



UiT Norges arktiske universitet

Institutt for vernepleie

## Unge utenfor arbeidsliv og skolegang

Ute av syne, ute av sinn?

Monica Holmbukt

Masteroppgave i velferdsending

SSO-3911 November 2023





## Sammendrag

Forskning viser at mange unge av ulike årsaker står langt utenfor arbeid og utdanning. Og selv om arbeidsledigheten er lav, øker andelen unge som blir ufør. Dette er en marginaliseringsprosess hvor de til slutt ender opp i ungt utenforskap. Forskning har i tillegg vist at stadig flere unge blir sykere og faller ut der de skal være inkludert. Psykiske lidelser er i økende grad en stor del av de høye tallene til frafall. Denne utfordringen oppleves som et såkalt *wicked problem*. Det er viktig å forsøke, men problemet lar seg ikke løse enkelt. Et tverrfaglig samarbeid mellom ulike parter er dermed påkrevd. For unge i et arbeidsrettet AFT-tiltak, kan veien mot både arbeid og uføretrygd være kort. I en tid hvor landet vårt behøver all arbeidskraft man kan få, er det et stort paradoks at tall på unge som blir ufør i tidlig alder er såpass høye. Denne kvalitative studien har hatt som utgangspunkt å gripe tak i erfaringene til 10 veiledere. Både hos NAV og forhåndsgodkjente tiltaksarrangører, som jobber med AFT-tiltak for unge mellom 18 og 30 år. Veilederne hadde god erfaring med tiltaket, og pekte på hva som kan være suksesskriterier for økt deltagelse i jobb og utdanning for unge. Samt hva som oppleves utfordrende for dem.

Funnene i denne studien er i utgangspunktet *todelt*, men vil presenteres i tre underkapitler i denne oppgaven. *For det første* har *arbeidsmetodikk* hos veiledere mye å si for deltagere i et arbeidsrettet AFT-tiltak. Det jobbes som oftest metodisk etter regelverk, noe som styrker unges muligheter i jobb eller utdanning. Regelverket oppleves imidlertid som for krevende, og det er behov for en justering av dette på politisk nivå. Smidighet og god tilpasning mellom veilederne og eksterne samarbeidspartnere kan også virke inn positivt. Forventingene til ungdomsgarantien hos informantene var varierte. Flere hevdet at oppfølging etter SE/IPS rett ut på ordinær arbeidsplass kunne bli for tøft for de svakeste unge. Informantene påpekte at den interne arenaen i skjermet virksomhet ville være mest hensiktsmessige starten for de med dårligst helse. *Det andre er* at gode *relasjoner* er en styrke i AFT-tiltaket. Både godt samarbeid mellom veileder og deltager, så vel som mellom veiledere og andre samarbeidspartnere. Også god relasjon med pårørende blir sett på som avgjørende. Mangel på dette kan forårsake avstand til deltagelse ut i jobb eller utdanning. Det som kan oppfattes som manglende samfunnsansvar hos arbeidsgivere, kan tyde på usikkerhet hos dem over hva arbeidsinkludering handler om. Eller opplevelsen deres av for lite støtte og oppfølging hos veiledere. Også mangel på en relasjonell støtte av trygge voksne tidlig i livet hos barn og unge kan svekke deres motstandskraft senere. Forsterking av barn og unges psykiske helse sees på som tidlig innsats, og en klar nøkkel mot utenforskap inn i det voksne livet.

## Summary

Research shows that many young people are far outside work and education. And although unemployment is low, the proportion of young people who become disabled is increasing. This is a process of marginalization where they eventually end up in young outsiders. Research has also shown that more and more young people are getting sicker and dropping out where they should be included. Mental disorders are increasingly a large part of the high dropout rates. This challenge is experienced as a so-called wicked problem. Interdisciplinary collaboration between different parties is required. For young people in a work-oriented initiative, the path to both work and disability benefits can be short. At a time when our country needs all the labor it can get, it is a great paradox that the number of young people who become disabled at an early age is so high. This qualitative study has had as its starting point to grasp the experiences of 10 supervisors at NAV and pre-approved event organizers, who work with AFT measures for young people between 18 and 30 years of age. The supervisors pointed out what could be success criteria for increased participation in work and education for young people. As well as what they find challenging.

The findings in this study are basically twofold, but will be presented in three subsections in this thesis. Firstly, the work methodology of supervisors has a lot to say for participants in a work-oriented AFT initiative. Work is usually done methodically according to regulations, which strengthens young people's opportunities in work or education. However, the regulations are perceived as too demanding, and there is a need for an adjustment to this at a political level. Flexibility and good adaptation between the supervisors and external partners can also have a positive effect. The informants' expectations of the youth guarantee were varied. Several claimed that follow-up after SE/IPS straight into the ordinary workplace could be too tough for the weakest young people. The informants pointed out that the internal arena in sheltered business would be the most appropriate start for those with the worst health. The second is that good relations are a strength of the AFT initiative. Both good cooperation between supervisor and participant, as well as between supervisors and other partners. A good relationship with relatives is also seen as crucial. Lack of this can cause distance from participation in work or education. What can be perceived as a lack of social responsibility on the part of employers may indicate uncertainty on the part of them about what work inclusion is all about. Or their experience of too little support and follow-up from supervisors. Also, a lack of relational support from safe adults early in life in children and young people can weaken their resilience later on. Strengthening children's and young people's mental health is seen as early intervention, and a clear key against alienation into adult life.

## Forord

Endelig er jeg ved veis ende på denne masterutdanningen. Alle timer er verdt den kunnskapen jeg tilslutt sitter igjen med i dag. For en fantastisk utdanning denne masteren er, og for et utbytte man har av den i utviklingen av et bedre velferdssamfunn! Jeg har hatt en strålende tid som student ved institutt for vernepleie. Takk til alle medstudenter som har bidratt til god inspirasjon og lærerike samtaler både under og mellom samlinger. Jeg startet opp midt i mellom to kull, det ga meg muligheten til å bli kjent med mange faglig nysgjerrige. Til alle flotte forelesere og ansatte på UIT i Harstad, dere er helt fantastisk! Jeg opplever oppriktig at dere heier oss studenter fram fra begynnelse til slutt. Det verdsettes høyt. Til min eminente veileder Hege Gjertsen. Takk for at du har holdt meg i et godt akademisk grep i ørene mens oppgaven ble til. Du er streng, men rettferdig. Akkurat det jeg har hatt behov for. Er takknemlig for måten du har veiledet meg stødig gjennom prosessen. Og jeg er takknemlig for all god kunnskap du har gitt meg. Både mens oppgaven skulle skrives, men også gjennom hele masterforløpet. Og til alle informanter, takk for all erfaring dere har delt med meg. Jeg er stum av beundring over alt dere kan, og det genuine ønsket dere har i dere for at unge skal være i stand til å mestre jobb og utdanning! Oppgaven hadde ikke blitt til uten dere. Velferdssamfunnet er heldig som har deres kunnskap.

Til alle på Tromsø ASVO som har holdt ut med meg i disse årene jeg har gjennomført arbeidskrav med dere. Når jeg har plaget dere med studentrelatert innhold, og pratet hull i hodet på dere om fag. Takk for all tålmodighet. Som sagt tidligere, dere vil for alltid være min storfamilie, alle som en. Jeg er glad jeg kjenner en så flott gjeng som dere. Til Trude, en stor takk for tilliten i bedriften. Og til Camilla, takk for all god sparring med deg. Og for at du guidet meg inn mot oppgavens tema. Takk for alle gode samtaler på kontoret, og for at du er du. Det er godt å ha en likesinnet å prate med om stort og smått.

Takk til Odd Klaudiussen, for at du ønsket å illustrere forsiden til oppgaven. Det nydelige bildet sier mye mer enn ord kan beskrive. Og sist men ikke minst, takk til familien hjemme. Takk for at dere har vært den største heiagjengen hele veien, med troen på at dette skulle gå fint. Og for at dere har vist så stor tålmodighet med meg i perioder som kone, mor, sjåføør, student, med hundeliv og alt mulig rart. Dere er de aller beste. Og takk til Hailey og Larissa for alle fine trimturer i denne tiden.

*Monica Holmbukt*

*Ramfjordbotn, november 2023*

## Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning.....	1
1.1 Introduksjon til tema .....	1
1.2 Bakgrunn for valg av tema.....	3
1.3 Problemstilling.....	6
1.4 Oppgavens oppbygging og struktur.....	6
2.0 Kunnskapsgrunnlag.....	8
2.1 Litteratursøk .....	8
2.2 Tidligere forskning .....	10
3.0 Teoretisk forankring og rammeverk.....	17
3.1 Arbeidsinkludering og rammeverk .....	17
3.1.1 Arbeidsinkludering .....	17
3.1.1 NAV.....	18
3.1.2 Arbeidsmarkedstiltak.....	19
3.1.4 Arbeidsforberedende trening (AFT) .....	21
3.1.5 Forhåndsgodkjent tiltaksarrangør .....	23
3.2 Metoder som kan øke unges arbeidsdeltagelse.....	23
3.2.1 Supported Employment (SE) .....	24
3.2.2 Ungdomsgarantien .....	26
3.2.3 Tidlig innsats.....	27
3.2.4 Profesjonell relasjonskompetanse.....	28
3.2.6 Tverrprofesjonelt samarbeid .....	30
3.2.7 Brukermedvirkning .....	31
3.3 Innhold og betydning av utenforskapsperspektivet .....	32
3.3.1 Not in Education, Employment or Training (NEET).....	33
3.3.2 Marginalisering.....	34
3.3.3 Manglende motivasjon.....	34
4.0 Forskningsmetode .....	36
4.1 Egen forforståelse.....	36
4.2 Kvalitativ tilnærming.....	38
4.3 Utvalg og rekruttering .....	39
4.4 Datainnsamling og intervju.....	41
4.4.1 Utforming av intervjuguide.....	43
4.5 Transkribering.....	43
4.6 Analyse .....	44

4.7 Kvalitetssikring .....	49
4.7.1 Pålitelighet .....	49
4.7.2 Gyldighet .....	50
4.7.3 Forskningsetiske vurderinger og erfaringer .....	52
5.0 Analyse og diskusjon .....	54
5.1 Hvordan jobber veilederne med de unge i AFT-tiltaket? .....	55
5.1.1 Metodiske framgangsmåter og rammeverk .....	55
5.1.2 Forventninger til ungdomsgarantien .....	58
5.1.3 Oppsummering .....	60
5.2 Hva skal til for å lykkes med økt deltagelse i arbeidslivet? .....	61
5.2.1 Etablering av relasjon til AFT-deltager .....	61
5.2.2 Tverrprofesjonelt samarbeid mellom NAV og tiltaksarrangør .....	67
5.2.3 Gode tilpasninger av veilederne .....	71
5.2.4 Oppsummering .....	73
5.3 Hva gjør det utfordrende å øke deltagelsen i ordinært arbeidsliv via et AFT-tiltak? .....	74
5.3.1 For strenge krav i tiltaket kan påvirke deltagelse og motivasjon .....	74
5.3.2 Samarbeid med foreldre/foresatte .....	79
5.3.3 Manglende samfunnsansvar .....	83
5.3.4 Oppsummering .....	89
6.0 Avslutning .....	91
6.1 Oppsummering av forskningsspørsmål .....	91
6.2 Funnene sett i et større samfunnsperspektiv .....	93
6.3 Videre forskning .....	95
Referanser: .....	96
<b>Vedlegg 1 – Informasjonsskriv .....</b>	<b>105</b>
<b>Vedlegg 2 – Intervjuguide NAV-veiledere .....</b>	<b>110</b>
<b>Vedlegg 3 - Intervjuguide jobbveiledere/AFT-veiledere .....</b>	<b>111</b>
<b>Vedlegg 4 – Meldeskjema fra NSD/SIKT .....</b>	<b>112</b>

## Figurliste

Figur 1 - NAVs egen sykefraværsstatistikk.....	4
Figur 2 - Oversikt over søk i søkemotoren Oria.....	9
Figur 3 - Eksempel på analyseprosess i min oppgave.....	47



*We have always held to the hope,  
the belief, the conviction that there is a better life,  
a better world, beyond the horizon.*

*Franklin D. Roosevelt*

## 1.0 Innledning

I innledningen vil jeg presentere oppgavens tema, hvor jeg viser til en samfunnsutfordring hvor unge har eller er på tur å havne utenfor jobb og utdanning. Jeg går deretter inn på problemstilling i oppgaven, og vil videre ta for meg hensikt og formål, og til sist oppgavens oppbygging og struktur.

### 1.1 Introduksjon til tema

Tema i denne oppgaven er unge mennesker med dårlig helse og deres mangel på mulighet for deltagelse i arbeidsliv og utdanning. Jeg har valgt å avgrense denne gruppa til alderen 18-30 år. Dette er unge mennesker som gjerne ikke er diagnostisert med tanke på utviklingshemming, lærevansker eller lignende, men som likevel har hatt ulike vansker allerede på barne- og ungdomsskolen. Verdenserklæringen for menneskerettigheter sier at enhver har rett til å ha en jobb, og til å velge sitt yrke selv (FN-sambandet, 2023). Sándor et al (2021) beskriver et arbeidsmarked for unge mennesker i Europa hvor ledigheten har steget de senere år. Fram til 2019 lå arbeidsledigheten på 12%. Da pandemien kom i 2020, økte arbeidsledigheten med 1,4 prosentpoeng. Fyhn et al. (2021) fremhever at tallene i Norge er såpass lave at de kan sammenlignes med andre land som Sverige, Danmark, Luxembourg og Nederland. Fellesnevneren for disse er at arbeidsledigheten generelt har vært lavt, likevel er tallene på utenforskap nasjonalt høye. Sammenlignet med andre land, ligger Norge seks ganger høyere målt på hvor sannsynlig det er at unge føler seg deprimerte, og mer enn ni ganger høyere på å rapportere om at de opplever dårlig helse (Fyhn et al., 2021). Gruppen unge uføre i alderen fra 25–29 år øker årlig. Andelen uføretrygdede i denne aldersgruppen doblet seg fra 4,7 prosent i 2015 til 9,4 prosent i 2020 (Thøgersen, 2023). Dette har gjort til at oppmerksomheten rettet mot denne samfunnsmessige utfordringen har økt politisk, og da spesielt rettet mot de unge (Thøgersen, 2023).

NEET-begrepet er valgt ut som relevant i denne oppgaven, ettersom det er tett koblet opp mot ungt utenforskap. Det er et akronym som står for Not in Education, Employment or Training. I flertall vil jeg skrive dette som *NEETs*. Begrepet er heterogent og dekker bredt blant de unge, og er en beskrivelse av mennesker mellom 15 og 29 år (Fyhn et al., 2021). Andre lignende synonymer som blir benyttet i vanlig norsk dagligtale er *ungt utenforskap*, *unge i risiko*, *marginalisert ungdom*, *dropouts*, og *unge på randen* og lignende. Det er rettet kritikk mot selve begrepet NEET. Forskere antyder at ved å innskrenke begrepets innhold, kan vi være i stand til å gi unge et mer spisset og konkret tilbud, som bidrar til økt deltagelse i jobb og utdanning. Dette vil jeg gå mer i dybden på i NEET-forståelsen i

kapittel 3.3.1. Det finnes i dag mye forskning på unge som enten er på vei inn i arbeidslivet, eller som blir stående utenfor av ulike grunner. Denne masteroppgaven fokuserer på den gruppa unge som står lengst unna arbeidslivet, og som ofte havner som ufør på grunn av dårlig helse. Herunder spesielt tiltenkt de med dårlig psykisk helse. Med denne innrammingen rundt de aller svakeste i ungt utenforskap, ønsker jeg å se på mulighetene for at disse kan bli i stand til å klare å stå i jobb eller utdanning på sikt.

Olsen et al. (2013) viser til begrepet *psykisk uhelse*, og bruker det inn mot de medisinske diagnosekriteriene. Jeg vil også være opptatt av lettere psykiske plager, som havner tett oppunder kriteriene uten å bli inkludert. Dette innebærer at denne oppgaven omhandler unge som ikke nødvendigvis har en konkret diagnose, men som likevel rammes av å stå utenfor fordi de er for syke til å kunne delta i utdanning eller arbeid som andre. Jeg ønsker jeg å belyse erfaringene til veiledere som jobber tettest med disse unge, både hos NAV og hos tiltaksarrangører. Heretter benevnt som henholdsvis NAV-veileder og jobbveileder, for å skille mellom de to yrkesgruppene. Tiltaksarrangør vil i denne oppgaven være arrangør av både arbeidsmarkedstiltakene arbeidsforberedende trening (AFT) og varig tilrettelagt arbeid (VTA). Begge tiltakene er organisert av en tiltaksarrangør på oppdrag fra NAV. AFT inneholder en lengre tidshorison hvor arbeidstrening, kartlegging og opptrening, og ordinær jobb er en vesentlig målsetting. Jeg er opptatt av hva veilederne erfarer som hensiktsmessig når det gjelder arbeidsinkludering. Marginaliserte unge i denne oppgaven vil benevnes som *deltager*, eller *AFT-deltager*. Samme gruppa benevnes ofte hos NAV som *bruker*, i tråd med NAVs fagterminologi. Også benevnelsen jobbspesialist vil være tilstede i denne oppgaven. Jobbspesialister knyttes opp mot direkte oppfølging i ordinært arbeidsliv, men vil ikke ha en særlig tyngde i denne studien på grunn av avgrensning.

I år er Statsbudsjettet for 2023 foreslått og vedtatt, i tillegg til forslag til statsbudsjett for 2024 (Meld. St. 2 (2022–2023); Prop. 1 S (2023–2024)). Her er det lagt føringer for at unge skal følges mye tettere opp fra NAV enn de gjør i dag. Det skal skje ved å anvende en jobbspesialistmetodikk som vektlegger rask utprøving i ordinært arbeidsliv med tett og tilpasset oppfølging. Dette er et vanskelig utgangspunkt både for den unge med dårlig psykisk helse, men også for samfunnet som må ta sin del av ansvaret med å inkludere de unge i mye større grad. Ungdomsgarantien har til dels vært til inspirasjon da jeg utarbeidet intervjuguiden i min studie. Innholdet i denne garantien er nå på plass i forskrift om oppfølgingstiltak i Arbeids- og velferdsetatens egenregi (Ungdomsgarantien, 2023). Frøyland og Spjelkavik (2014a) trekker fram at arbeidsdeltagelse har vært et politisk fokusområde i

Norge i mange år. Ønsket om flest mulig av den yrkesaktive befolkningen i arbeid, og færrest mulig på passiv stønad har lagt grunnlaget for det som kalles for arbeidslinja, som har vært en overordnet velferdspolitisk målsetning de siste tiårene i Norge (Frøyland og Spjeklavik, 2014c).

## 1.2 Bakgrunn for valg av tema

Bakgrunnen for valg av tema for masteroppgaven min er erfaringer fra min egen jobbsituasjon som jobbveileder hos en forhåndsgodkjent tiltaksarrangør. I de årene jeg jobbet med arbeidsinkludering, har jeg erfart at det har vært utfordrende å få unge mennesker gjennom AFT-tiltaket og ut i jobb eller utdanning. Jeg har hatt et ønske om å finne gode løsninger på denne samfunnsutfordringen, og da sett med andre veileders øyne.

Folkehelsemeldingen sier at det er ønskelig at alle som kan og ønsker det, skal kunne delta i arbeidslivet, og på denne måten inkluderes inn i fellesskapet (Meld. St. 15. (2022-2023)). Paradoksalt viser tallene at flere unge blir stående utenfor, og derfor marginaliseres der de skal inkluderes. KS (2023) viser utregning som tilsier at innen 2040 er vi færre til å ivareta alle eldre, i den tid landet vårt preges av stadig høyere levealder. Hos NAVs egen sykefraværstatistikk uavhengig av alder, sier tallene at 146 274 personer mottok den sosiale stønaden arbeidsavklaringspenger (AAP) innen utgangen av september 2023 (NAV, 2023c). Denne statistikken viser i antall at aldergruppen 20-24 år var på totalt 12176 mennesker. 25-29 år var på 15198, 30-39 år var på 32529 og 40-49 år var på 33399 (NAV, 2023f). Disse tallene kan også sees under i figur 1. AAP er en inntektssikring man kan ha rett på om man har behov for hjelp fra NAV på grunn av skade eller sykdom. Evnen til å klare å stå i jobb må være nedsatt med minst 50% (NAV, 2023d). NAV sier at av alle lidelser, økte dårlig psykisk helse mest i andre kvartal. Sykefraværet utgjorde her nesten 1,9 millioner tapte årsverk (NAV, 2023e). Sørensen og Torfing (2011) referer til en såpass stor samfunnsutfordring som dette som et *wicked problem*. Det finnes ingen enkle løsninger. Derimot er det behov for innovative politiske løsninger, hvor alle aktører jobber sammen (Sørensen og Torfing, 2011; Gjertsen, Melbøe og Hauge, 2021).

Figur 1: Statistikk på antall mottakere av AAP (NAV, 2023f).

6	Periode: 2023 01 - 2023 09									
7	I alt									
8		Januar	Februar	Mars	April	Mai	Juni	Juli	August	September
9	I alt	140 180	141 344	143 124	143 855	144 529	145 174	144 782	145 141	146 274
10	19 år og under	1 580	1 614	1 687	1 679	1 685	1 735	1 669	1 735	1 749
11	20-24 år	11 793	11 874	12 009	12 016	12 004	12 061	12 049	12 171	12 176
12	25-29 år	14 744	14 789	14 965	15 031	15 139	15 197	15 050	15 132	15 198
13	30-39 år	31 104	31 313	31 783	31 968	32 181	32 196	32 191	32 357	32 529
14	40-49 år	32 235	32 521	32 844	33 034	33 045	33 241	33 166	33 162	33 399
15	50-59 år	33 671	33 946	34 330	34 469	34 724	34 948	34 836	34 795	35 207
16	60 år og over	15 053	15 287	15 506	15 658	15 751	15 796	15 821	15 789	16 016
17										

Forskning viser at mange unge dropper ut av skole og utdanning tidlig (Ramsdal et al., 2018). Fyhn et al. (2021) peker på tall fra SSB i 2020, hvor registerdata forteller at omtrent 110 000 unge under 30 år var utenfor arbeid, utdanning eller noe form for tiltak og arbeidstrening. Dette utgjør 10.7% av befolkningen innenfor samme alderskategori. OECD (2018) viser imidlertid at NEET-tallene er lave i Norge sammenlignet med internasjonale standarder. I 2016 var denne på 9% av ungdomsbefolkningen eller 86 000 unge mennesker. For å senke disse tallene ytterligere, må Norge rette innsatsen sin mot de som er inaktive i NEET, altså de som ikke søker aktivt på jobber. Disse står for 70% av alle i NEET-kategorien (OECD, 2018). De inaktive står lengre unna arbeidsmarkedet enn de som kan kategoriseres som aktive, altså de som søker på jobber mens de er uten arbeid. Norge er det landet med unge NEETs hvor helseproblemer er den underkategorien som ifølge OECD (2018) er svært utbredt sammenlignet med andre land, og hvor det er flest unge mottakere av helserelaterte ytelser, som AAP.

Oslo Economics viser til i sin rapport og kartlegging av AFT-tiltaket at ved oppstart og innsøking, gir noen tiltaksarrangører uttrykk for at unge som søkes inn hos dem, ofte er blant de svakeste (OE rapport, 2020-73). Disse har såpass dårlig evne til å klare å gjennomføre et AFT-løp, og noen tiltaksarrangører opplever at de kun søkes inn for å avklares mot uføretrygd. Samtidig har de unge muligens en viss evne til å klare å stå i jobb, og en vilje til å være deltagende i samfunnet, ifølge Oslo Economics (OE rapport, 2020-73). Mange av disse får ofte innvilget uføretrygd som varig inntektssikring, da dette blir vurdert som det eneste som vil fungere for dem permanent. Dårlig helse er utslagsgivende, og deltagerne blir etter hvert avsluttet i tiltaket, stemplet som for syk til å stå i et arbeidsliv. På bakgrunn av dette stiller Oslo Economics spørsmål ved om det mangler et arbeidsrettet

tilbud som fanger denne gruppen opp, og som gir dem rom og plass i rett tiltak og arbeidsliv, med et betydelig lavere krav om deltagelse enn det de opplever i dag. (OE rapport, 2020-73).

Å fullføre videregående utdanning i dag beskrives av Ramsdal et al. (2018) som en indikator for gode helsevalg fra tidlige år, godt betalte jobber og en statistikk som tilsier at man lever både lengre og friskere liv. Et lavt utdanningsnivå knyttes opp mot økt risiko for en skadelig atferd på egen helse. Det kan dreie seg om bruk av ulike rusmidler, som igjen kan føre til psykiske vansker og blant annet selvmordsforsøk. Den samfunnsøkonomiske nytteverdien blir også lav, og kostnadene ved at elever hopper av videregående utdanning blir høy totalt sett. Forebygging av denne type frafall er blitt anerkjent som en metode for å utjevne helseforskjeller (Maynard et al, 2015). Også det relasjonelle perspektivet har mye å si for hvordan unge kommer seg gjennom videregående opplæring eller ikke. Beregninger på frafallskostnad per elev i Norge tilsier en finanskostnad på 17 millioner norske kroner (Ramsdal og Wynn, 2022). En sum beregnet ut på grunnlag hvor 79,6% fullfører videregående opplæring i løpet av 5-6 års tid. Og hvor de resterende som ikke fullfører, utgjør risikoen for å falle utenfor i jobb og utdanning. Ramsdal og Wynn (2022) understreker at relasjonelle faktorer kan påvirke elever positivt, og bidra til forminskning av graden av frafall. Det er gjort funn på ulike utfordringer i dropout-problematikken. Svaret på dette kan være å oppleve tillit og gode relasjoner til trygge og stabile voksne, både i hjemmet og i skolegang. Relasjonene kan bidra til at den enkelte elev som strever med å fullføre denne type skolegang, opplever et godt nok sosialt sikkerhetsnett. Dette kan igjen forbedre den indre motivasjonen til gjennomføring.

Med bakgrunn i denne innledende kunnskapen og forskningen om hva ungt utenforskap er, søker jeg i denne masteroppgaven etter erfaringer som uthever suksessfaktorer for arbeidsdeltagelse. Og i tillegg til dette også hva vi kan lære av tidligere forskning. Slik situasjonen er i dag, er vi klar over tallene som utgjør unge utenfor jobb og utdanning. Og vi vet ved hjelp av tidligere forskning mye om hvorfor unge strever med dårlig psykisk helse og marginalisering. Vi har likevel fortsatt ikke greid å løse en såpass kompleks samfunnsutfordring som ungt utenforskap er. Jeg vil gå nærmere inn på ungdomsgarantien i kapittel 3.2.2, et av forslagene fra et politisk nivå om å øke deltagelsen inn i jobb og utdanning. Resultatene av denne invensjonen vil det selvsagt det ta tid å evaluere effekten av. Vi vet heller ikke hvordan denne er i stand til å ivareta de aller svakeste unge. Spørsmål som dette er kompliserte å finne svar på, og skalaen på denne type samfunnsutfordring gjør det vanskelig å løse det umiddelbart. Samtidig har ungt utenforskap eksistert i mange tiår. Det er derfor viktig med mer forskning på tematikken.

### 1.3 Problemstilling

Valget mitt av problemstilling er gjort av den grunn at jeg ønsker å få økt kunnskap om hvilke erfaringer veiledere som jobber med unge i et AFT-tiltak har. Uavhengig av hvor de jobber, erverver de over tid gode løsninger på hva som kan fremme økt deltagelse. Men hva som begrenser unges muligheter i jobb og utdanning. Ikke alle NEETs er i et AFT-tiltak, da ikke alle kan kategoriseres som de aller svakeste og lengst unna arbeidslivet. På bakgrunn av dette, er problemstilling i denne masteroppgaven avgrenset til å omhandle unge utenfor jobb og utdanning, og som deltar i et AFT-tiltak.

#### **Hvilke erfaringer har veiledere hos NAV og tiltaksarrangører med oppfølging av unge i et AFT-tiltak?**

For å besvare denne overordnede problemstillingen har jeg utarbeidet følgende underproblemstillinger:

- *Hvordan jobber veilederne med økt arbeidsdeltakelse for denne gruppen?*
- *Hva oppleves som suksesskriterier for økt arbeidsdeltakelse for denne gruppen?*
- *Hva oppleves som utfordrende med tanke på overgang til arbeidslivet for disse unge?*

Disse tre underproblemstillingene vil fungere som hovedpunkter og rammeverk inn i kapitlet om funn og drøfting i kapittel 5. Jeg vil oppsummere disse underproblemstillingene avslutningsvis i kapittel 6.

### 1.4 Oppgavens oppbygging og struktur

Kapittel 1 tar for seg bakgrunnen for prosjektet, problemstilling og avgrensning. Kapittel 2 dreier seg om kunnskapsgrunnlaget for denne oppgaven. Redegjørelse for litteratursøk viser hva jeg har gjort for å komme fram til forskning som er relevant for min problemstilling. Jeg presenterer tidligere forskning som jeg vil anvende i drøftingen av egne funn. Kapittel 3 omhandler teori som jeg har ansett som viktig for å belyse min problemstilling i denne oppgaven. Begrepsavklaringer er også lagt til dette kapitlet, slik at viktige begrep redegjøres for i rett sammenheng underveis i teksten. Kapittel 4 omhandler den metodiske delen av oppgaven. Kapittel 5 består av analyse og drøfting. Her viser jeg til egne funn, og analyser og drøfter i samme del. Kapittel 6 er den avsluttende delen hvor jeg

opsummerer de viktigste funnene, samt ser disse i et større samfunnsperspektiv. Her er funnene i min studie overordnet todelt. Likevel velger jeg å dele dem inn tredelt etter underproblemstillingene i denne oppgaven.



## 2.0 Kunnskapsgrunnlag

I dette kapittelet redegjør jeg for tidligere forskning på feltet. Det er viktig å se egne funn i sammenheng med hva andre har funnet ut i tidligere forskning. Dette kapittelet er delt inn i to deler. Den første delen omhandler litteratursøk og hvordan jeg kom fram til relevant forskning. Den andre delen omhandler tidligere forskning, og viser også hvor jeg plasserer egen forskning inn i feltet av andres. Temaene arbeidsinkludering og unge som faller ut av jobb og utdanning er av internasjonalt omfang. Jeg har derfor søkt på både norsk og internasjonal forskning. Begrepet NEET benyttes f.eks. både nasjonalt og internasjonalt, og gir en pekepinn på hvor stor samfunnsmessig utfordring dette er.

### 2.1 Litteratursøk

Jeg startet mine søk på de ulike temaene ved å undersøke i pensumlister som har vært aktuell i tidligere emner på denne masterutdanningen. Her var jeg i stand til å benytte meg av snøballmetoden. Jeg gikk gjennom referanselister til pensumlitteraturen, og fant deretter egnede artikler og bøker som kunne være relevant for min problemstilling. På denne måten åpnet jeg opp for at jeg skulle komme over aktuell kunnskap jeg kunne bruke. Selv om jeg ikke søkte etter denne konkret og systematisk. Ved å lete etter et sentralt ord som AFT, ble resultatene for generelle. Jeg satt igjen med mange søk på norsk og andre språk som ikke hadde noe med min problemstilling å gjøre. Da jeg søkte på *Arbeidsforberedende trening*, fant jeg 16 resultat, hvor 14 av disse var avhandlinger. 1 var doktorgradsavhandling, og resten masteroppgaver. AFT-begrepet isolert sett har derfor ikke gitt mange relevante resultat i denne oppgaven. Og jeg velger å ikke legge dette søket inn i figur 2 lenger ned.

På bakgrunn av problemstillingen *Hvilke erfaringer har veiledere hos NAV og tiltaksarrangører med oppfølging av unge i et AFT-tiltak?* valgte jeg meg ut disse nøkkelordene for søk i blant annet Google Scholar og Oria: NEET, unge utenforskap, arbeidsinkludering, work inclusion, utsatt ungdom, ungdomsgarantien, NAV, supported employment, youth unemployment, dropout, jobbspesialist og ungdom. Jeg har også søkt på kombinasjoner som youth work inclusion, youth guarantee, NEET social exclusion, NEET health og psykisk uhelse.

Jeg har i utgangspunktet vektlagt norsk forskning, da jeg retter meg mot det norske velferdssystemet. Jeg har også inkludert noe internasjonal forskning, for å kunne vise til hvordan samfunnsutfordringen oppleves utfor landet vårt. Enkeltvis ble søkene systematisk nokså store i

omfang da jeg søkte på f.eks. *NEET, NAV, dropout, work inclusion, supported employment, youth unemployment* og lignende. Disse kom opp i flere tusen resultat i Oria, og noen over hundre tusen. Det var forventet, da begrepet favner bredt. Jeg traff bedre om jeg la til flere ord i søkefeltet, for å kunne snevre det inn mer. Noen av søkeordene traff på tema og forskning som omhandler mennesker med utviklingshemming. Jeg har valgt å ikke benytte meg av denne litteraturen, ettersom min oppgave ikke er avgrenset til å omhandle personer med utviklingshemming direkte. Dette innebærer at jeg primært har søkt på litteratur nært opp mot dropout og ungdom utenfor jobb og utdanning, og benyttet meg av dette hvor det har vært relevant for min problemstilling. Ved søk på NEET har jeg knyttet dette opp mot psykisk helse. Nedenfor i figur 2 viser jeg en oversikt over de søk og resultat jeg fant i søkemotoren Oria. Variasjonen på antall var stor, men jeg har her tatt med det mest relevante.

Figur 2: Oversikt over søk i søkemotoren Oria.

Søkeord	Antall
Utenforskap	573
Unge utenforskap	182
Arbeidsinkludering	278
Utsatt ungdom	837
Jobbspesialist	30
Psykisk uhelse	176
NEET health	842
NEET social exclusion	258
Youth guarantee	2799

I arbeidet med å samle inn data og annen forskning til egen oppgave, har jeg vært nøye med pålitelighet og troverdighet. Dalland (2020) understreker at vurdering av kilder er viktig, for å vurdere dens kvalitet og om den kan brukes i egen forskning. Det blir beskrevet som informasjonskompetanse, og er viktig for å slå fast om den kan benyttes i egen kunnskapsutvikling. I min egen oppgave har jeg lest gjennom de artikler som jeg har benyttet meg av inn mot problemstillingen. Jeg har også vært nøye på å avklare raskt ved å lese summary for artiklene hvorvidt det har vært kunnskap som har vært relevant for min problemstilling og mine funn.

## 2.2 Tidligere forskning

Det finnes i dag mye forskning på arbeidsinkludering blant unge utsatte. Feltet er stort og omfattende, og det dekker bredt både nasjonalt og internasjonalt. Det forskes mye på unge som er i fare for å droppe ut, eller som har brutt videregående skolegang. Begrepet arbeidsinkludering rettes i denne sammenhengen mot ungdomsarbeidsledighet. Jeg har ved hjelp av søkemotorer funnet både tidligere forskning og kunnskapsgjennomgang fra de siste 10 årene. Jeg har sortert dem etter min inndeling i problemstillingen: *Hvordan man jobber med de unge i et AFT-tiltak, hva som kan være suksesskriterier i et AFT-tiltak, og hva som kan oppleves som utfordrende elementer i et AFT-tiltak.* Denne inndelingen blir benyttet her i presentasjon av tidligere forskning og i teorikapittelet. Jeg har imidlertid funnet begrensede variasjoner i forskning rettet mot arbeidsmarkedspolitikken. Mye henvender seg mot at «Place then train-tankegangen» er mest hensiktsmessig for unge med psykiske plager. Her vektlegges metodikken SE/IPS, og mye forskning viser til at dette hjelper unge i stor grad. Jeg har valgt ut 12 publikasjoner som jeg vil redegjøre for, og anvende i drøftingen av mine funn i kapittel 5. Disse er valgt ut på grunnlag av tilknytning til min problemstilling og mine funn.

Den første publikasjonen jeg har valgt ut er den fagfellevurderte artikkelen *Dropout and Early Unemployment* av Ramsdal et al. (2013). Den er publisert hos International Journal of Educational Research, og utdyper samfunnsutfordringen dropout. Artikkelen bygger på en kvalitativ analyse hvor et strategisk utvalg på 10 unge fra et kvalifiseringsprogram hos NAV ble intervjuet. Ramsdal et al. (2013) hevder at samfunnets utvikling de siste 30 årene gir unge færre muligheter enn før på arbeidsmarkedet. Uten formell videregående utdanning har de færre sjanser til å kunne klare seg og bli selvstendig. Mulighetene for jobb er dårligere, og lønna er lavere enn den var for noen tiår tilbake. Mangel på formell kompetanse øker marginaliseringen, og skaper et større skille for å kunne delta i samfunnet. I stedet øker risikoen for fattigdom og dårligere helse. Denne artikkelen viser til funn hvor det meldes om årsaker til dropout fra utdanning som mangel på tilknytning til sentrale voksne omsorgspersoner i livet sitt, lite motivasjon, utilpasshet og vanskelig å tilpasse seg sosialt, sosial ekskludering og ensomhet og bruk av ulike stønader fra NAV (Ramsdal et al. 2013). Mange unge savner ifølge Ramsdal et al. (2013) et sikkerhetsnett gjennom livet, som tilsier fravær på en indre motstandskraft. Et av de viktigste funnene var kontakt med en eller begge foreldrene gjennom oppveksten som uteble. Også fravær på god nok økonomisk trygghet hjemme, i tillegg til mangel av trygghet og veiledning fra trygge voksne, trekkes frem. Beskyttende faktorer som rammeverk for barn og unge kunne øke mulighetene for gjennomført videregående utdanning senere. Et annet viktig funn i denne studien var forventninger til egne resultater i utdanning, både fra seg selv og fra foresatte hjemme. Her kom det fram at foresatte selv tilhørte arbeiderklasse hvor de ikke hadde noen

form for høyere utdanning. Det blir antatt at lave forventinger hjemmefra påvirker egne ambisjoner innen utdanning senere i livet.

Den andre publikasjonen jeg har sett nærmere på, er artikkelen til stipendiat ved Senter for profesjonsstudier, OsloMet, Marthine Thøgersen. Hun har i sin vitenskapelige publikasjon hos Tidsskrift for velferdsforskning skrevet *NAV-kontorets rolle i å motvirke ungt utenforskap – proaktive og reaktive tilnærminger*, utgitt i 2023. Artikkelen baseres på en kvalitativ studie med semistrukturerte intervju av 18 NAV-ledere. Her står NAV som en sentral aktør for å kunne motvirke ungt utenforskap. Det legges vekt på at denne unge gruppen skal prioriteres. Det vises også til at forskning på hvordan NAV jobber med gruppen vektlegger tiden etter at de unge har falt ut av jobb og utdanning, aller helst i tiden fra 18 år. De registrerer seg da som arbeidsledig i NAV. Thøgersen (2023) savner imidlertid forskning som viser hvordan NAV jobber mer proaktivt og forebyggende før unge voksne kommer til dette punktet. Mangelen på denne kunnskapen i NAV hevder hun er stadfestet også i stortingsmeldingen *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsniv* (Meld. St. 32 (2020–2021)). Det har vist seg å være lettere å fange opp aldersgruppen 25-30 år, mens den yngste gruppa var mest utfordrende å gi muligheter til. Helhetsperspektivet understrekes som en viktig faktor for de unge, fordi de har bruk for oppfølging og inkludering som omhandler alle deler av hverdagen deres. Thøgersen (2023) deler funn i denne undersøkelsen inn i to hovedmetodikker i arbeidet med unge brukere i NAV, en proaktiv og en reaktiv tilnærming. Proaktiv metodikk gikk ut på tidlig innsats mot ungdommer helt ned i ungdomsskolealder. Denne tidlige innsatsen bygger på en forebyggingsdimensjon hvor det jobbes med oppsøkende arbeid der ungdom og deres foresatte er. Den reaktive tilnærmingen retter seg mot de som har fylt 18 år.

