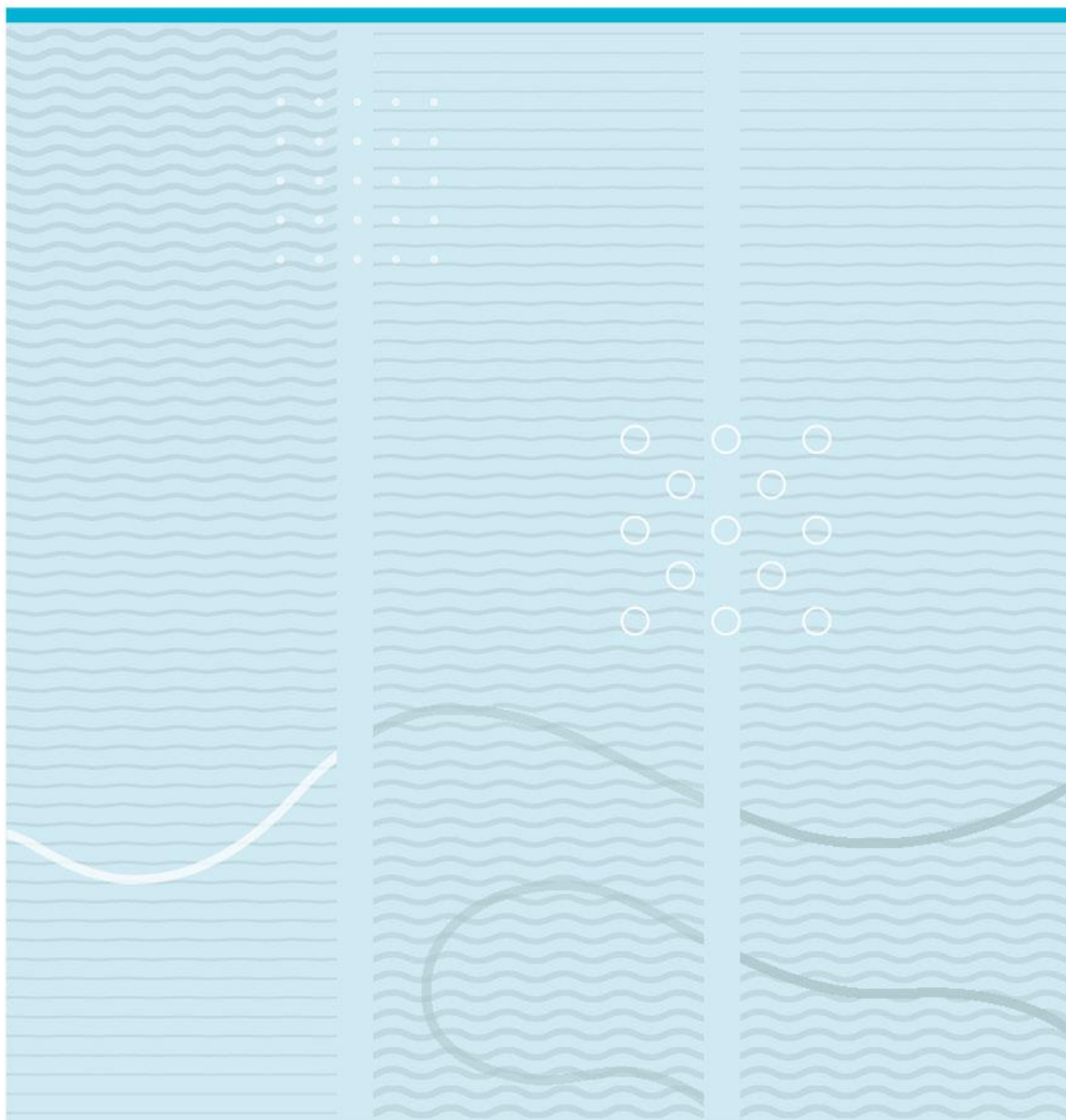


Line Julie Kløw

## “Hvorfor tok du ikke den jobben?”

Et kort feltarbeid på et jobbsøkerkurs



Universitetet i Sørøst-Norge  
Fakultet for helse- og sosialvitenskap  
Institutt for helse-, sosial- og velferdsfag  
Postboks 235  
3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2018 Line Julie Kløw

Denne avhandlingen representerer 120 studiepoeng

## Sammendrag

I denne avhandlingen får vi et innblikk i samhandlingen som foregikk på et jobbsøkerkurs i forbindelse med kursets målsetting om å få deltakerne ut i jobb. Kurset er arrangert av en privat tiltaksleverandør og er tilknyttet NAV. Beskrivelsene som fremkommer i denne avhandlingen bygger på etnografisk feltarbeid og seks intervjuer med deltakere på jobbsøkerkurset. Avhandlingen er en kvalitativ studie og undersøker hvordan samhandlingen foregikk mellom ulike deltakere og kursledere på et jobbsøkerkurs som skal få deltakerne ut i jobb. Studien vil kunne bidra til refleksjon rundt hvordan noen unge kan oppleve deltakelsen på jobbsøkerkurs og hvordan en kan hjelpe de i overgangen til arbeidsmarkedet.

Avhandlingen er et delprosjekt innenfor et større forskningsprosjekt kalt «Ungdom, gjennomføring og skoleavbrudd i Telemark». Problemstillingen som dette delprosjektet vil undersøke er: hvordan foregikk samhandlingen på et jobbsøkerkurs tilknyttet NAV i forhold til kursets målsetting om å få deltakerne ut i arbeid?

I løpet av denne avhandlingen blir vi kjent med deltakere, kursledere og rammene for kurset. Videre viser avhandlingens feltfortelling, som er utarbeidet på bakgrunn av feltnotater og intervjumaterialet, samhandlingen som foregikk mellom kursledere og deltakere. På bakgrunn av dette kan vi få et innblikk i hva som preger de unges deltakelse på kurset. Beskrivelsene som de unge gir av kurset viser at de har ulike erfaringer og opplevelser av deltakelsen på kurset. Videre blir vi vitne til at de unges deltakelse på kurset både foregår og oppleves ulikt for de ulike deltakerne.

Noen deltakere skaper et uformelt fellesskap på kurset, der dette vennefellesskapet ser ut til å erstatte deres mål for kurset. Deltakerne i det uformelle fellesskapet trives svært godt på kurset og unngår å ta flere av jobbmuligheten som dukker opp underveis. Andre deltakere som har utdanning og som ikke deltar i det uformelle fellesskapet, blir behandlet annerledes av kurslederne og flere føler at de ikke passer inn. Samtidig var det flere deltakere uten utdanning som heller ikke deltok i det uformelle fellesskapet som var mer eller mindre usynlige på kurset, samtidig som at de jobbet aktivt for å få jobb.

## Abstract

In this master thesis we get an insight into the interaction that took place on a jobseekers course in relation with the course's goal of getting the participants into the labor market. The course is arranged by a private company and is affiliated with NAV. The descriptions presented in this thesis are based on ethnographic fieldwork and six interviews with course participants. The study is qualitative and examines how the interaction took place between the course participants and the course leaders in relation to the goal of the course. The descriptions in this study can help to reflect up on how some young people can experience participation in jobseeker courses and how one can help them in the transition to the ordinary labor market.

This master thesis is a subproject within a major research project called "Youth, school completion and dropout in Telemark". The topic question of this subproject are the following; how did the interaction take place on a jobseeker course associated with NAV in relation to the course's goal of helping the participants getting in to the labor market?

In the thesis we get to know the participants, the course leaders and the framework for the course. The field narrative of the thesis is drawn up on the basis of field notes and interview material which shows the interaction between the course leaders and the participants. Based on this we can gain an insight into what characterizes the participation of the course. The stories from the interviews shows that the participants have different experiences from the course and that the course is perceived differently.

Some participants created an internal community within the course, where friendship seems to replace their goal for the course. The participants in the informal community enjoy the course very well and avoids the job opportunities that appear. The other participants who has education and do not participate in the informal community are treated differently by the course leaders, where several feel like they do not fit in. At the same time there were several participants without education who did not participate in the informal community who were more or less invisible on the course while working actively to get jobs.

# Innholdsfortegnelse

<b>Forord .....</b>	<b>8</b>
<b>1 Innledning .....</b>	<b>9</b>
1.1 Velferd .....	11
1.2 NAV-reformen .....	12
1.3 Unge arbeidsledige - hvem er de?.....	13
1.4 Unge i kontakt med NAV .....	14
1.5 Jobbsøkerkurs.....	16
1.6 Presentasjon av seks nøkkelinformanter .....	17
1.7 Problemstilling .....	19
1.8 Avhandlingens struktur .....	20
<b>2 Teoretisk ramme.....</b>	<b>22</b>
2.1 Ordinært arbeid som mål.....	22
2.1.1 Anerkjennelse .....	25
2.2 Goffmans teori om stigma og vårt rollespill til daglig.....	25
2.3 En overgangsfase mellom ungdom og voksen.....	26
2.3.1 Arbeid med ungdom.....	28
2.3.2 Humor som virkemiddel .....	29
2.4 Kurslederens dobbeltrolle .....	30
2.4.1 Kurslederne som voktere .....	32
2.5 Arbeiderkollektivet .....	34
<b>3 Metode.....</b>	<b>38</b>
3.1 Metodiske valg.....	38
3.1.1 Etnografisk feltarbeid.....	39
3.1.2 Praktisk gjennomføring.....	40
3.1.3 Intervju .....	42
3.1.4 Utvelging av informanter og praktisk gjennomføring .....	43
3.2 Prinsipper og etiske krav i forskningen.....	44
3.2.1 Sannhet.....	45
3.2.2 Etisk ansvar i studien.....	46
3.3 Sentrale vitenskapsteoretiske krav .....	48
3.3.1 Intersubjektivitet.....	48
3.3.2 Validitet.....	49

3.3.3	Reliabilitet .....	50
3.4	Typiske problemer ved datainnsamlingen .....	52
3.5	Analyse .....	52
<b>4</b>	<b>Feltfortelling .....</b>	<b>54</b>
4.1	Dag 1 .....	54
4.2	Dag 2 .....	57
4.3	Dag 3 .....	59
4.4	Dag 4 .....	60
4.5	Dag 5 .....	61
4.6	Dag 6 .....	63
4.7	Dag 7 .....	64
4.8	Dag 8 .....	65
4.9	Dag 9 .....	67
4.10	Dag 10 .....	68
4.11	Dag 11 .....	70
4.12	Dag 12 .....	71
4.13	Dag 13 .....	72
4.14	Dag 14 .....	73
4.15	Dag 15 .....	74
4.16	Dag 16 .....	75
4.17	Dag 17 .....	75
4.18	Dag 18 .....	77
4.19	Sammendrag .....	78
<b>5</b>	<b>Kurset, skjulte verdier og et uformelt fellesskap .....</b>	<b>80</b>
5.1	Åpne og skjulte verdier .....	80
5.2	Lisas avsløring .....	80
5.3	Overvåking og kontroll .....	82
5.4	Et uformelt fellesskap .....	86
5.4.1	Deltakernes kollektivdannelse .....	88
5.4.2	Fellesskapets motstand .....	90
5.5	De utenfor fellesskapet .....	92
5.5.1	De usynlige .....	94
5.5.2	Håkon - en utenfor .....	96
5.5.3	Lederne .....	99

5.6	Ledernes rolle utøvelse .....	101
5.6.1	Lederne som hjelpere .....	104
<b>6</b>	<b>Avslutning .....</b>	<b>107</b>
	<b>Litteraturliste.....</b>	<b>110</b>
	<b>Vedlegg .....</b>	<b>116</b>

# Forord

Denne avhandlingen er gjennomført som en avsluttende del av masterprogrammet forebyggende arbeid med barn og unge ved Høgskolen i Sørøst-Norge, avdeling Porsgrunn.

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært en interessant og lærerik prosess. Gjennom feltarbeid og ungdommenes fortellinger har jeg fått ny kunnskap og inspirasjon som jeg vil ta med meg i mitt videre arbeid.

Jeg vil rette en takk til min veileder Geir Moshuus som har vist sitt personlige engasjement for studien. Han har også gitt meg positive og konstruktive tilbakemeldinger underveis. Jeg ønsker også å takke forloveden min Mats og vår familie som har støttet meg underveis.

I tillegg ønsker jeg å rette en takk til NAV og tiltaksleverandøren som lot meg delta på kurset deres. Og sist, men ikke minst, vil jeg takke alle deltakere og kursledere som delte sine erfaringer med meg. Jeg ønsker dere alle lykke til videre!

Porsgrunn, 10. Mai 2018

Line Julie Kløw



# 1 Innledning

*Unge utenfor er en oppfordring som maner til handling. Når noen står utenfor vil det være vår oppgave, vi som er innenfor, som medmennesker og samfunn å invitere dem som er unge utenfor inn (Hyggen, 2012, s. 4).*

Dette var utgangspunktet for den Nordisk konferansen om ungdom utenfor utdanning og arbeid i Oslo i 2012 (Hyggen, 2012, s. 2). Visjonen i Nordisk Ministerråds strategi for barn og unge er at Norden skal være det beste stedet å vokse opp (Ghanizadeh, 2012). Likevel opplever flere land at flere unge faller utenfor både utdanning og arbeidsmarkedet (SSB, 2015). I 2016 var antallet registrerte fulltids ledige hos NAV mellom 15 og 30 år 23.400 personer (Huuse, 2016). Dette er en økning på 502 personer fra året før. Bekymringen knyttet til unge utenfor skole og arbeid har vært tematisert både i forskermiljø og i offentlig debatt generelt (Frøyland, 2017). Ifølge Hyggen (2012, s. 2) er det blitt en uttalt politisk utfordring å sikre gjennomføring av utdanningsløp og en god overgang til og inkludering i arbeidslivet for unge. Det er mange ulike veier som kan lede unge til å havne utenfor skole og arbeid, men det er også mange veier som kan lede unge tilbake til skolen eller inn i arbeidslivet. Denne avhandlingen vil fokusere på samhandlingen på et jobbsøkerkurs tilknyttet NAV som skal hjelpe unge som er i kontakt med NAV og som står utenfor utdanning og arbeid inn på arbeidsmarkedet. Jeg ønsker å få et innblikk i hvordan samhandlingen foregikk mellom kursholdere og deltakere relatert til kursets målsetting om å få deltakerne inn på arbeidsmarkedet.

Avhandlingen vil synliggjøre dagliglivet på et kurs som skal veilede de unge ut i jobb. Studien bygger på etnografisk feltarbeid og intervjuer med deltakere på kurset. Kurset er arrangert av en privat tiltaksleverandør tilknyttet NAV. I løpet av feltfortellingen i denne avhandlingen blir vi kjent med deltakere, kursledere og rammene for kurset. Kurslederne passer på at deltakere følger regler og krav som NAV har til deltakerne. Videre viser feltfortellingen samhandlingen som foregår mellom kursledere og deltakere, og vi kan på bakgrunn av dette få et innblikk i hva som preger de unges deltakelse på kurset. Beskrivelsene som de unge gir av kurset viser at de har ulike erfaringer og opplevelser av deltakelsen på kurset. Likevel kan en skimte en

systematikk i dette. Ved flere anledninger i løpet av feltfortellingen blir vi vitne til at de unges deltakelse på kurset både foregår og oppleves ulikt for de ulike deltakerne.

For noen deltakere har deltakelsen ført til nye vennskap og de har dannet en liten vennegjeng. Deltakerne i denne vennegjengen trives svært godt på kurset og unngår å ta flere av jobbmuligheten som dukker opp underveis. De ser også på lederne som sine venner og noen som viser at de bryr seg. De oppsøker ofte lederne og lederne bruker på denne måten mye tid med disse deltakerne. Samtidig uttrykker lederne at de gjerne skulle hatt mer tid til samtaler med deltakerne på kurset, fordi de oppdager at flere av deltakerne ikke er jobbklare.

Andre deltakere holder seg mer for seg selv og jobber aktivt på kurset for å få jobb. Flere deltakere har fagbrev, og uttrykker at de ikke burde vært på kurset. De blir også behandlet annerledes av kurslederne. Mange deltakere kjenner også på en frustrasjon i møtet med arbeidsmarkedet og kursets formelle krav. Likevel er dette er kurs som oppnår gode resultater og regnes for å være et bra kurs, siden mange unge får jobb i løpet av kursdeltakelsen.

Før vi blir mer kjent med hva som foregår på kurset vil jeg først beskrive hva velferd og velferdsstat er, så vi kan få en bredere forståelse av tematikken i denne avhandlingen. Så vil jeg introdusere Nav-reformen og dens formål. Dette vil gi relevant bakgrunnskunnskap, siden deltakere på kurset jeg var på var avhengig av offentlig støtte da de ikke kunne forsørge seg selv ved lønnet arbeid. Deretter vil jeg danne et bilde av hva relevant litteratur hevder preger unge som er arbeidsledige. Så forklarer jeg kort hva dagpenger og sosialhjelp er og hva veiledere ved Nav kan bidra med. Dette vil belyse hva unge arbeidsledige kan streve med og hva tidligere forskning beskriver som sentralt i arbeidet med de unge. Etter dette vil jeg beskrive rammene for kurset jeg var på, før jeg introduserer mine seks nøkkelinformanter i studien. Avslutningsvis i dette kapittelet presenterer jeg avhandlingens problemstilling og avhandlingens struktur videre.

## 1.1 Velferd

Velferd betyr i dagligtale livskvalitet (Haukelien & Vike, 2009, s. 123). Forståelsen av ordet kan knyttes til menneskers livserfaringer i en velferdsstat som skal sikre de fleste mot materiell nød, avhengighet, utrygghet og tap av verdighet. For å få en forståelse av velferd forutsettes det at man kjenner til begrepet velferdsstat. Begrepet er mangefasettert og står blant annet for et samfunnsideal med verdier som likhet og uavhengighet som gir forestillinger om en viss levestandard. Haukelien og Vike (2009, s. 23) beskriver begrepet som en sosial og institusjonell orden som sikrer de fleste tilgang på det de kaller frigjørende goder. Dette innebærer frigjøring fra fattigdom, nød, personlige avhengighetsbånd og flere ulike sykdommer.

I Norge har den politiske utviklingen av den moderne staten og den økonomiske veksten gjort det mulig å forlate tanken om at fattigdom er en vanlig del av den naturlige orden (Haukelien & Vike, 2009). Det har blitt en plikt for staten og politikken å bekjempe fattigdom på vegne av befolkningen. Haukelien og Vike (2009, s. 125) påpeker at dette ikke er en lovmessig utvikling, men noe som vi oppfatter som rettferdig, altså at ressurser bør fordeles likt til hele befolkningen uavhengig av bosted, økonomi og sosial bakgrunn. Dagens velferdsstat har imidlertid endret fokus som følge av endringer i samfunnet og politiske strømninger som New Public Management (NPM) (Hutchinson, 2007). Det er en styringsideologi som har sine røtter i næringslivet, og legger blant annet vekt på økonomisk disiplin (Djupvik og Eikås, 2010). Det innebærer et fokus på effektivisering, kostnadskutt og mer disiplinering av arbeidskraft. Framveksten av NPM kommer blant annet av at kommunal sektor, som er ansvarlig for gjennomføring av statens velferdsmål, står i et krysspress mellom økende ytelseskrav og manglende ressurser (Haukelien & Vike, 2009, s. 128). Kravet om effektivisering som preger velferdspolitikken medfører et større fokus på forebygging, inntjening og krever prioriteringer. På tross av dette beskriver Haukelien og Vike (2009, s. 128) utviklingen at velferdspolitikken som foregår i dag som preget av en dobbel tendens. På den ene siden blir det stadig vedtatt flere rettighetsorienterte velferdslover, mens det samtidig på en annen side forsøkes å begrense en økt etterspørsel. Dobbeltendensen som Haukelien og Vike beskriver kan også forstås som et gap mellom intensjon og virkelighet når motsetningene mellom behov og reelle muligheter blir opp til bakkebyråkratene å håndtere (Vike, 2004, s. 14). Bakkebyråkratene er ansatte i kommunale tjenester som skal iverksette politiske bestemmelser, og er på denne måten forvaltere av det offentlige

(Hutchinson, 2007, s. 40). Dette kan oppfattes som at de som utformer velferdspolitikken har forlatt sitt ansvar om å realisere målene som settes. Vike (2004, s. 14) uttrykker dette som: *“den sentrale stat vedtar omfanget av ansvaret, men holder i økende grad en armlengdes avstand til det samme ansvaret”*. Dette utsagnet kan tolkes som at det i dette tilfellet blir kurslederne på kurset sitt ansvar å realisere offentlig velferdspolitik, ved å sikre at unge på kurset får den oppfølgingen og veiledningen de har krav på.

Videre varierer moderne velferdsstater mye i deres politikk i forhold til mennesker som ikke mestrer å opprettholde en akseptabel standard for liv og helse ved hjelp av lønnet arbeid (Hutchinson, 2007). Her skiller de nordiske landene seg ut ved å yte betydelig tjenester og økonomiske ressurser til de som står utenfor arbeidsmarkedet (Haukelien & Vike, 2009). Likevel er mange mennesker helt eller delvis utenfor arbeidslivet. Videre blir velferdssystemet ansett for å være overbyråkratisk og lite fleksibelt. Disse problemområdene ble viktige i forbindelse med utformingen av NAV-reformen, som vi nå skal se nærmere på (Andreassen og Fossetøl, 2011).

## **1.2 NAV-reformen**

I 2006 ble arbeids- og velferdsetaten (NAV) etablert ved at arbeidsmarkedsetaten, trygdeetaten og de kommunale sosialtjeneste slo seg sammen (Haukelien & Vike, 2009, s. 133). Bakgrunnen for denne reformen var et ønske om å forenkle og effektivisere samarbeidet og saksbehandlingen mellom de ulike etatene som forvalter tjenester og stønader. Dette kunne også sikre enklere og økt individuelt tilpasset tilbud for brukere, slik at flere kunne komme i arbeid og aktivitet. Gjennom samordning av tjenestene kunne brukere møte et koordinert system gjennom en dør (Hansen, Lundberg & Syltevik, 2013, s. 18). Videre ble det fra 2006 til 2011 etablert Nav-kontorer i alle kommuner i Norge (Hansen et.al., 2013). Denne store satsing skjedde på bakgrunn av at regjeringen ville danne en arbeidslinje som en strategi for å bryte fattigdom og sosial nød og oppnå generell velferd (Haukelien & Vike, 2009, s. 133). Slik skal offentlige myndigheter få mulighet til å kunne tilrettelegge og tilpasse tjenester til mennesker som av ulike årsaker ikke er inkludert i arbeidsmarkedet, slik at de kan få mulighet til å bli inkludert.

Evalueringen av Nav-reformen viser imidlertid at den ikke når sine mål, tross omfattende endringer i velferdsstatens ytelser (Fevang, Markussen & Røed, 2014 : Schreiner, 2012). De ambisiøse målene i politikken bak Nav-reformen blir i praksis begrenset av blant annet budsjetttrammer, stillingshjemler og fagkompetanse (Andreassen og Fossestøl, 2011, s. 16). Djupvik og Eikås (2012, s. 143-177) hevder også at reformen har fått uintenderte effekter, ved at det i tråd med tankegangen i NPM om en kostnadseffektiv velferdsstat har ført til en større vekst i administrasjonen på institusjonsnivå. På en annen side viser funn i evalueringen av reformen at de første årene var preget av en turbulent omstillingsprosess, og at en på sikt kan oppnå bedre resultater (Fevang, Markussen & Røed, 2014: Schreiner, 2012). Likevel mener Hammer og Hyggen (2013, s. 22) at det ikke gitt at NAV er godt nok tilpasset unge som står i fare for å havne utenfor eller har havnet utenfor. For mange unge er overgangen fra utdanning til arbeid lang og krevende. Vi skal videre se på hva som kan prege denne brukergruppen.

### **1.3 Unge arbeidsledige - hvem er de?**

I politikktutforming, offentlig debatt og forskning blir det brukt ulike betegnelser på unge som ikke deltar i skole eller arbeid. Begreper som “dropout”, “unge utenfor” og “sårbar ungdom” gir signaler om ulike ting (Arntzen, 2016; Frøyland, 2017). Dropout blir beskrevet som at man ikke har fullført og bestått videregående opplæring innen fem år (Hernes, 2010). Sårbar ungdom defineres temmelig vidt og omhandler ungdom som har store eller små utfordringer knyttet til psykiske vansker og lidelser, lærevansker, rusvansker, funksjonshemming og kriminell aktivitet (Frøyland, 2017). Det de har til felles er ifølge Frøyland (2017) et utenforskap, ved at de av ulike grunner sliter med å mestre og finne skole og arbeid. Andre begreper som “unge sosialhjelpsmottakere”, “navere” og “unge arbeidsledige” henviser til deres tilknytning til arbeidsmarkedet og ytelser de mottar fra NAV (Arntzen, 2016). Felles for begrepene er at de beskriver ungdom som beveger seg mot utkanten av samfunnets sentrale områder. En slik marginaliseringsprosess kan i ytterste konsekvens lede til sosial eksklusjon. Marginalisering ses på som en bevegelse på vei fra konvensjonelle livsløp, mens sosial eksklusjon forbindes med utestegning og manglende muligheter til deltakelse (Hammer & Hyggen, 2013, s. 17). Arntzen (2016) hevder at unge som står utenfor skole og arbeid har større sannsynlighet for å opprettholde utenforskapet. På en annen side presiserer

hun også at konsekvensen av utenforskapet er avhengig av den unges ressurser, familiens ressurser, den generelle situasjonen i arbeidsmarkedet og egenskaper ved tiltaksapparatet som møter dem. Flere av de unge som avbryter skolegangen sin kontakter NAV (Myklebø, 2012).

Unge brukere av NAV er en gruppe med særegne oppfølgingsbehov, fordi de ofte har sammensatte utfordringer (Strand, Bråthen & Grønningsæter, 2015, s. 9). NAV har som mål å få de unge raskest mulig i arbeid eller utdanningsløp. Mange av de unge som tar kontakt med NAV har en kort vei til arbeid eller utdanning. På en annen side har mange også behov for tettere oppfølging og avklaring over tid. Videre forstås gruppen som todelt på bakgrunn av tilbakemeldinger fra veiledere i NAV. En del av gruppen har gjennomført videregående opplæring og har arbeidspraksis. De har på denne siden et mer avgrenset behov for bistand og bistanden er gjerne kortvarig.

Den andre gruppen mangler i større grad formell kompetanse og arbeidserfaring (Myklebø, 2012, s. 50). Et særpreg ved denne gruppen er at flere er preget av en lang historikk med manglende mestring, lav selvfølelse og manglende motivasjon (Strand mfl., 2015). En del sliter med sin psykiske helse, rus og andre helserelaterte utfordringer (Myklebø, 2012; Strand mfl., 2015). Psykisk helse kan defineres som en tilstand av velvære der en mestrer normale stress-situasjoner, kan realisere målene sine og bidra på en hensiktsmessig måte overfor samfunnet (Brattvåg, Heier, Herheim, Oftedal, Poleszynski, Skattebo & Vik, 2016, s. 9). Andre utfordringer for denne gruppen innebærer ofte svakt nettverk, mangel på bolig og svak økonomi (Frøyland, Maximova-Mentzoni, & Fossetøl, 2016, s. 17). Flere i denne gruppen har vokst opp i familier preget av begrensede ressurser og som har mottatt offentlig stønad over lang tid. Videre har de færreste gjennomført videregående opplæring. En del har toårig fagopplæring, men har ikke gjennomført utdanning på grunn av manglende lærlingplass (Myklebø, 2012, s. 50).

## **1.4 Unge i kontakt med NAV**

Noen av de unge som jeg møtte på kurset mottok dagpenger, fordi de hadde vært lærling i forbindelse med at de tok fagbev og opparbeidet seg på den måten rettigheter til å motta dagpenger (Brage, Bragstad, Furuberg, Kann & Myklebø, 2013, s. 205). Denne ytelsen utgjør ca. 62 prosent av deres tidligere inntektsgrunnlag, men de har plikt

til å ta imot arbeid eller tiltak som de blir tilbudt. Samtidig var det også mange unge på kurset som mottok sosialhjelp. Sosialhjelp er velferdsstatens siste sikkerhetsnett og skal gi økonomisk trygghet til mennesker som av ulike årsaker ikke kan sørge for sitt eget livsopphold (Hutchinson, 2007, s. 46). Det finnes flere ulike situasjoner som gjør at noen søker sosialhjelp, men felles for de er at søkerne har behov for økonomisk hjelp og at de ikke har opparbeidet seg rettigheter i folketrygden (Reichborn-Kjennerud, 2011, s. 106). For eksempel kan studenter ha behov for midlertidig sosialhjelp før de får sin første betalte jobb.

Mange som mottar sosialhjelp en kort periode klarer å forsørge seg selv videre i livet (Reichborn-Kjennerud, 2011). Likevel viser funn fra en livsløpsundersøkelse fra 2009 at flere av de som mottok sosialhjelp tidlig i livet ble avhengig av stønaden videre i livet (Reichborn-Kjennerud, 2011, s. 113-114). I tillegg hadde de flere økonomiske problemer og mestret dårligere arbeidsmarkedet i forhold til andre unge. Strategien til NAV for å motvirke dette er å sørge for at mennesker som er avhengig av sosialhjelp kommer i lønnet arbeid og dermed får bedre personlig økonomi. På bakgrunn av dette har NAV flere kurs i likhet med det jeg deltok på, som skal hjelpe de unge å komme inn på arbeidsmarkedet.

Et av de viktigste faktorene for å få ungdom i arbeid fremhever veiledere i intervjuundersøkelsen «Unges tilknytning til arbeidslivet» som å sette av tid og ressurser til tett oppfølging (Myklebø, 2012, s. 58-60). Tett oppfølging forstås her som å ha ofte kontakt, få ungdom raskt i aktivitet og følge de opp videre. En annen faktor de også trekker frem er kartlegging av hvilke behov hver ungdom har, slik at de kan få et helhetlig tilbud tilpasset deres behov. Til slutt nevnes viktigheten av ungdommenes egen motivasjon og vilje til å få arbeid eller starte i nytt utdanningsløp. Det påpekes i undersøkelsen at de unge som har motivasjon stort sett lykkes med å komme seg videre i utdanning eller arbeid. De unge som ikke har denne motivasjonen blir ofte værende lenger i systemet. Det å få de unge til å “ville selv” kan være utfordrende knyttet til mine informanter, fordi de befinner seg i en situasjon de ikke har valgt selv. Deres deltakelse er lovpålagt, ved at de må delta på kurset for at de skal kunne motta ytelser fra NAV. Hernæs (2017) ved Frischsenteret sin forskning viser imidlertid at aktivitetsplikten har hatt en positiv effekt, ved at den har ført til redusert bruk av sosialhjelp og at flere har fullført videregående skole. Noe av forklaringen på dette mener Hernæs (2017, s. 23) er at flere unge har behov for støtte og veiledning til å få en

struktur i hverdagen. De har også behov for å få positive erfaringer med å oppleve hvordan det er å være på en arbeidsplass. Aktivitetsplikten kan trolig påvirke samhandlingen som foregår på kurset. Videre skal vi bli nærmere kjent med rammene for kurset jeg var på.

## 1.5 Jobbsøkerkurs

NAV arrangerer en rekke kurs for personer som strever med å få jobb på egenhånd og er registrert som aktive arbeidssøkere (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016). Målet er at kursene skal bidra til at flere kommer i arbeid. Regjeringen har også innført aktivitetsplikt for alle sosialhjelpsmottakere under 30 år (Regjeringen, 2017). Dette skal bidra til at unge skal bryte ut av en passiv tilværelse og øke mulighetene til å komme i arbeid og bli selvforsørget. For at unge skal bli tildelt økonomisk stønad må de oppfylle visse krav. Kravene innebærer at det knyttes en plikt eller en begrensning til vedtaket om å motta økonomisk stønad. Dersom en ikke følger kravene kan det føre til at stønaden reduseres. Om en mottar dagpenger og ikke tar i mot arbeid eller tiltak som en blir tilbudt medfører det en karantenetid i ytelsen, og en kan i ytterste konsekvens miste retten til ytelsen (Arbeids- og velferdsetaten, 2018). Kravet om aktivitet kan gjennomføres i form av ulike tiltak fra kommunen, staten, utdanningsinstitusjoner og tiltak i samarbeid med tiltaksleverandører og andre (Regjeringen, 2017).

Jobbsøkerkurset som jeg har deltatt på er et tiltak som er arrangert av en privat tiltaksleverandør. På kurset er det fokus på arbeidssøking og CV-skriving, der deltakerne skal søke minst ti jobber hver uke. Kurset består av en økt med undervisning på formiddagen og en økt med egenaktivitet på ettermiddagen. Under egenaktiviteten skal lederne ha fokus på individuelle samtaler med deltakere og deltakere som ikke er i samtale med kursledere skal jobbe med jobbsøking enten i kurslokalet eller drive oppsøkende aktivitet. Dette skal bidra til at deltakerne gjennom økt egeninnsats tar grep om egen situasjon og utfører aktiviteter som øker muligheten for å komme i jobb. Deltakere som jeg møtte på kurset var unge og alle hadde vært på et kort arbeidssøkerkurs hos NAV uten å få jobb i forkant av deltakelsen på dette kurset. Dette kurset er beregnet for registrerte arbeidssøkere fra 18 år og til og med 30 år, og har plass til 35 deltakere. Kurset skal bidra til å styrke deltakernes kompetanse i å markedsføre seg selv som arbeidstaker. Strategien for å oppnå dette er beskrevet i kursplanen som at kurset skal gi opplæring i aktiv jobbsøking, bidra til motivasjon, selvtillit,



ansvarliggjøring og mestring. Og gi kjennskap til arbeidsmarkedet, bedrifter og utdanningsmuligheter. Kurset foregår fortløpende med kontinuerlig inntak og avslutning av deltakere. Alle deltakerne har en saksbehandler i NAV som følger opp deres økonomiske situasjon og som har meldt dem inn på kurset. Noen har fått informasjon om å delta ved at de fikk et brev i posten med beskjed om å møte opp på kurset, og andre har blitt informert gjennom samtaler med sine saksbehandlere. Under deltakelsen på kurset er saksbehandlerne i tett dialog med lederne på kurset. Saksbehandlerne kan ta kontakt med kurslederne om de lurer på noe, for eksempel angående oppmøte, fravær og økonomi. Om deltakere lurer på noe som ikke kurslederne kan svare på henviser de dem til saksbehandlerne sine, slik at de kan få en avklaring.

Agendaen til NAV er å få unge som er utenfor skole og arbeid raskest mulig tilbake til utdanning eller i arbeid (Myklebø, 2012). For mange av de unge er veien kort og de klarer seg stort sett selv, mens andre trenger mer omfattende oppfølging over tid. Jeg fulgte jobbsøkerkurset i 18 dager og ble kjent med flere ungdommer med ulike bakgrunn, utdanning og etnisitet. Senere i feltfortellingen til denne studien vil vi møte flere unge som befinner seg på jobbsøkerkurset jeg deltok på, og få et innblikk i deres hverdag på kurset. Alle er registrert som arbeidssøkere i NAV og søker etter jobb. Vi skal nå bli nærmere kjent med seks av deltakerne på kurset, som også var mine nøkkelinformanter.

## **1.6 Presentasjon av seks nøkkelinformanter**

De første deltakerne jeg ble kjent med på kurset var Lars og Lisa. De var nysgjerrige på prosjektet mitt og kom raskt bort for å bli kjent med meg. Lars har vokst opp med moren og lillebroren sin. Han har hatt kontakt med barnevernet hele oppveksten sin. Lillebroren har han ikke hatt kontakt med på seks år, fordi han har ruset seg tungt. For noen måneder siden fikk han vite at han var død. Han var forberedt på at det kunne skje, men forteller at han tok det tungt og har slitt med depresjon som følge av det. Dette skjedde sommeren han var ferdig med videregående og han hadde akkurat startet i ny jobb som telefonselger. Han forteller at han etter en stund fikk beskjed om si opp jobben av sjefen sin, fordi han ikke solgte nok. Deretter ble han værende hjemme hos moren, snudde døgnnet og spilte PC-spill. Etter hvert ga moren han beskjed om å søke støtte fra NAV.

