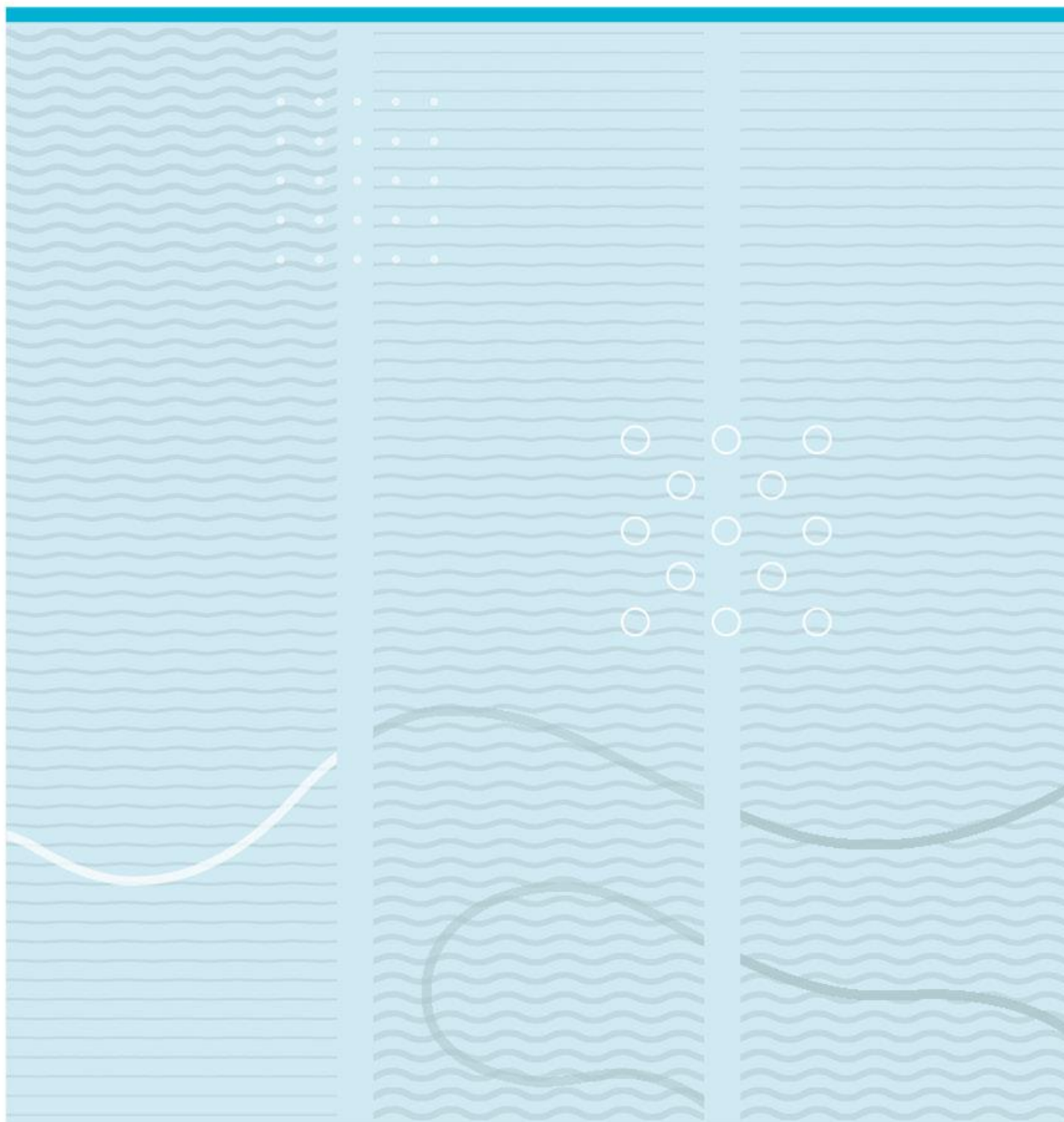


Laila Sundet

Best før 50?

Hva langtidsledige kvinner over 50 år mener skal til for at de kommer tilbake i arbeid.



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

<http://www.usn.no>

© 2022 Laila Sundet

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Sammendrag

Bakgrunn: NAV mottok i 2021 ekstramidler for å bistå langtidsledige, samtidig økte denne gruppen.

De som ikke kom tilbake i jobb hadde liten yrkeserfaring, var eldre eller fra ikke-vestlige land.

Konsekvensene av å ikke være i arbeid er store, både for enkeltmennesker og samfunn.

Simultant er Norge i ferd med å bli et postindustrielt samfunn, hvor det er økte krav til produktivitet, omstilling og utdanning. Arbeidskraft er i mangelvare innenfor visse sektorer, samtidig kommer ikke alle jobbmotiverte arbeidsledige kvinner over 50 år ut i jobb.

Formål: Hensikten med studien er å belyse hvordan situasjonen for arbeidssøkende kvinner over 50 år er, hva som skal til for at de får delta i arbeidslivet og hvilke faktorer som påvirker dette.

Problemstillingen som er undersøkt er: *Hva tror langtidsledige, kvinnelige arbeidssøkere over 50 år skal til for at de kommer tilbake i arbeid?*

Metode: Studien har et fenomenologisk-hermeneutisk perspektiv. Problemstillingen er besvart ved bruk av semistrukturerte intervjuer av ti langtidsledige kvinner over 50 år som er registrert ved et middels stort NAV-kontor i Norge. Analysen er inspirert av Graneheim og Lundman (2004, s. 107–108) sine fem analysesteg med mål om å få førstepersonsperspektiv for å forstå kvinnenes individuelle erfaringer.

Funn: Informantene oppga nære relasjoner som en viktig sosial arena i mangelen på en slik arena i arbeidslivet. De fortalte at jo lenger ledighetstiden varte, dess mer opplevdes helsen redusert. Kvinnene var generelt fornøyd med oppfølgingen av NAV, likevel etterspurte de tidligere og mer individuell bistand. Flere av dem ønsket å komme ut i arbeidspraksis for å på den måten kunne selge seg inn til en arbeidsgiver samtidig som de økte sine kvalifikasjoner.

Konklusjon: Tidligere og tettere oppfølging vil være hensiktsmessig for kvinnelige arbeidssøkere over 50 år, fordi det er velkjent at de har utfordringer med å komme tilbake i arbeid. Tilbudet de mottar bør være individuelt tilpasset. Arbeidspraksis samtidig med kompetansehevende tiltak vil kunne bidra til at disse kvinnene kommer tilbake i jobb. Selv om forskning ikke enes rundt resultatene ved bruk av arbeidspraksis som tiltak på sikt, har denne arbeidsmetoden generelt vist gode resultater. Det bør forskes mer på bruk av arbeidspraksis, særlig fra arbeidssøkeres og arbeidsgiveres perspektiv, for å forbedre metodikken. Det bør også generelt forskes mer fra perspektivet til arbeidssøkere.

Nøkkelord: Helsefremmende arbeid, langtidsledighet, arbeidsledighet, seniorer, NAV, GAP-modellen, Sherbrooke-modellen, Place-then-train, arbeidspraksis.

Abstract

Background: In 2021 NAV received additional funds to assist long-term unemployed, simultaneously this group increased. Those who did not return to work had little work experience, were older or from non-western countries. The consequences of not participating in the workforce are significant, both for the individual and society. Simultaneously, Norway is becoming a post-industrial society with increased demands for productivity, restructuring and education. Labour is in short supply in specific sectors. At the same time job-motivated unemployed women over 50 do not find work.

Purpose: The study aims to shed light on the situation for job-seeking women over the age of 50, what it will take for them to participate in working life and which factors influence this. The issue that has been researched is: *What do long-term unemployed, female jobseekers over the age of 50 believe it will take for them to return to work?*

Method: The study has a phenomenological-hermeneutic perspective. The study used semi-structured interviews with ten participants over the age of 50 classified as long-term unemployed and registered at a medium-sized NAV office in Norway. The analysis is inspired by Graneheim and Lundman's (2004, s. 107–108) five analysis steps with the aim of gaining a first-person perspective in order to understand the women's individual experiences.

Findings: The participants stated close relationships as an important social arena in the absence of such an arena in working life. They reported that the longer they were unemployed, the more their health perceived to be reduced. The women stated that they were generally satisfied with the follow-up from NAV, however they requested earlier and more individual follow-up. Several of them wanted to enter work practice in order to be able sell themselves to an employer and at the same time increased their qualifications.

Conclusion: Earlier and closer follow-up will be appropriate for female jobseekers over the age of 50, since it is well known that they have challenges in returning to work. The offer they receive should be individually tailored. Work practice at the same time as competence-enhancing measures will be able to contribute to these women returning to work. Although research does not agree on the long-term results of using work practices, this method has shown satisfactory results. There is a need for more research on varied factors regarding work practices, particularly from the perspective of jobseekers and employers to improve the methodology, and more research should generally be done from the perspective of jobseekers.

Keywords: Health promotion, long-term unemployment, unemployment, seniors, NAV, GAP model, Sherbrooke model, Place-then-train, work practice.

Forord

Denne studien er en foreløpig avslutning på min dannelsesreise i akademien. Og en dannelsesreise har det virkelig vært. Jeg er endret. Jeg har blitt inspirert. Jeg har blitt klokere. Jeg har blitt mer nyansert. Jeg våger å stille kritiske spørsmål. Ikke minst har jeg blitt tryggere i meg selv. Hvordan jeg har blitt møtt ved Universitetet i Sørøst-Norge har betydd mye for min studieprogresjon og det å ha nok tro på meg selv til å ta høyere utdanning. Under vernepleierutdanningen ble jeg spesielt inspirert av Inger Kjersti Lindvig som både kunnskapsmessig, og også på det personlige planet, har hatt stor betydning for meg under studiene. Et fantastisk og inspirerende menneske på alle måter. Det var min venninne Hilde som først introduserte tanken om å studere i voksen alder: «Dette får du til», sa hun. Jeg var langt mer usikker på det, men det gikk jo bra. Takk, Hilde. Jeg hadde nok aldri startet om ikke det var for deg.

Studien er inspirert av jobben min i NAV. Jeg brenner for å gi god veiledning og å finne kreative og gode løsninger i jobben min – sammen med tjenestemottakerne. Det finnes så mange sterke og inspirerende kvinner som virkelig ønsker å arbeide, men som ikke er i jobb. Det har gjort meg frustrert og gitt inspirasjon til å se nærmere på denne tematikken.

Jeg har vært heldig med: min studieveileder Steffen Torp, for at han utfordret meg, for innspill og råd – akkurat der jeg ikke så klart. Min venninne og nabo Linn, for fabelaktige faglige samtaler og refleksjoner gjennom samtlige studieår. Min kjære Jarl, som støtter meg, utfordrer meg – og tror på meg. Alltid. Tusen takk.

Sist, og *aller mest*, vil jeg takke de flotte kvinnene som stilte til intervju. De møtte spørsmålet om å delta med entusiasme og hadde tillitt til å dele deres historie. Denne studien er ingenting uten dem. Tusen, tusen takk.

Larvik, november 2022.

Laila Sundet

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	2
Abstract	3
Forord	4
Innholdsfortegnelse.....	5
1 Innledning.....	8
1.1 Aktualitet	9
1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål	10
1.3 Leseveiledning eller disposisjon?	10
2 Kunnskapsgrunnlag.....	12
2.1 NAV og arbeidsrettet oppfølging	12
2.2 Et digitalt NAV i utvikling	13
2.3 Standardisering for effektiv, målbar og likeverdig behandling.....	14
2.4 Universell behandling av unike mennesker	14
2.5 Endringer i arbeidsmarkedet.....	15
2.6 Kvinner og menn i arbeidslivet.....	17
3 Teoretisk bakteppe	19
3.1 Helse og helsefremmende arbeid	19
3.2 Person-miljø-modell for arbeidsdeltakelse.....	20
3.2.1 Personlig håndtering.....	22
3.2.2 NAV-systemet	22
3.2.3 Helsevesenet	23
3.2.4 Arbeidsplassen	23
3.3 Funksjonshemming eller funksjonsnedsettelse.....	24
3.3.1 Den medisinske modellen – problemet ligger hos individet	25
3.3.2 Den sosiale modellen – funksjonshemmende barrierer skapes av miljøet	25
3.3.3 Den relasjonelle modellen – å komme hverandre i møte	26
3.3.3.1 Kan mennesker bli funksjonshemmede uten arbeidslivsdeltakelse?	27
3.3.3.2 Arbeidsledig i jobbbrettet praksis	28

4	Metodetilnærming.....	30
4.1	Kvalitativt forskningsopplegg.....	30
4.2	Vitenskapelig forankring	30
4.3	Informantutvelgelse.....	31
4.4	Intervjuguide og gjennomføring av intervjuene.....	32
4.5	Transkribering av intervjuene.....	33
4.6	Analyse av intervjuene.....	33
4.7	Overførbarhet og relevans.....	34
4.8	Studiens pålitelighet og gyldighet	34
4.9	Etiske overveielser	36
5	Presentasjon av funn	38
5.1	Personlig håndtering.....	39
5.1.1	Sosiale relasjoner	39
5.1.1.1	Kjernefamilien.....	39
5.1.1.2	Venner og omgangskrets	40
5.1.2	Fysisk og emosjonell tilstand	41
5.1.2.1	Daglige aktiviteter	41
5.1.2.2	Mental helse	42
5.2	NAV-systemet.....	43
5.2.1	Individuelle faktorer.....	43
5.2.1.1	Opplevd årsak til ledighet	43
5.2.1.2	Jobbsøkningsaktivitetet.....	44
5.2.2	I samhandling med NAV	45
5.2.2.1	Oppfølging fra NAV.....	45
5.2.3	Oppfølgingstilbud.....	45
5.2.3.1	Opplevelsen av mottatte tilbud	45
5.2.3.2	Ønske om alternative tilbud	48
5.3	Arbeidslivet.....	49
5.3.1	Møtet med arbeidsgivere	49
5.3.1.1	Alder som ansettelseskriterium	49
5.3.1.2	Utdanningsgap.....	50
5.3.1.3	Erfaringsmessig kunnskap.....	50

5.3.2 Betydningen av arbeid.....	50
5.3.2.1 Sosialisering	50
5.3.2.2 Opplevelse av mening.....	50
5.3.2.3 Framtidsutsikter	51
6 Diskusjon	53
6.1 Betydningen av sosial støtte og god helse.....	53
6.2 Arbeidsrettet oppfølging, mottatt og ønsket tilbud.....	55
6.3 Arbeidssøkernes forhold til arbeid og arbeidslivstilknytning.....	58
7 Utvikling videre.....	61
7.1 Implikasjoner for praksis.....	63
7.2 Implikasjoner for videre forskning	64
8 Oppsummering	66
Referanseliste.....	67
Vedlegg.....	79

Antall ord: 20645

1 Innledning

Dersom noen har stått utenfor arbeidslivet i mer enn et halvt år, defineres de som langtidsledige (Arbeids- og velferdsforvaltningen [NAV], 2022a). Når mennesker har vært arbeidssøkere i mer enn seks måneder, er det sannsynlig at det vil ta minst to år før de igjen er i arbeid eller utdanning (Falch et al. 2018, s. 6).

NAV (2021) fortalte at nær en halv million mennesker ble arbeidsledige i Norge i forbindelse med korona-pandemien i første halvår 2020. Syv av ti hadde gjenopptatt et arbeidsforhold eller fått ny jobb etter åtte måneder. De resterende som fortsatt var registrert som arbeidssøkere hos NAV viste seg å være folk med generelt lite yrkeserfaring, eldre og personer fra ikke-vestlige land. De som allerede var arbeidsledige før nedstengningen utgjorde majoriteten blant de som fortsatt var registrert som arbeidsledige, og sannsynligheten for langtidsledighet økte med alder (Arbeid og velferd, u.å.). Samtidig hadde Stortinget bevilget en milliard kroner i 2021 som en samlet tiltakspakke fordelt mellom fylkeskommunene, Kunnskapsdepartementet og NAV for å jobbe med langtidsledige og permitterte. NAV alene ble bevilget 806 millioner kroner (Mennesker og muligheter [MEMU], 2021).

Arbeid danner basis for identitet. Arbeid gir folk grunnlag for hvordan de defineres, både av seg selv og andre. Det å jobbe bidrar til økonomisk trygghet for å kunne leve et selvstendig liv, samtidig som folk bidrar i samfunnsdugnaden ved arbeidsdeltakelse (Hammer & Øverbye, 2006, s. 26–27). Tre samfunnsmessige faktorer er ifølge Dahl et al. (2010, s. 13) avgjørende ved liten arbeidsdeltakelse. For det *første* viser den postindustrielle samfunnsutviklingen nedgang i primær- og industri-sysselsetting samtidig med vekst i servicenæringer og kunnskapsintensiv produksjon. Dette gir fare for nye sosiale risikoelementer, som evnen til å balansere jobb- og familieforpliktelser, økte krav til høyere utdanning eller vanskeligheter med å bli inkludert i arbeidslivet for immigranter. For det *andre* blir det stadig flere eldre, noe som fører til negative konsekvenser for verdiskapningen fordi velferdsbehovene øker, både økonomisk og helsemessig, samtidig som færre bidrar i arbeidslinjen. For det *trede* påvirker konjunktursvingninger forholdet mellom helse og arbeidslivstilknytning (Dahl et al., 2010, s. 13). I oppgangstider vil de menneskene som står uten jobb oppleves å ha spesielt dårlig helse, fordi flere av de med god eller middels god helse arbeider som en konsekvens av at arbeidsgivere har stor etterspørsel etter arbeidskraft (Dahl et al., 2010, s. 14).

Flere studier slår fast at folk som står utenfor arbeidslivet har gjennomgående dårligere helse enn de menneskene som jobber. Jo lenger unna arbeidslivet de står, dess dårlige er helsen, og helseproblematikken ser ut til å forverres jo lenger folk er arbeidsledige. Nedsatt helse kan få individuelle effekter som tap av økonomiske ressurser, mindre sosial kontakt, stigmatisering, negativ livsstil eller opphoping av slike sosiale problemer (Dahl et al., 2010, s. 2). Samtidig krever arbeidsdeltakelse både god mental- og fysisk helse. Energi, konsentrasjon, motivasjon og vilje er alle betydningsfulle faktorer for å kunne utføre et arbeid (Dahl et al., 2010, s. 10). Samlet sett kan man med dette påstå at det at noen blir stående ufrivillig utenfor arbeidslivet er et stort problem både for den det gjelder og for samfunnet generelt (Hansen et al., 2019, s. 81).

1.1 Aktualitet

En litteraturgjennomgang for å kartlegge eksisterende kunnskapsgrunnlag ble gjennomført før oppstarten av denne studien. Funnene viste at det generelt var forsket endel på langtidsledighet, men det fantes spesielt lite forskning der de arbeidsledige selv ble spurt. Dette bekreftes av Dahl et al. (2010, s. 92) hvor de skriver i sin rapport at arbeidslivsundersøkelser oftest er rettet mot dem som er sysselsatt i norsk arbeidsliv og ikke mot de som ikke har jobb. Eksisterende forskning har dermed en metodisk svakhet. Det blir sjeldent satt søkelys på perspektivet til de som står utenfor arbeidslivet. Samtidig økte antall langtidsledige på tross av at NAV hadde mottatt økte ressurser til å bistå denne gruppen (MEMU, 2021). Man bør kunne hevde at det at mennesker deltar i arbeidslinja med stor sannsynlighet vil virke helsefremmede *både* for enkeltindividet og samfunnet. Med dette utgangspunktet ønsket jeg å undersøke hva som skal til for at de langtidsledige kommer tilbake i arbeid. Videre ville jeg finne ut hvordan langtidsledige opplevde å stå lenge uten jobb og hvordan de følte seg møtt av hjelpeapparatet.

Dersom NAV skal kunne løse sitt samfunnsoppdrag, er det fundamentalt å få kunnskap om hvordan de som benytter tjenestene oppfatter sin egen situasjon. De vet mest om seg selv og er de som tar avgjørelser i eget liv, og derfor bør deres ønsker og behov ligge til grunn for oppfølgingen.

1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål

Med tanke på at NAV hadde mottatt ekstramidler for å bistå langtidsledige (MEMU, 2021), undret jeg meg over hvorfor antall arbeidssøkere i denne gruppen fortsatt økte. Hensikten med denne studien er derfor å avdekke hvordan NAV skal kunne løse sitt samfunnsoppdrag ved å bidra til at langtidsledige kvinner over 50 år får delta i arbeidslivet.

Problemstillingen for oppgaven er derfor:

Hva tror langtidsledige, kvinnelige arbeidssøkere over 50 år skal til for at de kommer tilbake i arbeid?

Det var naturlig å spørre de som opplever dette selv. Denne studien er derfor fra perspektivet til brukere av NAV sine tjenester, da det er viktig at deres stemme blir hørt.

For å utdype problemstillingen ligger følgende forskningsspørsmål til grunn:

- 1) Hvordan opplever langtidsledige kvinner over 50 år egenhelse og støtte fra nære relasjoner i hverdagen som arbeidsledig, og har det noen betydning for det å være jobbsøker?
- 2) Hvordan opplever langtidsledige kvinner over 50 år samhandling med NAV og arbeidsgivere med tanke på helse, tilrettelegging og arbeidstilknytning?

1.3 Leseveiledning eller disposisjon?

Denne studien er seksjonert inn i tre hoveddeler. Først presenteres et kunnskapsfundament og teoretisk bakteppe, før en teori- og metodedel som underbygger funn fra ti semistrukturerte intervjuer. Avslutningsvis samles informasjonen gitt av informantene sammen med underliggende kunnskapsgrunnlag i en analyse- og drøftingsdel, før implikasjoner for praksis og videre forskning blir beskrevet.

I den innledende delen av studien samles en beskrivelse av NAV som etat og ulike perspektiver som beskriver hvordan etaten arbeider og hvordan samfunnet, NAV og arbeidslivet er i endring. Videre beskrives et teoretisk bakteppe i form av hvordan helse og arbeid henger sammen, samt en arbeidslivstilknytningsmodell og ulike måter å forstå hvordan det å stå utenfor arbeidslivet eller samfunnet generelt kan skape en form for funksjonshemning. Siden problemstillingen fokuserer

spesielt på langtidsledige kvinner, var det nødvendig å beskrive hvordan arbeidslivstilknytning kan være ulik for kvinner og menn. Den samlede delen med teori og kunnskap er ment for å synliggjøre et grunnlag som skal støtte opp under forskningen og deretter å benyttes som et samlet kunnskapsfundament inn i diskusjonen. Problemstilling og forskningsspørsmålene tydeliggjøres før metodetilnærmingen som ligger til grunn for å besvare disse beskrives.

Metodekapitlet synliggjør prosessen med å planlegge, innhente, analysere og presentere data, og fungerer som oppgavens hoveddel sammen med funn, diskusjon og resultater sett gjennom perspektiver om personlig håndtering, NAV-systemet og arbeidslivet. Deretter benyttes teori- og kunnskapsgrunnlag, samt innsamlet data for å underbygge drøftingen for å svare på problemstillingen og forskningsspørsmålene. Resultatene fra diskusjonen gir en implikasjon for videre praksis og forskning.

2 Kunnskapsgrunnlag

Langtidsledige og seniorer sin reduserte arbeidsdeltakelse er et stort samfunnsmessig interessefelt som har betydning for den enkeltes helse, men også for samfunnets økonomiske og helsemessige forhold. I dette kapitlet presenteres kunnskapsgrunnlag som er relevant for å belyse tematikken i studiens problemstilling.

2.1 NAV og arbeidsrettet oppfølging

Trygdeetaten, Aetat og den kommunale sosialtjenesten ble slått sammen til NAV i 2006 (Meld. St. 9, (2006–2007), s. 78–79). NAV-reformen skulle bidra til tettere og bedre individuell oppfølging hvor brukerperspektivet var sentralt. Målsetningen var raskere saksbehandling og et samlet og bredt tjenestetilbud under ett tak (Meld. St. 9 (2006–2007), s. 83). NAV har ansvar for at folk som trenger bistand til å komme tilbake i arbeidslivet eller fortsette i et arbeidsforhold, får arbeidsrettet oppfølging. Tilbudet skal innebære at all samhandling mellom NAV og mennesker har som målsetning om å støtte den enkeltes muligheter for å nå målet sitt. Dette omfatter alt fra å endre folks livsvilkår til å skape muligheter for den enkelte, og relasjonsbygging blir fremhevet som kjernen i en vellykket prosess (Meld. St. 33 (2015–2016), s. 30). NAV-kontoret skal tidligst mulig avklare tjenestemottakernes behov gjennom en behovs- og arbeidsevnevurdering. Tilbudet arbeidssøkerne mottar blir vurdert i forhold til fire innsatsgrupper: standard, situasjonsbestemt, spesielt tilpasset eller varig tilpasset innsats (Meld. St. 33 (2015–2016), s. 42). Standard innsats tilbys mennesker som forventes å nå sitt mål om arbeid på egenhånd, mens situasjonsbestemt innsats gis folk som har større situasjonsavhengige problemer med å nå målet sitt. Ofte henger dette sammen med et misforhold mellom den enkeltes kvalifikasjoner og arbeidslivets krav. Spesielt tilpasset og varig tilpasset innsats tilbys brukere som har fått fastslått nedsatt arbeidsevne og har behov for mer varig bistand fra NAV. Tilbudet og tjenestene som gis skal være helhetlige og tilpassede tilbud som i størst mulig grad utarbeides sammen med arbeidssøkerne (Meld. St. 33 (2015–2016), s. 42). Kartleggingen skal avdekke de mulighetene et menneske har til å skaffe eller beholde arbeid. Dette er forhold som kan variere fordi helse, kvalifikasjoner eller lignende er faktorer som endres gjennom livsløpet (Regjeringen, 2021b). Arbeidsmarkedstiltak for å hjelpe tjenestemottakeren med å komme i arbeid blir indikert gjennom en behovsanalyse slik at jobbveiledere kan tilby nødvendige og hensiktsmessige alternativer (Regjeringen, 2021b). Tidlig og tett oppfølging blir ansett som nøkkelen til suksess for måloppnåelse ved brukeropfølging i NAV

(Frøyland, 2019, s. 72; Meld. St. 33 (2015–2016), s. 30; Meld. St. 32 (2020–2021), s. 118; Falch et al., 2018, s. 62). NAVs brukerundersøkelse (2022) viser at tjenestemottakerne generelt synes oppfølgingen fra NAV er tilfredsstillende, men de er ikke like fornøyd med veiledernes mulighetsorientering og arbeidsmarkedskunnskap (NAV, 2022c, s. 42).