Den tredje publikasjonen jeg vil presentere, er den vitenskapelige artikkelen til Kjetil Frøyland, *Arbeidsinkludering Av Utsett Ungdom (2020b)*, publisert hos Tidsskrift for velferdsforskning. Denne publikasjonen bygger på en re-analyse av kvalitativt datamateriale fra 16 ungdomsprosjekter, hvor det ble intervjuet sosialarbeidere, lærere og helsepersonell. Det er også data fra 1 fokusgruppeintervju der sentrale hjelpere fra NAV og samarbeidspartnere deltok. Her understrekes det at det er mange årsaker til at unge faller ut av jobb og utdanning. I tillegg til frafall av skolegang, kan også en økning av dårlig helse være en grunn. Det påpekes at det fortsatt mangler gode løsninger på denne samfunnsmessige utfordringen, til tross for større satsing over flere år ut i arbeidspraksis eller arbeidstrening. Frøyland (2020b) påpeker at mye kan tyde på at dette er en vanskelig gruppe å bistå inn i arbeidsinkluderingen, og at forskning viser at ulike arbeidsmarkedstiltak har mindre positiv effekt

enn forventet. Det som kan være positivt, er undersøkelsene som viser at tett og individuell oppfølging ved hjelp av eks. jobbspesialist har en viss effekt. Det foreligger ifølge Frøyland (2020b) lite eller begrenset kunnskap om inkluderingsutfordringer hos unge. Det påpekes også at støtteapparatet for den enkelte er avgjørende for hvordan en ung jobbsøker vil kunne oppleve å lykkes i arbeidslivet. F.eks. vil en jobbspesialist kunne ha individuell og tilpasset oppfølging, og kan være en forsterkning av dialog mellom den unge og fremtidige arbeidsgivere. Samtidig kan balansegangen være vanskelig, da tett og jevnlig oppfølging direkte på arbeidsplass skaper synlighet. Det kan oppleves som et stigma for den unge. Ulike årsaker av genetisk bakgrunn, lærevansker og dysleksi kan gjøre gjør de unge sårbare, og det kan være tilfeldig hvem de møter av gode ressurspersoner ute på arbeidsplassene. Og hva som faktisk utgjør en positiv opplevelse eller ikke. Frøyland (2020b) viser blant annet til et *demand side perspektiv*, hvor tiltak prøver å oppmuntre arbeidsgivere til å ta mer ansvar for inkludering av unge.

Den fjerde publikasjonen jeg har valgt ut er en forskningsrapport og kunnskapssammenstilling utarbeidet av Frøyland et al. (2022). Denne rapporten, *Inkludering av unge i skole, arbeid og samfunn – en sammenstilling av kunnskap fra nordisk forskning*, er et resultat av et oppdrag gitt til Kompetansesenter for arbeidsinkludering (KAI) ved OsloMet, hvor det norske Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Nordisk Ministerråd ønsket en kunnskapssammenstilling og overordnet oppsummering av relevant norsk og nordisk forskningslitteratur om ungt utenforskap. I denne forskningsrapporten ser det ut til å være enighet om at innsatsene må være helhetsorientert, og tiltakene må ta høyde for de store og komplekse utfordringene som unge strever med. Inkludering av denne gruppen er utfordrende, og bistand må gis på tvers av myndighetsområder og gjerne simultant. Tiltak som lykkes i å forene denne tette oppfølging med tverretattlig innsats virker lovende, men krever nok ressurser, og er ofte personavhengig. Det kreves høy kompetanse og en evne til samarbeid og adaptering på tvers av tjenester. Forfatterne viser til at ungdom har behov for sammensatt og holistisk hjelp fra det offentlige, og at de ikke profitterer like godt på universelle tiltak. Oppfølgingen må være individuelt tilpasset. Kompetansen hos de profesjonelle som skal yte disse tjenestene må være høye og spisset mot denne samfunnsmessige utfordringen. Spesielt fremheves relasjonskompetanse og inkluderingskompetanse. Og det vektlegges at det ikke alltid bare er forsterking på individnivå som fungerer, men også inkludering av familien til de unge. God medvirkning fra flere rundt kan skape et bedre sikkerhetsnett senere i livet. Det vises også til at tverrfaglige team som følger opp den enkelte ungdom kan resultere i en bedre samhandlingspraksis, som gir gode resultat på sikt.

Den femte publikasjonen jeg vil redegjøre for, er forfattet av Lőrinc et al. (2020) og er publisert hos European Educational Research Journal. Forfatterne viser i sin artikkel *De-individualising the 'NEET problem': An ecological systems analysis* hvordan lengre perioder som NEET kan ha langsiktige konsekvenser for fremtidige arbeidsmuligheter, psykososial helse og muligheter for egen inntekt. Denne publikasjonen baserer seg på et utgangspunkt i en longitudinell kvalitativ studie i London, med bakgrunn fra 53 unge NEETs erfaringer om skole og overganger. Her utforskes mekanismene og prosessene som bidrar til ungt utenforskap. Funn i denne studien viser at det lønner seg å styrke barn og unge i skole, og jobbe for at unge spesielt mellom 16 og 18 år har tilbud om jobb, skole eller ulik form for aktivitet. Denne studien viser også at lokale myndigheter har en lovpålagt forpliktelse om å gi individuelle tilbud til alle barn og unge. De skal også oppdage og følge med på de som ikke deltar i disse tilbudene. Denne tidlige identifiseringen gjør at utfordringer kan oppdages lettere, som igjen kan forhindre marginalisering og til slutt utenforskap. Denne studien forteller blant annet at utdanningssektoren ikke greide å forberede unge mennesker godt nok på arbeidslivet, og ikke fikk hjelp til å stand til å ta egne valg for voksenlivet senere. Mangel på alternativ informasjon for de som ikke ønsket en ren akademisk framtid var stor.

Den sjettede publikasjonen jeg har valgt ut er skrevet av Parker et al. (2022) og publisert i Journal of Educational Psychology. Denne bygger på en kvantitativ longitudinell studie. Denne fagfellevurderte artikkelen, *School Belonging Predicts Whether an Emerging Adult Will Be Not in Education, Employment, or Training (NEET) After School* viser hvordan barn som blir ekskludert fra skolen kan risikere å bli ekskludert fra andre sosiale arenaer. Det understrekes at det er lite forskning på om lav skoletilhørighet kan føre til NEET, men etter egen studie i Australia kunne Parker et al. (2022) utforske dette forholdet. Funnen viste at lav tilhørighet førte til høy risiko for å havne utenfor arbeid og utdanning i alderen 16 til 20 år. Skolen er en arena for å føle tilhørighet og for å bygge sosiale ferdigheter for livet som kommer. Utdanningssektoren gir imidlertid variert kvalitet på oppfølging, og det kan føre til sosiale konsekvenser for de unge i ettertid. Overgangen fra grunnskole til videregående opplæring eller arbeidsliv er sårbar og utfordrende. Erfaringer fra denne fasen i livet hos unge er derfor avgjørende ifølge studien til Parker et al. (2022). Mangel på skoletilhørighet kan bidra til blant annet dårligere psykisk helse. Funnene i denne studien viser at det bør sikres at skoleverket er inkluderende og gir et individuelt godt tilbud til alle barn. Dette er en innsats som tidlig i livet kan forhindre at barna havner utenfor som unge voksne (Parker et al., 2022).

Den syvende artikkelen jeg har valgt ut, er skrevet av Ow et al. (2022). Denne bygger på en kvalitativ studie hvor det er benyttet fokusgruppeintervju og semistrukturerte for å gripe fatt i erfaringene til unge som har deltatt i et 16-ukers SE-program. Denne publikasjonen er en kanadisk forskningsartikkel med tittelen *I Felt Supported by the Peers in My Group: Analyzing Experiences of Youths with Mental Health Challenges of a Supported Employment Program in Canada*, og er publisert i det fagfelleverderte tidsskriftet *Journal of Occupational Rehabilitation*. Her vises det til unge mellom 19 og 29 år som led av dårlig psykisk helse, og som var med i et 16 ukers SE-program ved navn YBEAT. Programmet skulle gi deltagerne opplæring og kunnskap ved hjelp av ulike tilpassede kurs som var justert etter hvert enkeltes mål. I programmet var det også tilgang på helsetjenester som en del av tilbudet. Innholdet bestod av innsikt i egen karriereutforskning, jobbtrening og psykisk helsestøtte. Et av funnene i studien var takknemlighet blant de unge ved etablering av gode døgnrutiner. Selv om dette forsterkede SE-programmet var en aktivitet og ikke direkte arbeid, var det prisgitt blant flere av deltagerne at de måtte opp på morgenen for å delta. Dette ga dem en mer positiv erfaring med timene i døgnet enn før. For andre unge var blant annet god relasjon mellom deltagerne positivt, og ga en følelse av tilhørighet og trygghet. Også gode holdninger og erfaringer fra de ansatte i programmet ble fremhevet som en styrke i denne studien. God tid, gjerne utover disse 16 ukene, var også ansett som en fordel for noen av de unge.

Den åttende publikasjonen jeg har valgt ut er en fagfelleverdert artikkel om betydningen av pårørendestøtte av Hanssen og Sommersteth (2015). Artikkelen *Den familiære relasjonens betydning for pårørendes behov i møte med helsetjenesten* er publisert hos *Nordisk Tidsskrift for Helseforskning*. Den er basert på en studie hvor hensikten var å få kunnskap om hvilke behov pårørende opplever å ha overfor helsetjenesten og hvordan de erfarer å bli møtt av profesjonelle tjenesteytere. Her har de sett på sammenheng mellom nærhet i relasjon og opplevd belastning. Funnene viser at opplevelsen hvordan man blir møtt i helsevesenet er stor, og det å bli både sett og respektert som menneske. Funnene viste også viktigheten i å bli vist omsorg overfor, og til sist å bli sett på som en samarbeidspartner eller medspiller. Verdien i pårørendestøtte er viktig, og dette kan påvirkes av lite tillit fra helsepersonell i tiden hvor eksempelvis familiemedlemmer er alvorlig syke. Foreldre og pårørende til barn som når myndighetsalderen, har opplevd å bli ekskludert fra informasjonsflyt, til tross for samtykke. Det var også følelsen av mangel på informasjon om pårørendetilbud. Denne publikasjonen er valgt ut etter pårørendeperspektivet, selv om den rettes i utgangspunktet mot helsetjenester og helseforskning. Jeg har ansett samarbeidet med pårørende og foresatte som viktig i min oppgave, og valgte å trekke dette fram som relevant. Selve helseaspektet er ikke tillagt stor vekt hos meg.

Den niende publikasjonen jeg vil redegjøre for er doktorgradsavhandlingen til Siri Yde Aksnes, *Arbeidsgiverrettet arbeidsinkludering: Ny politikk, ny praksis (2019)*. Denne avhandlingen presenteres i tre artikler, og bygger på et forskningsprosjekt og feltarbeid hvor fokuset var på samarbeid mellom aktører i RiV (*Ringer i Vannet*). RiV er en strategi initiert av NHO, og et samarbeid mellom tiltaksbedrifter og ordinære NHO-bedrifter. Her er tiltaksarbeidere intervjuet, og det foreligger også et nedenfra-og-opp-perspektiv med deltagende observasjon utført av forsker. Datainnsamlingen består av 26 intervjuer, og ulike feltnotater. Aksens gikk bredt ut i innsamling av data, men søkte etter hvert spesifikt etter erfaringer hos næringslivskonsultenter. Aksnes (2019) viser til at økt fokus på arbeidsmarkedstiltak har ikke ført til at flere med nedsatt arbeidsevne har kommet ut i ordinær jobb, og at det derfor er viktig å tenke nytt. Funn i denne avhandlingen viser at *næringslivskonsultenter* jobbet tett for å styrke relasjonene til arbeidsgivere. De så på seg selv som profesjonelle samarbeidspartnere, og la seg gjerne på samme språklige bølgelengde som dem. De gjennomførte også opplæring av veiledere i markedsarbeid. Innholdet i dette var for eksempel workshops, kommunikasjonsarbeid og språkbruk. Alt for å styrke samarbeidet med potensielle arbeidsgivere. Det ble også gitt opplæring rettet mot arbeidsgivere i hvordan de kunne øke sin inkluderingsevne- og vilje.

Den tiende publikasjonen jeg inkluderer er Gmitroski et al. (2018) sin kunnskapsgjennomgang, *Barriers and facilitators to employment for young adults with mental illness: a scoping review*, publisert hos BMJ Open. Publikasjonen bygger på en kunnskapsgjennomgang i lys av eksisterende litteratur for å gjøre seg kjent med hva som er barrierer og tilrettelegging i arbeidsinkluderingen for unge voksne med dårlig psykisk helse. Fokuset på å skaffe seg eller beholde jobb som ung med dårlig psykisk helse er en global utfordring, og forfatterne stiller spørsmålet om hva som er barrierer og fordeler for disse unge. Funn viser blant annet at en kombinasjon arbeidsinkludering og behandling av dårlig psykisk helse førte til større suksess. Videre viste det seg i tillegg at å ha begge elementene på samme fysiske sted ble anbefalt på det sterkeste. Et annet funn ga utslag i større suksessrate jo tidligere de unge ble diagnostisert for dårlig psykisk helse. Dette ga et bedre grunnlag for rett bistand ut i jobb, og en dypere innsikt i eget liv og egen helse. I denne studien vises det til at familie og sosialt nettverk ga positivt utslag ved involvering tidlig for den unge. Følelsen av et positivt bilde av seg selv og sin egen utvikling var et uthevet funn. Gode erfaringer ga bedre selvtillit blant de unge. Til sist var utvidet og langvarig bistand til å skaffe jobb sett på som et av de største og viktigste funnene.



Den ellefte publikasjonen jeg vil vise til, er den fagfellevurderte vitenskapelige artikkelen til Moen og Larsen (2013), publisert hos Tidsskrift for psykisk helsearbeid. Publikasjonen *Her er det faktisk hele meg som er på jobb* er basert på en kvalitativ studie, hvor hensikten var å undersøke erfaringene til 6 deltagere. Moen og Larsen (2013) undersøkte hvordan disse deltagerne brukte sine personlige erfaringer i profesjonelle relasjoner innen psykisk helsearbeid. Her ble fire sentrale funn avdekket. Den første bestod av egenerfaringen som bidro til at man kunne stille de rette spørsmålene som fagperson og helsearbeider. Man hadde en livserfaring som bidro til en indre dialog hos en selv. Dette balanserte tilnærmingen til den som skulle motta hjelp. Det andre elementet var å gjenkjenne noe de selv hadde opplevd, som igjen gjorde at de forstod den andre bedre i en gitt situasjon, eksempelvis ved å ha opplevd panikkangstanfall. Samtidig var ikke dette en form for sammenligning. Denne gjenkjennelsen gjorde at relasjonen til den andre ble sterkere, og dybden i samtalen sterkere. Det tredje funnet var evnen til å stille bedre og mer konkrete spørsmål ved å ha egenerfaring inn i helsearbeid eller behandling. Den andre kan kjenne seg igjen, og oppleve en større tillit til helsearbeideren ved hjelp av dette. Det fjerde funnet inneholdt en forståelse av at vi alle har en psykisk helse som varierer gjennom livet. Åpenhet og en oppriktighet rundt temaet bidrar til en større forståelse mellom partene. Samtidig er informantene tydelige på at deres livserfaring ikke skal ta for mye plass i samtalen. Arenaen skal tilhøre den som mottar hjelp eller bistand der og da (Moen og Larsen, 2013).

Den siste publikasjonen jeg ønsker å trekke fram som relevant i tidligere forskning, er *How young people who had dropped out of high school experienced their re-enrolment processes*, produsert av Ramsdal og Wynn (2021). Denne er publisert hos International Journal of Educational Research, og er basert på en kunnskapssammenstilling med mål om å samle kunnskap om skolefravall og det å vende tilbake i utdanning. Ramsdal og Wynn (2021) viser i denne sammenstillingen at støttende gode relasjoner fra mentorer og profesjonelle mot unge i marginaliseringsprosesser kan være en avgjørende faktor for at de kommer seg videre i livet etter skolefravall. Funnet i denne studien viser at deltagere i et 9-månedersprogram ved hjelp av blant annet kursing og støtte fikk økt tro på seg selv for fremtiden. De jobbet med å bli oppmerksom på egne ressurser og interesser, og de fikk hjelp til å skrive CV-er og jobbsøknader. Disse unge var i utgangspunktet låst i tankene, og de følte at de stod fast i livet. De slet med dårlig psykisk helse, og ble utredet for dette parallelt i dette programmet. Denne tette oppfølgingen av profesjonelle mentorer i 9 måneder ga dem imidlertid økt selvtillit, utholdenhet, mindre usikkerhet og en sterkere sosial tilknytning i samfunnet igjen (Ramsdal og Wynn, 2021).

## 3.0 Teoretisk forankring og rammeverk

I dette kapittelet vil jeg vise til teori som jeg har valgt ut som relevant for egen problemstilling. I første del vil jeg redegjøre for arbeidsinkludering og rammeverk, hvor jeg viser til hvordan veiledere jobber i et AFT-tiltak. Deretter presenterer jeg litteratur om metoder som kan bidra til å øke deltagelse. Til sist redegjør jeg for litteratur om det som kan oppleves som barrierer for økt deltagelse i utdanning og arbeidsliv.

### 3.1 Arbeidsinkludering og rammeverk

Å være i stand til å skaffe seg arbeid eller fullføre utdanning kan kreve bistand fra profesjonelle aktører fra Nav eller en tiltaksarrangør. Arbeidsinkludering handler om å inkludere mennesker inn i arbeidslivet, og er et begrep som jeg vil gå videre inn på i neste del. I dette kapittelet vil jeg også redegjøre for hva et arbeidsmarkedstiltak er, hva som er påkrevd av den unge for å kunne være i et tiltak. Men også hva de unge må forholde seg til av regelverk og rammeverk. Et AFT-tiltak er tuftet på et lovverk som stiller høye krav til den tiltaksarrangør som skal gjennomføre tiltaket på vegne av NAV, og de veilederne som skal skape muligheter for unge deltagere og jobbsøkere. Dette rammeverket legger grunnlaget for hvordan arbeidsinkluderingen skal foregå for unge som har behov for et lengre tidsperspektiv.

#### 3.1.1 Arbeidsinkludering

Begrepet arbeidsinkludering blir beskrevet av Gjertsen et al. (2021) som noe som skal endre helheten slik at alle finner sin egen plass i samfunnet. Det refereres til at det kreves en endring i samfunnet, slik at arbeidsmarkedet rommer alle grupper mennesker. Barrierene må brytes ned slik at kravene blir lavere, og flere kan delta i arbeidslivet ut fra sine egne forutsetninger. Det å ha tilgang på arbeidsplasser er imidlertid ikke ensbetydende med inkludering. Om man fortsatt føler seg utenfor, og ikke er en del av det samme sosiale fellesskapet som alle andre, er ikke arbeidsinkludering oppnådd (Gjertsen et al., 2021). Begrepet kan også vise til faktisk og opplevd deltagelse i nærmiljø og samfunn på generelt grunnlag (Frøyland 2020a). Begrepet peker i retning av å stimulere til deltagelse i hverdagslivets arena gjennom å være i jobb. Både det å klare å skaffe seg varig arbeid, men også det å bruke ordinære arbeidsplasser på effektive og gunstige måter for å øke mulighetene til inkludering (Frøyland, 2020b). Folkehelsemeldingen (Meld.St.15 (2022-2023)) beskriver inkludering av utsatte grupper mennesker inn i arbeidslivet som en tilknytning til velferd i av flere dimensjoner. Å inkludere

flere av de som er i ytterkanten av arbeidsmarkedet inn i arbeidslivet, kan påvirke både folkehelsen og sosiale helseforskjeller positivt. (Meld.St.15 (2022-2023)).

Arbeidsinkludering benyttes for å inkludere mennesker inn i samfunnet. Dette brukes som et virkemiddel for at alle som ønsker det, skal få delta på lik linje som alle andre (Frøyland, 2020b). Regjeringen påpeker at å kunne delta i arbeidslivet er en faktor som er viktig for å bekjempe ulikhet i samfunnet, og som minsker fattigdom blant oss. Arbeidsmarkedet i Norge er i stor grad velfungerende med høy sysselsetting og lav arbeidsledighet. Likevel er det flere nyanser å ta høyde for, ifølge *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*. (Meld. St. 32 (2020-2021)). Målet er ifølge den norske IA-avtalen at flest mulig skal kunne stå lengst mulig i jobb (IA-avtalen, 2019–2022). Folkehelsemeldingen viser til viktigheten i å delta aktivt i et arbeidsliv. Det er i stor grad positivt for helsa, og gir følelsen av tilhørighet og gode vilkår for opplevelsen av autonomi og frihet. (Mld.St.15. (2022-2023)).

FAFO-rapport *Tid for aktivisering* viser til at politikken de siste tiårene har dreid over i et aktivitetsperspektiv (Strand et al., 2019). Det innebærer at mennesker uten jobb er påkrevd å være i en eller annen form for aktivitet for å kunne motta stønad og ytelser. Denne type politikk har også endret retning til å brukes mer mot utsatte og sårbare grupper i samfunnet. Her skilles det mellom aktive og inaktive unge NEETs, hvor de som står som inaktiv over lang tid er de som står i størst fare for å falle utenfor i samfunnet (Strand et al., 2020). Arbeid igjen blir beskrevet som et komplekst fenomen som i lang tid har blitt definert med ulike kjennetegn. Det blir sett på som en aktivitet som foregår på et visst sted til en viss tid, tydelig adskilt fra ens egen fritid. Det foreligger også en forståelse her om at det er noe man får betaling for, og noe som produseres. For folk generelt er arbeid hovedgrunnlaget for livsinntekten, og er med andre ord av stor og viktig betydning. For noen er arbeid også noe som gir dem en identitet, og noe som gir en følelse av mening og struktur i livet (Gjertsen et al., 2021).

### 3.1.1 NAV

NAV er det forkortede navnet på Arbeids- og velferdsforvaltningen. NAV sitt ansvar er å bistå med at flere kommer seg ut i arbeid eller aktivitet. Dette innebærer offentlige ordninger som bl.a. arbeidsrettede tiltak, dagpenger, arbeidsavklaringspenger, sykepenger, pensjon og økonomisk sosialhjelp (NAV, 2023b). NAV har også ansvar for å sikre inntekt hos mennesker i de tilfeller hvor de

er arbeidsløse, ved svangerskap og fødsel, har aleneomsorg for barn, har sykdom og skade, er ufør, alderdom og dødsfall (Regjeringen, 2023.) I samarbeidet mellom stat og kommune, må hvert NAV-kontor forholde seg til to ulike eiere (NAV, 2013). Arbeids- og velferdsetaten, som er den statlige delen av dette, har ansvaret for de statlige ytelsene og tjenestene. Det omfatter bl.a. ytelser som innebærer ulik form for trygd, og også ulike arbeidsmarkedstiltak. Disse skal organiseres ut ifra NAV-loven, arbeidsmarkedsloven og folketrygdloven. Kommunalt område i NAV har ansvar for sosiale tjenester, som åpner for flere hjelpemidler for å møte og forebygge sosiale problemer i befolkningen. Dette administreres i sosialtjenesteloven (Thøgersen, 2023). NAV-loven sier at alle som henvender seg til dem eller har behov for hjelp til å komme ut i arbeid, har en rett til å få vurdert dette bistandsbehovet. De som har et større og mer omfattende behov, har de rett på å få en arbeidsevnevurdering, som innebærer en helhetsvurdering som NAV gjør av hver enkeltes ressurs og begrensninger knyttet til arbeid og aktivitet (NAV-loven, 2006).

Stortingsmeldingen *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv* (Meld. St. 32 (2020–2021)) beskriver at Arbeids- og velferdsforvaltningen skal tilstrebe så langt som det går an å individuelt tilpasse tjenestene til hver enkelt. Da med fokus på å inkludere og bidra til økt deltagelse i arbeidslivet. Dette er spesielt viktig for utsatte grupper, slik som unge i utenforskap. Relasjonen mellom NAV-veilederen og unge som har ulike behov for bistand, og mellom NAV-veileder og mulige arbeidsgivere som kan tilby arbeid, er derfor viktig. Sammensatte utfordringer og behov må imøtekommes med tjenester som dekker bredt for hver enkelt, og det er viktig at deltageren i et tiltak ikke ender opp som en kasteball mellom instanser. Stortingsmeldingen påpeker at den som skal ta imot bistand også har en klar rolle i å medvirke i sin egen sak. Det er derfor viktig at brukermedvirkningen står langt fram i arbeidsmetodikken. Brukermedvirkning er nedfelt i både NAV-loven og sosialtjenesteloven (Meld. St. 32 (2020–2021)). Etaten skal også gi råd og veiledning til både arbeidsgivere og arbeidstakere om hvordan faren for sykefravær og frafall i arbeidsliv kan unngås. Etaten skal også bistå jobbsøkere med hvordan de kan skaffe seg jobb, være behjelpelig hos arbeidsgivere med å få tak i arbeidskraft, forhindre skadevirkninger av arbeidsledighet, og ha kunnskap om arbeidsmarkedet (NAV-loven, 2006).

### 3.1.2 Arbeidsmarkedstiltak

Hovedformålet med arbeidsmarkedstiltakene er å styrke den enkeltes muligheter til å skaffe seg eller beholde jobb. (Tiltaksforskriften, 2015). Det finnes ulike tiltak og virkemidler som NAV tilbyr for at mennesker skal kunne være i stand til å enten skaffe seg jobb, eller få hjelp til å beholde jobb, ifølge

*NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet* (Meld.St. 33, 2015-2016). Noen av de ulike tiltakene er blant annet arbeidsforbedende trening (AFT). NAV organiserer noen av disse tiltakene selv, slik som varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTAO). Andre tiltak organiseres av tiltaksarrangører. von Simson (2023) understreker at arbeidsmarkedstiltak er viktig i arbeidsmarkedspolitikken, og har en positiv effekt på sysselsetting. Utover dette skal arbeidsmarkedstiltak hindre utstøting i arbeidslivet, og øker i noen tilfeller overgang til utdanning (von Simson, 2023).

Formålet med arbeidsmarkedsloven er å bidra til et inkluderende arbeidsliv, hvor arbeidsmarkedet er bygd opp såpass solid at yrkesdeltagelsen er høy, og arbeidsledigheten lav (Arbeidsmarkedsloven, 2004). Formål og organisering av arbeidsmarkedstiltak er satt sammen ulikt, med varierte målsettinger og innhold. Dette er på bakgrunn av menneskers ulike behov. NAV tilbyr ulike tiltak, slik at det skal være et tilbud for alle som har behov for bistand til å komme ut i jobb (Gjertsen, 2021). Vilårene for å kunne delta i et arbeidsrettet tiltak hos NAV, er en minimumsalder på 16 år. Det avklares i tiltakstiden hvor stor arbeidsevne deltageren i tiltaket har, og hvilke behov for bistand vedkommende har for å skaffe seg jobb. Det kan også tilbys blant annet arbeidstrening, oppfølging, mentorordning, ulike tilskudd rettet mot arbeidsgiver, arbeidsforberedende trening og varig tilrettelagt arbeid (VTA). Sistnevnte kan kun tilbys hos forhåndsgodkjente tiltaksarrangører. (Tiltaksforskriften, 2015). I utgangspunktet har dette tiltaket vært tiltenkt mennesker med utviklingshemming, men andelen mennesker med psykiske helseutfordringer er i vekst i VTA-tiltaket (Gjertsen, 2021).

Enkelte sårbare grupper har et ekstra behov for å kunne inkluderes i arbeidslivet og samfunnet. Unge, arbeidsledige over lang tid, innvandrere og personer med nedsatt arbeidsevne blir prioritert for å delta i disse. Det er lav arbeidsledighet i landet vårt i dag, og betydelig mer utfordrende å få folk i ledige stillinger. Likevel er det mange som blir stående utenfor arbeidslivet og derfor marginaliseres i samfunnet. Regjeringen har ytret et ønske om å styrke innsatsen på dette området, og få flere mennesker fra de utsatte gruppene raskere over i jobb. I det reviderte statsbudsjettet er det derfor foreslått å øke bevilgningen til slike arbeidsmarkedstiltak med 250 millioner kroner. Dette tilsvarer 1 500 flere plasser i gjennomsnitt i andre halvår 2023, ifølge *Revidert nasjonalbudsjett* (Meld. St. 2, 2022–2023).

### 3.1.4 Arbeidsforberedende trening (AFT)

Arbeidsmarkedstiltaket *Arbeidsforberedende trening* (AFT) ble opprettet og startet høsten 2016. Dette var en sammenslåing av de tidligere tiltakene *Kvalifisering i arbeidsmarkedsbedrift* (KIA) og *Arbeidspraksis i skjermet virksomhet* (APS). De erfaringene med KIA og APS som ble gjort over tid, ga funn som tilsa at det var behov for et mer helhetlig tilbud til personer med sammensatte og utfordrende behov. AFT er derfor et tiltak som kan ha et langt tidsperspektiv. Tiltaket inneholder en kombinasjon som trekker tråder mellom kartlegging, opplæring og arbeidstrening eller annet utførelsesfaglig innhold. Dette skal tilpasses den ulike deltakerens individuelle behov for bistand. Det som skiller AFT fra de andre tiltakene, er at AFT har fokus på utprøving og formidling ut i ordinært arbeidsliv (OE rapport, 2020-73). Arbeidsmetodikken som ofte er vanlig å benytte seg av i et slikt tiltak er Supported Employment (SE), som vil redegjøres for litt senere i dette teorikapittelet. Også karriereveiledning er et kjent verktøy for veiledere som jobber med dette tiltaket. Karriereveiledning beskrives av OECD (2004, s.10) som «tjenester og aktiviteter beregnet på å hjelpe enkeltpersoner, uansett alder og på ethvert punkt gjennom livet, for å ta utdannings-, opplærings- og yrkesvalg og til administrere sin karriere.»

Det påkreves at alle deltagere tester sine ferdigheter og utholdenhet i det ordinære arbeidslivet i løpet av tiden de er i AFT. For de som ikke er i stand til å prøve seg ordinært, er det mulig å kunne starte opptreningen i skjermet virksomhet. Her er miljøet rundt dem godt tilrettelagt og tilpasset. Denne fasen kan gjøre utprøvingen i ordinært arbeidsliv litt enklere for noen. Dette tiltaket henvender seg til mennesker med nedsatt arbeidsevne, store og komplekse bistandsbehov, og spesielt de som står langt unna arbeidslivet. Ambisjonen med dette tiltaket er at mennesker skal få testet arbeidsevnen sin, og ha økte muligheter for å komme seg ut i jobb eller utdanning. Målet til syvende og sist er lønnet arbeid eller utdanning når de er ferdig. AFT-tiltaket blir utført og gjennomført av forhåndsgodkjente tiltaksarrangører. Her skal det foreligge en avtale med NAV fylke. Når en deltager søkes inn i et AFT-tiltak, lager NAV-veilederen en bestilling som sendes til tiltaksarrangør. Innholdet i slike bestillinger varierer mye, og består ofte av arbeidserfaring, utdanning, helse, og en eventuell arbeidsevnevurdering. Her kan det også spesifiseres om det ønskes kursing med ulikt innhold (OE rapport, 2020-73).

Tiltaket AFT er tuftet på en kravspesifikasjon hvor formålet er å bidra til økt deltagelse i yrkesliv eller utdanning. Resultatmålet er at deltager skal kunne være i minst 50% deltagelse i jobb eller utdanning så lenge vedkommende er aktiv i tiltaket. Dette tiltaket rettes mot målgrupper som har helsemessige

eller sosiale vansker, rus eller manglende arbeidserfaring og svake grunnleggende ferdigheter. Varigheten er opptil ett år, med mulighet for å utvide med et ytterlige år. Med fokus på skolegang og utdanning kan det søkes om et tredje år. Ved behov kan oppstart for deltager foregå skjermet hos en forhåndsgodkjent tiltaksarrangør. Her starter vedkommende med intern arbeidstrening. Det forventes at deltager overføres ut i ekstern praksis innen nær fremtid (AFT kravspesifikasjon, 2016).

Tiltaksforskriften (2015) viser til at det stilles ulike krav til tiltaksarrangører som er godkjente for å drifte et AFT-tiltak. Tiltaket kan inneholde avklaring, kartlegging, og karriereveiledning som skal styrke deltagers muligheter i jobb og utdanning. Utprøving i skjermet miljø av hvor stor arbeidskapasitet den enkelte deltager har, og opplæring som tilrettelegges og tilpasses for å oppnå økt kompetanse.

Bistand til å finne en arbeidsgiver som tilbyr arbeidspraksis fast jobb, og tilrettelagt arbeidstrening og tett og god oppfølging i et etter hvert ordinært arbeidsliv. Det skal også utformes en individuell plan sammen med den enkelte deltager, som skal inneholde målsetting om planer og aktiviteter, og hvordan det er tenkelig å nå disse. Deltagerens egne mestringsmål eller sosiale mål skal være inkludert. Denne planen skal sendes til NAV-kontoret innen 4 uker. I kravspesifikasjonen vises det også til at det stilles krav til veileder i et AFT som inkluderer et hovedansvar for utforming av plan sammen med deltager, og også den overordnede oppfølgingen. Det skal være nok veilederressurser til å følge opp alle deltagere, og det er beregnet et tak på seks deltagere per veileder. Brukerperspektivet skal ligge til grunn for alt som foregår, og innebærer at hver enkelt deltager skal involveres i alt som omhandler en selv. Deltager skal også møtes med respekt, og bli anerkjent som medmenneske (AFT kravspesifikasjon, 2016).

Hovedtyngden av deltakerne i et AFT-tiltak er under 30 år (OE rapport, 2020-73). Deltagernes utfordringer har i stor grad vært preget av dårlig helse, spesielt dårlig psykisk helse. Det har vist seg at NAV har søkt inn til tiltaksarrangører de med lengst avstand fra arbeidslivet. I noen tilfeller har tiltaksarrangør gitt tilbakemeldinger om at deltagere har vært for dårlig til å være i tiltak, eller burde vært avklart bedre og tidligere av NAV før AFT ble aktuelt. Eventuelt kan et parallelt løp med behandling i helsevesen være en mulighet samtidig som arbeidstrening. Oslo Economics etterspør derfor om det er behov for bedre samhandling med helsevesenet (OE rapport, 2020-73). I forslag for statsbudsjett 2024 er det opprettholdt et tiltaksnivå fra 2023. Det foreslås å gi rom for flere AFT-plasser i 2024. (Prop. 1 S (2023–2024), s. 100). I tiden etter rapporten fra Oslo Economics (OE rapport, 2020-73) har det nå kommet en evaluering av AFT-tiltaket, utført av Frischsenteret i samarbeid med Proba Samfunnsanalyse AS (Berg et al., 2023). Denne er gjort på oppdrag av Arbeids- og inkluderingsdepartementet, og funn viser at AFT-tiltaket er både samfunnsøkonomisk og har høy nytteverdi i samfunnet. Den samfunnsøkonomiske nytten viser seg i bedre helse, livskvalitet og bedre

økonomi. Evalueringen indikerer at de med dårligst helse og lengt avstand fra arbeidslivet søkes inn i dette tiltaket, i motsetning til deltagere som søkes inn i andre tiltak. Dette fremheves som en stor fordel, selv om tiltaket i seg selv er det mest kostbare av alle. Andre funn i denne evalueringen viser at en intern arbeidsarena kan innby til gode muligheter for kartlegging av deltagere før de skal ut til ordinære arbeidsplasser. Dette er naturlig hos de tiltaksarrangører som tilbyr VTA i tillegg til AFT. Dette er avhengig av hvilke produksjonsoppgaver den enkelte tiltaksarrangør tilbyr av varer og tjenester. Dette kan bidra til å gi deltagere støtte og god tid hvor det er ekstra behov for dette (Berg et al., 2023).

### 3.1.5 Forhåndsgodkjent tiltaksarrangør

Tiltaksarrangører er en fellesbetegnelse på alle som leverer arbeidsrettede tiltak på vegne av NAV (Gjertsen, 2021). Å være forhåndsgodkjent, innebærer at tiltaksarrangøren går gjennom et godkjenningsprogram med noen års mellomrom. Dette er et kvalitetssystem for å kunne få lov til å drifte slike tiltak på vegne av det offentlige (Gjertsen et al., 2014). En forhåndsgodkjent tiltaksarrangør tilbyr gjennomføring av ulike tiltak på vegne av NAV. Tiltaksforskriften (2015) viser til at det stilles krav for å kunne være godkjent. Herunder i form av faglig innhold. NAV betaler tiltaksarrangører tilskudd for å kunne drifte ulike tiltak, og ved brudd på krav vil disse kunne trekkes tilbake, likeså godkjenningen. Gjertsen (2021) belyser at tiltaksarrangører som tilbyr både AFT og VTA og som må jobbe etter denne type godkjenning, får tildelt plasser som avgjøres lokalt på fylkesnivå. NAV inngår årlige samarbeidsavtaler med tiltaksarrangørene. Det kreves at organiseringen er definert som et aksjeselskap, hvor majoriteten av disse aksjene skal eies kommunalt eller fylkeskommunalt. Dette gjelder tiltaksarrangører som har ikke bare har tiltaket AFT, men også VTA (Tiltaksforskriften, 2015).

## 3.2 Metoder som kan øke unges arbeidsdeltagelse

Det finnes flere metoder og tilnærminger for å øke arbeidsinkluderingen for mennesker. I mange år har arbeidsrettet tiltak hos tiltaksarrangører med oppstart skjermet på intern arbeidsarena vært vurdert som et naturlig sted å starte. Deltageren i tiltak har en forsiktig og gradvis oppstart hos tiltaksarrangøren, og får bruke god tid på å gradvis venne seg til tanken på å jobbe eksternt hos en arbeidsgiver i det ordinære arbeidslivet. Dette praktiseres fortsatt i dag hos tiltaksarrangører som tilbyr både VTA og AFT, og arenaen benyttes i stor grad av de som er langt unna arbeidslivet. Opprinnelig har arbeidsmarkedstiltak vært fokusert inn mot den gamle metodikken hvor mennesker i



tiltak skal trene internt på arbeidsliv først, og deretter plasseres ut i bedrifter. Denne tradisjonelle metoden kalles «Train then place».