Lisa har hatt en trøblete fortid med rus. Hun havnet tidlig i et dårlig miljø på skolen og startet å ruse seg. Siden har hun bodd på ulike barnevernsinstitusjoner gjennom oppveksten sin. Hun droppet ut av skolen i 8. klasse, men klarte til slutt å fullføre ungdomsskolen. Etter det har hun vært ut og inn av ulike behandlingsinstitusjoner. Hun bor nå hos moren sin med lillebroren sin. Faren hennes har hun ikke kontakt med. Hun har også få venner etter å ha bodd borte så lenge. Hun forteller at hun forsøkte å starte på videregående da hun flyttet hjem igjen, men klarte ikke å holde seg rusfri og fikk beskjed om at hun kunne velge mellom å slutte eller bli utvist. Hun sluttet. I ettertid har hun klart å bli rusfri, selv om hun sliter med angst og depresjon. Så fikk hun jobb i en kosmetikkbutikk, men hadde en konflikt med butikksjefen og mistet jobben. Etter dette søkte hun støtte av NAV.

De neste dagene ble jeg etter hvert kjent med Trude og Milad. Trude fyller 24 år. Hun har fullført videregående skole, men strøk på de siste fire eksamenene. Hun leier en leilighet, og har god kontakt med begge foreldrene sine. Foreldrene er skilt og har godt betalte jobber. Hun registrerte seg som arbeidssøker på NAV sin hjemmeside når hun avsluttet skolegangen, og fikk beskjed om å starte på kurset. Etter at hun startet på kurset har hun fått en deltidsjobb i en klesbutikk, men hun har ikke nok vakter til å klare seg uten supplerende hjelp fra NAV.

Milad har bodd i Norge i 7 år. Han snakker norsk flytende, men sliter med å skrive norsk og har ikke fullført videregående skole. Han har god kontakt med familien sin som også bor i Norge. Han leier en liten sokkelleilighet med kjæresten sin. Kjæresten jobber og må betale alle regningene, siden han ikke har jobb. Han forteller at han søker overalt, men har noen hull i CV-en fordi han har oppholdt seg i hjemlandet i noen perioder, og han tror det er grunnen til at han ikke har fått jobb enda. Han uttrykker et sterkt ønske om å få jobb, fordi han synes det er flaut at kjæresten må betale regningene hans.

Ved en tilfeldighet ble jeg kjent med Fredrik. Han pleide å forsvinne ut fra kurslokalet når han hadde mulighet. Fredrik har sosial angst og mottar behandling for å bli frisk. Han registrerte seg som arbeidsledig ved NAV etter å ha fått full omsorgsrett for sønnen sin. Før det forteller han at han bare gjorde tilfeldige jobber her og der. Nå ønsker han å få jobb, slik at han kan forsørge sønnen sin i framtiden. Tidligere har han slitt med rus,

men rakk å fullføre en fagutdanning før avhengigheten ble for stor. Nå er han rusfri og drømmer om å kjøpe en egen bolig til seg og sønnen.

I løpet av de to siste ukene ble jeg kjent med Håkon. Han har også fagbrev. Han bor hjemme hos foreldrene sine og har vært arbeidsledig i over ett år, fordi han ikke fikk jobb etter at han var ferdig med fagbrevet sitt. Han har noen gode venner som også mottar ytelser fra NAV. I løpet av tiden han har vært arbeidsledig har han søkt mange jobber, men han opplever at arbeidsgivere synes fagbrevet hans er for generelt og ikke spisset inn mot noe spesifikt. Han begynner å bli frustrert over at hullet i CV-en hans bare vokser, og begynner å miste troen på at han får jobb.

Disse seks deltakerne er mine nøkkelinformanter og vil ha en sentral posisjon gjennom avhandlingen. Deres historier sammen med observasjonsdataene mine vil legge grunnlaget for analysen. For å avgrense oppgaven har jeg utformet en problemstilling som vi nå skal se videre på.

## **1.7 Problemstilling**

Denne avhandlingen bygger på en nærstudie av deltakere og kursledere på et jobbsøkerkurs tilknyttet NAV. Hensikten med studien er å finne ut hvordan samhandlingen foregikk mellom de ulike aktørene på kurset, det vil si mellom deltakere, og mellom deltakere og kursledere. Jeg ønsket å få et innblikk i hva samhandlingen knyttet til målet med kurset var preget av og om det kunne finnes en systematikk der. For å få innsikt i dette bygger avhandlingen på feltarbeid fra kurset og intervjuer med deltakere. Videre har avhandlingen følgende problemstilling:

Hvordan foregikk samhandlingen på et jobbsøkerkurs tilknyttet NAV i forhold til kursets målsetting om å få deltakerne ut i arbeid?

Problemstillingen er eksplorerende og søker forståelse og kunnskap om et avgrenset forhold. Selve studien vil være et delprosjekt innenfor et større forskningsprosjekt kalt «Ungdom, gjennomføring og skoleavbrudd i Telemark». Forskningsprosjektet følger i en tiårs periode et 70 - talls unge i Telemark som befinner seg i risikozonen for skoleavbrudd, og unge som har opplevd skoleavbrudd som er i kontakt med NAV (Bunting & Moshuus, 2017).

Delprosjektet mitt ser som sagt på et utvalg unge voksne og voksne, og hvordan de samhandler på et jobbsøkerkurs. Det er ønskelig med mer kunnskap om nettopp hva som kan prege deltakelsen på kurs for de som har droppet ut av videregående skole, eller av andre grunner er avhengig av tjenester fra NAV. Kontakten med NAV vil trolig variere for informantene, da noen kan ha behov for bistand over lengre tid, mens andre bare for en kort periode. Felles for informantene er at de deltar på kurset som følge av en aktivitetsplikt og at de er avhengig av å delta på kurset for å få økonomisk bistand (Regjeringen, 2017). Det fremkommer ulike reaksjoner på dette under kurset. Med utgangspunkt i observasjoner, feltnotater og intervjudata vil jeg drøfte hva som preget samhandlingen knyttet til målsettingen med kurset. Samtidig vil en kunne få et innblikk i hvordan institusjonelle rammer kan påvirke relasjonen mellom kursholdere og deltakere på kurset i avhandlingen.

## **1.8 Avhandlingens struktur**

Videre i denne avhandlingen skal jeg presentere tidligere forskning og relevant teori, for å danne en faglig ramme. Denne rammen i del 2 vil senere ligge til grunn for mine tolkninger av samhandlingen som foregikk på kurset i forhold til målet om å få deltakerne ut i jobb. I del 3 skal jeg beskrive metoden jeg har anvendt for å samle inn data som skal besvare avhandlingens problemstilling. Her kommer jeg også til å drøfte vitenskapelige krav og etiske betraktninger knyttet til min studie. Deretter i del 4 beskriver jeg mine 18 dager på jobbsøkerkurset. Disse beskrivelsene blir presentert som en feltfortelling og vil gi oss et innblikk i hverdagen på kurset. Gjennom denne feltfortellingen vil det fremkomme kommentartekster, som forsøksvis skal gi leseren en bredere forståelse av samhandlingen som utformet seg på kurset. Samtidig vil man gjennom feltfortellingen bli nærmere kjent med deltakere, kursledere og rammene for kurset. I del 5 analyserer jeg og drøfter det innsamlede datamaterialet i lys av avhandlingens teoretiske ramme, som ble presentert i del 2. Avslutningsvis gir jeg i del 6 en avrunding og konklusjon. Her oppsummerer jeg typiske trekk i materialet som fremkommer i forhold til avhandlingens problemstilling. På hvilken måte kan offentlig velferdspolitikken ha påvirket samhandlingen som foregikk på jobbsøkerkurset i forhold til målet om å få deltakerne ut i jobb? Realiserer kurset de verdiene som er intensjonen med kurset, som handler om å bidra til at unge arbeidsledige kommer inn på arbeidsmarkedet? Problemstillingen i denne avhandlingen åpner for mange spørsmål, og

jeg vil avslutningsvis trekke eventuelle konklusjoner ut fra typiske trekk som fremkommer i materialet.

## 2 Teoretisk ramme

I denne delene skal jeg danne en faglig ramme ved å redegjøre for relevant teori og forskning som jeg kan anvende for å belyse avhandlingens problemstilling. Jeg vil først se nærmere på NAVs innsats for å få unge ut i arbeid, for å få noen bakgrunnskunnskaper om hva forskning og teori kan fortelle om denne innsatsen. Deretter vil jeg belyse Honneths (2008) teori om anerkjennelse og Goffmans (1992, 2009) teori om vårt rollespill til daglig og stigma. Deres teorier om anerkjennelse og stigma kan være anvendbare for å belyse sider av deltakernes opplevelser og erfaringer av å være arbeidsledig. I tillegg ønsker jeg å anvende Goffmans (1992) teori om vårt rollespill til daglig som et verktøy for å beskrive mine fortolkninger av samhandlingssekvenser fra kurset senere i avhandlingen. Så vil jeg belyse hva som kan prege de unges overgang fra ungdom til voksenlivet. Her ønsker jeg å få et innblikk i forskning og litteratur rundt denne overgangen, og hva som være sentrale kvaliteter og virkemidler i arbeid med ungdom. Etter dette skal synliggjøre kurslederens dobbeltrolle som hjelper og kontrollør, for å få et innblikk i hvordan det kan påvirke relasjonen mellom dem og deltakerne. Her kommer jeg til å utdype deres overvåking- og kontrollfunksjon ved hjelp av Foucaults (2014) teori om panoptisk disiplinering. Til slutt i denne delen beskriver jeg Lysgaards (2001) kollektivteori i forbindelse med Eide og Skorstads (2010) teori om åpne og skjulte verdier. Deres teori kan synliggjøre hvordan skjulte verdier og uformelle fellesskap kan utvikle seg på arbeidsplasser, som senere vil få stor betydning i denne avhandlingen (Eide og Skorstad, 2010, s. 203-205).

### 2.1 Ordinært arbeid som mål

Den norske tilnærmingen for å få mennesker i arbeid har lenge vært å legge stor vekt på å styrke arbeidstakernes kompetanse og ferdigheter gjennom arbeidsforberedende innsatser (Spjelkavik, 2014, s. 33-37). Det er blitt utviklet ulike tilnærminger for å styrke muligheten for arbeidsdeltakelse for mennesker som av ulike årsaker har utfordringer med å etablere seg på arbeidsmarkedet. Eksempler på innsatser som NAV gjør er å tilby kurs, arbeidstrening og arbeidstilvenning utenfor arbeidslivet. Samtidig foreligger det generelt lite forskning rundt arbeidsforberedende tiltak. Lignende påpekes også i NOU 1012:6 (2012, s. 143-144) der Proba samfunnsanalyse hadde gjennomført en litteraturstudie av forskning rundt effekten av arbeidsrettede tiltak for personer med

nedsatt arbeidsevne. Funnene i studien var sprikende, men trakk i retningen av at tiltakene hadde en innelåsende effekt. Det vil si at deltakerne i tiltaket søkte i mindre grad jobber, mens de var inne i tiltakene. Denne effekten synes å være sterkest blant brukere som blir ansett for å stå nærmes arbeidsmarkedet (NOU 2012:6, s. 144). Dette kan det være mange ulike grunner til, men det kan være at kursene representerer noe trygt og kjent for deltakerne framfor det åpne og krevende arbeidsmarkedet (NOU 2012:6, s. 305). Dette understreker viktigheten av gode behovsvurderinger og en riktig utvelgning av brukere til ulike tiltak

Det er ulike grunner til at noen mennesker står utenfor arbeidslivet. Strand, Bråthen og Grønningsæter (2015, s. 9) hevder at unge brukere av NAV er en gruppe med særegne oppfølgingsbehov, fordi de ofte har sammensatte utfordringer. NAV har som mål å få de unge raskest mulig i arbeid eller utdanningsløp. Mange av de unge som tar kontakt med NAV kommer fort tilbake i arbeid eller utdanning. På en annen side er det også flere som sliter med fysiske, psykiske eller sosiale forhold som gjør det vanskelig for dem å delta i arbeidslivet eller i utdanning. En stor andel av de som befinner seg utenfor arbeidsmarkedet er preget av dropout og derav manglende utdanning, ustabile livssituasjoner, manglende mestring og lav motivasjon (Myklebø, 2012; Strand mfl., 2015). Samtidig er det mye forskning som tilsier at mennesker med psykiske utfordringer kan fungere godt i arbeidslivet dersom det er en god jobbmatch og bruker og arbeidsgiver får god oppfølging (Frøyland, 2015; Bond, Drake & Campbell, 2014). “Recovery”-forskningen har i tillegg vist at arbeid har en helsefremmende effekt også for de som lider av alvorlig psykisk sykdom (Schafft, 2014, s. 191). Basert på denne kunnskapen kan det se ut til at psykiske lidelser ikke burde være noen hindring for deltakelse på arbeidsmarkedet. Psykiske lidelser innebærer tilstander som oppfyller diagnostiske kriterier og påvirker tanker, følelser, væremåte og omgang med andre mennesker (Brattvåg et al., 2016, s. 10).

På en annen side hevder Frøyland (2015) i sin artikkel om å “stå langt fra arbeid” at det foreligger en godt innarbeidet forestilling blant politikere og bakkebyråkrater som går ut på at: mennesker med psykiske eller andre helseplager må løse disse utfordringer før de kan inkluderes på arbeidsmarkedet. Denne forestillingen kan gjøre at flere oppfatter noen målgrupper som vanskeligere å inkludere på arbeidsmarkedet enn andre. Dette kan synliggjøre en tendens til kategorisering av brukere. Ifølge Hutchinson (2007) har

velferdsstaten endret fokus de siste årene som følge av endringer i samfunnet og politiske strømninger. Kravet om effektivisering som preger velferdspolitikken fører til et større fokus på behovskontroll, inntjening og behov for prioriteringer (Haukelien & Vike, 2009, s. 128). Eikås og Djupvik (2010, s. 86-87) hevder at bakkebyråkrater danner kategorier, som en strategi for å effektivisere tjenestene på. Kategoriene blir brukt som en forenkling, og for videre prioritering av hvilke brukere som trenger mest bistand. På denne måten blir det en måte å rasjonere tid og ressurser på. Skytte (2008, s. 16) beskriver det samme og mener at vi er nødt til å systematisere vår sosiale verden med sosiale kategorier for å fungere effektivt i samfunnet. Dette fremkommer også i Jørgen Elm Larsen (2002, s. 148-168) sin artikkel "Marginale mennesker i marginale rum", der han påpeker en tendens blant sosialarbeidere til å kategorisere arbeidsledige i ulike lokale aktiveringsprosjekter i København. I hans studie av deltakere i ulike aktiveringprosjekter og væresteder hevder han at det skjer en differensiering mellom de som anses som ressurssterke og enkle å få ut i arbeid, og de som blir ansett som ressurssvake og vanskeligere å få ut i jobb (Larsen, 2002, s. 167-168).

På en annen side påpeker Frøyland (2015) i sin artikkel at det ikke er vanskelig å forstå at hjelpere fort kan være skeptiske til om brukere med psykiske lidelser og rusvansker er klare for ordinært arbeid. Brukere med for eksempel psykiske lidelser og rusvansker er ikke de første som en forbinder med en ordinær arbeidssøker. Samtidig dersom vi ser på de som allerede er ansatt i ordinært arbeid, finnes det mange mennesker med psykiske lidelser, rusproblemer, dårlige samarbeidsevner og annet (Frøyland, 2015). På denne måten kan denne forestillingen forstås som en individualisering av ansvaret for å inkludere mennesker som sliter med å finne sin plass innenfor arbeidslivet. Eller det kan være et forsvar for å frita seg selv fra ansvaret for å hjelpe disse brukerne i jobb. Gjennom Arbeidsforskningsinstituttets evaluering av Kvalifiseringsprogrammet uttrykker flere tiltaksarrangører at mye av arbeidet med brukere med psykiske utfordringer består av å ta tak i de forskjellige problemene etter tur, slik at brukeren etter hvert kan klare å fokusere på å få arbeid (Reichborn-Kjennerud, 2011, s. 106-118). Samtidig kan det være at brukere som profesjonsutøvere ser på som vanskelig å inkludere på arbeidsmarkedet, derimot handler om manglende kompetanse hos profesjonsutøveren (Frøyland, 2015). Frøyland (2015) påpeker i sin artikkel at profesjonsutøvere kan forsøke å frita seg selv fra ansvar ved å skylde på egenskaper ved



brukere. På denne måten mener han at det ikke er egenskaper ved brukere som er problemet, men inkluderingskompetansen til hjelpeapparatet.

### 2.1.1 Anerkjennelse

Haukelien & Vike (2009, s. 157) hevder at Norges arbeidsetikk er generelt streng. Den forutsetter at alle skal bidra og delta i arbeidslivet. Ifølge Haukelien og Vike (2009, s. 157) blir arbeid ansett som en sentral verdi i samfunnet og et vilkår for anerkjennelse og verdighet. Unge utenfor arbeidslivet har på denne måten problemer med å oppnå verdighet i forhold til dette kriteriet. Honneth (2008) beskriver anerkjennelse innenfor samfunnets tre interaksjonssfærer; privatsfæren, den rettslige sfæren og den solidariske sfæren. Privatsfæren rommer omsorg-, kjærlighet- og vennsapsrelasjoner. Den rettslige sfæren innebærer at en har samme rettigheter og plikter som alle andre i samfunnet. I den solidariske sfæren blir en anerkjent som en del av fellesskapet med sine evner og ferdigheter. For å leve et godt liv må en i tråd med Honneths (2008) teori oppnå anerkjennelse i alle de tre sfærene. På den måten kan en utvikle selvtillit, selvspekt og selvverdsettelse. På en annen side besitter arbeidsledige i tråd med Goffmans (2014) teori et stigma som kan hindre dem i å hevde en identitet som fremmer deres selvverd. La oss se nærmere på hans teori om stigma og rollespill.

## 2.2 Goffmans teori om stigma og vårt rollespill til daglig

Mandatet til velferdsstaten og de institusjonene som inngår i den består av at de skal hjelpe og støtte mennesker til fullt medborgerskap (Hutchinson, 2009, s. 24-25). I forhold til de unge i denne studien er det NAV som har dette mandatet, og lederne på kurset blir de unges representant for etaten og har ansvar for at de unge føler seg ivaretatt. I relasjonen mellom deltaker og kursleder har de derfor to forskjellige roller. Kurslederen innehar rollen som ansatt, og deltakerne har en mer stigmatisert rolle som arbeidsledig med bistandsbehov (Sannes & Spjelkavik, 2014, s. 131). Goffmann (2009, s. 20) beskriver stigma som en negativ egenskap vi tilskriver individer, som også kan forstås som at vi gir hverandre "merkelapper". Rollen som deltakerne har på kurset som jeg observerte kan i tråd med Goffmans (2009) teori forstås som deres sosiale identitet. Dette gjør at de tilhører en kategori som er forbundet med noe negativt, fordi arbeid er ansett som en sentral verdi i vårt samfunn (Haukelien & Vike, 2009, s. 157; Goffman,

2009, s. 43-46). Slik besitter de et stigma som kan hindre dem i å hevde en identitet som fremmer deres selvvverd.

Videre er rollebegrepet sentralt i Goffmans dramaturgiske perspektiv på samfunnslivet. I boken "Vårt rollespill til daglig" hevder Goffman (1992, s. 9) at samhandlingssekvenser kan analyseres med begreper hentet fra teateret. Ved å trekke paralleller til teateret som en analytisk metafor skildrer han mangfoldet av opplevelser fra menneskers alminnelige hverdag, der aktørene opptre og spiller roller for hverandre på en scene. Målet for den enkelte aktøren er å avgi et bestemt inntrykk til publikum og omgivelsene (Goffman, 1992, s. 24). I forbindelse med dette perspektivet skiller Goffman mellom "frontstage" og "backstage", der det er viktig å holde dette atskilt for at forestillingen skal fremstå som troverdig for publikum (Aakvaag, 2008; Goffman, 1992, s. 173-175). Begrepet "frontstage" betegner scenen forestillingen foregår på, og "backstage" beskriver han som det som undertrykkes og skjules der ikke andre har tilgang.

Videre hevder Goffman (1992, s. 8) at vi etablerer en situasjonsdefinisjon når vi samhandler. Altså at vi danner en forståelse av hva slags anledning det er og hvilken rolle vi og de andre deltakerne skal spille ut. På denne måten etablerer vi spilleregler for hvordan vi forholder oss til hverandre, på bakgrunn av hva som sømmer seg og etablerte kategorier som vi inndeler hverandre i. Slik er det knyttet spesifikke forventninger til enhver rolle fra de menneskene som er rundt personen (Goffman, 1992, s. 20-22). Samtidig påpeker han at rollespilleren skal fremstå som følelsesmessig involvert, men samtidig ha en viss avstand til det han eller hun gjør, slik at en kan passe på å unngå eventuelle dramaturgiske uhell dersom det skulle oppstå (Goffman, 1992, s. 179). Det å ha et ytre forhold til rollen som en spiller kaller Goffman for rolledistanse (Aakvaag, 2008, s. 75-76). På denne måten er ikke aktørene identiske med rollen de spiller, og de improviserer i hvordan de utfører rollen.

### **2.3 En overgangsfase mellom ungdom og voksen**

Informantene jeg møter i denne studien kan betegnes som å befinne seg i en overgangsfase mellom ungdom og voksen, siden de er i prosess der de skal navigere seg inn i voksenlivet (Nordahl, Sørli, Manger, & Tveit, 2005, s. 229-230). Denne livsfasen

har stor betydning for hvordan livsløpet utvikler seg videre, ved at den er preget av en overgang fra utdanning til arbeid. Nyere forskning rundt denne overgangen viser at de unges livsløp er mer individualisert sammenlignet med tidligere generasjoner (Hammer, 2009, s. 10-11). Det moderne samfunnet gir flere valgmuligheter som er mindre bundet av tradisjoner og normer. På en annen side må valgene legitimeres. Ved at individualiseringen gir flere valgmuligheter, gir dette også et økt ansvar for eget liv til hver enkelt. Dette innebærer at om en mislykkes på en arena blir ansvaret tilskrevet individet og ikke samfunnsinstitusjonen.

Skolen er blitt en av de mest betydningsfulle arenaene som unge er avhengig av å mestre for kompetanseutvikling og inkludering i arbeidslivet (Frønes, 2011). Dette begrunnes med at arbeidsmarkedet stiller stadig høyere krav til formell kompetanse, og arbeidsledigheten er derav høyest blant de som ikke har fullført eller bestått videregående skole (Wollscheid, 2010, s. 11). Dette er i tråd med funn fra en intervjuundersøkelse i 2011 tilknyttet prosjektet “Unge tilknytning til arbeidslivet” (Myklebø, 2012, s. 54-60). Veiledere ved ulike NAV-kontorer oppga at det var utfordrende å finne arbeid til unge som ikke hadde fullført videregående utdanning. Hyggen fant i sin analyse av en studie om unge sosialhjelpsmottakeres karriere videre i livet at de unges mestring av arbeidsledigheten hadde en klar sammenheng med deres arbeidsmotivasjon (Hyggen i Hammer, 2009, s. 65). Dette var blant annet fordi at langvarig arbeidsledigheten førte til lavere arbeidsmotivasjon. Reichborn-Kjennerud (2011, s. 114) mener dette kan ha med brutte forventninger å gjøre, ved at de ikke får resultater av innsatsen de gjør slik at motivasjonen avtar. Datamaterialet som Hyggen analyserte var basert på en undersøkelse med 2000 unge som var mellom 17 og 20 år i 1985 og som ble fulgt videre fram til 2003 gjennom spørreskjemaundersøkelser (Hammer, 2009, s. 7).

For å motivere flere til å ta tak i sin egen situasjon har regjeringen innført aktivitetsplikt for mottakere av sosialhjelp under 30 år (Regjeringen, 2017). Dette skal bidra til at de unge skal bryte ut av en passiv tilværelse og styrke deres muligheter til overgang til arbeid og utdanning. Samtidig innebærer aktivitetsplikten som nevnt tidligere visse krav til mottakeren, ved at det er knyttet en plikt eller en begrensning til vedtaket om å motta økonomisk stønad. Dersom disse ikke følges kan det føre til reduksjon av mottakerens stønaden. Dette gjelder også for mottakere av dagpenger, ved at de har plikt til å ta imot

arbeid og tiltak som de blir tilbudt (Arbeids- og velferdsetaten, 2018). Dersom de ikke gjør det blir ytelsen midlertidig stoppet og de kan miste retten til dagpenger.

### 2.3.1 Arbeid med ungdom

I overgangen fra ungdom til voksen har noen ungdommer større utfordringer enn andre ungdommer grunnet helseproblemer, vanskelig oppvekst, rus og andre forhold som bidrar til at de sliter mer enn andre i denne overgangen knyttet til skole og arbeid (Frøyland, 2017; Myklebø, 2012; Strand mfl., 2015). Bekymringen knyttet til utenforskap blant ungdom har også blitt tematisert innledningsvis i denne avhandlingen. Internasjonal forskning viser at sårbar ungdom kan ha behov for flere ulike typer bistand i overgangen til voksenlivet. Flere av studiene fremhever tett individuell oppfølging som viktig (Frøyland, 2017, s. 1-5). Samtidig finnes det ifølge Frøylands (2017) artikkel lite litteratur om tiltak og oppfølging av ungdom i risiko som beskriver hva som kan være sentrale elementer og metoder i arbeid med arbeidsinkludering. Videre beskriver han at han derfor gjorde en studie om dette temaet, ved at han undersøkte hvilke kvaliteter i tett individuell og arbeidsrettet oppfølging som var viktig basert på ungdoms og arbeidsgiveres egne beskrivelser.

I hans studie skildret ungdommene gode kvaliteter ved sine hjelpere som at de turte å dele sine erfaringer, også private, at de var gode samtalepartnere og viste omsorg (Frøyland, 2017, s. 13). De fremhevet også hjelperens engasjement og humor som viktig. På denne måten fremhevet de hjelpernes evne til å bygge relasjoner, tillit og gi omsorg. Det at ungdommene hadde tiltro til at helperne ville hjelpe dem var viktig i arbeidet. Videre beskrev ungdommene sitt forhold til helperne som noe Frøyland (2017, s. 17) kalte “vanlige” relasjoner, ved at helperne gikk inn i “venneroller” med ungdommene. Helperen ble på denne måten noen de spiste lunsj med, ble kjørt i den private bilen til og deltok i uformelt samvær med som småprat. På en annen side påpeker Frøyland (2017) at helperen på denne måten viste ungdommene sine personlige sider, men samtidig om de viser for mye kan det ifølge Goffman (1992, s. 173-175) føre til ungdommene kan få uklare forventninger til helperne. På denne måten er helperne balansekunstnere i arbeidet der de skal gi av seg selv og samtidig ikke vise for mye. Videre skal jeg trekke frem hvordan humor kan brukes som et virkemiddel i dette arbeidet.

### 2.3.2 Humor som virkemiddel

I Henningsen sin (2009, s. 1) artikkel om “Bekymringsblikket” beskriver han væremåter og samhandlingsmønster med etnografiske eksempler basert på feltarbeid og empirisk materiale fra casestudier av kommunale utekontaktvirksomheter. Han hevder at sosialarbeidere som var involvert i oppsøkende ungdomsarbeid var preget av en oppmerksom væremåte, som i noen tilfeller kunne skape en dramatisering av observerte handlinger og oppførsel hos ungdom. Han beskriver dette som et et problemfokus, som kan gjøre at de bekymringsvekkende sidene ved ungdommenes utsagn og handlinger blir fremhevet. Et annet fremtredende trekk Henningsen (2009) fant ved samhandlingen mellom sosialarbeider og ungdom var at de brukte humor som et virkemiddel i arbeidet sitt. Han beskriver det som at sosialarbeiderne anla en fleipet og “lett” tone med ungdommene, og nesten aldri moraliserende. De skrudde også av og på denne lette tonen avhengig om de snakket med ungdommer eller ikke.

I en studie av en dansk rehabiliteringsinstitusjon framhever MikMeyer (2004, s. 37-38) en lignende samhandlingsstil mellom sosialarbeider og bruker, som hun kaller for “den lattermilde interaksjonsformen”. I hennes studie var dette et kjennetegn ved samhandlingen, fordi sosialarbeiderne la til rette for å skape en hyggelig og avslappet atmosfære med brukerne. Ifølge Henningsen (2009, s. 10-11) kan humor understreke en uformell væremåte. Dette er knyttet til et ideal om at relasjonen mellom sosialarbeider og ungdom skal være basert på frivillighet og tillit og på den måten også størst mulig grad av likeverd, samtidig som at sosialarbeideren er en representant for det offentlige. beskriver Sosialarbeidernes oppgave i Henningsen (2009, s. 11) sin studie beskriver han som at de blant annet skal samle informasjon om ungdoms livssituasjon, og på bakgrunn av det vurderer om det er grunnlag for å sende bekymringsmeldinger til barnevernet. Dette er ungdommene selv inneforstått med. I denne sammenhengen kan humor fungere som en viktig kommunikativ ressurs som kan gi sosialarbeidere og ungdommer frihet til å forme relasjonen. Dette kan ses i tråd med Mik-Meyers (2004, s. 61) synspunkt om at humor kan gjøre det enklere for sosialarbeidere og brukere å håndtere motsigelser i deres sosiale relasjoner, uten at relasjonene trenger å endre karakter. Ved å ufarliggjøre disse sidene ved relasjonen, åpnes det for at makt og interessen motsetninger i mellom dem kan forbli uavklart.

Videre beskriver Henningsen (2009, s. 11) at samhandlingen som foregikk mellom ungdom og sosialarbeider artet seg i tråd med dette som en form for forhandling av virkelighetsbeskrivelser og roller. Dette var spesielt fremtredende når sosialarbeideren snakket med en gruppe på to eller flere ungdommer. I disse tilfellene kunne ofte ungdommer komme med utsagn som hadde preg av skryt eller utprøving av sosialarbeideren, og kunne på denne måten mer forstås som et forsøk på å gjøre seg interessant for andre enn at de var oppriktige utsagn. For å holde samtalen gående deltok også sosialarbeideren noen ganger aktivt i slike kommunikasjonsspill. De kunne for eksempel forholde seg muntert til utsagn som var ment å sjokkere dem eller reagere med naiv forbløffelse på samme type utsagn. Til tross for spillet og den uformelle tonen mellom ungdommene og sosialarbeiderne, må sosialarbeiderne beherske balansegangen mellom på den ene siden kunne opptre i tråd med de gjeldende samværskodene mellom ungdommene, og på den andre siden markere rollen som ansvarlig voksen (Skau, 2013, s. 66-67; Henningsen, 2009). La oss se nærmere på balansegangen mellom makt og hjelp i profesjonsutøveres yrkesutøvelse.

## **2.4 Kurslederens dobbeltrolle**

Arbeidet kurslederne utfører på kurset betegnes som sosialt arbeid. Sosialt arbeid innebærer å bistå mennesker i sårbare posisjoner som trenger oppfølging eller hjelp til å mestre utfordringer rundt udekkede behov, i denne forbindelse hjelp til å komme ut i arbeid eller nytt studieløp (Levin, 2004, s. 9-10). I tråd med Skaus (2013, s. 15-16) bok "Mellom makt og hjelp" er det viktig i arbeid med andre mennesker å være bevisst på at en gjør seg delaktig i noen andres liv, ved at profesjonelle handlinger kan virke både oppbyggende og nedbrytende. Den profesjonelle har et ansvar for å handle etter deltakernes beste og at det er vesentlig at den som regnes som den svake part, her deltaker på kurset, opplever hjelpen som gis som meningsfull. Handlingene til sosialarbeidere skal kunne styrke brukeren, men de kan på tross av hjelperens gode intensjoner føre til at brukere kan oppleve avmakt (Sannes & Spjelkavik, 2014, s. 125). Dette kan for eksempel skje når tjenesteytere må utøve tvang, altså når det settes inn tiltak rettet mot en person uten deres samtykke (Levin, 2004, s. 13). Dette har deltakere på kurset jeg deltok på opplevd, ved at de hadde tiltak om at de måtte på kurs får å få utbetalt stønad. De kunne nekte å delta eller følge kursets regler, men da ville det få konsekvenser for stønadene deres (Regjeringen, 2017). På denne måten har kurslederne

og deltakernes saksbehandlere ved NAV stor innflytelse på deltakernes økonomiske ytelser, som kan medføre at deltakere kan oppleve det som et uuttalt påbud om å gjøre som de får beskjed om (Sannes & Spjelkavik, 2014, s. 125). Det å ikke ha innflytelse over egen livssituasjon kan gi en opplevelse av avmakt, som Hernes (1975, s. 133-136) beskriver som når man ikke har muligheter for målrettet handling.

På denne måten har kurslederne i kraft av sin stilling en dobbeltrolle som hjelper og kontrollør (Levin, 2004, s. 111). Dette innebærer at de har en rolle som forvalter på vegne av det offentlige, samtidig med en rolle som er satt til å gi råd og veiledning til brukere. Slik står lederne i en hjelperolle og i en maktposisjon overfor deltakere som det ønskes skal gå fra å ha en rolle som stønadsmottaker til en rolle som lønnsinntaker og ansatt (Sannes & Spjelkavik, 2014, s. 125). Dette er et av dilemmaene i sosial arbeid som jeg anser som relevant for mitt tema, fordi det kan påvirke samhandlingen mellom kursleder og deltaker.

Skau (2013, s. 31) påpeker i sin bok at dobbeltrollen til sosialarbeidere gjenspeiler seg i alle relasjoner mellom hjelpeapparatet og brukere, selv om aktørene ikke er klar over det selv. Det er derfor viktig at tjenesteytere ser det motsetningsfylte i hjelperollen og kan sette seg inn i hvordan brukere kan oppleve verden, selv om de ikke deler den samme virkelighetsoppfatningen. Dette krever at man forsøke å se verden fra den andres perspektiv ved å klare å gi slipp på troen om at man allerede “vet” (Skau, 2013, s. 16). Å innse at man “ikke vet” er en forutsetning for å kunne lytte til en annen og unngå å ta en rolle som angivelig “ekspert”. Rollen som ekspert er en hierarkisk rolle som hindrer dialogen. Hjelperollen er på sin side flertydig, men forbindes som oftest med noe positivt. Videre hevder Skau (2013) at hjelperens vilje til å møte andre på en velvillig, men samtidig ikke ukritisk måte gir hjelperne mulighet til å kunne forstå noe nytt både om den andre og seg selv. Samtidig er det en forutsetning for å kunne bygge tillit som er grunnleggende i all relasjonsbygging. På en annen side har profesjonsutøvere ifølge Skau (2013, s. 16) et handicap, hun beskriver dette handicapet som at det kan være vanskelig for profesjonsutøvere å se brukere med begrenset innsyn og et blikk farget av det hun kaller “profesjonsbriller”. Disse brillene skal i utgangspunktet hjelpe profesjonsutøveren ved at de fungerer som et faglig filter sammensatt av yrkeserfaringer, verdier, tankemønstre og holdninger som bidrar til at de kan se visse ting og overse andre ting. Dette kan gjøre at profesjonsutøvere, som i dette tilfellet er

kursholdere, kan oppfatte og tolke ting på bestemte måter som gjerne stemmer overens med de briller de har og det systemet de er en del av.

I løpet av denne delen har vi fått et innblikk i hvordan forholdet mellom bruker og hjelper skiller seg fra andre “vanlige” sosiale relasjoner på mange måter, og det kreves dermed en annen holdning og atferd fra begge parter (Skau, 2013, s. 66). En må derfor lære hvordan en skal oppføre seg både som hjelper og bruker. Denne rollelæringen foregår på ulike måter for de to partene. Mens brukeren sosialiseres til en brukerrolle gjennom erfaring av å være i den rollen, studerer hjelperen sin rolle på metodiske og strukturerte måter gjennom teoretiske studier og praktisk øvelse. De får også veiledning fra andre som allerede har lært rollen, og som fungerer som deres rollemodeller. Videre har hjelperrollen en tilstedeværelse av makt og kontroll, fordi makt er på mange måter en forutsetning for å kunne gi hjelp. For å beskrive makt tar jeg i denne avhandlingen utgangspunkt i Max Webers klassiske definisjon;

*sjansen til å få gjennomført sin vilje i en sosial relasjon, også ved motstand, uavhengig av hva denne sjansen er basert på* (Weber, 1960, s. 42 i Skau, 2013, s. 34).