2.2 Et digitalt NAV i utvikling

Veilederne sin arbeidssituasjon i førstelinjen hos NAV preges at veiledningsarbeidet i økende grad digitaliseres, samtidig som de ansatte har relativt høy grad av autonomi. Digitaliseringen innebærer i denne sammenhengen interaksjon via skjerm, med mennesker på hver sin side av skjermen. Tre dimensjoner ved denne formen for digitalisering kan gi innganger til å forstå endrede betingelser for ansattes autonomi: gjennomsiktighet, språk og nærhet (Løberg & Røhnebak, 2021, s. 73-74). Litt over halvparten av alle arbeidssøkere har hatt personlig kontakt med NAV i løpet av 2020. Syv av ti var fornøyd med møtet. Digitale flater ble i økende grad benyttet (NAV, 2020, s. 14). Folk svarer at de har høyere forventninger til NAV ved digital kontra analog oppfølging (NAV, 2021b, s. 31). NAV antar at i 2035 er flere av deres tjenester blir automatiserte, noe som samtidig får etaten til å virke mer usynlige. Behovet for digital kompetanse og kjennskap til byråkratiet kan derfor bli mindre viktig for folk. Dette kan gjøre at mennesker, ved å ikke behøve å oppsøke tjenestene lenger, ikke får kontroll med om de får det de har krav på. Samtidig kan de få mindre kunnskap om offentlige tjenester og regelverk, fordi det ikke lenger er nødvendig å oppsøke NAV. Dette kan endre forventningene til NAV, både i personlige møter og ved digital oppfølging (NAV Innlandet, 2021, s. 6). Samtidig bringer den digitale endringen tjenestemottakerne inn i det som tidligere har vært en mer lukket del av forvaltningen. De tar i større grad del i oppgaver som tidligere ble håndtert backstage i tjenestene. Når veiledere og tjenestemottakere kommer nærmere eller tettere på hverandre på denne måten, betyr det også at de kan korrigere, redigere og kontrollere hverandre på nye måter. Nærheten skaper forventninger til og muligheter for forhandlinger om digitale roller og normer, hvilket innebærer at grensene for veiledernes autonomi i økende grad etableres i samspill med tjenestemottakere (Løberg & Røhnebak, 2021, s. 83). Som veileder i NAV er man pliktig til å holde oversikt og gi god veiledning til brukerne for slik å kunne gi målrettet og tilpasset oppfølging til alle som benytter tjenestene (Forvaltningsloven, 1970, § 11). Parallelt hevder Bowman et al. (2016) at voksne arbeidssøkere opplever en avprofesjonalisering og at de forteller om opplevelser med rutinemessige møter og behandling ved større velferdsreformer (Bowman et al., 2016, s. 647). Digitalisering gir økte forventninger, samtidig som brukermedvirkning

kan fremmes ved at veiledernes autonomi i større grad skapes sammen med tjenestemottakerne. Likevel kan NAV sine krav til økende digitale ferdigheter også tenkes å ekskludere folk som enten ikke har tilgang på digitale verktøy eller ikke evner å benytte disse på en adekvat måte.

2.3 Standardisering for effektiv, målbar og likeverdig behandling

NAV-reformen hadde som formål å effektivisere jobben med velferdsutfordringer ved innføring av telling, digitalisering og resultatkrav, samtidig som de ansattes makt skulle reduseres. Dette har endret arbeidsmetodikken i etaten (Herning & Innset, 2020, s. 42–43). Effektiviseringsverktøy fra reformbølgen New Public Management [NPM], overførte praksis fra privat næringsliv til offentlig sektor. Dette førte til at sosialt arbeid i NAV-etaten fikk forsterkede krav til effektive arbeidsmetoder, evidensbasert praksis og målbare resultater. Større bruk av manualbaserte arbeidsmodeller ble lagt til grunn for å standardisere arbeidet (Ekeland et al., 2011, s. 2; Siltala, 2013, s. 469). Verktøyene gjorde måling av effektivitet mulig ved å overføre handling til tallmessigheter. Samtidig var formålet å gjøre veilederne mindre selvstyrende fordi fokuset var rettet mot myndiggjøring av tjenestemottakerne (Ekeland et al., 2011, s. 3). Målsetningen var at verktøyene skulle sikre like rettigheter og rettferdig behandling for tjenestemottakerne (Järvinen & Mik-Meyer, 2003, s. 19). Der omorganiseringen skulle føre til økt effektivitet, har målingskrav i noen tilfeller ført til hastverksarbeid og saksbehandlingsfeil som har hindret NAV i å utføre samfunnsoppdraget, som er å hjelpe folk i vanskelige situasjoner (Herning & Innset, 2020, s. 41).

2.4 Universell behandling av unike mennesker

Selv om to av tre brukere generelt er fornøyde med NAV (NAV, 2021e, s. 46), viser forskning at universell behandling i møte med offentlige kontor med mål om arbeidsdeltakelse synes å hindre i stedet for å støtte overgang til arbeid (Wright & Patrick, 2019, s. 597). I veiledningssituasjonen er institusjonelle, samfunnsmessige og personlige faktorer knyttet til det å veilede arbeidsledige (Meyers, 2017, s. 292). Voksne jobbsøkerne forteller at de møter hos det offentlige kontoret for velferdstjenester fordi de er pålagt å gjøre det. . . [ikke] fordi den arbeidsledige tror at arbeidstjenesten vil tilby dem den hjelpen de trenger (Bowman et al., 2016, s. 656). Det er ikke mangel på aktivitetsplikt som forårsaker at arbeidssøkere står utenfor arbeidsmarkedet, men derimot mangel på tilgang til arbeidsrettede aktiviteter og ressurser som er individuelt tilpasset den enkelte. Positive effekter på universelt nivå, betyr ikke nødvendigvis positive effekter for det

enkelte mennesket (Kane & Köhler-Olsen, 2015, s. 268–270). Mange brukere av NAV sine tjenester opplever at aktivitetene de deltar i ikke er nyttige (NAV, 2022c, s. 42). Arbeidssøkere forteller om universelle møter og rutinemessig behandling (Bowman et al., 2016, s. 647). Samtidig foreslås det at arbeidstiltaksbedrifter bør tilby mer innovative og tilpassede tilbud med målsetning om at flere blir inkludert i arbeidslivet (Meld. St. 32 (2020–2021), s. 18). Universell behandling kan føre til at tjenestemottakerne må tilpasse seg oppfølgingen etaten tilbyr, mer enn at tilbudet blir spesialtilpasset dem. Det samme kravet til omstilling kan gjelde i møtet med arbeidsmarkedet, som er i kontinuerlig omskiftning.

2.5 Endringer i arbeidsmarkedet

Arbidsmarkedet stiller nye krav som jobbsøkere må rette seg etter. Arbeidsmiljøloven ble endret i 2015 og ga åpning for at arbeidsgivere kunne ansette flere i midlertidige arbeidsforhold. Fra 2000-tallet har bruken av bemanningsbyråer økt. Dette er særlig utbredt innenfor bransjer som bygg og anlegg, hotell og restaurant, samt helse og omsorg (Torp & Reiersen, 2022). Omorganiseringer og omstillinger foregår i stort omfang i både privat næringsliv og offentlig sektor. Norge er i ferd med å bli et postindustrielt samfunn, hvor krav til produktivitet, omstillingsevne og høyere utdanning gir arbeidstakerne mer press og mindre fleksibilitet (Dahl et al., 2010, s. 89). Det vil bli en økende mangel på yrkes- og helsefaglig kompetanse. Både i offentlig- og privat næring vil tjenesteproduksjon tilta, og de ansatte vil utgjøre over halvparten av alle sysselsatte i 2040. Etterspørsel etter arbeidskraft innen varehandel og olje- og gassnæring forventes å minke mellom ti og tjue prosent. Vi går mot et grønnere skifte og en digitalisert, internasjonal og tjenestebasert økonomi (NAV, 2021b, s. 50). For få år siden kunne folk starte rett i industrien etter grunnskolen. De fleste av disse jobbene eksisterer ikke lenger. Voksne arbeidssøkere har ofte ikke gjennomført skolegang fordi det ikke var krav til det da de startet å arbeide (Midtsundstad/FAFO, 2018, s. 7). I de arbeidsforholdene som ikke før hadde krav til utdanning, ønsker arbeidsgiverne som regel at folk har tatt relevant utdanning for å bli vurdert. Den faktiske kompetansen folk innehar er ikke etterspurt i de jobbene som finnes, samtidig som det er etterspørsel etter arbeidskraft innenfor felt hvor ikke mange nok har de ønskede kvalifikasjonene. Dette støttes av funn i både omverdensanalysen til NAV og av Arbeids- og sosialdepartementet (NAV, 2021b, s. 5; NOU 2021: 2, s. 108–109;130) som hevder at arbeidsledigheten i dag er høyest for mennesker som har liten grad av utdanning. Automatisering og digitalisering vil særlig skape utfordringer for eldre arbeidstakere

og for de som har lav eller ingen utdanning. Jobbene vil bli færre, og disse gruppene vil i større grad få problemer med å skaffe seg arbeid (Torp & Reiersen, 2022).

Arbeidsledige mellom 30–44 år har langt større sjanse enn eldre for å komme tilbake til jobb innen ett år etter at de mistet jobben (Axelrad et al., 2018, s. 1). Norsk befolkning øker i gjennomsnittsalder, og det vil ha betydelige konsekvenser for arbeidsliv og hvordan velferdsordningene blir finansiert. Utfordringene er både knyttet til holdninger til eldre arbeidstakere og aldringsprosessen i seg selv (Oslo Economics, 2018, s. 9). Økte økonomiske insentiver har ført til at flere står lengre i jobb. Likevel avhenger godt voksne sin yrkesdeltakelse både av egne ønsker og hvilke muligheter som tilbys innenfor arbeidslivsrammene (Oslo Economics, 2018a, s. 11). Eldre, norske arbeidstakere har generelt god arbeidsmessig kompetanse. Gruppen har likevel utfordringer når de blir likestilt med yngre mennesker (Oslo Economics, 2018, s. 54; NOU 2020: 2, s. 147). Eksempelvis svarte mer enn halvparten av norske ledere i privat næring i 2019 at de ville valgt å ansette yngre mennesker dersom ny teknologi skulle innføres på arbeidsplassen (Ipsos, 2019, s. 18). Private, men særlig statlige foretak er spesielt forpliktet gjennom IA-avtalen å tilrettelegge for et mer inkluderende arbeidsliv. Lederne forplikter å legge til rette for at folk kan stå lenger i jobben aldersmessig (Midtsundstad/FAFO, 2018, s. 7). Tall viser at statlige etater velger yngre framfor eldre og ansetter moderat antall nye arbeidstakere over 50 år (Midtsundstad/FAFO, 2018, s. 10). Likevel viser NAVs arbeidsgiverundersøkelse (2022) at arbeidsgivere er mer inkluderingsvillige nå enn før. De ønsker å ansette personer med behov for tilrettelegging og/eller hull i CV-en (NAV 2022d, s. 23). Arbeidsgivere er generelt godt fornøyd med NAV, men det ligger fortsatt et mulighetspotensiale hos NAV ved sørge for å være tilgjengelige (NAV 2022d, s. 11).

Offentlig velferdspolitikken fungerer ikke dersom ikke arbeidsgiverne tar ansvar i samfunnsdugnaden om å realisere arbeidslinja. Samtidig mener mange forskere at kravene som stilles til arbeidsgivere om tilrettelegging og inkludering, som for eksempel graderte sykemeldinger, er for høye. Det kan føre til økt belastning på ikke-sykemeldte ansatte og kostnader for arbeidsgiveren. Bedrifter kan bli skeptiske til å ansette folk med økt sykefraværingsrisiko, fordi belastningen blir for høy (Dale-Olsen & Hagelund, 2015, s. 109). Samtidig hevder Heyma et al. (2014) i sin studie, der de har gjennomgått flere politiske tiltak for eldre sin arbeidstilknytning, at i et aldrende samfunn vil ansettelses-sannsynligheten for eldre automatisk øke uten at det iverksettes spesielle politiske tiltak. Den

naturlige effekten av dette vil være sterkere enn politiske insentiver (Heyma et al., 2014, s. 397). Samtidig har NAV gjennom sin virksomhetsstrategi (2022) fram mot 2030 målsetning om raskere mobilisering, omstilling og kompetanseheving for arbeidssøkere, slik at mennesker er rustet for å stå i de jobbene der behovene er (NAV, 2022b, s. 2).

2.6 Kvinner og menn i arbeidslivet

Tradisjonelt er likestilling og kjønnsroller en utfordring for arbeidslivstilknytning. Historisk sett skaffet menn inntekt for å forsørge familien, mens kvinner var hjemmearbeidende. De tok vare på hjem og familie. En slik tilnærming er fortsatt en utfordring i forhold til den norske målsettingen om likestilling og kvinnelig deltakelse i arbeidslivet (St. meld. 9 (2006–2007), s. 34–35). Videre er aldersdiskriminering kjent innenfor ansettelsesprosesser i mange yrker (Solem/NOVA, 2016, s. 24) noe som kan føre til at folk utelukkes fra et arbeidsmarked de tidligere var inkludert i. Gjennom de siste 20 årene har forskjellene mellom norske kvinner og menn, i utdanningsvalg og yrkesdeltakelse, minsket. En større andel kvinner jobber heltid og flere besitter lederstillinger enn tidligere. Videre tar flere kvinner enn menn høyere utdanning (Reisel & Brekke/ISF, 2013, s. 3; Statistisk sentralbyrå [SSB], 2022). Samtidig er fordelingen ulik når det gjelder yrker, næringer og sektorer i det norske arbeidsmarkedet (Jensberg et al., 2012, s. 20; SSB, 2022).

Kvinneandelen er størst innenfor offentlig sektor, omsorg og undervisning, mens de er tilsvarende underrepresentert i private næringer. Menn sitter oftere i ledende posisjoner og har høyere gjennomsnittsinntekt enn kvinner (Jensberg et al., 2012, s. 20; NOU 2008: 6, s 31–33). Norge regnes som et av verdens mest likestilte land, likevel er det fortsatt slik at kvinner systematisk arbeider mindre og har større omsorgsansvar enn menn (Reisel & Brekke/ISF, 2013, s. 4). Kvinner tjener mindre, har lavere formue og dårligere pensjonsrettigheter enn menn (Reisel & Brekke/ISF, 2013, s. 26–27). Den viktigste grunnen til at kvinner tjener mindre enn menn, er at de ofte jobber redusert arbeidstid (Reisel & Brekke/ISF, 2013, s. 26–27; SSB, 2022). Samtidig kan en deltidsjobb gi fleksibilitet for både arbeidsgiver og arbeidstaker og det at mennesker jobber som tilkallingsvikar eller i mindre stillinger kan være veien inn mot fast ansettelse (Nergaard, 2015, s. 5;114). Norge er altså et av de landene i verden hvor flest kvinner deltar i arbeidslivet. Norske kvinner arbeider i like stor grad som menn, men Norge er også det landet hvor flest av kvinnene jobber deltid. Et mer likestilt arbeidsliv vil kunne gi bedriftene bedre tilgang på arbeidskraft, øke produksjonspotensialet i økonomien og lette finansieringen av fremtidens velferd (Næringslivets Hovedorganisasjon [NHO],

2018, s. 110–111). Kvinner kan anses som en delvis ubrukt ressurs i arbeidslivet. Det er behov for flere mennesker i jobb, og mange kvinner kunne deltatt i større grad i arbeidslinja.

3 Teoretisk bakteppe

Dette kapittelet tar for seg relevant teori og tidligere forskning relatert til helse, helsefremmende arbeid og arbeidslivstilknytning og -deltakelse. Det teoretiske grunnlaget benyttes senere sammen med kunnskapsgrunnlaget og nye funn for å besvare problemstilling og underbygge drøftingen.

3.1 Helse og helsefremmende arbeid

Ulike definisjoner av helsebegrepet har utviklet og endret seg over tid. Tidsepoker og sosiokulturell kontekst har bidratt til at helse har blitt sett på og forstått ulikt innenfor forskjellige fagretninger (Blaxter, 2010, s. 2–3; Fugelli & Ingstad, 2001, s. 3600; Green et al., 2019, s. 5). Måten helse blir definert på, avhenger av hvilken relasjon man har til begrepet (Blaxter, 2010, s. 2–3). Det skiller gjerne mellom den tradisjonelle medisinske forståelsen (Boorse, 1977, s. 542; Blaxter, 2010, s. 2–3) og en mer sosial tilnærming (Blaxter, 2010, s. 16–17). Den medisinske oppfatningen er tuftet på en dikotomi, hvor helse viser til en tilstand av å være enten frisk eller syk. God helse forutsetter fravær av sykdom, og synet blir derfor kritisert for å ha en snever og patologisk tilnæringsmåte (Blaxter, 2010, s. 16–17). Til sammenligning baserer den sosiale modellen seg på et holistisk syn der kognitive prosesser og menneskelige verdier og muligheter påvirker hverandre i en større helhet. Mennesker influeres av og konstruerer sin egen virkelighet innenfor den kulturelle og sosiale konteksten de lever i (Blaxter, 2010, s. 18; Green et al., 2019, s. 102). Ifølge Verdens helseorganisasjon [WHO] (1986) skapes helse i settinger hvor mennesker lærer, arbeider, leker og elsker og viser til begrepet helsefremmende arbeid som den prosessen som gjør folk i stand til å bevare og bedre egen helse. Helse anses i denne sammenheng som et positivt ladet begrep som vektlegger de sosiale og personlige ressursene like mye som de fysiske (WHO, 1986; Scriven, 2012, s. 1). For at folk skal få større kraft til å ivareta egen helse, er det å skape myndiggjøring for den enkelte av stor betydning. Mennesker som befinner seg i en avmakts-situasjon kan på den måten oppnå styring i eget liv og dermed samle evner til å gjøre gode vurderinger for egen helse (Askheim et al., 2014, s. 29). Ved å styrke allerede eksisterende ressurser i enkeltmennesker kan livskvalitet, trivsel og evne til å håndtere hverdagslige utfordringer bedres.

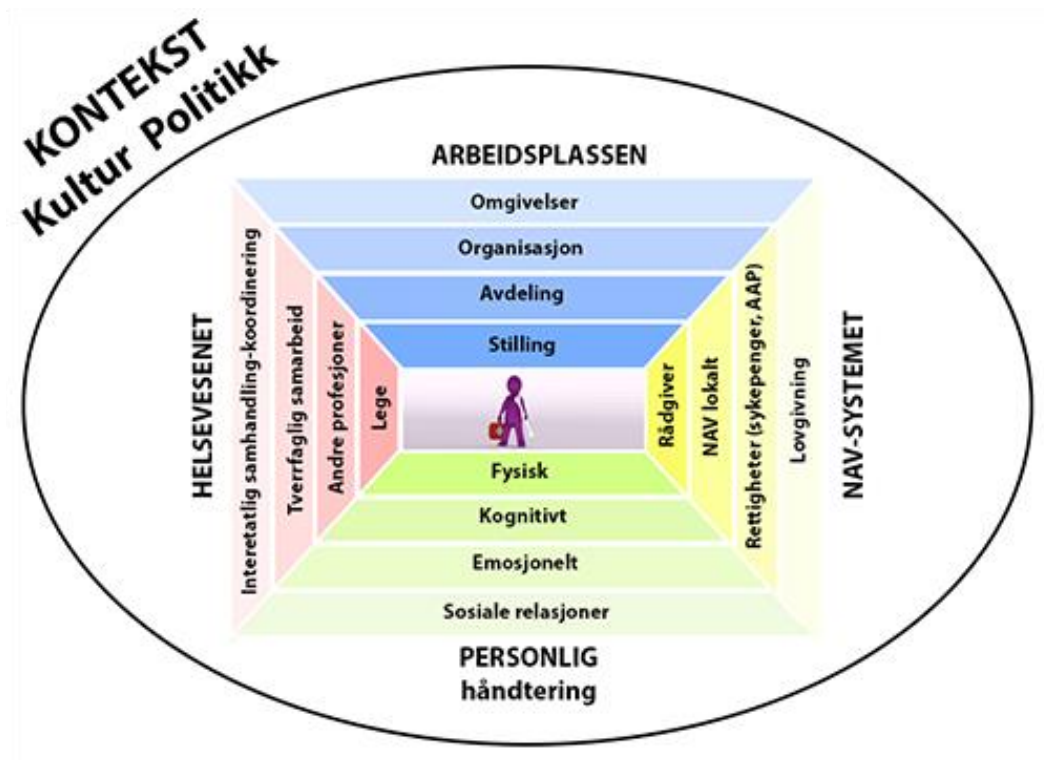
Hesedeterminantene påvirkes både på individ-, struktur- og samfunnsnivå. Faktorer som å stimulere til utvikling av støttende miljøer, hensiktsmessig helsepolitikk, forsterkning av lokalmiljøets handlingskompetanse og helsefremmende utvikling er sentrale virkemidler (Nutbeam,

1998, s. 351; WHO, 1986, s. 1). For å regulere helsedeterminantene må det arbeides helsefremmende på politisk plan, så vel som med individrettet helsepedagogisk arbeid. Slik får helsebegrepet også et systemisk aspekt, der det deles mellom det å arbeide *i* settinger direkte med mennesker og arbeid *med* settinger hvor systemiske- og organisatoriske endringer er i søkelyset (Green et al., 2019, s. 499). Helse er ikke et enkeltstående fenomen. Den sammensatte konteksten er derfor viktig for at folk skal kunne utnytte sitt fulle helsepotensiale.

Arbeid blir betegnet som en av de viktigste bærebjelkene i de fleste folks liv (Hansen et al., 2019, s. 81). Det er stor enighet om at det å delta i arbeidslivet har positiv effekt for menneskers psykiske helse gjennom økt mestring og sosial deltakelse (Ose et al., 2009, s. 78; Meld. St. 32 (2020–2021), s. 8; van der Wel et al., 2009, s. 261), samtidig som forhold ved en jobb kan gjøre at mennesker ikke håndterer å utføre arbeidsoppgavene (Hansen et al., 2019, s. 81; Meld. St. 32 (2020–2021), s. 40; Olsen et al., 2014, s. 493). Når mennesker er lenge uten jobb, er ikke tap av selvtillit og manglende tro på seg selv uvanlig (Falch et al., 2018, s. 111; Brand, 2015, s. 359; Drake & Wallach, 2020, s. 1) Arbeidslivet har endret seg de siste årene med økte krav til effektivitet og tilpasningsdyktighet (Ramsdal et al., 2009, s. 7). Parallelt oppstår en usikkerhet om hvorvidt arbeidslivet er i stand til å komme folk i møte når det er behov for tilpasning og oppfølging (Schafft, 2008, s. 23; Meld. St. 32 (2020–2021), s. 40). Samtidig viser forskning at arbeid generelt sett er bra for folks helse (van der Noordt et al., 2014, s. 730; Waddel & Burton, 2006, s. 2), men at selv de arbeidsledige har bedre mental helse enn de som jobber i yrker med lav psykososial kvalitet (Butterworth et al., 2011, s. 806). Hvordan folk trives og opplever kvaliteten på arbeidet er dermed av stor betydning for om jobben virker positivt eller ikke på helsen.

3.2 Person-miljø-modell for arbeidsdeltakelse

Arbeidsdeltakelse påvirkes ifølge Loisel et al. (2005) av fire overordnede systemer: helsesystemet, arbeidsplassen, NAV-apparatet og individet selv. Parallelt blir disse faktorene påvirket av den kulturelle og sosiale konteksten folk befinner seg i (Nasjonal kompetansetjeneste for arbeidsrettet rehabilitering, 2021).



