handle om å tilpasse seg det ein trur tilhøyraren er oppteken av å få vite noko om. Ifølgje informasjonsskrivet er studien interessert i erfaringar frå arbeidslivet generelt, og frå å delta i jobbstøtte spesielt. Med eit slikt utgangspunkt kunne det kjennast høveleg å vere summarisk i skildring av tidlege leveår, uttrykt med vendingar som «Eg likte meg godt på skulen» - «Ein barndom med mykje kjærleik» - «Eg har alltid følt meg litt utanfor.». Med oppfølgingsspørsmål følgde meir nyanserte svar. Noko som går igjen, er forteljingar om **samspelet** personane har hatt med **menneske rundt seg**. Dette kjem eg tilbake til både nedanfor og seinare i kapittelet.

Innverknaden av sosiale erfaringar

Fleire intervjupersonar fortel om strev med å finne seg til rette mellom jamaldringar i skuletida. Nokre opplevde seg mobba. I retrospekt formidlar personane ulike oppfatningar av slike erfaringar, og kva konsekvensar det har hatt for dei seinare i livet. I Lars si forteljing står mobbinga fram som eit avgjerande og forklarande utgangspunkt for helsevanskar, låg sjølvtilitt og at skule- og utdanningsløpet fekk nokre stopp og retningsskifte. Utover å ville vere økonomisk sjølvstendig, handlar hans motivasjon for jobb om ønsket om å få ros for godt arbeid. Han vil bli sett på som ein god arbeidskollega som andre trivst saman med og kan stole

på. Nina snakka om vanskar med relasjonar til andre både som ei mogleg årsak til at ho vart mobba på barne- og ungdomsskulen, og som ein negativ konsekvens av mobbehandlingane: At ho skilde seg frå dei andre på ein måte som gjorde at mobbinga råka henne, og at erfaringane hemma henne i å få øve opp sosiale ferdigheiter og funksjonsevne. Nina fullførte grunnskule og vidaregåande skule på ordinært vis. I progresjonen fram mot bachelorgrad vart det derimot helserelevante forseinkingar og avbrot. Å utøve høgskuleutdanninga si i yrkessamanheng, viste seg òg å bli annleis enn Nina kunne ønskt seg. Konsentrasjonsvanskar fekk henne til å gjere det ho kallar «unødvendige feil», noko som ikkje gjekk godt saman med å jobbe i ein kunderetta bransje med høge krav til presisjon og nøyaktigheit. Nina seier at ho sjølvsagt helst skulle sett at ho fekk bruke utdanninga si, men uttrykkjer like fullt stor tilfredsheit med den jobben ho no har i omsorgssektoren. Ho erfarer positive endringar både i forholdet til seg sjølv og til andre:

Eg trur eg skjønar litt meir av andre no. Og eg har fått litt lettare for å prate med andre menneske. Eller **mykje** lettare. Det er eigentleg det viktigaste – at eg kjenner meg meir komfortabel saman med andre. (...) Det [*å jobbe med menneske*] er ein **berikelse**.

Forteljingar frå vaksenliv og arbeidsliv

«Det må jo vere noko med deg, ikkje sant?»

Karsten brukte sjølv orda *sjuk*, *sjukdom* og *frisk* då han fortalde fritt om samarbeidet med jobbspesialisten. At det ikkje var fokus på avgrensingar, skilde seg frå tidlegare oppfølging:

(...) [T]ing er som dei er, og så gjer du det beste ut frå det. Altså; å vere sjuk – å ha ein sjukdom - er heilt vanleg. For min del er det ikkje slik at eg først må bli frisk før eg kan starte med noko. Heller at eg blir frisk på vegen.

Utsegna gjorde at eg etterpå spurte om han tenkte på seg sjølv som sjuk då han byrja i jobbstøtte:

Ikkje sjuk. Eg har eigentleg ikkje tenkt på meg sjølv som sjuk nokon gong. Men det har blitt litt til det, eller den følelsen. Det har jo vore så mange møte; med støtteapparatet; med legar, psykologar. Det er ikkje så veldig positivt for ein sjølv eigentleg. Det må jo vere noko med deg, ikkje sant? Som ikkje er som det skal. Fort å tenke: «Her sit det veldig mange folk. Kva er det eg ikkje får til som alle andre greier? Kva er det eg gjer feil? Alle dei andre veit kva dei skal gjere, berre ikkje eg». Eg trur det kan bli sånn for ein heilt frisk person òg – eller ein som eigentleg ikkje har særlege problem. Om det er nok folk der til å få han til å føle seg sjuk, blir han sjuk.

«Eg skal aldri gløyme det»

Då krig i heimlandet førte Victor til Noreg på 90-talet, hadde han vore yrkesaktiv i mange år allereie. Sjølvstendet og fridomen som følgde med å vere i arbeid, hadde trumfa vidare skulegang då han nærma seg 20-årsalderen. På asylmottaket var han oppteken av å få sjekke ut jobbsutsikter då han og familien fekk klarsignal til å kunne busetje seg i ein kommune. Grunnen til at dei kom dit dei bur no, var at det på den tida var mange industriarbeidsplassar på staden.

Då vi kom hit, tok flyktningkonsulentent meg med til ein fabrikk. Der hadde eg samtale med produksjonsleiaren; eg tenkjer ofte på den samtalen. Han spurte: «Kan du sveise?» «Nei», måtte eg seie. «Kan du norsk?» «Berre litt», svarte eg. «Men har du lyst til å jobbe?» Eg sa ja. «Då skal du kome måndag!» Eg skal aldri gløyme det!

Victor måtte slutte på norskkurset då han byrja å jobbe. Praktisering av norsk på arbeidsplassen vart det lite av sidan der var mykje støy og påbode å bruke høyrslvern. Men han skaffa seg høyrslvern med innebygd radio, og høyrde på NRK heile arbeidsdagen igjennom. Etter eitt år i landet kunne Victor og familien leve av eiga arbeidsinntekt. Det påfølgjande året kjøpte familien tomt, og etter to nye år stod deira eige hus ferdigbygd. Victor arbeidde mykje overtid første åra, og sette si ære i å vere sjølvberga økonomisk. Tidleg på 2000-talet fekk han fysiske helseplager etter mange år med tungt arbeid. Victor skildrar med takksemd korleis denne første arbeidsplassen då la til rette for at han fekk arbeidsoppgåver kroppen tolte.

I takt

Forteljningane frå Victor og Karsten illustrerer dei to mest tydelege mønstra som teikna seg då intervjupersonane skildra eigne erfaringar frå *inngangen* til arbeidslivet. Overskrifta spelar dels på dei livsløpsteoretiske omgrepa “timing” og sekvens; altså at livshendingar skjer i samsvar med forventta tidspunkt og i den rekkefølgja som vert rekna for norma i eit samfunn (jf. kap.3.). Med vanleg språkbruk blir kjensla av å vere i takt uttrykt når Siri og Berit til liks med Victor typisk legg vekt på det sjølvsaagte eller tilfeldige dei meiner prega vegane deira inn i yrkeslivet. Andre fellesnemnarar for desse intervjupersonane er at dei er godt vaksne med arbeidshistorikk tilbake til 70- /80-talet. Alle desse tre vurderte på eit tidspunkt høgare utdanning, men valde det vekk av så vel økonomiske som praktiske grunnar. I Sogn og Fjordane var det i 1970 framleis eit fleirtal (53,6 prosent) som ikkje hadde utdanning utover fullført grunnskule, medan 41,5 prosent hadde fullført vidaregåande opplæring. Berre knappe fem prosent hadde utdanning på høgskule- eller universitetsnivå. For fire av fem av desse igjen, var denne høgare utdanninga av kortare varigheit.¹⁷ Tjue år seinare, i 1990, hadde prosentdelane med høvesvis vidaregåande og høgare utdanning auka til 47,5 prosent og 12,3 prosent.¹⁸ Å få innpass i arbeidslivet utan formell utdanning utover grunnskule, var med andre ord heilt vanleg.

I Victor sitt heimland var det **ikkje** uvanleg å ta høgare utdanning. Problemet var at det ikkje nødvendigvis betra sjansane i ein stram arbeidsmarknad. Det avgjerande for å få jobb, var å

¹⁷ Ifølgje Statistikkbanken, www.ssb.no, data henta 14.04.2019. Personar som utdanning ikkje er oppgjeven for, eller som ikkje er registrert med fullført utdanning, er ikkje inkludert i statistikken.

¹⁸ Dei kystnære kommunane i regionen hadde lågare del innbyggjarar med fullført vidaregåande opplæring og med høgare utdanning både i tala frå 1970-1990 og i nyare statistikk. Halvparten av intervjupersonane er busette nettopp i desse kommunane. Ifølgje tala henta frå www.ssb.no, har eit par av innlandskommunane derimot gjennomgåande hatt eit noko høgare utdanningsnivå enn fylkesgjennomsnittet.

kjenne dei rette folka, eller snarare å høyre til ein familie med dei rette kontaktane. Victor såg at mange var utan arbeid trass høg utdanning. For han vart difor fabrikkjobben han fekk gjennom faren det sikraste kortet å satse på.¹⁹ Gjennom praktisk arbeid utvikla og demonstrerte han ferdigheiter som gjorde at han vart tiltrudd meir teknisk orienterte arbeidsoppgåver. Slik fekk han nyttiggjere seg interessa for tal og rekning sjølv om den formelle kompetansen mangla. Ved sidan av interesse og talent for idrett, likte også Siri tal og rekning. Tankar ho hadde hatt om ei vidare idrettsrelatert utdanning, la ho på hylla til fordel for ein sikker jobb der dugleiken for tal kom til nytte. Som tilsett i bank- og finansnæringa fekk ho dessutan gjennom «Bankakademiet» tileigne seg høgskulefagleg kompetanse som del av jobben.²⁰ Berit og mannen stifta familie tidleg. Etter nokre år der omsorg for barn og foreldre spelte hovudrolla, fylte Berit ulike økonomiske og administrative funksjonar i privat næringsverksemd. Kompetanse tileigna ho seg undervegs, gjennom å ta kurs parallelt med praktisk arbeid.

I utakt

Dei tre yngste intervjupersonane er alle innom kjensla av å vere i utakt med normer og forventningar når det gjeld å gjennomføre skulegang og utdanning til vanleg tid og med normert framdrift. Men materialet rommar òg andre assosiasjonar til omgrepet *utakt* enn ei slik livsløpsteoretisk tolking. Periodane utan arbeid verkar for å ha vore ekstra tunge for Siri og Victor fordi dei opplevde å vere i utakt med ein etablert identitet som yrkesutøvar. Jobben som livsinnhald og kjelde til sjølvstende har vore sentralt i vaksenlivet for dei begge. Som vi skal sjå nedanfor, formidlar også Olav ei form for utakt gjennom livsforteljinga si: Å ta val i utakt med samfunnsnorma som tilseier at eit stabilt arbeids- og familieliv er ideal å strekkje seg etter.

Forteljingar frå sidelina

Endra føresetnader

I tida dei gjekk utan arbeid, funderte både Siri og Victor på kvar dei hadde vore dersom dei i yngre år hadde valt utdanning i staden for å halde fram i dei faste jobbane dei begge fekk i 20-årsalderen. Siri hadde fått mykje tillit og ansvar i jobben sin, men med dette følgde òg at ho var mykje på reise. Ho ønskte å kunne vere meir stadbunden, og sa opp stillinga si fordi ho var «bombesikker» på at det ikkje ville bli noko problem å få seg ny jobb. Men det viste seg å vere

¹⁹ Opphavslendet til Victor er av omsyn til anonymitet ikkje teke med, og same omsyn gjer at referansar til litteratur som skildrar samfunnsforholda i landet må utelatast. I arbeidet med analyse og tolking fekk eg gjennom framstillingane i denne litteraturen stadfesta erfaringane Victor formidla.

²⁰ Bankakademiet var eigd av Sparebankforeininga og "Den norske bankforening", og vart etablert som høgskule i 1965. Bankakademiet fusjonerte med BI i 1994 (https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2007081601081; <https://www.bi.no/om-bi/var-historie/>)

langt meir krevjande enn ho hadde trudd. Trass tallause søknader på jobbar av alle slag, vart ho berre kalla inn til eit fåtals intervju. Yngre personar med mindre kompetanse og erfaring vart tilsett, og Siri seier at ho både undervegs og i ettertid vart meir og meir sikker på at det var alderen som slo negativt ut. I vurdering av kandidatar til stillingar, ser ho det som rimeleg om arbeidsgjevarar skjegla både til lønskostnader og at ho etter få år ville ha rett til avtalefesta pensjon (AFP).²¹ Trass i at ho hadde slike årsakssamanhengar klart føre seg, vart dagane tunge og lange. Siri og jobbspesialisten avslutta samarbeidet etter om lag eitt år. Særleg i tida etter avslutta jobbstøtte var ho i ferd med å misse trua på at ho nokon gong ville få seg jobb igjen.

Då Victor vart arbeidslaus første gong i 2013, ønskte han å bygge på ferdigheiter frå yngre år, og utdanne seg innan rekneskap. Viktigaste motivasjonen bak utdanningsplanane, var å kvalifisere seg til arbeid han kunne stå i trass fysiske plager. Han frykta det ville bli vanskeleg å halde seg arbeidsfør om han heldt fram med tungt arbeid. I tillegg til helseutfordringane, fortel Victor om endra tider i industrirelaterte næringar utover på 2000-talet. Både tilgangen til jobbar og arbeidsvilkåra vart påverka av meir konkurranse frå utlandet i form av billegare produkt og større innslag av utanlandsk arbeidskraft.²² Kostnader med utdanninga ville Victor ta sjølv, men tilbakemeldinga frå NAV var at han ikkje kunne få dagpengar dersom han var under utdanning. Slik stønad var han heilt avhengig av for å dekke gjeldskostnader og daglege utgifter. Victor måtte difor legge utdanningsplanane på hylla. Etter ei tid som arbeidslaus, følgde ein relativt kortvarig fabrikkjobb med forverra helsesituasjon og ny arbeidsløyse som utgang. Tap av sjølvstende og økonomisk tryggleik gjekk også utover den psykiske helsa.

Utstyret i ryggsekken

Det Victor derimot hadde, var positive erfaringar frå arbeidslivet, og ei tiltru til eigne ferdigheiter og til å kunne lære seg nye ting. I dette låg kapasitetar vi kan kople både til det livsløpsteoretiske omgrepet *handlingsevne* og Banduras *meistringsforventning*. Lærdom han hadde med seg frå tidlegare, gav sjølvtilitt til å kunne handtere nye arbeidssituasjonar. Ein vesentleg kvalitet på noverande arbeidsplassen, er å vere «del av eit godt lag». Dette er for

²¹ Berre 5-6 prosent av arbeidstakarar over 50 år skiftar jobb i løpet av eit år (Lien, 2014). Éin bakgrunn for dette, kan vere at arbeidsgjevarar nøler med å kalle inn jobbsøkjjarar dersom dei er i andre halvdel av 50-åra. Den «kritiske» grensa varierte mellom 56 og 58 år første åra etter 2008 (Dalen, 2013; Lien 2014). Nivået har stege svakt til over 58 år f.o.m. 2015 (<https://seniorpolitikk.no/fag-fakta/statistikk/norsk-seniorpolitisk-barometer-2018>)

²² Gjennom EØS-avtalen har Noreg vore ein del av EUs indre marknad med fri rørsle av arbeidskraft frå 1994. Det var likevel først då EU vart utvida austover frå 2004, at migrasjon av arbeidstakarar frå EU/EØS skaut fart. Denne innvandringa har vore særleg høg for yrkesgrupper og bransjar med låge kvalifikasjonskrav. Arbeidsinnvandringa frå dei ti aust- og sentraleuropeiske landa som vart medlemmer av EØS i 2004 og 2007, stod i perioden 2004-2012 for om lag 40 prosent av folketalsveksten og 46 prosent av sysselsetjingsveksten, ref. avsnitt 2.5 i NOU 2013:13. Studiar referert til i utgreiinga, konkluderer med at arbeidsinnvandring fører til lågare lønsvekst og sysselsetting for tidlegare innvandrarar og for personar med låg utdanning og løn generelt.

Victor det viktigaste med å vere i jobb. Sidan han trivst med kollegaer og arbeidsoppgåver, har han bestemt seg for å ikkje legge for mykje vekt på at løna er låg. Han erfarer at arbeidsplassen tek dei tilsette på alvor. Leiaren har siste ordet, men tilsette blir inviterte med på rådslaging for at drifta skal bli best mogeleg. Brot med hans eige ønskje om å levere frå seg grundig og godt arbeid, er noko han trekkjer fram som særleg negativt ved den førre arbeidsplassen han hadde. Slik han opplevde det, såg leiinga vekk frå synspunkta frå dei tilsette dersom innspela medførte lågare produksjonstakt. Han konkretiserer med eit døme der sjefen etter reklamasjon frå kunden vedgjekk at han ikkje burde ha overstyrt fagkompetansen til Victor og dei andre. Av omsyn til materialkvaliteten på eit produkt, hadde Victor nemleg redusert maskinhastigheita under tilverkinga. Sjefen gav då ordre om å auke tempoet igjen slik at dei kunne produsere – og tene – meir per tidseining. Resultatet vart at dei sende frå seg eit dårleg produkt dei snart fekk i retur.

Trua på å ha noko å bidra med, og gleda ved å utfordre seg sjølv, kjem også fram når Siri snakkar om den nye jobben sin. Ho seier at ho visste at det var mykje nytt å setje seg inn i, og at det ville bli krevjande. Men nettopp det at arbeidet er litt vanskeleg - at ho må **skjerpe** seg – er ein viktig grunn til at ho trivst så godt som ho gjer. Å gå av med AFP om nokre få år slik ho har opparbeidde rettar til, ser ho ikkje føre seg vil bli aktuelt. Gjennom perioden som arbeidsledig erfarte ho det å vere i jobb som svært viktig for eigen livskvalitet.

Å velje annleis

Å ha erfart verdien av å vere i arbeid, var noko også den eldste intervjupersonen, Olav, la vekt på. At han på intervjutidspunktet ikkje var i arbeid, knyter han til alderen. Tidlegare har han hatt eit mangfald av jobbar frå 16-årsalderen, mest sesongarbeid og kortare engasjement. «Eg er litt unorsk i sjela, skjønar» innleia han, då han skulle summere opp eiga arbeidskarriere:

Eg elsker å reise. Det er reising som har vore pådrivaren. Skrape opp pengar og reise. Og det å gå inn i faste forhold, eller å ha hund eller katt eller noko sånt, det kunne eg ikkje innlate meg på, for det ville ikkje gått i lengda. Eg veit ikkje korleis det hadde gått om eg skulle hatt jobbar der eg gjekk fast året rundt. Det trur eg ikkje heilt hadde vore mi legning. Eg måtte ha mogelegheit til å kunne fye av garde når eg ville. Folk vil nok kunne seie at det var ei form for egoisme, men det var no eit val eg tok.

Seinare i samtalen kjem Olav inn på at eige forhold til alkohol har verka inn på livssituasjonen, og han fortel om kva rolle arbeidsdeltaking har hatt i denne samanhengen:

For meg er jobb det beste hinderet mot å drikke, det har vore redninga for meg mange gonger. Då greier eg å ta meg inn igjen. Du kan jobbe i tre månader, og så kan du heller drikke i ein. Så jobb er viktig altså. Det trur eg gjeld alle dei eg har møtt med rusproblem. Enkelte er så skakk-køyrd - veit ikkje om noko anna enn rus sidan dei var ein 14-15 år. Dei er intelligente og flinke, det er ikkje det, men dei har rota til livet

og økonomien og familien, og har aldri erfart å jobbe. Har ikkje noko å falle tilbake på. Men eg har jo opplevd veldig mykje artig i jobbane eg har hatt.(...) Før jobbstøtte brukte eg å gå ned på puben her. Ta ein øl, og sjå på fuglane og folka. Men så byrja det å bli ein vane. Då tilbodet om jobbspesialisten kom, slo eg til, for då visste eg at eg ville bli opptatt. Det viktigaste var å ha noko å gå til.

Merkelappar, assosiasjonar og alliansar

Ein føresetnad for å få oppfølging frå Jobbstøtte Nordfjord er at ein er under behandling ved Nordfjord Psykiatrisenter. Likevel refererte intervjupersonane i liten grad til vanskar dei har hatt med psykisk helse og/eller rus då dei fortalde om eigne utfordringar med å kome i arbeid (igjen). At dette i så avgrensa grad vart tematisert, kan skuldast at studien er utforma og godkjent frå NSD med det utgangspunktet at intervjuar ikkje aktivt ville etterspørje helseopplysningar. I kapittel 6 kjem eg tilbake til kva dette kan ha hatt å seie for innhald og vektlegging i det empiriske materialet. I denne samanheng er det relevant å ta med at det store fleirtalet på eige initiativ sa mykje konkret om utfordringar som for dei hadde leia fram mot oppfølging ved psykiatrisenteret og jobbstøtte. Av omsyn til nemnde føresetnader, fann eg det likevel ikkje aktuelt å be om utdjupeing av desse detaljane. Det er difor ikkje råd å vite om vidare felles refleksjon ville ført til at fleire meir direkte hadde peika på psykiske problem eller rus som medverkande til at dei ikkje fekk innpass i arbeidslivet. Derimot trekte mange fram at dei opplevde det som ein hemske å bli assosiert med å trenge hjelp frå ein offentleg instans for å få jobb. For dei som nemnde dette, handla det om det generelle omdømet NAV etter deira erfaringar har fått.²³ Ei oppleving av å bli møtt med nokre negative forventningar om å vere usjølvtendig og å trenge hjelp til den minste ting – «lære å ta lunsj, liksom»:

Jobben eg har no, skaffa eg meg heilt på eiga hand. Det er første jobben eg har hatt som ikkje har gått gjennom NAV på ein eller annan måte. Eg hadde lyst å gå inn med blanke ark, sleppe å bli stempla som «NN frå NAV». Når andre ser det slik, blir det fort at ein gjer det sjølv òg. Det har verkeleg gjort godt å sleppe å bevise noko for nokon andre enn meg sjølv. Då kan fokuset vere på den jobben eg skal gjere, på å gjere den best mogeleg.

Men ein person meinte òg at å bli representert av ein jobbspesialist kunne vekke tilsvarande reaksjonar hjå enkelte arbeidsgjevarar. Vedkomande undra seg om dette kunne henge saman med at jobbspesialisten ikkje var like godt kjend med næringsliv og arbeidsgjevarar i kommunen der denne intervjupersonen hørde heime. Siri var på si side sikker på at det var alderen som gjekk i hennar disfavør. Andre intervjupersonar fortalde òg om tilfelle der alder

²³ Ein eksperimentell vignettstudie frå Hyggen (2017) kan underbygge at arbeidsgjevarar har negative førestillingar om arbeidssøkjjarar som har vore under oppfølging frå NAV. Eksperimentet avdekkja at arbeidsgjevarane systematisk vurderte tidlegare deltakarar i arbeidstrening som mindre eigna jobbsøkjjarar enn arbeidsledige som ikkje hadde delteke i tiltak, alt anna likt. Studien har blitt kritisert for mellom anna å gi ei anna framstilling av arbeidspraksisen på CV-en enn slik praksisen er for dette i faktiske tilfelle, jf. Rygh (2018)

vart utslagsgjevande: Eitt døme er eit sesongengasjement som ikkje vart fornya året etterpå med grunngevinga at arbeidsgjevar ville spare lønskostnader ved heller å engasjere skuleelevar.

Som intervjuar opplevde eg personane generelt som trygge og opne. Alle hadde erfaring med lønna arbeid, men dette varierte frå heilt kortvarig deltidsarbeid til årelange faste tilsetjingsforhold. Sjølvtiliten fleire formidla om eigne kvalitetar som arbeidstakarar, verka ærleg og ektefølt, og botna i tidlegare erfaringar. For andre utgjorde negative meistringsopplevingar ein større del av forteljinga. Uavhengig av erfaringsbakgrunn, fortel personar at det var særleg tungt dei gongane dei fekk kjensle av å ikkje bli rekna med eller å bli avskorne frå å få vise seg som dugande bidragsytarar. Personane koplar dette til å «ikkje kjenne rette folka», eller å kjenne «feil folk». Tilbodet om jobbstøtte vart difor oppfatta som ein sjanse til å kunne få ein fot innanfor. Seks av åtte personar var i jobb på intervjutidspunktet, og det er uråd å vite korleis minna frå perioden utan arbeid har teke farge av at utgangen til slutt enda med den ønskte jobben. Nokre seier at dei undervegs hadde sjølvtilitt nok til å tru det ville ordne seg med arbeid; at det var arbeidsmarknaden som var største problemet, ikkje dei sjølve. Andre fortel at sjølvbiletet endra seg etter kvart som tida gjekk, med stadig mindre tru på å ville få jobb eller i det heile å ha noko å bidra med. Begge grupper seier at samarbeidet med jobbspesialisten var viktig i denne fasen. Å ha ein støttespelar som heldt oppe trua, og som aktivt deltok i jobbleitinga, var avgjerande for dei som var nær ved å gi opp. Enkelte erfarte jobbsøkefasen som mindre krevjande. Nettopp samarbeidsalliansen med jobbspesialisten blir trekt fram som ein grunn for at dei kom til å oppleve det slik.

Alliansen med jobbspesialisten vert òg skildra som ei motvekt til erfaringar som gav næring til negative kjensler eller sjølvvalueringar. Å ikkje få noko form for tilbakemeldingar på jobbsøknader, og å ikkje bli vist interesse ved personleg formidling av opne søknader, er døme på dette. Nokre har dårlege erfaringar frå arbeidspraksisar i tida før jobbstøtte der dei har følt seg utnytta som gratis arbeidskraft. Olav seier at jobbstøtte har meir til felles med slik han hugsar offentleg arbeidsformidling fungerte før NAV vart etablert. Sjølv hadde han ikkje noko imot å flytte på seg, og erfarte då at Aetat raskt kom med innspel om konkrete jobbar som ville passe. I kontrast til dette opplever han at terskelen ut i jobb blir høgare når han på NAV-kontoret blir vist til å leite sjølv på ei oppslagstavle eller ein dataskjerm.

Fleire trekkjer fram rolla jobbspesialisten hadde som **samtalepartner** og **støttespelar** undervegs som **like viktig** som eller **viktigare** enn hjelp til å finne den konkrete jobben eller å vere dørøpnar til bestemte arbeidsgjevarar eller arbeidsplassar. Nokre av intervjupersonane hadde hatt treffpunkt som inkluderte både jobbspesialist og behandlar. Andre seier at

trekantsamtalar ikkje var aktuelt fordi jobbstøtte først vart introdusert i avslutningsfasen av behandlinga. I utgangspunktet legg IPS-metodikken opp til at den arbeidsrelaterte oppfølginga skal vere integrert med behandling. Jobbspesialisten kan tenkast å ha vore ekstra viktig som emosjonell støtte for personar som ikkje lenger var i behandling. Nokre av intervjupersonane var jobbstøttedeltakarar i lengre tid før det ordna seg med jobb, og det varierer kva rolle jobbspesialisten har hatt i å finne den konkrete jobben eller å vere fasilitator i kontakten med verksemda. Slik førre sitatet viser, var det for enkelte positivt at det var dei å sjølv som fann jobben, og at jobbspesialisten ikkje hadde noko aktiv rolle overfor arbeidsgjevar. Same synspunkt vart òg ytra i spørjeundersøkinga.

Forteljingar om vendepunkt og ny orientering

Tillit og trelukt

Arvid skildrar eigen oppvekst som rotlaus. Han har vore mykje på flyttefot både i barndomen og som vaksen. Ved inngangen til tenåra, vart lærelyst og innsats på skulen bytta ut med å bruke energien på festing og rampestrekar; kan hende for å få litt avstand frå ustabile forhold i barndomsheimen. I førstninga var det alkohol som gav rusen, men etter kvart vart denne erstatta av cannabis og andre narkotiske stoff. Trass desse utfordringane, tileigna Arvid seg mykje og variert arbeidserfaring opp gjennom åra; via ulike engasjement og strøjobbar han skaffa seg på eiga hand, og frå ymse arbeidspraksisar og liknande i regi av NAV og andre. Han fortel at han heldt seg oppegåande på eit vis, men at mykje av kvardagen handla om den evige jakta etter få tak i stoff med pengar han ikkje hadde. Kontakt med hjelpeapparatet hadde han ikkje utover jamlege besøk på sosialkontoret. Det var ein tærande livsstil:

(...) eg hadde ikkje noko løysing på noko, såg ikkje noko framtid. Uføretrygd var jo den store draumen. Ha ei fast inntekstramme i alle fall. Sleppe å vere sosialklient slik eg hadde vore i 15-20 år. Men då må du jo evaluerast. Bli erklært rusmisbrukar.

Men utpå 2000-talet endra innhaldet i framtidsdraumen seg. Arbeidspraksis på ein snikkarverkstad vart ein fristad som inneheldt kvalitetane han no seier er dei viktigaste for eigen motivasjon:

Meistringskjensla, å skape noko. Arbeidsgleda rett og slett. Berre det å ha gjort eit godt dagsarbeid; å vere ferdig om ettermiddagen etter fullført arbeidsdag. Tilfredsstilling.

Verksmeisteren viste Arvid stor tillit ved å tildele han jobboppdrag som han sjølv fekk ansvar for å styre og løyse frå a til å. Arvids smiler når han fortel om gleda ved å jobbe med tre som materiale, og at han elsker lukta av sagmugg. «Både tillit og trelukt - totalpakka!» er svaret på spørsmålet om kva av desse forholda som gjer at verkstadjobben er blitt ståande som eit vendepunkt for han. Det skulle bli nokre nye stopp og hindringar på vegen fram dit Arvid er i

dag - rusfri og fast tilsett i full jobb. Gjennom den tida greidde han like fullt å halde liv i dei gode kjenslene erfaringane i verkstaden hadde vekt. Slik hadde han eit anna mål som han heldt fast ved også då NAV byrja å ymte om at det no kunne vere tid for å søkje uføretrygd:

Eg ville ha eit liv. Ein jobb og eit normalt liv.

Eit frø

Fleire fortel at eigne framtidstankar stammar frå eller fekk næring frå blick dei fekk på seg frå andre. Å oppleve negative forventningar som skildra tidlegare, har òg motsatsar i episodar med positivt forteikn. Ei forteljing dreiar seg om eit særleg tillitsfullt forhold til ein tidlegare leiar:

(...) det er dette her med å bli **sett**. (...) [H]an ville at eg skulle jobbe med menneske. Gjerne med eldre menneske, som på aldersheimen. Og då han sa det, opna han på ei måte ei dør; ei dør som allereie var der inne. Eg er jo glad i folk, men eg kunne liksom ikkje tenke tanken før han sa det. (...) Eg hugsar alle gongane han sa det òg - akkurat kvar eg var då han sa det. Ikkje at eg **må** gjere det sånn, men berre at han såg den kvaliteten i meg var fint. (...) [D]et vart ein realitet for meg (...) eit frø som kan spire. Litt sånn var det med jobbspesialisten òg. Få stadfesting på tankar ein har gjort seg.

Likeverd

Ein fellesnemnar når intervjupersonane skildrar episodar dei ser som viktige for eigne vegar inn i eller tilbake til arbeidslivet, er at dei fortel om møte med personar som har evna å *sjå dei* på måtar som *dei også kjenner att seg sjølve i*. Det handlar om opplevingar av å bli verdsett og møtt på like fot. Enkelte fortel om slike personmøte frå tidlegare i eigen arbeidshistorikk, og frå fleire blir samarbeidet med jobbspesialisten karakterisert med denne typen kvalitetar. Intervjupersonane skildrar i ulikt omfang erfaringar dei har hatt med helse- og hjelpetenester før dei vart med i jobbstøtte. Jamfør ovanfor trekkjer nokre fram negative røynsler der dei har opplevd å bli undervurdert eller oversett. Éin person nemner at han til tider kunne kjenne på at jobbspesialisten framstilte det som enklare enn det faktisk var å skulle få innpass i arbeidslivet. Det generelle biletet, også for denne eine personen, var likevel at samarbeidet med jobbspesialisten vart opplevd som ei konstruktiv støtte. Samspel og samarbeid mellom deltakarar og jobbspesialistar blir utforska vidare seinare i kapittelet og som del av drøftinga.

5.2.2. Føringar og forventningar

Kvart av dei individuelle livsløpa vi har blitt litt kjende med, rommar spesifikke erfaringar som ikkje meiningsfullt kan forenklast til kategoriar. Samstundes kan aldersskilnaden på 20-30 år mellom nokre av intervjupersonane, borge for at det finst generasjonsspesifikke skilnader å spore i erfaringsgrunnlaget (Fosslund, 2004). Skiljelinene er ikkje skarpe og eintydige, men enkelte ytringar og forhold synast gi best mening i lys av samfunnshistoriske endringar. Det vi kan kalle *den eldre* generasjonen av intervjupersonar, står fram med ei internalisert haldning til

å vere i arbeid. Dei identifiserer seg som arbeidstakarar, og det er sjølv sagt å skulle livnære seg av eiga inntekt. Når dei skildrar kva som er viktigast med å ha ein jobb, formidlar dei i varierende grad om det er viktig at jobben er i samsvar med primære interesser eller hovudkompetanse. Sjølv om dette vert trekt fram som eit ønskjeleg pluss, verkar dei for å ha største merksemda på å gjere ein god jobb der dei er. Å arbeide er *habitus*, å delta i arbeidslivet *doxa*. Særleg Siri og Victor uttrykkjer ei form for indignasjon over at deira kompetanse og arbeidsvilje ikkje vart verdsett i periodane dei gjekk utan arbeid. I desse forteljingane verkar det for å vere direkte koplingar mellom det å vere utan arbeid og at dei fekk utfordringar som leia fram mot tilbodet om jobbstøtte. Berit viser sjølv tillit på å ha noko å bidra med når ho troppar opp på ein arbeidsplass fordi ho aldri får svar om stillinga ho har søkt på der. Det viser seg at dei har bestemt seg for å ikkje tilsetje nokon likevel. Nokon med mindre tru på seg sjølv som arbeidskraft, kunne ha tolka mangel på svar og kansellering av stilling som stadfesting på å ikkje vere dugande. Berit vert derimot forarga over at søkjarane ikkje blir vist den respekten at dei i det minste får svar. Olav har hatt mindre fast tilknytning til arbeidslivet enn dei tre nemnde. Like fullt formidlar han seg sjølv som ein arbeidskar, og han er klar på at det då er det praktiske og nevenyttige han føretrekkjer. Han har ei instrumentell tilnærming til lønsarbeid. Det er ein arena for å skaffe seg økonomiske midlar, og i seinare år for å få struktur på livet.

I samtalanene med nokre av dei yngre intervjupersonane, høyrer eg ikkje den same innforstått naturlege måten å omtala eige arbeidsliv på som hjå dei på femti pluss. På éi side høyrer eg at også dei unge i sine forteljingar set likskapsteikn mellom å leve av eiga inntekt og å leve «normalt». Sjølvstende og stabilitet i inntektssituasjonen står fram som assosiative kjennemerke for det ønskverdige tilværet. På ei anna side formidlar dei nokre haldningar til sjølvrealisering, og til jobbinnhald som del av dette, som arbeidstakarane eldre enn 50 år knapt tematiserer. Dei yngre verkar for å ha andre standardar og ønskemål for kva livet og arbeidslivet *bør* vere. Døme er utsegner som «eg har ikkje fått mogelegheit til å bruke hjelpegjena mine på rette måten» og «Det er jo dette her at det ligg ein vilje til å få skape noko». Formuleringane gir meg assosiasjonar til draumar eller førestillingar om eit uforløyst potensiale som òg arbeidsforhold *bør* eller kan vere del av. Førestillinga om å forløyse og realisere Seg Sjølv gjennom jobben; at innhaldet i arbeidet må vere «riktig»; at det skal «passe». Éin person legg det fram som om ein slik type jobb er ein føresetnad for å kunne avdekke sin eigen og *eigentlege* identitet – «finne meg sjølv». Men det kan òg vere responsar på meir eller mindre klare forventningar frå omgjevnadene. Taylor (1989) ser førestillingar og forventningar vi har til det å vere menneske, som tett vevde saman med spørsmål om moral; kva som vert sett som **gode, høgverdige og ønskjelege** liv. I følge Taylor er ikkje dette noko nytt i vår tid. Han viser korleis menneska opp

gjennom tidene har funne ulike idear om sjølvet overtydande, inspirerande og motiverande. Han føreslår at notidas desillusjonerte opplevingar av sjølvet, stammar frå idéen om at mennesket har ein særskild plass i universet. Illusjonen om at mennesket er i stand til å **skape** og å **omskape** seg sjølv, kan redusere evna til fritt å velje å leve heilt ordinære liv.

Arbeidet som symbol for normalitet blir tydeleg ytra uavhengig av kva arbeidsbakgrunn personane har. Studien inkluderer ikkje helseopplysningar, og har heller ikkje hatt nokon intensjon om å vurdere alvorsgrad av ulike sjukdomshistorikkar opp mot kvarandre. Det er likevel i tilfella der det kjem fram at dei periodevise funksjonsvanskane har vore særleg store, at personane sjølve trekkjer fram normalitet og å oppleve seg sosialt inkludert i samfunnet som sentralt for eigen arbeidsmotivasjon. Å erfare seg som nyttig i samfunnsmaskineriet, og å vere del av eit arbeidsmiljø, står fram som viktigare enn å få oppfylt primære ønske om type arbeid. Som ein av personane seier: «Viss eg hadde trivst og greidd jobben godt, synest eg framleis at det [*jobbtype personen er utdanna til*] hadde vore betre. Men sånn er det ikkje, så då held eg meg til det.». I slike tilfelle høyrer det ut som om samarbeidet med jobbspesialistane har gitt ei anna trygghet i å finne alternative vegar til arbeid. Særleg to aspekt ved dette samarbeidet teiknar seg som viktige. Det eine er at samarbeidet har hatt form av å vere ein utviklings- eller mogningsprosess, ein tematikk avsnitt 5.2.4 vil nøste nærare i. Det andre handlar om kvalitetar ved sjølve samværet. «Uformelt», «interessert», «grei å snakke med», «avslappa», «støttande», og «på lag med meg» er vendingar intervjupersonar brukar når dei skildrar dette og korleis dei opplevde jobbspesialisten som person. Det kjem fram at møte gjerne fann stad på kafé, og at både denne ramma og forma møta elles hadde, vart sett pris på. Ei utsegn: «Eg sette pris på at vi snakka på kafé, om heilt vanlege ting, i tillegg til å få hjelp til jobb». Ei anna; sagt med eit smil: «Når vi møttest prata vi laust om ting som... ja, om livet». Skildringane gir assosiasjonar til å møte kvarandre i *posisjon* som *andre-person* – som to *du*. Det profesjonelle utgangspunktet er ikkje til hinder for at relasjonen rommar jambyrdige møte mellom medmenneske. Ein person opplevde jobbspesialisten meir støttande og personleg enn tidlegare erfaringar i møte med hjelpeapparatet: «Det kjentest som at jobbspesialisten var interessert i **personen**». Korleis samspelet med profesjonelle kan påverke handlingskapasitet blir drøfta vidare i kapittel 6.

5.2.3. Sjølvbestemming og samanheng

Som intervjuar lytta eg òg etter korleis motivasjon for arbeid kom til uttrykk med bruk av sjølvbestemmingsteori som forståingsmodell. I det følgjande blir intervjumaterialet tolka i lys av teorien. Å oppleve sjølvstende, meistring og å vere sosialt inkludert kan vere andre formuleringar av autonomi, kompetanse og tilhøyr, basiskomponentane i

sjølvbestemmingsteori. Særleg ved hjelp av desse omskrivingane, finn eg omgrepsapparatet eigna til å samanfatte og kategorisere innhaldet i utsegner intervjupersonane kjem med om eigen motivasjon for å vere i eller å ønske arbeid. Det er likevel slik at det er i den samla transkripsjonen av alle åtte intervjua at behovet for både autonomi, kompetanse og tilhøyr kjem tydeleg til uttrykk. Kvar for seg varierer det kva av dei tre hovudelementa intervjupersonane legg vekt på når dei skal skildre kva arbeid betyr for dei, og om dei i det heile er innom alle. Om vi hentar inn omgrepet *oppleving av samanheng* (OAS), kan ei tolking vere å knyte denne variasjonen til at det er ulikt frå person til person kva plass og funksjon arbeid har i livet deira som heilskap. Basert på Antonovskys OAS vil eit samla mønster av livserfaringar ligge i botnen for kva som skal til for å erfare tilværet som forståeleg, meningsfullt og handterleg.

Autonomi og sjølvstende

Som vi har sett, har fleire av intervjupersonane vore yrkesaktive frå unge år. Å stå på egne bein økonomisk og materielt har vore ein normaltilstand, noko dei har teke for gitt. Dersom å vere kompetent og sjølvstendig i ein jobbsituasjon har vore del av kvardagen og sjølvbiletet, kan det verke inn på korleis det kjennest å ta i mot hjelp. Vidare viser forteljningane at personane har hatt ulike føresetnader økonomisk, og at dette har vore avgjerande for handlingsrommet for å kunne ta sjølvstendige val om arbeid og aktivitet. Siri seier ho ville ha vurdert å avstå frå dagpengar dersom NAV hadde pålagt henne å ta ein jobb med lang reiseveg. Victor hadde derimot ikkje økonomi til anna enn å ta konsekvensen av vilkåra regelverket sette. Dette trass i at han då måtte ta arbeid som reduserte helse og arbeidsevne ytterlegare. Men koplinga mellom ønsket om arbeid og trong for autonomi og sjølvbestemming verkar òg for å handle om noko **meir** enn å vere økonomisk uavhengig. Å vere i arbeid endrar føresetnader for å kunne eige og definere egne utfordringar og løysingar på desse: Arbeid gjer det mogeleg «å ta styringa sjølv»

Tilhøyr og å vere sosialt inkludert

Nokre av intervjupersonane er eksplisitte på verdien av å vere i eit kollegialt fellesskap. Perioden utan arbeid har gjort det endå tydelegare for dei kor viktig arbeidsplassen er som sosial arena i liva deira. Enkelte har andre sosiale møteplassar som dei òg hadde utbyte av å gå til i tida utan arbeid, men dette var likevel ikkje av eit omfang eller med eit innhald som kunne kompensere for å ikkje vere del av eit arbeidsmiljø. Gjennom perioden vart kjensla av utanforskap, og tendens til å isolere seg, sjølvforsterkande i eit samfunn der «kva du driv med?» er standardfrase i møte med nye menneske. Dette siste aspektet – å oppleve tilhøyr i ein større norsk samfunnskvardag – verka for fleire av intervjupersonane å vere like viktig som eller viktigare enn å oppleve seg som del av eit konkret kollegium eller arbeidsmiljø. I arbeidet med

intervjuanalysen har eg assosiert denne dobbelheita ved tilhøyr med essayoverskrifta “Das Ich im Wir” – *eg-et i vi-et* – frå Honneth (2010). Kjensla av tilhøyr kan koplatt til opplevd anerkjenning. Basert på Honneth kan oppleving av tilhøyr i fellesskapen både vere **føresetnaden for** og **konsekvensen av** å erfare anerkjenning i form av verdsetjing i samfunnssfæren. Mangel på slik anerkjenning kjenneteiknar erfaringar deltakarar karakteriserer som nedbrytande eller demotiverande. For fleire handla det om å ha kjent seg **brukt** som arbeidskraft, utan av den grunn å kjenne seg respektert eller verdsett verken for den faktiske innsatsen eller som kollegaer i fellesskapen.

Kompetanse og meistring

Kompetansedimensjonen i sjølvbestemmingsteorien handlar om behovet for å oppleve seg sjølv som kompetent og meistrande, men òg om kunne få å utvikle seg og lære nye ferdigheiter. Intervjupersonar formidlar dette som viktige kvalitetar ved å vere i jobb, og noko som har stor innverknad på trivsel. Men slik vi har vore innom, kan det verke for at økonomisk sjølvstende og å vere inkludert i samfunnsfellesskapen trumfar jobbinnhald for fleire av dei eldste intervjupersonane. Det kjem fram at nokre av desse har ferdigheiter som dei brukar aktivt på andre arenaer. Kan hende får dei vekstbehovet sitt realisert gjennom dette? I Arvid sitt tilfelle derimot står kompetanse fram som ei drivkraft med avgjerande innverknad: Meistringskjensla på snikkarverkstaden reorienterte han vekk frå å ha uføretrygd som framtidsvisjon. Som kapittel 2 og 3 har formidla teori om og døme på, kan mangel på meistring, eller å oppleve seg inkompetent eller devaluert, motverke handlings- og drivkraft. Like eins kan håp- og motløyse vinne dersom avstanden mellom no-situasjonen og ønskt situasjon vert for stor. Når Lars fortel at motivasjonen hans smuldra vekk i møte med omfattande kartlegging i eit tidlegare tiltak, kan det tolkast som døme på dette. Bunken med dokumentasjonssider kartlegginga resulterte i, var ikkje eit verktøy han opplevde å ha noko nytte av i den vidare prosessen. Som kontrast var erfaringa med innleiande kartlegging i jobbstøtte meir konkret og avgrensa, og med eit resultat han forstod seg på: «Eitt ark: «Her står det kva du er god til. Og her kva du ikkje er så god til». Ok. Då kunne vi lage ein plan!». Ein føresetnad for forventningar om å meistre spesifikke ferdigheiter, er ifølgje Bandura ei grunnleggande tru på eiga meistringsevne.