Makt behøver på denne måten ikke nødvendigvis å bli utøvd for å eksistere, men det kan bestå av å ha muligheten til å gjennomføre sin vilje (Skau, 2013, s. 34). Videre skal jeg belyse hvordan det kan påvirke samhandlingen mellom bruker og profesjonsutøver.

#### 2.4.1 Kurslederne som voktere

Levin (2004) trekker frem kontrollaspektet som foreligger ved hjelpen som gis ved virksomheter som sosialkontorer. Dette kan ses i tråd med Foucaults postmodernistiske teori som beskriver ulike teknikker for sosial kontroll og disiplinering, som han hevder samfunnet og helse- og sosialsektoren er underlagt (Foucault, 2014, s. 182; Norvoll, 2009b, s. 110). Denne maktformen utdyper han i sin bok “Overvåking og straff” (Foucault, 2014). Her presenterer han hva som skaper et disiplinert samfunn med henvisning til Benthams fengsel, designet av Jeremy Bentham. Fengslet han viser til er en arkitektonisk modell der de innsatte er isolert og utsatt for kontinuerlig overvåking og kontroll (Foucault, 2014, s. 174-175). Han betegner denne maktformen som panoptisk disiplinering. “*Panoptikon*” betyr “*all-syn*” (Aakvaag, 2008, s. 314).



Personalet i institusjonene kan forstås i tråd med hans teori som maktens “mellommenn”, siden de både utøver makt overfor brukere og er selv underlagt maktstrukturer (Norvoll, 2009a, s. 84). Gjennom at maktformen finnes i alle offentlige institusjoner bres det et fengselsaktig nett av overvåking og kontroll over samfunnet (Foucault, 2014, s. 182). Hans teori er kritisert for å kunne være mer treffende for industrisamfunnet, der den sosiale kontrollen skal ha stått sterkere, men jeg anser likevel hans teori som anvendbar for å belyse samhandlingen som foregikk på kurset (Aakvaag, 2008). Utgangspunktet for maktformen er at den retter seg mot kroppen til aktørene, og overvåkingen skal påvirke aktørene til å følge med på og kontrollere sin egen atferd (Foucault, 2014, s.177). Et disiplinerende virkemiddel i institusjonene er at kroppen underkastes et strengt tidsregime (Foucault, 2014, s. 134-139). Tiden i institusjonene fylles med bestemte gjøremål og ulike aktiviteter, slik at kroppen mister sin naturlige rytme og tvinges inn i samfunnets. Et annet disiplinerende virkemiddel er positive og negative sanksjoner (Foucault, 2014, s. 157-160). Sanksjonene skal lære aktørene å lystre ved at riktig atferd blir belønnet og avvikende atferd blir straffet. Gjennom den panoptiske disiplineringen blir det samlede resultatet en føyelig og disiplinert kropp, som har mistet sin naturlige form og kan brukes som et redskap i et arbeidsdelt og komplekst samfunn (Aakvaag, 2008, s. 316).

Goffman (1967) beskriver også noe lignende i sin studie av totale institusjoner i boken “Anstalt og Menneske”. Den totale institusjonen definerer han som et oppholds- og arbeidssted der flere likesinnede individer befinner seg i en innelukket og formelt administrert tilværelse, som er adskilt fra samfunnet utenfor under en lengre periode (Goffman, 1967, s. 11-17). Klientenes tilværelse i den totale institusjonen er preget av å være innelukket, men også at alle dagens rutiner skal gjøre etter et nøye planlagt skjema slik at det ene gjøremålet utløser det andre. Denne rekkefølgen kontrolleres også av et personale og et system av formelle regler. Goffman (1967, s. 19-24) beskriver disse reglene for en rekke krenkelser som klienter er nødt til å akseptere for at de skal få hjelp med sitt sosiale problem. På denne måten tar de en rolle som de egentlig ikke ønsker å ha. Det at klientene daglig må følge regler og rutiner på kurset som ikke er deres egne kan også fremstå som disiplinerende for klientene (Goffman, 1967, s. 42-46). I samspillet mellom ansatte og innsatte i totale institusjoner hevder Goffman at klientene spiller et spill, som de vanligvis ikke ville spilt om de befant seg i sine egne rammer og samtidig ikke skulle blitt vurdert basert på deres atferd (Uggerhøj, 2002, s. 99).

På kurset kan overvåkingen og kontrollen bestå av registreringer av oppmøte og passe på at deltakerne handler i tråd med fastsatte krav på kurset. Dette kan videre styre handlingene til kurslederne. På denne måten er kontroll og hjelp to sammenvevde dimensjoner i sosial arbeid, ved at dobbeltrollen til sosialarbeidere innebærer å yte hjelp kombinert med kontroll (Levin, 2004, s. 110-111). På en annen side presiserer Norvoll (2009a, s. 76-77) at makt ikke bare blir styrt av profesjonsutøverne, men av hvordan rammene for institusjonene er organisert. Ifølge Norvoll (2009a, s. 76) beskriver Skau makt på personnivå basert på den enkeltes holdninger, verdier og motiver. For å forstå maktutøvelse i helse- og sosialsektoren vektlegger Norvoll (2009a, s. 76) at det kan være nyttig å se maktutøvelse på to plan. Hun mener makt foregår på personnivå og systemnivå og at det gjensidig påvirker hverandre. Makt på systemnivå handler om makt- og kontrollfunksjonen som institusjonen eller tjenesten har i samfunnet, og som ansatte har gjennom yrkesutøvelsen. Systemmakt blir også utformet gjennom måten den enkelte institusjon er organisert på. På denne måten kan rammene for institusjonen påvirke det som skjer i det personlige møtet mellom profesjonsutøver og bruker, og influerer maktutøvelsen på godt og vondt. På en annen side mener Norvoll (2009a, s. 77) rammene for institusjoner ikke skal være helt styrende for maktutøvelsen som foregår, fordi den ansatte har et personlig ansvar i sin maktutøvelse. Hun mener at det også finnes rom for at den profesjonelle kan utforme sin yrkesrolle forskjellig innenfor systemet. Dette innebærer at ansatte i hverdagen kan velge å bruke makt på forskjellig måte utfra sine verdier og personlige egenskaper (Norvoll, 2009a, s. 77). Til slutt i denne delen skal vi se nærmere på åpne og skjulte verdier i sammenheng med Lysgaards (2001) analyser av industriarbeidsplasser som var preget av et sterkt press fra ledelsen.

## **2.5 Arbeiderkollektivet**

Sosiologen Sverre Lysgaard (2001) fant i sine analyser et arbeiderkollektiv som oppsto som følge av et sterkt press fra ledelsen i bedriften på industriarbeidsplasser på 1950-tallet. Industriarbeiderne som Lysgaard (2001, s. 145-146) studerte søkte trygghet og solidaritet i beskyttelse mot ledelsen i bedriften som stadig økte sine krav om mer effektivitet og produktivitet. Slik oppsto det et solidarisk fellesskap blant industriarbeiderne som Lysgaard (2001) kalte "arbeiderkollektivet". Mennesker er

begrenset knyttet til ytelser og ressurser, og når arbeiderne møtte et system uten grenser, søkte de å danne et fellesskap som kunne gjøre at de var mer beskyttet (Lysgaard, 2001, s. 145). Dette kollektivet utviklet seg spontant og uplanlagt blant arbeiderne, samtidig som at det ikke førte til noe brudd med bedriften, fordi de tok de livsvesentlige privilegiene bedriften førte med seg på alvor (Lysgaard, 2001, s. 200).

Arbeiderkollektivet ble på denne måten et vi-fellesskap, med en sterk lojalitet innad. På denne måten synliggjør kollektivet den uoffisielle siden av livet i bedriften. Ifølge Argyris og Schön eksisterer det to typer verdier i en organisasjon, som de betegner som åpne og skjulte verdier (Argyris og Schön i Eide & Skorstad, 2010, s. 203). De åpne verdiene kjennetegnes av at de er uttrykt og står som de offisielle verdiene en organisasjon er bygget på. Å handle etter bedriftens beste i tråd med dens målsetting og strategier er de offisielle verdiene i bedriften arbeiderne tilhører som Lysgaard (2001, s. 80-81) studerte. De skjulte verdiene beskriver de uformelle og underbevisste trekkene ved en organisasjon (Eide & Skorstad, 2010). I Lysgaards (2001, s. 80-81) studie kommer de til syne gjennom handlinger og uformelle samtaler rundt hva som innebærer å være en god arbeidskamerat blant arbeiderne i bedriften. Ifølge Eide og Skorstad (2010, s. 203-205) eksisterer disse to verdsettene som oftest side om side i ulike organisasjoner. Samtidig påpeker de at det ikke er uvanlig at det utvikles normer og verdier på arbeidsplasser som ligger nærmere den praksisen som blir utøvd enn de formelle målsettingene. Slike uformelle kulturer er som oftest vanskelig å sette fingeren på og innebærer vanligvis holdninger som blir tatt for gitt.

Kollektivets verdier eksisterer heller ikke nødvendigvis som en klar forestilling blant de fleste medlemmene (Lysgaard, 2001, s. 81). De opprettholdes kun ved at det gir en umiddelbar følelse av hva som passer seg blant medlemmene. Et sentralt trekk Lysgaard (2001, s. 139) fant ved arbeiderkollektivet handler om at kollektivmedlemmene ikke ønsket å "stikke seg frem" ved å arbeide for hardt. På denne måten var ikke arbeiderkollektivet preget av innsats, men av lojalitet. Med dette mente han at medlemmenes bidrag til kollektivet var å følge normene for et godt kameratskap. Slik kunne medlemmenes utfoldelse bli hindret, ved å følge normene om å ikke stikke seg frem. Dersom noen arbeidere stakk seg ut ved å vise lojalitet overfor ledelsen fremfor kollektivets verdier, ble de utfrost av arbeiderkollektivet (Lysgaard, 2001, s. 128). Dette kunne for eksempel skje om noen ble favorisert av ledelsen ved at de ble belønnet fremfor noen andre (Lysgaard, 2001, s. 108). Dette gjaldt selv om arbeidere ikke tok

initiativ til det selv. Da kunne de risikere å bli utfryst, fordi det kom i strid med det kollektivet mente sømmet seg av en god arbeidskamerat (Lysgaard, 2001, s.115).

På en annen side kunne medlemmene gjøre en arbeidspreget innsats ved å innlemme og lære opp nye medlemmer av kollektivet, samt passe på at alle fulgte kollektivets uskrevne regler. Slik lærer nye medlemmer av kollektivet hva som er rett og galt, og hvilke målsettinger som de bør strekke seg etter (Eide & Skorstad, 2010, s. 205). Eide og Skorstad (2010) kaller resultatet av denne sosialiseringen for kultur, fordi de felles holdningene og verdiene uttrykkes ikke direkte, men de fremkommer gjennom handlinger og preger den uformelle strukturen i fellesskapet. Kulturbegrepet blir i denne avhandlingen forstått som normer, verdier og symboler som en gruppe eller et samfunn deler (Eide & Skorstad, 2010, s. 205). Videre påpeker Lysgaard (2001, s. 201) at arbeiderkollektivet kan by på trygghet for den enkelte ved at man ikke står alene med skammen om være underordnet. Tvert om blir skammen konvertert til ære, fordi man får være en del av et fellesskap, er en god venn og driver ikke med innyndig overfor ledelsen i bedriften ved å gjøre en innsats. Skammen tilhører derimot de som er altfor flinke og ivrige.

Videre mener Lysgaard (2001, s. 147) at det er ledelsen i bedriften som på en måte må ta "skylden" for at arbeiderne utvikler et beskyttende fellesskap innenfor arbeidsorganisasjonen. Han mener at det er i dette lyset en må se beskyttelsen overfor ledelsen i bedriften som selve målsettingen i kollektivsystemet. Arbeiderkollektivet utvikler seg på denne måten som et motforholdssystem overfor ledelsen i bedriften. Samtidig befinner arbeiderne og ledelsen seg i et gjensidig avhengighetsforhold, ved at arbeiderne er avhengig av bedriftens privilegier og ledelsen er avhengig av arbeiderne for at produksjonen skal opprettholdes. Arbeiderne er altså avhengig av bedriften, fordi de ikke kan være uten bedriftens belønninger, men samtidig ønsker de til en viss grad å unnslipe den. Hvorfor forsøker de ikke å løse dette dilemmaet hver for seg eller på en annen måte? Forklaringen på dette beskriver Lysgaard (2001) som at arbeiderkollektivet kan forstås som et motforholdssystem som låner den ansatte makt og ære i en situasjon der de ville hver for seg vært både maktesløse og æresløse. En enkelt ansatt skremmer ingen, men når flere slår seg sammen kan de bli en trussel mot bedriften, og på denne måten setter arbeiderkollektivet makt bak deres ønske om å unndra seg ledelsen grenseløse krav. Helt generelt betyr dette at arbeiderkollektivets makt gjør at lederne i bedriften må modifisere seg for at ikke denne kategorien ansatte skal kollektivt

aksjonere, som er medlemmene i arbeiderkollektivet (Lysgaard, 2001, s. 148). Dette trenger ikke nødvendigvis handle om dramatiske trusler som streik, men for eksempel så ubetydelige aksjoner som at medlemmene av kollektivet utviser misnøye eller uvilje overfor ledelsen. Dette kan moderere den praktiske gjennomføringen av de formelle sidene ved bedriften, slik at livet til medlemmene av arbeiderkollektivet i bedriften ikke preges i altfor stor grad av de ensidige formelle kravene fra ledelsen.

## 3 Metode

I dette kapittelet skal jeg gjøre rede for metoden jeg har anvendt for å belyse hvordan samhandlingen foregikk på et jobbsøkerkurs i regi av en privat aktør tilknyttet NAV. Formålet med dette kapittelet er å tydeliggjøre mine valg og mitt ståsted, slik at arbeidet kan bli så gjennomiktig som mulig. Jeg vil først redegjøre og begrunne mitt valg av metode, og gi et innblikk i de vurderingene som er gjort for at metoden skal belyse min problemstilling. Så skal jeg beskrive etnografisk feltarbeid som metode, og den praktiske gjennomføringen. Deretter skal jeg beskrive intervju som metode og hvordan jeg gjennomførte intervjuene. Videre belyser jeg prinsippet om sannhet i forskning og mitt etiske ansvar i studien. Så skal jeg beskrive sentrale vitenskapsteoretiske krav, der jeg beskriver hvordan jeg har forsøkt å sikre intersubjektivitet, reliabilitet og validitet i denne studien. Til slutt vil jeg trekke frem typiske problemer som kan oppstå ved datainnsamlingen før jeg beskriver hvordan jeg har gått frem for å analysere datamaterialet.

### 3.1 Metodiske valg

Forskning innebærer å søke etter ny og bedre kunnskap (NESH, 2016). Hensikten i min forskning er å frembringe kunnskap om hvordan samhandling på et jobbsøkerkurs for unge arbeidssøkere foregikk tilknyttet målet om å få deltakerne ut i jobb. Siden jeg søker å få en forståelse av et sosialt fenomen, var det naturlig for meg å velge en kvalitativ metode (Thagaard, 2013, s. 11). Videre valgte jeg etnografisk feltarbeid kombinert med ustrukturerte intervjuer av noen av de sentrale informantene.

Bakgrunnen for jeg valgte etnografisk feltarbeid er at det er en metode som kan gi meg en unik mulighet til å studere menneskelig samhandling og språkbruk, uten at jeg påvirker samhandlingen eller kommunikasjonen i like sterk grad som i et intervju (Fangen, 2010, s. 9). Videre kan jeg utvikle en virkelighetsnær forståelse av det jeg studerer ved at jeg er tilstede i feltet jeg skal observere. På denne måten kan jeg få mer innlevelse og kjennskap til det jeg studerer. Dette er i tråd med idèen som etnografi er basert på; å studere og forstå sosiale prosesser i den sosiale og kulturelle konteksten de inngår i (Widerberg, 2007, s. 9). Gjennom å følge personene på kurset i

fire uker og delta i deres sosiale sammenheng, kunne jeg kan få mulighet til å beskrive hverdagslige aktiviteter, og perspektiver som utvikler seg ut fra det, med et blikk innenfra. Dette innebar 18 dager med observasjoner, som dannet et grunnlag for å beskrive samhandlingen som foregikk i det tidsrommet jeg var tilstede på kurset. På denne måten kan ikke funnene i denne studien generaliseres.

I min praktiske utøvelse under feltarbeidet fokuserte jeg ikke kun på de jeg studerte sine erfaringer, men også mine egne erfaringer i feltet. Dette vil si at jeg som forsker anvendte alle mine sanser, følelser og tanker for å lære om feltet. Til tross for at jeg etterstrebet objektivitet, synliggjør også dette en kritikk av etnografi som metode, fordi mitt verdisyn og erfaringer er innvevd i feltnotatene og den vitenskapelige teksten (Baarts, 2010, s. 154). For å få mer utfyllende informasjon og kunnskap om de sentrale informantene, valgte jeg å kombinere feltarbeidet med å ha seks ustrukturerte intervjuer. På denne måten kunne jeg forstå og avdekke litt mer av deltakernes erfaringer og opplevelser av sin virkelighet. I tillegg var det flere deltakere på jobbsøkerkurset som det ikke var like lette å komme i kontakt med via feltarbeidet mitt, og da ble intervju en enklere måte å få kontakt med de på.

### 3.1.1 Etnografisk feltarbeid

Etnografi er en samfunnsvitenskapelig forskningsstrategi som går ut på at forskeren reiser til og oppholder seg i et miljø eller et samfunn som hun eller han ikke kjenner til fra før, og forskeren studerer det ved å være der over en lengre periode (Hagen & Skorpen, 2016, s. 12). Etnografi kommer fra de greske ordene “ethnos” som betyr “folk”, og “graphein” betyr “skrive”. Underveis i feltarbeidet dokumenterer etnografen det han eller hun observerer gjennom feltnotater og eventuelt andre teknikker. Under mitt feltarbeid skriver jeg om det folk sier og gjør, og noterer i etterkant av situasjoner der jeg har vært deltakende observatør.

Feltarbeid innebærer ifølge Grønmo (2016, s. 155) at forskeren selv samler inn data ved å observere og høre på aktører mens de handler, samhandler eller uttrykker meninger. For at forskeren skal se og høre dette er det derfor nødvendig at forskeren er tilstede der aktørene er, og når de aktuelle handlingene eller meningsuttrykkene foregår. Fangen (2010) hevder at den beste måten som en kan være tilstede på er å delta i aktørens

sosiale sammenheng. På denne måten innebærer metoden at forskerens er både en deltaker og en observatør. En utfører to former for handling samtidig ved at en deltar i deres samhandling samtidig som en observerer hva de gjør. På bakgrunn av dette må en finne en balanse mellom disse to formene for handling for å anvende denne metoden.

Ved å være tilstede og observere kan en gjøre seg opp et helhetlig bilde av de en observerer (Fangen, 2010). Flere av inntrykkene kan være utfordrende å sette ord på, men det påvirker forskerens forståelse av fenomenet de studerer. Fangen (2010, s. 15) hevder i sin bok "Deltagende observasjon" at disse inntrykkene kan gi rom for tolkning og gjøre at en blir mer observant på mindre åpenbare sider ved det en studerer. I tillegg kan disse mindre åpenbare sidene være lettere å oppdage ved deltagende observasjon enn i intervjusituasjoner som er mer konstruerte settinger. På denne måten hevder hun at en kan få tilgang til informasjon som en ikke hadde fått i en intervjusituasjon, siden forskeren kommer nærmere innpå de en observerer.

På en annen side kan mitt feltarbeid være for kort, fordi at det tar tid å bli kjent med de en skal observere (Fangen, 2010, s. 123). Varigheten på mitt feltarbeidet var begrenset på grunn av at jeg skulle fullføre en masteravhandling på normert tid, slik at det ville ikke vært mulig for meg å gjennomføre et lengre feltarbeid. Ulempen med korte feltarbeid er at en ikke rekker å teste ut egne tolkninger i ulike sammenhenger, eller blir tilstrekkelig kjent med de en observerer. På en annen side foregikk mitt feltarbeid på et jobbsøkerkurs med kontinuerlig inntak og avslutning av deltakere, og siden flere av mine informanter fikk jobb og sluttet på kurset under feltarbeidet mitt kan en tenke seg at det mest sannsynlig ikke ville vært avgjørende for meg å ha et lengre feltarbeid. Fangen (2010, s. 123) trekker også frem fordelene ved å ha kortere feltarbeid som at en grundigere kan bearbeide inntrykk av enkeltepisoder i forhold til feltarbeid som varer over flere år.

### 3.1.2 Praktisk gjennomføring

Alle på kurset var vennlige og imøtekommende mot meg. Jeg presenterte meg, fortalte hvorfor jeg var der, deres rettigheter og min rolle. Jeg beskrev min rolle som student. Thagaard (2013, s. 72) beskriver presentasjon av prosjekter som selve grunnlaget for at personene som forskeren ønsker å observere, skal være villig til å la forskeren følge dem over tid. Ut ifra dette anså jeg det som viktig å bli akseptert av de jeg skulle



observere. Denne presentasjonen måtte jeg gjenta flere ganger, da det stadig dukket opp nye deltakere på kurset. Når det var mange nye som hadde startet hadde jeg presentasjonen felles, men når det var noen få gikk jeg bort til de og presenterte meg. På denne måten fikk jeg et informert samtykke fra alle deltakerne og kurslederne.

I startfasen av feltarbeidet var det uvant å samhandle med aktørene på kurset og skrive om det etterpå. Det følte ut som jeg hadde en skjult agenda, samtidig som at jeg var helt åpen om min rolle og hvilke hensikter jeg hadde til alle på kurset. Det å forsøke å bli en del av et miljø, samtidig som at en skal innhente data til en avhandling brukte jeg derfor litt tid på sjonglere i startfasen. I tillegg var jeg bevisst på å ikke fremstå distansert eller at deltakerne skulle føle seg iaktatt, så jeg noterte så fort jeg fikk mulighet i situasjoner der jeg følte det var naturlig eller jeg var alene. Dette fikk jeg bedre til for hver dag, for jeg fikk etterhvert en rutine på når på dagen det passet seg å notere og ikke. Det hendte også noen deltakere spurte hva jeg skrev og da forklarte jeg hva jeg noterte.

I mine første observasjoner var jeg opptatt av hvem som var tilstede, de daglige rutinene på kurset, samhandlingen og kommunikasjonen mellom deltakere og kursholdere og mellom deltakere imellom. Jeg forsøkte å skape meg et bilde av hvem de ulike personene var og hvilke posisjoner de hadde, uten å spørre dem spørsmål om det. Etter hvert som jeg ble bedre kjent med menneskene på kurset, ble jeg en del av det sosiale miljøet og livet på kurset. Da observerte jeg flere situasjoner og hendelser, og hvordan aktørene oppførte seg i dem. Videre opplevde jeg at både kursholdere og deltakere var positive til prosjektet mitt og delte villig sine erfaringer. Dette kan ha sammenheng med det Thagaard (2013) påpeker om at personer forskeren observerer ofte synes det er positivt å møte en person som er interessert i dem og vil lære av dem. Flere deltakere delte villig sine erfaringer og opplevelser av kurset med meg. I løpet av den siste uken oppdaget jeg imidlertid at jeg gjerne villet snakket med noen deltakere som jeg ikke hadde rukket å bli kjent med enda, for å få en større bredde av synspunkter rundt hva som foregikk på kurset. Slik at den siste uken hadde jeg intervjuer både med de jeg hadde fått god kontakt med og deltakere som jeg enda ikke hadde rukket å bli kjent med. På denne måten kunne jeg gjennom å ha intervjuer med deltakere som jeg ikke tidligere hadde snakket med få informasjon som jeg ikke hadde fått ved feltarbeidet.

Selv om det tok noen dager å bli komfortabel med min rolle som deltakende observatør, opplevde jeg det som en nyttig erfaring. Jeg hadde i forkant av kurset lest om hvordan jeg skulle utføre deltagende observasjon, og fant ut at jeg ville ha begrepene makt og hjelp i bakhodet i mine observasjoner. Underveis opplevde jeg også å skifte helt fokus fra å observere hvordan samhandlingen foregikk i forhold til makt og hjelp til at jeg heller ville fokusere på hvordan samhandlingen foregikk i forhold til kursets mål om å få deltakerne ut i jobb. På en annen side kan en ikke lage detaljerte planer for datainnsamlingen før en starter med deltakende observasjon, fordi en vet ikke hva aktørene kommer til å gjøre eller si (Grønmo, 2016, s. 155). Denne metoden innebærer at en må ha en fleksibel og åpen tilnærming, slik at en kan tilpasse seg nye oppdagelser eller erfaringer under datainnsamlingen.

### 3.1.3 Intervju

Den grunnleggende formen for menneskelig samspill er samtalen (Kvale & Brinkman, 2015, s. 18). Gjennom samtalen lærer mennesker hverandre å kjenne, vi får vite hverandres følelser, holdninger opplevelser og hverandres forståelse av sin verden. Forskningsintervju er derfor en metode som ofte blir brukt i kvalitative undersøkelser siden det gir tilgang til informantenes opplevelser, meninger, tanker og følelser (Thagaard, 2013). I likhet med deltakende observasjon innebærer denne metoden at forskeren har en krevende rolle under gjennomføringen av datainnsamlingen, og at datainnsamlingen ikke kan planlegges detaljert. Forskeren skal legge til rette for at informantene føler seg trykk og vil dele sine erfaringer og synspunkter med forskeren. Intervjuet utføres av forskeren selv ved at forskeren spør informanten om forhold som skal studeres, og informantens svar utgjør datamaterialet (Grønmo, 2016, s. 167). For å utføre forskningsintervjuer legger Kvale og Brinkman (2015, s. 20) vekt på at forskeren må ha gode samtaleferdigheter og kjennskap til temaet som skal undersøkes.

I mine intervjuer var målet å få deltakernes beskrivelser av hvordan de opplevde kurset fra deres ståsted. Jeg ønsket å finne ut hvordan deres hverdagslige erfaringer kunne forklare noe rundt samhandlingen som foregikk på kurset i forhold til kursets målsetting om å få deltakerne ut i jobb. Under intervjuene registrerte jeg og fortolket meningen bak det som informantene sa og på hvilken måte det sa det, og spurte dem oppfølgingsspørsmål. Denne tilnærmingen kaller Grønmo (2016) for uformell intervjuing. Verken spørsmål eller svaralternativer bestemt på forhånd. Før intervjuet

velger ofte forskeren et tema som skal inngå i samtalen, men selve gjennomføringen skjer på en fleksibel måte. På denne måten er intervjuets utvikling avhengig av informasjonen som informanten gir og hvordan kommunikasjonen mellom forskeren og informanten forløper.

### 3.1.4 Utvelgning av informanter og praktisk gjennomføring

I utvelgelsen av informanter så jeg etter både de som jeg hadde fått god kontakt med og de som jeg enda ikke hadde snakket med og som evnet å formulere seg. Jeg tok direkte kontakt med aktuelle deltakere som både hadde kort og lengre erfaring fra kurset og spurte om de ville la seg intervju. Alle seks jeg spurte sa seg villig til å bli intervjuet. Tre gutter og tre jenter. Alle intervjuene ble foretatt den siste uken i feltarbeidet og hadde en varighet fra ca. 1 time til 2 timer. To av informantene hadde deltatt på kurset en lengre periode. Tre andre informanter var nyere på kurset. Jeg antok at jeg ville få flere synspunkter ved å intervju informanter som var på ulike stadier i kurset.

Intervjuene foregikk på kurset i kurstiden. Jeg hadde avklart med kursholderne på forhånd om at det var i orden. Jeg startet intervjuene med å gå gjennom samtykkeerklæringen sammen med informantene. Jeg informerte om studien, hva deres deltakelse innebar og deres rettigheter med vekt på frivillig deltakelse og mulighet til å trekke seg når som helst uten konsekvenser. Jeg tydeliggjorde også min taushetsplikt og deres anonymitet i oppgaven. Med dette fikk jeg et informert samtykke fra alle seks, og et skriftlig samtykke etter intervjuene var ferdig.

Intervjuene mine forløp som samtaler, der jeg ba informantene om å beskrive kurset fra deres ståsted. På denne måten oppmuntret jeg dem til å fortelle sine opplevelser og erfaringer av deres hverdagslivet og hendelser på kurset. Det overordnede målet for en intervjusituasjon beskriver Thagaard (2013, s. 109) som å skape en behagelig atmosfære, der den intervjuede kan åpne seg om de temaene forskeren spør om. Ved å ha en åpen, tillitsfull holdning opplevde jeg at informantene villig fortalte sine opplevelser, erfaringer og synspunkter. Jeg forsøkte også å ikke virke for nysgjerrig, og vente på at informasjonen kom av seg selv. Ved at jeg hadde en ustrukturert tilnærming tok informantene opp flere forhold som jeg ikke hadde tenkt på. Min rolle under intervjuet var å være fleksibel og spørre oppfølgings spørsmål for å utdype informantenes beskrivelser og for å holde flyten i intervjuet. Jeg benyttet ikke

båndopptaker eller noterte underveis. Denne avgjørelsen tok jeg sammen med veileder på bakgrunn av at intervjuet skulle være så nært en samtale som mulig. Jeg vurderte det slik at samtalen ville blitt mer kunstig og muligens ukomfortabel for informantene dersom jeg noterte eller tok opp lyd underveis. I tillegg var prosjektet ikke meldepliktig når jeg ikke anvendte elektroniske hjelpemidler ifølge NSD.

Under intervjuer er det som regel et mål å ikke stille ledende spørsmål. Jeg forsøkte å stille oppfølgingsspørsmål så åpne som mulig, men av og til stilte jeg kontrollspørsmål for å sjekke gyldigheten av mine egne tolkninger. Denne måten å stille spørsmål på kan være med på å sikre påliteligheten i informantenes svar og gyldigheten av mine tolkninger (Fangen, 2010, s. 174). Samtidig er det i samfunnsvitenskapelige studier slik som denne, lite hensiktsmessig med en provokativ utspørring. På denne måten kan dette styrke påliteligheten i studien snarere enn å svekke den (Fangen, 2010).

På sluttet av intervjuet spurte jeg om de hadde noe mer å tilføye og hva de synes om intervjuet. Tilbakemeldingene var at de fleste nærmest hadde glemt at det var et intervju og det føltes mer som en samtale. Jeg opplevde også å få bedre kontakt med informantene når jeg intervjuet dem, ved at jeg fikk dem på tomannshånd. Da var de mer villig til å fortelle sine historier om hvordan de kom i kontakt med NAV, hvordan de opplevde å delta på kurset og deres holdninger. Under deltagende observasjon var det mange som kom til meg og delte sine historier, men ved å ha intervjuer i tillegg fikk jeg også høre de som var mer tilbaketrukkne sine historier.

Etter intervjuene gikk jeg for å memorere og skrive ned intervjuet. Jeg hadde ikke valgt denne fremgangsmåten dersom jeg ikke var flink til å memorere. På en annen side får man ikke adekvat nedskrevet intervjuet som ved transkribering etter lydopptak. Likevel opplever jeg at jeg har fått skrevet ned informantenes fortelling og det de formidlet på en utdypende og tidvis sitatpreget måte.

## **3.2 Prinsipper og etiske krav i forskningen**

Målet i vitenskapelig virksomhet er å utvikle kunnskap om bestemte fenomener og bygge opp en teoretisk forståelse av denne kunnskapen (Grønmo, 2016. s.41). For å sikre den faglige forsvarligheten i forskningen benytter samfunnsvitenskapen derfor vitenskapelige metoder og følger gitte retningslinjer. Forskersamfunnet har utviklet

flere prinsipper og normer for å styrke sin legitimitet og troverdighet (Grønmo, 2016. s.32-35). Her skal jeg først redegjøre for noen grunnleggende prinsipper for samfunnsvitenskapelig virksomhet. Det første prinsippet omhandler forskningens sannhetsforpliktelse, så skal jeg belyse noen sentrale prinsipper om forskerens etiske ansvar i forskningsprosjekter. Deretter vil jeg redegjøre for sentrale vitenskapsteoretiske krav.

### 3.2.1 Sannhet

Befring (2002, s. 62) mener det å søke etter sannheten er en grunnleggende vitenskapelig verdi. Det sies også at *vitenskapen er forpliktet på sannhet* (Wormnæs, 1996. s. 69). De innsamlet data skal så langt det er mulig representere faktiske forhold og reflektere sann informasjon i forbindelse med aktuelle problemstillinger (Grønmo, 2016, s.30). Dette innebærer at samfunnsforskeren skal strebe etter sannhet, det vil si at informasjonen som danner grunnlaget for deres analyser og videre den kunnskapen som utvikles skal være basert på sannhet. På en annen side betyr ikke det at en kan være sikker på at en har kommet fram til en endelig sannhet, for det vil alltid finnes en usikkerhet og uenighet om hva som er sant og ikke sant. Hva som er sann kunnskap og informasjon blir hele tiden revurdert. Nye studier kan blant annet føre til at etablerte forestillinger om sannhet må revurderes og igjen skape nye oppfatninger. Krittisk drøfting er også viktig for å utfordre egen oppfatning av sannhet. Samfunnsvitenskap vil ikke nødvendigvis være objektiv, men i større grad intersubjektiv (Grønmo, 2016. s. 30-31).

Videre skal samfunnsvitenskapelige oppfatninger av sannhet være teoretisk, metodologisk og kontekstuell forankret (Grønmo, 2016. s. 31). Dette er fordi samfunnsvitenskapen anser menneskets virkelighetsoppfatning som sosialt konstruert. Dette gjør at sannhetens forankring ikke burde være implisitt, men beskrives eksplisitt. Derav skal forskeren rapportere om teoretiske perspektiver for undersøkelsen, metoden og hvilken kontekst undersøkelsen foregår i. I tillegg skal en vurdere sannhet i samfunnsvitenskapelig virksomhet ut fra rasjonelle og logiske kriterier. Metoder og framgangsmåter kan variere, men deres rasjonelle og logiske fundament utgjør et felles og stabilt element. Til sammen utgjør dette et normativt grunnlag for samfunnsvitenskapelig forståelse av fakta (Grønmo, 2016, s. 32). I min avhandling vil jeg forsøke å sikre dette ved å vurdere hvilke opplysninger om faktiske forhold som kan

ha relevans for min problemstilling. I tillegg uttrykker jeg studiens teoretiske perspektiver, metode og hvilken kontekst studien har foregått innenfor.

### 3.2.2 Etisk ansvar i studien

I tillegg til at forskning skal være bygget på sannhet har samfunnsvitenskapelig virksomhet også flere andre normer å forholde seg til, som til sammen danner en samlet forskningsetikk (Grønmo, 2016). Forskningsetikken er basert på allmenne aksepterte verdier og normer som danner grunnlag for samfunnsvitenskapens troverdighet og legitimitet i samfunnet. Normene omhandler hovedsakelig forskeres forhold til sine informanter, forskningsobjekter og datakilder.

Informert samtykke et viktig utgangspunkt for ethvert forskningsprosjekt (Thagaard, 2013, s. 26). Dette handler om at de som skal studeres blir informert om prosjektets formål, hvem som er gjenstand for forskningen og mulige risikoer og fordeler og deres rett til å trekke seg underveis (Kvale & Brinkman, 2015, s. 104). På denne måten kan en sikre at informantene i studien deltar frivillig og at de vet hva deres deltakelse innebærer (Thagaard, 2013). I tillegg baseres det også på at enkeltindividet har rett til å bestemme over eget liv og ha kontroll over hvilke opplysninger om dem selv som blir delt med andre. I min studie ble alle på kurset informert om mitt prosjekt når jeg startet feltarbeidet på kurset. Jeg informerte muntlig og skriftlig til alle deltakerne i prosjektet. Videre fikk alle som jeg intervjuet et samtykkeskjema som jeg gikk gjennom sammen med de muntlig før intervjuene startet. Jeg informerte også om at de når som helst kunne trekke seg underveis i intervjuet og at datamaterialet da ville bli slettet. Med dette fikk jeg et skriftlig samtykke fra alle informantene. Under intervjuene forsøkte jeg å skape en atmosfære der informantene følte det var trygt å snakke. Dette innebærer ifølge Kvale og Brinkman (2015, s. 35) at forskeren må klare å balansere sitt ønske om å få informasjon med respekt for informantens integritet etisk sett.