Figur 1: Sherbrooke-modellen/økologisk modell for arbeidsdeltakelse viser faktorer som påvirker ved tilbakegang til arbeid. Den er utviklet av Loisel et al. (1994) og oversatt til norsk av Nasjonal kompetansetjeneste for arbeidsrettet rehabilitering (2021).

Modellen ble utviklet i forbindelse med intervensjonsstudier av langtidssykemeldte med ryggskader (Loisel et al., 1994, s. 597), men faktorene kan anses for å være betydningsfulle ved enhver tilbakegang til arbeidslivet for alle som står utenfor. Modellen benyttes til å visualisere hvordan arbeid og helse henger sammen. At rehabilitering etter fravær skjer på jobben vil gi bedre effekt for tilbakegang til arbeid enn å ikke bruke arbeidsplassen på denne måten (Fassier et al., 2015, s. 223). En persons arbeidsevne alene forklares ved individet selv, men formes også av forvaltnings-systemet, sosiokulturelle faktorer og ved arbeidsplassen som mennesker skal arbeide på. Den økologiske modellen for arbeidsdeltakelse visualiserer faktorer som påvirker arbeidsdeltakelse (NAV, 2021c, s. 21), og faktorene kan anses å være av betydning både for mennesker som er i arbeid og de som i en periode befinner seg utenfor arbeidslivet. Modellen illustrerer hvilke aktører som har påvirkningskraft. Både arbeidstakeren selv, men også omgivelsene, arbeidsplassen og sentrale helse- og velferdsaktører vil ha betydning for menneskers individuelle muligheter, samtidig som kulturelle og politiske faktorer vil påvirke den enkeltes situasjon mer på systemnivå.

3.2.1 Personlig håndtering

Flere personlige faktorer er av betydning for folks arbeidsdeltakelse. Helsen blir dårligere jo lenger folk er uten jobb, samtidig som det å arbeide krever både god mental og fysisk helse (Dahl et al., 2010, s. 2;10). Det er en kjent sak at fysisk aktivitet har stor effekt på helsen (Helsedirektoratet, 2019), og det er klare sammenhenger mellom fysisk aktivitet på fritiden og økt arbeidsdeltakelse (Arvidson et al., 2013, s. 1; Storm et al., 2016, s. 541). Fysisk god helse gir også en forbedring ved milde eller moderate psykiske plager (Martinsen, 2008, s. 25). Samlet økt livskvalitet er en av helsegevinstene ved å holde kroppen i jevnlig bevegelse (Williams et al., 2007, s. 572). Videre har ensomhet og manglende sosial støtte vist seg å være risikofaktorer for både nedsatt mental og fysisk helse. Sammenhengen kan skyldes at dårlige sosiale forhold forverrer helsen eller at nedsatt helse forringer folks individuelle sosiale bånd (Burrell et al., 2017, s. 4). Det å gå lenge ledig kan påvirke selvtilliten og troen på at man kan gjøre en god jobb, noe som også påvirke hvor aktiv man er som jobbsøker (Falch et al., 2018, s. 36). Samlet sett viser dette at det er flere personlige faktorer som påvirker arbeidslivstilknytning. Både sosial støtte, mental og fysisk helse er betydningsfullt for folk enkeltvis, samtidig som faktorene påvirker hverandre i prosessen når folk skal opprettholde eller oppnå ny tilknytning til arbeidslivet.

3.2.2 NAV-systemet

NAV kan ha stor betydning for arbeidslediges muligheter til arbeidslivstilknytning. Høyest mulig deltakelse i arbeidslinjen er et av hovedmålene til etaten, samtidig som loven regulerer rammene for forvaltningen (Meld. St. 33 (2015–2016), s. 12–13). Hvordan tilbudet og tjenestene er tilrettelagt, veiledningen blir kvalitetssikret, skjønn benyttet og hvordan tverrfaglig og internt arbeid blir organisert lokalt, påvirker tjenestetilbudet (Strand et al./FAFO, 2015, s. 5). Hvor tidlig og tett på oppfølgingen starter og hvilke ressurser veilederen har, avhenger blant annet av hvor mange brukere hver veileder følger opp. Dette gir ulike muligheter for veilederne til å utføre kvalitetsmessig god oppfølging, fordi tiden de har til rådighet avgjør hvor tilgjengelig de er for hver enkelt arbeidssøker (Strand et al./FAFO, 2015, s. 8). Det er store variasjoner mellom NAV-kontorene (Strand et al./FAFO, 2015, s. 8; NAV, 2014, s. 71). Samtidig er en av målsetningene etter NAV-reformen likeverdig og rettferdig behandling (Meld. St. 9 (2006–2007), s. 83).

3.2.3 Helsevesenet

Når mennesker er sykemeldte eller har behov for bistand for å komme tilbake i jobb, er aktører også utenom arbeidsgiver og NAV ofte involvert. Primærhelsetjenesten, spesialisthelsetjenesten og andre kan være betydningsfulle for prosessen om å komme tilbake til eller inn i arbeid (Nasjonal kompetansetjeneste for arbeidsrettet rehabilitering, 2020, s. 7). Sherbrooke-modellen viser til at samhandling, koordinering og tverrfaglig samarbeid blant ulike profesjonsutøvere er av betydning for den enkeltes arbeidslivstilknytning (Nasjonal kompetansetjeneste for arbeidsrettet rehabilitering, 2021). Når mennesker blir sykemeldte foregår oppfølgingen ofte som en serie av oppfølgingstiltak hvor de ulike aktørene kommer inn i prosessen, men at tilbudene ofte også vil overlape hverandre eller foregå samtidig (Nasjonal kompetansetjeneste for arbeidsrettet rehabilitering, 2020, s. 7). Derfor er det viktig at godt, tverrfaglig samarbeid danner grunnlaget for oppfølgingen, både innad i helsevesenet og ut mot arbeidsgiver, NAV og ikke minst den sykemeldte selv. Det finnes ikke konkluderende forskning på om hvorvidt tidlig arbeidsrettet rehabilitering ved sykefravær skaper høyere grad av retur til arbeid enn senere, men tidlig intervensjon anbefales slik at ikke et langt sykefravær i seg selv skaper barriere for å komme tilbake til arbeidsplassen (Nasjonal kompetansetjeneste for arbeidsrettet rehabilitering, 2020, s. 7).

3.2.4 Arbeidsplassen

Flere egenskaper ved en arbeidsplass vil ha innvirkning på folks arbeidslivstilknytning. Materielle og psykososiale faktorer kan påvirke arbeidstakernes helse, trivsel, arbeidsoppgaver, mestring og muligheter i en arbeidssituasjon eller når de ønsker å bli ansatt. Samtidig vil nedleggelse, sammenslåinger eller omorganiseringer spille en stor rolle for menneskers opplevelse av egen arbeidshverdag.

Arbeidslivstrender som jobbmetodikk inspirert av NPM er i stor grad innført i privat og offentlig sektor (Ekeland et al., 2011, s. 2). Dette kan skape hindringer og tilpasningsvansker når arbeidstaker har behov for individuell behandling (Vabø/NOVA, 2007, s. 53). Sherbrooke-modellen framhever betydningen av at arbeidsrettede tiltak skjer på arbeidsplassen og parallelt med eventuell klinisk intervensjon (Fassier, 2015, s. 223). *Learning-by-doing* er en kjent metode som blir benyttet innenfor arbeidslivet for å gi integrert opplæring på ordinær arbeidsplass. For folk som har varierende grad av forutsetning for å kunne nå arbeidslivets krav, kan en slik metodikk være

hensiktsmessig. Det viktigste premisset er at arbeidstakeren er motivert. Folk kan komme raskt ut i arbeid samtidig som arbeidsplassen fungerer som en læringsarena (Wangen, 2010, s. 31). Avstanden mellom arbeidsgivers forventninger og ansattes faktiske kvalifikasjoner kan på denne måten minskes. Det er problematisk når et slikt gap oppstår i samspillet mellom samfunn og individ (Owren, 2011, s. 37). Paralleller kan trekkes til arbeidsgivere som har behov for kompetanse og arbeidsledige som ønsker å jobbe. Muligheter kan skapes ved at arbeidstakernes kompetanse styrkes, samtidig som arbeidsgiverne kommer jobbsøkerne i møte. Avstanden mellom arbeidslivets forventninger og menneskers forutsetninger kan skape en distanse hvor folk ikke blir sett på som en ressurs og heller ikke inkludert i arbeidsmarkedet. Slik kan man tenke at disse menneskene har en funksjonsutfordring i forhold til hva arbeidsgiverne ser etter når de ansetter nytt personell.

3.3 Funksjonshemning eller funksjonsnedsettelse

Det å forstå funksjonshemning og -nedsettelse har endret seg vesentlig fra å være ensbetydende med en medisinsk tilnærming i form av fysiske egenskaper ved en person, til en mer sosialmedisinsk forståelse hvor sosiale og emosjonelle faktorer innenfor både nære sosiale forhold og samfunnets strukturelle omgivelser blir anerkjent som betydningsfulle for at folk skal kunne oppleve mestring (Nagi, 1991, s. 5). Et slikt syn ble videreført av WHO når de i 2001 endret den internasjonale klassifikasjonen for funksjonshemning til å innebære faktorer som funksjonsevne, aktiviteter og samspill med miljøet. Perspektivet henger mer sammen med en biopsykososial tilnærming (Direktoratet for e-helse, 2006). Funksjonshemning blir ikke lenger definert til å omhandle forhold ved et menneske isolert sett, men handler også om mennesket i relasjon med omgivelsene (Meld. St. 40 (2002–2004), s. 8). Folk kan ifølge denne tilnærmingens måten ha nedsatt funksjonsevne på grunn av fysiske, psykiske, kognitive og/eller sosiale faktorer. De aller fleste vil i løpet av livet oppleve avstand til samfunnets forventninger. Det kan være eldre som ikke får til å sette seg inn i ny teknologi eller folk som har språkmessige barrierer fordi de nylig har flyttet til Norge (Wangen, 2010, s. 33).

Forholdet mellom funksjonsnedsettelse og samfunn kan ifølge Owren & Linde (2011) forstås på tre forskjellige måter ved at det benyttes en medisinsk, sosial eller relasjonell tilnærming. Ulike forklaringer gir grunnlag for hva som gjør en person opplever å ha en funksjonsbarriere og hva som er årsaken til dette (Owren, 2011, s. 29). Hvordan samfunnet forholder seg til folks antatte funksjonsbegrensninger betyr mye for hvordan disse menneskene utvikler egen identitet, møter

stigmatisering og innlemmes i samfunnet. Det vi ser vil alltid formes av perspektivet som benyttes, hva vi ser etter og hvilke slutninger vi trekker. Det generelle oppfatningen i samfunnet blir en reell virkelighet for de menneskene som dette gjelder (Owren, 2011, s. 62–63).

3.3.1 Den medisinske modellen – problemet ligger hos individet

Tidligere var det vanlig å se funksjonsnedsettelse i et medisinsk perspektiv. Årsaken til funksjonshemningen ble forklart som at en egenskap ved individet selv førte til funksjonsnedsettelsen. Barrieren beskrives som en helseproblematisk diagnose der atferdsendring eller tilpasninger på individnivå, hvor folk enten ved profesjonell eller individuell bistand, bør kureres (Owren, 2011, s. 30). Denne modellen skiller ikke mellom en funksjonshemning og en funksjonsnedsettelse. Funksjonshemningen ses på som en personlig vanskelighet (Owren, 2011, s. 30). Personlig mestring og strategier innebærer at det er personen som skal tilpasse seg omgivelsene (Kassah & Kassah, 2009, s. 63). Det å delta i samfunnet knyttes til det å ha funksjonsdyktighet og selvstendighet knyttet til ferdighet og det å mestre aktiviteter (Nes, 2011, s. 63). Når det å kunne delta kun knyttes til forhold hos individet selv, vil tilretteleggingen sette søkelys på å endre og utvikle folks individuelle egenskaper uten at omgivelsene blir sett med et kritisk blikk. Personen må tilpasse seg omgivelsene, ikke omvendt, fordi problematikken knytter seg til folks iboende evne til å delta i samfunnet (Owren, 2011, s. 30).

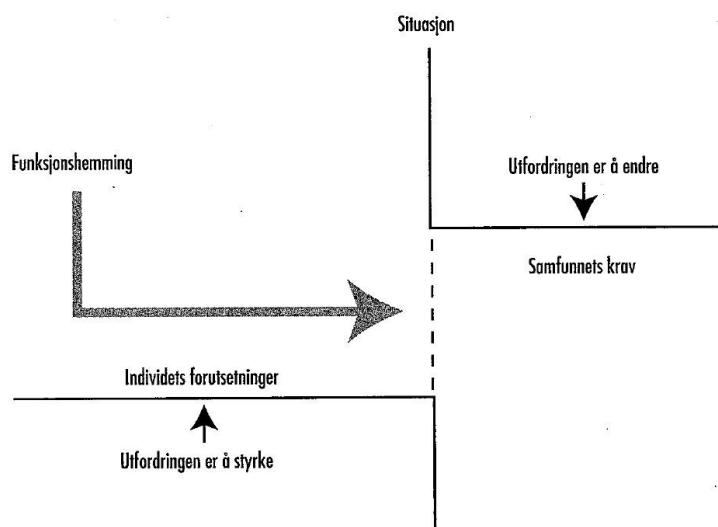
3.3.2 Den sosiale modellen – funksjonshemmende barrierer skapes av miljøet

Den medisinske modellen ble senere utfordret av en sosial tankegang. Dette perspektivet skiller funksjonshemning tydelig fra funksjonsnedsettelse. En funksjonsnedsettelse samsvarer med den medisinske forståelsen og kategoriseres med medisinske diagnoser. Når samfunnet er ordnet på en slik måte at utformingen er rettet mot behovet til flertallet av folket, vil minoriteter kunne bli utestengt fordi de ikke kan delta på egne premisser. Funksjonshemning skyldes derimot *ikke* forhold ved individet selv. Denne tilstanden oppstår som en konsekvens av at forhold i omgivelsene og samfunnet hindrer og hemmer funksjon og mestring hos den enkelte. Samfunnet begrenser individet. På den måten blir folk utestengt fra deltakelse. Disse forholdene blir også omtalt som funksjonshemmende barrierer fordi samfunnet og dets uniforme strukturer er rettet mot folk som ikke har begrensninger (Owren, 2011, s. 32). Hvis en kvinne bruker rullestol fordi hun er lam, kan

dette forstås som en medisinsk tilstand ved kvinnen selv. Men når hun må opp en trapp for å komme inn et sted, så er det ikke hennes tilstand som gjør at hun ikke kommer opp trappen. Det er trappen i seg selv. Det samme gjelder mennesker som ikke hører. Det verbale språket er hindringen. Dersom alle behersket døvespråk og benyttet dette istedenfor verbalspråk, så ville døve og hørende være likestilte. Det å skille begrepene funksjonsnedsettelse og funksjonshemming viser at det også må skilles mellom tiltak som kan rettes mot individet selv og tilpasning som kan gjøres ved å endre omgivelsene. Funksjonshemmingen oppstår fordi samfunnet ikke er godt nok tilrettelagt for alle.

3.3.3 Den relasjonelle modellen – å komme hverandre i møte

Politiske definisjoner forklarer i nyere tid ordet funksjonshemming konsekvent som et gap eller mislighetsforhold mellom folks forutsetninger og de kravene som samfunnet stiller. Slik synliggjøres et tredje og mer moderne perspektiv som viser til den uoverensstemmelsen som kan oppstå i samspillet mellom omgivelser og mennesker. En funksjonshemming er med andre ord noe som oppstår i samspillet mellom personen og samfunnet. Relasjonsmodellen, også kalt GAP-modellen, beskriver avstanden mellom de kontekstuelle faktorene og individets evner som avgjørende for hvilke begrensninger noen opplever å ha (Owren, 2011, s. 38).



Figur 2: Gap-modellen illustrerer hvordan avstanden mellom individets forutsetninger og samfunnets forventninger kan resultere i funksjonshemming og hvordan dette kan løses (Wangen, 2010, s. 33).

Dersom en butikk kun har trapp i inngangspartiet, vil en rullestolbruker bli forhindret i å kjøre stolen sin inn. Dersom en rampe monteres, vil barrieren for å entre bygningen forsvinne.

Dette handler ikke kun om de uttalte kravene fra det fysiske og sosiale miljøet folk er i, men hvilke underliggende faktorer som gjør det mulig for mennesker å ta i bruk eller få innpass i miljøer (Owren, 2011, s. 38). Det kan være at en kvinne ikke bare blir hindret i å komme inn i en butikk på grunn av trappetrinnene, men like gjerne at hun blir uønsket i butikken fordi stolen hennes skaper for mye støy. Ved å se på tilnærming til funksjonshemning som relativ, vil hvor funksjonshemmet et menneske er avhenge av hvilken kontekst og den konkrete situasjonen hen befinner seg i (Kassah & Kassah, 2009, s. 29). En persons funksjon avhenger ikke bare av individuelle ferdigheter, men blir bestemt av hvilke ferdigheter som er nødvendig i hver enkelt situasjon. På den måten kan man si at den enkeltes evne til å fungere i stor grad er *situasjonsbestemt* (NOU 2005: 8, s. 276). I et faglig perspektiv blir målet å bidra til bedre funksjon, mestring og deltakelse gjennom tilpasning mellom hvilke forutsetninger mennesker har og hvilke krav individuelle situasjoner setter. Dette kan skje både ved å endre de situasjonsavhengige faktorene og ved å stimulere til folks individuelle utvikling (Owren, 2011, s. 38).

3.3.3.1 Kan mennesker bli funksjonshemmede uten arbeidslivsdeltakelse?

Ved å sette søkelys på forhold ved arbeidssituasjonen, forventninger hos arbeidsgiver og ressursene hos den enkelte, vil gapet mellom forutsetninger og krav kunne minskes (Wangen, 2010, s. 34). Når funksjonshemning forstås på denne måten, vil det være opp til arbeidssøkerne selv å bedre sine forutsetninger, samtidig som arbeidsgiver og NAV bør tilrettelegge bedre for folk. Slik kan de aller fleste få likeverdig mulighet til deltakelse.

NAV gjør en skjønnsmessig vurdering om hvorvidt folk har økt behov for bistand for å komme tilbake i jobb. *Situasjonsbestemt* innsats gis til mennesker som har situasjonsavhengige problemer med å nå målet om å komme i arbeid. Ofte oppstår det en avstand mellom folks individuelle kvalifikasjoner og de forventninger arbeidsgivere har når de skal rekruttere (Meld. St. 33 (2015–2016), s. 42). Arbeidslivskompetansen reduseres med tiden mennesker er arbeidsledige. Krav til omstilling og evne eller vilje til jevnlig kompetanseheving, gjør det vanskeligere for folk å komme seg tilbake i lønnet arbeid. Omstilling, digitalisering eller automatisering og nye kompetansekrav vil

skape et stadig større gap mellom de som i dag står uten arbeid og de som enten er omstillingsdyktige eller innehar den riktige kompetansen. Korona-pandemien har skapt større utfordringer når det gjelder tilbakegang til arbeid for de mest utsatte gruppene (NAV Innlandet, 2021, s. 13). Evnen til å fylle rollen som arbeidstaker bestemmes både av forhold ved arbeidstakeren selv, men også ved krav og behov i arbeidslivet og samfunnet. Når det oppstår en avstand mellom individuelle forutsetninger og evner kontra krav hos den som ansetter, kan dette i prinsippet løses ved å enten forbedre arbeidsevne og kompetanse og/eller endre kravene i arbeidslivet (Helsedirektoratet, 2010, s. 10–11). Dersom man tar utgangspunkt i en relasjonell tilnærming til begrepet funksjonshemning, kan direkte paralleller dras til folk som står lenge uten arbeid. Helsetilstanden kan forringes over tid (Dahl et al., 2010, s. 2), og avstanden til arbeidslivet øker jo lenger de har vært ute av jobb (Falch et al. 2018, s. 6). Innsatsbehovet bør vurderes fra standard innsats til situasjonsbestemt, fordi gapet mellom arbeidssøkerne og arbeidslivet øker.

Dersom relasjonsmodellen skal ses i sammenheng med arbeidsledige, vil den få størst relevans dersom den arbeidsledige enten er i praksis eller har oppfølging fra en tilrettelegger. Det er først i en faktisk arbeidssituasjon at gapet mellom kvalifikasjoner og krav indentifiseres tydelig. Dette gjelder spesielt sosiale, relasjonelle og arbeidsrelaterte ferdigheter (Wangen, 2010, s. 34).

3.3.3.2 *Arbeidsledig i jobbrettet praksis*

En måte å gjøre arbeidssøkerne konkurransedyktige i møtet med arbeidslivet er arbeidsforberedende trening eller arbeidspraksis. En mye brukt arbeidsmetodikk er *place-then-train* som handler om å bruke det ordinære arbeidslivet som mål og middel for å komme raskt ut på arbeidsplassen og få trening i arbeidsoppgaver. Tilrettelegging blir tilbudt der det er nødvendig (Corrigan & McCracken, 2005, s. 31; Spjelkavik, 2014, s. 39–40) og er en del av Supported Employment-metodikk hvor folk med store bistandsbehov får hjelp av jobbspesialister i NAV eller tiltaksbedrifter, samt arbeidsgivere med tilrettelegging, trening og oppfølging. Kjernen i prosessen er brukernes egne ønsker. Empowerment står sentralt (European Union of Supported Employment [EUSE], 2010; Frøyland, 2019, s. 71–72) og er metoden benyttet verden over. Gode resultater er dokumentert ved å bruke jobbrettet praksis ved arbeidslivstilknytning (Modini et al., 2016, s. 331; Frederick & VanderWeele, 2019, s. 1). Place-then-train har blitt benyttet når folk har bistandsbehov, funksjonshemninger eller andre diagnoser (Corrigan & McCracken, 2005, s. 31; Frøyland,

2019, s. 71; Spjelkavik, 2016, s. 9). Likevel viser nyere forskning at rask utplassering i ordinært arbeid med tett oppfølging fra jobbspesialist får mange raskt ut i jobb, men på lengre sikt var effekten jevnet ut i forhold til ordinær oppfølging av arbeidssøkere (Berg et al., 2021, s. 45; NAV, 2021d; von Simson et al., 2019, s. 9). Arbeidstrening har vært omdiskutert som arbeidsmarkedstiltak fordi det i noen tilfeller har vist lavere sannsynlighet for å komme inn i eller tilbake til arbeid ved bruk av dette tiltaket (Imdorf et al., 2017, s. 23), samtidig som annen forskning sier at dersom opplæringstiltak skjer samtidig med arbeidstreningen øker det sannsynligheten for et godt resultat (Zhang, 2016, s. 55).

4 Metodetilnærming

I dette kapittelet redegjøres for de metodiske vurderingene og etiske betraktningene som er gjort underveis i forskningen. Metode er ifølge Elster (1980) teknikker eller redskap for å svare på forsknings spørsmål ved å følge en viss struktur (Elster, 1980, s. 295). I studien har jeg benyttet stegvis-deduktiv-induktiv-metode. Dette er en trinnvis arbeidsmåte hvor både induktive og deduktive metoder blir brukt (Tjora, 2017, s. 19). Før intervjuguiden ble utarbeidet, gjorde jeg et litteratursøk for å finne etablert kunnskap og teori på området. Jeg benyttet induktiv metode i dataanalysen *opp* mot å finne relevant teori, og tilbakekobling med deduktiv metode for å sjekke teorien *ned* mot det empiriske datagrunnlaget.

4.1 Kvalitativt forskningsopplegg

Ti kvalitative, semistrukturerte dybdeintervjuer av kvinnelige arbeidssøkere ble valgt som forskningsopplegg for å avdekke ny forståelse for å kunne besvare problemstillingen. Hensikten var å kartlegge arbeidssøkeres opplevelse av egen situasjon, møtet med hjelpeapparatet og opplevd kvalitet på oppfølgingsarbeidet. Metoden ga innblikk i personlige erfaringer, følelser og opplevelser (Johannessen et al., 2016, s. 146). Intervjuene hadde et delvis fast rammeverk. Ulempen var at dette kunne begrenset fleksibiliteten. Dette ble forsøkt hindret ved å skape åpning for innspill og fri dialog innenfor intervjurammene. De arbeidsledige besvarte spørsmålene med egne ord. Slik hadde intervjuformen mindre innvirkning på svarene de ga enn hva som kunne vært tilfelle ved bruk av strukturerte intervjuer (Johannessen et al., 2016, s. 148). Ved bruk av spørreskjema eller strukturert intervju, er rammene forhåndsbestemt og stramme (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 46). Derfor ble en mellomløsning valgt for dette prosjektet. Intervjuene var delvis styrt for å hindre avsporing. Dersom spørsmålene ikke ble forstått, kom jeg med en oppklaring. Samling av spørsmålene innenfor kategorier forenklet systematiseringsprosessen av svarene i etterkant av intervjuene.

