



Høgskulen
på Vestlandet

BACHELOROPPGAVE

Ungdom, utfordringer og inkluderingsforløp

En kvalitativ studie av JobbLOOP

Youth, challenges and inclusion proceeding

A qualitative study about JobLOOP

264

Siv Kristin Hatlebrekke

Veileder: Bosse Litsheim

Bachelor i barnevern

Fakultet for helse- og sosialvitenskap/Institutt for velferd og deltaking

25.05.2018

Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, *jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 10*

Abstract

The purpose of this assignment was to study JobLoop as a phenomenon and try to find out what they are doing in JobLoop and discuss whether this corresponds to what the researchers call good inclusion expertise. The topic was youth with complex assistance needs and challenges in an inclusion proceeding. The government has conducted an active market policy where they have invested heavily in this group, especially in the last two years, with large grants in the state budget. Method selection fell on qualitative method where I conducted an in-depth interview with two NAV supervisors who had worked with JobLoop. I went into the discussion with the understanding that JobLoop is a successful method for including young people with complex needs in the workplace, although research shows disappointing results for work training. Along the way I gained a more understanding that only reinforced the first impression. The informants were very positive to JobLoop, but I take into account that the research effect may have taken into account the survey. I conclude that those who work with JobLoop, both employers, mentors and mentees, have good inclusion skills, but that better mentoring is needed to increase the level of assistance. But today, the Loop methodology can answer many of the challenges you face in an inclusion process.

Innholdsfortegnelse

1.0 INNLEDNING	2
1.1 TEMA	2
1.2 RELEVANS FOR BARNEVERN	3
1.3 PROBLEMSTILLING OG AVGRENSNING	4
1.4 TIDLIGERE FORSKNING	5
1.5 OPPGAVENS STRUKTUR	5
2.0 TEORI	6
2.1 TEORETISK PERSPEKTIV	6
2.2 NØKKELBEGREP	7
2.2.1 INKLUDERINGSKOMPETANSE	7
2.2.2 "PLACE THEN TRAIN"	7
2.2.3 MYNDIGGJØRING	8
2.2.4 SALUTOGENESE	8
3.0 METODE	9
3.1 VALG AV METODE	9
3.1.1 STERKE OG SVAKE SIDER VED INTENSIVE DESIGN	9
3.2 UTVALG/EMPIRI	10
3.3 INTERVJU	11
3.3.1 SEMISTRUKTURERT INTERVJU	12
3.3.2 GJENNOMFØRING AV INTERVJUENE	12
3.3.3 TRANSKRIBERING AV INTERVJUENE	13
3.3.4 ANALYSERING AV INTERVJUENE	14
3.4 VALIDITET OG RELIABILITET	15
3.5 METODEETIKK	16
4.0 RESULTAT	17
4.1 TREKK VED LOOP-METODIKKEN	17
4.2 ARBEIDSGIVER SIN ROLLE VERSUS NAV SIN ROLLE	18
4.3 MENTOR SIN ROLLE	20
4.4 INKLUDERINGSKOMPETANSE	21
4.5 MÅLOPPNÅElsen I LOOP	21
5.0 DRØFTING	22
5.1 TREKK VED LOOP-METODIKKEN SOM KAN SKAPE MOTIVASJON	22
5.2 INKLUDERINGSKOMPETANSE	23
5.3 OPPLEVELSE AV SAMMENHENG OG MESTRINGSFØLELSE	26
6.0 OPPSUMMERING	27
LITTERATURLISTE	28
LITTERATUR HENTET FRA INTERNETT	29

1.0 Innledning

I de siste årene har det vært mye fokus på ungdom som står utenfor utdanning og arbeid. En meta-analyse, som tar for seg effekter av arbeidsmarkedstiltak rettet mot ungdom i Nord-Europa, hevder at mye tyder på at ungdom er en spesielt sårbar gruppe. Ungdom som står utenfor utdanning og arbeid har økt risiko for marginalisering og sosial eksklusjon. Unge mennesker med lave kvalifikasjoner og nedsatt arbeidsevne er særlig utsatt (Hardoy, Røed, Simson & Zhang, 2017, s. 168). Unge voksne i alderen 18-30 år er en gruppe regjeringen satser på, det ble derfor innført en ungdomsinnsats i 2017. Denne ble videreført i 2018 (Finansdepartementet, 2017, s. 23). Det har kommet frem forskning som sier at ungdom som har gjennomgått arbeidstrening havner nederst i bunken når de søker jobb. Undersøkelsen er gjort i 10 ulike europeiske land (Imdorf et al., 2017). Dette har vært en del fremme i samfunnsdebatten den siste tiden.

IA-avtalen (Regjeringen, 2017, s. 22) sier at et relevant mål på ungdommens situasjon er andelen som verken er i arbeid, utdanning eller opplæring, såkalte NEETs («Not in Employment, Education or Training»). Status som NEET innebærer ikke nødvendigvis vedvarende problemer i arbeidsmarkedet, NEET-gruppen er ganske sammensatt. En betydelig andel er innom denne gruppen for en kort periode, men det er også en god del som ser ut til å befinne seg i denne situasjonen sammenhengende over flere år.

1.1 Tema

Berg (2017) skriver i innlegget *Ungdom i LOOP får en sjanse* at Loop startet som et prosjekt og samarbeid mellom tre bedrifter i Sogn og Fjordane, NAV-lokalt og NAV Arbeidslivssenter. Fire år senere har Loop-samarbeidet blitt så vellykket at det skal videreføres over hele landet (Berg, 2017). Denne hypotesen kom frem under arbeidet med en prosjektpraksis med JobbLoop som case, oppdraget var på vegne av NAV Arbeidslivssenter. Dette virket for godt til å være sant, og forskningen til Imdorf et al., som er nevnt ovenfor i oppgaven, kom frem i media mens arbeidet med prosjektet fant sted. Jeg hadde derfor lyst til å se nærmere på JobbLoop som fenomen for å finne ut hvorvidt hypotesen kan sies å stemme med virkeligheten. Dalland (2017, s. 58) skriver at vi alltid har med oss vår forforståelse eller våre fordommer inn i en undersøkelse. Dette vil si at vi allerede har en mening om et fenomen

før vi begynner å undersøke det. Selv om man prøver å møte fenomenet uten forutsetninger kan man ikke unngå at man har tanker om det. Det er dette som kalles førforståelse. Den førforståelsen jeg tar med meg inn i arbeidet med oppgaven er altså at JobbLoop er en vellykket modell for å inkludere ungdommer med sammensatte bistandsbehov i arbeidslivet.

Et sentralt tema her er inkluderingskompetanse og inkludering av disse ungdommene som faller ut av videregående skole, og dermed blir stående utenfor utdanning og jobb. I et inkluderingsforløp for disse ungdommene møter man på visse utfordringer som man må forsøke å løse. Jeg vil gjøre en kvalitativ undersøkelse av Loop-samarbeidet og prøve å finne ut om det er noe spesielt ved denne metodikken som gjør den egnet til å hjelpe ungdommer med bistandsbehov til å komme seg ut i arbeidslivet. Temaet arbeidstrening og ungdom har vært mye fremme i samfunnsdebatten den siste tiden og det har kommet frem mye negativt om det å ha gjennomgått arbeidstrening.

Litsheim (2017) forteller at i JobbLoop er det tre bedrifter som går sammen om å tilby arbeidstrening til tre ungdommer som ikke har kommet seg ut i arbeidslivet. Det dannes et årshjul der ungdommene går fire måneder i hver bedrift, de får løfte om et års arbeidspraksis. Modellen kalles JoobLOOP, men omtales ofte som Loop eller Loop-samarbeid. I denne oppgaven brukes betegnelsen JobbLoop eller Loop. Først blir det arrangert en fellessamling der målsettingen er at arbeidsgiverne og ungdommene skal bli kjent med hverandre. Det gjennomføres et gruppeintervju fordi det ofte oppstår en annen dynamikk i en gruppe, og det kan oppleves som mindre intenst for ungdommene enn å sitte alene på intervjuet med arbeidsgiverne. Disse er uformelle samtaler for å kartlegge interesser. NAV-veilederen er ikke med på disse intervjuene (Litsheim, 2017). Ungdommene får muligheten til å ta opp fag fra videregående, trening i intervju, kurs i å skrive CV og søknader, og mange tar også andre kurs som for eksempel truckførerbevis. I løpet av et slikt år får de erfaring, selvtillit, og referanse til bruk for å komme seg ut i arbeidslivet. Målet er at ungdommene skal komme seg videre på skole, få en lærlingeplass, eller få seg en jobb (Berg, 2017).