Skjermede virksomheter produserer varer og tjenester i tillegg til å jobbe med attføring. Benevnelsen *skjermet* stammer fra interne arbeidslokasjoner i egen bedrift hos tiltaksarrangøren. Debatten på hva som egner seg best av «Train then place» og «Place then train» har pågått over tid (Gjertsen, 2021). Jeg ønsker i dette kapittelet å redegjøre for ulike metoder som kan gjøre at unge har større muligheter for å klare å skaffe seg jobb eller utdanning, deriblant SE.

### 3.2.1 Supported Employment (SE)

Begrepet Supported Employment (SE) viser til en metodikk og jobbstøtte som er tilpasset mennesker som har store og omfattende behov for støtte og bistand. Herunder for å kunne både skaffe seg og beholde arbeid. SE har som hovedmål at mennesker snarlig skal ut i en ordinær jobb (Place then train). Utgangspunktet ved å søke jobb skal være på grunnlag av et enkeltmenneskes ønsker og preferanser rundt dette. SE-metoden handler om å få mennesker raskt i ordinært, betalt arbeid. Deretter skal det følges tett opp med det som kreves av opplæring og bistand. Både arbeidstaker og arbeidsgiver skal ha tett og god oppfølging over tid, for å sikre at begge parter føler seg ivaretatt. Relasjonene skal være hovedfokuset i det tette oppfølgingsarbeidet (Nøkleby et al., 2017). Ifølge Frøyland og Spjelkavik (2014b) er ikke SE i utgangspunktet formet med tanke på inkludering av denne unge gruppa. Ettersom utsatte unge mennesker ofte inngår i brukergrupper som omhandler dette, blir det likevel relevant.

Opprinnelsen til SE i Norge kan anses å stamme fra det gamle tiltaket *Arbeid med bistand*. Dette tiltaket ble etablert i 1992, og hadde mange likhetstrekk med SE. I ettertid viser forskning på denne tette oppfølgingen inn i arbeidslivet, at jobbspesialister både fra NAV og arbeidsmarkedsbedrifter kan bidra til økte muligheter for jobb og mestring selv for de som står langt unna (Gjertsen et al., 2021). SE blir sett på som en tilnærming for raskt ut i arbeid for den enkelte. Inkludering i det ordinære arbeidsliv skal foreligge tidlig i prosessen. Tanken om å klare å beholde den jobben man får, i tillegg til at dette bidrar til integrering i samfunnet, er vel så viktig (Frøyland, 2020b). Tidligere har det vært en forståelse for at arbeidssøkere med bistandsbehov måtte trenes opp før de kunne teste mulighetene sine i det ordinære arbeidslivet. Denne forståelsen har i ettertid blitt utfordret i fagfeltet, og både forskere og praktikere har hevdet at den er lite hensiktsmessig. Metodikken «Place then train»

danner grunnlaget for SE, og forskjellen på disse to ulike fremgangsmåtene, uthever seg på tre måter. Den første understreker at posisjonene opptrening og utplassering i arbeid har endret plass med hverandre. Den andre påpeker viktigheten av at både arbeidssøker og arbeidsgiver har behov for støtte og veiledning. Den tredje og siste er at tett oppfølging av jobbspesialist ikke stanser opp i det øyeblikket jobbsøker har fått seg fast jobb hos arbeidsgiver. SE sin ideologi tilsier at oppfølging gjelder så lenge det er behov for det (Schönfelder et al., 2020).

European Union of Supported Employment (EUSE) står for utviklingen av ei verktøykasse som er mest brukt innenfor det metodiske arbeidet i SE. Det følger med åtte kjerneverdier i oversettelsen inn i det norske repertoaret. SE skal dekke disse kjerneområdene i det daglige arbeidet: Individrettet tilnærming, verdighet, selvbestemmelse, informerte valg, brukermedvirkning, konfidensialitet, fleksibilitet og tilgjengelighet. (EUSE, 2010). I forlengelse av dette bygger SE-modellen på en femtrinnsprosess, som er blitt akseptert og anerkjent som en god og nødvendig metodikk. De ulike trinnene og fasene inneholder elementer som bidrar til et godt inkluderingsforløp:

1. Innledende kontakt og samarbeidsavtale
2. Yrkeskartlegging og karriereplanlegging
3. Finne rett jobb til rett jobbsøker
4. Samarbeid med arbeidsgiver
5. Opplæring og trening på eller utenom arbeidsplassen

Den første fasen er ment som grunnleggende og nødvendig for jobbsøker, og skal legge grunnlag for om vedkommende ønsker å ta imot denne bistanden ut mot en eventuell jobb. Innhold i aktiviteter skal være tilpasset individuelt, og skal være relevant til jobbsøker. Dette er ment som en del av handlingsplanen for å få den enkelte ut i fast jobb. Den andre fasen tar utgangspunkt i de interesser og bistandsbehov jobbsøkeren har, og hva som kan være et bistandsbehov fra jobbspesialistens side. Her blir god karriereveiledning avgjørende. Den tredje fasen innebærer at jobbsøkerens ønsker blir tatt på alvor, og jobbsnekring både fra jobbsøkers kriterier, men også behovet ute i markedet vektlegges. Den fjerde fasen innebærer å gå i dialog med en potensiell arbeidsgiver. Her diskuteres blant annet arbeidsvilkår, behov hos arbeidssøker, arbeidstid, tilretteleggingsbehov og andre elementer som er avgjørende for en god inkludering inn i yrkeslivet. Begrepet jobbmatch blir relevant, for å se om behovene mellom arbeidsgiver og jobbsøker går overens. Den femte og siste fasen innebærer god nok opplæring og trening på arbeidsplassen for arbeidssøker. Men også god støtte for arbeidsgiver,

som igjen har godt av støtte til å kunne gi en best mulig oppstart for den som skal begynne i arbeid (Frøyland, 2020b). Spjelkavik og Thingbø-Støldal (2014) beskriver begrepet jobbutvikling i SE, hvor det kan skapes nye muligheter i arbeidsmarkedet. Søkelyset er på deltagerens behov, samtidig som behovene til både deltager og arbeidsgiver møtes. Villigheten er på deltagerens behov, samtidig som virksomhetens økonomi, og hvor gode holdninger arbeidsgiver har. I tillegg til hvor stor villigheten er til å satse på den unge med sine utfordringer.

Frøyland og Spjelkavik (2014a) legger vekt på SE og IPS, som hører til under metodikken «Place then train». De hevder at denne måten er til større hjelp for mennesker som er utenfor arbeidslivet på grunn av eksempelvis dårlig psykisk helse. Frøyland og Spjelkavik (2014a) kaller denne måten å jobbe på for *inkluderingskompetanse*. Debatten råder om hvilken metodikk som er den beste, og forskning har senere år vist til at «Place then train» innrammet av SE har gitt gode resultater spesielt for ungdom som har behov for bistand inn i voksenlivet (Frøyland, 2017). Frøyland og Spjelkavik (2014a) argumenterer for at det i stor grad må tenkes nytt i måten man ser på arbeidsinkludering. Dette omfatter også hvordan vi benytter oss av denne inkluderingskompetansen for å gi mennesker følelsen av tilhørighet og mestring både i livet og arbeidshverdagen.

I et arbeidsgiverperspektiv peker Proba Samfunnsanalyse (2018) på en undersøkelse utført blant NHOs medlemsbedrifter. Her viser funn blant annet at arbeidsgivere må ha bevissthet rundt inkludering og ansettelse av mennesker med betydelige oppfølgingsbehov. Funn viser og at motivasjon hos jobbsøkeren var en avgjørende faktor for at forholdet endte opp i fast jobb. Ved spørsmål om kjennskapen til økonomiske lønnstilskudd fra NAV, hadde mange god erfaring med dette. De så og på det som en fremmede faktor i den tid det var krevende å følge opp jobbsøkere i praksis/arbeidstrening som hadde stort behov for veiledning.

### 3.2.2 Ungdomsgarantien

1. juli 2023 ble Ungdomsgarantien innført i NAV, som en del av styrkingen av unges muligheter til å unngå marginalisering og utenforskap. Denne garantien innebærer at alle unge mellom 16 og 30 år skal få en tett og tilpasset oppfølging for å være i stand til å fullføre utdanning, eller komme seg i jobb. Den unge skal kunne få rask hjelp, og hovedtanken bak dette er at NAV skal bruke enda mer tid på de unge enn det som blir gjort i dag. Kontaktpersonen som blir utnevnt hos NAV skal fungere som en koordinator. Vedkommende skal kunne jobbe på tvers ut mot andre instanser i oppfølgingen rundt

den enkelte (Nav, 2023. Ungdomsgarantien). Garantien er nedfelt i den nye forskriften om oppfølgingstiltak i Arbeids- og velferdsetatens egenregi (2023). Her sier hjemmelen at dette forebyggende og målretta arbeidet skal gjennomføres på bakgrunn av SE og Individual Placement and Support (IPS), ved hjelp av jobbspesialister. IPS er individuell jobbstøtte, og er ment å hjelpe mennesker med moderate til alvorlige psykiske lidelser og rusavhengighet ut i ordinært lønnet arbeid. Metodikken er tuftet på et samarbeid mellom helsetjenester og NAV, og er noe som forplikter overfor deltageren i tiltaket (Napha, 2021, 21.jan).

I tillegg til krav om en fast kontaktperson i NAV, kan unge utover dette få tilbud om jevnlig oppfølgingssamtaler, veiledning mot yrkesliv eller skolegang og kvalifisering og forberedelser mot dette. De kan også få veiledning rettet mot arbeidsrelaterte, sosiale og økonomiske deler i livet. Det skal også tilbys bistand for å gå i dialog med andre instanser i hverdagen, eksempelvis helsevesen, barnevernstjenester og lignende. De unge skal kunne komme med ønske om tilrettelagte forhold på arbeidsplassen i samråd og planlegging med arbeidsgiver. Arbeidsgivere som tar imot unge under denne forskriften, skal ha tett og god veiledning fra NAV. Varigheten for denne tette og tilpassede støtten fra NAV har en varighet på innen 8 uker etter at den unge ble registrert hos NAV, og gjelder så lenge den unge har behov for det. Ungdomsgarantien opphører ved fylte 30 år. Det er i 2023 bevilget 175 millioner kroner til dette arbeidet, og det er foreslått for 2024 å øke dette til 380 millioner kroner. Dette skal gå til nettopp flere veiledere rettet mot unge, og til kompetanseheving (Regjeringen, 2023. Ungdomsgarantien). I *forslag til statsbudsjett for 2024* (Prop. 1 S (2023–2024)) vises det til at ungdomsgarantien vil gjelde for hele året, og det er også ønskelig med en økt satsing rettet mot IPS Ung. I tillegg er det ønskelig med et forsterket samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten og oppfølgingstjenesten i fylkeskommunen om unge som faller ut av videregående opplæring. Det vises til at Arbeids- og velferdsdirektoratet planlegger høsten 2023 å starte et avgrenset pilotprosjekt for å undersøke hvordan NAV-kontoret kan samarbeide med oppfølgingstjenesten og andre tjenester, om å forebygge frafall fra videregående opplæring (Prop. 1 S (2023–2024), s. 100)).

### 3.2.3 Tidlig innsats

Begrepet *tidlig innsats* forklares av Regjeringen som et godt pedagogisk tilbud for barn tidlig i livet, ifølge stortingsmelding *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO* (Meld. St. 6 (2019–2020)). Barnehager og skoler skal jobbe proaktivt for å begrense utfordringer, og tiltak skal settes inn umiddelbart ved behov. Pedagoger og ansatte i barnehage og skole er de som er i stand til å skape fordelaktige og inkluderende omgivelser for barn og unge. Kompetanseløft til disse

yrkesgruppene er derfor viktig i et spesialpedagogisk perspektiv (Meld. St. 6 (2019–2020)). I regjeringens strategi for god psykisk helse, *Mestre hele livet* (2017-2022) hevdes det at en trygg og sikker oppvekst for barn fører til en god og sterk psykisk helse. Dette kan føre til at færre barn og unge havner i risiko for å utvikle psykiske plager. Barnekonvensjonen sier at barn har en grunnleggende rettighet til en trygg og god oppvekst (FNs barnekonvensjon, 1989). Ifølge Ungdataundersøkelsen (2019) viser tall at unge sliter mer med psykiske plager og lidelser enn før. Et stadig økende press fra samfunnet, og et større prestasjonspress i skolen rapporteres fra skoleelever. Flere får også angst- og depresjonssymptomer, som igjen kan føre til tidlig uføretrygd. Opplevelsen av konflikter hjemme og liten grad av støtte sosialt kan øke forekomsten for slike lidelser (Ungdata, 2019)). Flere undersøkelser viser også til at det er tydelige sammenhenger mellom dårlig psykisk helse og mobbing i hverdagen (Ungdata, 2019). Folkehelse rapporten til FHI (2023) viser til at 7 prosent av barn og unge i alderen 4 til 14 år har en psykisk lidelse.

Tall internasjonalt forteller at 13 prosent av barn og unge under 18 år oppfyller kravene for å kunne få en psykisk lidelse. Forekommer det gode og trygge forhold tidlig i livet, gir det et grunnlag for god helse senere i livet (Folkehelse rapporten, 2023). Barstad (2014) viser til funn fra levekårsundersøkelser for barn og unge. Her er det ulikheter i svar, der både foreldre og barn har besvart spørsmål om barns utfordringer. Det kan tyde på at foreldre ikke alltid har god nok oversikt over sine barns opplevde problemer tidlig i livet. Spesielt barn og unge av eneforsørgere opplevdes som mer trist og bekymret (Barstad, 2014). Et annet element som kan vise seg å være viktig tidlig i livet til den unge, er at familie og pårørende involveres og involveres som en ressurs. Helsedirektoratet (2017c) viser til at helsepersonell bør legge til rette for godt pårørendesamarbeid ved helse -og omsorgstjenester. Formålet her er å tidlig avklare forventinger, ha gjensidig informasjonsflyt mellom partene, felles forståelse og bedre tjenester og trygghet for pasient og pårørende (Helsedirektoratet, 2017c).

### 3.2.4 Profesjonell relasjonskompetanse

Profesjonell relasjonskompetanse handler om å være i stand til å forstå, men også være i samhandling med mennesker vi møter gjennom yrkeslivet. Måten vi skal være i interaksjon med dem på, er god og hensiktsmessig. Både i Norge og i andre nordiske land vektlegges undervisning og trening av denne type ferdigheter som yrkesutøver (Aas 2007). Aubert og Bakke (2018) beskriver begrepet dithen til det personlige møtet mellom de menneskene som søker eller har behov for profesjonell hjelp, og den profesjonelle som ved utdanning og faglig bakgrunn skal yte denne. Det handler om å møte andre

menneskers indre behov og ønsker, men også vise dem respekt og likeverd som er påkrevd og bidra til at de er i stand til å utnytte sine egne ressurser på best mulig måte. Skau (2017) hevder at en yrkesutøvers relasjonskompetanse og etiske forståelse har mye å si i møtet med andre mennesker. Spesielt i de sammenhenger hvor maktbalansen mellom dem er stor på grunn av en egenopplevd underlegenhet, og følelse av mindreverd hos den som søker etter profesjonell bistand.

Aamodt (2014) trekker fram to måter man kan være i relasjon på. Den ene er å møte sin motpart som et objekt (subjekt-objekt-forhold), hvor den emosjonelle forpakningen rundt ordene er borte. Relasjonen er et følelsesløst møte, hvor gjensidigheten uteblir. Faren ved å oppleve seg selv som en ting *over bordet* som klient, tjenestemottaker, pasient og lignende er at det gir lite rom for selvrefleksjon. Det vil ikke skje en egenutvikling og ingen frigjøring fra *objektet*. Subjekt-posisjonen (subjekt-subjekt) handler derimot om mellommenneskelige møter. Her finner man hverandre likeverdige på tross av asymmetri i relasjonene. Partene deler felles opplevelser og tanker. Her oppstår en helende kraft hvor begge tilstedeværelse bidrar positivt for begge parter (Aamot, 2014).

Elstad og Hellzen (2010) viser til egen kvalitativ studie fra profesjonelles erfaringer innen psykisk helsetjeneste. Her ble det gjort funn av at egne erfaringer og mellommenneskelige ferdigheter sammen med god kunnskap om andre mennesker la til rette for gode relasjoner i arbeidet med pasienter. Et annet funn var at den profesjonelle var i stand til å lage et trygt og godt miljø for pasienten, slik at det følte trygt å være sosial. Dette resulterte i at relasjonen mellom profesjonell og pasient tilsynelatende virket god. Pasientene følte seg mer synlig, og ikke bare som en *case*, eller et objekt. Dette kan sees på som økt brukermedvirkning i rollen mellom tjenesteyter og mottaker, hvor maktbalansen blir mindre. Den som skal ta imot hjelp føler seg ikke fullt så liten som kanskje hadde vært tilfelle ved mer institusjonaliserte steder. Det siste funnet viste at disse profesjonelle møtte mindre anerkjennelse blant sine kollegaer, fordi de ga fra seg denne *makten* i samarbeidsrelasjonen med sine pasienter (Elstad og Hellzen, (2010).

Aubert og Bakke (2018) viser til at en profesjonell yrkesutøvers forståelse og kunnskap om den andre er avgjørende for hvordan hjelp blir gitt på rett og individuell måte. Det forventes at den profesjonelle skal være i stand til å kunne sette seg inn i andres situasjoner, og ha en forståelse for hvordan den kan prege andres liv. Dette innebærer at den profesjonelle må kjenne seg selv godt, og sine egne reaksjoner. Den profesjonelle må kjenne sine egne rammer og forutsetninger, og være i besittelse av

kunnskap om seg selv i samhandlingssituasjoner. Dette blir ansett som kjernen i relasjonskompetanse, og handler om klare å være profesjonell i ulike sammenhenger. Kjennskap om en selv gir grunnlaget for å være i stand til å sette seg inn i andres liv. Øvrelid (2018) viser til i sin artikkel *Profesjonsidentitetens vilkår* at sosialarbeideres profesjonsidentitet i NAV kan preges av målstyring og standardisering som en negativ påvirkning i sin jobb overfor brukere. Det konstante presset de må utføre jobben sin i, mellom knapphet på ressurser og forventningene til dem som profesjonelle innen arbeidsinkludering, kan flytte fokus bort fra det de ønsker å bruke tiden sin på. Dette kan påvirke deres arbeidsmetode hvor styrken vanligvis ligger i å opparbeide god relasjon til den de skal yte tjeneste til. En sosialarbeiders hverdag består i utgangspunktet av relasjonsarbeid i direkte interaksjon med andre mennesker. Dette grunnlaget legges ved hjelp av evnen til å se det andre mennesket, og avdekke den individuelle bistanden som behøves. Ved hjelp av tid og ressurser skal dette være en forutsetning for gode løsninger. Kravet om effektivitet og betjening av teknologi oppleves ifølge Øvrelid (2018) som en tidstyv for dem, og det er ytret at de opplever at faktorer som dette går foran den menneskelige kontakten med dem de skal gi hjelp til i NAV.

### 3.2.6 Tverrprofesjonelt samarbeid

Ifølge Iversen og Hauksdottir (2020) er tverrprofesjonelt samarbeid noe som skjer når ulike profesjoner jobber sammen for å løse konkrete oppgaver som omhandler mennesker og deres behov for ulike tjenester. Ulike arbeidsoppgaver fordeles på de ulike partene i samarbeidet. Behovet for samhandling i helse- og velferdstjeneste øker i takt med stadig mer sammensatte behov og utfordringer hos pasienter og brukere. Hvordan samspillet mellom tjenestene er bygd opp, er avgjørende for å kunne gi gode tjenester ut til de som skal motta dette. Ofte må helseutfordringer sees i sammenheng med hvordan andre livsområder fungerer i samspill med hverandre, for eksempel arbeidsliv (Iversen og Hauksdottir, 2020). Samhandlingsreformen (St.meld. nr. 47 (2008-2009)) er derfor et resultat av en nytenkning mot å klare å dekke et bredere behov for tjenester, og et bedre pasient-brukerforløp. I denne reformen vektlegges tverrprofesjonelt samarbeid, og kompetanseutvekslingen sin helhet. Mange aspekter spiller inn for at samarbeidet på tvers av profesjoner og instanser skal være så godt og effektivt som mulig.

Helsedirektoratet (2017b) viser til at tverrfaglig samarbeid er en arbeidsmetode for et strukturert samarbeid mellom profesjoner med ulik utdanning og bakgrunn. Hver enkelt har ansvar for sitt respektive faglige område, og må være trygg og faglig sterk. Ressursene som hentes ut av dette samarbeidet finnes i interaksjonen mellom alle partenes faglige perspektiver.

Helsedirektoratet (2017b) viser til de sentrale forventninger for godt tverrfaglig samspill:

- ✓ At tjenestemottakers behov og mål alltid er grunnlaget for teamets arbeid.
- ✓ Lederforankring.
- ✓ Felles verdier og forståelse av begreper.
- ✓ At roller og forventninger er tydelig avklart internt – spesielt teamleders rolle.
- ✓ At fagpersonell er klar over egen kompetanse og kjenner grensene for eget fag opp mot andre profesjoner og bakgrunner i gruppen.
- ✓ At alle kjenner hverandres faglige styrke og er positive til hverandre.
- ✓ Avklart struktur og felles verktøy for samhandling og koordinering av tjenester.
- ✓ Tid og mulighet til å jobbe frem den tverrfaglige kompetansen gjennom refleksjon, evaluering og metodeutvikling innad i gruppen.

Stortingsmelding *Utdanning for velferd (2011-2012)* viser til at grunnlaget i profesjonsutdanningene er selve utviklingen av profesjonsfaglig kunnskap og kompetanse. De som skal yte bistand er faglig tillitvekkende på hva de er i stand til å bidra med i det tverrprofesjonelle fellesskapet. Dette er en forutsetning for de kvalitetsmessige tjenestene, som igjen samtidig etterspør medarbeidere som er i stand til å forstå helheten av utfordringer og oppgaver som skal løses i velferdssamfunnet. Og hvordan hver enkelt er i stand til å løse dem på en fornuftig måte, på samme måte som de må være i stand til å forstå sin egen rolle som del av et større system. (Mld. St. 13 (2011-2012)).

Å kjenne til sin egen og andres profesjonelle faglige ståsted og yrkesrolle, kompetanse og ansvar er avgjørende for den jobben som skal utføres både rundt og med en tjenestemottaker. Å bevege seg inn i en slik profesjonell rolle er å bevege seg inn i et relasjonelt nettverk hvor man er gjensidig avhengig av hverandre for å kunne nå et mål som er satt til det beste for en pasient eller tjenestemottaker. Samarbeid handler like mye om å etablere gode relasjoner i den profesjonelle rollen, som å bygge opp tillit og gjensidighet (Iversen og Hauksdottir, 2020). Det er ikke automatikk i effekten i et AFT-tiltak så lenge flere ulike yrkesgrupper samarbeider mot et felles mål. Det må også være en felles læring som skapes sammen og som er til nytte for de involverte parter (Stokken og Hunnes, 2019).

### 3.2.7 Brukermedvirkning

Brukermedvirkning er en grunnleggende og lovfestet rettighet. Dette innebærer at den som mottar hjelp eller bistand, skal ha en stemme i hvordan dette skal utføres. I tillegg til på hvilken måte. En god



dialog mellom den som mottar bistand og den som yter, er en viktig forutsetning. Samarbeid med pårørende blir også sett på som fordelaktig, ettersom de kan være nyttig og en god ressursmessig støtte inn i en eventuell behandling eller oppfølging. Pårørende sitter gjerne på viktig informasjon. Samtidig er det den som mottar hjelp eller bistand som avgjør hvem som har rolle som pårørende i livet sitt (Helsedirektoratet, 2017a). Frøyland og Kvåle (2014) setter deltagelse på arbeidsplassen i lys av SE-metodikken. Her melder de at å være aktiv i egen utvikling i arbeidslivet er fordelaktig for jobbsøkere. I noen tilfeller kan tett og nær tilstedeværelse av veileder eller jobbspesialist føre til et stigma over situasjonen, og jobbsøker blir for avhengig av bistand. Balansegangen er derfor viktig, og styrking av selvstendigjøring hos både jobbsøker og arbeidsgiver bør være prioritert. Det bør og ligge et ansvar i å styrke arbeidsgivers rolle, som motiverende og styrkende part inn mot arbeidssøker eller arbeidstaker. På denne måten skapes det mer selvstendigjøring i hele arbeidsforholdet. Ikke bare mellom jobbsøker og den som gir bistand, men også en bedre oppfølging og forståelse hos arbeidsgiver. På denne måten kan den som gir bistand etter hvert trekke seg mer ut på sikt, og heller ta den i oppfølgingen som en form for konsulent (Frøyland og Kvåle, 2014).

Brukermedvirkning skjer på tre ulike nivå. Det første er på individnivå og handler om enkeltindividets rettigheter og muligheter til å ha en innvirkning på den behandling som mottas i helse- og omsorgstjenesten. Dette nivået er lovfestet i pasient- og brukerrettighetsloven. Det andre nivået befinner seg på et tjenestenivå, hvor brukerrepresentanter samarbeider med fagpersoner i helsetjenestene. Det tredje nivået dreier seg om et systemnivå, hvor brukergrupper og brukerorganisasjoner involveres i planlegging av tiltak og tjenester (Helsedirektoratet, 2017a).

### 3.3 Innhold og betydning av utenforskapsperspektivet

Tjora (2018) hevder at det å føle seg utenfor er en utfordring samfunnet i sin helhet er ansvarlig for. Forankringen til dette fokuset ligger både lokalt og overordnet. Symptomene på større samfunnsproblemer kan vise seg både i mobbing i skolen, frafall i utdanning og dårlig arbeidsmiljø. Dropout som sosialt fenomen inneholder mange nyanser på hva ordet i seg selv innebærer. I sammenhengen unge og utdanning, knyttes det gjerne opp mot det å avslutte skolegang før man når slutten i forløpet (Ramsdal et al., 2018). Synonymer til dette begrepet kan for eksempel være frafall. Da kan det knyttes direkte til skole og utdanning. Jeg vil i følgende underkapittel gå nærmere inn på hvordan dropout kan utvikle seg til å bli en stor samfunnsutfordring i form av begrepet NEET. Jeg vil også se på teori om hvordan tidlig innsats hos barn og unge kan bidra til færre opplever å være i utenforskap senere i livet.

### 3.3.1 Not in Education, Employment or Training (NEET)

Begrepet NEET kan knyttes til utenforskap. Begge begrepene kan sees opp mot manglende sosial samhörighet til det samfunnet som finnes rundt en. Begrepet utenforskap er en beskrivelse av en hverdag hvor enkeltmennesker eller grupper marginaliseres, og er på vei til å bli stående utenfor samfunnet. Herunder manglende deltagelse i arbeidsliv eller utdanning. Men også mangel på språklig eller kulturell tilhörighet på generelt grunnlag (Store norske leksikon, 2021). NEET er vanskelig og komplekst, og kan føre til store og alvorlige utfall for den unge. Ikke bare på enkeltindividnivå, men også overordnet på et samfunnsnivå i velferdssamfunnet. Det gis tjenester både fra offentlige og private aktører, og i stor grad. Men til tross for dette greier ikke disse tjenestene å treffe behovene til de unge godt nok. Det mangler fortsatt kunnskap om hvem de unge er som tjenestemottakere. Det gjør at det er mindre enkelt å vite hvordan man skal treffe behovene deres godt nok. Vi kjenner i dag til risikofaktorer, og prosessen som kan føre de unge ut av tilhörigheten i samfunnet, men samtidig mindre om prosessen som skyver dem ut. Dette stiller velferdssamfunnet i en posisjon hvor vi ikke greier å utvikle treffsikre og gode tjenester til barn og unge, og med behovene deres i sentrum (Fyhn et al., 2021).

Waldahl og Olesen (2022) påpeker i sin rapport om ungt utenforskap i Møre og Romsdal at NEET-begrepet får kritikk rettet mot seg. Kategoriseringen av NEET kan oppleves som upresis, og vanskelig å bruke. Denne kritikken påvirker statistikken hos SSB, hvor tallene omfavner langt flere enn de svakeste unge. Et dansk forskningsmiljø forsøker i sin rapport og kartlegging om unge utsatte å svare på denne kritikken rettet mot NEET-begrepet (Bolvig et al., 2019). I denne kartleggingen blir det utarbeidet en smalere og mer konkret betegnelse ved navn *De utsatte NEETs*, og aldersspennet begrenses til mellom 18 og 24 år. Ingen av disse har deltatt i jobb eller utdanning i løpet av et år. På denne måten utelukkes i denne kartleggingen de unge som bare er uten arbeid og utdanning i korte perioder i livet, og som er tilbake igjen etter kort tid. Gruppen unge med store funksjonsnedsettelse utelukkes også. Disse unge får uføretrygd når de fyller 18, og har behov for særskilte tilrettelegginger. Også unge som har gjennomført videregående opplæring utelukkes. Forskerne i denne rapporten argumenterer for at denne innsnevringen i kategorien utløser tall som er betraktelig lavere, men som heller gir et mer konkret bilde av hvilke unge det dreier seg om som er utsatt. I Danmark går tallene ned fra 6,8 prosent til 2,7 prosent ved å bruke denne mer spesifikke definisjonen av utsatte NEETs. Enn så lenge er ikke dette gjort i Norge, men det antydes at denne konkretiseringen kan bidra til at samfunnet er i stand til å gi utsatte unge et bedre tilbud, og dermed bidra til økt deltagelse i jobb og utdanning (Waldahl og Olesen, 2022).

### 3.3.2 Marginalisering

Begrepet marginalisering henspiller på veien mot utenforskap i samfunnet. Dette kan utartes forskjellig for ulike mennesker. På et overordnet samfunnsnivå kan marginalisering knyttes opp mot frafall i skolegang, risiko for rusmisbruk, kriminalitet eller radikalisering. Marginalisering kan se ulik ut for ulike personer. Å være marginalisert som individ eller gruppe, innebærer at man verken er helt utfor eller helt innenfor i samfunnet. Marginalisering betyr å være i en gråsoner, hvor man står i fare for å havne helt utenfor fellesskapet. Denne gråsonen betyr at man ofte har langt færre muligheter i livet enn andre, og kan delta på færre arenaer i samfunnet enn andre. Alle barn og unge kan oppleve å bli marginalisert. Likevel har noen grupper økt fare for å havne i denne gråsonen, og til slutt helt utfor. Dette henger gjerne sammen med foreldrenes klassetilhørighet, slik som utdanningsgrad, inntekt, hvilke yrker de har, og utfordringene de kan oppleve i det sosiale (Hyggen og Ekhaugen, 2021).

### 3.3.3 Manglende motivasjon

Motivasjon blir beskrevet av Spjelkavik og Thingbø-Støldal (2014) som en avgjørende faktor for å både få og beholde arbeid. Forfatterne viser til at det ikke er noen grunnleggende forutsetning for suksess i et ordinært arbeidsliv. Å ha en evne til å kunne jobbe, uavhengig av mengde er iboende i mange av oss. Det som blir avgjørende, er om den som er støttespiller og veileder greier å gripe tak i det som kan oppfattes som et ønske om indre drivkraft og mestring hos en jobbsøker og bygge videre på dette. Spjelkavik og Thingbø-Støldal (2014) antyder at det ut ifra deres erfaringer likeså gjerne kan handle om at tegn til manglende vilje innerst inne beror på manglende selvtillit. Det kan også handle om forventninger om manglende mestring både fra en selv og fra omgivelsene rundt. Dette er individuelt fra jobbsøker til jobbsøker, og for noen er økonomi det som motiverer og driver dem framover. For andre kan trivsel og følelsen av å tilhøre et sosialt nettverk være den største motivasjonsfaktoren.

En veileder eller jobbspesialists arbeidsoppgave handler med andre ord i stor grad om å oppfatte motivasjonsfaktorene hos den som behøver bistand til å komme seg i jobb. Og deretter ha kunnskap nok om å skape økt følelse av trivsel og selvbylde der hvor marginalisering truer. Denne viljen er ikke alltid synlig i oppstart av ny jobb. Det er derfor noe som kan forårsake konflikter mellom de to partene. Den som skal bistå med hjelp har gjerne en oppfatning om at jobbsøker opprinnelig har dette med seg inn i prosessen. Manglende motivasjon og selvtillit bygger gjerne på tidligere erfaringer og opplevelser, noe de unge som søker arbeid ikke alltid har mye av. Ved å motta hjelp til å

forstå hvor man selv befinner seg i en jobbsøkerprosess, øker sjansene for at deltager er i stand til å få oversikt over egne kvalifikasjoner og forutsetninger. Her minsker muligens gapet mellom hva jobbsøker drømmer om, og hva som kan være hensiktsmessig å starte med. Denne realitetsforankringen må etableres sammen med veileder eller jobbspesialist, som igjen bør ha en ubetinget positiv innstilling til at jobbsøker er i stand til å mestre arbeidsoppgaver og motivasjonen for dette. Det må ikke strebes etter å yte perfekt i en potensiell jobb, men heller godt nok over det jevne. Det skal være det hverdagslige i det store bildet som gir motivasjon til å være ansatt et sted, og delta i arbeidslivet (Spjelkavik og Thingbø-Støldal, 2014).

Spjelkavik og Thingbø-Støldal (2014) belyser viktigheten i at motivasjon kan skapes gjennom gode relasjoner og positive erfaringer tidligere. De viser til at unge arbeidssøkere som tidlig i livet har havnet på sidelinja, tydelig bærer preg av å være mindre motivert enn andre arbeidssøkere. Forfatterne forteller at man i slike situasjoner ikke kommer så langt med påminnelser om god døgnrytme og gode holdninger i et arbeidsliv. Veilederne bør heller bruke sin faglige kompetanse i arbeidsinkludering til å øke følelsen av mestring og troen på seg selv, sammen med arbeidsgivere. Jo større bistandsbehov, jo viktigere at den som gir bistand er til stede der hvor jobbsøker skal være i arbeid. I en undersøkelse gjennomført av Proba samfunnsanalyse (2019) viste svar fra jobbspesialister at egen handlingskraft hos deltageren var avgjørende for å komme seg ut i jobb. Jobbspesialistene var usikre på hvor mye de skulle kreve av deltager i starten, men det var viktig å være i stand til å se seg selv i jobb til slutt. Motivasjon ble sett på som en prosess, og ikke noe som var til stede eller ikke (Proba samfunnsanalyse, 2019).

## 4.0 Forskningsmetode

I metodekapittelet vil jeg først vise til min egen forforståelse i dette fagfeltet som arbeidsinkludering er. Jeg vil deretter belyse prosess og fremgangsmåte i dette masterprosjektet. Jeg vil også vise hvordan jeg har kommet fram til mine funn, og hvordan jeg bearbeider disse. Videre vil jeg redegjøre for å reflektere rundt mitt valg av kvalitativ metode. Jeg vil deretter beskrive hvordan jeg rekrutterte informanter, samt beskrive utvalget i oppgaven. Jeg ønsker videre å gå inn på datainnsamling og intervju, og hvordan både fysiske møter og digitale ble benyttet. Deretter vil jeg redegjøre for hvordan jeg har transkribert datamaterialet, og hvordan jeg kom fram til tema, koder og subgrupper i analysedelen. Jeg vil til sist gå inn på kvalitetssikringen i denne oppgaven.

Forskning starter som oftest med en virkelighet man gjerne ønsker å lære mer om. Opphavet til dette og all forskning i sin helhet er nysgjerrighet (Johannessen et al., 2016). Dalland (2020) beskriver hvordan det å ta til seg ny viten også innebærer å lære hvordan den nye kunnskapen i det aktuelle faget oppstår. Valg av metode avgjøres av problemstillingen man har kommet fram til i sin forskning. Den er styrende for hvordan man metodisk går fram videre i arbeidet. Hva som er den ideelle framgangsmåten, og hvilke etiske vurderinger man må kunne besvare inn mot eget prosjekt. (Dalland, 2020). På grunnlag av min problemstilling, ble kvalitative intervju et naturlig steg videre i prosessen, da det var veiledernes erfaringer jeg var ute etter.

### 4.1 Egen forforståelse

Forforståelse er i følge Johannessen et al. (2016) noe vi alle mennesker møter omverdenen med. Med meg har jeg mine egne erfaringer og kunnskap om den virkeligheten jeg beveger meg inn i. Og jeg har min egen oppfatning om hvordan alt henger sammen i den komplekse samfunnsutfordringen som ungt utenforskap er. Å være i besittelse av forforståelse er noe alle mennesker er avhengig av, for å være i stand til å tolke de inntrykk og hendelser som foregår rundt oss. For å forstå det som foregår i et AFT-tiltak, må veiledere kunne ha en forståelse for hvordan dette fenomenet utarter seg i arbeidsinkludering. Forståelseshorisonten til veiledere påvirker hva de ser etter for å kunne øke mulighetene for arbeidsdeltagelse. Malterud (2011) forklarer at forforståelse er den faglige tyngden vi har med oss inn i eksempelvis forskning når vi samler inn og tolker data om et fenomen. For meg som forsker i denne studien, har det min tyngde og bagasje vært min egenerfaring som jobbveileder i arbeidsinkluderingsfeltet. Jeg har selv jobbet i flere år med å øke mulighetene for deltagelse i arbeidslivet, og min forståelseshorisont har påvirket alt jeg har studert og analysert i denne oppgaven

(Johannessen et al., 2016). Dalland (2020) viser til at forforståelse er en «dom» vi er innforstått med i forkant. Det vil si at jeg allerede vil ha meninger om hva erfaringene til veiledere i AFT-tiltaket er før jeg begynner å studere fenomenet. Jeg stiller aldri helt med blanke ark som forsker, og har av naturlige grunner åpenbare forventinger til hva jeg tror jeg kan finne i analysen (Johannessen et al., 2016).

Som nevnt innledningsvis i kapittel 1.2, har bakgrunnen for denne oppgaven vært å forske i hva som gjør at veiledere opplever det som utfordrende å få unge mennesker gjennom AFT-tiltaket. Min egen erfaring har vært at det oppleves vanskelig å øke mulighetene for jobb og utdanning for unge NEETs. Og jeg har mange ganger lurt på hvordan dette kan endres, for å få flere i jobb og færre ut i uføretrygd. Dette er min forståelseshorisont i denne studien, og det er avgjørende at jeg ikke lar min egen forkunnskap bli for ledende som forsker (Malterud, 2011). På den måten ender jeg opp med å la meg selv styre for mye av det jeg selv har tilegnet meg som jobbveileder. Og jeg går glipp av ny kunnskap underveis i prosessen (Malterud, 2011). Mine år i dette arbeidsinkluderingsfeltet har vist seg å være preget av mye lærdom. Likevel viser bakgrunnen for denne oppgaven at tallene på antall uføre unge stiger, og trenden ser så langt ut til å vedvare. Det er viktig for meg som forsker å legge bort så mye som mulig de erfaringene jeg selv har, og studere den nye kunnskapen som kan bidra til økt deltagelse for marginaliserte unge.