4.2 Vitenskapelig forankring

Undersøkelsen hadde et fenomenologisk-hermeneutisk perspektiv. Fenomenologi søker etter å få førstepersonsperspektiv for å forstå noens individuelle erfaring og perspektiv (Aakvaag, 2008, s. 79). Informantenes følelser og opplevelser ble videre fortolket og forstått i en hermeneutisk prosess (Thomassen, 2006, s. 161). Kvinnenes tolkning ble deretter tolket igjen av meg. Dette kalles *dobbel*

hermeneutikk. Hensikten var å oppnå ny forståelse gjennom å søke etter underliggende tanker, meninger og holdninger (Giddens, 1982, s. 11).

4.3 Informantutvelgelse

Informantene var tilgjengelige for meg som ansatt i NAV. Jeg tok kontakt med en avdelingsleder for å innhente informanter. Kriterier for utvalget var at de var kvinner eldre enn 50 år med ledighetslengde på over 26 uker. De måtte tidligere ha vært ansatt i yrker som anses som typiske kvinneyrker. Årsaken til disse parameterne var at jeg ble opplyst om at disse er en majoritet blant de ledige da jeg kontaktet veilederne som er ansvarlige for å følge opp de langtidsledige. Jeg fikk tilgang til informantene ved at disse veilederne informerte om undersøkelsen og gjorde en forespørsel på mine vegne.

Informantene var ti langtidsledige kvinner ved et NAV-kontor som i utgangspunktet ble vurdert til å ha behov for standard innsats som arbeidssøker etter en arbeidsevnevurdering gjort av NAV ved oppfølgingsstart. På grunn av ledighetslengde ble behovet revurdert til situasjonsbestemt innsats. Det å være en standard arbeidssøker er identisk med å være en jobbsøker som ikke trenger spesiell bistand fra NAV i motsetning til situasjonsbestemt innsats hvor folk har behov for utvidet oppfølging (Meld. St. 33 (2015–2016), s. 42). Kvinnene hadde ikke spesielle helse- eller språkmessige barrierer. Årsaken til at jeg satte disse kriteriene for informantgruppen, var at jeg ønsket å kartlegge situasjonen til informanter som ikke hadde spesielle underliggende forklaringer til arbeidsledigheten, men som kun grunnet ledighetstid har blitt vurdert til å ha behov for situasjonsbestemt innsatsbehov. Dersom sykdom eller språkmessige barrierer hadde vært årsaken til ledigheten, så ville alternative ytelser og annen oppfølgingsinnsats fra NAV blitt iverksatt. Jeg ønsket å kartlegge situasjonen for mennesker som i utgangspunktet var vurdert til å skulle komme ut i arbeid på egenhånd, men som ikke hadde fått dette til.

Rekrutteringens mål var å finne intervjuobjekter som var relevante for å kunne besvare problemstillingen (Johannessen et al., 2016, s. 113). Utvalgets størrelse ble vurdert til å være av en slik mengde at det var sannsynlig at informasjonen ville gi et godt svar på problemstillingen (Kuzel, 1999, s. 33). Kvale og Brinkmann (2015, s. 148) skriver at et godt intervjugrunnlag ofte vil innebære omkring ti individuelle samtaler. Dette blir påvirket av tidsaspekt, ressurser og loven om fallende utbytte. Et økt antall informanter kunne føre til at ny kunnskapservervelse uteble. Slik kunne det

være heldig å utføre et mindre antall intervjuer for så å bruke tiden på forbedring og analyse i etterkant (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 148). Informasjonen fra de kvalitative intervjuene burde være overførbar og kunne gi universell innsikt (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 290). Ti informanter var utgangspunkt for studien. Dersom jeg hadde opplevd å ikke få nok dybdekunnskap underveis i intervjuprosessen, ville jeg utvidet informantutvalget (Dalland, 2012, s. 165).

4.4 Intervjuguide og gjennomføring av intervjuene

En delvis fleksibel intervjuguide (vedlegg 1) ble utarbeidet i forkant av intervjuene. Denne gjorde det mulig for informantene å fortelle sin egen historie uten særlig påvirkning slik at mangfoldig og ærlig informasjon ble formidlet gjennom et konvensjonelt språk (Dalland, 2012, s. 156; Kvale & Brinkmann, 2015, s. 46). Denne metoden ble valgt slik at informantene og intervjuer kunne dele tanker og på den måten forsøkte å forstå hverandre. Intervjuene bar preg av en uformell samtale med intervjuguiden som en retningslinje. Spørsmål, tematikk og rekkefølge på spørsmålene ble tilpasset den unike intervjusituasjonen (Johannessen et al., 2016, s. 148). Guiden ble benyttet som en veiviser i samtalen. Temaene ble knyttet direkte mot målet om å svare på problemstillingen og forskningsspørsmålene (Johannessen et al., 2016, s. 149). Ved å tilpasse intervjuet i møte med hver enkelt arbeidssøker ønsket jeg å oppnå et naturlig samtaleforløp, slik at den enkeltes subjektive opplevelse av egen situasjon ble avdekket under intervjuet. Når spørsmålene ble tilpasset hver samtale, åpnet dette opp for andre og naturlige spørsmål underveis.

Intervjuguiden startet med biografiske spørsmål om navn, alder, utdanningsbakgrunn, ledighetslengde, familieforhold og tidligere stillinger. Guiden hadde overordnende kategorier, underpunkter og planlagte oppfølgingsspørsmål. Jeg oppfordret informantene til å utdype underveis, samtidig som jeg tilstrebet en likhet i intervjuene for å forenkle sammenligningsgrunnlaget. Intervjuene ble tatt opp med en iPhone uten SIM-kort før de ble transkribert. Intervjuene tok omtrent 45 minutter og ble gjennomført ved NAV-kontoret eller hos den enkelte arbeidssøker.

4.5 Transkribering av intervjuene

Jeg valgte å transkribere hvert intervju direkte etter gjennomføring. Dette gjorde at jeg fortsatt hadde stemningen fra intervjuet friskt i minnet og på den måten ikke mistet de følelsesmessige aspektene fra informantene. Jeg noterte tanker, refleksjoner og kvinnes uttrykte følelsesutbrudd fra intervjuet i kursiv i en parentes, slik at dette ikke blandet seg med resten av teksten (Nilssen, 2012, s. 47). Ved transkribering av intervjuene fikk jeg ideer til kodingen. Gjentakende ord og viktige setninger var lett synlige (Nilssen, 2012, s. 47). Svarene fra informantene ble omgjort til skriftlig form, kategorisert og samlet for analyse (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 205–206). Jeg valgte å transkribere intervjuene som helhet med ordrett gjengivelse, fordi jeg ikke hadde bestemt hvilken empiri jeg ville benytte i studien. Overført til tekst ga intervjuene 68 sider med råmateriale.

Intervjuene ble gjennomført i periode over tre uker. Jeg valgte å ha noe avstand mellom intervjuene, slik at jeg kunne reflektere over meg selv i intervjuerollen og prosessere informasjonen som kvinnene ga. Jeg fikk slik god oversikt over de ulike situasjonene og var opplagt til neste intervju og kunne skille informantene og den enkeltes situasjon klart fra hverandre.

4.6 Analyse av intervjuene

Analyse av dataene handler om å tolke og organisere svarene for videre fortolkning (Johannesen et al., 2010, s. 162). Intervjuene ble gjennomgått for å finne sammenlignbare mønstre eller elementer for å finne svar på problemstillingen. Jeg gjorde denne prosessen stegvis som beskrevet i Graneheim og Lundman (2004, s. 107–108). Jeg startet med å finne ord som var synonyme før jeg gikk gjennom setninger og avsnitt som omhandlet det samme. Deretter kodet jeg teksten med ulike farger i det digitale dokumentet. Hver kvinne fikk sin egen farge. Slik kunne jeg samle svarene fra alle informantene i ett dokument og likevel enkelt vite hvilken kandidat som uttalte hva. Jeg valgte ut sitater som hadde høyest grad av treffende innhold for de ulike kategoriene. Disse ble forkortet, uten å forringe essensen i det som ble sagt. Etterpå kategoriserte jeg kodene for deretter å fortsette arbeidet med knytte kategoriene opp mot teori.

4.7 Overførbarhet og relevans

Kvalitative studier har som hensikt å forstå og utdype kunnskap på en pålitelig måte. Det må være mulig å etterprøve og kontrollere, samtidig som studiene ikke skal være påvirket av personlige holdninger (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 273). Målsetningen med denne studien var ikke å generalisere, men å få fram stemmen til kvinnelige arbeidssøkere over 50 år. Denne gruppen blir sjelden spurt, og det er av stor betydning at de blir lyttet til om det skal skje en bedring av arbeidsrettet oppfølging av denne gruppen.

NAV-kontoret var et kontor av gjennomsnittlig størrelse i en middels stor by i Norge. Informantene var typiske for aldersgruppen av langtidsledige kvinner i Norge. Svarene de ga var sammenlignbare og i flere sammenhenger nær identiske. NAV-kontorene, selv om de har noe ulik organisering, er forholdsvis like. Arbeidsprosessene, brukergruppene og vilkårene for å bli ansatt i etaten ligner, derfor antok jeg at studien ville ha høy grad av sannsynlig overførbarhet.

4.8 Studiens pålitelighet og gyldighet

Pålitelighet knyttet til kvalitative undersøkelser viser til i hvor stor grad man kan stole på funnene. Forskeren må gjengi så nøyaktige og representative funn som mulig, samtidig som fremgangsmåten er tydelig beskrevet. Metodiske og moralske avveininger tas ved innsamling og bearbeiding av forskningsdata for å sikre studiens pålitelighet (Johannesen et al., 2016, s. 231–232). Jeg la vekt på tydelig og åpen beskrivelse av fremgangsmåten jeg hadde benyttet og valgene jeg tok. Studiens gyldighet var avhengig av om jeg hadde avdekket det jeg skulle og om det har vært logikk mellom studiens utforming, forskningsspørsmålene og resultatene (Tjora, 2012, s. 232). De delvis strukturerte intervjuene ga tilstrekkelig og samsvarende informasjon nok til å svare på problemstillingen. Teori og datagrunnlaget stemte overens. Dette var faktorer som underbygget studiens gyldighet.

Transparens ble tilstrebet i forskningsprosessen (Tjora, 2018, s. 248). Hvordan data ble samlet inn og bearbeidet ble forsøkt inngående beskrevet, med mål om at forskningen ville være etterprøvbar. Jeg fikk også en kollega til å gå over kodingen fra anonymiserte intervju, for å forsikre meg om at jeg ikke overså vesentlig informasjon eller misforsto utsagn. Gyldigheten i en studie viser til at det er samsvar mellom spørsmål og resultater, men også kvaliteten på hvordan studien er gjennomført

(Kvale et al., 2015, s. 276). En logisk forlenging av teori, skapte grunnlaget for forsknings- spørsmålene. Semistrukturerte intervjuer ga stor informasjonsmengde fra informantene. Kvinnene var ubetinget positive til å delta i undersøkelsen. Det ble gjentatte ganger forsikret om at informasjonen de ga ikke ville bli videreformidlet til andre og at samtalene ville bli anonymiserte. Jeg opplevde videre at kvinnene var ærlige og at de delte fordi de ønsket at deres erfaring skulle bli synliggjort. Noen av detaljene som enkelte av informantene delte ville fått konsekvens for deres ytelse dersom jeg ikke hadde holdt taushetsplikten. Derfor mener jeg at de med stor sannsynlighet virkelig var ærlige i samtalene. I tillegg var det samsvar mellom svarene de ulike informantene ga, selv om intervjuguiden kun var delvis styrt.

Selvsituering ble benyttet for å bevisstgjøre meg selv om hvordan min forforståelse og privat- og yrkesfaglig ståsted var med inn i forskningsprosessen. Disse faktorene kan både påvirke datainnhenting, analyse av materialet og selve skriveprosessen (Neumann & Neumann, 2012, s. 17–19). Kontekst, verbalt og kroppslig språk kunne påvirket informasjonen informantene ga. For å stille meg åpen og være bevisst på dette, forsøkte jeg å se meg selv som forsker i et utenifra-perspektiv. Egen livs- og arbeidserfaring, samt kunnskap om eksisterende forskning kunne påvirke eget tankesett. Samtidig er det vanlig at forskere ofte må entre forskningsfeltet før oppstart av arbeidet for å skaffe et kunnskapsgrunnlag. Siden jeg jobber i NAV og forsket på eget arbeidsfelt, var det nødvendig for meg å trekke meg tilbake for å oppnå et metaperspektiv. Ifølge Neumann og Neumann (2012) konkretiserer de forskningsetiske retningslinjene flere formaliserte krav for forskerarbeid. Antropologene retter søkelyset mot det å ikke «*Go native*». Retningslinjene sier derimot ikke noe om hvordan man skal forholde seg til egen tilknytning og følelser til eget felt eller hvordan redelighet og god etisk praksis bør håndteres. Forskerparet mener at det å være fullstendig nøytral og distansert ikke er en absolutt ambisjon, men at man snarere bør poengtere tematikk for å framstille gode data (Neumann & Neumann, 2012, s. 12–13;15). Et etablert kunnskapsfundament om det som forskes på kan anses som en nødvendighet. På den ene siden var det avgjørende at jeg ikke påvirket informantene med mine etablerte holdninger og kunnskaper. På den andre siden kunne min erfaring med veiledningsarbeid av arbeidssøkere gjøre at spørsmålsformuleringen og oppfølgingsspørsmålene ble mer potente og dialogen mer dynamisk. Videre var jeg selv i nær alder med informantene og hadde selv vært arbeidsledig over en lengre periode. Det gjorde at jeg kunne relatere til deres situasjon, samtidig som jeg var bevisst på å ikke la mine erfaringer påvirke deres.

En kjent kritikk av kvalitativt forskningsintervju er at funnene ikke er gyldige fordi informantene ikke er ærlige i svarene de gir. Informantene mottok ytelser fra etaten hvor jeg jobbet. Dette kunne ført til normative svar og gjort at de ikke våget å gi all informasjon til meg i redsel for at det kunne få økonomiske konsekvenser. En annen fallgrube var at informantene visste at jeg jobbet som jobbveileder i NAV. Jeg var bevisst på å ha klare skiller for meg som ansatt og meg som forsker. En tydeliggjøring av mine roller ble kommunisert både før, under og ved avslutning av intervjuene. I en av samtalene ble det vanskelig å ikke gi råd. Noen av kvinnene var i en ekstremt sårbar situasjon, hvor de virkelig hadde behov for god oppfølging fra NAV. I dette tilfellet gjorde vi ferdig intervjuet, før jeg ga henne råd i forhold til arbeidsrettet oppfølging. Jeg ønsket å kontinuerlig kontrollere om jeg hadde forstått informasjonen de ga underveis. Derfor stilte jeg bekreftende eller undrende oppfølgingsspørsmål under intervjuene, for å forsikre meg om at jeg hadde forstått vedkommende riktig.

4.9 Ethiske overveielser

Uavhengig og pålitelig informasjon fordrer akademisk frihet innenfor forskningsarbeide. Samtidig avhenger forskningens troverdighet av at man kan stole på forskerne. Derfor er etikk viktig for godt forskningsarbeide (Regjeringen, 2021a). Refleksjon rundt mulige forskningsetiske utfordringer i et forskningsprosjekt og hvordan disse kan løses, legger grunnlaget for hvilke hensyn som må tas (De nasjonale forskningsetiske komitéene [FEK], 2019). Hvordan en forsker handler, påvirker informantene. Forskningsprosjektet skulle være redelig, både i gjennomføring og utarbeidelse. Derfor var det viktig at jeg behandlet informantene med ærlighet og respekt. Forskeren er forpliktet til å følge fastsatte normer hvor en ansvarlig, åpen og ærlig opptreden er en plikt både overfor kolleger, informanter og offentligheten (FEK, 2019). Disse prinsippene var en viktig del av fundamentet i denne forskningen. Arbeidet ble tuftet på gode og etisk riktige verdier. Jeg kontrollerte på forhånd at ingen av informantene var arbeidsledige jeg tidligere hadde veiledet. Ingen av informantene var kjent for meg. Fordi forskningen inneholdt indirekte person-identifiserende data, forelå en godkjenning fra Norsk senter for forskningsdata [NSD] (ref.nr. 292055, vedlegg 3) før jeg startet med intervjuene (Universitetet i Sørøst-Norge [USN], 2019). Informantene signerte et informert samtykke (vedlegg 2) på forhånd for å sikre at forskningsetiske retningslinjer var kjent og ble fulgt. Samtykkeskjemaet ga informasjon om bakgrunnen for prosjektet og hva dataene skulle brukes til. De deltok frivillig og fikk informasjon om at de kunne trekke seg når som helst underveis. Personopplysninger ble behandlet konfidensielt (USN, 2019).

Hensikten var å sikre at deltakernes autonomi og selvbestemmelse ble ivaretatt (Johannessen et al., 2016, s. 85).

5 Presentasjon av funn

Alle damene hadde tidligere jobbet i typiske kvinneyrker. De hadde bakgrunn fra fag som undervisning, butikk, barnehage eller helseinstitusjon. Tabell 1 viser en oversikt over informantene og status for disse kvinnene.

Tabell 1: Oversikt over informanters alder, familieforhold, utdanning og hvor lenge de hadde vært arbeidsledige per 14.01.22. Kvinnene er gitt fiktive navn.

NAVN	ALDER	SIVILSTAND	BARN	UTDANNINGSNIVÅ	LEDIGHETSSTART
Sofie	59	Gift	2 barn	Fagbrev	Mai 2018, har ringevikarstilling
Beate	57	Singel	2 barn	Universitetsgrad	Juni 2020
May	59	Samboer	1 barn	Grunnskole	April 2020
Mina	54	Samboer	2 barn	Grunnskole	Januar 2020
Tine	56	Gift	3 barn	Grunnskole	Desember 2020
Lena	62	Samboer	4 barn	Høyskolegrad	November 2020
Lillian	55	Gift	2 barn	Høyskolegrad	Februar 2018, har små vikariater
Tove	55	Gift	Ingen	Grunnskole	Januar 2020
Astrid	54	Gift	1 barn	Grunnskole	Desember 2019
Kari	58	Gift	2 barn	Grunnskole	Januar 2020

Gjennom analyseprosessen kategoriserte jeg en hovedinndeling og kategorier med tilhørende kodeinndeling (tabell 2). Hensikten var å gjøre materialet oversiktlig for å slik samle informasjonen som omhandlet det samme.

Tabell 2: Oversikt over studiens funn.

Hovedinndeling	Kategori	Kode
Personlig håndtering	Sosiale relasjoner	Kjernefamilien
		Venner og omgangskrets
	Fysisk og emosjonell tilstand	Daglige aktiviteter
		Mental helse
NAV-systemet	Individuelle faktorer	Opplevd årsak til ledighet
		Jobbsøkningsaktivitet
	I samhandling med NAV	Oppfølging fra NAV
	Oppfølgingstilbud	Opplevelsen av mottatte tilbud
Ønske om alternative tilbud		
Arbeidslivet	Møtet med arbeidsgivere	Alder som ansettelseskriterium
		Utdanningsgap
		Erfaringsmessig kunnskap
	Betydningen av arbeid	Sosialisering
		Opplevelse av mening
		Framtidsutsikter

5.1 Personlig håndtering

5.1.1 Sosiale relasjoner

5.1.1.1 Kjernefamilien

Familien ble oppgitt som en viktig støtte i hverdagen som arbeidsledig for de aller fleste av informantene. Flere av kvinnene oppga at det å være sammen med mann og barn gjorde at de følte seg mindre ensomme i ukedagene hvor de tidligere hadde samhandlet med kunder eller kolleger. Kvinnene som hadde hjemmeboende barn hjalp til med skolearbeid og kjørehjelp til jobb eller skole. De fortalte at de brukte mye tid på husstell og aktiviteter som bidro til å øke kvaliteten på familielivet. Spesielt ble det nevnt at det å planlegge og lage mat til familien for så å spise sammen med de andre familiemedlemmene ga kvinnene en ekstra opplevelse av å være betydningsfull fordi de nå hadde ekstra tid og anledning til å øke kvaliteten på familiesamlingene. Når kvinnene var i

arbeid hadde noen av disse aktivitetene tidligere vært preget av stress på grunn av manglende tid til gjøremålene, mens nå kunne de kose seg med å utføre denne aktiviteten.

«Jeg har barna mine. Det er litt for sent å gjøre karriere. Jeg tenker ikke på sånne ting. Jeg tenker at familien min er det viktigste for meg. Jeg trenger ikke å tjene masse penger. Jeg vil ikke velge dette foran familie. Det kommer ikke til å skje. Ønsker å få en fast jobb, kanskje ikke full jobb. Men jeg trenger forutsigbarhet. Jeg liker å planlegge når jeg kan ha fri til å være sammen med familien min. Livet handler ikke bare om jobb. Det tar mye tid til å følge opp jentene. Jobb betyr selvfølgelig mye, men familien min betyr mer.» Sofie, 59 år.

Damene som var i parforhold støttet seg i høy grad på sine livsledsagere som samtalepartner og venn. De oppga at dette samhandlingsrommet ga en pause fra det å *bare* være arbeidsledig. En av kvinnene fortalte at når mannen kom hjem fra arbeid var hun ikke først og fremst arbeidsledig, men en partner som han også kunne lene seg på. Slik følte hun at hun var til nytte. Ord som informantene benyttet til å beskrive partneren sin med var min beste venn, støttende samtalepartner, hobbypsykolog og familiens bauta. Det framgikk at det å ha sosial støtte fra livspartner og barn var av vesentlig betydning for informantene fordi søkelyset i disse situasjonene ikke handlet om jobbsøk eller kjedsomhet, men det å være menneske, samtalepartner og et likeverdig familiemedlem.

5.1.1.2 *Venner og omgangskrets*

Kvinnene fortalte at det å ha gode vennskap betydde mye for dem, spesielt som en arena hvor de kunne søke trøst gjennom å dele hva de syntes var vanskelig, samtidig som vennskapene ga latter, glede og avstand fra hverdagsdager som var forholdsvis like. To av kvinnene var opptatt av å fremheve at de ikke først og fremst definerte seg som arbeidsledige, men som sterke og flotte damer. Kvinnene fortalte om den viktige betydningen av støtte i den nære omgangskretsen mer enn i de perifere vennskapene. Noen oppga å ha venner som betydde «alt for dem». De fleste hadde en spesiell venn som både var tilgjengelig og som de opplevde å få medfølelse av. Disse menneskene ga konstruktive og gode råd. Samtidig fortalte de at det å sosialisere seg innenfor mer upersonlige sirkler opplevdes som vanskelig fordi det ofte ble snakk om jobb og hva man drev med.

«Jeg kjenner at jeg ikke lenger synes det er så gøy å møte andre folk i selskaper og sånn. Det er så typisk at alle spør hva en gjør, og da mener de jo egentlig jobb. Hva jobber du med? Og da har jeg jo ikke noe å si. Jeg føler det er kleint å ikke ha noe interessant å si. Det blir liksom en ond sirkel. Jeg blir lei meg av å møte folk – samtidig som det var det som pleide å gjøre meg glad.» Tove, 55 år.

Det å være mye alene gjorde at flere av informantene kjedet seg. Kvinnene fortalte at de først og fremst skulle ønske de hadde en jobb å gå til, men at de likevel klarte å fylle timene på dagtid med ulike aktiviteter for å få timene til å passere.

5.1.2 Fysisk og emosjonell tilstand

5.1.2.1 Daglige aktiviteter

De fleste av kvinnene sto opp relativt tidlig. Ingen oppga å stå opp etter ni. Informantene poengterte at de var opptatt av hvordan det å sove nok var viktig for god psykisk helse, og de sov som regel godt. Mer enn halvparten av informantene gikk turer i skogen eller utførte håndarbeidsaktiviteter som strikking, brodering eller søm. En av kvinnene kjøpte og solgte aksjer, mens en siste jobbet som frivillig for å fylle fritiden med noe. Skogsturer og fysisk aktivitet ble nevnt som en livsnødvendighet for å holde motivasjonen oppe, noe de gjorde for «hodet sitt» eller noe som ble gjort for å «riste av seg bekymring». De fleste så daglig etter nye jobber. Det var bare en av informantene som oppga å ikke fylle dagene med noe spesielt.

«Jeg bruker mye tid på å søke jobber og se etter nye ledige stillinger. Nå på vinteren er jeg nesten i dvale. Det er glatt ute, så jeg er ikke mye ute. Ellers i året holder jeg på med hagearbeid. Jeg har også begynt å strikke, sånn at jeg har noe å holde på med. Helt konkret i den siste uken har jeg først og fremst kikket etter ledige jobber og tatt vare på familien min.» Sofie, 59 år.

Informantene fortalte at hverdagen opplevdes som grei selv om de ikke hadde en jobb å gå til. Likevel føltes dagene som mer utfordrende for de som har vært lenge ledig, kontra de som hadde vært kortere uten jobb. Kvinnene var også mer aktive på sommertid enn vinter. Aktivitetene var alt fra fysisk aktivitet som å gå tur i skogen til å utføre oppgaver som gjør at familielivet glir lettere.

Dette kunne være husarbeid, matvarehandling eller kjøring av andre familiemedlemmer. Kvinnene sa at de var opptatt av å være i fysisk aktivitet fordi de visste at dette er viktig for å opprettholde god mental helse.