I forbindelse med hensyn til de en studerer er deltagende observasjon ifølge Fangen (2010, s. 189) den minst påtrengende datainnsamlingsmetoden som innebærer direkte kontakt mellom forsker og aktør. Ved deltagende observasjon kan forskeren ta en deltakerrolle som kan være mer komfortabelt for personene som studeres enn ved intervju der en lager en kunstig situasjon. På en annen side kan de en studerer oppleve at forskeren invaderer deres privatliv. I min studie har jeg observert deltakere på et kurs i

regi av en privat aktør i fire uker, og arenaen kan i tråd med Fangens (2010) bok om feltarbeid ikke anses som et privat området, men det kan for mange være en arena forbundet med skam. Dette er fordi det er et kurs for unge arbeidsledige, og arbeid er sett på som en sentral verdi og et vilkår for anerkjennelse og verdighet i samfunnet (Haukelien & Vike, 2009, s. 157). Siden de er utenfor skole og arbeidsliv gjør også dette utenforskapet at de befinner seg i en marginaliseringsprosess (Hammer & Hyggen, 2013, s. 17). På denne siden kan min rolle som masterstudent representere et ømt punkt hos flere av ungdommene, da det gir meg tilgang til flere ulike karrierer som ikke de har tilgang til. Dette kan gjøre at jeg blir en person som de anser for å ha høyere sosial status enn dem, som i tråd med Fangens (2010, s. 152) teori er svært vanlig i studier av marginaliserte ungdomsmiljøer. Hun beskriver at forskeren i ungdommenes øyne kan representere det som gjør at de blir marginalisert, som for eksempel en lærer som gjorde dem til en skoletaper. Dette kan gjøre at de forventer at jeg deler de dominerendes vurderinger av dem, som kan bidra til å gjøre dem skeptiske til å ville snakke med meg, fordi de kan se på det som en prøve de ikke kan bestå. For å forsøke å få innpass hos de unge møtte jeg alltid alene på kurset og satte meg alene i startfasen av feltarbeidet, slik at de var i flertall. På denne måten kunne de også velge å komme til meg om de ville prate eller spørre om noe. I tillegg kan det tenkes at de kunne ha samme syn på kurslederne på kurset, så dermed forsøkte jeg også å være minst mulig med de i startfasen av feltarbeidet. Videre hadde jeg en ydmyk holdning overfor deltakerne, der jeg forsøkte å bli deres venn fremfor en ny kursleder.

For å ivareta deltakerne i studiens konfidensialitet, behandlet jeg informasjonen som jeg hadde innhentet med varsomhet. Konfidensialitet omhandler som regel at personlige opplysninger som kan identifisere informanten ikke skal offentliggjøres eller avsløres (Kvale & Brinkman, 2015, s. 106). Det innebærer en enighet mellom forsker og informant om hvordan dataene som fremkommer ved deres deltakelse kan anvendes. Jeg ivaretok deltakeres konfidensialitet i studien ved å anonymisere navn på deltakere og kursledere. I tillegg nevner jeg ikke stedsnavn eller annen form for detaljerte opplysninger som kan gjenkjennes av andre. Videre ble opplysninger som informantene ga meg oppbevart på min private iPad og PC. Samtykkeskjemaene har jeg oppbevart innelåst.

Siden min studie er et delprosjekt i et større prosjekt vil mitt datamaterialet bli tilgjengelig for ansatte i hovedprosjektet. Derfor må det klargjøres på forhånd hvem som senere skal få tilgang til datamaterialet med de som deltar i studien (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 104-105). På bakgrunn av dette informerte jeg deltakere i studien om at informasjon de delte med meg ville bli anonymisert før jeg delte det med andre i hovedprosjektet. Deretter fikk jeg samtykke av deltakere til fremtidig bruk av datamaterialet. Før jeg startet prosjektet undersøkte jeg også om prosjektet var meldepliktig til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste ved å undersøke deres regelverk og ringe en veileder i NSD. Da fikk jeg beskjed om at mitt prosjektet ikke var meldepliktig, fordi jeg ikke skulle behandle personopplysninger eller anvende elektroniske hjelpemidler.

### **3.3 Sentrale vitenskapsteoretiske krav**

Intersubjektivitet, validitet og reliabilitet er sentrale vitenskapsteoretiske krav for at forskning skal være pålitelig, at den kan etterprøves, testes og kontrolleres av andre (Wormnæs, 1996, s. 62). Kravene kan også forstås som en kvalitetskontroll av det produktet som etableres av forskningsprosessen (Grønmo, 2016, s. 237). Man ønsker at dataene skal ha så høy kvalitet som mulig, fordi det er en avgjørende forutsetning for å få analyseresultater som er holdbare. Kvaliteten på datamaterialet må derfor ses i sammenheng med studiens problemstilling, der kvaliteten regnes for å være høyere desto mer datamaterialet egner seg til å besvare problemstillingene (Grønmo, 2016, s. 237). Hvor velegnet datamaterialet er til å besvare problemstillingen i en studie avhenger av disse kravene og blant annet prinsippene for sannhetsforpliktelsen i forskning, som nevnt tidligere.

#### **3.3.1 Intersubjektivitet**

For at vitenskapelige resultater skal kunne etterprøves, testes og kontrolleres av andre må de være intersubjektive (Wormnæs, 1996). Det betyr at de skal kunne forstås på samme måte slik at de kan kontrolleres av hvilken som helst kompetent forsker. I vitenskaper som matematikk, logikk og fysikk har resultater høy grad av intersubjektivitet, fordi resultatene foreligger på en slik måte at det er høy grad av enighet om hva disse resultatene handler om og de lar seg lett sammenligne (Wormnæs, 1996, s. 60). Men ved observasjon av handlinger som ved deltagende observasjon er det annerledes. For eksempel om to forskere observerer to mennesker som samhandler og



en forsker noterer at den ene personen er høflig, så kan dette være et intersubjektivt resultat. Den andre forskeren kan være uenig i at personen var høflig, og andre som leser observasjonsnotatet kan også ha ulik oppfatning. Observasjonsnotater foreligger derfor på forskjellige måter og kan på denne måten ikke kontrolleres.

På en annen side mener Wormnæs (1996) at kravet om intersubjektivitet kan fremme gode data ved at det danner bakgrunn for å se kritisk på alle typer resultater, formuleringer, begreper og metoder i kvalitativ forskning. Videre trekker Grimen (2010) frem i sin forståelse av intersubjektivitet viktigheten av åpenhet knyttet til fremgangsmåter og resultater slik at en kan åpne for at andre kan ha et kritisk blikk og kontrollere dem. Dette kan blant annet innebære å beskrive metoden som er anvendt, hvilke valg som er gjort på hvilke tidspunkter, hvordan en har rekruttert deltakere, hvilke problemer som har oppstått og hvilke teorier som er anvendt (Tjora, 2017, s. 248). På denne måten kan en gi leseren så god som mulig innsikt i forskningen og funn, som kan øke intersubjektiviteten.

For å øke intersubjektiviteten i denne studien har jeg forsøkt å være kritisk og åpen gjennom hele prosessen. Jeg har beskrevet hvordan jeg kom i kontakt med informanter, hvordan jeg utførte deltagende observasjon og intervjuer og hvordan jeg løste utfordringer som oppsto underveis. Jeg har også beskrevet teori jeg har tatt utgangspunkt i til å tolke datamaterialet ut fra, og henvist til kilder hvor påstander er hentet fra. For å synliggjøre hvilke utsagn som er fra informantenes har jeg valgt å bruke siteringer med anførselstegn i feltfortellingen.

### 3.3.2 Validitet

Validitet referer til datamaterialets gyldighet for problemstillingen som skal belyses (Grønmo, 2016. s. 241). En kan si at validiteten er høy dersom undersøkelsen eller datainnsamlingen gir data som er anvendbar for problemstillingen. På denne måten blir validitet et uttrykk for i hvilken grad datamaterialet svarer til forskerens intensjoner med undersøkelsen og datainnsamlingen (Kvale & Brinkmann, 2015). Validiteten regnes som lav dersom valgt metode ikke fungerer godt for å gi svar på spørsmålene en ønsker å besvare eller belyse. Med denne tolkningen kan kvalitative undersøkelser gi gyldig vitenskapelig kunnskap.

I tråd med Fangens (2010, s. 237) bok kan en sikre høy grad av validitet ved å anvende deltagende observasjon som metode. Under arrangerte betingelser som eksempel spørreskjemaundersøkelser eller observasjon av atferd i laboratorier, vil de bli påvirket av disse betingelsene. Under deltagende observasjon forsøker forskeren å gli naturlig inn i miljøet, og menneskene vil bli mindre påvirket av forskeren og kan i større grad oppføre seg slik de vanligvis gjør, mener Fangen (2010). Siden jeg kombinerer intervju og deltagende observasjon kan jeg også vurdere gyldigheten av mine observasjoner, tolkninger og deltakernes utsagn gjennom dialog og observasjon. Ut fra Thagaards (2013, s. 204-205) perspektiv er dette en god måte å sikre validitet på, fordi hun knytter validitet til tolkning av data. Hun mener en kan vurdere forskningens validitet med henblikk på spørsmålet om funnene i en undersøkelse representerer virkeligheten. Derfor har jeg hatt en kritisk blick på mine egne fortolkninger under og i etterkant av intervjuer og observasjoner.

På en annen side kan mitt ståsted påvirke gyldigheten av datamaterialet jeg får (Kvale & Brinkmann, 2015). Jeg har på en side ikke arbeidserfaring fra konteksten informantene ble intervjuet om, slik at jeg kan være mer åpen og mottakelig for inntrykk som kan gi informasjon. Dersom en kjenner for godt til konteksten og situasjonen de unge er i kan det være vanskelig som forsker å skille ut interessante fenomener (Thagaard, 2013, s. 86). Siden jeg har manglende erfaring med feltet er det også lettere for meg å stille spørsmål ved forhold som oppleves som selvfølgelige for deltakerne. På en annen side kan denne avstanden gjøre at jeg har mindre forståelse for temaet jeg studerer. Siden det kan prege min forståelse har jeg villet sikre validiteten i denne studien gjennom å tydeliggjøre grunnlaget for mine tolkninger. I teorikapitlet har jeg redegjort for den faglige rammen i denne avhandlingen, den beskriver ulike perspektiver forekomster i datamaterialet blir tolket utfra. Så vil jeg i analysedelen tydeliggjøre grunnlaget for mine fortolkninger ved å redegjøre for hvordan jeg har analysert datamaterialet. I tillegg er validiteten i et forskningsprosjekt avhengig av reliabilitet som jeg skal belyse videre (Grønmo, 2016. s. 242).

### 3.3.3 Reliabilitet

Reliabilitet kan betegnes som datamaterialets pålitelighet (Wormnæs, 1996, s. 61). En kan si at reliabiliteten er høy ved pålitelige funn ved forskningen. Påliteligheten refererer i utgangspunktet til om en får identiske eller lignende funn dersom en

anvender samme metode for innhenting av data ved ulike innsamlinger om de samme fenomenene (Grønmo, 2016. s. 241). Når noe har høy reliabilitet foreligger det et samsvar mellom funnene i gjentatte datainnsamlinger på de gjeldende fenomenene som undersøkes. På en annen side vil det ikke alltid være mulig å gjennomføre gjentatte datainnsamlinger om det samme fenomenet, da flere samfunnsmessige fenomener ofte er i endring. En annen grunn kan også være at undersøkelsesopplegget ofte er fleksibelt og komplekst, slik at det er vanskelig å gjenta på nøyaktig samme måte. Slik er det ofte ikke mulig å beregne eller teste reliabiliteten i kvalitative studier med standardiserte metoder.

Thagaard (2013) mener reliabilitet kan sees i sammenheng med utførelse av metode for innhenting av data, ved å kritisk vurdere om metoden fremmer funn som er utført på en pålitelig måte. I min studie utviklet datamaterialet seg i et samarbeid mellom de på kurset og meg som forsker, slik at påliteligheten i studien blir preget av at min betydning i prosessen. Ved dataregistreringer under deltagende observasjon kan jeg ha prioritert bort relevansen av enkelte ting i mine observasjoner eller oversett ting ubevisst, som gjør at etterprøvbareheten av studien blir lav (Grønmo, 2016, s. 228). Det kan på denne måten være vanskelig å gjøre en kritisk vurdering av datamaterialets pålitelighet.

På en annen side kan jeg argumentere for denne studiens reliabilitet ved å redegjøre for hvordan datamaterialet ble utviklet i løpet av datainnsamlingen (Thagaard, 2013). Denne fremgangsmåten for å oppnå reliabilitet kaller Silverman (Silverman i Thagaard, 2013, s. 202) for “transparent”, det betyr at en gjør forskningsprosessen gjennomsiktig. Dette innebærer å gi en nøyaktig beskrivelse metoden som anvendes for å innhente data og hvordan en analyserer datamaterialet, for at forskningsprosessen skal kunne vurderes trinn for trinn (Thagaard, 2013, s. 202). I tillegg legger han vekt på å gi teoretisk gjennomsiktighet, ved å redegjøre for sitt teoretiske utgangspunkt som representerer grunnlaget for tolkninger av datamaterialet. For å styrke påliteligheten i min studie har jeg derfor gitt en beskrivelse av mitt teoretiske utgangspunkt i det forrige kapittelet og beskrevet min fremgangsmåte så detaljert jeg kunne i dette kapittelet og videre skal jeg beskrive min analysemetode til slutt i dette kapittelet.

### **3.4 Typiske problemer ved datainnsamlingen**

En innvendig mot deltagende observasjon er at forskeren kan påvirke de menneskene han eller hun studerer. Dette kan skje dersom personene som observeres oppfører seg annerledes fordi de føler seg iaktatt (Fangen, 2010, s. 202). For å forebygge dette kan forskeren danne feltrelasjoner for å forsøke å gli mest mulig naturlig inn i miljøet, samt informere deltakerne på forhånd om prosjektet og de forskningsetiske sidene (Grønmo, 2016).

I min studie informerte jeg deltakere om prosjektet, min rolle, hvor lenge jeg skulle være der og deres rettigheter. Jeg la særlig vekt på å informere om personvern, som anonymisering av deltakere og konfidensiell behandling av informasjon om deltakerne. I tillegg la jeg frem at de valgte selv om de ville dele sine erfaringer med meg eller ikke. Etter hvert fikk jeg flere feltrelasjoner og opplevde at deltakere oppførte seg i større grad slik de vanligvis gjør etter hvert som jeg ble kjent med dem.

Et typisk problem som kan oppstå i forbindelse med intervju kan være svak kommunikasjon mellom forsker og informant (Grønmo, 2016). Det kan medføre at forskeren mister tilgangen til relevant informasjon. Dette var jeg forberedt på å møte, siden jeg foretok intervjuer med deltakere som jeg ikke hadde snakket så mye med på forhånd. Under intervjuene opplevde jeg likevel at samtalene fløt godt. Dette kan komme av at jeg plukket ut informanter som jeg hadde fått god kontakt med og andre som jeg hadde hatt en kort hverdagslig samtale med på forhånd.

### **3.5 Analyse**

Dataanalysen foregår ofte samtidig som datainnsamlingen under deltagende observasjon (Grønmo, 2016, s. 161). Jeg analyserte mine data underveis. På denne måten utviklet jeg innsikt og forståelse av hvordan samhandlingen foregikk på kurset tilknyttet målet om å få deltakerne ut i jobb. Slik fikk jeg en bedre forutsetning for å kunne vurdere hvordan jeg skulle videreutvikle datainnsamlingen, ved at jeg kunne være bevisst over hva jeg skulle være oppmerksom på videre i mine observasjoner. På denne måten kan en veksle mellom analyse og datainnsamling.

I starten brukte jeg kun tid på datainnsamlingen, fordi da hadde jeg lite data å analysere. Etterhvert som datainnsamlingen fortsatte økte datamengden, og jeg analyserte dataene fortløpende. Slik kunne jeg også finne ut hva jeg ville vite mer om og begynne å se noen mønstre i datamaterialet mitt. På denne måten fant jeg også ut at jeg hadde behov for noen intervjuer den siste uken, for at jeg skulle få informasjon som jeg følte at feltarbeidet mitt ikke dekket. Når feltarbeidet var slutt fortsatte jeg analysen. Datamaterialet mitt fra deltakende observasjon besto av feltnotater som jeg utarbeidet underveis i feltarbeidet. Intervjuene hadde jeg skrevet ned rett etter intervjuene, og jeg opplevde det som et viktig supplement til feltnotatene mine.

Til slutt bearbeidet jeg datamaterialet ved å streke ut og lage en kort presentasjon av noen nøkkelinformanter. Deretter laget jeg observasjonsmaterialet og intervjumaterialet om til en deskriptiv fortelling. Fortellingen synliggjør dagliglivet på kurset og dens rammer, og vi blir kjent med deltakere og kursledere. Gjennom fortellingen blir vi kjent med samhandlingen som foregår på kurset og noen hendelser som jeg kommenterer underveis. Deretter så jeg etter likheter og ulikheter ved informantenes opplevelse av kurset, slik at jeg kunne kategorisere ulike forekomster jeg fant i materialet. Jeg så også etter mønstre og trekk som kan sammenfalle med empirisk forskning. Dette dannet etter hvert grunnlaget for å fortolke og finne sammenhenger i deltakernes beskrivelser og mine feltnotater. På denne måten kunne jeg dele analysen inn i temaer og drøfte materialet i lys av den teoretiske rammen.

For å få frem noen poenger vil jeg benytte sitater i teksten. Sitatene vil stå i kursiv med hermetegn. Disse sitatene er valgt ut, fordi de er betydningsfulle for min forståelse av det som foregikk på kurset. I feltfortellingen har jeg også skrevet noen kommentarer til teksten, for å fremheve sider ved fortellingen som kan ha betydning for forståelsen av det som skjer i løpet av feltfortellingen. Disse tekstene er markert ved at de står som innrykk i margen, for å skille feltfortellingen fra min beskrivelse av det som skjer. Videre i teksten omtales de som har bidratt til data som; informanter, deltakere og kursledere/ledere.

## 4 Feltfortelling

På bakgrunn av feltnotater og intervjumaterialet har jeg utarbeidet en feltfortelling fra mine 18 dager på jobbsøkerkurset. Vi har tidligere blitt kjent med seks nøkkelinformanter: Lars, Lisa, Trude, Milad, Fredrik og Håkon. Feltfortellingen synliggjør dagliglivet på kurset og vi blir kjent med deltakere, kursledere og rammene for kurset. Underveis i feltfortellingen vil jeg kommentere aktuelle situasjoner som kan si noe om samhandlingen som foregikk tilknyttet målet med kurset. For å finne ut hvordan samhandlingen foregikk i forhold til målet om å få deltakerne ut i jobb, skal vi nå se nærmere på hva materialet forteller oss.

### 4.1 Dag 1

Jeg går opp i annen etasje i bygget som jeg skal være i. På døra til kursrommet står det navnet på den private aktøren kurset er drevet av. Når jeg kommer inn er jeg 30 minutter for tidlig, men en deltaker er der allerede og står og lager seg en kopp te. Rommet har seks rader med pulter og stoler som til sammen gir plass til 35 deltakere. På veggen foran pultene henger det et lerret til projektor og ved siden av står det et whiteboard. I andre enden av rommet står det en skriver og en dør inn til ledernes kontor. På veggen ved siden av pultene er det vinduer langs hele veggen, og en kan se over til NAV-bygget som er rett over gaten. På den andre siden av rommet er det et lite bord med kaffe og te, en kommode med bærbare PCer i, en sofa og en gang inn til kjøkkenet, toaletter og utgang.

Jeg går bort til deltakeren ved kaffebordet og hilser. Hun heter Lisa. Hun viser meg hvordan kaffekannen deres virker. Så kommer Silje, Kristian og en mann til ut fra kontoret som er rett ved siden av. Han siste het Martin og var også leder på kurset. De hilser og takker for sist. Martin og Silje jobber fulltid, mens Kristian og en som heter Ingrid jobber deltid. De forteller at kurset har utvidet plass til flere deltakere nå, så de har ansatt to nye ledere i 50 prosent stilling slik at det er tre ledere tilstede daglig i stedet for to. Kontoret deres er lite, men de hadde ryddet plass på kontoret deres til meg hvis jeg ville sitte der. De forteller meg litt om rutinene på kurset. Imens kommer det flere deltakere inn i lokalet. De ser bort på oss og hilser mens de henter seg kaffe og te. Lisa sitter og prater med tre andre deltakere som har kommet. Det virker som at de

kjenner hverandre. Andre deltakere sitter og ser på mobilen. Så går lederne og jeg inn på kontoret, for å prate om hvordan dagen kommer til å se ut.

Kurstiden varer fra kl. 09.00 - 15.00 hver dag. De første to timene har de undervisning. Martin avbryter oss og sier at jeg må være forberedt på at han kan snakke veldig drøyt. De andre kurslederne begynner å le. Martin forklarer at deltakere ikke er på dette kurset frivillig og at det fort kan bli en laber stemning. Derfor blir det brukt mye humor, for å skape en god atmosfære og vekke deltakernes interesse. Så forteller de at de har et kvarter pause hver time, og en matpause fra kl. 11.00-12.00.

Ti minutter før kurset starter går jeg ut fra kontoret og finner meg en plass på en pult bakerst i rommet. Ved siden av meg sitter det to deltakere som kikker sjenert bort på meg. Jeg hilser og de hilser tilbake. Så kommer lederne ut fra kontoret og ønsker de som har kommet velkommen. Kristian og Silje setter seg i sofaen. Martin har med en bærbar PC som han setter på den øverste pulten nærmest lerretet, og setter han seg vendt mot deltakerne. Han kikker ut i rommet og noterer ned dem som er her og ikke på PC-en. Imens han noterer oppmøtet snakker Lisa med de andre deltakerne hun sitter ved siden av. De tuller og ler høyt, mens de andre deltakerne er mer stille. Det er til sammen 18 deltakere til stede i dag. Så starter Martin å fortelle om at han har vært på ferie og legger ut om hvordan han har hatt det. Deretter spør han deltakerne om de har merket at det er en person tilstede som de ikke har sett før. Deltakerne ser seg rundt og får øyet på meg. Martin sier at jeg er fra UDI og skal vurdere oppholdstillatelsen til noen deltakere før han straks utbryter at han tuller. Dette synes deltakerne var veldig morsomt. Jeg går fram til whiteboardet og introduserer meg selv og prosjektet mitt. Jeg forteller at alle kommer til å være anonyme i avhandlingen og at det er frivillig å delta.

Deretter fortsetter undervisningen. Martin snakker om arbeidsforholdene der han var på ferie. Han forteller om mennesker som jobbet mellom 8-16 timer uten tillegg, og folk som sto i kø for å få de jobbene. Videre forteller han at det ikke finnes NAV i det landet han var i, og at det er få land som er så heldig som oss. Han peker på NAV bygget som vi kan se rett over gata og sier at det bygget burde deltakerne være takknemlige for, hvis ikke hadde ikke de hatt noe penger. Deltakerne sitter og følger med og ler litt innimellom mens Martin snakker.

Så er det matpause. Flere deltakere går ut av lokalet. Noen skal kjøpe mat og noen skal røyke. Jeg sitter i fellesrommet og prøver å hoppe inn i en samtale med Lisa og noen deltakere hun sitter og snakker med. De snakker om biler. Lars forteller at han startet på kurset for en uke siden og hadde allerede fått mange nye venner. Han hadde mistet telefonsalg jobben, fordi han solgte for lite. De andre begynner å flire. De heter Tuva og Jonas. Deltakerne forteller at de møtte hverandre på kurset. Så kommer Martin etter hvert ut fra kontoret. Han kikker bort på oss og ber deltakerne sette seg på plassen sine igjen. Han gir beskjed om at matpausen er over og at alle må ta frem PC-ene sine. Alle deltakerne går for å hente seg en PC fra kommoden ved siden av pultene. De siste tre timene skal deltakerne bruke på å gjøre jobbrelatert aktiviteter som å skrive søknader, CV-er og søke jobber. De kan søke jobber på nett eller gå ut til bedrifter og levere CV-er. Silje gir alle deltakere beskjed om at hvis de går ut for å søke jobber så må de levere en lapp der det står hvor de skal, og være tilbake innen klokka 14.50. Martin skyter inn at de må ha oversikt over hvor alle deltakerne er på grunn av krav fra NAV, og at NAV plutselig kan ringe lederne og da må de kunne svare på hvor de er. Så går lederne inn på kontoret.

Flere deltakere skriver ut søknader og CV-er og drar ut for å søke jobber. Andre blir sittende igjen i kurslokalet bak PC-ene. Lars, Lisa, Tuva og Jonas sitter sammen og begynner å snakke høyt med hverandre. Martin kommer ut fra kontoret og sier høyt at nå er det for mye bråk, mens han står bakerst i rommet med hendene i kryss. Så går han inn på kontoret igjen. Da begynner de å snakke igjen. Martin kommer på nytt ut i kursrommet. Han går bort til Lars og sier at han er lite produktiv og at han må bytte plass om han ikke begynner å jobbe nå. Lars svarer flirete at han føler seg veldig produktiv. Jonas begynner å le. Martin svarer bestemt at det er han som bestemmer og hans oppfatning er at Lars ikke jobber godt nok, så nå må han ta seg sammen og begynne å jobbe med det han skal. Så går Martin inn på kontoret igjen. Lydnivået til den samme gruppen deltakere tar seg fort opp igjen når Martin er borte. Andre deltakere sitter stille og skriver jobbsøknader. Lederne kommer jevnlig ut og sier til gruppen deltakere som bråker at de snakker for mye og at det skal være stille når det ikke er pause.

Klokken 15.00 takker lederne for i dag og deltakerne pakker sammen og drar. Flere deltakere sier ha det til hverandre og lederne før de går.



I løpet av en dag på kurset kan vi legge merke til flere ulike ting som kan fortelle oss noe om hvordan deltakerne opplever deltakelsen på kurset. Allerede ved registrering av oppmøte blir vi vitne til kontrollen som lederne på kurset har i kraft av sin stilling. Deltakerne blir underkastet regler for hva som skal gjøres og ikke gjøres. Og dersom de oppholder seg utenfor kurslokalet kan lederne likevel overvåke dem, ved at de må melde fra om hvor de går. Samtidig ser vi hvordan deltakelsen har ført til nye vennskap for noen deltakere.

## 4.2 Dag 2

I dag er fire deltakere som sitter spredt rundt og ser ned i mobiltelefonene sine når jeg kommer inn. Jeg setter meg bakerst på samme plass som i går. En jente som jeg ikke så i går sitter like ved meg. Hun har med sin egen PC og er kledd i siste mote. Jeg hilser på henne og spør om hun er ny. Hun heter Trude og forteller at hun hadde jobbet i går, og det var derfor hun ikke kom. Jeg introduserer meg selv og fortalte hvorfor jeg var der. Trude begynner å se ned i gulvet og forter seg å si at hun deltar på kurset fordi hun ikke får nok vakter i sin nåværende jobb. Så kommer det en jente til som jeg ikke hadde sett i går. Hun går bort til oss. Jeg spør henne også om hun er ny. Jenta holder opp hendene mens hun går bakover og sier nervøst nei og at hun hadde jobb. Trude ser flau ut og forteller at det er lillesøsteren hennes, og at hun bare skulle levere noen nøkler til henne. Samtidig hadde Martin kommet ut fra kontoret og sett lillesøsteren til Trudes reaksjon, og han begynte å le mens han påpekte at lillesøstra til Trude hadde jobb og ikke hun. Trude krymper seg på stolen og ser ned i gulvet og bort på meg.

I denne situasjonen kan det virke som at deltakelsen på dette kurset er forbundet med skam? Det kunne virke som at Trude følte at hun måtte si at hun hadde en jobb, da jeg introduserte meg selv. Lillesøsteren hennes ble også nervøs da hun oppdaget at jeg trodde at hun deltok på kurset, og hun sa straks ifra at hun hadde jobb. Det virket heller ikke ut som at Trude synes kommentaren til Martin var noe morsom.

Nå starter kurset. Martin skriver opp hvem som er tilstede og ikke på PC-en sin. Så haster Jonas inn døra. Martin roper høyt at han rakk det akkurat ikke, mens han gjør en morsom grimase. Lars sier at klokken på veggen viser at den er akkurat 09.00. Martin svarer bestemt at det er hans klokke som gjelder og at deltakere må klare å komme til

tiden. Videre forteller han at deltakeren får 350 kr om dagen for å delta på kurset, og om de kommer for sent får de 350 kr i trekk. Dette er ikke noe lederne har bestemt, men det er krav som NAV har til deltakerne. Han peker på Jonas som kom for sent og sier at han synes det er kjipt at han må gå glipp av de pengene og at han burde prøve på å komme ett minutt før i stedet i morgen. Jonas bare ler og sier at han skal prøve å komme i tide neste gang. Så setter han seg ved siden av Lars, Tuva og Lisa. Lars sier at han hadde holdt av plass til han. Flere deltakere begynner å prate sammen. Så sier Martin høyt med tullestemme at alle deltakerne må være flinke til å ikke prate når det ikke er pause, for ellers forstyrrer det for de som ikke vil være *slaskete naverer*. Alle deltakerne ler.

I matpausen setter jeg meg i sofaen med Jonas og Lars. Lisa og Tuva hadde gått på butikken for å kjøpe noe mat. Jonas og Lars forteller at de liker seg veldig godt på kurset, fordi de hadde fått flere nye venner. De var mest med Tuva og Lisa, men de kunne snakke med andre deltakere også. Lars var overrasket over at han fikk venner i det hele tatt, for han hadde ikke så mange fra før. I tillegg synes de lederne var morsomme og lette å snakke med.

Etter pausen tar Lars, Jonas, Tuva, Lisa og fire andre deltakere frem PC-er og resten går ut for å søke jobber. Jeg går inn på kontoret for å spørre Martin om det er noen krav til deltakerne om hvor mange jobber de må søke. Martin peker på NAV-bygget rett over gata og sier at de har krav om at deltakerne skal søke minst ti jobber i uken. Han synes ikke det er så mye, når de har tre timer til jobbsøking hver dag. Han merker også at noen deltakere kun leverer ti søknader i uken og sparer gjerne fem til neste uke. Det er sånn han legger merke til om deltakere virkelig har lyst på jobb eller ikke, påstår han. Deltakerne leverer en logg hver torsdag, der står det alle jobbene de har søkt i løpet av uken.

Her kan det virke som at Martin hentyder til at noen deltakere ikke gjør nok for å få jobb. Han sier også at han tolker det som at alle deltakerne ikke vil ha jobb.

I løpet av denne dagen blir jeg vitne til hvordan Martin balanserer sin posisjon med humor. Han veksler mellom å ha en uformell og formell tone med deltakerne. Tonen mellom dem synes å være både fleipete og lett, samtidig som den innimellom blir formell når Martin understreker reglene ved kurset.

Deltakerne ser også ut til å akseptere reglene ved kurset.

### 4.3 Dag 3

Neste dag prater jeg litt med Trude før undervisningen starter. Martin kommer inn i kurslokalet og ønsker alle en strålende morgen, før han starter å registrere oppmøte. Jonas kom inn døren kl. 08.59. Martin roper ironisk til Jonas om klokken hans gikk riktig i dag, siden han var ett minutt for tidlig. De andre begynner å le. Så spør han om deltakerne har lagt merke til hvem som ikke er tilstede. Deltakerne kikker rundt seg, men ingen sier noe. Så utbryter Martin at Lars ikke var her i dag, og at det var derfor det var så stille på kurset. Han spør om noen vet hvor han er, men ingen visste.

I dag startet det en ny deltaker. Silje brukte litt av undervisningen til at lederne og deltakerne skulle felles bli kjent med den nye deltakeren. Hun spør deltakeren om hvor han er fra, bakgrunnen hans og hva han har lyst til framover. Han hadde fullført videregående skole og ville jobbe i butikk. Når undervisningen starter igjen forteller Martin hvordan han fikk jobb på kurset. Han forteller at han var arbeidsledig etter å ha fått sparken i sin forrige jobb, og han var derfor i kontakt med NAV selv. Da hadde saksbehandleren hans nevnt noe om et kurs som hadde en ledig stilling som han muligens kunne ta kontakt med. Martin hadde veldig lyst til å jobbe med å holde kurs, så han hadde spurt saksbehandleren flere ganger om nummeret til dem som skulle ansette. Til slutt fikk han det, og han fikk jobben. Så forteller Silje at hun også hadde vært i kontakt med NAV etter at hun hadde mistet en jobb. Hun deltok på et jobbsøkerkurs for voksne, og endte med å få jobb på dette kurset.

Jeg lurer på hvorfor lederne deler dette? Er det for å dele av sine erfaringer? Det er også interessant at lederne som selv har vært arbeidsledig er nå kursledere på et kurs som skal bidra til at deltakerne får jobb.

Når det er tid for jobbsøk legger jeg merke til at jeg har lært fem navn. Lisa, Jonas, Lars og Tuva. Lederne henviser ofte til dem når de bruker eksempler i undervisningen. Disse fem sitter alltid ved siden av hverandre. De deltar også mye i undervisningen og snakker alltid sammen. I pauser sitter de igjen i lokalet og snakker om hva de har gjort på fritiden. De andre deltakerne er mer opptatt med sitt, de deltar lite i undervisningen og forsvinner ut nesten hver gang det er pause.

## 4.4 Dag 4

I dag traff jeg Milad, Marie og Jonas utenfor kurslokalet. De står og røyker før de skal gå inn. Jeg spør hvordan det går med de på kurset. Milad og Marie sier at det går greit, men at de begynner å miste motivasjonen nå. De har vært på kurset i over en måned og har søkt mange jobber, men de får bare avslag. Milad forteller også at en venn av han hadde oppdaget at han gikk på kurset, og han syntes det var veldig flaut. Marie forteller at hun forsto det, for hun hadde heller ikke sagt det til noen andre enn foreldrene sine at hun deltok på kurset. Jeg spurte de hvorfor de ikke fortalte til noen andre at de deltok på kurset. Milad og Marie svarer at de allerede syntes at det var flaut at de måtte være på kurset, så da ville de ikke at noen andre skulle vite det. Jonas bare trekker på skuldrene og sier at han ikke bryr seg om hva andre mener og synes det gikk bra på kurset. Marie spør han om han ikke synes det er litt slitsomt at lederne må følge med på alt de gjør hele tiden. Jonas bare ler av det og sier at han liker lederne veldig godt og at de er som venner for han. Så begynner klokken å nærme seg ni og Milad, Marie og jeg går opp til annen etasje og inn på kursrommet. Jonas står igjen ute og skal bare ta de siste dragene av røyken før han springer opp.

Der står Martin og synger av full hals når vi kommer inn døren. Silje ser en smule flau ut der hun sitter i sofaen og ser ned i mobiltelefonen. Lars, Tuva og Lisa følger med og kommenterer sangen til Martin, mens de andre deltakerne ser for trøtte ut til å reagere. Så starter Martin registrering av oppmøte, mens han forteller noen vitser. Det er 21 deltakere tilstede i dag. Deretter introduserer han to nye deltakere som hadde startet i dag, og sier at han håpet at han ikke hadde skremt dem vekk.

Senere snakker Martin om holdninger. Han forteller at det er mange deltakere som ikke vil jobbe på McDonald`s eller med søppel, fordi det er ansett som de jobbene med lavest status. Så forteller han en historie om hvordan en mann startet på gulvet på McDonald`s og jobbet seg oppover og eier nå flere McDonald`s butikker.

I matpausen forteller Trude meg at hun skal på jobbintervju. Hun er veldig nervøs. Jeg ønsker henne lykke til. I det hun er på vei til å gå spør Silje hvor hun skal. Trude sier hun skal på intervju, og så ønsker Silje henne lykke til. I mellomtiden snakker jeg med Lisa. Hun sier hun hadde vært på et kurs i NAV før hun begynte her. Der var det bare voksne mennesker, og hun gadd ikke møte opp dagen etter for det var så kjedelig å være

der. På dette kurset var det helt annerledes. Hun gledet seg hver dag til kurset fordi hun hadde fått så mange venner, og hun kunne snakke med lederne om alt.