5.2.4. Stengsel og stigma

Med ulike formuleringar formidlar alle intervjupersonane at dei meiner å ha eit eige ansvar, og sjølve må gjere ein aktiv innsats for å kunne kome i jobb. Samstundes peikar fleire på barrierar som reduserte moglegheitene deira til jobb. Dei knyter då gjerne det å takke ja til jobbstøtte opp til dette: At dei håpa jobbstøtte kunne hjelpe til med å bryte eller redusere barrierar og

stengsel. Det er helst ytre, nettverksrelaterte forhold intervjupersonane konkretiserer som døme på barrierar dei har erfart. Personane fortel om vanskar med å kome i posisjon til aktuelle jobbar fordi dei mangla tenlege eller nære nok relasjonar. Andre er lite konkrete i omtalen av korleis eigen situasjon utanfor arbeidslivet har vore eller er. Nokre uttrykkjer kjensle av å ikkje strekke til, eller dei utelét eller gir berre vage skildringar. Enkelte er redde for å ikkje leve opp til egne og andre sine forventningar. Personen som ikkje prøver, unngår å mislukkast, jf. *why try*-effekten. Ei vidare tolking av forteljingane kan slik teikne eit bilete av at stengsel ikkje berre må overvinnast i det aktuelle lokalsamfunnet, men ofte også både på eit lågare, individuelt nivå og på eit høgare og kulturrelatert. Intervjumaterialet peikar mot at barrierar kan finnast på individnivå i form av indre stengsel etablert med rot i akkumulerte erfaringar og internalisert stigma. På andre sida kan normer og forventningar i og frå storsamfunnet avgrense handlingsrommet ein person har så definerande at vedkomande ikkje lett kan utvide rammene med egne ressursar og viljen åleine. Dei følgjande døma er fortolkingar av at stengsel - på ulike nivå og ofte i samspel - blir formidla gjennom forteljingane. Nokre bakgrunns- og teoriperspektiv blir trekte inn for å underbygge at typen stengsel eller barrierar strekkjer seg utover erfaringar referert her og denne aktuelle samanhengen.

Enkelte hadde jobbstøtte ein lang periode før dei fekk jobb, utan at nokon problematiserer ordninga av den grunn. Som det vert sagt: «Jobbspesialisten kunne jo ikkje *lage* jobbar!» Som vi såg ovanfor, er det døme på at det til slutt var deltakarar sjølve som fann jobben dei no er tilsette i. Dette vert trekt fram som ei særleg positiv oppleving, men òg som resultat eller naturleg forlenging av den prosessen det har vore å delta i jobbstøtte. Samarbeidet i jobbstøtte kan for fleire – kanskje særleg dei yngste intervjupersonane – ha vore viktig for å bygge ned *indre barrierar* som usikkerheit knytt til eigen kompetanse eller verdi som arbeidstakar. Personane som snakka om manglande eller negative meistringserfaringar i utdanning og arbeidsliv, uttrykte sjølve i varierende grad dette som eit problem for seg. Ein person kjenner seg stempla av ein arbeidsplass på grunn av familiær og sosial bakgrunn. Negative rykte var del av biletet bak avgjerda om å avslutte kontakten med denne jobben og med jobbstøtte. Sjølv om intervjupersonen seier at rykta var utan rot i røyndomen, blir løysinga å trekke seg frå situasjonen. Grunngevinga er at det er betre heller å starte på heilt ny frisk ein annan stad.

I denne samtalen blir eg som lyttar og fagperson sitjande og undre meg over at personen skildrar situasjonen sin med språk og vendingar som liknar profesjonsspråket. I mine øyre er det òg sprik mellom ein uttrykt positivitet om jobbstøtte på eine sida, og det faktiske jobbstøtteløpet på den andre. Spørsmålet blir kva eg i intervjuolla **eigntleg** høyrer i forteljinga? Er det egne

fordommar og stereotypiar som medlem i *eit arbeidslineært samfunn*? Kan det vere ekko frå negative erfaringar der eg ikkje lukkast med å vere ein fagpersonen som la til rette for godt og tenleg samarbeid? Kanskje treng eg nokon å dele skulda med - som til dømes den «vanskelege» brukaren som **eigentleg** ikkje var motivert? Med litt avstand til situasjonen, ser eg at språkbruk, ordval og forklaringar eg assosierte som bortforklaringar der og då, kan vere strategiar personen har lagt seg til for å ta brodden av stigma. Nedvurdering eller stigmatisering av menneske med livsløp som ikkje følgjer malen - av typen eg eksponerer ovanfor - er kan hende ei bakside når arbeidslina skal vere føretrekt problemløysing i velferdspolitikken? Ein konsekvens av den normative kjernen i 'arbeidslina' kan vere skam assosiert med å ikkje vere i stand til å oppfylle forventningane (jf. t.d. Halvorsen, 2014). Denne hausten har vi fått vite at feil lovforståing har ført til ein årelang praksis med urettmessige krav om tilbakebetaling av trygdeytningar, og at menneske har måtta sone fengselsdommar. Eitt av temaa som er løfta i pågåande mediedebattar i kjølvatnet av dette, er mistillit og nedvurdering brukarar har opplevd i møte med NAV.

Det intervjupersonane problematiserer av opplevd utanforskap, handlar om utfordringar i utdanningsløpet, å vere utan arbeid, aldersdiskriminering og om å bli assosiert med å trenge hjelp for å kome i arbeid. Strategidokumentet for god psykisk helse 2017-2022 (Departementene 2017) slår fast at stigmatisering framleis påverkar livsvilkåra for menneske med psykiske lidningar negativt. Eg har ikkje grunn til å trekke dette i tvil sjølv om informantar i denne studien ikkje problematiserte slike årsaker til stigma. Som vi har vore innom og kjem tilbake til i kapittel 6, kan det vere metodiske årsaker til at dette ikkje vart tema. Forventningar om visse reaksjonar frå omverda, er eit sentralt aspekt ved stigma (Link & Phelan, 2013). Å vente seg devaluering og avvising frå andre, gjer at stigmatisering kan vere kjenneteikna av negative sjølvforsterkande effektar. Opplevd stigma vil òg kunne transformerast til sjølvstigma som ikkje alltid korrigerer tilstrekkeleg for at samfunnsblikket faktisk kan endre og utvikle seg. Å bli assosiert med feil folk kan stenge for moglegheiter til arbeid. Å kjenne *feil* folk og å ikkje kjenne *rette* folka, har til felles redusert tilgang til den typen ressursar som kan opne fleire dører til arbeidsmarknaden. Den ønskte forma *sosial kapital* manglar. Medan Coleman/Putnam legg vekt på sosial kapital som fellesgode, er sosial kapital for Bourdieu ein ressurs medlemmer kan nyte godt av, men som ekskluderer dei som står utanfor nettverket (Sunde, 2010). Forventningane for mange deltakarar var nettopp at dei gjennom jobbspesialisten kunne få den naudsynte foten innanfor, og slik få vist fram arbeidsevne og -vilje. Som eg vil kome tilbake til i drøftingsdelen (kap. 6.2.3) assosierer eg dette med forventningar til at jobbspesialisten ville kunne vere ein *overbyggande tillitsagent*. Når fleirtalet av intervjupersonane til slutt nådde

målet sitt om arbeid, blir hjelp og støtte frå jobbspesialisten trekt fram som del av forklaringa på dette. Men det synest å variere om jobbspesialistane direkte har fungert som dørøpnarar. Frå kapittel 1 og 2 veit vi at evalueringar visar at NAV til denne tid berre i avgrensa grad lukkast med å hjelpe folk i arbeid. Ifølgje Brochmann II-utvalet (NOU 2017:2) kan innvandrarar som søker hjelp for å kome i arbeid, både vere ekstra utsette for og ekstra sårbare for manglande heilskap i oppfølginga. Sosiale og kulturelle ressursar som språk, nettverk og systemkunnskap verkar inn på i kva grad personar er orienterte om og skaffar seg eller får tilgang til hjelp og tenester frå det offentlege. Slik kan sosial posisjon og type og mengde av ikkje-materiell kapital (sosial og kulturell) ha konsekvensar for arbeidsinkludering utover det som handlar om tilgang til arbeidsgjevarar og jobb-mogelegheiter. Victor si forteljing gir inntrykket av at fragmenterte tenester med lite dialog mellom hjelparane la stein til børa i ein krevjande periode før jobbstøtte.

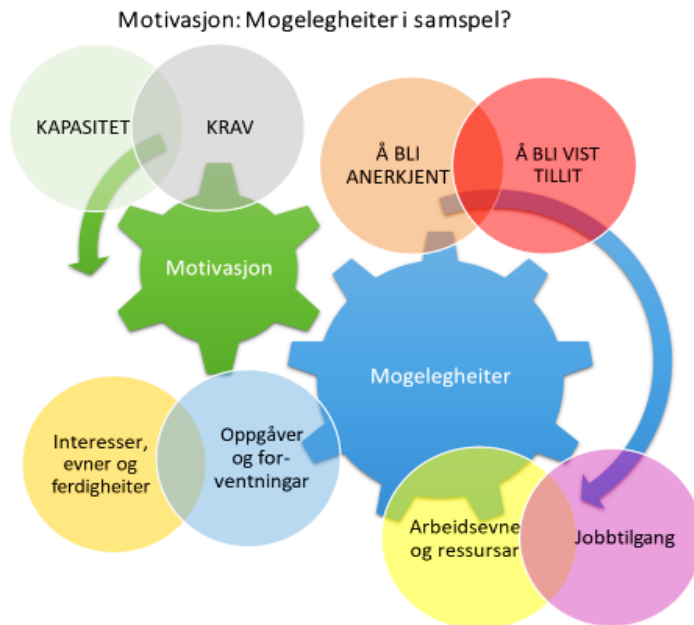
5.2.5. Oppsummering av intervjuanalysar: *Mogelegheit og samspel* som stikkord

Mogelegheit er ordet eller omgrepet deltakarane sjølve brukar for å summere opp erfaringane med jobbstøtte. Intervjupersonar snakkar om jobbstøtte som *mogelegheit* til å få hjelp til å opne dører dei opplevde som stengde, og som *mogelegheit* til å få vite kva dei er gode for. Frå ein analytisk ståstad, finn eg at det meir erfaringsfjerne omgrepet *samspel*, femnar mykje av det som karakteriserer innhaldet i dei åtte arbeidsrelaterte livsforteljingane. Dette gjeld generelt, også utover perioden med jobbstøtte. Intervjumaterialet og analysen gir døme på positive ringverknader av samspel i harmoni kontra negative kjedereaksjonar ved disharmoni, både i konkret og abstrakt tyding. Grunnleggande i det nære kan vere samspelet mellom interesser, evner og ferdigheiter personen har, opp mot oppgåvene og forventningane personen har blitt møtt med. Det handlar om samspel mellom interesser og oppgåvetypar og samspel mellom ferdigheiter og kompleksitet. Dette gjeld i arbeidssamanheng så vel som i barne- og ungdomsår.

Vidare formidlar fleire av intervjupersonane korleis **relasjonelt samspel** i desse konkrete samanhengane har medverka til deira personlege reaksjon og respons i tilfelle der den eigne kapasiteten ikkje fullt er på høgde med krava. Å bli sett og vist tillit, har for fleire vekt naudsynt mot og sjølvtilitt til å starte vegar mot arbeid. Verdien av relasjonar i tydinga **samband**, **samanheng** eller **samhøyr**²⁴, handlar om meir enn personleg samhandling. Relasjonelt samspel kan også dreie seg om forholdet mellom kva ein personen treng for å oppleve seg sett og verdsett, og korleis medmenneske, institusjonar og samfunnet og kulturen i stort møter dette. Samstundes ber fleire av forteljingane bod om at personleg støtte og blick som *ser* i lengda ikkje åleine kan nære motivasjonen for arbeid. Driven for arbeid treng òg næring frå **faktiske**

²⁴ Ref. Store norsk leksikon; <https://snl.no/relasjon>

jobbmogelegheter: Realismen i å få bruke egne ressursar til å løyse arbeidsoppgåver med verdi og mening i den samfunnskulturelle sfæren personen står i. Jobbstøtte blir først og fremst identifisert som ein reiskap som nærte, og i dei fleste tilfella, styrka, eit konstruktivt samspel mellom motivasjon og mogelegheter for å nå målet om arbeid. Slik eg tolkar det, viser



Figur 5.6: Oppsummering av kva intervjuia formidlar om samspel mellom motivasjon og mogelegheter. Balansen mellom ulike indre og ytre føresetnader påverkar mogeleghetene for den enkelte.

Det varierer om dette samspelet var med den enkelte inn i ønskt status som arbeidstakar, eller om jobbstøtte vart avslutta utan at personen var i jobb. Positiv oppleving av jobbspesialisten; av å bli møtt på ein engasjert, interessert og kompetent måte, er erfaringar alle intervjupersonane deler. Jobbstøtte representerte for nokre eit brot med ein negativ spiral der motivasjon for arbeid var i ferd med å bli erstatta av motløyse i takt med manglande respons på jobbsøknader og praksisplassar utan reelle jobbutsikter. Å internalisere dei negative forventningane frå omgjevnadene som dette kunne tolkast å vere, kan i enkeltforteljingar verke for å ha blitt strategiar for å unngå å skuffe både seg sjølv og andre. For fleire av dei som no er i jobb, tok det tid frå dei vart med i jobbstøtte før dei faktisk kom i jobb, men opplegget gav tru på å vere på rett veg. Jobbstøtte og jobbspesialisten kan ha representert påfyll av mot og krefter naudsynt for å snu motivasjonsspiralen frå negativ til positiv retning. Erfaringar intervjupersonane delte frå jobbstøtte, korresponderer i stort med korleis tilbodet og samarbeidet med jobbspesialist blir evaluert i spørjeundersøkinga. Jobbspesialisten var lett tilgjengeleg, imøtekomande og ei støtte både i samband med å avklare aktuelle arbeidsområde og jobbsøk. Intervjua utdjupa nytten av å ha jobbspesialisten i ryggen i den innleiande fasen i ny jobb, og at dialogen med potensielle arbeidsgjevarar gjekk lettare etter å ha fått hjelp til å forenkla CV-en. Rask orientering ut mot konkrete jobbar og arbeidsplassar, hjelpte fleire å halde oppe motivasjon og pågangsmot.

materialet samanfall mellom forhold som fremmar **motivasjon** for arbeid og forhold som fremmar **mogelegheter** for arbeid. Figur 5.6 summerer opp nokre samspelsdimensjonar som frå intervjumaterialet står fram som føresetnader for at motivasjon og mogelegheter kunne skru seg saman i ønskt retning for deltakarane.

Det varierer om dette samspelet var med den enkelte inn i ønskt status som arbeidstakar, eller om jobbstøtte vart avslutta utan at personen var i

Kapittel 6 Drøfting

Innleiingsvis i kapitlet reflekterer eg rundt nokre metodiske sider ved studien med vekt på moglege avgrensingar og skeivheiter grunna korleis intervjuva var utforma, og ei vurdering av korleis kombinasjonen av strategiar for datainnsamling fungerte. Deretter blir resultatane frå undersøkingane drøfta i lys av tidlegare forskning, samfunnsforhold og teoretiske perspektiv.

6.1. METODOLOGISKE REFLEKSJONAR

Tematiserte livshistorieintervju – potensiale og avgrensingar

Danielsen (1993) omtalar livshistorier som komplekse data; det dreiar seg om både historiske og sosiale **fakta** og **subjektive representasjonar** av desse. Her ligg det moglegheiter som eg har freista å nyttiggjere meg i prosjektet, men òg nokre avgrensingar og utfordringar som eg kjem tilbake til om litt. Utgangsposisjonen min var å sjå forteljingane som subjektivt formidla konstruksjonar av det den enkelte assosierte med tema introdusert i intervjuva. Ei avgrensing vil vere kva av dette personen er open for å dele og kommunisere vidare. I studien var intervjuva meint å vere illustrasjonar av levde erfaringar, ikkje kjelder til generaliserbar kunnskap eller informasjon som skulle etterprøvast som objektivt sann eller usann. Kanskje ville ei open og forteljande form kunne føre til at intervjupersonar la vekt på andre emne og livshendingar enn å fokusere inn mot fasen rundt jobbstøtte som studien har særleg interesse av? Med det vitenskapsteoretiske og faglege utgangspunkt eg hadde valt for studien, såg eg dette snarare som potensiale enn som problem. Ønskemålet for intervjuva var å få nokre inngangar til å forstå **meir** av motivasjon for arbeid som samspel mellom individuelle og strukturelle, medvitne og umedvitne forhold. Interessa mi i forlenging av intervjuva var å utforske forteljingar og livsløp i samheng med samfunnsforhold. Frå ein slik ståstad kunne digresjonar, eller framstillingar som kunne tyde på idealisering eller sjølvensur, vere med å lyssetje sider ved kompleksiteten og underliggende mekanismar, mellom anna som potensielle indikatorar for rådande normsett.

For meg som forskar, trur eg forma på intervjuva var nyttig for raskt å avsløre overfor meg sjølv fordommar og stereotypiar som prega forventningane mine til personane eg skulle intervjuje. Det var eit tankekors å måtte vedgå at eg før intervjuva hadde hatt eit bilete av jobbstøttedeltakarar som ei veldig spesiell gruppe av arbeidssøkjjarar. Innsikter frå Antonovsky og Keyes, og erfaringar frå profesjons- og pasientroller, burde tilseie at utgangspunktet mitt var annleis. I arbeidet med framstillinga av intervjumaterialet vart det viktig å formidle nokre av inntrykka eg sat att med frå intervjuva; av intervjupersonane som medmenneske med individuelle kvalitetar, ressursar og utfordringar. Målet var å få fram variasjonsbreidda, der utgangspunkt og utvikling for desse jobbstøttedeltakarane synest å vere innanfor ei tilsvarende spennvidde

som det som gjaldt personar eg i si tide følgde opp som NAV-retteiar. Det kunne vere freistande å ikkje vedkjenne seg desse fordommane ettersom intervjupersonane med sine forteljingar parkerte snevre førestillingar allereie frå første intervju. Når eg likevel tek det med, er det for å illustrere tendensen menneske – i dette tilfellet eg sjølv - kan ha til å sjå seg sjølv som del av den store normaliteten i kontrast til «dei andre». Innblikk i fleire sider ved dei mangfaldige livsløpa, sette effektiv stoppar for forenkla kategori- og gruppetenking. Vonleg ville òg andre intervjuformer ha gjort egne forenklingar og stereotypiar synlege for meg. Som intervjuar konstaterer eg like fullt at den forteljande intervjuforma som gav innblikk i heilskapen i livet til den enkelte, var svært effektiv for å parkere egne fordommar.

Tolkingar og analysar eg som forskar gjer av intervjumaterialet, vil måtte vere teoriimpregnerte. Difor ønskte eg friast mogelege forteljingar som ikkje allereie frå starten var styrte av mine omgrep og kategoriar. Som eg allereie har problematisert, leia denne tankegangen til eit utvalskriterium med potensielle skeivheiter innebygd. Det handlar om at den verbalt ekspressive intervjupersonen kan ha nokre eigenskapar som òg kan vere fortrinn for ein jobbsøkjjar i møte med arbeidsliv og arbeidsgjevarar. Målet for denne kvalitativt orienterte studien var uansett ikkje at forteljingane frå dei åtte intervjupersonane skulle vere representative for den samla gruppa av tidlegare deltakarar i Jobbstøtte Nordfjord. Gjennomførte intervju viste noko av det unike i den enkelte sitt løp gjennom liv og arbeidsliv. Eit utval utan nemnde kriterium, kunne truleg gitt eit anna persongalleri, og vi hadde i så fall fått innblikk i andre erfaringar og livsløp. Om vi utan tilleggskriteriet i utvalet hadde fått forteljingar som breia ut forståinga av motivasjon for arbeid mellom jobbstøttedeltakarar, er likevel ikkje mogeleg å vite.

Undervegs vart det klart at også to andre sider ved intervjuform og -rammer ville vere viktige å tydeleggjere overfor lesar ut frå potensiell innverknad på resultatet. Begge aspekt er knytt til føringar for forskningstema kombinert med to variantar av 'livshistorias kvite flekkar' - «*det uforløste selv*» og «*det uartikulerte selv*» Danielsen (1993, s. 341-346). Det eine aspektet gjeld for intervjustudien samla sett, og handlar om i kva grad utfordringar intervjupersonar har hatt med psykisk helse eller rus har verka inn på problemstillingane rundt å kome inn i eller tilbake til arbeidslivet. Det andre aspektet var særleg knytt til eitt av intervjuar. Som intervjuar opplevde eg der at den fritt forteljande forma ikkje fungerte særleg godt, og ser at det kan ha vore relatert til at personen ikkje ønskte å dele detaljar om personlege eller helserelevante forhold.

I prosjektpresentasjonen som låg til grunn for vurdering frå REK og klarsignal frå NSD (jf. vedlegg 6 og 7), gjekk det fram at det var *arbeidserfaring* og *arbeidsmotivasjon* eg som intervjuar skulle utforske, ikkje helse- eller rus-tematikk. I intervjusituasjonane vart

forteljingane om arbeidslivet i dei fleste tilfella også forteljingar om **heile** livet, inkludert om utfordringar med psykisk helse og/eller rus. Dette var som føresett, og noko eg òg hadde skildra overfor REK og NSD: Med den forma intervjuar skulle ha, var det å vente at intervjupersonar kunne dele personleg informasjon om helse og livssituasjon, men som intervjuar forplikta eg meg på å ikkje utforske slike opplysningar vidare. Ein slik restriksjon går ikkje eksplisitt fram av dei skriftlege svara frå REK og NSD, men var tydeleg formulert i prosjektskissa og dessutan tema i munnleg dialog med instansane. Av respekt for dette, fann eg ikkje å kunne forfølge vidare om psykisk helse eller rus kunne ha hatt innverknader utover det personane sjølve artikulerte. Stort sett skildra intervjupersonane også helse- og livssituasjon generelt detaljert når dei snakka seg gjennom utdannings- og arbeidshistorikken. Dei trekte derimot i liten grad nokon direkte samanheng mellom problema rundt psykisk helse eller rus og utfordringar dei hadde hatt med å kome inn i eller tilbake til arbeidslivet. Den manglande samanhengen som kjem fram i det føreliggande intervjumaterialet, kan vere heilt reell for personar i denne studien. Men materialet kan òg innehalde tilfelle der det er uttrykk for noko personar ikkje vil vedkjenne seg, eller forhold dei ikkje ser eller i alle fall ikkje identifiserer seg med. Uansett ville det ha vore ønskeleg å kunne hatt mogelegheit til å utforske dette saman med intervjupersonane. Eg vurderer det såleis som ei svakheit ved studien at eg ikkje hadde gitt meg sjølv rom til gå nærare inn på temaa helse/rus. Det hadde i så fall ikkje trengt å vere i noko konflikt med å oppretthalde at arbeid og arbeidsliv, ikkje helseforhold, skulle ha hovudfokus i studien.

Avgrensingane rundt tematikk vart også ein hemske i nemnde intervju der den forteljande forma i praksis vart endra til ein klarare spørsmål-svar-struktur. Spørsmål som melde seg til det personen sa, kunne ikkje alltid stillast. Lite erfaring som intervjuforskar medverka kanskje til opplevinga av at tankeprosessar for å få stilt konstruktive spørsmål gjekk utover merksemda eg greidde å gi dialogen med personen. Som helsepersonell er eg frå andre profesjonelle samanhengar vand med å stille spørsmål om helse. Paradoksalt nok innverka kan hende denne fortrulegheita til at intervjuarrolla vart desto vanskelegare fordi det gjorde meg oppteken av å ikkje trø feil eller gli over i ei form for terapeutmodus. I dette intervjuet og i eitt av dei andre, var svar på to oppfølgingsspørsmål høvesvis «det ønskjer eg ikkje å utdjupe» og «det vil eg helst ikkje seie meir om her». Det kan tyde på at eg som intervjuar i desse tilfella ikkje var fintfølande nok ut frå avgrensingane eg hadde sett. Men responsen kan samstundes tolkast som uttrykk for at personane opplevde at intervjusituasjonen gav dei rom for å kunne setje grenser.

Ei anna problemstilling i forlenging av å avgrense kva eg som intervjuar skulle gå etter om samanhengar mellom psykisk helse/rusproblem og endringar i arbeidsstatus og -situasjon, var

korleis eg då skulle relatere denne studien til litteratur og forskning om recovery. Forteljningane gav varierende grad av innsyn i personlege og sosiale prosessar for betring eller tilfriskning. Ut frå samla materiale og at deltakarane har behandling ved NPS som felles utgangspunkt, fann eg det tenleg å halde på recovery som eitt av perspektiva i oppgåva. Personane som tydelegast kommuniserte at det var rus som hadde utfordra tilknytninga deira til arbeidslivet, var òg dei to som på eige initiativ gjorde heilt eksplisitt kva arbeid betydde for å handtere utfordringane. Arbeid er for begge positivt assosiert med personlege val og handlingsstrategiar, høvesvis for *betring* gjennom periodevis struktur i livet og *tilfriskning* gjennom endra livsinnhald.

Vurdering av å kombinere bruk av ulike metodar og data

Litteraturen som trekkjer sambandsliner mellom sjølvbestemmingsteori, recovery og IPS var inspirasjonskjelder bak å velje sjølvbestemmingsteori som del av kartleggings- og/eller analyseverktøy i spørjeundersøkinga og intervjustudien. At teorien inkludere trong for sosialt tilhøyr som viktig drivkraft, gjorde at eg òg hadde forventningar til at sjølvbestemmingsteorien kunne peike utover ei tilnærming til motivasjon som var individorientert i snever forstand. Med dette ønskte eg å opne for ei heilskapleg tilnærming i tydinga å sjå motivasjon i samanheng med bygging av kapasitet og sjølvstende, og som noko **meir** enn resultat av enkeltindividet sine val og handlingar. Ut frå føremålet om å ha fleire inngangar til korleis vi kan forstå motivasjon for arbeid mellom jobbstøttedeltakarar, finn eg at intervjuundersøkinga og spørjeundersøkinga fungerer som ulike og komplementære verktøy for å opplyse problemstilling og forskingsspørsmål. Vidare gav spørjeundersøkinga meir innsikter om Jobbstøtte Nordfjord som IPS-ordning, og om korleis omgrepsapparatet i sjølvbestemmingsteori kan eigne seg til å fange deltakarerfaringar i denne lokale konteksten.

Noko anna er om verdien av dette kan kompensere for moglege kostnader med den doble tilnærminga. Meirarbeidet som låg i å utarbeide, gjennomføre og analysere spørjeundersøkinga, kan ha gått utover djupna og grundigheita som vart gitt intervjustudien til del. Like eins må nødvendigvis sidetalet det krev å skriftleg skildre metode og analyse av to sett data, gå utover plassen som blir igjen til å skildre andre sider ved studien i denne skriftlege rapporten. Særleg å utarbeide spørjeskjemaet tok mykje tid. Innhaldet i skjemaet er delvis tilpassa frå verktøy validerte for ulike samanhengar og brukargrupper. Dette inkluderer tilnærmingar og verktøy for å kartlegge motivasjon for arbeid mellom deltakarar i IPS eller liknande program, men då i andre nasjonale kontekstar (Fitzgerald et al 2015; Sasaki et al 2018). Uavhengig av slike inspirasjonskjelder, vil det hefte usikkerheit ved validiteten av eit eigenkonstruert skjema som det som er brukt i denne studien. Måler operasjonaliseringar av omgrep faktisk det indeksane

uttrykkjer? Eit anna spørsmål er om resultat frå spørjeundersøkinga i større grad burde ha vore med meg som bakgrunnskunnskap eller noko eg utforska vidare i intervju. At undersøkingane vart planlagt og gjennomført som parallelle løp, handla først og fremst om å unngå at mine omgrep og kategoriar skulle bli for styrande i intervju. Eg vurderte at eiga evne til å sikre dette var best tent med å ikkje kjenne resultatet frå spørjeundersøkinga. Tidsfaktoren var òg medverkande til avgjersla då oppgåva i førstninga var planlagt levert eitt semester tidlegare.

At det vart ei postalt gjennomført undersøking i staden for telefonintervju som var premissen ved konstruksjon av skjema, kan som tidlegare skildra ha verka inn på kor mange og kven som valde å svare (jamfør kapittel 4.6). Dette kan i sin tur ha konsekvensar for kor representative svara er for den samla gruppa av aktive jobbstøttedeltakarar. Relativt låg respons på opne spørsmål vil dessutan vere ein tilleggsdimensjon i vurderinga av validiteten og reliabiliteten av føreliggande svar. Usikkerheit rundt i kva grad resultata er pålitelege, knyter eg særleg til at dei eigneformulerte svara i liten grad synte seg eigna til opplyse eller nyansere materialet som kunne kvantifiserast. Eit døme frå del B i skjemaet kan illustrere dette: Ein stor del av respondentane svarte ikkje på oppfølgingsspørsmålet om **kva av nemnde motiv** som hadde vore **viktigast** for dei då dei takka ja til jobbstøtte. Seks av sytten svarte ikkje i det heile, medan ein del av dei andre ikkje relaterte svaret sitt til dei føregåande alternativa. Svara kunne difor i avgrensa grad tydeleggjere om den enkelte erfarte nokon av SDT-dimensjonane som viktigare enn andre. Biletet av motiv for å takke ja til jobbstøtte som no går fram av figur 5.1, indikerer at for fleirtalet av respondentar hadde komponentane autonomi, kompetanse og tilhøyr alle vore viktige, og på tilnærma same nivå. Dette samsvarer for så vidt med kva SDT postulerer, og svara kan slik lesast i retning av å verifisere at sjølvbestemmingsteori eignar seg til å omgrepsfeste sentrale sider ved motivasjon for jobbstøtte/arbeid mellom jobbstøttedeltakarar.

Om vi vurderer resultat og analysar frå spørjeundersøkinga og intervju kvar for seg og opp mot sjølvbestemmingsteori, kjem det derimot fram nokre klare skilnader i materialet som heller kan leie i retning konklusjonen frå Van den Broeck og kollegaer (2016): Ja, motiv og erfaringar deltakarane presenterer, kan samla sett vere meiningsfullt å karakterisere via dei sentrale omgrepa i sjølvbestemmingsteori. Likevel varierer det mykje frå person til person om det er trongen for autonomi, for kompetanse eller for tilhøyr – og/eller heilt andre forhold – dei formidlar som viktigaste drivkraft for eigne handlingar. Dette talar for å lytte til konklusjonen nemnde forskarar summerer opp med: Sjølvbestemmingsteori kan vere eigna for å forstå viktige grunnleggande mekanismar ved motivasjon for arbeid, men det er tilrådeleg å supplere med fleire perspektiv for å unngå å forenkla komplekse samanhengar meir enn det er grunnlag for.

6.2. DRØFTING AV RESULTAT

Wilken (2008) skriv om Bourdieu at han tok med seg omgrep han hadde konstruert i éin samanheng over i nye samanhengar, slik at fleire fasettar kunne tre fram. Ei slik tilnærming, som etter mi forståing har mykje til felles med abduktiv forskingslogikk, vil eg etterstreve i denne avsluttande delen av avhandlinga. Vidare i dette kapittelet vil eg drøfte funn, resultat og analyse i lys av teoretiske perspektiv, annan relevant forskning og samfunns- og historiekunnskap. Målet er å svare på problemstilling og forskingsspørsmål i oppgåva:

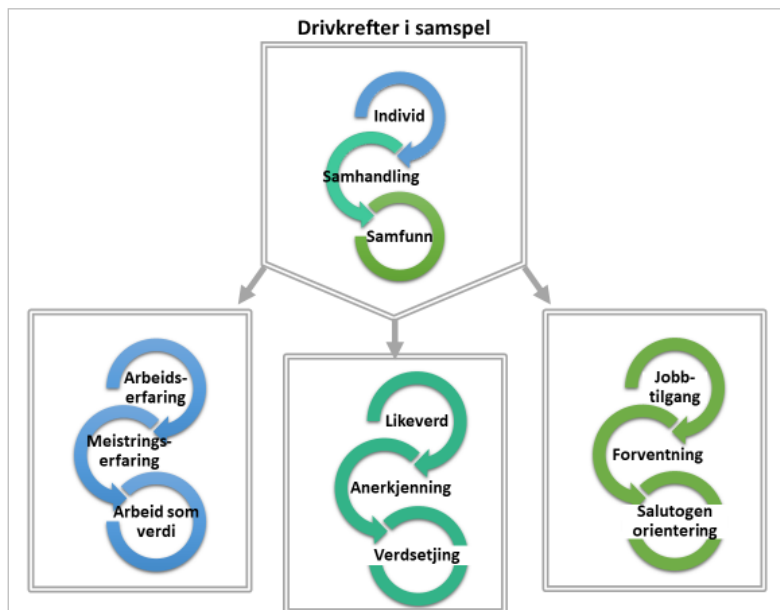
Korleis kan vi forstå motivasjonen for arbeid mellom jobbstøttedeltakarar?

- *Kva fremmar motivasjonen for arbeid*
- *kva hemmar motivasjonen for arbeid, og*
- *korleis kan individuell jobbstøtte innverke på slike forhold?*

Forskingsspørsmåla blir drøfta utfyllande kvar for seg – under 6.2.1, 6.2.2 og 6.2.3 – før essensen av svara blir trekt saman til svar på hovudproblemstillinga i 6.2.4. For å gjere svar på forskingsspørsmåla meir oversiktleg, skal eg, inspirert av Mills, skilje mellom individ, institusjon og tradisjon i drøfting og framstilling. Samstundes gir ikkje formatet på oppgåva rom for å drøfte alle moment som kan sorterast under slike grove merkelappar i si fulle breidde. Difor vil eg primært gi merksemd til korleis *relasjonelle dimensjonar* ved *individ*, *institusjon* og *tradisjon* kan verke inn på motivasjonen for arbeid. Under *individ* er relasjonen den enkelte har til seg sjølv sentralt. Under *institusjon* vil vekta ligge på relasjonen den enkelte har til andre gjennom konkret samhandling i institusjonaliserte og profesjonelle samanhengar. Det relasjonelle perspektivet under *tradisjon* vil rette seg inn mot korleis historiske og kulturelle normer pregar samfunnsblikket som ser og møter den enkelte. Dei tre nivåa har fått nemningane *individforhold*, *samhandlingsnivå* og *samfunnsnivå*. Nivådifferensieringa er eit verkemiddel for å tydeleggjere nokre hovudpunkt ved å konsentrere drøftinga til det perspektivet det aktuelle nivå representerer. Den underliggande premisen er ein kontinuerleg vekselverknad mellom nivåa. Figurane 6.1 og 6.2 (s. 102 og s. 109) søkjer å illustrere dette ved at både forholda som fremmar motivasjon og forholda som hemmar motivasjon – her kalla *drivkrefter* og *motkrefter* – overordna sett blir framstilt som at individforhold, samhandlingsnivå og samfunnsnivå **grip inn i kvarandre**. Endringar i eitt nivå vil potensielt verke inn på dei andre. På kvart nivå er enkeltforhold på tilsvarande vis vevde saman, med potensielle innverknader på kvarandre. Når eg legg til grunn at individuelle, relasjonelle, sosiokulturelle og strukturelle forhold **spelar saman** og påverkar kvarandre **gjensidig**, vil det ikkje alltid vere eintydig kva nivå drøftinga av ulike motivasjonsfremmande og -hemmande forhold skal sortere under. Bør eg eksempelvis drøfte *individualisering* på samfunnsnivå ut frå opphavet i politiske og kulturelle straumar,

eller på individnivå ut frå mogelege verknader for den enkelte? Her fann eg siste alternativ mest tenleg for å opplyse forskingsspørsmålet. Med mål om å vise fram innforståtte haldningar, inkluderer drøftinga òg nokre sideblikk til språkbruk og analytiske resonnement. Hermeteikn i teksten signaliserer direktesiterte formuleringar, medan parafraseringar er kursivert.

6.2.1. Drivkrefter: Kva fremmar jobbstøttedeltakarar sin motivasjon for arbeid?



Analysen av intervjumaterialet summerer opp at samspelet mellom ressursar på ulike nivå verkar inn på mogelegheitene den enkelte opplever å ha som arbeidstakar, og gjennom dette òg på motivasjonen for arbeid. Figur 6.1 illustrerer eit slikt utgangspunkt der forhold på individ-, samhandlings- og samfunnsnivå spelar saman. På kvart nivå er det i sin tur eit

Figur 6.1 Forhold som fremmar motivasjon for arbeid, stikkord

samspel mellom ulike forhold som både kvar for seg og til saman kan vere konstruktive drivkrefter i ein prosess for å etablere seg i jobb. Figuren summerer opp forhold som datamaterialet - saman med analyse, tolkingar og teoretiske resonnement - peikar mot som fremmande for motivasjonen for arbeid. Følgjande drøfting av kva som fremmar motivasjon for arbeid, vil konsentrere seg om forholda skissert i figuren. Unntaket er *salutogen orientering* som først blir sett lys på som kontrast i drøftinga av forhold som hemmar motivasjon.

Individforhold: Ressursane i kroppsliggjorde erfaringar

I forteljingane kjem det fram nokre tydelege drivarar for arbeid som kan oppsummerast i to hovudelement. Eine elementet peikar bakover, til tidlegare arbeids- og meistringserfaringar. Det andre elementet, som vi skal sjå på først, peikar framover, til det *heilt normale* eller *vanlege livet*. Svar i spørjeundersøkinga byggjer opp under det same. Med bruken av innarbeidde talemåtar som «eg vil stå på egne bein» og å *ikkje ville ligge på latsida*, kan intervjupersonar lesast som at føringane dei legg for kva som er «vanleg» korresponderer med samfunnsforventningane. Oppfatningane om lønsarbeid og det å leve av eiga inntekt som fundament for samfunnsmorale, går som vi har sett langt tilbake i norsk samfunnshistorikk (jf. Øverbye & Stjernø, 2012; Hernes, 2014). Ei slik rotfesta, kulturelt farga haldning kan ligge bak

når intervjupersonane formidlar at å leve «som alle andre» impliserer økonomisk sjølvstende gjennom yrkesdeltaking. For nokre intervjupersonar handlar dette om å reetablere livet slik dei kjende det tidlegare: Fast arbeid som ein sjølvsgat del av kvardagen; noko som «er slik det skal vere». Andre snakkar om «normalitet» som ein ønskt situasjon eller tilstand. Dei presenterer det å ikkje vere i jobb som vesentleg når dei fortel om at livet deira no eller undervegs i jobbstøtteløpet ikkje fullt ut samsvarer med tilstanden dei ønskjer.

Når historisk innarbeidde normer om sjølvforsørging frå tidleg på 1990-talet eksplisitt blir til **arbeidslina** som premiss og målsetjing i velferdspolitikken, kan dette vere uttrykk for fleire forhold. Konkret kan det sjåast som eit svar på kostnadsutfordringar i offentlege budsjett (Garvik, 2018; Terum, Tufte & Jessen, 2012). Samstundes peikar Terum og kollegaer (2012) på at det politiske ordsiftet ved inngangen til 1990-talet var prega av at fleire uttrykte uro for at norma om sjølvberging ikkje var tilstrekkeleg internalisert mellom folk flest. Med dette følgde at velferdsapparatet skulle legge meir vekt på vilkår, plikter og krav som verkemiddel framfor 70- og 80-talets merksemd på rettar og legitime grunnar for **ikkje** å vere sjølvforsa. Terum og kollegaer (2012) og Halvorsen (2014) skriv at konsekvensane av eit normativt forskuva tyngdepunkt var dei same heilt uavhengig av om det primært var uttrykk for endra førestillingar hjå politiske styresmakter eller reelle haldningsendringar mellom folk: Nye institusjonaliserte verkemiddel med tilhøyrande språk vil uansett påverke vidare sjølvforståing hjå individ, grupper og samfunn. Til dømes vart det å ta imot offentleg stønad gjort synonymt med passivitet gjennom introduksjon av omgrepet **passive ytingar** (Halvorsen, 2014).

Denne studien kan ikkje gi svar på om haldningane til sjølvberging som berande samfunnsideal grunnleggande sett er svekka. Den gir heller ikkje data eigna til å kunne seie noko om kva som var det primære utgangspunktet for endringane i velferdspolitikken, eller om korleis forhold har samverka i den vidare utviklinga. Det eg likevel **finn** i intervjumaterialet, og som eg har gjort greie for i analysen (jf. 5.2.2), er nokre ulikheiter i det vi med ein grov term kan kalla *haldningar* til arbeid. Men slik eg tolkar intervjupersonane, har dei alle likevel **til felles** å formidle eit syn på sjølvberging gjennom arbeidsinntekt som synonymt med normaliteten og det ønskelege. Analysen skisserer ulikheiter som generasjonsrelaterte, men likevel utan å vere kategorisk aldersspesifikke. Derimot verkar ulikheiter for å vere tydeleg kopla til to sett med erfaringar – erfaringar med arbeid og erfaringar med meistring. Breidda og djupna i slike erfaringar, og særleg i kombinasjon, kjem til uttrykk som individuelle ressursar når personar fortel om lyst, vilje og evne til skaffe seg og å stå i arbeid. Særleg viktig kan det vere at erfaringane leier til ei tru på at det er realistisk å få til. Ut frå individualpsykologiske aspekt ved

motivasjon – prosessar som set i gang og opprettheld åtferd (Brochs-Haukedal, 2005) – er det venteleg at styrken og uthaldet i motivasjonen vil henge saman med om målet for åtferda vert opplevd realistisk å nå. Tidlegare arbeidserfaring blir vist å vere ein viktigare prediktor for arbeid enn symptomtrykk (Metcalfe et al, 2017). Frå materialet i denne studien blir dette forståeleg basert på sjølvtiliten deltakarar formidlar om å ha noko å bidra med. Medverkande kan òg vere å ha erfaringsbilete frå kva eit arbeidsforhold faktisk kan innebere, slik at motivasjonen for arbeid er kalibrert med realistiske forventningar. Det kan gjere det lettare å tilpasse seg oppgåver, kollegaer og arbeidsplass. Samstundes fortel også intervjupersonar med langvarige og stabile arbeidsforhold bak seg, at det gjekk på framtidstru og motivasjon laus når periodar utan arbeid og positiv respons på jobbsøknader drog ut i tid.

Bourdieu's *habitus*omgrep formidlar mellom objektive strukturar (samfunn) og subjektive strukturar (individ) (Fossland, 2004). Habitus utgjør ein del av den sosiale arven menneske ber med seg i oppfatningar og veremåtar, og som er gjort lekamleg gjennom kroppsleggjorde disposisjonar (Fossland, 2004; Bourdieu, 2006b). I arbeidet med studien fann eg dette kjerneomgrepet i Bourdieu's praksisteori som særleg eigna i analysen av datamaterialet, men òg for å klargjere eigne tolkingsrammer overfor meg sjølv og lesar. Omgrepet *habitus* «strukturer, motiverer og genererer egne handlinger, og styrer også hvordan en oppfatter andres handlinger» (Fossland, 2004, s. 23). Habitus er ikkje berre prega av omgjevningane, men òg konstituerande for desse. Omgrepet viser til det *trege*, men ikkje uforanderlege, i mennesket, og at dette pregar oss i større grad enn det vi sjølve er oss medvitne (Bourdieu, 1995). I intervjuanalysen skriv eg at intervjupersonar gjennom forteljningane demonstrerer det å vere i arbeid som sentral del av sin *habitus* (kap. 5.2.2). Reint objektivt får vi vite at dei har levd av eiga inntekt største delen av vaksenlivet. Mi tolking byggjer på det dei fortel om tidlegare arbeidserfaringar, og *måten* dei snakkar om tematikken på. Personane ordlegg seg om arbeidslivet på måtar eg som lyttar oppfattar som sjølvikkert, avslappa og innforstått. Når eg tolkar utgangspunktet deira slik - som menneske med langvarig arbeidserfaring som del av sin kulturelle kapital - kan det handle om ei form for attkjenning. Med mine egne nokre og tjue år i arbeidslivet kan eg ha plassert personane i nærleiken av meg sjølv i Bourdieu's sosiale rom.