I denne studien har jeg som forsker hatt en teoretisk referanseramme som har styrt arbeidet, det vil si spesifikke briller for å studere fenomenet veilederes erfaringer i AFT-tiltaket (Malterud, 2011). Denne referanserammen har vektlagt både rekruttering av utvalg, innsamling av data i intervjusituasjonen, og tilslutt sammenfatting av resultat og diskusjon. Den har og påvirket hvordan jeg har valgt å ordlegge meg i fremstillingen av funn. Men Malterud (2011) poengterer at disse brillene har størst betydning i analysedelen. Mine funn i denne studien er særegne med min egen forforståelse som jobbveileder og flere års erfaring i hvordan bidra til økt arbeidsdeltagelse for unge. Andre forskere som studerer samme fenomen vil muligens komme fram til helt andre konklusjoner (Johannessen et al., 2016). Dette begrunnes i at andre forskere kan ha hatt andre problemstillinger enn jeg, eller at de har sett på andre sider av samme virkelighet. Det vil si at de kan ha en annen forståelse enn meg før de starter på forskningen. De kan og tolke data annerledes i analysen, og sett detaljer som jeg selv har oversett.

Min jobb i denne studien har vært preget av lang tid med å skape muligheter for unge i enten jobb eller utdanning. Jeg var klar over mange av faktorene som bidrar til ungt utenforskap da jeg både lagde den aktuelle problemstillingen, og startet prosessen med å samle inn data. Innholdet i problemstillingen har blitt til ytterligere tre underspørsmål. I denne delen er det tydelig at jeg har vært ute etter å hente ut data om hvordan andre veiledere jobber med de unge i tiltaket. Hva de ser på som fordeler for de unge, og det som hindrer dem i å delta i arbeidslivet. Spørsmålene i intervjuguiden har vært både åpne og direkte, og jeg har vist allerede her at jeg har ønsket å ta del i andre veilederes virkeligoppfatning. Takket være deres lange og kunnskapsrike bakgrunn, har de sett på både suksesskriterier og utfordringer unikt. I analysedelen opplevde jeg raskt som forsker at alle disse erfaringene utgjør mange nyanser i arbeidsinkluderingsfeltet.

Jeg visste at de jeg skulle intervju hadde mange av de samme erfaringene som meg og ville dele disse med meg i innsamling av data. Jeg var klar over at dette kunne være en fallgrube for meg i denne studien, og det var derfor viktig for meg å ikke styre intervjusituasjonen for mye. Informantene kunne snakke relativt fritt, og på denne måten fikk jeg hentet mye data fra hvordan de erfarer unge i AFT-tiltaket. I tiden hvor analysering av data ble aktuell, var det vanskelig å ikke bli farget av den erfaringen man selv har med seg. Likevel har jeg hatt som mål å la informantenes stemmer slippe til. Jeg har vært ute etter deres oppfatning av fenomenet unge i AFT, og jeg har strebet etter å la disse stemmene være synlig gjennom hele analyseprosessen. Dalland (2020) viser til at man gjennom intervjuet mottar budskapet til den veilederen man har planlagt å snakke med om unge i AFT. Man kan ha felles tanker om temaet, men informantene sitter likevel på ulike erfaringer og nyanser. Dette gjør at data man innhenter kan gi ny kunnskap på tross av egen forforståelse.

#### 4.2 Kvalitativ tilnærming

Samfunnsvitenskapelig metode handler om veien man velger for å studere et sosialt fenomen i samfunnet. Men også hvordan vi skal kunne oppnå bedre kunnskap om den sosiale virkeligheten. Med andre ord hjelper den metoden vi har valgt oss å samle inn, analysere og tolke empirien som vi har samlet inn for å belyse vår problemstilling. Den former oss også til å jobbe strukturert og systematisk, og påser at forskningen vår er gjennomsiktig og grundig (Johannessen et al., 2016).

Forskningsmetodene bistår oss i å samle inn data for å belyse våre problemstillinger. Kvantitativ metode er tallenes tale, og setter søkelys på å kunne gi svar ved hjelp av målbare enheter. (Dalland,

2020). Det benyttes tall, og forskeren ønsker å få data på store målgrupper, som for eksempel befolkningen, eller populasjon (Johannessen et al., 2016). Kvalitativ forskning handler derimot om å lete etter forståelser av sosiale fenomener i hverdagen. Det karakteristiske ved denne måten å søke ny kunnskap, er at man retter fokus mot den nære kontakten med deltagere i studien. Det dreier seg også om å analysere tekster eller visuelle former for uttrykk, og særpreg ved dette (Thagaard, 2018). Man fatter interesse for hvordan noe blir gjort eller sagt i mellommenneskelige relasjoner. Men også hvordan noe kan oppleves, hvordan det blir framstilt og hvordan det kan utvikles videre. Man ønsker å belyse gjennom intervju eller observasjon andres personlige erfaringer og deres sosiale liv.

Jeg har valgt den kvalitative fremgangsmåten, hvor målet har vært å få tak i personlige erfaringer hos hver enkelt informant. I denne studien ønsker jeg å løfte frem hva ulike veiledere erfarer med å jobbe med unge i et AFT-tiltak ved å stille så konkrete spørsmål som mulig. Samt ved åpne spørsmål, og legge til rette for at informantene opplevde det som trygt å prate med meg om sine erfaringer, var jeg i stand til å danne meg et bilde av hvordan de så for seg at økt arbeidsdeltagelse kunne foregå. Også hva de så på som utfordrende knyttet til arbeidsdeltakelse blant unge AFT-deltakere.

For å belyse min problemstilling vil jeg med andre ord løfte frem erfaringene til veiledere som jobber med AFT-tiltaket. Jeg valgte å benytte meg av semi-strukturerte intervju, men med tilnærmet de samme spørsmålene til alle veilederne jeg intervjuet. Jeg justerte dem litt etter om de jobbet i NAV eller hos en tiltaksarrangør. Jeg har hatt en mulighet til å studere veiledernes ulike perspektiv i deres arbeidshverdag. Selv om informantene kan deles inn i to ulike kategorier veiledere, vil jeg understreke at hvert enkelt individ jeg har snakket med, sitter på sine personlige erfaringer og kunnskap. Den kvalitative fremgangsmåten i å gå i dybden hos et annet menneskes liv, har vist seg å være rett framgangsmåte i dette masterprosjektet. Dataene som har kommet ut av intervjuene, har gitt godt grunnlag for å kunne analysere erfaringene og opplevelsene til veilederne for å belyse min problemstilling.

### 4.3 Utvalg og rekruttering

Utvalget til dette prosjektet ble valgt på strategisk grunnlag. Da jeg kom fram til at kvalitativ metode ville gi meg de beste og mest inngående svarene fra informantene for å belyse min problemstilling, avgjorde jeg at jeg ønsket data fra 10 veiledere totalt, 5 fra NAV og 5 fra tiltaksarrangørsiden. NAV-veilederen er den som søker en potensiell deltager inn i et tiltak, og er også den som følger prosessen



fra start til slutt. Både der hvor deltager eventuelt til slutt er kommet seg ut i jobb, eller ikke er i stand til å være i arbeid. Jobbveilederen hos en tiltaksarrangør er gjerne den som er tettest på deltager i det daglige, og som ofte kjenner deltager i løpet av tiden i AFT godt. Disse to ulike kategoriene av veiledere tilhører to ulike aktører innen AFT-tiltaket. De samarbeider med deltager mellom seg med et felles mål om økt arbeidsdeltagelse. Samtidig innehar veilederne ulike erfaringer som til sammen kan gi mye ny kunnskap. Alle 10 informantene er anonymiserte, og har fått fiktive navn. Antall år hos sine respektive arbeidsplasser er rangert til å være under 5 år, opp til 10 år, nøyaktig 10 år og over 20 år. Disse beskrives under. NAV-kontor 1 følger opp flere kommuner etter tidligere sammenslåing av distrikt, og er ansvarlig for mange innbyggere. NAV-kontor 2 tilhører en større by, og er også ansvarlig for et stort antall innbyggere i sitt område. Begge kontorene er store, og både by- og distriktperspektiv er representert i denne oppgaven. I funnene var det imidlertid ikke fokus på forskjell mellom by og bygd blant informantene, og det er derfor ikke rettet søkelys mot dette i analyse og drøfting i kapittel 5. Det kan muligens være et tegn på at informantene i denne studien ikke tenkte over denne ulikheten i like stor grad mens intervjuene pågikk. Alle veiledere fra tiltaksarrangører jobber på mindre steder eller i mindre byer. Når det gjelder størrelse på tiltaksarrangører i denne oppgaven, har jeg valgt å ikke vektlegge dette. Dette fordi jeg ikke har ansett det som relevant sett opp mot erfaringer hos veiledere. Av kjønnsfordeling er 5 kvinner og 5 menn blant alle informantene overordnet. Dette er et tilfeldig resultat, da rekrutteringen ble gjort av ledere hos aktørene etter forespørsel fra meg.

### **NAV-kontor 1**

*Hanne:* Leder. Jobbet i NAV/AETAT i mer enn 20 år.

*Susanne:* NAV-veileder. Jobbet i NAV/AETAT i mer enn 20 år.

### **NAV-kontor 2**

*Renathe:* NAV-veileder i ungdomsavdelingen i fem år. Jobbet i NAV/AETAT i mer enn 20 år.

*Ronald:* NAV-veileder i ungdomsavdelingen i tre år. Jobbet i NAV i 10 år.

*Jens:* NAV-veileder i ungdomsavdelingen. Jobbet i NAV under 5 år.

### **Tiltaksarrangør 1**

*Tore:* Jobbveileder. Jobbet hos tiltaksarrangør i mer enn 20 år.

*Petra:* Jobbveileder. Jobbet hos tiltaksarrangør i under 10 år.

## **Tiltaksarrangør 2**

*Vilde:* Jobbveileder. Jobbet hos tiltaksarrangør i under 5 år.

*Rune:* Jobbveileder. Jobbet hos tiltaksarrangør i under 10 år.

## **Tiltaksarrangør 3**

*Lars:* Jobbveileder. Jobbet hos tiltaksarrangør i under 10 år.

## 4.4 Datainnsamling og intervju

I dette forskningsprosjektet har jeg altså valgt å bruke veiledere som jobber i AFT-tiltak, og som har lang erfaring med både tiltaket og gruppen unge mennesker. Dalen (2011) understreker kravet om informert og fritt samtykke i forkant av et intervju, og at informantene til enhver tid er i sin full rett til å avbryte eller trekke seg. De skal også informeres i form av et informasjonsskriv innledningsvis. Ved innhenting av data blant jobbveilederne hos tiltaksarrangørene, ble to jobbveiledere intervjuet individuelt en-til-en. Varighet på disse var på en time hver, og disse ble gjennomført digitalt over Teams. To jobbveiledere ble intervjuet sammen over Teams, og dette intervjuet varte i en time. Den siste jobbveilederen ble intervjuet ved fysisk oppmøte, ved en varighet på litt over en time. Alle 5 NAV-veilederne ble intervjuet ved fysisk oppmøte. Disse foregikk over to intervju på de respektive NAV-kontorene, ved intervju av 2 informanter ved det ene kontoret, og 3 informanter ved det andre.

Tjørndal og Fylling (2021) påpeker at dyktige kvalitative forskere har fokus på den medmenneskelige dimensjonen i en setting hvor de intervjuer andre. Relasjonsbyggingen står i hovedfokus, for å oppnå en god dialog der det i utgangspunktet kan oppleves å bli mer upersonlig og fjernt mellom partene. Nonverbal kommunikasjon er et viktig aspekt inn i forskning. Mye kan oppfattes mellom utsagn, selv om det er via en skjerm. I tillegg er det avgjørende med fysiske omgivelser i selve intervjutidspunktet. Forstyrrelser hos begge parter kan bidra til avbrutt intervju eller at man sitter igjen med mindre gode data. Disse momentene har ført til at forskere foretrekker å møtes ansikt til ansikt med sine informanter, for å få best mulig utbytte. I denne oppgaven opplevde ikke jeg personlig at jeg gikk glipp

av mye ved å la noen av intervjuene foregå digitalt. Tiden etter pandemi kan ha ført til at mennesker nå er mer komfortabel foran et kamera enn før. Mine informanter ga ikke uttrykk for at de følte seg usikker i denne settingen, og samtalene med dem opplevdes som utfyllende og innholdsrike. Analyse av funn i etterkant viser også at de delte mye av sine egne erfaringer og tanker med meg.

I starten av arbeidet med masteroppgaven jobbet jeg selv som jobbveileder hos en forhåndsgodkjent tiltaksarrangør. Her ble det avgjort med veileder fra min utdanningsinstitusjon at jeg ikke kunne forske der jeg selv jobbet, på grunn av for nære relasjoner til eventuelle informanter der. Dette kunne kommet til å prege svarene de ga meg. Jeg valgte derfor å rekruttere fem jobbveiledere fra tiltaksarrangører utenfor min egen arbeidsplass. Her kontaktet jeg først ledelsen ved bedriftene, som videre satte meg i direkte kontakt med aktuelle veilederne.

Jeg kontaktet også to ulike NAV-kontor for å få best mulig datagrunnlag. Begge intervjuene ble gjennomført med et semistrukturert utgangspunkt, og begge var ved fysisk oppmøte. Ved det ene kontoret rekrutterte jeg to veiledere, hvor den ene i dag er leder, men som likevel har mange års erfaring som veileder i tiltaket. Den andre veilederen ved samme kontor hadde også bred erfaring både fra NAV, og arbeid med unge andre steder. Det opplevdes ikke at denne veilederen ikke kunne snakke fritt selv om hennes leder var til stede i samme samtale med meg som intervjuer. De snakket begge åpent med meg gjennom hele intervjuet, og virket ærlig om hvordan situasjonen i dag er for unge som kommer inn i NAV. Intervjuene ga meg inngående kunnskap om veiledernes kunnskap knyttet til unge. Dette intervjuet hadde en varighet på 1 time. Ved det andre NAV-kontoret rekrutterte jeg tre veiledere ved hjelp av ledelsen. Informantene deltok samlet i intervjuet med meg som en gruppe, og alle tre delte sine erfaringer som NAV-veiledere. Her hadde intervjuet en varighet på 1,5 time hvor alle informantene snakket omtrent like mye. Disse tre er kollegaer som kjenner hverandre godt, og som kjenner til problemstilling og spørsmål som jeg tok opp med dem underveis. De rettet i tillegg litt på hverandre underveis, og fullførte hverandres setninger innimellom. De viste hverandre respekt og tillit hele veien gjennom intervjuet. Samtalen mellom dem og meg fikk en god flyt, og jeg behøvde kun å påse at vi kom gjennom alle spørsmålene slik som tiltenkt.

Tjønndal og Fylling (2021) påpeker at den medmenneskelige dimensjonen er viktig under intervju, og at nettopp relasjonsbygging kan skape gode samtaler. Uten denne kan dialogen oppfattes som kald og upersonlig, og uten nonverbal kommunikasjon står man i fare for å gå glipp av alt som oppfattes

mellom utsagnene. Forstyrrelser i omgivelsene kan påvirke kvaliteten på data man er ute etter, og historisk sett har forskere jobbet for å kunne føre en samtale med informanter ansikt til ansikt. Likevel tvang en digital kommunikasjonsform seg fram under pandemien i 2020, for å kunne gjennomføre forskning som planlagt (Tjønndal og Fylling, 2021). Ifølge Thagaard (2018) er denne nonverbale intervjuformen den som ligger den tradisjonelle nærmest, hvor man sitter ansikt til ansikt i samme rom eller på samme sted. Ved bruk av digitale møter i min studie opplevde jeg ikke at jeg gikk glipp av noe som kunne prege innhenting av data. Informantene jeg snakket med var vant med å bruke digitale flater og kanaler, og var komfortabel med å dele med meg sine tanker og erfaringer. På det ene møtet sluttet imidlertid mitt eget kamera å virke, og i dette og neste foregikk intervju dermed med kamera av for begge parter. På den måten opplevde ikke informantene at det var ubehagelig at kun den ene parten var synlig og den andre ikke. Utover dette var informantene komfortabel med å kun snakke med mikrofon, og jeg hadde en god time med begge hvor utbyttet ble stort. I intervjuene med både kamera og mikrofon gikk samtalene som normalt, og var preget av tillit. Det var heller ikke vanskelig å rekruttere informanter. Alle var meget interessert i å kunne delta, og ønsket å bidra inn i et tema de selv opplevde som svært viktig og spennende. Flere av informantene ba om å få lese resultatet i ettertid når det er klart.

#### 4.4.1 Utforming av intervjuguide

Med utgangspunkt i problemstillingen min, utformet jeg intervjuguiden i to ulike versjoner (se vedlegg 2 og 3). Baktanken har vært å innhente data med variasjoner fra to ulike grupper veiledere. Jeg kom i forkant fram til at semistrukturerte intervju ville fungere best i mine intervju. Spørsmålene var forhåndsbestemt, men underveis var jeg ikke så nøye på rekkefølgen. Jeg sjekket underveis at vi var innom alle av dem. Noen ganger kom veilederne innom dem på eget initiativ, da flyten i samtalene gikk fint av seg selv på grunn av høyt engasjement i temaet. Da jeg er noe uerfaren på å intervju andre, opplevde jeg meg selv som noe usikker helt i starten, men det gikk seg til etter hvert. I all hovedsak dreide spørsmålene seg om hvordan veilederne jobber på sine respektive arbeidsplasser. Hva de opplever som utfordrende i AFT-tiltaket, og hva som kan oppleves som suksessfaktorer.

#### 4.5 Transkribering

Kvale og Brinkmann (2015) beskriver transkribering som å transformere et innhold over i en annen form. Det oversettes fra taleform til tekstform, og utfordringen ligger i å få med alle nyanser og variasjoner fra samtalen. For eksempel i tekstform, hvor det raskt begrenses hva man greier å

formulere videre til leser av ansiktsuttrykk, blikk, stemningsleie og lignende. Ironi og kroppsspråk er også utfordrende å gjengi videre i tekstform. Her kreves det mye av den som skal transkribere, slik at alt det viktige blir med videre inn i datamaterialet og analysen.

Etter å ha gjennomført mine seks intervju, transkriberte jeg dem fra pc og telefon, og over til skriftlig form i Word. Dette utgjorde til slutt 58 sider transkribert innhold. Jeg skrev ned absolutt alt som ble sagt, men tok etter hvert bort det som ikke ble relevant data. For eksempel all hølytt tenking og *hm* mellom setningene. Jeg anså ikke dette som viktig og hensiktsmessig. Lydfilene ble etter hvert slettet. Det jeg oppdaget som en svakhet både ved fysisk oppmøte og digitalt via Teams, var at det noen få ganger ble dårlig kvalitet på lyd. Det skyldtes at jeg enten hadde lagt telefonen litt feil mellom meg og informant, eller at det plutselig ble dårlig internettdækning der jeg intervjuet digitalt. Her måtte jeg gå tilbake og lytte grundigere for å få tak i essensen. Der det ble hakkete lyd, endte jeg opp med å fjerne setningene som ikke fikk et godt nok innhold i samtalen. Stort sett ble all transkribering god nok til å ha med videre i analysen.

Å transkribere intervjuene selv gir deg den styrken i å bli godt kjent med innhold og sitater til senere bruk. Jeg transkriberte etter hvert intervju, og hadde dette klart til neste intervju startet. Dette fordi jeg husket innhold og dialog best rett etter intervjuene, samt var i stand til å også notere ned tilleggsinformasjon jeg la meg på minnet fra samtalene. Både det nonverbale og mimikk. Det å gjennomføre all transkribering på egenhånd kan også oppleves som arbeidsomt og tungt. 58 sider med data er en del å gå gjennom når man ikke har transkribert mye før.

#### 4.6 Analyse

Thagaard (2018) beskriver analyse i forskning som en fremgangsmåte for å organisere all den data vi gjennom intervju har samlet inn. Den inngående systematiseringen i teksten er grunnleggende for god koding og kategorisering av funn. Thagaard (2018) understreker også viktigheten i å lese gjennom teksten flere ganger. Dette gjelder også gjennomgang av lydfiler. Vi som forskere utvikler den analytiske nerven i å kunne stille spørsmål til den teksten vi har foran oss. Brinkmann og Tanggaard (2010) påpeker at selve analysedelen består av å fragmentere innholdet i mindre deler. Man søker via massen større forståelse av kategorier, idealer, eller fenomener. Avhengig av sitt eget utgangspunkt og interesse som forsker. Malterud (2011) påpeker at en analyse er en brobygger mellom den rådata

man sitter med, og det resultatet man ender opp med. Rammet inn i organisering, fortolkning og sammenfatning.

Malterud (2011) viser til fire analytiske steg, nærmere bestemt under metoden Systematisk Tekstkondensering (STC). Denne metodikken gjennomføres gjennom fire ulike faser. Denne måten å analysere forskning på har likhetstrekk med *Grounded Theory* og egner seg derfor for deskriptiv tverrgående analyse av fenomener, hvor jeg i min studie har hatt mulighet til å kunne utvikle nye beskrivelser og fenomener. Ved å benytte meg av denne metoden, har jeg vært i stand til å kunne utvikle ny kunnskap om mine informanternes erfaringer innenfor feltet arbeidsinkludering. I den grad veilederne befinner seg både som profesjonell og medmenneske opp mot andre unges sårbarhet, har de over lang tid ervervet seg kunnskap om både det sosiale og det følelsesmessige aspektet i et AFT-tiltak. Ved å redegjøre for Malteruds (2011) fire steg, vil jeg også rette dette mot egne analyser i denne oppgaven.

### **1. Helhetsinntrykk – fra villnis til temaer**

I denne delen gjør vi oss kjent med all data og materialet som vi har, og på denne måten gjør vi oss et helhetsinntrykk av alt som er innhentet. Det kreves mye åpenhet av oss som forskere, og at vi er i stand til å legge bort all forforståelse så langt som mulig. I mitt tilfelle min egen erfaring som jobbveileder hos en tiltaksarrangør. På den måten stiller jeg meg åpen for de inntrykk som åpenbarer seg når jeg går grundig gjennom intervjuene med alle 10 informantene. Formålet er på den måten å være i stand til å høre veiledernes stemmer klart og tydelig, og hva de ønsker å formidle gjennom hver sine intervju med meg som forsker. Etter mange gjennomganger vil uttalte tema vise seg naturlig for forsker.

Malterud (2011) anbefaler å gjøre slikt arbeid sammen med andre forskere. Jeg har jobbet alene med alle deler av prosessen, og hatt veileder til å støtte meg på jevnlig. Selve analysen har blitt gjort alene. I gjennomgang av eget materiale, leste jeg i denne første runden gjennom alle intervjuene flere ganger. Jeg dannet meg inntrykk av helheten, og noterte meg raskt hvilke 5 temaer som uthevet seg. Det er viktig å merke seg at disse temaene såpass tidlig i prosessen ikke skal utgjøre kategorier eller resultat. Dette er et overflatearbeid, og ved å sortere ut disse, kom jeg fram til disse temaene som ble skrevet ned innledningsvis. Disse temaene har underveis skiftet navn, og noen har blitt fjernet til fordel for færre i antall. De 5 temaene under var til slutt de jeg kom fram til ville belyse min

problemstilling best. Noen av temaene fulgte spørsmål i intervjuguiden, noe som Malterud (2011) viser til kan bety at man er for preget av egen forforståelse. Andre igjen er ikke, blant annet *relasjoner*. Dette utgjør en stor del av funnene, og gikk igjen som funn hos alle informanter. Temaene under er de som uthevet seg i starten av analysen:

*Metodisk arbeid for veileder.*

*Relasjonsbygging med unge i tiltaket.*

*Samfunnsansvar.*

*Tverrprofesjonelt samarbeid.*

*Relasjonsbygging*

## **2. Meningsbærende enheter – fra temaer til koder**

I denne delen begynner arbeidet med å sortere ut viktig tekst fra det mindre viktige (Malterud, 2011). Fokus var på hvilken tekst og hvilke sitater som kan bidra til å svare på problemstillingen. Biter av tekst plukkes ut til meningsbærende enheter. Dette kalles for systematisering, eller koding. Malterud (2011) viser til at hele teksten skal deles inn i meningsbærende enheter, men at alt likevel ikke alltid er det. Man plukker ut det som tar med seg kunnskap om de temaene som er valgt ut i første ledd. I min tekst gikk jeg over i denne delen ved å kode og systematisere temaene etter farger. Ved å gå gjennom alle linjer i dokumentene, erfarte jeg at alt ikke tilsvarte en meningsbærende enhet. Dette valgte jeg å ikke ta med videre. I andre tilfeller opplevde jeg at noen sitater kunne høre til under mer enn et tema og farge. Jeg valgte da å merke sitatet med f.eks. to farger. På bakgrunn av dette ble det gjort en systematisk dekontekstualisering, eller koding. Her utformet jeg skjema hvor jeg kunne legge inn meningsbærende enheter inn i de ulike delene. Altså sitat fra de foreløpige temaene. I noen tilfeller viser Malterud (2011) til at ved å sortere de meningsbærende enhetene, kan det hende at nye tema dukker opp. I figuren under viser jeg til et eksempel på hvordan jeg gikk fram:

Figur 3: Eksempel på analyseprosess i min oppgave

Meningsbærende enhet	Kodegruppe	Subgruppe	Kategorier
<i>Vi har jo disse kartleggingsverktøyene, og vi har jo en intern utprøvingsarena som de kan prøve seg på.</i>	Kravspesifikasjon som oppskrift	Metodiske framgangsmåter og rammeverk	<b>Veileders metodiske arbeid i lys av regelverk og lovverk</b>
<i>De trenger hvert fall lang tid. For eksempel i en vekstbedrift, før de er klar til å gjøre så mye nyttig ute.</i>	Ungdomsgarantiens inntog	Forventninger til ungdomsgarantien	
<i>Altså, jeg også tenker at nøkkel til suksess for min egen del er å være litt fleksibel.</i>	Å gå litt ut over egne rammer som veileder	Gode tilpassede rammer	
<i>Det er jo ikke å legge skjul på at en stor del og en stor andel av de brukere vi har er ganske syk, men samtidig har de lyst til å jobbe. Så er det jo krav, sant. En del krav om deltakelse i de tiltakene.</i>	50% minimumskrav i AFT	For strenge krav i tiltaket kunne påvirke deltagelse og motivasjon	
<i>Ja, og så skal du begynne å gi dem troen når så mange som har sviktet før. Jeg kaller det for å svikte. Jeg bruker sterke ord.</i>	Mangler på systemnivå i samfunnet	Manglende samfunnsansvar	<b>Ulike relasjoner i AFT-tiltaket</b>
<i>Jeg tenker at man må få en relasjon til noen om de skal høre deg.</i>	Bli kjent med deltager	Etablering av relasjon til AFT-deltageren	
<i>Ja, jeg opplever et veldig godt samarbeid.</i>	Å kunne samarbeide mellom aktører	Tverrprofesjonelt samarbeid mellom NAV og tiltaksarrangør	
<i>De ser ikke skogen for bare trær mange, og vi vil gjerne samarbeide med dem. Men så ser vi jo at de ikke skjønner ungen sitt beste, og det synes jeg er så trist, fordi de klarer ikke å løfte blikket og se at vi har et annet videre syn på ting.</i>	Erfaring med pårørende	Samarbeid med foreldre/foresatte	



### **3. Kondensering – fra kode til mening**

I denne tredje og nest siste delen handler det om å sammenfatte kunnskapen som ble kodet og kartlagt i andre fase i min analyse av det råmaterialet som jeg sitter igjen med. Ved å gjøre dette systematisk, kondenseres innholdet i de meningsbærende enhetene som er kodet sammen. De komprimeres med andre ord sammen. Ved å gjennomgå alle de meningsbærende enhetene jeg hadde samlet for hver kode, satt jeg nå igjen med mange biter av beslektede tekstbiter under hver kode. I min analyse på dette leddet la jeg til side tekst som jeg så ikke passet inn i kondensatet, altså det kunstige sitatet. Her skal kondensatet omformes til konkret innhold fra meningsbærende enheter. Det skal omformes til et generelt format, og være et utgangspunkt for selve presenteringen av konklusjon i siste ledd. Jeg brukte konsekvent jeg-form i sitatene, for å ivareta stemmen til informantene. I denne delen endte jeg opp med 8 unike koder, som jeg tildelte hver sin farge. Jeg så deretter etter subgrupper for å få en mer presis og konkret beskrivelse av kodene, og som danner grunnlaget for siste ledd i denne prosessen. Man kan preges av sine faglige perspektiv og ståsted i en slik tolking, og min egen bakgrunn fra arbeidsinkludering som felt er noe som kan ha farget det jeg så etter av subgrupper. Her konstruerte jeg et kondensat, hvor jeg utformet en kunstig stemme for alle. Dette innebar en rekontekstulisering, ved å sette sammen bitene og sitatene igjen (Malterud, 2011). Til sist utformet jeg et gullsitat som tilsvarer alle meningsbærende enheter i hver subgruppe.

### **4. Sammenfatning – fra kondensering til beskrivelser og begreper**

I dette fjerde og siste leddet satte jeg bitene sammen igjen og rekontekstualiserte fra koder og subgrupper i analysen. Her sammenfattes funnene, og det skapes nye grunnlag for beskrivelser og begrep som kan leses og forstås av andre. På en lojal måte overfor stemmene til informantene, er det viktig å påse at sammenhengen fortsatt er den samme som opprinnelig hentet ut fra (Malterud, 2011). I siste fase validerte jeg innholdet opp mot det originale datamaterialet mitt. Her utarbeidet jeg analytiske tekster for hver kodegruppe, som igjen representerte resultatene i min oppgave. I denne delen gjorde jeg noen funn hvor jeg hadde oppdaget interessante nyanser, men som likevel ikke var nok til å lage en egen analytisk tekst. Da må man gå noen steg tilbake og se om man gjorde god nok jobb da man så etter gode subgrupper i tredje trinn. Dette tok jeg derfor ut av analysedelen. Her er det mulig at det var for nært slektskap til andre koder, som jeg ikke oppdaget tidligere i prosessen. Malterud (2011) understreker viktigheten av at man til sist i dette fjerde trinnet dobbeltsjekker om det er samsvar mellom den analytiske teksten og selve gullsitatet som produseres i hver subgruppe. Det er også viktig å ta med det rekontekstualiserte tilbake til det opprinnelige

materialet. I dette tilfellet tok jeg fram alle utskrifter med råmateriale fra intervjuene, og gikk gjennom alle sidene for å se om noe motsa det jeg selv hadde kommet fram til av resultat. I figur 3 over viser jeg til at subgrupper ble underkapitler i delen om mine funn. Jeg har også for min egen del lagt inn kolonnen kategorier, som ble delt inn i 2 hovedfunn overordnet. Dette kunne lagt grunnlaget for 2 hovedkapitler i oppgavens del som omhandler analyse og funn. Her har jeg likevel valgt å fordele subgruppene inn under delingen slik underproblemstillingene i oppgaven står, for å vise til hvordan funnene kan sees i lys av problemstillingen. Inndelingen av hovedfunn har derfor gått fra 2 til 3 hoveddeler. Dette er også utslagsgivende i at eksempelvis funn av relasjoner fordeler seg mellom både suksesskriterier og hindringer i hvordan veiledere erfarer et AFT-tiltak i sin jobb. Denne delen av analysen fremstiller resultatene i mitt forskningsprosjekt. Sammenfatningen av mine funn blir presentert i kapittel 5.

## 4.7 Kvalitetssikring

Dalen (2011) hevder at grundighet og nøyaktigheten i alle ledd ved forskning, gjør at andre forskere kan gjennomføre forskning og gjøre de samme funnene. Thagaard (2018) viser til tre kvalifiseringer som skal bidra til denne kvaliteten; pålitelighet (reliabilitet), gyldighet (validitet) og overførbarhet. Jeg har valgt å forholde meg til pålitelighet og gyldighet referert til Thagaard i denne delen av oppgaven. Generalisering av egne funn har ikke vært et delmål i mitt forskningsprosjekt, da jeg kun har vært ute etter veilederes erfaringer i deres arbeid med unge i utenforskap. Tjora (2021) viser til at generaliserbarhet er noe som ikke alltid er med i prosjekter. I noen tilfeller ønsker man å belyse et samfunnsproblem framfor å utvikle innsikt.

### 4.7.1 Pålitelighet

Pålitelighet er avgjørende for hvordan av kvalitet vurderes. Påliteligheten settes på prøve, i den grad andre involverte og forskere er i stand til å vurdere det arbeidet som er gjort (Thagaard, 2018). Tjora (2021) vektlegger pålitelighet som sammenheng internt i forskningsprosjektet. Og hvordan på en god måte denne påliteligheten synliggjøres til syvende og sist i rapporteringen. Åpenbare og relevante relasjoner mellom empiri, analyse og teori bidrar til at påliteligheten styrkes. Påliteligheten i mitt prosjekt er preget av at jeg i kvalitativ forskning er alene om å hente inn data hos informanter, og tolke og analysere i ettertid. Dette belyser også Johannessen et al. (2016) som annerledes metodikk i kvalitativ forskning enn i kvantitativ forskning. Her kan man ikke måle påliteligheten opp mot strukturerte datainnsamlingsteknikker. Det benyttes samtaler både en-til-en og i grupper. Det er vanskelig for andre forskere å kopiere kvalitative studier, og få samme type funn. Man kan heller ikke

forske med helt like erfaringsbakgrunner, og ender derfor opp med å tolke funn ulikt. Med andre ord så kan min forforståelse som jobbveileder selv, bidra til at jeg raskt havner i fellen hvor jeg antagelig kan gå glipp av noen elementer jeg burde sett i analysejobben.

Thagaard (2018) understreker og sammenfatter at pålitelighet refererer til at man må kunne spørre seg selv om en annen forsker ved å benytte seg av de samme metodene, hadde kommet fram til de samme resultatene. Ved å gjøre hele forskningsprosessen gjennomiktig, styrker vi prosjektet når vi viser til hva som er prosjektets primærdata. Altså all den data som er adskilt fra egne fortolkninger. I denne oppgaven har jeg vært grundig på å være så nøytral som overhodet mulig ved innhenting av data. Selv om mine informanter har visst at jeg på denne tiden jobbet i samme type bransje, lot jeg dem snakke nokså fritt. Jeg styrte ikke samtalene noe utover å påse at vi holdt oss til spørsmålene samlet sett. Det jeg ser som kunne gjort oppgaven i sin helhet enda mer gjennomiktig, er om jeg fra starten valgte å skive logg. Dette gjorde jeg ikke, og jeg erfarte mot slutten at det hadde hjulpet meg i de ulike delene hvor jeg måtte gå tilbake stegvis for å justere og endre på detaljer. En logg hadde muligens gjort det enklere for meg selv å huske detaljer helt fra starten av masterprosjektet. Og hadde kanskje bidratt til at alle deler og ledd ble mer synlig og åpenbar for andre som leser i ettertid. Dalland (2020) viser til at selve innsamlingen av data også må være pålitelig. Alle ledd i prosessen må være nøyaktige. Her stilles det krav til meg som forsker, som er ansvarlig for at informanter oppfatter spørsmålene mine slik jeg håper i intervjusituasjonen. Oppfatter jeg som forsker svarene rett? Sett fra en annen vinkel, var jeg i stand til å stille spørsmål om de mest utsatte unge på rett måte, slik at funn i analysen kunne belyse problemstillingen slik jeg håpte. I alle intervjuer startet jeg med å understreke hvilken gruppe jeg ønsket å forske på i denne oppgaven, og som jeg håpet å kunne få gode svar på spørsmål fra informantene. Om oppfattelsen ble annerledes enn det jeg tenkte, hadde jeg nok sittet med et datamateriale som ikke kunne løftes inn mot den aktuelle problemstillingen. Dette var en utfordring jeg var klar over i forkant, og jeg valgte å understreke hvilken gruppe unge jeg ønsket å prate om. Dårlig forarbeid i denne delen av prosessen kunne påvirket påliteligheten negativt.

#### 4.7.2 Gyldighet

Gyldighet dreier seg om hvorvidt man får svar på det en ønsker å få svar på. Det knyttes gjerne opp til resultatene av et forskningsprosjekt, og hvordan jeg som forsker tolker de dataene jeg sitter igjen med (Thagaard, 2018). Gyldighet er med andre ord å stille de rette spørsmålene, slik at jeg får data som belyser problemstillingen. Thagaard (2018) viser til at jeg som forsker kan styrke denne gyldigheten ved å vektlegge teoretisk gjennomiktighet og transparens. Dette er troverdighet i

hvorvidt forskers fremgangsmåter og funn åpenbarer seg i formålet (Thagaard, 2018). I mitt forskningsprosjekt innebærer gyldighet at alle elementer i både fremgangsmåte, metode og prosess har vært tydelig og godt beskrevet for den som skal lese teksten i ettertid. Det skal ikke være rom for usikkerhet hos andre forskere eller lesere generelt over hva jeg mener i alle deler av prosessen. Videre redegjør Kvale og Brinkmann (2015) at gyldighet ikke henger sammen med spesifikke kapitler, men går igjen gjennom hele forskningsprosjektet som en rød tråd. Altså kvaliteten på forskningsprosessen, og hele handlingsmønsteret preges av være i kontinuerlig gyldighetsprosess. Dalland (2020) påpeker at selv om man i et masterprosjekt nødvendigvis ikke er så erfaren på gyldighet, er det fullt mulig å sikre aktualiteten i alle ledd og hvert skritt en tar. Kvalitetsvurderingen skal være gjennomiktig og konkret, og styrke forskerens profesjonelle og fagmessige ferdighet og anseelse.

Fra starten av prosessen har jeg rekruttert informanter via ledere både hos NAV og forhåndsgodkjente tiltaksarrangører. Jeg har ikke vært i direkte kontakt med informantene i forkant, men har påsett at alle har mottatt samme informasjonsskriv om hva oppgaven handler om, og hva spørsmålene ville dreie seg om. I selve intervjudelen har alle kontaktet meg direkte for å avtale tidspunkt. Selv om noen intervju har vært digitale i tillegg til ansikt-til-ansikt, har det ikke manglet på engasjement og faglig interesse som har gitt mye data tilbake. I forkant av intervju var jeg nøyde med å understreke til ledere som skulle foreslå informanter for meg, at jeg ønsket å snakke med veiledere som hadde erfaring med unge NEETs aller lengst unna arbeidsliv og utdanning på grunn av dårlig helse. Dette tok jeg på nytt opp ved inngangen til hvert eneste intervju, for å være tydelig på at vi tenkte på den samme gruppa utsatte unge mennesker. Hadde jeg ikke vært nøyde nok med dette, hadde jeg muligens ikke greid å få besvart problemstillingen på en god nok måte. Med tanke på hvor bred definisjonen av NEET faktisk er. Dette opplevde jeg at alle mine informanter forstod, og hadde god kunnskap om.