Når Trude kommer tilbake forteller hun meg hvordan det gikk. Hun sier at det var et gruppeintervju med 10 andre og hun visste ikke helt hvordan hun skulle oppføre seg med så mange andre på intervju. Hun går og sier ifra til lederne at hun var tilbake. Martin spør hvor hun hadde vært. Trude blir oppgitt og svarer at hun var på intervju og at hun hadde skrevet det på tavla at hun var der. Så spør de hvordan det hadde gått. Trude begynner å fortelle, og de skryter av henne, gir henne en klem og ber henne holde dem oppdatert.

I løpet av denne dagen har jeg fått høre at deltakerne har delte meninger om opplevelsen av å delta på kurset. Milad og Marie uttrykker at de synes det er flaut at de må delta på kurset, og dermed holder de deltakelsen hemmelig for andre de kjenner. Marie nevner også at hun ikke liker at lederne skal følge med på hva hun gjør hele tiden. Videre forteller de at har søkt mange jobber, men at motivasjonen har begynt å synke etterhvert, siden de ikke har fått noen jobber. På en annen side har Jonas heller ikke fått noen jobber han har søkt på, men han synes at det går bra på kurset. Han og Lisa sier også at de liker kurset og lederne godt. Jonas ser på lederne som sine venner og Lisa sier at hun kan snakke med dem om alt. Jonas og Lisa uttrykker heller ikke at de synes det er flaut å delta på kurset, slik som Milad og Marie gjør.

## **4.5 Dag 5**

Når Martin gjør registreringen i dag, så kommer Jonas inn ett minutt for sent igjen. Martin roper at han fikk han en "u" (det står for udokumentert fravær og fører til trekk i utbetalingen fra NAV). Jonas bare nikker og setter seg ved siden av Lars. Lars ser tydelig sliten ut i dag. Han prater vanligvis hele tiden, men i dag er han helt stille. Jonas og spør om han var ute i går. Lars nikker tydelig redusert og forteller at han var sent oppe i går. Han hadde forlovet seg i går og feiret det med å gå ut. Alle gratulerer han med forlovelsen og lurte på om det var noen de kjente.

Så hilser jeg på en deltaker som jeg ikke har snakket med tidligere. Han heter Fredrik og sier at han egentlig ikke burde vært her, fordi han har fagbrev i elektrikerfag. Han hadde

søkt flere jobber nå og ventet på svar. I et intervju senere sier han at han tror han allerede hadde hatt jobb, om det ikke var for at han måtte være på kurset hver dag. Dette utdypet han med at han var villig til å ta en jobb i hvilken som helst by, men han rakk ikke å kjøre rundt og levere søknader på grunn av trafikken og at han måtte være tilbake innen senest kl. 15.00 på kurset. Jeg spurte om han hadde snakket lederne om å få lov til å slippe å måtte være tilbake inne kl 15.00. Da svarte han at han ikke hadde gjort det, fordi lederne var bare opptatt av reglene på kurset, så han trodde ikke at det “*var vits*”.

Hvorfor sier Fredrik at han ikke burde vært på kurset? Hva handler dette utsagnet om? I tillegg skal kurset bidra til at han får jobb, men Fredrik omtaler kurset som en hindring for han. Han opplever også lederne som mer orientert rundt reglene for kurset enn behjelpelige rundt jobbsøkerprosessen hans.

Senere i dag skal Silje snakke om intervju. Hun forteller hvordan en burde presentere seg på intervju. Lars, Lisa, Tuva og Jonas rekker opp hånda med en gang og kommer med forslag til hva som er viktig å gjøre på intervju. Så spør Silje hvordan det hadde gått med de som var på intervju i helgen. Jonas og Tuva sa det gikk kjempebra, og de planla å få jobben sammen. Så spør Silje hvordan det gikk med Lars. Lars sa at han hadde glemt det. Silje sukker oppgitt. Så sier Lars at han ikke hadde følt seg i form den dagen. Så spør hun hvor lenge han hadde utsatt å ringe den andre jobben som han hadde søkt på. Lars forteller at han hadde så mye å gjøre for tiden, så han hadde ikke fått gjort det enda, men han skulle gjøre det.

Hvorfor gjør ikke kurset at Lars får lyst til å teste ut det han lærer ved å prøve seg på et intervju? Samtidig undrer jeg meg over hvorfor Silje spør Lars om dette i undervisningen, og ikke spør noen av de 18 andre deltakerne lignende spørsmål.

I pausen snakker jeg med Trude. Hun var veldig spent på om hun får jobben hun var på intervju på. Hun håpet å få den, for da kunne hun slippe å være mer på kurs. Hun synes det hadde vært deilig å slippe maset fra familien om at hun måtte få seg jobb. Imens jeg snakker med Trude sitter Silje med Lisa og Tuva i sofaen. De snakker om sminke og tuller og ler høyt. Jonas og Lars sitter ved siden av og spiser hamburger, mens tre andre deltakere sitter spredt rundt og ser i mobiltelefonene sine.

Når pausen er over kommer flere deltakere som hadde vært ute i pausen inn igjen og tar frem PC-er, for å skrive ut CV-er. Så går flere av de ut igjen. Martin setter seg på kontoret og gjør kontorarbeid. Silje, Lisa og Tuva sitter fortsatt i sofaen, men så kommer Silje på at det ikke er pause lenger og sier at de får begynne å jobbe. Så går hun bort til en av de nye deltakerne som ikke hadde gått ut for å søke jobber, og spør han om han har noen referanser. Imens begynner plutselig Tuva å gråte etter å ha tatt en telefon, og Silje går raskt bort til henne og tar henne med på kjøkkenet for å prate. Når de kommer ut igjen, ser det ut til at hun har det bedre og Silje går inn på kontoret.

I løpet av denne dagen har jeg møtt en deltaker som opplever kurset som en hindring for han. Og en annen deltaker viser ingen interesse for å prøve ut det han lærer på kurset, slik at han kan få jobb. Hva er det som foregår her?

## 4.6 Dag 6

I dag kommer Trude bort til meg og forteller at hun fikk jobben. Hun var kjempeglad, og går bort til lederne for å si ifra. De var opptatt i en samtale med Lisa. Når Silje kommer ut fra kontoret for å starte registreringen av oppmøte, går Trude bort og sier at hun fikk jobb. Silje jubler og gratulerer henne før hun minner henne på at hun må komme arbeidskontrakten så fort hun får den.

Etter registrering av oppmøtet gir Silje beskjed om at hun skal snakke videre om intervjuet som hun snakket om i går. I dag skal hun ta opp hvilke spørsmål som man kan få på intervju og hva det kan være lurt å svare på enkelte spørsmål.

I matpausen i dag var det flere deltakere som satt i kursrommet og spiste lunsj. Martin går bort til en deltaker som sitter fremst og aldri sier noe og prater med henne. Han spør om hun har lyst til å gå bort til Tuva og Lisa og spørre om å spise lunsj med de. Jenta rister på hodet, og sa hun ikke ville. Martin gir seg ikke og spør om han skal spørre jentene for henne. Hun rødmer og ber han ikke gjøre det. Så kommer Lisa og setter seg ved siden av meg. Hun forteller at motivasjonen har sunket til lenger hun har vært på kurset, fordi hun sammenligner seg med de som har fagbrev og skjønner ikke hvordan hun selv skal få jobb når ikke de får det. Samtidig syns hun det er fint at lederne deler av sine erfaringer med at de også har vært arbeidsledige.

Her forteller igjen en deltaker at hun har begynt å miste motet i møtet med jobbmarkedet, men i dette tilfellet virker det som at denne opplevelsen blir forsterket i møtet med andre deltakere på kurset.

Klokken er 12.00 og deltakerne tar frem PC-ene. Trude rekker opp hånden og spør Silje hva hun skal gjøre i dag. Siden hun har fått jobb synes hun at det blir rart å sitte og søke jobber. Silje sier at de har retningslinjer og regler de må forholde seg til, men hun skjønner at det kan føles unødvendig å sitte og søke jobber nå. Og om hun ikke søker minst ti jobber denne uken, så skal hun ikke få trekk for det, men de kommer til å se på oppmøte. Trude ser oppgitt bort på meg. Hun sier at hun får arbeidskontrakten på mandag, og må være på kurset i to dager til. Hvorfor gir Silje Trude beskjed om å fortsette å søke jobber når hun har fått en jobb? Trude har oppnådd målet med kurset, som er at hun skal få jobb, men blir fortsatt bedt om å delta i jobbsøkingen.

## **4.7 Dag 7**

Neste morgen går jeg inn på kontoret og drikker litt kaffe med lederne før kurset starter. Det var bare to deltakere som hadde kommet allerede. De sitter på fremste rad og ser ned i mobiltelefonene sine. Så banker det på døra til kontoret. Tuva kommer inn. Silje og Martin ser med en gang at noe er galt og spør henne om det har skjedd noe. Hun forteller at hun hadde hatt en ny konflikt med faren til datteren sin i går. Han skulle ha passe henne i går, men hun måtte kjøre tilbake og hente datteren fordi faren plutselig ombestemte seg. Martin blir oppgitt og spør om hun hadde snakket med de på familievernkontoret. Silje og Kristian skjønner ikke hvordan barnefaren kan oppføre seg slik. Så hører vi at flere deltakere kommer inn i kursrommet og Martin går ut for å startet kurset, mens Silje og Kristian snakker med Tuva.

Jonas, Lars og Lisa sitter sammen og snakker om sko, og så hopper Martin inn i samtalen fra der han står ved lerretet. De roper til og fra hverandre, mens andre deltakerne er opptatt med å hente seg kaffe og te. Så ber Martin alle sette seg ned og spør om de har hørt dagens funfact på P3. Alle deltakerne setter seg ned og er spente på å høre. Han forteller at en overfører rundt 80 millioner bakterier når en kysser. Alle deltakerne rynker på nesa og begynner å snakke om hvor ekkelt det er før diskusjonen går over til noe annet.



I matpausen drar lederne på butikken for å kjøpe mat. En deltaker henter en PC og begynner å søke på en stilling. Noen deltakere går ut for å røyke. Andre går ut for å kjøpe mat. Lisa og Tuva har med seg matpakke, så de sitter igjen. Jeg tar jeg med lunsjen min og setter meg de. Lisa er fortvilet over at en kompis har fått følelser for henne og spør Tuva om råd. Vi snakker om hva Lisa burde gjøre helt til Lars og Jonas kommer tilbake fra butikken. Lars synes at hun bare burde si det som det er til kompisens sin, og så begynner han å snakke om noe annet.

Når matpausen er over kommer alle deltakerne tilbake og henter seg en PC hver. Flere deltakere skriver ut CV-ene sine og gjøre seg klar for å gå ut og søke i butikker. Mange utenom Jonas, Lars, Tuva, Lisa, Trude og to som heter Milad og Marie pleier å gjøre det på denne tiden. Milad kommer og setter seg ved siden av meg. Han spør om jeg kan hjelpe han med å finne skrivefeil i søknaden sin. Jeg finner et par som han kan rette opp.

På slutten av dagen forteller Kristian at en deltaker hadde vært så snill i dag og bakt kake til alle. I den anledning hadde Kristian kjøpt is, så i dag ble det kake og is til alle. Milad skyndte seg med å forsyne seg, fordi han rekker bare å spise litt før han skal på et intervju for en ringevikar stilling. Han tar med seg kake og is til Marie og øver på intervjuet, ved at Marie spør han spørsmål som han kan få. Når han gjør seg klar til å gå kommer Martin og lurert på hvor han skal. Milad svarer at han skulle på intervju og hadde skrevet det på tavlen.

## **4.8 Dag 8**

Når jeg kommer inn døren til kursrommet i dag kjenner jeg at flere deltakere har blitt godt vant til at jeg er der. De hilser og spør meg hva jeg har gjort i helgen. Jeg setter meg med Tuva og Lisa før kurset starter. Jentene forteller hvor koselig de synes det er å starte dagen med kaffe og sitte og prate sammen før kurset starter, derfor pleier de å møte litt tidlig. Silje, Kristian og Martin kommer også ofte ut fra kontoret og slår av en prat. Etter hvert kommer også Jonas og Lars og setter seg sammen med oss. Når klokken begynner å nærme seg ni, går jeg og setter meg på plassen min.

Flere deltakere kommer inn noen minutter på ni. Så ser jeg Milad og Marie og hilser på de. De er hilser tilbake. Martin ønsker alle velkommen og starter registreringen av oppmøte. I dag skal han snakke om hvordan en burde kle seg på intervju. Så ber han

Tuva reise seg opp, og ber alle se på henne. Tuva blir flau, men reiser seg opp likevel. Martin forteller at hun skal på intervju i dag, og at han synes hun har kledd seg veldig anstendig og fint.

Jeg sitter med Marie og Milad i matpausen i dag. Jeg var spent på å høre hvordan intervjuet til Milad hadde gått i går. Han smiler og forteller høyt at han fikk jobben. Flere andre deltakere hørte det og gratulerte han. Han gledet seg til å starte og sa at han ville bare slakken på kurset fram til han startet i den nye jobben. Silje kommer bort og sier at han må fortsatt søke jobber, selv om han hadde fått jobb. Milad gir Silje et rart blikk og gjentar at han har fått jobb. Silje svarer at han må søke andre jobber fram til at han har en jobbkontrakt. Når hun har gått sier Milad til meg at han er glad han skal bort fra kurset, for han var veldig lei av å bli fortalt hva han skulle gjøre hele tiden. Marie var enig og tilføyde at de følger med på dem hele tiden.

Her har enda en deltaker oppnådd målet om å få jobb, men får samtidig beskjed om å fortsatt delta i jobbsøkingen på kurset. Milad uttrykker også at han er lei av ledernes ensidige krav rundt jobbsøking. Handler dette kurset mer om å oppfylle formelle søknadskrav?

Når Milad og Marie går ut for å ta seg en røyk setter jeg meg ned og ser litt i notatene mine. Jeg pleier alltid skrive på toget på vei fra kurset og innimellom når deltakere søker jobber de siste tre timene av kurset. Når jeg ser på notatene legger jeg merke til at jeg har snakket mye med deltakere som får en del oppmerksomhet av lederne på kurset. Lisa, Tuva, Jonas og Lars er vennegjeng som er lette å komme i kontakt med. Jeg bestemmer meg for å gå ut av komfortsonen min og forsøke å få kontakt med noen av deltakerne som ofte pleier å forsvinne ut i pausene. Jeg prøver å starte en samtale med en som er relativt ny på kurset. Han svarer bare kort. Jeg går videre bort til to andre deltakere som spiser salat. Jeg prøver å bryte isen med å spørre hvor de har kjøpt salaten. De hadde vært på Meny og kjøpt den. Jeg spør hvorfor de sitter for seg selv. Han ene svarer at de er “outsidere” og ler. De andre sier at de snakket ikke så mye med de andre, fordi de ikke følte at de hadde så mye til felles. Håkon forteller at han ikke burde vært på kurset, for han hadde fagbrev. I tillegg synes han at det var kjedelig og ville heller jobbe, men han hadde søkt over 200 jobber i løpet av månedene han hadde deltatt på kurset uten å få noe og visste ikke hva mer han kunne gjøre.

Håkons utsagn synliggjør hvordan han i likhet med Fredrik ikke føler at han burde vært på kurset. Hvorfor sier de dette? Føler de at de ikke passer inn på kurset? Håkon uttrykker også et sterkt ønske om å få jobb, men at han strever med å få det til.

## 4.9 Dag 9

På morgenen i dag drikker jeg kaffe på kontoret med lederne. De snakker om juleforberedelsene sine. Så kommer Tuva inn og forteller hvilke rare drømmer hun hadde hatt i natt. Deretter banker Lars også på og lurere på hva vi snakket om. Vi koser oss med kaffe sammen før vi går ut i kursrommet. Tuva og Lars setter seg sammen med Tuva og Jonas. Jeg setter meg bakerst på plassen min. Kun 16 deltakere møtte opp i dag.

I dag starter Martin med å snakke om janteloven. Han synes denne loven dreper selvfølelsen og selvtilliten til folk. Videre tar han opp at han hadde hørt at flere deltakere hadde i det siste sagt til han at det var vanskelig å få jobb. Han mener dette kan ha med holdninger å gjøre, ved at de ikke har riktig innstilling eller gjør det som må til. Han forteller at de har hatt deltakere uten utdanning, arbeidserfaring og referanser som bare har vært såvidt innom kurset før de går ut i jobb igjen. Mens andre som har litt utdanning, arbeidserfaring og noen referanser, får likevel ikke jobb. Martin mener at de ikke gjør nok innsats, men så peker han på Håkon og Daya og sier at han ser de prøver og at det bare er et tidsspørsmål.

Jeg undrer meg over hvorfor han pekte ut Daya og Håkon, og ikke kom med den samme oppmuntringen til de andre deltakerne?

I matpausen spiser jeg med Håkon. Jeg spør han hva han synes om undervisningen i dag. Han svarer at han trodde at det var sikkert bra for noen, for det var noen som ville heller være på kurset enn å få jobb. Så sier han:

*«alle sier bare at det kommer til å gå bra og spør om jeg har søkt den og den stillingen, men det er jo ingen som forstår, for alle sier bare hva jeg skal gjøre. Og jeg vet ikke selv hva jeg vil lenger, men jeg gjør jo det jeg skal og søker de ti stillingen jeg må hver uke».*

Jeg spør han om han har snakket med lederne om dette, men han svarer at han ikke ser poenget med å snakke med de om det, for de har mye annet å gjøre. Han hadde også

vært arbeidsledig i ett år før han begynte på kurset. Selv mener han at grunnen til at han ikke får jobb, er fordi fagbrevet hans er for generelt. Han har fagbrev i dataelektronikerfag, og opplever at få arbeidsgivere vet hvordan kompetanse han har og hvordan den kan brukes.

Etter at jeg har snakket med Håkon føler jeg at han virker veldig lammet av sin egen situasjonen, der han føler at han ikke kommer noen vei. Er det noe som han blir av dette kurset? Og hvorfor spør han ikke lederne om hjelp? I tillegg synliggjør han søknadskravene på kurset som ensidige krav. Blir kursledernes oppgave om å jobbe mot at deltakere skal bli inkludert på arbeidsmarkedet redusert til å fokusere på at deltakere skal oppfylle formelle søknadskrav? Håkon uttrykker også at han tror at flere deltakere vil være på kurset framfor å få jobb. Deltakere som har uttrykt at de trives godt på kurset i løpet av mitt feltarbeid ser ut til å ha flere venner som de er sammen med på kurset. Hvorfor er ikke Håkon med i denne vennegjengen?

## 4.10 Dag 10

Det banker på døra. Silje åpner og sier velkommen inn til den nye deltakeren. Jenta spør om det er her det er sånne “navgreier”. Silje svarer blid og bekreftende at det er her det er “navgreier”. De andre deltakerne kikker spent på hvem som står i døra. Jenta smiler og går og setter seg bakerst. Lisa sier hun satt foran henne på bussen og spør om hun er fra samme plass som henne. Jenta nikker. Så begynner Silje å spørre den nye deltakeren om skole, jobb erfaringer, alder, og hva hun vil gjøre framover. Hun forteller at hun hadde ikke fullført videregående og ville heller begynne å jobbe.

Martin starter undervisningen og sier at han opplever at det er mange av deltakerne som utsetter ting. Han utdyper det med at mandager orker man ikke, tirsdag er dagen etter mandag, onsdag er uken nesten ferdig, torsdag planlegger man helgen og fredag sier man at man skal gjøre det på mandag. Alle deltakerne ler og Jonas og Lars sier at de kjenner seg igjen. Så forteller Martin at han synes det er hyggelig at mange av deltakerne liker seg på kurset, men spør om de vet hvilke positive fordelene de kan få av å jobbe. Han trekker frem hvordan han selv følte seg bedre psykisk og fysisk når han begynte å jobbe igjen etter en tid han var arbeidsledig. Så rekker Lisa opp hånden og sier muntert at hun ikke tok imot en jobb som hun ble tilbudt, fordi hun heller ville være

på kurset. Lars, Jonas, Lisa og Tuva, som sitter ved siden av henne, begynner å flire mens de kikker spent bort på Martins reaksjon. Martin og de andre deltakerne se sjokkert på Lisa. Det er helt stille et øyeblikk og en hører bare fnisingen til Lars, Jonas, Lisa og Tuva. Så spør Martin alvorlig: *“hvorfor tok du ikke den jobben?”*. Lisa svarer at hun hadde høyere forventninger til seg selv enn å jobbe på McDonald`s. Martin gir beskjed om han gjerne skulle tatt dette en til en, men at de andre også måtte høre at det ikke var greit. Han forteller at NAV stopper pengene hennes med en gang om de får vite det, og at hun får en karantenetid. Lisa blir bekymret og siet at det skjedde i løpet av de første dagene på kurset og at hun ikke visste at det ikke var lov å avvise et jobbtilbud. Martin forklarer hvor alvorlig dette er, og henviser til at de kun får penger av NAV så lenge de er arbeidsledig. Så fort en ikke tar imot en jobb, så har en selv valgt den situasjonen og det dekker ikke NAV. Alle deltakerne er stille, mens Martin gir den strenge beskjeden. Martin velger likevel å se bort fra denne ene episoden, og sier han ikke skal melde ifra til NAV så lenge ingen deltakere gjør dette igjen. Så avbryter Lars og sier at han forstår Lisa, for han gleder seg til mandagen igjen, for da skal han på kurset. Martin gjentar igjen at det ikke er lov til å ikke ta en jobb.

Hvorfor takket Lisa nei til en jobb som hun kunne få? Kurset som skal få deltakerne ut i jobb, men hvorfor er det noen deltakere som ikke virker interessert i å få jobb? Realiserer kurset uten at noen er klar over det noen andre formål enn det har som hensikt til? I denne situasjonen ga også Martin Lisa klar beskjed om at hun kunne miste ytelsen sin fra NAV. Er det slik? Eller er dette Martins forestilling?

I pausen setter jeg meg og skriver noen notater på ipaden. Så overhører jeg at Martin spør Tuva og Lisa om de kan prøve å få den nye jenta, Kristina, med i gjengen sin så slipper hun å sitte alene. Jentene er positive til det og spør i matpausen om hun har lyst til å spise med de. Kristina blir veldig glad og setter seg bort til de.

I dette tilfellet får vi et innblikk i hvordan lederne er med på å skape det sosiale miljøet på kurset. Samtidig ser vi i løpet av feltfortellingen hvordan dette miljøet utvikler seg.

## 4.11 Dag 11

Når jeg kommer inn i dag roper Tuva “Hei” med et stort smil. Hun forteller at hun hadde stått i to timer i går og stekt 50 sveler. Hun viser stolt frem en Rema 1000 pose med sveler oppi og spør om jeg vil ha. Så går hun bort til kontoret til lederne med posen, for å spørre om de også vil ha. Lederne er opptatt med noen en til en samtaler med noen andre deltakere, så hun får ikke kontakt med dem. Hun rusler bort til kjøkkenet og legger fra seg posen og går og setter seg på plassen sin. Så kommer Håkon inn døren og jeg spør hvordan det hadde gått i går. Han svarte oppgitt at det gikk greit, men han trodde ikke han fikk noe. De han hadde levert søknadene til sa at de ikke hadde noen ledige stillinger.

Så kommer etter hvert lederne og deltakerne de snakket med ut fra kontoret og starter registrering av oppmøtet. Martin ønsker alle en god morgen og blir forbauset over at det er så få tilstede. Jonas kommer kl. 09.01. Martin spør hva som egentlig funker for han, fordi han begynner å gå tom for ideer. Jonas bare flirer og sier at han “*ikke gadd å stressse i dag*”. Martin spør om det er sant. Jonas svarer kjapt at han bare “*køddda*”, så går han til plassen sin mellom Lars og Lisa. Deretter starter Martin undervisningen med å spørre om alle har fått med seg at Tuva har stekt sveler i dag. Tuva sier at de som tør kan ta og at hun ikke synes de var noe gode.

I dag snakker Martin om vaner og uvaner. Han har laget en powerpoint med noen sider om dette. Han forteller at for å snu en uvane så må man gjenta den nye rutinen gjentatte ganger, for at det skal bli en vane. Så viser han en liste over noen gode vaner, der det blant annet står å møte til rett tid. Så spør han Jonas om han har sett denne listen før. Jonas ler og sier at det er femte gangen han ser den powerpointen nå. Martin fortsetter med å snakke om hvordan humøret og kroppen kan bli påvirket av for lite søvn. Han bruker helvetesuka i militæret som eksempel, og sier at det er viktig med mye søvn for å ha en god psykisk helse.

Så er det matpause. Flere deltakere går på kjøkkenet for å smake på Tuvas sveler. Tuva sier hun blir kjempeglad når de andre sier at de liker svelene. På slutten av matpausen går jeg bort til en jente jeg ikke har snakket med før. Hun pleier å forsvinne ut i alle pauser. Jeg sa at hun er vanskelig å få tak i, hun ler og sier hun pleier å komme seg ut så fort hun kan. Hun forteller videre at hun ikke hadde blitt kjent med noen på kurset og

følte at hun jobbet mer enn andre for å få jobb, fordi hun ikke bare satt på kurset sånn som gjengen til Lars gjorde. Hun følte også at hun måtte få jobb raskt nå, for hun begynte å gå tom for ideer for hva hun skulle si når venner eller familie spurte hva hun drev med. Hun ville ikke si til noen at hun gikk på et jobbsøkerkurs tilknyttet NAV. Så er matpausen over og jeg går og setter meg på plassen min. Jenta jeg akkurat snakket med gjør seg klar for å gå ut og søke jobber. Det gjør flere andre deltakere også. Tuva og Lisa går og henter seg en svele. Lars, Jonas og Kristina går og henter seg en PC.

I løpet av denne dagen ser vi hvordan Martin og Jonas har en ertende tone med hverandre, og Jonas tuller med at han kom for sent fordi han ikke streset med å komme i tide. I tillegg påpekte igjen en deltaker at hun ikke synes alle gjorde en innsats for å få jobb, selv om dette er et jobbsøkerkurs som skal få deltakerne ut i arbeid. Jenta som jeg snakket med fortalte også at hun ikke ville si til noen at hun gikk på dette kurset. Skammer hun seg over å delta på kurset?

## 4.12 Dag 12

I dag er det fredag og det er få deltakere som har møtt opp i dag også. Når Silje kommer for å registrere oppmøte spør hun hvor alle de andre er. Deltakerne bare kikker rundt og trekker på skuldrene. Lars sier Jonas er på vei. Tuva og Lisa har kledd seg likt i dag. De reiser seg opp for å vise det til Martin som sitter i sofaen. Kristina ler av de og ser spent bort på Martin. Martin himler med øynene og lurer på om de er fjorten år. Jentene fniser. Tuva sier at hun viser sin personlige støtte til Lisa, fordi Martin gjentatte ganger har påpekt hvordan hun har kledd seg den siste uka. Martin forklarer at han påpeker det fordi Lisa går i små sokker i sommersko med oppbrettet bukse, og har tykk jakke, lue og skjerf på overkroppen. Han synes ikke det henger helt på greip å glemme å kle seg på bena, når det er så kaldt. Jentene ler og sier at det er sånn man går, og at de bretter ned buksa om det blir kaldt. Så kommer Jonas, Marie og en deltaker til inn døra.

Martin starter undervisningen. Han fortsetter på powerpointen fra i går. Han ber Jonas lese høyt setningen som står der. Jonas begynner å le og leser. Det står at en dårlig uvane er å komme for sent. De andre deltakerne humrer og venter spent på Martins reaksjon. Martin spør ironisk hvordan Jonas synes det gikk i dag. Jonas bare flirer. Så sier Martin at han bruker han som eksempel fordi alle i rommet har sett at han kommer ofte for sent, og at det ikke er vondt ment. Jons nikker.

Matpausen er over og alle går og henter seg en PC for å starte med dagens jobbsøk. Mage deltakere blir sittende inne i dag og lager nye CV-er og søknader. Lars og Jonas sitter og hører på musikk og ser på YouTube mens lederne ikke ser. Tuva redigerer bilder av seg selv, og Lisa og Kristina prater. Andre deltakere ser igjennom NAV sin hjemmeside for ledige stillinger. Lederne er inne på kontoret og vi hører stadig latter. Det er snart helg og flere deltakere spør hverandre hva de skal i helgen.

## 4.13 Dag 13

Når jeg kommer inn i kursrommet ser jeg Trude. Jeg går bort til henne og spør hvordan det gikk i den nye jobben. Hun forteller at hun likte seg veldig godt og håpet på å få flere vakter der etter hvert. Imens kommer flere og flere deltaker inn døren og setter seg på plassene de pleier å sitte. Jeg vinker til Tuva og Lisa, og de hilser tilbake.

Så kom en ny deltaker inn døren. Han ser raskt bort på Lars. Lars blir glad for å se han og hilser. De kjenner hverandre fra før. Den nye deltakeren setter seg ved siden av Lars. Lars forteller høyt om hvor hyggelig det er på kurset, at han kan snakke med alle og hvilke stønader fra NAV han bør søke. Så begynner han å spørre om hvordan CV-en hans ser ut. Silje kommer ut av kontoret og har hørt hva Lars har snakket om. Hun spør Lars ironisk om han har begynt å jobbe her. Lars svarer forsvarende at han bare gir den nye deltakeren råd om hva han burde gjøre.

Det er underlig at lederne stadig stopper deltakerne fra å være lærere på egen erfaring.

Silje starter undervisningen med å spørre den nye deltakeren om alle spørsmålene som de spør nye deltakere om. Deretter fortsetter hun undervisningen med å snakke om holdninger. Hun legger frem hvor heldige vi er som lever i en velferdsstat og sammenligner med hvordan det er i andre land.

I matpausen snakker jeg med Lars. Han lurte på hva han skal bruke “*navpenga*” på. Han vurderer å dra en tur til Sverige og hamstre billig øl. Etter matpausen forteller Silje at hun har tatt en ringerunde til flere av deltakernes referanser og vil snakke med noen av deltakerne. Samtidig tar Martin noen en til en samtaler med noen av deltakerne.



Kristina, Tuva og noen andre deltakere banker også på døra til kontoret for å spørre om råd til ulike ting.

## 4.14 Dag 14

I dag var det snøvær og fullt kaos på veien. Jeg klarte å komme i tide. Jeg kom inn samtidig som Jonas to minutter på ni. Jonas er en av de som pleier å komme for sent, så Lars og Lisa spurte han ironisk om han var syk siden han kom før ni. Martin spurte også om det hadde skjedd noe. Jonas bare smilte og satt seg på plassen sin ved siden av Lars og Lisa. Jeg satte meg bakerst som vanlig.

Deretter forteller Martin smilende at han skal være litt raus med registrering av oppmøte i dag, siden det var så mye snø. Han spør deltakerne om det er noen som har hatt noen problemer med trafikken i dag. Lisa rekker opp hånda og sier at hun ble kjempeglad når det snødde. Hun hadde satt på julemusikk og danset rundt i leiligheten sin. Lars avbryter og sier hvor slitsomt det var å skrape bilen. Noen andre deltakere begynner også å snakke i munn på hverandre. Så tar Martin ordet og sier at det har kommet to nye deltakere i dag. Han peker på to deltakere som sitter nest bakerst. Han forteller at han kjenner en av dem fra før og at det var hyggelig å se han igjen. Så sier han at han må spørre han de samme spørsmålene som sist, slik at de andre deltakerne også får mulighet til å bli kjent med han. Han går bort til tavlen og spør de nye deltakerne om hvor de er fra, hva de har gjort tidligere og hva de vil gjøre framover. Begge deltakerne hadde fagutdanning og jobberfaring. Alle lederne begynner å smile bredt og sier gjentatte ganger hvor bra det var.

Her kan vi se hvordan lederne vurderer deltakerne forskjellig utfra erfaring og kompetanse.

I matpausen går flere ut for å kjøpe mat. Håkon og Daya drar på Meny. Jonas og Lars skal kjøpe burger på MIX. De spør om Lisa vil være med, men Lisa svarer at hun bare ville sitte inne og slappe av. Tuva og Kristina var syke i dag, så Lisa gikk og satte seg i sofaen alene og spiste lunsjen hun hadde med. Noen deltakere sitter spredt i rommet og trykker på mobilene sine. Martin går og setter seg ned med Lisa og spør hvordan det går. Hun forteller at ting ikke går så bra hjemme og Martin lytter.

## 4.15 Dag 15

I dag var det kun 18 deltakere tilstede. Når Martin kommer inn i kursrommet roper han “hallo”, for å se om noen av deltakerne våkner. Han synes de så litt slappe ut i dag. Noen av deltakerne skvetter til og roper “hallo” tilbake. Så forteller Martin dagens funfact som han hørte på P3, og deltakerne begynner å le. Deretter merker han at Lars ikke tilstede og spør om noen vet hvor han er, men ingen svarer. Når han er ferdig med å registrere oppmøtet gir han beskjed om at Ingrid skal ha sin første undervisningstime i dag, og at han skal ha noen samtaler med noen av deltagerne i dag.

I matpausen sitter jeg i sofaen med Lisa, Kristina og Tuva. De andre deltakerne går rundt i rommet og det mye snakking. Lisa forteller at hun hadde nylig kranglet med en venninne. Hun hadde oppdaget at venninnen var på fest med eksen hennes. De andre jentene lytter og støtter Lisa som var skikkelig fortvilet over hele situasjonen. Jentene blir enig om at de skal dra sammen ut en kveld. Så kommer Martin og ser strengt på oss og sier at pausen er over. Han gir beskjed til alle deltakerne om at de som ikke setter seg på plassene sine får en “u”. Deltakerne surrer litt rundt til de får hentet PC-er og kaffe, så setter de seg ned. Martin står med armene i kryss bakerst i rommet og ser at alle kommer på plass.

Så spør jeg Lisa om hun vil la seg intervju. Det ville hun og vi går på kjøkkenet. Under intervjuet blir jeg bedre kjent med Lisa og hennes bakgrunn. Hun beskriver også lederne som morsomme og noen som viser at de virkelig bryr seg. Når intervjuet er ferdig går vi tilbake til kursrommet og setter oss. Det var mye snakking i rommet. Martin går ut fra kontoret og gir beskjed om at det er for mye bråk. Tuva tar av seg skoa og rusler litt rundt i rommet i ullsokkene sine og prater med noen deltakere. Så kommer Martin ut i kursrommet for å se hva deltakerne gjør. Så sier han at han synes det er blitt litt sånn “*High school tendenser*” på kurset i det siste og minner deltakere på at dette er et jobbsøkerkurs. Han forteller at de må møte slik de ville møtt på et intervju og oppføre seg som om de er på jobb, hvis ikke kan de få trekk i utbetalingen. Han utdyper dette med at NAV regner kurset som en arbeidsplass.

Det kan virke som at Martin her minner deltakerne på sin rolle på kurset. På tross av at lederne ofte inntar en uformell tilnærming til deltakerne, kan det synes som at de stadig føler at de må minne deltakerne på den formelle siden ved kurset.

## 4.16 Dag 16

I dag var det 23 deltakere tilstede. Silje ble overrasket over hvor bra oppmøtet var i dag. Men så ser hun at Lars ikke har kommet og spør hvor han er. Jonas svarer at han ikke visste, men resten av deltakerne sier ingenting. Lisa spør om hun skal sende han en melding. Silje går for å sjekke om han har skrevet at han skal ha intervju på lista. Der sto det ingenting. Silje minner alle på at de må huske å skrive det på lista når de blir innkalt til intervju, for hvis ikke kan de få trekk når lederne ikke vet at de er borte på grunn av intervju. Så påpeker Silje igjen hvor rart det var at ikke Lars var tilstede, for det ble så stille i rommet. Jonas ler og sier det blir et vakuum uten han.

