

## **”Ondskapen til alt er arbeidsledigheten”**

— *En kvalitativ studie av forholdet mellom personer med psykiske problemer og arbeid*

**Elin J. Skipperud**

*Masteroppgave i sosiologi - Juni 2014*



## **Sammendrag**

Det er et faktum at psykisk syke utgjør en stor og til dels også økende andel av de som står utenfor arbeidslivet. Denne oppgaven er en kvalitativ studie, og omhandler personer med psykiske problemer og deres forhold til arbeid. Jeg ønsker å få innsikt i de forventninger og erfaringer personer med psykiske problemer har til det å være i arbeid. Jeg bruker litteratur på feltet og tidligere forskning for å kunne sammenligne og støtte eget datamateriale. Og jeg forsøker å forstå datamateriale ved hjelp av Goffman, Becker og Mead, som er det teoretiske rammeverket i denne oppgaven.

Litteraturen på feltet får fram hvorfor arbeid er viktig og hva vi oppnår ved å arbeide. Sosial omgang, fellesskap, tilhørighet, identitet og selvbilde, rutiner og lønn er noen av de faktorene som gjerne trekkes fram. Litteraturen på feltet beskriver også arbeidslivet som en arena for tilfriskning. Jeg har intervjuet 9 personer som har problemer med å få jobb grunnet psykiske problemer. Informantene i denne studien deltar i 2 ulike former for arbeidstrening, der målet er å komme ut i ordinær jobb. De ønsker å jobbe, men hvorfor ønsker de å jobbe, og hvordan oppleves veien ut i arbeidslivet? Et sentralt funn i denne oppgaven er at personene som inngår i denne undersøkelsen først og fremst bruker arbeidet som et middel for å nå et mål. Det selve arbeidet gir dem er av positiv karakter for personene, men arbeidet brukes først og fremst får å få innpass på en viktig samfunnsarena. Det argumenteres også i denne studien for at arbeidet har positiv betydning for helsa, men at denne effekten først og fremst oppleves som en bonus. Det poenget jeg mener er det viktigste bidraget i denne masteroppgaven er at mine informanter er "outsidere" som ønsker å bli "insidere" ved hjelp av arbeid. Jeg ønsker at denne studien skal kunne bidra med ny innsikt angående viktigheten av det å være i arbeid. Jeg ønsker også å kunne belyse dette temaet fra et sosiologisk perspektiv, siden det i aller størst grad er blitt forsket på fra et psykologisk perspektiv og et behandlingsperspektiv.



## **Forord**

Proessen med å skrive masteroppgave er straks ved veis ende. Det har vært en lang og tidskrevende prosess, men først og fremst har det vært en lærerik prosess. Jeg føler jeg sitter igjen med mye ny kunnskap og erfaringer som jeg ville vært foruten hadde det ikke vært for prosessen med å skrive en masteroppgave. Jeg har derimot ikke klart å komme meg inn til målstreken helt på egenhånd.

Min veileder Jorid Anderssen fortjener en stor takk. Du har vært en god støtte for meg i denne tidskrevende prosessen. Du har vært forståelsesfull og ikke minst hjelpsom overfor meg som gjør dette for aller første gang. Jeg takker for gode tilbakemeldinger på oppgaven og faglige innspill.

Jeg takker også informantene mine, for uten dere ville ikke denne oppgaven blitt til. Dere lot dere intervjuer, og jeg er utrolig takknemlig for at dere ønsket å dele deres tanker og erfaringer med meg. Jeg er utrolig takknemlig for den innsikten dere har gitt meg. Jeg vil også takke Willy Guneriussen for at han tipset meg angående hvor jeg skulle ta kontakt for i det hele tatt å få tak i informanter.

Takk til familien min som har støttet meg og oppfordret meg til å ta høyere utdanning. I tillegg så ønsker jeg å takke mine medstudenter, og alle de som hører til i "Rødsofaen". En spesiell takk til Ida, Oda og Victoria for deres innspill og hyggelige arbeidsmiljø. Dere har vært med på å hjelpe meg opp og frem, og uten dere hadde det vært en mye tyngre og mer ensom skriveprosess. Det er trist å tenke på at dette er siste gang vi alle er samlet på denne måten, men jeg vet vi vil sees igjen.

Til slutt så ønsker jeg å takke kjæresten min Olav. Vi har tilbrakt det siste året i hver vår ende, du i sør og jeg i nord. Nå er ventetiden imidlertid over og jeg kan endelig flytte nedover. Takk for at du har vært hjelpsom og forståelsesfull.

Tromsø, 1. Juni 2014

Elin J. Skipperud



# Innholdsfortegnelse

<b>1. INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1 BAKGRUNN OG VALG AV TEMA .....	1
1.2 OPPGAVENS OPPBYGNING .....	3
<b>2. ARBEID OG PSYKISK HELSE</b> .....	<b>5</b>
2.1 ARBEID .....	5
2.2 PSYKISK HELSE OG PSYKISKE LIDELSER .....	6
2.3 ARBEID OG PSYKISK HELSE .....	10
2.4 OPPSUMMERING .....	11
<b>3. TIDLIGERE FORSKNING</b> .....	<b>13</b>
3.1 DÅRLIGERE STILT PÅ ARBEIDSMARKEDET? .....	13
3.2 ARBEID; EN POSITIV EFFEKT PÅ HELSE? .....	16
3.4 OPPSUMMERING .....	18
<b>4. TEORI</b> .....	<b>19</b>
4.1 SYMBOLSK INTERAKSJONISME OG STEMLINGSTEORI .....	19
4.2 ERVING GOFFMAN - STIGMA .....	20
4.3 OUSIDERE AV HOWARD BECKER .....	26
4.4 GEORGE HERBERT MEAD – SELVET .....	30
4.5 KRITIKK MOT MIKROINTERAKSJONISMEN – BAKGRUNN FOR VALG AV TEORETISK BAKTEPPE .....	33
<b>5. METODE</b> .....	<b>37</b>
5.1 TILGANG TIL FELTET .....	37
5.2 REKRUTTERING OG UTVALG .....	38
5.2.1 Presentasjon av informantene .....	40
5.3 INTERVJUGUIDEN .....	41
5.3.1 Gjennomføringen av intervjuet .....	42
5.3.2 Aspekter ved intervjusituasjonen .....	43
5.4 MINE FORHÅNDSANTAKELSER OG BEARBEIDING AV DATA .....	45
5.4.1 Troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet .....	47
<b>6. EKSKLUDERING</b> .....	<b>49</b>
6.1 ØNSKER DE Å JOBBE? HVA ER DERES MOTIVASJON? .....	51
6.2 DET Å FÅ SEG JOBB .....	56
6.3 TANKER RUNDT PSYKISK LIDELSE OG ARBEID? .....	66
6.4 OPPSUMMERING .....	68
<b>7. ET ØNSKE OM Å BLI SETT?</b> .....	<b>69</b>
7.1 IDENTITET OG SELVBILDE .....	69
7.2 MESTRING .....	72
7.3 OPPSUMMERING .....	74
<b>8. SOSIAL INKLUDERING</b> .....	<b>75</b>
8.1 TILHØRIGHET OG FELLESKAP .....	75
8.2 TRIVSEL – RESPEKT OG AKSEPT .....	76
8.3 OPPSUMMERING .....	78
<b>9. BEDRE HELSE, EN BONUS?</b> .....	<b>79</b>
9.1 OPPSUMMERING .....	82
<b>10. AVSLUTNING</b> .....	<b>83</b>
<b>LITTERATURLISTE:</b> .....	<b>87</b>
<b>VEDLEGG 1</b> .....	<b>92</b>
<b>VEDLEGG 2</b> .....	<b>96</b>





## **1. Innledning**

Ifølge Karl Marx var arbeidet menneskets viktigste aktivitet. Arbeidet er en aktivitet der mennesket omformer omgivelsene og produserer goder for å dekke sine behov (Andresen, Henningsen og Kval 2007). Arbeidet skulle være en skapende prosess, og han mente at det å skape er et kjennetegn ved mennesket og at arbeidet er et viktig kjennetegn som skiller mennesket fra andre arter (Andresen m.fl. 2007). Arbeidet er også hovedkilden til inntekt og livsopphold, samtidig som det er en sentral sosial arena for de fleste av oss. Forskning tyder også på at arbeid er et viktig grunnlag for utvikling av mestringsevne, selvstendighet og for opplevelsen av å være til nytte (Berge og Falkum 2013). Den norske velferdsstaten bygger på at en stor del av befolkningen er sysselsatt<sup>1</sup>. Det danner et bredt skattegrunnlag som gjør det mulig å finansiere et sosialt og økonomisk sikkerhetsnett i de situasjoner i livet der mange blir utsatt for utrygghet og fattigdom – som ved alderdom, arbeidsløshet, sykdom og uførhet (Stjernø og Øverbye 2012: 15).

I denne masteroppgaven ønsker jeg å belyse forholdet mellom personer med psykiske problemer og arbeid. Den ser nærmere på personer som står utenfor arbeidslivet grunnet psykiske problemer, men som nå jobber for å komme tilbake eller inn på arbeidsmarkedet for første gang. Kan arbeidet benyttes som et middel for å oppnå sosial aksept, og sosial inkludering? Fokuset i denne oppgaven vil først og fremst være å se på om arbeid er viktig og da hvorfor de opplever at det er viktig å komme ut i jobb. Studiens empiriske materiale bygger på kvalitative intervjuer av 9 personer med psykiske problemer. Målet med denne oppgaven er å få dypere innsikt i deres forhold til arbeid.

### **1.1 Bakgrunn og valg av tema**

I dag står mellom 800 000 og 900 000 nordmenn i yrkesaktiv alder helt eller delvis utenfor arbeidslivet, og personer med psykiske helseproblemer eller lidelser utgjør en stor og økende andel av disse (NAV. Arbeid og psykisk helse). I henhold til tall regjeringen har på dette området så viste 4. Kvartal i 2012 at muskel- og skjelettlidelser

---

<sup>1</sup> Med sysselsatte, menes her dem som er sysselsatt i andres tjeneste, altså lønnsinntakere (Stoltz).

utgjorde den største diagnosegruppen, og som bidro til mer enn 39 prosent av det totale sykefraværet. Psykiske lidelser utgjorde imidlertid den nest største diagnosegruppen og sto for omkring 20 prosent av sykefraværet (Arbeids og sosialdepartementet). Siden de med psykiske helseproblemer utgjør en så stor andel av de som står utenfor arbeidslivet kan det være fruktbart å se nærmere på forholdet mellom disse personene og arbeid. Annen litteratur og forskning på feltet viser at mange av de som sliter psykisk har et ønske om å komme i jobb, og at arbeid og aktivitet kan ha positiv effekt på den psykiske helsen (Nav. Arbeid og psykisk helse). Et inkluderende arbeidsliv er viktig og det å ha flest mulig i arbeid er viktig både for den enkelte og for samfunnet (Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse 2007-2012). Her fremheves det gjerne at deltakelse i arbeidslivet er en forutsetning for å kunne opprettholde velferdsordningene i samfunnet (Norvoll 2013). På den annen side er det viktig for den enkelte ved at man tjener til livets opphold uten å måtte trygde, "leve på staten". Det kommer også frem i litteraturen på feltet at arbeid i tillegg til å være en arena som gir tilgang på materielle goder også kan være en arena for faglig utvikling, sosial kontakt og opplevelsen av å være til nytte (Legeforeningen 2012).

Regjeringen har utarbeidet en nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse. Regjeringen legger i denne strategien til rette for at mennesker med psykiske lidelser lettere skal nyttiggjøre sin arbeidsevne, blant annet gjennom tettere oppfølging av den enkelte (Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse 2007-2012). Regjeringen ønsker at mennesker med psykiske lidelser i størst mulig grad skal få bruke sine ressurser i arbeidslivet og at tjenester og tiltak skal legge til rette for dette. Gjennom denne strategien ønsker de å bygge bro mellom arbeids- og velferdsforvaltningen og helsesektoren for denne gruppen. De sier at det vil bidra til et samfunn og et arbeidsliv som inkluderer og gir muligheter for alle (Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse 2007-2012). Regjeringen har altså utarbeidet en strategiplan for hvordan man skal kunne legge til rette for at også de med psykiske lidelser og psykiske problemer skal kunne arbeide. Det er satt fokus på denne gruppen eller andelen som står utenfor arbeidslivet og de jobber for å få dem inn i arbeidslivet. I denne oppgaven vil jeg se nærmere på nettopp de som står utenfor arbeidslivet grunnet psykiske helseproblemer. Den overordnede problemstillingen vil i denne studien være;

Hvilke forventninger og erfaringer har personer med psykiske problemer til det å være i arbeid?

Personene som har bidratt med informasjon til dette prosjektet deltar i ulike former for arbeidstrening. De står utenfor arbeidslivet, men er med på arbeidstrening for å kunne komme inn i arbeidslivet. Jeg har gått ut i fra at de jeg intervjuer ønsker å jobbe siden de deltar i arbeidstreningsgrupper eller tiltak rettet mot å få personer med psykiske helseproblemer ut i arbeid. De områdene jeg er spesielt opptatt av i dette prosjektet er;

1. Hva motiverer dem til å komme ut i arbeidslivet, og hvorfor ønsker de å jobbe?
2. Hvordan oppfattes veien fra der de er nå, og ut i arbeidslivet?
3. Hvilke forhold mener de må være til stede på en fremtidig arbeidsplass for at de skal trives?

Jeg vil se nærmere på hvorfor de ønsker å jobbe, og hvilke motivasjonsfaktorer som ligger til grunn. Jeg ønsker å få et innblikk i deres tanker og erfaringer om arbeid, arbeidsplassen og veien ut i arbeidslivet.

## **1.2 Oppgavens oppbygning**

Arbeid og psykiske lidelser eller helseproblemer blir ofte brukt og definert på ulike måter. I kapittel 2 vil jeg starte med å se nærmere på hva arbeid er og hva slags typer arbeid som finnes. Deretter vil jeg gå nærmere inn på hva psykisk helse er, før jeg går videre til psykiske lidelser og psykiske problemer. Til slutt i kapittel 2 knytter jeg begrepene arbeid og psykisk lidelse/problemer sammen. Hvordan forhold har personer med psykiske problemer til arbeid? Det er gjort tidligere forskning på feltet og i kapittel 3 vil jeg gå nærmere inn på hva tidligere undersøkelser viser med hensyn til arbeid og psykiske helseproblemer. Jeg vil vise til undersøkelser som er blitt gjort på temaet og forsøke å gi en oversikt over hvordan arbeid og psykisk helse påvirker hverandre. I kapittel 4 kommer en presentasjon av det teoretiske rammeverket. Kapittel 6, 7, 8 og 9 vil være oppgavens analysekapitler. I den første av disse delene vil jeg analysere personenes motivasjonsfaktorer og deres egne tanker og erfaringer rundt det å skulle

komme ut i arbeid. Jeg vil altså starte med å ta for meg personene der de befinner seg per dags dato, på utsiden av arbeidslivet. Det neste steget, kapittel 7, vil først og fremst bestå av en analyse av hvordan personene i dette prosjektet oppfatter seg selv. Hvilken betydning har arbeidet for en persons identitet, selvbilde og mestringsfølelse? I kapittel 8 og 9 vil analysen bestå av hva man oppnår ved å bli en del av arbeidslivet. Hva gir arbeidet den enkelte? I analysekapitlene vil jeg presentere data, samt komme med teoretiske betraktninger og drøfte mine funn i forhold til tidligere forskning. Viktige analytiske verktøy vil her være stigma, "outsiders" og selvet, som jeg presenterer i kapittel 4. I tillegg vil jeg benytte meg av den tidligere forskningen som er blitt omtalt i kapittel 3. Kapittel 10 er en oppsummering der jeg svarer på de overordnede spørsmålene for masteroppgaven.

## 2. Arbeid og psykisk helse

### 2.1 Arbeid

Arbeid er et begrep som er mye brukt og som alle kjenner til. Det er likevel ekstremt vanskelig å skulle komme med en definisjon av begrepet. Arbeid er et variert fenomen med mange ulike aspekter. Det finnes ikke én sannhet om arbeid men mange (Svendsen 2011). Svendsen (2011) påpeker at det som kan være vanskelig er ikke å forstå hva arbeid er, men å vite hvor grensen mellom arbeid og ikke-arbeid går. Ifølge "The Concise Oxford Dictionary" er arbeid energiutfoldelse, bestrebelse, anstrengelse for å nå et mål" (Svendsen 2011). Svendsen (2011) fremhever at denne definisjonen for de fleste ikke vil være helt riktig. Alt som oppleves som anstrengende vil ikke vurderes som arbeid. Å utføre en sport som for eksempel tennis er fysisk anstrengende, men svært få vil hevde at tennis er arbeid. Svendsen (2011) sier videre at penger heller ikke kan avgjøre hvorvidt noe er arbeid eller ikke. Slaver får ikke lønn, men de aller fleste vil påstå at de likevel arbeider. En stor del av alt arbeid som er blitt utført opp gjennom historien er utført av slaver, og å inkludere penger i definisjonen vil derfor ikke være en akseptabel definisjon av arbeid. Svendsen (2011) viser til tidligere tider og sier at dersom vi ser litt tilbake i tid så har det ofte vært relativt greit å skulle skille mellom arbeid og ikke-arbeid. Den typiske arbeideren solgte arbeidskraften sin til en fabrikkeier i en avgrenset tidsperiode og tilbrakte denne tiden på fabrikken (Svendsen 2011). Man kunne sette et skille mellom den tiden fabrikkeieren eide og arbeiderens egen tid, og arbeidet kunne bli definert ut fra tid og rom, og slik er arbeid fortsatt for mange, men nye arbeidsmønstre har kommet til. Svendsen (2011) påpeker at det er mange i dag som ikke trenger å være på et bestemt sted på en bestemt dag eller arbeide et bestemt antall timer. Man kan si at mye av arbeidet i det moderne samfunn preges av fleksibilitet, og den nye teknologien gjør det lettere å frigjøre seg fra tid og rom. Men som blant annet Marx viste til er arbeid antagelig et av de mest universelle trekkene ved mennesket. De aller fleste tilbringer en stor del av livet på jobben (Svendsen 2011). En norsk filosofiprofessor, en amerikansk fondsforvalter og en colombiansk kaffebonde arbeider, men det er mest sannsynlig mange forskjeller mellom de ulike erfaringene de har av å jobbe (Svendsen 2011). Til slutt nevner Svendsen (2011) at arbeidet heller ikke nødvendigvis trenger å dreie seg om å skaffe goder som mat, klær og tak over hodet. Arbeide kan også handle om å skape indre goder som å utvikle seg personlig, og enkelte

hevder at det er kun gjennom arbeid at du kan bli den du er. Svendsen (2011) viser altså hvor vanskelig det kan være å finne en spesifikk definisjon på arbeid. Jeg vil likevel se litt nærmere på ulike typer arbeid, som det er relativt stor enighet om at er arbeid. Hvilke typer arbeid finnes, og hvilken betydning kan arbeid egentlig ha? Det de aller fleste tenker når de hører begrepet arbeid er først og fremst lønnet arbeid. Man tenker først og fremst gjerne på fulltidsarbeid, der man som oftest er på jobb 8 timer om dagen, 5 dager i uken. Men arbeid trenger ikke nødvendigvis kun være lønnet fulltidsarbeid. Det er også en stor andel deltidsarbeidere. De jobber også for lønn, men jobber mindre enn en lønnet fulltidsarbeider. Enkelte har også fleksibelt arbeid, hjemmekontor eller er selvstendig næringsdrivende (Edgell 2006). Disse arbeider gjerne uavhengig av tid og rom. De "styrer" sin egen hverdag. Det finnes også de som har ulønnet arbeid. De gjør en jobb, men får ingen lønn for den jobben de gjør. Det kan for eksempel være frivillig arbeid der man velger å jobbe for noe eller noen gratis. I dag kan man til og med betale noen for å jobbe gratis (Edgell 2006). Det kan man for eksempel gjøre ved å ta kontakt med en organisasjon som tilbyr ulike typer frivillig arbeid i ulike land. Der betaler du den organisasjonen en sum for at de skal legge til rette for ditt frivillige arbeid. I tillegg til både lønnet og ulønnet arbeid har vi også de som jobber "svart". Det vil si uten noen form for kontroll, og der man lar være å følge regler om for eksempel det å skatte av inntektene (Edgell 2006).

Fokuset i denne studien vil først og fremst være rettet mot lønnet arbeid. Som vi ser er det svært vanskelig å skulle gi en klar definisjon på hva arbeid er. Som Svendsen (2011) skriver så avhenger arbeid av hvem du er, hva du gjør, hvordan du gjør det og hvorfor du gjør det. Informantene i dette prosjektet er med på arbeidstrening som på sikt skal hjelpe dem ut i ordinær jobb, lønnet arbeid, enten heltids- eller deltidsjobb.

## **2.2 Psykisk helse og psykiske lidelser**

Psykisk helse er ifølge Verdens helseorganisasjon (WHO):

"En tilstand av velvære der individet realiserer sine muligheter, kan håndtere livets normale stress, kan arbeide på en fruktbar og produktiv måte og har mulighet til å bidra for samfunnet" (Hvite ørn 2010).

Verdens helseorganisasjon definerer psykisk helse som noe som relateres til samfunnet. I tillegg handler psykisk helse om hvordan et enkelt individ selv kan takle dagliglivet. Hvis dette er psykisk helse, hva er så psykiske lidelser? Folkehelseinstituttet (2014) skiller mellom psykiske plager eller vansker og psykiske lidelser. Tilstander som oppleves som belastende, men som ikke i så stor grad karakteriseres ved diagnoser er psykiske plager. For å måle psykiske plager brukes det gjerne et spørreskjema som fylles ut av personen som undersøkes. For mange spørreskjema finnes det anbefalte grenser for hvor skillet går med tanke på hva som går inn under psykiske plager (Folkehelseinstituttet 2014). Betegnelsen psykisk lidelse brukes derimot kun når bestemte diagnostiske kriterier er oppfylt. Det kan være alt fra fobier, angst og depresjonslidelser til schizofreni. Felles for alle psykiske lidelser er at de påvirker tanker, følelser, væremåte og omgang med andre (Folkehelseinstituttet 2014). Det er også slik at psykiske lidelser ofte medfører større belastning enn psykiske plager. Psykiske lidelser registreres av erfarne klinikere, der man forsøker å avgjøre så sikkert som mulig om de ulike diagnosekriteriene er oppfylt (Folkehelseinstituttet 2014). Hvite Ørn (2010), en interesse- og brukerorganisasjon for psykisk helse skiller også mellom psykiske plager og psykiske lidelser/sykdommer på samme måte. Psykiske plager er symptomer og trenger nødvendigvis ikke tilfredsstillende kravene til en medisinsk diagnose. Det som bli definert ved medisinske diagnoser er psykiske lidelser eller sykdommer. De blir gjerne definert ut fra internasjonale klassifikasjonssystemer som for eksempel den Internasjonale sykdomsklassifikasjonen (ICD)<sup>2</sup> fra verdens helseorganisasjon og statens helsetilsyn (Hvite Ørn 2010).