Thagaard (2018) påpeker også viktigheten i alle tolkninger som presenteres, skal bygges opp av dokumentasjon og vitenskapelige publikasjoner. For min egen del var det viktig å søke opp teori og tidligere forskning som kan underbygge de funnene analysen ga meg. I kapittel 2 under tidligere forskning har jeg vist til 12 publikasjoner, som jeg opplever som relevant for belysning av egen problemstilling. Disse publikasjonene styrker også gyldigheten i denne oppgaven. Thagaard (2018) understreker også at tilhørighet til det feltet man forsker i kan prege grunnlaget for den forståelsen vi utvikler gjennom tiden i prosjektet. En risiko er at man blir mindre åpen for nyanser, ettersom man

sitter med en forståelse innenfra. Som Thagaard (2018) viser til, er ikke posisjonen min med kjennskap fra dette feltet avgjørende for gyldigheten i oppgaven. Etter flere år som jobbveileder innen AFT-tiltaket, er det avgjørende at jeg presenterer mitt ståsted. Slik kan leseren vurdere de tolkningene på bakgrunn av mitt ståsted med erfaring fra arbeidsinkludering.

#### 4.7.3 Forskningsetiske vurderinger og erfaringer

Etiske prinsipper og juridiske retningslinjer skal ligge som et solid rammeverk i ethvert forskningsprosjekt, hvor den som forsker er ansvarlig for å følge dette fra begynnelse til slutt (Johannessen et al., 2016). Forskeren må også ha kunnskap om, og forstå disse prinsippene og reglene (Malterud, 2011). Tjora (2021) viser til at samfunnsforskning består av langt høyere krav enn den sosiale settingen vi til vanlig befinner oss i interaksjon med andre mennesker når det kommer til kvalitativ forskning. Dette fordi vi som forskere ønsker en bit av andre menneskers erfaringer i livet. Og fordi vi ønsker å dele funnene med offentligheten. Jeg søkte i mitt prosjekt om tillatelse hos Norsk senter for forskningsdata (NSD), og fikk godkjent etter 3 uker (se vedlegg 4). NSD har etter hvert endret navn til SIKT. Fordi jeg har samlet inn data som inneholder personopplysninger, har dette utløst at masterprosjektet er meldepliktig. Og også fordi veiledernes erfaringer fra deres yrke er personlige. Deres opplevelser og tanker fra å jobbe med unge i utenforskap kan oppleves meget emosjonelt i noen settinger. Det har vært viktig for meg å ivareta deres personvern i etterkant. De ble anonymisert og gitt fiktive navn i transkriberingen. Alt ble skrevet inn i på bokmål, slik at eventuell dialekt ikke kunne bryte med personvernet deres som informanter.

Staksrud et al. (2021) viser til generelle krav i etikk, utformet hos Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH). Det dreier seg blant annet om at forskere har ansvar for alle personer som deltar i deres forskning på en eller annen måte. Det skal utøves og vises respekt overfor det menneskeverdet de møter, og det skal tas hensyn til personlig integritet, sikkerhet og velferd. I alle prosjekter skal alle involverte være både informert og gitt samtykke til sin deltagelse. Det skal også vektlegges grundig at et samtykke til å delta i forskning innebærer at det skal være frivillig, klart og tydelig, og det skal dokumenteres. Alle informanter i min studie fikk samme type informasjonsskriv i forkant. De ble informert om sine rettigheter som deltagere i et forskningsprosjekt, og at de kunne trekke sitt samtykke når som helst. De kunne også trekke seg fra planlagt intervju om de ombestemte seg. Av mine 10 informanter var det ingen som trakk sitt samtykke tilbake, eller ombestemte seg før selve intervjuene.

Tjora (2021) trekker fram at selve intervjudelen knyttes i stor grad opp mot forskningsetikk. Den som forsker skal vise hensyn til deltagere, og være klar over at enkelte temaer som utdypes kan være personlige og følelsesmessig vanskelig å tilnærme seg. Forskeren har ansvar i forkant av intervju ved å være tydelig på at alle intervju kan avbrytes om det er ønskelig. Nettopp for å ivareta integritet og respekt hos informanten. I mitt eget studie var det ingen tvil om at mine informanter kunne være frustrerte på vegne av både unge NEETs og også regelverk hos NAV. Uansett hvor veilederne jobbet, hadde mange av dem engasjert seg følelsesmessig for å oppnå gode relasjoner til den de de jobbet opp mot. Likevel delte de med meg som forsker sine refleksjoner fra egen arbeidshverdag. Både positive og negative. Og selv om jeg i denne settingen hadde inntatt en forskerrolle overfor dem, var det tydelig at de opplevde tillit nok mellom oss til at de kunne være ærlig om hvordan det oppleves å skulle jobbe med mennesker som står i sårbare posisjoner tidlig i livet.

Thaagard (2018) beskriver etableringen av tillit i et intervju. Det kan igjen føre til god kvalitet på samtalene med informanter. Det er viktig med nærhet og kort avstand mellom forsker og informant. I den grad at det er forståelse av roller begge veier. Johannessen et al. (2016) understreker at det til syvende og sist er forskers ansvar over å vurdere om ethvert sosialt fenomen skal forskes på, i den grad etiske hensyn innebærer at forskning ikke utløser følelsesmessige konsekvenser for noen. Jeg som forsker opplevde god kvalitet i alle mine intervju og samtaler med informantene. Det vil alltid være sårbare og vanskelige tema når man benytter seg av kvalitative undersøkelser. Man tar et dypdykk i andre menneskers erfaringer, tanker og følelser. I denne sammenhengen hvor man kunne risikere å intervjuve veiledere om tema de hadde både gode og negative hendelser knyttet til. Informantene i denne studien ga uttrykk for at noen faktorer kunne være problematiske og vanskelige i det daglige, både for dem som profesjonelle, men også på vegne av de unge. Likevel delte de med meg den kunnskap de satt på. De ga uttrykk for at temaet om utsatte unge var viktig, og de ga uttrykk for at de ønsket å kunne bidra inn i denne samfunnsutfordringen.

## 5.0 Analyse og diskusjon

I denne delen vil jeg presentere og drøfte de funnene jeg har kommet fram til gjennom analysen av innsamlet datamateriale, sett i lys av studiets problemstilling: **Hvilke erfaringer har veiledere hos NAV og tiltaksarrangører med oppfølging av unge i et AFT-tiltak?** Underkapitlene vil hver for seg besvare de tre underproblemstillingene jeg beskrev innledningsvis. Ved hjelp av empiriske funn og analyse, vil jeg i hvert underkapittel drøfte funnene opp mot tidligere forskning og teori som jeg viste til i kapittel 2 og 3. Den røde gjennomgående tråden i oppgavens funn er i utgangspunktet *todelt*, og vil vises til under.

For det *første* har måten veiledere jobber på mye å si hvor hvordan en ung deltager opplever å være i et AFT-tiltak. Dette har til syvende og sist også mye å si for grunnlaget, og om de unge kommer seg ut i arbeidslivet. Informantene melder imidlertid om at regelverk i tiltaket er for strengt, og det er behov for en justering av dette på politisk nivå. Veiledere jobber metodisk etter AFT sitt regelverk, men opplever selv at smidighet og god tilpasning mellom dem kan gi et positivt utslag mot arbeid eller utdanning. Dette i samarbeid både med deltager, men også med eksterne samarbeidspartnere som jobber mot samme mål. Forventingene til ungdomsgarantien hos veilederne er ulike. Mange informanter var likevel enige i at for de mest utsatte og svake blant deltagerne, kunne det tenkes at oppfølging etter SE/IPS rett ut på ordinær arbeidsplass kunne bli for tøft. Flere informanter var tydelige på at den interne arenaen i skjermet virksomhet ville være den mest hensiktsmessige starten for disse.

Den *andre* hoveddelen av funn er at gode relasjoner har vist seg å virke positivt i tiltaket. Både som grunnlag rettet mot deltager, men også relasjonen til samarbeidende parter og pårørende. Et profesjonelt perspektiv iblandet gode medmenneskelige egenskaper kan vise seg å være en nøkkel for økt deltagelse i arbeidsliv. Mangel på dette kan igjen forårsake følelsen av lite mestring for den unge deltageren. Også fravær av et relasjonelt perspektiv på et høyere nivå i samfunnet kan skape større avstand ut i jobb for de unge. Her er mangel av samfunnsansvar hos arbeidsgivere noe som kan føre til færre muligheter. Denne mangelen kan tyde på usikkerhet over hva arbeidsinkludering handler om fra arbeidsgivers side. Det kan og handle om at arbeidsgivere opplever for lite støtte og informasjon av veiledere. Også mangel på en relasjonell støtte tidlig i livet hos barn og unge kan svekke deres motstandskraft senere. Her viser tidligere forskning at den psykiske helsen til de unge kan forsterkes allerede tidlig i skolen. Dette sees på som tidlig innsats og en klar nøkkel mot utenforskap.

## 5.1 Hvordan jobber veilederne med de unge i AFT-tiltaket?

I denne delen vil jeg vise til funn som kan knyttes til hvordan veiledere jobber metodisk for å øke deltagelse i arbeidsliv og utdanning for de unge. Her vil jeg drøfte framgangsmåtene til veilederne hos både NAV og tiltaksarrangører. Kapitlet oppsummeres avslutningsvis i kapittel 5.1.3. Oppsummert var veilederne tydelige på at lovverk ble brukt som en mal i den daglige jobben. Selv om det i all hovedsak var regelstyrt, brukte de likevel noe skjønn. God grunnleggende kunnskap om arbeidsinkludering ga ofte gode resultater ut i jobb eller utdanning. Det var ulike forventinger til ungdomsgarantiens innhold, og en enighet om at de svakeste hadde best utbytte av å starte opp internt i skjermet virksomhet. Her ville oppstart med SE og IPS bli for tøft for de svakeste i ordinært arbeid. Informantene var tydelig på at ungdomsgarantien muligens ville treffe disse dårligst. Dette kan tyde på at et naturlig skille viser seg mellom unge som skal benytte seg av ungdomsgarantien. De som kan profitere på den, og de som ikke er i stand til det.

### 5.1.1 Metodiske framgangsmåter og rammeverk

Alle veiledere i min studie hadde høyere utdanning. Mange hadde ulik erfaring før de startet med å jobbe for økt arbeidsdeltagelse i AFT. Noen hadde i tillegg erfaring fra næringslivet, som gjorde at de hadde med seg variert kompetanse inn i denne jobben. De mente det gjorde dem godt rustet til å finne en vei inn i arbeidslivet for de unge. Men også for å bistå dem i å få et bedre liv. Den metodiske framgangsmåten de bruker som verktøy, fungerer som et faglig rammeverk i tiltaket. Dette står nedfelt i lovverk og forskrifter, og er likt for både NAV-veiledere og jobbveiledere. Utøvelsen ble likevel til dels ulik, da NAV søker deltagere inn i tiltaket og følger dem opp fra et eksternt ståsted. Tiltaksarrangører deltar i den daglige praktiske oppfølgingen sammen med deltageren i direkte arbeidsoppgaver enten skjermet eller eksternt.

Jobbveiledere jobber mye med ulike metodikker og arbeidsverktøy i sitt yrke, slik som for eksempel motivering og kartlegging. Dette hjelper dem i å skape en god og trygg hverdag for de unge deltakerne som blir søkt inn fra NAV. Ved hjelp av grundig kartlegging mente veilederne at de har gode muligheter for å legge til rette for at deltagerne får rett og tilpasset oppfølging. Å danne seg denne kunnskapen om deltagere i starten av et tiltak, mente jobbveilederne gir dem et solid grunnlag for å sette sammen et tilpasset og sømløst program. Dette gir også de unge opplevelsen av å mestre tiden i tiltaket.



Veilederne vektla også at det er viktig med god tid i starten. Det er nyttig å danne seg et bilde av hva deltageren har av egenskaper og begrensinger, og hva som kan være et fornuftig innhold for dem. Behovene blir avklart tidlig i formøter, sammen med NAV-veileder. På den måten kommer nyttig informasjon fram, og deltageren kan delta i prosessen som skal omhandle en selv. Det blir gjennomført mange samtaler innledningsvis, både med deltager alene og sammen med NAV-veileder. Det hender også at pårørende er med i disse. Dette er gunstig for å dele all informasjon de har om deltager, som kunne være nyttig i prosessen. Informantene fortalte at i noen tilfeller ønsker ikke deltager å ha pårørende eller familie med på møter. De vil heller gå gjennom tiltaket på egenhånd. I mange tilfeller går det fint å involvere familie, som en samarbeidende brikke. Sitatet etter viser at jobbveilederne legger vekt på å ha møter med både NAV og eventuelt foreldre tidlig, for å danne seg et godt bilde av deltageren: *Vi har jo inntakssamtaler. Veldig ofte ilag med NAV, hvor vi blir kjent med dem (deltager) og finner ut hva som er utfordringen. Og så har vi jo i starten ganske mange samtaler og en del kartlegginger. – Vilde*

Vilde brukte denne framgangsmåten som en mal i jobben sin, og en form for metodikk det jobbes systematisk etter. Denne framgangsmåten presenteres i kravspesifikasjonen (AFT kravspesifikasjon, 2016; Helsedirektoratet, 2017). Jobbveilederne opplevde at det i praksis var de som er ansvarlig for å forsøke å få mennesker ut jobb eller utdanning. NAV er aktøren som søker deltagerne inn hos dem innledningsvis. Jobbveileder i et AFT-tiltak er den som er ansvarlig for deltageren fra begynnelse til slutt ute i direkte oppfølging. Samtidig som de skal ha et fokus på brukermedvirkning i bunn (AFT kravspesifikasjon, 2016). Tiltaksforskriften (2015) viser også til at det kreves kunnskap om karriereveiledning, avklaring og kartlegging av arbeidskapasitet hos hver enkelt deltager. Flere av NAV-veilederne uttrykte de at de kjente godt til dette lovverket i et arbeidsmarkedstiltak, og de krav som stilles til tiltaksarrangører. NAV-veilederne er ofte de som motiverer de unge til å starte opp i et AFT-tiltak hos aktuelle tiltaksarrangører. De er den parten som kjenner arbeidsmarkedet godt, og som i forhold til NAV-loven skal være nøkkelen mellom arbeidssøkende og arbeidsgivere som har behov for arbeidskraft (NAV-loven, 2006). NAV-veilederne er de som tar kontakt med jobbveiledere eller ledelse hos tiltaksarrangører, for å undersøke om deltager skal søkes inn der. NAV-veilederne i min studie var tydelige på at de kjente til tiltaksarrangører i deres område, og hadde jevnlige og nyttige samarbeidsmøter med dem. Dette gjør alltid forarbeidet mye enklere. Viktigheten av et godt samarbeid mellom NAV og tiltaksarrangørene har også tidligere forskning pekt på (Gjertsen 2021; Anvik og Olsen, 2014).

Informantene i denne studien hadde et ønske om å bidra til økte muligheter for mennesker i utsatte posisjoner. En jobbveileder hadde en formening om hva jobben hans i stor grad dreier seg om. I sitatet under var han direkte på at dette er en grunnleggende faktor der han jobber. Tore viser at fokuset ligger på det deltagerne får til, i stedet for det de ikke får til. Han antyder også at deltagerne som kommer i tiltak, muligens har opplevd både lite mestring og flere tap. Det kan tenkes at dette påvirker motivasjon og egen tro på seg selv. Som igjen kan være med på å gjøre tiden i et AFT-tiltak mer vanskelig. Veiledere må da bruke sine arbeidsmetoder for å snu deltagerens holdninger, og få de til å tro på at tiden i et arbeidsmarkedstiltak kan bidra til jobb eller utdanning.

*Det er hovedmantraet vårt. Det er rett og slett at vi ønsker å bygge mennesker. Det å ha fokus på det å bygge en hverdag som ruster vedkommende, altså gjør dem i stand til å møte en hverdag som omhandler utdanning og arbeid. Og for å få det til, så handler det om at da må de oppleve mestring i egen hverdag, og ikke minst få en oversikt over egen hverdag. Hva er mulighetene mine? Hva er mulighetsrommet? Og ikke bare ha fokus på det som kanskje mange opplever fra skole. Der blir fokus på alt det du ikke får til. – Tore.*

Dette kan tyde på at måten Tore og andre jobbveiledere jobber på, kan ha likhetstrekk med SE (EUSE, 2010; Frøyland, 2020a; Schönfelder et al., 2020). Jobbveilederne opplevde at det ble satt krav til at deres kompetanse skal være god nok, for å kunne gi en deltager i AFT-tiltak den tilretteleggingen og tilpasningen som vedkommende trenger. I tillegg skal deltagerne ha en god faglig utvikling i form av for eksempel kursing, som også øker sjansene for jobb eller utdanning (AFT kravspesifikasjon, 2016). I samarbeid med NAV skal det være mulig å øke mulighetene for at unge kommer seg gjennom videregående opplæring, og aller helst kommer seg ut i jobb. Dette er også i tråd med formålet til arbeidsmarkedsløven, hvor et inkluderende arbeidsliv skal være hovedfokuset (Arbeidsmarkedsløven, 2004).

Informantene kunne fortelle at de både hos NAV og tiltaksarrangører jobber tett med deltager og næringslivet lokalt for å finne muligheter for arbeidsdeltagelse i form av fast jobb og arbeidspraksis. Flere hadde god erfaring med å blant annet følge opp og støtte arbeidsgivere som tok imot deltagerne fra dem (Nøkleby et al., 2017). NAV-veiledere kunne fortelle at det hos Arbeids- og velferdsetaten i noen tilfeller blir benyttet egne jobbspesialister som tar denne jobben med formidling direkte ut, men da med et annet utgangspunkt enn AFT. Forskning viser til at jobbspesialister hos NAV gir

individuell og tilpasset oppfølging ut i jobb eller utdanning (Frøyland, 2020b). Det er noe som utelukkende er bra om tanken at deltagere og jobbsøkere skal ut i ordinært arbeidsliv først.

En av NAV-veilederne i denne studien var imidlertid skeptisk til jobbspesialister i noen tilfeller. Det kan være utfordringer med å finne jobbmuligheter i det ordinære arbeidsliv for de aller svakeste. Jobbspesialistene lyktes ikke alltid, og saken kom noen ganger tilbake til NAV-veilederen. NAV-veilederne kjente til at for disse unge vil det noen ganger være mer hensiktsmessig å søke dem inn i et AFT-tiltak hos tiltaksarrangører. Her kan tett oppfølging tilbys, men på intern arena i starten (Berg et al., 2023). Noen jobbveiledere bekreftet også at det er mer gunstig for disse unge å starte opp forsiktig på denne måten. En rapport fra Oslo Economics (OE-rapport 2020-73) viser til at de svakeste som er langt unna et ordinært arbeidsliv i starten, har mulighet til å begynne tiltaket i skjermet virksomhet hos tiltaksarrangør. Denne tilbyr både varig tilrettelagt arbeid (VTA) i tillegg til AFT. For disse unge kan en intern arena være mer rett, og utgjøre stor forskjell på resten av veien mot et arbeidsliv (OE-rapport 2020-73). Dette peker også Berg et al. (2023) i sin evaluering av AFT-tiltaket. Tiden internt kan benyttes til god kartlegging av deltagere som har behov for mer støtte og tid. Dagens unge som står utenfor arbeidsliv og utdanning er sterkt preget av dårlig psykisk helse (Ungdata, 2019). Å ha den profesjonelle kunnskapen med seg som styrker både deltager og prosess i et AFT-tiltak, kan være viktig. Kravene som stilles til den som yter bistand i et tiltak på vegne av Arbeids- og velferdsetaten er høye. Og jobben som skal utføres med den utsatte gruppa er omfattende (Meld. St. 2, 2022–2023; Tiltaksforskriften, 2015).

### 5.1.2 Forventninger til ungdomsgarantien

1.juli i år ble det innført en ungdomsgaranti, som skal styrke de unge ytterligere når det gjelder arbeidsdeltagelse. Den nye forskriften om oppfølgingstiltak i Arbeids -og velferdsetatens egenregi (2023) er tydelig når det vises til at det fortsatt ikke blir gjort nok overfor unge som er på vei til å marginaliseres (Ungdomsgarantien, 2023). Både informantene fra NAV og tiltaksarrangørene ble spurt hva de har av forventninger til ungdomsgarantien. Denne var fortsatt var under utarbeidelse da intervjuene ble gjennomført. Tilbakemeldingene på dette var todelt, og det varierte hva de så for seg i innholdet. Enkelte informanter hadde troen på at forsterket innsats mot de unge kan bli bra. I utgangspunktet var forhåpningene store til at tettere oppfølging skal være positivt for de unge som er lengst unna jobb og utdanning. Informantene så heller ikke på dette som et konkurrerende element, verken i NAV eller hos tiltaksarrangører. Det var ingen bekymring for at denne egenregien hos NAV ville skyve andre aktører av banen. Informantene var klar over at det er såpass mange unge som har

behov for hjelp, at dette heller kan bli sett på som et fungerende samarbeid. Likevel var en del informanter usikre på om en jobbspesialist vil være det mest rette for de svakeste i NEET-kategorien.

En NAV-veileder hadde ikke troen på at denne ungdomsgarantien ved hjelp av jobbspesialister skal klare å sikre god og tett nok oppfølging av unge mellom 16 og 30 år. Økt veiledning i form av egne jobbspesialister innebærer at NAV selv skal følge opp unge som står utenfor arbeid og utdanning. Her skal det utnevnes en form for koordinator til hver enkelt. Jobbspesialister tar oppfølgingen direkte ut i jobb eller utdanning med de unge, på bakgrunn av metodikken SE/IPS. (NAV, 2023; Ungdomsgarantien, 2023; Napha, 2021). NAV-veilederen Ronald beskrev forventningene sine overfor den kommende garantien slik:

*Det er ikke alle som går inn i den der formen der. Så jeg tenker at vi har behov for de institusjonelle tiltakene som på en måte har et mye større apparat til å kunne fase folk inn. Altså der hvor man kan bruke tida internt. Til type arbeidsutprøving og rett og slett skape en tid der internt skjermet først. Og så kunne gradvis trekke seg utover. Det kan ikke jobbspesialistene her gjøre. – Ronald.*

Sitatet ovenfor viser at veiledere mener at det vil være behov for en trygg og intern arena i starten for de svakeste i AFT-tiltaket. Ronald hevdet at arbeidsmetoden SE/IPS rett ut i ordinær jobb kan for noen oppleves som for utrygg og lite skjermet. Med tanke på at ungdomsgarantien er tuftet på denne måten å jobbe på, vil det være grunn til å tro at den muligens ikke vil treffe behovet like godt hos alle som skal inn i denne egenregien hos NAV. Å begynne tiden i tiltaket eksternt kan for de aller svakeste kan oppleves som vanskelig, selv med tett oppfølging. Andre informanter var litt avventende til hva ungdomsgarantien kommer til å resultere i, selv om de i utgangspunktet var positiv til flere jobbspesialister. En NAV-veileder fryktet også at tilskudd til den økte innsatsen vil spises opp i en allerede vanskelig økonomi hos Arbeids- og velferdsetaten.

Dette kan tyde på at selv om forskning rettet mot SE viser til gode resultater innen paraplytenkningen «Place then train» og SE/IPS, var ikke alle informanter overbevist om at det ville være best individuelt sett for alle. Frøyland og Spjelkavik (2014a) understreker at det må tenkes nytt innen arbeidsinkludering. Det påpekes at man må bort fra gamle metodikker, som for eksempel «Train then

place». Det vises til at det kreves et skifte i innholdet av inkluderingsarbeidet. Og begrunner dette med at tall på en stadig økning i antall unge uføre og utenforskap tyder på dette. Samtidig utdyper de på en annen side at balansegangen for den unge ute i praksis eksternt kan oppleves som vanskelig. Å følges opp av jobbspesialist eksternt hos en eventuell fremtidig arbeidsgiver kan for noen oppleves som stigmatiserende, og man føler seg synlig der man skal integreres (Frøyland og Spjelkavik, 2014a). På bakgrunn av funn i min studie og tidligere forskning kan det tenkes at unge som er i stand til å jobbe, og som bare behøver denne ekstra *dytten* fra en jobbspesialist eller veileder, vil kunne lykkes ved hjelp av ungdomsgarantien. Unge som er sterkere preget av dårlig helse, kan ha nytte av å støtte seg på jobbveiledere hos tiltaksarrangører i starten (Berg et al., 2023). I min studie viser det å bruke en intern arbeidsarena som en ekstra støtte kan være hensiktsmessig, til de unge er klar for å prøve seg eksternt hos arbeidsgivere. Kritikken rettet mot en uhensiktsmessig bred definisjon av NEET kan imidlertid prege treffsikkerheten i å jobbe for økt deltagelse i arbeidslivet, noe både Waldahl og Olesen (2022) og Bolvig et al. (2019) poengterer. Rapport og kartlegging understreker at en innsnevring av NEET-definisjonen kan føre til et mer spisset tilbud for disse svakeste. (Waldahl og Olesen, 2022; Bolvig et al., 2019). Dette kan tyde på at man kan se et skille mellom grupperingen mellom unge NEETS, og de unge som er svakest. Dette poenget vil jeg gå mer inn på avslutningsvis i kapittel 6.

### 5.1.3 Oppsummering

Veilederne i denne studien opplyste om at de jobbet etter reglementet og forskrifter i AFT-tiltaket. Jobbveiledere brukte kravspesifikasjonen som en sjekkliste for å vise at de jobbet slik som godkjenningen til Arbeids- og velferdsetaten krevde av dem. Og erfarte at deres måte å jobbe på minnet i stor grad om SE/IPS. NAV-veilederne kjente til regelverket godt, og de hadde kjennskap til ulike tiltaksarrangører som kunne være en god match for den unge. Det var viktig med et godt tidsperspektiv. Veilederne jobbet mye i forkant av oppstart i tiltak, for å sammen med deltageren finne ut hva som kunne passe best av innhold. Informantene erfarte generelt at deres erfaring og kunnskap bidro til at unge kom seg ut i jobb og videre i livet. Kunnskap om næringsliv og arbeidsgivere lokalt gjorde at ting gled litt lettere i noen saker. Likevel var erfaringen at det generelt var større utfordringer i å få de aller svakeste ut i jobb. Blant noen informanter var det skepsis til innføringen av ungdomsgarantien. Det var en allmenn enighet blant dem om at selv om jobbspesialister er nyttig i arbeidsinkludering, var det ikke gitt at det og SE/IPS-metodikken traff de aller svakeste slik som det ønskes fra regjeringen. For noen av de dårligste kan oppstart på en intern arena fortsatt være mest hensiktsmessig i begynnelsen, og kan være det som avgjør hvordan resten av løpet deres i et AFT-tiltak utvikler seg. Her er baktanken at disse unge får den ekstra støtten og

tiden de behøver skjermet. Sett opp mot utsatte unge under ett, kan det være at det befinner seg et skille mellom de som bare behøver den ekstra dytten ved hjelp av god arbeidsinkludering. Og de som ikke er i posisjon til å starte rett ut i jobb på en ordinær arbeidsplass. Disse sistnevnte kan derfor kanskje sees på som en undergruppering av utsatte unge utenfor jobb og utdanning. Informantene i denne studien var samstemt i at disse behøvde mer bistand for kunne ha muligheter til å delta i arbeidslivet på lik linje som andre. Ved å følge Danmarks eksempel i å innsnevre kriteriene i NEET-gruppa, kan man muligens greie å se denne grupperingen av de svakeste bedre.

## 5.2 Hva skal til for å lykkes med økt deltagelse i arbeidslivet?

I denne delen vil jeg vise til funn i AFT-tiltaket som kan knyttes til mulige suksessfaktorer i arbeidet veiledere utfører. Ved hjelp av disse vil jeg drøfte hva som kan føre til økt deltagelse i arbeidslivet for gruppen unge. Kapittelet oppsummeres avslutningsvis i kapittel 5.2.4. Veilederne i denne studien ga uttrykk for at gode relasjoner var en mulig nøkkel til å øke deltagelsen i arbeidslivet for unge. Dette innebar å bli godt kjent med AFT-deltageren, så vel som et godt og gjensidig tverrprofesjonelt samarbeid seg i mellom, og med andre samarbeidspartnere. Til sist så informantene at god fleksibilitet og smidighet av veilederne AFT kunne gjøre flyten bedre for alle parter. Summen av dette bidrar til at avstanden til jobb og utdanning kan bli kortere.

### 5.2.1 Etablering av relasjon til AFT-deltager

God kontakt mellom veileder og deltager var en faktor som kan bidra til suksess i et AFT-tiltak. Flere informanter erfarte starten av ethvert tiltak som ekstra viktig. Noen ga til og med uttrykk for at denne tiden kan være et kritisk punkt. Her bruker de tiden godt på å bli kjent med deltageren, både NAV-veilederen og jobbveilederen. Da mange som søkes inn i AFT er langt unna å greie å stå i en ordinær jobb på dette tidspunktet, må det bygges gode relasjoner og tillit. Hvis ikke kan løpet i tiltaket stagnere, og i verste fall stanse helt opp uten at deltageren blir avklart. Alle informanter i denne studien var klar over at å danne dette grunnlaget på rett måte kunne få deltageren til å stole på dem. Unge som starter i AFT-tiltak sliter gjerne med eksempelvis angst og depresjoner. Det kan derfor oppleves å være til dels utfordrende å bli kjent med dem. Ifølge en NAV-veileder var det ikke alle unge de kom noen vei med. Hanne uttrykte fra sitt ståsted i NAV at ved hjelp av god relasjon og tillit mellom en veileder og en AFT-deltager, kan man gå veien sammen:

*Det er noe med å komme i posisjon og få tilliten. For at man kan jobbe sammen, og skape den tryggheten som ungdommen trenger. Ja, for at vi skal gå veien sammen og ikke minst gi dem framtidshåp og tro. Det er mange som har mista det i koronatida. Som om de ikke har nok av annet. Hvor skal jeg finne min plass i denne verden? Der kan vi å bidra. Ja, har ikke vi troen, så har i alle fall ikke de troen. Vi må vise at vi har det. Dette skal vi klare sammen. Det er noe med de verdiene du må ha med deg. – Hanne*

Slik som Hanne uttrykker viktigheten i å komme i en god posisjon i sitatet over, viser også Aubert og Bakke (2018) til relasjonsbygging. Begge parter beskriver det personlige møtet mellom den fremtidige AFT-deltageren som søker hjelp, og den profesjonelle veilederen som skal gi dette. Ved å møte den andre med respekt og likeverd, kan man som profesjonell være i stand til å gi den andre styrke til å finne sine egne ressurser. Den profesjonelle relasjonskompetansen var viktig for alle informantene, og la grunnlag for at mennesker som behøver hjelp eller bistand av dem blir forstått på rett måte. Informanter fra begge yrkesgrupper kunne fortelle at samhandlingen med mennesker må være god og individuelt tilpasset. Dette er noe Aas (2007) peker på, og understreker at den relasjonelle kompetansen er noe som både undervises og trenes på i Norge. En naturlig ubalanse i et maktforhold gjør at veiledere som jobber med deltagere i AFT-tiltaket må opptre korrekt overfor den som tar imot hjelp. Den unge skal føle seg fundamentalt respektert, forstått og sett. Selv om en veileder står i en sterk maktposisjon (Skau, 2017). Dette åpenbarte seg i hvordan oppbyggingen av den gode relasjonen gjorde at deltager følte seg trygg, ifølge veilederne. Dette oppleves også som et godt verktøy i det daglige.

Flere av både jobbveilederne og NAV-veilederne henviste til at den interne arbeidsarenaen hos tiltaksarrangører er utmerket for å starte tiden med å bli godt kjent som deltager og veileder. Oppstarten blir skjermet og forsiktig, og forholdene tilsier at man kan utføre god kartlegging. Som nevnt i forrige kapittel, hevdet enkelte NAV-veiledere at denne måten å jobbe på kan være hensiktsmessig for noen av de svakeste i et AFT-tiltak. Og at denne forsiktige oppstarten bidrar til at deltager får opparbeidet bedre tillit og tiltro til sin jobbveileder i starten. Aubert og Bakke (2018) belyser kunnskapen den profesjonelle har om seg selv som kjernen i profesjonell relasjonskompetanse. På grunnlag av dette er en veileder i stand til å sette seg inn i situasjonen til de unge som kommer inn i et AFT-tiltak. Det kan brukes tid på å gripe tak i de små detaljene som skaper tillit og gode relasjoner mellom dem. Jobbveileder Tore beskrev relasjonsbygging slik: *Man bygger relasjonen ved å hjelpe dem. Det er relasjonsbygging. Det er viktig for oss, og da er det ekstra viktig*

*for dem. Jobbveileder Rune ga uttrykk for at det er mange måter å oppnå god kontakt på, men som kan ta litt tid: Og så er det jo noen ganger det med tålmodighet. Det er jo en dyd. Og så må man jo gi det tid og. Det er jo egentlig en kjempeutfordring. Men, da må man prøve å være på tilbudssiden.*

Både Tore og Rune viste til viktigheten i å bygge god tillit og et positivt forhold til de unge som starter i AFT hos dem. Dette kan tyde på at relasjonsperspektivet har mye å si for hvor godt man kan lykkes i økt arbeidsinkludering. Å ikke komme i denne posisjonen tidlig i et tiltak kunne være avgjørende for resultatet senere for den unge. Dette kan sees i lys av tidligere forskning hos Moen og Larsen (2013). Her påpekes det at den profesjonelle jobben som hjelper, kan styrkes ved å at man bruker sin egen livserfaring. Denne brobyggingen kan etablere en sterkere relasjon til unge og usikre deltagere i et AFT-løp. En veileder greier kanskje å ufarliggjøre denne ubalansen i det profesjonelle forholdet på denne måten. Moen og Larsen (2013) påpeker at livene og erfaringene likevel aldri skal sammenlignes. En profesjonell kan muligens trekke paralleller til egne erfaringer hvordan det var å være ung og sårbar, for eksempel på grunn av mobbing eller lignende.

Å legge til grunn et godt relasjonelt samarbeid mellom NAV-veiledere og deltagere i startfasen, bekreftes blant annet hos Aamodt (2014). Her poengteres det hvor stor forskjell det er i fremgangsmåten *subjekt-objekt-forhold* og *subjekt-subjekt*. Både NAV-veiledere og jobbveiledere ga uttrykk for at måten de både så og møtte den unge i et AFT-tiltak hadde alt å si for hvordan resten av tiden for vedkommende ble. Veiledere hevdet det aldri er hensiktsmessig å behandle unge på annet enn en profesjonell måte, hvor respekt og likeverd ligger som en bro mellom dem. På tross av en ubalanse mellom dem som hjelper og deltager, er det alltid den mellommenneskelige dimensjonen som gir grunnlag for at den unge opplever seg sett og forstått. Jobbveileder Lars fortalte hvordan han pleide å tilnærme seg de unge når de var i tiltak der:

*Ellers er det jo rent pedagogiske metoder som vi kjenner til, det å stille åpne spørsmål. Og for dem selv å måtte ta ordet og fortelle for eksempel om fremtiden og hva de tenker. Skissere. Det kan ofte være vanskelig når det er stillhet. Man må tåle den stillheten der. Jeg tenker kontakt. Vise at man er her. Tilnærme seg på en grei måte. Man må kunne snakke fritt. – Lars.*



Lars viser i dette sitatet til at jobbveiledere er i stand til å opprette en god dialog i relasjonen med unge deltagere. Det profesjonelle aspektet ligger til grunn, men de medmenneskelige egenskapene gjør at den unge kanskje tør å føle på tillit og en trygg dialog etter hvert. I andre sammenhenger opplevde noen jobbveiledere at etablering av denne viktige relasjonen er utfordrende å få på plass. Som Ramsdal et al. (2013) viser til i sin kvalitative studie, har mange unge opplevd tap og mangel på denne grunnleggende egenskapen fra tidlig i livet. De har ikke alle erfart å ha flere voksne til stede, noe som gir dem dårligere motstandskraft og erfaring på et relasjonelt nivå. Det kan tenkes at for dårlig sikkerhetsnett fra voksenpersoner hos dem, utløser svakere tyngde i hvordan de kan ta tak i livet sitt som voksne, ved hjelp av en profesjonell yrkesutøver.

Enkelte deltagere kom inn i tiltaket veldig skeptisk, gjerne på grunn av eksempelvis mobbing og utenforskap. Å bygge gode relasjoner i slike saker opplevdes av veilederne som utfordrende, og en måtte nærme seg veldig sakte. Det var gode erfaringer med å jobbe sammen med deltagerne på andre arenaer enn inne i eksempelvis produksjonsområdet. Noen valgte å jobbe utendørs med fysiske oppgaver. Elstad og Hellzen (2010) viser til dette i sin kvalitative studie, hvor profesjonelle ga fra seg litt av sin *makt* i balanseforholdet. Forholdet ble regulert mer bort fra institusjonelle omgivelser. Pasientene følte seg mer trygg og synlig, og mindre som et *objekt*. Det var heller ikke gitt at alt oppleves som like enkelt i starten. Dialogen med deltageren lot seg noen ganger mest gjennomføre via SMS, da de ikke alltid svarte på telefon ved oppringing eller møtte opp til planlagte møter. Å etablere gode relasjoner i slike saker krever mye tålmodighet og tid fra veilederen. I de tilfeller hvor det kan være en del utskifting hos veiledere i NAV, kan dette resultere i at deltagere mister motet og troen på systemet. Her kan det ifølge informantene tenkes at en forsterket innsats i form av en ungdomsgaranti i NAV kan ha positive fordeler inn i relasjonsarbeidet mot de unge. Nettopp ved kontaktpersonen er fast, og forholdet er mer stabilt (Ungdomsgarantien, 2023). Her er det et forslag på at midler også skal bidra til kompetanseheving hos ungdomsveiledere som jobber med målgruppen, i tillegg til at digitale tjenester skal utvikles slik at de er mer tilpasset unges behov (Prop. 1 S (2023–2024), s. 143).

En NAV-veileder opplevde også at god kontakt med deltager i forkant av oppstart er hensiktsmessig, for å finne ut sammen hvilket tiltak som kan passe best for vedkommende. De brukte god tid på å stake ut veien, fordi det ikke er hensiktsmessig å stresse med noe av innholdet i AFT. Både denne NAV-veilederen og andre fra NAV ga uttrykk for at de har mye å gjøre i sin daglige virksomhet, og de har gjerne mange navn på lista si som de skal følge opp. Likevel ønsket de ikke å la dette komme i

veien for at den unge oppnår noen form for mestring og framgang i livet sitt. Dette er noe av det samme som Øvrelid (2018) viser til i sin publikasjon om profesjonsutøvelse, hvor oppgaver kunne preges av målstyring og standardisering i NAV. Det ble uttrykt at å ha god tid i et slikt tiltak har alt og si, og at det ikke var noen grunn til å la dårlig tid ødelegge grunnleggende rammer som blir lagt i startfasen med deltageren. Det vises også til at AFT-tiltaket kan ha et langt tidsperspektiv hvor det er ønskelig at tiden tilpasses individuelt (OE-rapport 2020-73). Både for NAV-veileder og jobbveileder var denne tiden avgjørende for å bli godt kjent med deltageren, og for å oppnå tillit. Her var det rom for å kunne skape den tryggheten og stabiliteten som deltager ofte har behov for. NAV-veileder Jens beskrev kompleksiteten i å jobbe med såpass utsatte unge som mange gjør i et AFT-tiltak:

*Det er jo unge mennesker som, mange har jo hatt mange tapsopplevelser hele veien fra tidlig barnealder, altså fra barneskole ungdomsskole videregående og har droppet ut. Kanskje de har prøvd seg, noen få, har prøvd seg litt i jobb. Det har krasjet her og der, og så kommer de og skal starte i et tiltak. Og skal vi kjøre dem rett ut i jobb. Tenker at det her er, da må man være tålmodig. - Jens.*

Sitatet til Jens viser en forståelse som tyder på at å skape muligheter for unge i et AFT krever mye av de profesjonelle som er involvert i prosessen. Veien blir gjerne litt til mens man går, og tålmodighet er avgjørende for at veiledere oppnår gode relasjoner. Som igjen legger et godt grunnlag for at den unge opplever å lykkes i større grad i jobb eller utdanning.