1.2 Relevans for barnevern

I rapporten fra Nordisk Ministerråd, *Unge utenfor utdanning og arbeid i Norden*, skriver Hyggen (2015, s. 9) at Norden skal være et godt sted å vokse opp. Barn og unge som vokser opp i Norge skal ha gode levekår og gode muligheter til å delta i samfunnet for øvrig. Det å

komme seg gjennom utdanningssystemet og inn i arbeidslivet er en viktig del av oppveksten. I min jobb som barnevernspedagog skal jeg være med å sikre barn og unge best mulige levekår i oppveksten. Det er viktig å fange opp ungdom som faller utenfor videregående og sørge for at de får et alternativ for eksempel ved at de blir tilbudt å gå i et arbeidsmarkedstiltak i bedrifter, med mål om at de vil fortsette utdanningen eller at de får tilbud om fast jobb eller lærlingplass. Ungdom som faller utenfor i begynnelsen av arbeidslivet er en ekstra sårbar og utsatt gruppe (Hardoy et al., 2017, s. 168). I et barnevernsperspektiv er dette relevant dersom disse ungdommene får egne barn. Det er viktig at denne gruppen kommer seg ut i arbeid slik at barna deres kan få den omsorgen og de materielle godene som andre barn har. Dette har betydning for velferden til familien som helhet. Bunkholdt & Kvaran (2015, s. 56) skriver at ”i barnevernsarbeid står vi ofte overfor barn, ungdommer og voksne som har få gode erfaringer med å klare oppgaver og utfordringer.” Barn som ikke blir stimulert vil ofte mangle kompetanse på ulike områder i livet og faller ofte utenfor i skolesammenheng. Foreldrene til barna har ofte mange nederlagserfaringer bak seg. Vi vet i fra praksisen at mange lever i vedvarende fattigdom, har dårlig utdanning, har en løsere tilknytning til arbeidslivet, sliter økonomisk, bor under dårlige forhold og har dårlig psykisk og fysisk helse. Min jobb som barnevernspedagog vil være å hjelpe disse familiene til å utvikle større kompetanse og få flere mestringserfaringer (Bunkholdt et al., 2015, s. 57). Dette mener jeg er viktig for å forebygge at barna til denne gruppen ungdommer faller ut av videregående og også får en løsere tilknytning til arbeidslivet.

1.3 Problemstilling og avgrensning

Jeg skal foreta en kvalitativ undersøkelse av JobbLoop og problemstillingen jeg skal søke å finne svar på i denne oppgaven er:

På hvilken måte svarer JobbLOOP på utfordringer i inkluderingsforløpet av ungdom med sammensatte bistandsbehov?

Hjelpespørsmål jeg kan bruke til å svare på problemstillingen min er:

På hvilken måte kan Loop-metodikken hjelpe ungdommene til å få motivasjon til å stå i arbeid?

Hva er det som gjøres i Loopene og hva gjør dette til inkluderingskompetanse?

Er JobbLoop inkluderingskompetanse i praksis?

Det er mange ulike vinklinger på JobbLoop, men jeg velger å avgrense det til å handle om utfordringer man møter på i inkluderingsforløpet av ungdommer med sammensatte behov.

1.4 Tidligere forskning

I artikkelen: ”Etterlater arbeidstrening arr hos unge ledige? Et vignett-eksperiment av arbeidsgivers beslutninger ved ansettelser av unge i Norge” (Hyggen, 2017, s. 247), konkluderes det med at det finnes en sammenheng mellom deltakelse i offentlig arbeidstrening, og arbeidsgiveres lavere vurdering av en søkers mulighet for å få jobb. Dette støtter undersøkelser fra tidligere som viser at arbeidstrening har liten eller negativ effekt på muligheten for ansettelse. Hyggen (2017, s. 247) skriver videre at arbeidsgivere systematisk vurderer de som har gjennomført arbeidstrening som mindre attraktive kandidater til stillingene som er ledige. Kandidater som har vært arbeidsløse, men som ikke har deltatt på arbeidstrening, har større muligheter for å få jobb. Arbeidstrening ser ut til å etterlate synlige spor på unge deltakere, arr som kan påvirke deres sjanser videre i arbeidslivet på en negativ måte (Hyggen, 2017, s. 247).

1.5 Oppgavens struktur

Denne oppgaven blir delt inn i syv kapitler. Først kommer innledningen der det kommer litt bakgrunnsinformasjon og det gjøres rede for tema og begrunnelsen for valg av tema. Deretter skrives det om hvilken relevans temaet har for meg som barnevernsstudent. Det blir også nevnt noe om tidligere forskning om temaet arbeidstrening. I andre kapittel presenteres teoretisk perspektiv der valget har falt på å fokusere på styrkebasert tilnærming der mestring er et sentralt begrep. Valg av metode og begrunnelsen for dette presenteres i det tredje kapitlet. I kapittel fire vil resultatene bli presentert. Jeg drøfter funnene mine i kapittel fem og søker å belyse dem ved hjelp av det teoretiske perspektivet jeg har valgt. I kapittel 6 gjør jeg opp status for mine funn. Jeg gjør også en vurdering av veien videre for Loop-metodikken.

2.0 Teori

Frøyland og Spjelkavik (2014, s. 18) skriver at et sentralt politisk mål i Norge lenge har vært deltakelse i arbeidslivet, egen inntekt og færrest mulig på passive støtteordninger, den såkalte arbeidslinja. Arbeidslinja har vært forsøkt realisert som tvang og mer eller mindre frivillig deltakelse i ulike tiltak. Samtidig med dette støtter forskning opp om en alternativ tilnærming som bygger på at personer med bistandsbehov blir utplassert på arbeidsplasser med opptrening, veiledning og oppfølging på arbeidsplassen. Denne tilnærmingen omtales gjerne som Supported Employment, eller som en bredere tilnærming, ”place then train”.

2.1 Teoretisk perspektiv

I et barnevernfaglig perspektiv er det naturlig at jeg har en styrkebasert tilnærming når jeg skal svare på problemstillingen. Her fokuseres det på styrken til individet fremfor svakhetene eller utfordringene. Jeg velger å drøfte problemstillingen i et mestringsperspektiv. Begrepet mestring hører hjemme i den salutogene modellen som er utviklet av Aron Antonovsky. Salutogenese er et medisinsk begrep og betyr ”det som skaper sunnhet”. Antonovsky mente at man i psykologien og medisinen var for opptatt med å fokusere på det som skaper sykdom, kalt patogenese. Han begynte derfor å jobbe med å identifisere det som skaper sunnhet (Bunkholdt et al., 2015, s. 55).

Måten Loop-metodikken er bygd opp på passer veldig godt inn i den salutogene modellen, og derfor har jeg valgt å bruke denne modellen. Målet med JobbLoop er jo nettopp at ungdommene skal få hjelp til å løse utfordringer i livet sitt, ikke bare det som angår arbeidet, men også lære seg arbeidsrelaterte ferdigheter. Gjennom å stå i loopen i ett år vil de unge de få en opplevelse av sammenheng og de vil høste gode erfaringer gjennom at de opplever mestring. Wangen (2014, s. 66) skriver at i et inkluderingsforløp er det noen av ungdommene som trenger å lære arbeidsrelaterte ferdigheter, som for eksempel å benytte offentlig transport for å komme seg til og fra jobben. Andre trenger opplæring i konkrete arbeidsoperasjoner som for eksempel å lære seg kassaapparatet. Hensiktsmessige sosiale ferdigheter er det noen som trenger å lære fordi det kan være avgjørende for å beholde en jobb (Wangen, 2014, s. 66).

Jeg vil diskutere begrepet inkluderingskompetanse i lys av betydningen av mestring for å lykkes med arbeidsinkluderingen av ungdom med bistandsbehov. Loop-metodikken har en

styrkebasert tilnærming der det er fokus på å se etter ressurser og gi de unge tro på at dette er noe de kan mestre (Litsheim, 2017). Denne styrkebaserte tilnærmingen ved Loop-metodikken er med på å få frem mestringsperspektivet. Derfor har jeg valgt å se problemstillingen min i lys av et mestringsperspektiv.

2.2 Nøkkelbegrep

I min oppgave så er det inkluderingskompetanse som er nøkkelbegrepet. Jeg velger å drøfte problemstillingen ved hjelp av begrepene inkluderingskompetanse, place then train og myndiggjøring eller empowerment. Jeg vil også bruke salutogen modell for å se på opplevelse av sammenheng og mestringsfølelse.

2.2.1 Inkluderingskompetanse

Spjelkavik (2014, s. 39) skriver at inkluderingskompetanse er å gi støtte til arbeidssøkere med store bistandsbehov slik at de kan delta i ordinært arbeid. Dette forutsetter at man har kunnskap og dyktighet. Det består av sosialfaglig, helsefaglig og pedagogisk kunnskap om hvilke støttebehov brukerne har og relevant veiledningsmetodikk. Spjelkavik (2014, s. 40) skriver videre at inkluderingskompetanse også er kunnskap om hvordan vanlige arbeidsplasser kan brukes for at folk med omfattende støttebehov kan få seg jobb og utvikle seg i denne. Det å utøve inkluderingskompetanse i praksis betyr også at man må utforske hvilke arbeidsmuligheter som finnes i lokalmiljøet. Det vil si at man må finne bransjer og virksomheter som passer til brukerens forutsetninger og yrkesinteresser. Det er også viktig at man vurderer hvilke arbeidsplasser som gir mulighet for jobbutvikling.