Intervjua viser at konkrete meistringserfaringar har fremma arbeidsmotivasjon; med Arvids forteljing frå snikkarverkstaden som det tydelegaste dømet. Praktisk arbeid der han lukkast og vart vist tillit, gav tilbake trua på ei framtid i yrkeslivet. I omgrepet *sjølvtilit* legg Honneth til grunn eit meningsinnhald som på norsk kanskje heller blir omtala som *sjølvkjensle*: Å oppleve eigenverd som eit grunnlag for evna til å kunne delta autonomt i det offentlege liv (Honneth,

2008a, s. 116). ‘Sjølvtillit’ er gjerne meir konkret knytt til meistring og prestasjon. Sjølvtillit og sjølvkjensle påverkar kvarandre ved at å meistre og prestere influerer positivt på sjølvkjensla (Manger og Wormnes, 2014). ‘Tru på meistring’ - eit etablert bilete av seg sjølv som nokon som **kan** meistre – er det basale grunnlaget for kunne meistre spesifikke ferdigheiter Etter Banduras teoriar er støttespelarar, som jobbspesialisten kan vere døme på, viktige for å utvikle meistringstru og opplevd sjølv effektivitet. Psykologisk perspektiv på motivasjon som mentale prosessar som aktiverer, opprettheld og gir retning for handling, gjer den emosjonelle eigarskapen avgjerande for **driven** i prosessen (Manger & Wormnæs, 2014).

Om vi tillét oss å sjå etter fellesnemnarar som skil intervjupersonar som er i jobb frå dei som ikkje er det, står *erfaringsbakgrunn* i denne studien fram som viktigare enn *haldningar til arbeid*. Innvendingar mot tolkinga kan vere at intervjupersonane sjølv sagt vil ytre seg i samsvar med det normativt forventa. Dessutan kan ein person identifisere seg med og gi uttrykk for verdiinnhaldet i norma, utan å ha tru på sjølv å kunne fylle ei arbeidstakarrolle. Poenget mitt er at realismen i å kunne ta ei slik rolle, nettopp vil bli næra av erfaringar med arbeid og meistring.

Samhandlingsnivå: Å bli sett og verdsett

Fleire fortel om opplevingar av *å bli sett* som ei kjelde til positive ringverknader for sjølvoppfatning og tiltru til eigne mogelegheiter. Det handlar då om å bli sett på måtar som gjer at dei kjenner seg *verdsett*. Intervjupersonane skildrar dette som møte med *nokon* som set ord på eller viser tillit til kvalitetar dei sjølv opplevde å ha eller å kunne utvikle. Gjennom slike blikk vart førestillingar om å kunne meistre konkrete eller tenkte jobbsituasjonar reelle og realistiske. I Karsten si forteljing var det ytringane frå ein tidlegare sjef som gjorde hans eigne vage tankar om til del av eit utvida repertoar av handlingsalternativ. Karsten er her i sfæren av verdifellesskap der anerkjenning etter Honneth har form av solidaritet og sosial verdsetjing, og fører til sjølvverdsetjing. I følgje Lysaker (2011) skildrar Honneth termen «verdsetjing» i vid forstand; at alle menneske i størst mogeleg grad skal kunne anerkjennast både for faktiske og potensielle evner og eigenskapar. Honneth (2019) gir omgrepet anerkjenning eksistensiell signifikans som ein grunnleggande dimensjon ved korleis menneske orienterer seg sosialt. Alt som eksistensielt rører ved oss, får oss til å respondere på bestemte måtar. Det handlar om ei før-rasjonell og kjenslemessig innstilling overfor medmenneska våre: Grunnlaget for å anerkjenne den andre som **den andre i oss sjølv** (Strand, 2019) Slik eg forstår Honneth, har han her mykje til felles med korleis dialogfilosofien og nærleiksetikken høvesvis postulerer og legg føringar for korleis gode mellommenneskelege møte kan skje. Mennesket ‘*veit*’ - i ei intuitiv, kroppsleg tyding – når det sjølv har slik innstilling overfor andre, på same vis som det

kan *kjenne att* å bli møtt slik. Kanskje handlar det om å oppleve slik grunnleggande anerkjening når informantar i studiar trekkjer fram som særleg positivt at fagpersonar bryt institusjonelle rammer for deira skuld? Topor og Denhov (2015, s. 233) omtaler dette som «restoring the patient as a person». Ein parallell kan vere korleis vi har sett intervjupersonar skildrar jobbspesialistane sine veremåtar, og sine eigne positive reaksjonar på denne framferda.

Vesentleg i episoden frå Karsten si forteljing, er at den ytrande andre er ein person han har stor tiltru til. For Karsten var denne andre viktig eller **signifikant**. Ut frå teori om bygging og utvikling av identitet som ein relasjonell prosess, kviler opplevinga av ønskte identitetar på kva anerkjening individet møter, og frå kven. Mead blir ofte tilskriven omgrepa ‘dei signifikante andre’ eller ‘dei betydningsfulle andre’ sjølv om dette ifølgje Rye (2013) truleg skriv seg frå eit feilsitat hjå Berger og Luckmann (2000, s. 65). Mead var ein av dei Honneth baserte seg på i utvikling av anerkjeningsteorien. Seinare fjerna han seg frå korleis Mead forstår og brukar omgrepa sosialisering og anerkjening. Eitt av Honneths (2008b, s. 228-29) ankepunkt er at Mead ikkje spesifiserer kva type åtferd som kan fremje eit positivt sjølvforhold.

Vi skal likevel gi plass til Mead ut frå det Vaage (1998) skriv rommar kjernen i bidraget hans til samfunnsvitskapan: ‘å ta andre sitt perspektiv’. Når Karsten skildrar samtalar med den tidlegare sjefen som opne og prega av tillit begge vegar, kan det med utgangspunkt i Mead tolkast som uttrykk for at dei **begge** evnar å ta den andre sitt perspektiv. Ei slik evne ligg i følgje Mead i botnen for korleis menneske fungerer i fellesskap med kvarandre. Dette kan koplast til kva som kan fremme motivasjon for arbeid ut frå føresetnaden om at positive meistringserfaringar har slik verknad. Noko av det jobbstøttedeltakarane skal meistre, er samhandling med nye menneske, først med jobbspesialisten, og etter kvart med arbeidsgjevar og kollegaer. Godt samarbeid fordrar at menneske på ein eller annan måte tek opp i seg dei andre sine fortløpande handlingar slik at fellehandling kan finne stad (Mead, 1998). Nina formidlar i si forteljing at ho ser samanhengar mellom vanskar med tidlegare arbeidsplass og yrke og det ho kallar «lite sosial trening». På andre sida er gleda ved å oppleve godt sosialt samspel på ein ny arbeidsplass noko særleg positivt i arbeidskvardagen ho har no. Mead brukar omgrepet «andre» på to måtar: 1) om konkrete andre og 2) om den generaliserte andre; som er å forstå som sjøve samfunnet og forventningane menneska møter derifrå. Sosialiteten blir utvikla som ein kapasitet til å ta andre sitt perspektiv, først i form av konkrete andre, og deretter meir ålment som den generaliserte andre – samfunnet - sitt perspektiv. I tillegg til konkrete former for samvirke og kommunikasjon, er kulturforbundne samfunnsforventningar som tankesystem og institusjonar (utdanningssystem, arbeidsliv mv.) inkludert i dette (Våge, 1998).

Når funn, svar og analysar i studien underbyggjer at å bli møtt med engasjement, interesse og å bli vist tiltru er viktig for motivasjon i tydinga handlingsevne og -kraft, kjennest det litt som å slå inn opne dører. Studiar referert til tidlegare i oppgåva (m.a. Ljungberg et al, 2015; Nygren et al, 2014; Coombes et al, 2016; Bejerholm & Areberg, 2014) er berre nokre av døma som konkluderer tydeleg rundt dette. Likevel viser andre studiar at tilsette i hjelpeprofesjonar kan vere langt frå å etterleve kunnskapen. Det kan skuldast korleis rammer og rutinar ligg til rette for å avklare og ta omsyn til individuelle behov og ressursar. Ljungberg og kollegaer (2016) viser at tenestetilbod prega av rutinar og reglar aukar risiko for unyttige hjelperelasjonar grunna lite rom for individuell tilpassing og fagleg skjøn. Dei mange evalueringane av NAVs bruk av arbeidsevnevurderingar (jf. 2.1.1), kan vere ein annan illustrasjon av rammevilkår som gir stort sprik mellom ambisjonar og intensjonar på eine sida, og kva som i praksis skjer på den andre. Glover og Frounfelker (2013) greier med sitt studiedesign å få fram eit skilje mellom teoretisk kunnskap og praktisk framferd og haldning. Ein hjelpar kan vere fullt oppdatert på kva ingrediensar styrkande relasjonar bør innehalde, og kanskje til og med sjølv meine å etterleve dette, utan at det betyr at mottakaren opplever å bli møtt slik. Det kan botne i omstende og ressursar som nemnt over; at rammene er til hinder for å vise tilstrekkeleg merksemd og sensitivitet overfor person og situasjon. Men kanskje kan noko òg relaterast til at enkelte typar ferdigheiter og kompetansar er erfaringsbaserte, og ikkje mogeleg å tileigne seg gjennom teori aleine? Aristoteles gir med sitt *fronesis* eit omgrep for denne typen fortrulegheitskunnskap tileigna gjennom praksis (Aristoteles 1999; Grimen, 2008). utfordringar og innsikter her blir tema å drøfte vidare under det tredje forskingsspørsmålet.

Samfunnsnivået: Forventningar og tilgangar

For mange av informantane i studien var håpet om at jobbstøtte skulle gjere det lettare å få tilgang til ledige jobbar, ein viktig grunn til å takke ja til jobbstøtte. Fleire hadde då søkt jobb på eiga hand ei stund allereie. Dei ønskte seg og var motiverte for arbeid, men opplevde anten at det var få aktuelle stillingar å søkje på, at dei aldri kom så langt at dei fekk vist seg fram for potensielle arbeidsgjevarar, eller ein kombinasjon av begge delar. Intervjupersonar snakkar om at dei fekk eit optimistisk løft i trua på å kome i arbeid gjennom å få kartlagt og diskutert eigne ønske og mogelegheiter med jobbspesialisten. Medan jobbstøtteløpet for fleire drog ut i tid, hadde andre ei relativt kort tidslinje frå oppstart i jobbstøtte, til dagens konkretiserte arbeidsforhold. Det varierer kor aktiv rolle jobbspesialisten har hatt overfor arbeidsgjevar innleiingsvis og undervegs, men sakene har til felles at det er personen sjølv som har bestemt korleis dette skal vere. Ein annan fellesnemnar er at dei etter at kontakten med jobbspesialisten

var etablert, kjende seg bra trygge på at det skulle ordne seg med arbeid. Tillitsfull relasjon til jobbspesialisten og at dei raskt kom i faktisk arbeid, er svara på kva optimismen bygde på. Motivasjon blir fremma av realistiske mål (Manger & Wormness, 2014). I kva grad deltakarar erfarer at realistiske jobbalternativ er innanfor rekkevidde, vil rimelegvis påverke motivasjonen for arbeid. Datamaterialet gir ikkje grunnlag for å vurdere korleis sjukdomshistorikk kan ha verka på mogelegheitene til arbeid verken for den enkelte eller samanlikna med kvarandre. Tal referert i kapittel 2.2.1 viser at forhold som alder, kjønn, nasjonalitet, kompetansenivå og bransjebakgrunn på gruppenivå påverkar jobbsjansar i arbeidsmarknaden. Ulik yrkesbakgrunn og/eller ulike føresetnader for å reorientere seg til bransjar med etterspurnad etter arbeidskraft, kan slik vere medverkande til variasjonar i kor raskt deltakarar kom i jobb. Nokre av personane hadde ulike former for helserelevante ytingar då dei starta med jobbstøtte, medan andre hadde ordinære dagpengar som inntektssikring. Helsedimensjonen som ligg til grunn for oppfølging gjennom individuell jobbstøtte, tilseier likevel at det heller ikkje for dagpengemottakarar nødvendigvis ville vere tilrådeleg å flytte for å betre eigne jobbsjansar.

Ein av intervjupersonane svarer avkrefte på at eigen sosial bakgrunn medverka til å få innpass hjå ein ny arbeidsgjevar relativt raskt. Vedkomande grunngjev svaret med å ikkje kjenne nokon på arbeidsplassen. Utanfrå sett har denne personen likevel trekk og veremåtar eg som samtalepartner assosierer som fortrulegheit med sosiale konvensjonar i den samfunnskulturelle sfæren vi deler. Assosiasjonane vil av nokre kunne karakteriserast som intuisjon. Bourdieu (1995) tilbyr ei anna forståingsramme: Erfaringar, opplevingar og sosiale relasjonar vil vere med oss som kroppsleggjorde erfaringar og responsar som vi ofte ikkje er klar over eller tenkjer på. Handle- og veremåtar er så innvevde i livs- og levevilkåra vi har utvikla oss gjennom og vore del av, at det eine ikkje eksisterer utan det andre (Bourdieu, 1987). Prieur (2017, s. 262) siterer frå ei førelesing publisert posthumt i 2015 der Bourdieu stiller eit retorisk spørsmål for å illustrere dette poenget. Ho følgjer sjølv opp med svaret:

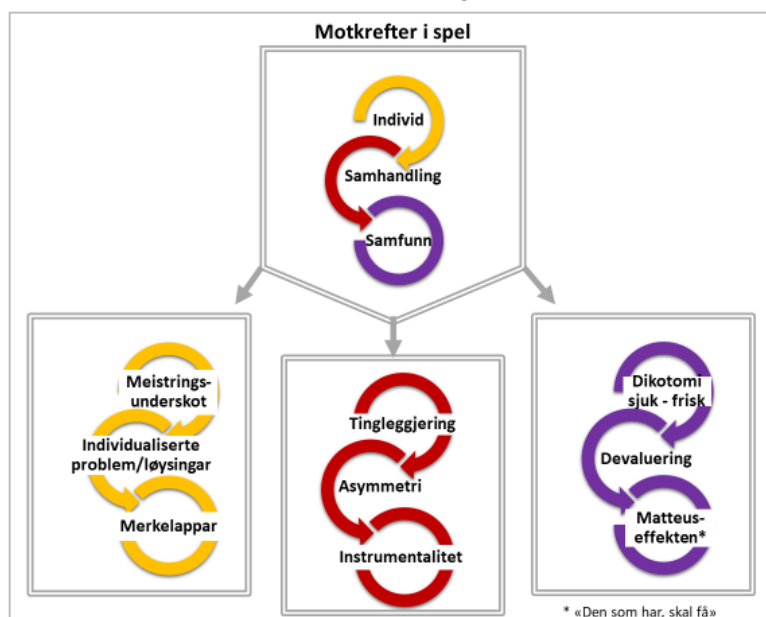
«Er hun vakker fordi jeg elsker henne eller elsker jeg henne fordi hun er vakker?». Saken er helt enkelt begge deler, fordi den subjektive persepsjonen ikke kan skilles fra den objektive virkeligheten.

I dette perspektivet er det forståeleg om intervjupersonen ikkje er medviten dei sosiale ressursane vedkomande formidlar til omgjevnadene gjennom vesen og veremåte. Personen har lang arbeidserfaring, og reflekterer gjerne ikkje så mykje over eiga framferd utover å oppføre seg som «sjølvsgatt» og «naturleg» i møte med ein potensiell arbeidsgjevar. Arbeidsgjevar kan frå sin ståstad sjå ein person som oppfører slik det er «forventa» og «normalt» i arbeidslivet. I

sum kan prosessen med at tilbodet om arbeidskraft raskt vart materialisert og realisert som ein ressurs for arbeidsgjevar, ha blitt fasilitert av at tilbodet var «rett» både i innhald og innpakking.

Drivkrefter - verdsetjing langs tre dimensjonar: I studien peikar *å vere* eller *å kunne vere* ein **verdsett arbeidskraftressurs frå arbeidsgjevar - og storsamfunnsperspektivet** seg ut som **vesentlege**, ytre rammer for arbeidsmotivasjon. Ytringar som koplar meining og meistring saman med motiv for jobbstøtte og arbeid, ber bod om to andre dimensjonar av verdsetjing: Styrken i motivasjonen og vilkår for å bli opplevd som ei dynamisk og positivt retta kraft, verkar å henge saman med **å verdsetje seg sjølv** og **å bli verdsett i konkret samhandling** med andre.

6.2.2. Motkrefter: Kva hemmar jobbstøttedeltakarar sin motivasjon for arbeid?



Til liks med at datamaterialet viser fram positive drivkrefter for arbeid, fortel det òg om motkrefter. I figur 6.2 er forhold assosiert som negative eller til hinder for motivasjon og mogelegheiter for arbeid, summert opp med stikkord, og sortert under individforhold, samhandlings- eller samfunnsnivå. Den følgjande drøftinga vil konsentrere seg om desse

Figur 6.2: Forhold som hemmar motivasjon for arbeid

forholda. Figuren illustrerer at ulike faktorar spelar saman innanfor kvart nivå, og at dei tre nivåa i sin tur er vevde saman. Det følgjer av dette at også enkeltfaktorar kan utløyse negative ringverknader; formulert som at **motkrefter vert sett i spel**.

Individforhold: Individualisering og merkelappar

Intervjupersonar skildrar korleis erfaringar med å ikkje meistre i skule- eller jobbsamanheng, har påverka sjølvtiliten generelt. For nokre har dette leia til tvil i møte med nye utfordringar. Enkelte fortel om vanskar med å få til ulike sider ved sosialt samspel, noko som i sin tur kan ha verka inn på evna til å finne seg til rette og bli verande i eit arbeidsmiljø. Inntrykket er at intervjupersonane no i stor grad har greidd å kome seg forbi snublesteinane som lite tiltru til eiga meistringsevne kan vere når målet er å kome i arbeid. Fleire snakkar om viktigheita av å få jobbspesialisten inn som støtte og «alliansepartner» på vegen mot arbeid. Svar i spørjeundersøkinga viser til det same: Sjølvtiliten kan av ulike grunnar vere litt vaklande, men

med jobbspesialisten som støttespelar torer dei å satse på å kunne lukkast. Intervjupersonar fortel at det har vore einsamt å stå i tilsvarande prosessar tidlegare. Forventningar om å skulle takle utfordringar på eiga hand, vart næra av at «alle andre greier det».

Røyndomsbiletet sitatet formidlar, kan vere uttrykk for det Askheim (2012) skildrar om tendensar til å individualisere problem som i botnen snarare er samfunnsskapte. Årsak og løysing blir plassert hjå individet, som sit åleine att med ansvaret: Den som ikkje lukkast i ei verd der 'alt' er mogeleg, har berre seg sjølv å laste (Vetlesen, 2011). Honneth (2009a; 2009b) kritiserer at fridomsomgrepet vert gjort synonymt med å vere uavhengig av andre. Ein konsekvens er at vi gløymer, eller ikkje tek nok omsyn til, at vi er grunnleggande avhengige av kvarandre for å kunne danne eigen identitet, og leve gode liv i fellesskap med andre. Tilsvarande presiserer Ryan og Deci (2017) at dei frå sitt teoretiske perspektiv heller ikkje set noko likskapsteikn mellom autonomi og sjølvbestemming på eine sida og uavhengigheit på den andre. Ifølgje Honneth er vestleg samtidskultur gjennomsyra av krav om individualisering der intersubjektive plikter blir underkjent. Han hevdar at dette reduserer evna vår til reell fridom og sjølvrealisering, det vil seie om vi med sjølvrealisering meiner ein «utvungen virkeliggjoring av selvalgte livsmål» (Honneth, 2008a, s. 182). Å oppleve vellukka gjensidige anerkjeningsrelasjonar er ifølgje Honneth føresetnader for å utvikle ei slik evne.

Litteratur, studiar og talmateriale skildrar at menneske med psykisk sjukdom og rusproblem er grupper som har hatt særlege vanskar med å få innpass i arbeidslivet. Kjeldene viser dette som eit problem på tvers av land og kulturar. Tidlegare i kapittelet har eg gjort greie for kva som kan vere grunnar til at deltakarar i denne studien i liten grad knyter helseforhold til vanskar dei har hatt med å kome seg i jobb. Derimot meiner fleire at det har vore i deira disfavour å bli identifisert som ein person som treng «hjelp», og særleg å bli assosiert med NAV. Sjølv om orda i skrivande stund (desember 2019) ikkje har fått plass i offisielle ordbøker, vart «å nave» og «naving» allereie i 2012 kåra til Årets nyord.²⁵ Debatt om haldningar til velferdsordningar gjorde ordkonstruksjonen til del av allmenne talemåtar. Måtane intervjupersonar snakkar om tematikken, tyder på at negative konnotasjonar til NAV og «naving» har levd vidare etter den opphavelige debatten om å «ta seg eit friår finansiert av NAV». Personane formidlar likevel denne kjensla av å bli sett i bås eller å bli stempla med negative merkelappar på ulike måtar. Corrigan og kollegaer (2006; 2007) skisserer med sine modellar korleis offentleg stigma og

²⁵ Nynorskordboka og bokmålsordboka på nett: <https://ordbok.uib.no/>. Årets nyord: <https://www.sprakradet.no/Vi-og-vart/hva-skjer/Aktuelt/2012/Arets-ord-a-nave-naving/>

sjølvstigma knytt til psykisk lidning utviklar seg. Modellane skal her få vere til hjelp i eit forsøk på å forstå betre dei ulike reaksjonsmåtene intervjupersonane gir uttrykk for.

Stigma utviklar seg som ein stegvis prosess, med aukande negative konsekvensar for den stigmatiserte (Link & Phelan, 2013; Corrigan et al, 2007). Modellen for offentleg stigma seier at eit samfunnsmedlem kan vere klar over stereotypien om ei gruppe utan å dele synspunktet. Fordommane hjå den enkelte oppstår først når vedkomande seier seg samd i stereotypiane. Dette kan skape negative kognitive og affektive reaksjonar som nedvurdering eller avvising, som vidare kan medføre diskriminerande framferd overfor personar assosiert med stereotypien (Corrigan et al, 2007). Prosessen for sjølvstigmatisering startar med å kjenne til stereotypien om gruppa ein blir rekna å vere del av. Neste steg er at personen tek til seg desse førestillingane. Ein person samd med stereotypien om eiga gruppe, kan oppleve negative emosjonelle reaksjonar, som mindre sjølvtilitt og redusert tru på meistring. Diskrimineringskomponenten kan i sin tur kome til uttrykk som ulike former for åtferd. Slik kan internalisering av negative forventningar og førestillingar, bli sjølvoppfyllande (Corrigan & Nieweglowski, 2019).

Ein hypotese ut frå funn i studien, er at mangel på relevante meistringserfaringar kan gjere personar meir tilbøyelege til å gjere negative forventningar til sine egne. Kanskje kan dette relaterast til Matteuseffekten, og det Pedersen (2008, s. 192) skildrar som risikoen for at manglar forsterkar kvarandre negativt frå eit utgangspunkt prega av generalisert miskjenning og mangel på basiskapital: «Ungdommenes sosiale forutsetningar for meistring av sin tilværelse svekkes, det gjør også deres psykologiske forutsetninger for meistring, eller, for sosial deltakelse overhodet, fordi deres selvbilde undergraves.» Ein slik nedoverretta spiral ligg kan hende i botnen for veremåtar og handlingsmønster som får omgjevnader til å stille spørsmål ved om personen unngår eller utset utfordringar, eller gir opp for lett. Slike reaksjonar kan likne tankane eg framanfor eksponerte å få i møte med ein av intervjupersonane (jf. 5.2.4). For dei fleste intervjupersonane sin del, var likevel inntrykket at tidlegare erfaringar frå arbeid og arbeidsliv summerte seg til **meistringsoverskot** framfor **meistringsunderskot**. I staden for å gå inn i sjølvstigmatiserande prosesser, høyrdest det ut som at fleire i utgangspunktet intuitivt reagerte på oppleving av fordommar med eit ønske om gjere undervurdering og motstand frå arbeidsgjevarar til skamme. Trua på seg sjølv som dugande arbeidskraft, som responsen bygde på, vart likevel vanskelegare å oppretthalde etter kvart som tida gjekk. Kan hende vil sjølvstigma slik kunne bli ein form for utgang eller konklusjon dersom egne førestillingar om å ha ressursar å bidra med, blir avvist lenge nok? Litteratur (m.a. Link & Phelan, 2013; Corrigan & Nieweglowski, 2019; Marcussen, Gallagher & Ritter, 2019) skildrar at negative

konsekvensar av stigma i størst grad er assosiert med sjølvstigma, ikkje offentleg stigma. Ut frå samanhengen det står skrive i, oppfattar eg ikkje at dette skal lesast som bagatellisering av offentleg stigma som problem. Snarare at det er eit varsku om kor grunnleggande skadeleg det er for evne og kraft til å handle, dersom forventningar og tiltru til eigne mogelegheiter først er blitt demobilisert. Erfaringar i motstrid med internaliserte negative førestillingar, kan reversere sjølvstigma (Corrigan & Nieweglowski, 2019; Marcussen et al, 2019). Men sidan sjølvstigma har følgjer som redusert sjølvtilitt og meistringstru, vil det ofte vere naudsynt at andre enn personen sjølv initerer aktivitet som kan gi erfaringar som bryt med den negative stereotypien.

Samhandlingsnivået: Asymmetri og avmakt

Når intervjupersonar og deltakarar i spørjeundersøkinga formidlar positive erfaringar frå jobbstøtte, skjer dette gjerne som kontrastering til anna oppfølging dei har hatt gjennom NAV. Fleire understrekar at dei ser utfordringar med NAV som eit systemproblem, og at dei har bra forhold til det lokale NAV-kontoret og eigen sakshandsamar. Skjema og vedtaksbrev dei ikkje forstår og skjermbaserte løysingar i staden for personkontakt, resulterer likevel i at NAV for fleire verkar å vere koplå til nederlag og mismot. Terum og kollegaer (2012) argumenterer for at kollektiv kapasitet og handlingsevne heng saman med at enkeltindivid, inkludert hjelparane, opplever seg myndiggjorde. I staden er det avmaktskjensle intervjupersonar fortel om når dei skildrar eigne reaksjonar på tiltak med omfattande og skjemabaserte prosedyrar for kartlegging som del av opplegget. Houston (2001) og Askheim (2012) peikar på at det vert vanskeleg for profesjonelle hjelparar å møte brukaren på reelt styrkande måtar, dersom praksisen er dominert av standardiserte verktøy og kvantitative måleparametrar. Etter mitt syn kan systematiske og standardiserte arbeidsmåtar ha fleire fortrinn, som tydeleg oppgåve- og rollefordeling, og at dokumentasjon enklare kan etterprøvast/revurderast. Men det blir problematisk dersom å gjennomføre metoden vert overordna faktiske føremål, og skuvar saks- og personforhold i bakgrunnen. Får verkemiddel for å forenkla og kategorisere dominere framfor dialog, kan det forsterke asymmetrien som allereie er innebygd i relasjonar tufta på å yte og å ta imot hjelp.

Evalueringar av arbeidsevne metodikken indikerer ein slik type instrumentell praksis der det eigentlege føremålet – å hjelpe folk i arbeid – nærast blir underordna. I følgje Nicolaisen (2015) opplever NAV-rettleiingar vurderingane som arbeidskrevjande dokumentsproduksjon. Å avklare grunnlaget for økonomisk yting blir det primære; på kostnad av å lage eit godt oppfølgingsverktøy. Svak arbeidsmarknadskunnskap er ein annan grunn til at merksemd på funksjonsavgrensingar og sjukdom dominerer i vurderingane (Ekspertgruppa, 2015). I denne studien har vi sett at både intervjupersonar og respondentar i spørjeundersøkinga understrekar

verdien av å ha ein fagleg støttespelar i jobbsøkeprosessen. I eit motivasjonsperspektiv handlar det om noko så grunnleggjande som å oppretthalde eller få (tilbake) trua på å ha noko i arbeidslivet å gjere. Kontrasten blir stor til korleis vilkåra ligg til rette for arbeidsretta oppfølging i NAV-systemet generelt. Det vil for det første by på utfordringar både å *vere* og å *møte* fagpersonen som skal balansere mellom å vere portvakt for velferdsytingar og støttespelar for endring (Øverbye og Stjernø, 2012). Dinest handlar det om kor mange personar NAV-rettleiaren har ansvar for å følgje opp; i 2017 i gjennomsnitt 90 personar (NOU, 2019:7).²⁶

Fleire (Skjervheim, 1996a; 1996b; Sørbo, 2007; Ekeland, 2009a) problematiserer at standardiserte metodikkar, som individuell jobbstøtte er døme på, ber med seg risiko for at samhandling får preg av instrumentalitet og kategoritenking. Eg hadde på bakgrunn av dette ei kritisk forventning til at nokon kunne gi uttrykk for slike erfaringar også i samband med individuell jobbstøtte. Ikkje noko av informasjonen eg har fått om det praktiske samarbeidet mellom deltakarar og hjelparar i Jobbstøtte Nordfjord har stadfesta slike opplevingar. Det kan handle om at det er *ytre rammer* og *organisering* som er standardisert, og som eit IPS-tilbod blir målt på. Når det kjem til samarbeidet på individnivå, er inntrykket at skreddarsaum rår grunnen. Derimot er erfaringar frå arbeidspraksisar tilbake i tid noko fleire skildrar som direkte negativt for korleis dei tenkte om seg sjølv og eigne arbeidsmogelegheiter. «Du blir jo sjuk av slikt», seier ein person om oppleving av å bli utnytta som gratis arbeidskraft. Andre har kjent seg ignorerte av «arbeidskollegaer», eller dei har blitt sett til oppgåver som verken gav mening for verksemda eller for praksiskandidaten. Honneth (2019) kan vere til hjelp for å omgrepsfeste slike erfaringar. Han hevdar at mangel på anerkjenning – *anerkjenningsgløymse* - er ei form for tingleggjering. Tingleggjering følgjer av å ta ei distansert eller objektiverande haldning til noko som eigentleg krev at vi engasjerer oss i det eller tek kjenslemessig del (Jakobsen, 2008). Ekeland (2014) går gjennom korleis psykiatrien historisk, ut frå eit bio-medisinsk kunnskapssystem, har vore dominert av objektiverande, kausale modellar. Til dette hørde instrumentelle intervensjonar, og idealet om å halde ein nøytralt observerande distanse til «objektet». Når vi no skriv 2019, er helsepolitiske føringar at helse- og velferdstenester skal vere utforma slik at mottakarane får medverke aktivt til størst mogeleg grad av sjølvstende i eigne liv. Døme framanfor kan gi grunn for å spørje i kva grad slike perspektiv og haldningar finn vegen frå strategidokument og handlingsplanar til konkret utøving av tenester. Praksisar

²⁶ I pågåande debattar, jf. t.d. Dagsavisen 28.08.2019 (<https://www.dagsavisen.no/nyheter/innenriks/nei-aap-mottakere-far-ikke-bedre-oppfolging-i-dag-1.1574969>), fremmar tillitsvalde og leiinga i NAV ulikt syn på om etaten i etterkant av endringane i AAP-regelverket har meir ressursar tilgjengeleg for å følgje opp enkeltklientar.

vil vere relatert til dominerande tankesett og haldningar i den større samfunnskonteksten dei er del av. Kva innverknader det kan ha for motivasjonen for arbeid om denne kulturelle skripten er salutogent eller patogent orientert, er del av drøftinga under neste nivå.

Samfunnsnivå: Dikotomiar, devaluering og kapitalunderskot

I eit vidare samfunnsperspektiv er det særleg to forhold jobbstøttedeltakane i denne studien formidlar har utfordra sjølvtilitt og pågangsmot til å stå i jobbsøkeprosessar. Drøftinga som følgjer, konsentrerer seg først og fremst om desse forholda. Den tydelegaste tematikken - å ikkje få tilgang til aktuelle jobbar - kjem vi tilbake til nedanfor. Dinest dreier det seg om forhold som for fleire synest tett knytt saman med at dei har opplevd jobbtilgangen vanskeleg: Ei form for svart-kvitt-tenking som intervjupersonar har blitt møtt med, men som nokre òg vedgår å vere prega av sjølve. I litteraturen blir dessutan svak økonomisk utteljing, og å ha andre arenaer for sosial inkludering enn arbeidslivet, peika på som forhold som kan motverke motivasjonen for arbeid eller rekrutteringa til program av typen jobbstøtte (Riksrevisjonen 2018b; Saavdra et al, 2016). Føreliggande datamateriale gir ikkje indikasjonar for at nokon av desse forholda har vore viktige motkrefter for informantar i denne studien, og er difor ikkje prioritert utdjupa.

Svart-kvitt-tenking blir i denne samanhengen uttrykt som ei oppleving av å **anten** vere innanfor **eller** å vere utanfor; inkludert eller ekskludert. Nokon glideskala mellom polane finst ikkje: Du er «rett» eller «feil», og får til «alt» eller «ingenting». Forteljningane personane deler frå opplevingar av å vere i minusposisjonane, handlar om utfordringar frå skulegang, utdanning og arbeidsliv. Enkelte er innom sjukdomshistorikk som del av desse erfaringane. Når helseutfordringar likevel ikkje blir framstilt som primærårsaker til utanforskap, kan det vere relatert til temaavgrensinga gjort greie for framanfor. Med dette atterhaldet, er dikotomien personar presenterer først og fremst *å fungere* versus *å ikkje fungere*, og berre i mindre grad *sjuk* versus *frisk*. Dersom tenesteapparatet og samfunnet generelt hadde vore prega av ein sosial helsemodell, burde vel det også føre til at funksjon og helse vart sett på som ressursar på eit kontinuum? Kan skilnader mellom patogent og salutogent orienterte samfunnsblikk òg hjelpe oss å forstå vilkår for individuelle handlingsevne og -vilje utover det sjukdoms-/helserelaterte? Antonovskys (2012) helsekontinuum gir ei tilnærming til å forstå vilkår for at livsendringar skjer i ønskt retning. Det same gjer modellen av psykisk helse og psykisk funksjon som innbyrdes uavhengige kontinuum (Keyes, 2002). Til dømes viser ein case-studie at å bryte dikotomien sjuk versus frisk utvidar handlingsrom og sjølvforståing for menneske som vil tilbake i jobb etter lengre avbrekk grunna psykisk sjukdom (van Niekerk, 2016; jf. 3.3.2). For dei som lukkast, handla det om tid og rom for å reorientere seg i høve eigen situasjon i eit

samspel med miljøet, menneska og oppgåvene personen skulle fungere i og med. Det er i samsvar med prinsippa IPS skal bygge på, og som intervjumaterialet eksemplifiserer skjer i praksis i Jobbstøtte Nordfjord. Opplevinga kvar enkelt har av kva som er **sin** plass i verda, har med Bourdieu (1989) ei kroppsleggjort side som verken ein sjølv eller omgjevnader kan tenke seg vekk frå over natta. Som vi kjem tilbake til under drøftinga av IPS nedanfor, held den jobbstøttande oppfølginga fram etter jobbstart, og gir eit rom for å kunne få vekse inn i praksisen og rolla. Medan tilnærminga då byggjer på førestillinga om at ein arbeidstakar kan forsere siste del av funksjonsskalaen **som tilsett**, er haldninga bak det tradisjonelle arbeidsførebuande rehabiliteringsopplegget annleis. Arbeidsevnetodikken er grunngeven i ein sosial modell for helse som seier at sjukdom ikkje treng å vere til hinder for å fungere godt i arbeids- og kvardagsliv (Heum, 2010b). I praksis blir det ifølgje Frøyland og Spjelkavik (2014) framleis lagt til grunn at potensiell arbeidskraft er **frisk** og **formidlingsklar**. *Treat, train and place* ville difor kunne vere ei meir treffande nemning enn *train, then place*.

Slike døme på dobbeltkommunikasjon og motstridande krav, kan etter mitt syn vere med å skape uklare førestillingar og forventningar både hjå arbeidsgjevarar og personar som står på utsida av arbeidslivet. Frå det intervjupersonar fortel om erfaringar på vegar til arbeid, vart lyst og evne til handling mobilisert i kontekstar som kunne gi handlekrafta mål og retning. Avgjerande var òg om personen opplevde å bli inkludert som ein **ressurs** eller som eit **problem**. Ein av intervjupersonane fortel om den sjølvforsterkande arbeidsmotivasjonen som følgde av å vere i arbeidsmiljø der innsatsen hans vart sett og verdsett som ein ressurs. Som kontrast skildrar han erfaringar frå ein praksisplass, og kva signal han oppfatta frå arbeidsgjevar der: At det i alle fall måtte vere betre at han var der enn heime, og at arbeidsgjevar forventa ros og takk for å vere så raus. Dette siste trass i arbeidsoppgåvene var få, og at utsikter til noko faktisk arbeidsforhold mangla. Opplevinga av å bli undervurdert og devaluert, verka inn på motivasjonen. I det konkrete tilfellet vekte det ei drift til å vise at denne arbeidsgjevaren tok feil, og personen gjorde fornya innsats ein annan stad. Men det er mogeleg å sjå føre seg andre reaksjonar i møte med devaluerande haldningar. At trua på – og motivasjonen til – å kunne vere ein bidragsytar i arbeidslivet, blir erstatta med kjensla av at innsatsen vil vere fåfengt uansett. Omgrepa og perspektiva frå Antonovsky (2012) gir innspel til å sjå samanhengar mellom reaksjonsmønster og summen av livserfaringar eit menneske ber med seg. Den salutogene førestillinga er at livet vil innehalde belastningar, stress og krevjande livssituasjonar. Ein persons evne til å handtere slike utfordringar, er knytt til opplevinga av samheng (OAS) i tilværet. Ifølgje Antonovsky (2012) er det eit samla mønster av livserfaringar som skaper ein persons OAS, ikkje åleine kva viljestyrke vedkomande er i stand til å mobilisere. I alle

samanhengar vil det viktige vere at opplevinga av dei tre konstituerande momenta er til stades – indre samanheng (gir forståelegheit) , medbestemming (grunnlag for meningsfullheit) og balanse mellom overbelastning og underbelastning (grunnlag for at situasjonen vert handterleg). OAS og rørsle langs helsekontinuumet heng slik saman at dersom mennesket opplever at eigne handlingar ikkje har nokon effekt i verda, blir verda etter kvart meningslaus.

Antonovsky (2012) hevdar at eigenskapar ved individet i avgrensa grad åleine forklarar rørsle langs kontinuumet. Snarare handlar det om eit samspel mellom OAS, helse og sosial klasse og samfunnsmessige og historiske vilkår. Som eit apropos frå notida, viser oppsummering av siste par tiårs epidemiologiske data eintydig at førekomsten av psykiske plager aukar med fallande økonomisk og sosial status (Kolstad & Kogstad, 2019). Sjølv om politiske mål og verkemiddel siste tiåra har vore formulerte og innretta for å støtte opp under arbeidslina, tyder dei store tala på at effekten har vore liten. Ved siste revisjon av IA-avtalen med verknad frå 01.01.2019, er funksjonshemma ikkje lenger tema. Då hadde dei føregåande 18 åra ikkje vist noko positiv rørsle i retning måla sett for funksjonshemma si deltaking i arbeidslivet. Prosentdelen som i arbeidskraftundersøkinga svarer at helsesituasjonen reduserer arbeids- og funksjonsevne og mogelegheitene for å stette krav i arbeid, har vore relativt stabil siste 20 åra, +/- to prosent. I 2018 var gruppa på 17 prosent, noko som svarar til rundt 600 000 personar. 336 000 menneske med funksjonshemmingar var utan noko form for inntektsgjevande arbeid i 2018. Av desse uttrykte 85 000 ønske om inntektsgjevande arbeid (Bø, 2018). NOU (2019:7) peikar på at NAV-systemet per i dag i liten grad er dimensjonert for at ein høgare del av menneske med funksjonshemming kan kome i jobb. Utgreiinga ser dette som noko av forklaringa når nivået i talmaterialet ikkje endrar seg trass arbeidslina og uførereform. Om fleire skal realisere ønsket om arbeid, vil meir støtte og oppfølging vere naudsynt i ein overgangsfase. I så fall må det medføre endra praksis, ettersom dette ikkje er brukarar NAV per no prioriterer.

Trass i at både intervjupersonane sjølve og deira respektive jobbspesialistar var aktivt oppsøkjande overfor arbeidsgjevarar, vart altså jobbleitinga likevel langvarig i nokre tilfelle, og ikkje fullført i andre. Enkelte av deltakarane høyrer til arbeidstakargrupper som ifølgje statistikken har høgaste prosentdelen arbeidsledige: Unge menn med låg utdanning og innvandrarakar. Oppleving av å «vere feil» og at det «ikkje var nokon jobbar i sikte» gjorde at nokre intervjupersonar seier dei var på nippet til å gi opp. For enkelte var dette då det same som å skulle miste det viktigaste ankerfestet for sosialt liv. Mancini (2008) viser til at forskning på betringssprossar dokumenterer den viktige rolla ytre miljø spelar for å påverke indre vilkår for betring. For ein person som er utanfor arbeid grunna psykiske eller rusrelaterte vanskar, kan

tilgang til miljø som kan fasilitere betring av helse og arbeidsevne, vere mangelvare. Sosial omgang vil kunne kome til å sirkle om samanhengar der helseproblemet er utgangspunktet for relasjonen. I små rurale lokalsamfunn kan tilgangen til sosiale arenaer utanom arbeidsplassar vere særleg avgrensa, slik Bergem og Ekeland (2004) viser i ein intervjustudie. Det same kan mogelegheitene for å utvikle andre sider ved identiteten gjennom møte med menneske som ikkje allereie meiner å kjenne deg basert på kva andre i småsamfunnet har høyrte og sagt. Låg eller negativ sosial kapital og svakt sosialt nettverk kan bli negativt sjølvforsterkande – ein Matteuseffekt - for personar som frå før er i ein marginal posisjon grunna helsesituasjon eller sosiale forhold (Houston, 2002; Pedersen, 2008).

At det er *posisjonar*, ikkje roller, menneske er tildelte eller skaffar seg, er sentralt i Bourdieus samfunnsmodell. For Bourdieu var dette så viktig å få fram at han valde vekk omgrepa ‘rolle’, ‘aktør’ og ‘subjekt’ i originalskriftene sine (Bourdieu, 1997, s. 13). Han såg ikkje dei handlande som ‘aktørar’ som fritt kunne spele roller for å oppnå noko, eller ‘subjekt’ som kunne stå fristilt overfor objekta i omgjevnadane. Sjølv om mennesket har betydeleg kapasitet til sjølvstendig handling, vil habitus like fullt prege individet (Bourdieu, 1995). Handlingar og kroppsleggjort framtoning ber bod om historia og samanhengane mennesket har vore i og er del av (Kvalsvik, 1993). I framferda ein jobbsøkjjar viser overfor arbeidsgjevar, kan det ligge informasjon som sistnemnde kulturelt avkodar som ønske eller uønskte eigenskapar hjå ein tilsett. Det kan tenkast at signal av det uønskte slaget har medverka til nokre av dei stengde dørene ein av intervjupersonane har møtt. Uansett uttrykkjer han som positivt at jobbspesialisten på ein konkret og direkte måte gav råd om kva som var ønskt og tilrådd framferd på ein arbeidsplass. Neste bolk går djupare i denne tematikken: Korleis individuell jobbstøtte kan verke inn på forhold som kan koplast til motivasjon og mogelegheiter for arbeid.

Motkrefter – når mål, middel eller meaning manglar eller blir sett på spel. Materialet i denne studien viser korleis motivasjonen er avhengig av så vel **mål** som **midlar** for å kome dit. Krafta til å ta seg framover på vegen hentar energi frå opplevd eigarskap. Det gir reisa **meaning**. Blir målet, middelet og/eller meaninga nulla ut, følgjer drivkrafta same veg. Mangel på anerkjenning i ein eller fleire av relasjonssfærane jobbsøkjaren **må** stå i – til seg sjølv, til profesjonelle tenesteytarar, til potensielle arbeidsplassar - kan hemme sjølvtilit, sjølvrespekt og/eller sjølvverdsetjinga i den grad at òg motivasjonen går i stå.

6.2.3. Individuell jobbstøtte og motivasjon for arbeid: Mogelegheiter og avgrensingar

I det følgjande skal eg drøfte det tredje og siste forskingsspørsmålet; korleis IPS som tiltak kan verke inn på forhold som fremmar og hemmar motivasjon for arbeid. Kva får vi i denne studien

vite om korleis jobbstøtte influerer på drivkrefter og motkrefter? Diskusjonen vil ta føre seg korleis jobbstøtte spelar/kan spele saman med potensielle mogelegheiter, men òg inkludere refleksjonar rundt avgrensingar ved tilnærminga. Korleis kan IPS verke inn på den enkelte sine *mogelegheiter*? I ei brei tyding av ordet kan det handle både om kva som kan vere mentalt og emosjonelt mogeleg for ein person, og kva som finst og kan takast i bruk av praktiske og konkrete mogelegheiter. Ressursmobilisering kan redusere utanforskap og styrke posisjonar i samfunnet, både for individ og grupper (Sunde, 2010). Etter modellen presentert i figur 3.2 er kapasitetsbygging – empowerment – summen av utvikling både av indre og ytre ressursar. Premissen er at rammer og ressursar utover dei den enkelte åleine rår over, vil påverke i kva grad individuell kapasitet let seg mobilisere og realisere som - i denne samanheng - arbeidskraft.