Silje spør Martin om de skal snakke om hvordan deltakerne burde gå frem når de søker stillinger. Martin nikker fra sofaen. Silje begynner å snakke om hvor deltakerne kan finne ledige stillinger. Hun oppmuntrer deltakerne til å gå ut til bedrifter og butikker og presentere seg. Videre snakker hun om hvordan en burde gå frem når en presenterer seg for potensielle arbeidsgivere. Så spør hun deltakerne hvordan en burde være kledd. Lisa rekker opp hånda og sier at man burde kle seg pent. Lars rekker også opp hånda og mener at man burde være kledd avhengig av hvilken jobb som man søker. En annen deltaker sier at man burde passe på å ha på rene klær. Silje skriver opp alle forslagene på whiteboardet. Så fortsetter hun å snakke om at deltakerne burde bruke nettverket sitt for å finne ledige stillinger og spørre aktivt rundt i miljøet sitt. Silje vektlegger også at det er få stillinger som er utlyst i forhold til de som ikke er utlyst. Til tross for det Silje hadde snakket om i dag sitter mange av deltakerne inne bak PC-skjermene etter matpausen. Jonas, Lars, Tuva, Lisa og Kristina sitter med PC-ene og snakker mens de surfer på nettet. Noen andre deltakere hører på musikk og redigerer CV-er, mens jeg innimellom ser at de klikker innom Facebook.

## 4.17 Dag 17

Kristian skal registrere oppmøtet i dag. I det han setter seg ned kommer det en ny deltaker inn. Han hilser og spør deltakeren om han kom rett fra NAV eller fikk brev. Deltakeren svarer at han hadde fått et brev med beskjed om å møte opp. Etter at Kristian har skrevet ned oppmøtet, spør Martin de vanlige spørsmålene til den nye deltakeren. Så blir Kristian og Martin veldig overrasket og de ber Silje komme ut av kontoret. De peker på den nye deltakeren og sier at han har bachelor og 7 års arbeidserfaring. Det

hadde de ikke hatt før. Martin sier at han skjønnte at deltakeren ikke hadde fått jobb enda, siden han hadde tatt en spesiell utdanning, men han trodde at han kom i jobb fort. Ingen av de andre deltakerne sier noe. Kristian, Martin og Silje fortsetter å prate om hvor imponerende de synes det var.

Igjen ser vi hvordan lederne vurderer deltakerne forskjellig utfra kompetanse.

I pausen blir jeg med Martin og Kristian til butikken for å kjøpe mat. Martin sier at han er fortvilet over at det var flere deltakere han skulle ha rukket å snakket med etterpå, men han tviler på at han får tid til alle. Kristian er enig og synes at det stadig dukker opp noe med de samme deltakerne som han må prate med de om. Deretter sier Martin:

*Det er veldig frustrerende når vi oppdager at mange av deltakerne vi får fra NAV som de har avklart mot arbeid, ikke er klare for jobb likevel fordi vi oppdager at de strever for mye psykisk til at de kan stå i en jobb.*

Her uttrykker Martin en frustrasjon over at det er flere deltakere som sliter psykisk. Han sier også at de ikke er klare for jobb. Er det slik at unge som sliter psykisk ikke kan jobbe, eller er dette en forestilling som Martin har? På en annen side kan det være at lederne ikke vet hvordan de skal hjelpe deltakere som sliter psykiske til å få jobb?

Etter pausen sitter lederne på kontoret, mens deltakerne søker jobber. Etterhvert roper de inn Tuva til kontoret, og Kristian går ut for å gjøre noen ærend.

Etter matpausen tar deltakerne frem PC-er og begynner å fikse på søknadene og CV-ene sine. Andre gjør seg klare for å gå ut og søke jobber ved å skrive lapp om hvor de har tenkt til å gå. Martin går frem til tavla og sier at han skal gi en beskjed før noen går ut. Han hadde fått et tips fra en av deltakerne om at det skal åpne en ny restaurant i nærheten og at de trenger servitører. Denne stillingen var ikke utlyst enda, så han sier at deltakerne har mulighet til å levere CV-en sin nå før den utlyses. Martin synes det var et kjempefint initiativ av deltakeren å dele dette med de andre, og spør om noen er interesserte i å søke. Lisa, Kristina og Tuva ser på hverandre og rister på hodet. Jonas og Lars løfter ikke blikket engang. Ingen andre deltakere viser initiativ heller.

Hvorfor tar de ikke initiativ?

## 4.18 Dag 18

Når jeg kom inn i dag var det ingen andre deltakere som hadde kommet enda. Jeg går inn på kontoret og tar en kaffekopp med lederne. De snakker om julemarked og hvordan en kan lage det beste pepperkakehuset. Vi snakker også om julemarked, der Silje forteller at hun pleier å ta med barna på et stort julemarked med pepperkakebaking. Dit hadde Martin også lyst til å dra med sine barn. Silje forteller hvor det er og hvordan man kan komme seg dit.

Når jeg går ut i kursrommet er det fortsatt nesten ingen deltakere som har kommet. Martin spør de som er tilstede hvor alle de andre deltakerne er, men ingen vet. Han begynner å skrive opp de som er tilstede. Så kommer en etter en inn døra. En deltaker sier at han kom for sent, fordi han ble kjørende bak en traktor. Else sier at bilen hennes var helt frossen og at hun måtte bruke lang tid på å skrape. Martin begynner å fortelle om sin egen bil som var nedfrosset til morgen i dag, og at han også måtte stå ute og skrape is av bilen. De andre deltakerne snakker i munn på hverandre om hvorfor de kom for sent og flere deltakere fortsetter å komme inn døren. Så reiser Martin seg fra stolen og sier høyt og bestemt til alle deltakerne at det er nok snakk. Han minner alle på at de må beregne god tid hver morgen, slik at de ikke blir forsinket om det skjer noe uventet på veien. Han henviser også til kursets reglement om å komme før kl. 09.00, og at det er klokken på hans PC som gjelder når han skal registrere oppmøte. Flere deltakere synes dette var kjipt, og setter seg ned med en sur mine. Martin prøver å få opp stemningen med om deltakerne vil høre dagens funfact, og stemningen i rommet blir straks bedre. Og så starter han undervisningen.

De skal snakke om tankens kraft i dag. Martin oppmuntrer alle deltakerne til at de kan få til hva som helst bare de bestemmer seg for det. Han bruker Idar Vollvik og Kjell Inge Røkke som eksempler på hvordan en kan bygge seg opp en karriere fra ingenting. Så ber han deltakerne rekke opp hånden på hvilke positive fordeler en kan få av å jobbe. Flere deltakere rekker opp hånden. Tuva sier at en får nye venner. Lars sier at en får flere muligheter. En deltaker sier at en kan få rutiner. Så foreslår Lisa at det gir status og noe positivt å prate med andre om. Martin er helt enig og skriver opp alle forslagene på tavla. Deretter tar vi en matpause.

I matpausen setter jeg meg med Lisa, Tuva, Lars, Jonas og Kristina. Lisa synes det er trist at dette er min siste dag, og sier det blir rart når ikke jeg skal være der mer. De andre er enig. vi prater litt om hvordan det har vært på kurset, før Kristina må begynne å pakke sammen. Hun skulle på intervju i dag, så hun begynner å gjøre seg klar. Det samme gjør Martin for han har lovet å kjøre henne. Martin gir meg en kjapp klem, før han må gå. Imens tar de andre frem PC-er og gjøre seg klare for å søke jobber. Noen gjør seg klare for å dra ut og levere søknader og CV-er. Håkon ble sittende inne i dag og skulle se på ledige stillinger på nettet.

I siste pause forteller Silje at det er min siste dag i dag og holder en liten tale. Jeg går fram til tavlen og takker alle deltakerne for at de hadde villet deltatt i min studie, og forteller litt om hvordan jeg har hatt det på kurset og ønsker alle lykke til videre. Så deler jeg ut informasjonsskriv til alle, slik at jeg er sikker på at de er tilstrekkelig informert og at de kan kontakte meg eller ledere av prosjektet om de har noen spørsmål. Så spiser vi kake og is som en deltaker og jeg ordnet for anledningen. Når jeg skal dra får jeg klem av alle lederne og noen deltakere før jeg går.

## **4.19 Sammendrag**

I denne feltfortellingen har vi fulgt dagliglivet på et kurs arrangert av en privat tiltaksleverandør tilknyttet NAV. I løpet av feltfortellingen blir vi kjent med deltakere, kursledere og rammene for kurset. Vi blir også vitne til samhandlingen som foregår på kurset, og kan på bakgrunn av dette danne oss et bilde av hvordan deltakelsen på kurset foregår i forhold til kursets målsetting om å få deltakerne ut i jobb. Historiene til de unge fortelles fra ulike vinkler, og fra deltakere med ulike utfordringer. Videre kan det se ut som at deltakelsen for de unge fortoner seg forskjellig.

Alle kursdagene starter med at lederne registrerer oppmøtet kl. 09.00. Det er en av lederne som registrerer hvem som er tilstede og ikke. Når noen kommer for sent så tuller lederne som regel med dette, samtidig som at deltakeren får fratrukket i utbetalingen fra NAV. Videre bestemmer kurslederene når det er pause og når dagen avsluttes. Kontrollen som lederne fører over deltakerne er synlig fra de tar oppropet. Da skjønner man at deltakelsen ikke er frivillig. På kurset må deltakerne gå kledd som at de skal på intervju og oppføre seg som at de er på jobb, der det å søke jobber er jobben deres. Videre er det ikke lov til å snakke og forstyrre andre deltakere under jobbsøkingen.

Dette synliggjør hvordan deltakerne underkastes regler for hva de skal gjøre og ikke gjøre på kurset. Samtidig ser vi ledere som veksler mellom å ha en lett og fleipete tone med deltakere, til å ha en mer formell tone der de understreker reglene ved kurset.

Flere deltakere uttrykker at deltakelsen på kurset har ført til nye vennskap. De forteller at de trives godt på kurset, og at lederne er som venner for dem. Vi blir også vitne til at disse deltakerne er passive i jobbsøkingen deres og unngår å ta flere av jobbmuligheten som dukker opp underveis. De oppsøker ofte lederne og lederne bruker på denne måten mye tid med disse deltakerne. Samtidig uttrykker lederne at de gjerne skulle hatt mer tid til samtaler med deltakerne på kurset, fordi de oppdager at flere av deltakerne ikke er jobbklaare.

Andre deltakere opplever at de ikke burde vært der. Det kan virke som at de ikke føler at de passer inn på kurset. De holder seg mer for seg selv og forsøker aktivt å få jobb. Flere av disse deltakerne har fagbrev. Noen klarer å få jobb i løpet av feltfortellingen, mens en deltaker opplever at kurset hindrer han i å få jobb. En annen deltaker sier at han ikke vet hva han skal gjøre, og at han kun møter formelle søknadskrav fra lederne. Han unngår også å ta kontakt med lederne.

Målet med kurset er å få deltakerne ut i jobb. Likevel tok en deltaker ikke imot en jobb som hun ble tilbudt, og hun sa at hun heller ville være på kurset. Hun hadde også flere venner på kurset som også tok lite initiativ til å få jobb. Hvorfor takket en deltaker nei til et jobbtillbud? Og hvorfor virker ikke alle deltakerne like interessert i å få jobb? Videre i denne avhandlingen skal vi undersøke hva som foregikk på jobbsøkerkurset tilknyttet målet om å få deltakerne ut i arbeid.

# 5 Kurset, skjulte verdier og et uformelt fellesskap

Gjennom feltfortellingen har vi nå fått et innblikk i samhandlingen som foregikk mellom kursledere og deltakere. Kurset skal føre til at deltakerne får jobb, men samtidig kan det se ut som at det skjer noe som ikke er direkte koblet til kursets mål? Videre skal vi undersøke hva dette betyr. Kurset skal føre til ny deltakelse på arbeidsmarkedet, men bidrar kurset til å gi ulik ungdom ulik vei inn til arbeidsmarkedet?

## 5.1 Åpne og skjulte verdier

Ifølge Argyris og Schön finnes det to typer verdier i en organisasjon, de betegnes ofte som åpne og skjulte verdier (Argyris og Schön i Eide & Skorstad, 2010, s. 203). De åpne verdiene er de som er uttrykt og står som de offisielle verdiene en organisasjon er bygget på. De skjulte verdiene beskriver de uformelle og underbevisste trekkene ved en organisasjon. Eide og Skorstad (2010, s. 203) hevder at disse to verdsettene ofte eksisterer side om side. Eksempel på åpne verdier er de vi finner i kursets målsetting og strategier. Målet for kurset er at deltakerne skal komme inn på arbeidsmarkedet. Strategien deres for å oppnå dette er beskrevet i kursplanen som at kurset skal gi opplæring i aktiv jobbsøking, motivasjon og selvtillit, ansvarliggjøring og mestring, kjennskap til arbeidsmarkedet, bedrifter og utdanningsmuligheter. Skjulte verdier kan komme tilsyne gjennom handlinger og uformelle samtaler (Skorstad og Eides, 2010). Videre i denne avhandlingen skal vi undersøke om kurset realiserer noen skjulte verdier i praksis. Dette er et kurs der mange unge får jobb i løpet av deltakelsen, men samtidig vil samhandlingssekvenser fra feltarbeidet vise at ikke alle deltakerne tar imot jobbtillbud som de får eller følger opp jobbsøknadene sine. Hvorfor gjør de ikke det? Realiserer kurset noen skjulte verdier som påvirker de unges deltakelse på kurset?

## 5.2 Lisas avsløring

Lisa var den første deltakeren jeg møtte på kurset, og allerede første gangen vi snakket sammen fortalte hun hvor godt hun likte lederne og alle vennene som hun hadde fått på kurset. Hun hadde blitt god venn med Lars, Jonas, Lisa, Tuva og Kristina. Når det gjelder hennes utbytte av kurset har hun sagt at hun sammenligner seg med andre som



har fagbrev på kurset, og det gjør at hun får lavere tro på at hun selv kan få jobb. Likevel valgte hun i løpet av mitt feltarbeid å ikke ta imot en jobb som hun ble tilbudt. Hvorfor tok hun ikke den jobben?

En dag Martin underviste sa han til alle deltakerne at det var hyggelig at mange likte seg så godt på kurset, men så spurte han de om de visste hvilke positive fordeler de kunne få av å jobbe. Da rakk Lisa opp hånda og sa muntert til alle i undervisningen at hun ikke tok en jobb som hun ble tilbudt fordi hun heller ville være på kurset. Vennene hennes, som satt ved siden av henne, begynte å flire mens de kikket spent bort på Martins reaksjon. Resten av deltakerne så sjokkert på henne. Det ble helt stille et øyeblikk og en hørte bare fnisingen til Lars, Jonas, Lisa og Tuva, før Martin spurte henne alvorlig hvorfor hun gjorde det. Lisa forteller at hun hadde høyere forventninger til seg selv enn å jobbe på McDonald`s. Martin begynner å kjeft på henne og Lisa blir bekymret og sier at hun ikke visste at det ikke var lov å avvise et jobbtilbud. Så avbryter Lars og sier at han forstår Lisa og at han også gleder seg hver dag til at han skal på kurset. Martin forteller igjen at det ikke var lov. Hva kan denne hendelsen fortelle oss?

Utsagnet til Lisa kan være basert på skryt eller utprøving av lederne, og kan forstås som et forsøk på å gjøre seg interessant for tilhørerne snarere enn at det er et oppriktig utsagn (Henningsen, 2009, s. 11). Lisa ble straks bekymret og forsikret Martin om at hun ikke visste at det var lov da Martin konfronterte henne direkte med det. På en annen side kan det være at kurset representerer noe trygt og kjent for Lisa, og at hun dermed ikke tør å ta sjansen på å gå inn i det åpne og krevende arbeidsmarkedet (NOU 2012:6, s. 305). Samtidig ser det ut som at Lisa har flere venner på kurset. Når alle de andre deltakerne ser sjokkert på henne, så sitter vennene hennes og ler. Hvorfor gjør de det?

Samtidig har både Martin og noen deltakere sagt i løpet av feltarbeidet mitt at ikke alle deltakerne på kurset er like motivert for å få jobb. I løpet av min andre dag på kurset fortalte Martin til meg at alle deltakerne måtte levere en logg over alle jobbene som de søkte hver uke, og at han kunne se på denne loggen hvem som ville ha jobb og ikke. Dette begrunnet han med at de hadde et krav til alle deltakerne om at de måtte søke minst ti jobber hver uke. Dette syntes ikke han var mye og han la merke til om deltakere kun søkte ti jobber hver uke og sparte opp jobber de fant i løpet av uken til neste uke, for å oppfylle minstekravet. En jente jeg som snakket med sa også at hun ikke opplevde

at alle deltakerne gjorde like mye for å få jobb. I tillegg sa også Håkon at ikke alle deltakerne på kurset ville ha jobb. På denne måten virker det som at flere på kurset tror at ikke alle deltakerne er like motiverte for å få jobb. Likevel ble alle overrasket når Lisa fortalte at hun ikke tok imot en jobb. Var det fordi Lisa satte ord på noe som foregikk i det skjulte på kurset? Det utvikler seg ofte i tråd med Eide og Skorstads (2010, s. 203-205) teori noen normer og verdier på arbeidsplasser som innebærer holdninger som blir tatt for gitt. Dersom det blir realisert noen skjulte verdier på kurset, hva handler de om?

I denne hendelsen så vi også hvordan Martin forsøker å ta kontroll over situasjonen ved å påpeke overfor deltakerne hva som var rammene for kurset. Hvorfor forteller Martin hvilke følger Lisas valg kan få til alle de andre deltakerne på kurset også? Kan det være at Martin følte at han må sette grenser i denne situasjonen, fordi han har rollen som ansvarlig kursleder på et kurs som skal bidra til at deltakerne får jobb? I tråd med Goffmans (1992, s. 20-22) teori spiller vi alle roller i sosiale situasjoner og det er til enhver rolle knyttet spesifikke forventninger til den som har rollen fra de menneskene som er rundt personen. Vi kan tenke oss at disse rolleforventningene handler om de åpne verdiene kurset er satt til å realisere. Men kanskje kan de også hjelpe oss til å forstå hvordan de samtidig realiserer andre og mer skjulte verdier som også former kurset, slik vi ser det i situasjonen hvor Lisa avslører at hun avsto et jobbtillbud. For å undersøke hvordan dagliglivet på kurset blir utformet, skal jeg først se nærmere på rammene for kurset og hvordan lederne leder kurset.

## 5.3 Overvåking og kontroll

Allerede fra første dag er kontrollen og overvåkingen kurslederne fører over deltakerne synlig. Den første dagen blir jeg informert om rutineene på kurset av lederne. De forteller at de har faste gjøremål til ulike tider i kurstiden, og deltakerne må føre en logg over jobbene de søker i løpet av uken og levere den til lederne hver torsdag. Hvis noen av deltakerne vil gå ut av lokalet for å søke jobber må de gi beskjed om hvor de skal. De må også gi lederne beskjed om de skal på intervju. Hvis noen har fravær, møter opp for sent eller gjør andre ting som ikke er lov i kurstiden får de trekk i utbetalingen fra NAV. Lederne passer også på at det er stille i kurstiden, og om noen deltakere skaper bråk får de tilsnakk. Jonas har fått tilsnakk flere ganger i løpet av feltarbeidet, fordi han stadig møter opp for sent.

Dette viser hvordan lederne overvåker deltakerne gjennom registreringer av oppmøte, hvor mange jobber de søker og hvor de befinner seg når de ikke er i kurslokalet. På samme tid utøver de kontroll ved å passe på at deltakerne handler i tråd med fastsatte krav på kurset. Ledernes oppgave er å hjelpe de unge inn på arbeidsmarkedet, og følge med at deltakerne handler i tråd med de fastsatte kravene for kurset. Samtidig ser vi også flere ganger i løpet av feltarbeidet hvordan lederne tar seg tid til å snakke med deltakere som de ser har det vanskelig. På denne måten står lederne i både en hjelpeposisjon og i en maktposisjon overfor deltakere som det ønskes skal gå fra en rolle som mottaker av ytelse til en rolle som lønsmottaker og ansatt (Sannes & Spjelkavik, 2014, s. 125).

I tråd med Levins (2004, s. 110-111) perspektiver på sosialt arbeid innebærer kursledernes stilling at de har en rolle som forvalter på vegne av det offentlige, samtidig med en rolle som er satt til å gi råd og veiledning til brukere. Dette kan gjøre at selv om lederne er der for å hjelpe deltakerne til å få jobb kan deltakerne oppleve det som et uttalt påbud om å følge deres regler og instruksjoner, siden lederne har innflytelse på deres økonomiske ytelse (Sannes & Spjelkavik, 2014, s. 125). Slik vil det på tross av ledernes gode intensjoner alltid finne seg en latent mulighet for at deltakerne kan oppleve avmakt. Milad opplevde dette da han hadde fått jobb, men fikk beskjed om å fortsette å søke jobber til han hadde skrevet under en arbeidskontrakt. Han fortalte til meg at han var glad for at han skulle slutte på kurset, fordi han var lei av å bli fortalt hva han skulle gjøre hele tiden. Samtidig har Marie uttalt flere ganger at hun ikke trives med overvåkingen til lederne. Milad og Marie synliggjør hvordan de opplever avmakt og utviser motstand i møte med ledernes kontroll- og overvåkningsfunksjon (Levin, 2004). For å fortolke ledernes utøving av overvåkingen og kontroll kan sider ved maktformen som Foucault (2014) omtaler som panoptisk disiplinering være anvendbar. Foucault (2014, s. 182) hevder at denne maktformen finnes i alle offentlige institusjoner som til sammen danner et fengselsaktig nett over samfunnet. Videre kan personalet i institusjonene forstås i tråd med hans teori som maktens "mellommenn", siden de både utøver makt overfor brukere og er selv underlagt maktstrukturer (Norvoll, 2009a, s. 84). Hans teori er kritisert for å kunne være mer treffende for industrisamfunnet, der den sosiale kontrollen skal ha stått sterkere (Aakvaag, 2008). Likevel har Foucaults gitt et av de mest innflytelsesrike bidragene om sosial kontroll i det moderne samfunnet, og

teorien hans er på denne måten anvendbar for å skildre helsevesenet og sosialvesenets kontrollfunksjon i samfunnet (Foucault, 2014, s. 182; Norvoll, 2009b, s. 110). På en annen side kan teorien hans være viktig i denne diskusjonen rundt overvåking og kontroll på kurset, fordi det kan bidra til å skildre samhandlingsekvensene fra feltarbeidet, som kan fortelle oss noe om hva samhandlingen på kurset var preget av.

På kurset kommer ledernes disiplinerende makt til syne ved at deltakerne er underlagt et strengt tidsregime, og at tiden fylles med bestemte gjøremål og aktiviteter (Foucault, 2014, s. 134-139). Jonas har fått erfare dette ved at han ved flere anledninger har fått tilsnakk for å komme for sent, og han får i tillegg trekk i utbetalingen fra NAV på grunn av dette. Dette synliggjør et annet disiplinerende virkemiddel ved maktformen, som Foucault (2014, s. 157-160) beskriver som sanksjoner. I tråd med dette perspektivet gir Martin Jonas tilsnakk for å komme for sent i tillegg til at NAV gjør trekk i utbetalingen hans, fordi han skal lære å lystre ved at riktig atferd blir belønnet og avvikende atferd blir straffet. Et annet tilfellet der Martin ga en deltaker tilsnakk for å ikke følge reglene, var da Lars snakket høyt i PC-tiden. Da fikk han beskjed om at hvis han ikke dempet seg måtte han bytte plass med en annen deltaker. Dersom ikke deltakere følger reglene når de er på kurset eller kler seg som om de skal på intervju kan de også risikere trekk i utbetalingen, dette ga Martin beskjed om da han synes det hadde blitt litt "*High school tendenser*" på kurset. Ved hjelp av et strengt tidsregime og positive og negative sanksjoner beskriver Foucault det samlede resultatet av den panoptiske drillen som en føyelig og disiplinert kropp (Aakvaag, 2008, s. 316). Dette kan ses i sammenheng med at deltakerne i fortellingen godtar reglene for kurset uten å protestere. Kun ved to tilfeller i løpet av 18 dager ble det stilt spørsmål ved kursets formelle rammer.

I det ene tilfellet hadde Trude akkurat fått jobb. Hun tok kontakt med Silje og spurte hva hun skulle gjøre på kurset, siden hun hadde fått jobb. Silje ga hun beskjed om at kurset har regler som hun må forholde seg til, og sa at hun måtte fortsette å søke jobber fram til hun hadde underskrevet en arbeidskontrakt. I det andre tilfellet hadde Milad også fått jobb. Han var glad for å ha fått jobb og fortalte til de andre deltakerne at han bare kunne slappe av på kurset framover til han startet i den nye jobben. Da fikk han tilsnakk av Silje, som ga han beskjed om å fortsette å søke jobber. Milad gjentok at han hadde fått jobb, men ble fortalt av Silje at han måtte søke andre jobber frem til han hadde skrevet under en arbeidskontrakt. Hvorfor gir Silje beskjed til deltakere som har fått jobb at de

skal fortsette å søke jobber? I begge disse samhandlingssekvensene viser Silje et ensidig fokus på jobbsøking selv om disse deltakerne har fått jobb. Begge gangene utøver Silje kontroll ved å gi deltakerne instruksjoner om å fortsette å levere jobbsøknader. Slik kan det se ut som at kurset legger opp til at deltakerne havner i en permanent jobbsøkerposisjon, der de må fortsette å søke jobber selv om de har oppnådd målet med kurset. Men er det lederne som skaper dette eller er det noe strukturelt ved kurset som gjør at deltakerne havner i en permanent jobbsøkerposisjon?

I avtalen som kurset har med NAV står det at deltakerne skal ha en økt med undervisning på formiddagen og en økt med egenaktivitet på ettermiddagen. På ettermiddagen skal lederne ha fokus på individuelle samtaler med deltakere og deltakere som ikke er i samtale med kursledere skal jobbe med jobbsøking enten i kurslokalet eller drive oppsøkende virksomhet. På denne måten blir ikke makt bare styrt av profesjonsutøverne, men også av hvordan rammene for kurset er organisert (Norvoll, 2009a, s. 76-77). Slik kan rammene på kurset påvirke det som skjer i det personlige møtet mellom deltaker og kursleder, og influere kontrollen på godt og vondt. Silje har regler hun må forholde seg til, men hun sier også at hun forstår at Trude synes det ble unødvendig å søke flere jobber når hun allerede har fått en. På denne måten erkjenner hun at det blir unødvendig, men hun tilbyr likevel ikke Trude noe annet å gjøre. Dette gjør hun ikke til Milad heller. Ifølge Norvoll (2009a, s. 77) skal ikke rammene for institusjoner være helt styrende for maktutøvelsen som foregår, fordi den ansatte har et personlig ansvar i sin maktutøvelse. Dette innebærer at ansatte i hverdagen kan velge å bruke makt på forskjellige måter ut fra sine verdier og personlige egenskaper. I dette tilfellet valgte Silje at deltakerne skulle fortsette å søke jobber, og deltakerne måtte følge instruksjonen. Ifølge Goffman (1967, s. 42-46) fremstår dette som ytterligere disiplinerende for deltakerne, siden de daglig må følge regler og rutiner på kurset som ikke er deres egne. På en annen side kan det også gjøre at Milad og Trude ikke opplever noe mening med å delta på kurset.

I Goffmans (1967, s. 19-24) studier av den totale institusjonen beskriver han disse reglene og instruksene for en rekke krenkelser som klienter er nødt til å akseptere for at de skal få hjelp med sitt sosiale problem. På en annen side virker det ikke som at Milad er enig i disse reglene selv om han følger dem, siden han sa til meg rett etter at Silje hadde gått at han var lei av ledernes konstante beskjeder. På denne måten er det en

avstand mellom det han kommuniserer og det han gjør. Dette kaller Goffman for rolledistanse, som kanskje kan være et uttrykk for motstand i dette tilfellet? (Aakvaag, 2008, s. 75-76). Siden deltakerne spiller roller i tråd med Goffmans (1967, s. 164) teori, så trenger ikke deltakerne å være enig i kursets regler selv om de følger dem.

Rolledistanse beskriver han som at man har et ytre forhold til rollen man spiller, fordi man bruker den til å gi et bestemt inntrykk av seg selv til andre, og at man ikke er identisk med rollen som man spiller (Goffman, 1992, s. 179; Aakvaag, 2008). Likevel kan det virke som at Milad og Marie påtar seg en rolle som de i utgangspunktet ikke vil ha, siden de uttrykker en misnøye over kursledernes overvåking og kontroll bak deres rygg. Dette kan ha sammenheng med det Goffman påpeker i sin bok "Anstalt og menneske" der han hevder at klienter på institusjoner spiller et spill, som de vanligvis ikke ville spilt om de befant seg i sine egne rammer og samtidig ikke skulle blitt vurdert basert på deres atferd (Goffman, 1967; Uggerhøj, 2002, s. 99). La oss i neste avsnitt se nærmere på dette spillet, altså hvordan deltakerne samhandler med hverandre og om det kan fortelle oss noe om det som skjer på kurset.

## 5.4 Et uformelt fellesskap

Asymmetrien mellom deltaker og kursleder er fremtredende i feltfortellingen. Tidligere har jeg beskrevet hvordan deltakerne må følge reglene og rutinene på kurset, selv om de ikke er enig i dem. Ved å skildre enkelte samhandlingssekvenser fra kurset i lys av Foucaults teori fikk vi også et innblikk i hvordan deltakerne blir underkastet et strengt tidsregime og regler for hva de skal gjøre og ikke gjøre på kurset. Det kan også se ut som at kursets formelle rammer kombinert med ledernes kontroll skaper et ensidig fokus på jobbsøking på kurset, selv i tilfeller der deltakere har fått jobb. Gjennom sammenligningen med Foucaults (2014) teori kan en også se hvordan deltakerne tilpasser seg rammene på kurset. Det protesteres ikke imot reglene, da de vet at det kan få konsekvenser i form av negative sanksjoner som tilsnakk fra lederne eller trekk i utbetalingen fra NAV. Dette kan vise at deltakerne kjenner spillet. De spiller etter kursets spilleregler, selv om de ikke er enig i dem, og påtar seg på denne måten en rolle som de egentlig ikke ønsker å ha (Goffman, 1967, s. 164). I relasjonen mellom deltaker og kursleder har de dermed to forskjellige roller. Kurslederen innehar rollen som ansatt, og deltakerne har en mer stigmatisert rolle som arbeidsledig med bistandsbehov (Sannes & Spjelkavik, 2014, s. 131). På tross av makten som ledernes rolle innehar uttrykker flere deltakere i løpet av fortellingen at de trives på kurset. I dette kapitlet skal vi se

nærmere på samhandlingen mellom deltakerne på kurset, for å finne ut om det kan uttrykke noe om hva som foregår på kurset tilknyttet kursets mål .

Jeg ble kjent med Lars, Jonas, Lisa og Tuva i løpet av den første dagen jeg var kurset. De fortalte at de hadde møtt hverandre på kurset og hadde blitt gode venner. Lars sa at han ikke hadde så mange venner fra før, så han likte seg veldig godt på dette kurset fordi han hadde fått flere nye venner. De neste dagene la jeg merke til hvordan denne vennegruppen alltid satt ved siden av hverandre på kurset, og i pausene satt de sammen og snakket om hva de hadde gjort på fritiden. De snakket nesten ikke med de andre deltakerne på kurset, men de snakket mye med kurslederne både i pauser og før kurset startet. I undervisningene deltok de mye og de fikk mye oppmerksomhet fra lederne ved at de ofte henvendte seg til dem i undervisningen. Andre deltakere holdt seg mer for seg selv, de snakket ikke med andre på kurset og pleide å se ned i mobiltelefonene sine før kurset startet. I pauser forsvant de som oftest også ut av lokalet. På denne måten så det ut som at Lars, Jonas, Lisa, Tuva og Kristina var en gruppe som opptok mye plass på kurset, ved at de var veldig synlige i det sosiale miljøet der. Videre var det også kun disse deltakerne som uttrykte i løpet av mitt feltarbeid at deltakelsen hadde ført til nye vennskap og at de trivdes på kurset. Når Lisa fortalte til alle deltakerne i undervisningen at hun ikke tok en jobb som hun ble tilbudt så satt også den samme vennegruppen og lo, mens de andre deltakerne ikke sa noe. Det kunne også virke som at Lars forsøkte å støtte Lisa, ved at han sa at han kunne forstå Lisas valg?

Andre deltakere som ikke så ut til å delta i denne vennegruppen virket mer fokusert på kursets mål om å få jobb. Dette var det første de snakket om i samtalene med meg, i forhold til deltakerne i vennegruppen som så ut til å være mer opptatt av å snakke om vennene sine. Samtidig satt deltakerne i denne vennegruppen alltid igjen i kurslokalet i pauser og under egenaktiviteten på ettermiddag, mens andre deltakere gikk aktivt ut og oppsøkte bedrifter og potensielle arbeidsgivere. Kan det være at det har oppstått et uformelt fellesskap på kurset der dette vennefellesskapet kan ha erstattet jobbsøking som deres mål for kurset? Det kan være at det har oppstått et uformelt fellesskap inne på kurset som kanskje har utviklet noen andre verdier enn det som er målet med kurset? Deltakerne i dette fellesskapet uttrykker ikke i løpet av feltfortellingen noe ønske om jobb i likhet med andre deltakere. En dag spurte Silje Lars i undervisningen om han hadde vært på et intervju han skulle på, og Lars svarte at han hadde glemt det og viste

ingen interesse for det. Hvorfor gjør ikke kurset at Lars får lyst til å teste ut det han lærer ved å prøve seg på et intervju? Kurset skal jo bidra til at deltakerne får jobb, men hvorfor kan det virke som at noen deltakere ikke vil ha jobb?

Eide og Skorstad (2010, s. 203-205) påpeker i sin bok “Etikk - til refleksjon og handling i sosialt arbeid” at det ikke er uvanlig at det utvikles normer og verdier på arbeidsplasser som ligger nærmere den praksisen som blir utøvd enn de formelle målsettingene. Slike uformelle kulturer er som oftest vanskelig å sette fingeren på og innebærer vanligvis holdninger som blir tatt for gitt, som også kan være noe av grunnen til at både Martin og de andre deltakerne ble sjokkert da Lisa sa at hun ikke tok imot en jobb. Kan det være at det blir skapt et uformelt fellesskap på kurset uten at noen er klar over det? På denne måten kan dette vennefellesskapet forstås som et uformelt kulturelt fellesskap som oppstår inne på kurset. Et fellesskap som kan i sammenheng med Skorstad og Eide (2010) teori forstås som et uformelt kulturelt fellesskap som kan utvikle skjulte sider ved kurset og eksisterer ved siden av den formelle siden av livet på kurset. Denne kulturens betydning for hvilken rolle dette kurset har for deltakerne kan se ut til å være viktig, da det kan utvikle verdier som går på tvers av kursets formelle målsetting. Hvorfor oppstår dette uformelle fellesskapet på et jobbsøkerkurs som skal få deltakerne ut i jobb?

#### 5.4.1 Deltakernes kollektivdannelse

Sosiologen Sverre Lysgaard (2001) fant også i sine analyser om “arbeiderkollektivet” et solidarisk fellesskap som oppsto blant arbeidere som følge av et sterkt press fra ledelsen på industriarbeidsplasser på 1950-tallet. Selv om hans analyser ble gjort for flere tiår siden, kan de likevel vise noe interessant om hvordan slike fellesskap utvikles på arbeidsplasser, eller i kanskje dette tilfellet på et jobbsøkerkurs. Industriarbeiderne som Lysgaard (2001) studerte søkte trygghet og solidaritet i beskyttelse mot bedriftens stadige krav om mer effektivitet og produktivitet. Med bruk av hans kollektivteori kan vi nærme oss en forståelse av noe av det som skjer på kurset som domineres av kurslederne. I tråd med hans forståelse byr kurset på viktige privilegier i form av økonomiske ytelser og bistand, men kurset stiller samtidige ensidige krav om at deltakerne skal søke jobber uansett om de har fått en jobb eller venter på svar fra en jobb. Som følge av dette kan deltakernes kollektivdannelse ses på som en beskyttet tilbaketrekning fra kravet på kurset om jobbsøking som en grenseløs utfordring, uten at



dette fører til noe brudd med kurset, fordi de tar privilegiene som følger med kurset på alvor (Lysgaard, 2001, s. 200).