2.2.2 "place then train"

Frøyland et al. (2014, s. 39) skriver at begrepet "place then train" tar utgangspunkt i enkeltpersoners ønske om arbeidsdeltakelse. Det som er hovedutfordringen for en vellykket arbeidsdeltakelse er ikke trekk ved brukeren eller hvilke egenskaper denne har, men den bistandskompetansen som støtteapparatet er i besittelse av. En viktig faktor for arbeidsdeltakelse er at oppfølgingen er god, den må matche brukerens og arbeidsplassens behov. Det kan for eksempel være helserelatert behandling, økonomisk rådgivning, omsorgstiltak og liknende. Dette foregår samtidig med arbeidsinkluderingen. Man ser på

arbeidsdeltakelsen som utviklende og det er et ledd i tilfriskningen. Man kan ikke forvente at vanlige bedrifter i utgangspunktet er i besittelse av denne kompetansen som trengs for å inkludere personer med omfattende støttebehov i arbeidslivet. Inkluderingsforløpet er derfor ofte avhengig av inkluderingskompetansen som støtteapparatet er i besittelse av, det kan være NAV eller andre aktører (Frøyland et al., 2014, s. 39).

2.2.3 Myndiggjøring

Når brukeren får hjelp til å mobilisere og ta i bruk sine egne ressurser på en måte som gjør at han opplever mestring, får innflytelse og styring over sitt eget liv, kaller vi det myndiggjøring. Gjennom å mobilisere og ta i bruk egne ressurser oppøver man kontroll over eget liv, og det kan hjelpe brukeren til å komme ut av en utfordrende livssituasjon (Ellingsen og Skjefstad, 2016, s. 104).

2.2.4 Salutogenese

I den salutogene modellen finner vi begrepene ”opplevelse av sammenheng” og ”generaliserte motstandsressurser” (Bunkholdt & Kvaran, 2015, s. 56). Når et problem oppstår vil disse faktorene hos den enkelte være med å avgjøre om og i hvilken grad han/hun 1) forstår hva problemet/utfordringen består av, 2) tror at det finnes muligheter for å løse problemet/utfordringen og 3) tror at man selv kan bidra til en løsning. En slik opplevelse av sammenheng og mening blir utviklet gjennom at man erfarer at den kompetansen man har eller tilegner seg er tilstrekkelig til å løse ulike oppgaver og møte utfordringer. Generelle motstandsressurser er gjentatte gode erfaringer. Dette betyr at en har visshet om eller tro på egne krefter og muligheter til å klare de utfordringene man møter på i livet. Dersom man har gode generaliserte motstandsressurser når man står ovenfor en ny oppgave, kan denne virke krevende, men overkommelig og man forstår hvordan man kan løse oppgaven. Hvis motstandsressursene er små, kan den samme oppgaven virke uoverkommelig og utløse aggresjon, fortvilelse eller resignasjon (Bunkholdt et al., 2015, s. 56).

3.0 Metode

Jacobsen (2010, s. 53) skriver at valg av undersøkelsesdesign har store konsekvenser for undersøkelsens gyldighet. Det er viktig at det stilles spørsmål om det undersøkelsesdesignet jeg velger er egnet til å belyse problemstillingen jeg ønsker å undersøke. Det har også betydning for undersøkelsens reliabilitet (pålitelighet). Et viktig spørsmål her er hvordan kan det undersøkelsesdesignet jeg velger, påvirke de resultatene som jeg vil komme frem til. Jeg skal se på om Loop-metodikken kan være et godt svar på de utfordringer man møter på når man skal inkludere ungdom som står utenfor utdanning og arbeid i arbeidslivet. Jacobsen (2010, s. 55) skriver at intensive design vil være rettet mot å gå i dybden på noe. Å gå i dybden menes i denne sammenhengen at jeg får frem så mange nyanser som mulig. Jeg må legge vekt på å få tak i den enkeltes forståelse og fortolkning av fenomenet Jobb-Loop, men også forsøke å få en helhetlig forståelse av forholdet mellom individet og den situasjonen han/hun befinner seg i. Individets opplevelse er i fokus, men jeg er interessert i å kartlegge hvordan trekk ved Jobb-Loop er med på å skape denne opplevelsen.

3.1 Valg av metode

Jacobsen (2010, s. 56) hevder at å gå i dybden innebærer at det velges et undersøkelsesdesign der jeg velger en åpen tilnærming, dette er tett knyttet til det som kalles kvalitative data, der jeg vil studere små enheter (intensive design). Kvalitative data er data i form av ord, setninger og uttrykk. Å samle inn slike data kalles ofte åpen metode, det skal legges så få føringer som mulig på informasjonen som samles inn. Jacobsen skriver videre at åpenhet gjør at kvalitative data egner seg til å utforske. Jeg ønsker å utforske fenomenet Jobb-Loop og se på hva det er som gjøres i Loopene. Jeg ønsker å måle om effekten av metodikken samsvarer med det forskerne kaller god inkluderingskompetanse. Derfor er det relevant for meg å bruke kvalitativ metode.

3.1.1 Sterke og svake sider ved intensive design

Jacobsen (2010, s. 61) skriver at intensive design er åpne, og det gir svært nyanserte data. Dataene som samles inn er godt egnet til å få frem det spesifikke, det unike ved en person og konteksten han/hun er i. Designet består av få enheter og muliggjør nærhet mellom den som undersøker og de som blir undersøkt. Intensive design er fleksible, prosessene blir interaktive,

med det menes at man kan gå tilbake og endre problemstillingen og datainnsamlingsmetoden underveis i prosessen.

I Jacobsen (2010, s. 62) står det at problemet med intensive design er at det er ressurskrevende, inngående intervjuer tar gjerne lang tid. Jeg må prioritere mange nyanser fremfor mange personer. Dette fører til spørsmålet om dem som velges ut er representative for andre enn seg selv. Denne metoden fører til problem med den eksterne gyldigheten, det vil si at jeg ikke kan si at det jeg kommer frem til gjelder for andre enn de NAV-veilederne jeg har intervjuet. Andre problem er nærheten, jeg kan bli fanget av det jeg studerer og miste min evne til kritisk refleksjon. Intensive design er også problematiske med hensyn til undersøkelseeffekten, jeg kan ende opp med å måle noe jeg har skapt selv, heller enn å måle hvordan vedkommende person jeg intervjuer opplever fenomenet. Det er også viktig å være klar over at måten jeg stiller spørsmålene på kan påvirke svarene jeg får (Jacobsen 2010, s. 63).

3.2 Utvalg/empiri

Når jeg gjør mitt utvalg er det viktig at enhetene, det vil si menneskene i undersøkelsen, kan gi meg god og interessant informasjon som svarer på problemstillingen min (Jacobsen 2010, s. 114). Jeg har ikke mulighet for å intervju ungdommene som gjennomgår Jobb-Loop, derfor må jeg gjøre mitt utvalg blant dem som jobber med fenomenet. De som står kandidatene nærmest er mentorene, men disse har ikke de større perspektivene på fenomenet JobbLoop. I arbeidet med utvalget er det viktig at jeg tenker på at undersøkelsen skal forsøke å minimere problem knyttet til gyldighet (validitet) og pålitelighet (reliabilitet). Jeg må vurdere om jeg har fått tak i de opplysningene jeg ønsket, dette kalles intern gyldighet. Ekstern gyldighet går på om det jeg har kommet frem til kan overføres til andre sammenhenger. Et annet spørsmål er om dataene jeg har samlet inn er pålitelige, kan jeg stole på dem (Jacobsen 2010, s. 144). For at jeg skal få best mulige data om fenomenet jeg undersøker, har jeg valgt å intervju to NAV-veiledere for å minske problem knyttet til validitet og reliabilitet. Disse vet mer om fenomenet JobbLoop i et større perspektiv enn mentorene som bare jobber tett med en og en ungdom om gangen, og som kanskje ikke har vært mentor så veldig lenge. Jeg er ute etter opplysninger om hvordan veilederne opplever og forstår JobbLoop og om de mener at det kan være et godt svar på inkludering av denne

gruppen ungdommer. Jacobsen (2010, s. 114) skriver at en informant er en person som har god kunnskap om gruppen vi undersøker, men som ikke selv representerer gruppen. De to informantene hadde jobbet noen år som veiledere ved NAV og den ene hadde ett års erfaring i arbeidet med JobbLoop og den andre hadde to års erfaring. Dette er med på å støtte opp under undersøkelsens gyldighet. Jeg fikk tak i intervjuobjektene via veileder som sendte ut en forespørsel til sine kontakter i NAV om noen kunne tenke seg å stille opp til intervju for en student. Disse responderte positivt på forespørselen og jeg avtalte med hver enkelt hvor og når intervjuet skulle finne sted. Siden det foreløpig ikke eksisterer forskning på JobbLoop kunne jeg ha valgt å intervju flere personer for å styrke undersøkelsens gyldighet og pålitelighet. Personer som representerer selve gruppen vi undersøker, og som har direkte kjennskap til fenomenet, i dette tilfellet ungdommene som deltar i Loopene, kaller Jacobsen (2010, s. 114) for respondenter. Det hadde styrket oppgaven troverdighet om jeg hadde hatt mulighet til å snakke med respondentene.