Tematikken under *individforhold* og *samhandlingsnivå* vil i størst grad vere kopla til **individuell kapasitetsbygging**, medan **kollektiv kapasitetsbygging** ligg i botnen for resonnement under *samfunnsnivå*. Ein merknad til denne forsøksvise todelinga, er at endogene og eksogene forhold gjensidig vil kunne påverke og forsterke kvarandre, på godt og vondt. Kollektiv kapasitetsbygging handlar om meir enn rammer og fysisk og praktisk tilrettelegging. Eit døme er at faktorar vi har sett at menneske opplever fremjande for å få og bli verande i jobb, føreset å vere del av ein fellesskap: Å bli møtt med **forventningar**, oppleve **støtte og oppmuntring**, erfare **sosialt tilhøyr og samhald**, og å **overvinne passivitet og isolasjon** (Kinn, 2014). På vegen til å nå eit mål om å vere del av eit arbeidsmiljø med slike kvalitetar, vil eit godt samarbeid innanfor jobbstøtte kunne ha ein liknande funksjon. Intervjupersonar gir illustrerande døme på dette: Å bli møtt med interesse frå jobbspesialisten, og å oppleve seg som *del av* eit team, var viktig draghjelp i prosessen med å finne plassen som arbeidstakar (igjen).

Individforhold: Å bestemme sjølv utan å måtte stå åleine

Som metodikk legg IPS opp til å organisere oppfølginga slik at samhandling kan gjere fleire ressursar tilgjengelege. Individualisering av problem og løysingar kan hemme arbeidsmotivasjonen for personen som kjenner på meistringsunderskot. Med IPS-tilnærminga blir problemstillingar løfta til samhandlingsnivået. Like eins kan hjelparar i jobbstøtteteamet vere den eller dei som utanfrå legg til rette for å bryte eller reversere ein sjølvstigmatiserende prosess (Corrigan & Niewgelowski, 2019). Utfordringa i det siste tilfellet er om personen har nok tru på eige potensiale til å takke ja til jobbstøtte. Når tiltak og tenester legg vekt på å skulle byggje på eigenmotivasjon hjå mottakar, kan det vere gode grunnar til dette, både reint fagleg og av omsyn til kostnadseffektiviteten i sjølvteytinga (Drake et al, 2012; Heum, 2010b). Dilemmaet er faren for at personar som objektivt sett kan ha største underskotet av meistring

og ønske kapitalformer, då ikkje kjem i posisjon til å få slik støtte rundt seg (Askheim, 2012). Imperativet om at det ikkje skal praktiserast noko eksklusjonskriterium for IPS, kan ha eit visst potensiale til motverke dette. Rutinen ved Nordfjord Psykiatrisenter er at pasientar utan arbeid busette i kommunar inkludert i ordninga, **skal** få tilbod om jobbstøtte frå behandlaren sin, uavhengig av symptombilete. Tiltrua behandlar slik demonstrerer til pasientens potensiale, kan i seg sjølv vere ein første kime til å korrigere nedvurderande sjølvoppfatningar.

Studiar dokumenterer positive effektar for psykisk helse og funksjon som følgje av å kunne handle i samsvar med egne verdsett. Dette er mellom argumenta for at sjølvbestemmingsteori er eigna som teoretisk rammeverk for å understøtte recovery (Corrigan et al, 2012; Keyes, 2013). Prinsippa i IPS tek opp i seg det same: Jobbstøtte skal vere deltakars eige val, og jobbsøkjjar skal **eige** prosessen (Fitzgerald et al, 2015). Ulike forhold, som etablerte forventningar til asymmetriske pasient-hjelpar-relasjonar, eller lite trening i å ta sjølvstendige val, kan likevel gjere det uvant og krevjande å ta denne førande posisjonen. Corrigan og kollegaer (2012) viser til to måtar profesjonelle hjelparar – her jobbspesialisten – kan bygge opp under faktisk sjølvbestemming: 1) å hjelpe den rasjonelle aktøren gjennom tilnærmingar av typen å ta avgjerder i fellesskap, og 2) ved å jobbe med miljøfaktorar som er hemmande for at personen kan ta egne val. Både autonom og kontrollert motivasjon gir energi og retning for handling, og kontrasterer *amotivasjon*, som refererer til mangel på intensjon og motivasjon (Manger & Wormness, 2014). Når sjølvbestemmingsteori etterstrevar å legge til rette for autonom motivasjon, handlar dette om at autonom motivasjon har tendens til å gi betre psykologisk helse, meir effektive praktiske handlemåtar, og større uthald til å oppretthalde endring i t.d. livsstil (Ryan & Deci, 2008). Samstundes illustrerer framstillinga av sjølvbestemming som eit kontinuum (figur 3.3), at kontrollert (ekstrinsisk) motivasjon femnar breitt: Frå det som er reint ytreregulert til handlingar personen har teke til seg som samanfallande med egne val og verdier.

Det generelle biletet både frå spørjeundersøkinga og intervjuar, er at valet om å delta i jobbstøtte er autonomt motivert. Dette er i samsvar med kva vi skal kunne forvente dersom prinsippet om at jobbstøtte skal vere deltakars eige val blir etterlevd. Noko eg ut frå teorien derimot fann meir overraskande, var det høge indeksnivået for kontrollert motivasjon spørjeundersøkinga viste om grunnar for å halde fram med jobbstøtte (figur 5.5. s. 75). Funnet må tolkast med varsemnd og atterhald i eit så lite materiale. Det kan likevel vere interessant reflektere over i lys av både sjølvbestemmingsteorien i seg sjølv og perspektiva frå Løgstrup og Honneth Dei tre tilnærmingane speglar på kvart sitt vis innsikter om at menneska har behov for tilhøyr, og at

forpliktande relasjonar til andre menneske er føresetnader for emosjonelt og eksistensielt opplevd samhøyr. Ifølgje Stølen (2011) ønskjer Honneth (2010) i tradisjonen etter Hegel å vise interne samanhengar mellom **anerkjening**, **det å legge band på seg sjølv** og **fridom**: Det er først når mennesket tek del i ein institusjonalisert praksis som involverer å måtte avgrense seg sjølv, og anerkjenne andre menneske, at mennesket kan erfare eigen vilje som fri. Det høge indeksnivået for kontrollert motivasjon som grunn til å halde fram med jobbstøtte, *kan* handle om slike former for erfaring. Ein samanheng som kan tenkjast, er at deltakar opplever relasjonen til jobbspesialist som ein forpliktande allianse. Ut frå teoriar om at menneske treng og ønskjer forpliktande sosiale rammer, vil ikkje uttrykt kontrollert motivasjon måtte vere noko negativt eller i motstrid med deltakars eigne vilje (jf. Reddy et al, 2016). At deltakarar etter ei tid i jobbstøtte kjenner på å ikkje ville skuffe seg sjølv eller andre ved å slutte, kan vere uttrykk for ei endra oppleving av å vere - eller på veg til å bli – del av ein større heilskap.

Ein føresetnad for å kunne tolke ein høg (eller stigande) indeks for kontrollert motivasjon som positivt, vil likevel måtte vere at indeksnivåa for autonom motivasjon og opplevd recovery òg er høge. I motsett tilfelle vil det kunne lesast som at ytre press og årsaker har skuva grunnleggande eigne ønske og val til sides. Akkumulert viser svara ein liten reduksjon av indeksane autonom motivasjon og opplevd recovery når respondentane svarer om grunnar til å halde fram med jobbstøtte jamført med grunnar for å takke ja til jobbstøtte (jf. 5.1, s. 72). Ny gjennomgang av det enkelte svarskjemaet, viser likevel ikkje noko samanfall mellom høg skåre på indeks for kontrollert motivasjon og låg skåre på dei to andre indeksane. Ut frå innsikter frå annan forskning (Reddy et al, 2016; Van den Broeck, 2016), og at ingen respondentar gir uttrykk for at det er negativt eller belastande å delta i jobbstøtte, vil tolkinga mi vere som følgjer: Resultata underbyggjer ei forståing av motivasjonen for jobbstøtte som mange-fasettert. Vidare at kompleksiteten i kva motivasjonen handlar om vil bli påverka av erfaringar og innsatsar vi gjer for oss sjølv og saman med andre. Ut frå dette kan det vere grunn til å problematisere at kartleggingsskjema basert på sjølvbestemmingsteori synast å legge opp til ein dikotomi mellom kontrollert motivasjon og å vere autonomt motivert. Dette trass i at teoretiske utleggingar frå Deci og Ryan legg vekt på kontinuum-dimensjonen ved sjølvbestemming. Kan hende må dette sjåast i lys av føresetnader og avgrensingar som generelt ligg i skjemaabaserte kartleggingsverktøy: Oversikten desse hjelper til med å skaffe, vil måtte basere seg på tydeleg avgrensa kategoriar. Nyansane og variasjonane lét seg betre fange på anna vis.

Intervjua viste at ønsket om å kjenne seg som del av fellesskapen, var ei viktig drivkraft bak å ville vere i arbeid. Dette handla om to ulike sider ved å høyre til: Om tilhøyr i ein konkret sosial

felleskap, og om det å høyre til i den breie norske samfunnkonteksten – å vere ein del av ålmenta. Enkelte gav eksplisitt uttrykk for at begge delar var viktig. I arbeidet med eige prosjekt kom eg over stadig nye studiar der sjølvbestemmingsteori vart kopla både til arbeidsrehabiliteringsprogram av typen IPS og eksplisitt recovery-orienterte studiar. Ei samanstilling av dei tre perspektiva synleggjer nokre samanfall og motsetnader eg vurderer interessante opp mot resultatane i denne studien. Dei sju individuelle og kontekstuelle faktorane assosiert med å finne sin plass i arbeidslivet igjen etter alvorleg psykisk sjukdom som Dunn og kollegaer (2010) finn i sin studie, korresponderer i stort med dei åtte IPS-prinsippa. Ut frå kva punkt eg vurderer har tilsvarende meiningsinnhald, har eg i figur 6.3 samanstillt faktorane frå artikkelen med IPS-prinsippa. Innhaldet vart vidare vurdert i lys av å oppfylle komponentar i sjølvbestemmingsteorien, og fargekoda utifrå dette. Figuren illustrerer at omgrepa autonomi og kompetanse kan koplast til innhaldet i det samanstilte materialet, medan komponenten tilhøyr ikkje er like synleg. Eg vurderer at faktoren å *oppleve sosial støtte* har eit breiare innhald hjå Dunn og kollegaer (2010) enn den profesjonelt baserte sosiale støtta i metodeprinsippa. Mellom

INDIVIDUELLE OG KONTEKSTUELLE FAKTORAR ASSOSIERT MED Å FINNE SEG TIL RETTE I ARBEIDSLIVET (Dunn, Wewiorski og Rogers, 2010)	METODEPRINSIPP INDIVIDUAL PLACEMENT AND SUPPORT (Drake, Bond & Becker, 2012)	SDT
Å ha arbeid som ein verdi	Målet er vanleg jobb	AUTONOMI
Motivasjon for arbeid	Å delta er brukar sitt eige ønskje	
Ha tilgang til mottakarorienterte tenester for hjelp og støtte	Individuell jobbstøtte er ein integrert del av behandling	
	Tilpassa økonomisk rådgjeving i overgang frå trygd eller stønader til lønna arbeid	
Ha arbeidsrelevante ferdigheiter	Jobbsøk skjer ut frå interesser og ferdigheiter	KOMPETANSE
Skape arbeidsmogelegheiter	Jobbsøk startar raskt, og seinast etter éin månad	
	Systematisk jobbutvikling: Jobbspesialisten etablerer relasjonar med arbeidsgjevarar ut frå yrke jobbsøkjjar ønskjer	
Samsvaret mellom person/ferdigheiter og krava i jobben vert følgt opp	Oppfølginga er tidsavgrensa og individuelt tilpassa	
Oppløve å få sosial støtte	TILHØYR	

anna handlar det om kva støtte personen opplever å få av kollegaer på den nye arbeidsplassen. I jobbstøtteløp som fører til arbeid, vil slike erfaringar òg kunne vere i utvikling medan deltakaren framleis er i programmet.

Metode-prinsippa i IPS verken kan eller skal i seg sjølv møte behovet for å høyre til. Slik kjensle av tilhøyr kan vonleg vere å finne i arbeidslivet deltakaren søkjer seg til, ikkje i sjølv jobbstøttetilbod. Både for jobbspesialisten og andre støttespelarar kan det like fullt vere

Figur 6.3: Samanstilling mellom metodeprinsipp IPS, recoveryorientert studie arbeidsrehabilitering og sjølvbestemmingsteori

viktig å vere merksam på tilhøyraspektet i samhandlinga med deltakar, særleg i dei tilfella der jobbstøtteløpet dreg ut. Frå spørjeundersøkinga kan indeksen for tilhøyr (fig. 5.1), indeksen om samarbeidskvalitet og dels indeksen for anerkjening (fig. 5.4) gi *noko* informasjon om motiv og erfaringar jobbstøttedeltakarar har knytt til den konkrete sosiale sida ved tilhøyr. Tilhøyrdimensjonen som handlar om å vere del av ein større samfunnsfellesskap, kan vi få eit visst inntrykk av gjennom indeksane for recovery (fig. 5.1 og 5.5), og dels indeks for anerkjening (fig. 5.4). Kvaliteten på samhandlinga, og å kunne oppleve ei form for tilhøyr ved å ha jobbstøtte som eit felles prosjekt, kan tene som ei kompensatorisk tilnærming undervegs. Både høgt nivå for nemnde indeksar og tilbakemeldingar i intervjuet, tyder på fleire opplever samarbeidsrelasjonane innanfor jobbstøtteprogrammet i Nordfjord som ein slik ressurs.

Samhandlingsnivået: Kapasitetsbygging som lagspel

Vi har nemnt jobbspesialisten som døme på ein støttespelar i prosessar som styrkar tiltrua til og forventningane om å mestre. Jobbspesialisten kan òg vere personen som ikkje gir opp trua sjølv om deltakaren skulle mislukkast i første forsøk. Guitérrez (1990, s.150) koplur empowerment-omgrepet til Bandura. Ho bakar inn definisjonen hans av *self-efficacy* når ho skriv at hjelparen må legge til rette for at brukaren utviklar «(...) one's ability «to produce and to regulate events in one's life»». Intensjonar om brukarmedverknad er på ingen måte unikt for individuell jobbstøtte, heller ikkje erkjenninga av slik medverknad som avgjerande for ønskete effektar av tiltak. Eitt av fortrinna med IPS er at rammer sett for kor mange personar jobbspesialisten har ansvar for, synest å gjere det realistisk å kunne etterleve intensjonane.

Intervjupersonar snakkar om jobbleiting/-søking som «eit felles prosjekt». Jobbspesialisten var «alliansepartnar», og gav «hjelp til å få trua på meg sjølv igjen». I spørjeundersøkinga står særleg denne sistnemnde *emosjonelle støtta* fram som ein viktig ressurs. Verdien av det personlege møtet - av å kjenne seg likeverdig og å bli tiltrudd vekst- og utviklingsmogelegheiter - er kjennemerke som går igjen for kva relasjonar som trengst for å styrke sjølvtilitt og tru på eigen meistring. Det gjeld både studiar av hjelperelasjonar og recovery-orienterte praksisar generelt, og studiar som meir spesifikt handlar om deltaking i og/eller motivasjon for arbeid (m.a. DeRuysscher et al, 2017; Nygren et al 2014; Besse et al 2017). Relasjonen mellom jobbspesialist og deltakar byggjer på ønsket sistnemnde har om arbeid. Det eintydige og delte målet gir jobbspesialisten føresetnader for å vere ein reelt konstruktiv støttespelar. Samanlikna med dobbeltrolla ein NAV-rettleiar kan måtte forvalte, vil fagpersonen som slepp å ta omsyn til konkurrerende agendaer, med større frimod kunne legge til rette for erfaringar som styrkar meistringstru eller bryt med negativt sjølvstigma.

Gode menneskemøte som kan styrke meistringstru, let seg etter dette ikkje automatisere eller standardisere. Det er gjennom gjentekne erfaringar i møte med det partikulære og individuelle at ein hjelper kan tileigne seg grunnlag for og tryggleik nok til fagleg improvisasjon i rolla. Aristoteles avleia frå dette at unge menneske ikkje ville ha tilstrekkeleg erfaring til å kunne ha fronetisk kunnskap (Grimen, 2008). Eg skal ikkje argumentere mot dette, men spele inn at det ein fagperson måtte mangle av **fronetisk kunnskap**, kanskje kan kompensere for dersom vedkomande medvite agerer ut frå at eige vurderingsgrunnlag er mangelfullt. Det kan handle om å vere ekstra audmjuk overfor perspektiva den hjelpesøkjande sjølv har. Dette korresponderer med grunnleggande etiske rettesnorer Skjervheim (1996b) gir for korleis vi skal halde oss til andre, og som Sørbø (2007, s. 54) gir att som 'symmetriprinsippet': «Det som gjeld for meg, gjeld også for deg, med mindre det er klare grunnar for noko anna». Det betyr ikkje at den som søker støtte og hjelp, alltid skal få rett. Hjelparen har eit profesjonelt ansvar for å kome med fagleg grunngeevne innspel. Ei slik tilnærming vil kunne medverke til innsikt og erkjenning (Ekeland, 2007). Innvendingar frå ein fagperson vi har tillit til, kan vere ein ressurs vi opplever styrkande for evna til å handtere eigne liv (Eide, 2013). Bergem (2007, s.114) skriv at å vise tillit til andre kan vere ein måte å vere myndig på.

Ein av intervjupersonane fortel at han hadde låg terskel for å ta ein telefon til jobbspesialisten for å tenke høgt om fordelar og ulemper rundt jobbalternativ som dukka opp. Kopla til modellen for kapasitetsbygging (figur 3.2), kan dette vere døme på korleis utforskande dialog i ein tillitsrelasjon understøttar endogen kapasitetsbygging. Slik eg ser det, vil det myndiggjerande potensialet i ein slik dialog henge saman med kvaliteten på samtalen. Bøe (2016, s. 69-71) er oppteken av at det er hjelparen sitt ansvar at den som søker hjelp eller støtte får rom til sjølv å kunne formulere kva mål som kjennest meningsfulle og gir næring til håp og motivasjon. Menneske som søker hjelp for ulike livsutfordringar, vil i det offentlege møte eit etablert systemet av tenester og fagpersonar. Fagpersonane forvaltar det vi med Bourdieu (2006c) kan kalle symbolsk makt, med potensiale til å utøve symbolsk vald. Når å kunne **ta kontroll over situasjonen** er peika på som ein viktig arbeidsfremjande faktor (Kinn, 2014), vert bruken av definisjonsmakta viktig. Jamfør teori om utvikling av stigma og sjølvstigma, vil menneske i maktposisjonar vere tonegeevande både når det kjem til å etablere og oppretthalde stigma, og i å kunne bryte med stigmatiserande haldningar. Når intervjupersonar har opplevd seg kategoriserte, misforståtte og gjort usynlege, les eg det som illustrasjonar av at praksisfeltet òg rommar destruktive motsatsar til styrkande og kapasitetsbyggande relasjonar.

IPS blir skildra som ein metodikk der jobbstøttande oppfølging og behandling i psykisk helse-

vern skal vere integrerte tenester (Drake et al, 2012). Personar som fyller ulike rolla blir eit team som samarbeider med deltakaren med mål om å stabilt endre tilknytninga til arbeidslivet. Her ligg det eit kapasitetsbyggande potensiale som etter mitt syn manglar i mykje anna oppfølging. Data i denne studien dokumenterer likevel i avgrensa grad om og korleis dette potensialet har blitt aktivisert i dei aktuelle tilfella. For enkelte var behandlinga i avslutningsfasen då jobbstøtte vart introdusert, og eg merka meg at behandling og jobbstøtte generelt blir omtala som **separate** tilbod. Informantar i studien ordlegg seg som om jobbstøtte for dei er einstyddande med jobbspesialisten og samarbeidet med vedkomande. Intervjupersonar snakkar lite om «jobbstøtte», men brukar vendingar som «å få tilbod om jobbspesialist», «då eg byrja med jobbspesialisten» og «eg tilrår alle å få jobbspesialist». Det er òg jobbspesialisten som blir omskriven av respondentane som har svart på opne spørsmål i spørjeundersøkinga. Dette treng ikkje vere dekkande for erfaringar og oppfatningar mellom deltakarar i Jobbstøtte Nordfjord generelt, og gir heller ingen informasjon om form og omfang på samarbeidet mellom behandlarar og jobbspesialistar. Eksterne kvalitetsevalueringar viser fast etablerte samhandlingsrutinar og møte mellom behandlarteam og jobbspesialistar. Utbreiing av jobbstøttande arbeidsrehabilitering er aukande, både i form av IPS og tilbod som rettare kan karakteriserast som SE sidan oppfølginga ikkje er integrert med behandling. Éin grunn for sjå til at skilnaden blir gjort tydeleg, vil vere å sørge for at komplementær oppfølging blir prioritert til dei som treng det mest. For involverte fagmiljø bør det vere relevant å avklare om inntrykket frå denne studien representerer eit breiare bilete, og i så fall korleis det best kan handterst.

Når profesjonelle utøvarar er omtala i forskingslitteratur om IPS, er det også der primært jobbspesialisten si rolle som blir utdjupa (t.d. Gammelgaard et al, 2017; Porter, 2018). Studiane frå Kukla og Bond (2013), Coombes og kollegaer (2016) og Nygren og kollegaer (2013) er mellom dei som tilrår å jobbe vidare med å utvikle potensialet som ligg i teambasert og tverrfagleg oppfølging. Særleg går dette på å styrke kommunikasjon og samarbeid i ein trekantrelasjon mellom deltakar, jobbspesialist og behandlar i psykisk helsevern (Coombes et al, 2016). Enkelte gir meir konkrete tilrådingar, og inkluderer ei spennvidde av fagfelt frå ergoterapi (Lexen, 2014) til trapesekunst (Rixom, 2012). Styrking gjennom å oppleve meistringa, meninga og tilhøyret som arbeidsdeltaking kan gi, er ein suksessfaktor ved IPS (Hegelstad et al, 2014). Det betyr ikkje at overgangen til arbeid er uproblematisk. Studiane frå Coombes og kollegaer (2016) og Besse og kollegaer (2017) peikar på at det varierer mykje kva enkeltpersonar treng for å jobbe seg gjennom utfordringar, og å finne seg vel til rette i nye miljø. Når jobbstøtte blir framheva som nyttig, handlar dette ofte om fortrinna ved parallelle løp framfor at jobbstøtte følgjer som eit supplement etter behandling. Tilbodet bør innehalde

kompetanse for å handtere ulike behov; også at behov kan vere i konflikt med kvarandre. Dette er òg viktig med tanke på at opplevd meistringunderskot potensielt vil kunne undergrave motivasjonen for arbeid. Sjølv om ein person ønskjer seg vekk frå noverande livssituasjon, kan det ta tid bygge eller finne tilbake til meistringstru. Med IPS-modellen kan deltakaren få støtte frå jobbspesialisten til å halde fast i arbeidsmotivasjon, stå-på-haldning og meistringstru. Saman med behandlar kan han utforske og utfordre tvil, uro og ambivalens knytt til ein endra kvardag. Fleire av deltakarane hadde utbyte av å ha jobbspesialisten som tilgjengeleg støtte til dess dei opplevde arbeidssituasjonen som tilfredsstillande stabil. Slik hadde dei nokon å lufte utfordringar og usikkerheit med, og å få hjelp i dialogen med arbeidsgjevar. Handlingsrom som tillét til skreddarsaum, og at hjelpearar har evne og vilje til å tilpasse oppfølginga til den enkelte, er forhold fleire studiar (van Niekerk, 2016; Glover & Frounfelker, 2013; Taylor & Bond, 2014; Tideman et al, 2015) viser til som avgjerande når menneske lukkast med å nå måla sine. Ved arbeidsrehabilitering av typen train-then-place, markerer derimot jobbstart normalt sluttpunktet for oppfølginga; ei tilnærming som slik kan korrespondere med førestillinga om at autonomi som synonymt med å vere uavhengig av andre (jf. Løgstrup, 1999). Jobbspesialisten som konstruktiv støttespelar er det generelle inntrykket som følgjer både av datamaterialet i denne studien og av argumentasjonen i det føregåande. Difor kan det vere på sin plass å minne om funn hjå Glover og Frounfelker (2013) som viser at kunnskap, rammer og retningslinjer ikkje gir nokon garanti for god relasjonskvalitet. Sannes og Spjelkavik (2014) gir òg døme på at asymmetrien som følgjer av å vere høvesvis hjelpar og hjelpesøkjar, vil kunne prege samspelet mellom jobbspesialist og arbeidssøkjar på mindre konstruktive måtar. Som for fagutøving elles, vil konkret praksis henge saman med ei rekkje forhold; der det faglege, institusjonelle og personleg erfaringsbaserte berre er nokre av dimensjonane (Grimen, 2008; Askheim, 2012).

Samfunnsnivå: Nettverk og nye rom?

Før datainnsamlinga hadde eg nokre teoretisk funderte førestillingar om grunnar til positive resultat med IPS. Det eine utgangspunktet var Berger og Luckmanns versjon av sosialkonstruktivisme som eg i tanken kopla saman med inngangar til omgrepet sosial kapital frå Coleman/Putnam og Bourdieu. Tankemodellen byggjer vidare på at jobbspesialisten har *jobbutvikling* som sentral oppgåve (jf. kap. 2.2.2). Som første steg må arbeidssøkjar sine ønskje og føresetnader koplast med reelle behov hjå ein arbeidsgjevar. Dine st må jobbspesialisten følgje opp arbeidstakar, arbeidsgjevar og arbeidsplass tilpassa det som krevst for å etablere og stabilisere arbeidsforholdet. Koplinga mellom arbeidssøkjar og arbeidsplass kviler på tillitsrelasjonen mellom jobbspesialist og arbeidsgjevar. Jobbspesialisten etablerer tillit gjennom interesse og engasjement for kva arbeidskraft verksemda treng, og held denne ved like

ved å oppfylle forventningar om vidare oppfølging etter tilsetjing. Jobbsøklar får **låne** den sosiale tilliten jobbspesialisten har opparbeidd: Først for å kome i posisjon til å bli vurdert som arbeidskraft, og - etter tilsetjing - til dess arbeidstakar sjølv har vist seg tillitsverdig. Aktørane konstruerer gjennom samhandling ny felles sosial røyndom; ei sams forståing av kva som er mogeleg og bra. Den nye forståinga blir den sjølvsagte og naturlege- *doxa* - på aktuelle arbeidsplass. Visjonen i forlenging av dette kan vere at meir bruk av IPS-tilnærming på sikt kan endre samfunnshaldningar og vilkår for andre i liknande situasjonar. Brei arbeidserfaring og kjennskap til lokalt næringsliv har vist seg å vere nyttige kvalifikasjonar for jobbspesialistar (NAV, 2013). I tankemodellen kan tillitsdimensjonane ‘bonding’ og ‘bridging’ vere tilnærmingar til å forstå kvifor: Arbeidsgjevarar oppfattar jobbspesialisten med nemnde ressursar som «ein av oss». Frå innside-posisjonen etablerer jobbspesialisten fundamentet som gjer brua inn frå utanforskapen mogeleg. Forteljingane om jobbstøtteløp presentert i denne studien, liknar berre i avgrensa grad denne tenkte framstillinga. Det må understrekast at denne studien med sine åtte deltakarintervju manglar mykje av biletet av Jobbstøtte Nordfjord, og at prosessar opp mot arbeidsgjevarar kan ha vore annleis enn deltakarar har oversikt over. Med desse atterhalda tekne, tyder studien likevel på at det òg for jobbspesialistar kan vere krevjande å kome i posisjon til å bygge relasjonar som endar i faktiske jobbforhold.

Kjelder som anerkjenner at IPS er effektiv, problematiserer på same tid ressursbruken som lite berekraftig (t.d. NOU, 2019:7). Retningslinene for arbeid i tråd med IPS-metodikk følgjer av graderte kvalitetskalaer basert på kva studiar viser krevst av innsats for å nå ønskt resultat (Bond et al, 2012). Samstundes indikerer andre studiar at samhengane mellom kvalitetsskåre og effekt kan vere mindre eintydige (Reme et al, 2016, Rössler et al., 2019; Sveinsdottir, Lie et al, 2019). Eit døme kan illustrere utfordringane med å setje likskapsteikn mellom kvantitative mål og kvalitet: Tal klientar og krav til tidsbruk utanfor kontoret er det same uavhengig om jobbspesialisten er sentralt lokalisert eller brukar mange arbeidstimar i bil for å besøke arbeidsplassar og deltakarar. Trass innvendingar og spørsmål om detaljnivå; klare ytre rammer verkar å vere **føresetnaden** for det som både i denne og andre studiar står fram som eit vesentleg fortrinn med IPS: Rom for å kunne gi tid og konsentrert merksemd til den enkelte deltakar og miljøet vedkomande er i eller skal inn i. Resultat i denne studien peikar mot at deltakarar og hjelparar i jobbstøtte likevel er avhengige av arbeidsgjevarar og samfunnshaldningar som verdset den enkelte som ressurs. Dette trengst for å vekke, oppretthalde eller styrke motivasjon for arbeid, og for å kunne bygge og realisere arbeidskrafta som kapasitet for individ og samfunn.

Individuell jobbstøtte – ei broderipakke for skreddarsaum og redesign: Ein tenestebrokar

med verknad bestemmer **sjølv**, men må ikkje stå åleine. Standardiserte malar og mål i det ytre opnar for spesifisert og kreativt samarbeid med og rundt den førande deltakaren. Mogelegheiter for **mobilisering, forming og omforming** av ressursar og rammer kan slik bli fleire og betre.

6.2.4. Korleis kan vi forstå motivasjonen for arbeid mellom jobbstøttedeltakarar?

Frå drøftinga av forskingsspørsmåla vil eg trekkje ut **tre poeng** for å summere opp kva datamaterialet gir som svar på hovudproblemstillinga for studien.

Eit første og avgjerande poeng, er å sjå motivasjonen for arbeid som summen av **FASSETAR I SPEL OG SAMPEL**. Kompleksiteten i dei mange, samansette og kontrasterande faktorane som kan vekke, oppretthalde, styrke eller svekke motivasjonen for arbeid, oppmodar til ikkje å redusere verken motivasjon eller motivasjonsmangel til enkeltforhold. Derimot kan det å jobbe med enkeltfaktorar vere ein *inngang* til påverknader i ønskt retning. Faktorar er vevde saman, og har potensiale til å påverke kvarandre gjensidig både med positivt og negativt forteikn. Frå materialet i studien peikar det seg ut ein nær samanheng mellom motivasjonen for arbeid og faktiske mogelegheiter for arbeid, som i sin tur byggjer på ein vev av individuelle, situasjonsavhengige og strukturelle forhold. Det leier til neste poeng – det unike i erfarings- og motivasjonsgrunnlaget for den enkelte av oss.

Det andre poenget blir då å sjå motivasjon for arbeid som uttrykk for opplevd handlingskapasitet. Korleis eit menneske vurderer eigne ressursar og kapasitet vil bli påverka av kva signal omgjevnadane gir om dette. For ein person som ønskjer seg inn i arbeid frå ein posisjon utanfor, er situasjonen annleis enn for personen som allereie er på innsida. Posisjonen på innsida gir større handlingsrom til å kunne ta seg råd til å heve seg over verdidommar frå andre (Miller & Kim, 2017). Mogelegheitene for å realisere og utvikle kapasitet frå utsideposisjonen, heng saman med innstillingar frå enkeltaktørar, institusjonar og samfunnet i stort. Potensialet blir eit anna og større i møte med aktørar og haldningar som ser forbi merkelappar, og i staden brukar **MANGFALD** som tommelfingerregel for betre å kunne forstå medmenneske og omverda.

Eit tredje og siste poeng, som heng saman med kva haldningar og innstillingar eit gitt miljø er prega av, er å sjå at motivasjon for arbeid heng saman med å reelt kunne utgjere ein positiv skilnad. Å bli inkludert i kraft av å bli vurdert som eit problem eller takka vere altruisme åleine, ville vere det motsette av det vi frå anerkjeningsteorien til Honneth kan bruke som rettesnor for kva menneske treng for å verdsetje seg sjølve. Å vere det ønskje **EG-ET I VI-ET** handlar derimot om å bli rekna som del av fellesskapen fordi ein **er** og blir **verdsett som** ein bidragsytar.

Kapittel 7 Avslutning. Innsikter og innspel

Til slutt vil eg formidle nokre teoretiske, faglege, praktiske og metodologiske innsikter frå avhandlingsarbeidet, saman med innspel til vegar vidare både for forskings- og praksisfelt.

7.1. STANDARDISERTE RAMMER GJER SKREDDARSAUM MOGELEG

Unike kombinasjonar av bakgrunn og erfaringar gjer at intervjumaterialet i studien presenterer eit mangfald av kva som er viktig motivasjon for arbeid. Tilsvarande variert er inntrykket av kva som har prega vegar til - og tilbake til - arbeid. Standardiseringa som ligg i IPS-metodikken er berre eit **middel** for å nå målet om eit stabilt tilsetjingsforhold. Første delmål på vegen er å kople tankemønster over frå standardløysingar til fokus på **enkeltpersonen** og omgjevnadene vedkomande er i og skal inn i. Neste delmål er at jobbstøttedeltakar og hjelparar derifrå **saman** finn ut kva som trengst for å bygge ønskt kapasitet i og rundt denne personen og dette miljøet.

Sjå for deg at du endeleg kjenner du har kome deg til overflata igjen etter å ha vore mellom den femte- eller sjettedelen av nordmenn som kvart år får ei psykisk lidning. Pausen du måtte ta frå jobben du var i, vart langvarig, og til slutt permanent. Når du no har takka ja til få støtte tilbake til arbeidslivet, ønskjer du sjølv sagt å bli møtt av nokon som i fellesskap med deg vil finne ut korleis dette best kan skje. Du håpar å få nytte godt av kunnskap og kompetanse du ikkje har sjølv. Og at hjelparen du skal møte er mest oppteken av **deg**, mindre av tida som har gått og det som måtte finnast av nedskrivne diagnosar og problem. Det verste ville vere om tvilen på deg sjølv får næring. I staden treng du at nokon zoomar inn på og anerkjenner dine fortrinn og sterke sider. Men kva betyr egentleg det? Du veit at tom ros berre vil få deg til å kjenne deg mindre.

Anerkjenning er meir enn verbale superlativ som stadfestar evner og ferdigheiter; det er ei **haldning**. Dette kan verke teoretisk, men eg meiner at jobbstøttedeltakarar i studien gir døme på korleis slik grunnleggande anerkjenning kan manifestere seg: Ein person som er interessert i **deg**, og som har profesjonell integritet nok til å tore å vere personleg om det trengst. Ein slik person forstår, og omset til praksis, at det å bli sett og møtt som **jambyrdig** er beste fundamentet for å kjenne seg kapabel i møte med arbeidslivet. Her ligg ei viktig kjelde til at handlingskapasiteten og motivasjonen for arbeid kan utvikle seg vidare. Bodskapen frå deltakarar i denne studien samsvarer med det anna forskning viser at nyttige hjelperelasjonar inneheld: Både ein faglege og ein mellommenneskeleg dimensjon. Opplevd fellesskap er kombinert med at tenestebrukar verdset tilgangen til ressursane dei profesjonelle forvaltar.

Ei slags føreskriving om gjensidig anerkjenning mellom hjelpar og hjelpesøkande, vil med rette kunne aktivere profesjonsetiske varselbjøller. For det første må fagpersonen ta ansvar for og

omsyn til maktasymmetrien som vil vere utgangspunkt for relasjonen. «Prosjekt Jobb» er for deltakar djupt personleg, for hjelparen ei arbeidsoppgåve. At anerkjenninga skal vere gjensidig, betyr for det andre ikkje at **innhaldet** må vere det same: Medan hjelparen kan demonstrere anerkjenning gjennom genuin tiltru til jobbpotensialet deltakaren har, kan anerkjenninga andre vegen vere å vise tillit. For det tredje vil den teambaserte tilnærminga IPS-prinsippa legg opp til, motverke det sårbare i nære relasjonar med berre to involverte. Eit prosjekt med fleire deltakarar motverkar risikoen for at ein tett samarbeidsallianse utviklar skuggesider av typen avhengigheit eller utnytting. Utover at teamorientering kan ha ein slik funksjon, vil integrering av behandling og jobbstøttande oppfølging betre mogelegheitene for individuelt skreddarsydde opplegg. Slik tilpassing mellom tenester kjem i avgrensa grad fram i denne studien, utan at det treng å vere dekkande for praksisen i Jobbstøtte Nordfjord generelt. I litteraturen elles blir det peika på at det tverrfaglege potensialet truleg i større grad kan takast i bruk som ein ressurs for deltakarar. Med vel etablerte, faste møtepunkt mellom jobbspesialistar og behandlargruppene, har Jobbstøtte Nordfjord i alle fall eit godt utgangspunkt for slikt samarbeid i aktuelle saker.

7.2. METODOLOGISKE INNSIKTER OG INNSPEL

Potensielle metodiske svakheiter ved studien er presentert tidlegare i oppgåva. Eg har skissert at kombinasjon av metodar kan ha medført mindre kapasitet til gå i djupna. Men kombinasjonen kan òg representere ein styrke ved at studien slik femnar fleire og komplementære perspektiv når målet er å betre forstå motivasjon for arbeid. Å bruke ulike strategiar for datainnsamling innanfor eitt og same prosjekt, kan òg tene som konkret og praktisk illustrasjon av fortrinn ved høvesvis kvantitativt og kvalitativt orienterte tilnærmingar. Medan spørjeundersøkinga gav ein viss oversikt og viste nokre generelle tendensar, var intervjumaterialet naudsynt for å sjå meir av nyansar og kompleksiteten i forhold som påverkar motivasjon for arbeid. Mine erfaringar er i tråd med det litteratur vist til i metodekapittelet argumenterer for: Livshistorieinnretta design gir ein interessant tilgang til brukarperspektiv, og er tenleg innfallsvinkel for å kunne utforske samanhengar mellom individuelle livsløp og samfunnsprosessar. Ønsket om å styre unna forenklingar og einsidige perspektiv, var dei sentrale motiva mine for legge kritisk realisme til grunn for studien. Om eg har lukkast med dette, må lesaren vurdere, men eg vil her utdjupe litt meir kva fortrinn eg ser med å nytte kritisk realisme som vitskapsteoretisk utgangspunkt.

Houston (2001) problematiserer at overflatesymptom for ofte får merksemda i sosialt arbeid, både hjå praktikarar og forskarar. Han peikar på kritisk realisme som tilnærming for å motverke dette. Det kan innvendast at intensjonen om å gjere meir enn å flikke på overflata, ikkje er unikt for ei kritisk realistisk orientering. Noko anna kan likevel vere kva føringar innarbeidd kultur

og praksisar legg for kva som vert gitt merksemd og innsats i det daglege arbeidet. Kort sagt; kva verktøy er tilgjengelege for å etterleve intensjonane? Det er her Houston (2001; 2002) argumenterer for at kritisk realisme kan hjelpe så vel forskarar som praktiskarar – både på kvar sine felt og i fellesskap. Ved å rette merksemda mot *strukturar* og *mekanismar*, ikkje berre hendingar, vil vi kunne få auge på grunnleggande forhold bak sosiale vanskar og utanforskap.

Kritiske røyster (t.d. Alvesson & Sköldberg, 2008, s. 113-122) spør kva som tilseier at kritisk realisme i større grad enn andre retningar evnar å få tak i **røyndomen**, og problematiserer at sentrale omgrep i retninga er for diffuse og breie. Desse innvendingane skal eg her verken underslå eller freiste å gå etter. Bodskapen eg derimot ønskjer å formidle, er at kritisk realisme kan vere eit tankesett for å ramme inn og grunngi at naudsynte avbøtande tiltak treng å bli supplert med analysar av kva forhold som *utløyser* og *held ved like* livsvilkår menneske definerer og erfarer som problem. Eit oppmodande innspel til andre er difor å vurdere kritisk realisme som vitskapsteoretisk rammeverk framfor tilnærmingar som er meir utbreidde i norsk akademia. Innebygd i kritisk realistisk ontologi finn vi dessutan ei vitskapsteoretisk grunngjeving for tverrfagleg problemløysing. Kanskje ligg det her eit enno ikkje utnytta verktøy for helse- og velferdstenester der tverrprofesjonelle samarbeidsutfordringar stadig er tema?

7.3. AVRUNDING. «TENKE, LENKE, BAKKE»?

I lys av kva studien vidareformidlar frå deltakarar om omstillings- og tilretteleggingsprosessar fram mot arbeid, er ikkje karakteristikken *place, then train* særleg treffande. I mangel av gode nemningar på norsk, vil eg låne «*plan, match, support*» frå Spjelkavik (2014). Denne formuleringa rommar betre kva denne og andre studiar viser at vellukka inkluderingsprosessar inneheld: **Aktiv** innsats og konstruktivt **samspel** mellom jobbstøttedeltakar, støttespelar(ar) og arbeidsplass. Ein litt haltande norsk versjon å spinne vidare på, kan kanskje vere «*tenke, lenke, bakke*»? Per no ser litteraturen ut til å gi avgrensa innsikt om samhandlinga jobbstøttedeltakar og jobbspesialist har med jobbstøtteteamet som heilskap. Dette er noko eg vonar framtidige studiar vil søkje meir kunnskap om, under dette særleg om og korleis innsatsar vert retta mot miljø og rammer. Faktisk tilgang til høveleg arbeid og stigma assosiert med å trenge hjelp, står i denne studien fram som vesentlege barrierar som både verkar hemmande for deltakarar sin motivasjon for arbeid og for sjølve det å kome i arbeid. Som ei metodisk tilnærming kan ikkje IPS åleine endre kulturelle og strukturelle føringar som medverkar til denne typen barrierar. Men tilnærminga kan gi ein inngang til å påverke og endre tankesett og haldningar hjå arbeidsgjevarar og i arbeidsmiljø, og med det i samfunnet som heilskap. I den samanheng ville det vere særleg nyttig å vite meir om erfaringane arbeidsgjevarar har frå jobbstøttesamarbeid.