Folkehelseinstituttet og Hvite Ørn skiller som vi ser ovenfor mellom psykisk lidelse/sykdom, og psykisk plage. Det vil for meg være vanskelig å skulle sette et fast skille mellom disse i denne oppgaven. For det første på grunn av at jeg ikke med sikkerhet vet om mine informanter har en psykisk lidelse eller om de har et psykisk problem eller plage. Det blir ikke vist til spesielle diagnoser i dette tilfellet, men de erkjenner at de på en eller annen måte sliter psykisk. Om det er en psykisk lidelse eller et psykisk problem de har er for meg ukjent. For det andre så ser det ut til at disse

---

<sup>2</sup> "ICD-kodeverket er den internasjonale statistiske klassifikasjonen av sykdommer og beslektede helseproblemer. Kodeverket er et redskap for systematisk klassifisering og registrering av sykdommer og beslektede helseproblemer" (Helsedirektoratet 2014).

begrepene blir brukt litt om hverandre i den litteraturen jeg har valgt å benytte i denne oppgaven. Her omtales både psykiske lidelser, psykisk sykdom, psykiske plager og psykiske problemer. Der jeg tar opp tidligere forskning eller henviser til litteratur på feltet bruker jeg de begrepene forfatteren har valgt å bruke, og da ofte i henhold til det skillet som er satt ovenfor, et skille mellom psykisk lidelse og psykisk plage. I andre sammenhenger velger jeg å bruke psykisk problem, det gjelder både i analysen og der jeg omtaler informantene i dette prosjektet. Jeg har ikke informasjon om hvorvidt mine informanter har eller ikke har en diagnose, det eneste jeg vet med sikkerhet er at de har et psykisk problem som gjør forholdet mellom dem selv og arbeid vanskelig. Det blir kanskje feil å bruke psykisk problem som utgangspunkt i og med at de med et psykisk problem har en tilstand som oppleves belastende, men kanskje ikke så belastende at de får et problem i forhold til arbeidssituasjonen. Men ettersom betegnelsen psykisk lidelse kun brukes når bestemte diagnostiske kriterier er oppfylte, og jeg ikke vet noe om dette i forhold til mine informanter så velger jeg å benytte begrepet; psykisk problem.

Hva vet vi så om psykiske problemer? Når det gjelder psykiske helseproblemer, så er den psykiatriske sykkeligheten like stor blant kvinner og menn. Uttrykksformen ser derimot ut til å være noe forskjellig. Kvinner har oftere angst, depresjoner og psykosomatiske lidelser, mens menn oftere har alkohol- og stoffproblemer (Malt). Det er høy forekomst av psykiske lidelser hos separerte og skilte, og forekomsten av psykiske lidelser er større blant mennesker i de laveste sosiale lag (Malt). De viktigste følgene av psykiske sykdommer er økt dødelighet, sykemeldinger og uførepensjon (Hvite ørn 2010). Psykiske vansker utgjør som vi har sett en stadig større andel av befolkningens helseproblemer. Det er også en økende årsak til at personer faller utenfor arbeidslivet. På bakgrunn av dette har interessen for psykisk helse og psykiske helsetjenester økt. Dette gjelder også samfunnsvitenskapen. Den samfunnsvitenskapelige interessen for psykiske lidelser og psykiatri var særlig stor i perioden fra 1950- til 1970 – årene. I tillegg utviklet man fra denne tiden spesielle retninger innenfor sosiologi og sosialantropologi som fordyper seg i sykdom og helsevesen (Norvall 2013). I løpet av 1980- og 1990 – årene stilnet den samfunnsvitenskapelige interessen for det psykiske helsefeltet, men fra midten av 1990- årene og utover 2000- tallet så økte interessen for psykisk helse og psykiske helsetjenester igjen (Norvoll 2013). Det ser altså ut til å være sammenheng mellom den økte interessen og det at psykiske helseproblemer utgjør en



så stor andel av de utenfor arbeidslivet i dag. I 2008 utgjorde psykiske lidelser 13,7 prosent av sykefraværet i den offentlige statistikken (Helsenorge 2011). Men som vi så innledningsvis viser regjeringens tall fra 4. Kvartal 2012 at psykiske lidelser sto for omkring 20 prosent av sykefraværet. Det er viktig å påpeke at psykiske lidelser ofte er underrapportert som årsak til sykemelding, og den reelle andelen kan derfor være enda høyere (Helsenorge 2011). Men skal vi tro de tallene det vises til her så har andelen økt med 6,3 prosent på fire år. Berge og Falkum (2013) mener at det i dag er lettere å snakke om psykiske lidelser. Problemene har nå fått stor offentlig oppmerksomhet, det tas opp i samtaler med leger og andre behandlere og en diagnose stilles oftere (Berge og Falkum 2013). Lunde (2001) påpeker at det er vanskelig å si om det er en reell økning eller om det kun er en synliggjøring av problemet.

Norvoll (2013) fremhever at psykisk lidelse ikke bare er en privat erfaring, men inngår i en sosial og kulturell sammenheng. Denne sammenhengen vil påvirke hva vi som samfunn legger i begrepene psykisk helse og opplevelse av psykisk lidelse, og hvordan samfunnet reagerer på og håndterer disse fenomenene. Samfunnsvitenskapen er ofte opptatt av psykisk helse og psykiske lidelser som allmenne aspekter ved menneskelivet, og de blir ofte analysert som sosiale eller kulturelt pregede fenomener (Norvoll 2013). Samfunnsvitenskapen har derfor ikke utviklet egne klassifikasjonssystemer for psykiske problemer. Samfunnsvitenskapen har ofte bredere og mer upresise definisjoner av psykiske lidelser, enn for eksempel psykiatrien (Norvoll 2013). Norvoll (2013) sier videre at de samfunnsvitenskapelige perspektivene likevel kan være til nytte fordi de kan være med på å sette klinisk praksis inn i et kulturelt og samfunnsmessig perspektiv. De kan også bidra til et utvidet menneske- og behandlingssyn innenfor det psykiatriske helsevesenet ved at behandlerne forstår mennesket i en bredere sosial, kulturell og politisk kontekst. Dette kan øke kunnskapen om hvordan sosiale forhold kan påvirke psykisk helsevern, individers opplevelse av sykdom, sykdomsatferd og behandling. I dette prosjektet vil psykisk lidelse bli satt inn i et samfunnsmessig perspektiv ved at jeg ser på personer som lider psykisk og deres forhold til arbeid. Som vi ser viser litteraturen på feltet at svært mange med psykiske lidelser står utenfor det ordinære arbeidslivet. Jeg tar i denne oppgaven for meg forholdet mellom personen med et psykisk problem og arbeid. Jeg ønsker å se på hva arbeid som en samfunnsmessig

institusjon<sup>3</sup> betyr for personer som har psykiske problemer.

### 2.3 Arbeid og psykisk helse

Tidligere forskning viser at selv om arbeidet er kjedelig eller dårlig betalt, så er det fremdeles sentralt for de fleste folks forestilling om sin egne moralske, samt materialistiske verdi (Edgell 2006). Ifølge statistisk sentralbyrå sine statistikker fra 2002 var 69,2 prosent av kvinner i alderen 16-74 år i arbeid, mens det tilsvarende tallet for menn var 77,7 prosent. Lønn er den viktigste inntektskilden for majoriteten av voksne norske borgere (Fennefoss og Høgsnes 2008: 99). Det finnes også andre inntektskilder som renter, aksjeutbytte og lignende, samt trygdeytelser som pensjon og sosialstønad (Fennefoss og Høgsnes 2008). Det at man er i lønnet arbeid har konsekvenser for andre arenaer enn arbeidsmarkedet. Lønnen som yrkesaktiv har ofte betydning for hva en norsk borger får dersom han faller ut av arbeidsmarkedet ved for eksempel sykdom (Fennefoss og Høgsnes 2008).

Ifølge legeforeningen (2012) er arbeidsplassen ikke kun et levebrød, men også en arena for faglig utvikling, sosial kontakt og opplevelse av å være til nytte. På denne måten blir arbeid en viktig forutsetning for god helse og livskvalitet. Norvoll (2013) fremhever at arbeidet gir tilgang til materielle goder, til sosiale nettverk og muligheten til å delta på arbeidslivets arenaer for demokratisk medvirkning og samfunnsutvikling. I denne oppgaven ønsker jeg å få bedre innsikt i hva arbeidsplassen som arena gir informantene. Ser man arbeid som betydningsfullt for samfunnet, så er arbeidsdeltakelse sett på som en forutsetning for å opprettholde velferdsordningene, og tiltak som øker yrkesdeltakelsen regnes for å være en god samfunnsøkonomisk investering (Norvoll 2013). I forhold til min oppgave lurer jeg på hva arbeidet gir den enkelte, men også om den enkelte ønsker å utføre arbeid for å være til nytte for samfunnet. Arbeid kan også ses som middel, altså at det for eksempel er givende i seg selv å jobbe på grunn av for eksempel mestringsfølelse, sosialt nettverk osv. På den andre siden kan arbeidet kun ses på som et mål. Man arbeider først og fremst for å få lønn. Er arbeidet en forutsetning for god livskvalitet?

---

<sup>3</sup> Institusjon defineres her som et sett med normer og en sosial praksis som regulerer den måten samfunnsmedlemmer løser viktige og tilbakevendende oppgaver på (Store norske leksikon – Institusjon).

Når det gjelder personer med psykiske helseproblemer som står utenfor arbeidsmarkedet, har det i det siste tiåret vært betydelige arbeidsrettede satsinger. Styrking av tilbudet om arbeid og sysselsettingstiltak har vært ett av målene i regjeringens opptrappingsplan for psykisk helse 1999 – 2006. Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse 2007 – 2012 har videreført og styrket den arbeidsrettede innsatsen i Opptrappingsplanen med flere prosjekter og satsinger (Norvoll 2013: 189). Det å få lønnsinntekter, arbeidskamerater og gode rutiner fremhever Norvoll (2013) som noe mange av de uten jobb ønsker, og det samme gjør ønsket om å bli sosial integrert, få tilhørighet i et fellesskap og kunne leve et liv uten å føle skam og ensomhet. Gapet mellom dem som ønsker jobb, og dem som kan få jobb, er stort. Internasjonale undersøkelser anslår at cirka 53 – 70 prosent av personer med schizofrenidiagnose ønsker seg ordinært arbeid. Norvoll (2013) viser til at slike ønsker ofte blir overskygget av lav selvtillit og tvil rundt hva man faktisk kan klare, samt frykt for helsemessige konsekvenser. Her kan det nevnes at det ikke nødvendigvis er den enkelte som avgjør om han er stand til å jobbe, det kan faktisk tenkes at det ikke er jobber å finne. Kanskje er det for tøff konkurranse, altså mange søkere. Det kan også tenkes at de jobbene som er å finne er for vanskelige å mestre. Det kan hende at det rett og slett ikke finnes jobber til de med psykiske problemer.

## **2.4 Oppsummering**

Oppsummeringsvis kan vi si at arbeid er vanskelig å definere. Arbeidet kan gi oss lønn, men det kan også være en arena hvor man kan utvikle seg og være sosial, og en arena hvor man kan oppleve mestringsfølelse og det å være til nytte. Arbeidet er heller ikke kun med på å "gi" noe til den enkelte, men også til samfunnet ved at man gjennom arbeidet opprettholder velferdsordningene. Personer som har psykiske problemer utgjør en stor andel av de som står utenfor arbeidslivet. Mine informanter er med på arbeidstrening og jobber imidlertid med å komme inn i arbeidslivet. Litteraturen på feltet benytter ulike definisjoner når de beskriver mentale problemer. Det blir ofte satt et skille mellom psykiske lidelser og psykiske problemer, der psykiske lidelser brukes når en diagnose er satt. Jeg velger imidlertid å benytte meg av begrepet; psykisk problem. Det ser også ut til at samfunnsvitenskapen har fått økt interesse for psykiske

helse og psykiske helsetjenester.

### **3. Tidligere forskning**

Schafft (2009) sier at mennesker med alvorlige psykiske lidelser har lav yrkesdeltakelse, men at mange av dem ønsker seg en jobb. Schafft (2009) sier videre at sannsynligheten for å være i arbeid etter gjennomførte tiltak er lavere for mennesker med psykiske lidelser enn for mennesker med andre diagnoser selv om mye av forskjellen ikke skyldes selve sykdommen, men bakgrunnskjennetegn som inntekt, antall yrkesaktive år, utdanning, alder, og arbeidsliv- og trygdeforløp. Det kan tenkes at de personene som sliter psykisk har vanskeligheter med å få jobb nettopp fordi de har for liten arbeidserfaring. Har de hatt problemer med å være i jobb tidligere og derfor gått deler av livet uten jobb vil det føre til færre yrkesaktive år. Det kan også tenkes at de som sliter psykisk og som har nedsatt arbeidsevne også har kortere skolegang. Hvis dette stemmer så vil det føre til at utdanning er noe disse personene mangler, og som igjen kan gjøre det vanskelig å få jobb. Lengre trygdehistorie og dermed kortere arbeidspraksis fremhever Schafft (2009) som en forklaring på at det blant yrkeshemmede med psykiske lidelser er færre som kommer i jobb etter attføringstiltak.

#### **3.1 Dårligere stilt på arbeidsmarkedet?**

Personer med psykiske lidelser har vanskeligheter med å komme inn på arbeidsmarkedet. Dette kan som vi ser ovenfor forklares med at de ofte har lavere utdanning og lavere sysselsettingsfrekvens (Schafft 2009). Statistisk sentralbyrås utdanningsstatistikk viser at de fleste fullfører ungdomsskolen, men at ikke alle klarer å komme i gang med videre utdanning, og at mange ikke får fullført den utdanningen de har begynt på. Omtrent 30 prosent av elevene som har startet på en videregående utdanning, har ingen formell kompetanse etter fem år (Lunde 2013). Det at de ikke får fullført utdanning kan ha mye å si når de skal ut å søke jobb. Antallet jobber for ufaglærte har blitt færre, og det vises en stor økning i jobber innenfor arbeidsområder som krever utdanning på videregående eller høyere nivå. Dette gjelder spesielt i undervisningsyrker, helse- og sosialtjenester og innenfor servicenæringen (Lunde 2013). Andre påpeker at lav yrkesdeltakelse blant personer med psykiske lidelser kan komme av at mange av dem synes det er vanskelig å skulle søke jobb. Schafft (2009) fremhever at dette kan skyldes frykt for diskriminering og stigmatisering i

ansettelsesprosessen og i jobben, frykt for å bli syk, frykt knyttet til prestasjonskrav og frykt for å miste velferdsordninger eller trygd.

En dansk undersøkelse har vist at arbeidstakere heller ønsker å jobbe med en person med et fysisk handikap enn med en som har et psykisk handikap (Norvoll 2013). Schafft (2009) viser til at det kan ligge en frykt til grunn fra arbeidsgivers side når det gjelder ansettelse av personer med psykiske lidelser. Arbeidsgivers oppfatninger om psykiske lidelser og problemer, samt usikkerhet rundt hva diagnosen innebærer for arbeidsevne og oppfølgingsbehov, kan spille en rolle. I en artikkel i Ukesavisen Ledelse (2007) ble det referert til en undersøkelse Rådet for psykisk helse har gjort. De gjorde en undersøkelse blant 638 ledere og personalsjefer i næringslivet, og resultatene viser at 63 prosent ikke vil eller ikke vet om de vil ansette personer som har psykiske problemer.

Bedriftslederne frykter økt sykefravær eller større sikkerhetsrisiko (Ukeavisen Ledelse 2007). Arbeidsgiver kan også ha en frykt for ekstra kostnader, produksjonstap og for å sitte igjen med ansvaret. Journalist Jens – Erik Larsen (2008) skriver i sin artikkel i Ukesavisen Ledelse at storbysatsingen i NAVs regi har brukt 1,3 millioner i gjennomsnitt på hver av de 33 arbeidstakere som er skaffet ordinære jobber. Han sier også at det er vanskelig å si noe om dette er et lavt tall eller om det sier at prislappen blir høy dersom de med alvorlige psykiske problemer skal ut jobb. Larsen (2008) påpeker derimot at det ikke er noen som har evaluert de samfunnsøkonomiske aspektene ved denne ordningen. Schafft (2009) sier at en annen grunn til å ikke ansette vedkommende er en antagelse om at en person med en psykisk lidelse kan bidra til et dårligere arbeidsmiljø. Norvoll (2013) antyder at det også har betydning hvorvidt virksomheten har et bilde av den enkelte som kompetente arbeidskraft, som med en passende tilrettelegging kan yte like mye som en person uten et helseproblem, eller om man heller ser begrensninger i vedkommendes yteevne. Det har også vist seg å være forskjell når det gjelder ansettelse av personer med psykiske helseproblemer og andre typer helseproblemer. En norsk undersøkelse understreker den samme forskjellen. I en norsk undersøkelse av erfaringer med IA-avtalen og yrkesaktivitet blant personer med redusert funksjonsevne viste at personer med psykiske lidelser er vanskelige å få plassert, og at arbeidsgiver og medarbeidere lettere takler personer med fysiske plager fremfor redusert funksjonsevne grunnet psykiske problemer (Norvoll 2013).

Det finnes derimot ikke kun arbeidsgivere med frykt for ansettelse av personer med psykiske helseproblemer. Det finnes også arbeidsgivere som synes at det er positivt at personer med psykiske helseproblemer kommer i jobb. Men Norvoll (2013) viser til at disse arbeidsgiverne ofte har motforestillinger mot selv å ansette en person med en slik diagnose. Selv om viljen og ønsket er til stede, kan det hende at muligheten for å handle i tråd med disse ønskene og intensjonene ikke er til stede fordi de mangler den rette bistanden. Norvoll (2013) fremhever at det kan være avgjørende å ha tilgang til egnede ordninger og kompetent støtte, noe som gjør at ansettelse og arbeidsfastholdelse faktisk er mulig. I Norge har arbeids- og velferdsetaten, NAV, ulike tilbud som skal bidra til at mennesker med psykiske helseproblemer kan få og beholde en jobb. Mange har behov for at ting blir tilrettelagt slik at man kan mobilisere ulike tjenester og gi bistand både til arbeidssøker og arbeidsgiver eller kolleger (Norvoll 2013:). I forbindelse med Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse 2007 – 2012 har NAV etablert en ordning med Veilednings- og oppfølgingsloser som skal kunne hjelpe brukere med dette (Norvoll 2013: 205). "JobbResept" er et eksempel på et tiltak som har åpnet utradisjonelle veier til arbeidslivet for psykiatriske pasienter ved Universitetssykehuset i Stavanger. Et annet norsk eksempel er "senter for jobbmestring", som er et tverrfaglig tilbud til personer med psykiske lidelser eller problemer som trenger akutt oppfølging og behandling i forbindelse med arbeidsmarkedstiltak eller arbeid for å opprettholde et jobbmestrende fokus (Norvoll 2013: 206). NAV har også utviklet kurstilbud rettet mot ledere, personalansvarlige og tillitsvalgte som skal øke deres kompetanse på psykisk helse og arbeid (Norvoll 2013).

Forskning peker entydig i retning av at ordinære arbeidsplasser kan være en godt egnet arena både for tilfriskning og for trening, kvalifisering og rehabilitering av mennesker med psykiske helseproblemer. Norvoll (2013) påpeker derimot at det ordinære arbeidslivet ikke anerkjennes som en arena for arbeidstrening for mennesker med psykiske helseproblemer, og at dette kan være en utfordring. Arbeidstrening for personer med psykiske helseproblemer skjer gjerne i skjermede virksomheter. Skjermede virksomheter er en samlebetegnelse på en gruppe bedrifter som har som hovedformål å hjelpe personer med nedsatt arbeidsevne tilbake i det ordinære arbeidslivet (Arbeids- og sosialdepartementet). Eller de kan tilby varig skjerming og tilrettelegging i en bedrift utenfor det ordinære arbeidsmarkedet. De skjermede

virksomhetene er i utgangspunktet produksjonsbedrifter eller tjenesteprodusenter. De leverer til det ordinære markedet på lik linje med andre produsenter, men arbeidstakerne i skjermede virksomheter er deltakere på arbeidsrettede tiltak. Det er altså snakk om personer med nedsatt arbeidsevne<sup>4</sup> (Arbeids- og sosialdepartementet).

### **3.2 Arbeid; en positiv effekt på helse?**

En av grunnene til at man ønsker å benytte seg av ordinært arbeid med tanke på arbeidstrening for personer med psykiske helseproblemer er at man mener at arbeidet kan ha en positiv effekt på helse og livskvalitet. Ifølge Schafft (2009) kan det å ikke ha jobb oppleves som negativt, og mennesker med psykiske problemer kan oppleve skam og frykt for å bli sosial ekskludert. En undersøkelse gjort av Borg og Kristiansen (2007) får blant annet frem hvor viktig arbeid kan være. De gjennomførte dybdeintervjuer med 13 personer, hvorav 6 menn, og 7 kvinner, som befant seg i en tilfriskningsprosess. Ut fra disse intervjuene kunne man se at arbeid oppleves som verdifullt og meningsfullt. Etter mange år med sosial isolering, medisiner og en identitet som "psykisk pasient" ga arbeid disse personene en mulighet til å bevege seg ut av en livsverden knyttet til egne problemer og inn i en verden hvor de fikk en annen status, selvtillit og følelsen av å bli verdsatt og en del av et fellesskap (Schafft 2009).

Waddel og Burton har utført en undersøkelse der de blant annet ser på forholdene mellom helse, arbeid og arbeidsledighet. "Is work good for your health and well-being?" spør de britiske medisinprofessorene Gordon Waddel og A. Kim Burton ifølge Svendsen (2011). Arbeidsledighet er en langt større helserisiko enn arbeid. I utviklede land med et visst nivå av sosial sikkerhet er de psykologiske virkningene av arbeidsledighet de viktigste, og den påvirker folks helse negativt i form av høyere dødelighet og dårligere fysisk og mental helse. Sammen med alvorlig sykdom og skilsmisse er arbeidsledighet en av de faktorene som virker mest negativt inn på lykken (Svendsen 2011). Det ser ut til at inntektstapet bare er en mindre del av problemet og at andre faktorer har større

---

<sup>4</sup> "Personer med nedsatt arbeidsevne omfatter alle som har gjennomført en arbeidsevnevurdering som konkluderer med et betydelig behov for innsats for at personen skal komme i jobb" (Arbeids- og sosialdepartementet).



betydning enn de økonomiske. Den typiske arbeidsledige har mindre sosial omgang med andre mennesker og lavere selvfølelse. Folk opplever arbeidsledighet som et personlig problem, som noe som angår dem som individer. Ettersom arbeid er en viktig kilde til identitet er det ikke overraskende at mange blir sønderknust når de mister jobben og ikke klarer å finne en ny (Svendsen 2011). Svendsen (2011) sier at det mest overraskende resultatet i Waddel og Burtons undersøkelse er at de som blir fysisk og mentalt svekket mens de er arbeidsledige, blir friske når de finner en jobb. De mener at det er en gruppe på ca. 5-10 prosent av befolkningen som kan tjene helsemessig på å stå utenfor arbeidslivet, men alle andre vil stort sett oppleve en helsegevinst av å arbeide. Svendsen (2011) fremhever derimot det faktum at arbeid har en generelt gunstig virkning på helsen og levetiden betyr ikke at vi får bedre helse og lever lenger hvis vi jobber enda mer.