3.3 Intervju

Intervjuet har som formål å få tak i NAV-veilederens egen beskrivelse og opplevelse av fenomenet jobb-Loop (Dalland, 2017, s. 65). Jeg har som mål å innhente kvalitativ kunnskap, uttrykt med vanlig språk. Med kvalitativt menes at intervjuet tar sikte på å få frem nyanserte beskrivelser av fenomenet. Det kvalitative intervjuets styrke er presisjonen i beskrivelsen og fortolkningen av hva innholdet betyr. For å få en dekkende beskrivelse av Loop-metodikken og om JobbLoop er god inkluderingskompetanse, er det viktig at jeg stiller utfyllende spørsmål (Dalland, 2017, s. 68).

Dalland (2017, s. 77) skriver at når man skal intervjuer er det lurt å nøye forberede seg på hvordan man skal informere dem som blir intervjuet. Jeg valgte å informere om meg selv, mitt studie, tema for oppgaven, litt om hvorfor jeg har valgt å skrive om JobbLoop og bakgrunnsinformasjon rett før intervjuet startet. Dalland (2017, s. 77) sier at intervjuobjektet skal bli gjort oppmerksom på at jeg som student har taushetsplikt om det som kommer frem i intervjuet. Det ble informerte om taushetsplikten, at intervjuet ville bli tatt opp på en digital lydopptaker og transkribert for analysering, deretter vil det bli slettet og makulert. Jeg informerte også om at intervjuet blir anonymisert siden dette er noe deltakere i en studie har

krav på (Dalland, 2017, s. 77). Jeg nevner også dette i avsnittet om metodeetikk som blir tatt opp under punkt 3.5 nedenfor i oppgaven.

3.3.1 Semistrukturert intervju

I forberedelsen til intervjuene laget jeg en intervjuguide (vedlegg A) som skulle lede meg igjennom intervjuet. Det som kjennetegner det kvalitative intervjuet er samtaleformen, det å skape kunnskap gjennom intervjuprosessen. Spørsmålene utvikles i samtalen og følger av svarene som blir gitt (Dalland, 2017, s. 78). Intervjuguiden besto av noen bakgrunnsspørsmål først og informantens yrke og utdanning og hvor lenge de hadde jobbet på arbeidsstedet og med JobbLoop. Hovedspørsmålene handlet om hvordan de opplevde JobbLoop, litt om metodikken, mentorordningen og inkluderingskompetanse. Dalland (2017, s. 79) skriver at det kvalitative intervjuet ikke lar seg repetere, det er genuint. Selv om man spør informantene om det samme temaet, så kan man få veldig varierte svar både i innhold og omfang. Dette var tilfelle i mine intervju, informantene svarte veldig ulikt på spørsmålene jeg stilte og samtalen tok ulike retninger. Jeg kunne ha valgt å sende ut spørsmålene på forhånd slik at informantene kunne ha forberedt seg. Men dette tenker jeg hadde gått utover validiteten i studien av JobbLoop, derfor valgte jeg å ikke informere om spørsmålene på forhånd.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015, s. 46) skriver at intervjutypen jeg brukte kalles et semistrukturert livsverdenintervju, det vil si at jeg bruker temaer fra dagliglivet som skal forstås ut i fra perspektivet til den som blir intervjuet. Jeg må bruke dette i litt overført betydning da jeg er ute etter NAV-veilederens fortolkning av meningen med JobbLoop. Jeg forsøker å forstå hvordan informanten forstår de ulike elementene i JobbLoop og de ulike temaene som kommer opp underveis i samtalen. Det er viktig at jeg også er i stand til å registrere og tolke meningen med det som sies og hvilken måte det sies på (Kvale et al., 2015, s.47).

3.3.2 Gjennomføring av intervjuene

Dalland (2017, s. 81) skriver at når man møter intervjudeltakerne i sitt eget miljø, kan jeg ikke påvirke forholdene rundt intervjuet. Dette har betydning for kvaliteten på samtalen. Jeg møtte NAV-veilederne på sine respektive NAV-kontorer, der vi satt på rom som blir brukt i samtale med klienter. Intervjuene ble altså foretatt ansikt til ansikt og samtalen ble tatt opp med en

digital lydopptaker. Vi ble ikke forstyrret under intervjuene, og tidsrammen for intervjuet var en halvtime slik at vi skulle ha god tid, men selve intervjuet tok omtrent tjue minutter. Jeg informerte på forhånd om at informanten kunne trekke seg fra intervjuet underveis om ønskelig (Dalland, 2017, s. 82).

Jacobsen (2010, s. 95) fremhever at et intervju ansikt til ansikt har fordeler og ulemper. Fordelene er at det åpner opp for å skape en personlig relasjon og det kan føre at samtalen blir mer åpen. Det er også mulighet for å få en bedre forståelse ved å studere kroppsspråk, ansiktsuttrykk og gester. Ulempene er at det koster en del å reise rundt og intervju. En slik intervjusituasjon kan oppleves som lite anonymt og kan føre til at den som intervjuet er forsiktig med hva han/hun sier.

3.3.3 Transkribering av intervjuene

Kvale et al. (2015, s. 204-205) skriver at transkripsjonene er oversettelser fra talespråk til skriftspråk, underveis må man gjøre en rekke vurderinger og beslutninger. Intervjuene mine er lagret på en digital diktafon og jeg valgte å transkribere dem rett fra denne for å unngå problem med sikkerheten ved lagring av filene på min egen maskin. Når opptaket er gjort på denne måten kan jeg konsentrere meg om tema og samtals dynamikk. Kvale et al. (2015, s. 205) forteller videre at når det er gjort opptak kan man gå tilbake igjen og lytte til samtalen. Man kan høre ordbruk, tonefall og pauser som har blitt registrert underveis i intervjuet. Jeg har valgt å transkribere intervjuene på nynorsk med innslag av dialektord, siden intervjudeltakerne snakket dialekt som ligger nært opp til nynorsken. Dette gjorde jeg fordi det er viktig å bevare mest mulig av det som blir sagt, det er lett å miste det opprinnelige meningsinnholdet og sammenhengen i intervjuet i denne prosessen. Transkripsjonene bærer derfor preg av en muntlig form for å prøve å bevare mest mulig av det sosiale samspillet under intervjuet. Kvale et al. (2015, s. 205) sier at stemmeleie, intonasjon og respirasjon går tapt under transkripsjonen av samtalen. Siden det er gjort lydopptak går også kroppsspråket og gester tapt.

Kvale et al. (2015, s. 210-211) skriver at transkripsjon er en konkret forvandling av en muntlig samtale til tekst som er skriftlig. For å sikre påliteligheten til transkripsjonen gikk jeg tilbake flere ganger og lyttet til opptaket, og noen ganger fant jeg ut at jeg hadde hørt feil eller

misoppfattet ordet som ble sagt. Jeg lyttet også til opptaket i vanlig hastighet og da også oppdaget jeg noen feil i transkripsjonen som jeg rettet opp.

Validiteten i transkripsjonsprosessen er mer komplisert å vurdere enn påliteligheten. Det er umulig å si hva som er en korrekt måte å transkribere på. Transkripsjoner er sosiale konstruksjoner (Kvale et al., 2015, s. 212-213). Jeg transkriberte så nøyaktig som mulig slik at det ble en mest mulig ordrett transkripsjon, dette er med på å styrke oppgavens gyldighet, men likevel kan jeg ikke unngå at mine egne tolkninger kommer inn underveis og da kan det oppstå feilkilder som kan sette spørsmålsteget ved oppgavens troverdighet. Dette er viktig at jeg er meg bevisst underveis for å unngå å legge tolkninger i det informantene forteller.

3.3.4 Analysering av intervjuene

Dalland (2017, s. 87-88) skriver at en analyse skal hjelpe oss å finne ut hva intervjuet forteller. Formålet med analysen er å få frem innholdet i intervjuet på en mest mulig saklig måte. Grunnlaget for analysen blir lagt i intervjuguiden. De svarene jeg får i intervjuet skal bidra til å svare på problemstillingen min. Når jeg i analysen deler opp i mindre deler vil det hjelpe meg til å få tak i de enkelte sidene ved intervjuet.

Jeg delte opp intervjuene i følgende kategorier, trekk ved Loop-metodikken, arbeidsgiver sin rolle versus NAV sin rolle, betydningen av mentorordningen, JobbLoop som inkluderingskompetanse i praksis og måloppnåelsen i JobbLoop. Spørsmålene gikk litt over i hverandre, men når det er samlet i kategorier er det enklere å analysere det intervjupersonene har svart når det er samlet i kategorier og det er lettere å få svar på problemstillingen min. Kvale et al. (2015, s. 219) skriver at transkripsjonen av samtaler kan føre til at fortellingen blir oppdelt. Det er viktig å huske at i et åpent intervju gir informantene fortellinger til forskeren. En fortellingsmetode der man går tilbake til den opprinnelige historien slik den ble fortalt og foregriper den som skal presenteres, kan hindre at man går seg vill i transkripsjonsjungelen. På bakgrunn av dette velger jeg å presentere det som intervjupersonene har sagt som sitat slik at det fremstår som en fortelling. Sitatene er oversatt til bokmål på grunn av helhetsinntrykket i oppgaven, og jeg er fullstendig klar over at jeg på denne måten kan miste noe av meningsinnholdet og sammenhengen i intervjuet. Dette dro jeg frem under punkt 3.3.3 ovenfor i oppgaven. Jeg har likevel vært så tro mot transkripsjonene som mulig slik at det ikke skal gå for mye utover oppgavens validitet som nevnt under punkt

3.3.3. Det er viktig at jeg gjør dette så nøyaktig som mulig fordi informantene skal kjenne igjen det de har sagt dersom de leser oppgaven. Kvale et al. (2015, s. 219) mener at man får en mer enhetlig ramme rundt den opprinnelige intervju situasjonen, analysen og den endelige rapporten, når man bruker en fortellende tilnærming. Resultatene av undersøkelsen blir presentert i ett eget kapittel der kategoriene blir overskrifter.