5.1.2.2 *Mental helse*

De som oppga å ha mest praktisk innhold på dagtid, uttrykte også å være mer fornøyde med egen mentale helse. De som hadde vært lengst ledig, var i minst aktivitet. Denne trenden ble nevnt spesielt av en av kvinnene. Hun mente at hun hadde blitt sløvere etter hvert som tiden som arbeidsledig hadde passert. Samtlige av informantene fortalte at det å være arbeidsledig preget dem. De fortalte at humøret varierte. De ga uttrykk for å ha tunge dager, men fortalte også om lysglimt når de hadde noe å finne på eller tenkte over hva som virkelig betydde noe for dem i livet, som familien. Svarene viste også at de som har vært arbeidsledig lengst og var minst i aktivitet, opplevde tilværelsen som mer vanskelig. Flere av kvinnene oppga å ha mistet gnisten. De fortalte at det var vanskelig å sette seg ned å tenke på det at de ikke var i jobb, derfor forsøkte de å unngå å sette søkelys på det.

«Jeg synes det er veldig vanskelig å ikke jobbe. Og så kjenner jeg at motivasjonen har blitt litt borte. Jeg har søkt mange jobber og fått mange jobber presentert av NAV. Men jeg har ikke kommet igjennom på noen av jobbene, og det gjør noe med meg. Jeg vil jo bare så gjerne jobbe.» Tove, 55 år.

«De årene jeg ikke har jobbet, det har ført til at jeg har fått et veldig dårlig selvbilde. Altså ikke på alle områder, men sånn når det gjelder *jobbeting* og det jeg kan. Det er ikke sånn at jeg er stakkarslig, men på akkurat dette området tror jeg nok at jeg har undervurdert meg selv. Det er noe med hvert år som går. Kvinner utenfor arbeidslivet, man er liksom bare den ved siden av. Mister identiteten sin. Tankene begynner: Nei, jeg kan vel ikke det, jeg. Og nei – jeg er for langsam ... Man gjør seg kanskje mange dumme tanker.» Beate, 57 år.

Tankene sirkulerte mye rundt følelsen av å være utdatert og å ikke være til nytte. Flere sa uoppfordret at lønn ikke var viktig, men fremhevet betydningen av det å være sosial og å komme seg ut blant andre. Mye av identiteten blir skapt gjennom sosialisering med kolleger og kunder.

Disse kvinnene hadde stått utenfor en viktig arena over mange måneder. Majoriteten av kvinnene mente at det å være i jobb var viktig for egen selvtillit og livskvalitet.

5.2 NAV-systemet

5.2.1 Individuelle faktorer

5.2.1.1 *Opplevd årsak til ledighet*

Alle kvinnene nevnte at de anså alder som en reell og viktig årsak til at de ikke har kommet tilbake i arbeid. Det at de ble forbigått av yngre arbeidssøkere, hadde liten eller ingen utdanning og følte seg utdaterte på digital kompetanse var forklaringer som gikk igjen hos flere av informantene. De hadde vansker med å både forstå stillingsannonser, hadde manglende tro på seg selv og sviktende mot til å søke på jobber. Noen av kvinnene fortalte også om at familieliv var prioritert, mer enn jobb.

«Jeg vet ikke hva jeg skal gjøre for å komme tilbake i jobbmarkedet. Jeg hadde ikke trodd det skulle bli så vanskelig å finne jobb. Mannen min kom jo rett i jobb Jeg tror jeg har kommet i en veldig kritisk alder nå når jeg akkurat har passert 55. Men jeg tror kanskje også det at det er vanskelig å skrive gode søknader. Altså CV-en er jo som den er. Mannen min har jo hatt en karriere. Jeg har liksom vært den som har tatt vare på barna og fulgt dem veldig opp. Jeg har liksom ikke sett for meg at den dagen skulle komme når de ikke bor hjemme. Jeg har utdanning, men jeg har ikke stått så mye i den jobben. Det gjør at jeg ikke føler meg trygg – kanskje fordi jeg ikke har fått praktisert. Sånn har jeg jo aldri hatt sjansen til å bli trygg. Så det har kanskje blitt en ond sirkel. I nærmiljøet har vi universitet. Da velger man kanskje de som er under utdanning og velger selvfølgelig de som er yngre. Jeg har prøvd å tenke fleksibelt i forhold til arbeidssted. Men jeg er veldig usikker på hva som er best for meg. Det er et stort dilemma for meg å velge mellom det å være i jobb og ikke bo sammen med min mann, eller omvendt. Det er som å velge mellom pest eller kolera. Jeg har jobbet med mye forskjellig, mye kontor. Jeg føler meg ikke rask nok i forhold til de som er mer datavant. Jeg har begynt å tenke helseretning. Jeg er jo veldig sånn empatisk og følsom. Det hadde vært fint å gjøre en forskjell for noen andre.»

Lillian, 55 år.

Noen av informantene fortalte at det å ikke komme i fast jobb i voksen alder opplevdes som ekstra problematisk, likevel nevnte omtrent halvparten av kvinnene at de kanskje hadde fått jobb dersom de hadde stått mer på. Dette var de samme kvinnene som fortalte at de kikket etter ledige stillinger hver dag, men at antall jobber de søkte på hadde gått noe ned etter hvert som ledighetstiden hadde vart.

5.2.1.2 *Jobbsøkningsaktivitet*

Kvinnene oppga å ha ulik frekvens i forhold til jobbsøking. De som har vært kortere ledig søkte flere jobber enn de som hadde vært lengst uten jobb. Noen av informantene oppga å ha mistet litt av gnisten underveis. En kvinne hadde en ringevikarjobb med fast sommervikariat. Hun var redd for å miste vikariatet dersom hun fikk en annen jobb. Selv om hun kun arbeidet få timer hos denne arbeidsgiveren, var det iallfall en stabil tilknytning til arbeidslivet. En av informantene sa at hun nettopp hadde vært på intervju, men arbeidsgiver hadde fortalt at hun ikke fikk jobben fordi aldersgjennomsnittet på arbeidsplassen var for høyt. Halvparten av kvinnene hadde aldri blitt kalt inn til intervju, selv om de både hadde søkt jobber på egenhånd og blitt presentert for arbeidsgivere av veilederen sin hos NAV. Nesten halvparten av informantene oppga å være aktive som arbeidssøkere og at de hadde søkt mange jobber. De fortalte at det å søke jobber var i utgangspunktet det de anså som sitt daglige arbeid som arbeidsledig. Likevel gjaldt dette ikke lenger for alle. For noen hadde søkefrekvensen blitt redusert.

«... mindre og mindre. Denne måneden har jeg ikke søkt noen. Jeg har ikke orket å se etter jobber heller. Jeg har mistet litt av den trua jeg hadde i starten. Jeg var helt sikker på at jeg ville komme meg ut i jobb igjen ganske raskt.» Tine, 56 år.

Alle damene fortalte at de var fleksible og villige til å ta enhver jobb. De sa også at de ikke hadde så høye forventninger til hva slags jobb de kunne få. Likevel hadde de alle gått arbeidsledig i over 26 uker. Ingen av informantene opplevde at det har vært noen stor endring i antall jobber de kunne søke på. Antall ledige stillinger opplevdes som rimelig konstant, men noen av kvinnene fortalte at motivasjonen for å søke på jobbene hadde minsket.

5.2.2 I samhandling med NAV

5.2.2.1 Oppfølging fra NAV

De fleste av informantene hadde hatt minst ett fysisk møte på NAV-kontoret. Nesten alle kvinnene var arbeidsledige før pandemi-nedstengningen i 2020. Ingen av informantene responderte å ha merket forskjell på den arbeidsrelaterte oppfølgingen fra NAV før og under pandemien.

«Oppfølgingen har vært ganske lik. Jeg føler jo ikke at det har vært noe spesiell tett oppfølging. Men jeg skjønner jo det at de har mye å gjøre altså. Jeg er jo ansvarlig for meg selv.» Tine, 56 år.

Samtlige informanter oppga å være relativt fornøyde med kontakten de hadde hatt med sin NAV-veileder. Oppfølgingen hadde ikke vært pågående eller spesielt aktiv, men de hadde fått svar på det de hadde spurt om. De hadde ikke blitt presset eller følt at NAV forventet noen særlig aktivitet fra dem.

5.2.3 Oppfølgingstilbud

5.2.3.1 Opplevelsen av mottatte tilbud

Nær alle kvinnene hadde fått minst ett tilbud fra NAV. Nesten alle informantene hadde deltatt på ett eller to kurs. En kvinne hadde i tillegg vært i arbeidspraksis. Kursenes innhold var i hovedsak innføring i opprettelse av CV og hvordan søke jobber. Kursene var et tilbud til større grupper i puljer. En av deltakerne fikk et vikariat som følge av å delta på et av disse kursene. Informantene mente at oppfølgingen fra NAV hadde vært bra eller «veldig grei».

«Jeg føler meg veldig godt behandlet i NAV. Jeg er utrolig fornøyd med min saksbehandler. Hun tar meg veldig på alvor. Hun setter meg opp på liste over jobber og hun «maser ikke». Hun forsøker ikke å få meg til å søke på jobber som jeg ikke føler meg kompetent til. Det er jeg glad for, for det gjør bare noe med psyken når man søker og får avslag. Det sies at man må ha håp, men man må også være litt realistisk.» Lillian, 55 år.

Noen få av kvinnene oppga å ønske tettere oppfølging. Dette gjaldt særlig de som hadde vært lengst ledig. De som fortalte at de knapt hadde hørt noe fra NAV uttrykte ikke misnøye, men prøvde snarere tvert imot å unnskyldte NAV. De responderte at de var klar over at de var ansvarlig for eget liv, samtidig som de skulle ønske at de hadde blitt fulgt tettere opp. Det ble nevnt fra noen av informantene at de har savnet å bli mer presset av sin veileder etter hvert som ledighetstiden gikk. De nevnte at dersom de hadde blitt presset litt forsiktig, så ville det kunnet skapt noe mer motivasjon slik at jobbsøkingen ikke hadde stagneret i samme grad.

Flere av kvinnene kommenterte spesielt NAV sin økonomiske bistand under pandemien. De følte at de hadde fått den økonomiske hjelpen som de hadde behov for og oppga dette som en årsak til at de var generelt svært fornøyde. Noen uttrykte samtidig at de var redde for framtida dersom dagpengeutbetalingene ble stanset.

«..., så vil jeg si at det med koronaen har slått veldig heldig ut for meg økonomisk. Jeg hadde gått ut dagpengeperioden min, men da fikk jeg gjenopptak av dagpengene. Så det synes jeg var fantastisk. Så jeg oppfatter NAV som mitt sikkerhetsnett, sånn økonomisk. Og så fikk jeg melding om at jeg fikk feriepenger. Og så fikk jeg to hundre kroner ekstra per dag. Så ut ifra det, så er det ganske vilt. Det har vært helt utrolig, så jeg kan jo ikke klage. Men jeg har hele tiden forsøkt å finne jobb. Jeg har lyst til å bidra. Jeg har lyst til å være med å bygge og er ikke interessert i være NAV-er.» Lena, 62 år.

NAV ble beskrevet som et økonomisk sikkerhetsnett når disse kvinnene hadde behov for inntektssikring. Samtidig fortalte de at det å motta dagpenger fra NAV var en midlertidig ordning, og at det derfor var svært viktig at de fikk tilbud om arbeidsrettede tiltak som på sikt ville skapt varig inntektssikring.

Over halvparten av informantene som hadde deltatt på kurs uttrykte frustrasjon over at dette ikke førte til noe konkret, som et nytt ansettelsesforhold. De hadde deltatt på liknende kurs tidligere og følte at de allerede kunne det som de skulle lære på kurset. Likevel var opplevelsen av kursdeltakelsen fin, da de ved å delta hadde hatt en aktivitet å fylle hverdagen med. Ingen av kvinnene følte at gjennomføringen styrket deres mulighet til å komme ut i arbeid bortsett fra den ene deltakeren som hadde vært i arbeidstrening. De sa at de deltok delvis fordi de følte at det er en

plikt som dagpengemottaker, samtidig som at deltakelsen var fin som en sosial aktivitet. Et fåtall av kvinnene følte at de ble mer motiverte når de gjennomførte kurset, men at motivasjonen ble svekket etter at kurset var ferdig. Faktorer som digitale utfordringer, lite innovative kurs, lite ny informasjon og mangel på direkte arbeidsrettet aktivitet ble nevnt av flere av informantene.

Flere av kurstilbudene betinget digital kompetanse hos deltakerne. Det ble foreslått å gjennomføre et digitalt kurs for å øke de digitale ferdighetene til deltakerne på forhånd. Noen av informantene oppga på en side at kursarrangøren hadde mer forståelse for hvilken situasjon som arbeidssøkerne befant seg i enn det NAV-veilederne gjør. NAV-systemet ble beskrevet som strengt og at veilederne i NAV ofte kategoriserte folk. På en annen side var det flere av informantene som var kritiske til kursveilederne. Kursholderne framsto *for* positive og klarte ikke å se hindringene som arbeidssøkerne opplevde. Flere av kvinnene fortalte at de savnet konkrete resultater. Kurset inneholdt «for mye snakk» og hjalp dem ikke ut i en faktisk jobb.

«Jeg har vært med på et sånt arbeidssøkerkurs. Jeg har vært på det ganske lenge. Det er koselig det altså, men det kommer veldig an på hvem som jobber på kurset i forhold til hvor bra det er. Det går mye i det samme. Jeg har fått tilbud om å bli presentert for noen arbeidsgivere. Det har ikke ført til noe. Jeg skulle ønske arbeidsgivere kunne vært litt mer på lag med de som er arbeidsledige. Det har liksom vært likt. Jeg har ikke blitt mere motivert av det kurset jeg går på for å si det sånn. Det går treigt.» Tine, 56 år.

«... kurset synes jeg ikke var noe særlig bra. Jeg forstår det var en slags en slags møteplass. Det var også mer det det var. Det var samme tema igjen og igjen, og det er kanskje sånn det blir. Det var veldig stor forskjell på møteverter. Enkelte var mer opptatt av å fortelle om sine egne bravader enn å snakke om noe faglig Ja, om det har gjort noe med motivasjonen min. Det har jeg følt at har vært veldig bra Å få tilbud om sånne kurs det gjør noe med dagen. Bare det å høre noen annens stemme, det å se et annet ansikt. Litt av forutsetningen er at man kan litt om data. At man kan litte grann. De som ikke kunne, forsvant ganske fort.» Lillian, 55 år.

Selv om ikke kvinnene følte at kursene styrket deres muligheter for å komme i jobb, opplevde de dette som en hyggelig sosial arena. I den sammenheng ble det også reflektert over hvordan NAV

benyttet eksterne konsulenter istedenfor å gjøre jobben selv, og hvordan denne kostnaden ble finansiert av skattebetalerne. Opplevelsen var at det var sosialt å være med, men likevel opplevdes det som et tilbud som ikke gjorde noen endring for enkeltpersoners mulighet for deltakelse i arbeidslinja. Av deltakeren som hadde mottatt arbeidspraksistilbud ble kursarrangørene beskrevet som et konsulentfirma som tydelig jobbet etter et oppdrag. Det ble etterspurt mer tilpasset og individuell vurdering og veiledning. Opplevelsen hun satt igjen med var at det var viktigere å få folk ut i en hvilken som helst jobb enn å finne et arbeidsforhold som faktisk passet for enkeltindividet.

«Jeg skulle ønske at jeg hadde fått tilbud om noe som var litt mer tilpasset meg og hvor jeg står. Kanskje noe med data eller noe som gjør at jeg hadde hatt noe skole som telte. Jeg vet ikke helt hva jeg skulle fått tilbud om. Jeg vet ikke helt hva NAV har på menyen. Dette kunne jeg kanskje ha spurt om, men jeg vil jo ikke mase heller. De har vel hatt nok å gjøre under koronaen. Jeg tror nok at dersom NAV hadde gitt meg informasjon om kurs eller lignende som hadde styrket meg som jobbsøker, så ville jeg vært takknemlig for det. Men det måtte passa til meg liksom. Det kurset jeg var på gjorde ikke det. Kanskje hadde det vært bra om jeg kunne vært i praksis et sted, sånn at de kunne blitt kjent med meg. Jeg tror jo at jeg i grunn alltid vært godt likt på jobben.» Tove, 55 år.

5.2.3.2 *Ønske om alternative tilbud*

Flere av kvinnene sa at de ikke har oversikt over hvilke kurs eller aktiviteter NAV kunne tilby. De var usikre på hvilket tilbud de kunne etterspurt. Informantene fortalte at de var usikre på hva som kunne styrket deres posisjon i arbeidsmarkedet. Dette i kombinasjon med at de ikke hadde oversikt over mulige tilbud gjorde at det ikke var så lett å be om et hensiktsmessig kurs eller tiltak. Noen aktuelle tiltak som ble nevnt var hjelp til å finne aktuelle jobber som passet for hver enkelt, hjelp til å forstå stillingsannonse og det å få individuell hjelp med søknaden.

«Jeg synes det er mange krav i stillingsannonser. Det er kanskje noe jeg tenker at NAV kunne hjelpe litt mer med, å sile ut hvilke jobber som kunne være realistiske. Fordi man føler at det passer jo ikke, det kan jeg ikke – det kan jeg ikke – det kan jeg ikke. For de skal jo ha det og det og det. Sånn tror jeg det er for både ung og gammel – særlig når selvtilliten i arbeidslivet er på bunn.» Beate, 57 år.

Mange av informantene kom med forslag til en eller annen form for praksis eller arbeidstrening for å øke sin kompetanse og mulighet til å få vist seg fram for arbeidsgivere. Helt konkret fortalte den ene kvinnen som var i arbeidspraksis at hun mente at hun hadde kommet tilbake i jobb dersom hun hadde fått tilbud om en slik praksis tidligere.

5.3 Arbeidslivet

5.3.1 Møtet med arbeidsgivere

5.3.1.1 Alder som ansettelseskriterium

De fleste av kvinnene hadde vært i jobb hele livet, kun avbrutt av svangerskapspermisjon. Kvinnene fortalte om det å føle seg forbigått av arbeidsgiverne på grunn av høy alder. Flere av dem søkte jobber, men kom ikke til intervju. De følte at yngre kvinner ble prioritert til faste stillinger. De fikk oftere tilbud om å være ekstrahjelp eller ringevikar enn de som er yngre. Dette skapte frustrasjon, da det de aller mest ønsket seg var forutsigbarhet og en fast jobb.

Informantene fortalte at yngre kvinner fikk fast jobb når disse hadde fullført sin utdanning. Selv ble de gående i vikariater og som ringehjelper blant annet når disse kvinnene ble gravide. En av kvinnene jobbet som ringevikar. Hun fortalte at hun stadig fikk skryt av sjefen sin, men ved faste ansettelser ble hun forbigått. Yngre jenter ble ansatt. Hun følte seg som sistevalget og ble veldig trist av situasjonen. Det ble også fortalt om arbeidsgivers ekstra utfordringer når arbeidstakere fylte 60 år. Ved dette aldersskillet fikk arbeidsgiveren tilleggsplikter. Den ekstra ferieuken, ofte kalt senioruka, ble nevnt som en negativ faktor ved nyansettelser. En av kvinnene fortalte om at det ble oppfordret til å ansette folk med erfaring, men at dette ikke skjedde i praksis. Hun nevnte dette aldersskillet som en magisk grense. Samtidig fortalte hun at hun overhodet ikke opplevde seg selv som en 60-åring, mentalt. Hun var derimot svært tydelig på at hun følte seg uforskammet sprek og at hun hadde god helse sammenlignet med mange på sin egen alder. Hun bemerket også at arbeidsgivere fikk motiverte og trofaste medarbeidere ved å ansette godt voksne folk. Hun hevdet videre at menn ansatte menn, og kvinner ansatte kvinner. Siden menn ofte befant seg i ledende posisjoner, var det også de som avgjorde i ansettelsesprosesser. Slik ble det vanskeligere for kvinner å bli valgt.

5.3.1.2 Utdanningsgap

I tillegg til den opplevde aldersdiskrimineringen, var informantene tydelige om at de mente at manglende utdanning var en faktor som hadde betydning for at de sto utenfor arbeidslivet. Noen av damene fortalte om erfaringer fra tidlig yrkeskarriere. De fortalte at den gangen fikk de jobb direkte etter grunnskolen, gjerne gjennom noen kjente. Det var ingen som var opptatt av utdanning den gangen.

«Det er mange håndverker- og prosessoperatørjobber ledig i nærområdet. Det er mye kokk og servitør. Men dette er jo jobber som krever fagutdanning. Så det er kanskje mange ledige jobber, men for de som er fagutdanna.» Lillian, 55 år.

Informantene fortalte at de merket at nå hadde det blitt mer vanlig at yngre ikke bare hadde fagbrev, men en bachelorgrad og ofte en mastergrad i tillegg. De fortalte at det ikke er så mange jobber de følte seg kvalifisert til å søke på, fordi stillingsannonsene ofte etterspør høyere utdanning.

5.3.1.3 Erfaringsmessig kunnskap

Det at yngre uten arbeidserfaring gikk foran kvinnene som hadde lang yrkesmessig bakgrunn fortalte informantene at opplevdes både sårende og urettferdig. De mente at man kan ikke bare lære mange av de oppgavene som de hadde håndtert ved å lese i skolebøker, men at det nettopp var det å praktisere som ga den virkelige kompetansen. To av kvinnene fortalte at dersom arbeidsgivere nettopp hadde ansatt noen som hadde innehatt arbeidsoppgavene over lengre tid, så kunne disse vært som en mentor for nyansatte som kommer rett fra skolen. Slik kunne begge parter lært av hverandre og på den måten sammen vært en styrke for arbeidsplassen. Felles for alle informantene er at de var oppgitt over hvor lite erfaringsmessig kompetanse ble verdsatt.

5.3.2 Betydningen av arbeid

5.3.2.1 Sosialisering

Majoriteten av kvinnene hadde jobbet det meste av livet bortsett fra når barna var nyfødte. De opplevde at det å være i jobb var med på å definere egen identitet og hvordan de ble sett på av andre. Kvinnene oppga jobb som et viktig element i livet. Noen få av dem bemerket at familien kom

først, men likevel at det å komme i jobb var noe de virkelig ønsket. Det som ble nevnt som en gjennomgangsfaktor, var det sosiale ved å ha en jobb – det å møte andre mennesker og ha et nettverk.

«Om jobb er viktig for meg? Både og. Noen ganger så tenker jeg at det det hadde vært deilig å slippe å jobbe, men samtidig så tenker jeg at det går jo ikke. Samtidig så er jo det å jobbe veldig sosialt. Det er nesten viktigere hvem man jobber med enn hva jobben er.»
Mina, 54 år.

Halvparten av kvinnene hadde tidligere jobbet i vikariater. Disse fortalte at det å ikke ha forutsigbare arbeidstider eller å bli ringt til på kort varsel opplevdes som lite motiverende og slitsomt. Det var vanskelig å kombinere familieliv og andre forpliktelser når arbeidsgiverne ringte kvelden i forveien fordi de trengte folk på jobb påfølgende arbeidsdag.

5.3.2.2 Opplevelse av mening

Kvinnene ga alle uttrykk for at de savnet det å være i jobb. De fortalte at det å ikke ha noen plan for hverdagen, førte til at dagene gikk i hverandre. De savnet det å være til nytte, det å bli stilt krav til og det å produsere noe. To av kvinnene sa at de ikke hadde sett slik på det å jobbe før de ble arbeidsledige. De hadde heller ikke trodd at de kom til å savne det så mye.

«Det at ingen stiller krav til deg, altså – da er det som om ingen har trua på deg heller, ikke sant?» Beate, 57 år.

Kvinnene snakket spesielt mye om hvordan det at man skapte verdi for andre, bidro til å utvikle en positiv selvfølelse. Det å jobbe fikk dem til å føle seg som et bedre menneske ved at de var en som bidro til fellesskapet.

5.3.2.3 Framtidsutsikter

Kun en av kvinnene fortalte at hun begynte å miste trua på at hun kom tilbake i arbeidslivet igjen. De fleste håpet og trodde på at de var i fast jobb enten heltid eller deltid innen fem år, mens en

kvinne at hun vurderte å starte egen virksomhet fordi hun ikke trodde at hun fikk jobb på noen annen måte.

«Jeg tenker at jeg jobber for meg selv. Fordi jeg tror ikke jeg får en annen jobb. Jeg tror jeg må ordne det selv. Helst i et lokale der det er andre som jobber. Jeg vil ikke sitte alene. Da kan jeg like gjerne sitte hjemme. Jeg ønsker å gjøre noe som betyr noe for samfunnet og hjelpe andre med å få bedre helse.» Beate, 57 år.

Optimismen sank med økende lengde på tiden uten arbeid. Likevel uttrykte informantene fortsatt håp og drømmer om å komme tilbake i arbeid.

6 Diskusjon

Dette kapittelet tar for seg funnene i forskningsintervjuene sett i lys av forskning og de teoretiske perspektivene som er presentert tidligere i studien med målsetning om å besvare problemstilling og forskningsspørsmålene.