Men en stor og økende andel av dem som faller ut av arbeidslivet, har psykiske lidelser. I OECD - landene<sup>5</sup> dreier omtrent 30 – 50 prosent av alle søknader om uføretrygd om mentale problemer. Forekomsten er høyere blant yngre enn blant eldre arbeidstakere, høyere blant kvinner enn blant menn og høyere jo mindre utdanning personen har (Berge og Falkum 2013: 19). Det kan tenkes at arbeidslivet krever mer enn før. Teknologisk utvikling, omorganisering, krav om fleksibilitet og mobilitet, rammene blir mindre tydelige og forutsigbare. De som rammes av en psykisk lidelse i ung alder får ofte forstyrret eller ødelagt sitt utdanningsløp. Ifølge Berge og Falkum (2013) medfører dette et arbeid preget av tidspress og svak innflytelse på arbeidssituasjonen, med økt risiko for stress som de tåler dårligere enn andre. Dette medfører at en liten, men økende andel unge faller ut for godt (Lunde 2013). Berge og Falkum (2013) antyder at det kan se ut som at både ledere og behandlere for lett setter likhetstegn mellom psykisk lidelse og arbeidsuførhet.

Innenfor OECD-landene er 60-70 prosent av de med lettere psykiske lidelser<sup>6</sup> i arbeid (Berge og Falkum 2013: 20). Tilsvarende er 45 – 55 prosent av personene med alvorlige

---

<sup>5</sup> OECD står for Organisasjon for økonomisk samarbeid og utvikling. OECD består av 34 land som arbeider for å fremme økonomisk vekst i og handel mellom medlemslandene (Globalis)

<sup>6</sup> Eksempler på lettere psykiske lidelser; depresjon, angstlidelser og rusproblemer (Berge og Falkum 2013: 20).

psykiske lidelser<sup>7</sup> i arbeid (Berge og Falkum 2013: 21). Mange av dem som befinner seg utenfor arbeidsmarkedet ønsker imidlertid å jobbe. Arbeidsledigheten er nesten syv ganger så høy blant dem med alvorlige psykiske lidelser og nesten tre ganger så høy blant dem med lettere lidelser som blant folk uten psykiske lidelser (Berge og Falkum 2013). Langtidsledigheten er ikke forhøyet blant dem med lettere lidelser, men de klarer ofte ikke å holde på jobber de blir ansatt i. De som er i arbeid strever naturlig nok med å mestre utfordringene. Sykefraværet er nesten dobbelt så stort som i befolkningen for øvrig, og antall sykedager ved hvert fravær er høyere (Berge og Falkum 2013). Den viktigste utfordringen for bedriftene er selvsagt å sikre at arbeidsforholdene er gode. Ifølge Berge og Falkum (2013) opplever arbeidstakere som føler at de blir tatt med på råd om egen jobb, og som får nødvendig veiledning og støtte, sjeldnere at jobben er stressende og vanskelig å mestre. Lunde (2013) fremhever at det er viktig å merke seg at jo lengre tid en person står utenfor arbeidslivet, jo vanskeligere kan det være å komme tilbake igjen.

### **3.4 Oppsummering**

Forskning som er gjort på feltet viser at ordinære arbeidsplasser kan være en egnet arena når det gjelder trening og rehabilitering av mennesker med psykiske helseproblemer, men at den treningen som skjer ofte foregår i skjermede virksomheter. Undersøkelser som er gjort viser også at det er vanskelig for en person med et psykisk problem å komme seg inn på arbeidsmarkedet. De nevnte undersøkelser som er gjort (Borg og Kristiansen, og Waddel og Burton) viser hvor viktig arbeid kan være for helsen. Arbeidet er med på å gjøre deg fysisk og mentalt sterkere, i tillegg til at arbeidet er med på å gi økt selvtillit, følelsen av å bli verdsatt og del av et fellesskap. Til slutt viser forskning også at så mange som 30-50 prosent av alle søknader om uføretrygd dreier seg om mentale problemer. Studier viser derimot at mange av de som står uten jobb ønsker å jobbe.

---

<sup>7</sup> Eksempler på alvorlige psykiske lidelser; psykoselidelser, alvorlige stemningslidelser, invalidiserende angstlidelser, personlighetsforstyrrelser og alvorlige rusmiddellidelse (Berge og Falkum 2013: 20).

## **4. Teori**

I dette kapittelet skal jeg belyse de teoriene som jeg har valgt å bruke i analysen av mitt prosjekt. I den første delen i dette kapittelet ser jeg nærmere på Erving Goffman og gjøre rede for hans begrep; stigma. Deretter vil jeg kort se litt nærmere på Howard Becker og hans studie Outsiders. Grunnen til at jeg har valgt nettopp disse som teoretisk bakteppe er fordi begge disse teoriene omhandler avvik, og forholdet mellom avvikerne og "de andre". Personene som har blitt intervjuet i dette prosjektet står som sagt på utsiden av arbeidslivet, dette på grunn av deres psykiske problemer. De er eller står i fare for å bli stigmatisert eller bli "outsidere". Jeg ser det derfor som fruktbart å skulle belyse forholdet mellom personene i dette prosjektet og deres forhold til omgivelsene og da spesielt arbeidet. Jeg ønsker å se på hva som skal til for at de skal komme seg inn på arbeidsmarkedet igjen. Hvorfor ønsker de å bli en del av arbeidslivet? Det kan også være relevant å se på om personene i denne studien opplever at de innehar et stigma eller stempel. Føler de selv at de avviker fra det normale? Goffman og Becker kan altså kobles både til hvorfor de står der de står i dag, på utsiden av arbeidslivet, men også til hvorfor de ønsker å komme seg inn. Det kan knyttes til det som for mange er det endelige målet; å bli en del av arbeidslivet. Hva oppnår de med å få seg en jobb?

Til slutt i dette kapittelet så ønsker jeg å se på begrepene identitet og selvbylde. Disse begrepene vil her bli sett i lys av George Herbert Mead og hans teori om selvet. Jeg ønsker å bruke Mead fordi jeg vil se nærmere på hvilken betydning arbeid har for en persons identitet og selvbylde. Klarer personene som her blir intervjuet å se seg selv utenfra? Arbeid kobles ofte til identitet, selvbylde og mestring og jeg vil bruke Mead og hans begrep om selvet for å forklare forholdet mellom informantene, arbeidet og "de andre", altså de som befinner seg i omgivelsene rundt.

### **4.1 Symbolsk interaksjonisme og stempelingsteori**

Symbolsk interaksjonisme er den ene av de to hovedretningene innen mikrointeraksjonismen, der den andre retningen er fenomenologisk sosiologi. Symbolsk interaksjonisme fokuserer på samhandling, utveksling og tolkning av symboler (Schieffloe 2008). George Herbert Mead omtales ofte som grunnleggeren av interaksjonismen. Det var derimot Blumer som innførte begrepet symbolsk

interaksjonisme i en artikkel om sosialpsykologi i 1938 (Joas og Knöbl 2009: 130). Retningen ble videreutviklet av Blumer og andre av Meads studenter og kolleger. Ifølge Mead utvikler mennesket sin personlighet, individualitet og identitet gjennom språklig symbolutveksling og samhandlingsprosesser med mennesker rundt seg. Derfor har retningen fått navnet symbolsk interaksjonisme (Korsnes 2008). Andre som har vært sentrale innen den interaksjonistiske tradisjonen med Chicagoskolen er blant annet Howard Becker. Erving Goffman er sentral blant de senere representanter (Korsnes 2008). Goffman oppfattet derimot ikke seg selv som en symbolsk interaksjonist (Jacobsen og Kristiansen 2002). Både Goffman, Becker og Mead er som vi ser sentrale innen den interaksjonistiske tradisjonen. Og både Goffman og Becker kan sies å tilnærme seg studien av avvik ved hjelp av såkalt stempelingsteori. Når det gjelder stempelingsteori er dette en forklaringsmåte innen avvikssosiologien. Ifølge dette perspektivet er avvik et produkt av sosial kontroll. Avvik er ikke noe som skapes gjennom psyke og arvemateriale, men det fremstår som avvik først når atferden stemples som avvikende (Korsnes 2008).

#### **4.2 Erving Goffman - Stigma**

Goffman (1990) mener at samfunnet er delt inn i ulike kategorier og at det ligger ulike egenskaper som er vanlige innenfor hver av disse kategoriene. Det sosiale miljøet rundt fastlegger hvilke kategorier av mennesker man vil forvente å finne. For eksempel vil man i en forelesningssituasjon vite hva slags regler som gjelder. Man sitter å hører på det foreleseren sier, og rekker opp hånden dersom man ønsker ordet. Forventningene til oppførselen vil variere etter hvor man befinner seg. Alle ønsker å føle seg normale i forhold til de som tilhører hver av disse kategoriene i samfunnet. Etter som etablerte miljøer har slike sosiale spilleregler er det mulig for oss å forholde oss til de menneskene som vi kan forvente å møte, og vil også mest sannsynlig være i stand til å forutse hvilken kategori en person tilhører på bakgrunn av hans utseende og hvilke egenskaper han innehar (Goffman 1990). Vi stiller ulike krav til hvordan et individ bør være. Vi ønsker en bekreftelse på de forventningene vi allerede har til personen. Dersom han innfrir kravene vi har vil han bli akseptert og inngå i vårt fellesskap. Men viser det seg derimot at denne personen ikke har de egenskapene andre har og derfor skiller seg

ut i forhold til de andre som tilhører samme kategori vil han bli stemplet og inneha et stigma (Goffman 1990).

For at vi skal kunne si at en person er annerledes er vi nødt til å ha noe å sammenligne den personen med. Det må være noen som sier noe om hva som er bra og dårlig. Det kan vi gjøre ved å se på de reglene omgivelsene har skapt, hvor de som faller utenfor disse reglene vil bli sett på som annerledes i forhold til resten (Goffman 1990). For eksempel kan det å være blind være et sosialt belastende forhold siden den blinde vil bli sett på som annerledes i forhold til de andre i omgivelsene. Den blinde har egenskaper og kjennetegn som utelukker sosial aksept, og dermed vil han bli stigmatisert (Schiefløe 2008). Ikke alt er tilrettelagt for de som er blinde, og de vil også ha "problemer" med å delta i hverdagslig sosial interaksjon. Et annet eksempel kan være stigmatisering på grunnlag av seksuell legning (Schiefløe 2008). Tidligere måtte homofile skjule seg og sin legning i Norge. I dag er homofili blitt mer akseptert, men de er fremdeles færre enn resten av befolkningen og vil ofte havne i situasjoner der de føler seg utstøtt. I Norge i dag er det ikke lov å diskriminere homofile ved for eksempel utleie av leilighet, og de har også lov til å inngå ekteskap, der de før kun hadde lov til å inngå partnerskap. Men ulike trossamfunn kan nekte å ansette homofile i ulike stillinger. Det har blant annet foregått debatt i media i en god stund nå om homofile skal få lov til å praktisere som prest. I tillegg har det foregått en lang debatt om hvorvidt prestene ønsker å vie homofile par. En homofil kan bli sett på som annerledes og stigmatisert på grunnlag av at det er et mindretall av homofile i befolkningen. Homofili blir dermed ikke betraktet som "normalt". Sett i forhold til min studie kan det å ha et psykisk problem forårsake at personene skiller seg ut i forhold til andre. De har kanskje ikke alle de egenskapene det forventes at et individ skal ha. I Norge i dag ser vi stor fremgang når det gjelder åpenheten omkring psykiske problemer, men det er fremdeles ikke akseptert og blir heller ikke sett på som det "normale". Vi tror at den personen som er belastet med et stigma ikke er et helt riktig menneske. Med utgangspunkt i denne antagelsen utøver vi forskjellige former for diskriminering, hvor vi effektivt, ofte utilsiktet begrenser personens utfoldelsesmuligheter (Goffman 2000). Med dette som utgangspunkt kan personer som har psykiske problemer bli diskriminert ved at de ikke slipper inn i arbeidslivet. De blir stengt ute, og får ikke jobb fordi de avviker fra det "normale" ved at de har et psykisk problem. Et stigma er en egenskap eller et kjennetegn som fører til at

en person ikke blir sosialt akseptert på linje med andre (Schiefløe 2008). Vi etablerer en stigmatologi, en ideologi for å forklare hans underlegenhet og overbeviser oss selv og andre om den fare han utgjør. Vi anvender spesifikke stigmabetegnelser som krøpling, og idiot i vårt dagligspråk som kilder til metaforer og forestillingsbilder, uten at vi er oppmerksomme på deres opprinnelige betydning (Goffman 2000).

Goffman (1990) deler stigma inn i tre ulike typer. Kroppslig stigma, karaktermessige feil og tribal stigma. Kroppslig stigma har med ulike fysiske misdannelser av kroppen å gjøre. Ved å ta en titt på menneskekroppen, har vi et sett av kjennetegn som beskriver et gjennomsnitt eller den vanlige og normale kroppen (Heglum og Krokan 2006). Dersom en person avviker fra de forventningene vi har til hvordan menneskekroppen skal se ut vil dette innebære et stigma. Eksempler kan være funksjonshemming, dverger og personer som har pådratt seg skade i ulykker. De vil bli stigmatisert på grunnlag av fysiske kjennetegn og utseende (Heglum og Krokan 2006). Når det gjelder karaktermessige feil, altså feil knyttet til en persons egenskaper, kan viljessvakhet, unaturlige lidenskaper, falske og kompromissløse overbevisninger eller uærlighet være eksempler på dette (Goffman 1990). Til slutt har vi tribal stigma, som også kan kalles for slektsbetingede stigma etter som det innebærer noe som kan overføres fra slekt til slekt. Rase, nasjon og religion er eksempler på tribal stigma (Goffman 1990).

I denne oppgaven vil stigmaet til personer med psykiske problemer være et karaktermessig stigma. Denne typen stigma er ikke alltid like lett å få øye på med det første men det har en potensielt diskrediterende egenskap. Goffman setter et skille mellom diskrediterte og potensielt diskrediterte egenskaper. Diskrediterte egenskaper er kjent for alle, de potensielt diskrediterte egenskaper er skjulte eller ikke åpenbare, men kan bli det (Goffman 2000). I møtet mellom den åpenlyst diskrediterte og normale mennesker må begge forsøke å takle den spenningen som stigmaet medfører. Den stigmatiserte føler seg kanskje usikker på hvordan andre vil identifisere han og ta i mot han. Det oppstår spenning og engstelse, både for den stigmatiserte og den normale (Jacobsen og Kristiansen 2002). For den potensielt diskrediterte er ikke skaden skjedd enda. Dersom de egenskapene som avviker fra "normalen" ikke kommer til synet er det opp til personen selv om han skal fortelle om sine feil og mangler, eller om han skal prøve å skjule dem. Man kan forsøke å kontrollere den sosiale informasjonen som kan

avsløre våre nedverdiggende egenskaper (Jacobsen og Kristiansen 2002). Hovedfokuset til disse vil være å forsøke å holde disse egenskapene skjult, men risikoen for å få stigmaet sitt avslørt vil være der og man står i fare for å bli uønsket (Goffman 2000). Det karaktermessige stigmaet kan relateres til denne oppgaven ved at personene som deltar i dette prosjektet har psykiske problemer, og psykiske problemer er relatert til det mentale, altså er det ikke nødvendigvis åpenbart for alle at disse sliter psykisk. De kan velge å prøve å skjule det, og på den måten forsøke å unnsnippe å bli stigmatisert. De kan også velge å være åpen om sine feil og mangler, og da heller forberede seg på "motstand" fra omgivelsene. Samtidig så er det ikke alltid at man har en mulighet til å velge. Kanskje kommer stigmaet til synet i ulike situasjoner. For eksempel kan en person med ADHD kanskje klare å skjule sitt problem helt til denne personen for eksempel begynner på skolen. I skolesammenheng vil kanskje stigmaet bli avslørt ved at symptomer som hyperaktivitet og uoppmerksomhet avslører at denne personen har diagnosen ADHD.

Goffman skiller i sin analyse mellom forskjellige former for identitet: sosial identitet, personlig identitet og jeg – identitet (Jacobsen og Kristiansen 2002: 134). Sosial identitet har å gjøre med individets tilhørighetsforhold til sosiale kategorier i kraft av bestemte egenskaper eller karakteristikk. Man anslår en persons sosiale identitet ved å vurdere hans atferd. I denne forbindelsen skiller Goffman mellom en persons tilsynelatende identitet, som er den sosiale kategori man ved første øyekast plasserer personen i, og den faktiske sosiale identitet, som er personens utgave av den sosiale identitet (Jacobsen og Kristiansen 2002). Det er denne forskjellen som danner bakgrunn for hans definisjon av begrepet stigma som en forskjell mellom den tilsynelatende og den faktiske identitet. Personlig identitet viser til personen som et unikt vesen. Et individ har sin særegne biografi som er med på skille dette individet fra andre individer. Den personlige identitet utgjøres av en rekke elementer som vårt navn, utseende, fingeravtrykk, bevegelsesmønster, kroppsholdning osv. (Jacobsen og Kristiansen 2002). Jeg – Identitet handler i motsetning til den personlige og den sosiale identitet om den stigmatiserendes egne opplevelse av sitt stigma og den måten som denne opplevelsen håndteres på (Jacobsen og Kristiansen 2002). Ifølge Goffman har det stigmatiserende individ en tendens til å dele den samme identitetsoppfattelse som alle andre mennesker fordi vedkommende innerst inne føler han er en "normal" person og derfor et menneske som fortjener rettferdig behandling. På tross av disse følelsene vil den stigmatiserende ofte

kunne oppleve at han ikke blir akseptert i virkeligheten. Et sentralt trekk hos den stigmatiserende handler om aksept (Jacobsen og Kristiansen 2002) Vi vil altså se bort fra egenskapene til et individ som ellers ville blitt akseptert. På grunn av at individet har en "uønsket" egenskap, besitter han nå et stigma og avviker fra våre forventninger og dette gjør ham uønsket. Men hvordan reagerer den personen som besitter et stigma på situasjonen? I visse tilfeller vil det være mulig for ham å gjøre et direkte forsøk på å rette på det han anser for å være den objektive årsak til hans ufullkommenhet (Goffman 2000). En person som har misdannelser på kroppen kan foreta seg plastiskkirurgi, og på denne måten prøve å "rette" på sine feil eller mangler (Jacobsen og Kristiansen 2002). Personer som lider psykisk kan gå til behandling for å forebygge eller fjerne sine lidelser. De går da inn for å endre på det som forårsaker stigmatiseringen. En person som går uten jobb kan bli stigmatisert som lat og som en byrde for samfunnet, i stedet for å bli sett på som en bidragsyter. Han vil da kunne prøve å skaffe seg en jobb for å bli kvitt dette stampelet. Den stigmatiserende kan også forsøke å forbedre sin stilling indirekte ved å gjøre noe anstrengelser for å beherske aktiviteter som vanligvis av fysiske grunner anses utelukkende for personer med hans handicap (Goffman 2000). Den stigmatiserende er også tilbøyelig til å utnytte sitt stigma for å sikre seg en sekundær gevinst, som en unnskyldning for et nederlag han av helt andre grunner har lidd for (Goffman 2000).

Den stigmatiserende lærer ifølge Goffman å leve seg inn i det normale samfunnets måte å betrakte stigma og stigmatiserende personer på. Goffman identifiserer tre forskjellige faser i denne innlæringsprosessen. For det første tilegnelsen av de normales synspunkt og erkjennelsen av at vedkommende ifølge dette synspunktet diskvalifiseres (Jacobsen og Kristiansen 2002). I den neste fase lærer personen å håndtere den måten som andre behandler den slags menneske som han viser seg å være (Jacobsen og Kristiansen 2002). Den tredje fasen handler om hvordan personen lærer å passere, det vil si hvordan den diskrediterende eller potensielt diskrediterende forsøker å oppnå aksept fra eller kanskje bli tatt med i de normales fellesskap på tross av de diskrediterende egenskapene (Jacobsen og Kristiansen 2002). Men i forsøket på å passere kan personen komme til å avsløre diskrediterende informasjon om seg selv. De anstrengelser personen gjør seg med hensyn til å skjule sine feil i et forsøk på å tilpasse seg, kan føre til at han fremviser andre feil (Jacobsen og Kristiansen 2002). Mens det å passere beskriver



den potensielt diskrediterendes forsøk på å kontrollere bestemte opplysninger om seg selv med henblikk på å oppnå anerkjennelse som et normalt menneske, bruker Goffman begrepet tilsløring om den situasjon hvor personer som ellers er beredte til å innrømme at de har et stigma, ikke desto mindre gjør seg store anstrengelser for å forhindre at stigmaet blir unødvendig oppsiktsvekkende. Vedkommende prøver å gjøre det lettere for seg selv, og de øvrige partner ved å flytte oppmerksomheten fra stigmaet og bli involvert i samhandlingens offisielle innhold (Jacobsen og Kristiansen 2002). Et eksempel på dette kan være en blind person som velger å bruke solbriller. Brillene kan være med på å skjule skjemmende deler av ansiktet (arr rundt øynene). På denne måten kan den blinde flytte oppmerksomheten bort fra stigmaet.

Det finnes en gruppe mennesker som har sympati med den stigmatiserte, og den gruppen består av mennesker som har samme stigma som han selv. Ettersom disse av egen erfaring vet presis hva det innebærer å ha dette stigma, kan noen av dem gi veiledning i og hvordan man kan klare seg med sitt stigma. Samtidig utgjør de en krets av likesinnede som han kan klage til, som han kan søke tilflukt hos når han trenger moralsk støtte og et trygt og avslappet miljø hvor han blir akseptert som en som i virkeligheten er like normal som alle andre (Goffman 2000). Blant sine egne kan den stigmatiserende organisere sitt liv på grunnlag av sitt handicap, men han må slå seg til ro med å leve i en slags halvverden for å kunne gjøre det (Goffman 2000). Dette kan også relateres til personene som inngår i dette prosjektet. Informantene her er med i en form for arbeidstrening. Disse arbeidstreningssgruppene er der spesielt for personer med psykiske problemer. De har noe til felles ved at de alle står utenfor arbeidslivet grunnet psykiske problemer. Nå jobber de sammen for å få seg jobb og for å bli akseptert. Jeg ønsker å komme nærmere tilbake til dette i analysen. Da ønsker jeg å se på hvilke tanker de hadde gjort seg på forhånd før de ble med på arbeidstrening, og hva de tenkte om de andre deltakerne.

Et stigma er sosialt konstruert etter som det sosiale miljøet anser en egenskap som stigmatiserende for akkurat denne typen personer (Goffman 1990). Hva som blir ansett som stigmatiserende varierer mellom ulike kulturer, ulike sosiale miljøer og over tid. Til syvende og sist handler ikke stigma om egenskapene ved et individ, men om forholdet som dannes mellom de stigmatiserte og den sosiale omverdenen (Goffman 1990). Et

stigma består i virkeligheten av en spesiell slags relasjon mellom en egenskap og en stereotyp klassifisering av mennesker (Goffman 2000). En avviker blir stigmatisert og dermed på en eller annen måte ekskludert fra fullverdig deltakelse i det sosiale liv. Vi som samfunnsmedlemmer er med på å "skape" stigma, etter som nye regler stadig blir til. Jo flere sosiale spilleregler vi har, jo vanskeligere er det å komme inn under de kravene vi setter. De som er stigmatisert eller er potensielt stigmatiserende må tenke nøye gjennom hvor mye informasjon de ønsker å utlevere til sine omgivelser. Samtidig skjuler begrepet stigma et dobbelt perspektiv; tar det stigmatiserende individ det for gitt at hans særpreg allerede er kjent eller er umiddelbart synlig, eller går han ut i fra at de tilstedeværende verken kjenner til det eller umiddelbart legger merke til det (Goffman 1990)?