3. 4 Validitet og reliabilitet

Dalland (2017, s. 40) sier at krav til reliabilitet og validitet må være oppfylte for at metoden skal gi troverdig kunnskap. Validitet betyr gyldighet og relevans. Reliabilitet er pålitelighet, det vil si at målinger må være korrekt utførte, og at eventuelle feilkilder må oppgis. Jeg undersøker JobbLoop og det jeg måler må ha relevans og være gyldig for dette for at undersøkelsens krav til validitet skal være oppfylt. Jeg har gjort rede for hvordan jeg har utført mine målinger og oppgir eventuelle feilkilder som måtte være til stede for å styrke oppgavens pålitelighet. For å styrke oppgavens kredibilitet har jeg valgt å gjøre rede for prosessen med transkriberingen og analyseringen av intervjuene. Dalland (2017, s. 58) skriver at når jeg er min førforståelse bevisst hjelper det meg til å se etter data som kan avkrefte det jeg tenkte på forhånd. Det at jeg er bevisst på min førforståelse og prøver å se etter data som avkrefter at JobbLoop er en vellykket metode for å inkludere ungdommer i arbeidslivet. Dette er med på å styrke oppgavens gyldighet og pålitelighet.

Dalland (2017, s. 230) hevder at man må være oppmerksom på at mange oppfører seg annerledes når de vet at de blir observert. De som blir intervjuet kan gi svar som de tror intervjueren ønsker. Dette blir kalt forskningseffekten. De dataene som blir samlet inn blir altså påvirket av at det gjennomføres en undersøkelse. Jeg må være klar over at forskningseffekten kan ha påvirket resultatene mitt, en vurdering av dette er med på å styrke oppgavens gyldighet og pålitelighet.

Jacobsen (2010, s. 184) fremhever intervjuereffekten, det vil si måten jeg fremstår på når jeg intervjuer, hvordan jeg stiller spørsmålene, hva jeg har på meg og så videre. Dette er jeg meg bevisst så jeg valgte å ha de samme klærne på meg ved begge intervjuene. Det er viktig å ha i minne at intervjuereffekten kan påvirke oppgavens troverdighet.

Et annet problem jeg må være oppmerksom på i arbeidet med oppgaven er at veileder har et spesielt nært forhold til temaet siden han var en av initiativtakerne til JobbLoop, og omtaler det som sin ”baby”. Dalland (2017, s. 181) skriver at det er mitt interesseområde og teorivalg som skal danne grunnlag for samarbeidet, og selv om veilederen kan ha spesielle faglige interesseområder skal dette ikke uten videre forplikte meg. Det er viktig at jeg er klar over at veileders nære forhold til JobbLoop kan påvirke oppgavens troverdighet. Et annet aspekt ved dette kan være at det er lett å la seg rive med av veileders entusiasme på en måte som gjør at jeg ikke klarer å se på problemstillingen med et kritisk blikk.

3.5 Metodeetikk

Kvale et al. (2015, s. 356) definerer metodeetikk som: ”En morallære som berører det sosiale samspillet i forskningssituasjonen og beskyttelsen av forskningsdeltakerne.” Mine informanter er veiledere i NAV som har uttalt seg om hvordan de opplever JobbLoop som fenomen, jeg har ikke spurt dem spørsmål der de utleverer privatlivet sitt, likevel kommer det inn en del etiske spørsmål når det angår intervjusituasjonen og hvordan jeg behandler dataene jeg har samlet inn. Kvale et al. (2015, s. 213) skriver at det er etiske spørsmål knyttet til transkripsjonen. Det er viktig at jeg beskytter intervjupersoners konfidensialitet, derfor har jeg ikke nevnt noe navn på personer eller institusjoner i transkripsjonene, og heller ikke hvor intervjuene har funnet sted. Konfidensialitet i undersøkelsen går på enigheten med deltakerne om hva dataene skal brukes til. Det betyr ofte at private data som kan identifisere informantene, ikke avsløres (Kvale et al., 2015, s. 106). Jeg har av hensyn til dette ikke avslørt informantenes yrke og utdannelse i oppgaven da dette er irrelevant for selve undersøkelsen.

Kvale et al. (2015, s. 106) skriver at informert samtykke er at man informerer de som er med i studien om formålet med designen. Det innebærer at man er sikker på at de som deltar i studien gjør det frivillig, og informerer dem om deres rett til å trekke seg underveis i undersøkelsen. Jeg informerte derfor om dette før intervjuet startet, og hadde tatt med meg et skjema (vedlegg B) der deltakerne signerte på at de hadde forstått informasjonen og at de samtykket til å delta i denne studien. Jeg nevnte ovenfor i punkt 3.2 at jeg fikk hjelp av veileder når det gjaldt å kontakte personer som kunne være aktuelle som informanter. Dette vil jeg stille et etisk spørsmålstegn ved når det gjelder frivilligheten til å delta i studien. Det er kanskje lettere å si ja til å delta når forespørselen kommer fra en person som man kjenner og

har samarbeidet med tidligere, enn når den kommer fra en totalt ukjent student. En annet innvending mot dette kan være at man føler seg forpliktet til å delta når forespørselen kommer fra en person som man kjenner fra før.

Dalland (2017, s 236) skriver at forskningsetikk handler om å ivareta hensynet til personvern og sikre at ingen blir påført skade eller unødvendige belastninger. Ved å anonymisere informantene i transkripsjonen og slette opptaket etter bruk, har jeg tatt hensyn til dette.

4.0 Resultat

Jeg presenterer resultatene jeg har funnet som sitat med uthevet skrift og innrykk, dog med vanlig linjeavstand da dette ikke er sitat fra litteratur. Jeg delte opp intervjuene i følgende kategorier, trekk ved Loop-metodikken, arbeidsgiver sin rolle versus NAV sin rolle, betydningen av mentorrollen, JobbLoop som inkluderingskompetanse i praksis og måloppnåelsen i JobbLoop.

4.1 Trekk ved loop-metodikken

Et av mine hjelpespørsmål er å se på hvilken måte Loop-metodikken er godt egnet til å hjelpe ungdommene til å få motivasjon til å stå i arbeid. Jeg stilte informantene dette spørsmålet og informant 1 svarte følgende på det:

Den er forutsigbar. Den har varighet. Den kan tilpasses ulike utfordringer og behov, og dette tas det høyde for. Den gir arbeidstrening. Den gir kjennskap til arbeidsmarkedet og arbeidslivet. Det gir ett nettverk av kollegaer. Den gir mestringsfølelse, positivt selvbilde og økt selvtillit.

Informant 2 svarte angående dette:

Ja, jeg tenker at det er en veldig god metodikk, for det er ikke alle ungdommer man kan si har motivasjonen på plass når de starter, men motivasjonen kommer ofte underveis, når de får være i en type jobb får de erfare og bruke sine ressurser. Både mentorer og arbeidsgivere er gode på å se ressurser og de bygger ofte videre på dem.

Det styrker både selvbildet og personen slik at det får frem motivasjonen. Motivasjonen kommer gjennom en prosess, det er ikke noe statisk.

Et annet sted i intervjuet understreket informant 2 følgende:

*Det er en modell som jeg som NAV-veileder har veldig tro på fordi vi har sett og erfart at ungdom som vi har slitt med i mange år, faktisk har kommet seg i jobb, om det så er en eller to, så er det **kjempebra**. Det er personer med store bistandsbehov som jeg tenker, det kan jeg ikke vite helt sikkert, men som jeg tror ikke hadde kommet seg i jobb om det ikke hadde vært for Loopen.*

Videre fortalte informant 2:

Det som er spesielt med modellen er at arbeidsgiverne på en måte har tatt initiativ til dette. De er oppriktig interessert i å inkludere ungdom. De er veldig motivert og de vet at de får ungdom som har ulike typer utfordringer.

4.2 Arbeidsgiver sin rolle versus NAV sin rolle

På spørsmål om betydningen av at arbeidsgivere inviterer ungdommen med uten at det er NAV som tar initiativet, svares det litt ulikt. Jeg spurte ikke her direkte om hva NAV sin rolle er, men det kom frem i svarene jeg fikk. Informant 1 svarte som følger:

Driverne, eller Arbeidslivssenteret tar kontakt med ulike arbeidsgivere for å høre om det er tenkelig for dem å være med i et slikt prosjekt. Når de hadde sagt ja, var det en fellessamling, deretter et oppstartsmøte der vi plukket ut kandidater. Kandidatene må de få fra NAV.