På en annen side kan det virke som at flere av deltakerne skammer seg over å måtte delta på kurset? I feltfortellingen blir vi vitne til dette da Trudes lillesøster kom innom kurset for å levere noen nøkler til Trude, og jeg trodde ved en feiltagelse at hun var en ny deltaker da jeg hilste på henne. Lillesøsteren hennes ga tydelig uttrykk for at hun ikke ville forbindes med å være en deltaker på kurset, da hun rygget nervøst bort fra meg med hendene i været og sa hun ikke tilhørte kurset. Denne hendelsen så også Martin, og han begynte å le og påpeke at lillesøsteren til Trude hadde jobb og ikke henne. I denne situasjonen så Trude tydelig ukomfortabel ut, og det kunne se ut som at hun skammet seg over å delta på kurset. En annen dag da jeg var med i en samtale med Milad, Marie og Jonas utenfor kurslokalet før kurset startet, påpekte også Milad og Marie at de synes det var flaut å delta på kurset. I tillegg ville de ikke at noen andre skulle få vite at de var der. Marie sa at hun ikke hadde sagt til noen andre enn foreldrene sine at hun deltok på kurset, og Milad fortalte at hun syntes det var veldig flaut at en venn av han hadde oppdaget at han deltok på kurset. På en annen side viste ikke Jonas noen tegn til at han skammet seg over å delta på kurset. Han sa at han ikke brydde seg om hva andre synes, og at han likte kurset og lederne. Hvorfor skammer ikke Jonas seg over å delta på kurset? Under feltarbeidet viste heller ikke Lars, Lisa, Tuva og Kristina noen form for skamfølelse av å delta på kurset. De skryter heller av alle vennene de har og hvor godt de trives på kurset. Hvorfor gjør det de?

Dersom vi ser dette i lys av Lysgaards (2001, s. 201) kollektivteori kan dette ha sammenheng med det han skriver om at kollektivet kan by på trygghet for den enkelte ved at man ikke står alene med skammen. Han mente at arbeiderne konverterte skammen til ære, fordi de fikk være en del av et fellesskap med mange gode venner. Ved å trekke paralleller til hans teori kan dette muligens forklare noe av bakgrunnen til hvorfor disse deltakerne ikke føler like sterkt på denne skamfølelsen som flere av de andre deltakerne som ikke er med i det uformelle fellesskapet gjør. Siden det kan tenkes at medlemskapet i det uformelle fellesskapet gjør det mulig for dem å konvertere skammen over å være arbeidsledig til ære ved å være med i et fellesskap med gode venner, i likhet med arbeiderne i Lysgaards (2001) kollektivteori.

På en annen side kan fellesskapet og deres konvertering av skam også forstås på en annen måte i lys av Goffmans (1992) teori. Goffman (1992, s. 8) hevder at vi har etablerte spilleregler som blant annet består av hvordan vi ubevisst forholder oss til hverandre på bakgrunn av etablerte kategorier som vi inndeler hverandre i. Deltakerne som befinner seg på kurset har som jeg tidligere nevnte en rolle som arbeidsledig med behov for bistand (Sannes & Spjelkavik, 2014, s. 131). Denne rollen kan forstås som en sosial identitet og gjør at de tilhører en kategori som er forbundet med noe negativt, fordi arbeid er ansett som en sentral verdi i vårt samfunn (Haukelien & Vike, 2009, s. 157; Goffman, 2009, s. 43-46). Dette gjør at de besitter et stigma som kan hindre dem i å hevde en identitet som fremmer deres selvværd. I et forsøk på å unnslipe dette stigmaet kan det være at noen deltakere utvikler en annen type identitet som kan gi dem mening og tilhørighet? Både Lisa, Lars og Jonas har i løpet av feltarbeidet beskrevet sin rolle på kurset som en person som har mange venner.

#### 5.4.2 Fellesskapets motstand

Til nå har vi sett at det kan ha oppstått et uformelt fellesskap inne på kurset. Samtidig kan det virke som at medlemmene i det uformelle fellesskapet ikke er like motiverte for å få jobb som de andre deltakerne utenfor fellesskapet. Dette har vi blitt vitne til gjennom at denne vennegruppen velger å heller sitte inne på kurset og prate sammen, enn å gå aktivt ut og oppsøke arbeidsgivere som de andre deltakerne på kurset gjør. Lars fortalte også i undervisningen til Silje at han ikke dro på et intervju han var innkalt til, og han fulgte heller ikke opp noen av de andre jobbene som han hadde søkt på. I tillegg har Lisa, som også er medlem av det uformelle fellesskapet, sagt at hun ikke tok en jobb som hun ble tilbudt. Kurset skal jo føre til at deltakerne får jobb, men det ser ikke ut som at medlemmene av det uformelle fellesskapet ønsker å få jobb?

I tråd med Lysgaards (2001, s. 139) teori kan dette handle om et trekk han fant ved arbeiderkollektivet, som handlet om at kollektivmedlemmene ikke ønsket å “stikke seg frem” ved å arbeide for hardt. Slik kunne utfoldelsen til medlemmene av kollektivet bli hindret, fordi arbeiderkollektivet ikke var preget av innsats, men av lojalitet. Med dette mente Lysgaard (2001) at medlemmenes bidrag til kollektivet var å følge normene for et godt kameratskap. Videre trengte ikke disse uformelle verdiene å eksisterer som en klar forestilling blant medlemmene av fellesskapet (Lysgaard, 2001, s. 81). Det ble opprettholdt ved at det ga en umiddelbar følelse av hva som passet seg blant

medlemmene. På denne måten kan det være at fellesskapets manglende initiativ til å prøve å få jobb er et uttrykk for at de har skapt noen verdier som er strid med kursets formelle mål? Eller kan det være et uttrykk for motstand?

Lisas ønske om å beholde sitt medlemskap i fellesskapet på kurset og samtidig unndra seg kursets krav om at hun skal få jobb, er naturligvis i strid med kursledernes formelle interesser. Likevel har Lisa makt til å ikke ta imot en jobb, selv om det kan få konsekvenser for hennes stønad fra NAV. Når Lisa hadde sagt at hun ikke tok jobben, så svarte Martin at NAV stopper pengene hennes med en gang, og at hun får en karantenetid. Videre fortalte han at deltakerne kun får penger av NAV så lenge de er arbeidsledig, og når de ikke tar en jobb som de blir tilbudt, så har de selv valgt å være arbeidsledig og da får de ikke noe støtte av NAV.

Dette som Martin sa til Lisa er på en annen side ikke helt sant, siden Lisa mottar sosialhjelp. Hun mottar en ytelse som er det siste sikkerhetsnettet i velferdsstaten, og dermed kan ikke NAV stanse ytelsen hennes slik som Martin påstår (Regjeringen, 2017). Hadde Lisa derimot hatt rett til dagpenger som flere av deltakerne med fagbrev, ville dette fått konsekvensene Martin lister opp (Arbeids- og velferdsetaten, 2018). På denne måten synliggjøres Lisas motstand, ved at hun kan motsette seg tilbud hun får uten at det vil få nevneverdige konsekvenser for henne. Om hun hadde gjort dette flere ganger, så ville hun nok blitt fjernet fra kurset, men heller ikke det hadde vært positivt for kursets omtale. I tillegg er Lisa med i et fellesskap med andre deltakere som også mottar sosialhjelp. Her kommer deres motstand frem, fordi en deltaker alene ikke er en trussel mot kursets virksomhet, men om flere deltakere slår seg sammen, så blir de det (Lysgaard, 2001, s. 147-148). I tråd med Lysgaards (2001) teori låner fellesskapet makt i en situasjon der de ville hver for seg vært maktesløse. Deltakerne og kurslederne står på denne måten i et gjensidig avhengighetsforhold, der deltakerne er avhengig av kurset, fordi det gir dem visse privilegier, og kurslederne er avhengig av at deltakere får jobb, for at de skal fortsette å få tildelt deltakere fra NAV. Lederne er i tillegg avhengig av at deltakerne møter opp, for at driften av kurset skal opprettholdes. Dette kan i lys av Lysgaards (2001, s. 148) teori bety at fellesskapets makt gjør at lederne må modifisere seg for at ikke denne kategorien deltakere skal kollektivt aksjonere, som er medlemmene i det uformelle fellesskapet. På denne måten kan dette moderere den praktiske gjennomføringen av de formelle sidene ved kurset, slik at livet til

medlemmene av fellesskapet på kurset ikke preges i altfor stor grad av ledernes overvåking- og kontrollfunksjon.

## 5.5 De utenfor fellesskapet

Deltakerne som ikke er med i fellesskapet fremstår som mer fokusert på kursets målsetting om å få jobb. I samtaler med dem uttrykker alle et ønske om å få jobb, og at de jobber hardt for å komme inn på arbeidsmarkedet. Dette kan en også legge merke til gjennom feltfortellingen der de benytter seg av egentiden på ettermiddagen til å oppsøke bedrifter og potensielle arbeidsgivere. På kurset holder de seg også mer for seg selv. Hvorfor gjør de det? Hvorfor forsøker ikke de å delta i det uformelle fellesskapet på kurset?

Fredrik er en av deltakerne som holdt seg mer for seg selv og forsøkte aktivt å få jobb. Han forklarte at han hadde fagbrev og ikke burde vært på kurset, i likhet med Håkon som sa det samme. På denne måten kan det virke som at de føler at kurset ikke egner seg for dem. Likevel er dette et kurs som er beregnet for alle som har registrert seg som arbeidssøker ved NAV og er under 30 år. På en annen side kan det være at de sier det på grunn av at de ser på deltakelsen som kun midlertidig, og at de føler at de egentlig ikke trenger kurset for å få jobb? Eller kan det være et uttrykk for at de skammer seg over at de ikke har fått jobb? Samtidig gir hverken Håkon eller Fredrik noe direkte uttrykk for at de skammer seg over å delta på kurset. Kan det være at deltakere med utdanning ikke kjenner på skammen av å være arbeidsledig, fordi de tenker at de raskt får jobb?

På samme side kan det late til en tendens hos lederne å rose spesielt de som har tatt fagbrev fremfor de som ikke har fullført videregående skole. I et tilfellet under feltfortellingen valgte også Martin å peke ut Daya og Håkon som eksempler på noen som han så jobbet hardt for å få jobb og han sa at de kom til å få det. Både Daya og Håkon har fagbrev. I lys av Lysgaards (2001, s. 108) kollektivteori kan dette tyde på en favorisering, siden de belønner enkelte fremfor noen andre. Slik kan noen deltakere bli favorisert uten å selv ta initiativ til det. Kan det være at lederne på denne måten bidrar til at disse deltakerne får uønsket oppmerksomhet som kan skape misunnelse mellom deltakerne? I tråd med teorien til Lysgaard (2001, s. 128) kan personer som stikker seg frem bli utfryst fra arbeiderkollektivet. Dette var fordi at arbeiderkollektivet mente at skammen tilhørte de som var altfor flinke og ivrige (Lysgaard, 2001, s. 201). På denne

måten kan det være at deltakerne utenfor fellesskapet ikke er med i fellesskapet ikke fordi de ikke vil, men fordi de ikke får innpass. Skaper kurslederne ubevisst et skille mellom deltakere som har utdanning og ikke? Og hvorfor gjør de det?

Det kan det være at lederne gir dem ros på bakgrunn av de kan ha høyere sannsynlighet for å få jobb og på denne måten bidra positivt til kursets måltall? Arbeidsmarkedet stiller stadig høyere krav til formell kompetanse, og arbeidsledigheten er derav høyest blant de som ikke har fullført eller bestått videregående skole (Wollscheid, 2010, s. 11). Dette er i tråd med funn fra en intervjuundersøkelse i 2011 tilknyttet prosjektet «Unge tilknytning til arbeidslivet». Der oppga veiledere ved ulike NAV-kontorer at det var utfordrende å finne arbeid til unge som ikke hadde fullført videregående utdanning (Myklebø, 2012, s. 54-60). Velferdsstaten har ifølge Hutchinson (2007) endret fokus de siste årene som følge av endringer i samfunnet og politiske strømninger. Kravet om effektivisering som preger velferdspolitikken medfører et større fokus på behovskontroll, inntjening og behov for prioriteringer (Haukelien & Vike, 2009, s. 128). På denne måten kan det at lederne gir ros til deltakerne som har fagbrev være et tegn på at de vurderer deltakerne ulikt ut ifra hvem som kan ha størst mulighet for å innfri kursets målsetting på egenhånd. For å fungere effektivt i samfunnet mener Skytte (2008, s. 16) at vi er nødt til å systematisere vår sosiale verden med sosiale kategorier. Eikås og Djupvik (2010, s. 86-87) påpeker i tillegg i sin bok «Organisert velferd» at bakkebyråkrater danner kategorier, som en måte å effektivisere tjenestene på. De utdyper dette med at det blir brukt som en forenkling, og for videre prioritering av hvilke brukere som trenger mest bistand. Det blir derfor en måte å rasjonere tid og ressurser på. Dette kommer også frem i Jørgen Elm Larsen (2002, s. 148-168) sin artikkel «Marginale mennesker i marginale rum», der han påpeker en tendens blant sosialarbeidere til å kategorisere arbeidsledige i ulike lokale aktiveringsprosjekter i København. I hans studie av deltakere i ulike aktiveringprosjekter og væresteder hevder han at det skjer en differensiering mellom de som anses som ressurssterke og enkle å få ut i arbeid, og de som blir ansett som ressurssvake og vanskeligere å få ut i jobb. På bakgrunn av dette kan det være at lederne roser enkelte deltakere for deres fagbrev på bakgrunn av en kategorisering av hvem de anser som trenger minst bistand til å komme ut i jobb.

På en annen side uttrykker også Fredrik hvordan kurset som skal bidra til at han kommer i jobb, faktisk kan fungere som en hindring for han. Han fortalte at han var

villig til å ta en jobb i hvilken som helst by, og tror at han allerede hadde hatt jobb om det ikke var for at han ikke rekker å kjøre rundt å levere søknader når han må være tilbake på kurset innen kl. 15.00 hver dag. Da jeg spurte om han hadde snakket med lederne om muligheten til å slippe å være tilbake innen kl. 15.00, så svarte han bare at lederne var så opptatt av reglene for kurset at han ikke så poenget med å spørre. På denne måten ser Fredrik på sin deltakelse på kurset som en hindring for hans overgang til arbeidslivet. Han tar det heller ikke opp med lederne, fordi han opplever dem som at de er mer orientert rundt reglene for kurset. Lignende påpekes også i NOU 1012:6 (2012, s. 143-144) der Proba samfunnsanalyse hadde gjennomført en litteraturstudie av forskning rundt effekten av arbeidsrettede tiltak for personer med nedsatt arbeidsevne. Funnene i studien var sprikende, men trakk i retningen av at tiltakene hadde en innelåsende effekt. Det vil si at deltakerne i tiltaket søkte i mindre grad jobber, mens de var inne i tiltakene. Denne effekten fant forskerne sterkest blant de brukerne som ble ansett for å stå nærmest arbeidsmarkedet. Dette viser nødvendigheten av gode behovsvurderinger og en riktig utvelgning av brukere til ulike tiltak (NOU 2012:6). Dette kurset oppnår imidlertid gode resultater i forhold til å få deltakerne ut i jobb, men samtidig kan vi se hvordan kurset får et ensidig fokus på de formelle rammene.

### 5.5.1 De usynlige

Flere deltakere fremstår som mer forsiktige og de er vanskeligere å komme i kontakt med enn andre. Dette kan en blant annet legge merke til gjennom feltfortellingen der de utnytter alle pausene på kurset til å gå ut og trekke frisk luft. Noen av disse deltakerne har arbeidserfaring og andre ikke. Felles for dem ser ut til å være at de mangler utdanning og bærer skammen over å være arbeidsledig alene til forskjell fra de med fagbrev som ikke uttrykker noe skam. Dette kan henge sammen med at de med fagbrev ser på sin deltakelse som midlertidig før de får ny jobb, siden de har lettere for å få jobb på grunn av fagbrevet sitt (Myklebø, 2012, s. 54-60). En jente jeg snakket med på kurset som forsvant ut i alle pauser fortalte at hun forsøkte å komme seg ut av lokalet så fort hun hadde mulighet, og hun hadde ikke blitt kjent med noen andre på kurset. Hun opplevde også at hun jobbet hardere for å få jobb enn deltakerne i det uformelle fellesskapet. Hvorfor sa hun det? Kan det være at hun egentlig ønsker å være med i det uformelle fellesskapet? Det kan være at disse deltakerne som er litt usynlige på kurset egentlig ønsker å bli sett og inkludert? Det var flere deltakere med samme opplevelsen som jenta jeg snakket med, og de var mer eller mindre usynlige i miljøet på kurset. I

feltfortellingen er de også usynlige, ved at vi ikke legger merke til at de er der. Ved en anledning observerte jeg at Martin forsøkte å inkludere en jente i fellesskapet som satt mye alene. Han spurte om hun ikke heller hadde lyst til å spise lunsj med Tuva og Lisa enn å sitte alene, men jenta ville ikke gå bort til de. Hvorfor ikke? Var hun for sjenert?

Siden de jobber hardt på kurset for å få jobb, og går aktivt ut og viser seg for potensielle arbeidsgivere virker det ikke som at de vil være på kurset. Flere uttrykker også en frustrasjon over at de sliter med å få jobb. Dette har Milad og Marie sagt. I tillegg har Milad og Marie uttrykt at de ikke liker seg på kurset, ved at de føler lederne overvåker dem og forteller dem hva de skal gjøre hele tiden. De har også sagt at de synes det er flaut å delta på kurset, og ikke vil at noen andre skal vite at de er der. Hvorfor konverterer ikke de skammen slik som medlemmene av fellesskapet gjør? Skammer de seg så mye at de ikke vil dele skamfølelsen med noen andre? Blir de på denne måten mer individualisert?

På en annen side kan det være at disse deltakerne heller vil fjerne stigmaet som rollen deres som arbeidsledig medfører, ved at de streber etter å få en ny rolle som lønsmottaker og ansatt? De bruker mesteparten av tiden sin på kurset til å skrive søknader, ordne CV og aktivt søke jobber, i forhold til de i fellesskapet som virker mer opptatt av å være med vennene sine. På denne måten kan det være at de heller anser rollen som ansatt som en som kan gi dem mening og tilhørighet, i forhold til å være et medlem av det uformelle fellesskapet? Ifølge Haukelien og Vike (2009, s. 157) er arbeid ansett både som en sentral verdi og et vilkår for anerkjennelse og verdighet i vårt samfunn. De mener at arbeidsledige har på denne måten problemer med å oppnå verdighet i forhold til dette kriteriet ved mindre de endrer denne statusen. Det kan se ut til at deltakerne i fellesskapet forsøker å løse denne utfordringen ved at de blir anerkjent som en del av et fellesskap med sine evner og ferdigheter. I tråd med Honneths (2008) teori om anerkjennelse kan dette forstås som at de oppnår anerkjennelse i den solidariske sfæren. Videre skal vi se nærmere på Håkons situasjon. Håkon er en deltaker utenfor det uformelle fellesskapet og har deltatt på kurset i flere måneder. Han har utdanning, men strever med å få jobb. Hvorfor forsøker ikke han å bli en del av det uformelle fellesskapet?

### 5.5.2 Håkon - en utenfor

Hittil har vi fått et innblikk i hvordan kurslederne leder et jobbsøkerkurs med formelle søknadskrav. Hvordan en gruppe deltakere søker trygghet i et solidarisk fellesskap som kan beskytte dem mot ledernes overvåking- og kontrollfunksjon (Lysgaard, 2001, s. 145-146). De konverter skammen over å være arbeidsledig med bistandsbehov til en ære, ved at de er medlem av et fellesskap med mange venner (Lysgaard, 2001, s. 201). De som er utenfor fellesskapet virker i større grad preget av ledernes overvåking og kontroll på kurset. Mange deltakere som ikke er med i det uformelle fellesskapet ser også ut til å bære skammen alene, og er mer eller mindre usynlige på kurset. Håkon og flere andre deltakere med fagbrev uttrykker ikke samme skamfølelse, men derimot at de ikke burde vært der. Samtidig blir de behandlet annerledes av kurslederne.

Håkon hadde vært arbeidsledig i ett år før han begynte på kurset. Selv mener han at grunnen til at han ikke får jobb, er fordi fagbrevet hans er for generelt. Han har fagbrev i dataelektronikerfag, og opplever at få arbeidsgivere vet hvordan kompetanse han har og hvordan den kan brukes. Nå vet han ikke hva han skal gjøre fremover og sier:

*«alle sier bare at det kommer til å gå bra og spør om jeg har søkt den og den stillingen, men det er jo ingen som forstår, for alle sier bare hva jeg skal gjøre. Og jeg vet ikke selv hva jeg vil lenger, men jeg gjør jo det jeg skal og søker de ti stillingen jeg må hver uke».*

Jeg spør han om han har snakket med lederne om dette, men han svarer at han ikke ser poenget med å snakke med de om det, for de har mye annet å gjøre.

Håkons utsagn synliggjør hvordan kursets formelle søknadskrav kan oppleves som ensidige krav. Kan det være at kurset som skal hjelpe deltakerne inn på arbeidsmarkedet blir redusert til å handle om å oppfylle formelle søknadskrav? Håkon uttrykker at han bare møter formelle søknadskrav, og han vet ikke hva han har lyst til å gjøre lenger. Når jeg spurte om han hadde snakket med lederne om dette, virket det som at han i likhet med Fredrik opplever lederne som mer orientert rundt de formelle søknadskravene ved kurset. Dette kan gjøre deltakerne havner i mer eller mindre permanent jobbsøkerprosess som er frakoblet deres individuelle ønsker. På en annen side kan dette være et resultat av NAVs krav til kurset. Kursets formelle rammer og lederens arbeidsoppgaver er formulert i avtalen som kurset har med NAV. På denne måten kan



det se ut som at de unges deltakelse på kurset påvirkes av NAVs krav til ledernes arbeidsoppgaver og hvordan kurset skal foregå.

Håkon forteller videre at han ikke føler at noen forstår han og ikke vet hva han skal gjøre framover, som kan tolkes som at han opplever avmakt. Samtidig kan det virke som at han uttrykker avmakt på en annen måte enn Milad, fordi hans avmakt ga seg mer utslag i motstand. Milad viste denne motstanden gjennom rolledistanse oppførsel, ved at det var en avstand mellom det han gjorde og det han sa (Aakvaag, 2008, s. 75-76; Goffman, 1992, s. 179). Han fulgte alle reglene på kurset og gjorde det han fikk beskjed om, men han uttrykte samtidig sin misnøye over kursledernes overvåking og kontroll bak ryggen deres. Håkon viser ikke denne motstanden, han uttrykker en mer ren opplevelse av avmakt der han virker mer eller mindre lammet av sin egen situasjon og uttrykker at han ikke kommer noen vei (Hernes, 1975, s. 133-136). Dette kan ha sammenheng med det Hyggen fant sin analyse av datamaterialet fra en spørreskjemaundersøkelse med 2000 unge som ble fulgt videre i 18 år fra de var unge til de ble voksne (Hyggen i Hammer, 2009, s. 7). Han fant at langvarig arbeidsledigheten førte til lavere arbeidsmotivasjon. Ifølge Reichborn-Kjennerud (2011, s. 114) kan dette ha med brutte forventninger å gjøre, ved at en ikke får resultater av innsatsen som en gjør og dermed avtar motivasjonen. En kan på denne måten oppleve avmakt ved å ha manglende innflytelse og kontroll over sin egen livssituasjon (Hernes, 1975, s. 133-136). På en annen side virker det ikke som at Håkon er fornøyd med lederne? Utsagnet hans kan ha en undertone av misnøye over lederne, ved at han ikke gir noe uttrykk for at han liker de eller trives på kurset? Lederne skal i utgangspunktet hjelpe han med hans jobbsøkerprosess, men Håkon sier at lederne har mye annet å gjøre. Kan det være at lederne ikke ser Håkon fordi de kategoriserer han som en som lett kan få jobb på egenhånd? Håkon sier at han oppfyller kursets formelle krav, og derav kan det være vanskeligere for lederne å vite at han strever. Lederne kan på denne måten se på Håkon som en som gjør en innsats og at det bare er et tidsspørsmål før han får jobb, slik som Martin sa til han og Daya i undervisningen.

Tidligere har vi sett hvordan noen deltakere har dannet et fellesskap som kan fungere som en beskyttelse mot ledernes ensidige krav om at de skal sende jobbsøknader (Lysgaard, 2001, s. 145-146). På denne måten finner flere deltakere i dette fellesskapet seg til rette på kurset, fordi de har skapt en sosial ramme med andre i samme situasjon

som dem selv. Dette kan som sagt tidligere gjøre at de får anerkjennelse i form av å være en del av et fellesskap (Honneth, 2008), og identiteten som arbeidsledig kan bli byttet ut med en identitet som medlem av et fellesskap med mange gode venner.

Hvorfor deltar ikke Håkon i dette fellesskapet?

Han har tidligere sagt at han ikke snakker mye med medlemmene av fellesskapet fordi han ikke føler at de har noe til felles. Han påsto også at det var flere deltakere på kurset som ikke ville ha jobb, men at han var på kurset for å få jobb. Videre jobber han aktivt på kurset for å klare å få jobb, ved at han søker jobber i løpet av egenaktiviteten på ettermiddagen. Gjør medlemmene av fellesskapet noe annerledes enn han siden han ikke er med i dette fellesskapet?

Lisa kan fremstå som et lojalt medlem av det uformelle fellesskapet. Under feltfortellingen stikker hun seg ikke frem ved å gjøre en innsats, hun tar imot nye medlemmer av fellesskapet og hun handler i tråd med normene i fellesskapet. I tillegg viste hun seg som et lojalt medlem av fellesskapet da hun ikke tok en jobb som hun ble tilbudt. På denne måten viste hun at hun verdsatte sitt medlemskap av fellesskapet. Lars har også unngått å gå på et intervju som han ble innkalt til og han gjør heller ikke en innsats med å følge opp jobbsøknadene sine. Jonas gjør heller ikke en innsats for å komme tidsnok på kurset, selv om Martin kommenterer at han kommer for sent gjentatte ganger. På denne måten kan det være at Håkon gjør en altfor stor innsats på kurset i forhold til medlemmene i det uformelle fellesskapet. Han kommer tidsnok, søker jobber, oppsøker potensielle arbeidsgivere og får skryt av lederne for innsatsen sin. Slik signaliserer han gjennom sin atferd en lojalitet til ledernes ønske og forventning om at han skal ut i jobb. Dersom vi ser dette i lys av Lysgaards (2001, s. 128) kollektivteori kan det uformelle fellesskapet se på Håkon som en som stikker seg ut ved å gjøre en innsats, og det kan føre til at han blir utfrust av fellesskapet. Ved at Håkon gjør en innsats for å få jobb og blir offentlig belønnet i form av skryt fra lederne, opptrer han ikke i tråd med normene for hva som sømmer seg for medlemmer av fellesskapet (Lysgaard, 2001, s. 115). Kan det på denne måten være at Håkon ikke får være med i fellesskapet? Sett fra en annen vinkel kan det også være at Håkon ikke ønsker å følge fellesskapets verdier om ikke stikke seg frem, fordi han heller vil prøve å få jobb? På denne måten kan det også være at Håkon selv velger å ikke være med i fellesskapet. Slik kan det være mange ulike årsaker til at Håkon ikke deltar i det

uformelle fellesskapet. Videre skal vi se nærmere på hvilken rolle lederne har ovenfor det uformelle fellesskapet, for å se om det kan fortelle oss noe om samhandlingen mellom deltakere og kursledere på kurset.

### 5.5.3 Lederne

Til nå har vi sett at det er et uformelt fellesskap på kurset, og vi har blitt kjent med hvem av deltakerne som er med i dette fellesskapet og hvem som ikke er med. Vi har også sett at ledernes gode intensjoner om å rose deltakere med fagbrev og som de ser gjør en innsats på kurset, kan få utilsiktede effekter. I tråd med Lysgaards (2001, s. 128) kollektivteori kan fellesskapet på kurset se på disse deltakerne som noen som stikker seg frem ved å gjøre en innsats, og de får på denne måten ikke være med i det uformelle fellesskapet. På en annen side kan det også være at deltakere utenfor fellesskapet ikke selv ønsker å være en del av fellesskapet. Flere deltakere holder seg for seg selv og er mer eller mindre usynlige på kurset. Det kan være at de skammer seg over å være arbeidsledig og ikke orker å dele denne skammen med noen andre? Slik kan det være mange ulike grunner til at ikke alle deltakerne er med i det uformelle fellesskapet. Samtidig kan det se ut som at medlemmene i det uformelle fellesskapet uttrykker noen andre verdier enn det som er målet med kurset, ved at de ikke signaliserer noe ønske om å få jobb. På hvilken måte påvirker lederne det som skjer på kurset? De ser ikke ut til å delta i det uformelle fellesskapet, på tross av at Lars, Jonas, Lisa, Tuva og Kristina omtaler dem som sine venner? Dette bringer oss videre til å undersøke hvilken rolle lederne har overfor det uformelle fellesskapet på kurset.

Kurset skal få deltakerne til å ville prøve ut det de lærer på kurset til å få jobb. Samtidig er det underlig at kurset ikke bruker deltakerne til lærere av egne erfaringer rundt jobbsøkerprosessen. Ved en anledning stoppet Silje Lars i dele av sine erfaringer fra kurset til en ny deltaker som akkurat hadde startet på kurset. Videre inviterer heller ikke lederne deltakerne til å dele av sine erfaringer når de har vært på intervju eller lignende. På denne måten kan det se ut til at lederne inntar en ekspertrolle (Skau, 2013, s. 16). På samme side kan både Martin og Silje fremstå som eksperter på arbeidsledighet, siden dette kurset ikke skal styrke deltakernes kompetanse i et yrke eller fag, men bidra til at deltakerne gjennom økt egeninnsats tar grep om egen situasjon og utfører aktiviteter som øker muligheten for å komme i jobb. Både Silje og Martin har fortalt i undervisningen til deltakerne at de selv har vært arbeidsledig. Martin fortalte at han fikk

sparken i sin forrige jobb og måtte søke NAV om støtte. Der møtte han en saksbehandler som satte han i kontakt med dette kurset som han fikk jobb på. Etter dette fortalte Silje at hun også hadde mistet sin forrige jobb og at hun deltok på et jobbsøkerkurs for voksne. Hun også endte opp med å få jobb på dette kurset. På denne måten kan Silje og Martin fremstå som rollemodeller for deltakerne siden de gikk fra å være arbeidsledig til å bli ansatt på kurset. Men er de rollemodeller for alle deltakerne?

Det at Silje og Martin er åpne om at de har vært i samme posisjon som deltakerne på kurset, kan forstås som at de ønsker å dele av sine erfaringer (Frøyland, 2017). På denne måten inviterer de deltakerne inn på sin backstage i tråd med Goffmans rolleteori (Aakvaag, 2008). Dette kommer til syne i samtaler med deltakere, der flere skildrer sine ledere som en av sine venner. Lisa sier i tillegg at de deler av sine erfaringer, at hun kan snakke med lederne om alt og at de viser at de bryr seg. Jonas og Lars liker også lederne godt og beskriver dem som morsomme og lette å snakke med. På denne måten kan det være at disse deltakerne ser på lederne som sine rollemodeller? På en annen side snakker verken Fredrik, Milad, Marie, Trude og Håkon om lederne på samme måte. De fremhever lederne som noen som overvåker og kontrollerer dem, ved at de følger med på hva de gjør og gir dem instruksjoner om hva de skal gjøre. Beskrivelsene som disse deltakerne gir av lederne kan som jeg tidligere har nevnt tolkes mer som uttrykk for avmakt og motstand (Hernes, 1975, s. 133-136; Lysgaard, 2001, s. 147-148). På denne måten virker det ikke som at disse deltakerne ser på lederne som sine rollemodeller. Kan det være at lederne er rollemodeller for noen og ikke for andre?

Sett i sammenheng med Frøylands (2017, s. 14) artikkel om sentrale kvaliteter i arbeidsinkludering av sårbar ungdom, skildrer Lars, Jonas og Lisa det Frøyland kaller for “vanlige” relasjoner i sin artikkel. Altså når profesjonsutøveren går inn i “venneroller” med brukere. Frøyland (2017, s. 14) beskriver dette som at profesjonsutøvere blir noen brukerne spiser lunsj med, blir kjørt i den private bilen til og deltar i uformelt samvær med som småprat. Scenen skifter i disse situasjonen fra frontstage til backstage, ved at lederne går ut av den rollen de spiller til å vise hvordan de er bak rollen sin (Goffman, 1992). Dersom lederne viser for mye backstage kan dette føre til uklare forventninger hos deltakerne, ved at de kan få problemer med å anse ledernes opptreden som profesjonell kursleder som troverdig (Goffman, 1992, s. 173-175). Lederne havner på denne måten i en balansegang mellom å være en venn, en god

hjelper og en kursleder som skal legge til rette for deltakernes overgang til arbeidslivet i et system som er preget av overvåking og kontroll (Skau, 2013, s. 66-67; Henningsen, 2009).

Videre i løpet av feltfortellingen tok Lars imot en ny deltaker i det uformelle fellesskapet. Det fikk vi se da det kom inn en ny deltaker som Lars kjente fra før. Lars fortalte den nye deltakeren hvordan det var på kurset, tipset han om hvilke stønader han burde søke fra NAV og viste interesse for hvordan CV-en hans så ut. På denne måten lærer de nye deltakerne hva som er rett og galt, og hvilke målsettinger de bør strekke seg etter (Eide & Skorstad, 2010, s. 205). Eide og Skorstad (2010) kaller resultatet av denne sosialiseringen for kultur, fordi de felles holdningene og verdiene uttrykkes ikke direkte, men de fremkommer gjennom handlinger og preger den uformelle strukturen på kurset. Ved et annet tilfellet i feltfortellingen ble vi også vitne til at Martin spurte Tuva og Lisa om de kunne ta Kristina med i vennegjengen sin. Jentene var positive til det og ble god venn med Kristina. En annen gang forsøkte Martin også å inkludere en jente som han så satt alene på kurset, men denne deltakeren ville verken gå bort til de eller at Martin skulle snakke med de for henne. På en annen side kan det at lederne inngår i vennerelasjoner til flere deltakere og tilfører fellesskapet nye medlemmer gi noen signaler til deltakerne om hva dette kurset skal handle om. Verdier som kommer til uttrykk på kurset kan være at det blir skapt et uformelt fellesskap på kurset uten at noen er klar over det? Det kan også være at lederne er med på å skape dette uintenderte og skjulte fellesskapet uten at de vil det? Kanskje det uformelle fellesskapet har utviklet seg på bakgrunn av ledernes gode intensjoner om å skape et godt jobbsøkerfellesskap? Lederne vil deltakerne sitt beste og jobber for at de skal ha det bra på kurset. På denne måten kan det være at gode hensikter har fått utilsiktede effekter som ikke var intensjonen. I tillegg kan det også være at ikke alle deltakerne er enig i disse verdiene som kan prege den uformelle strukturen på kurset? På denne måten kan det hende at lederne er rollemodeller for noen og ikke for andre avhengig av hvem som deler samme verdier?

## **5.6 Ledernes rolle utøvelse**

Til nå har vi ennå ikke rukket å bli ordentlig kjent med lederne og hva de gjør utenom deres overvåknings- og kontrollfunksjon. Dette kan komme av at det til enhver rolle er knyttet spesifikke forventninger til den som har rollen fra de menneskene som er rundt

personen (Goffman, 1992, s. 20-22). Likevel fremstår ikke skuespillerne i Goffmans teori (1992) som roboter, for de velger selv hvordan de fyller rollene sine. Jeg vil i dette avsnittet fokusere på ledernes møte med deres problematiske rolle, da vi til nå kun har et bilde av lederne som føyelige etter hva rollen deres innebærer. For å forstå hvordan dagliglivet på kurset blir utformet, skal jeg forsøke å fortolke hvordan lederne utspiller sine roller.

I starten av fortellingen la Martin selv vekt på at han brukte humor som et virkemiddel i arbeidet sitt. Tonen som Martin anla på kurset opplevde jeg som både fleipete, ironisk og lett. Dette gjaldt både i undervisning og utvekslinger som hadde preg av vennskapelig småprat. I løpet av fortellingen kan en også legge merke til at Martin skruer denne tonen av og på ettersom når han føler han må være streng med deltakere og ikke. Mik-Meyer (2004, s. 37-38) kaller dette for “den lattermilde interaksjonsformen”. I hennes studie av en dansk rehabiliteringsinstitusjon var dette et fremtredende kjennetegn ved samhandlingen mellom bruker og sosialarbeider. Liknende trekk ved samhandlingen mellom sosialarbeider og ungdom fant Henningsen (2009) i sitt feltarbeid av sosialarbeidere som drev oppsøkende ungdomsarbeid. I sin artikkel om “bekymringsblikket” hevder han at mennesker som jobber aktivt med ungdom ofte anvender humor for å understreke en uformell væremåte, som er knyttet til et ideal om at relasjonen mellom sosialarbeider og bruker skal være bygget på frivillighet, tillit og størst mulig grad av likeverd (Henningsen, 2009, s. 10-11).