Problemstillingen gjentas: *Hva tror langtidsledige, kvinnelige arbeidssøkere over 50 år skal til for at de kommer tilbake i arbeid?*

For å utdype problemstillingen ønskes følgende forskningsspørsmål besvart:

- 1) Hvordan opplever langtidsledige kvinner over 50 år egenhelse og støtte fra nære relasjoner i hverdagen som arbeidsledig, og har det noen betydning for det å være jobbsøker?
- 2) Hvordan opplever langtidsledige kvinner over 50 år samhandling med NAV og arbeidsgivere med tanke på helse, tilrettelegging og arbeidstilknytning?

6.1 Betydningen av sosial støtte og god helse

Kvinnene i denne studien fortalte at det å oppleve god sosial støtte i nær familie og blant nære venner, var viktig for å skape mening i hverdagen som arbeidsledig. De beskrev også at det å gjøre aktiviteter som ga noe tilbake til venner og familie frembrakte en følelse av å være betydningsfull, som igjen var med på å skape en meningsfull hverdag. Burrell et al. (2017) hevder at det å ikke ha sosial støtte gir forhøyet risiko for både nedsatt fysisk og psykisk helse (Burrell et al., 2017, s. 4; Helsedirektoratet, 2010, s. 2). Folk skaper sin opplevelse av egen helse. Mennesker blir påvirket av miljøet de lever i, og dette har stor betydning for hvilket syn de får på egen helse. Omliggende miljøets verdier og muligheter, samt egne tankeprosesser rundt egenhelse gir en sammensatt opplevelse av hvordan helsen oppleves (Blaxter, 2010, s. 18; Green et al., 2019, s. 102). Dette kan være grunnleggende trekk ved menneskers vesen som at noen bekymrer seg mer enn andre, mens andre er mer positivt orientert. Majoriteten av informantene hadde noen å støtte seg til når de følte seg nedstemt på grunn av manglende arbeid. De var også svært bevisste på å få nok søvn, fysisk aktivitet og å fylle dagene med sysler. Likevel oppga kvinnene som hadde vært lengst arbeidsledig at de kjente på en følelse av nedstemthet og noen følte seg maktesløse. Dette indikerte de at kunne ha sammenheng med at de ikke lenger så muligheter i arbeidsmarkedet. De hadde fått mange avslag på søknader, kom ikke til intervjuer og opplevde at yngre kandidater gikk

foran i jobbkøen. De negative følelsene ble forsterket i takt med ledighetstiden. Forskning bekrefter at jo lenger folk står utenfor jobb, dess dårligere er opplevelsen av egen helsetilstand (Dahl et al., 2010, s. 2;10; Helsedirektoratet, 2010, s. 2). Selv med støtte fra familie og venner, kunne det se ut til at det var en grense for hvor lenge sosial støtte fra de nærmeste var nok til at helsen opplevdes like god som før de ble arbeidsledige. WHO (1986) viser til at helse skapes i settinger hvor folk utvikler seg, arbeider, leker og elsker (WHO, 1986). Samtidig blir arbeid regnet som en grunnpilar i de fleste menneskers liv (Hansen et al., 2019, s. 81). Disse kvinnene mangler minst én arena hvor god helse normalt blir skapt. Til tross for at noe forskning sier at jobb kan gjøre folk syke og at de på den måten faller ut av arbeidslivet (Hansen et al., 2019, s. 81; Meld. St. 32 (2020–2021), s. 40), er den rådende oppfatningen at arbeid generelt sett er bra for folks helse (van der Noordt et al., 2014, s. 730; Waddell & Burton, 2006, s. 2). Likevel vil selv arbeidsledige ha bedre mental helse enn folk som arbeider i bedrifter hvor arbeidsmiljøet er dårlig (Butterworth et al., 2011, s. 806). Sosial støtte er av betydning for god helse. Arbeidsplassen er et av stedene folk normalt sosialiserer. Det er en av årsakene til at det å arbeide er så viktig for folks liv og helse. Derfor er viktig at folk trives på arbeidsstedet dersom jobben skal være med på å skape god helse.

Noen av kvinnene i studien oppga spesielt at sosialisering med mer perifere venner opplevdes som vanskelig fordi det ofte ble snakk om arbeid. De fortalte at det opplevdes som skamfullt å fortelle at de var arbeidsledige, noe som gjorde at de ikke opplevde det like attraktivt som før å delta i sosiale lag. Kvinnene som hadde vært lengst arbeidsledig oppga både nedstemthet og mindre sosial omgang. Dette kan på sikt føre til svekkelse av den mentale helsen. Disse informantene oppga at det å være arbeidsledig påvirket dem, humøret varierte og utførte hverdagsaktiviteter ble færre. De fortalte også at de følte seg både maktesløse, motløse og forsøkte å ikke tenke på det at de var arbeidsledige. De fleste av dem søkte jobber, men jobbsøkningsaktiviteten ble redusert jo lenger ledige de var. Tap av selvtillit og manglende tro på egen kompetanse er ikke uvanlig blant langtidsledige (Falch et al., 2018, s. 111; Brand, 2015, s. 359; Drake & Wallach, 2020, s. 1) og kan være medvirkende til at folk ikke er like aktive jobbsøkere etter å ha vært ledige en stund (Falch et al., 2018, s. 111).

Samlet sett viser dette at det er flere personlige faktorer som påvirker arbeidslivstilknytning. Både sosial støtte, mental og fysisk helse er betydningsfulle faktorer som påvirker hverandre både i hverdagen som arbeidsledig, men også når de skal forsøke å oppnå ny tilknytning til arbeidslivet.

Kvinnenes fortellinger er i tråd med Sherbrooke-modellen som viser at både sosiale relasjoner, samt fysiske, emosjonelle og kognitive faktorer er personlige egenskaper som påvirker arbeidssøkere ved tilbakegang til arbeid (Loisel et al., 1994, s. 597).

6.2 Arbeidsrettet oppfølging, mottatt og ønsket tilbud

Informantene hadde alle mottatt oppfølging ved det lokale NAV-kontoret, de fleste ved et fysisk møte. De oppga å være relativt fornøyde med oppfølgingen i form av at de hadde fått svar på de spørsmålene de stilte. Ifølge NAV er de fleste tjenestemottakerne fornøyde med kontakten de har med etaten (NAV, 2021e, s. 46; NAV, 2022c, s. 42). Samtidig sier mer enn hver tredje bruker at de har ventet lenge på aktivitetstilbud eller oppfølging fra veilederen sin (NAV, 2021e, s. 52).

Informantene bekrefter dette da de forteller at de har ventet på tilbud samtidig som de ikke opplevde at veilederen krevde eller utfordret dem i noen særlig grad. Sherbrooke-modellen til Loisel et al. (1994) trekker fram faktorer ved NAV-systemet som kan påvirke folks arbeidsdeltakelse. Kvaliteten på rådgivningen, lovverket, det lokale NAV-kontorets oppbygning og hvilke økonomiske rettigheter folk har kan være av betydning for det å komme tilbake i jobb (Loisel et al., 1994, s. 597). Det er store variasjoner mellom NAV-kontorene i forhold til hvor mange brukere hver enkelt veileder følger opp (Strand et al./FAFO, 2015, s. 8; NAV, 2014, s. 71), og dette kan få konsekvenser for tilbudene jobbsøkerne mottar og kvaliteten på arbeidet en veileder leverer (Strand et al./FAFO, 2015, s. 8). Hvilken grad av oppfølging brukerne får og hvordan dette tilbudet er designet kan derfor virke tilfeldig når praksis varierer mellom de ulike NAV-kontorene. Samtidig hadde NAV-reformen som en målsetning å gi likeverdig behandling til tjenestemottakerne (Herning & Innset, 2020, s. 42–43; Meld. St. 9, (2006–2007), s. 83).

Kvinnene fortalte også at aktivitetsnivået på både hverdagsaktiviteter og jobbsøking hadde gått noe ned jo lenger de hadde vært arbeidsledige. De opplevde å bli gradvis mer passive. Forskning viser at det å være arbeidsledig kan ha negative konsekvenser for helsen (Falch et al., 2018, s. 111; Brand, 2015, s. 359; Drake & Wallach, 2020, s. 1). Samtidig skapes det et hull i CV-en, slik at det blir vanskeligere å komme tilbake til arbeidslivet. Et dilemma kan være at kvinnene ved 1. gangs registrering i NAV ble vurdert til å ha standard innsatsbehov. Det var forventet at de skulle klare å komme tilbake i jobb på egenhånd (Meld. St. 33 (2015–2016), s. 42). Når de ikke var i jobb innen 26 uker, ble ny vurdering gjort slik at innsatsbehovet ble revurdert til å være situasjonsbestemt. Dette gjøres på grunnlag av ledighetslengde og at det synes å være et misforhold mellom den

enkeltes kvalifikasjoner og arbeidslivets krav (Meld. St. 33 (2015–2016), s. 42). Endring av innsatsbehov skjedde først når kvinnene hadde vært ledig lenge nok til at de hadde blitt langtidsledige arbeidssøkere. Samtidig hevder både brukere og NAV-ansatte at rask avklaring og tett oppfølging er viktig for at folk skal klare å komme tilbake til jobb på egenhånd (Meld. St. 32 (2020–2021), s. 118). De fleste av kvinnene fortalte at de ikke var misfornøyde med oppfølgingen, men de som hadde vært lengst ledig ytret ønske om å få mer bistand. De fortalte at de ble fortvilet over at jobbsøkingprosessen var mer krevende enn de hadde forutsett. NAV-kontorene følger opp brukere ulikt. En studie av tre NAV-kontor i Oslo-området (Oslo Economics, 2018b, s. 62) viser hvordan økt oppfølging av brukerne og kurstilbud etter fire uker, vil kunne gi en grundig kartlegging før de blir langtidsledige. På den måten kjenner NAV-veilederen brukerne godt før det har gått 26 uker og kan være en bedre ressurs for brukerne når de er i prosessen med å komme tilbake i arbeid. Erfaringen er at de kommer raskere tilbake i jobb (Oslo Economics, 2018b, s. 62). Ved å få tilbud om et arbeidsrettet kurs allerede etter fire uker, kan det tenkes at problematikken rundt jobbsøkingen hadde blitt avdekket før. Kvinnene kunne fått veiledning slik at de hadde blitt selvhjulpne på et tidligere tidspunkt, før de opplevde svikt i motivasjon og pågangsmot.

Etter ny situasjonsbestemt innsatsvurdering fikk informantene tilbud om tiltak eller kurs i regi av NAV, fordi de da hadde krav på utvidet oppfølging (Meld. St. 33 (2015–2016), s. 42). Kvinnene i denne studien hadde alle deltatt på kurstiltak i regi av NAV. Halvparten var frustrerte over at de både hadde deltatt på lignende kurs før og at deltakelsen ikke førte dem nærmere jobb. Informantene kunne det meste av kursinnholdet fra før. Samtidig mottok de økonomiske ytelser fra NAV og var derfor redde for å miste utbetalingen dersom de ikke deltok. Likevel fortalte de at det sosiale ved å delta ga et fint tilskudd i hverdagen. Deltakelse i sosiale arenaer med på å skape god helse (WHO, 1986; Scriven, 2012, s. 1). Derfor kan det være at det å delta på kursene på kortere sikt hadde en positiv effekt for den mentale helsen. Likevel sier forskning at arbeidssøkere i NAV møter universell og rutinemessig veiledning (Bowman et al., 2016, s. 647). Kvinnene fortalte at de fort mistet motet bare ved å skulle forstå en stillingsannonse. De ønsket individuell hjelp med søknadene, det å forstå stillingsannonsene, og de ønsket hjelp til å komme på intervju. Det er rimelig å anta at dersom innholdet i kurstilbudet hadde vært mer individuelt tilpasset, så ville det gitt positiv effekt for deltakerne på flere måter.

Voksne jobbsøkere deltar på aktiviteter fra offentlige velferdskontor fordi de føler seg pålagt til å gjøre det, ikke fordi de tror at tilbudet vil hjelpe dem nærmere jobb (Bowman et al., 2016, s. 656). Kvinnene fortalte at de kun fikk tilbud om *en* type kurs. Samtidig hadde de ikke kjennskap til bredden av kurstilbud hos NAV. De mente at fordi de ikke hadde oversikt over tilgjengelige kurstilbud, var det ikke så enkelt å be et tilbud de mente passet for dem personlig. NAVs brukerundersøkelse (2022) viser at endel av NAVs brukere ikke er fornøyd med veiledernes mulighetsorientering og arbeidsmarkedskunnskap (NAV, 2022c, s. 42). Samtidig har NAV-veileder både en oversikts- og opplysningsplikt til arbeidssøkere om å gi målrettet og tilpasset oppfølging til hver enkelt bruker (Forvaltningsloven, 1970, § 11). Om kvinnene ikke fikk vite hvilket tilbud som fantes, kan det være et signal om at veiledningen ikke var særlig brukermedvirkningsorientert. Samtidig blir NAV stadig mer digitalisert. Digital kompetanse blir nesten en forutsetning for samhandling med etaten (NAV Innlandet, 2021, s. 2). Kursoversikten er tilgjengelig på nav.no (NAV, 2022d). Digitaliseringen opplevdes som utfordrende for noen av kvinnene, og dette kan være noe av årsaken til at de ikke hadde oversikt over ulike kurstilbud. En av informantene foreslo at det burde settes opp et kurs for å øke digitale ferdigheter før man i det hele tatt mottar andre digitale oppfølgingstilbud. Parallelt gjør digitaliseringen samhandlingsrommet mellom veiledere og brukere mer tilgjengelig. De kommuniserer tettere på hverandre, samtidig som en mer digitalisert og automatisert etat kan føre til at folk ikke trenger å oppsøke tjenestene (Løberg & Røhnebæk, 2021, s. 83). På den ene siden kan en slik avstand eller automatisering føre til at brukerne ikke har kontroll på om de får det tilbudet de har krav på (NAV Innlandet, 2021, s. 13), mens effektivisering av arbeidsdagen til veilederne kan på den andre siden friggi tid til mer individuell oppfølging (Løberg & Røhnebæk, 2021, s. 83). Her kan det tenkes at NAV-reformens målsetning om økt brukermedvirkning og likeverdig behandling (Herning & Innset, 2020, s. 42–43; Meld. St. 9, (2006–2007), s. 83) foreløpig ikke er helt i mål.

Mennesker er ikke like. Derfor bør det kunne antas at ikke alle disse kvinnene hadde behov for å delta på et identisk CV- og jobbsøkingskurs, spesielt når de fortalte at de hadde deltatt på lignende kurs før med samme kursinnhold. Gruppetilbud kan føre til at arbeidssøkerne må tilpasse seg oppfølgingen NAV tilbyr, mer enn at tilbudet tilpasses hver enkelt. En av kvinnene deltok i arbeidspraksis og mente at hun allerede ville vært i jobb dersom hun hadde startet i denne praksisen tidligere. Flere av de andre kvinnene etterspurte lignende praksis. En mye anvendt arbeidsmetodikk er *place-then-train* hvor ordinære arbeidsplasser blir brukt som læringsarena

(Corrigan & McCracken, 2005, s. 31; Spjelkavik, 2014, s. 39–40). Folk får trening med arbeidsoppgavene samtidig som arbeidsgiver og NAV kan kartlegge bistandsbehovet. På den måten kan det bli tydelig hvilken tilrettelegging som er nødvendig for varig arbeidstilknytning. På den ene siden viser denne metodikken gode resultater hvor folk kommer ut i arbeid (Corrigan & McCracken, 2005, s. 31; Frøyland, 2019, s. 71; Spjelkavik, 2016, s. 9; Hoffmann et al., 2011, s. 157), mens nyere forskning antyder at selv om folk kommer raskt ut i jobb med tettere oppfølging og arbeidspraksis viser resultatene at effekten er jevnet ut på sikt sammenlignet med de som kun har mottatt ordinær oppfølging (Berg et al., 2021, s. 45; NAV, 2021d; von Simson et al., 2019, s. 9). For det første kan forklaringen på dette være at tiltakene som blir benyttet ved ordinær oppfølging ikke avviker i noen særlig grad fra Supported Employment-metodikken (Berg et al., 2021, s. 45). For det andre mener forskere at manglende oppfølging av ikke bare arbeidstakeren, men også arbeidsgiveren, er savnet ved gjennomføring av arbeidspraksis. «Train»-elementet i place-then-train blir ofte overlatt til arbeidsgiveren, slik at arbeidsgiver får ansvar for trening, opplæring og utvikling uten støtte (Spjelkavik & Wangen, 2021).

6.3 Arbeidssøkernes forhold til arbeid og arbeidslivstilknytning

Arbeidslivets forventninger kan ha mye å si for folks arbeidslivstilknytning. Loisel et al. (1994) sin modell for arbeidsdeltakelse viser at materielle og psykososiale faktorer i arbeidslivet har betydning for arbeidstakeres helse, arbeidsoppgaver, måten de føler mestring på og om de oppnår muligheter i arbeidslivet der den viser til faktorer som omgivelser, organisasjon, avdeling og type stilling som viktige elementer i arbeidslivet (Loisel et al., 1994, s. 597). Halvparten av informantene fortalte at de hadde jobbet i deltidsstillinger eller som tilkallingsvikarer. De oppga også at de timene hvor de tidligere var i arbeid, ofte ble benyttet til å ivareta familien. Selv om Norge er et av verdens mest likestilte land hvor kvinner i høy grad deltar i arbeidslivet, jobber kvinner fortsatt systematisk mindre og har større omsorgsansvar enn menn (Reisel & Brekke/ISF, 2013, s. 4). Noen av informantene fortalte at de virkelig ønsket å arbeide, samtidig som de fremhevet at familien betød mer for dem enn det å være i jobb. De hevdet at det var vanskelig å ha et forutsigbart liv med arbeidsgivere som ringte på kort varsel og med arbeidstider som var lite forutsigbare. Selv om informantene fortalte at de oftere ble tilbudt deltidsstillinger enn de yngre ansatte, drømte de om forutsigbar og fast jobb. Dahl et al. (2010) påpeker at både offentlig- og privat sektor generelt sett er i konstant utvikling (Dahl et al., 2010, s. 89). Jobbsøkere må derfor rette seg etter nye krav, og flere blir ansatt i midlertidige stillinger og deltidsstillinger (Torp & Reiersen, 2022). Dette gjelder

spesielt kvinner, og de jobber oftere enn menn i offentlige stillinger (Jensberg, 2012, s. 17; NOU 2008: 6, s. 31). Manglende forutsigbarhet i forhold til arbeidstid kan være en utfordring for folk som innehar disse arbeidsforholdene (Nergaard, 2015, s. 5). Større krav til planlegging fram i tid fra arbeidsgivers side kunne ha gjort det mer attraktivt for kvinner å inneha disse jobbene ved at de fikk mer forutsigbarhet i familielivet selv som arbeidstidene ikke var like fra uke til uke.

En av kvinnene som jobbet som tilkallingsvikar fortalte at hun gjentatte ganger fikk høre fra lederen sin hvor dyktig hun var. Likevel hadde hun ikke fått noen av de utlyste jobbene hun hadde søkt på ved samme arbeidsplass. Yngre mennesker med høyere utdanning ble ansatt i stedet. De fleste av informantene i denne studien hadde jobbet mesteparten av livet, kun avbrutt av svangerskapspermisjon. Tidligere var det ikke viktig å ta utdanning (Midtsundstad/FAFO, 2018, s. 7). Dagens krav til produksjon, omstillingsevne og høyere utdanning skaper et større press. Enkle jobber uten krav til utdanning er i ferd med å bli automatisert bort (Dahl et al., 2010, s. 89). Dette kan skape særlige utfordringer for voksne arbeidstakere med lav utdanning fordi de ikke kommer i posisjon hos arbeidsgiverne da de ikke har kompetansen som er etterspurt. Kvinnene i denne studien oppga både alder og manglende utdanning som årsaker til at de trodde de ikke ble valgt av arbeidsgivere. Forskning forteller at voksne blir sjeldnere valgt og har mindre sjanse enn yngre for å få jobb etter et år som arbeidsledig (Axelrad et al., 2018, s. 1). Informantene uttrykte fortvilelse over at erfaring og praksisbasert kunnskap ikke ble nok verdsatt. En av kvinnene fortalte at i teorien skulle arbeidsgivere være med i inkluderingsdugnaden, men at dette ikke skjedde i praksis fordi voksne kvinner sjeldnere ble valgt ved nyrekrutteringer. Dette bekreftes av forskning på statlige etater som viser at yngre kandidater blir valgt og det er bare et moderat antall over 50 år som blir ansatt ved nyrekruttering, til tross for at statlige virksomheter er særlig forpliktet gjennom IA-avtalen til å være inkluderende (FAFO, 2017, s. 7;10). Likevel viser NAVs arbeidsgiverundersøkelse (2022) en positiv trend hvor arbeidsgivere er mer inkluderingsvillige nå enn tidligere. Flere ønsker å ansette mennesker som har behov for tilrettelegging eller som har stått utenfor arbeidslivet over tid (NAV 2022d, s. 23). Det ligger et mulighetspotensiale hos NAV ved sikre større tilgjengelighet i tilknytning til arbeidslivet (NAV 2022d, s. 11) og på den måten sørge for å kartlegge hva arbeidsgiveres har behov for når de skal ansette arbeidssøkere med tilretteleggingsbehov.

Kvinnene fortalte at de søkte jobber, men at de ikke kom i posisjon. De aller fleste hadde ikke blitt kalt inn til intervju etter forholdsvis lang ledighetstid, til tross for at de aktivt hadde søkt jobber.

Digitalisering og automatisering kan skape særlige utfordringer for eldre arbeidstakere og for de som har lav eller ingen utdanning. Fordi automatiseringen vil gjøre at det blir færre jobber, vil disse arbeidssøkerne få enda større utfordringer med å komme ut i jobb (Torp & Reiersen, 2022). Dette kan føre til at det blir flere søkere til færre jobber. Optimismen om å komme tilbake i arbeid har sunket noe over tid mens kvinnene i studien har vært arbeidsledige. At langtidsledige får slike tanker bekreftes av Falch et al. (2018) som hevder at folk som står lenge uten jobb mister selvtillit og troen på at de har det som skal til for å få arbeidstilknytning (Falch et al., 2019, s. 36). Det at tro på egen mestring svekkes, bekreftes av flere (Brand, 2015, s. 359; Drake & Wallach, 2020, s. 1). Likevel trodde de fleste av informantene at problemet med manglende arbeidstilknytning ville løse seg og at de ville finne fast jobb, enten hel- eller deltid, innen kort tid.

7 Utvikling videre

Mennesker over 50 år har utfordringer sammenlignet med yngre arbeidssøkere når det gjelder å komme tilbake i jobb (Ipsos, 2019, s. 18; Midtsundstad/FAFO, 2018, s. 10). Dette bekreftes av kvinnene i denne studien. De opplevde at de ble ansett som mindre attraktive av arbeidsgivere. Både arbeidsplassen, NAV og folk selv har mye å si for hvilken tilknytning arbeidssøkere har til arbeidslivet. I tillegg blir de påvirket av både omgivelsenes kulturelle føringer og hvilken velferdspolitik som gjelder (Nasjonal kompetansetjeneste for arbeidsrettet rehabilitering, 2021). Arbeidslivskompetansen kan bli redusert jo lenger folk står uten jobb. Det er spesielt omstilling og evne og vilje til kompetanseheving som gjør at det blir utfordrende for voksne arbeidssøkere å komme tilbake i arbeidslivet. Dette skaper situasjonsbestemte problemer for folk fordi det oppstår en avstand mellom hva arbeidsgiverne etterspør og hvilke kvalifikasjoner folk innehar (Meld. St. 33 (2015–2016), s. 42). Med økte effektivitetskrav og tilpasningsdyktighet i arbeidslivet (Ramsdal et al., 2009, s. 7) oppstår en usikkerhet om arbeidslivet i det hele tatt er i stand til å komme folk i møte når de har behov for individuell tilrettelegging (Schafft, 2008, s. 23). Norsk arbeidsliv er i sterk utvikling innen både privat og offentlig sektor. Arbeidsgivere har behov for spesialkompetanse som utvikles gjennom skoloring (Dahl et al., 2010, s. 13). Samtidig har mange eldre lav eller ingen utdanning (Midtsundstad/FAFO, 2018, s. 7) og får ikke bidra selv om de har lang erfaringsbasert kunnskap (NOU 2021: 2, s. 108–109;130). Dette gjaldt for informantene i denne studien. Om man ikke kan direkte hevde at ledigheten førte til at de ble funksjonshemmet i mangelen på ansettelsesforhold (Owren, 2011, s. 38), er situasjonen med på å skape en manglende sosial arena og en avstand til arbeidslivet i den grad at de ble holdt utenfor ved at de ikke fikk ta i bruk arbeidsplasser og på den måten ikke fikk innpass i et arbeidsmiljø.