Goffman er spesielt opptatt av de situasjoner hvor "normale" og stigmatiserende befinner seg i samme sosiale situasjon, altså i hverandres fysiske nærhet (Jacobsen og Kristiansen 2002). Goffman anvender begrepene normal og stigmatiserende med henvisning til samhandlingsroller. Han henviser dermed ikke til konkrete individer (Jacobsen og Kristiansen 2002).

#### **4.3 Ousidere av Howard Becker**

Howard Becker benytter seg av en stempelingsteori. Ifølge Becker (2005) utformer alle sosiale grupper sosiale regler som definerer situasjoner og de former for atferd som er passende for dem. Det sier noe om hvilke handlinger som er riktige og gale. En person som bryter en regel vil bli sett annerledes på. Ifølge Becker (1973) skapes avvik av samfunnet ved at sosiale grupper lager regler. Brudd på reglene betraktes som uakseptabelt. Man anvender regler i forhold til bestemte grupper og stempler regelbryterne som avvik, eller "outsiders". Stempeling innebærer at statusen som avviker blir hovedposisjon, og at andre roller og egenskaper blir mindre betydelige. Dersom en lærer blir stemplet som psykisk syk så vil synet på denne personen som lærer forandres. Hovedposisjonen blir her at læreren har psykiske problemer, og egenskapen som god lærer faller bort (Schieffloe 2008).

Becker påpeker også at det å bli oppdaget og betraktet som en avviker er et avgjørende trinn i utviklingen av en lang avvikskarriere (Schieffloe 2008). En person som har et psykisk problem og som er stemplet som psykisk syk av andre vil kanskje ha større vanskeligheter med å få jobb enn en som ikke har dette avviksstempelet. Samtidig så kan det være at venner og familie ikke helt vet hva de skal gjøre i en slik situasjon og trekker seg litt unna. Avvik er dermed ikke en egenskap ved handlingen, men en konsekvens av at noen anvender regler og negative sanksjoner i forhold til bestemte personers atferd (Becker 1973). En person er derfor ikke en avviker på grunn av spesielle egenskaper eller personlighetstrekk, men blir en avviker først når omgivelsene stempler han som en. En person som er blitt stemplet som en "outsider", vil ikke lenger ha tillit hos gruppen, etter som gruppen ikke lenger kan stole på at denne personen vil følge gruppens regler. Med tanke på personer med psykiske problemer er dette aspektet litt vanskelig etter som den eller de egenskapene personen har i mange tilfeller er usynlig for de rundt. Det skal kanskje mer til for at en person med et psykisk problem blir stemplet, enn en med et fysisk problem? En person som har et fysisk problem, vil ha et problem som fremtrer mer synlig for folk rundt. Man ser for eksempel med en gang hvis en person har mistet et bein. Denne personen vil da kunne bli stemplet på bakgrunn av at han avviker fra normalen. En person med et psykisk problem kan til en viss grad, skjule sine psykiske problemer. Det er ikke sikkert at de rundt ser at han har egenskaper eller personlighetstrekk som avviker, men disse egenskapene kan bli fremtredende i ulike situasjoner, som for eksempel i en arbeidssituasjon. Stemplingen av en psykisk person vil først skje når disse egenskapene og personlighetstrekkene blir synlige for omgivelsene. Sosiale grupper setter opp regler og når disse reglene blir brutt stempler de personene som har brutt reglene som outsiders (Becker 2005). Reglene kan i enkelte tilfeller være formelt håndhevet til en lov, mens andre ganger er det uformelle enigheter angående regler (Becker 1973). Ut fra denne synsvinkel er ikke avvik en egenskap ved den handlingen personen begår, men snarere en konsekvens av andres anvendelse av regler og sanksjoner i forhold til en regelbryter (Becker 2005).

Siden avvik blant annet er en konsekvens av andres reaksjoner på en persons handlinger, kan avviksforskerne ikke anta at disse menneskene rent faktisk har begått en avvikende handling eller brutt en eller annen regel, fordi den prosess som fører til at de blir stemplet kanskje ikke er feilfri (Becker 2005). Noen mennesker kan bli betegnet

som avvikere selv om de ikke har brutt noen regel. Videre så kan man ikke anta at den kategori som omfatter de mennesker som er blitt stemplet som avvikere inneholder alle dem som rent faktisk har brutt en regel. Dersom arbeidsledige blir stemplet som late og tiltaksløse, betyr ikke det nødvendigvis at alle arbeidsledige er det. Mange blir kanskje ikke oppdaget og dermed heller ikke inkludert i populasjonen "avvikere", som man studerer (Becker 2005). Siden kategorien savner homogenitet og ikke inkluderer alle tilfellene som hører til under den, så kan man ikke forvente å finne felles faktorer med hensyn til personlighet eller livssituasjon som kan forklare avvikeren (Becker 2005). Andre menneskers reaksjoner må betegnes som problematiske. Selv om man har brutt en regel, betyr ikke det at andre vil reagere som om det har funnet sted. Og omvendt; selv om man ikke har brutt noen regel betyr ikke det at man ikke, under visse omstendigheter, kan bli behandlet som om man har (Becker 2005). Den grad andre mennesker vil reagere på en gitt handling varierer veldig. For det første er det variasjon over tid. På forskjellige tidspunkter kan myndighetene beslutte å foreta et totalt angrep på en særlig form for avvik som for eksempel spill, stoffmisbruk eller homoseksualitet (Becker 2005). I hvilken grad en handling blir behandlet som avvikende avhenger også av hvem som begår handlingen og hvem som føler at han har tatt skade av den (Becker 2005). Sosiale regler skapes av spesifikke sosiale grupper. Moderne samfunn er ikke ukompliserte organisasjoner hvor alle er enige om hva reglene er og hvordan de skal anvendes i spesielle situasjoner. De er i stedet høyt differensierte i forhold til sosiale klasseskiller, etniske grupper, ervervsgrupper og kulturelle grupper. Disse gruppene behøver ikke å ha samme regler. I den utstrekning forskjellige gruppers regler er i konflikt og motsier hverandre vil det være uenighet om hvilken atferd som er den riktige i en gitt situasjon (Becker 2005). Et eksempel er polygami, der en person er gift med to eller flere personer. Dett er ulovlig i Norge, mens innenfor Islam er det lov å gifte seg med opptil fire koner. Her ser vi at noe som er lovlig og akseptert et sted, ikke er lov og akseptert et annet sted.

Å bli oppdaget og stemplet som avvikler har under alle omstendigheter betydningsfulle konsekvenser for ens videre deltakelse i sosiale sammenhenger og for ens selvbylde. Den viktigste konsekvens er en drastisk endring av individets offentlige identitet. Å begå den upassende handlingen og bli avslørt offentlig gir ham en ny status. Han er blitt avslørt som en person som er annerledes enn han burde være (Becker 2005). Når man er blitt

identifisert som avviker er man for det første tilbøyelig til å bli utelukket fra deltakelse i mer rådende eller konvensjonelle grupper. Dette kan skje selv om de spesifikke konsekvensene av den avvikende aktiviteten aldri i seg selv ville forårsaket denne isolasjonen hvis ikke det også hadde vært den offentlige viten og reaksjonen på den (Becker 2005). Selv om virkningene av det psykiske problem en person eventuelt måtte ha ikke går utover arbeidsevne, vil det å være kjent med et psykisk problem uansett kanskje føre til vanskeligheter med å skaffe jobb. Når den avvikende blir avslørt behandles han i overensstemmelse med den folkelige diagnosen av hvorfor han er som han er, og denne behandlingen kan i seg selv på samme måte frembringe ytterligere avvikelse. Avvik er noe man er i forhold til det samfunnet man er en del av. Becker (1973) påpeker at det er viktig å tenke på hvem som faktisk lager reglene vi skal følge. Samtidig er det viktig å tenke på at det ofte er uenighet om flere regler innenfor en gruppe, og variasjon i folks holdninger.

Det er viktig å tenke på hvordan den utenforstående selv ser på situasjonen. Avvikeren kan se annerledes på situasjonen. Det er mulig at avvikeren selv ikke aksepterer regelen han er blitt dømt for å bryte, samtidig som det er en mulighet for at han kan føle at de som stempler han som avvikler, er "outsiders" (Becker 1973). Ulike grupper stempler ulike ting som avvik.

Hva har avvikerne til felles? Avvikerne deler et stempel, og de vet hvordan det å bli stemplet som avvikler, "outsider" er (Becker 1973). De som blir stemplet som avvikere, blir utstøtt fra det "normale" liv. De avvikende vil ofte innlemmes i en avvikende kultur enten de er formelt definert som avvikere eller ikke (Becker 1973). Rusmisbrukere innlemmes ofte i en avvikende kultur. De vet at de blir sett ned på av andre, de blir ikke sett på som "normale" i forhold til gjennomsnittet, men de blir godtatt av hverandre.

Ifølge Becker (2005) skapes avvik av sosiale grupper ved at noe blir definert som avvikende og deretter sanksjonert. Avvik er altså knyttet til sosiale definisjoner av passende atferd i ulike situasjoner og ses derfor ikke på som noe naturlig, men i stedet som relativt etter tid og sted. Den fulle forståelsen av avvik oppnår en når begrepet omfatter konsekvenser av andres anvendelse av regler og sanksjoner (Becker 2005: 23-25). Avvik skapes av samfunnet. Becker (2005) forklarer at avvik skapes gjennom

andres reaksjoner og det er ikke objektivt gitt hva som er avvikende. Samme atferd kan oppfattes som normal i en sammenheng, men avvikende i en annen.

#### **4.4 George Herbert Mead – Selvet**

Mead står som sagt sentralt i den symbolske interaksjonismen og regnes som en av grunnleggerne av denne tradisjonen med sin teori om utvikling av personlig identitet som en samhandling med viktige andre (Schiefløe 2008). Asplund (1978) mener at det Mead prøver å få svar på med sin teori er; Hvordan oppstår og utvikles menneskets sinn og selv. Asplund (1978) forstår Meads grunnleggende tese som at de mentale fenomener, sinnet og selvet er sosiale produkter. Alle vet at mennesker påvirker hverandre og forandres når de omgås med hverandre. Når vi omgås eller samhandler med hverandre endrer vi meninger, vurderinger og atferd. Men i disse hendelsene må det finnes noe i individene som ikke forandres, selve bæreren av de foranderlige meningene, vurderingene og atferden må være uforanderlig (Asplund 1978). Det kan da være nærliggende å si at det uforanderlige hos individet kun er hans sinn og selv. Hvor mye individet enn påvirkes og forandres i sin omgang med andre så er han likevel til en viss grad alltid den samme; hans identitet forblir (Asplund 1978). Det er rimelig å tenke at meningsfull omgang overhodet ikke er mulig med mindre individene allerede innen interaksjonen begynner har fått utviklet et sinn og en identitet. Det ser ut til å ligge i selve interaksjonsbegrepet at interaksjonens individer har sine respektive sinn og identitet og at disse foreligger uberørte av selve interaksjonsforløpet. Ifølge denne oppfatningen utgjør sinnet og selvet en forutsetning for interaksjon (Asplund 1978). Mead hevder det motsatte. Han sier at interaksjonen skjer forut for sinnet og selvet, at interaksjonen er en forutsetning for sinnet og selvet. Sosial omgang eller sosial interaksjon er en forutsetning for individuelle mentale fenomener. Sosial interaksjon frembringer individets sinn og selv (Asplund 1978).

Mead fremhever selvet som den delen av personligheten som består av selvbilde. Selvet er både en aktiv kilde for atferd og et passivt objekt for atferd (Schiefløe 2008). Som aktiv kilde kan selvet ta initiativ i forhold til andre. Mead omtaler den aktive delen av selvet som <<jeg>>. Jeg'et kan ta initiativ og respondere på andres handlinger (Schiefløe 2008). I sammenheng med denne oppgaven og personene her, kan vi jo si at disse

personene aktivt kan ta initiativ og respondere på andres handlinger, som her for eksempel er knyttet til det at de går uten jobb. De kan da velge å gå inn for å få seg en jobb. <<Meg>> representerer samfunnet i individet, som gjør det mulig å vurdere seg selv ut fra ytre verdier, normer, idealer og forventninger. Vi setter oss i andres sted og betrakter oss selv. Vi kan til og med kommentere våre egne handlinger (Schiefløe 2008). Meg'et i informantene i denne studien kan betrakte seg selv utenfra, og på denne måten vurdere om de er egnet til å jobbe eller ikke. Meg'et er på en måte individets evne til å tenke over seg selv. Det skjer gjennom rolleoverføring og ved å ta i bruk signifikante symboler (Krange og Øia 2005). Meg'et er dermed produkt av interaksjonen med andre. Interaksjon gjennom det Mead kaller signifikante symboler, er en forutsetning for bevissthet. Signifikante symboler i form av gester eller språk oppstår i kontakt med andre og kjennetegnes av felles tolking. Jeg'et er individets umiddelbare respons på de andres oppfatninger. Jeg'et har med andre ord en slags ubevissthet eller ikke erkjent karakter. Selvet har dermed ikke tilgang til seg selv i sin subjektive fase. Selvet står i et dialektisk forhold til bevisstheten. Kroppen er ikke et selv, sier Mead, og blir til et selv bare når bevisstheten er etablert. På den andre siden er det reflektive selvet en forutsetning for at bevisstheten skal etableres (Krange og Øia 2005). Ifølge Mead inngår <<jeg>> og <<meg>> i en sammenhengende prosess av tanker og handlinger. I det ene øyeblikket retter vi oss utad, i det neste reflekterer vi over oss selv. Gjennom en slik dialog blir vi i stand til å ta inn over oss andres oppfatninger og forventninger på en slik måte at vi kan tilpasse atferden til de krav og forventninger vi stilles overfor i ulike situasjoner (Schiefløe 2008). Selvet er betraktet som en sosial prosess som beveger seg frem og tilbake mellom disse to distinkte faser. Hvis selvet ikke var utstyrt med disse to faser, ville det ikke være noen bevisst opplevd personlig ansvarlighet, og det ville ikke kunne skje noe nytt i erfaringsdannelsesprosessen (Mead 2005).

Speilbildet<sup>8</sup> vårt blir til på bakgrunn av våre egne tolkninger og av andres reaksjoner. Det er derimot viktig å merke seg at de oppfatninger man måtte ha av andres vurderinger ikke trenger å være riktige. Det er heller ikke slik at alle i omgivelsene rundt reagerer og vurderer likt (Schiefløe 2008). Men utviklingen av selvbildet skjer som et resultat av en sosial prosess og et samspill mellom det handlende og tenkende individ og

---

<sup>8</sup> Speilbilde betegner i denne sammenheng en situasjon der vi bruker vår oppfatning av andres reaksjoner som et slags speil for å betrakte oss selv (Schiefløe 2008).

dets omgivelser. Mead bruker betegnelsen signifikante andre om personer som er særlig viktige for utviklingen av selvbildet (Schieffloe 2008). Alle er ikke like avhengig av andres oppfatninger. Det ser ut til å være slik at mennesker med makt og opplevelse av kontroll over sine omgivelser har høyere selvbilde og er mindre avhengige av andre enn de som er maktesløse og avhengige (Schieffloe 2008). Vi er avhengig av at vi kan sette oss i en annen persons sted, eller forestille oss at vi tar en annen rolle. Mead betegner dette som rolletaking. Evnen til rolletaking utvikles gradvis og i stadier i takt med språklig utvikling og økende sosial erfaring (Schieffloe 2008). I det allmenne sosiale livet er vi avhengig av å kunne vurdere oss selv og vår egen atferd i et videre perspektiv og ta samfunnets generelle forventninger i betraktninger. Mead bruker betegnelsen den generaliserte andre for å beskrive de allmenne normene og verdiene vi bruker som målestokk for å vurdere oss selv og vår egen atferd (Schieffloe 2008). Mennesker med ulik sosial og kulturell bakgrunn utvikler ulike standarder og målestokker og vurderer riktig og galt, passende og upassende, på forskjellige måter. Fordi vi beveger oss i ulike sosiale sammenhenger, kan vi også som enkeltpersoner skifte roller og oppføre oss etter ulike standarder (Schieffloe 2008). Holdningen til den generaliserte andre er holdningen til samfunnet som helhet. Bare i den grad individet overtar den organiserte sosiale gruppens holdninger til samarbeid, sosial aktivitet eller til mengden av slike aktiviteter som gruppen deltar i, vil det utvikle et fullstendig selv eller beholde den type fullstendig selv som det har utviklet (Østerberg 1978). Det er viktig at få frem at selvet har kapasitet til å opptre som gjenstand for seg selv (Mead 2005). Et individs opplevelse av seg selv skjer ikke direkte, men kun indirekte, enten som en avspeiling av de særlige perspektiver som knytter seg til andre enkeltmedlemmer av hans sosiale gruppe, eller som en avspeiling av et generalisert perspektiv knyttet til hele gruppen han hører til (Mead 2005). Hans adgang som selv eller enkeltindivid til sitt eget opplevelsesfelt skjer ikke direkte eller uformidlet, dvs. skjer ikke ved at han blir subjekt for seg selv. Det skjer kun i den utstrekning han først kan bli objekt eller gjenstand for seg selv. Gjenstand for seg selv blir han ved, i sosiale omgivelser eller i en sosial kontekst, som han selv og andre inngår i, ved å overta andre individers holdninger overfor han selv (Mead 2005). Bare ved å overta den generaliserte andres holdning til seg selv på en eller annen måte, blir det mulig for individet å tenke i det hele tatt (Østerberg 1978).



Selvbildet sier noe om hvordan vi er. Nær knyttet til selvbildet er identiteten. I tillegg til den personlige identiteten kan vi ha bevissthet om en sosial identitet i form av tilhørighet til en sosial gruppe eller en kategori. Den sosiale identiteten bekreftes gjennom anerkjennelse og ved at man lever opp til spesifikke rolleforventninger (Krange og Øia 2005). Bevisstheten oppstår gjennom interaksjon med andre (Østerberg 1978). Giddens (2009) sier at det Mead demonstrerte med sin teori er at studien av den enkeltes "selv" ikke kan skilles fra studiet av samfunnet.

Det er flere grunner til at jeg ønsker å benytte meg av nettopp Mead i min studie. For det første er jeg opptatt av å se på forholdet mellom informantene og arbeidslivet. Jeg ønsker å få innsikt i om informantene er gode rolletakere. Klarer de å vurdere seg selv ved å ta samfunnets forventninger i betraktning? Jeg er interessert i å se om informantene klarer å bli objekt eller gjenstand for seg selv. Informantene er i denne studien på vei ut i arbeidslivet. I den prosessen de nå befinner seg i kan det være spennende å se nærmere på hvordan de betrakter seg selv, og da spesielt i forhold til at de også potensielt kan føle seg stemplet og stigmatisert. For det andre så ser jeg Mead som relevant i henhold til om arbeidsplassen har betydning for utvikling av identitet og selvbilde.

#### **4.5 Kritikk mot mikrointeraksjonismen – Bakgrunn for valg av teoretisk bakteppe**

Symbolsk interaksjonisme er som sagt den ene av to hovedretningene innen mikrointeraksjonismen. Mikrointeraksjonismen har gitt sosiologien teoretiske redskaper som gjør det mulig å beskrive hvordan kreative og aktive aktører i fellesskap konstruerer en meningsfull sosial verden i ansikt til ansikt samhandling (Aakvaag 2008). Det kan imidlertid rettes kritikk mot mikrointeraksjonismen som helhet. Aakvaag (2008) er en av dem som påpeker at det ikke kun er positive sider ved mikrointeraksjonismen, men også svakheter. Blant annet så mener han at mikrointeraksjonismen har i for liten grad utviklet egne eller inkorporert allerede eksisterende begreper og metoder egnet til å avdekke strukturelle forhold (Aakvaag 2008). En annen opplagt innvendig ifølge Aakvaag (2008) er deres prioritering av mikroanalyser. De trekker seg bort fra begreper som system, struktur, institusjon og

funksjon. På denne måten unngår de å analysere hvordan mikro- og makroforhold relaterer seg til hverandre i den sosiale konstruksjon av virkeligheten (Aakvaag 2008). Aakvaag (2008) har også en innvending rettet mot det at mikrointeraksjonismen overser det at ikke alle har like stor innflytelse når det gjelder å konstruere og skape meningsfulle og ordnede sosiale situasjoner. Mikrointeraksjonismen kan også sies å la motivasjon og handlingsmål være noe spontant. Aakvaag (2008) sier her at aktørene kanskje ikke er så spontane, men at de har førsituasjonelle egenskaper som motiverer dem inn i situasjoner og påvirker deres valg. Til slutt nevner Aakvaag (2008) at mikrointeraksjonismen mangler historisk bevissthet. Det kan være vanskelig å fange inn og analysere historiske transformasjoner og epokeoverganger. Den "store historien" forsvinner til fordel for "små historier" (Aakvaag 2008).

Selv om det kan rettes kritikk mot mikrointeraksjonismen har jeg likevel valgt å bruke teorier som faller inn under denne sosiologiske retningen. Mikrososiologien driver med studier av enkeltindivider og smågrupper, det er det jeg også gjør i min studie. Jeg studerer enkeltindivider som har et psykisk problem og ser på deres forhold til arbeid. Jeg ser derfor Goffman, Becker og Mead, teoretikere som går inn under denne kategorien, som fruktbare teoretikere for min studie. Jeg ønsker ikke å studere dette fenomenet på et makronivå, der man ser på fenomener på et overordnet nivå eller et samfunnsnivå. Grunnen til at jeg har valgt symbolsk interaksjonisme som en overordnet teoretisk ramme på min studie, er fordi jeg er opptatt av å se på hvordan samhandling, utveksling og tolkning av symboler foregår. Dette gjør jeg ved å se på de personene jeg intervjuer i dette prosjektet og deres relasjon til omverdenen. Den symbolske interaksjonismen som retning innenfor sosiologien fokuserer på aktørens egne definisjon av situasjonen. Man ønsker å gripe den mening individet selv tillegger en hendelse (Ryen 2006). Jeg ønsker å ta tak i den mening aktøren selv gir situasjonen. Stemplingsteorien har på samme måte som mikrointeraksjonismen også blitt gjenstand for kritikk. Stemplingsteorien var på 1960 – tallet et oppgjør med tidligere positivistiske forklaringer av kriminalitet. Og den har i hovedsak fått kritikk fordi den har en tendens til å være for deterministisk i sitt syn på stemplingsprosessen. Den har også fått kritikk for at den overser betydningen av maktrelasjoner og strukturelle føringer (Korsnes 2008). Både Goffman og Becker var sosiologiske pionerer når det gjaldt utviklingen av stemplingsteori som fokuserer på hvordan avvikelse kan forstås som et uttrykk for

sosiale konstruksjoner, som et resultat av samfunnsmessige definisjonsprosesser samt sanksjonering av bestemte atferdsformer (Jacobsen og Kristiansen 2002). Goffman ser først og fremst på den sosiale samhandlingen mellom de som er bærere av et stigma og de normale. Han ser på hvordan denne samhandlingen finner sted. Goffman er slik jeg ser det mer opptatt av hva som foregår mellom den stigmatiserte og den "normale". Hvordan oppleves det å bli stigmatisert? Becker er først og fremst opptatt av å se på andres reaksjoner. Stempling forekommer på bakgrunn av at andre reagerer på hvordan han eller hun fremstår. Han er også opptatt av hvordan stempelet som avviker består. Både Goffman og Becker snakker om avvik og hvordan man blir stemplet som avvik. Grunnen til at jeg ønsker å ha med både Goffman og Becker i dette prosjektet er fordi jeg mener de kan utfylle hverandre. Jeg ønsker å se om hvorvidt mine informanter er stigmatisert eller ikke, og om de føler seg stigmatisert. Jeg ønsker å bruke Goffman når jeg ser på relasjonen mellom mine informanter og "de andre". Jeg ønsker nærmere innsikt i forholdet mellom informantene og arbeidslivet. Samtidig så ønsker jeg å bruke Goffman og spesielt Becker når jeg vil se på hvorfor disse personene i utgangspunktet blir stigmatisert. Hva er det folk reagerer på? Er det stempelet som arbeidsufør eller stempelet som psykisk syk som er gjeldende, og hvis det viser seg at de innehar et stigma, eller et stempel vil disse vedvare uavhengig om de kommer i jobb eller ikke?