Litteratur

- Aadnanes, P. M. (2007). Den uavhengige avhengige. I Ekeland, T-J. og Heggen, K. (red) (2007). *Meistring og myndiggjering – reform eller retorikk?* Oslo: Gyldendal Akademisk
- Aakvaag, G. C. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Oslo Abstrakt forlag
- Aasback, A. W., Kiik, R. & Skjefstad, N. S. (2013). Brukermedvirkning i arbeidsevnevurderingen. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 16 (3.), 172-184. Henta 08.05.2018 frå versjon publisert 2015 <https://www.fo.no/getfile.php/1322893-1435059032/06%20Profesjonene/Mangfold%20og%20utvikling%20-%20sosialt%20arbeid%20i%20ny%20tid.pdf>
- Abbott, P. (2008). Another step towards understanding recovery? Invited commentary on Self-determination theory. *Advances in Psychiatric Treatment* (14), 366–368. Henta 17.11.2018 frå http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2008_Abbott_APT.pdf
- Alne, R. (2018). Uføretrygd og arbeid: Jobber de uføre mer etter reformen i 2015? *Arbeid og velferd*, 2018, (3), 57-78. Henta 20.06.2019 frå <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/AAP+nedsatt+arbeidsevne+og+uforetrygd++statistikk/Analyser/uforetrygdde-jobber-mer-etter-uforereformen>
- Alvesson, M. & Sköldbberg, K. (2008). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod* (2. utg.). Lund: Studentlitteratur
- Amdam, R. (2011). *Planlegging og prosessleing: korleis lykkast i utviklingsarbeid*. Oslo: Samlaget
- Amir, A., Hamidreza, H., Farhad, J. & Hassan, A. (2015). A Comparative Study of Five Personality Factors among Employed and Unemployed People. *Caspian Journal of Neurological Sciences*, 1(2), 30-36. DOI: 10.18869/acadpub.cjns.1.2.30
- Andersen, A. J. W., Bøe, T. D., Fodstad, H., Ibabo, V.A., Krogsæter, O. & Norvoll, R. (2008). Vi bærer psykisk helsearbeid videre. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 5 (2), 98-103. Henta 09.11.2017 frå https://www-idunn-no.hvo-ezproxy01.hivolda.no/tph/2008/02/vi_berer_psykisk_helsearbeid_videre
- Andreassen, T. A. & Fossestøl, K. (2014). Utdfordrende inkluderingspolitikk - Samstyring for omforming av institusjonell logikk i arbeidslivet, helsetjenesten og NAV. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 55 (02), 174-202. Henta 01.02.2018 frå https://www.idunn.no/tfs/2014/02/utfordrende_inkluderingspolitikk_-_samstyring_for_omforming
- Antonovsky, A. (2012). *Helsens mysterium: den salutogene modellen*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Arbeids- og administrasjonsdepartementet (1992). *Attføring og arbeid for yrkeshemmede. Sykepengar og uførepensjon (Attføringsmeldingen)* [St. meld. 39 (1991-92)] Henta 20.01.2018 frå <https://www.stortinget.no/nn/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlingar/Lesevisning/?p=1991-92&paid=3&wid=c&psid=DIVL249>
- Arbeids- og sosialdepartementet (2016). *NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet* [Meld. St. 33 (2015–2016)] henta 17.06.2019 frå <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-33-20152016/id2501017/>
- Arbeids- og sosialdepartementet (2017a). *Forskrift om arbeidsavklaringspenger*. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-12-13-2100>
- Arbeids- og sosialdepartementet (2017b). *Prop. 74 L (2016–2017) Endringer i folketrygdloven mv. (arbeidsavklaringspenger og tilleggsstønader til arbeidsrettede tiltak mv.)* Henta 17.06.2019 frå <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-74-l-20162017/id2546419/>
- Arbeids- og sosialdepartementet (2018). *Prop. 1 S (2018–2019). For budsjettåret 2019*. Henta 17.06.2019 frå <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-1-s-20182019/id2613294/>

- Areberg, C. & Bejerholm, U. (2013). The effect of IPS on participants' engagement, quality of life, empowerment, and motivation: a randomized controlled trial. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 20(6), 420-428. DOI:10.3109/11038128.2013.765911
- Aristoteles (1999). *Etikk*. Oslo: Gyldendals Studiefakler
- Askheim, O.P. (2012). *Empowerment i helse- og sosialfaglig arbeid: Floskel, styringsverktøy eller frigjøringsstrategi?* Oslo: Gyldendal akademisk
- Atkinson, R. (1998). *The life story interview*. California: Sage Publications
- Baklien, B. (2017). Et sporskifte - andrepersonposisjon i psykisk helsearbeid. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 14 (02), 156-165. DOI:10.18261/issn.1504-3010-2017-02-07
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman
- Beach, D. & Pedersen, R. B. (2013). *Process-Tracing Methods: Foundations and Guidelines*. Ann Arbor: University of Michigan Press
- Becker, D. R. & Drake, R. E. (2003). *A working life for people with severe mental illness*. New York: Oxford University Press
- Bejerholm, U. & Areberg, C. (2014). Factors related to the return to work potential in persons with severe mental illness. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 21(4), 277-286. DOI:10.3109/11038128.2014.889745
- Bejerholm, U., Areberg, C., Hofgren, C., Sandlund, M., & Rinaldi, M. (2015). Individual Placement and Support in Sweden A randomized controlled trial. *Nordic Journal of Psychiatry*, 2015, Vol.69(1), p.57-66, 69(1), 57-66. doi:10.3109/08039488.2014.929739
- Belli, R. F., Stafford, F. P. & Alwin, D. F. (2009). *Calendar and time diary: methods in life course research*. Los Angeles: SAGE
- Bergem, R. (2007): Medborgarskap og myndiggjering. I I: Ekeland, T-J. og Heggen, K. (red.) (2007). *Meistring og myndiggjering – reform eller retorikk?* Oslo: Gyldendal Akademisk
- Bergem, R og Ekeland, T.-J. (2004). Identitet og integrasjon. Menneske med psykiske lidinger i små samfunn. *Tidsskrift for Velferdsforskning*, 7 (2), 64-77
- Berger, P. L. & Luckmann, T. (2000). *Den samfunnsskapte virkelighet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Besse, C., Poremski, D., Laliberté, V. & Latimer, E. (2017). Changes in the nature and intensity of stress following employment among people with severe mental illness receiving individual placement and support services: an exploratory qualitative study. *Journal of Mental Health*, 26(4), 312-317. DOI:10.1080/09638237.2017.1294738
- Bhaskar, R. (1998a). Societies. I Archer, M., Bhaskar, R., Collier, A., Lawson, T. & Norrie, A. (red.): *Critical realism: essential readings*. London: Routledge
- Bhaskar, R. (1998b). Philosophy and scientific realism. I Archer, M., Bhaskar, R., Collier, A., Lawson, T. & Norrie, A. (red.): *Critical realism: essential readings*. London: Routledge
- Bhaskar, R. (2008). *A realist theory of science*. London: Routledge
- Bhaskar, R. & Danermark, B. (2006). Metatheory, Interdisciplinarity and Disability Research: A Critical Realist Perspective. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 8, (4), 278-297. DOI: <http://doi.org/10.1080/15017410600914329>
- Bhaskar, R., & Lawson, T. (1998). Introduction: Basic texts and developments. I Archer, M., Bhaskar, R., Collier, A., Lawson, T. & Norrie, A. (red.): *Critical realism: essential readings*. London: Routledge
- Blaikie, N. (2018). Confounding issues related to determining sample size in qualitative research. *International Journal of Social Research Methodology*, 21(5), 635-641. DOI:10.1080/13645579.2018.1454644
- Blaxter, M. (2010). *Health* (2. utg). Cambridge: Polity.
- Bond, G. R., Campbell, K. & Drake, R. E. (2012). Standardizing Measures in Four Domains of Employment Outcomes for Individual Placement and Support. *Psychiatric Services*, 63(8), 751-757. DOI:10.1176/appi.ps.201100270

- Bond, G. R., & Drake, R. E. (2014). Making the case for IPS supported employment. *Adm Policy Ment Health*, 41(1), 69-73. Henta 08.02.2018 frå DOI:10.1007/s10488-012-0444-6
- Bond, G. R., Peterson, A. E., Becker, D. R. & Drake, R. E. (2012). *Validation of the revised individual placement and support fidelity scale (IPS-25)*. Psychiatric Services. Henta 08.02.2018 frå <https://ps.psychiatryonline.org/doi/pdf/10.1176/appi.ps.201100476>
- Borg, M., Karlsson, B. & Stenhammer, A. (2013) *Recoveryorienterte praksiser – En systematisk kunnskapssammenstilling*. NAPHA Rapport 04/2013. Henta 29.08.2017 frå <https://www.napha.no/multimedia/4281/NAPHA-Rapport-Recovery-web.pdf>
- Borg, M. og Topor, A. (2014) *Virksomme relasjoner: om bedringsprosesser ved alvorlige psykiske lidelser*. (3. rev. utg.) Oslo: Kommuneforlaget.
- Bourdieu, P. (1987). *The biographical illusion* (Vol. 14). Chicago.
- Bourdieu, P. (1989). Social Space and Symbolic Power. *Sociological Theory*, 7(1), 14-25. DOI:10.2307/202060
- Bourdieu, P. (1990). The Scholastic Point of View. *Cultural Anthropology*, 5(4), 380-391. DOI:10.1525/can.1990.5.4.02a00030
- Bourdieu, P. (1995). *Distinksjonen: en sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Oslo: Pax.
- Bourdieu, P. (1996). *Symbolsk makt: artikler i utvalg*. Oslo: Pax.
- Bourdieu, P. (1997). *Af praktiske grunde: omkring teorien om menneskelig handlen*. København: Hans Reitzel.
- Bourdieu, P. (2006a). Kapitalens former. *Agora*, 24 (1/2), s. 5-26. Henta 23.05.2018 frå https://www.idunn.no/agora/2006/01-02/kapitalens_former
- Bourdieu, P. (2006b). Strukturer, habitus, praksiser. *Agora*, 24 (1/2), 53-73. Henta 23.05.2018 frå https://www.idunn.no/agora/2006/01-02/strukturer_habitus_praksiser
- Bourdieu, P. (2006c). Maktfeltet og dets forvandlinger. *Agora*, 24 (1/2), 112-134. Henta 23.05.2018 frå https://www.idunn.no/agora/2006/01-02/maktfeltet_og_dets_forvandlinger
- Bourdieu, P. (2007a). Forståelse. I Petersen, K.A., Glasdam, S. & Lorentzen, V. (red.), *Livshistorieforskning og kvalitative interview*. Viborg: Forlaget PUC.
- Bourdieu, P. (2007b). *Viten om viten og refleksivitet: forelesninger holdt ved Collège de France 2000-2001*. Oslo: Pax.
- Bourdieu, P. & Ferguson, P. P. (1999). *The Weight of the World: social suffering in contemporary society*. Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. J. D. (1993). *Den kritiske ettertanke: grunnlag for samfunnsanalyse*. Oslo: Samlaget.
- Brochs-Haukedal, W. (2005). *Arbeids- og lederpsykologi*. Oslo: Cappelen akademisk forlag
- Buber, M. (1958). *I and Thou*. (2.utg.). New York: Charles Schribner's Sons. [Originalutgåve 1923 med tittel *Ich und Du*].
- Bukve, O. (2016). *Forstå, forklare, forandre : om design av samfunnsvitenskaplege forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget
- Burns, T., Catty, J., Becker, T., Drake, R. E., Fioritti, A., Knapp, M., . . . Wiersma, D. (2007). The effectiveness of supported employment for people with severe mental illness: a randomised controlled trial. *The Lancet*, 370(9593), 1146-1152. DOI:10.1016/S0140-6736(07)61516-5
- Burns, T., Yeeles, K., Langford, O., Montes, M. V., Burgess, J., & Anderson, C. (2015). A randomised controlled trial of timelimited individual placement and support: IPS-LITE trial. *British Journal of Psychiatry*, 207, (4) 351–356. Henta 25.04.2019 frå <https://www.cambridge.org/core/journals/the-british-journal-of-psychiatry/article/randomised-controlled-trial-of-timelimited-individual-placement-and-support-ips-lite-trial/FDE9874DFFB7A1E94C5CBEC27CAA9AFE>

- Bø, T. P. (2018). *Potensial for flere funksjonshemmede i arbeid*. SSB analyse 2018/21: Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet, nettpublikasjon. Henta 13.06.2019 frå <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/potensial-for-flere-funksjonshemmede-i-arbeid>
- Bøe, T. D. (2013). Stemmen og ansiktet: Bakthin, Levinas og noen etiske refleksjoner omkring psykisk helse I Mesel og Leer-Salvesen (red.). *Makt og avmakt*. Kristiansand: Portal forlag.
- Bøe, T. D. (2016). "They say yes; they don't say no". *Experiences of change in dialogical approaches to mental health - a qualitative exploration*. (Doktorgrad, Universitetet i Agder, Fakultet for helse og idrettsvitenskap). Henta frå Permanent lenke: <http://hdl.handle.net/11250/2381188>
- Bøe, T. D., & Thomassen, A. (2017). *Psykisk helsearbeid: å skape rom for hverandre* (3. rev.utg.). Oslo: Universitetsforlaget
- Callewaert, S. (2007a). Forståelse og forklaring i de sociale videnskaber, ifølge Pierre Bourdieu. I Petersen, K.A., Glasdam, S. & Lorentzen, V. (red.), *Livshistorieforskning og kvalitative interview*. Viborg: Forlaget PUC
- Callewaert, S. (2007b). Kritiske refleksjoner over den livshistoriske trend. I Petersen, K.A., Glasdam, S. & Lorentzen, V. (red.), *Livshistorieforskning og kvalitative interview*. Viborg: Forlaget PUC.
- Campbell, K. (2010). Employment rates for people with severe mental illness in the UK not improved by 1 year's individual placement and support. *Evidence Based Mental Health*, 13(4), 114. DOI:10.1136/ebmh1090
- Casey, C. (1995). *Work, self and society: after industrialism*. London: Routledge.
- Chase, S. S. (2005). Narrative Inquiry. Multiple Lenses, Approaches, Voices. In *Handbook of Qualitative Research*. London: Sage
- Chirkov, V., Ryan, R. M., Kim, Y. & Kaplan, U. (2003). Differentiating Autonomy From Individualism and Independence: A Self-Determination Theory Perspective on Internalization of Cultural Orientations and Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(1), 97-110. DOI:10.1037/0022-3514.84.1.97
- Choi, M. K.-H., Fiszdon, D. J., & Bell, D. M. (2013). Beyond Cognition: A Longitudinal Investigation of the Role of Motivation During a Vocational Rehabilitation Program. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 201(3), 173-178
DOI:10.1097/NMD.0b013e3182848bd4
- Christensen, T. N., Wallstrøm, I. G., Stenager, E., Bojesen, A. B., Glud, C., Nordentoft, M., & Epløv, L. F. (2019, 4. september). Effects of Individual Placement and Support Supplemented With Cognitive Remediation and Work-Focused Social Skills Training for People With Severe Mental Illness: A Randomized Clinical Trial. *JAMA psychiatry*.
DOI:10.1001/jamapsychiatry.2019.2291
- Coombes, K., Haracz, K., Robson, E., & James, C. (2016). Pushing through: Mental health consumers' experiences of an individual placement and support employment programme. *British Journal of Occupational Therapy*, 79(11), 651-659.
DOI:10.1177/0308022616658297
- Corrigan, P. W., Angell, B., Davidson, L., Marcus, S. C., Salzer, M. S., Kottsieper, P., . . . Stanhope, V. (2012). From Adherence to Self-Determination: Evolution of a Treatment Paradigm for People With Serious Mental Illnesses. *Psychiatric Services*, 63(2), 169-173.
DOI:10.1176/appi.ps.201100065
- Corrigan, P. W., Bink, A. B., Schmidt, A., Jones, N., & Rüsç, N. (2016). What is the impact of self-stigma? Loss of self-respect and the "why try" effect. *Journal of Mental Health*, 25(1), 10-15. DOI:10.3109/09638237.2015.1021902
- Corrigan, P. W., Larson, J. E., & Kuwabara, S. A. (2007). Mental Illness Stigma and the Fundamental Components of Supported Employment. *Rehabilitation Psychology*, 52(4), 451-457. DOI:10.1037/0090-5550.52.4.451

- Corrigan, P. W., & Nieweglowski, K. (2019). Difference as an indicator of the self-stigma of mental illness. *Journal of Mental Health*, 1-7. doi:10.1080/09638237.2019.1581351
- Corrigan, P. W., Powell, K. J., & Rüsck, N. (2012). How Does Stigma Affect Work in People With Serious Mental Illnesses? *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 35(5), 381-384. DOI:10.1037/h0094497
- Corrigan, P. W., Watson, A. C., & Barr, L. (2006). The Self–Stigma of Mental Illness: Implications for Self–Esteem and Self–Efficacy. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 25(8), 875-884. DOI:10.1521/jscp.2006.25.8.875
- Creswell, J. W. & Clark, P. (2011). *Designing and conducting mixed methods research* (2. rev.utg.). Los Angeles: Sage.
- Dahl, E, Bergsli, H & van der Wel, K. A (2014). *Sosial ulikhet i helse: en norsk kunnskapsoversikt*. Henta 17.08.2017 frå <http://www.hioa.no/Forskning-og-utvikling/Hva-forsker-HiOA-paa/Forskning-og-utvikling-ved-Fakultet-forsamfunnsvitenskap/Sosialforsk/Sosiale-ulikheter-i-helse/Hovedrapport>.
- Dalen, E. (2013) *Norsk seniorpolitisk barometer 2013. Kommentarrapport, Ledere i arbeidslivet*. Oslo: Ipsos MMI
- Danielsen, K. (1993). Livshistoriens hvite flekker. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 34, (4), 333-360. Henta 20.09.2019 frå <https://www.napha.no/content/14190/Livshistorienes-hvite-flekker-og-sorter-hull>
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C., & Leone, D. R. (1994). Facilitating Internalization: The Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Personality*, 62(1), 119-142. DOI:10.1111/j.1467-6494.1994.tb00797.x
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. DOI:10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182-185. DOI:10.1037/a0012801
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory in health care and its relations to motivational interviewing: a few comments. *Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity* 2012, 9, (24). Henta 01.10.2018 frå <http://www.ijbnpa.org/content/9/1/24>
- Denscombe, M. (2010). *Ground Rules for Social Research. Guidelines for Good Practice*. Buckingham: Open University Press
- Departementene (2017). *Mestre helse livet. Regjeringens strategi for god psykisk helse 2017-2022*. [nettpublikasjon] Henta 29.10.2017 frå https://www.regjeringen.no/contentassets/f53f98fa3d3e476b84b6e36438f5f7af/strategi_for_god_psykisk-helse_250817.pdf
- De Ruyscher, C., Vandeveld, S., Vanderplasschen, W., De Maeyer, J., & Vanheule, S. (2017). The Concept of Recovery as Experienced by Persons with Dual Diagnosis: A Systematic Review of Qualitative Research From a First-Person Perspective. *Journal of Dual Diagnosis: research and practice in substance abuse comorbidity*, 13, (4), 264-279). DOI: 10.1080/15504263.2017.1349977
- Drake, R. E., Bond, G. R., & Becker, D. R. (2012). *Individual placement and support: an evidence-based approach to supported employment*. New York: Oxford University Press.
- Dunn, E. C., Wewiorski, N. J., & Rogers, E. S. (2010). A Qualitative Investigation of Individual and Contextual Factors Associated With Vocational Recovery Among People With Serious Mental Illness. *American Journal of Orthopsychiatry*, 80(2), 185-194. DOI:10.1111/j.1939-0025.2010.01022.x
- Dysthe, O. (2001): *Sosikulturelle teoriperspektiv på kunnskap og læring*. I Dysthe, O. (red.) *Dialog, samspel og læring*. Oslo: Abstrakt forlag

- Eide, S.B (2013). Samtalen som arena for brukerens makt og innflytelse. I Mesel, T. og Leer-Salvesen, P. (red.) (2013). *Makt og avmakt*. Kristiansand: Portal forlag.
- Ekeland, T.-J. (2007). Kommunikasjon som helseressurs. I Ekeland, T.-J. og Heggen, K. (red.) (2007). *Meistring og myndiggjering – reform eller retorikk?* Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ekeland, T.-J. (2009a). Hva er evidensen for evidensbasert praksis? I Grimen, H & Terum, L.L. (red.) (2009). *Evidensbasert profesjonsutøvelse*. Oslo: Abstrakt
- Ekeland, T.-J. (2009b). Psykologi: Den gode kunnskapen? I Nafstad H.E. & R.M. Blakar (red). *Fellesskap og individualisme*. Oslo: Gyldendal akademiske
- Ekeland, T.-J. (2014). Frå objekt til subjekt - og tilbake? Om tilhøvet mellom kunnskap, praksis og styring. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 11(3), 211-220.
- Ekspertgruppen (2015). *Et NAV med muligheter. Bedre brukermøter, større handlingsrom og tettere på arbeidsmarkedet*. Sluttrapport fra Ekspertgruppen, april 2015. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet. Henta 26.02.2018 frå https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2015/sluttrapport-ekspertgruppen-nav_9.4.15.pdf
- Elder, G. H., & Shanahan, M. J. (1997). Oppvekst, sosial endring og handlingsevne : Et livsløpsperspektiv. I Frønes, I., Heggen, K. & Myklebust, J. O. (red) (1997). *Livsløp: Oppvekst, generasjon og sosial endring*. Oslo: Universitetsforlaget
- Ellingsen, J. (2019a). Utviklingen i uførediagnoser per 31. desember 2015. Publisert notat frå NAV/statistikkseksjonen. Henta 27.09.2019 frå <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/AAP+nedsatt+arbeidsevne+og+uforetrygd+-+statistikk/Uforetrygd/Diagnoser+uforetrygd>
- Ellingsen, J. (2019b). Utviklingen i uføretrygd per 30. juni 2019. Publisert notat frå NAV/statistikkseksjonen. Henta 27.09.2019 frå <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/AAP+nedsatt+arbeidsevne+og+uforetrygd+-+statistikk/Uforetrygd>
- Endresen, Arne (2016). Virksomhetens sosiale kapital – et analytisk perspektiv for å studere tverrfaglig og tverrprofesjonelt samarbeid i organisasjoner. I Willumsen, E. & A. Ødegård (red): *Tverrprofesjonelt samarbeid – et samfunnsoppdrag*. Oslo: Universitetsforlaget
- Engelstad, F., Egeland, T., Grenness, C. E., Kalleberg, R. & Malnes, R. (1996). *Samfunn og vitenskap: samfunnsfagenes fremvekst, oppgaver og arbeidsmåter*. Oslo: Ad Notam Gyldendal
- Espeli, H. (2013). Economic consequences of the German occupation of Norway : 1940-1945. *Scandinavian journal of history (trykt utg.)*. 38, (4), 502-524.
- Fadnes, B., Brodal, P., & Leira, K. (2010). *Læringsnøkkelen : om samspillet mellom bevegelser, balanse og læring*. Oslo: Universitetsforlaget
- Fangen, K. (2010). *Deltagende observasjon* (2. rev.utg). Bergen: Fagbokforlaget
- Fekjær, S. B. (2016). *Statistikk i praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Fioritti, A., Burns, T., Hilarion, P., Van Weeghel, J., Cappa, C., Suñol, R., & Otto, E. (2014). Individual Placement and Support in Europe. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 37(2), 123-128. DOI:10.1037/prj0000065
- Fitzgerald, S., Chan, F., Deiches, J., Umucu, E., Hsu, S.-T., Lee, H.-L., . . . Iwanaga, K. (2015). Assessing Self-Determined Work Motivation in People with Severe Mental Illness: A Factor-Analytic Approach. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 21(2), 123-136. DOI:10.1017/jrc.2015.12
- Folkehelseinstituttet (FHI) (2018, 14. mai). *Folkehelse rapporten. Psykisk lidelser hos voksne*. Nettpublikasjon. Henta 20.05.2019 frå <https://www.fhi.no/fp/psykiskhelse/psykiskelidelser/>
- Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humanoria, juss, og teologi (2016). Henta 17.08.2018 frå <https://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/Samfunnsvitenskap-jus-og-humaniora/>

- Fossland, T. M. (2004). *Livsløp i endring : en sosiologisk studie av ulike grupper eldre fortellinger om sine liv*. Institutt for sosiologi, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Tromsø, Tromsø.
- Fossland, T. M. & Thorsen, K. (2010). *Livshistorier i teori og praksis*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Freedman, D., Thornton, A., Camburn, D., Alwin, D., & Young-Demarco, L. (1988). The life history calendar: a technique for collecting retrospective data. *Sociological methodology*, 18, 37-68. Henta 18.11.2018 frå https://www.jstor.org/stable/271044?seq=1#page_scan_tab_contents
- Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2014). Inkluderingskompetanse: Et fagfelt i utvikling. I: Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (red.) (2014). *Inkluderingskompetanse: ordinært arbeid som mål og middel*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Frøyland, K. (2015). Å «stå langt frå arbeid» - Refleksjonar og førestillingar om kven som kan jobbe. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid* (04), 307-316. Henta 17.03.2018 frå https://www.idunn.no/tph/2015/04/aa_staa_langt_fraa_arbeid_-_refleksjonar_og_foerestillingar_o
- Galaasen, A. M & Lima, I. A. Å. (2014). Arbeidsevnevurderinger i NAV: Kunnskapstatus og veien videre. *Arbeid og Velferd*, 3/2014, s. 49–63. Henta 26.02.2018 frå <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/arbeidsevnevurderinger-i-nav-kunnskapsstatus-og-veien-videre>
- Gammelgaard, I., Christensen, T. N., Eplov, L. F., Jensen, S. B., Stenager, E., & Petersen, K. S. (2017). 'I have potential': Experiences of recovery in the individual placement and support intervention. *International Journal of Social Psychiatry*, 63(5), 400-406. DOI:10.1177/0020764017708801
- Garvik, M. (2018). *Mangfold og inkludering i arbeidslivet i Sverige, Danmark og Norge : en komparativ studie av reisende ideer og utviklingstrender i den skandinaviske velferdsmodellen*. (2018:13). Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap, Institutt for sosialt arbeid, Trondheim.
- Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures: selected essays* (Vol. 5043). New York: Basic Books. Henta 24.05.2019 frå <http://web.mit.edu/allanmc/www/geertz.pdf>
- Glover, C., & Frounfelder, R. (2013). Competencies of More and Less Successful Employment Specialists. *Community Mental Health Journal*, 49(3), 311-316. DOI:10.1007/s10597-011-9471-0
- Goffman E. (1963) *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall
- Grimen, H. (2008). Profesjon og kunnskap. I Molander, A. og Terum, L.L. (2008). *Profesjonsstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Grimen, H. (2009). *Hva er tillit?* Oslo: Universitetsforlaget.
- Guitérrez, L.M. (1990). Working with woman of Color: An Empowerment Perspective. *Social Work* 35 (2). 149-153. Henta 09.11.2017 frå DOI: 10.1093/sw/35.2.149
- Götlind, A., & Kåks, H. (2014). *Mikrohistoria: en introduktion för uppsatsskrivande studenter*. Lund: Studentlitteratur.
- Haavind, H. (2000). *Kjønn og fortolkende metode : metodiske muligheter i kvalitativ forskning*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hagen, R., & Gudmundsen, A. (2011). Selvreferanse og refleksjon – Forholdet mellom teori og empiri i forskningsprosessen. *Tidsskrift for samfunnsforskning*(04), 459-489.
- Halvorsen, K. (2014). *Velferd. Fra ide til politikk for et godt samfunn*. Oslo: Cappelen Damm
- Haraldsen, G. (1999). *Spørreskjemametodikk : etter kokebokmetoden*. Oslo: Pensumtjeneste.
- Hegelstad, W. t. V., Heitmann, L., Kydland, R., & Scaffit, A. (2014). Psykiske lidelser og arbeidsdeltagelse. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (red.) (2014). *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Heggebø, K. & Elstad, J.I. (2018). Is it Easier to Be Unemployed When the Experience Is More Widely Shared? Effects of Unemployment on Self-rated Health in 25 European Countries with Diverging Macroeconomic Conditions *European Sociological Review*, 34, (1), 22–39. DOI: 10.1093/esr/jcx
- Heggen, K. (2007). Rammer for meistring. I I: Ekeland, T-J. og Heggen, K. (red.) (2007). *Meistring og myndiggjering – reform eller retorikk?* Oslo: Gyldendal Akademisk
- Helsedirektoratet (2014, 28. februar). *Sammen om meistring. Veileder i lokalt psykisk helsearbeid og rusarbeid for voksne*. Henta 01.11.2017 frå <https://helsedirektoratet.no/retningslinjer/sammen-om-mestring-veileder-i-lokalt-psykisk-helsearbeid-og-rusarbeid-for-voksne>
- Hernes, T. (2010a). Et bakteppe. I Hernes, T., Heum, I. & Haavorsen, P. (red.) (2010). *Arbeidsinkludering: Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal Akademiske
- Hernes, T. (2010b). NAV: Hvorfor og hvordan. I Hernes, T., Heum, I. & Haavorsen, P. (red.) (2010). *Arbeidsinkludering: Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal Akademiske
- Hernes, T. (2014). Arbeidsinkludering: Noen historiske spenninger og aktuelle utfordringer I Frøyland, K. og Spjelkavik, Ø. (red.) (2014). *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Heum, I. (2010a). Fordeling av velferdstjenester. I Hernes, T., Heum, I. & Haavorsen, P. (red.) (2010). *Arbeidsinkludering: Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal Akademiske
- Heum, I. (2010b). Brukerrettet arbeidsmetodikk i NAV. I Hernes, T., Heum, I. & Haavorsen, P. (red.) (2010). *Arbeidsinkludering: Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo: Gyldendal Akademi
- Hoffmann, H., Jäckel, D., Kupper, Z., Mueser, K. T., & Glauser, S. (2014). Long-term effectiveness of supported employment: 5-year follow-up of a randomized controlled trial. *The American Journal of Psychiatry*, 171, (11), 1183-1190. Henta 18.11.2018 frå <https://ajp.psychiatryonline.org/doi/full/10.1176/appi.ajp.2014.13070857>
- Honneth, A. (2003). *Behovet for anerkendelse: En tekstsamling*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Honneth, A. (2008a). *Kamp om anerkjennelse. Om de sosiale konfliktenes moralske grammatikk*. Oslo: Pax Forlag A/S
- Honneth, A. (2008b). Etterord til 2008-utgaven: Anerkjennelsens grunn; Svar på kritiske spørsmål. I: Honneth (2008a) *Kamp om anerkjennelse. Om de sosiale konfliktenes moralske grammatikk*. Oslo: Pax Forlag A/S.
- Honneth, A. (2009a). Den individuelle frihetens patologier. *Agora*, 27, (4), 195-211. Henta 05.10.2017 frå https://www.idunn.no/agora/2009/04/den_individuelle_frihetens_patologier
- Honneth, A. (2009b). Moralbevissthet og sosialt klasseherredømme. *Agora*, 27, (4), 177-194. Henta 17.02.2018 frå https://www.idunn.no/agora/2009/04/moralbevissthet_og_sosialt_klasseherredmme
- Honneth, A. (2010). *Das Ich im Wir. Studien zur Anerkennungstheorie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Honneth, A. (2019). *Tingliggjøring og anerkjennelse: et nytt blikk på et gammelt begrep* Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Houston, S. (2001). Beyond Social Constructionism: Critical Realism and Social Work. I *British Journal of Social Work*, 2001, (31), 845-861
- Houston, S. (2002). Reflecting on Habitus, Field and Capital: Towards a Culturally Sensitive Social Work. *Journal of Social Work*, 2(2), 149-167. DOI:10.1177/146801730200200203

- Howard, L. M., Heslin, M., Leese, M., McCrone, P., Rice, C., Jarrett, M., . . . Thornicroft, G. (2010). Supported employment: randomised controlled trial. *The British Journal of Psychiatry*, 196(5), 404-411. DOI:10.1192/bjp.bp.108.061465
- Hutchison, E. D. (2005). The Life Course Perspective: A Promising Approach for Bridging the Micro and Macro Worlds for Social Workers. *Families in Society*, 86, (1), 143-152. DOI:10.1606/1044-3894.1886
- Hyggen, C. (2017). Etterlater arbeidstrening arr hos unge ledige? Et vignett-eksperiment av arbeidsgiveres beslutninger ved ansettelser av unge i Norge. *Søkelys på arbeidslivet*, 34 (4), 236–251. Henta 19.04.2019. DOI: 10.18261/issn.1504-7989-2017-04-01
- Hyggen, C., & Hammer, T. (2012). Arbeidsmotivasjon fra ung til voksen – hva betyr frafall fra videregående skole? In S. Stjernø & E. Øverbye (red.) (2012). *Arbeidslinja: arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget
- Hylland Eriksen, T. & Neumann, I. B. (2011). Fra slektsgård til oljeplattform: Norsk identitet og Europa. *Internasjonal Politikk*, 69, (03), 413-436. Henta 12.06.2019 frå <https://www.idunn.no/ip/2011/03/art11>
- Jakobsen, J. (2008) Tingliggjøring som anerkjennelsesglemsel? *Agora*, 26,(04), 310-324. Henta 18.03.2018 frå https://www.idunn.no/agora/2008/04/tingliggjoring_som_ankjennelsesglemsel
- Jovchelovitch, S., & Bauer, M., W. (2000). Narrative Interviewing. In M. W. Bauer & G. Gaskell (Eds.), *Qualitative researching with text, image and sound : a practical handbook*. London: Sage.
- Joyce, S., Modini, M., Christensen, H., Mykletun, A., Bryant, R., Mitchell, P. B., & Harvey, S. B. (2016). Workplace interventions for common mental disorders: a systematic meta-review. 46(4), 683-697. doi:10.1017/S0033291715002408
- Kalleberg, R. (1996). Forskningsopplegget og samfunnsforskningens dobbeltdialog. I Holter, H. & Kalleberg (red.) (1996). *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kalstø, Å. M. (2019). NAVS bedriftsundersøkelse 2019: Økt etterspørsel etter arbeidskraft. . *Arbeid og velferd 2019*, (2), 1-25. Henta 14.06.2019 frå <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/bedriftsundersokelsen>
- Kann, I.C. & Dokken, T. (2019). Flere har avsluttet arbeidsavklaringspenger etter regelverksendringene i 2018 – De fleste til uføretrygd eller jobb. *Arbeid og velferd*, (3), 41-61. Henta 17.10.2019 frå <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/flere-har-avsluttet-arbeidsavklaringspenger-etter-regelverksendringene-i-2018-de-fleste-til-uf%C3%B8retrygd-eller-jobb>
- Kann, I.C. & Sutterud, L. (2017). Stadig færre på trygd? *Arbeid og velferd*, (3), 41-58. Henta 26.02.2018 frå https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/_attachment/520377?_download=true&_ts=15f53497178
- Keyes, C. L. M. (2002). The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207-222. DOI: 10.2307/3090197
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental Illness and/or Mental Health? Investigating Axioms of the Complete State Model of Health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(3), 539-548. DOI:10.1037/0022-006X.73.3.539
- Keyes, C. L. M. (2007). Towards a mentally flourishing society: mental health promotion, not cure. *Journal of Public Mental Health*, 6(2), 4-7. DOI:10.1108/17465729200700009
- Keyes, C. L. M. (red.) (2013). *Mental Well-Being International Contributions to the Study of Positive Mental Health*. Dordrecht/Heidelberg/New/York London: Springer. ISBN 978-94-007-5195-8 (eBook). Henta 24.10.2017 frå DOI: 10.1007/978-94-007-5195-8

- Kierkegaard, S. (1962-64). *Synspunktet for min Forfatter-Virksomhed*. I S. Kierkegaard Samlede værker. Bind 18, 3. utgave. København: P. P. Rohde. Henta 15.05.2019 frå http://sks.dk/sfv/txt.xml?hash=ss27&zoom_highlight=hj%C3%A6lpekunst#ss27
- Kinn, L. G. (2014). *Round trips to work : qualitative studies of how persons with severe mental illness experience work integration*. University of Bergen, Bergen.
- Kinn, L. G., Holgersen, H., Borg, M. & Davidson, L. (2016). "Watch your steps" – Community mental health professionals' perspectives on the vocational rehabilitation of people with severe mental illness. In.
- Kinoshita, Y., Furukawa, T. A., Kinoshita, K., Honyashiki, M., Omori, I. M., Marshall, M., . . . Kingdon, D. (2013). Supported employment for adults with severe mental illness. Henta 12.12.2018 frå <https://www.cochranelibrary.com/cdsr/doi/10.1002/14651858.CD008297.pub2/epdf/abstract>
- Kolstad, A. & Kogstad, R. (2019). Psykologisering og medikalisering av psykososiale problemer. I Kolstad, A. & Kogstad, R. (red.) (2019). *Medikalisering av psykososiale problemer*. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Kühler, M. & Jelinek, N. (2013). *Autonomy and the Self: Philosophical Studies Series 118* Germany: Springer Verlag.
- Kukla, M. & Bond, G.R. (2013) A randomized controlled trial of evidence-based supported employment: Nonvocational outcomes. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38 (2), 91–8. Henta 22.12.2018 frå <https://pdfs.semanticscholar.org/20de/db9efad7ecdf5a204dcb5134171336bc712e.pdf>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal.
- Kvalsund, R. (2007). Brillene vi ser med: utfordringer i profesjonelt arbeid med funksjonshindra barn og ungdom. I Ekeland, T-J. og Heggen, K. (red) (2007). *Meistring og myndiggjering – reform eller retorikk?* Oslo: Gyldendal Akademisk
- Kvalsund, R. & Myklebust, J. O. (2013). Brillene vi ser med – teoretiske perspektiv og sentrale omgrep. *Spesialpedagogikk*, 78(5), 20-23.
- Kvalsvik, B. N. (1993). Forord til den norske utgåva. I Bourdieu, P. v & Wacquant, L. J. D. (1993). *Den kritiske ettertanke: Grunnlag for samfunnsanalyse*. Oslo: Samlaget.
- Langeland, S. & Galaasen M., A. (2014). Oppfølgingsarbeidet i NAV under lupen: Strekker ressursene til? *Arbeid og velferd*, (1), 64-77. 20.01.2018 <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/oppfolgingsarbeidet-i-nav-under-lupen-strekker-ressursene-til>
- Langøy, E., Kvalsund, R. & Myklebust, J. O. (2016). Tilpasning til voksenlivet – samspillet mellom generelle lærevansker, psykososiale vansker og spesialpedagogiske hjelpetiltak. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 19 (3), 221 – 240. Henta 13.08.2017 frå https://www.idunn.no/tidsskrift_for_velferdsforskning/2016/03/tilpasning_til_voksenlivet_samspillet_mello_m_generelle_lae
- Lawson, T. (1998). Economic science without experimentation/Abstraction. I Archer, M., Bhaskar, R., Collier, A., Lawson, T. & Norrie, A. (red.): *Critical realism: essential readings*. London: Routledge
- Lexen, A. (2014). *Work and psychiatric disabilities. A person, environment, and occupation perspective on Individual Placement and Support*. Lund University, Faculty of Medicine Doctoral Dissertation Series 2014:24
- Lien, O. C. (2014). Få bytter jobb etter fylte 50 år. *Arbeid og velferd*, 2014, (1), 37-50. Henta 18.05.2019 frå <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/få-bytter-jobb-etter-fylte-50-år>
- Link, B. G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing Stigma. *Annual Review of Sociology*, 27, 363-385.

- Link, B. G & Phelan, J. C. (2013). *Labeling and Stigma*. I: C.S. Aneshensel et al. (red.) (2013). *Handbook of the Sociology of Mental Health*, 2. Utgåve. Handbooks of Sociology and Social Research, DOI: 10.1007/978-94-007-4276-5_25
- Linnemørken, L. T. B., Sveinsdottir, V., Knutzen, T., Rødevand, L., Hernæs, K. H., & Reme, S. E. (2018). Protocol for the Individual Placement and Support (IPS) in Pain Trial: A randomized controlled trial investigating the effectiveness of IPS for patients with chronic pain. *19*(1). DOI:10.1186/s12891-018-1962-5
- Ljungberg, A., Denhov, A., & Topor, A. (2015). The Art of Helpful Relationships with Professionals: A Meta-ethnography of the Perspective of Persons with Severe Mental Illness. *Psychiatric Quarterly*, *86*(4), 471-495. DOI:10.1007/s11126-015-9347-5
- Ljungberg, A., Denhov, A. & Topor, A. (2016). Non-helpful relationships with professionals – a literature review of the perspective of persons with severe mental illness, *Journal of Mental Health* *25* (3), 267-277. DOI: 10.3109/09638237.2015.1101427
- Lysaker, O. (2011). Anerkjennelse og menneskeverdets forankring. Henimot en transnasjonal anerkjennelsespolitikk. *Etikk i praksis. Nordic Journal of Applied Ethics*, *5* (2), 101–122. Henta 30.10.2017 frå DOI: 10.5324/eip.v5i2.1773
- Løgstrup, K. E. (1971): Ethiske begrepp och problem. I Wingren, G. med medverknad frå Aronson, H., Gerhardsson, B., Hygen, J.B., Løgstrup, K.E. & Schüller, B. (1971). *Etik och kristen tro*. Lund: Gleerup. Henta 16.02.2018 frå https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2012010308108
- Løgstrup, K. E. (1999). *Den etiske fordring*. Oslo: Cappelen.
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. rev.utg.) Oslo: Universitetsforl.
- Mancini, A. D. (2008). Self-determination theory: a framework for the recovery paradigm. *Advances in Psychiatric Treatment*, *14*, 358-365. DOI: 10.1192/apt.bp.107.004036
- Mandal, R., Ofte, H. J., Jensen, C. & Ose, S. O. (2015). *Hvordan fungerer AAP som ytelse og ordning?* Henta 27.02.2018 frå https://www.sintef.no/globalassets/sintef-teknologi-og-samfunn/rapporter-sintef-ts/aap_rapport_sintef.pdf
- Manger T., & Wormnes, B. (2014). *Motivasjon og mestring: utvikling av egne og andres ressurser* (2.rev.utg.). Bergen: Fagbokforlaget
- Marcussen, K., Gallagher, M. & Ritter, C. (2019). Mental Illness as a Stigmatized Identity. *Society and Mental Health*, *9*(2), 211-227. DOI:10.1177/2156869318810326
- Marshall, T. R. W., Goldberg, R. W., Braude, L., Dougherty, R. H., Daniels, A. S., Ghose, S. S., . . . Delphin-Rittmon, M. E. (2014). Supported Employment: Assessing the Evidence. *65*(1), 16-23. Henta 12.12.2018 frå <https://ps.psychiatryonline.org/doi/full/10.1176/appi.ps.201300262>
- Mastekaasa, A. (2008). Profesjon og motivasjon. I Molander, A. og Terum, L.L. (2008). *Profesjonsstudier* Oslo: Universitetsforlaget.
- Mead, G.H. (1934). *Mind, Self, and Society*. Chicago: University of Chicago Press.
- Mead, G.H. (1998). Samfunn som problem – hvordan vi blir selv. I: Vaage (red): *Å ta andres perspektiv: Grunnlag for sosialisering og identitet; George Herbert Mead i utvalg*. Oslo: Abstract
- Mertens Donna, M. (2017). Transformative research: personal and societal. *International Journal for Transformative Research*, *4*(1), 18-24. DOI:10.1515/ijtr-2017-0001
- Metcalf, J., Drake, R., & Bond, G. (2017). Predicting Employment in the Mental Health Treatment Study: Do Client Factors Matter? *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, *44*(3), 345-353. doi:10.1007/s10488-016-0774-x
- Millner, U. C., & Kim, M. (2017). Perspectives on Work and Work-Related Challenges Among Asian Americans With Psychiatric Disabilities. *Asian American Journal of Psychology*, *8*(3), 177-189. DOI:10.1037/aap0000085
- Mills, C. W. (1959). *The sociological imagination*. New York: Grove Press.