Informant 1 fortalte videre:

NAV finansierer penger og skaffer kandidater til Loopene. Noen av ungdommene har ikke noen ekstra behov eller utfordringer, og da er det ikke like stort behov for oppfølging fra NAV sin side. På den andre side må NAV følge opp om det er progresjon i arbeidet, om de får prøve seg på flere ulike arbeidsoppgaver, og ikke blir

stående med den samme oppgaven hele perioden. Det kan være behov for at NAV er der og hører om det er utvikling og at de får prøve seg på ulike oppgaver.

Informant 1 føyet til følgende:

Det kan være behov for å klargjøre forventinger til arbeidsgiver og arbeidstaker på forhånd for å øke inkluderingskompetansen. Det må være match mellom muligheter og forventinger. Mentor kan i tillegg bli usikker på hva som er hans/hennes oppgave. Det skal ikke føles som om de har blitt "kastet inn" i mentorrollen, men at de får informasjon om forventninger og arbeidsmetoder for å ivareta dem.

Informant 2 understreket følgende:

NAV er på mange måter omtalt i litt negativ retning. Når vi får presentere til ungdommene at det er arbeidsgiver som har tatt initiativet og inviterer med seg NAV inn i samarbeidet, gjør dette noe med ungdommene. Det er ikke bare et nytt tiltak gjennom NAV. Dette er viktig i forhold til hvordan NAV selger dette ut til ungdommene.

Jeg har her funnet frem relevante punkt for denne kategorien fra andre steder i intervjuet. Informant 2 fortalte dette:

Arbeidsgiverne i Loopen er oppriktig interesserte i å inkludere ungdom med ulike typer utfordringer, de er bevisste og finner mentorer som er gode på inkludering og ivaretagelse.

Det krever mye oppfølging, det er oppturer og nedturer. Men når vi får sett ungdommen ute i jobb, ser vi så mange nye ressurser som vi ikke klarer å se gjennom samtaler på et NAV-kontor.

Vi må støtte mye og være bevisst på det som skjer rundt, ikke bare jobben, men alt som handler om ungdommen rundt ham må være på plass for at han skal mestre jobben.

4.3 Mentor sin rolle

Jeg spurte informantene om hvilken rolle mentorordningen spiller inn i dette arbeidet. Informant 1 svarte:

*Den bør jo spille en vesentlig rolle. NAV finansierer penger for at mentor skal kunne bruke ekstra tid til ungdommen i mentorarbeidet, være tilstede, være tilgjengelig og kunne bistå og eventuelt ta opp ting med ledelsen eller NAV. Det er jo den personen som trykker dem i arbeidssituasjonen. I og med at de har liten eller ingen erfaring fra før, så er det en ny, skummel og fremmed arena de skal inn på. Og de skal **prestere**, så det er enda viktigere at de har noen som kan støtte dem i dette.*

Informant 2 sa om dette:

Jeg tenker at den er veldig viktig, en helt avgjørende rolle for Loopen. De mentorene som jeg fulgte opp, var helt unike. De så den enkelte, ikke minst hva de var god på, ga dem nye arbeidsoppgaver som de visste at de kunne mestre og utvikle seg på. Fokuset lå ikke på hindringer, men på styrker og ressurser.

Informant 1 uttalte om mentorrollen:

Det fine med mentor er at det er flere som får sjansen. Arbeidsgivere er i utgangspunktet ute etter den som går best selv.

Informant 2 understreket også betydningen av nettverkssamlingene for mentorene:

Mentorene har ungdom med store bistandsbehov som de skal følge opp hver dag i jobb. Mentorene kan møte på utfordringer som de har behov for å snakke med andre mentorer om. Det at mentorene får være på nettverkssamlingen og diskutere ulike problemstillinger med tema som psykisk helse og rus, er med på å holde motet oppe og hjelpe dem til å holde ut.

4.4 Inkluderingskompetanse

Det er en NAV-ansatt som har uttalt at: ”LOOP er inkluderingskompetanse i praksis”, så derfor valgte jeg å spørre informantene om hva de legger i denne uttalelsen. Informant 1 dro frem de positive effektene som allerede har blitt nevnt i sitatene ovenfor og fortalte videre:

Det er ikke bare det at du har en aktivitet å gå til, det er alle disse tilleggsgodene du oppnår og som inkluderer deg på en praktisk måte. Du deltar i praksis, du opplever i praksis, du føler i praksis. Dei får med seg alle de positive effektene som andre som er i jobb får med seg.

Informant 2 sa følgende:

Tidligere hadde vi litt skjerma arbeidsplasser der skulle trene seg til å bli jobbklar. Dette foregår i det ordinære arbeidslivet med de forventningene og krav som er der. Vi kan se hva de kan jobbe med. De blir opplært i en ordinær arbeidshverdag, der de må møte alle disse arbeidsutfordringene, men på en måte som støtter og trygger dem. Arbeidsgiverne er tålmodige, de gir ikke opp og de har tro på ungdommene når de ofte ikke har tro på seg selv. Det er en del av Loopen og er virkelig inkludering. Det er inkluderingskompetanse i praksis.

Informanten 2 understreket betydningen av dette:

Noen arbeidsgivere er innstilt på og motivert for å ta inn dem som har størst bistandsbehov. De vi tenker ikke blir valgt fordi de har for mye bagasje med seg, blir ofte plukket ut i Loopen, og det har vært veldig fascinerende for oss.

4.5 Måloppnåelsen i Loop

Angående spørsmål om i hvilke grad blir målene med JobbLoop nådd svarte informant 1:

Du møter andre som er på jobb andre steder, og får en bedre kunnskap om hvordan markedet er, hvor behovet ligger og får større mulighet for å søke jobb. En ting er det du finner i søkemotorer av ledige stillinger, men den praktiske biten av Loop er vesentlig. Det kan være noen ungdommer som har større utfordringer enn man hadde

forventet, de fikk det ikke til fordi kravene ble for store. En fikk jobb på en av Loop-bedriftene, og en annen hadde kommet så langt i utviklingen at de hadde fått jobb dersom bedriften hadde hatt behov.

Informant 2 fortalte:

Flere av ungdommene som vi har tenkt har ganske store og omfattende bistandsbehov har faktisk kommet seg i ordinær jobb. Men de har nok hatt behov for den støtten arbeidsgiver og mentor har gitt dem på veien. Støtteapparatet rundt har de hatt behov for.

Det er jo klart at vi måler på dem som har kommet seg i jobb. Selv om ikke alle har lykkes med å få jobb, så er det mange andre gode resultater som vi ikke kan måle, men som vi vet er der.

5.0 Drøfting

Dalland skriver (2017, s. 228) at verbet å drøfte stammer fra da man ristet korn i en såld slik at støv og agner skilte seg fra kornet. Dette er et godt bilde på hva det vil si å drøfte. Det å drøfte betyr at man diskuterer, tar for seg og gransker noe fra flere ulike sider. Gjennom drøftingen vil jeg vise det jeg har lært av å jobbe med JobbLoop som et prosjekt, og hvordan den kunnskapen jeg har tilegnet meg underveis i prosessen henger sammen med den eksisterende kunnskapen på området. Jeg vil vise sammenhengen mellom det teoretiske perspektivet jeg hadde under arbeidet med problemstillingen, og resultatet fra undersøkelsen som jeg gjennomførte (Dalland, 2017, s. 228).

5.1 Trekk ved Loop-metodikken som kan skape motivasjon

Mine funn avslører at metodikken kan tilpasses til ungdommer er med ulike utfordringer og behov. Ungdommene får erfaring og får utnyttet ressursene sine, og arbeidsgiveren er gode på å se ressursene og bygge videre på dem. Dette er med på å skape mestringsfølelse, et mer positivt selvbilde og økt selvtillit. Mestring fører igjen til at motivasjonen for å stå i arbeid øker. Den ene informanten understreker at motivasjonen kommer gjennom en prosess, det er ikke statisk. Denne prosessen vil jeg si er det samme som myndiggjøring. Det stemmer med

Ellingsen og Skjefstad (2016, s. 104) sin forklaring av begrepet. Når ungdommene gjennom Loopen oppøver kontroll over eget liv gjennom å mobilisere og ta i bruk egne ressurser, kan det være med på å hjelpe dem ut av en utfordrende livssituasjon. Jeg tolker derfor informantenes utsagn dithen at Loop-metodikken har en del trekk som er med på å skape mestring og motivasjon hos ungdommene. Jeg vil hevde at mine funn bygger opp under denne tolkningen. Det skaper også motivasjon hos arbeidsgiverne, mine funn understreket at de er veldig motiverte og de vet at de får ungdommer med ulike typer utfordringer og er klar for å ta i mot dem. Dersom de lykkes med å inkludere disse ungdommen i arbeidslivet, skaper det mestring hos arbeidsgiver og fører til myndiggjøring

5.2 Inkluderingskompetanse

Her vil jeg så på hva mine funn sier om hva de gjør i Loopene og hvorvidt det er god inkluderingskompetanse. Det som er spesielt ved metodikken er at det arbeidsgiverne som inviterer NAV inn til samarbeid. Arbeidsgiverne velger ut tre ungdommer som skal gå i Loopen et år, og de er interesserte i å inkludere ungdommer med ulike typer utfordringer. Funnene mine peker i retning av at arbeidsgiverne er motiverte for å ta inn dem som har størst bistandsbehov. NAV sin rolle er å finansiere det hele, skaffe ungdommer til Loopene og følge opp inkluderingen der dette er nødvendig. Denne støtten arbeidsgiverne her gir peker i retning av inkluderingskompetanse, men det er også andre forutsetninger som må være tilstede for at det skal være inkluderingskompetanse, og det er kunnskap og dyktighet (Spjelkavik (2014, s. 39). Jeg vil stille spørsmål om det er nok kunnskap og dyktighet i Loopene for å kunne følge opp disse ungdommene på en god måte.