## **5. Metode**

Blant kvalitative forskere finnes det ingen standardtilnærming, men det brukes blant annet intervju, observasjon, analyse av tekst eller dokumenter og bruk av visuelle medier. Bruk av intervju er likevel den mest utbredte både innen norsk sosiologi og internasjonalt (Ryen 2006). Intervjuundersøkelser egner seg godt til å gi informasjon om personers opplevelser, synspunkter og selvforståelse, der de som intervjues kan fortelle om hvordan de opplever sin livssituasjon og hvordan de forstår sine erfaringer (Thagaard 2009). Intervju gir også et godt grunnlag for å få innsikt i informanternes erfaringer, tanker og følelser. I denne masteroppgaven har jeg benyttet meg av kvalitativ metode, og intervju. Jeg ønsket å intervju personer som står utenfor arbeidslivet grunnet psykiske lidelser. Grunnen til at jeg ønsket å intervju er fordi jeg håpet å få innblikk i deres egne oppfatninger av hva arbeid er, hvor viktig arbeid kan være og hvorvidt arbeid kan ha betydning for deres psykiske helse. Jeg var opptatt av deres egne tanker og oppfatninger. Jeg ønsket å intervju personer i yrkesaktiv alder siden jeg er ute etter deres forhold til arbeid.

Forskningsprosjekter som forutsetter behandling av personopplysninger, faller inn under personopplysningsloven fra 2001, og det vil si at prosjektene er meldepliktige (Thagaard 2009: 25). Jeg utfylte meldeskjemaet til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste der jeg måtte beskrive sider av prosjektet som; formål, omfang, utvalg og metode. I tillegg til denne søknaden skulle det også skrives en intervjuguide og et informasjonsskriv. Når jeg fikk tillatelse til å utføre prosjektet fra NSD, kunne jeg gå i gang med prosjektet.

### **5.1 Tilgang til feltet**

Det neste skrittet var å finne ut hvor jeg kunne få tak i informanter. Spørsmålet om hvor undersøkelsen skal utføres er avhengig av at forskeren får adgang til det miljøet og de personene som er relevante for problemstillingen (Thagaard 2009). I realiteten kan mange miljøer egne seg for samme prosjekt. Det som ofte avgjør valget er forhold som mulighet til å få tilgang til feltet. Før man treffer beslutninger om hvem man vil intervju må man reflektere over hvor respondentene befinner seg (Ryen 2006). Jeg måtte formelt få tilgang til respondentene ved å velge ut feltet eller miljøet hvor jeg ville utføre

prosjektet. Første ledd bestod altså i å velge ut området eller stedet der man siden begynte å sirkle inn aktuelle respondenter (Ryen 2006).

Hvem er aktuelle informanter? Kriteriene for personene jeg skulle intervjuer var at de på en eller annen måte skulle ha et psykisk problem, i tillegg til at de skulle være i yrkesaktiv alder. Det er ikke sykdommen de har som er avgjørende, og de trengte derfor ikke vise til noen diagnose. Det er forholdet mellom personer med psykiske problemer og arbeid som interesserer meg. Jeg fikk et tips om at jeg kunne rette meg mot de som driver med arbeidstrening eller arbeidsrettede tiltak. Dersom de deltar i grupper som driver med arbeidstrening så kunne jeg gå ut i fra at dette var personer som ønsket å jobbe. Via disse tiltakene kunne jeg få tilgang til feltet jeg ville undersøke nærmere.

## **5.2 Rekruttering og utvalg**

Kvalitative studier baserer seg på strategiske utvalg, det vil si at vi velger informanter som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er hensiktsmessige i forhold til problemstillingen og det som ønskes undersøkt (Thagaard 2009). Ved kvalitative intervju er ikke hovedintensjonen å sammenligne enheter, men å oppnå tilgang til handlinger og hendelser som ses som relevante for undersøkelsens problemstilling. Tilgjengelighet til den enkelte respondent og slik han eller hun ser verden omkring seg, er det sentrale (Ryen 2006). Jeg tok kontakt med en som leder et prosjekt eller en arbeidstreningssgruppe. Dette er en arbeidstreningssgruppe for ungdom mellom 13 og 23 år. Kriteriene som må oppfylles for å få lov til å delta på denne arbeidstreningen er at det oppleves problematisk å få seg en jobb grunnet psykiske problemer. Arbeidstreningen tar sikte på at de som deltar skal kunne komme ut i ordinær jobb, og man er deltaker kun en viss periode. Han som leder denne gruppen var svært positiv til prosjektet mitt og ville gladelig hjelpe til med å skaffe meg informanter. Jeg tok nærmere kontakt med de for å informere om mitt prosjekt, og deres rett til å kunne trekke seg ut av prosjektet ved en senere anledning dersom de skulle ønske det. Denne gruppen kunne stille med 4 informanter. Men når det gjelder utvalgets størrelse, så er det to kriterier; Det første er tilstrekkelighet, og det vil si at antallet er tilstrekkelig til å reflektere bredden blant deltakerne og på stedet med hensyn til sentrale kjennetegn eller variabler. Det andre kriteriet er tilfredsstillende informasjon, at metningspunktet

er nådd (Ryen 2006). Etter at 4 intervjuer var utført følte jeg ikke at et metningspunkt var nådd, jeg følte det fremdeles var mer informasjon å hente. I tillegg så ønsket jeg et bredere datamateriale enn det jeg nå hadde fått for å kunne få et bredere analysegrunnlag. Jeg valgte derfor å ta kontakt med NAV i håp om at de kunne hjelpe til med rekruttering av flere informanter. NAV kunne dessverre ikke hjelpe meg direkte, men de tipset i stedet om hvor jeg kunne henvende meg. Jeg henvendte meg til et klubbhus som fungerer som et arbeidsfellesskap hvor personer med som sliter eller har slitt psykisk kan komme å arbeide sammen. Det fungerer som arbeidstrening siden det endelige målet er å komme ut i ordinær jobb, deltids- eller fulltidsjobb. Jeg tok kontakt med dette klubbhuset, og fikk beskjeden om at de kunne stille med informanter. Klubbhuset er et sted hvor man er ”medlem for livet”. Det er ingen regler for hvor lenge du kan være medlem, og du kan delta så lenge behovet er der. Herfra fikk jeg 5 informanter. Felles for begge arbeidstreningssgruppene er at personene som deltar der har psykiske problemer, samt at de har problemer med å anskaffe seg jobb på egenhånd. Jeg satt nå med til sammen 9 informanter. Det var 6 mannlige og 3 kvinnelige informanter. Jeg vil også påpeke at kjønn kan ha noe å si for datamaterialet, siden det kan forventes at menn og kvinner svarer forskjellig. Men innenfor disse rammene får jeg ikke forklart disse forskjellene. Jeg ønsker også å bevare deres anonymitet ved å ikke gå nærmere inn på kjønnsforskjellene etter som det var et fåtall jenter i denne undersøkelsen, og siden utvalget kun bestod av 9 personer.

Informantene er i alderen 17 til 54 år, og jeg fikk derfor et relativt stort aldersspenn. Jeg så aldersspennet som svært positivt. Til å begynne med fikk jeg tilgang til en arbeidstreningssgruppe som var rettet mot ungdom, men når jeg i tillegg fikk tilgang til et nytt arbeidsrettet tiltak hvor det ikke var noen aldersbegrensning så jeg en mulighet med tanke på å eventuelt kunne se forskjeller i svarene til de yngste informantene og svarene til de eldste informantene. Det kan her være vesentlig å poengtere at det ikke var jeg selv som tok kontakt med mine informanter. Jeg tok kontakt med lederne av de to ulike prosjektene, og de fungerte som et mellomledd mellom meg og informantene. Jeg vet derfor ikke hvor mange som totalt ble spurt, og hvor mange som ikke ønsket å la seg intervjuet.

### 5.2.1 Presentasjon av informantene

Nr.	Navn:	Alder:	Skole	Tid siden forrige jobb
1.	Lars	17 år	Ikke fullført videregående	4 år
2.	Nora	17 år	Ikke fullført videregående	Ikke hatt jobb
3.	Marit	19 år	2 år videregående, men ikke funnført praksis	4 måneder
4.	Petter	20 år	2 år videregående, men ikke vært lærling	8 måneder
5.	Anne	23 år	2 år videregående, men ikke vært lærling	Uvisst
6.	Martin	30 år	3 år videregående og 3 år høyere utdanning	3 måneder
7.	Jørgen	38 år	3 år videregående og 6 år høyere utdanning	7 år
8.	Bjørn	49 år	Et halvt år skolegang etter grunnskolen	10 år
9.	Ole	54 år	3 år videregående og 3 år høyere utdanning	1 år og 7 måneder

Intervjuene ble gjort i en større by i Norge, men jeg ønsker å holde stedet anonymt. Grunnen til dette er at man får god innsikt i personlige deler av livet til dem som ble intervjuet. Det at de på en eller annen måte lider psykisk, samtidig som at de tilhører en gruppe som jobber for å få dem ut i arbeid gjør dem lett gjenkjennelig. Når det gjelder hvilke typer jobber de gjør via de arbeidstreningsgruppene så varierer det litt. I både arbeidstreningsgruppen og i "klubbhuset" utføres det mest praktisk arbeid av deltakerne som snømåking, matlaging, søppeltømming, vasking osv. Det er arbeid som ikke krever noen relevant erfaring eller utdanning. Noen har som vi ser ovenfor lengre utdanning, mens andre har det ikke. Jobbene de utfører nå er mest for å få inn rutiner i hverdagen, og for at de skal vende seg til å forholde seg til en arbeidssituasjon. Dette



gjøres blant annet for eksempel ved at det er lagt opp til at de får sosialt samvær, og at de har noe fast å gå til. De som deltar viser til den erfaringen de får gjennom disse jobbene. Når det gjelder "klubbhuset" er det enkelte av de som har jobbtrening her som også har en liten stillingsprosent i en ordinær jobb ved siden av. De som deltar i arbeidstrening ved "klubbhuset" gjør på en måte frivillig arbeid, de får ingen lønn, men får støtte av staten ved mottakelse av uføretrygd. Når det gjelder de som deltar i arbeidstreningsgruppen så får disse lønn for den jobben de gjør der. Det er her et skille mellom en gruppe som gir lønn til deltagerne og et klubbhus som ikke gir lønn til sine medlemmer. Sånn jeg forstod det virket det også som at medlemmene eller de som deltar på arbeidstrening hadde sine faste dager de skulle jobbe. Det kan kanskje være vanskelig for dem å forholde seg til faste steder til faste tider. Det virket derfor som at arbeidstreningsgruppen var litt mer fleksible på dette punktet, enn kanskje det en ordinær jobb ville vært. Det er dette en del av treningen bestod av slik det fremstår for meg. De skal trene på å måtte forholde seg til faste dager og faste tider.

Jeg har valgt å presentere personene i min undersøkelse med fiktivt navn, omtrentlig alder, utdanningslengde og hvor lang tid det har gått siden de sist var i jobb. Alder har jeg valgt å ta med for å vise spredningen i alder blant mine informanter. Når det gjelder hvor lang tid det har gått siden sist de var i jobb, er det også her stor variasjon. Det kan være relevant å vite hvor lenge de har gått uten jobb, når det nettopp er jobb og det å arbeide jeg ønsker å få innsikt i. Det er også svært relevant å vite om personen i det hele tatt har hatt en jobb tidligere. Jeg har også valgt å ta med skolegangen deres i presentasjonen. Ved å vise til skolegangen viser jeg til variasjon med tanke på utdanningsforløp. I dette prosjektet er jeg som sagt opptatt av tanker og/eller erfaringer de har gjort seg om arbeid.

### **5.3 Intervjuguiden**

Først og fremst så er de fleste forskere enige i at man på et eller annet tidspunkt i møte med respondenten bør bruke en intervjuguide. En eventuell diskusjon dreier seg om graden av formalisering og teknikker for oppbyggingen av intervjuguiden (Ryen 2006: 97). Blir det for mye struktur i en intervjuguide kan det føre til at man ikke fanger opp eller misforstår fenomener som er viktige for respondenten. Men dersom viktige

fenomener i felten ikke er inkludert i skjemaet, er det fare for at de heller ikke fanges opp (Ryen 2006). Jeg har hovedsakelig benyttet meg av et relativt strukturert opplegg. I et relativt strukturert opplegg er spørsmålene utformet på forhånd, og rekkefølgen av spørsmålene er i stor grad fastlagt (Thagaard 2009). Fordelen med dette er at alle informantene har svart på de samme spørsmålene. Samtidig som intervjuguiden er relativt strukturert er det ingenting i veien for å kunne endre på rekkefølgen underveis i intervjuet, når det gjelder temaer og spørsmål (Thagaard 2009). Jeg var godt kjent med intervjuguiden og kunne enkelt endre rekkefølgen underveis i intervjuet på bakgrunn av hvordan informanten svarte.

Intervjuguiden starter med nøytrale emner som det er greit å snakke om. Jeg starter derfor med noen kognitive spørsmål som dreier seg om bakgrunn, status, alder osv., altså spørsmål som dreier seg om faktiske forhold. I hovedfasen av intervjuguiden går jeg mer over på evaluative spørsmål. Spørsmål som refererer til verdier og vurderinger, og som i hovedsak gjelder meninger (Grønmo 2004). Mens jeg i avslutningen har valgt å stille noen litt større åpne spørsmål om deres tanker rundt noen påstander og funn fra tidligere forskning.

### **5.3.1 Gjennomføringen av intervjuet**

En forsker representerer en nøytral utenforstående, og når forskeren først har fått adgang, har informantene vanligvis ikke noe imot å fremstille seg selv og sin virksomhet til en som er interessert i deres situasjon (Thagaard 2009). Intervjuet bør foregå på et sted der respondenten føler seg vel og på et tidspunkt da respondenten ikke har det for travelt (Grønmo 2004). Det var informanten som valgte sted og tid for intervjuet. Samtlige av mine informanter ønsket å bli intervjuet i lokalene de befinner seg i til daglig. Tiden som ble satt var også ved alle tilfellene knyttet til den tiden de likevel skulle tilbringe med arbeidstreningsgruppen. Intervjuene ble også gjort med enkeltpersoner, og ikke i grupper. Et generelt råd er at kvalitativt intervju bør vare fra ca. 1 time, noe avhengig av hvilken posisjon respondenten har i forhold til temaet. Bli intervjuet kortere enn en time så risikerer man at de blir overflatiske og beskrivende. Bli de svært lange, blir begge parter ofte trøtte og ikke alle har muligheten til å ta seg tid til det (Ryen 2006). Alle mine intervjuer bortsett fra ett varte i ca. 50 minutter. Jeg følte jeg fikk mye informasjon, og jeg fikk konkrete og gode svar. Før intervjuet fikk

informantene utdelt et informasjonsskriv. Utgangspunktet for ethvert forskningsprosjekt er prinsippet om at forskeren må ha deltakerens informerte samtykke. Den enkelte skal kunne ha kontroll på de opplysningene om seg selv som deles med andre, informanten kan trekke seg fra prosjektet til en hver tid og informanten skal orienteres om hva deltakelsen i prosjektet innebærer (Thagaard 2009). De fikk et eksemplar de kunne ta med seg, og signerte på et annet eksemplar som jeg tok vare på. Under selve intervjuet valgte jeg å bruke båndopptaker. På denne måten sikret jeg meg å få med meg alt som ble sagt under intervjuet.

### **5.3.2 Aspekter ved intervjusituasjonen**

Informantens betydning er stor både direkte og indirekte. Direkte har informanten betydning gjennom hva vedkommende velger å fortelle, og ikke minst ved å velge bort bevisst eller ikke, og gjennom det perspektivet han eller hun legger på fenomenet man studerer (Ryen 2006). Det er opp til informanten selv hva han velger å dele, samtidig så vil jeg som forsker forstå det som at de ønsker å fortelle om det gitte temaet etter som de selv har valgt å la seg intervjuet.

Når innsamlingen av data foregår ved en åpen interaksjon mellom forskeren og informanten, er forskerens nærhet og sensitivitet i forhold til informanten viktig. Forskeren bruker seg selv som et middel til å få informasjon (Thagaard 2009). Når innsamlingen av data medfører direkte kontakt mellom forsker og informant, som ved intervju, er relasjonene som etableres avgjørende for kvaliteten på materialet (Thagaard 2009). Hvordan ser informanten på meg? De yngste informantene, altså de 4 første, sa at de så på meg som veldig flink siden jeg tar en master i sosiologi. Jeg fikk også inntrykket av at alle mine informanter så på meg som en som var interessert i dem. De hadde et ønske om å stille opp på intervju og delte velvillig sine egne opplevelser og tanker. Her er det viktig å være obs på at personer som er overivrige etter å delta ikke nødvendigvis trenger å være gode respondenter. Det kan være andre motiver som ligger bak (Thagaard 2009). De unge var spesielt ivrige etter å delta i mitt prosjekt. De sa at de ønsket å stille opp for meg og at de følte de hadde noe å fortelle og bidra med. Enkelte gav også inntrykk av at de stilte opp kun fordi de ikke hadde noe bedre å gjøre. Jeg fikk også en fornemmelse av at et par kun stilte opp fordi de da "slapp unna" det de egentlig skulle gjort. En informant kom med bemerkningen; "deilig å skulle bli intervjuet fremfor

å jobbe". Det kunne virke som at de så på selve intervjuet som en pause fra jobb. Enkelte av informantene fikk fri fra jobben de egentlig skulle gjort for å bli intervjuet av meg.

Respondentene kan også gi feilaktig informasjon om faktiske forhold, fordi de ikke husker godt nok, eller fordi de har fortrenget deler av virkeligheten (Grønmo 2004). Her kan den tiden de har gått uten arbeid ha betydning. De kan fortelle om hvordan den situasjonen de er i nå oppleves, og hvordan veien tilbake til arbeidslivet oppleves. Det kan imidlertid være vanskeligere å huske tilbake til den gangen man var i jobb. De beskrivelsene informantene gir, kan også være preget av hvordan de ønsker å presentere seg selv. På den ene siden kan personer ønske å fremstille seg selv i et godt lys, og de beskrivelsene informanten gir, kan uttrykke et ønske om å gjøre et godt inntrykk. På den andre siden kan informanten ønske å fremheve problematiske sider ved livet sitt for å overbevise forskeren om sin vanskelige livssituasjon (Thagaard 2009). Her bemerket jeg meg først og fremst ordvalget til mine 4 første informanter. Disse 4 personene tilhører samme arbeidstreningsgruppe og det virket på meg som at de hadde hatt en del fellessamtaler i denne gruppa angående mine temaer, arbeid og psykiske problemer. I tillegg la jeg merke til at både de 4 første og de 5 siste snakket veldig varmt om de gruppene de tilhører. Her er det en mulighet for at de faktisk trives så godt i disse arbeidsrettede gruppene, og at de rett og slett er utrolig fornøyd med det opplegget de er en del av. På den annen side er det også en mulighet for at de kun ønsker å fremstille disse gruppene i et godt lys, selv om de i realiteten er misfornøyd.

Et annet typisk problem under datainnsamlingen er at kommunikasjonen mellom forskeren og respondenten kan fungere dårlig. Forskeren får da ikke tilgang til all den relevante informasjonen som respondenten har. Dårlig kommunikasjon kan også innebære at de to partene misforstår hverandre, at respondenten ikke forstår hva slags informasjon forskeren ønsker, og at forskeren feiltolker den informasjonen respondenten gir (Grønmo 2004). Jeg merket at kjemien under intervjuene varierte fra det ene intervjuet til det andre. Samtidig føler jeg at jeg fikk svar på det jeg ønsket under alle intervjuene. Det var ingen intervju der kommunikasjonen mellom meg som forsker og respondenten fungerte så dårlig at opplevdes som et problem med tanke på datainnsamlingen. Forskeren kan også være med på å påvirke svarene som respondenten gir (Grønmo 2004). I mitt tilfelle opplevde jeg at jeg av og til kunne stille

noen ledende spørsmål. Dette kan være med på å påvirke intervjuet ved at jeg kan gi inntrykk av at respondenten forventes å gi bestemte svar. Dette var derimot noe jeg opplevde at bedret seg ved at jeg ble flinkere til å la informanten "styre" intervjuet, uten unødvendige avbrytelser eller ledende spørsmål fra min side. Etter at jeg hadde gjennomført noen intervjuer gikk jeg fram med mer selvsikkerhet og jeg var tryggere i intervjuguiden.

Til slutt vil jeg nevne at jeg ved flere anledninger opplevde at informanten enkelte ganger endte opp med å motsi seg selv. Ofte svarer man kanskje uten helt å ha tenkt seg om, og derfor kan svarene enkelte ganger endre seg underveis. Motsigelsene kan også være forårsaket av forsnakkelse. Jeg opplever det derimot ikke som at dette er noe informantene gjør bevisst, men at det er noe som skjer ubevisst. De svarer det de mener er rett, uten å tenke over at svaret på et spørsmål motsier det de svarte på et tidligere spørsmål. Det blir likevel trukket frem som et poeng i min analyse.

#### **5.4 Mine forhåndsantakelser og bearbeiding av data**

Ifølge Ryen (2002) er det ingen som ankommer et felt uten forhåndsantagelser om det man skal studere. Jeg hadde også mine forhåndsantagelser før jeg startet datainnsamlingen. Det første eksempelet her er om arbeid fører til bedre helse. Jeg ønsket å spørre mine informanter hvordan de opplevde arbeid i forhold til sin egen helse. Jeg hadde allerede en antagelse om at helsen blir bedre av å arbeide på bakgrunn av forskning jeg tidligere hadde lest som mine antagelser da baserte seg på. Et annet eksempel er om hvorvidt de med psykiske problemer ønsker å jobbe, eller om de faktisk ikke ønsker å jobbe. Igjen, jeg hadde på forhånd lest forskning som tilsa at svært mange personer som lider psykisk faktisk ønsker å jobbe. Mine forventninger ble altså påvirket av tidligere kunnskap. Jeg var klar over dette på forhånd, og ønsket derfor å være så åpen som mulig i forhold til hva som kom fram under intervjuet.