- Mingers, J. (2014). *Systems thinking, critical realism and philosophy: a confluence of ideas*. London: Routledge.
- Modini, M., Joyce, S., Mykletun, A., Christensen, H., Bryant, R. A., Mitchell, P. B., & Harvey, S. B. (2016). The mental health benefits of employment: Results of a systematic meta-review. *Australasian Psychiatry*, 24(4), 331-336. DOI:10.1177/1039856215618523
- Modini, M., Tan, L., Brinchmann, B., Wang, M.-J., Killackey, E., Glozier, N., . . . Harvey, S. B. (2016). Supported employment for people with severe mental illness: systematic review and meta-analysis of the international evidence. *The British Journal of Psychiatry*, 209(1), 14-22. DOI:10.1192/bjp.bp.115.165092
- Myklebust, J. O. (2007). Lange linjer. Livsløpsperspektivet på helde og velferd. I Ekeland, T.-J. og Heggen, K. (red) (2007). *Meistring og myndiggjering – reform eller retorikk?* Oslo: Gyldendal Akademisk
- Myklebust, J. O. (2012). The transition to adulthood for vulnerable youth. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 14 (4), 358-374. DOI: 10.1080/15017419.2012.660703
- NAV (2013, 29. mai). *Individual Placement and support (IPS). Manualer for igangsetting av IPS-metodikken*
<https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Oppfolging+og+tiltak+for+a+komme+i+jobb/Relatert+informasjon/individuell-jobbstotte-ips>
- NAV (2017, 23. februar). *Diagnoser uføretrygd. Statistikk per 31.12.2014*. Henta 04.04.2018 frå
<https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/AAP+nedsatt+arbeidsevne+og+uforetrygd+-+statistikk/Uforetrygd/Diagnoser+uforetrygd>
- NAV (2018, 31. mars). *Uføretrygd. Statistikk per 31.mars 2018*. Oversikt mottakere av trygd fordelt på kjønn og alder 2009-2018. Henta 04.04.2018 frå
<https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/AAP+nedsatt+arbeidsevne+og+uforetrygd+-+statistikk/Uforetrygd>
- NAV/statistikkseksjonen (2018) Utviklingen i uføretrygd per 31. desember 2018. Henta 17.06.2019 frå
<https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/AAP+nedsatt+arbeidsevne+og+uforetrygd+-+statistikk/Uforetrygd/Uforetrygd+-+Statistikknnotater>
- NAV/statistikkseksjonen (2019) Utviklingen i uføretrygd per 31. mars 2019. 17.06.2019 frå
<https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/AAP+nedsatt+arbeidsevne+og+uforetrygd+-+statistikk/Uforetrygd/Uforetrygd+-+Statistikknnotater>
- NAV-loven (2006). *Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen* (arbeids- og velferdsforvaltnings-loven). Henta frå <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2006-06-16-20>
- Ng, J. Y. Y., Ntoumanis, N., Thøgersen-Ntoumani, C., Deci, E. L., Ryan, R. M., Duda, J. L., & Williams, G. C. (2012). Self-Determination Theory Applied to Health Contexts: A Meta-Analysis. *Perspectives on Psychological Science*, 7(4), 325-340. DOI:10.1177/1745691612447309
- Nicolaisen, H. (2015). A`en i arbeidsevnevurderingen - praksis og dilemmaer. *Arbeid og velferd*, 2, 91-104. Henta 26.02.2018 frå
<https://www.nv.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/a-en-i-arbeidsevnevurderingen-praksis-og-dilemmaer>
- Nicolaisen, H. & Lima, I. A. Å. (2015). Arbeidsevnevurderingen: Reell brukervedvirkning? *Arbeid og velferd*, 2015 (2), 35-49. Henta 26.02.2018 frå
<https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/arbeidsevnevurderingen-reell-brukervedvirkning>
- Nordt, C., Brantschen, E., Kawohl, W., Bärtsch, B., Haker, H., Rüscher, N., & Rössler, W. (2012). 'Placement budgets' for supported employment - improving competitive employment for people with mental illness: study protocol of a multicentre randomized controlled trial. *BMC Psychiatry*, 12(1), 165. DOI:10.1186/1471-244X-12-165

- NOU 2004:13 (2004). *En ny arbeids- og velferdsforvaltning — Om samordning av Aetats, trykdeetatens og sosialtjenestens oppgaver*. Avgitt til Sosialdepartementet 29.06.2004. Henta frå <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2004-13/id149978/>
- NOU 2013:13 (2013). *Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi*. («Holden III-utvalget»). Avgitt til Finansdepartementet 03.12.2013. Henta 23.04.2019 frå <https://www.regjeringen.no/contentassets/7682d9ecd19b4794bb687c160a020f07/no/pdfs/nou201320130013000dddpdfs.pdf>.
- NOU 2017: 2 (2017). *Integrasjon og tillit: Langsiktige konsekvenser av høy innvandring*. («Brochmann II-utvalget»). Avgitt til Justis- og beredskapsdepartementet 1. februar 2017 Henta 24.05.2019 frå <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2017-2/id2536701/>
- NOU 2019:7 (2019). *Arbeid og inntektssikring — Tiltak for økt sysselsetting*
Utredning fra en ekspertgruppe oppnevnt ved kongelig resolusjon 12. januar 2018. Avgitt til Arbeids- og sosialdepartementet 28. mars 2019.
[https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-7/id2637967/Næsheim, H. N., & Sundt, C. S. \(2016\). Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet i Norge og Sverige i 2015 : årsaker til ulik andel sysselsatte. Rapporter NAV \(2016/42\).](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-7/id2637967/Næsheim, H. N., & Sundt, C. S. (2016). Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet i Norge og Sverige i 2015 : årsaker til ulik andel sysselsatte. Rapporter NAV (2016/42).)
- Nygren, U., Markström, U., & Bernspång, B. (2014). Processes towards employment among persons with psychiatric disabilities: a study of two individual placement and support programmes in Sweden. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 18(1), 32-51. DOI:10.1080/15017419.2014.964765
- Nygren, U., Markström, U., Bernspång, B., Svensson, B., Hansson, L., Sandlund, M., . . . Bernspang, B. (2013). Predictors of vocational outcomes using Individual Placement and Support for people with mental illness. *Work: A Journal Of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 45(1), 31-39. DOI:10.3233/WOR-131598
- Nøkleby, H., Blaasvær, N. & Berg, R.C. (2017). *Supported Employment for arbeidssøkere med bistandsbehov: en systematisk oversikt*. Folkehelseinstituttet. Forskningsoversikt 04.2017. ISBN (elektronisk): 978-82-8082-825-5. Henta 26.02.2018 frå <https://fhi.no/publ/2017/supported-employment-for-arbeidssokere-med-bistandsbehov-en-systematisk-ove/>
- OECD (2013). *Mental health and work: Norway*. DOI: 10.1787/9789264178984-en
- OECD (2019). *OECD Employment Outlook 2019*. DOI: 10.1787/19991266
- Ose, S. O. , Kaspersen, S.L., Ådnanes, M., Lassemo, E. & Kalseth, J. (2018). *Kommunalt psykisk helse- og rusarbeid 2018: Årsverk, kompetanse og innhold i tjenestene*. Rapport Sintef digital. Henta 18.06.2019 frå https://www.sintef.no/globalassets/sintef-teknologi-og-samfunn/avdelinger/helse/endelig_kommunalt-psykisk-helse-rusarbeid-2018.pdf
- Pedersen, J. (2008). *Kamper for anerkjennelse - unge flyktninger i møte med norske lokalsamfunn*. Doktoravhandlinger ved NTNU 2008:47. Henta 13.02.2018 frå <http://hdl.handle.net/11250/268071>
- Pedersen, P. M. (2007). Fra utsagn til begreb - en utfordring for livshistorieforskning. I Petersen, K.A., Glasdam, S. & Lorentzen, V. (red.), *Livshistorieforskning og kvalitative interview*. Viborg: Forlaget PUC.
- Pedersen, H., Alseth, A. H., Aasback, A. W., Nyland, J. O. & Marthinsen, E. (2011). *Arbeidsevnevurderingen i NAV - Brukerorientert prosess eller ren prosedyre?* Trondheim: NTNU Samfunnsforskning AS. Henta 26.02.2018 frå <http://hdl.handle.net/11250/2372296>
- Petersen, K.A., Glasdam, S. & Lorentzen, V. (red.). (2007) *Livshistorieforskning og kvalitative interview*. Viborg: Forlaget PUC.
- Porter, S., Lexén, A., Johanson, S., & Bejerholm, U. (2018). Critical factors for the return-to-work process among people with affective disorders : Voices from two vocational approaches. *Work*, 60(2), 221-234. DOI: 10.3233/WOR-182737

- Prieur, A. (2017). Slow sociology: Et bokessay. *Agora*, 2017 (1), 260-267. Henta 22.05.2018 frå https://www-idunn-no.hvo-ezproxy-01.hivolda.no/agora/2017/01/slow_sociology_-_et_bokessay
- Proba samfunnsanalyse (2011). *Evaluering av arbeidsevnevurdering i NAV*. Proba-rapport 2011-06. Henta 26.02.2018 frå <http://proba.no/app/uploads/sites/4/rapport-2011-06-arbeidsevnevurdering-i-nav.pdf>
- Proba samfunnsanalyse (2012). *Evaluering av arbeidsevnevurdering i NAV*. Proba-rapport nr. 2012-10. Henta 26.02.2018 frå <http://proba.no/app/uploads/sites/4/rapport-2012-10-evaluering-av-arbeidsevnevurdering-i-nav-oppfolgingsundersokelse.pdf>
- Provencher, H. L. & Keyes, C. L. M. (2013). Recovery: A Complete Mental Health Perspective. I: Keyes, C. L. M. (red.) (2013). *Mental Well-Being International Contributions to the Study of Positive Mental Health*. Dordrecht/Heidelberg/New/York London: Springer. ISBN 978-94-007-5195-8 (eBook). Henta 24.10.2017 frå DOI: 10.1007/978-94-007-5195-8
- Putnam, R. D. (1995). Tuning In, Tuning Out: The Strange Disappearance of Social Capital in America. *PS: Political Science and Politics*, 28(4), 664-683. DOI:10.2307/420517
- Ramon, S. (2018). The Place of Social Recovery in Mental Health and Related Services. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(6). doi:10.3390/ijerph15061052
- Reddy, L.F., Llerena, K. & Kern, R.S (2016). *Schizophrenia Research*, 176 (2016), 462-466
- Reme, S. E., Grasdal, A. L., Løvvik, C., Lie, S. A., & Øverland, S. (2015). Work-focused cognitive-behavioural therapy and individual job support to increase work participation in common mental disorders: a randomised controlled multicentre trial. *Occupational and environmental medicine*, 72(10), 745. DOI:10.1136/oemed-2014-102700
- Reme, S. E., Fyhn, T., Lie, S. A., Ludvigsen, K., Løvvik, K., Monstad, K. & Sveinsdottir, V. (2016). *Effektevaluering av Individuell jobbstøtte (IPS): Sluttrapport*. Uni Research Rokkansenteret. Henta 17.11.2017 frå <http://uni.no/nb/uni-helse/stress-helse-og-rehabilitering/effektevaluering-av-individuell-jobbsttte-ips-2/>
- Reme, S. E., Monstad, K., Fyhn, T., Sveinsdottir, V., Løvvik, C., Lie, S. A., & Øverland, S. N. (2019). A randomized controlled multicenter trial of individual placement and support for patients with moderate-to-severe mental illness. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 45 (1), 33-41. Henta 12.02.2019. DOI:10.5271/sjweh.3753
- Richards, H.M. & Schwartz, L.J. (2002). Ethics of qualitative research: are there special issues for health services research? *Family Practice*, 19 (2), 135-139. Henta 24.05 frå <https://academic.oup.com/fampra/article/19/2/135/490936>
- Riksrevisjonen (2018a). *Riksrevisjonens undersøkelse av forvaltning og bruk av arbeidsmarkedstiltak i NAV*. Dokument 3:5 (2017–2018). Henta 27.02.2018 frå <https://www.riksrevisjonen.no/rapporter/Documents/2017-2018/Arbeidsmarkedstiltak.pdf>
- Riksrevisjonen (2018b). *Revisjonsrapport for 2017 om utførereformen*. Dokument 1 (2018–2019). Henta 17.06.2019 frå <https://www.riksrevisjonen.no/rapporter-mappe/no-2018-2019/uforereformen/>
- Rinaldi, M., Perkins, R., McNeil, K., Hickman, N., & Singh, S. P. (2010). The Individual Placement and Support approach to vocational rehabilitation for young people with first episode psychosis in the UK. *Journal of Mental Health*, 19(6), 483-491. DOI:10.3109/09638230903531100
- Rixom, J. (2012). Flying high - using trapeze to promote recovery, employment and social inclusion. *Mental Health and Social Inclusion*, 16(3), 147-154. DOI:10.1108/20428301211255437
- Roe, D. (2017). Individual Placement and Support (IPS): Possible Avenues to Maximize its Potential Benefits. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 44(3), 378-379. DOI:10.1007/s10488-017-0802-5

- Rohlfing, I. (2012). *Case studies and causal inference: an integrative framework*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. DOI:10.1037/0003-066X.55.1.68
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory : basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Press.
- Ryan, R. M., Plant, R., & O'Malley, S. (1995). Initial motivations for alcohol treatment: Relations with patient characteristics, treatment behaviour, and dropout. *Addictive Behaviour*, 20(3), 279-297. Henta 17.11.2018 frå <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0306460394000727>
- Ryan, R. M., Soenens, B., & Vansteenkiste, M. (2019). Reflections on self-determination theory as an organizing framework for personality psychology: Interfaces, integrations, issues, and unfinished business. *Journal of Personality*, 87, 115-145. DOI: 10.1111/jopy.12440
- Rye, J. F. (2013). Mead, Berger & Luckmann og de signifikante andre. *Sosiologisk tidsskrift*(02), 169-189. Henta 13.10.2017 frå https://www.idunn.no/st/2013/02/mead_berger_amp_luckmann_og_de_signifikante_andre
- Rygh, G. (2018): Viser Hyggen hvorfor arbeidstrening påvirker jobbsøking negativt? *Søkelys på arbeidslivet*, 35 (1-2), 127-131. Henta 19.04.2019. DOI: 10.18261/issn.1504-7989-2018-01-02-08
- Rössler, W., Ujeyl, M., Kawohl, K., Nordtm, C., Lasalvia, A., Haker, H., & Hengartner, M., P. (2019). Predictors of Employment for People With Mental Illness: Results of a Multicenter Randomized Trial on the Effectiveness of Placement Budgets for Supported Employment. *Frontiers in Psychiatry*, 10(JULY). DOI:10.3389/fpsyt.2019.00518
- Saavedra, J., López, M., Gonzáles, S., & Cubero, R. (2016). Does Employment Promote Recovery? Meanings from Work Experience in People Diagnosed with Serious Mental Illness. *An International Journal of Cross-Cultural Health Research*, 40(3), 507-532. DOI:10.1007/s11013-015-9481-4
- Sannes, T. A. S. & Spjelkavik, Ø. (2014). Jobbspesialisten som balansekunstner mellom makt og hjelp. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (red.) (2014). *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Sasaki, N., Sato, S., Yamaguchi, S., Shimodaira, M., & Kawakami, N. (2018). Development of a scale to assess motivation for competitive employment among persons with severe mental illness. *PLoS ONE*, 13(10), e0204809. DOI:10.1371/journal.pone.0204809
- Schibbye, A.-L. L. (2012). *Relasjoner : et dialektisk perspektiv på eksistensiell og psykodynamisk psykoterapi* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget
- Schieffloe, P. M. (2015). *Sosiale landskap og sosial kapital : nettverk og nettverksforskning* (2. utg.) Oslo: Universitetsforl.
- Settersten, R. A., Gerontological Society of America Annual Scientific, M., & How Greater Attention to The Life Course Might Revolutionize, G. (2003). *Invitation to the life course : toward new understandings of later life*. Amityville, N.Y: Baywood.
- Skinningrud, T. (2012). *Fra reformasjonen til mellomkrigstiden : framveksten av det norske utdanningssystemet*. Universitetet i Tromsø, Tromsø.
- Skjervheim, H. (1996a). Deltakar og tilskodar. I *Deltakar og tilskodar og andre essays*. Oslo: Aschehoug
- Skjervheim, H. (1996b). Det instrumentalistiske mistaket. I *Deltakar og tilskodar og andre essays*. Oslo: Aschehoug.
- Skrefsrud, T. A. (2014). Distansens betydning hos Buber. *Norsk Filosofisk Tidsskrift*, 49 (2), 146-155. Henta 24.10.2017 frå <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/277297/Skrefsrud.pdf?sequence=1>

- Slagstad, R. (2006). *Kunnskapens hus* (2. utvidete utg.). Oslo: Pax.
- Slaatta, T. (2007). Innledning til den norske utgaven. I Bourdieu, P. (2007). *Viten om viten og refleksivitet*. Oslo: Pax.
- Spjelkavik, Ø. (2014). Ordinært arbeid som metode og mål. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (red.) (2014). *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Stafford, F. (2009). Emerging Modes of Timeline Data Collection: Event History Calendar Time Diary and Methods. *An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 93(1), 69-76. DOI:10.1007/s11205-008-9406-5
- Steensen, J. (2007). Biografiske interview i kritisk realistisk perspektiv. I Petersen, K.A., Glasdam, S. & Lorentzen, V. (red.), *Livshistorieforskning og kvalitative interview*. Viborg: Forlaget PUC.
- Stjernø, S. & Øverbye, E. (red.) (2012). *Arbeidslinja: Arbeidsmotivasjon og velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget
- Strand, T. (2019). Tingliggjøring som anerkjennelsesglemsel: En introduksjon. I Honneth, A. (2019). *Tingliggjøring og anerkjennelse: et nytt blikk på et gammelt begrep* Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Stølen, T. (2011). Anerkjennelse, subjektivitet og rettferdighet. *Agora*, 29 (2-3), 318-323. Henta 17.09.2019 frå https://www.idunn.no/agora/2011/02-03/anerkjennelse_subjektivitet_rettferdighet
- Sunde, E.R. (2010). *Sosial kapital – teorier og perspektiver*. Oslo: Helsedirektoratet. Henta 26.02.2018 frå <https://helsedirektoratet.no/Lists/Publikasjoner/Attachments/316/Sosial-kapital-teorier-og-perspektiver-en-kunnskapsoversikt-med-vekt-pa-folkehelse-IS-1797.pdf>
- Sutterud, L. & Sørbø, J. (2018). Hvem har nedsatt arbeidsevne, men ikke rett til arbeidsavklaringspenger? *Arbeid og velferd*, 2018, (2), 19-31. Henta 17.06.2019 frå nav.no.
- Sveinsdottir, V., Bull, H. C., Evensen, S., Reme, S. E., Knutzen, T., & Lystad, J. U. (2019). A short history of individual placement and support in Norway. *Psychiatric rehabilitation journal*. DOI:10.1037/prj0000366
- Sveinsdottir, V., Lie, S. A., Bond, G. R., Eriksen, H. R., Tveito, T. H., Grasdahl, A. L., & Reme, S. E. (2019). Individual placement and support for young adults at risk of early work disability (the SEED trial). A randomized controlled trial. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. [Online publisering, paginering manglar]. DOI:10.5271/sjweh.3837
- Sveinsdottir, V., Tveito, T. H., Bond, G. R., Grasdahl, A. L., Lie, S. A., & Reme, S. E. (2016). Protocol for the SEED-trial: Supported Employment and preventing Early Disability. DOI:10.1186/s12889-016-3280-x
- Sørbø, J. I. (2007). Reparasjon eller kommunikasjon? – Pasient og behandlar i filosofisk perspektiv. I Ekeland, T.-J. og Heggen, K. (red) (2007). *Meistring og myndiggjering – reform eller retorikk?* Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Tausig, M. (2013). The Sociology of Work and Well-Being. I C.S. Aneshensel et al. (red.) (2013), *Handbook of the Sociology of Mental Health*, 2.utg., Handbooks of Sociology and Social Research, DOI 10.1007/978-94-007-4276-5_21
- Taylor, A., & Bond, G. (2014). Employment Specialist Competencies as Predictors of Employment Outcomes. *Community Mental Health Journal*, 50(1), 31-40. DOI:10.1007/s10597-012-9554-6
- Taylor, C. (1989). *Sources of the self : the making of the modern identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Taylor, R. F. (2004). Extending conceptual boundaries:work, voluntary work and employment. *Work, employment and society*, 18, (1), 29-49. Henta 30.06.2019. DOI:10.1177/0950017004040761.

- Terum, L. I., Tufte, P. A. & Jessen, J. T. (2012). Arbeidslinja og sosialarbeiderne. I Stjernø, S. og Øverbye, E. (red.) (2012). *Arbeidslinja: Arbeidsmotivasjon og velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget
- Thorsen, K. (1998). *Kjønn, livsløp og alderdom: en studie av livshistorier, selvbilder og modernitet?* Bergen: Fagbokforlaget.
- Thorød, A. B. (2013). Kritisk realisme - en bro til dypere forståelse av sosiale fenomener. I Andersen, A.J.W., Larsen, B. & Thorød, A. B. (red.). (2013). *Engasjement i praksis: broer mellom filosofi og praksis i helse- og sosialfeltet*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Tideman, M., Hurtig, P., Holmbom, M., Heyda, D., Samuelsson, F., & Skarp, J. (2015). *Långsiktiga effekter?: Personer med funktionsnedsättning och deras etablering på arbetsmarknaden med stöd av Supported Employment – En uppföljning ur arbetstagarperspektiv*. Henta 12.02.2019 frå <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A791072&dswid=-9861>
- Topor, A og Denhov, A. (2015) Going beyond: Users' experiences of helping professionals, *Psychosis*, 7 (3), 228-236. Henta 05.10.2017, DOI: 10.1080/17522439.2014.956784
- Treichler, E. B. H., Li, F., O'Hare, M., Evans, E. A., Johnson, J. R., & Spaulding, W. D. (2019). Psychosocial and functional contributors to personal recovery in serious mental illness. *Journal of Mental Health*, 28(4), 427-435. doi:10.1080/09638237.2018.1521932
- Tønseth, C. (2011). *Voksne i læring: identitetskonstruksjon i lys av Kompetansereformen*. Doktoravhandling ved NTNU, 1503-8181; 2011:200. Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, Trondheim. Permanent lenke: <http://hdl.handle.net/11250/268443>
- Vaage, S. (1998). Innleiing. I: Vaage, S. (red): *Å ta andres perspektiv: Grunnlag for sosialisering og identitet; George Herbert Mead i utvalg*. Oslo: Abstract
- Van Den Broeck, A., Ferris, D., Chang, C.-H., & Rosen, C. (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5), 1195. DOI: 10.1177/0149206316632058
- van Der Noordt, M., Ijzelenberg, H., Droomers, M., & Proper, K. I. (2014). Health effects of employment: a systematic review of prospective studies. *Occupational and Environmental Medicine*, 71(10), 730. DOI:10.1136/oemed-2013-101891
- Van Niekerk, L. (2016). Identity construction and participation in work: Learning from the experiences of persons with psychiatric disability. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 23(2), 107-114. DOI: 10.3109/11038128.2015.1091895
- Veiden, P. Innledning. I Berger, P. & Luckmann, T. (2000). *Den samfunnsskapte virkelighet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Vetlesen, A.J. (2011). Nyliberalisme – en revolusjon for å konsolidere kapitalismen. *Agora*, 11, (01), 5-53. Henta 21.12.2017 frå https://www.idunn.no/agora/2011/01/nyliberalisme_en_revolusjon_for_aa_konsolidere_kapitalismen
- Vidal-Gil, E. (2017): Endringer i arbeidsledigheten over tid. *Arbeid og velferd 2017*, (1), 19-36. Henta 14.06.2019 frå <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/endringer-i-arbeidsledigheten-over-tid>
- Vidal-Gil, E. (2019). *Arbeidsmarkedet nå – september 2019*. Notat NAV/Kunnskapsavdelingen. Henta 02.10.2019 frå <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Arbeidssokere+og+stillinger++statistikk/Hovedtall+om+arbeidsmarkedet/Arbeidsmarkedet+na>
- Vidal-Gil, E. & Folkvord, S. (2019). *Arbeidsmarkedet nå – mai 2019*. Notat NAV/Kunnskapsavdelingen. Henta 14.06.2019 frå <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Arbeidssokere+og+stillinger++statistikk/Hovedtall+om+arbeidsmarkedet/Arbeidsmarkedet+na>

- Vik, L. J. (2007). Makt og myndiggjering: Utfordringer for helse- og sosialarbeidaren. I Ekeland, T.-J. og Heggen, K. (red) (2007). *Meistring og myndiggjering – reform eller retorikk?* Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Wacquant, L. (2017). Fire ledetråder til en praktisk anvendelse av Bourdieu. *Agora*, 34(4), 289-298.
- Wampold, B. E. (2015). *The Great Psychotherapy Debate: The Evidence for What Makes Psychotherapy Work* (2. Utg.) Hoboken: Taylor and Francis.
- Wilken, L. (2008). *Pierre Bourdieu*. Trondheim: Tapir akademisk forlag
- Williams, G. C., Cox, E. M., Kouides, R., & Deci, E. L. (1999). Presenting the Facts About Smoking to Adolescents: Effects of an Autonomy-Supportive Style. *Archives of Pediatrics & Adolescent Medicine*, 153(9), 959-964. doi:10.1001/archpedi.153.9.95
- Williams, G. C., Grow, V. M., Freedman, Z. R., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (1996). Motivational Predictors of Weight Loss and Weight- Loss Maintenance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(1), 115-126. doi:10.1037/0022-3514.70.1.115
- Willig, R. (2003). Indledning. I: Honneth, A. (2003). *Behovet for anerkendelse: En tekstsamling*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Wollebæk, D. & Segard, S. B. (2011). Sosial kapital – hva er det og hvor kommer det fra? I Wollebæk, D. & Segard, S. B. (red.) (2011). *Sosial kapital i Norge*. Oslo: Cappelen Damm akademisk
- Zinn, J. O (2004). Health, Risk and Uncertainty in the Life Course: A Typology of Biographical Certainty Constructions. *Social Theory & Health*, 2(3), 199-221. Henta 16.08.2017 frå <http://search.proquest.com/docview/203640989?OpenUrlRefId=info:xri/sid:primo&accountid=4321>
- Østerberg, D. (1993). *Fortolkende sosiologi 1: Almene emner og metodologi* (2.utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Øverbye, E., & Stjernø, S. (2012). Arbeidslinja: arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten. Oslo: Universitetsforlaget. I Stjernø, S. & Øverbye, E. (red.) (2012). *Arbeidslinja: Arbeidsmotivasjon og velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget

Vedlegg, oversikt

- Vedlegg 1:* Oversikt søk etter relevant forskningslitteratur
- Vedlegg 2:* Oversikt vurderte studiar
- Vedlegg 3:* Informasjonsskriv og samtykkeskjema spørjeundersøking
- Vedlegg 4:* Informasjonsskriv og samtykkeskjema intervju
- Vedlegg 5:* Informasjonsskriv 3.part
- Vedlegg 6:* Vurdering frå REK
- Vedlegg 7:* Vurdering frå NSD
- Vedlegg 8:* Plan og guide for gjennomføring intervju
- Vedlegg 9:* Skjema spørjeundersøking
- Vedlegg 10:* Purring spørjeundersøking
- Vedlegg 11:* Skjema brukt til analyse av intervjumaterialet
- Vedlegg 12:* Indeks og svarkategoriar spørjeundersøking
- Vedlegg 13:* Arbeidsløyse: Kort om omgrep og statistikk på området
- Vedlegg 14:* Bakgrunnsvariablar respondentar spørjeundersøking, grafisk framstilt

Litteratursøk relevant forskning

Føremål:

- ➔ Få oversikt over eksisterende forskning relevant for tema og problemstilling
- ➔ Grunnlag for å justere ordlyd og fokus for vidare arbeid
- ➔ Hente inspirasjon til design og tilnærmingar for eigen studie

August/september 2019:

Før egne søk vart artikkelreferansar hjå Frøyland & Spjelkavik (2014), Reme et al (2016) og norskspråkleg kunnskapsoppsummering om SE/IPS (Nøkleby, Blaasvær, & Berg, 2017) gjennomgått og vurdert ut frå relevans for eitt eller fleire av følgjande tema:

- individuell jobbstøtte (I)
- individuell jobbstøtte og motivasjon (I/M)
- arbeid og psykisk helse (P)
- arbeidsmotivasjon og helse/psykisk helse (M/P)
- samanhengar mellom arbeid og recovery (R)

Vidare vart artiklar publisert på www.selfdeterminationtheory.org knytt til same tema vurdert med tanke på relevans og som utgangspunkt for vidare søk etter forskning om samanhengar mellom motivasjon, arbeid og psykisk helse eller psykisk lidning. Nytt søk her og i Oria 24.05.2019.

«**Merknad**»: knytt til om søket gav treff utover referansar i kjeldene ovanfor.

Dato	Søkeord	Treff	Merknad
ORIA 11.09	Individuell jobbstøtte	12	Ingen nye
	Individual placement and support	182 584/ f.o.m. 2017: 20 995	Kjende referansar øvst
	“individual placement and support”	408/f.o.m. 2017: 120	Ni nye artiklar inkludert
	«Individual placement and support» AND motivation	20	Div svenske studiar relevante + Rixom (2012)
	«Individual placement and support» AND occupational motivation	7	Som over, ingen nye
	«Individual placement and support» AND employment motivation	17	Ingen nye.
	«Individual placement and support» AND working motivation	5	Nordt et al (2012) - studieprotokoll
	Fulltekst inneheld ‘individuell jobbstøtte’ OG ‘self-efficacy’	2	Ingen nye
	«Individual placement and support» AND self-efficacy	6	Ingen nye
	«Individual placement and support» AND empowerment	10	Ingen nye
	«Individual placement and support» AND recognition	4	1 inkludert: Sveinsdottir & Bond (2017)
	«Individual placement and support» AND recognition AND coping	2	Ingen relevante
	Arbeid OG anerkjenning* OG psykisk*	7	Avgrrensa relevans
	Arbeid OG anerkjennelse* OG psykisk*	381	For uspesifikt

	Arbeid OG anerkjennelse* OG «psykisk lidelse»	49	Bok Schibbye (2012) om anerkjenning
	Syssetsetting OG anerkjennelse* OG psykisk*	8	Artikkel nedanfor + Vetlesen 2011 frå MEI302 + Prieur (2003)
	Syssetsetting OG anerkjennelse* OG psykisk lidelse*	1	Art. om kunnskapsfeltet «psykisk helsearbeid»
	Employment AND recognition AND self-efficacy AND mental disability*	1538/f.o.m. 2015: 437	Inkl Michon (2005)
	Work-related AND self-efficacy AND coping	113	Ingen inkludert
	Work-related AND self-efficacy	203/f.o.m. 2015: 41	For uspesifikt
	Motivasjon arbeid psykisk lidelse recovery	17	Ingen nye. <i>Inkludere Baklien et al</i>
	drugaddiction* alcoholism* AND work motivation	6	Ingen relevante
	rusavhengighet arbeid recovery	11	2 inkludert
	Rusproblem arbeidsinkludering	2	1 inkludert (Frøyland, 2015)
12.09	recovery* AND empowerment* AND "self-determination theory" AND mentally disabled* AND "self-efficacy"	8	1 inkludert (Härkäpää et al, 2014)
	empowerment* AND "self-determination theory" AND mentally disabled* AND "self-efficacy"	12	Ingen nye
14.09	"employment specialist" "individual placement and support"	18	Ingen nye
03.10	work motivation employment recovery mental illness review	5382*	Sjå periodeavgrensa søk nedanfor.
03.10	workmotivation employment recovery mental illness review	150/f.o.m. 2016:28	2 nye De Ruyscher et al (2017); Tse et al (2016)
03.10	workmotivation employment recovery mental illness	46	3 nye: Sasaki et al (2018) Besse et al (2017), Gammelgaard et al (2017)
03.10	work motivation employment recovery mental disorder	47	2 stk oversiktartiklar inkl.
Helse-biblioteket 17.10			
a) IPS, individuell jobbstøtte, jobbstøtte		a) Ikkje nye primærkjelder	
b) Arbeid, psykiske lidelser c) Arbeidsmotivasjon		b) Referanseliste lagra	
		c) Referanseliste lagra	
Idunn 17.10 a) IPS, individuell jobbstøtte, jobbstøtte		a) Ny artikkel om trendar/recovery	
b) arbeidsmotivasjon		b) ein ny artikkel	
SveMed+ 17.10:IPS, Individual placement and support		Metoderelevant casestudie	
Tilleggssøk med bibliotekar 05.12.2018: Web of Science, Medline m.fl. Søkeordkombinasjonar som over		Ingen nye artiklar.	
Oria 24.05.2019¹	work motivation employment recovery mental illness review. Avgrensa 2017-2019	719	Inkludert ein ny: Miller & Kim 2017: System + kultur
	“individual placement and support”. Avgrensa til 2019	14	Reme et al på engelsk. Ny kunnskapsoppsummering
Oria 18.11.2019	Same søkeord og avgrensing som 24.05.2019. ²	845	Inkludert 2 nye artiklar
		39	Inkludert 3 nye artiklar
Dato	Søkeord	Treff	Merknad

¹ I tillegg nytt søk på www.selfdeterminationtheory.org: Lagt til to referansar

² I tillegg søk på motivation AND “individual placement and support”: Ingen nye treff

Vurderte artiklar sortert alfabetisk etter førsteforfattar

KODAR (sjå også vedlegg 1)

I = om IPS/SE

R = Recovery

P = Samanhengar arbeid – psykisk helse/liding

M = Motivasjon (arbeidsrelatert)

GRØN = inkludere

GUL= ekskludere

ORANSJE=mindre aktuell

Pr. 31.01.2019

1	Forfattarar	Tittel + emneord	Publisert år	Ho	Metode, stikkord utval	Konklusjon	Samandrag, eller sl	Ev.kommentarar. Ta m
2	Abbott, P	Another step towards understanding recovery?: Invited commentar	2008	R	Kommentar		Self-determination th	GRØN
3	Andvig, Ellen - Steen, Anders - Siri	«FRA OUTSIDER TIL A4» En forskningsbasert evaluering av St	2016	P	3 fleirstegs fokusgruppeintervju med 3 homogene gru		Bakgrunn: SKBD øns	GUL
4	Areberg, Cecilia	Individual Placement and Support (IPS) for persons with severe me	2013	I	Studie 2: Tverrsnittsstudie	Studie II Samanheng mello	deltagarna var forknip	GRØN.
5	Areberg, Cecilia	Individual Placement and Support (IPS) for persons with severe me	2013	I	Studie 1: Intervju med 17 k	Støtte og arbeid mot felles	Studie I syftade till att	GRØN. Resultat frå del
6	Areberg, Cecilia, Bejerholm, Ulrif	The effect of IPS on participants' engagement, quality of life, empow	2013	I	Intervju med 17 personar.	Utfyller IPS-retningsliner. U	The principles of infor	GRØN. Som studie 1 o
7	Areberg, Cecilia, Björkman, Tom	Experiences of the individual placement and support approach in p	2013	I	Case-history	A case history illustrates the occupational thera		GUL Grunnlag for dei a
8	Auerbach, Eileen S.	The Individual Placement and Support Model vs. the Menu Approa	2002	I				O?MÅ SJEKKE NÆRAI
9	Auerbach, Eileen S., Richards	The Long-Term Work Experiences of Persons with Severe and	2005	M/P	GT, oppfølging av 2 menn	The primary motivators fo	The purpose of this study	GRØN
10	Becker, Deborah	Innovations in practice and service delivery with vulnerable popula	2003	I			Supported employe	GUL
11	Becker, Deborah R., Drake, Robe	A working life for people with severe mental illness	2003	I/R			Supported employe	GUL
12	Bejerholm og Areberg	Factors related to the return to work potential in persons with seve	2014	I	N=120 The WRI, the Brief P	Raffinering av studie II i dc	The findings support t	GRØN. LESE PÅ NYTT
13	Bejerholm, Ulrika - Areberg, Cecilia - Hofgren, Caisa - Sandlund, Mikael - Rinaldi, Miles		2015	I	A randomized controlled t	IPS is effective in a Swedis	The primary outcome	GRØN. Same som CA s
14	Besse, Christine - Poremski, Dar	Changes in the nature and intensity of stress following employem	2017	I	Semi-structured interviews	Competitive work change	Most participants rep	GRØN. RELATERE TIL K
15	Biong, Stian - Herrestad, Hennin	"Som å åpne noe som er fastlåst" Begrepet håp i krisehåndtering c	2011	P	Intervjustudie			O? må vurdere releva
16	Bond, Gary R., Campbell, Kikuko	Standardizing Measures in Four Domains of Employment Outcomes	2012	I	Methods:Using a combine	Conclusions:In addition to	Objective:Virtually all	GRØN
17	Borg, Marit - Karlsson, Bengt - S	Recoveryorienterte praksiser : en systematisk kunnskapssammensti	2013	R	Reviw			GRØN. Overordna refe
18	Choi KH, Fiszdon JM, Bell MD	Beyond cognition: a longitudinal investigation of the role of motiva	2013	M	In the current analyses,	Our results indicate that c	Studies that have sp	GRØN
19	Coombes, Kate AU - Haracz, Kirs	Pushing through: Mental health consumers' experiences of an indiv	2016	I	A qualitative study was cor	IPS påverkar og blir påverk	Analysis revealed the	GRØN. Tre-trinns pros
20	Corrigan, Patrick W.; Angell, Bet	From Adherence to Self-Determination: Evolution of a Treatm	2012	M/R	The authors propose the	I tråd med en trend i folkehelse og helsepsykolog		GRØN Obs i delvis mot
21	De Ruyscher, C. AU - Vandeveld	The Concept of Recovery as Experienced by Persons with Dual Diag	2017	R	Systematisk litt.gjennomga	The participants pleaded f	Sixteen studies using	GRØN. Dobbeldiagnos
22	Deci, Edward L.-Eghrari, Haleh-P	Facilitating Internalization: The Self-Determination Theory Perspect	1994	M	Eksperimentell testing av h	An experiment supported	Self-determination th	GRØN - bakgrunnsartil
23	Deci, Edward L.-Ryan, Richard M	Self- determination theory in health care and its relations to motiv	2012	M	Kommentar om SDT opp m	We clarify that the dimens	The papers of this spe	GRØN "Endringsnakk'
24	Drake, Robert E.	A Brief History of the Individual Placement and Support Model	1998	I	Historisk tilbakeblikk		This special issue of th	O? - kan vere aktuelle
25	Drake, Robert E. - Whitley, Rob	Recovery and severe mental illness: description and analysis	2014	R	? Kunnskapsoppsummering	We found that people wit	The notion of recover	GRØN - bruke som del
26	Dunn, Erin C. - Wewiorski, Nancy	A Qualitative Investigation of Individual and Contextual Factors As	2010	R/P	Using data collected from	Seven themes were identi	Most people with seri	GUL. Ikkje relevant i ut
27	Dunstan, Debra AU - Maceachen	A Theoretical Model of Co-worker Responses to Work Reintegratio	2014	P	From a search of 15 data b	Theoretical models from tl	The combined model	GUL. Ikkje relevant i ut
28	Eklund, Mona AU - Erlandsson, I	Psychometric properties of a Swedish version of the Pearlin Master	2012	P/R	Validering av psykometrisk test			GUL aktuelt å sjekke n
29	Fitzgerald, Sandra,Chan, Fong,Dr	Assessing Self-Determined Work Motivation in People with Severe I	2015	M	One hundred and twenty-	The BRWQ is a psychomet	:Self-determinationth	GRØN Sentral!
30	Gammelgaard, Iben AU - Christe	'I have potential': Experiences of recovery in the individual placem	2017	R/I	A qualitative phenomenol	Sjølv om IPS vert karakteri	Dei 4 tema som erfari	GRØN Brukarperspekti
31	Hansson, Lars AU - Björkman, To	Empowerment in people with a mental illness: reliability and validi	2005	P	Ninety-two persons were s	The results showed that th	Empowerment has be	GUL. Gammal artikkel
32	Hegelstad, W. t. V - Heitmann, L	Psykiske lidelser og arbeidsdeltagelse	2014	P/R	Bokkapittel - oppsummering			GRØN. Sjå notat frå bc

33	Heggdal, Didrik - Jan, Hammer A	Erfaringer med å få og ta ansvar for bedringsprosessen og sitt eget	2015	R	Kvalitativ studie		Når mennesker tilbri	O? må lesesast på nytt
34	Hellström, Lone - Bech, Per AU	Effect on return to work or education of Individual Placement and S	2017	I	RCT. 326 participants with	The effect of Individual Pl	After 24 months, 44.4%	GRØN. Dansk studie. E
35	Hoffmann, Holger;Jäckel, Doroth	Long-term effectiveness of supported employment: 5-year follow-u	2014	I	Method: A randomized co	Results: The beneficial effe	Objective: Theindividu	GRØN
36	Holm, Camilla Christine - Simen	En empirisk studie av fenomenet håp i recoveryprosesser innen psy	2018	R	Intervju fokusgrupper		Håp anses som en vikt	O?Ev trekke inn i drøft
37	Howard, Louise M;Heslin, Marga	Supported employment: randomised controlled trial	2010	I	Method Individuals with se	Results Two hundred and	Background There is e	GRØN
38	Härkäpää, Kristiina - Järviskoski, J	Motivational Orientation of People Participating in Vocational Reh	2014	M/I	A mail questionnaire was a	In the planning of individu	The task of vocational	GRØN.
39	Joyce, S.; Modini, M.; Christense	Workplace interventions for common mental disorders: a systemat	2016	P/R	Litteraturoversikt	Overall, these findings den	Depression and anxie	GRØN
40	Jäckel, Dorothea, Hoffmann, Hol	Long-Term Effectiveness of Supported Employment: 5-Year Follow-U	2014	I	A randomized controlled t	The results demonstrate th	that the greater effectiv	GRØN. Sveits
41	Keyes, C	The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in I	2002	R/P	Multivariate analyse av data	frå studie av å vere mell	This paper introduce	GRØN
42	Keyes, Corey M.	Mental Illness and/or Mental Health? Investigating Axioms of t	2005	R			A continuous assessm	GRØN - hovudartikkel
43	Keyes, Corey M.	Towards a mentally flourishing society: mental health promoti	2007	R				GRØN - bakgrunnsartil
44	Kinn, Liv Grethe	Round trips to work : qualitative studies of how persons with s	2014	R/P	Doktorgrad med 3 delstudiar			GRØN- sjå tidlegare og
45	Kinn, Liv Grethe-Holgensen, Helg	"Watch your steps" – Community mental health professionals'	2016	R/P	Fokusgruppeintervju			GRØN- sjå tidlegare og
46	Kinoshita, Yoshihiro; Furukawa, S	Supported employment for adults with severe mental illness	2013	I	Litteraturoversikt	Authors' conclusions The I	Main results A total o	GRØN
47	La Guardia, Jennifer G.- Ryan, Richard M. - Couchman, Charles E. - Deci, Edward L.		2000	M	Regresjonsanalyse	Attachment research has traditionally focused on		GRØN - Viktig basisarti
48	Larson, Jonathon E. AU - Ryan, C	Analyses of employment incentives and barriers for individuals wit	2011	P	Method: In our 1st phase c	The ECM consists of 11 items	Individuals with psych	GRØN. Frå tidleg versj
49	Lauveng, Arnhild - Sidsel Tveiten	Treating symptoms or assisting human development: Can different	2016	R	A qualitative hermeneutic	Even if more research is ne	Recent research sugge	O? Trekke inn i drøftin
50	Lena, Heitmann - Randi, Kydland	Arbeidsplassen som tilfriskningsarena	2017	R	Essay	Et viktig prinsipp i Support	Det er ikke gitt at alle	GRØN. Til hjelp for opj
51	Lexen, Annika	Work and psychiatric disabilities. A person, environment, and occu	2014	I	Som over. Studie II: Kvalita	Studie II The qualitative in	Studie IVThe employn	GRØN. Studie 4 grei å
52	Lexen, Annika	Work and psychiatric disabilities. A person, environment, and occu	2014	I	Doktorgrad. 4 delstudiar: S	Studie III tilsvare Lexen et	This thesis adds to the	GRØN. Svensk konteks
53	Lexén, Annika - Bejerholm, Ulrik	Exploring communication and interaction skills at work among part	2016	P	Objectives : To explore rela	Better communication an	Background : Not all p	GRØN. Demonstrerer v
54	Lexen, Annika - Hofgren, Caisa	Support and process in individual placement and support: A multi	2013	I	Casestudie, 5 deltakarar. F	This study has visualised t	This multiple case stu	GRØN. Sjå nærare på c
55	Lindaas, Marit AU - Mjøsund, Ni	Livshistorier og førstegangspsykose — en klinisk metode for system	2010	P	Methods. Psychosis is ofte	Findings and conclusions.	Aim. To gain knowled	O? Mail til Lindaas el M
56	Linnemørken, Lene T. B. - Sveins	Protocol for the Individual Placement and Support (IPS) in Pain Tri	2018	I	The effectiveness of IPS for	Discussion The IPS in Pain	Work disability invol	GUL - IPS brukt relater
57	Lippestad, Jan-Wilhelm - Steiha	Hva mener mennesker med en schizofrenidiagnose er viktig for å k	2015	P	I dette prosjektet utforske	Å være i arbeid tillegges stor betydning for verdi		GRØN. Sjå nærare på c
58	Ljungberg, Amanda - Denhov, A	Non-helpful relationships with professionals – a literature review o	2016	P	A review of qualitative stu	Conclusions : Non-helpful	Results : The main the	GRØN.
59	Ljungberg, Amanda - Denhov, A	The Art of Helpful Relationships with Professionals: A Meta-ethnog	2015	P	we aimed to synthesize th	Therefore, it is important t	The findings show th	GRØN. Referere til Ma
60	Lord, Sarah E. AU - McGurk, Sus	The Potential of Technology for Enhancing Individual Placement an	2014	I	Sources Used: published li	Conclusions and Implicati	IPS supported employ	GUL ev.nemne som dø
61	Mancini, Anthony D	Self-determination theory: a framework for the recovery paradigm	2008	R/M/P			I sin artikkel peikar M	GRØN - referanse for b
62	Marshall, Tina Richard W.; Gold	Supported Employment: Assessing the Evidence	2014	I	Litteraturoversikt	Authors reviewed meta-an	Objective: Supported	GRØN
63	Matthewson, Mandy AU - Lang	Psychological Predictors of Vocational Success for People with Psych	2015	P	A systematic literature rev	On the basis of the review	The data extracted wa	GRØN.
64	Metcalfe, Justin AU - Drake, Rob	Predicting Employment in the Mental Health Treatment Study: Do	2017	P/R	In a secondary analysis of :	Work history was a strong	For people with psych	GRØN. Lese relatert til
65	Michon, Harry - Weeghel, Jaap	Person-related predictors of employment outcomes after particip	2005	P				O? Må sjekke ut i kva
66	Michon, Harry AU - Van Busschb	Effectiveness of Individual Placement and Support for People With	2014	I	A multisite randomized coi	Conclusions and Implicati	In 30 months, 44% of	GRØN. Viktig! Pos hels
67	Miller, Lynne - Clinton-Davis, Su	Journeys to work: the perspective of client and employment specia	2014	I	Two people with mental hi	Findings – Reflective accou	The purpose of this p	O? Lese på nytt
68	Mjøsund, Nina Helen, Eriksson, Monica; Norheim, Irene; Keyes, Corey L. M.; Espnes, Geir Arild; Vinje,		2015	P	Intervju med 12 personar t	Mental health is an aspect	In this interpretative p	GRØN. Å bevege seg o
69	Modini, Matthew; Joyce, Sadhb	The mental health benefits of employment: Results of a systematic	2016	P/R	Litteraturoversikt	Conclusions: The potentia	Objective: The literatu	GRØN
70	Modini, Matthew; Tan, Leona; B	Supported employment for people with severe mental illness: syste	2016	I	Litteraturoversikt og meta	Results The overall pooled	Background Individua	GRØN
71	Ng, Johan Y. Y.-Ntoumanis, Niko	Self-Determination Theory Applied to Health Contexts: A Meta-Ana	2012	M/P	A meta-analysis evaluated	Results showed the expect	Behavior change is mo	GRØN