Loopene er organisert etter en "place and train"-tilnærming. Her er hovedutfordringen, som Frøyland et al. (2014, s. 39) peker på, den bistandskompetansen som støtteapparatet er i besittelse av. Vanlige bedrifter har ofte ikke den nødvendige kompetansen for å støtte unge med bistandsbehov, og inkluderingsforløpet blir avhengig av den inkluderingskompetansen støtteapparatet, i dette tilfellet NAV, er i besittelse av. En av informantene mener at denne tilnærmingen krever mye oppfølging, men på den andre siden får man se hvilke ressurser ungdommen har. Den andre informanten peker på at NAV må følge opp om det er progresjon i arbeidet og om ungdommene får prøve ut nye oppgaver. Frøyland & Kvåle 2014, s. 94-95) trekker inn begrepet naturlig bistand som bistand som gis av personer som naturlig finnes i

arbeidsmiljøet, men gjerne i samarbeid med en jobbspesialist. Det er dette som skjer i Loopene, personen som gir naturlig bistand er mentor, med oppfølging fra jobbspesialisten i NAV. Arbeidsgiverne prøver å finne mentorer som er gode på å ivareta ungdommene. Resultatene mine tilsier at mentorordningen spiller en viktig og helt avgjørende rolle for Loopen. Mentoren er den som skal følge opp ungdommen og trygge ham i arbeidssituasjonen. Den ene informanten understreker at ungdommen skal prestere, så det er viktig at de har noen som kan støtte dem. Argumentene til den andre informanten støtter opp under at det er inkluderingskompetanse i Loopene. Mentorene så den enkelte, de så hva de var gode på og ga dem oppgaver som de visste at ungdommene kunne mestre. Fokuset lå på styrker og ressurser, ikke på hindringer. Dette passer med den styrkebaserte tilnærmingen som JobbLoop har (Litsheim, 2017). Men det at mentor er god på å se den enkelte ungdommen vil ikke nødvendigvis si at han er i besittelse av den kunnskapen han trenger for å utøve god inkluderingskompetanse.

Klethagen & Spjelkavik (2018, s. 13) mener det er en relevant utfordring at arbeidsgiver delegerer ansvaret for tilrettelegging og sosial støtte til enkeltpersoner i bedriften som gjerne mangler den nødvendig bruker- og/eller systemkunnskap. Dette kalles individualisering av systemutfordringer. Et argument fra funnene mine støtter opp om dette. Informant 1 mener at det er behov for å avklare forventningene til både arbeidstaker og arbeidsgiver på forhånd for å øke inkluderingskompetansen. Mentor kan bli usikker på hva som er hans oppgave, og han skal ikke føle at han er "kastet" inn i mentorrollen. Da jeg var i praksis i høst med Loop som case, fikk jeg inntrykk av at noen mentorer nettopp følte at de var blitt "kastet" inn i oppdraget og at de hadde for liten kunnskap om hva rollen innebar. Hvis dette er tilfellet så vil jeg si at det tyder på at inkluderingskompetansen i JobbLoop ikke er god nok og at oppfølgingen fra NAV kan bli bedre. Dette synet støttes opp av Klethagen et al. (2018, s. 13) som peker på mangelfulle samarbeidsrelasjoner og systemstøtte, støtteapparatet rundt ungdommene er ofte ikke godt nok og det fører til at viktig kunnskap om behovene deres blir oversett i inkluderingsforløpet. Dette tenker jeg fører til at mentorene ikke kan yte god nok hjelp selv om de er aldri så dyktige i arbeidet som en støtte for ungdommen.

Forskning viser at det er behov for mer kunnskap om mentors rolle, kompetanse og samarbeid med NAV (Klethagen et al., 2018, s. 14). Informant 2 understreket betydningen av nettverkssamlingen som NAV har for mentorene. De har behov for å komme sammen og lære om ulike problemstillinger som psykisk helse og rus. De kan møte på ulike utfordringer i

arbeidet som mentor som de har behov for å snakke med andre mentorer om. Denne arenaen er fin å bruke som en opplæringsplattform for mentorene i Loopen, og jeg mener at det er grunn til å satse på bedre opplæring av mentorene. I mitt tidligere prosjektarbeid med JobbLoop fikk jeg forståelse av at mentorene hadde et ønske om å møtes oftere, i hvert fall innenfor den enkelte Loopen, for å støtte hverandre og diskutere ulike utfordringer. Dette tenker jeg er viktig for at mentorene skal oppleve mestring og få motivasjon til å stå i arbeidet som mentor. Klethagen et al., (2018, s. 12) sier at arbeidsgiveren, og jeg føyer til mentorene, har behov for hjelp til å håndtere ulike typer atferd hos ungdommene. Er det mangel på sosial støtte kan dette skyldes mangel på tid.

Fordelen med naturlig bistand er at det gir mulighet for trening, opplæring, kvalifisering og sosial støtte på arbeidsplassen. (Klethagen et al., 2018, s. 15). Det er dette som er virksomhetsintern inkluderingskompetanse som forskerne snakker om i rapporten: Arbeidsinkludering og mentor. Dette synet støttes opp av resultatene mine der det kommer frem at ungdommen blir opplært i en ordinær arbeidshverdag, der de må møte utfordringer, men på en måte som støtter og trykker dem. Arbeidsgiverne er tålmodige og har tro på ungdommene når de ikke har tro på seg selv. Det er dette som er inkluderingskompetanse i praksis hevder informanten.

Jeg har ved hjelp av teori og egen empiri drøftet hva som er viktig i inkluderingskompetanse og kommet frem til at Loop-metodikken har elementer av god inkluderingskompetanse, men at denne er avhengig av god oppfølging fra de lokale NAV-kontorene. Teorien og egne funn fra undersøkelsen samsvarer på dette punktet. Jeg kan ikke anta at de lokale arbeidsgiverne og mentorene er i besittelse av den kunnskapen de trenger for å følge opp ungdommer med store bistandsbehov, selv om mange av dem utvilsomt er veldig dyktige i denne oppfølgingen. Rapporten til Klethagen et al., (2018, s12) sier det er avhengig av god oppfølging fra NAV-veilederen for at inkluderingskompetansen skal øke. Mentorordningen er av avgjørende betydning for Loopen og empirien min støtter opp om at den bidrar til at unge som ellers ikke hadde kommet seg ut i jobb, faktisk får fast jobb. Det er mange elementer ved JobbLoop som svarer til god inkluderingskompetanse, det eneste jeg har å bemerke er at mentorene og arbeidsgiverne mangler kunnskap og kompetanse til å ta seg av ungdommer med sammensatte behov. Det er her NAV kommer inn og yter bistand. Litsheim (2017) skriver at det er bekreftet fra flere hold at Loop-modellen bidrar til at NAV når sitt mål om å drive en kunnskapsbasert praksis. Loop ser ut til å gjøre NAV bedre, man kan anta at det er enkelt for

NAV å være gode når de har gode samarbeidspartnere, men det tar ikke bort verdien av at NAV tar muligheten og er gode i sin rolle. Litsheim siterer N. A. Eggen på at det handler om å spille hverandre gode.

5.3 Opplevelse av sammenheng og mestringsfølelse

Den ene informanten pekte på betydningen av at man støtter og er bevisst på det som skjer rundt ungdommen. Hvis han skal mestre jobben, må alle utfordringene rundt ham være løst. Wangen (2014, s. 66) skriver at i et inkluderingsforløp er det noen av ungdommene som trenger å lære arbeidsrelaterte ferdigheter. Dette er ferdigheter som gjelder livet for øvrig, men som er av betydning for å kunne stå i en jobb. For eksempel dersom en ungdom ikke kommer seg til jobben fordi det er problem med bilen, da er det en arbeidsrelatert ferdighet at hun må læres opp til å ta bussen til jobben. Hun må lære seg at man ikke kan bli hjemme fra jobben bare på grunn av at bilen ikke går. Disse ferdighetene er like viktige å lære seg som det er å få opplæring i selve arbeidsprosessene.