Når jeg gikk i gang med prosjektet hadde jeg ingen klar problemstilling. Jeg gikk i gang med intervjuene med kun tema i bakhodet. Selv om jeg ikke hadde noen klar problemstilling og i utgangspunktet var veldig åpen, så føler jeg likevel at jeg satt igjen med et godt datamateriale som verken virket for omfattende eller for snevert. Hadde datamaterialet mitt vært mer omfattende kunne det vært sannsynlig at jeg hadde

oppdaget andre og nye ting i forhold til hva jeg fant ut av med det datamaterialet jeg fikk samlet inn. På den annen side kunne et mer omfattende datamateriale gjort det vanskeligere å skulle begrense seg i en analyse. I analysen av mitt datamateriale vil trolig enkelte informanter gå mer igjen enn andre ved at jeg siterer noen informanter mer enn andre. Noen av informantene er mer konkrete i sine svar, og noen sitater vil være mer passende når jeg skal belyse de funnene jeg har gjort. I denne oppgaven har jeg valgt å presentere dataene i henhold til tema. Jeg har altså valgt å fremstille sentrale mønstre i mitt datamateriale under ulike tema, og som er i henhold til problemstillingen min. Analysen av materialet er basert på temasentrerte tilnærminger hvor jeg sammenligner informasjon om hvert tema fra alle informantene (Thagaard 2009). Etter hvert intervju satte jeg meg ned og skrev ned tanker jeg satt igjen med, og oppsummerte intervjuene for meg selv. I transkriberingen skrev jeg ordrett, på bokmål, det som ble sagt. Jeg valgte å skrive alt på bokmål for å sikre anonymisering, slik at ikke leseren skulle kunne gjenkjenne informantene og stedet studien er utført på bakgrunn av deres dialekt.

Analyse av kvalitative data innebærer å redusere mengden data (Ryen 2002). Det er viktig å sortere og lage struktur i datamaterialet slik at man får bort uinteressant data. Etter at intervjuene var transkribert gikk jeg gjennom materialet slik at jeg kunne sortere og systematisere det. Jeg gjennomgikk materialet flere ganger, hvor jeg i første omgang startet med å dele det inn i fargekoder. Som Thagaard (2009) sier, retter forskeren i en temasentrert tilnærming fokus mot utvalgte temaer og sammenligner informasjon fra alle informantene om disse temaene. Jeg gikk derfor grundigere til verks hvor jeg igjen sorterte og gikk enda mer i dybden på materialet. Jeg testet ut ett par forskjellige databehandlingsprogrammer, men hadde ikke tilstrekkelig opplæring i programmet. Jeg benyttet meg derfor ikke av databehandling i den kvalitative analysen.

Tilnærmingen min kan i hovedsak beskrives som induktiv. Empirien er det som kommer først og som har avgjort hvilket tema som har blitt sentralt. Jeg gikk ut i feltet og ventet på at problemstillingen skulle komme til meg (Ryen 2002).

#### **5.4.1 Troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet**

Reliabilitet kan knyttes til spørsmålet om en kritisk vurdering av prosjektet gir inntrykk av at forskningen er utført på en pålitelig og tillitsvekkende måte (Thagaard 2009). Ryen (2006) nevner at det er flere måter forskeren kan være med på å bidra til høy reliabilitet. Det å ta intervjuene opp på bånd, slik jeg gjorde kan bidra til høy reliabilitet. Ved at man tar opptak av intervjuet med båndopptaker har man mulighet til å få nøyaktige utskrifter fra intervjuene, uten påvirkning på dataene (Ryen 2006). I tillegg har jeg som forsker valgt å redegjøre for de valgene jeg har tatt underveis, og leseren får dermed et innblikk i forskningsprosessen. Jeg vil i denne oppgaven også presentere et større utdrag fra datamaterialet.

Validitet handler om gyldigheten av de tolkninger forskeren kommer frem til. Vi kan vurdere validiteten av forskningen med henblikk på spørsmålet om resultatene av undersøkelsen representerer den virkeligheten vi har studert (Thagaard 2009). Tolkningene i analysen er mine egne med bakgrunn i min egen forståelse av materialet. Jeg har forsøkt å belyse mine funn med utgangspunkt i tidligere forskning. Validiteten kunne for eksempel vært styrket ved at jeg hadde latt informantene se på analysen for å så si om de sa seg enige i den fremstillingen som er gjort eller ikke. I den rammen som er satt for masteroppgaven hadde jeg dessverre ikke mulighet til å kunne gjøre noe sånt.

Et annet viktig spørsmål er om den tolkningen som utvikles innenfor dette prosjektet også kan være relevant i andre sammenhenger (Thagaard 2009)? Min studie baserer seg på 9 informanter, noe som utgjør et relativt lite utvalg. Studiens funn trenger heller ikke antas å gjelde for alle personer som har psykiske problemer. Jeg ser derimot min studie som relevant for forståelse av inkludering i samfunnet. Jeg tenker også at denne studien blant annet kan være relevant for andre grupper som står på utsiden av arbeidsmarkedet slik som for eksempel enkelte funksjonshemmede. Jeg ser også denne studien som en bidragsyter både innen avvikssosiologi og arbeidssosiologi.

Det kan være verdt å nevne at begrepene ovenfor ofte først og fremst kan knyttes til kvantitativ metode. Thagaard (2009) påpeker at begrepene troverdighet og bekreftbarhet kan være mer hensiktsmessig i forhold til kvalitative studier.





## 6. Ekskludering

Schafft (2009) sier at det å ikke ha en jobb kan oppleves som negativt og at mennesker med psykiske problemer kan oppleve skam og frykt for å bli sosial ekskludert. I intervjuene jeg har hatt er det ingen som sier direkte at de står utenfor eller at de er ekskludert, men de sier gjerne at de vil bli inkludert eller bli som "alle andre".

*Lars: Jeg føler jo at det er en del av livet det å komme seg i jobb å tjene penger.*

*Anne: Jeg ønsker jo å få en jobb, som er vanlig.*

Det kan her være relevant å påpeke at mine informanter kan føle seg ekskludert fra omgivelsene av to grunner. For det første kan det at de har psykiske problemer føre til at de blir sett på som annerledes og stigmatisert på grunn av dette. Det at mine informanter har psykiske problemer har gjort det vanskelig for dem å være i jobb og det er derfor de nå deltar på arbeidstreningsgrupper. Det å stå uten jobb kan også bli sett ned på, og dermed kan disse personene også bli ekskludert og stigmatisert på grunn av at de er i en situasjon der de ikke har en ordinær lønnet jobb. Jeg oppfatter det som at de streber etter det de ser på som vanlig og normalt blant folk flest: "Jeg ønsker jobb, det er liksom mest vanlig". Det å komme seg ut i jobb fremstår som det "normale", og dette er synlig i store deler av mitt datamateriale. Ifølge Goffman ønsker alle å føle seg normale i forhold til de som befinner seg i omgivelsene rundt eller i samme kategori. Goffman (1990) skiller mellom de normale og avvikere, eller de stigmatiserte. Ved at mine informanter skiller mellom seg selv, og "de andre", opplever jeg det som at de ser på seg selv som annerledes, eller at de opplever at andre ser på dem som annerledes uten at de nødvendigvis gjør det selv. For at vi skal kunne si om en person er annerledes, så sier Goffman (1990) at man er nødt til å ha noen å sammenligne den personen med. Man sammenligner da med omgivelsene, og ser på de reglene omgivelsene har skapt. Det kommer klart frem for meg at informantene i dette prosjektet ser på det å ha en jobb som det normale. Når de står uten jobb kan det oppleves som at de avviker fra normalen og at de derfor kan føle seg stigmatisert. Stigmatiseringen kan også være forårsaket på grunn av de psykiske problemene, som igjen fører til ekskludering fra deltakelse i arbeidslivet.

Ifølge Becker (1966) betegnes disse avvikerne som "outsiders". Stempling innebærer at statusen som avviker blir hovedposisjon, og at andre roller og egenskaper blir mindre betydelige (Becker 1966). I henhold til det Becker sier så er det mulig at mine informanternes roller og egenskaper må vike til fordel for en status som for eksempel arbeidsufør. Dersom det er det psykiske problemet som gjør utslaget for at stemplingen finner sted, kan mine informanter miste sin posisjon som for eksempel flink student, til fordel for å være psykisk syk. Mine informanter står utenfor det ordinære arbeidslivet, og sosial ekskludering er et samfunnsmessig problem fordi det innebærer utestenging fra deltakelse i samfunnslivet, der det stilles større og større krav til aktiv deltakelse fra samfunnsborgerne (Madsen 2006). Mange liker ikke å møte opp på sosialkontoret (Roness 2004). Opplever man at de rundt jobber, og at det oppleves negativt fra de rundt å måtte trygde på NAV, da vil det kanskje være naturlig å skulle ønske seg en jobb. Man ønsker ikke å være en byrde for samfunnet. Anne sier: *"Det er jo det at du føler du er til nytte for noe, tjener dine egne penger i stedet for å måtte trygde på NAV"*. Det å måtte trygde på NAV fremstilles her som noe negativt. Også Martin ser på trygd som negativt: *"Man må ha lønn, eller helst ikke være avhengig av staten å gå på NAV og alt sånn"*. Det å måtte trygde når man er i yrkesaktiv alder kan føre til at man utelukker sosial aksept. Det Martin og Anne påpeker her var en gjenganger blant informantene. Informantene var klare på at de ønsker seg jobb for å kunne tjene egne penger fremfor å "snylte". Det fremstår for meg som at det ligger en tanke til grunn om at man ønsker å bidra, et ønske om å være deltakende i samfunnslivet. De står nå utenfor arbeidslivet og føler seg dermed utenfor ettersom de opplever det å arbeide som det "normale". Ordet ekskludering har dessuten to betydninger: å fortsette å holde noen ute som allerede er utenfor, og å støte ut noen som hittil har vært innenfor. I begge betydninger er det snakk om å utestenge noen eller å holde noen ute (Madsen 2006). Alle personene det er snakk om i dette tilfellet står utenfor det ordinære arbeidslivet. Noen har vært innenfor og er nå holdt utenfor, andre har enda ikke vært innenfor. Man kan blant annet se det slik; Omgivelsene tilsier at det å ha en jobb er det "normale", personene i dette prosjektet faller utenfor ved at de ikke har jobb og vil da ifølge Goffman (1990) bli sett på som annerledes. Det som kjennetegner alle personene som inngår i dette prosjektet er at de gjør en innsats for at de skal kunne komme inn eller tilbake til det ordinære arbeidslivet.

## 6.1 Ønsker de å jobbe? Hva er deres motivasjon?

Motivasjon er et begrep for grunnene til at vi mennesker handler som vi gjør, og motivasjonen forstås vanligvis som en del av vår personlighet (Berge og Falkum 2013). Motivasjon kan måles på mange måter, som behov og ønsker, som impulser og trang, som hensikt og målsetting, ved en vurdering av fordeler og ulemper, eller som forventninger om positive eller negative utfall av en handling (Berge og Falkum 2013). I mitt datamateriale kom det til synet at mine informanter vurderte fordeler og ulemper ved å være i jobb kontra det å gå uten jobb. Under intervjuene var det svært mange negative sider ved det å gå uten jobb som kom fram. Ifølge Svendsen (2011) har den typiske arbeidsledige mindre sosial omgang med andre mennesker.

*Anne: Det å bare sitte hjemme å "sture", det er kjedelig. Det har jeg gjort, og det var kjedelig. Man føler seg ikke til nytte for noen eller til noe. Møter nesten ikke folk... Man blir jo ensom av det.*

Det Svendsen (2011) påpeker samsvarer med det Anne sier når hun sier at hun nesten ikke møter folk når hun ikke har jobb. Jeg ser det derfor som at Anne ønsker å komme i jobb i håp om at det vil føre til mer sosialt samvær med andre mennesker. I tillegg kan arbeid være med på å gi den enkelte rutiner. Lars sier at: "man blir mer lat, man blir "giddalaus" uten jobb". I tillegg sier han at det å gå uten jobb fører til at det ikke er så mye rutiner i livet. Det kommer også fram at det rett og slett er kjedelig å gå uten jobb, og at jobben er med på å opprettholde god døgnrytme.

*Ole: Du føler deg mindre verdt når du ikke har jobb. Altså du gjør jo mindre, dagene blir tomme. Og noen har jo den; Hva i f\*\*\* er vitsen med å stå opp. Hva skal jeg gjøre oppe? Du blir deprimert. Det er så masse negative, det er enormt mye negative ringvirkninger ut av å ikke være i jobb.*

Det kom fram i intervjuene at de ikke har noe å gjøre når de går uten jobb. Informantene fortalte at grunnen til dette var at alle venner og familie har enten jobb eller skole, og derfor ble det fort kjedelig å sitte hjemme og vente på at de andre skulle bli ferdig på skole og jobb. Alle mine informanter tilhører to forskjellige former for arbeidstreningsgrupper. Som beskrevet i kapittel 5 så er de som er med på

arbeidstrening med frivillig, og de er der for å gjøre en jobb med hensikt i å komme ut i ordinær jobb på sikt. Det er derfor kanskje ikke noen stor overraskelse at disse er lei av å gå uten jobb og at de ønsker seg tilbake eller inn på arbeidsmarkedet, selv om dette ikke kan tas for gitt. Bjørn formulerte seg derimot på denne måten når han ble spurt om han savner å være i jobb:

*Bjørn: Ja for å komme meg ut, for å være i det hele tatt sosial, for det er veldig, veldig viktig. Men på den annen side, egentlig ikke, ikke før min helsetilstand er blitt mye bedre.*

Bjørn sier her at en jobb er veldig viktig for det sosiale og at det er derfor han savner og ønsker å være i jobb. Samtidig sier han indirekte at han ikke savner å være i jobb, for han vil ikke i jobb før helsetilstanden er blitt mye bedre. Her virker det for meg som at Bjørn motsier seg selv. På den ene siden er jobb et savn, og det å komme i jobb er veldig viktig. På den andre siden vil han uansett ikke i jobb nå, fordi helsen ikke tillater det. Mead (2005) deler selvet inn i en aktiv kilde for atferd og et passivt objekt for atferd; Jeg og Meg. Jeg ser det slik at Bjørn sin aktive del av selvet, altså Jeg'et responderer umiddelbart ved å si at han ønsker jobb. Samtidig vil den passive objektet for atferd, Meg'et, representere samfunnet i individet og se seg selv utenfra. Og her mener jeg at Bjørn gjør dette når han sier at sin egen helsetilstand må bli bedre før han ønsker å gå ut i jobb. Han responderer ut fra at han viser at han har reflektert over seg selv. Selv om det Bjørn sier virker litt tvetydig, fremstår det for meg at han ønsker seg jobb. Han ønsker å ha en jobb å gå til på sikt, selv om det kanskje ikke er mulig for han å være i jobb akkurat nå. Det kommer altså frem i intervjuene at personene som inngår i denne studien ønsker seg jobb. Det var dette jeg hadde forutsett siden de frivillig deltar på arbeidstrening. Det var likevel en av informantene som skilte seg ut. Han hadde ikke et like sterkt ønske om å komme tilbake i jobb:

*Jørgen: Stresset! Det er stresset.. Det å stå opp om morgenen. Og man får jo mer tid til å dyrke sine fritidsinteresser når man ikke har jobb for eksempel, så det er jo positivt.*

Jørgen ser på jobb som stress, og har derfor ikke et like sterkt ønske som de andre om å komme seg i jobb. Det er likevel en fellesnevner blant sitatene jeg nå har trukket ut ovenfor. Ut i fra disse sitatene kan vi se de forventninger de måtte ha. Anne, Lars og Ole

forventer alle sammen at det å komme i jobb vil være mindre kjedelig enn det å gå uten jobb. De forventer å få møte flere folk, samt at døgnrytmen blir bedre. Bjørn ønsker som vi ser å komme i jobb, men samtidig ønsker han ikke å komme i jobb. Fra min side virker det som at den umiddelbare reaksjonen til Bjørn svarer til de forventningene han vet stilles til ham; det er normalt å jobbe. Deretter vurderer han seg selv ut fra ytre forventninger om at han ikke er i stand til å jobbe enda, på grunn av sine psykiske problemer. Jørgen derimot har en forventning om at arbeidslivet gir økt stress med tanke på det å skulle stå opp tidlig. Han har en mer positiv innstilling til det å ikke ha jobb. Det at Jørgen ikke ønsker å jobbe, men likevel deltar i en arbeidstreningsgruppe kan knyttes til de forventninger han mener omgivelsene har til ham. Jørgen er i likhet med de andre frivillig med på arbeidstrening. Det virker for meg som at Jørgen ikke har et spesielt ønske om å komme ut i jobb, men at han likevel deltar på arbeidstrening. Dette kan tolkes dit hen at han trosser sine egne ønsker og gjør det han mener at omgivelsene forventer av ham. Det er meningen at han skal ønske å ha en jobb, og derfor blir han med i en arbeidstreningsgruppe, selv om han egentlig ikke stiller seg så positivt til det å skulle gå ut i jobb i utgangspunktet.

De fleste informantene ønsker imidlertid å komme ut i ordinær jobb. Innenfor yrkeslivet er det snakk om arbeidsmotivasjon (Berge og Falkum 2013). Arbeidsmotivasjon brukes gjerne som et samlebegrep om individers personlige orientering mot arbeid som livsverdi, eller om hvor viktig arbeid er. Mange tenker kanskje først og fremst at arbeid gir lønn. Hvis mine informanter tar sikte på å få seg ordinær lønnet jobb, hvor viktig er egentlig lønn? Er det lønn som motiverer dem? Inntekt er som vi vet svært viktig. Vi trenger penger til mat, tak over hodet og for å i det hele tatt kunne leve i dagens pengebaserte samfunn. Lønn er den viktigste inntektskilden blant norske borgere (Fennefoss og Høgsnes 2008). Men inntekten trenger som jeg har nevnt i kapittel 3 ikke å komme fra arbeid. Informantene har allerede sagt at de ønsker å jobbe for å slippe å trygde. Da er det rimelig å tenke seg at lønna vil ha betydning.

*Bjørn: Penger er ikke alt! Penger er nesten alt, men ikke alt. Helse er alt. Har man ikke helse, har man heller ikke penger. Så enkelt!*

*Petter: Selvfølgelig betaling, men det er ikke bare det.*

Petter og Bjørn sier begge at penger eller betaling er viktig, og at det er en motivasjon for å komme ut i jobb. Samtidig så sier de at penger ikke er alt. Jeg tolker det dit hen at det er andre faktorer ved arbeidet som motiverer for arbeid i tillegg til lønn. Mine funn understreker det tidligere undersøkelser sier om inntekt og penger. Flere store undersøkelser som er gjennomført i flere land, viser at de aller fleste ville fortsatt å jobbe, selv om de ikke trenger å gjøre det av økonomiske grunner. Arbeidet synes å fylle et eksistensielt behov, snarere enn bare å være en inntektskilde (Svendsen 2011). Det dette viser er at arbeid som inntektskilde ikke nødvendigvis er det som står sterkest med tanke på arbeidsmotivasjon. Selv om det å få betalt er et sentralt trekk ved våre forestillinger om arbeid, kan man ikke oppfatte det som et nødvendig kriterium for arbeid (Svendsen 2011). Det kom fram i samtlige av mine intervjuer at lønn er betydningsfullt. Informantene ble imidlertid spurt om de kunne tenke seg å jobbe frivillig, for på denne måten kunne jeg kanskje få mer klarhet i hvor viktig lønna faktisk er for mine informanter.

*Lars: Jeg har drevet med frivillig arbeid, det har jeg. Det har jeg ikke noe i mot. Men jeg vil ha lønnet jobb også, jeg må jo ha noe å leve av.*

*Petter: Ja, jeg har vært med på noe frivillig arbeid. Jeg likte det ganske godt. Det var ikke noe problem for meg.*

*Martin: Ja, sånn i utgangspunktet. Men det er ikke sånn frivillig resten av mitt liv, men ja jeg kunne kanskje tenkt meg sånn Røde Kors eller noe annet sånn der å hjelpe.*

*Anne: Jo kanskje. Hadde jeg vært trygda på NAV enda så.. for å få en start.*

Ut fra hva Lars, Petter, Martin og Anne sier er ikke det å jobbe frivillig helt utelukket. Det viktigste er å ha en jobb å gå til. Samtidig fremkommer det av sitatene ovenfor at man må ha penger for å leve. Det virker derfor som at de er positive til frivillig arbeid så lenge de har et sted å få penger fra i tillegg, for eksempel annen jobb eller via trygd. De sier her at frivillig arbeid går greit dersom de får penger ved å trygde. Tidligere sa de at de ønsket lønnet arbeid for å slippe å trygde. Er ikke det å måtte trygde så negativt likevel? Kanskje er det å vise at man har en jobb å gå til viktigere, enn at den jobben man har gir

inntekt. Det er verdt å merke seg at det er en motsigelse her. Jeg tolker det derimot slik at det er det å ha en jobb som er viktigst for disse personene, enten det er frivillig eller lønnet arbeid. Så dersom de kan vise at de har en jobb, så vil kanskje ikke trygd som kilde til inntekt lenger være en like stor bekymring. Penger må man ha uansett. Penger er en del av arbeidsmotivasjonen, men de fleste informantene var enige om at arbeidsmotivasjonen også kunne knytte seg til det sosiale: *"Det er koselig å jobbe med andre og jeg klarer ikke det å bare skulle sitte alene hele dagen, da blir jeg sprø"*. Som vi så var det mye negativt knyttet til det å gå uten jobb, og da spesielt med tanke på at de opplevde det som kjedelig å "sitte hjemme". De ønsker å ha noe å holde på med, og noe å stå opp for om morgenen. Informantene gav inntrykk av at det er viktig å møte folk, og å få muligheten til å få være sosiale på lik linje med andre. Informantene setter gjerne likhetstegn mellom det å gå uten jobb og det å sitte alene. Selv om man har venner og familie, kan kanskje sosialt samvær på arbeidsplassen være med på å gjøre at man får nye relasjoner og tilhørighet et annet sted. En annen motivasjonsfaktor er at arbeidet gjør at man kommer seg ut: *"Det er viktig å ha noe å gjøre"*. De to ulike arbeidstreningene utfører arbeid som stort sett består av praktisk arbeid. Informantene sa at de stort sett er fornøyde med den jobben de gjør via disse to tiltakene.

*Petter: Jeg liker å jobbe, jeg er ikke en sånn som liker å sitte i ro. Hvis jeg sitter i ro for lenge da føler jeg meg deppa. Jeg liker å holde meg i aktivitet og sånn der, jobbe og trene. Jeg er en arbeidsgutt liksom.*

*Martin: Hovedmotivasjonen er vel egentlig, sånn aller mest at jeg har lyst til å gjøre noe, føle at jeg er viktig og at jeg får brukt meg på en måte. At du ikke bare går her og ikke gjøre noen ting.*

Det å kunne bevege på seg eller ha noe å holde på med, enten det er å være fysisk aktiv eller å føle at man bruker seg selv enten det er fysisk eller psykisk, er en viktig motivasjonsfaktor. Arbeidsplassen kan også være en viktig arena når det gjelder læring. På jobben kan vi bruke våre anlegg og evner. Vi kan få realisert våre ressurser, og vi kan lære noe nytt, slik at vi får utviklet oss videre. Mange opplever det godt å kunne gjøre nytte for seg og å være et ledd i en større sammenheng (Rones 2004). Og for Nora var arbeidsmotivasjonen knyttet til læring i tillegg til at hun også var opptatt av det fysiske:

*Nora: Det er vel egentlig på hva jeg lærer å gjøre på jobb. Jeg får trent meg opp på en måte. Jeg kjenner meg i bedre form for at jeg faktisk må jobbe fysisk. Det er liksom det som er motivasjonen, det at jeg lærer her.*

Ingen er umotiverte, man er alltid motivert for noe, så spørsmålet er mer hva man til enhver tid er motivert for (Berge og Falkum 2013). I dette tilfellet så vi at ulike motivasjonsfaktorer ligger til grunn for hvorfor de ønsker seg ut i jobb. Et ønske om et mer sosialt liv, fysisk aktivitet og læring så ut til å være hovedmotivasjonen til de fleste, i tillegg var det ikke til å komme unna at lønn, eller inntekt også er viktig.