72	Nordt, Carlos - Elisabeth Brants	'Placement budgets' for supported employment – improving comp	2012	M/I	Skildring av studieprotokol	Diskusjon: Six job coaches	Bakgrunn: Vocational	GRØN - referanse for r	
73	Nygren, U., Markström, U. & Ber	Processes towards employment among persons with psychiat	2014	I	5 case var inkludert for å sl	Sjå utfyllende skildring i dokument "kortversjon f		GRØN	
74	Nygren, Ulla - Sandlund, Mikael	Exploring perceptions of occupational competence among particip	2013	P/I	Bruk av ein svensk versjon	Utover dei ferdigheiter som deltakarane verdset		GRØN. Viktig som refe	
75	Nygren, Ulla AU - Markström, Ur	Predictors of vocational outcomes using Individual Placement and S	2013	I	65 deltakarar, menn og kvi	Careful investigation of how psychiatric symptom		GRØN. Understrekar b	
76	Porter, SusannLexén, Annika; Jo	Critical factors for the return-to-work process among people v	2018	M/I	Qualitative methods were	Results Three themes er	Depression is among t	GRØN	
77	Ramon, Shulamit	The Place of Social Recovery in Mental Health and Related Services	2018	R	Review: Oppdatert kritisk kommentar basert på 59 stu	Definitions of social re		GRØN. This article loc	
78	Reddy LF, Llerena K, Kern RS	Predictors of employment in schizophrenia: The importance of intri	2016	M/R	The present study sought t	Intrinsic motivation relate	Unemployment is a pr	GRØN - sendt førespur	
79	Reme, Silje Endresen AU - Mons	Effektevaluering av Individuell jobb støtte (IPS): Sluttrapport	2016	I	RCT Totalt 410 deltakere b	Først og fremst dokumenteres det at IPS har effe		GRØN. hovuddokumen	
80	Reme, Silje Endresen; Grasdal, A	Work-focused cognitive-behavioural therapy and individual job sup	2015	I	Delstudie effektstudie	Common mental disorders (CMDs) are a major ca		GRØN	
81	Rixom, Anne	Flying high - using trapeze to promote recovery, employment and s	2012	I	The project offered betwee	Participants reported a range of psychological be		INNSPEL TIL VIDARE FC	
82	Roe, David	Individual Placement and Support (IPS): Possible Avenues to Maxim	2017	R/I	Kommentarartikkel			GRØN. Viktige oppsur	
83	Russinova, Zlatka AU - Bloch, Phi	Patterns of Employment: Among Individuals with Mental Illness in '	2007	R	The findings are based on :	Although many participan	This article provides e	GRØN. Langtidsresulta	
84	Russinova, Zlatka AU - Gidugu, V	Empowering Individuals With Psychiatric Disabilities to Work: Resu	2018	I	A total of 51 individuals wi	Participation in the VEP p	Supported employme	GRØN. Betydning av e	
85	Ryan, Richard M. - Deci, Edward	Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivati	2000	M/P/I	Teoretisk bakgrunnsartikke	The findings have led to th	Human beings can be	GRØN Relatere m.a. ti	
86	Rössler, Wulf - Wolfram Kawohl,	"Placement Budgets" for Supported Employment—Impact on Quali	2018	R/I	A total of 116 participants	Obtaining employment in	Employment is an im	GRØN - oppdaterte ta	
87	Saavedra, Javier AU - López, Mar	Does Employment Promote Recovery? Meanings from Work Experi	2016	R	Two versions of a semi-stru	Apart from several positiv	Employment has been	GRØN. Viktig om +/- kr	
88	Sapani, John	Recommendations for a "Recovery" orientated apprenticeships sch	2015	R	Design/methodology/appr	Although the available lit	Recovery principles h	GRØN. Lese nærare? L	
89	Sasaki, Natsuki AU - Sato, Sayak	Development of a scale to assess motivation for competitive emplc	2018	M/P	A focus group interview ar	This study used factor ana	Background The emp	GRØN. Lese opp mot k	
90	Solberg, Knut I.	Mot en livskvalitetsfremmende terapi ved rusavhengighet	2012	R	Bakgrunnsstoff		Denne artikkelen ha	GRØN- bakgrunn og kc	
91	Su, Yu-Lan - Reeve, Johnmarsha	A Meta- Analysis of the Effectiveness of Intervention Programs Des	2011	M	A meta-analysis of the fin	Moderator analyses of th	The twofold purpose	Vurdere nærare Thoug	
92	Sveinsdottir, Vigdis - Bond, Gary	Barriers to employment for people with severe mental illness and c	2017	I	Method : Employment ser	Engagement problems wer	People with severe m	GUL	
93	Sveinsdottir, Vigdis; Tveito, Toril	Protocol for the SEED-trial: Supported Employment and preventing	2016	I	Studieprotokoll		Background: Early wit	ORANSJE - berre proto	
94	Taylor, Amanda - Bond, Garv	Employment Specialist Competencies as Predictors of Employment	2014	I	Self-report and supervisor-	Employment specialists vs	Employment specialis	GUL om is-kompetans	
95	Tse, Samson - Tsoi, Emily - Ham	Uses of strength-based interventions for people with serious ment	2016	P	A systematic search for pe	Our review found emergir	For the past 3 decade	GRØN. LESE PÅ NYTT	
96	Van Den Broeck, Anja - Ferris, D.	A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs	2016	M/P	To this end, we conducted	We conclude with recom	Self-determination th	GRØN - Svært sentral	
97	van Der Noordt, Maaik AU - Ijz	Health effects of employment: a systematic review of prospective s	2014	P (+ g	Litt.review prospektive stu	The purpose of this review was to systematically		GRØN.	
98	van Niekerk, Lana	Identity construction and participation in work: Learning from the e	2016	P/I	Baserte seg på biografiske	Evne til forstå identiet son	undersøker korleis kc	GRØN. Hinder i proses	
99	Vansteenkiste, Maarten AU - Ler	The 'why' and 'why not' of job search behaviour: their relation to :	2004	M	Two studies (=273 and 254	Results provide validity for these five motivation		Relatere jobbsøkings	
100	Viering, Sandra - Matthias, Ejaeg	Does Individual Placement and Support satisfy the users' needs?	2015	I	125 people were recruited	The clients mostly indicat	This study aims to inv	GRØN Referanse for a	
101	Waddel, Gordon	Is work good for your health and well-being?	2006	P	Litt.review			O? For gammel?	
Supplert etter søk 24.05.2019:									
102	Millner, U. og Kim, M.	Perspectives on Work and Work-Related Challenges Among Asian A	2017	P/R/M	mix methods implikasjonar: T	The results revealed significa	Employment has been	GRØN - kulturelt-/syst	
103	Sara Martínez-Camarillo1 , Mari	Work motivation in patients with bipolar disorder: Associated fact	2019	M/P	Methods: In all, 95 euthym	Results: A total of 49.5% (r	Background: Occupatio	ORANSJE Publisert ett	
104	Chirkov, Kim, Ryan and Kaplan	Differentiating Autonomy From Individualism and Independence: A	2003	M	Survey - 4 landUSA, Korea,	Resultssupportedthehypoi	On the basis of self-de	GRØN	
105	RICHARD M. RYAN, EDWARD L. DE	Autonomy and Autonomy Disturbances inSelf-Development and Psychopathc	2015	M/P	Bakgrunnsstoff			GRØN - identitet, sjøh	
Supplert etter søk 18.11.2019:									
106	Rizza, R., & Fioritti, A.	Is Individual Placement and Support an "Active" Labor Market	2019	I	Essay basert på sis	Conclusions and Implicat	Objective: The aim of this study was to p	O	
107	Christensen et al	EffectsofIndividualPlacementandSupportSupplemented WithC	2019	I	RCT IPS vs IPSE vs	ComparedwithSAU, IPSa	The primaryoutco	720 deltakarar fordel	
108	Sveinsdottir et al	Individual placement and support for young adults at risk of e	2019	I	Effektstudie - mål	IPS is effective for young	Results Significant	jf. protokoll 2016	
109	Treichler et al	Psychosocial and functional contributors to personal recovery	2019	R/P	Survey, 266 deltak	Results indicate that pers	Although recovery-oriented services hav	GRØN	
110	Marcussen, Gallagher & Ritter	Mental Illness as a Stigmatized Identity	2019	P/R	Skjemabaserte int	As predicted, discrepanc	In this study, we examine the relationsh	O	

Vil du delta i EI SPØRJEUNDERSØKING om «Jobbstøtte Nordfjord»?

Dette er eit spørsmål til deg om å delta i ei undersøking der føremålet er å få vite meir om erfaringar frå «Jobbstøtte Nordfjord». I dette skrivet gir vi deg informasjon om måla for prosjektet og kva det vil gå ut på å vere med på spørjeundersøkinga.

FORMÅL

Spørjeundersøkinga er del av ein masterstudie ved Høgskulen i Volda. Alle som for tida er jobbstøttedeltakarar i Nordfjordregionen, vil bli spurt om å svare på undersøkinga. Målet med denne delen av studien er å få meir kunnskap om korleis deltakarane opplever jobbstøtte. Resultatet av spørjeundersøkinga vil bli presentert i eit masteroppgåve som etter planen skal leverast i mai 2019.

KVEN ER ANSVARLEG FOR UNDERSØKINGA?

Høgskulen i Volda, avdeling for samfunnsfag og historie.
Masterstudent Arnhild Melve utfører studien med rettleiing frå professor Finn Ove Båtevik.

KVIFOR FÅR DU SPØRSMÅL OM Å DELTA?

Du blir spurt om å delta fordi du er registrert som aktiv deltakar i Jobbstøtte Nordfjord. Sidan informasjon om dette er underlagt teieplikta, er det jobbspesialisten som formidlar denne førespurnaden til deg. Vi som er ansvarlege for studien, kjenner såleis ikkje identiteten din.

KVA BETYR DET FOR DEG Å DELTA?

Dersom du vil delta i undersøkinga, kan du velje om du vil svare på spørsmåla per telefon eller om du vil fylle ut eit papirskjema. Det vil ta om lag 15 minutt å svare uansett om det er per telefon eller på papir.

Om du ønskjer å delta i undersøkinga via telefon, gir du skriftleg samtykke på siste sida til at jobbspesialisten formidlar namnet og telefonnummeret ditt til studenten som skal gjennomføre undersøkinga.

Om du ønskjer å delta i undersøkinga, men ikkje ønskjer å bli oppringt eller at namn/telefonnummer vert vidareformidla, kan du få be jobbspesialisten om å få undersøkinga på papir med tilhøyrande svarkonvolutt i staden for å bli oppringt.

Oversikt over namn og telefonnummer vil bli sletta rett etter gjennomført telefonundersøking. Desse opplysningane vil ikkje bli registrert på nokon måte som kan knytast til dei svara du har gitt. Uansett om du deltek per telefon eller fyller ut papirskjema, vil det ikkje bli ført opp noko namn eller andre personopplysingar som direkte kan identifisere deg på sjølve skjemaet eller i tilknytning til skjemaet.

Dersom du svarar på undersøkinga ved å fyller ut skjema, vil ikkje identiteten din på noko tidspunkt vere kjent for oss som gjennomfører undersøkinga.

FRIVILLIG Å SVARE OG MOGELEGHEIT FOR Å TREKKE SEG.

Det er frivillig å delta i undersøkinga. Dersom du takkar ja til å delta, står du likevel fritt til berre å svare på dei spørsmåla du ynskjer. Ingen vil kunne finne ut kva du har svart, og det vil ikkje ha nokon negative konsekvensar for deg å ikkje svare.

Dersom du ynskjer å delta, gir du beskjed til jobbspesialisten din om dette innan tysdag 29.januar. Om du vil svare via telefon, skriv du under på fråsegna om samtykke til at jobbspesialisten kan formidle namn og telefonnummer til studenten. Du vil då bli oppringt frå telefonnummer **97 43 10 52** tilhøyrande Arnhild Melve.

Du kan kva tid som helst, og utan å gi opp nokon grunn, trekke samtykket ditt til å delta tilbake. Du står også fritt til å trekke deg under undervegs i telefonsamtalen, og eventuelle svar du har gitt, vil i så fall bli makulert med ein gong. Dersom du etter samtalen eller etter å sendt inn skjema, ønskjer å trekke deg, eller ønskjer meir informasjon, kan du ta kontakt med Arnhild Melve på telefon 97 43 10 52 eller e-post arnhild.melve@gmail.com.

DINE RETTAR

Så lenge det kan vere mogeleg å identifisere deg i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i kva personopplysingar som er registrerte om deg,
- å få retta personopplysingar om deg,
- få sletta personopplysingar om deg,
- få utlevert en kopi av personopplysingar og informasjon lagra som formidla av deg (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombodet eller Datatilsynet om behandlinga av personopplysingar om deg.

GODKJENNING AV PROSJEKTET

Regional komité for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK) har vurdert prosjektet, og har konkludert med at det ikkje omhandlar forskningsspørsmål som krev førehandsgodkjenning frå REK. (REK sak nr. 2018/2091-2)

Prosjektet er godkjent av Norsk senter for forskningsdata AS (www.nsd.no) den 10.01.2018, NSD referansenummer 927195.

KORLEIS VI OPPBEVARER OG BRUKAR OPPLYSNINGAR

Vi vil berre bruke informasjon frå spørjeundersøkinga slik vi har fortalt i dette skrivet. Svara på undersøkinga vert registrert elektronisk. Innhaldet i informasjonen som vert lagra elektronisk vil vere anonym, og vil heller ikkje kunne knytast til din person på annan måte. Berre Melve vil ha tilgang til utfylte papirskjema. Ho registrerer innhaldet elektronisk rett etter at ho har motteke dette, og makulerer deretter papirskjemaet.

KVA SKJER MED OPPLYSNINGANE NÅR VI AVSLUTTAR FORSKINGSPROSJEKTET?

Prosjektet skal etter planen avsluttast innan 31.12.2019. Dei anonyme og elektronisk lagra svara vil bli tekne vare på av Melve med tanke på mogelege statistisk bruk i samband med seinare forskingsprosjekt.

HAR DU SPØRSMÅL TIL UNDERSØKINGA ELLER PROSJEKTET?

Ta kontakt med:

- Masterstudent Arnhild Melve, epost arnhild.melve@gmail.com eller telefon 97 43 10 52.
- Høgskulen i Volda, v/professor Finn Ove Båtevik, epost finn.ove.batevik@hivolda.no eller telefon: 70 07 52 13
- Personvernombodet i Helse Førde: Frode Hatten, epost personvernombodet@helse-forde.no

Med venleg helsing

Finn Ove Båtevik
Prosjektansvarleg (rettleiar)

Arnhild Melve
Masterstudent



FRÅSEGN OM SAMTYKKE TIL Å VIDAREFORMIDLE NAMN OG TELEFONNUMMER I SAMBAND MED SPØRJEUNDERSØKING

Eg ønskjer å delta i spørjeundersøkinga per telefon. Eg gir samtykke til at jobbspesialisten min formidlar namnet og telefonnummeret mitt til Arnhild Melve som gjennomfører undersøkinga.

Telefonnummer:.....

Stad og dato

Signatur deltakar

.....
Deltakars namn med trykte bokstavar

Kontaktperson:	Arnhild Melve
Telefon:	97 43 10 52
Epost:	arnhild.melve@gmail.com
Postadresse:	Sundsvalen 1, 6819 Førde

FØRESPURNAD OM Å VERE MED I FORSKINGSPROSJEKT OM JOBBSTØTTE NORDFJORD

Dette er eit spørsmål til deg om å late deg intervjuje i om lag 1 time om kva erfaringar du har hatt som har vore viktige for deg og kvardagen din. Intervjuet vil ha form av ein samtale. Erfaringar knytt til arbeidslivet, og at du har delteke i Jobbstøtte Nordfjord vil bli vektlagt.

Du får denne førespurnad frå Nordfjord Psykiatrisenter fordi Høgskulen i Volda har bede om hjelp til å søkje etter tidlegare jobbstøttedeltakarar som vil late seg intervjuje i samband med forskingsprosjektet. Vi frå høgskulen som har underteikna brevet, kjenner ikkje din identitet før du eventuelt sjølv tek kontakt eller stadfestar at du vil delta overfor personen som formidlar dette brevet til deg.

I dette skrivet gir vi deg informasjon om måla for prosjektet, og kva deltakinga vil gå ut på for deg.

MÅLSETJING

Arbeidsløyse mellom menneske som opplever vanskar med psykisk helse eller rus er utbreidd i Noreg. Arbeidslivet utan å ønskje det sjølv. Erfaringar frå å vere i eller å ha vore i ein slik situasjon, er viktig kunnskap for å kunne gjere forbetringar. I prosjektet er vi særleg opptekne av å få kunnskap om korleis jobbstøttedeltaking kan ha verka inn på moglegheitene for å jobbe.

Det samla materialet frå studien vil etter planen bli lagt fram som ein rapport (masteravhandling) for forskingsmiljøet ved Høgskulen i Volda i mai/juni 2019. Dersom du ønskjer det, kan du få tilsendt kopi av den godkjende rapporten.

Til saman ynskjer prosjektet å intervjuje 6-10 personar som har til felles at dei har vore deltakarar i Jobbstøtte Nordfjord. Kva tilknytning den enkelte har til arbeidslivet no, varierer. I tillegg vil dei som er under oppfølging av jobbstøtte per. januar 2019 bli bedne om å svare på ei spørjeundersøking.

KVEN ER ANSVARLEG FOR FORSKINGSPROSJEKTET?

Høgskulen i Volda, avdeling for samfunnsfag og historie.
Prosjektansvarleg professor Finn Ove Båtevik
Masterstudent Arnhild Melve utfører studien med rettleiing frå Båtevik.

KVA INNEBÆR STUDIEN FOR DEG?

Dersom du takkar ja til å delta, ynskjer studenten å gjennomføre eit intervju med deg. Intervjuet vil ta ca. 1 time. Tid og stad tilpassar vi dine behov. Dersom du ønskjer det, kan vi bruke eit kontor ved Nordfjord Psykiatrisenter. Du kan også etter at prosjektet er avslutta, kome med spørsmål til undersøkinga ved å kontakte student Melve eller prosjektansvarleg Båtevik.

Intervjuet vil bli spelt inn på band. Kort tid etter intervjuet, vil studenten skrive ned lydbandopptaket, ord for ord (transkribert). Deretter vert opptaket sletta. Informasjon som kan identifisere deg, vil bli endra eller ikkje skriven ned, for å sikre anonymitet.

Intervjuinformasjonen vil ikkje vere tilgjengeleg for andre enn student og prosjektansvarleg. Ved publisering av masteravhandlinga, vil referat frå intervju, og all annan informasjon, vere anonymisert. Student og prosjektansvarleg har teieplikt når det gjeld alle opplysningar du gir, og har berre høve til å bruke informasjon slik det er skildra i dette skrivet.

MOGELEGE NEGATIVE KONSEKVENSNAR:

Å delta i studien betyr at du formidlar kunnskap om situasjonen din. For nokre kan temaet i studien vere knytt til negative opplevingar og kjensler. Difor er det frivillig kva spørsmål du ønskjer å svare på i intervjusituasjonen, og du kan også etter intervjuet ta kontakt med studenten dersom du har spørsmål. Studenten har òg høve til å formidle kontakt med behandlar dersom det har kome opp tema i intervjuet som du treng å snakke meir om.

FRIVILLIG Å DELTA OG MOGELEGHEIT FOR Å TREKKE SEG

Det er frivillig å delta i prosjektet. Dersom du ynskjer å delta, gir du jobbspesialisten din beskjed om dette **innan onsdag 23. januar 2019**. Om du gir skriftleg samtykke til at jobbspesialisten formidlar namnet og telefonnummeret ditt til studenten, vil ho ta snarleg kontakt med deg for å avtale tid og stad for intervjuet. Alternativt kan du sjølv ringe studenten, Arnhild Melve, på telefon 97 43 10 52 for å avtale dersom du føretrekkjer det.

Fråsegna om samtykke til å delta på sjølve intervjuet som er vedlagt dette skrivet, skriv du under på når du møter til intervju.

Du kan kva tid som helst innanfor prosjektperioden, og utan å gi opp nokon grunn, trekke samtykket ditt tilbake. Dersom du etter gjennomført intervju ønskjer å trekke deg, eller ønskjer meir informasjon, kan du ta kontakt med Arnhild Melve på telefon 97 43 10 52 eller e-post arnhild.melve@gmail.com.

PERSONVERN - KORLEIS VI OPPBEVARER OG BRUKAR OPPLYSNINGAR

Vi vil berre bruke informasjon frå intervjuet slik vi har fortalt i dette skrivet. Det nedskrivne intervjuet vil vere anonymisert slik at innhaldet ikkje kan knytast til din person. Det anonymiserte intervjuet vil bli lagra elektronisk. Koplinga som knyter din person til registrerte data, vil bli oppbevart separat. Koplinga vil vere sikra mot innsyn frå andre enn student og prosjektansvarleg.

KVA SKJER MED OPPLYSNINGANE NÅR VI AVSLUTTAR FORSKINGSPROSJEKTET?

Prosjektet skal etter planen avsluttast innan 31.12.2019. Koplinga mellom personopplysningar og data som kan identifiserast, vil under prosjektet berre vere kjent for Melve og Båtevik. Denne koplinga vil bli sletta når prosjektet vert avslutta. Lydbandopptaket vert sletta etter gjennomført transkribering. Ein anonymisert og av-identifisert versjon av intervjuutskrifta vil bli arkivert hjå Norsk senter for forskningsdata AS for mogeleg bruk i samband med seinare forskingsprosjekt.

DINE RETTAR

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

- innsyn i kva personopplysningar som er registrerte om deg,
- å få retta personopplysningar om deg,
- få sletta personopplysningar om deg,
- få utlevert en kopi av personopplysningar og informasjon lagra som formidla av deg (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombodet eller Datatilsynet om behandlinga av personopplysningar om deg.
-

GODKJENNING AV PROSJEKTET

Regional komité for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK) har vurdert prosjektet, og har konkludert med at det ikkje omhandlar forskings spørsmål som krev førehandsgodkjenning frå REK. (REK sak nr. 2018/2091-2)

Prosjektet er godkjent av Norsk senter for forskningsdata AS (www.nsd.no) den 10.01.2018, NSD referansenummer 927195.

HAR DU FLEIRE SPØRSMÅL OM PROSJEKTET ELLER RETTANE DINE?

Ta kontakt med:

- Arnhild Melve, masterstudent. E-post arnhild.melve@gmail.com eller telefon 97 43 10 52. Høgskulen i Volda, v/professor Finn Ove Båtevik, epost finn.ove.batevik@hivolda.no eller telefon: 70 07 52 13
- Personvernombodet i Helse Førde: Frode Hatten, epost personvernombodet@helse-forde.no
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med venleg helsing

Finn Ove Båtevik
Prosjektansvarleg (rettleiari)

Arnhild Melve
Masterstudent

FRÅSEGN OM SAMTYKKE TIL Å VIDAREFORMIDLE KONTAKTINFORMASJON I SAMBAND MED STUDIE OM JOBBSTØTTE NORDFJORD

Eg har fått førespurnad via jobbspesialist om å late meg intervju i samband med ein studie om Jobbstøtte Nordfjord.

Eg gir med dette samtykke til at jobbspesialisten min formidlar namnet og kontaktinformasjonen min til Arnhild Melve som gjennomfører studien.

Eg er innforstått med at Melve vil ta kontakt for å gi meg meir informasjon om undersøkinga, og å avtale tid og stad for intervju.

Stad og dato

Signatur deltakar

Deltakars namn med trykte bokstavar

FRÅSEGN OM SAMTYKKE TIL Å DELTA I PROSJEKTET

Eg stadfestar at eg vil late meg bli intervjuet i prosjektet, og at eg er gjort kjent med korleis informasjonen eg deler vil bli brukt og lagra.

Stad og dato

Signatur deltakar

Deltakars namn med trykte bokstavar

Til involverte avdelingar og einingar

i Helse Førde,
NAV og
kommunane i Nordfjord

Kontaktperson:	Arnhild Melve
Telefon:	97 43 10 52
E-post:	arnhild.melve@gmail.com
Postadresse:	Sundsдалen 1, 6819 Førde

ORIENTERING: MASTERGRADSPROSJEKT OM JOBBSTØTTE NORDFJORD

Frå januar 2019 vil det bli gjennomført eit masterarbeid som har som føremål å forstå meir om kva som påverkar arbeidsmotivasjonen mellom deltakarane i Jobbstøtte Nordfjord. Datainnsamling vil skje gjennom spørjeundersøking retta mot aktive jobbstøttedeltakarar og gjennom intervju med personar som tidlegare har vore deltakarar i Jobbstøtte Nordfjord.

Det samla materialet frå studien vil etter planen bli lagt fram som ein rapport (masteravhandling) for forskingsmiljøet ved Høgskulen i Volda i juni 2019. Dersom det er interesse for det, håpar studenten at det vert rom for å presentere studien for involverte fagmiljø i Nordfjord, t.d. i løpet av hausten 2019.

HANDSAMING AV OPPLYSNINGAR SOM HANDLAR OM DYKKAR TENESTER

I samband med innsamling av data, vil informantar kunne kome med både positive og negative skildringar av tenestetilbod og fagpersonar. Informasjonen vil bli formidla i fortrulegheit og under vilkår av teieplikta.

Ved lagring av data, vil namn og anna som kan identifisere enkeltpersonar, tenester og institusjonar/einingar/avdelingar bli anonymisert og pseudonymisert. Tilsvarande gjeld ved eventuell bruk av referat i oppgåva.

GODKJENNING AV PROSJEKTET

Regional komité for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK) har vurdert prosjektet, og har konkludert med at det ikkje omhandlar forskings spørsmål som krev førehandsgodkjenning frå REK. (REK sak nr. 2018/2091-2)

Prosjektet er godkjent av Norsk senter for forskningsdata AS (www.nsd.no) den 10.01.2018, NSD referansenummer 927195.

HAR DU FLEIRE SPØRSMÅL OM PROSJEKTET?

Ta kontakt med:

- Arnhild Melve, masterstudent. E-post arnhild.melve@gmail.com eller telefon 97 43 10 52 Høgskulen i Volda, v/professor Finn Ove Båtevik, epost finn.ove.batevik@hivolda.no eller telefon: 70 07 52 13
- Personvernombodet i Helse Førde: Frode Hatten, epost personvernombodet@helse-forde.no
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personvertjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.



Region:	Saksbehandlar:	Telefon:	Vår dato:	Vår referanse:
REK midt	Hilde Eikemo	99572383	02.11.2018	2018/2091/REK midt
			Dykkar dato:	
			25.10.2018	

Arnhild Melve
Avdeling for samfunnsfag og historie

2018/2091 Arbeidsmotivasjon mellom deltakarar i Jobbstøtte Nordfjord

Prosjektleder: Arnhild Melve

Prosjektleders omtale av prosjektet

Føremålet med prosjektet er å få meir innsikt i kva som gjer deltakarar i arbeidsinkluderingsstiltaket "Jobbstøtte Nordfjord" motiverte for arbeid. Jobbstøtte Nordfjord er eit tilbod i regi av Nordfjord Psykiatrisenter, NAV Sogn og Fjordane og 6 kommunar i Nordfjordregionen. Det vert jobba etter metodikkjen "Individual Placement and Support" (IPS), som igjen er ei form for Supported Employment (SE). Det særlegne med denne tilnærminga, er at ordinært arbeidsliv vert brukt som inkluderingsarena, framfor arbeidsførebuande tiltak som t.d. arbeidspraksis eller kurs, slik ordinær arbeidsrehabilitering vert lagt opp. IPS-varianten av SE vart utvikla for menneske med psykoselidingar, men vert også nytta overfor menneske med anna psykisk lidning eller rusproblem. Inngangsvilkår for tilbodet er at personen sjølv ønskjer å kome i arbeid, og at vedkomande er under behandling ved Nordfjord Psykiatrisenter parallelt med at personen får hjelp av ein jobbspesialist til å få ein ordinær jobb. Det er klar evidens både nasjonalt og internasjonalt for at det er fleire som når ønsket sitt om å kome i jobb gjennom jobbstøtte enn med anna form for arbeidsinkluderingsprogram. Derimot er det mindre kartlagt kva mekanismar som kan forklare positive og negative utfall for den enkelte. Ved Nordfjord Psykiatrisenter er det innført som obligatorisk at arbeid er eit tema som behandlarane tek opp med alle pasienter/klientar som ikkje er sysselsette. Det har vist seg både i Jobbstøtte Nordfjord og for IPS generelt, at personar med objektive store funksjonsutfordringar, har lukkast i å nå eigne mål om å kome i arbeid. Som ein dimensjon for å kunne utvikle tilbodet best mogeleg, har involverte fagpersonar uttrykt ønskje om å vite meir om kva som ligg til grunn for ønsket om og motivasjonen for arbeid i 3 fasar:

- 1) I forkant av tilbodet: At personar opprettheld motivasjonen for arbeid trass i at dei t.d. kan ha blitt definerte som uføretrgyda i fleire år.
- 2) Om det er noko i sjølve situasjonen der dei får tilbod om jobbstøtte som medverkar til at dei takkar ja
- 3) Kva som etter inkludering i programmet kan gjere at ein lukkast med å kome i arbeid eller som fører til at ein avsluttar programmet utan å nå målet sitt om å kome i jobb.

REK sin vurdering

Vi viser til framleggingvurdering datert 25.10.2018 for forskingsprosjektet "Arbeidsmotivasjon mellom deltakarar i Jobbstøtte Nordfjord". Henvendinga er vurdert av sekretariatsleiar for REK midt på fullmakt, med heimel i forskrift om behandling av etikk og redelighet i forskning § 10. Problemstillinga i prosjektet er

å undersøkje forhold som har påverka motivasjonen deltakarar i Jobbstøtte Nordfjord har for arbeid. Data skal samlas inn gjennom kvalitative intervju og spørjeskjema. Komiteen finn at forskingsspørsmål og føremålet med studien inneber at prosjektet har karakter av å vere anna type forskning enn helsefagleg forskning. Ein er ikkje ute etter kunnskap om helse direkte, men heller kunnskap om motivasjon for å stå i arbeid. Komiteen betraktar derfor prosjektet som anna type forskning. Prosjektet er då ikkje meldepliktig til Regional komité for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK). Prosjektet kan såleis gjennomførast utan nærare godkjenning frå REK, jf. helseforskningslova § 2. Komiteen minner om at alle forskingsprosjekt må ha eit behandlingsgrunnlag i tråd med ny personlovgiving. Søkjar er sjølv ansvarleg for å avklare dette med eigen institusjon. REK anbefaler at du tar kontakt med personvernombodet ved institusjonen for vidare oppfølging.

Vurderinga er gjort på grunnlag av dei innsendte dokumenta. Dersom ein gjer endringar i prosjektet, kan dette ha innverknad på REK si vurdering. Ein må da sende inn ny framleggingsvurdering til REK.

Med venleg helsing

Hilde Eikemo
Sekretariatsleiar
REK midt

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Arbeidsmotivasjon mellom deltakere i Jobbstøtte Nordfjord

Referansenummer

927195

Registrert

13.11.2018 av Arnhild Melve - arnhildm@stud.hivolda.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskulen i Volda / Avdeling for samfunnsfag og historie

Prosjektansvarlig

Finn Ove Båtevik, finn.ove.batevik@hivolda.no, tlf: +4770075213

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Student

Arnhild Melve, arnhild.melve@gmail.com, tlf: 97431052

Prosjektperiode

29.10.2018 - 30.06.2019

Status

10.01.2019 - Vurdert

Vurdering (1)

10.01.2019 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den

gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 10.01.2019 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

MELD ENDRINGER

Dersom behandlingen av personopplysninger endrer seg, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. På våre nettsider informerer vi om hvilke endringer som må meldes. Vent på svar før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om helse og alminnelige personopplysninger frem til 30.06.2019.

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 nr. 11 og art. 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 uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a), jf. art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

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 åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

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!

Kontaktperson hos NSD: Øivind Armando Reinertsen
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Arbeidsmotivasjon mellom deltakere i Jobbstøtte Nordfjord

Referansenummer

927195

Registrert

13.11.2018 av Arnhild Melve - arnhildm@stud.hivolda.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskulen i Volda / Avdeling for samfunnsfag og historie

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Finn Ove Båtevik, finn.ove.batevik@hivolda.no, tlf: +4770075213

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Arnhild Melve, arnhild.melve@gmail.com, tlf: 97431052

Prosjektperiode

29.10.2018 - 15.01.2020

Status

04.07.2019 - Vurdert

Vurdering (3)

04.07.2019 - Vurdert

Vi har nå registrert 15.01.2020 som ny sluttdato for forskningsperioden. Vi gjør oppmerksom på at ytterligere forlengelse ikke kan

påregnes uten at utvalget informeres om forlengelsen. NSD vil følge opp ved ny planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til videre med prosjektet! Med vennlig hilsen NSD Tlf. Personvernjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

Plan for gjennomføring av intervju, inkludert intervjuguide

Referansar for innhald 1-4 er primært (Belli, Stafford, & Alwin, 2009; Fosslund & Thorsen, 2010; Jovchelovitch & Bauer, 2000; Stafford, 2009), Belli, Stafford & Alwin (2009), Chase (2005) (Freedman, Thornton, Camburn, Alwin, & Young-Demarco, 1988).

0. Innhente data frå intervjupersonen før intervjuet

Fødselsår

Starttidspunkt jobbstøtte

Tidspunkt for start i noverande jobb eller tidspunkt for avslutting av jobbstøtte

- ➔ Grunnlag for å førebu støttemateriell for ein relevant tidsperiode for den enkelte:
 - kalender for hendingshistorikk knytt til utdannings- og arbeidssituasjon og tidslinje før jobbstøtte, vedlagt mal/døme (vedlegg 1)
 - tidslinje frå start jobbstøtte til intervjutidspunkt, vedlagt mal (vedlegg 2)

Helst munnleg kontakt som også inkluderer eventuell utdjupeing av skriftleg informasjon og avklaring av tid og stad for intervju basert på intervjupersonen sine preferansar.

1. Innleiingsfase

- i. Etablere kontakt. Småprate for å bli litt kjent + redusere eventuell spenning og auke tillit.
- ii. Tematisering. Formidle ønske om å få vite kva erfaringar intervjupersonen har med jobbstøtte, og korleis personen har opplevd og tenkt rundt forhold som har med arbeid å gjere både før og etter jobbstøtte.
- iii. Forklare samtaleform. Vise til informasjonsskriv, og utdjupe at det er personen si eiga historie som intervjuar er interessert i å høyre. Ikkje tradisjonelt intervju med mange spørsmål og svar, men at intervjuar gjerne spør litt undervegs for oppklaring og liknande. Vise kalender og tidslinje, inkludert å skildre dømet frå eigen skulestart som er teikna inn på kalender. Formidle at desse verktøya kan vere til hjelp for å hugse bakover i tid + at det kan hjelpe intervjuar til betre oversikt. Eksemplifisere med generell formulering at det kan vere erfaringar folk opplever har verka inn på korleis ting har blitt – både positivt og negativt. Skissere, utan å konkretisere, at det kan vere periodar i livet eller enkelthendingar som har hatt mykje å seie for korleis tilknyttinga til arbeidslivet har blitt seinare, eller kva nokon har sagt eller gjort. Føreslå følgjande inndeling av samtalen:
 - Fortelje om situasjonen rundt at personen vart med i jobbstøtte
 - Fortelje om situasjon og erfaringar knytt til utdanning og arbeid før jobbstøtte
 - Fortelje om kva som skjedde etter at personen vart med i jobbstøtte.
- iv. Formalitetar. Svare på eventuelle spørsmål til det som er formidla ovanfor. Innhente signert samtykke. Avklare bruk av lydopptakar.

2. Forteljingsfase, modifisert¹

- i. Intervjupersonen fortel fritt utan avbrot med mindre vedkomande gir signal om at forteljinga er slutt eller om trong for meir støtte til eiga forteljing.
- ii. Mi rolle som intervjuar: Stadfeste og oppmuntre, primært ikkje-verbalt. Eventuelle verbale uttrykk handlar om å oppmuntre til vidare forteljing. Rom for å fasilitere til vidare forteljing med stikkord eller opne spørsmål, men obs mogelege innverknader på intervjupersonens eigne framstilling²
- iii. Jf. del B punkt a) i tabell. Tidfeste skulegang, utdanning og arbeidsforhold i kalender og knyte til andre relevante livshendingar som flytting, familiestifting eller lengre avbrot. Som intervjuar vere aktivt etterspørjande i dialog med intervjuperson i denne fasen for å få etablert felles oversikt. Føremålet er å bruke tidfesting på hendingskalender som ei ytre ramme for den eigne forteljinga om kva personen opplever vart viktig for korleis han såg på arbeid og det å vere i jobb eller å ikkje vere i jobb, jf. iv og del B punkt b).
- iv. Dersom intervjupersonen ikkje sjølv identifiserer konkrete hendingar, fasar, vendepunkt og/eller overgangar som viktige for eigen situasjon, kan det vere aktuelt å vise til punkt frå forteljinga i del A med spørsmål om mogelege samanhengar med erfaringar frå livsløpet før jobbstøtte
- v. Elles noterer intervjuar ned spørsmål undervegs ut frå intervjupersonen si eiga forteljing til bruk i neste fase. Stikkord i tabellen er utgangspunkt for tema det kan vere aktuelt å få utdjupe eller å få informasjon om dersom det ikkje skjer spontant. Men listene med stikkord er verken meint som uttømmende for kva som *kan* vere tema, eller som punkt som intervjupersonen *må* seie noko om.

Spørsmål/formulering	Stikkord
<i>Del A</i>	
Kan du fortelje litt om då du vart med i jobbstøtte? Du kan gjerne starte med å fortelje om korleis du fekk vite om det, og kvifor du sa ja?	<ul style="list-style-type: none"> > Den konkrete settinga – reint fysisk > Kva behandlar sa > Om andre hadde sagt/sa noko > Grunngevingar for ønsket om jobb > Konkrete tankar om type jobb eller arbeidsplass > Livssituasjonen akkurat då > 1.møte med jobbspesialist > Kva jobbspesialist sa > Kva personen sjølv sa, tenkte, følte > Likt/ulikt tidlegare erfaringar?

¹ Jf. fotnote 2 og punkt iii og iv i skildringa under denne overskrifta.

² Til skilnad frå skildringa hjå Jovchelovitch og Bauer (2000, s. 7 i PDF-versjon av unummerert kapittel) og i samsvar med slik gjennomføring i ein konkret situasjon er skildra hjå Fosslund & Thorsen (2010, s. 183)

Spørsmål/formulering	Stikkord
<p><i>Del B (Hjelpemiddel: Historisk kalender og penn)</i></p> <p>Så har eg altså lyst til å høyre litt meir om kva erfaringar du hadde med arbeid og arbeidsliv før du byrja i jobbstøtte. Kva ein interesserer seg for og ønskjer å jobbe med, kan gjerne henge saman med kva som skjer elles i livet.</p> <p>a) Kan vi starte med at du markerer på tidslina kvar du har gått på skule, teke utdanning eller jobba, kvar du har budd, kven du har budd saman med osv.? Du kan gjerne starte med 1.klasse på barneskulen.</p> <p>b) No, etter å ha spola litt bakover i tid: Er det hendingar eller erfaringar i fortida som har verka inn på forholdet ditt til arbeid og arbeidsliv i tida før jobbstøtte? Kan du fortelje om det?</p> <p>OBS for intervjuar:</p> <p>Inneheld forteljinga informasjon både om i) dei konkrete arbeidsrelaterte hendingane/erfaringar og ii) referansar til ønskje/forventningar/interesser/motivasjon og intensjonar knytt til arbeid og deltaking i arbeidslivet?</p> <p>Dersom ikkje -> Følgje opp dette i spørsmåls- og/eller avrundingsfase.</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Barneskule, ungdomsskule > Ferie-/sommarjobbar > Favorittfag > Fritidsinteresser > Vener > Sosialt miljø > Meistringserfaringar som barn +/- > Trivsel på skulen > Vanskar på skulen – fagleg? Sosialt? > Yrkesbakgrunn foreldre, besteforeldre > Drøyme-yrke som barn – hemmeleg eller uttalt ->respons? Førebilete? > Konkrete val om utdanning/yrke? > Utdanning etter grunnskule? > Vidaregåande, yrkesfag/allmenn/læretid > Høgskule/universitet > Bustadsituasjon knytt til ev. studiar > Meistringserfaringar som ungdom +/- > Flytting frå barndomsheim > Bustadsituasjon i vaksenlivet > Sosiale relasjonar i vaksenlivet > Interesser og fritidsaktivitetar som vaksen > Situasjon økonomisk/materielt > Familiesituasjon > Relasjon til hjelparar i ulike fasar av livet – skule, helse, sosialt/økonomi > ev. historikk arbeidsliv > type jobbar, arbeidskrav-/innhald versus kompetanse, arbeidsmiljø, kva som var pluss og minus med å vere i jobb > Meistringserfaringar som vaksen +/-

Del C (Hjelpemiddel: Tidslina og penn)

Kan du til slutt fortelje om erfaringane dine med jobbstøtte, frå du starta (månad/år), og fram til i dag?

Om du ønskjer, kan du bruke tidslina for å hugse kva tid du starta med eller avslutta ulike aktivitetar.

- > Samarbeid med jobbspesialist
- > Samarbeid med behandlar
- > Erfaringar i møte med arbeidsgjevar, arbeidsplass, kollegaer
Kva var positivt? Negativt?
- > Opplevingar av å vere innanfor? Utanfor?
- > Interesse- og kompetansekartlegging
- > Opplevd kontroll i situasjonen
- > Sjølvbestemming
- > Meistringserfaringar +/-
- > Påverknad på kvardagsrutinar
- > Påverknad på reaksjonsmønster
- > Påverknad på vurdering av seg sjølv
- > Påverknad på vurdering av andre
- > Aksept/mangel på aksept – av seg sjølv og frå andre

Spørsmålsfase


- i. Når intervjupersonen har fullført eiga forteljing, kan intervjuar stille spørsmål for å få utfylt den eigne forteljinga
- ii. Spørsmåla bør formulerast etter følgjande reglar:
 - Stille spørsmål ut frå intervjupersonens formuleringar og språkbruk.
 - Stille spørsmål som inviterer til utdjupande forteljing – type: *kan du seie litt meir om...?*
 - Spør primært etter hendingar – type: *kva skjedde før dette, kva skjedde etterpå?*
 - Unngå spørsmål og spørsmålstypar som gir preg av utspørjing/eksaminering i form av «kvifor»-spørsmål eller å direkte etterspørje meiningar, haldningar eller grunngevingar når dette ikkje er initiert som tema av intervjupersonen sjølv.
- iii. Intervjuar skal ikkje peike på eventuelle sjølvmotseiingar i forteljinga.