I den salutogene modellen finner vi begrepene ”opplevelse av sammenheng” og ”generaliserte motstandsressurser” (Bunkholdt & Kvaran, 2015, s. 56). Disse begrepene vil jeg se på i Loop-sammenheng. Et av måloppnåelsene i Loopen er at ungdommene skal lære å mestre sin egen hverdag slik at de kan mestre å stå i en jobb. Når et problem oppstår vil disse faktorene hos den enkelte være med å avgjøre om og i hvilken grad ungdommen 1) forstår hva problemet/utfordringen består av, 2) tror at det finnes muligheter for å løse problemet/utfordringen og 3) tror at man selv kan bidra til en løsning. I eksempelet med bilen ovenfor ser vi at man må gå inn og hjelpe ungdommene til å se hva som er problemet for at han ikke kommer seg på jobben, og han må få tro på at det finnes andre løsninger for å komme seg på jobben, for eksempel kan han ta bussen, eller noen kan plukke ham opp på vei til jobben. Han må få hjelp til å se at han selv kan bidra til en løsning og ikke bare sitte hjemme fordi han møter hindringer i hverdagen. På denne måten utvikler ungdommen en opplevelse av sammenheng og mening. Han erfarer at den kompetansen han har eller har tilegnet seg er tilstrekkelig til å løse ulike oppgaver og møte utfordringer. Generelle motstandsressurser er gjentatte gode erfaringer (Bunkholdt & Kvaran, 2015, s. 56).

NAV retter oppfølgingen mot arbeidsgiveren og brukeren på en måte som muliggjør mestring i arbeidsrelasjonen. Jobbmatch, jobbutvikling og ansettelse er resultat av et inkluderingsforløp. Klethagen og Spjelkavik, (2018, s. 11-12) mange brukere tror at de blir sykere ved å delta i arbeidslivet. Noen sliter med kraven, og de har frykt for å mislykkes og stigmatisering i jobben. Mange har negative erfaringer og dårlig selvtillit og selvbilde som følge av dette. Oppfølgingen vil handle om å utvikle sterke tillitsrelasjoner og legge til rette for mestringsopplevelser.

6.0 Oppsummering

Hensikten med denne oppgaven var å studere JobbLoop som et fenomen og prøve å finne ut hva det er som gjøres i Loopene og drøfte hvorvidt dette samsvarer med det som forskerne kaller god inkluderingskompetanse. Tema for valg av problemstilling var ungdom med sammensatte bistandsbehov og utfordringer i et inkluderingsforløp. Regjeringen har ført en aktiv markedspolitik der de har satsset stort på denne gruppen, spesielt i de siste to årene, med store bevilgninger på Statsbudsjettet. Metodevalget falt på kvalitativ metode der jeg gjennomførte dybdeintervju med to NAV-veileder som hadde jobbet med Loopen henholdsvis ett år og to år. Jeg gikk inn i drøftingen med en førforståelse av at JobbLoop er en vellykket metode for å inkludere ungdommer med sammensatte behov i arbeidslivet, selv om forskningen viser nedslående resultater for arbeidstrening. Underveis i arbeidet fikk jeg en merforståelse som bare forsterket førsteintrykket. Informantene var veldig positive til JobbLoop, men jeg tar i betraktning at her kan forskningseffekten ha spilt inn på undersøkelsen. Jeg vil konkludere med at de som jobber med Loopen, både arbeidsgivere, mentorer og veiledere har god inkluderingskompetanse, men at det er nødvendig med en bedre opplæring av mentorer for å øke bistandskompetansen. Men per i dag kan Loop-metodikken svare på mange av utfordringene man møter på i et inkluderingsforløp.

I arbeidet med oppgaven fikk jeg anbefalt en rapport som forskerne Pål Klethagen og Øystein Spjelkavik jobber med prosjektet: Samarbeid om utvikling av inkluderingskompetanse i virksomhetene ved hjelp av ”naturlig bistand” (mentor). Denne forskningen belyser temaet inkluderingskompetanse i virksomhetene i et større perspektiv.

Litteraturliste

Bunkholdt, V. & Kvaran, I. (2015). *Kunnskap og kompetanse i barnevernsarbeid*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Ellingsen, I. T. & Skjefstad, N. S. (2016). Anerkjennelse, myndiggjøring og brukermedvirkning. I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg & L. C. Kleppe, (Red.), *Sosialt arbeid. En grunnbok* (s. 97-111). Oslo: Universitetsforlaget.

Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2014). Inkluderingskompetanse – et integrert perspektiv. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 18-32). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Frøyland, K. & Kvåle, S. (2014). Utvikling av naturlig bistand på arbeidsplassen. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 93-106). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Jacobsen, D. I. (2010). *Forståelse, beskrivelse og forklaring. Innføring i metode for helse- og sosialfagene*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Spjelkavik, Ø. (2014). Ordinært arbeid som metode og mål. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 33-49). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Wangen, G. (2014). Oppfølging på arbeidsplassen. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 65-92). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Litteratur hentet fra internett

Berg, P. A. (2017, 04. mai). Ungdom i LOOP får en sjanse. *Ide-banken – for et arbeidsliv som inkluderer*. Hentet fra

<http://www.idebanken.org/inspirasjon/artikler/ungdom-i-loop-far-en-sjanse>

Finansdepartementet. (2017). *Statsbudsjettet*. Proposisjon 1. S. Hentet fra

<https://www.regjeringen.no/contentassets/5e9ba177a1f94b33816342f366e1f3c0/no/pdfs/prp201720180001guldddpdfs.pdf>

Hardoy, K., Røed, K., Simson, K. & Zhang, T. (2017). Effekter av arbeidsmarkedstiltak rettet mot ungdom i Nord-Europa - en meta-analyse. *Søkelys på arbeidslivet*. 34(3), s. 167-181. doi: 10.18261/issn.1504-7989-2017-03-02

Hyggen, C. (2015). *Unge utenfor utdanning og arbeid i Norden*. Nordisk Ministerråd
Hentet fra

<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:814734/FULLTEXT01.pdf>

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. doi: 10.18261/issn.1504-7989-2017-04-01

Imdorf, C., Shi, L. P., Sacchi, S., Samuel, R., Hyggen, C. Stoilova, R., D.,... Yfanti, A. (2015). *Explaining employers' hiring decisions: A comparative study of employers' risk assessment*.

Hentet fra

https://negotiate-research.eu/files/2015/04/NEGOTIATE_working_paper_D7.3.pdf

Litsheim, B. (2017, 19. Desember). *Loop-samarbeid får unge i jobb* (Blogg post). Hentet fra

<http://krohnargument.no/2017/12/19/loop-samarbeid-far-unge-i-jobb/>

Regjeringen. (2017). *Målene om et mer inkluderende arbeidsliv – status og utviklingstrekk*. (Rapport 29. juni 2017)

Hentet fra

https://www.regjeringen.no/contentassets/f78f73f646b74b2882254d59c50c7bd3/ia-rapport_2017_uuweb.pdf

Klethagen, P. & Spjelkavik, Ø. (2018). *Arbeidsinkludering og mentor*. (Rapport 09. mars 2018). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet/OsloMet. Hentet fra

<http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-ogarbeidslivsforskning/AFI/Publikasjoner-AFI/Arbeidsinkludering-og-mentor>

Vedlegg A: Intervjuguide

1) Presentasjon:

- Meg selv
- Min utdanning

2) Gjøre rede for hvorfor ønsker jeg å gjennomføre intervjuene

3) Informasjon:

- Taushetsplikt
- Båndopptaker
- Anonymitet
- Makulering
- Samtykke til å delta i studien/underskrift
- Informanten kan avbryte intervjuet dersom han/hun ikke ønsker å gjennomføre det

4) Bakgrunns-spørsmål

- a) Informantens yrke og utdanning?
- b) Hvor lenge har informanten jobbet med JobbLoop?
- c) Hvor lenge har informanten jobbet i NAV?

5) Hovedspørsmål

- a) Hvordan forstår du JobbLoop?
- b) På hvilken måte kan JobbLoop svare på utfordringene man møter med å inkludere ungdom som faller utenfor utdanning og arbeid i arbeidslivet?
- c) Hva er det ved Loop-metodikken som gjør den godt egnet til å hjelpe ungdommene til å få motivasjon til å stå i arbeid?
- d) Mentorordningen i Jobb-Loop: Hvilken rolle spiller den inn i dette arbeidet?

e) Betydningen av at arbeidsgivere inviterer ungdommen med uten at det er NAV som tar initiativet, hva vil du si om det?

f) NAV kollega: Utsagnet: Loop er inkluderingskompetanse i praksis!

Hvordan forstår du dette utsagnet?

g) I hvilken grad blir målene med Jobb-Loop nådd?

h) Havner ungdom fra JobbLoop nederst i arbeidssøkerbunken?

i) Mener du at ungdommene opplever sammenheng mellom arbeidstreningen i Jobb-Loop og sitt eget liv?

j) Er det noe spesielt ved Loop som er med å skape denne opplevelsen?

I tilfelle, hva?

6) Avsluttende kommentarer:

Har informanten noe å føye til?

Er det noe informanten vil spørre om?

Vedlegg B

Samtykke til deltakelse i studien

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

Dato og signatur