Situasjonsbestemt innsats tilbys arbeidssøkere som har utfordringer med å komme seg i eller beholde arbeid (Meld. St. 33 (2015–2016), s. 42). Informantene hadde stort sett arbeidet hele livet. Kvinnenes manglende innpass i arbeidslivet kan anses å være situasjonsbestemt. De ble også vurdert til situasjonsbestemt innsats for arbeidsrettet oppfølging i NAV etter 26 uker. Det betydde at de hadde rett til veiledning for å komme i jobb (Meld. St. 33 (2015–2016), s. 42). For at de skulle kunne følt mestring, fått deltatt og bedret sine forutsetninger i arbeidslivet, burde enten de situasjonsavhengige faktorene som arbeidslivets forventninger blitt endret eller så måtte kvinnene fått mulighet til å utvikle sine egne ferdigheter slik som den relasjonelle modellen for funksjonshemming illustrerer (Owren, 2011, s. 38). Tilbudet kunne vært i form av kompetansehevende kurs

eller utdanning, slik at gapet mellom forutsetninger og forventninger kunne blitt redusert. Dersom kvinnene hadde blitt vurdert til situasjonsbestemt innsats allerede ved innmelding hos NAV, ville en tettere oppfølging startet tidligere. Det kan tenkes at dette hadde vært hensiktsmessig, når det er kjent at denne gruppen har utfordringer med å komme tilbake i arbeid (Ipsos, 2019, s. 18; Midtsundstad/FAFO, 2018, s. 10). Ved en slik endring av innsatsbehov ville kvinnene hatt krav på både utvidet oppfølging og spesielt tilpasset tilbud tidligere (Meld. St. 33 (2015–2016), s. 42).

Innenfor yrkesfag, tjenesteproduksjon og helsefag vil det i framtiden bli mangel på faglig kompetanse (NAV, 2021b, s. 50). Norsk befolkning øker i gjennomsnittsalder, noe som vil få konsekvenser for finansieringen av velferden (Oslo Economics, 2018, s. 9). Det betyr at folk må stå lenger i jobb. Det vil være behov for arbeidskraft, men jobbene blir færre og arbeidsgiverne vil stille andre kvalifikasjonskrav enn tidligere (Torp & Reiersen, 2022).

Dersom informantene hadde gjennomført kompetansehevende kurs eller skolering, så ville de stått sterkere i møte med arbeidsgivernes behov for økt eller endret kompetansekrav. Forskning viser at en kombinasjon av arbeidspraksis og kompetanseheving gir gode resultater (Zhang, 2016, s. 55). Kvinnene i denne studien hadde vært ledig nærmere to år. De hadde kun fått et jobbsøkingkurs i regi av NAV. Særlig de som hadde vært lengst ledig etterspurte tidligere og tettere oppfølging. Samtlige hadde mottatt ytelser fra NAV, noe som ga inntektssikring. Dersom de hadde blitt veiledet til å ta utdanning samtidig som de mottok dagpenger, så kunne de kommet styrket i møte med arbeidslivet.

Kvinnene etterlyste mer intensiv oppfølging hvor arbeidspraksis var et tilbakevendende forslag om noe de trodde ville skapt bedre muligheter for dem fordi de på den måten hadde fått presentert seg for en arbeidsgiver. Ved å delta i en arbeidspraksis kunne de posisjonere seg ved å få vist at de hadde det som skulle til ved å jobbe på den faktiske arbeidsplassen. Learning-by-doing er et kjent begrep for å teste ut avstanden mellom arbeidslivets forventninger og den enkeltes evne til å møte disse kravene. Arbeidsplassen fungerer som en læringsarena, samtidig som folk kommer raskere tilbake i arbeid. Mennesker lærer ved å gjøre (Wangen, 2010, s. 31), og opplæring gjennom jobb på ordinær arbeidsplass har vist gode resultater (Corrigan & McCracken, 2005, s. 31; Spjelkavik, 2014, s. 39–40). Samtidig er arbeidsplassen som oppfølgingsarena helt sentralt i NAVs virksomhetsstrategi (2022). Stabil tilknytning til arbeidslivet skal prioriteres foran raskeste vei til jobb og NAV skal bidra

til å synliggjøre og realisere ressursene hos mennesker som har vansker med komme i jobb (NAV, 2022b, s. 4).

Mer enn halvparten av norske ledere i privat næring sa i 2019 at de ville valgt å ansette yngre mennesker dersom ny teknologi skulle innføres på arbeidsplassen (Ipsos, 2019, s. 18), mens både private og offentlige lederne forplikter å legge til rette for at folk kan stå lenger aldersmessig i jobben (Midtsundstad et al./FAFO, 2017, s. 39). Dersom ikke flere voksne arbeidssøkere kommer ut i jobb, vil dette med stor sannsynlighet påvirke den offentlige velferdspolitikken (NHO, 2018, s. 111). Finansieringen av en utfordrende velferdsframtid og økning av produksjonspotensialet i norsk økonomi, kan ifølge NHO utbedres ved et mer inkluderende arbeidsliv der kvinner blir likestilte og eldre blir inkludert. Dersom disse kvinnene og flere hadde fått bidra inn i arbeidslivet, ville dette kunne ha positive ringvirkninger for både næringsliv og landets økonomi (NHO, 2018, s. 111). Norge har kommet langt i likestillingsarbeidet, men det er fortsatt betydelige forskjeller innenfor yrkesvalg, utdanninger og arbeidstid (NHO, 2018, s. 117). Det at folk står utenfor arbeidslivet er et problem både for den det gjelder og for samfunnet generelt (Hansen et al., 2019, s. 81). Det er i alles interesse at arbeidsledige får den kompetansen som skal til for å kunne stå i arbeid. Kvinner over 50 år kan generelt anses som en for lite benyttet ressurs i arbeidslivet. Det er behov for flere mennesker i jobb. Samtidig ønsker disse kvinnene å jobbe. De er et ubenyttet potensial.

7.1 Implikasjoner for praksis

Kvinnene i denne studien ble først vurdert av NAV til å være standard arbeidssøkere. Først etter 26 uker ble det gjort en ny vurdering. Informantene ble da vurdert til å ha behov for situasjonsbestemt innsats. Dette ga kvinnene rett på tettere grad av oppfølging og et bredere tilbud om kurs eller utdanning. Det kan se ut som at det tar for lang tid før den reelle oppfølgingen starter, spesielt når det er kjent at eldre med liten grad av utdanning har utfordringer med å komme tilbake i jobb (Arbeid og velferd, u.å.). Dersom slike kriterier blir tatt i betraktning med førstegangsregistreringen i NAV, kunne den hensiktsmessige oppfølgingen startet tidligere. Det er kjent at folk uten jobb får dårligere helse jo lenger tid de er arbeidsledige (Dahl et al., 2010, s. 2). Med dette kunnskapsgrunnlaget bør ikke det individuelle oppfølgingsarbeidet avvente til disse menneskene har vært uten jobb i 26 uker. NAV-reformen er tuftet på brukermedvirkning og likeverdig behandling for brukerne (Herning & Innset, 2020, s. 42–43; Meld. St. 9, (2006–2007), s. 83). Det kan være at hver

enkelt brukers opplevde behov for tettere oppfølging bør være nok til at de får tilbud om det. Folk vet som regel best selv hvilke ressurser de besitter eller mangler. Dersom brukermedvirkning skal ivaretas, bør tilbudet som blir gitt starte hos brukernes eget opplevde behov.

Befolkningen i Norge eldes, samtidig må velferden finansieres (Oslo Economics, 2018, s. 9). Yrkes- og helsefaglige yrker vil med stor sannsynlighet mangle kompetanse på sikt. Samfunnet er i endring. Norge går mot et mer automatisert yrkesliv, hvor det grønne skiftet er i fokus (NAV, 2021b, s. 50). Det antas at mennesker må jobbe lenger. Behovet for arbeidskraft vil være der, men jobbene vil være færre og det vil bli stilt andre kvalifikasjonskrav til arbeidstakerne (Torp & Reiersen, 2022). Informantene i denne studien hadde behov for å styrke sin kompetanse slik at de ble mer attraktive for framtidens yrkesliv. Kvinnene ville hatt et lengre tidsintervall med inntektssikring parallelt med kompetanseheving, dersom NAV hadde veiledet om dette tidlig i oppfølgingsfasen. Kompetansehevende kurs eller skolering kunne blitt gjennomført under stabile økonomiske forhold. Videre hevdet flere av kvinnene at det å få være i en arbeidspraksis hadde hatt betydning for økt livsglede fordi de ville hatt en aktivitet å gå til. Samtidig ville de fått muligheten til å vise seg fram for en potensiell arbeidsgiver. Arbeidspraksis kan være hensiktsmessig parallelt med kompetansehevende kurs. Når forskning sier at effekten av place-then-train minsker etter få år i forhold til ordinær oppfølging, er det usikkert om dette er fordi arbeidsgivere ikke blir fulgt godt nok opp i train-delen av tiltaket (Spjelkavik & Wangen, 2021) eller om tiltaket ligner for mye på hvordan ordinær oppfølging gjøres (Berg et al., 2021, s. 45). NAV bør derfor øke sin oppfølging av arbeidsgivere som har brukere i arbeidspraksis og samkjøre hvilke kompetansehevende kurs de tilbyr med etterspørselen i markedet. Årsakene til at resultatene fra Supported Employment-metodikken viser varierende resultater kan slik se ut til å kunne forklares på flere måter. Disse faktorene bør undersøkes nærmere.

7.2 Implikasjoner for videre forskning

Generelt blir arbeidslivsundersøkelser oftest rettet mot de som er i et arbeidsforhold (Dahl et al., 2010, s. 92). NAV arbeider i stor grad for at arbeidssøkere som står utenfor arbeidslivet skal få innpass. Disse menneskene har selv fasiten til egen situasjon og hvordan de opplever den. Dersom brukermedvirkning skal være en prioritet hos NAV, så må brukernes egne opplevelser kartlegges, ellers kan det oppstå et kunnskapshull. Derfor er det behov for mer forskning fra arbeidsledigets perspektiv, slik at deres stemme kommer fram.

Informantene etterlyste en mer individuell oppfølging fra NAV og da spesielt arbeidspraksis. Place-the-train-metodikk har i årevis vist å ha god effekt for at mennesker kommer tilbake i arbeid (Corrigan & McCracken, 2005, s. 31; Frøyland, 2019, s. 71; Spjelkavik, 2016, s. 9; Hoffmann et al., 2011, s. 157). Likevel viser nyere forskning at effekten ikke er like vellykket over en lengre tidshorisonnt i forhold til ordinær oppfølging (NAV, 2021d; von Simson, 2019, s. 9). Siden arbeidspraksis i ordinær virksomhet har vist generelt gode resultater, kan det kan være hensiktsmessig å se på hvilke faktorer som ikke fungerer på lengre sikt og slik avdekke en videreutvikling av place-then-train-metodikken. At ordinær oppfølging og place-then-train-metodikken ofte er tilnærmet lik og viser nær samme resultater, dog i favør av ordinær oppfølging (Berg et al., 2021, s. 45), betyr ikke nødvendigvis at place-then-train-metodikken fungerer dårlig. Det kan snarere tvert imot indikere at tiltaket fungerer i så høy grad at det har blitt videreført av veiledere som jobber med ordinær oppfølging.

Videre er det usikkerhet rundt om arbeidsgivere blir fulgt godt nok opp når de har mennesker i arbeidspraksis. Det antydes «train»-delen blir i høy grad etterlatt til arbeidsstedet (Spjelkavik & Wangen, 2021). Generelt er det behov for mer forskning om effekten av Supported Employment, også når det gjelder arbeidsgiveres rolle i tiltakene og hva som bør gjøres for å forbedre effekten.

8 Oppsummering

Denne studien har belyst hvordan langtidsledige kvinner over 50 år opplevde det å være arbeidsledige og hvilke tanker de selv hadde rundt det å komme tilbake i jobb. De var bevisste på viktigheten av å ivareta både psykisk og fysisk helse som arbeidsledig og støttet seg i stor grad på nære relasjoner og kjernefamilien. Høy alder og det at de manglet utdanning eller konkurranse-dyktig kompetanse ble oppgitt som en vesentlig årsak til at de ikke hadde kommet tidligere tilbake i arbeid. Dette bekreftes som reelle faktorer for arbeidslivstilknytning (Arbeid og velferd, u.å.). Slik oppstår det et gap mellom individuelle forutsetninger og evner i forhold til hvilke forventninger arbeidsgivere har. Dette mislighetsforholdet kan løses ved at arbeidssøkere øker sin kompetanse slik at den er i tråd med det arbeidsgivere etterspør, samtidig med at arbeidsgivere tilrettelegger for folk slik at de kan mestre jobben (Helsedirektoratet, 2010, s. 10–11). Tidligere og tettere oppfølging vil være hensiktsmessig for kvinnelige arbeidssøkere over 50 år, fordi det er velkjent at de har utfordringer med å komme tilbake i arbeid. Arbeidspraksis samtidig med kompetansehevende tiltak for arbeidssøkere registrert hos NAV kan være et sentralt virkemiddel. NAV bør være en sentral støttespiller og brobygger mellom mennesker med behov for bistand og inkluderende arbeidsgivere. Dette er et sentralt satsningsområde i virksomhetsrapporten til NAV for årene fram mot 2030 (NAV, 2022b, s. 4).

Referanseliste

Aakvaag, G. C. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Abstrakt forlag.

Arbeid og velferd. (u.å.). *Syv av ti koronaledige var i jobb etter åtte måneder*. NAV.

<https://arbeidogvelferd.nav.no/news/2021/6/17-Syv-av-ti-koronaledige-var-i-jobb-etter-%C3%A5tte-m%C3%A5neder>

Arbeids- og velferdsforvaltningen [NAV]. (2014). *Oppfølgingsarbeidet i NAV under lupen*.

https://www.nav.no/_/attachment/download/cd5c2344-0d97-40fb-91e6-d9e84dc4f405:36e4a58fe1cd8bca1ce10e5439648e9d9d92f800/oppfolgingsarbeidet-i-nav-under-lupen.pdf

Arbeids- og velferdsforvaltningen [NAV]. (2020, 15. september). *Brukertilfredshet og tillitt i koronasituasjonen: NAVs personbrukerundersøkelse og Arbeidsgiverundersøkelse 2020*.

(Rapport 1/2020). NAV. https://www.nav.no/_/attachment/download/913acd81-00fb-4908-9fcb-6da9c8338551:240f0f23b8528ef977d3659c48ca42c31b9b7516/NAVs%20brukerunders%C3%B8skelser%202020.pdf

Arbeids- og velferdsforvaltningen [NAV]. (2021b). *NAVs omverdensanalyse 2021. Utvikling, trender og konsekvenser fram mot 2035*. (Rapport 1/2021). NAV.

https://www.nav.no/_/attachment/download/5a53e3ae-2546-43b2-872c-ef41e39548a4:4233dae1dc5214e1864d6600566b1d1f37bb0375/NAVs%20omverdensanalyse%202021.pdf

Arbeids- og velferdsforvaltningen [NAV]. (2021c). *Strategi for fagfeltet Arbeid og helse*. NAV &

Helsedirektoratet. https://www.nav.no/_/attachment/download/f1ddf869-8b53-4b92-90cc-76cf3ba0209f:98d8d6eae6112f26604646c874a70fe49f472fe9/Strategi%202021%20%E2%80%9393%20Strategi%20for%20fagfeltet%20arbeid%20og%20helse.pdf

Arbeids- og velferdsforvaltningen [NAV]. (2021d). *Supported employment ga flere i arbeid raskt, men etter tre år er forskjellen borte*. [https://www.nav.no/no/nav-ogsamfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd-nr.2-](https://www.nav.no/no/nav-ogsamfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd-nr.2-2021/Supported%20employment%20ga%20flere%20i%20arbeid%20raskt,%20men%20etter%20tre%20%C3%A5r%20er%20forskjellen%20borte)

[2021/Supported%20employment%20ga%20flere%20i%20arbeid%20raskt,%20men%20etter%20tre%20%C3%A5r%20er%20forskjellen%20borte](https://www.nav.no/no/nav-ogsamfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd-arbeid-og-velferd-nr.2-2021/Supported%20employment%20ga%20flere%20i%20arbeid%20raskt,%20men%20etter%20tre%20%C3%A5r%20er%20forskjellen%20borte)

Arbeids- og velferdsforvaltningen [NAV]. (2021e). *NAVs personbrukerundersøkelse 2021: økt brukertilfredshet og tillit etter et år med pandemi*. (Rapport 3/2021).

https://www.nav.no/_/attachment/download/54bb2c05-0137-4780-bc0c-293611df55d4:653f346c73103d2283304ee363091204668b5307/Personbrukerunders%C3%B8kelsen%202021_WEB.pdf

Arbeids- og velferdsforvaltningen [NAV]. (2022a, 04. februar). *4. Begreper, kjennemerker og grupperinger*. https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/relatert-informasjon/om-statistikken-arbeidssokere/4.begreper-kjennemerker-og-grupperinger_kap

Arbeids- og velferdsforvaltningen [NAV]. (2022b). *NAV 2030 Virksomhetsstrategi*. https://www.nav.no/_/attachment/download/92a5adc0-36a0-4337-8c94-c3e4d8a3ef02:76a7053d878680c420818a873c3f16fd9d25cb31/NAV%202030_virksomhetsstrategi.pdf

Arbeids- og velferdsforvaltningen [NAV]. (2022c). *NAVs personbrukerundersøkelse 2022: Mennesket og NAV*. (Rapport 3/2022) <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/nyheter/navs-brukerundersokelser-2022-tilfredsheten-med-nav-er-stabil-blant-personbrukere-mens-arbeidsgiverne-er-mer-fornoyde-enn-noen-gang/NAV%20Personbrukerunders%C3%B8kelsen%202022.pdf>

Arbeids- og velferdsforvaltningen [NAV]. (2022d). *NAVs arbeidsgiverundersøkelse 2022* (Rapport 4/2022). https://www.nav.no/_/attachment/download/5faa1d84-055d-42bf-8fff-a41ebebda88c:3c3f6bacb907e5ab471aba9274ddfc2ee76a22b6/NAV%20Arbeidsgiverunders%C3%B8kelsen%202022.pdf

Arbeids- og velferdsforvaltningen [NAV]. (2022d). *Kurs fra NAV*. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kontakt-nav/kurs-fra-nav>

Arbeids- og velferdsforvaltningen [NAV], Innlandet. (2021). *NAV innlandet omverdensanalyse 2021*. https://www.nav.no/_/attachment/download/a7c05bb7-bca6-4414-a6a0-9f59aba23920:9df69aabc3b9f2c0ff855e08bb691dae05992491/NAV%20Innlandets%20omverdensanalyse%202021.pdf

Arvidson, E., Börjesson, M., Ahlborg, G., Lindegard, A. & Jonsdottir, I. H. (2013). The level of leisure time physical activity is associated with work ability – a cross sectional and prospective study of health care workers. *BMC Public Health*, 13(1), 855–855. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-855>

- Askheim, O.P. (2014). Fra empowerment til samproduksjon: vitalisering eller tåkelegging av empowermentperspektivet? I S. Tveiten & K. Boge. (Red.). *Empowerment i helse, ledelse og pedagogikk – nye perspektiver* (s. 26–36). Gyldendal Norsk Forlag.
- Axelrad, H., Malul, M. & Luski, I. (2018). Unemployment among younger and older individuals: does conventional data about unemployment tell us the whole story? *Journal for Labour Market Research*, 52(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12651-018-0237-9>
- Berg, H., Hauge, K. E., Markussen, S. & Zhang, T./Frischsenteret. (2021). *Supported Employment eller «vanlig» oppfølging? Resultater fra et stort randomisert forsøk i NAV*. (Frischsenteret-rapport 2/2021). <https://proba.no/wp-content/uploads/Supported-Employment-eller-vanlig-oppfolging-Frisch-senteret-rapport-2-2021.pdf>
- Blaxter, M. (2010). *Health*. (2. utg.). Polity Press.
- Boorse, C. (1977). Health as a theoretical concept. *Philosophy of science*, 44(4), 542–573. <https://doi.org/10.1086/288768>
- Bowman, D., McGann, M., Kimberley, H. & Biggs, S. (2016). Activation and active ageing? Mature-age jobseekers' experience of employment services. *Social policy and society: a journal of the social policy association*, 15(4), 647–658. <https://doi.org/10.1017/S1474746416000245>
- Brand, J. E. (2015). The far-reaching impact of job loss and unemployment. *Annual review of sociology*, 41(1), 359–375. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-071913-043237>
- Burrell, L. V, Puzo, Q., Mehlum, L. & Qin, P. (2017). Betydningen av sosiale forhold for mental helse og selvmordsatferd. *Suicidologi*, 4(11), <https://dx.doi.org/10.5617/suicidologi.5876>
- Butterworth, P., Leach, L. S., Strazdins, L., Olesen, S. C., Rodgers, B. & Broom, H. D. (2011). The psychosocial quality of work determines whether employment has benefits for mental health: results from a longitudinal national household panel survey. *Occupational & environmental medicine*, 68, 806–812. <https://10.1136/oem.2010.059030>
- Corrigan, P. W. & McCracken, S. G. (2005). Place first, then train: An alternative to the medical Model of psychiatric rehabilitation. *Social Work (New York)*, 50(1), 31–39. <https://doi.org/10.1093/sw/50.1.31>
- Dahl, E., Wel, K. & Harsløf, I. (2010). *Arbeid, helse og sosial ulikhet*. (1/10). Helsedirektoratet. https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/arbeid-helse-og-sosial-ulikhet/Arbeid-helse-og-sosial-ulikhet.pdf/_/attachment/inline/86c1686a-8166-4ff3-837b-55fc5dc8651f:54aa16a950124eb34669940d1db7c80f527f14b3/Arbeid-helse-og-sosial-ulikhet.pdf

- Dale-Olsen, H. & Hagelund, A. (2015). Arbeidsgiverne og arbeidslinjen. I A.-H. Bay, A. Hagelund & A. Hatland (Red.). *For mange på trygd* (s. 107–130). Cappelen Damm Akademisk.
- Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving for studenter* (5. utg.). Gyldendal akademisk.
- De nasjonale forskningsetiske komitéene [FEK]. (2019, 10. februar). *Generelle forskningsetiske retningslinjer*. De nasjonale forskningsetiske komitéene.
<https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/generelle/>
- Direktoratet for e-helse. (2006, 1. januar). *ICF, Internasjonal klassifikasjon av funksjon, funksjonshemming og helse*. https://www.ehelse.no/kodeverk/icf-internasjonal-klassifikasjon-av-funksjon-funksjonshemming-og-helse/_/attachment/download/4cce6ef3-e7d3-461c-b033-054e449b650d:e1e6571350f22e08b06436fa84fa9e1857aef0a2/ICF-kortversjon-IS-0355.pdf
- Drake, R. E. & Wallach, M. A. (2020). Employment is a critical mental health intervention. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 29, e178–e178.
<https://doi.org/10.1017/S2045796020000906>
- Ekeland, T., Stefansen, J. & Steinstrøm, N. (2011). Klinisk autonomi i evidensens tid; styringspolitiske utfordringer for klinisk praksis. *Tidsskrift for Velferdsforskning*, 14(1), 2–14.
- Elster, J. (1980). Metode. I H. F. Dahl, J. Elster, I. Iversen, S. Nørve, T. I. Romøren, R. Slagstad & M. Vaa (Red.) *Pax Leksikon* (Bind 4). Pax forlag.
- European Union of Supported Employment [EUSE]. (2010). *Verktøykasse*. EUSE/Leonardo Partnership.
https://www.arbeidoginkludering.no/contentassets/a505ad5e5b8b4173a759e8e2f9ed9f43/eusetoolkit_korrektur3.pdf
- Falch, N. S., Haugen, R. C., Knutsen, M. V. & Røed, K. (2018). *Arbeids- og velferdsetatens arbeid med langtidsledige*. (Rapport 4/2018). Oslo Economics.
https://www.frisch.uio.no/publikasjoner/pdf/rapp18_04.pdf
- Fassier, J. B., Durand, M.-J., Caillard, J.-F., Roquelaure, Y. & Loisel, P. (2015). Results of a feasibility study: barriers and facilitators in implementing the Sherbrooke Model in France. *Scandinavian journal of work, Environment & Health*, 41(3), 223–233. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3489>
- Forvaltningsloven. (1970). *Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker*. (LOV-2021-06-11-79) Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1967-02-10>
- Frederick, D. E. & VanderWeele, T. J. (2019). Supported employment: Meta-analysis and review of randomized controlled trials of individual placement and support. *PloS One*, 14(2), e0212208–e0212208. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212208>