## **6.2 Det å få seg jobb**

Informantene tar del i arbeidsgruppene i håp om at det skal hjelpe dem ut i en ordinær lønnet jobb på sikt. Det var derimot lite informantene visste om de gruppene de nå er en del av på forhånd. Det som gikk igjen hos de fleste informantene var: *"Det var noen som tipset meg"*. Det var altså noen som tipset eller foreslo det som et alternativ. Det kom også fram i intervjuet at det både var familie, venner, bekjente, behandlere og kontakter på NAV som hadde foreslått disse tilbudene for dem. De tok kontakt på bakgrunn av tipsene de fikk, men visste lite om hva de ulike gruppene gjorde eller stod for før de selv deltok:

*Ole: Det var noen som foreslo det for meg, så jeg tenkte at det var verdt å prøve. Jeg visste veldig lite. Jeg syns enda det er ganske uklart.*

Samtlige, med unntak av en person, visste ikke hva de gikk til og fikk tips fra andre om at det var noe de burde se nærmere på. Den ene personen som her er et unntak var faktisk med på å grunnlegge den ene gruppen. Ifølge Goffman (2000) finnes det en gruppe mennesker som har sympati med den stigmatiserte, og det er mennesker som har samme stigma som han selv. Disse menneskene vet av egen erfaring hva det innebærer å ha dette stigmaet, og de kan søke støtte og veiledning hos hverandre. Dette relateres til arbeidstreningsgruppene. Alle i arbeidstreningsgruppene har det til felles at de står utenfor arbeidslivet på grunn av sine psykiske problemer. Også Becker (1973) sier at avvikerne har det til felles at de vet hvordan det er å bli stemplet som avvikere. De føler ofte at de blir utstøtt fra det "normale" liv, og innlemmes ofte i en avvikende kultur



enten de er definert som avvikere eller ikke (Becker 1973). Vi kan i så måte si at mine informanter ble innlemmet i en såkalt avvikende kultur i det de sa ja til å delta på arbeidstrening med en gruppe mennesker som deler samme erfaring. Becker (1973) fortsetter videre med å forklare at disse personene samler seg, og blir godtatt av hverandre, mens de ikke blir sett på som normale i forhold til gjennomsnittet. Nora uttrykker det hun hadde tenkt på forhånd på denne måten:

*Nora: Jeg hadde liksom sett for meg at dem som var her var sånn type problem unger eller at dem hadde problemer og var i kontakt med barnevernet og politiet og mer enn det. Det var det jeg hadde sett for meg. Men dem var faktisk ganske greie. Dem var normale.*

Dette opplever jeg som et svært interessant funn. For meg så ser jeg det som at Nora har fordommer mot personer som er lik henne selv. Alle de som deltar i denne arbeidsgruppen får bli med på bakgrunn av at de sliter psykisk og at de har vanskeligheter med å få seg jobb. I dette tilfellet opplever jeg det som at Nora deler den samme identitetsoppfattelsen som alle andre, fordi vedkommende innerst inne føler at hun er en normal person. Hun setter ikke et skille mellom seg selv og "de andre", men et skille mellom seg selv og hennes "likesinnede" som skal delta i samme gruppe. Hun sier derimot at hun opplever disse personene som normale etter at hun har latt dem kjenne, og at de faktisk var greie. Når hun sier dette oppfatter jeg det som at hun hadde en forestilling om at de ikke skulle være normale. Det kan på denne måten virke som at hun selv også stempler og stigmatiserer en gruppe hun selv skal være en del av, uten å tenke over at hun også er bærer av samme stigma. Nora fikk vite på forhånd hva slags gruppe denne arbeidstreninggruppen var for noe, og gjorde seg da opp noen tanker om hvilke type mennesker hun kunne møte der. Det er godt mulig at hun reflekterte over seg selv i denne sammenheng, men for meg virker det som at hun så på de andre deltagerne som annerledes, mens hun så på seg selv som normal. Dette til tross for at hun selv skulle delta på samme gruppe som de "unormale". Felles for alle informantene er uansett at de alle valgte å være med på arbeidstrening. De tar sikte på å få seg en jobb, og jeg spurte derfor informantene om de kunne se for seg en deltidsjobb eller en heltidsjobb på sikt.

Ut fra det informantene sier under intervjuet så fremstår det for meg som at en heltidsjobb er det man ønsker å strebe etter, det er en heltidsjobb som er det "vanlige":

*Lars: Heltid, for det blir litt lettere og det blir kanskje tunge dager, men det er jo også noe man må vende seg til når man får fast stilling.*

*Nora: Jeg tror nok det blir fulltid. Det blir liksom mye lettere å bare jobbe i ukedagene og eventuelt fri i helgene. Det er liksom det mest vanlige, og derfor går jeg helst for det.*

*Anna: Jeg ønsker å få en fast jobb, sånn helt vanlig. Fra 9 til 4 eller noe sånt. Sånn som alle andre jobber. Men ikke i helgene da, jeg vil ha faste tidspunkter.*

Dette kan forklares ved at samfunnet stiller ulike krav til hvordan et individ bør være. Informantene har en opplevelse av at alle skal jobbe. Regjeringen har blant annet lagt en plan for å få flere i arbeid. Omgivelsene har skapt regler som gjør at det stilles forventninger (Goffman 1990). Det Lars, Nora og Anna sier ovenfor har å gjøre med hvilke forventninger og krav de mener stilles til dem selv, av samfunnet. Også ifølge Becker (2005) utformer omgivelsene sosiale regler som sier noe om hvilke handlinger som er riktige og gale. I dette tilfellet oppleves det som riktig å ha en jobb, og gjerne en fulltidsjobb. Men selv om en heltidsjobb er på ønskelisten hos de fleste på sikt, var det likevel enkelte som påpekte at det kan være viktig å begynne i det små:

*Marit: Jeg tenker vel egentlig at jeg har lyst på en 100 prosent stilling. Men jeg vet ikke. Begynner i det små også får vi se hvordan det går.*

*Bjørn: Men det er også noe som heter "å skyndte seg sakte". For man skal ikke på nød og neppe komme seg ut i jobb. Fordi helsa kommer aller først.*

Det virker for meg som at de svært ofte refererer til det de opplever som vanlig. De ønsker å jobbe fordi det er vanlig, og de ønsker fulltidsjobb fordi det er det de opplever som helt vanlig blant folk flest. Deretter virker det for meg som at de ser seg selv litt utenfra og kommer på at de ikke er helt vanlig, fordi de har psykiske problemer. Det fremstår for meg som at de selv føler at det er klart for alle andre rundt dem at de har psykiske problemer, og at de derfor er lette å stemple. Ifølge Goffman har ikke mine informanter et synlig stigma, men et potensielt diskrediterende stigma. Mine informanter har et skjult eller ikke åpenbart stigma, men det kan bli synliggjort. Det

virker for meg som at mine informanter tar det litt for gitt at de ikke er normale, også utover det at de går uten jobb. Hele veien skiller de mellom seg selv og "de andre", og de refererer til at de ønsker å gjøre det som er vanlig. Jeg oppfatter det som at de sier at det de gjør per dags dato ikke går under termen vanlig. Goffman skiller mellom forskjellige former for identitet, der jeg-identitet er en av dem. Jeg-identitet handler om den enkeltes subjektive opplevelse av sin egen situasjon. Den handler om personens egne opplevelse av sitt stigma (Jacobsen og Kristiansen 2002). Og ifølge Goffman (1990) har det stigmatiserende individ en tendens til å dele samme identitetsoppfattelse som alle andre mennesker fordi vedkommende innerst inne føler han er en normal person. Jeg tolker det slik at mine informanter strider litt i mot dette ved at disse personene ikke opplever seg selv som alle andre. De ønsker å bli eller gjøre som alle andre. Ifølge Becker (1973) så vil de som blir sett på som avvik ofte innlemmes i en avvikende kultur. De "vet" at de blir sett ned på av andre, og at de ikke blir sett på som "normale" i forhold til gjennomsnittet. Det er dette som virker tilfellet blant mine informanter. Dette kan igjen ha blitt forsterket ved at alle mine informanter har psykiske problemer, og deltar i arbeidstrening sammen med likesinnede. De blir godtatt av hverandre, men følelsen av at de avviker fra omgivelsene blir kanskje forsterket?

Informantene uttrykker i hvert fall et ønske om å bli "normale". De vil gjøre det som er vanlig, nemlig å jobbe. Dette stemmer overens med det Schafft (2009) sier når han sier at selv om mennesker med psykiske lidelser har lav yrkesdeltakelse, er det mange som ønsker å få seg jobb. Becker (1973) påpeker at det kan være vanskelig å få seg jobb etter man er blitt oppdaget og betraktet som avvik. Mine informanter kan bli stemplet som psykisk syk, dersom det blir oppdaget at de har psykiske problemer. Denne stemplingen kan da medføre større vanskeligheter med å få jobb. Det var i hvert fall stor enighet om at det å skrive søknad og å skulle gå ut å søke jobb oppleves som skummelt: *"Jeg tror det er skummelt å begynne den prosessen å søke jobb"*. Vanskelighetene man har til det å skulle søke jobb knyttes ofte til ulike former for frykt, og informantene var i dette tilfellet enige om at det å få jobb ofte oppleves som vanskelig. For Lars og Petter er frykten for å søke jobb knyttet til utdanning, kompetanse og erfaring.

*Lars: De fleste ser jo etter utdanning eller skole og sånn kompetansebrev. Da har jeg funnet ut at man må gå etter de jobbene som man ikke trenger det. Det er mangel på kompetanse som gjør det vanskelig.*

*Petter: Det er vanskelig fordi at man ikke har jobba før. De fleste sjefer i bedrifter var liksom; Hmm.. har ikke jobba før.. skal jeg ansette han eller han som har jobba før? Han ansetter jo han som har jobba før, selvfølgelig. Jeg hadde ikke like mange referanser som han, og det er jo det de fleste sjefer ser på.*

Verken Lars eller Petter har fullført videregående, de har derfor ingen kompetanse å vise til. De har også relativt lite arbeidserfaring. De opplever at kompetanse og referanser er viktig i arbeidssammenheng. De sier blant annet at de håper at arbeidstreningen skal kunne virke positivt inn, ved at de kan vise til den erfaringen de skaffer seg her. De får også referanser fra arbeidstreningsgruppen.

Arbeidstreningsgruppen kan på denne måten være med på å gjøre det litt lettere å skulle tre inn i arbeidslivet. På den annen side så fremhevet de også at det å vise til erfaringen fra arbeidstreningen kunne ha et negativt utfall. Arbeidsgiver kan da stille seg spørsmålet om hvorfor den potensielle arbeidstakeren hadde behov for arbeidstrening. En søkeprosess kan også knyttes til de prestasjonskravene som eksisterer, og Martin opplever dette som vanskelig:

*Martin: Jeg syns absolutt at det er vanskelig.. Du skal være så effektiv og du skal være så perfekt. Du skal være ditt og datt.*

Schafft (2009) presenterer ulike grunner som kan være årsak til at personer med psykiske problemer opplever det som vanskelig å søke jobb; Lavere utdanning, mangel på erfaring, frykt for diskriminering og stigmatisering, frykt knyttet til prestasjonskrav og frykt for å miste velferdsordninger eller trygd. Som vi så i kapittel 3 kan det tenkes at arbeidslivet krever mer enn før, noe som kan være med på å øke "frykten" for arbeidslivet blant mine informanter. Slik Martin opplever det stiller arbeidslivet et sterkt krav til effektivitet og perfeksjon. Man sitter kanskje igjen med en frykt for å ikke strekke til. Dersom det i samfunnet er en slags "enighet" om at personer med psykiske problemer kan bli stemplet som "outsidere", så vil det gjøre det vanskeligere for arbeidslivet å akseptere disse personene. Arbeidslivet vil kanskje ikke kunne stole på at

denne personen vil følge de regler som man er nødt til å følge på en arbeidsplass. Eller at disse personene kan strekke til i den jobben de er satt til å gjøre.

For Ole og Martin var vanskelighetene med å få seg jobb først og fremst knyttet til frykt for fordommer og stigmatisering;

*Ole: For jeg tror det er en gruppe som har vanskelig for å få seg jobb. Det er mye stigmatisering.*

*Martin: Men jeg synes det er like mange fordommer mot psykisk helse. Jeg tror kanskje at folk har mer forståelse ovenfor sykdommen, men mer fordommer mot å skulle ansette noen som er syke.*

De opplever at personer med psykiske lidelser er en gruppe mennesker som har vanskelig med å få seg jobb. Ole bruker også ordet stigmatisering når han ser på forholdet mellom en som er psykisk syk og arbeidslivet. Martin påpeker at det til tross for at folk har fått mer forståelse for psykisk sykdom, så er det likevel fordommer rettet mot dem på arbeidsplassen. Ole og Martin påpeker altså at forholdet mellom den som er psykisk syk og arbeidsplassen kan være avgjørende for hvor enkelt det er å få jobb. Men er det jobber å få? Bjørn relaterer vanskelighetene til at det er dårlige jobbtilbud;

*Bjørn: Det er vel heller det at det er dårlig tilbud. For det kunne vært mye, mye bedre. Men igjen så er det jo regjering og storting som må ta ansvar, noe de ikke gjør. Så når alt kommer til alt så slår det her tilbake til regjering og storting fordi at dem har ikke tatt psykiske helseplager på alvor. Fordi at ingen kan se at en er syk.. det er sant.*

Det Bjørn påpeker her er et viktig poeng. Den typen stigma informantene har kjennetegnes av at den er potensielt diskrediterende. Psykiske helseplager blir ikke tatt på alvor fordi at ingen kan se at en er syk, sier Bjørn. Denne typen stigma er skjult, eller ikke alltid åpenbar. Egenskapene til personen som har psykiske problemer vil ikke komme til synet før personen selv forteller om dem, eller de kan komme frem ved spesielle anledninger. Det som derimot er et poeng her er at de starter med å være usynlige for de rundt. Bjørn mener derfor at regjering og storting burde gjøre mer for å

ta psykiske helseplager på alvor. Bjørn var på den annen side den eneste av informantene som ikke opplever det å få jobb som vanskelig:

*Bjørn: Nei. Jeg har ordna meg jobber selv, fordi jeg har spurt. Jeg har spurt etter daglig leder og sagt at jeg søker jobb også har jeg fått beskjed om at jeg må legge inn en søknad. Og jeg har ordna meg jobber selv.*

Selv om Bjørn opplever det som relativt enkelt å få jobb er han likevel med i en arbeidstreningsgruppe. Grunnen til dette er vel først og fremst at han ikke er "klar" for en ordinær jobb enda. Han har som beskrivelsen tilsier i kapittel 5 vært utenfor arbeidslivet i 10 år grunnet psykiske problemer, og selv om det å få jobb ikke oppleves som vanskelig så er det dermed ikke sikkert at han er klar for å begynne å jobbe enda. Det kan derfor se ut til at arbeidsgruppa fungerer som et slags venterom. Kanskje er den det for flere? Hvis de opplever å få dekket de behovene de ønsker å få dekket med ordinær jobb i arbeidstreningsgruppene kan det tenkes at de benytter denne som venterom. Kanskje vil det å ta steget inn i arbeidslivet være med på å utsette dem for ydmykelse dersom de ikke skulle beherske det. Arbeidstreningsgruppa fremstår kanskje som tryggere og mindre "farlig" for den enkelte. I henhold til tidligere forskning viser en undersøkelse at arbeidstakere heller ønsker å jobbe med noen som har en funksjonshemning, fremfor en som har et psykisk handikap (Norvoll 2013). I mine intervjuer kommer det ikke fram noe skille mellom en funksjonshemning og et psykisk handikap. De påpeker likevel at et handikap i seg selv er negativt i en søkeprosess:

*Martin: JA. Det har med det at jeg føler at du skal ikke ha noen problemer eller noen utfordringer. Jeg føler kanskje det at jeg stiller i andre eller tredje rekke. Og det er litt sånn der at; her skal jeg prøve på noe som er helt... nesten umulig å få. Det syns jeg er veldig urettferdig.*

Dette kan forklares ut fra at de som har et handikap, enten det er fysisk eller psykisk, vil bli sett på som annerledes i forhold til de andre i omgivelsene. Det at man er annerledes kan føre til at man blir stigmatisert, og holdt utenfor. Alt vil ikke være tilrettelagt og enkelte kan også ha problemer med å kunne delta på visse arenaer (Schiefløe 2008). Det

er for eksempel denne typen diskriminering på arbeidsmarkedet inkluderende arbeidsliv (IA) jobber for å redusere eller fjerne<sup>9</sup>.

*Ole: Ja. Står du der med en helt frisk person, så er det jo avgjort.... Da må du være en veldig spesiell arbeidsgiver om du lar en med litt historie få den jobben.*

*Marit: Hvis det kommer en person som har slitt ekstremt psykisk, prøvd å ta livet av seg eller er deprimert, så er dem vel redd for at det skal skje noe sånt i arbeidstida, eller at dem er nødt til å gjøre noe eller sånne ting som dem kanskje syns blir ubehagelig. Også har du en annen kandidat som er like god på papiret og som ikke har de tinga så velger man heller den. Det ville jo sikkert jeg også ha gjort. Det er stygt å si det, men det er jo sånn det er.*

Jeg tolker det slik at både Ole og Marit vurderer seg selv i en refleksiv handling. De ser seg selv utenfra som et Meg, ifølge Mead. I et eventuelt jobbintervju betrakter de seg selv som mindre attraktive for arbeidsgiver. Dette gjør de på bakgrunn av hva de tror og hva de vet at de rundt tenker om dem. De engasjerer seg i en refleksiv handling. Lars og Martin er enige med Ole og Marit i at arbeidsgivere sjeldent vil ansette noen med psykiske problemer:

*Lars: Det er få bedrifter som vil ansette dem som har litt sånn små hverdagsproblemer og rusproblemer og litt sånn. Jeg tror egentlig at på grunn av fortida demmes så... Jeg mener jo at alle skal ha et åpent jobbtillbud, til og med til dem som er psykiske syke og mentalt syke.*

*Martin: Folk er skeptiske, til og med til å ha meg i praksis. Jeg føler jo at det er fordommer i mot sånn der.. sånn generelt i mot.. selv om jeg ikke kjenner til alle.. Men jeg føler at det er litt skryt, vi skal være så bra, vi skal ikke diskriminere, og ikke være ditt og datt, men så er det litt sånn egentlig. Jeg tror det har litt med det at samfunnet vårt skal være så effektivt og raskt og det skal være helt perfekt og fortest mulig.. og alt er liksom sånn.. Det er liksom ikke rom for å ta ting... Også er det kanskje det at de ikke har helt forståelse også fordi at kanskje de ikke helt vet hvordan det er.*

---

<sup>9</sup> IA – Inkluderende arbeidsliv: En samarbeidsavtale der arbeidsgiver og arbeidstaker forplikter seg til å samarbeide for å utvikle en mer inkluderende arbeidsplass. Dette kan blant annet bety å redusere sykefraværet, få eldre til å jobbe lenger og sikre rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne (NAV. Hva er IA?).

Martin mener at det er satt fokus på psykisk sykdom, og at arbeidslivet gjerne vil fremstille seg som at de tar hensyn til dette. Arbeidsgivere går ut å sier at de ikke ønsker å diskriminere, men Martin ser dette først og fremst som skryt, fremfor noe som faktisk er tilfellet. Lars påpeker også at det er få bedrifter som ønsker å ansette personer med psykiske problemer. Han kunne imidlertid ønske at alle hadde et åpent jobbtilbud. Jeg vil benytte sjansen til å knytte det mine informanter her påpeker, med hva regjeringen og arbeids- og sosial departementet fremhever. Ifølge Arbeids- og sosialdepartementet hadde over 14 000 arbeidsgivere og tillitsvalgte ved utgangen av 2010 deltatt på kurs om arbeid og psykisk helse (Arbeids- og sosialdepartementet). Erfaringene fra dette var derimot at det i mindre grad hadde foregått oppfølging av bedriftene i etterkant av kursene. I tillegg indikerer rapporteringer fra Arbeids- og velferdsstaten at mange bedrifter etterspør bedriftsinterne kurs som angår psykisk helseproblematikk (Arbeids- og sosialdepartementet). Bedrifter får mer informasjon, og stadig flere deltar på kurs som går på nettopp det med psykiske problemer. Likevel så fremstår det for meg som at dette enda ikke er optimalt, og at det et sted på veien "svikter". Kanskje har de bedriftene Martin sikter til faktisk deltatt på kurs og et ønske om å bedre seg på dette området, men at apparatet rundt har sviktet når det gjelder oppfølging i ettertid?

Når det gjelder personer med psykiske problemer, så er det imidlertid opp til den enkelte om han ønsker å dele sine problemer med omverdenen siden disse i utgangspunktet er skjult. Goffman (1990) skiller mellom diskrediterte og potensielt diskrediterte egenskaper. Mine informanter har ifølge Goffman (1990) et karaktermessig stigma, et stigma som med første øyekast ikke er synlig for omgivelsene. Dette stigmaet er altså potensielt diskreditert. Og siden de har et skjult stigma, så kan de velge å prøve å kontrollere den sosiale informasjonen som kan avsløre de nedverdiggende egenskapene. De kan forsøke å holde egenskapene skjult, og med dette prøve å unngå stigmatisering. De kan også velge å være åpen om sine feil og mangler, og heller forberede seg på den motstanden de da eventuelt møter fra omgivelsene.