Andre suksessfulle erfaringer fra jobbveilederne er å finne et AFT-løp som skaper trygghet, god tilstedeværelse og den gode praten rundt bordet. Også her er relasjonsbygging med deltager viktig. Noen jobbveiledere la til rette for en arena med eksempelvis frokost sammen som en god start på dagen. Hos en tiltaksarrangør samles flere unge jevnlig rundt bordet, hvor de kan sakte bli kjent i en ufarlig setting. Dette er en arena som for noen kan oppleves som litt vanskelig i starten, da de sliter med ulike utfordringer, som angst og lignende. Noen strever med å ta ordet sammen med andre, og over tid kan dette få dem til å bli tryggere i en setting hvor andre jobber med de samme utfordringene. Her drøftes ulike tema fra uke til uke, og det blir en naturlig arena for å ta opp emner som opptar alle i livet. Jobbveilederen Tore var i sitatet under tydelig på at de ikke ønsket noen over i en ukomfortabel setting, men at det heller var en form for sosial øvelse innenfor trygge rammer:

*Det med mat kan ofte viser seg å være ei utfordring. Det er å spise i lag med andre kan være en kjempeutfordring i forhold til både sosial angst og det her med spiseforstyrrelse. Og det er jo på mange måter noe som når vi har oppstartsamtale og individuelle samtaler, så snakker vi om disse tingene. – Tore.*

Dette sitatet viser at relasjonen mellom deltager og veileder muligens blir positivt påvirket av at deltager øver seg på relasjoner med andre unge i lignende situasjoner. Å lære seg å forholde seg til flere kan kanskje sees på som en styrke for utsatte unge som starter opp i et AFT-tiltak. Det er i tråd med hva tidligere kanadisk forskning på samme felt rettet inn mot unge med dårlig psykisk helse, vektlegger som viktig (Ow et al., 2022). Veilederne i min studie opplevde at dette var noe som hjalp flere av de unge. De lærte seg å klare å snakke sammen rundt et bord, noe som for enkelte i utgangspunktet ikke var enkelt på grunn av eksempelvis angstlidelser. Som igjen er noe som refereres til som en forholdsvis vanlig årsak til at unge havner i et AFT-tiltak av Oslo Economics (OE rapport, 2020-73). Veilederne pratet med deltagerne om dette i starten av hvert tiltak. Ofte resulterte både dialog med veileder og disse felles frokostene at deltagerne tilslutt opplevde den gode samtalen og relasjonen rundt bordet som ufarlig. For noen av deltagerne var dette å bidra inn i en slik setting vanskelig på grunn av angst, spisevegring og lignende. Det kunne ta lang tid før de greide å få dem til å delta, og da var gjerne denne ufarlige frokosten det som fikk dem til å ta det første steget. Dette kan også sees på som inkluderingskompetanse utført av veilederne, da dette dreier seg om å skape rom for vekst og utvikling hos de unge (Frøyland og Spjelkavik, 2014a).

Som Fyhn, Radlick, og Sveinsdottir (2021) sier, så gir velferdsstaten alle de tjenester til unge som er mulig. Informantene i min studie kjente godt til hva som kan bidra til at de unge har en mulighet til å lykkes hos dem. Men kunnskapen om det som øker marginaliseringen er muligens mindre (Fyhn et al., 2021). Dette gjør jobben som NAV-veileder og jobbveileder kompleks og utfordrende, og man kan trekke paralleller til den profesjonelle relasjonskompetansen fra dette perspektivet. Veilederne i denne studien var vant med å prøve å forstå alle deler av sin yrkesutøvelse. I tillegg til den samhandlingen som er påkrevd av dem. Ikke bare ut mot unge i tiltak, men også rettet mot andre yrkesgrupper (Aas 2007). Det er for krevende å få de aller svakeste ut i jobb eller utdanning, og dette kan nok muligens forårsake frustrasjoner der en veileder skal opptre profesjonelt i arbeidsforholdet (Skau, 2017). Også Ramsdal og Wynn (2021) peker på at andre måter å styrke utsatte unge på som sliter med dårlig psykisk helse krever at man tenker noe annerledes innenfor rammene i AFT-tiltaket. Å starte med å være tett på dem over en lengre periode ved hjelp av gode relasjoner, bygger man opp

en sterkere motstandskraft enn man kanskje hadde gjort ved å sende de rett ut i jobb etter «Place then train-metodikken». Ramsdal og Wynn (2021) viser til at studien deres underbygger viktigheten i at en lengre tidshorisont internt kan bidra til at også de aller svakeste har en mulighet til å delta i jobb eller utdanning på sikt igjen, med små skritt.

### 5.2.2 Tverrprofesjonelt samarbeid mellom NAV og tiltaksarrangør

Alle informantene i min studie opplevde at godt samarbeid på tvers av yrker og instanser er viktig for å lykkes med arbeidsinkludering av unge i AFT-tiltak. Dette gjaldt uavhengig av hvor de jobbet, og hvilke konkrete oppgaver de hadde. Det erfartes av begge type veiledere at progresjonen i et AFT-tiltak blir styrket når alle involverte rundt deltager snakker godt sammen, og streber etter å få til *den gode flyten*. Noen beskrev dette også som en suksessfaktor for å sammen få til de gode løsningene for unge mennesker i AFT.

Studien min viser at veilederne hevder at samarbeid på et tverrprofesjonelt nivå fungerer godt i de fleste sammenhenger. NAV tilbyr ulike virkemidler for å øke deltagelsen i arbeidslivet, som påpekt i *NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet* (Meld.St. 33, 2015-2016). Tidligere forskning av Iversen og Hauksdottir (2020) viser at dette tverrprofesjonelle samarbeidet er noe som skjer når NAV-veiledere og jobbveiledere jobber sammen fra ulike profesjonelle utgangspunkt. Men mot det samme målet innenfor disse virkemidlene. Veiledere med hver sin faglige bakgrunn jobber med økt arbeidslivsdeltagelse for unge i AFT-tiltak som et felles mål, og med sine respektive arbeidsoppgaver delt etter hvert enkelt fagfelt. Ifølge *Samhandlingsreformen* (St.meld. nr. 47 (2008-2009)) er det et stadig økende behov for godt tverrprofesjonelt samarbeid. Dette vises ettersom unge NEETs som kommer inn i AFT-tiltak har dårligere helse enn før. Frøyland et al. (2022) vektlegger viktigheten av at innsatsen overfor de unge må være helhetsorientert. Den hjelpen som veiledere bistår med, kan bidra til å minske store og kompliserte utfordringer. Stortingsmeldingen *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv* legger vekt på at ingen skal oppleve å føle seg som en kasteball i systemet (Meld. St. 32 (2020 –2021)). Dette innebærer at unge må ivaretas så godt som mulig med sine sammensatte behov, i en tid hvor flere havner utenfor arbeidsliv og utdanning.

I lys av godt tverrprofesjonelt samarbeid som en suksessfaktor i AFT, ga både NAV-veiledere og jobbveiledere i min studie uttrykk for at noen saker opplevdes som ekstra utfordrende. Å få de sykeste gjennom tiltaket uten å måtte bryte på grunn av et behov for behandling fra helsevesenet, var

vanskelig. Å jobbe sammen mot et felles mål når deltager står såpass langt unna en jobb, kan nok for noen profesjonelle være tungt å strekke seg etter (Helsedirektoratet (2017b). Frøyland (2020b) på sin side viser også til at unge er utfordrende å få etablert i jobb eller utdanning på grunn av sin dårlige helse. Det påpekes i denne sammenheng at arbeidsmarkedstiltak i tillegg til dette har dårligere effekt enn antatt. Det er fra Frøyland (2020b) et uttalt ønske om et større fokus på arbeid i ordinært arbeidsliv framfor arbeidsmarkedstiltak hos tiltaksarrangører. Dette betyr ikke at et godt tverrfaglig samarbeid ikke skal kunne skape god arbeidsinkludering for marginaliserte unge mennesker der de unge er. Frøyland et al. (2022) viser også til at ved hjelp av høy kompetanse hos veiledere på tvers av instanser, kan man oppnå gode resultater.

Veilederne hos Nav og tiltaksarrangører er i stor grad fornøyde med hverandres innsats i det daglige. En NAV-veileder ga uttrykk for at AFT-tiltaket per i dag er det mest komplette og beste tilbudet for en nokså stor gruppe mennesker. De var positive til rapportene som kom inn fra jobbveilederne, og syntes generelt at det skriftlige er godt. Det hendte at de opplevde noen av rapportene som litt mangelfulle. Da tok de direkte kontakt med jobbveileder og ba om mer utfyllende arbeid. Jobbveilederne på sin side opplevde en tillit fra NAV på den jobben de gjør. De erfarte at de ofte kan komme med innspill i arbeid og prosess, og at de blir hørt. Men de holdt seg også innenfor rammeverket i arbeidsavklaringen i AFT-tiltaket. De konkluderte med at samarbeidet med NAV antagelig er en del av suksessfaktorene for at de er i stand til å lykkes med de unge som kommer inn i tiltaket hos dem. Jobbveileder Lars beskrev samarbeidet med NAV slik: *Samarbeidet med NAV er bra. Og det er vi bevisst på. Tror det er et godt samspill.* NAV-veileder Jens beskrev godt tverrfaglig samarbeid på denne måten:

*Men det er vel klart, man må jo være stund i gamet før man begynner å få den der erfaringen. Pluss at når du har vært der så kommuniserer man det også, og jo bedre kommunikasjon, jo bedre tror jeg tiltaket også blir for bruker. Altså, det vil si kommunikasjon mellom meg som veileder i NAV og jobbveileder hos tiltaksarrangøren. Hvis det samarbeidet er godt, så tror jeg det er veldig bra for bruker. Ja. Litt sånn en nøkkel kanskje. – Jens.*

Både Lars og Jens beskrev et profesjonelt samarbeid som kan sees på som en positiv faktor i god arbeidsinkludering. Kjennskapen aktørene har til hverandre, styrker samarbeidet mot økt arbeidsdeltagelse i den andre enden av et AFT-tiltak. Denne studien viser at relasjonen mellom NAV

som bestiller og tiltaksarrangør som utøver i et AFT-tiltak oppleves som sterkt og hensiktsmessig uavhengig av hvilken informant som svarte. Dette er i tråd med Helsedirektoratet (2017b), som hevder at hver enkelt inni et tverrfaglig samarbeid har ansvar for sine respektive faglige områder. Det er ikke automatikk i effekt i et AFT-tiltak så lenge flere ulike yrkesgrupper samarbeider mot et felles mål. Det må også være en felles læring som skapes sammen og som er til nytte for de involverte parter (Stokken og Hunnes, 2019). I tillegg må både NAV-veiledere og jobbveiledere være stødig og faglig sterk i sin yrkesutøvelse, noe som kommer den som mottar hjelp til gode. Veilederne fra både NAV og tiltaksarrangørene kjente til hverandres jobb og utgangspunkt, og de ga begge tilbakemelding om at det er lett å henvende seg til hverandre i ulike saker. Og at det er lett å få tak i hverandre når man har behov for raske avklaringer per telefon eller epost. Kommunikasjonen allerede før innsøking av ny deltager er viktig.

Det er hensiktsmessig å ha en god dialog i prosessen før deltager henvises til tiltaksarrangør. Her skal det sjekkes ut om deltager skal ut i AFT-tiltak hos aktuell tiltaksarrangør. Jevnlige tok NAV-veilederne en telefon direkte til jobbveilederne de kjente til fra før, og de drøftet mulige saker som kunne være aktuelle. Dette ble gjort på grunnlag av et allerede godt samarbeid i tidligere saker, hvor de var blitt kjent med hverandres kompetanse. I noen tilfeller erfarte veilederne i min studie at det ble enighet om å ikke henvise den unge likevel, da behovene for eksempelvis helsehjelp var mye større enn først antatt. Tverrfaglig samarbeid kan bekreftes hos Iversen og Hauksdottir (2020), som beskriver et godt samspill mellom ulike tjenesteytere som avgjørende for den som skal motta dette. I min studie var relasjonen i noen tilfeller mellom NAV og jobbveileder så god, at henvisning gjerne sendtes ut fra NAV på grunnlag av denne kjennskapen. Dette underbygges hos Helsedirektoratet (2017b), hvor kunnskap om hverandres faglige styrke fremheves som viktig. I tillegg til at man er positiv til hverandres arbeid.

I stortingsmeldingen *Utdanning for velferd, samspill i praksis* vises det til at tverrprofesjonelt samarbeid er tuftet på helhetlig forståelse av de dilemma og oppdrag. På hvordan man selv velger å løse dem som enkeltperson, samt hvordan man er i stand til å samarbeide med andre profesjoner (Meld. St. 13 (2011-2012)). Hos alle NAV-kontor var det god kjennskap til tiltaksarrangørene som er arrangør av AFT-tiltaket, men som også har mulighet for oppstart skjermet og internt. Denne kunnskapen om hverandre opplevdes udelt positiv for begge yrkesgrupper som jobber med de samme ungdommene i tiltaket. NAV-veilederne jobbet gjerne som en *henviser* i et slikt løp, hvor de sendte henvisning til tiltaksarrangører om oppstart i AFT-tiltak der det var ledig plass. Dette har også

tidligere forskning vist, hvor Oslo Economics i sin evaluering påpeker dette samarbeidet mellom aktørene (OE rapport, 2020-73).

NAV-veilederne i min studie som fortalte om høy arbeidsbelastning i perioder. De kunne erfare at de fikk flere deltagere og arbeidssøkere på lista si enn de opplevde som overkommelig. Dette hevdet de omhandler økonomi i stor grad, fordi veiledere ikke alltid blir erstattet ved sykdom. Og brukere i systemet deres blir ikke flyttet videre til andre ansatte. Jobbveiledere var klar over denne utfordringen, og sa de igjen forholdt seg til dette så godt som de kunne. Det opplevdes ikke som den største utfordringen i samarbeidet, men de erfarte at det kan bli ekstraarbeid de gangene det blir skifte av NAV-veileder. På et NAV-kontor ble det ansatt flere nye veiledere i et kort tidsperspektiv. En tiltaksarrangør tok da initiativ med å invitere alle nye til dem på besøk, og ga dem opplæring og omvisning i hvordan de hadde det der. Dette ble opplevd som positivt hos begge aktører, og forsterket både kunnskap og respekt for hverandre som eksterne samarbeidspartnere. Hanne viser til godt samarbeid på denne måten: *Ja, samarbeidet, det må det må være solid og godt, og alle må vite hvor man har hverandre. Det er helt grusomt å stå i saker der for en ungdom når det er instanser som drar i ulike retninger.*

Hannes kommentar i sitatet over viser at den felles forståelsen i å jobbe mot felles mål kan være avgjørende i arbeidsinkluderingsfeltet. Å gå inn i et profesjonelt samarbeid for å øke arbeidsdeltagelsen til unge med fundamentalt ulike syn, kan bidra til at prosessen mot jobb eller utdanning stanser helt opp. Noe som igjen ikke fører til flere muligheter i arbeidslivet for de unge. Denne studien viser at det kreves mye av veiledere i et AFT-tiltak som skal bistå de mest sårbare ut i jobb eller utdanning. I *Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen* påpekes det at alle som henvender seg til et NAV-kontor har rett til en vurdering av sitt bistandsbehov (Arbeids- og velferdsforvaltningsloven., 2006). I kravspesifikasjonen til AFT vises det til at det er et makstak på 6 deltagere per jobbveileder hos en forhåndsgodkjent tiltaksarrangør (AFT kravspesifikasjon, 2016). Ut ifra dette kan man anta at det noen ganger er krevende å stå i den lovpålagte ivaretagelsen hos NAV. Og at dette muligens kan være en påvirkende faktor for det tverrfaglige samarbeidet med andre instanser i helse- og velferdssektoren. Igjen kan man løfte fram artikkelen til Øvrelid (2018), hvor det vises til at målstyring og standardisering i NAV i noen tilfeller kan påvirke forhold negativt. Slik man kan anta her, er det ikke bare i retning mot tjenestemottakere og brukere i et NAV-system, men kanskje også de man skal samarbeide med. Dette kan kanskje også trekke paralleller til den kompetansen profesjonelle forventes å ha i arbeidsinkluderingsarbeidet, hvor forståelsen for

helheten i velferdssystemet er en av flere avgjørende elementer (Mld. St. St. 13 (2011-2012)). Å ha en oppfatning for hverandres profesjonelle utgangspunkt hviler mye på godt tverrfaglig samarbeid.

Frøyland (2020b) viser til at arbeidsinkludering av denne unge gruppa er krevende, og hvordan arbeidsmarkedstiltak har dårligere effekt enn forventet. Frøyland tar ikke feil, da tallene i dag viser at velferdssamfunnet fortsatt ikke har greid å løse denne utfordringen (Ramsdal et al., 2018; Fyhn et al., 2021). Likevel er det grunn til å anta at noen elementer fungerer bedre enn andre i prosessen. Mer tilpassede forløp med tyngde på helsen kan muligens vise seg å være avgjørende for noen deltagere som behøver denne støtten i opplæringen. Som Oslo Economics (OE rapport, 2020-73) sier, har deltagere som søkes inn fra NAV innimellom så dårlig helse at tiltaksarrangører har vansker med å få dem gjennom forløpet etter kravene i tiltaket (OE rapport, 2020-73; Kravspesifikasjon AFT, 2016). Å gjennomføre løp hos helsevesenet parallelt med at en er i tiltak kan være utslagsgivende for deltagerne (OE rapport, 2020-73). Og muligens en god løsning der helseplagene er store.

### 5.2.3 Gode tilpasninger av veilederne

God smidighet og tilpasning av veilederne i et AFT-tiltak ble sett på som en av suksesskriteriene for å skape muligheter for unge i jobb og utdanning. Informantene erfarte at å skape et godt miljø og gode trygge rammer for unge i tiltaket, er nyttig for økt deltagelse i jobb eller utdanning. Informantene kunne fortelle at det ofte lønner seg å gå litt ut av den tradisjonelle ramma som både en NAV-veileder og en jobbveileder styres av i hverdagen. Innimellom må man se litt ut bort de ordinære oppgavene man har, for å oppnå det lille ekstra. Veilederne fortalte at dette kan bidra til at unge mennesket i AFT-tiltaket kommer seg gjennom løpet. Denne tilpasningen innebærer gjerne å ta på seg oppgaver innimellom som i utgangspunktet ikke faller på en selv som veileder. Men som man ser kan gi et godt løft i prosessen videre. Til syvende og sist gagnar dette deltageren, og prosessen mot jobb eller utdanning blir enklere. Dette var ikke noe som var en hovedregel, men innimellom oppstod slike tilfeller. Og det var enklere for alle å bare få det ordnet, enn å måtte gå ekstra runder som tok tid. Dette blir beskrevet i sitatet under av jobbveileder Lars:

*Jeg hjelper veldig mange her i fra med diverse søknader hos NAV. Jeg synes faktisk dette er enklere for meg. Sparer mye tid. Og de slipper å gjøre feil, og så går det lang tid. Og så tar de frustrasjonen med inn i tiltaket. Vi blir NAV vi og. Så er det gjort. Det er ingen problem. Man blir som en liten koordinator. - Lars.*



Som Lars påpeker, viser det seg at denne smidighet i et tiltak gjør at prosessen kan oppleves som enklere for alle parter. Å ta på seg andres oppgaver, var ikke noe informantene opplevde som pålagt. Men de erfarte at tiltaket gikk enklere i rett retning, og de ulike veilederne avlastet hverandre litt i stort og smått. Informantene fortalte at det var ikke uvanlig at unge deltagere som kommer inn i starten av et tiltak mangler en del papirer, og i andre sammenhenger også mangler diagnoser etter deres syn. Noen informanter hevdet at de ved sin erfaring raskt oppdaget om det var behov for å koble på eksempelvis spesialisthelsetjenesten. Enkelte jobbveiledere kunne fortelle om eksempler hvor de endte opp som en form for koordinator, fordi det manglet papirer og dokumentasjon som kunne gjort prosessen enklere for den unge. Dette var uttalt av NAV-veiledere også, som hadde samme erfaring. Med en tanke i retning ungdomsgarantien, hvor det er tiltenkt at nettopp denne koordinatorrollen skal tilegnes NAV-veiledere, kan det se ut som dette er forholdsvis vanlig allerede hos flere aktører (Ungdomsgarantien, 2023).

Noen NAV-veiledere hadde god erfaring med å jevnlig ta en rask telefon eller en epost ut til jobbveiledere som de samarbeidet med. Bare for å sjekke litt uformelt hvordan det stod til med deltageren, eller om det var noe som var uklart underveis. Dette blir gjerne sett på som en *lavterskeldialog* for å holde tråden i hvordan prosessen går. I disse raske samtalene kunne NAV-veilederne da få i retur spørsmål som jobbveilederen lurte på, men som ikke nødvendigvis var store nok der og da til at det resulterte i eksempelvis formelle møter. Det ble også sett på som hensiktsmessig å ta en runde innom arbeidsgivere, for å skape et godt samarbeidsklima med alle parter. Denne type oppfølging av alle involverte gjør at det er lett å komme med svar der hvor noen har spørsmål, eksempelvis midlertidig lønnstillegg hos NAV. Denne fleksibiliteten blir sett på som en verdiskapende faktor inn i arbeidsinkluderingen. Det kan bidra til å skape felles forståelse for den jobben alle utfører sammen mot felles målsetting.

*Jeg er også faktisk av og til med å besøke bedrifter og bedriftsledere. Det flere som er rundt bruker, og da for eksempel spørsmål om midlertidig lønnstilskudd. Det er helt naturlig at jeg er en del av samarbeidsklimaet da. Og kanskje det er litt sånn at kilden til informasjon i NAV kommer tettere på. Og at det øker muligheten for at man skal finne de riktige veiene ut mot arbeidsgiver i tiltaket. - Jens.*

Sitatet til Jens over viser at for noen veiledere kan det være viktig med stor fleksibilitet i AFT-tiltaket. Informantene viser til at dette er positivt både for relasjonen mellom veileder og deltager, og veileder og andre samarbeidspartnere. Blant informantene gikk denne holdningen som en rød tråd blant flere. Funn i min studie viser at alle informantene hadde bred erfaring som hjalp dem i saker hvor det var hensiktsmessig å koble på flere nye parter som kunne bistå. Rett og slett en allsidighet i egen arbeidshverdag, noe som de hadde lært seg ved å jobbe mange år i dette fagfeltet. Dette kan sees i lys av det som Gjertsen et al. (2021) sier om arbeidsinkludering. Begrepet handler om den gode endringen unge i ferd med å marginaliseres behøver. Veilederne i denne studien kjenner til gevinsten man får igjen ved å stimulere til deltagelse, noe også tidligere forskning har påpekt (Frøyland, 2020b). Veilederne er kjent ved at unge deltagere i et AFT-tiltak har en aktivitetsplikt for å kunne motta sosiale ytelser. Det er derfor er viktig å holde dem tilstede i prosessen så langt som de klarer (Strand et al., 2020). Med tanke på at det er ønskelig med en ekstra økonomisk innsats i det reviderte statsbudsjettet for å få inkludert de unge, gjør disse veilederne det rette når de jevnlig har et ekstra blikk på at alt glir greit i et AFT-forløp (Meld. St. 2, 2022–2023). Det kan virke som veilederne er klar over viktigheten i å stimulere til denne deltagelsen. De understreker at de gjør det de kan for å øke unges muligheter i samfunnet.

#### 5.2.4 Oppsummering

Det er mange funn i hva informantene så på som mulige suksesskriterier i et AFT-tiltak. Veiledere fra både NAV og tiltaksarrangører var klar over at å få etablert gode relasjoner var avgjørende for å oppnå tillit og et godt samarbeid med deltageren. Å bli godt kjent med disse utsatte unge var krevende, da de var langt unna å klare å prøve seg i ordinær jobb i starten av et AFT-tiltak på grunn av dårlig helse. Det var ikke alltid de lyktes, og da var sjansen større for at tiltaket måtte brytes. Den første tiden ble ansett av noen som den mest kritiske, i tillegg til behovet for god tid. Her ble det også påpekt at en intern arbeidsarena i rolige og trygge omgivelser ga godt grunnlag for å skape tillit og relasjon med de unge. Informantene opplevde at det krevde mye av dem for å oppnå tillit hos de unge, men med kompetanse og god tid lot det seg gjøre. Det var og gevinst i å styrke relasjonene mellom deltager og veileder ved å trene de unge på å tørre å møte andre likeverdige deltagere i en ufarlig setting rundt eksempelvis et frokostbord. Den sosiale kompetansen ble bedre, noe som igjen muligens kan merkes i relasjonen tilbake til veileder igjen. Den unge ble tryggere i det sosiale, og dette smittet kanskje over i å klare å komme seg ut i jobb. Ut ifra et tverrprofesjonelt perspektiv delte veilederne de samme erfaringene om at godt samarbeid på tvers av instanser og aktører bidro til god informasjonsflyt og en enklere prosess for deltagerne. Å jobbe sammen mot et felles mål selv om de hadde ulike faglige ståsted var viktig. Veilederne hos NAV og tiltaksarrangører hadde god kjennskap til

hverandre, og opplevde at samarbeidet var nyttig. De var samstemt i at det var utfordrende å stadig få de aller svakeste inn i tiltaket, og at det krevde desto mer å få disse ut i jobb med deres store helsemessige utfordringer. Til sist var smidighet og gode tilpasninger i tiltaket sett på som positivt, og en klar suksessfaktor for økt arbeidsdeltagelse. Mange informanter var vant med å gå litt utover egne rammer i sin jobb. Dette kunne sees på som en avlastning av andre samarbeidspartnere. Og det var en gjensidig opplevelse, som informantene hevdet gjorde prosessen for den unge lettere. Dette var ikke pålagt i jobben, heller noe som kunne sees på en positiv faktor for alle. Ved å ta noen ekstra runder og noen ekstra telefoner, skapte veilederne et bedre samarbeidsklima seg imellom. Både NAV-veiledere og jobbveiledere kjente på at de innimellom hadde en særegen koordinatrorolle i jobben sin, ettersom det innimellom manglet papirer når de unge kom inn i tiltaket. Her klarte de å hente inn den gode progresjonen i tiltaket, selv om viktig dokumentasjon burde foreligge tidligere i livsfasene hos den unge.

### 5.3 Hva gjør det utfordrende å øke deltagelsen i ordinært arbeidsliv via et AFT-tiltak?

I denne delen vil jeg vise til og drøfte de funn som er knyttet til det som veilederne så på som utfordrende faktorer for økt deltagelse i et AFT-tiltak. Kapittelet oppsummeres avslutningsvis i kapittel 5.3.4. I følge informantene var det vanskelig å forholde seg til rigide krav i AFT for de aller svakeste unge. De var ikke i stand til å nå minstekrav på 50% deltagelse, og tiltak måtte gjerne avbrytes. Dette påvirket også motivasjon hos den unge. Her ønsket veilederne seg en endring i tiltaket på politisk nivå. Og et bedre tilpasset innhold for de svakeste som ble søkt inn med dårlig helse. En annen faktor som kunne være til hinder for ordinær jobb var dårlig samarbeid med pårørende og foreldre. De kunne være både for lite engasjert, og for mye. Veilederne savnet også et større samfunnsansvar hos arbeidsgivere. Noe som kunne være et resultat av for dårlig oppfølging fra veileders side. Til sist viser funn at mangelfull innsats tidlig i livet for de unge kunne gi dem dårligere muligheter for økt deltagelse i arbeidslivet som voksne. En forsterking av deres psykiske helse og et godt sikkerhetsnett i form av trygge relasjoner til voksne kan bidra til å hindre utenforskap senere.

#### 5.3.1 For strenge krav i tiltaket kan påvirke deltagelse og motivasjon

Mange veiledere erfarte at kravspesifikasjon i AFT blir for streng og krevende for mange av de svakeste unge. Den er for rigid og firkantet, og det er ikke alltid rom for å utøve skjønn overfor den unge der det er behov for det. Krav om 50 % deltagelse blir for høyt for dem, og for noen noe de aldri vil klare å nå. Enkelte NAV-veiledere hevdet at det kreves skjønn. En jobbveileder var tydelig på at det mangler et konkret tiltak for de som har falt utenfor. Dette omfatter de som er såpass svak at de ikke

greier å nå minstekravet, og som aldri kommer til å nå det etter dagens krav og regelverk. Noen NAV-veiledere hadde erfaring med at de pleide å senke kravene i starten for deltageren, fordi de var klar over minstekravet og at det kunne føre til tap av mestring for de unge. Det var ikke uvanlig at de startet på 30% deltakelse. Men det opplevdes ikke bra å presse dem opp mot 50% deltakelse relativt raskt. Her påpeker veilederne at det er behov for en endring politisk i selve kravspesifikasjonen. Det er der det er mandat nok til å endre på kravene, slik at alle unge i NEET-kategorien blir inkludert, Som jobbveileder Jens sier: *Vi skal jo ikke ha folk over i uføretrygd. Vi skal jo ha folk i jobb. Da må de ha tålmodighet til å gi dem den tiden de trenger.* Å bruke skjønn på denne måten var NAV-veiledere tydelig på at de gjør bevisst, og de var åpne om det til sin ledelse på respektive NAV-kontor. Dette gir deltagerne mer tid til mestring og arbeidstrening.

Informanter var enige om at det er et gap mellom den politiske styringen, og hva de aller svakeste faktisk klarer å forholde seg til. Veilederne var tidvis frustrerte på vegne av deltagerne, fordi de allerede i starten kunne se at det blir for mye for dem. Likevel kunne de og se at det ikke var mange alternativer for de disse unge i NEET-kategorien, og at AFT det tiltaket som kunne tilby dem god tid og tett oppfølging. Funnene viser at dårlig helse og dårlig motivasjon var det som ofte gjorde at det forekom brudd i tiltak, og grunn til å avslutte før tiden. Dette ble presisert av ulike jobbveiledere også, som innimellom opplevde at tiltaket ikke var rett for deltagerne på grunn av den dårlige helsa. Dette vises til i tidligere forskning hos Fyhn et al. (2021), som påpeker at psykiske plager utgjør den største delen av dårlig helse. Også forskning fra Ramsdal et al. (2013) viser til økte krav om kompetanse på arbeidsmarkedet, og som igjen skaper større sjanser for fattigdom og dårligere helse. Sammenlagt kan dette føre til store hinder for de unge som er lengst unna å komme seg i ordinær jobb.

Mine informanter hevdet at dårlig helse blant de unge kan vise seg å være en større samfunnsutfordring enn først antatt. Dette gjorde arbeidet med å få deltagerne moden for jobb eller skole krevende. Dette var det tiltaket de i enkelte tilfeller vurderte som egnet seg aller best der og da. Jobbveileder Vilde pekte på at det høye kravet om deltagelse gjorde hennes arbeidshverdag mer utfordrende. Og hun var forsiktig med å presse deltagerne for hardt i starten.

*Du må møte dem der de er. De skal jo i prinsippet være 50% i aktivitet ganske tidlig, og det er ikke alle som klarer det å være på ei avdeling her rundt 15 timer i uka i starten. Noen er så full av angst at de tør nesten ikke å gå i kantina sammen med meg for eksempel. Så det er noe*

*med det der at du må på en måte passe på at du ikke lar systemet presse dem så hardt at du ødelegger opplegget. – Vilde.*

Sitatet til Vilde over henspiller til en hverdag for mange unge som muligens blir for tøff for de unge når de aller først kommer inn i AFT. Mange veiledere var enig med Vilde, og uttrykte samme type bekymring. Denne studien viser at veilederne uavhengig av hvor de jobbet, opplevde at kravspesifikasjonen i et AFT-tiltak blir for universell mot en stor målgruppe (AFT kravspesifikasjon, 2016). Det referertes til at de aller svakeste i NEET-gruppa blir søkt inn på dette generelle grunnlaget, noe som slår ut negativt for dem. Dette finner også Oslo Economics i sin undersøkelse av tiltaket (OE-rapport, 2020-73). Oslo Economics kunne påpeke at mange veiledere som jobber i samme tiltak, opplevde tilsvarende andre steder i landet vedrørende innsøkinger i AFT. Og at de så på det som en svakhet i arbeidsinkluderingsfeltet.

Veilederne var bekymret for hvordan samfunnet skal greie å håndtere denne økende utfordringen. En NAV-veileder var bekymret over det generelle lovverket de var pålagt å følge. Det ble hevdet at man var like langt om deltageren ikke opplevde mestring gjennom tiden i tiltak, og måtte avbryte underveis. Da var det ikke bruk for et AFT-tiltak på denne måten. Dette tilsvarer funn fra sammenstillingen av kunnskap hos Frøyland et al. (2022), som viser til en helhetsorientert innsats. Det må tas høyde for store og komplekse vansker i de unges liv. Også FAFO-rapport *Tid for aktivering* retter søkelyset mot inaktive unge i NEET-kategorien. Disse er de som har stått som inaktive jobbsøkere over lang tid. Denne grupperingen blir ansett som de svakeste unge, og kan defineres som de som står lengst unna arbeidslivet (Strand et al., 2020). Dette kan sees i tråd med kanadiske YBEAT-programmet hos Ow et al. (2022), og kan symbolisere at en annen type tett oppfølging av de svakeste kan gi bedre resultater enn andre tradisjonelle metoder. På denne måten kan flere ha en mulighet til å gå ut i jobb, i stedet for å måtte bli ufør på grunn av for høye krav til deltagelse. Også forskning fra Gmitroski et al. (2018) peker mot større suksessrate i de tilfeller hvor kombinasjon av inkludering i jobb og utdanning sammen med eksempelvis behandling av dårlig psykisk helse. Dette viser at mange av de svakeste muligens kan ha nytte av et noe justert innhold i regelverket i AFT. Og kanskje er grupperingen med de svakeste den målgruppa som kan dra mest nytte av dette tilpassete tilbudet i arbeidsmarkedstiltak.

Det var en generell enighet blant informantene om at en endring i selve regelverket må på plass for at man skal ha mulighet til å gjøre noe med alle unge som faller utenfor arbeidslivet og blir ufør. Oslo Economics peker på dette, og etterspør andre løsninger for de unge (OE rapport, 2020-73). Å legge til denne mangelfulle mestringen oppå alt annet de har opplevd som tap gjennom hele livet, virker ikke som en god måte å gjennomføre AFT-tiltaket på (Fyhn et al., 2021). Funn fra tidligere forskning bekrefter at for lite inkludering og oppfølging under tidlig utdanning kan øke risikoen for angst senere i livet (Parker et al., 2022) En jobbveileder påpekte at det er utfordrende å få slike svake ut i en ekstern praksis hos arbeidsgiver og deretter ut i ordinært lønnet arbeid, som kravspesifikasjonen krever (AFT kravspesifikasjon, 2016). Det oppleves feil både for deltager og arbeidsgiver å skulle presse dem begge inn i et slikt forhold. Jobbveileder kviet seg ofte for å gjøre dette, fordi vedkommende innerst inne var klar over at det ikke alltid kom til å gå bra. Alt i alt kan det tenkes at alle disse faktorene i regelverket gir de unge dårligere odds for å klare å komme seg ut i arbeidslivet.

Studien min viser også at motivasjon eller mangel på dette er en hemmende faktor i et allerede tøft AFT-tiltak. Informantene hevdet at god tid, tålmodighet og motivasjon må være en grunnleggende faktor i tiden for å ha en mulighet til å lykkes. Å øke motivasjonen for egen utvikling og læring er fundamentalt avgjørende. Noen av veilederne påpekte at uten motivasjon stopper ofte mye opp. Resultatet er at ungdommen uteblir i tiltaket, og at alt blir avsluttet før tiden. Dette er ungdommer som har mye bagasje med seg, og som er engstelig og skeptisk. Den psykiske uhelsen kan være utpreget dårlig. Man må derfor nærme seg dem forsiktig, og bli kjent med hvordan relasjonen med dem skal bygges for at motivasjonen skulle være til stede. En jobbveileder beskrev arbeidet på denne måten: *Det handler i stor grad om at vi jobber mye med at de må ta ansvar i egen hverdag. De skal eie planen sin. De skal eie tida si. – Tore.* En annen jobbveileder så motivasjon på denne måten og uttrykket seg slik: *Oppmøte er jo en ting. Kontinuitet også. Det tror jeg er kjempeviktig. Motivasjon og. Hva vekker motivasjonen? Hvordan få dem til å åpne øynene og se noe annet? – Lars.*

Funn i denne studien viser at informantene opplevde det som utfordrende å få deltagerne til å ha eierskap til både tiltak og innhold i dette. Dette viser også Spjelkavik og Thingbø-Støldal (2014), som hevder at mangel på motivasjon kan bunne ned i mangel på selvtillit. Og samtidig oppleve for store krav fra samfunnet. Dette erfares som en evig kamp for flere av veilederne i det daglige, uavhengig av hvor de jobber. Å ha brukermedvirkningen som en grunnleggende metodikk på individnivå går på automatikk for mange veiledere, og de legger enkeltindividets rettigheter til grunn for godt arbeid (Helsedirektoratet, 2017a). Det er ikke noe de må påminnes, men heller noe som rammer inn

hvordan de utøver yrket sitt i arbeidsinkluderingsfagfeltet. Alle deltagere skal ha sine egne tiltaksplaner, som de selv er med på å utarbeide (AFT kravspesifikasjon, 2016). Likevel med denne ledende grunntanken foran seg, er det ikke alltid like enkelt å overføre motivasjonen til unge deltagere. Disse skal ha et godt nok eierskap til denne planen, men kan muligens være sterkt preget av dårlig psykisk uhelse (Olsen et al., 2013). Å få etablert dette eierskap til innholdet i AFT kunne noen ganger bli litt begrenset, ifølge en jobbveileder. Det erfartes at de unge gjerne trekker på skuldrene, og forholder seg lite til hva de skal strekkes seg etter av ferdigheter og nye mål. Jobbveilederen forsøkte å ikke skrive planen for dem, men heller mobilisere en drivkraft og egenmotivasjon innenfra hos dem. Fokuset er på hvordan man kan tenke litt annerledes. Og hva som til syvende og sist kan skape små opplevelser av mestring hos de unge, i rekken av mange tapsopplevelser (Spjelkavik og Thingbø-Støldal, 2014). Denne jobbveilederen var ærlig på hvor vanskelig det kan oppleves, og beskrev det slik:

*Det kan lett bli min plan, for å si det på den måten. Og det synes jeg ofte er vanskelig. Men samtidig så er jeg veldig overbevisst om at endring må komme innenfra for at den skal være varig. Så rollen min er jo egentlig bare å prøve å bidra litt inn sånn at det går an å tenke litt annerledes. – Rune.*

Rune opplevde at nettopp dette å utforme planer sammen med deltagerne kunne være utfordrende. Det er viktig at denne tilhører deltager, og det ble problematisk om dette ble laget av veilederne der deltageren trakk seg unna. Dette kan tyde på at motivasjon hos deltagerne må hentes allerede i starten av tiden i AFT. Drivkraften deres kan sees på som et fundament for resten av tiden. Er ikke denne tilstede fra begynnelsen, kan det være vanskelig å gjennomføre i lys av brukerperspektivet.