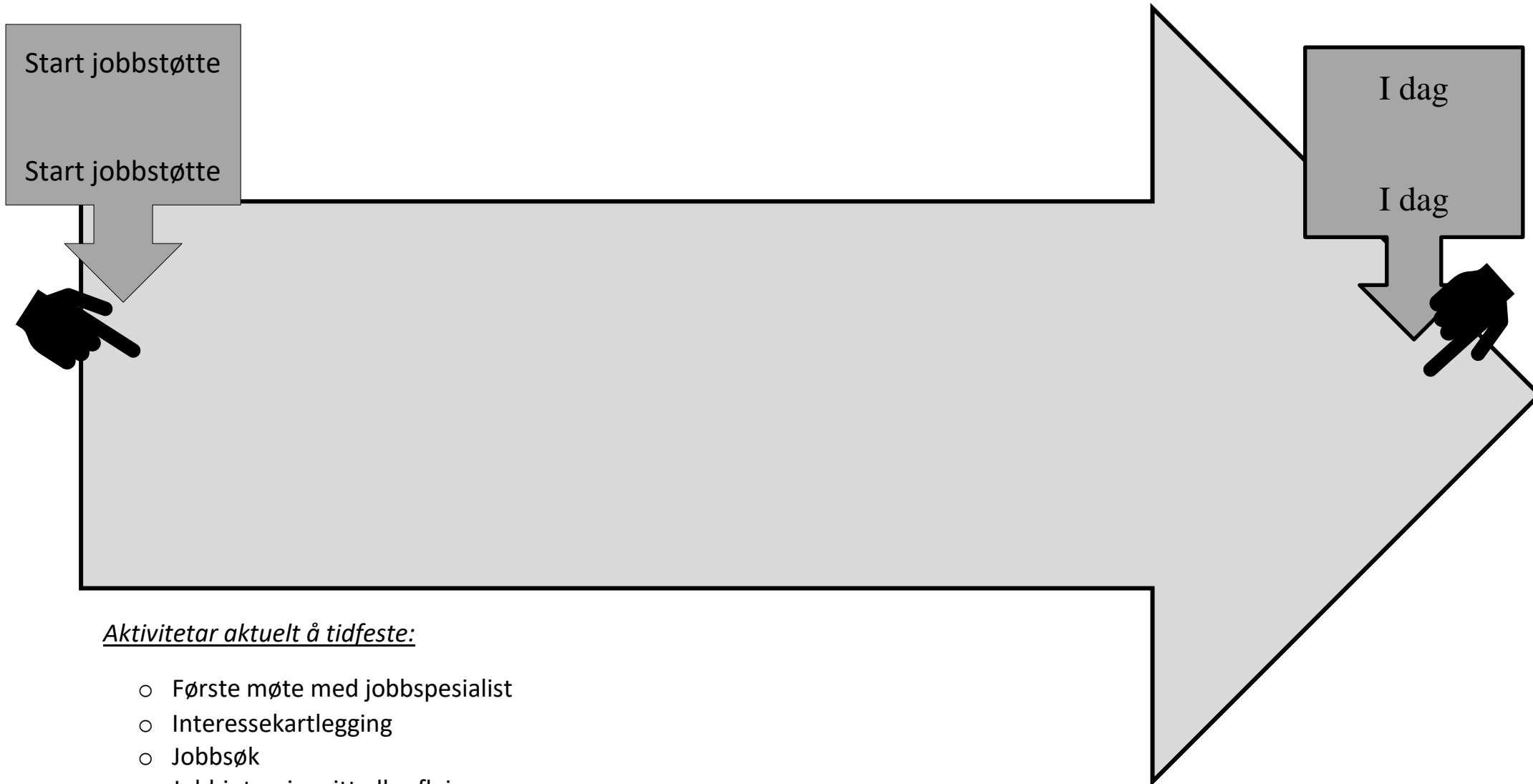
Avrundingsfase

- i. Slå av bandopptakar. Ha notatbok tilgjengeleg.
- ii. Kan stillast spørsmål som kan opplyse forteljinga. Det kan vere å sjekke ut om eg som intervjuar har forstått intervjupersonen rett, dreie seg om å få klarheit i formelle forhold eller handle om kontekstuelle forhold som kan vere viktig for den vidare tolkinga av erfaringar.
- iii. Høve til å etterspørje korleis intervjupersonen vurderer innhaldet i eiga forteljing. I denne fasen rom for å stille «kvifor»-spørsmål, der svar kan gi nyttige inngangar til seinare analyse.
- iv. Ta vare på intervjuperson ved å undersøke korleis vedkomande opplevde sjølv intervjusituasjonen. Dialog rundt eventuelle problemstillingar eller utfordringar, og vurdering saman med personen om det er forhold som gjer kontakt med behandlar naudsynt eller ønskeleg.

Vedlegg:

Mal hendingskalendar med døme
Mal tidslina jobbstøttedeltaking

ÅRSTAL →	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978 <i>DØME: meg sjølv</i>	1979	1980	1981	1982
Januar Februar Mars April Mai												
Juni Juli												
August September Oktober November Desember								X				
<i>Kva skjedde? Kvar?</i>								<i>Skulestart Palma- fossen skule, Voss</i>				
<i>Personar du knyter til hendinga</i>								<i>Marit Karen Mamma</i>				
<i>Korleis var det?</i>												



Aktivitetar aktuelt å tidfeste:

- Første møte med jobbspesialist
- Interessekartlegging
- Jobbsøk
- Jobbintervju, eitt eller fleire
- Start i jobb
- Jobbskifte
- Jobbslutt

Spørjeundersøking Jobbstøtte Nordfjord

Føremålet med undersøkinga er å få vite meir om kva deltakarar synest om tilbodet **Jobbstøtte Nordfjord**. I tillegg ønskjer vi å vite om du har arbeidserfaring frå tidlegare, og litt om kvifor du vart med i **Jobbstøtte Nordfjord**. Svara dine vil bli behandla heilt anonymt. Vi som gjennomfører undersøkinga er takksame for at du tek deg tid til å svare.

Vi ber om at du returnerer utfylt skjema i den vedlagt konvolutt **seinast onsdag 13. februar**.

Del A. Først ønskjer vi å vite litt meir om bakgrunnen din

- 1 Fødselsår: 2 Kjønn: Mann: Kvinne:
- 3 Kva tid byrja du i Jobbstøtte Nordfjord? (før opp månad og årstal)

- 4 Hadde du vore i lønna arbeid før du vart med i Jobbstøtte Nordfjord?
Vi ønskjer då at du tenkjer på heile perioden frå du var ferdig på ungdomsskolen, og at du også reknar med sommarjobbar eller strøjobbar.

JA: NEI: → Gå til 7

- 5 Tenk på det siste arbeidsforholdet du hadde før du byrja i Jobbstøtte Nordfjord.
a) Kor lang tid gjekk det frå du slutta i det arbeidsforholdet til du byrja i Jobbstøtte Nordfjord?

Mindre enn 2 år
Mellom 2 og 5 år
Meir enn 5 år

- b) Var du tilsett i fast stilling i dette arbeidsforholdet?

JA: NEI:

- c) Kor lenge varte dette arbeidsforholdet? (sett kryss ved rett alternativ)

Kortare tid enn 6 månader: Mellom 1 og 2 år:
Mellom 6 månader og 1 år: Lengre tid enn 2 år: → Dersom lenger enn 2 år: Kor lenge varte dette arbeidsforholdet? Svar med tal år

- 6 a) Har du på eit tidlegare tidspunkt hatt noko arbeidsforhold som varte lenger tid enn arbeidsforholdet omtala i punkt 5?

NEI: JA: b) Kor lang tid varte det mest langvarige arbeidsforholdet du på noko tidspunkt har hatt?

↓
Kortare tid enn 1 år: Mellom 2 og 4 år:
Mellom 1 og 2 år: Lengre tid enn 4 år:

- 7 Tenk tilbake på dei siste 6 månadane før du starta i Jobbstøtte Nordfjord.
Kva var inntektskjeldene dine i den perioden? Du kan setje fleire kryss.

- Arbeidsavklaringspengar
 Lønsinntekt
 Uføretrygd
 Arbeidsløysetrygd
 Sosial stønad
 Anna inntekt? Kva type:

→ Dersom fleire inntektskjelder; kva var hovudinntektskjelda di i denne perioden?

- 8 Kva inntektskjelder har du no? Du kan setje fleire kryss

- Arbeidsavklaringspengar
 Lønsinntekt
 Uføretrygd
 Arbeidsløysetrygd
 Sosial stønad
 Anna inntekt? Kva type:

→ Dersom fleire inntektskjelder; kva er hovudinntektskjelda di no?

Del B. Grunnar for å delta i Jobbstøtte Nordfjord

Folk vil ha ulike grunnar for å bli med på tilbod av typen «Jobbstøtte Nordfjord». Oftast vil det vere ein kombinasjon av mange grunnar som spelar inn. Nokre av grunnane kan vere veldig viktige, medan andre berre betyr litt. Nedanfor følgjer nokre utsegner om slike grunnar. Vi ønskjer at du tenkjer tilbake til då du starta med jobbstøtte, og kjenner etter kor sanne desse ulike grunnane var for deg på ein skala frå 1 til 5. 1 står for **heilt usant**. 2 står for **meir usant enn sant**. Verdien på midten – 3 – står for **både litt sant og litt usant**. 4 står for **meir sant enn usant**, og 5 står for **heilt sant**.

1	2	3	4	5
Heilt usant	Meir usant enn sant	Både litt sant og litt usant	Meir sant enn usant	Heilt sant

Av grunnane nedanfor vil det sannsynlegvis vere fleire som var meir eller mindre sanne for deg då du takka ja til jobbstøtte, medan andre av grunnane stemmer dårleg med det som var dine grunnar for å bli jobbstøttedeltakar.

Ein av grunnane til at eg takka ja til å delta i Jobbstøtte Nordfjord var	Meir usant enn sant				
	Heilt usant	Meir usant enn sant	Både litt sant og litt usant	Meir sant enn usant	Heilt sant
1 at eg verkeleg ønskjer å jobbe	1	2	3	4	5
2 at eg ville tenke dårleg om meg sjølv om eg sa nei	1	2	3	4	5
3 at andre meinte det ville vere bra for meg	1	2	3	4	5
4 at eg sjølv trur det vil vere bra for meg å jobbe	1	2	3	4	5
5 at eg ville at andre skal sjå meg som ein vanleg person	1	2	3	4	5
6 at det høyrdest ut som eit opplegg som kunne passe for meg	1	2	3	4	5
7 at eg følte det vart forventa av meg	1	2	3	4	5
8 at eg ønskjer å bruke evnene mine i ein jobb	1	2	3	4	5
9 at eg ønskjer å ha noko fast å gå til	1	2	3	4	5
10 at eg ønskjer å ha råd til å leve som andre	1	2	3	4	5
11 at eg ønskjer å vere del av eit sosialt miljø	1	2	3	4	5
12 at eg ønskjer å gjere noko for å endre livet mitt	1	2	3	4	5
13 at eg ønskjer å utvikle evnene mine	1	2	3	4	5
14 at eg ønskjer å bli kjent med nye menneske	1	2	3	4	5
15 at eg ønskjer eit nytt innhald i kvardagen min	1	2	3	4	5
16 at eg ønskjer å lære nye ting	1	2	3	4	5

- 17 Var det andre grunnar enn dei eg har nemnt no, som var viktige for deg?

- 18 Kva vil du seie var den viktigaste grunnen til at du takka ja til jobbstøtte?

Del C. Erfaringar med Jobbstøtte Nordfjord

Her ønskjer vi å vite litt meir om erfaringane du har med Jobbstøtte Nordfjord så langt. **Vi ber deg difor markere kor einig eller ueinig du er i påstandane nedanfor.**

Svaralternativa er **heilt ueinig, litt ueinig, både einig og ueinig, litt einig og heilt einig**. Det er også mogeleg å svare **veit ikkje**.

	Heilt ueinig	Litt ueinig	Både/- og	Litt einig	Heilt einig	Veit ikkje
1 Innhaldet i Jobbstøtte Nordfjord var ikkje slik eg trudde det skulle vere.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Det var bra å starte med jobbsøkinga etter kort tid i Jobbstøtte Nordfjord	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Lange avstandar til aktuelle arbeidsplassar gjer det vanskeleg for meg å vere i jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Det er lett å få tak i jobbspesialisten når eg ønskjer kontakt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Eg opplever at jobbspesialisten forstår meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Planen eg har laga saman med jobbspesialisten gir god oversikt over kva som skal skje framover	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 Oppfølginga frå jobbspesialisten har gjort det lettare å søke på jobbar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 Det er bra at eg sjølv bestemmer kor open eg vil vere om problema mine overfor arbeidsgjevar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9 Eg opplever at sjukdommen/problema mine er eit hinder for at Jobbstøtte Nordfjord vil kunne hjelpe meg å kome i arbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10 Gjennom Jobbstøtte Nordfjord har eg fått tru på at eg har noko å bidra med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11 Eg samarbeider dårleg med jobbspesialisten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12 Jobbspesialisten kjem med konkrete forslag til jobbar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13 Jobbspesialisten hjelper til med å finne løysingar når vanskelege situasjonar oppstår	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14 Å vere med i jobbstøtte er for tidkrevjande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15 Jobbspesialisten verkar interessert i å bli kjent med meg som person	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16 Jobbspesialisten gjer sjeldan slik vi har avtalt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17 Jobbspesialisten har tru på meg sjølv om eg ikkje lukkast på første forsøk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18 Er det noko ved jobbstøtte som du i din situasjon saknar eller skulle ønskt var annleis? Du kan nemne fleire ting.

Spørsmåla under del D på neste side gjeld deltakarar som var med i Jobbstøtte Nordfjord for oktober 2018.

Dersom du vart jobbstøttedeltakar i oktober 2018 eller seinare: → **Gå direkte til punkt E.**

Del D. Grunnar til å halde fram med jobbstøtte.

→ Spørsmål til deg som vart med i Jobbstøtte Nordfjord for oktober 2018.

Nedanfor følgjer nokre utsegner om **grunnar folk kan ha for å halde fram** i tilbod av typen jobbstøtte. Oftast vil det vere ein kombinasjon av fleire ulike grunnar. Kor sanne vil du seie at kvar av utsegnene kjennest for deg på ein skala frå 1 til 5? Som i del B står 1 for **heilt usant**. 2 står for **meir usant enn sant**. 3 står for **både litt sant og litt usant**. 4 står for **meir sant enn usant**, og 5 står for **heilt sant**.

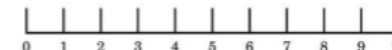
Eg har halde fram som deltakar i Jobbstøtte Nordfjord

	Heilt usant	Meir usant enn sant	Både litt sant og litt usant	Meir sant enn usant	Heilt sant
1 fordi eg hadde blitt skuffa over meg sjølv om eg hadde slutta	1	2	3	4	5
2 fordi eg vil vise andre at eg duger	1	2	3	4	5
3 fordi dette er noko eg sjølv verkeleg vil	1	2	3	4	5
4 fordi eg hadde skuffa andre rundt meg om eg hadde slutta	1	2	3	4	5
5 fordi deltakinga i jobbstøtte har ført til at eg har det betre med meg sjølv	1	2	3	4	5
6 fordi eg har lyst til å få bruke evnene mine i ein jobb	1	2	3	4	5
7 fordi eg vil vise andre at eg gjer ein innsats for å kome i jobb	1	2	3	4	5
8 fordi å kome i lønna arbeid er eit viktig mål for meg	1	2	3	4	5
9 fordi jobbstøtte har gjort meg sikrare på at eg passar inn i arbeidslivet	1	2	3	4	5

Del E. Avsluttande spørsmål

1 Tenk tilbake på korleis situasjonen din var då du byrja med jobbstøtte. Kor sannsynleg på ein skala frå 0 til 10 trudde du då det var at du skulle kome i jobb?

Merk av på skalaen når 0 står for heilt usannsynleg og 10 for svært sannsynleg.

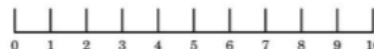


Dersom du **ikkje** er i jobb no → svar på 2 a)

Dersom du **er** i jobb no → svar på 2 b)

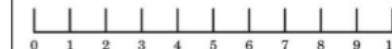
2 a) Kjenn etter kva du tenkjer om å kome i jobb i dag.

Merk av på skalaen kor sannsynleg du no meiner det er at du kjem i jobb? 0 står for heilt usannsynleg og 10 for svært sannsynleg.



2 b) Kjenn etter kva du tenkjer om å vere i jobb i dag.

Merk av på skalaen nedanfor kor sannsynleg du no meiner det er at du kjem til halde fram med å vere i jobb? 0 står for heilt usannsynleg og 10 for svært sannsynleg.



3 Er det til slutt noko du ønskjer å seie om Jobbstøtte Nordfjord som ikkje har kome fram i spørsmåla du har svart på?

Send det utfylte skjemaet i vedlagt konvolutt adressert til Arnhild Melve innan 13.februar. Porto er betalt.

Tusen takk for at du tok deg tid til å svare!



Som du allereie veit, gjennomfører vi for tida ei spørjeundersøking om **Jobbstøtte Nordfjord**. Undersøkinga er del av ein masterstudie ved Høgskulen i Volda, og føremålet er å få **meir kunnskap om deltakarane sine erfaringar** med jobbstøtte.

Di fleire som svarer, **di større verdi** vil undersøkinga ha både for studien og for Jobbstøtte Nordfjord. Sidan vi som gjennomfører studien ikkje kjenner identiteten din, er det Nordfjord Psykiatrisenter som formidlar dette skrivet til alle som har takka ja til å delta i undersøkinga.

HAR DU ALLEREIE SVART PÅ UNDERSØKINGA?

Då vil vi med dette seie **tusen takk** for bidraget ditt til auka kunnskap om erfaringar med Jobbstøtte Nordfjord 😊

OM DU IKKJE SVART, HAR DU FRAMLEIS TID!

Fyll då ut skjemaet du fekk tilsendt for kort tid tilbake, og post det i den frankerte konvolutten som følgde med.

Vi er takksame om du får sendt inn utfylt skjema innan 13. februar 😊

Elles viser vi til informasjonsskrivet du fekk tilsendt saman med spørjeskjemaet. Dersom du ynskjer meir informasjon om undersøkinga før du svarer, kan du ta kontakt med **Arnhild Melve** på **telefon 97 43 10 52** eller e-post arnhild.melve@gmail.com. Du er også velkomen til ta kontakt med henne, eller med jobbspesialisten din, dersom du skulle trenge nytt skjema.

Med venleg helsing

Finn Ove Båtevik
Prosjektansvarleg (rettleiar)

Arnhild Melve
Masterstudent

Analyseskjema intervju

Tabell 1: «Analyse på langs»¹

Intervju, fiktivt namn Karakteristikk/ nøkkelutsegn	Erfarings- nære omgrep motivasjon	Erfaringsnære omgrep mogelegheiter	Sitat: sidetal i samla transkripsjon	Erfaringsfjer- ne omgrep	Tematisk og teoretisk tolking	Pluss	Minus	Kritisk tolking
1. Siri. <i>Sjølvtillit på prøve</i>			3, 4, 6, 9, 10, 12, 15, 16					
2. Victor. <i>Å få sjansen</i>			17, 19, 21, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30					
3. Nina. <i>På like fot</i>			31, 32, 33, 36, 37, 38, 40					
4. Arvid. <i>Tillit og trelukt</i>			42, 43, 45, 46, 51, 53, 54, 55, 56					
5. Berit <i>Ringen er slutta</i>			61, 63, 64, 65, 66, 67, 70					
6. Olav. <i>Val med aukande kostnader</i>			74, 75, 79, 80, 83, 85, 86, 88, 90, 91, 92					
7. Lars <i>Finne meg sjølv</i>			93, 94, 96, 97, 98, 100, 102, 103, 105, 106, 107					
8 Karsten. <i>Det må jo vere noko med deg, ikkje sant?</i>			109, 110, 111, 113, 114, 116, 119, 120, 121					

¹ Av omsyn til anonymitet, er utfylt versjon av tabellen ikkje lagt ved. Fiktive namn er tekne med saman med ein kommentar som anten refererer til ei utsegn eller representerer ei kjennemerke ved aktuelle person. Sidetal for sitat eller synspunkt brukt i analysen er teke med for å synleggjere den konkrete samanhengen mellom empiriske data og analysen.

Tabell 2: «Analyse på tvers»

Analytiske tema	Teoretiske bidrag	Stikkord	Element frå intervju og tabell 1, merknader
Fremjande faktorar arbeidsmotivasjon	Bourdieu Antonovsky/Keyes Deci/Ryan Bandura Honneth	OAS Handterleg røyndom SDT Verdsetjingsdimensjonar Sjølvstende «Normalitet» - doxa -kulturelt skript Habitus	Fellesnemnarar: Sjølvstende, normalitet, del av sosialt fellesskap, meistringsopplevingar
Hemmande faktorar arbeidsmotivasjon		Minus SDT-komponentar og OAS Å oppleve utanforskap Mangle eller mangle tru på pos.erfaringar Å isolere seg	Manglande tiltru til egne evner og ferdigheiter Redsel for å ikkje lukkast Manglande meistringserfaring
Fremjande faktorar for å kome i arbeid → <i>positiv motivasjonsspiral</i>	Bandura Bourdieu Honneth Elder m.fl. Coleman/Putnam	Verdsetjingsdimensjonar, Anerkjennning Positive forventningar Oppretthalde/ha sosialt nettverk utanom jobb Oppretthalde/etablere andre meistringarenaer Tilgang til ressursar, kapasitetsbygging Recovery	Å oppleve seg inkludert Å bli vist tillit Å møte positive, men realistiske forventningar Å få sjansen
Hemmande faktorar for å kome i arbeid → <i>negativ motivasjonsspiral</i>		Negative forventningar Høge ambisjonar Førestilling om sjølvrealisering Tingleggjering Anerkjenningsgløymse Nettverk Gruppetenking Avgrensa formell kompetanse Avgrensa arbeidserfaring Mangel på ressursar Stigma, sjølvstigma	Manglande ressursar: Nettverk, kompetanse, erfaring, sjølvtilitt Stigma: Alder, rus Problematisere: I materialet formidlar ikkje nokon at deira psykiske helse har vore noko dei har opplevd som hinder i samband med å skulle få jobb. Sjå kritisk på avgrensingar i design og metode.
Jobbstøtte si rolle - intervju	Honneth Løgstrup Bourdieu/Colemann	Anerkjennning Likeverd Respekt og sjølvrespekt	Problematisere: I materialet eit fleirtal som uttrykkjer at behandlinga var i slutfase då jobbstøtte vart introdusert: Etter personane sine utseger avgrensa samarbeid mellom jobbspesialist og behandlar.
Jobbstøtte si rolle - spørjeundersøkinga	Honneth Deci/Ryan	Anerkjennning, likeverd, mogelegheiter SDT	SDT: Gjennomgåande høg score som utgangspunkt for å takka ja. Høgare score på kontrollert motivasjon i samband med å halde fram. Uttrykk for at ein forpliktar seg til noko/nokon utanfor seg sjølv?

Kvantitativ analyse. Oversikt indeksar og kategorisering av svar.

Gruppering av påstandar i del B, C og D

Ein del av påstandane har relevans for fleire indeksar. Generelt er då påstandane plassert ut frå ei vurdering av kvar relevansen er størst, eller påstanden vert teken med fleire gonger slik at kvar indeks er sett saman av minimum tre påstandar.

I kvar av nemnde skjemadelar, har påstandar som føremål å gi operasjonaliserte uttrykk for å kunne analysere korleis deltakarar vurderer og rapporterer om eigne opplevingar og erfaringar som jobbstøttedeltakarar opp mot sjølvbestemmingsteori og forskning på recovery.

DEL B:

SDT-komponent autonomi: Nr. 1, 4, 6

Kontrollert motivasjon: Nr. 2, 3, 7

SDT-komponent kompetanse: Nr. 8, 13, 16

SDT-komponent tilhøyr: Nr. 9, 11, 14

Recovery-orientering: Nr. 5, 10, 12, 13

DEL C:

Samanlikning med Reme et al 2016:

- Hemmande: Nr. 1, 3, 9, 11, 14
- Fremmande: Nr. 2, 4, 6, 7, 8

Supplerande fremmande faktorarar:

Om relasjonen til og hjelp og tilrettelegging frå jobbspesialist: Nr. 5, 12, 13, 16*

Uttrykk for opplevd anerkjenning: Nr. 10, 15, 17

**Snu skala ved addering av indeks*

DEL D:

Autonom motivasjon: Nr. 3, 6, 8

Kontrollert motivasjon: Nr. 1, 2, 4, 7

Uttrykk for eigenvurdering av SDT-komponent kompetanse: Nr. 2, 6, 9

Vekt på recovery: 5, 8, 9

Indeksar

Del B: Grunnar til å takka ja til jobbstøtte.

I kva grad ulike grunnar for å takke ja til jobbstøtte er sant for respondenten. 16 påstandar vurdert på ein skala frå 1-5:

1 = Heilt usant

2 = Litt usant

3 = Både litt sant og litt usant

4 = Litt sant

5 = Heilt usant

Tabell 1:

Kvalitetar indeksane er meint å uttrykkje, tal påstandar som er inkludert per kvalitet, maksimal score og samla scorar for å uttrykkje om nivået for den aktuelle kvaliteten er lågt, moderat eller høgt.

Indeks	Tal inkl. utseger	Maks. score	NIVÅ		
			LÅGT	MODERAT	HØGT
SDT ¹ -komponent autonomi	3	15	3-8	9-11	12-15
Kontrollert motivasjon	3	15	3-8	9-11	12-15
SDT-komponent kompetanse	3	15	3-8	9-11	12-15
SDT-komponent tilhøyr	3	15	3-8	9-11	12-15
Recovery-orientering ²	4	20	4-11	12-15	16-20

Tredeling av indeksnivå er basert på følgjande vurderingar:

Lågt: Overvekt av utseger med score 1 eller 2 eller som uttrykkjer grader av usant.

Døme for ein verdi 8 sett saman av 2 svar 3-verdi og 1 svar 2-verdi:

(2 x 1,5) + 2 poeng «litt usant» = 5 poeng «litt usant» mot 3 poeng «litt sant»

Høgt: Overvekt av utseger med score 4 eller 5 eller som uttrykkjer grader av «sant»

Minimumsscore er sett til høvesvis 12 og 16 for å indikere at snittverdien av svara som indeksen er sett saman av, minimum må uttrykkje «litt sant» for at den samla indeksen skal uttrykkje eit høgt nivå.

Moderat: Scorar som fell mellom dei to andre kategoriane.

¹ Self Determination Theory – sjølvbestemmingsteori, jf. Ryan og Deci (2000)

² Jf. metodekapittel for nærare skildring av kva omgrepet er meint å femne.

Del C: Erfaringar med jobbstøtte så langt

17 utsegner som personen uttrykkjer grad av semje med på ein skala frå 1 til 5 eller ikkje tek stilling til ved å krysse av for «Veit ikkje».

1 = Heilt ueinig

2 = Litt ueinig

3 = Både litt einig og litt ueinig

4 = Litt einig

5 = Heilt einig

0 = Veit ikkje

10 utsegner korresponderer med utsegner som deltakarar i den norske IPS-piloten 2012-2016 (Reme et al, 2016) har oppgitt å ha innverknad på korleis jobbstøtte har innverka på arbeidsinkludering for deira del: 5 av forholda er klassifisert som fremjande, 5 av forholda som hemmande. Dei resterande 7 utsegnene er uttrykk for kvalitetar som skissert i tabellen nedanfor.

Tabell 2:

Kvalitetar indeksane er meint å uttrykkje, tal påstandar inkludert per kvalitet, maksimal score og samla scorar for å uttrykkje om nivået for den aktuelle kvaliteten er lågt, moderat eller høgt.

Indeks	Tal inkl. utsegner	Maks. score	NIVÅ		
			LÅGT	MODERAT	HØGT
Kvalitetsevaluering samarbeid m/jobbspesialist	3	15	3-8	9-11	12-15
Opplevd anerkjenning	4	20	4-11	12-14	15-20

Tredeling av indekshnivå er basert på følgjande vurderingar:

Lågt: Overvekt av utsegner med score 1 eller 2 eller som uttrykkjer grader av ueinig

Høgt: Overvekt av utsegner med score 4 eller 5 eller som uttrykkjer grader av einig

Moderat: Scorar som fell mellom dei to andre kategoriane.

Indeksar der respondent har svart «Veit ikkje» (= 0) vert berre inkludert dersom personen har uttrykt rein usemje ved å svare 1 eller 2 eller rein semje ved å svare 4 eller 5 med to eller fleire spørsmål.

Tabell 3:

Grunnlag for å vurdere om respondentar uttrykkjer erfaringar som er i samsvar med forhold som jobbstøttedeltakarar har uttrykt som hemmande eller fremjande for arbeidsinkludering.

Samanlikning med rapport Reme et al (2016)	Tal påstandar	Veit ikkje/manglande svar	Nei	Førekjem til ei viss grad	Ja
Erfaringar med fremmande faktorar	5	Veit ikkje	1-2	3	4-5
Erfaringar med hemmande faktorar	5	Veit ikkje	1-2	3	4-5

Bakgrunn for inndeling med vekt på ei anten/eller-framstilling framfor gradert svart frå 1-5, er at samanlikningsmaterialet rapporterer kor mange av respondentane som har uttrykt om dei har ein gitt type erfaring eller ikkje.

Del D: Grunnar til å halde fram med jobbstøtte.

I kva grad ulike grunnar for å takke ja til jobbstøtte er sant for respondentar inkludert i programmet tidlegare enn oktober 2018. 9 påstandar vurdert på ein skala frå 1-5:

1 = Heilt usant

2 = Litt usant

3 = Både litt sant og litt usant

4 = Litt sant

5 = Heilt sant

Tabell 4:

Kvalitetar indeksane er meint å uttrykkje, tal påstandar som er inkludert per kvalitet, maksimal score og samla scorar for å uttrykkje om nivået for den aktuelle kvaliteten er lågt, moderat eller høgt.

Indeks	Tal inkl. utseger	Maks. score	NIVÅ		
			LÅGT	MODERAT	HØGT
SDT-komponent autonomi	3	15	3-8	9-11	12-15
Kontrollert motivasjon	4	20	4-11	12-15	16-20
SDT-komponent kompetanse	3	15	3-8	9-11	12-15
Vekt på recovery	3	15	3-8	9-11	12-15

Tredeling av indekshnivå er basert på følgjande vurderingar:

Lågt: Overvekt av utseger med score 1 eller 2 eller som uttrykkjer grader av usant.

Høgt: Overvekt av utseger med score 4 eller 5 eller som uttrykkjer grader av sant

Moderat: Scorar som fell mellom dei to andre kategoriane.

Omgrep og definisjonar (Garvik, 2018):

Arbeidsledig:

Person utan inntekstgjevande arbeid som prøvde å skaffe seg lønsarbeid i løpet av dei siste fire vekene, og som er i stand til å arbeide i løpet av referanseveka eller i løpet av dei to næraste vekene. Arbeidsløyse vert rekna i prosent av arbeidsstyrken.

Arbeidsstyrken:

Summen av dei sysselsette og dei arbeidsledige, dvs. personar med tilknytning til arbeidsmarknaden, eller den delen av befolkninga som er i yrkesaktiv alder og er kategoriserte som tilgjengelege for arbeidsmarknaden. Vert ofte omtala som *dei yrkesaktive*.

Bruttoarbeidsløyse:

Summen av heilt ledige og arbeidssøklarar på tiltak.

Sysselsettingsgraden:

Personar som utførte inntekstgjevande arbeid av minst éin times varigheit i referanseveka delt på heile gruppa

Kvar månad blir det publisert to tal over arbeidsledige i Noreg:

- NAV sin oversikt over registrerte heilt arbeidsledige hjå NAV
- SSB sin oversikt over alle arbeidsledige, også dei som ikkje registrerer seg hjå NAV

Både NAV og SSB baserer statistikken sin om arbeidsløyse på standardar sett av **International Labour Organization (ILO)**. Følgjande kriterium ligg til grunn for å **bli definert som arbeidsledig**:

- vere heilt utan inntekstgjevande arbeid
- ha forsøkt å få arbeid (søkekriteriet)
- vere tilgjengeleg for arbeid (tilgjengelegheitskriteriet)

Utforming av SSBs statistikk – *Arbeidskraftundersøkelsen (AKU)* – tek i tillegg omsyn til krav som følgjer av samarbeid med EUs statistikkbyrå (Eurostat).

Føremål med NAV sin statistikk:

- Å vise kor mange som søker jobb via NAV
- Å vise kor mange av desse som mottok dagpengar

Kjelde til NAV sine tal: Statistikken er eit register over alle personar som nyttar moglegheita til og fyller krava til å vere registrerte som **heilt ledige** hjå NAV, dvs. at statistikken vil gi full oversikt over alle som er registrerte med denne statusen i NAV sine register.

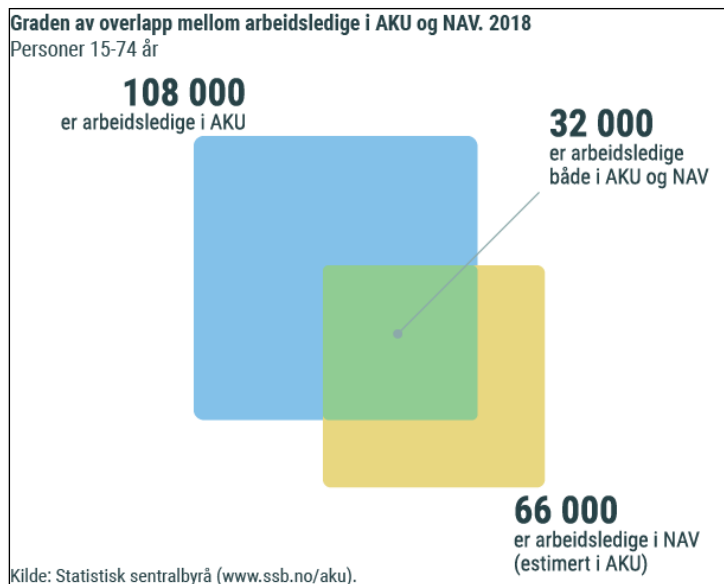
- M.a. å vise kor mange som er arbeidsledige slik dette er definert internasjonalt.
- Få internasjonalt samanliknbare tal
- Fange opp arbeidsledige som ikkje registrerer seg som dette hjå NAV

Kjelde til SSB sine tal: Samla inn gjennom AKU ved telefonintervju med eit utval av befolkninga.

Det er to hovudgrunnar til at tala frå NAV og SSB er ulike trass lik definisjon av 'arbeidsledig':

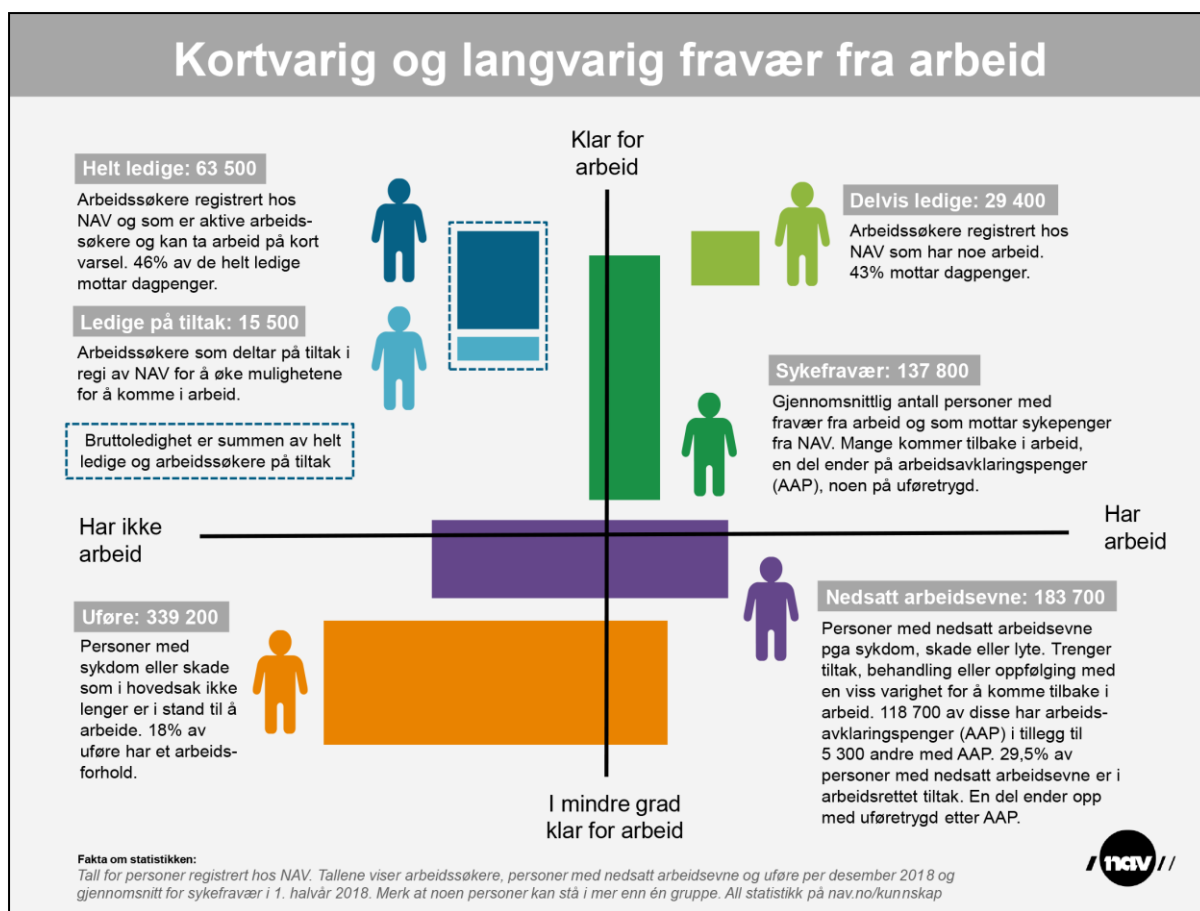
1. Personar definert som arbeidsledig i AKU, sjølv om dei ikkje melder seg som arbeidsledig hjå NAV, t.d. fordi dei uansett ikkje vil ha krav på dagpengar, noko so m gjeld **unge i utdanning og innvandrarar og andre grupper som ikkje har vore i jobb som heimearbeidande, uføre** eller andre som over tid har stått utanfor arbeidsstyrken.
2. Registrert som heilt ledige hjå NAV, men blir likevel ikkje klassifisert som arbeidsledig i AKU, t.d. personar som ikkje er definerte som busette (dvs. personar med forventa opphald i landet kortare enn 6 månader)

Vidare kan ulike referanseperiodar gjere at nokre som er registrert som ledige i NAV-tala, er sysselsette ifølgje AKU. AKU har dessutan ei vidare aldersgrense enn NAV: 15-74 år mot 19-66 år.



Figur V13.1.: Graden av overlapp mellom dei AKU-ledige og NAV-ledige (det vil seie NAV-ledige som svarer i AKU, blåst opp med AKU-vektar). Personar på tiltak er ikkje med i denne figuren.

I den grafiske framstillinga frå [NAV](#) på neste side, er personar plassert i dei viktigaste gruppene ut frå om dei er i arbeid eller ikkje, og om dei raskt kan ta arbeid eller ikkje. Storleiken på boksane gir bilete av kor mange personar som er i kvar gruppe.



Figur V13.2: Årsaker til fravær fra arbeid per desember 2018. Utfyllende statistikk og omtale av kvar gruppe er å finne på nav.no/kunnskap. Kjelde: NAV

Referansar for informasjonen ovanfor og for utfyllande lesing:

Kartlegging funksjonshemma er inkludert i AKU årleg, og vert gjennomført 2.kvartal. Tala blir publisert påfølgjande kvartal. Sist tilgjengeleg data per juni 2019 frå 2.kvartal 2019, er å finne via denne lenka: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/akutu/aar>

FN sin oversikt over arbeidsløyse internasjonalt: <https://www.fn.no/Statistikk/Arbeidsledighet>

Om kvifor tala hjå NAV og SSB er ulike: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hvorfor-ulike-arbeidsledighetstall--348571>

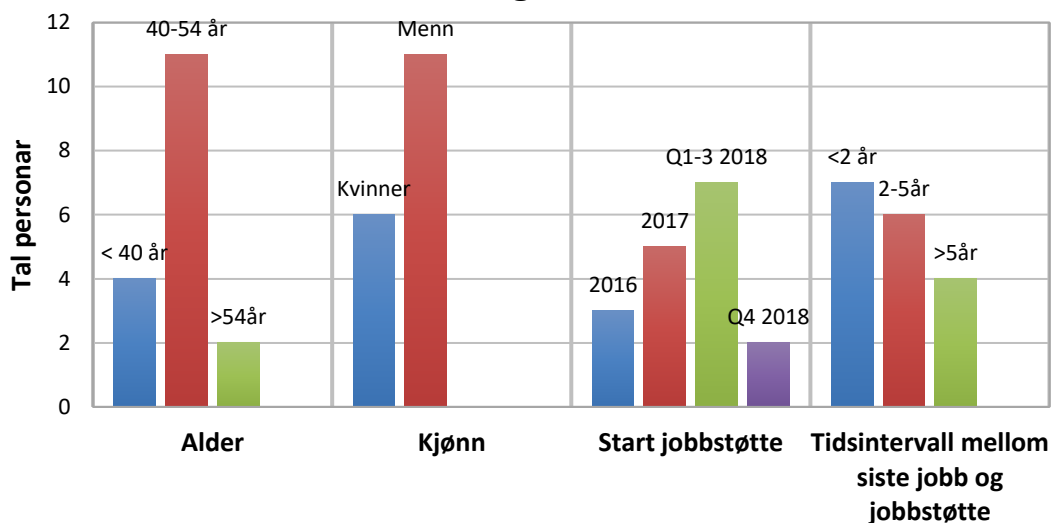
Arbeidskraftundersøkinga vert presentert kvartalsvis på SSB sine heimesider: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku/kvartal>

NAV sin oversikt over heilt ledige: <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Arbeidssokere+og+stillinger+-+statistikk/Helt+ledige>

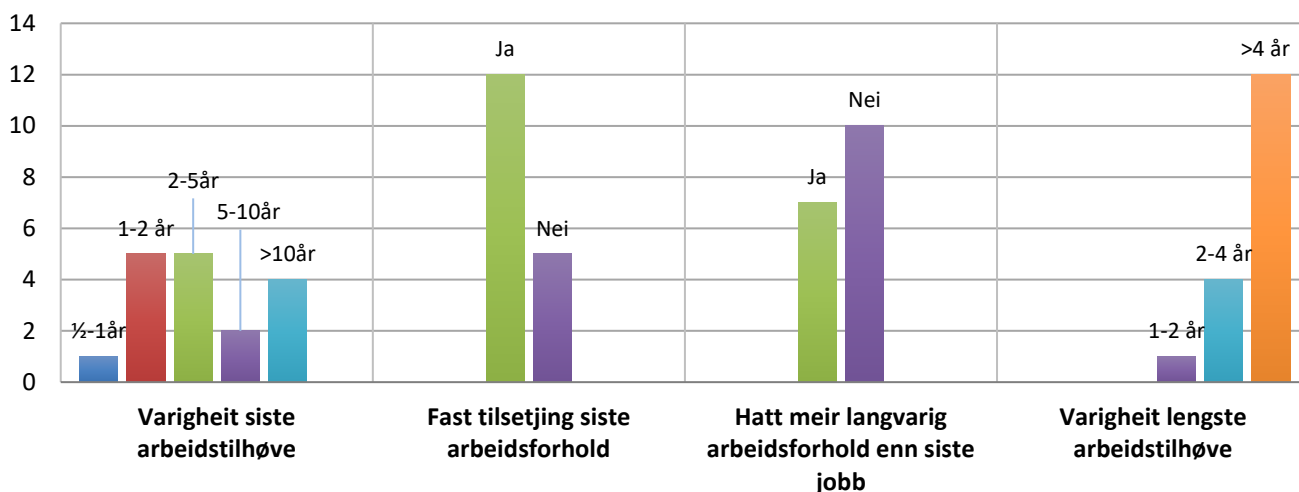
OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work. Harmoniserte arbeidsløysetal frå OECD-land. Som prosent av arbeidsstyrken: DOI: <https://doi.org/10.1787/5bb30e84-en>

Respondentar spørjeundersøking deltakarar Jobbstøtte Nordfjord februar 2019

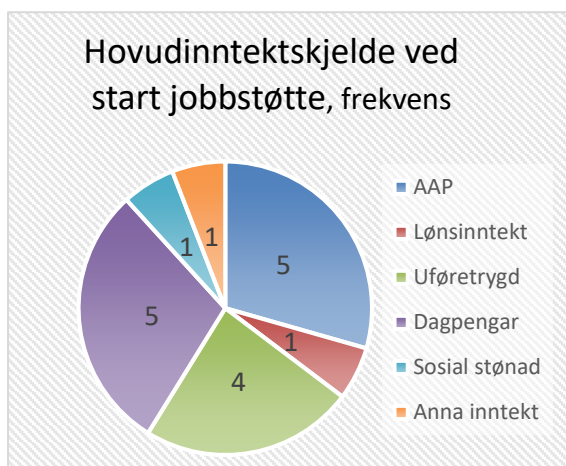
Bakgrunnsvariablar, N=17



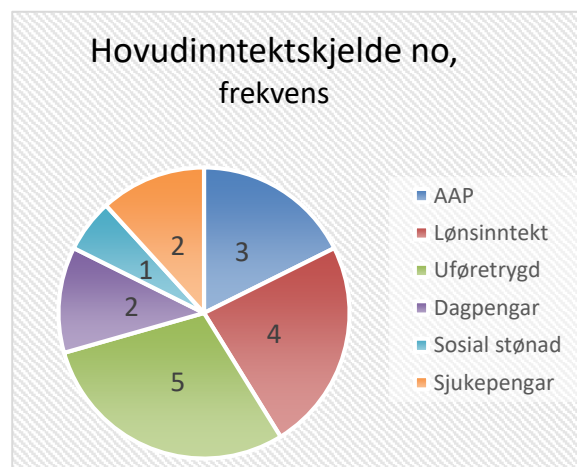
Figur V14.1: Bakgrunnsvariablar nr. 1: Deltakarar som har svart på spørjeundersøkinga etter kjønn, alder, start jobbstøtte og varigheit periode mellom siste jobb og start jobbstøtte. Kjelde: Eigne data



Figur V14.2: Bakgrunnsvariablar nr. 2: Deltakarar som har svart på spørjeundersøkinga fordelt etter tidlegare arbeidstilknytning, varigheit og type arbeidsforhold. Kjelde: Eigne data.



Figur V14.3. Bakgrunnsvariablar nr. 3: Oversyn over kva deltakarane hadde som hovudinntektskjelde ved start jobbstøtte. Kjelde: Eigne data



Figur V14.4. Bakgrunnsvariablar nr 4: Oversyn over kva hovudinntektskjelde deltakarane hadde på svartidspunktet. Kjelde: Eigne data.