Martin sa at han anvendte humor for å lette på stemningen, fordi deltakerne ikke er på dette kurset frivillig. På denne måten står Martin i et dilemma fordi idealet som Henningsen (2009) beskriver er umulig for han å realisere. Dette kommer av at deltakelsen ikke er frivillig for deltakerne og Martin kan heller ikke gi avkall på sin rolle som representant for det offentlige hjelpeapparatet med sin tilhørende kontrollfunksjon (Regjeringen, 2017; Levin, 2004, s. 110-111). På samme tid som at han fremstår som deltakernes venn og hjelper, er han også uunngåelig nok deres vokter i tråd med Foucaults (2014, s. 174-175) teori. Han skal gjennom overvåking og kontroll påse at deltakerne følger reglene på kurset, og hjelpe deltakerne til å komme inn på arbeidsmarkedet. Deltakerne selv er inneforstått med denne siden av ledernes rolle. I denne sammenhengen kan humor fungere som en viktig kommunikativ ressurs som kan gi lederne og deltakerne frihet til å forme relasjonen (Henningsen, 2009, s. 11). Dette er

i tråd med Mik-Meyers (2004, s. 61) synspunkt om at humor kan gjøre det enklere for sosialarbeidere og brukere å håndtere motsigelser i deres sosiale relasjoner, uten at relasjonene trenger å endre karakter. Gjennom en slik ufarliggjøring av disse sidene ved relasjonen, åpnes det for at makt og interessen motsetninger i mellom dem kan forbli uavklart.

I løpet av fortellingen blir vi vitne til hvordan samhandlingen mellom lederne og deltakerne arter seg, der det ofte bærer preg av en form for forhandling om roller og virkelighetsbeskrivelser (Henningsen, 2009, s. 11). Dette gjaldt særlig i undervisning og når de snakket med flere deltakere samtidig. Disse kommunikasjonsspillene kommer for eksempel til syne der Jonas stadig kommer for sent, og Martin gjentatte ganger påpeker dette i en ertete tone. I ett tilfelle sa Jonas at han kom for sent fordi han “*ikke gadd å stresse i dag*”. I tråd med Henningsens (2009, s. 11) artikkel bærer ofte utsagn fra ungdommer i disse situasjonene preg av å være skryt eller utprøving av lederne, som kan forstås som forsøk på å gjøre seg interessant for tilhørere. Jonas avkreftet imidlertid at det var derfor han kom for sent, og fortalte raskt at det ikke var derfor. Under samtalen hadde de hele tiden en vennlig, men ertende tone til hverandre. Jonas og Martin har blitt godt kjent med hverandre i løpet av kurset, og av det han sa, virket det som at han merket at Martin begynte å lure på om han ikke brydde seg om han kom for sent. Samtidig kan det også se ut til at lederne tidvis utfordrer deltakerne i undervisning til om de utfører pliktene sine rundt jobbsøkingen. Ved en anledning spurte Silje Lars om han hadde vært på intervjuet han skulle på. Lars svarte at han hadde glemt det. Her kan det virke som at Lars utprøver Silje tilbake. Han avkrefter imidlertid at det var sant da han merket at Silje antok at han ikke var pliktoppfyllende, ved å si at han ikke var på intervjuet fordi han ikke var i form.

På en annen side kan dette også handle om det Skau (2013, s. 66) omtaler som rollelæring. Hun hevder at forholdet mellom bruker og hjelper skiller seg fra andre sosiale relasjoner på flere måter og krever dermed en annen holdning og atferd. Dette gjelder for begge parter, og en må lære hvordan en skal oppføre seg både som hjelper og bruker. Ifølge Skau (2013) består denne rollelæringen først og fremst av erfaringer med å være i denne rollen. På denne måten kan Jonas og Lars ha skjønt at det de sa til Martin og Silje ikke var akseptabelt for deres rolle, og derfor trakk de det tilbake.

### 5.6.1 Lederne som hjelpere

Til tross for spillet der deltakerne og lederne har en uformell tone, må lederne også kunne sjonglere balansegangen mellom på den ene siden beherske de gjeldende samværskodene mellom deltakerne, og på den andre siden markere rollen som ansvarlig kursleder (Skau, 2013, s. 66-67; Henningsen, 2009). Ved flere anledninger under feltarbeidet viste også lederne sin hjelperolle, ved at de la merke til når noen deltakere ikke hadde det bra. Ved en anledning kom Tuva inn på kontoret til lederne og de så med en gang at noe var galt. De spurte henne hva det var og Tuva fortalte hva som hadde skjedd. Imens lyttet lederne og støttet henne. I denne situasjonen fikk vi se hvordan ledernes handlinger kan være oppbyggende og styrkende for Tuva, ved at de viste henne at de så henne, lyttet til henne og støttet henne (Skau, 2013, s. 15-16). I et annet tilfelle hadde Tuva fått en trist telefon og begynte å gråte på kurset, og da gikk Silje raskt bort til henne og tok henne med på kjøkkenet for å prate. En annen gang satte Martin seg ned med Lisa, fordi han så at hun satt alene i spisepausen. Da fortalte Lisa at hun ikke var i humør, fordi det ikke gikk så bra hjemme. I disse situasjonene ble vi vitne til hvordan lederne var tilgjengelige for deltakerne og at deltakerne turte å åpne seg for dem. Lisa beskriver også lederne som noen som virkelig bryr seg. Dette synliggjør tilliten lederne har i relasjonen til Lisa og Tuva.

I tillegg viser lederne interesse for å bli kjent med alle de nye deltakerne som begynte på kurset, og de la også merke til om noen deltakere ikke var tilstede og spurte om noen visste hvor de var. De spurte også deltakere hvordan det hadde gått etter at de hadde vært på intervjuer. På denne måten viste de at de var engasjert i deltakerne. Ved at lederne viste deltakerne at de var åpne og interessert, viste de samtidig at de ville lære om dem, lytte og legge til rette for dannelsen av tillit (Skau, 2013). Videre gikk mye av kursledernes arbeidstid til samtaler med deltakerne for å få informasjon om deres situasjon. Lederne forsøkte å finne tid til å snakke med alle deltakerne. I forbindelse med dette hørte jeg at Kristian og Martin snakket sammen om at det gjerne skulle hatt mer tid til samtaler med deltakerne. For å forklare hva de snakket om sa Martin til meg:

*Det er veldig frustrerende når vi oppdager at mange av deltakerne vi får fra NAV som de har avklart mot arbeid, ikke er klare for jobb likevel fordi vi oppdager at de strever for mye psykisk til at de kan stå i en jobb.*



Ut ifra dette utsagnet kan det se ut som at lederne har en forestilling om at deltakere som strever mye psykisk ikke kan fungere i en jobb. Det er imidlertid mye forskning som tilsier at mennesker med psykiske utfordringer kan fungere godt i det ordinære arbeidslivet dersom det er en god jobbmatch og bruker og arbeidsgiver får god oppfølging (Frøyland, 2015; Bond, Drake & Campbell, 2014). “Recovery”-forskningen har i tillegg vist at arbeid har en helsefremmende effekt også for de som lider av alvorlig psykisk sykdom (Schafft, 2014, s. 191). Basert på denne kunnskapen kan det se ut til at psykiske lidelser ikke burde være noen hindring slik kurslederne uttaler. Det kan imidlertid handle om en forestilling som Frøyland (2015) har beskrevet som godt innarbeidet blant politikere og bakkebyråkrater som går ut på at mennesker med psykiske eller andre helseplager må løse disse utfordringer før de kan inkluderes på arbeidsmakedet. Dette skaper et bilde av at visse målgrupper er vanskeligere å inkludere på arbeidsmarkedet, selv om forskning viser motsatt. På denne måten kan det være at lederne er farget av det Skau (2013, s. 16) kaller “profesjonsbriller”. Brillene skal i utgangspunktet hjelpe tjenesteytere og fungerer som et faglig filter som er sammensatt av yrkeserfaringer, verdier, tankemønstre og holdninger som kan gjøre at tjenesteytere ser visse ting og overser andre ting. Videre kan de gjøre at tjenesteytere, som i dette tilfellet er kursholdere, kan oppfatte ting på bestemte måter og som gjerne stemmer overens med de briller de har og det systemet de er en del av. Dette kan henge sammen med det Henningsen (2009, s. 1) beskriver som et problemfokus. Han hevder at hjelpere har en tendens til å dramatisere handlinger og oppførsel som de observerer, og de kan på denne måten risikere å skape en bekymring for ting som det ikke er grunnlag for. På denne måte kan gode hensikter få utilsiktede effekter. Kanskje blir det å hjelpe deltakere som er utenfor skole og arbeidsliv om til en daglig drift av et kurs som i stadig mindre grad handler om å skape ny jobbdeltakelse?

På en annen side mener Frøyland (2015) i sin artikkel om å “stå langt fra arbeid” at det ikke er vanskelig å forstå at hjelpere fort kan være skeptiske til om brukere med psykiske lidelser og rusvansker er klare for ordinært arbeid. Det er ikke kvaliteter som en først og fremst forbinder med en ordinær arbeidstaker. Samtidig dersom vi ser på de som allerede er ansatt i ordinært arbeid, finnes det mange mennesker med psykiske lidelser, rusproblemer, dårlige samarbeidsevner og annet (Frøyland, 2015). På denne måten kan denne forestillingen forstås som en individualisering av ansvaret for å inkludere mennesker som sliter med å finne sin plass innenfor arbeidslivet. Sett fra en

annen vinkel kan utsagnet til Martin også forstås som et ubevisst forsvar der han individualiserer problemet for å frita seg fra ansvaret og den oppgaven han er satt til å gjøre. Ved manglende kompetanse om hvordan en kan inkludere personer med psykiske lidelser kan en forsøke å frita seg fra ansvar ved å skylde på egenskaper ved brukere (Frøyland, 2015). I tråd med Goffmans (1992) rolleteori kan dette forstås som et tiltak Martin kan gjøre for å opprettholde sitt inntrykk som kompetent kursleder.

## 6 Avslutning

Denne avhandlingen har gjennom feltarbeid og sentrale informanters egne uttalelser gitt oss et bilde av samhandlingen som foregikk på et jobbsøkerkurs tilknyttet målet om å få deltakerne ut i jobb. Samhandlingen har vært preget av humor, tillit og vennskap, men også opplevelser av avmakt og motstand. Funnene i studien kan som nevnt tidligere ikke generaliseres, men tematikken som fremkommer i avhandlingen kan være anvendbar ved at den kan bidra til refleksjon i praksis og videre forskning.

I løpet av feltfortellingen i denne avhandlingen ble vi kjent med deltakere, kursledere og rammene for kurset. Feltfortellingen synliggjorde samhandlingen som foregikk mellom kurslederne og deltakerne, og vi kunne på bakgrunn av dette få et innblikk i hva som preget de unges deltakelse på kurset. Kurslederne passet på at deltakerne fulgte regler og krav som NAV hadde til deltakerne ved å yte kontroll og overvåke deltakerne. Ved å se dette i lys av Foucaults (2014, s. 134-139) teori om panoptisk disiplinering forsøkte jeg å vise hvordan deltakerne ble underkastet et strengt tidsregime og regler for hva de skulle gjøre og ikke gjøre på kurset. Samtidig kunne det se ut som at kursledernes oppgave om å realisere offentlig velferdspolitik i form av aktivitetsplikten ved NAVs ytelser, i noen tilfeller kunne se ut til å innskrenke kursledernes arbeidsoppgaver. Kursledernes oppgave var å hjelpe de unge inn på arbeidsmarkedet, men tidvis kunne det se ut som at deres arbeidsoppgaver ble innskrenket ved at de måtte overvåke og kontrollere at deltakerne oppfylte formelle søknadskrav. Dette ble vi vitne til ved at flere deltakere uttrykte at de følte seg overvåket og kontrollert, to deltakere måtte søke jobber selv om de hadde fått jobb og Håkon uttrykte at han følte et ensidig krav rundt det å sende jobbsøknader. På en annen side så vi også at lederne vekslet mellom å ha en lett og fleipete tone med deltakerne, til å ha en mer formell tone der de understreket reglene ved kurset. Ved flere anledninger under feltarbeidet viste også lederne sin hjelperolle, ved at de la merke til når noen deltakere ikke hadde det bra. I disse situasjonene viste de deltakerne at de var tilstede, lyttet og ga dem støtte. Lederne balanserte på denne måten mellom å være en venn, en god hjelper og en kursleder som skulle legge til rette for deltakernes overgang til arbeidslivet i et system preget av overvåking og kontroll (Skau, 2013, s. 66-67; Henningsen, 2009).

Deltakerne hadde ulike opplevelser av deltakelsen på kurset. Ved flere anledninger i løpet av feltfortellingen ble vi vitne til at de unges deltakelse på kurset både foregikk på ulikt vis og opplevdes forskjellig for de ulike deltakerne. Med utgangspunkt i dette oppdaget vi i analyse- og drøftingsdelen at det hadde oppstått et uformelt fellesskap blant flere av deltakerne på kurset. Disse deltakerne uttrykte at deltakelsen på kurset hadde ført til nye vennskap. De fortalte at de trivdes godt på kurset, og at lederne var som venner for dem. Sosiologen Sverre Lysgaard (2001) fant også i sine analyser et solidarisk fellesskap som oppsto blant arbeidere som følge av et sterkt press fra ledelsen, som han kalte for "arbeiderkollektivet". I sammenheng med Lysgaards (2001, s. 200) kollektivteori kan det uformelle fellesskapet fungere som en beskyttelse mot ledernes overvåking- og kontrollfunksjon. Samtidig kan det uformelle fellesskapet by på trygghet for den enkelte ved at man ikke står alene med skammen om å være arbeidsledig (Lysgaard, 2001, s. 201). Tvert om blir skammen konvertert til ære, fordi man får være en del av et fellesskap med mange gode venner. På en annen side kan dette vennefellesskapet se ut til å ha erstattet jobbsøking som deres mål for kurset? Ved at de uttrykte at de likte å være med vennene sine på kurset, var passive i jobbsøkingen deres og unngikk å ta flere av jobbmuligheten som dukket opp underveis, så kan en stille seg spørrende til om de ville ha jobb. På denne måten kan det se ut som at det uformelle fellesskapet som hadde oppstått inne på kurset kanskje hadde utviklet noen andre verdier enn det som var målet med kurset?

Andre deltakere som ikke deltok i det uformelle fellesskapet fremsto som mer fokusert på kursets målsetting om å få jobb. I samtaler med dem uttrykte alle et ønske om å få jobb, og at de jobbet hardt for å komme inn på arbeidsmarkedet. Likevel kunne det virke som at disse deltakerne hadde todelte erfaringer med å delta på kurset. På den ene siden var det flere deltakere som hadde utdanning og fortalte at de ikke burde vært på kurset. På denne måten kunne det virke som at de ikke følte at de passet inn på kurset. Samtidig ble de behandlet annerledes av kurslederne. Dette kan ha sammenheng med at lederne anså disse deltakerne som noen som lettere kunne få jobb på egenhånd (Myklebø, 2012, s. 54-60). Samtidig ga deltakerne med utdanning ikke noe uttrykk for at de skammet seg over å delta på kurset. På bakgrunn av dette kan det være at deltakere med utdanning ikke følte på skammen av å være arbeidsledig, fordi de tenkte at de raskt fikk jobb? På en annen side var det også flere deltakere uten utdanning som heller ikke var med i fellesskapet, som var mer eller mindre usynlige i miljøet på kurset. Disse

deltakere var vanskeligere å komme i kontakt med enn andre, fordi de forsvant ut av kurslokalet når de hadde mulighet. Felles for de var at de uttrykte en skamfølelse av å delta på kurset, men konverterte ikke skammen slik som medlemmene av det uformelle fellesskapet gjorde. Kanskje skammet de seg så mye at de ikke ville dele skamfølelsen med noen andre?

Lederne hadde en tendens til å favorisere deltakere med utdanning, ved at de roste dem for deres innsats (Lysgaards, 2001, s. 108). De andre deltakerne utenfor det uformelle fellesskapet var mer usynlig, ved at de tok liten plass i det sosiale miljøet. På samme tid beskrev deltakerne i det uformelle fellesskapet lederne som sine venner og noen som virkelig brydde seg. På denne måten kan det virke som at kurset bidro til å gi ulik ungdom ulik vei inn til arbeidsmarkedet, ved at noen ble behandlet annerledes, noen ble usynlige og noen skapte et uformelt fellesskap. Ved to anledninger forsøkte en av lederne å inkludere deltakere i det uformelle fellesskapet. Den ene deltakeren ville ikke. Den andre deltakeren ble god venn med disse deltakerne og en del av fellesskapet deres. På en annen side kan det at lederne tilførte fellesskapet nye medlemmer ha gitt noen signaler til deltakerne om hva dette kurset skulle handle om. Verdier som kom til uttrykk på kurset kan være at det ble skapt et uformelt fellesskap på kurset uten at noen var klar over det? Det kan også være at lederne var med på å skape dette uintenderte og skjulte fellesskapet uten at det var intensjonen? Kanskje det uformelle fellesskapet utviklet seg på bakgrunn av ledernes gode intensjoner om å skape et godt jobbsøkerfellesskap? Lederne ville deltakerne sitt beste og jobbet for at de skulle ha det bra på kurset. På denne måten kan det være at ledernes gode hensikter fikk utilsiktede effekter som ikke var intensjonen.

I løpet av analyse-drøftingsdelen har jeg forsøkt å finne ut hvordan samhandlingen foregikk på kurset i forhold til kursets mål. I løpet av mine 18 dager på jobbsøkerkurset fikk jeg et lite innblikk i hva som foregikk på jobbsøkerkurset som jeg deltok på, og tematikken som belyses gjennom denne avhandlingen kan videre åpne for mange store spørsmål rundt hvordan velferdsstaten gjennom NAV kan være med på å forme livshistoriene til en del av ungdommen i deres overgang til voksensamfunnet. Materialet i denne avhandlingen er tolket på bakgrunn av egen selvforståelse, ulike teoretiske perspektiver og undersøkelser som fortolkningskontekster.

# Litteraturliste

- Aakvaag, G. C. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag
- Andreassen, T. A., & Fossetøl, K. (2011). Innledning - organisasjonsendring som velferdsreform. I T. A. Andreassen & K. Fossetøl (Red.), *NAV ved et veiskille. Organisasjonsendring som velferdsreform* (s. 13-27). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2016). *NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet*. (Meld. St. 33 2015–2016). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-33-20152016/id2501017/>
- Arbeids- og velferdsetaten. (2018). *Når kan du miste retten til dagpenger?*. Hentet fra <https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Dagpenger+ved+arbeidsloshet+og+permittering/Relatert+informasjon/n%C3%A5r-kan-du-miste-retten-til-dagpenger--441019#chapter-7>
- Arntzen, A. (2016). Ungdom som faller utenfor. Hentet fra <https://www.hbv.no/aktueltkronikker/ungdom-som-faller-utenfor-article82948-7924.html>
- Baarts, C. (2010). Autoetnografi. I S. Brinkmann & L. Tanngaard (Red.). *Kvalitative metoder: en grundbog* (s. 153-164) København: Hans Reitzels Forlag
- Befring, E. (2002). *Forskningsmetode - med etikk og statistikk*. Oslo: Det Norske Samlaget
- Bond, G. R, Drake, R. E, & Campbell, K. (2014). *Effectiveness of Individual Placement and Support Supported Employment for Young Adults*. Hentet fra <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4417652/>
- Brage, S. Bragstad, T. Furuberg, J. Kann, I. C. Myklebø, S. (2013). Unge i kontakt med NAV NAVs betydning og roll. I: T. Hammer og C. Hyggen (Red.). *Ung voksen og utenfor. Mestring og marginalitet på vei til voksenlivet* (s. 196-225). Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Brattvåg, H., Heier, H. S., Herheim, Å., Oftedal J., Poleszynski, K., Skattebo, S. & Vik, M. H. (2016). *Psykisk helse i et folkehelseperspektiv*. Hentet fra <https://helsedirektoratet.no/Documents/Psykisk%20helse%20i%20et%20folkehelseperspektiv.%20Intern%20strategi%20Helsedir.pdf>

- Bunting, M. & Moshuus, G. H. (2017). Young peoples` own storyes of dropping out in Norway: An indirect qualitive approach. *Acta Didactica Norge*. 11(2), 1-20.  
Hentet fra: <file:///C:/Users/Line/Downloads/3182-15807-1-PB.pdf>
- Djupvik, A. R. & Eikås, M. (2010). *Organisert velferd: organisasjonskunnskap for helse- og sosialarbeidarar*. Oslo: Det Norske Samlaget
- Eide, S. B. & Skorstad, B. (2010). *Etikk - til refleksjon og handling i sosialt arbeid*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Fangen, K. (2010). *Deltagende observasjon*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS
- Fevang, E., Markussen, S., & Røed, K. (2014). NAV-reformen: Støvet legger seg etter turbulent omstilling. *Søkelys på arbeidslivet*, 31(01-02), 83-99. Hentet fra [https://www.idunn.no/spa/2014/01-02/nav-reformen stoevet legger seg etter en turbulent omstill](https://www.idunn.no/spa/2014/01-02/nav-reformen_stoevet legger seg etter en turbulent omstill)
- Foucault, M. (2014). *Overvåkning og straff*. Oslo: Gyldendal
- Frønes, I. (2011). *Moderne barndom*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Frøyland, K., Maximova-Mentzoni, T., & Fossetøl, K. (2016). Sosial arbeid og oppfølging av utsatt ungdom i NAV. Tiltak, metoder, samarbeid og samordning i og rundt NAV-kontoret. Sluttrapport fra evaluering av utviklingsarbeid i 15 prosjektområder (AFI-rapport 2016:01). Hentet fra [file:///C:/Users/Line/Downloads/r2016\\_01%20Sluttrapport%20Utsatt%20ungdom%20AFI%20\(7\).pdf](file:///C:/Users/Line/Downloads/r2016_01%20Sluttrapport%20Utsatt%20ungdom%20AFI%20(7).pdf)
- Frøyland, K. (2017). Sentrale kvaliteter i arbeidsinkludering av sårbar ungdom, slik ungdom sjølv og arbeidsgivarar opplever det. *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 17(2), 1-26. Hentet fra <file:///C:/Users/Line/Downloads/2567-8653-1-SM.pdf>
- Frøyland, K. (2015). Å «stå langt frå arbeid» - Refleksjonar og førestillingar om kven som kan jobbe. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 12(4). 307-316. Hentet fra [https://ezproxy2.usn.no:2146/tph/2015/04/aa\\_staa\\_langt\\_fraa\\_arbeid\\_-\\_refleksjonar\\_og\\_foerestillingar\\_o](https://ezproxy2.usn.no:2146/tph/2015/04/aa_staa_langt_fraa_arbeid_-_refleksjonar_og_foerestillingar_o)
- Ghanizadeh, A. (2012). Med framtida på vent - statssekretærens innledning. Paper presented at the Nordisk konferanse om ungdom utenfor utdanning og arbeidsliv, Oslo. Abstract hentet fra [http://www.nova.no/asset/6374/1/6374\\_1.pdf](http://www.nova.no/asset/6374/1/6374_1.pdf)

- Goffman, E. (1967). *Anstalt og menneske : den totale institution socialt set*. København: Paludan
- Goffman, E. (2009). *Stigma, om afvigerens sociale identitet*. Frederiksberg C: Samfundslitteratur
- Goffman, E. (1992). *Vårt rollespill til daglig*. Oslo: Pax Forlag
- Grimen, H. (2010). *Samfunnsvitenskapelige tenkemåter*. Oslo: Universitetsforlaget
- Grønmo, S. (2016). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Oslo: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS
- Hagen, A. L. & Skorpen, G. S. (2016). *Hjelp, jeg skal på feltarbeid! Håndbok i etnografisk metode*. Oslo: Cappelen Damm AS
- Hammer, T & Hyggen, C. (2013). Ung voksen - risiko for marginalisering. I T. Hammer & C. Hyggen. (Red.). *Ung voksen og utenfor: mestring og marginalitet på vei til voksenliv* (s. 13-27). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Hammer, T. (2009). *Unge sosialklienter fra ungdom til voksen alder*. (NOVA rapport 11/2009). Hentet fra [file:///C:/Users/Line/Downloads/3822\\_1.pdf](file:///C:/Users/Line/Downloads/3822_1.pdf)
- Hansen, H., Lundeberg, K. G., & Syltevik, L. J. (2013). Nav – med brukeren i sentrum: en introduksjon. I H. Hansen, K. G. Lundeberg & L. J. Syltevik (Red.). *Nav-med brukeren i sentrum?* (s. 11-30). Oslo: Universitetsforlaget
- Haukelien, H., & Vike, H. (2009). Velferd. I E. Bordtkorb & M. Rugkåsa (Red.), *Mellom mennesker og samfunn. Sosiologi og sosialantropologi for helse- og sosialprofesjonene* (s. 123-161). Oslo: Gyldendal Norske Forlag AS
- Henningsen, E. (2009). Bekymringsblikket. *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 9(2), 3-23. Hentet fra [http://www.hioa.no/asset/6709/1/6709\\_1.pdf](http://www.hioa.no/asset/6709/1/6709_1.pdf)
- Hernes, G. (2010). *Gull av gråstein. Tiltak for å redusere frafall i videregående opplæring* (FAFO-rapport, 2010:3). Hentet fra [http://www.faf.no/media/com\\_netsukii/20147.pdf](http://www.faf.no/media/com_netsukii/20147.pdf)
- Hernes, G. (1975). *Makt og avmakt. Et utgangspunkt for kartlegging av de faktiske maktforholdene i det norske samfunn*. Oslo: Universitetsforlaget
- Hernæs, Ø. M. (2017). Virkninger på sysselsetting og inntektsfordeling av økt bruk av vilkår for sosialhjelp. Hentet fra <file:///C:/Users/Line/Downloads/Virkninger%20p%C3%A5%20sysselsetting%20og%20inntektsfordeling,%20ISF%20Frisch%202017.pdf>
- Honneth, A. (2008). *Kamp om anerkjennelse* Oslo: Pax Forlag.



- Hutchinson, G. S. (2007). *Sosialt arbeid i kommunen: samfunnsmandat og handlingsrom*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Huuse, C. (2016, 15. juni). 23400 Unge står utenfor arbeidslivet: Tobias (24) var heftet på TV-spill i ett år - slik kom han seg i jobb. *VG*. Hentet fra <https://www.vg.no/nyheter/i/kknEB/23-400-unge-staar-utenfor-arbeidslivet-tobias-24-var-hekta-paa-tv-spill-i-ett-aar-slik-kom-han-seg-i-jobb>
- Kvale, S., & Brinkmann, B. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Larsen, J. E. (2002). Marginale mennesker i marginale rum. I M. Järvinen, J. E. Larsen & N. Mortsensen (Red.), *Det magtfulde møde mellem system og klient* (s. 148-184). Hentet fra <https://unipress.dk/media/14519/87-7934-835-1-det-magtfulde-m-de-mellem-system-og-klient.pdf>
- Lysgaard, S. (2001). *Arbeiderkollektivet*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Levin, I. (2004). *Hva er sosialt arbeid*. Oslo: Universitetsforlaget
- Mik-Meyer, N. (2004). *Dømt til personlig utvikling. Identitetsarbejde i revalidering*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Myklebø, S. (2012). Unge arbeidssøkere - hvem er de, og hva slags oppfølging trenger de fra NAV?. *Arbeid og velferd*, 2012(01), 50-61. Hentet fra [file:///C:/Users/Line/Downloads/Unge%20arbeidss%C3%B8kere%20-%20hvem%20er%20de,%20og%20hva%20slags%20oppf%C3%B8lging%20trenger%20de%20fra%20nav%20\(8\).pdf](file:///C:/Users/Line/Downloads/Unge%20arbeidss%C3%B8kere%20-%20hvem%20er%20de,%20og%20hva%20slags%20oppf%C3%B8lging%20trenger%20de%20fra%20nav%20(8).pdf)
- Norvoll, R. (2009b). Sosiale avvik og sosial kontroll. I E. Brodtkorb & M. Rugkåsa (Red.), *Mellom mennesker og samfunn. Sosiologi og sosialantropologi for helse- og sosialprofesjonene* (s. 99-121). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Norvoll, R. (2009a). Makt og Avmakt. I E. Brodtkorb & M. Rugkåsa (Red.), *Mellom mennesker og samfunn. Sosiologi og sosialantropologi for helse- og sosialprofesjonene* (s. 67-97). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- NOU 2012:6 (2012). *Arbeidsrettede tiltak*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-6/id672029/>
- Nordahl, T., Sørli, M.-A., Manger, T., & Tveit, A. (2005). *Atferdsproblemer blant barn og unge: Teoretiske og praktiske tilnærminger*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke

- Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH). (2016). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Hentet fra [https://www.etikkom.no/globalassets/documents/publikasjoner-som-pdf/60125\\_fek\\_retningslinjer\\_nesh\\_digital.pdf](https://www.etikkom.no/globalassets/documents/publikasjoner-som-pdf/60125_fek_retningslinjer_nesh_digital.pdf)
- Regjeringen (2017). *Aktivitetsplikt for mottakere av sosialhjelp*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/pensjon-trygd-og-sosiale-tjenester/innsikt/sosiale-tjenester/okonomisk-sosialhjelp/aktivitetsplikt-for-mottakere-av-sosialhjelp/id2009224/>
- Reichborn-Kjennerud, K. (2011). Unge sosialhjelpsmottakere - utenfor og umotiverte? I T. A. Andreassen & K. Fossetøl (Red.), *NAV ved et veiskille. Organisasjonsendring som velferdsreform* (s. 106-126). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Sannes, T. A. S & Spjelkavik, Ø. (2014). Jobbspesialisten som balansekunstner mellom makt og hjelp. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse - ordinært arbeid som mål og middel* (s. 124-140). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Schafft, A. (2014). Om lederstøtte når ansatte sliter psykisk. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse - ordinært arbeid som mål og middel* (s. 189-205). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Schreiner, R. (2012) *NAV-reformen: Flere i arbeid – færre på trygd?* (Rapport 1/2012). hentet fra [file:///C:/Users/Line/Downloads/FrischRSchreinerapp1201%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Line/Downloads/FrischRSchreinerapp1201%20(2).pdf)
- Strand, A. H., Bråthen, M., & Grønningsæter, A. B. (2015). *NAV-kontorenes oppfølging av unge brukere* (Fafø rapport 41:2015). Hentet fra <http://www.fafø.no/images/pub/2015/20446.pdf>
- SSB (2015). Ungdom som verken er i arbeid eller utdanning. *Samfunnsspeilet* 2015(1), 9-14. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/ungdom-som-verken-er-i-arbeid-eller-utdanning-art>
- Skau, G. M. (2013). *Mellom makt og hjelp*. Oslo: Universitetsforlaget
- Skytte, M. (2008). *Etniske minoritetsfamilier og sosialt arbeid*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Spjelkavik, Ø. (2014). Ordinært arbeidsliv som metode og mål. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse - ordinært arbeid som mål og middel* (s. 124-140). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget vigmstad & Bjørke AS
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk AS
- Uggerhøj, L. (2002). Menneskelighet i mødet mellom socialarbejder og klient - ideal eller realitet?. I M. Järvinen, J. E. Larsen & N. Mortensen (Red.), *Det magtfulde møde mellem system og klient* (s. 81-106). Hentet fra <https://unipress.dk/media/14519/87-7934-835-1-det-magtfulde-mellem-system-og-klient.pdf>
- Vike, H. (2004). *Velferd uten grenser 1. Den norske velferdsstaten ved veiskillet*. Oslo: Akribe as
- Widerberg, K. (2007). Institusjonell etnografi – en ny mulighet for kvalitativ forskning?. *Sosiologi i dag*, 37 (2), 7-28. Hentet fra [https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/15234/inst\\_etno\\_kvalitativ\\_forskning.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/15234/inst_etno_kvalitativ_forskning.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Wollscheid, S. (2010). *Språk, stimulans og læringslyst hele veien - tidlig innsats og tiltak mot frafall i videregående opplæring gjennom hele oppveksten* (NOVA rapport 12:2010). Hentet fra [file:///C:/Users/Line/Downloads/4129\\_1%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Line/Downloads/4129_1%20(2).pdf)
- Wormnæs, O. (1996). *Vitenskap, enhet og mangfold*. Oslo Gyldendal Norsk Forlag

# Vedlegg

Vedlegg 1: informasjon og samtykkeerklæring.

## Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

### «Feltarbeid på et kurs for unge arbeidssøkere»

Prosjektet er et delprosjekt av et større pågående prosjekt og skal se på hvordan samhandlingen foregår mellom kursledere og deltakere på et kurs tilknyttet NAV. Studien vil ha fokus på samhandlingen på kurset i forhold til hvordan kurset foregår og kan bidra til å hjelpe unge inn på arbeidsmarkedet.

### Hva innebærer deltakelse i dette delprosjektet?

Deltakerne til dette forskningsprosjektet blir kontaktet gjennom kursdeltakelse i regi av en privat aktør tilknyttet NAV sosialtjeneste. Du som inviteres til å delta blir kontaktet fordi du deltar på kurset.

Undersøkelsen vil bestå av observasjoner på kurset du deltar på og enkelte vil i tillegg bli intervjuet. Disse intervjuene vil ha form som samtaler hvor jeg vil være ute etter å få vite hva du holder på med til daglig, hva du interesserer deg for, hva du tenker at du vil gjøre framover og jeg vil gjerne høre din opplevelse av kurset du deltar på.

### Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. De nedskrevne samtalene vil være tilgjengelige for en prosjektgruppe, som består av intervjueren som er masterstudent, dens veiledere og forskerne ansatt på Høgskolen som deltar i prosjektet. Før dette blir tilgjengelig for prosjektgruppen fjerner jeg sensitive opplysninger, slik at jeg kan ivareta din anonymitet.

Alle deltakere i prosjektet vil anonymiseres i alle publikasjoner fra prosjektet slik at ingen kan gjenkjennes. Publikasjonene vil være mastergradsavhandlinger og vitenskapelige artikler.

## Bakgrunn og formål

Hovedprosjektet er et større forskningsprosjekt som handler om: ”Ungdom, gjennomføring og skoleavbrudd i Telemark”.

Det blir i hovedprosjektet gjennomført intervjuer både av unge som velger bort skolen og ungdom som ikke gjør dette. Det er ønskelig å få vite mer om unge som avbryter sin skolegang, hvilke planer de har og hvordan de ser på framtiden. På den måten vil vi lære mer om hvordan utdanningsfortellinger og oppveksterfaringer former unges vei inn i voksenlivet.

Forskningsprosjektet er et samarbeid mellom Fakultetet for Helse og Sosialfag og Fakultet for Estetiske fag, Folkekultur og Lærerutdanning ved Høgskolen i Telemark.

Prosjektet skjer i samarbeid med Fylkeskommunen, NAV Telemark og prosjektet Talenter for Framtida. På prosjektet deltar masterstudenter ved høgskolen og ansatte forskere.

## Frivilligdeltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du har spørsmål til studien, ta gjerne kontakt med oss som leder prosjektet:

Mette Bunting

Førstelektor i Pedagogikk

Høgskolen i Sør Øst

Norge Telefon 41471590

[mette.bunting@hit.no](mailto:mette.bunting@hit.no)

Geir H Moshuus

Førsteamanuensis, Dr.polit

Høgskolen i Sør Øst Norge Telefon 40044410 [geir.moshuus@hit.no](mailto:geir.moshuus@hit.no)

Line Kløw

Masterstudent, forebyggende arbeid med barn og unge

Høgskolen i Sør Øst

Norge Telefon 40899657

[lineklow@gmail.com](mailto:lineklow@gmail.com)

Samtykke til deltakelse i studien

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

-----  
(Signert av prosjektdeltaker, dato)