Funn i denne studien viser at informantene har dårlig erfaring med å sende deltagere ut i praksis eksternt som må bryte etter kort tid, på grunn av dårlig motivasjon. De opplevde gjerne at arbeidsgivere ikke ønsket til å ta imot flere deltagere fra dem som tiltaksarrangør. Dette fordi de hadde dårlig erfaring med tidligere deltagere i praksis. Her er det viktig med god støtte og relasjon også til de arbeidsgiverne som skal ta imot unge (Meld. St. 32 (2020–2021)). Informantene henviste i tillegg til viktigheten i at deltageren blir ivaretatt på rett måte i bedriften. Dette er noe som igjen kan øke mulighetene for å lykkes. Mange av de unge som kommer inn i AFT fra NAV har gjerne vært innom andre typer tiltak andre steder, hvor de ikke har fungert eller har opplevd mestring som

motiverer dem. AFT hos tiltaksarrangører blir gjerne siste stoppested for dem, ifølge en jobbveileder. Informantene hevdet at det er på mange måter vanskelig å tenke at det skal gå noe bedre der, når det ikke har fungert andre steder. Det er all grunn til å anta at slike holdninger kan prege tiden i et AFT-tiltak videre.

En jobbveileder hevdet at den politiske tanken om tett og langvarig oppfølging eksternt i et ordinært arbeidsliv ville aldri fungere om det bare ble merarbeid for arbeidsgiverne. Midlertidig lønnstilskudd ville fungere en stund, men disse unge krever mye mer enn det for at det skal lykkes i AFT overordnet. Om ikke annet er det mest fornuftig å starte internt hos en tiltaksarrangør først (OE rapport, 2020-73). Slik praksisen er i dag, er det noen blant de unge på uføretrygd som fortsatt ønsker å jobbe. Da blir de til slutt søkt inn i VTA, og får bli værende i for eksempel skjermet virksomhet (Gjertsen, 2021; Tiltaksforskriften, 2015). Dette er ikke alltid ønskelig, men samtidig det eneste valget veilederne til slutt har. Og noen ganger er det dette som skal til hos den unge, hvor det oppleves mestring til slutt. I min studie bekrefter dette hva veilederne opplever som for strengt på et politisk nivå. Og hva de ønsker for fremtiden. En NAV-veileder var tydelig:

*Vi mangler et tiltak som kan starte mye lavere, og de kan bygge seg sakte opp. Men det er jo ikke det i de sentrale forskriftene. Der er det jo krav om at du kan være 30% i en viss periode, og så skal du opp i 50% ganske kjapt. Så det der er noe som man må ta politisk tenker jeg. – Renathe.*

Renathe var en av mange informanter i denne studien som opplevde at det må en endring til for at det skal bli enklere for de unge i AFT. Det er mulig å se for seg at både NAV-veiledere og jobbveiledere kan bli frustrert på vegne av de unge deltagerne som står aller lengst unna arbeidslivet. Erfaringene til informantene viser til at det kan være mangel på nyanser mellom en streng kravspesifikasjon og livet som ufør. Det mangler et tilbud i mellom. Oslo Economics er tydelig i sin tale om at dagens AFT-tiltak ikke treffer godt nok for de svakeste unge, og de ønsker en endring (OE rapport, 2020-73).

### 5.3.2 Samarbeid med foreldre/foresatte

Flere informanter i min studie erfarte at det kan være både utfordrende og hjelpsomt å ha foreldre og foresatte involvert der hvor deres barn er i et AFT-tiltak som ung voksen. Dette gjaldt både veiledere i



NAV og hos tiltaksarrangører. Det var et uttalt håp om å ha foreldrene med som en ressurs inn i tiden i et tiltak, da de gjerne er de som kjenner deltageren aller best. Likevel kan det være like mye til hinder å involvere dem, som å ha de med som gode samarbeidspartnere. For de deltagerne som er over 18 år, må det samtykke til for å få informasjon om saken til den unge. Dette var det ifølge informantene ikke alle deltagerne som til syvende og sist ønsket å gi. På tross av at dette dreide seg om egne foreldre. Relasjonen mellom den unge og foresatte som pårørende hadde gjerne pågått over mange år i ulike system, og de unge noen ganger preget av dette. Ofte var de unge trøtte og slitne, og ønsket å ta tak i livene sine selv, i følge noen informanter.

En NAV-veileder erfarte at det kan være til dels krevende å jobbe med unge i AFT-tiltaket, spesielt de under 30 år. Av den grunn at i denne aldersgruppa er foreldre og pårørende fortsatt godt involvert i livet til det voksne barnet sitt. NAV-veilederne ønsket veldig gjerne å ha med foreldrene, men de opplevde samtidig at pårørende hadde brukt mange år på å kjempe sitt barns sak. De ble litt *blind* til slutt for det som ofte kan være fornuftig å gjøre. En jobbveileder forstod godt at foreldre noen ganger handler og tenker som de gjør. Det er deres foreldreperspektiv i en lang kamp i systemet. I sitatet under begrunner Vilde hvordan hun greier å se begge sider av saken hvor foreldre er involvert.

*Disse foreldrene, mange av dem har stått i en kamp i mange år for disse ungdommene. Og noen av dem, de er så slitne og lei og vil bare ha dem plassert en plass, uansett hva det er. Bare de får noe stabilt. De foreldrene kan noen gang være en begrensning for de unges potensiale. Jeg skjønner dem veldig godt, disse foreldrene. Det er ikke det. Barnet er 20 år. Det hadde vært veldig deilig om de bare kunne ha fått uføretrygd. – Vilde.*

Slik som Vilde viser til over, var det ikke uvanlig at noen foreldre var i *kampmodus* konstant. De insisterte på å være med i møtene sammen med NAV og jobbveiledere. Informantene opplevde at enkelte foreldrene la ord i munnen på deltageren, på grunn av refleksjonen av å være et talerør i mange år. Dette var sjeldent gode møter. De ble til hinder, og bremsset progresjonen i tiltaket. Veilederne valgte da heller å snakke med deltager alene utenom, hvor det da gjerne kom masse god informasjon fram. I noen saker ønsket ikke deltager å gi foreldrene fullmakt når de ble 18 år. Og foreldre mistet oversikt i saken. NAV-veileder Renathe delte sin erfaring rundt temaet som kan oppleves som utfordrende:

*En ting som ofte kan være vanskelig når vi jobber med disse unge er at foreldrene er inne i det bildet. At de ser ikke skogen for bare trær, og vi vil gjerne samarbeide med dem. Men så ser vi jo at de ikke skjønner ungene sitt beste, og det synes jeg er så trist fordi de klarer ikke å løfte blikket og se at vi har et annet videre syn på ting. – Renathe.*

Renathes opplevelse av samarbeidet viser at foreldre kan gå for langt inn i både samarbeid og deltagers sak. I denne sammenhengen er det nok ikke usannsynlig at det kan påvirke prosessen mot jobb eller utdanning negativt.

Funn i denne studien viser at det også kan være for lite tilstedeværelse fra foreldre. Informantene fikk gjerne hjertesukk fra unge innimellom, som kunne fortelle at de ikke følte seg prioriterte av foresatte i livet sitt. De voksne brukte mye av tiden sin på seg selv, og de unge opplevde at de var fraværende der det var nyttig å ha dem mer til stede, for eksempel på fritiden. Dette er noe også Ramsdal et al. (2013) viser til i sin forskning. Her rettes søkelyset mot konsekvensene av fraværende sentrale voksne, som igjen kan forårsake mindre motstandskraft hos unge. Foreldrene hadde ifølge informantene i min studie ikke vært til stede som et sikkerhetsnett for den unge fra tidlig i livet, og hadde heller fokusert på seg selv. Informantene fortalte også om foreldre som selv hadde status som ufør, og som ønsket det samme for sitt barn. Hyggen og Ekhaugen (2021) viser til den sosiale arven som kan føre til økt marginalisering. Denne teorien peker på at klasse og tilhørighet i samfunnet kan gå i arv, noe som kunne slå negativt ut der hvor foreldre til unge i AFT-tiltaket var uføre. Susanne delte sine erfaringer fra et NAV-perspektiv: *De unge savner møteplasser eller så savner de foreldrene som ikke stiller opp. Og det er egentlig ganske godt bilde, hos de personene vi møter.* Dette kan være i tråd med det som Barstad påpeker til, hvor det viser seg at foresatte ikke alltid har oversikt over sine barns liv eller opplevde problemer (Barstad, 2014). Dette bunner i levekårsundersøkelser, hvor unge har kunnet svare selvstendig på spørsmål. Og det viser seg at foresatte har et annet bilde av livene til sine barn.

Noen veiledere i denne studien opplevde at enkelte foreldre var direkte utslitt når den unge kom i et AFT-tiltak og ønsket de ønsket den unge i et varig tilrettelagt tilbud. Her ble det erfart at enkelte jobbveiledere greide å snu deltageren. De ble gjerne enig om å teste ut ulike jobber, på tross av bremsende holdninger fra foreldre. Og i noen tilfeller har det endt positivt, i den grad deltageren fikk økt tro på seg selv ved hjelp av god støtte og god relasjon med jobbveileder. Her trekker Nøkleby et al. (2017) fine paralleller inn mot SE, hvor det relasjonelle perspektivet kan bidra til flere muligheter i

arbeidsmarkedet på tross av ulike skjær i sjøen. Her er det positivt at situasjonen ble snudd fra holdningen om at foreldre var slitne etter mange år med kamp i systemet. De ønsket bare å bli ferdig og senke skuldrene sine, noe som var en uheldig påvirkning på den unge. Den unge i AFT kunne ha et håp innerst inne om å få seg en ordinær jobb, noe som jobbeveileder forsøkte å stimulere ved at den unge forsøkte å delta i arbeidslivet (Frøyland, 2020b).

Erfaringene til informantene rettet mot foreldrenes ønske om uføretrygd og VTA kunne være store. Ved et tilfelle hadde foreldrene låst seg på denne løsningen, og var ikke åpen for at den unge voksne kunne få prøve seg i ordinær jobb etter egen indre motivasjon. Det var ifølge veilederne grunnleggende feil å styre dit på grunn av foresattes egne indre driv om VTA-jobb for sine barn. Disse foreldrene så ikke potensialet i de unge, og hadde sett seg blind på hele prosessen. I denne sammenhengen var det ifølge mine informanter positivt at det kom inn en ny veileder som kunne se det hele i et annet lys. Og som greide å se mulighetsrommet til den unge ved hjelp av sin profesjonelle kompetanse. Denne veilederen har jobbet på rett måte, om man stiller det i lys av det Spjelkavik og Thingbø-Støldal (2014) påpeker om motivasjon som drivkraft. Den kompetansen som blir utført i denne sammenhengen, viser at veilederen var i stand til å oppfatte og gripe fatt i det som kunne være drivkraft videre i prosessen mot en jobb. Manglende forventninger fra omgivelsene i dette eksempelet kan trekkes tilbake til foreldrene, som ikke så for seg noe annet enn et varig tilrettelagt arbeidsliv for sine barn. Dette kan muligens sees på som en del av inkluderingskompetanse, hvor det er et mål om ordinært arbeid i enden (Frøyland og Spjelkavik 2014). Igjen er det avhengig av hvor god veilederen er på eksempelvis karriereveiledning i jobben sin. Både behovene for karriereveiledning i AFT-tiltaket og SE ellers stiller krav om kunnskap til den som skal jobbe med dette (AFT Kravspesifikasjonen, 2016, Frøyland, 2020b).

Veiledere i studien min ønsket å se på familiemedlemmer og foreldre som ressurser. Helsedirektoratet (2017c) understreker nettopp viktigheten av et godt pårørendesamarbeid. I den grad klimaet for samarbeid mellom foresatte og veiledere kan ha vært for dårlig i noen tilfeller i min studie, er det ikke usannsynlig at dette er et resultat av mange år som pårørende i den unges liv. Og da kanskje hvor foreldre sitter igjen med en følelse av å ikke ha blitt verken sett eller forstått i oppfølging over tid i ulike helse -og omsorgstjenester. Dette kan bekreftes i tidligere forskning av Hanssen og Sommerseth (2015), som trekker paralleller mot familiære relasjoners betydning. På den måten er det ikke usannsynlig å anta at pårørende i AFT-tiltaket bærer preg av at de har kjempet mye

for barnet sitt gjennom et helt liv. Og gjentatte ganger har opplevd avstand mellom dem som pårørende og den støtten de muligens har hatt behov for fra velferdsstaten.

### 5.3.3 Manglende samfunnsansvar

Et tema som opptok alle informantene i denne studien, var hvordan samfunnet på et overordnet systemnivå kunne jobbet enda mer målrettet for at unge skulle kunne lykkes i arbeidsliv og utdanning. De så på løsningene hvor det på et systemnivå var viktig at det skulle fungere for deltagelse i samfunnet. Det var to hovedkategorier som de fleste av veilederne var opptatt av. Det ene var at arbeidsgivere i det ordinære arbeidsliv turte å ta et større ansvar for å ansette unge mennesker med store hull i CV-en. Det andre var den forsterkningen som kreves tidlig i livet hos en del barn og unge, og som kan gi dem et godt sikkerhetsnett inn i voksenlivet. Begge områder var ønsket av informantene som mer ansvarliggjort. Både fra næringslivet og fra offentlige velferdstjenester. Mange var tydelig på hva som kunne være løsningen på at færre unge endte opp som ufør. De var klar over at det var en kompleks utfordring som skulle løses, med ansvarsfordeling på flere aktører.

#### **Mangel på ansvar hos arbeidsgivere**

En NAV-veileder påpekte den avgjørende viktigheten av at arbeidsgivere ser sitt eget samfunnsansvar som medvirkende aktør i arbeidsinkluderingen. En annen NAV-veileder understreket at næringslivet er tvunget til å tenke nytt og annerledes, i den tid det er arbeidsløshet. Arbeidsplasser har et stort behov for arbeidskraft, og det er ofte «støvsugd» etter de gode kandidatene. Arbeidsgivere tvinges til å måtte tenke annerledes for å få dekket dette.

*Jeg opplever jo at vi som tiltaksarrangører som er i kontakt med næringslivet, har et ansvar for å overføre en inkluderingskompetanse til disse bedriftene vi samarbeider med. Med å ufarliggjøre det. – Vilde.*

Dette sitatet viser hvordan veilederne vektlegger viktigheten av inkluderingskompetanse hos også arbeidsgivere. Vilde understreket at hun visste hvor samarbeidet kan bli enda bedre. Og at ansvaret også ligger hos dem som tiltaksarrangør. Det kreves stadig mer for å få unge ut i en ordinær betalt

jobb. Det vil si at det også vil kreve desto mer fra arbeidsgivere som skal tørre å ta dem inn i ekstern arbeidspraksis eller lønnet arbeid (Spjelkavik og Thingbø-Støldal, 2014). I bunn og grunn handler det om å være fleksibel med deltagerne, og se muligheter i ansettelsen av dem. Informantene fortalte at det mange ganger var usikkerhet hos virksomheten som gjorde at det var vanskelig å komme i arbeid for unge i AFT. Her må veiledere inn og styrke arbeidsgivers del av ansvaret (EUSE, 2010).

Arbeidsgivere må føle seg trygg nok til å ta imot denne unge gruppa, og må muligens ha litt ekstra veiledning og mer støtte i hvordan inkludere unge i AFT. For noen som jobber innenfor SE innebærer jobben at samarbeidet med arbeidsgiver planlegges godt. Frøyland og Spjelkavik (2014a) beskriver dette nettopp som *inkluderingskompetanse*, som nevnt i sitat av Vilde over. Arbeidssøkere plasseres ut etter «Place then train-prinsippet», og alle parter styrkes deretter hvor dette behøves for både bedrift og deltager.

Informantene opplevde heldigvis en økende interesse for å ta sin del av ansvaret blant næringslivet. De ga uttrykk for at arbeidsgivere har blitt mer årvåken på gruppa som står lengst unna arbeidslivet. De hevdet også at det i dag er et større fokus på å lete etter ressurser hos den enkelte arbeidssøker enn før. En NAV-veileder vektla at om det finnes et hull i CV-en hos deltageren i et tiltak, har vedkommende mest sannsynlig gjort noe annet i livet akkurat da. Dette behøver ikke å være negativt i prosessen med å finne den neste ansatte. Å ha fokus på hull i CV-en ble sett på som gammeldags av enkelte informanter. I stedet for å ha fokuset på det som forårsaket hullene, var det mer hensiktsmessig å se på ressursene som bor i ethvert menneske. Alle mennesker har styrker av ulike slag, og alle er i stand til å bidra med noe ut i arbeidslivet. Dette fokuset var heldigvis også mer ute i media enn før, og bidro positivt inni samfunnsdebatten om manglende deltagelse blant unge. Dette var en prosess som tok tid, men det gikk sakte, men sikkert rett vei, ifølge mine informanter. *Det er større fokus på hva du kan enn hva du ikke kan. – Jens.*

Som sitatet til Jens sier, var noen NAV-veiledere godt fornøyd med AFT-tiltaket i sin helhet. Fokuset ligger på det man kan og ikke det man ikke mestrer. Det bunner ned i å finne gode løsninger sammen for de unge (Tiltaksforskriften, 2015). Tiltaket er komplett, og dekker en ganske stor gruppe mennesker (OE rapport, 2020-73). Det ble påpekt at oppfølgingen i bedriftene er viktig i jobben som veileder, og dette var noe de selv gjorde innimellom fra sitt ståsted i NAV (NAV-loven, 2006). Å bygge gode relasjoner med bedriftene der ute er nyttig for et godt samarbeidsklima (Meld. St. 32 (2020 – 2021)). Denne relasjonen mellom NAV og arbeidsgiver er hele tiden viktig å vedlikeholde. Men det er og viktig for arbeidsgiverne med støtte fra noen som kjenner til lovverket bedre enn dem (Nøkleby et

al., 2017). Oppfølging av arbeidsplasser kan sees i lys av tidligere forskning hos Frøyland (2020b), som viser til at *Demand side-perspektivet* ligger til grunn for å ansvarliggjøring av arbeidsgivere. De må tørre å satse på de unge som er på vei utenfor i samfunnet. Ved hjelp av god støtte fra veiledere, kan deltagelsen i arbeidslivet øke. Her er det snakk om ikke bare skaffe seg jobb, men også beholde den.

OECD (2004) viser til at karriereveiledning er et verktøy som kan øke mulighet for arbeidsdeltagelse. Ifølge informantene var flere av de unge helt uerfaren i jobb, og møtet med en arbeidsgiver var kanskje deres første. Det er med andre ord viktig å gi de unge litt rom, og det kunne hende at arbeidsgiverne ble positivt overrasket. Å la arbeidsgivere se nytten i både arbeidsinkludering og et positivt samfunnsansvar er nyttig for alle parter, ifølge Proba Samfunnsanalyse (2018). Denne undersøkelsen blant NHOs medlemsbedrifter viser at arbeidsgivere må ha bevissthet rundt rekruttering av denne typen, i tillegg til at motivasjon hos jobbsøker er avgjørende for å lykkes. Også lønnstilskudd blant NAVs økonomiske virkemidler ser ut til å være positivt mottatt. Dette er en nøkkel som kan være med på å bidra til en bedre holdning blant usikre arbeidsgivere, noe også studien til Proba (2018) peker på. Aksnes (2019) har forsket på dette, og bekrefter i sin avhandling at gode metodikker rettet mot arbeidsgivere kan være utslagsgivende for økt deltagelse blant de unge. Måten tilknytningen til bedrifter vedlikeholdes og styrkes, kan resultere i at forståelsen for arbeidsinkludering blir bedre.

### **Tidlig innsats**

Funn i denne studien viste at informantene var tydelig på at tidlig innsats av ulik slag er til det beste for de unge som står i risikozonen for å ende opp som ufør i ung alder. Dette understrekes også i *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO* (Meld. St. 6 (2019–2020)). Informantene satt på ulike erfaringer som underbygger deres påstander om hvor viktig det er å fange barn og unge godt nok opp tidlig i livet, og gi dem sterkere motstandskraft som voksne i arbeidslivet. FNs barnekonvensjon (1989) understreker dette ved å påpeke at barn har en grunnleggende rettighet til en trygg og god oppvekst. Et samfunnsmessig overordnet ansvar på systemnivå var noe informantene hadde stor tro på. Dette vektlegger også Frøyland et al. (2022), som i sin kunnskapssammenstilling viser til helhetsorientert innsats. Flere veiledere hadde et sterkt håp om at dette var noe som kom til å endre seg, og som var utslagsgivende på uførestatistikken blant unge (NAV, 2023f).

Tidlig innsats i livet til barn og unge blir sett på som et av de største samfunnsmessige ansvarsområdene til velferdssamfunnet (Mestre hele livet, 2017-2022). Informantene i min studie kjente til saker hvor mange unge hadde opplevd svik, nederlag og følelsen av mislykkethet helt fra de gikk i barnehage og skole (Folkehelse rapporten 2023). NAV kom inn i bildet da de ble 18, da hadde veien allerede vært såpass lang og tung at AFT-tiltaket for noen var løsningen og deretter uføretrygd. Dette kunne ifølge informantene i min studie vært unngått om alle instanser var koblet på mye tidligere. Dette har også tidligere forskning pekt på, hvor Thøgersen (2023) påpeker at det er stor forskjell på proaktiv og reaktiv tilnærming. Å starte prosessen etter fylte 18 år er likt reaktivt arbeid med de unge, som igjen innebærer mye lengre vei tilbake. Dette kan også innebære at fallhøyden blir større for deltagerne, som på en måte kommer mye senere i gang med få et bedre liv. Det kan nesten på denne måten oppleves litt som å starte i feil ende, ved å vente til det har gått for lang tid i livene deres.

Informantene påpekte at det manglet et sikkerhetsnett allerede i skolen for de av barna som kom inn under *gråsoner* og ikke hadde konkrete diagnoser. Flere veiledere fortalte at de hadde vært nødt til å starte prosesser rundt kartlegging og diagnostisering for AFT-deltager, fordi de hadde mistanke om dette ut i tiltaket, og deretter fikk det bekreftet. I noen tilfeller var det ikke like klokkeklart for skolesystemet hva man burde se etter for den enkelte. Tiden gikk, og da den unge kommer i VGS var mange broer allerede brent ned, og veien mot dropout ble kort.

Funn i denne studien viste at veilederne ønsket et tidlig samarbeid med ungdomsskole, helse og det som behøves på tvers av ulike myndighetsgrupper. Dette har også tidligere forskning pekt på hvor Frøyland et al. (2022) viser til at et godt tverrprofesjonelt samarbeid er en klar fordel. Dette er noe som kreves for å kunne klare å løse denne samfunnsutfordringen som ungt utenforskap dreier seg om (Frøyland et al., 2022). Det påpektes også at de ungdomsskoleelever som var skolelei tidlig måtte kunne fases inn i løp der jobb var en del av veien. Dette kan vises til i tidligere forskning hos Lórinč et al. (2020), hvor innsatsen er forsterket i alderen 16 til 18 år. Her er det snakk om en politisk overordnet plan om å ivareta de unge før de faller utfor. Og aller helst følge med på prosessen til de som velger å ikke være i aktivitet i det hele tatt. Informantene i min studie understreket at alt i alt så snakker ikke systemene sammen i de ulike livsløpene mellom ung og voksen (Parker et al., 20022). Det er dårlig dialog mellom grunnskolenivå og videregående, og fraværende dialog mellom videregående og arbeidsliv. Her bør det ifølge informantene i stedet vært bro imellom de ulike livsfasene, som gjør at et livsløp går mye lettere for den enkelte unge. Å basere seg på den proaktive

metodikken, ved å gå ned til for eksempel siste året på ungdomsskolen, og informere der om de mulighetene ungdommen har videre i livet kan hjelpe godt for videre prosesser (Thøgersen, 2023). Ikke alle har kapasitet til å gå i gang med videregående opplæring etter 10.klasse, og profiterer antagelig på andre utviklingsmuligheter denne perioden.

Med tanke på dagens krav i samfunnet er det ikke enkelt å føle mestring, ifølge mine informanter. Noe også Lórin et al. 2020 viser til i sin tidligere forskning. Det er utfordrende å ta store valg såpass tidlig i livet, og vite hva man skal gjøre om 1 år, 5 år eller 10 år. Å gi ungdommene god tid i denne fasen til å bli kjent med seg selv og sine ønsker er viktig. I samhandling mellom kommune, NAV og utdanningssektoren er dette noe som burde la seg gjennomføre, i stedet for å presse de unge raskt inn i jobb eller utdanning (Frøyland et al., 2022). Dette kan være funn fra min studie som tyder på at denne tiden fra ungdomsskole og inn i voksenlivet er for mange unge preget av for dårlig fundament i et relasjonelt perspektiv. Hva som forårsaker dette, kan det være ulike årsaker til. Som sitatet under sier, var det et uttalt behov fra en NAV-veileder om å være til stede tidlig nok på de arenaene ungdommene befinner seg på. Noen av veilederne erfarte at enkelte ungdommer er litt ekstra sårbare i starten av det unge voksenlivet. Å knytte gode relasjoner til trygge voksne kunne være avgjørende.

*Vi som må jobbe med disse menneskene tett på, vi er nødt til å møte dem der de er, og ikke der vi skulle ønske de var. Og det må man jo i skolen og sånt. Vi må bare akseptere det, og så må vi begynne å bygge der. Ja, det er noe med det som jeg føler er kjempesentralt og at systemet legger til rette for at det er mulig å gjøre akkurat det. – Vilde.*

Noen informanter i min studie mente at unge deltagere i AFT muligens var for umoden ennå til å være i jobb. Om de da gikk til legen, hendte det at det var for enkelt å bli sykemeldt. Veilederne fra NAV opplevde at de ikke alltid rakk inn til disse unge før prosessen fra sykemelding til AFT-tiltaket var i gang. Dette kan muligens sees på som en del av nyansene i begrepet psykisk uhelse, hvor dårlig psykisk helse ikke nødvendigvis henges på knagger i diagnosesystemet (Olsen et al., 2013). Men at leger kanskje finner det tungtveiende nok likevel som en grunn til sykemelding der og da. Informantene i denne studien opplevde med andre ord at det var vanskelig å greie å gripe fatt i disse utfordringene tidlig nok. De erfarte at det opplevdes for enkelt å få en sykemelding hos fastlege. Deretter ventet lengre perioder hvor unge ikke var annet enn hjemme uten å ha noe å gjøre. Noen av



disse litt mer sårbare har som oftest bare hatt behov for noen ekstra dytter inn i arbeidslivet, ifølge mine informanter.

Frøyland og Spjelkavik (2014a) bekrefter dette ved å konstatere viktigheten av inkluderingskompetansens mange fordeler ved «Place then train»-perspektivet, noe Frøyland (2017) også støtter. Det er ikke så mye som skal til, til syvende og sist. Disse unge behøver bare litt mer selvtillit og litt mer tro på seg selv, så er de der (Spjelkavik og Thingbø-Støldal, 2014). Og at noen går veien sammen med dem en periode, ved hjelp av god relasjonskompetanse (Aubert og Bakke (2018)). Dette kan nok også sees på som en form for tidlig innsats. Tanken er at om man faller lett ut og ikke blir plukket raskt opp igjen, kan månedene raskt gå. Utfordringer risikerer å bli automatisk større av dette. Her er et godt nettverk rundt ungdommene avgjørende, med foreldre og familie som er støttende rundt den unge voksne. Dette kan bidra til en sterkere motstandskraft hos unge, som også Ramsdal et al. (2013) vektlegger i sin forskning om dropoutfenomenet. Mangel på god og fundamental kontakt med trygge voksenpersoner, i tillegg til økonomisk trygghet, støtte og veiledning kan ramme disse unge hardere enn velferdssamfunnet antagelig er klar over. Også faktorene økonomisk trygghet, støtte og veiledning er avgjørende for et godt grunnlag videre inn i det voksne liv. Dette påpekes av jobbveileder Tore i sitatet under:

*Før du har fått dybden av grunnmuren, så har du ikke sjans til å begynne på reisverket. For grunnmuren står stødig. Det går ikke. Da detter den tilbake, og så får vi de kanskje ut i en praksis og kanskje ut i jobb, så detter de ut av det etter en stund for de ser ikke meningen med å være i den jobben. - Tore.*

Å starte på jobben med unge før det grunnleggende støttearbeidet er utført, ga lite mening til mine informanter. Det var som å starte jobben i feil ende, hvor det var så mye mer å reparere hos dem i ettertid. Noe som også ble dyrere for velferdssamfunnet til slutt, ifølge veilederne.

Avslutningsvis viser min studie at det alltid er behov for å koble samarbeidene parter tidlig inn i livet til unge i NEET-kategorien. Problemene er store, og vi greier ikke å håndtere dem på rett måte (Fyhn et al., 2021). I den grad samfunnet forsøker å ta et overordnet ansvar for de unge som oftest faller ut og blir ufør, er det på ingen måte godt nok enda. Veilederne i min studie ga uttrykk for at de visste

dette, både hos NAV og hos tiltaksarrangører. NAV-veiledere var klar over svakheten i skulle jobbe reaktivt med unge, men var også klar på tverrfagligheten som behøves for å kunne løfte unge ut av arbeidsledighet, og gi dem en mulighet til deltagelse i samfunnet (Thøgersen, 2023). En informant beskrev jobben som utføres i dag av velferdssamfunnet i sin helhet som en elv. Hvor de unge blir kastet tidlig utfor øverst, og hvor ingen nedover elveløpet plukker dem opp underveis. Til slutt tar NAV imot dem nederst, som siste instans, i rekken av mange. Hun avsluttet sitatet sitt med dette:

*Ja, og så skal du begynne å gi dem troen når så mange som har sviktet før. Jeg kaller det for å svikte. Jeg bruker sterke ord, det får alle tåle, og må ta meg for det. Det er noen som har sviktet når vi ender opp der. Om det er barnevernet, det kan være foreldre og det kan være skole, kan være barnehage. – Hanne.*

Dette sitatet til Hanne støttes av Thøgersen (2023), hvor det pekes viktigheten i den tidlige forebyggingsdimensjonen. Samfunnet står og se på at det skjer, men greier samtidig ikke å ta tak i ungdommene før de faller uti elva. Når man til slutt plukker dem opp, må man i stedet reparere de skader som allerede har skjedd. Vi har alle rett til å ha en jobb, og vi har alle rett til å kunne velge yrket vårt selv (FN-sambandet, 2023). Det er opp til velferdssamfunnet å ivareta den unges grunnleggende rettigheter, og på den måten er i stand til å være deltagende i velferdssamfunnet på lik linje som alle andre.

#### 5.3.4 Oppsummering

Veilederne i denne studien viste til ulike elementer som kan virke både hemmende og utfordrende i prosessen mot arbeidslivet for de unge. Det ble påpekt at kravene i et AFT-tiltak er alt for strenge, og at det manglet et mer tilpasset tiltak til deltagere som ikke var i stand til å nå et minstekrav på 50% deltagelse. Regelverket var for rigid for de aller svakeste, og ofte endte de opp som ufør fordi de ikke var i stand til å møte en kravspesifikasjon som skulle gjelde for alle. Dette påvirket også deres egenmotivasjon for å ha lyst til å delta i AFT. Her kom brukermedvirkningen inn i full kraft, hvor det viser seg at uten motivasjon deltar ikke de unge like mye inn i sin egen plan. Mangel på motivasjon kunne være forårsaket av fravær av troen på seg selv og mestring i livet. Også pårørendesamarbeidet med foreldre og foresatte ble sett på som utfordrende i noen saker. Noen foreldre var såpass mye inne i bildet at det hadde negativ innvirkning på saken til den unge. I andre saker var de for lite involvert, og hadde vært det i mange år. Noe som påvirket den unge negativt tidlig i livet. Enkelte

informanter påpekte også viktigheten av at arbeidsgivere i det ordinære arbeidslivet turte å ta unge inn i arbeid hos dem, både i praksis og også gi dem fast ansettelse. Det var en forståelse for at ledere i bedrifter var usikre, og opplevde at den store oppfølgingskapasiteten krevde for mye til at turte å gi det tid og de unge en mulighet. Økt aktivering av arbeidsgivere ble sett på som en styrke i arbeidsinkludering, og kunne bidra til å øke deltagelsen deres. Et annet element var tidlig innsats i skoleverk og nettverk på fritiden for unge, som igjen ga dem en sterkere følelse av tilhørighet allerede i barndommen. Mangel på god støtte og veiledning kunne bidra til utenforskap senere i livet. Mange hadde behov for oppfølging allerede fra skolen, men veiledere opplevde jevnlig at viktig dokumentasjon og dialog uteble mellom skole og NAV/tiltaksarrangør. Det ble påpekt behov for mer proaktiv innsats, før de unge nådde 18-årsalderen. Jo tidligere man fanget opp bistandsbehov hos dem, jo enklere var det å jobbe med denne forsterkingen og få de unge i arbeidslivet.

## 6.0 Avslutning

Formålet med denne studien har vært å undersøke NAV-veileders og jobbveileders erfaringer med AFT-tiltaket, og hva de har sett på som fordeler og hindringer i arbeidsdeltagelse for utsatte unge utenfor jobb og utdanning. Datamaterialet ble innhentet ved hjelp av 6 kvalitative intervju, fordelt på 10 informanter. Utgangspunktet for studien var problemstillingen: **Hvilke erfaringer har veiledere hos NAV og tiltaksarrangører med oppfølging av unge i et AFT-tiltak?** Jeg vil besvare og oppsummere alle 3 forskningsspørsmålene i kapittel 6.1.

### 6.1 Oppsummering av forskningsspørsmål

#### **Hvordan jobber veilederne med denne gruppen?**

Veilederne i denne studien erfarte at måten de jobber på i et AFT-tiltak, er rammet inn av lover og regelverk. Noe både NAV-veiledere og jobbveiledere brukte som et verktøy og styringsdokument i arbeidshverdagen. Selv om de hadde to ulike utgangspunkt, jobbet de inn mot det samme målet. Dette er å få de unge ut i jobb eller utdanning. AFT-kravspesifikasjonen og tiltaksforskriften er tydelig på hva som kreves av den som skal yte veiledning, og den tiltaksarrangør som skal være ansvarlig på vegne av NAV. Den tidlige fasen i et tiltak ble ansett som mest viktig, da det gode grunnlaget for resten av tiltaket ble lagt her. Noen av veilederne påpekte at den nye ungdomsgarantien muligens ikke traff godt nok for de aller svakeste. Ikke alle ville passe inn i formen hvor NAV skal ha egenregien. Herunder var det skepsis til at jobbspesialister hos NAV skal ta denne tette oppfølgingen, og de disse unge skal rett ut i jobb tidlig i forløpet. SE-modellen fungerer fint rettet mot unge med dårlig psykisk helse. Likevel erfarte flere veiledere både hos NAV og tiltaksarrangører at de aller svakeste hadde mest nytte av opptrening i skjermet virksomhet i starten. De hadde behov for mer tid, og mer tilpasset støtte rundt seg. Her nevnte flere informanter at tiltaksarrangører kunne stille med de rette og mest treffsikre rammene for de svakeste unge. Unge som står litt nærmere arbeidslivet kan ha stor nytte av en ekstra dytt i ryggen. De aller svakeste ender kanskje opp med færre muligheter. Dette kan tyde på at vi fortsatt ikke er der vi skal være med å klare å gi alle utsatte unge i NEET-kategorien det rette tilbudet, for å forhindre marginalisering og utenforskap. Å gjøre som Danmark og innsnevre kriteriene i NEET-kategorien var være et element som gir oss mulighet til å se en undergruppering av de svakeste bedre. Dette kan føre til økt deltagelse i arbeidslivet, og færre ut i uføretrygd.

### **Hva oppleves som suksesskriterier for økt arbeidsdeltakelse for denne gruppen?**

Veilederne opplevde at det var noen klare og tydelige suksesskriterier for unge i et AFT-tiltak som gjorde at de hadde større mulighet til å klare å komme seg i jobb eller utdanning. Det ene var gode relasjoner mellom veilederen og deltageren. Den gode tilliten og dialogen mellom dem var ofte avgjørende for at det ble en positiv progresjon for den unge. Alle veilederne påpekte denne faktoren som svært viktig. Hadde man ikke en god relasjon og tilliten til et ungt menneske som var i en sårbar marginaliseringsprosess, var veien mot et avbrutt AFT-løp gjerne kort. Fordi de ikke kom noen vei til slutt, og deltager sluttet å møte opp. En annen faktor var god relasjon og tverrprofesjonelt samarbeid mellom ulike profesjoner og yrker. Å styrke broen mellom alle parter gjorde jobben mot det felles målet enklere. Veilederne hadde gjerne ulike faglige utgangspunkt i et AFT-tiltak. Likevel var de i stand til å utfylle hverandre på en tverrprofesjonell måte, og gi den unge et helhetlig tilbud. Informantene ga uttrykk for at det er krevende å skulle jobbe for å få de aller svakeste unge ut i arbeid. Det gode grunnlaget mellom dem var styrkende i denne settingen. Til sist var det enighet om at stor fleksibilitet mellom de ulike samarbeidende partene gjorde at arbeidet mellom dem fløt bedre i prosessen mot jobb eller utdanning. Mange var vant med å ta på seg noen ekstra oppgaver innimellom som ikke var deres i utgangspunktet. Dette ble sett på som en avlastning for andre som hadde behov for det. I tillegg var det lønnsomt å holde dialogen varm mellom de ulike veilederne og også kommunikasjonen ut til andre mer eksterne samarbeidspartnere, som fastlege eller arbeidsgivere. Flere av veilederne opplevde at de måtte ta på seg en koordinatorrolle, når deltageren kom inn i AFT-tiltaket uten alle viktige dokumenter som var påkrevd. Både NAV-veiledere og jobbveiledere erfarte at disse dokumentene burde vært tilstede tidligere i den unges livsfaser. Og uten dem var ikke løpet mot arbeidslivet like enkelt.

### ***Hva oppleves som utfordrende med tanke på overgang til arbeidslivet for disse unge?***

Veilederne opplevde at det var enkelte faktorer i et AFT-tiltak som virket hindrende for unge lengst unna jobb og utdanning. For strenge krav i AFT-tiltaket var ett av dem, noe som gjorde at de aller svakeste falt fra på grunn av et for høyt krav om deltagelse. Her var det ønskelig med en justering av innhold av tiltaket på politisk nivå. Ifølge noen veiledere utøvde de skjønn i begynnelsen, for å gi de unge en noe enklere start. Men regelverket ble likevel for rigid, og traff disse svakeste dårlig. Det var et ønske om et helt annet tilpasset tiltak for dem, som var mer formet etter deres innsats, motivasjon og helse. Også pårørendesamarbeidet ble sett på som krevende. Det viste seg at selv om det var ønskelig at foresatte var en ressurs for den unge inn i tiltaket, ble mange opplevd heller som et hinder.