- Frøyland, K. (2019). Arbeidsinkluderingskompetanse basert på Supported Employment. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.). *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 71–87). Fagbokforlaget.
- Fugelli, P. & Ingstad, B. (2001). Helse – slik folk ser det. *Tidsskrift for den Norske Lægeforening*, 121(30), 3600–3604.
- Giddens, A. (1982). *Profiles and critiques in social theory*. University of California Press Berkeley and Los Angeles.
- Graneheim, U. H. & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(2), 105-112. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001>
- Green, J., Cross, R., Woodall, J. & Tones, K. (2019). *Health promotion. Planning and strategies*. (4. utg.). Sage Publishing.
- Hammer, T. & Øverbye, E. (2006). Strategier for et inkluderende arbeidsliv. I T. Hammer & E. Øverbye (Red.). *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier* (s. 11–30). Gyldendal akademisk.
- Hansen, G. V., Fugletveit, R. & Arvesen, P. (2019). Arbeid som recovery-strategi. *Tidsskrift for Psykisk Helsearbeid*, (16)2, 80–89. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3010-2019-02-03>
- Helsedirektoratet. (2010). *Arbeid, helse og sosial ulikhet*. Helsedirektoratet (1/10). https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/arbeid-helse-og-sosial-ulikhet/Arbeid-helse-og-sosial-ulikhet.pdf/_/attachment/inline/86c1686a-8166-4ff3-837b-55fc5dc8651f:54aa16a950124eb34669940d1db7c80f527f14b3/Arbeid-helse-og-sosial-ulikhet.pdf
- Helsedirektoratet. (2019, 2. januar). *Hva fysisk aktivitet gjør med kroppen*. <https://www.helsenorge.no/trening-og-fysisk-aktivitet/hva-fysisk-aktivitet-gjor-med-kroppen/>
- Herning, L. & Innset, O. (2020) Når staten leker butikk. I O. H. Dybedahl, O. Innsett & M. Kristijánsson (Red.). *Markedsmennesker. Kritikk av Tidsånden*. (s. 27–46). Dreyer.
- Heyma, A., van der Werff, S., Nauta, A. & van Sloten, G. (2014). What makes older job-seekers attractive to employers? *De Economist (Netherlands)*, 162(4), 397–414. <https://doi.org/10.1007/s10645-014-9239-3>
- Hoffmann, H., Jäckel, D., Glauser, S. & Kupper, Z. (2012). A randomised controlled trial of the efficacy of supported employment. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 125(2), 157–167. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0447.2011.01780.x>

- Imdorf, C., Shi, L. P., Sacchi, S., Samuel, R., Hyggen, C., Stoilova, R., Yordanova, G., Boyadjieva, P., Ilieva-Trichkova, P., Parsanoglou, D. & Yfanti, A. (2017). Explaining employers` hiring decisions: A comparative study of employers` risk assessment. *Negotiate working paper*, 7/(3). DOI: 10.7892/boris.113440
- Ipsos. (2019). *Norsk seniorpolitisk barometer 2019. Ledere i arbeidslivet*.
<https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2019-11/endelig-rapport-ledere.pdf>
- Järvinen, M. & Mik-Meyer, N. (2003). Indledning: At skabe en klient. I M. Järvinen & N. Mik-Meyer (Red.). *At skabe en klient. Institutionelle identiteter i socialt arbejde* (s. 9–24). Hans Reitzels Forlag.
- Jensberg, H., Mandal, R. & Solheim, E. (2012). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990–2010. Kontinuitet eller endring?* Sintef.
https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/sla/skjeieutvalget/september_2012/kjønnsdelte_arbeidsmarkedet.pdf
- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Abstrakt forlag.
- Kane, A. & Köhler-Olsen, J. (2015). Aktivitetsplikt for sosialhjelpsmottakere – har lovgiveren funnet opp hjulet på nytt? *Tidsskrift for erstatningsrett, forsikringsrett og velferd*. 4. 1–15.
<https://doi.org/10.18261/ISSN2464-3386-2015-04-03>
- Kassah, A. K. & Kassah, B. L. L. (2009). *Funksjonshemming. Sentrale ideer, modeller og debatter*. Fagbokforlaget.
- Kuzel, A. J. (1999). Sampling in qualitative inquiry. I B. F. Crabtree & W. Miller (Red.). *Doing qualitative research*. (2. utg., s. 33–47). Sage.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal akademisk.
- Loisel, P., Durand, P., Abenhaim, L., Gosselin, L., Simard, R., Turcotte, J. & Esdaile, J. M. (1994). Management of occupational back pain: the Sherbrooke model. Results of a pilot and feasibility study. *Occupational and Environmental Medicine*, 51(9), 597–602.
<https://doi.org/10.1136/oem.51.9.597>
- Løberg, I. B. & Røhnebak, M. T. (2021). Kontroll eller samhandling? *Nytt Norsk Tidsskrift*, 38(1-02), 73–85. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3053-2021-01-02-07>

- Martinsen, E. W. (2008). Physical activity in the prevention and treatment of anxiety and depression. *Nord J Psychiatry, 62 Suppl 47*, 25–29.
<https://doi.org/10.1080/08039480802315640>
- Mennesker og muligheter [MEMU]. (2021, 16. mars). *800 millioner kroner mer til arbeidsmarkedstiltak i 2021*. <https://memu.no/artikler/800-millioner-kroner-mer-til-arbeidsmarkedstiltak-i-2021/>
- Meyers, R. (2017). Disadvantaged older jobseekers and the concept of bounded agency. *International Journal of Lifelong Education, 36(3)*, 292–307.
<https://doi.org/10.1080/02601370.2016.1241310>
- Midtsundstad, T./FAFO. (2018). *Seniorer i industrien – arbeidslivets slitere*. (FAFO-rapport 2018:34).
<https://www.fafo.no/images/pub/2018/20683.pdf>
- Midtsundstad, T., Nielsen, R. A. & Hermansen, Å./FAFO. (2017). *Seniorer og seniorpolitikk i statlige virksomheter*. (FAFO-rapport 2017:18). <https://fafo.no/images/pub/2017/20626.pdf>
- Modini, M., Joyce, S., Mykletun, A., Christensen, H., Bryant, R. A., Mitchell, P. B., & Harvey, S. B. (2016). The mental health benefits of employment: Results of a systematic meta-review. *Australasian Psychiatry : Bulletin of the Royal Australian and New Zealand College of Psychiatrists, 24(4)*, 331–336. <https://doi.org/10.1177/1039856215618523>
- Nagi, S. (1991). Disability concept revisited: Implications for prevention. I A. M. Pope & A. R. Tarlov (Red.). *Disability in America. Toward a national agenda for prevention* (s. 309–327). National Academy Press.
- Nasjonal kompetansetjeneste for arbeidsrettet rehabilitering. (2021, 24. mars). «Økologisk» modell for arbeidsdeltakelse. Nasjonal kompetansetjeneste for arbeidsrettet rehabilitering.
<https://arbeidoghelse.no/fagveileder/teoretisk-grunnlag/okologisk-modell/>
- Nasjonal kompetansetjeneste for arbeidsrettet rehabilitering. (2020). *Arbeidsrettet rehabilitering i helsetjenesten. Veileder utarbeidet av Nasjonal kompetansetjeneste*.
<https://arbeidoghelse.no/wp-content/uploads/2021/04/Fagveileder-arbeidsrettet-rehabilitering-210331.pdf>
- Nergaard, K., Alsos, K., Bråten, M. & Jensen, R. S./FAFO. (2015). *Tilkallingsvikarer i norsk arbeidsliv*. (FAFO-rapport: 2015:10). <https://www.fafo.no/images/pub/2015/20415.pdf>
- Nes, N. E. (2011). *Hjelpemidler og tilrettelegging for deltakelse. Et kunnskapsbasert grunnlag*. Tapir akademisk forlag.

- Neumann, C. & Neumann, I. (2012). *Forskeren i forskningsprosessen – en metodebok om situering*. Cappelen Damm akademisk.
- Nilssen, V. (2012). *Analyse i kvalitative studier. Den skrivende forskeren*. Universitetsforlaget.
- NOU 2005: 8. (2005). *Likeverd og tilgjengelighet*. Justis- og politidepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/e2361e34e995496589470336829751cc/no/pdfs/nou200520050008000dddpdfs.pdf>
- NOU 2008: 6. (2008). *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*. Likelønnskommisjonen.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/39b49bdffe6f44faa80f6c3f26de2b8a/no/pdfs/nou200820080006000dddpdfs.pdf>
- NOU 2020: 2. (2020). *Fremtidige kompetansebehov III. Læring og kompetanse i alle ledd*. Kunnskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/053481d65fb845be9a2b1674c35d6d14/no/pdfs/nou202020200002000dddpdfs.pdf>
- NOU 2021: 2. (2021). *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting*. Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-2/id2832582/>
- Nutbeam, D. (1998). Health promotion glossary. *Health Promotion international*, 13(4), 349–364.
<https://doi.org/10.1093/heapro/13.4.349>
- Norsk senter for forskningsdata [NSD]. (2022, 29. september). *Fyll ut skjema for personopplysninger*. <https://www.nsd.no/personverntjenester/fyll-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/>
- Næringslivets Hovedorganisasjon [NHO]. (2018). *Verden og oss. Næringslivets perspektivmelding 2018*. Næringslivets Hovedorganisasjon.
https://www.nho.no/siteassets/publikasjoner/naringslivets-perspektivmelding/pdf-er-sept18/nho_perspektivmeldingen_4_likestilling.pdf
- Olsen, I. B., Øverland, S., Reme, S. E. & Løvvik, C. (2014). Exploring Work-Related Causal Attributions of Common Mental Disorders. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(3), 493–505.
<https://doi.org/10.1007/s10926-014-9556-z>
- Owren, T. (2011). En faglig handling. I T. Owren & S. Linde (Red.). *Vernepleiefaglig teori og praksis – sosialfaglige perspektiver* (s. 43–63). Universitetsforlaget.
- Owren, T. (2011). Funksjonsnedsettelse og funksjonshemming. I T. Owren & S. Linde (Red.). *Vernepleiefaglig teori og praksis – sosialfaglige perspektiver* (s. 28–42). Universitetsforlaget.

- Ose, S. O., Kaspersen, S. L., Jensberg, H., Kalseth, B. & Lilleeng, S. (2009). Psykisk helse og arbeidsliv – behov for nye tilnærminger. *Søkelys på arbeidslivet*, 1(26), 75–92
- Oslo Economics. (2018). *Aldringens betydning for helse, arbeidskapasitet og arbeidsprestasjoner*. 32/2018. Oslo Economics. <https://osloeconomics.no/wp-content/uploads/2018/10/OE-rapport-32-2018-Aldringens-betydning-for-helse-arbeidskapasitet-og-arbeidsprestasjoner-1.pdf>
- Ramsdal, H., Skorstad, E. J. & Strøm, Ø. (Red.). (2009). *Fleksible organisasjoner: alternative strategier og arbeidsmiljømessige konsekvenser*. (Rapport 1/2009). Høgskolen i Østfold. <https://hiof.brage.unit.no/hiof-xmlui/bitstream/handle/11250/147518/hefte1-09.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Regjeringen. (2021a, 03. oktober). *Etikk i forskningen*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/tema/forskning/innsiktsartikler/etikk-i-forskningen/id2000710/>
- Regjeringen. (2021b, 13. oktober). *Arbeidsmarkedstiltak*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-sysselsetting/innsikt/arbeidsmarkedstiltak/id86897/>
- Reisel, L. & Brekke, I./ISF. (2013). *Kjønnssegregering i utdanning og arbeidsliv. Status og årsaker*. Institutt for samfunnsforskning. https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/177429/R_2013_4_web.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Schafft, A. (2008). *Psykiske lidelser og arbeidsintegring i Skandinavia*. Arbeidsforskningsinstituttet. <https://hdl.handle.net/20.500.12199/6377>
- Scriven, A. (2012). Health promotion principles and the settings approach. I A. Scriven & M. Hodgins (Red.). *Health promotion settings. Principles and practice* (s. 17–16). SAGE
- Siltala, J. (2013). New Public Management: The evidence-based worst practice? *Administration & society*, 45(4), 468–493. <https://doi.org/10.1177/0095399713483385>
- Solem, P. E./NOVA (2016). *Seniorer i arbeidslivet. Kunnskap om aldring og arbeid*. (NOVA-rapport 2016:07). https://www.academia.edu/23131756/Seniorer_i_arbeidslivet_Kunnskap_om_aldring_og_arbeid
- Spjelkavik, Ø. (2014). Ordinært arbeidsliv som metode og mål. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.). I *Inkluderingskompetanse* (s. 33–50). Gyldendal akademisk.
- Spjelkavik, Ø. (2016). *Arbeidsrettet brukeroppfølging*. Arbeidsforskningsinstituttets FOU-resultat. <https://oda.oslomet.no/oda->

xmlui/bitstream/handle/20.500.12199/6272/FoU2016_03_PlaceThenTrainINAV_sluttrapport.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Spjelkavik, Ø. & Wangen, G. (2021, 15. september). *Noen nyanseringer om Supported Employment*. Kai-kronikken. <https://www.oslomet.no/om/nyheter/kai-kronikken/nyanseringer-supported-employment>

Statistisk sentralbyrå [SSB]. (2022, 9. mars). *Slik kan lønnsforskjellen mellom kvinner og menn forklares*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn/artikler/slik-kan-lonnsforskjellen-mellom-kvinner-og-menn-forklares>

St.meld. nr. 9 (2006–2007). *Arbeid, velferd og inkludering*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/35077d66b65349118f79ee74beb0ade7/no/pdfs/stm200620070009000dddpdfs.pdf>

St.meld. nr. 32 (2020–2021). *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*. Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/ce1f2d9ff9a64db2967817b0b337702c/no/pdfs/stm202020210032000dddpdfs.pdf>

St.meld. nr. 33 (2015–2016). *NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-33-20152016/id2501017/sec3>

St.meld. nr. 40 (2002–2003). *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer. Strategier, mål og tiltak i politikken for personer med nedsatt funksjonsevne*. Sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/5a8122df4dee44a38beb1ca42698b490/no/pdfs/stm200220030040000dddpdfs.pdf>

Storm, V., Paech, J., Ziegelmann, J. P. & Lippke, S. (2016). Physical exercise, sickness absence and subjective employability: An 8-year longitudinal observational study among musculoskeletal patients. *J Rehabil Med*, 48(6), 541–546. <https://www.medicaljournals.se/jrm/content/abstract/10.2340/16501977-2103>

Strand, A. H., Bråthen, M. & Grønningsæter, A. B./FAFO. (2015). *NAV-kontorets oppfølging av unge brukere*. (FAFO-rapport 2015:41). <https://www.fafo.no/images/pub/2015/20446.pdf>

Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis. Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Gyldendal akademisk.

Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Gyldendal Akademisk.

- Torp, S. & Reiersen, J. (2022). Den norske arbeidslivsmodellen fremmer god helse. *Tidsskrift for den Norske Lægeforening*, 142(1). <https://doi.org/10.4045/tidsskr.21.0789>
- Universitetet i Sørøst-Norge [USN]. (2019, 1. januar). *Retningslinjer for behandling av personopplysninger i student- og forskerprosjekt ved Universitetet i Sørøst-Norge*. https://www.usn.no/getfile.php/13547769-1546934679/usn.no/om_USN/Regelverk/Retningslinjer%20for%20behandling%20av%20personopplysninger%20i%20student-%20og%20forskerprosjekter%20ved%20USN.pdf
- Vabø, M./NOVA. (2007). *Organisering for velferd*. (NOVA-rapport 2022:07). https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/20.500.12199/4955/3159_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- van der Noordt, M., Ijzelenberg, H., Droomers, M. & Proper, K. I. (2014). Health effects of employment: a systematic review of prospective studies. *Occupational and environmental medicine*, 71(10), 730–736. <https://research.vu.nl/en/publications/health-effects-of-employment-a-systematic-review-of-prospective-s>
- van der Wel, K. A., Løyland, B. & Malmberg-Heimonen, I. (2009). Levekår og psykisk helse blant langtidsmottakere av sosialhjelp. *Tidsskrift for Velferdsforskning*, 12(4) https://www.researchgate.net/publication/273636444_Levekar_og_psykisk_helse_blant_langtidsmottakere_av_sosialhjelp
- Verdens helseorganisasjon [WHO]. (1986). *The Ottawa charter for health promotion*. Verdens helseorganisasjon. <https://www.who.int/teams/health-promotion/enhanced-wellbeing/first-global-conference>
- von Simson, K. (2019) *Kunnskapsoversikt: Effekter av arbeidsmarkedstiltak mv på arbeidstilbud og sysselsetting, norske erfaringer*. https://www.regjeringen.no/contentassets/b9ac9f756f21467f8a3230e9a8cdafa4/no/sved/9_von_simson_kunnskapsoversikt.pdf
- Waddell, G. & Burton, K. (2006). *Is work good for your health and well-being?* The stationery office. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/209510/hwwb-is-work-good-for-you-exec-summ.pdf
- Wangen, G. (2010). Individoppgdraget. I G. Wangen (Red.) *Døråpner til arbeidslivet* (s. 32–39). Universitetsforlaget.
- Williams, Haskell, W. L., Ades, P. A., Amsterdam, E. A., Bittner, V., Franklin, B. A., Gulanick, M., Laing, S. T. & Stewart, K. J. (2007). Resistance exercise in individuals with and without cardiovascular

disease: 2007 update: A scientific statement from the American heart association council on clinical cardiology and council on nutrition, physical activity, and metabolism. *Circulation (New York, N.Y.)*, 116(5), 572–584. <https://doi.org/10.1161/CIRCULATIONAHA.107.185214>

Wright, S. & Patrick, R. (2019). Welfare conditionality in lived experience: aggregating qualitative longitudinal research. *Social policy and society: a Journal of the social policy association*, 18(4), 597–613. <https://doi.org/10.1017/S1474746419000204>

Zhang, T. (2016). Virker arbeidspraksis i ordinær virksomhet etter sitt formål? *Søkelys på arbeidslivet*, 33(1-02), 45–65. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2016-01-02-03>

Vedlegg

Vedlegg 1

Intervjuguide

Hvordan kan langtidsledige kvinnelige arbeidssøkere over 50 år komme tidligere tilbake i arbeid?

Innledningsspørsmål

Hvor gammel er du?

Hva er din sivilstand og har du barn? Alder på disse og hvor mange?

Hvilken utdanning har du?

Hvor lenge har du vært uten arbeid?

Hverdag

Hvordan ser en vanlig hverdag ut?

Hva har du gjort den siste uken?

På hvilken måte føler du at den daglige livssituasjonen påvirker motivasjon og krefter til å søke jobber?

Hvilken betydning har arbeid for deg?

Kan du fortelle meg om hvorfor du tror at du ikke er i arbeid?

Jobbsøking

Kan du fortelle om forrige gang du søkte jobb?

Når søkte du jobb sist og hvordan gikk det?

Søker du mange jobber? Om ikke, hvorfor?

Hva slags jobb er den forrige du har hatt?

Hvilken type stilling ønsker du å ha i framover?

Dersom du var ledig før koronapandemien startet; føler du at jobbsøkingen har endret seg med pandemien?

Møtet med NAV

Hvordan føler du at du har blitt møtt av NAV?

Hva slags oppfølging har du fått og hvilke tilbud har du eventuelt fått (kurs, utdanning eller tiltak)?

På hvilken måte har tilbudene/oppfølgingen du har mottatt skapt eller hindret motivasjon og vilje til å endre egen situasjon?

Er det noen andre type bistand/tilbud/oppfølging fra NAV mener du ville vært bedre for deg?

Hva mener du skal til for at du hadde kommet tidligere tilbake i jobb?

Dersom du var ledig før koronapandemien startet; føler du at oppfølgingen fra NAV har endret seg med pandemien, ev. på hvilken måte?

Avslutning

Hvor ser du deg selv om fem år?

Har du flere ting du ønsker å fortelle eller spørre om før vi avslutter?

Etter spørsmålene gir jeg en oppdatering av intervjuet og ber om respons på sammendraget, for å få en validering av intervjuet fra informantens side.

Vil du delta i forskningsprosjektet: *«Hva skjedde med; alle skal med?»*

Hei! Har du lyst å være med i et forskningsprosjekt?

Jeg ønsker å finne ut hvordan arbeidssøkere har det, og hva de mener vil være en god oppfølging fra NAV.

Formål

I dette prosjektet vil jeg finne ut hvordan en veileder i NAV kan gi arbeidssøkere et best mulig og hensiktsmessig tilbud. Jeg har lyst å snakke med folk som har vært arbeidsledige en stund og som jeg håper har en formening om oppfølgingen hos NAV og hvordan det oppleves å være arbeidsledig. Fungerer noe? Burde noe være annerledes? Jeg håper du vil være med!

Jeg gjør oppmerksom på at det å delta ikke vil påvirke din oppfølging eller situasjon i NAV.

Du vil være fullstendig anonymisert

Jeg vil for eksempel stille deg spørsmål som:

Hvordan har den daglige livssituasjonen som arbeidsledig påvirket motivasjon og krefter til å søke jobber?

På hvilken måte skaper eller hindrer oppfølgingen og tilbudene du eventuelt har mottatt motivasjon og vilje til å endre egen situasjon?

Er du fornøyd med oppfølgingen og om ikke, hvilke andre typer bistand fra NAV mener du ville vært hensiktsmessig for deg?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Sørøst-Norge er ansvarlig for prosjektet.

Hvem leder forskningsprosjektet?

Prosjektet gjennomføres av meg, Laila Sundet. Jeg er til daglig ansatt ved NAV Porsgrunn som veileder og studerer ved siden av. I denne sammenhengen er jeg kun student. Denne forskningen er en del av min masteroppgave.



Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg spør deg om å være med, fordi du har vært arbeidsledig og kan være en ressurs for oppfølgingsarbeidet hos NAV. Jeg vet enda ikke hvem du er eller hva du heter, men din kontaktperson hos Keops gir deg dette brevet fra meg.

Hvis du har lyst å være med i forskningsprosjektet, må du skrive under på siste ark i dette brevet, og da vil jeg ta kontakt med deg. Hvis du ikke har lyst å være med, tar jeg ikke kontakt med deg.

Hva betyr det for deg å delta?

Hvis du har lyst å delta i forskningsprosjektet, vil jeg ha et intervju med deg. Et intervju er en samtale der jeg stiller deg forskjellige spørsmål. Spørsmålene vil handle om hvordan det oppleves å være helt eller delvis uten jobb og hvordan du opplever oppfølgingen fra NAV i denne prosessen.

Intervjuet vil ta ca. 45 minutter. Det vil bli tatt lydopptak på en iPhone som ikke har SIM kort. Opptaket vil ikke bli hørt av andre enn meg. Dette vil slettes i etterkant, og intervjuet vil ikke kunne spores tilbake til deg.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Det betyr at du kan velge selv om du har lyst å være med eller ikke.

Hvis du vil delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Det betyr at det er lov å ombestemme seg, og det er helt i orden. All informasjon om deg vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller om du først sier «ja» og så «nei».

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil bare bruke informasjonen om deg til å finne ut hvordan arbeidssøkere opplever NAV i forhold til det å komme ut i arbeid.

Jeg vil ikke dele din informasjon med andre. Det er bare jeg, Laila Sundet, som har tilgang til informasjonen.

Jeg passer på at ingen kan få tak i informasjonen som jeg samler inn om deg.

Jeg lagrer all informasjon på en sikker datamaskin.

Jeg sletter lydopptak fra intervjuet når jeg har skrevet ned alt som vi har snakket om.

Jeg passer på at ingen kan kjenne deg igjen når jeg skriver forskningsartikler. Jeg vil for eksempel finne opp et annet navn når vi skriver om deg.

Jeg følger loven om personvern.

Hva skjer med opplysningene dine når jeg avslutter forskningsprosjektet?

Forskningsprosjektet blir avsluttet 15.05.22.

Da vil jeg passe på at all informasjon om deg er slettet. NAV som organ, vil ikke ha tilgang på opplysningene om deg eller at du deltar. **Dine opplysninger vil være fullstendig anonymisert.**

Dine rettigheter

Hvis det kommer frem opplysninger om deg i det som vi skriver, eller har i dokumentene våre, har du rett til å få se hvilken informasjon om deg som vi samler inn. Du kan også be om at informasjonen slettes slik at den ikke finnes lenger. Det som det er noen opplysninger som er feil kan du si ifra og be forskeren rette dem. Du kan også spørre om å få en kopi av få informasjonen. Du kan også klage til Datatilsynet dersom du synes at jeg har behandlet opplysningene om deg på en uforsiktig måte eller på en måte som ikke er riktig.

Personopplysninger

Jeg behandler informasjon om deg bare hvis du sier at det er greit og du skriver under på samtykkeskjemaet.

Hvor kan du finne ut mer?

Hvis du har spørsmål om studien, kan du ta kontakt med Laila Sundet på telefon 932 88 445.

Norsk senter for forskningsdata (NSD) har godkjent dette forskningsprosjektet.

Du kan kontakte NSD dersom du har spørsmål om dette:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på e-post (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Laila Sundet

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Hva skjedde med; alle skal med?* og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

Vurdering

Referansenummer

292055

Prosjekttittel

Hva skjedde med; Alle skal med?

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Sørøst-Norge / Fakultet for helse- og sosialvitenskap / Institutt for helse-, sosial- og velferdsfag

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Steffen Torp, steffen.torp@usn.no, tlf: 31009416/95933134

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Laila Sundet, lailagund@hotmail.com, tlf: 93288445

Prosjektperiode

03.01.2022 - 30.06.2023

Vurdering (1)

09.12.2021 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så lenge den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg 09.12.2021. Behandlingen kan starte.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 30.06.2023.

LOVLIG GRUNNLAG

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

PERSONVERNPRINSIPPER

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

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og

berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål

- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

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

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

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

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

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

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema> Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet i tråd med den behandlingen som er dokumentert.

Kontaktperson hos NSD: Olav Rosness, rådgiver.

Lykke til med prosjektet!