Mangel på et overordnet samfunnsmessig ansvar var også et utfordrende element som kunne bidra til lavere grad av deltagelse i jobb og utdanning. Veilederne ønsket at arbeidsgivere turte å ta en større del av sitt ansvar i arbeidsinkluderingen. Her kunne det være fordelaktig med økt støtte og veiledning rettet mot arbeidsgivere, hvor SE-metodikken kan komme godt til nytte. Tidlig innsats for barn og unge var og noe informantene så på som en mangel. Ved å ha et proaktivt og forsterket perspektiv opp mot 18-årsalderen, kunne man med hjelp av kunnskap og gode relasjoner gjøre de unge stødigere og tryggere på seg selv utover ungdomstiden. Noe som ga bedre resultater inn i det voksne livet ved at de hadde en sterkere motstandskraft i seg.

## 6.2 Funnene sett i et større samfunnsperspektiv

I denne studien har problemstillingen vært: *Hvilke erfaringer har veiledere hos NAV og tiltaksarrangører med oppfølging av unge i et AFT-tiltak?* Ved hjelp av kvalitative intervju kan funn vise til at veiledere opplevde både begrensninger og forsterkede elementer i den komplekse samfunnsutfordringen som ungt utenforskap er. Resultat som kommer fram i min masteroppgave støtter seg en del til funn fra annen forskning. Oppskriften på å ha færre unge som ufør har vært belyst i mange år. Både ved tidlig innsats og økt veiledning ut mot arbeidsgivere i ordinært arbeidsliv. Likevel er flere av mine informanter i tvil om vi gjør nok for de svakeste unge. Parallelt med denne studien, ble ungdomsgarantien foreslått og vedtatt for statsbudsjettet 2023. Og deretter innstilt igjen for statsbudsjettet 2024. Vi vet ennå ikke resultat av hva denne garantien kan bidra med for alle de unge, og veilederne var både positiv og skeptisk til denne egenregien NAV skal ha ved økt bruk av jobbspesialister og IPS. Som nevnt innledningsvis, er kategoriseringen av NEET i Norge bred. Noe som kan oppleves som kritikkverdig sammenlignet med for eksempel Danmark. En innskrenking av kriteriene vil kunne gi et mer målrettet tilbud til utsatte unge, og bidra til å løse denne type samfunnsutfordring lettere. Tallene på dårlig psykisk helse hos unge fortsetter imidlertid å stige, og det kan nok tyde på at i alle fall dette området av NEET-gruppa er en naturlig del å ta tak i.

Betydningen av utenforskap i denne sammenheng som min studie har løftet fram, viser at konsekvensene for fremtiden kan være store og sammensatte. I NOU 2021:9 (2021) *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv* påpekes det at den viktigste ressursen vi har i landet vårt er arbeidskraften. Det er avgjørende at denne ivaretas og forvaltes på best mulig måte. Den norske arbeidsmodellen er organisert på trygghet, fleksibilitet og rettferdige arbeidsforhold. Resultatet av dette er at flest mulig skal kunne stå lenge i arbeid. Dette burde legge et godt rammeverk for et organisert og velfungerende arbeidsliv (NOU 2021:9). Det råder ingen tvil om at dette fundamentet

burde kunne bygge et reisverk som skaper mange muligheter i arbeidslivet for mange. Likevel viser funn i min studie at det er et gap mellom denne ideologien og tall på antall unge på uføretrygd. Innledningsvis i denne oppgaven har jeg vist til *Folkehelsemeldingen* som henviser til at alle som ønsker å jobbe, skal kunne ha muligheten til det (Meld. St. 15. (2022-2023)). Det foreligger også en klar beskjed hos Verdenserklæringen for menneskerettigheter, som sier at alle har rett til å delta i arbeidslivet (FN-sambandet, 2023). Ideologien er med andre ord tilstede for at trenden kan snus, og flere kan ha mulighet til å delta som en del av den norske arbeidsmodellen.

Paradoksalt nok viser det seg at Norge som nasjon har så langt ikke greid å fange opp den unge NEET-gruppa godt nok. Konsekvensene for dette kan bety at i stedet for at vi har flere hender i arbeid inn i fremtiden, havner flere mennesker utenfor. NOU 2021:2 (2021) *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring* bekrefter dette ved å si at skillet mellom de som er innenfor i arbeidsliv og de som er utenfor blir bare mer og mer tydelig. Det understrekes at arbeidsmarkedstiltak har dokumentert effekt og må prioriteres, spesielt for unge (NOU2021:2). Mine funn sett i lys av fremtidens behov for arbeidskraft viser derfor at vi vet hva som mangler, og vi vet hvorfor. Men vi er fortsatt ikke der at vi greier å gjøre gapet mindre mellom fremtidens etterspørsel og antall unge uføre. Andre konsekvenser ved å ha en økning av antall unge mennesker på uføretrygd, er at den enkeltes levekår og livskvalitet går ned. Ringvirkningene av å ikke være i stand til å bidra i samfunnet som alle andre kan være store totalt sett. Ved å se mine funn opp mot disse store samfunnsutfordringene, vet vi at enkelte faktorer kan øke deltagelsen i arbeidslivet. Noe kan løses på individnivå ved hjelp av relasjonelle forhold. Andre må løftes høyere opp politisk. Og så er det opp til de som kan å fortsette å gi dette uttalte behovet synlighet og plass. Slik at et wicked problem i denne størrelsen kan vise at vi fortsatt ikke er mål med å bidra til økt arbeidsdeltagelse for de unge.

Til sist er det all grunn til å se til dreiningen av forskning som vektlegger perspektivet «Place then train» som det mest egnede for mennesker med dårlig helse. I all sak har teori og tidligere forskning i min studie vist at SE og IPS direkte ut i oppfølging er det som bidrar mest til økt arbeidsdeltagelse ut i ordinært arbeid. Likevel viser egne funn at informantene ikke har troen på at dette blir det mest hensiktsmessige for de aller svakeste og sykeste av de unge i et AFT-tiltak. Det er grunn til å anta at mange unge profitterer på «Place then train-perspektivet». Og så er det desto viktigere å løfte opp de som defineres som de svakeste. Informantene i denne studien drar et skille mellom det de ser på to grupperinger. De svakeste behøver den tette og tilpassede oppfølgingen som interne arenaer kan tilby. Gruppen unge er åpenbart sammensatt, og det er all grunn til å se nærmere på hvem de er. Det

er et stort mangfold av årsaker til at de står lengst unna arbeidslivet. Og det er ikke enkelt å finne en unison løsning som skal gjelde for alle. I den nylige evalueringen av AFT-tiltaket, viser Berg et al. (2023) at unge som er sterkere preget av dårlig psykisk helse kan ha godt av denne interne oppfølgingen i starten hos tiltaksarrangør. Dette nylige bidraget inn i arbeidsinkludering som fagfelt viser at målgruppen unge er mer sammensatt en man kanskje tenker, og at forskningen som retter seg mot SE og IPS i noen tilfeller ikke er nok for dem.

### 6.3 Videre forskning

Det er ikke vanskelig å se for seg hvor behovet for ytterligere forskning befinner seg rettet mot ungt utenforskap. For det første vet vi fortsatt ikke hvordan resultatene av ungdomsgarantien vil utarte seg. Forhåpentligvis vil mange flere unge profittere på en tettere og mer forsterket innsats ved hjelp av NAVs egenregi. Forskningen sier at god og individuelt tilpasset oppfølging rett ut i arbeid er noe som de unge drar nytte av. Jamfør høye tall på dårlig psykisk helse blant de som mottar AAP, er SE og IPS noe som kan være rett løsning for mange. Likevel kan man stille spørsmål ved de aller svakeste i et AFT-tiltak som funn i denne studien retter søkelyset mot. Vil de være i stand til å klare en arbeidshverdag etter «Place then train-metodikken»? For meg som masterstudent og forsker er det all grunn til å stille spørsmål ved hvordan man best kan ivareta disse som ikke passer inn i tilbudet om jobbspesialistoppfølging. Informantene i min studie opplever ikke at dette nødvendigvis er rett for disse unge.

Et annet aspekt i hva man fortsatt ikke har nok kunnskap om, er hvordan disse svakeste selv vil oppleve ungdomsgarantien. Hvordan den eventuelt vil påvirke livet deres. I min studie har jeg intervjuet veiledere som kjenner gruppa godt, og det de har sett som positive og negative innvirkninger i arbeidsinkludering. Fokuset har vært på de unge som er langt unna muligheten til jobb eller utdanning. Informantene har vært tydelige på at de ser at disse sliter mest med å klare å komme seg gjennom kravene i et AFT-tiltak. Ved anledninger til ytterligere forskning, er det all grunn til å tro at egenerfarte historier fra de utsatte unge kan bidra til økte nyanser inn i dette bildet. Historisk sett er det forsket mye på unge NEETs. Men på langt nær ikke nok, der hvor de aller svakeste kanskje har god nytte av interne arbeidsarenaer i begynnelsen. Og der hvor andre sterkere unge kan begynne rett ut i arbeid med hjelp av jobbspesialister og SE/IPS. Til sist er det all grunn til å anta at unge som befinner seg i ulike *gråsoner*, uten spesifikke diagnoser, behøver tett og kvalifisert oppfølging. Videre forskning som løfter fram økte muligheter for jobb og utdanning for disse kan muligens klare å nå kjernen i hvordan man er i stand til å få ned tallene på unge uføre.



## Referanser:

- Aksnes, S. Y. (2019). Arbeidsgiverrettet arbeidsinkludering: Ny politikk, ny praksis. In OsloMet Avhandling 2019. OsloMet - Storbyuniversitetet. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/10642/7615/A-19-26-manus-Aksnes-ny.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Arbeidsmarkedsloven. (2004). *Lov om arbeidsmarkedstjenester*. (LOV-2004-12-10-76) <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2004-12-10-76>
- Arbeids- og velferdsforvaltningsloven. (2006). *Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen [NAV-loven]*. (LOV-2006-06-16-20) <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2006-06-16-20>
- Aubert, A.-M. & Bakke, I. M. (2018). Utvikling av relasjonskompetanse: Nøkler til å forstå og rom for læring (2.utg). Oslo: Gyldendal
- Bakken, A. (2019). Ungdata 2019. Nasjonale resultater. NOVA, Oslomet. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/20.500.12199/2252>
- Barne- og familiedepartementet. 1989. FNs konvensjon om barns rettigheter. <https://www.regjeringen.no/no/tema/familie-og-barn/innsiktsartikler/fns-barnekonvensjon/fns-konvensjon-om-barnets-rettigheter/id2511390/>
- Barstad, A. (2014). Levekår og livskvalitet: Vitenskapen om hvordan vi har det (s. 332). Cappelen Damm akademisk.
- Berg, H., Gleinsvik, A., Golombek, R., Røed, K., Staalesen, D. P., Vestøl, G., M. og Zhang, T. (2023). *Hvor godt virker arbeidsforberedende trening?* Sluttrapport evaluering av AFT. Oslo. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/6e703e9dc4d0407c8e21d8d924641936/sluttrapp-ort-evaluering-av-aft1541122.pdf>
- Bolvig, I., Jeppesen, T., Kleif, H. B., Østergaard, J., Iversen, A., Broch-Lips, N., Thodsen, J. (2019). Unge uten job og utdanning - hvor mange, hvorfra, hvorhen og hvorfor? - En kortlægning af udsatte i NEET-gruppen. <https://www.vive.dk/media/pure/14561/3641625>
- Brinkmann, S., Tanggaard, L. og Hansen, W. *Kvalitative Metoder: Empiri Og Teoriutvikling*. Oslo: Gyldendal Akademisk, 2010.
- Dalen, M. *Intervju Som Forskningsmetode*. 2. Utg. ed. Oslo: Universitetsforlaget. 2011.
- Dalland, O., og Keeping, D. *Metode Og Oppgaveskriving*. 7. Utgave. ed. Oslo: Gyldendal, 2020.

- Elstad, T. A., og Hellzen, O. (2010). Community mental health centres: A qualitative study of professionals' experiences. *International Journal of Mental Health Nursing*, 19(2), 110–118. <https://doi.org/10.1111/j.1447-0349.2009.00643.x>
- European Union of Supported Employment (EUSE). (2010). European Union of Supported Employment - Verktøykasse. Hentet fra <http://www.euse.org/content/supportedemployment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010-Norwegian.pdf>
- Strand, A. H, Grønningsæter, A. B, Nielsen, R. A. og Holte, J. H. (2019). FAFO-rapport 2020:19. *Tid for aktivering*. <https://www.fafo.no/images/pub/2020/20754.pdf>
- Folkehelse rapporten 2023, FHI. <https://www.fhi.no/he/folkehelse/psykisk-helse/psykisk-helse-hos-barn-og-unge/?term=>
- FN-sambandet. (2023). FNs verdenserklæring om menneskerettigheter. <https://www.fn.no/om-fn/avtaler/menneskerettigheter/fns-verdenserklaering-om-menneskerettigheter>
- Frøyland, K. og Kvåle, L. S. (2014). Utvikling av naturlig bistand på arbeidsplassen. I K. Frøyland & L. S. Kvåle (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 93-106). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Frøyland, K. og Spjelkavik, Ø. (2014a). Inkluderingskompetanse – et integrert perspektiv. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 18-32). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Frøyland, K. og Spjelkavik, Ø. (2014b). Inkludering av utsatt ungdom i arbeid eller skole. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 262-289). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Frøyland, K., Ballo, J. G., Leseth, A., Talieh, S., Abdelzadeh, A., Anvik, C. H., Alecu, A. I., Einarsdóttir, M., Gaini, F., Görlich, A., Julkunen, I., og Larsen, C. V. L. (2022). Inkludering av unge i skole, arbeid og samfunn – en sammenstilling av kunnskap fra nordisk forskning. Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – storbyuniversitetet. [https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2984178/r\\_2022\\_Inkludering%20av%20unge%20i%20skole%20arbeid%20og%20samfunn%20-%20en%20sammenstilling%20av%20kunnskap%20fra%20nordisk%20forskning.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2984178/r_2022_Inkludering%20av%20unge%20i%20skole%20arbeid%20og%20samfunn%20-%20en%20sammenstilling%20av%20kunnskap%20fra%20nordisk%20forskning.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Frøyland, K. (2020a.) Arbeidsinkludering Av Utsett Ungdom: I Lys Av Supported Employment Og Kapabilitetstilnærminga. 1. Utgave. ed. Bergen: Fagbokforlaget
- Frøyland, K. (2020b). Arbeidsinkludering av utsett ungdom. Tidsskrift for velferdsforskning, 23(3), 187–200. <https://doi.org/10.18261/issn.0809-2052-2020-03-03>
- Frøyland, K. "Sentrale Kvaliteter I Arbeidsinkludering Av Sårbar Ungdom, Slik Ungdom Sjølv Og Arbeidsgivarar Opplever Det." Tidsskrift for Ungdomsforskning 17, no. 2 (2017): Tidsskrift for Ungdomsforskning, 2017, Vol.17 (2).
- Fyhn, T., Radlick, R.L., og Sveinsdottir, V. Unge som står utenfor arbeid, opplæring og utdanning. En analyse av unge i NEET-kategorien. 2:2021, NORCE.  
<https://www.ks.no/contentassets/25072fbf9d4d4577899c335e431117d7/Unge-utenfor-arbeid-opplering-og-utdanning.pdf>
- Gjertsen, H. i Arbeidsrettede tiltak for personer med utviklingshemming. Side 34-46. I Gjertsen, H., Hauge, H. A., & Melbøe, L. (2021). Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming. Universitetsforlaget.
- Gjertsen, H, Melbøe, L og Hauge, H.A. Behov for å tenke nytt om arbeidsinkludering. Side 17-31. I Gjertsen, H., Hauge, H. A., & Melbøe, L. (2021). Arbeidsinkludering for personer med utviklingshemming. Universitetsforlaget.
- Gjertsen, H., Anvik, C. H., og Olsen, T. (2014). "Kvalitet er jo det vi gjør i hverdagen": Evaluering av kvalitet i skjermede arbeidsmarkedstiltak og kvalitetssikringssystemet EQUASS: Vol. nr. 5/2014 (p. 204). Nordlandsforskning.
- Gmitroski, T., Bradley, C., Heinemann, L., Liu, G., Blanchard, P., Beck, C., Mathias, S., Leon, A., og Barbic, S. P. (2018). Barriers and facilitators to employment for young adults with mental illness: a scoping review. BMJ Open, 8(12), e024487–e024487.  
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024487>
- Hanssen, H. og Sommerseth, R. (2015). Den familiære relasjonens betydning for pårørendes behov i møte med helsetjenesten. Nordisk Tidsskrift for Helseforskning, 10(2), 62–75.  
<https://doi.org/10.7557/14.3323>
- Helsedirektoratet. (2017a). Brukermedvirkning. Oslo: Helsedirektoratet. Hentet den 12.09.23 fra <https://www.helsedirektoratet.no/tema/brukermedvirkning>
- Helsedirektoratet (2017b). Tverrfaglig samarbeid som grunnleggende metodikk i oppfølging av personer med behov for omfattende tjenester [nettdokument]. Oslo: Helsedirektoratet (sist

- faglig oppdatert 17. januar 2018, lest 12. september 2023). Tilgjengelig fra <https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/oppfolging-av-personer-med-store-og-sammensatte-behov/strukturert-oppfolging-gjennom-tverrfaglige-team/tverrfaglig-samarbeid-som-grunnleggende-metodikk-i-oppfolging-av-personer-med-behov-for-omfattende-tjenester>
- Helsedirektoratet (2017c). Veileder om pårørende i helse- og omsorgstjenesten [nettdokument]. Oslo: Helsedirektoratet (sist faglig oppdatert 28. januar 2019, lest 25. september 2023). Tilgjengelig fra <https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/paerørendeveileder>
- Hyggen, C. og Ekhaugen (Ginnungagap), T. 2021. OE-rapport: «Samfunnsøkonomisk vurdering av marginalisering og utenforskap».  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/015adcd9442b462e998821e3ee1b2973/samfunnsokonomisk-vurdering-av-marginalisering-og-utenforskap-oslo-economics.pdf>
- IA-avtalen (2019-2022). *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv*  
<https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/aid/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>
- Iversen, A og Hauksdottir, N. (2020). Tverrprofesjonell samhandling og teamarbeid :  
kjernekompetanse for fremtidens helse- og velferdstjenester (1. utgave.). Gyldendal.
- Investing in youth: Norway. (2018). In Investing in Youth. OECD.  
<https://doi.org/10.1787/9789264283671-en>
- Johannessen, A., Christoffersen, L. og Tuft, P. A. Introduksjon Til Samfunnsvitenskapelig Metode. 5. Utg. ed. Oslo: Abstrakt, 2016.
- Kravspesifikasjon AFT. (2016.)  
<https://www.arbeidoginkludering.no/contentassets/f5dbfdc3415249d498c0cdf0399e46bd/aft-kravspek-2016.pdf>
- KS (2023). <https://www.ks.no/fagomrader/innovasjon/norge-2040/steg-1-norge-2040/>
- Lőrinc, M., Ryan, L., D'Angelo, A., og Kaye, N. (2020). De-individualising the 'NEET problem': An ecological systems analysis. *European Educational Research Journal EERJ*, 19(5), 412–427.  
<https://doi.org/10.1177/1474904119880402>
- Malterud, K. (2011). *Kvalitativ metoder i medisinsk forskning. En innføring.* (3.utg.). Oslo: Universitetsforlaget

- Maynard, Salas-Wright, C. P., og Vaughn, M. G. (2015). High School Dropouts in Emerging Adulthood: Substance Use, Mental Health Problems, and Crime. *Community Mental Health Journal*, 51(3), 289–299. <https://doi.org/10.1007/s10597-014-9760-5>
- Meld. St. 47 (2008-2009). *Samhandlingsreformen – Rett behandling – på rett sted – til rett tid*. Oslo: Helse og omsorgsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-47-2008-2009-/id567201/>
- Meld. St. 13 (2011-2012). *Utdanning for velferd. Samspill i praksis*. Oslo: Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-13-20112012/id672836/>
- Meld. St. 33 (2015-2016). *NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet*. Oslo: Arbeids og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-33-20152016/id2501017/?ch=1>
- Meld. St. 6 (2019–2020). *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO*. Oslo: Kunnskapsdepartementet (<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-6-20192020/id2677025/>)
- Meld. St. 32 (2020–2021). *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*. Oslo: [Arbeids- og inkluderingsdepartementet](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-32-20202021/id2856870/). <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-32-20202021/id2856870/>
- Meld. St. 2 (2022–2023). *Revidert nasjonalbudsjett*. Finansdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-2-20222023/id2976751/?ch=1>
- Meld. St. 15 (2022-2023). *Folkehelsemeldingen*. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-15-20222023/id2969572/>
- Mestre hele livet. Regjeringens strategi for god psykisk helse (2017–2022). Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet. [https://www.regjeringen.no/contentassets/f53f98fa3d3e476b84b6e36438f5f7af/strategi\\_for\\_god\\_psykisk-helse\\_250817.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/f53f98fa3d3e476b84b6e36438f5f7af/strategi_for_god_psykisk-helse_250817.pdf)
- Moen, E. Å. og Larsen, I. B. (2013). Her er det faktisk hele meg som er på jobb» – Om å bruke erfaringer med egen psykiske helse i profesjonelle relasjoner. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 10(1), 15–24. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3010-2013-01-03>
- Napha. (2021, 21.jan). Individuell jobbstøtte (IPS). Hentet fra <https://www.napha.no/content/20131/individuell-jobbstotte-ips>

- NAV. (2023a). *Ungdomsgarantien*. <https://www.nav.no/samarbeidspartner/ungdomsgaranti>
- NAV. (2023b). *Hva er NAV*. <https://www.nav.no/hva-er-nav>
- NAV. (2023c.) *1100 flere mottar AAP*. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/nyheter/1-100-flere-mottar-aap>
- NAV. (2023d). *Kort om AAP*. <https://www.nav.no/aap>
- NAV. (2023e). *Sykefraværet i 2.kvartal*. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/sykefravar-statistikk/nyheter/sykefravaeret-i-2.kvartal-liten-okning-til-tross-for-kraftig-nedgang-i-korona>
- NAV. (2023f). *Mottakere av arbeidsavklaringspenger (AAP)*.  
<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/arbeidsavklaringspenger>
- NOU 2021:2. (2021). *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring*. Tiltak for økt sysselsetting. Arbeids- og sosialdepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/2943e48dbf4544b8b5f456c850dcccbe/no/pdfs/nou202120210002000dddpdfs.pdf>
- NOU 2021:9. (2021). *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv*. Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering. Arbeids- og sosialdepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/7b8fb44f93a4402981ed7f279b345dbe/no/pdfs/nou202120210009000dddpdfs.pdf>
- Nøkleby, H., Blaasvær, N. og Berg, R. (2017). Supported Employment for arbeidssøkere med bistandsbehov: en systematisk oversikt. Folkehelseinstituttet, Avdeling for kunnskapsoppsummering.
- OE-rapport: «Arbeidsforberedende trening (AFT)» (2020). (OE rapport, 2020-73)  
<https://osloeconomics.no/wp-content/uploads/2021/04/OE-rapport-2020-73-Arbeidsforberedende-trening.pdf>
- OECD (2004a). *Career Guidance. A Handbook for Policy Makers*. Paris: OECD. Available at  
<http://www.oecd.org/education/innovation-education/34060761.pdf>
- OECD (2018), *Investing in Youth: Norway*, OECD Publishing, Paris.  
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264283671-en>
- Olsen, T., Tägtström, J., Bremberg, S., Mykletun, A., Olofsson, J., Arnardóttir, J. R., Høj Anvik, C., Due, P. og Paananen, R. (2013). For det som vokser. Nordens välfärdscenter / Nordic Welfare Centre.
- Ow, N., Leon, A., Thom, B., Herwynen, J., Mathias, S. M., og Barbic, S. (2022). "I Felt Supported by the Peers in My Group": Analyzing Experiences of Youths with Mental Health Challenges of a

- Supported Employment Program in Canada. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32(4), 753–763. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10039-6>
- Parker, P., Allen, K.-A., Parker, R., Guo, J., Marsh, H. W., Basarkod, G., & Dicke, T. (2022). School Belonging Predicts Whether an Emerging Adult Will Be Not in Education, Employment, or Training (NEET) After School. *Journal of Educational Psychology*, 114(8), 1881–1894. <https://doi.org/10.1037/edu0000733>
- Proba-rapport nr. 2018-12, Arbeidsgiverperspektivet i inkludering. . Oslo: Proba samfunnsanalyse. [https://www.nho.no/contentassets/b36417854c2749d48b243abd4ccf4f34/190322\\_probarapport-18047-arbeidsgiverperspektivet-i-inkludering-.pdf](https://www.nho.no/contentassets/b36417854c2749d48b243abd4ccf4f34/190322_probarapport-18047-arbeidsgiverperspektivet-i-inkludering-.pdf)
- Proba-rapport nr. 2019-05, Oppfølgingstiltak i og utenfor NAV. Oslo: Proba samfunnsanalyse. <https://proba.no/wp-content/uploads/Rapport-2019-05-Oppf%C3%B8lgningstiltak-i-og-utenfor-NAV.pdf>
- Prop. 1 S (2023–2024)). *Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)*. For budsjettåret 2024. Arbeids-og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/c7ae3584ef8645a48a95591bc2de5324/no/pdfs/prp202320240001aiddddpdfs.pdf>
- Ramsdal, Bergvik, S. og Wynn, R. (2018). Long-term dropout from school and work and mental health in young adults in Norway: A qualitative interview-based study. *Cogent Psychology*, 5(1), 1455365. <https://doi.org/10.1080/23311908.2018.1455365>
- Ramsdal, G. H. og Wynn, R. (2021). How young people who had dropped out of high school experienced their re-enrolment processes. *International Journal of Educational Research*, 106, 101732. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2021.101732>
- Ramsdal, G. H. og Wynn, R. (2022). Attachment and School Completion: Understanding Young People Who Have Dropped Out of High School and Important Factors in Their Re-Enrollment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3938. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073938>
- Ramsdal, G., Gjørnum G., R. og Wynn, R. (2013). "Dropout and Early Unemployment." *International Journal of Educational Research* 62: 75-86.
- Regjeringen. (2023). Ny ungdomsgaranti i NAV fra 1. juli. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny-ungdomsgaranti-i-nav-fra-1.-juli/id2988480/>

- Sándor, E., Patrini, V., Mascherini, ; Aassve, A., Agosti, F., Maksimovic., T., Mencarini, L. (2021). Eurofound, *Impact of COVID-19 on young people in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Schönfelder, Arntzen, C., Johansen, T. og Munkejord, M. C. (2020). *Jobbspesialister i NAV*. NORCE Samfunnsforskning og UiT Norges arktiske universitet.
- Skau, G. M. (2017). Gode fagfolk vokser: personlig kompetanse i arbeid med mennesker (5. utg., p. 204). Cappelen Damm akademisk.
- Spjelkavik, Ø. (2014). Ordinært arbeidsliv som metoder og mål. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel*. (s. 33-49). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Spjelkavik, Ø. og Thingbø-Støldal, B. (2014). Jobbmatch og jobbutvikling. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 52-64). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Staksrud, E., Kolstad, I., Bang, K. J., Bomann-Larsen, L., Fretheim, K., Granaas, R. C., Harpviken, K. B., Haugen, H. Østbø, Jakobsen, K. A., Johnsen, R., Lie, M. H., Lile, H. S., Nevøy, A., Nilsen, T. K., Skilbrei, M.-L., & Enebakk, V. (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*. De nasjonale forskningsetiske komiteene.
- Stokken, R. og Hunnes, K. (2019). Den gode tverrprofesjonelle samarbeidaren. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 16(4), 197–209. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3010-2019-04-03>
- Sørensen, E. og Torfing, J. (2011). Enhancing Collaborative Innovation in the Public Sector. *Administration & Society*, 43(8), 842–868. <https://doi.org/10.1177/0095399711418768>
- Thagaard, T. *Systematikk Og Innlevelse: En Innføring I Kvalitative Metoder*. 5. Utg. ed. Bergen: Fagbokforl, 2018.
- Thøgersen, M. "NAV-kontorets Rolle I å Motvirke Ungt Utenforskap – Proaktive Og Reaktive Tilnærminger." *Tidsskrift for Velferdsforskning* 26, no. 2 (2023): 1-15. <https://www.idunn.no/doi/10.18261/tfv.26.2.3>
- Tiltaksforskriften (2015). *Forskrift om arbeidsmarkedstiltak*. (FOR-2015-12-11-1598). Lovdata. [https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-12-11-1inklduering598#KAPITTEL\\_14](https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-12-11-1inklduering598#KAPITTEL_14)
- Tjora, A. H. (2018). *Hva er fellesskap* (Vol. 63, p. 159). Universitetsforlaget.
- Tjora, A. H. (2021). *Kvalitative Forskningsmetoder I Praksis*. 4. Utgave. ed. Oslo: Gyldendal.



- Tjønndal, A. og Fylling, I. Digitale Forskningsmetoder. 1. Utgave. ed. Forskningsmetoder. Oslo: Cappelen Damm Akademisk, 2021.
- Ungdomsgarantien. 2023. Forskrift om oppfølgingstiltak i Arbeids- og velferdsetatens egenregi. (FOR-2023-06-20-1073). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2023-06-20-1073>
- von Simson, K. (2023). Hva virker for hvem? Kunnskapsoversikt over effekter av arbeidsmarkedstiltak på sysselsetting og arbeidstilbud. Norske erfaringer. Rapport 1, NAV.
- Waldahl, R. H., og Olesen, E. S. B. (2022). Ungt utenforskap i Møre og Romsdal. Nordlandsforskning.
- Øvreid, B. (2018). Profesjonsidentitetens vilkår. Tidsskrift for velferdsforskning, 21(2), 103–118. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2018-02-02>
- Aamodt, L. G. (2014). Den gode relasjonen (2. utg., p. 236). Gyldendal akademisk.
- Aas, K. H. (2007). Utvikling av relasjonskompetanse – «Det er vanskelig å sette ord på det, men det ligger liksom i bakhodet ett eller annet sted. Nordisk sosialt arbeid (Trykt utg.), 27(1), 45–55. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3037-2007-01-04>

## Vedlegg 1 – Informasjonsskriv

### Vil du delta i forskningsprosjektet

#### ***”Unge utenfor arbeidsliv og skolegang. Bakerst i køen?”?***

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hva veiledere i AFT-tiltaket ser på som mulige løsninger for unge utenfor arbeidslivet. I dette skrevet gir vi deg informasjon om formålet med prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Formålet med dette prosjektet er å belyse hvordan unge som står utenfor arbeidslivet i større grad kan inkluderes i ordinært arbeidsliv. Gruppen studien omfatter er de som ikke klarer å innfrimimumskravet på 50% deltagelse i AFT-tiltaket, og som ofte går mot 100% uføretrygd. Jeg ønsker å utvikle kunnskap om hvordan man kan lykkes med at færre blir ufør, og flere kommer seg i jobb med den restarbeidsevnen som de har.

Problemstilling for dette masterprosjektet vil være:

**Hvilke erfaringer har veiledere hos NAV og tiltaksarrangører med oppfølging av NEET-gruppa/unge i et AFT-tiltak?**

**Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Institutt for vernepleie ved UIT- Norges Arktiske Universitet i Harstad ved Hege Kristin Gjertsen er ansvarlig for prosjektet.

Hun kan nås på telefon eller på mail:

[Hege.Gjertsen@uit.no](mailto:Hege.Gjertsen@uit.no)

Tlf: 77058318

### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Det er veiledere med erfaring fra AFT-tiltaket som er målgruppen for studien. Det er ønskelig med deltakere fra ditt arbeidssted. Du som veileder med erfaring rundt unge utenfor jobb og utdanning sitter på en kompetanse er interessant for å belyse problemstillingen. Det er derfor ønskelig å ha dine erfaringer med inn i dette forskningsfeltet. Deltakelsen er anonymisert. Forespørsel om å bruke din kompetanse og erfaring i AFT er derfor sendt til din overordnede leder i enheten/bedriften.

### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det datainnsamling i form av intervju. Det vil ta deg omtrent 60 minutter, men sett gjerne av litt god tid i tilfelle det er behov for dette. Det vil bli brukt lydopptaker dersom du tillater det, og intervjuet vil bli omskrevet til tekst og lagret elektronisk.

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Det er kun mastergradsstudent Monica Holmbukt og veileder Hege Kristin Gjertsen ved UIT Norges Arktiske Universitet som vil ha tilgang til opplysningene gitt i intervjuet.

Navnet og kontaktopplysningene dine vil bli erstattet med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.

Deltakerne i studien vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjon av prosjektet

### **Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?**

Prosjektet skal etter planen avsluttes juni 2024. Etter prosjektslutt vil alle personopplysninger og lydopptak slettes.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra UIT- Norges Arktiske Universitet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Dine rettigheter**

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

UIT- Norges Arktiske Universitet ved Hege Kristin Gjertsen

Epost: [Hege.Gjertsen@uit.no](mailto:Hege.Gjertsen@uit.no) Tlf: 77058318

UIT- Norges Arktiske Universitet ved Monica Holmbukt

Epost: [monicaholmbukt@gmail.com](mailto:monicaholmbukt@gmail.com) Tlf: 48356712

Med vennlig hilsen

*Prosjektansvarlig*

Hege Kristin Gjertsen

*Student*

Monica Holmbukt

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet **”Unge utenfor arbeidsliv og skolegang. Bakerst i køen?»**, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i et kvalitativt intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet ca juni 2024.

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 2 – Intervjuguide NAV-veiledere

### **Informanters bakgrunn**

Navn og stilling

Fagbakgrunn, tidl. erfaring/praksis

***Hvordan jobber dere i dag med denne gruppa unge mennesker?***

***Hva opplever du som NAV-veileder som utfordrende med tanke på overgang til yrkeslivet for disse unge?***

- *Hvilke elementer i kravspesifikasjonen kunne økt muligheten for jobb og utdanning om det forelå endringer i regelverket?*
- *På hvilken måte kunne veiledere i NAV jobbet annerledes for at unge i AFT-tiltak skulle kunne lykkes bedre for å formidles ut i jobb eller utdanning?*
- *Hvem er NAV sine samarbeidspartnere i et AFT-tiltak? Hvordan oppleves dette samarbeidet?*

***Hva skal til for å lykkes?***

- *Hvordan tenker du at NAV sammen med samfunnet i sin helhet kunne samarbeidet bedre for å få unge med dårlig helse ut i jobb eller utdanning?*
- *Hva kan tiltaksarrangører gjøre på en annen måte for å få de unge i større grad ut i jobb/utdanning framfor en uføretilværelse?*
- *Hva kan arbeidsplasser og arbeidsgivere der ute gjøre for at de unge skal lykkes i mye større grad i yrkeslivet?*
- *Hvilke tanker har du om Ungdomsgarantien i statsbudsjettet for 2023?*

## Vedlegg 3- Intervjuguide jobbveiledere/AFT-veiledere

### **Informanters bakgrunn**

Navn og stilling

Fagbakgrunn, tidl. erfaring/praksis

***Hvordan jobber dere i dag med denne gruppa unge mennesker?***

***Hva opplever du som AFT-veileder som utfordrende med tanke på overgang til yrkeslivet for disse unge?***

- *Hvilke elementer kunne økt muligheten for jobb og utdanning om det forelå endringer i kravspesifikasjon/regelverk?*
- *På hvilken måte kunne veiledere hos tiltaksarrangører jobbet annerledes for at unge i AFT-tiltak skulle kunne lykkes bedre for å formidles ut i jobb eller utdanning?*
- *Hvor tett jobbes det opp mot veiledere i NAV?*
- *Hvordan erfarer du at NAV kjenner til dere som tiltaksarrangør når det skal utføres en individuell arbeidsavklaring?*

***Hva skal til for å lykkes?***

- *Hvordan oppleves samarbeidet med NAV i sin helhet?*
- *Hvordan tenker du at samfunnet i sin helhet kunne samarbeidet bedre for å få unge med dårlig helse ut i jobb eller utdanning?*
- *Hva kan tiltaksarrangører gjøre på en annen måte for å få de unge i større grad ut i jobb/utdanning framfor en uføretilværelse?*
- *Hvilke tanker har du om Ungdomsgarantien i statsbudsjettet for 2023?*



## Vedlegg 4 – Meldeskjema fra NSD/SIKT



Norsk ▾ Monica Holmbukt ▾

Meldeskjema / Unge utenfor arbeidsliv og skolegang. Bakerst i køen? / Vurdering

### Vurdering av behandling av personopplysninger

Skriv ut

23.11.2022 ▾

**Referansenummer**

812789

**Vurderingstype**

Standard

**Dato**

23.11.2022

**Tittel**

Unge utenfor arbeidsliv og skolegang. Bakerst i køen?

**Behandlingsansvarlig institusjon**

UiT Norges Arktiske Universitet / Det helsevitenskapelige fakultet / Institutt for vernepleie

**Prosjektansvarlig**

Hege Kristin Gjertsen

**Student**

Monica Holmbukt

**Prosjektperiode**

01.12.2022 - 30.06.2024

**Kategorier personopplysninger**

Alminnelige

**Lovlig grunnlag**

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 30.06.2024.

[Meldeskjema](#)

**Kommentar**

OM VURDERINGEN

Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

**VIKTIG INFORMASJON TIL DEG**

Du må lagre, sende og sikre dataene i tråd med retningslinjene til din institusjon. Dette betyr at du må bruke leverandører for spørreskjema, skylagring, videosamtale o.l. som institusjonen din har avtale med. Vi gir generelle råd rundt dette, men det er institusjonens egne retningslinjer for informasjonssikkerhet som gjelder.

**FORUTSETNINGER FOR VURDERINGEN**

Det må tilføres kontaktopplysninger til personvernombudet ved UiT i informasjonsskrivet.

Vi anbefaler samtidig følgende endringer:

- Setningen «Deltakelsen er anonymisert.» bør omformuleres eller fjernes, ettersom prosjektet behandler personopplysninger i form av lydopptak, bakgrunnsopplysninger og navn/kontaktopplysninger.
- Det bør oppgis kontaktadresse ved UiT (studentadresse), slik at det unngås å behandle personopplysninger utenfor UiTs systemer.
- «NSD – Norsk senter for forskningsdata AS» bør byttes ut med Personverntjenester.

Det er ikke nødvendig å laste opp revidert skriv i meldeskjemaet.

**TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET**

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 30.6.2024.

## 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

Personverntjenester 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

Personverntjenester 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

Personverntjenester 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).

Ved bruk av databehandler (spørreskjemaløyper, skylagring, videosamtale o.l.) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med.

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

## DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Personverntjenester 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

Personverntjenester 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).

Ved bruk av databehandler (spørreskjemaløyper, skylagring, videosamtale o.l.) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med.

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 oss 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 oss før endringen gjennomføres.

## OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!