*Marit: Jeg informerer om sånne ting da, og det kan kanskje gjøre at dem er litt negative til å ta meg inn.*



*Bjørn: At jeg er 100 prosent ærlig ovenfor meg selv, og sier hvordan det har vært og hva jeg kan, og hva jeg ikke kan.*

*Martin: Være åpen om det som er vanskelig.*

Ut fra sitatene ovenfor fremstår det for meg at både Marit, Bjørn og Martin går for det siste alternativet. I en eventuell jobbsituasjon ønsker disse tre å stå fram med sine problemer, og å være åpen om det som er vanskelig. De andre informantene gav verken uttrykk for at de prøvde å skjule det at de har et psykisk problem eller at de er spesielt åpne om dem. Det er derfor vanskelig for meg å trekke en konklusjon her, og si at alle ønsker å være åpne. Men det fremstår i hvert fall for meg som at noen av informantene ønsker å være åpne. Det kan imidlertid være viktig å tenke over hvilke konsekvenser det å være åpen kan ha. I henhold til Becker så vil det å bli oppdaget og stemplet som avviker under alle omstendigheter ha betydningsfulle konsekvenser for videre deltakelse i sosiale sammenhenger. Becker sier at den viktigste konsekvensen er en endring av individets offentlige identitet (Becker 2005). Når en person velger å være åpen om sine psykiske problemer vil dette kunne gi ham en ny status. Han avslører seg som en person som er annerledes enn han burde være (Becker 2005). Virkningene av det psykiske problemet trenger ikke nødvendigvis å gå utover arbeidsevne, men i det et psykisk problem er avslørt er det fare for at han behandles i overensstemmelse med den folkelige diagnosen av hvorfor han er som han er, og dette kan igjen frembringe ytterligere avvikelse (Becker 2005). Det Becker påpeker kan sammenlignes med det Journalist Susanne Lysvold fremhever i sin artikkel på nettsiden til NRK, der organisasjonen Mental Helse, en sosialpolitisk interesseorganisasjon, sier at pasienter med psykiske problemer ofte får problemer når de velger å være åpne (Lysvold 2013). Mental Helse sier videre at åpenhet om psykiske helseproblemer kan få følger for blant annet arbeid, forsikring, utdanning, gyldighet av førerkort osv. De mener derfor at vi trenger å endre samfunnets holdninger via informasjon og opplysning slik at det blir lettere å være åpne om de problemene man måtte ha (Mental Helse. Åpenhet). Det å være åpen om sine psykiske problemer vil kanskje gi arbeidsgiver muligheten til å tilrettelegge. I tillegg kan det å være åpen kanskje være med på å "rettferdiggjøre" avvikende atferd på arbeidsplassen. På den annen side kan det å være åpen føre til at arbeidsgiver frykter å ansette en person som han vet at har psykiske problemer. Er det

for lite informasjon og opplysning om psykiske helseproblemer vil kanskje det å være åpen føre til usikkerhet hos arbeidsgiver.

### 6.3 Tanker rundt psykisk lidelse og arbeid?

I dette prosjektet er jeg som sagt opptatt av å se nærmere på forholdet mellom psykisk lidelse og arbeid. Slik det fremkommer av den tidligere forskningen er det mange av dem utenfor arbeidslivet som ønsker å jobbe. Jeg spurte informantene mine om de hadde gjort seg noen tanker og/eller erfaringer rundt det at personer med psykiske lidelser utgjør en så stor andel av de som står utenfor arbeidslivet:

*Nora: Det kan være. Hvis man har depresjon, personlighetsforstyrrelse, alt det her, noe som kan gjøre at man oppfører seg litt annerledes, er litt stille og sånne her ting så kan jo det gjøre at man faktisk ikke får jobben fordi at arbeidsgiver tror at det er noe så negativt. Men det er jo bare fordi dem ikke vet. Jeg skulle bare ønske at noen arbeidsgivere faktisk kunne prøvd å lese seg til det eller noe sånt.*

*Bjørn: Fordi at arbeidsmarkedet i dag er knall hardt, stein hardt. Der man skal produsere, produsere... tjene penger, penger, penger hele veien. Også er det familie, barnehage og skole, og det er et eneste mas og kjas og folk blir syke for folk stresser. Sånn er verden blitt. Sånn er arbeidsmarkedet i Norge i dag. Det var ikke sånn når jeg selv var ungdom og gikk ut i jobb. . Det er ikke bare jeg som sier det. Det hører man jo fra alt og alle.. at det er sånn. Og at det kommer til å bli enda flere folk som kommer til å få seg en psykisk knekk er 100 prosent sikkert.*

Ut fra disse sitatene kommer det frem at Nora og Bjørn tenker at det i stor grad er arbeidslivet sin feil at så mange med psykiske problemer står uten arbeid. Becker prøver i sin studie å få frem problemene man opplever ved å bli stemplet. Nora ser det som problematisk å bli betraktet som psykisk syk. Vanskelighetene med å få jobb knyttes her til de negative sanksjonene som man vil bli møtt med i arbeidslivet. Becker (2005) forklarer at avvik skapes gjennom andres reaksjoner. Hvis arbeidslivet velger å reagere negativt på personer med psykiske problemer så velger de å la være å ansette dem. Dersom dette blir vanlig så vil det kanskje bare være med på å forsterke måten disse personene blir sett på. For å "ufarliggjøre" psykisk syke, må arbeidslivet velge å ansette

personer med psykiske problemer fremfor å frykte dem. Bjørn tenker først og fremst på arbeidslivet og hvordan arbeidslivet er lagt opp i Norge i dag med tanke på krav til produksjon og det å tjene penger. De hadde også gjort seg noen tanker om hvorvidt denne andelen ønsker å jobbe, men ikke kan, eller om de faktisk ikke vil jobbe.

*Petter: Det er kanskje fordi dem ikke orker å gå ut å lete etter jobb. Det er jo jævlig vanskelig. Det var en periode jeg søkte så mye at jeg ble sur at jeg ikke orka mer. Men det hjelper ikke å gi opp. Men man må fortsette, selv om det går 1 år uten at man har fått jobb, så må man bare fortsette. Det er sånn det er. Sånn er verden.*

Petter har selv opplevd det som tungt, og tror at den vanskelige søkeprosessen holder de som ønsker å jobbe fra å faktisk søke jobb. Martin tenker imidlertid at andelen psykisk syke som står utenfor arbeidslivet utgjør en god blanding av personer som ønsker å jobbe og personer som faktisk ikke kan jobbe:

*Martin: Jeg tror de ønsker å jobbe selv. Jeg tror det har mest med fordommer i mot sånne folk som har det. Jeg tror det er litt blanda. Det kan være at de som har en veldig sterk grad av angst, depresjon eller et eller annet, at de tenker; jeg kan ikke gå i jobb.*

I motsetning til Petter og Martin er Nora litt mer skeptisk og tror at de som står utenfor ikke kan og ikke vil jobbe:

*Nora: Jeg tror det er en blanding av de ikke kan og ikke vil. For hvis noen har rusproblemer så vil jeg ikke akkurat si at dem kan jobbe, for dem har problemer med det. Og psykiske problemer kan faktisk være så ille at man faktisk ikke klarer å jobbe. Hodet fungerer bare ikke ordentlig, så man klarer ikke. Også er det jo mange med psykiske problemer som faktisk ikke vil jobbe, for dem vil ikke utsette seg for det.*

Informantene har delte meninger når det gjelder hvorfor psykisk syke utgjør en så stor andel av alle uføretrygdede. Det kan være fordi de ikke kan eller vil, men også fordi arbeidslivet ikke er villig til å slippe dem inn.

## 6.4 Oppsummering

Det virker for meg som at mine informanter ikke føler seg spesielt stigmatisert på grunn av sine psykiske problemer. De føler seg ikke spesielt stigmatisert, men de har likevel en oppfatning av at de blir stigmatisert ved at de har vanskeligheter med å komme inn på arbeidsmarkedet. De skiller som sagt ikke på det å ha et psykisk problem eller et fysisk problem med tanke på det å skulle få jobb. Det kan dermed virke som at det er det å stå uten jobb som i seg selv kan være stigmatiserende. Grunnen til at de står uten jobb virker ikke lenger så fremtredende, det er mer det at de er uten jobb som har størst betydning. Dette kan også være et resultat av at personene det her er snakk om ikke har et synlig stigma. Det er opp til personene selv om de ønsker å fortelle om sine psykiske problemer eller ikke, men det at de står uten arbeid vil være mer fremtredende og synlig for folk flest.

## 7. Et ønske om å bli sett?

Roness (2004) fremhever at arbeidet betyr noe for vår selvfølelse, og det gir oss en anledning til å skape og gjøre en innsats slik at vi kan føle oss betydningsfulle. Jobben er et sted hvor det er store muligheter for å bli lagt merke til. Mange oppnår nemlig ikke dette i privatlivet, enten fordi de mangler familie og venner, eller fordi de blir oversett. På jobben fins kanskje kolleger som er oppmerksomme på dem og som daglig gir dem en del av den kontakten som de trenger (Roness 2004). En jobb er med på å gi verdighet, økonomisk selvstendighet, utviklingsmuligheter og deltakelse på en av samfunnslivets viktigste arenaer, sosiale nettverk og tidsstruktur på dagen (Colbjørnsen 2004). Personene som er intervjuet i denne studien er ekskludert fra full deltakelse i samfunnet i forhold til at det stilles forventninger om at en skal jobbe. Arbeid blir sett på som hovedkilden til inntekt, samtidig som at det er en sentral sosial arena for de fleste av oss. Berge og Falkum (2013) poengterer at arbeidet også kan være viktig for utvikling av mestringssevne og selvstendighet. Det er også viktig å føle at man er til nytte. Det at disse personene står utenfor arbeidslivet vil derfor kunne ha betydning for deres identitet og selvbilde. "Vi mennesker trenger ikke bare noe å leve av, men også noe å leve for" (Roness 2004: 27). Det kommer blant annet frem hos mine informanter at det er viktig å bli sett. Det er viktig å føle seg til nytte, og at man har en slags verdi på arbeidsplassen:

*Martin: Jeg tror du må føle at jobben du gjør er viktig. Hvis jeg ikke er her så kan det bli krise liksom.*

Det å bli savnet når man ikke er på jobb kan gi en bekreftelse på at man virkelig trengs på arbeidsplassen. For Martin er det viktig å bli sett og få en slags bekreftelse på at den jobben han utfører faktisk er av betydning. Ifølge legeföreningen (2012) er arbeidsplassen en arena for opplevelse av å være til nytte. Dette var også en gjenganger blant mine informanter. De sier at de ønsker å jobbe for å føle at de er til nytte og at de faktisk har noe å bidra med.

### 7.1 Identitet og selvbilde

Når det er snakk om identitet brukes dette begrepet på ulike måter. Den personlige identiteten dannes gjennom et samspill mellom våre biologiske og psykologiske

kjennetegn, samt det sosiale og kulturelle miljøet som omgir oss. På denne måten er ikke identitet et stabilt fenomen, men identitetsopplevelsen vil forandres (Berge og Falkum 2013). Et individs identitet eller selvopplevelse kan også skilles fra en gruppes felles identitet. Samtidig inngår de ulike formene for gruppeidentitet i den personlige identiteten (Berge og Falkum 2013). Det som først og fremst er viktig i henhold til denne oppgaven og personene det her er snakk om, er at selvopplevelsen formes i samhandling med andre. Vi opplever oss selv ved å observere hvordan andre reagerer på oss (Berge og Falkum 2013). Dersom mine informanter opplever negative reaksjoner på enten det at de har psykiske problemer, eller det at de står uten jobb, vil dette også kunne virke negativt inn på deres egne identitet og selvopplevelse. Ifølge Berge og Falkum (2013) viser flere faktorer til at yrkesrollen er blitt den viktigste selvdefinerende rollen i vårt samfunn. Pasientrollen er også definert ved et sett av negative kjennetegn, og er sjelden i seg selv kilde til opplevelse av personlig verdi. Personene vil i dette tilfellet være tilknyttet en pasientrolle, samtidig som de mister en viktig selvdefinerende rolle, yrkesrollen. Å være utestengt fra en så sentral livsrolle som det arbeidslivet er, vil kunne være med på å svekke personens selvverdsetting (Berge og Falkum 2013). Roness (2004) påpeker at arbeidet sier noe om hvem vi er og hvilken posisjon vi har. Gjennom det vi utfører, får vi bekreftelse på at vi duger, og det gir økt selvbevissthet. Vi mennesker knytter ofte vår verdi til det vi gjør, i stedet for å feste den til det å være. Mange må hele tiden gjøre noe for å kjenne seg verdifulle, i stedet for å oppleve seg betydningsfull i kraft av det at de er til (Roness 2004). Arbeidet er med på å gi oss identitet som mennesker. Under intervjuet ble mine informanter spurt om de følte at jobben har hatt, har eller jobben de kommer til å få virker inn på egen identitet og selvbilde:

*Lars: Ja, du føler vel at du blir en mer voksen og positiv person, og det hjelper meg med å møte motgang som jeg tidligere ikke har klart å møte før, og ja en mestringsfølelse.*

*Martin: Jeg tror det har endra meg, og at jeg har fått litt bedre selvbilde og at du ikke føler deg så mislykka og at man ikke hele tiden får sånn; han der kan ingenting, og alt er bare drit og. Jeg tror du må føle at jobben du gjør er viktig og alt mulig rundt. Jeg tror ikke det at.. sånn som da jeg jobba i kantine, da var jeg bare en del av det, jeg betydde ikke noe. Men her har jeg liksom mine egne oppgaver og merker det at jeg har vært med å drevet. Hvis jeg*

*ikke er her så kan det bli krise liksom. Jeg tror at arbeidet er veldig viktig for meg. Du får mer selvtillit og en god følelse.*

*Ole: Du har jo tilhørighet når du er i jobb. En del av din identitet er jo faktisk borte når du er vekk fra jobb. Nå prater jeg om når du har en del arbeidserfaring fra før av.*

Utviklingen av selvbildet skjer som et resultat av en sosial prosess og et samspill mellom det handlende og tenkende individ og dets omgivelser. Mead bruker betegnelsen signifikante andre om personer som er særlig viktige for utviklingen av selvbildet (Schiefløe 2008). I forbindelse med denne oppgaven kan det tenkes at de på arbeidsplassen vil være de signifikante andre. Hvis det er slik at arbeidet har en viktig betydning for selvbildet, vil mine informanter som har manglet arbeid i sitt liv også kunne forvente et svekket selvbilde. Ifølge Lars, Martin og Ole har arbeidet mye å si for deres identitet og selvbilde. Ifølge Roness (2004) kan selvfølelsen styrkes på to måter. Den ene måten er gjennom handlinger. Når vi utfører et arbeid som vi er stolte av, kan det gi oss tro på oss selv. At vi lykkes, skaper økt selvtillit. Den andre måten å få mer selvtillit på er gjennom å oppleve bekreftelse og anerkjennelse fra andre. En sosial identitet bekreftes gjennom anerkjennelse og ved at man lever opp til spesifikke rolleforventninger (Kränge og Øia 2005). Det at personene i dette prosjektet står utenfor det ordinære arbeidslivet, vil være med på å kunne føre til et svekket selvbilde. De står ikke kun utenfor arbeidslivet, men utenfor en arena som har en stor betydning for identitetsdannelse og selvbilde. Det som fremstilles er at arbeidet ofte har positive innvirkninger på selvbildet. Martin påpeker imidlertid at det også kan ha negativ innvirkning;

*Martin: Det er jo det at hvis det ikke går bra, så blir det jo motsatt og du føler deg mislykka, man blir deppa og alt sånn. For meg så påvirker det i alle fall selvbilde hvis det ikke går bra. Også tror jeg også at det skaper mer angst og mer redsel hvis du skal i ny jobb.. så det bygger seg veldig opp.*

Ifølge Becker (2005) vil det å bli oppdaget og stemplet som avviker ha betydningsfulle konsekvenser for ens videre deltakelse i sosiale sammenhenger og for ens selvbilde. Den viktigste konsekvensen er en drastisk endring av individets offentlige identitet. Man får en ny status. Dersom informantene i dette prosjektet blir sett på som annerledes, vil det

kanskje føre til at man blir utelukket fra deltakelse i andre deler av samfunnet (Becker 2005). I verste fall kan en person altså bli stemplet som avviker på bakgrunn av at han har et psykisk problem. Dette kan igjen føre til vanskeligheter med deltakelse i for eksempel arbeidslivet, som er tilfellet her. I kapittel 3 nevnte jeg en undersøkelse gjort av Waddel og Burton, der de så på forholdene mellom helse, arbeid og arbeidsledighet. Denne undersøkelsen viser til at den typiske arbeidsledige har mindre sosial omgang med andre, og dermed lavere selvfølelse. Arbeidet er en viktig kilde til identitet, og mange blir knust når de mister jobben (Svendsen 2011). Ifølge Svendsen (2011) opplever folk arbeidsledighet som et personlig problem og at arbeid er en viktig kilde til identitet. Det at de blir utelukket fra arbeidslivet, kan igjen føre til at de blir stigmatisert på grunn av at de er arbeidsledige. I henhold til informantene i min studie så fører arbeidsledigheten til mindre sosial omgang med andre. De mister også det de selv ser på som en viktig kilde til identitet. De står uten ordinær jobb, og jobber for å komme seg tilbake i jobb. Hvorvidt de ser på det som et personlig problem eller ikke er litt tvetydig. Jeg oppfatter at det fremstår som et personlig problem siden de opplever personlig ekskludering fra en viktig arena, og ved at de ikke får gjøre som "alle andre". Arbeidsledigheten oppfattes på denne måten som et personlig problem. Det er derimot arbeidslivet, regjeringen og samfunnet som sådan som får "skylden" for at dette i det hele tatt er tilfellet.

## 7.2 Mestring

Mestring kan knyttes til en persons identitet og selvbylde. Om man mestrer noe vil det tenkes at dette virker positivt inn på selvbildet. "*Det her med mestring er veldig viktig*". Det fremstår for meg som at det er viktig å føle at man får til noe:

*Martin: Du bygger deg selv opp. I hvert fall om du har et arbeid du trives med og som du føler at du mestrer og sånn.*

*Ole: At man føler at man gjør en god jobb, at man gjør det man skal gjøre og at man klarer å gjøre det man skal gjøre.*

Martin påpeker at dersom du har en jobb du trives med og føler at du mestrer vil det være med på å virke positivt inn på selvbildet, man bygger seg selv opp. Ole viser til



hvor viktig det er å føle at man klarer å få til noe, at man mestrer noe. Føler man derimot at man ikke mestrer det man holder på med, vil dette kunne virke negativt inn på en persons selvbilde. Lars og Jørgen har begge to tidligere hatt jobb, men på grunn av psykiske problemer var de nødt til å slutte. Begge nevner her at det å ikke mestre noe var med på å gjøre at de ikke lenger kunne jobbe:

*Lars: Jeg følte vel egentlig at jeg ikke mestra noe, og at jeg ville flau meg ut rett og slett.*

*Jørgen: Det var stress. Det var en jobb jeg ikke mestra i det hele tatt.*

Det kan altså gå begge veier. Det å mestre vil virke positivt inn på selvfølelsen, mens det å ikke mestre vil ha negativ virkning. Det Lars og Jørgen sier her stemmer også overens med hva tidligere forskning viser. Forskning viser at de med lettere psykiske lidelser som er i jobb ofte har vanskelig for å holde på jobben. De strever med å mestre utfordringene (Berge og Falkum 2013). Svendsen (2011) mener at behovet for mening er et grunnleggende menneskelig behov, og arbeid er en av de viktigste kildene til mening. Forskning viser at mennesket skapt for et mer aktivt enn et passivt liv. Aktivitet fører til utvikling, læring og vekst. En menneskelig organisme som ikke eksponeres for belastning vil svekkes og hemmes i sin utvikling. Samtidig er det å bli stilt krav til uttrykk for at omgivelsene har tro på at man har noe å bidra med (Colbjørnsen 2004). Høyt tempo, forventninger om å skape resultater og tydelige tilbakemeldinger er i seg selv ikke skadelig. Det er mer sannsynlig at folk vil skades av lavt tempo, manglende tro på signaler fra omgivelsene, og inadekvate tilbakemeldinger. Ifølge Colbjørnsen (2004) kan imidlertid tempoet også bli for høyt, forventningene urealistiske og tilbakemeldingene miste sin proporsjonalitet i forhold til prestasjonene (Colbjørnsen 2004). Hva som blir resultatet, utvikling og utfoldelse eller slitasje og skadelig stress, avhenger av den enkeltes mestringskurve. Et visst minimum av press er nødvendig for å stimulere til utfoldelse og forebygge såkalt understimuleringsstress. Et av menneskehetens svake punkter er evnen til å håndtere usikkerhet og til å leve med uvisshet om hva som vil skje (Colbjørnsen 2004). Dersom de ansatte føler at de mangler ressurser og virkemidler til å imøtekomme høye forventninger om å prestere, eller har begrenset innsikt i hvilke midler som leder til målene, kan resultatet bli usikkerhet og manglende forutsigbarhet, med skadelig stress og utslitthet som resultat (Colbjørnsen

2004). Arbeidstakerne har ulike forutsetninger for å mestre de utfordringer jobben skaper, for eksempel ulike muligheter til å sette grenser for sin egen arbeidsinnsats (Colbjørnsen 2004). Effektivitet, tidsklemme, høyere utdanning, gruppepress gjør det vanskeligere.

*Marit: Å være i jobb, du har noe å gjøre, du føler at du... du får på en måte litt sånn mestringsfølelse av det at du faktisk gjør noe.*

Marit opplever mestringsfølelse av den jobben hun gjør nå med arbeidstreningsgruppa. Dette fører til at jobben oppleves som en kilde til utfoldelse og arbeidsglede, i stedet for et sted som medfører slit og belastninger (Colbjørnsen 2004). Berge og Falkum (2013) påpeker at det er viktig å sikre gode arbeidsforhold og at det er balanse mellom krav, kontroll og støtte i arbeidssituasjonen. Arbeidstakere som føler at de blir tatt med på råd om egen jobb og som får nødvendig veiledning og støtte opplever sjeldnere at jobben er stressende og vanskelig å mestre (Berge og Falkum 2013).

### **7.3 Oppsummering**

Arbeidet oppleves å ha innvirkning på en persons identitet og selvbylde. Først og fremst var det den positive innvirkningen som kom fram blant mine informanter. Det at arbeidet også kan ha negative innvirkninger på identitet og selvbylde var derimot også synlig i mitt datamateriale. Et stikkord i denne delen av analysen er for meg; mestring. Det er viktig å føle at man mestrer, og mestringsfølelsen vil ha stor betydning for selvbylde. Skal man kunne oppnå godt selvbylde, er man nødt til å ha en jobb man føler at man mestrer. Og det er kanskje dette som er litt av problemet når det gjelder personer med psykiske problemer. De får kanskje jobb, men har vanskeligheter med å beholde den dersom de ikke mestrer arbeidsoppgavene. De faller da utenfor arbeidslivet, og vil igjen miste en viktig kilde til identitet og selvbylde.

## 8. Sosial inkludering

”Inkludering betyr å medregne, å innebefatte noen, å omfatte alt” (Madsen 2006: 147). Som vi nå har sett er arbeid viktig personlig ved at jobben har innvirkning på identitet, selvbilde og mestringsfølelse. Når vi derimot så på motivasjonen for det å komme i jobb, var det først og fremst det å kunne bidra, gjøre som alle andre, og at det er viktig å føle seg til nytte. Med andre ord så fremstår det for meg som at det ikke er jobben i seg selv som er så viktig. Det å kunne ha noe å gjøre, å arbeide, er viktig det også selvsagt, men det virker som at jobben først og fremst blir brukt som et slags middel for å nå et mål, et mål om inkludering i samfunnet. I kapittel 6 viste jeg til deres tanker rundt søkeprosessen, og vanskelighetene rundt det å få seg jobb. I denne delen av analysen vil jeg se nærmere på deres tanker angående hva de oppnår ved å være i jobb. Hva er det jobben gir dem?

### 8.1 Tilhørighet og fellesskap

Man kan bli integrert gjennom sosial tilhørighet. Her vil felles normer skape sosial integrering ved at man knytter sosiale bånd til samfunnets fellesskap og institusjoner som for eksempel arbeidsplassen (Madsen 2006). Arbeid er viktig for menneskers trivsel, selvspekt og identitet. Arbeidsstedet er en arena for personlig vekst og utvikling, trygghet og tilhørighet. Gjennom jobben får man bekreftelse på at man duger og har betydning. Individet har oppnådd et sosialt tilhørighetsforhold fordi det kan identifisere seg med fellesskapets normer. Ifølge Berge og Falkum (2013) er tilhørighet opplevelsen av å ha tilfredsstillende og støttende sosiale relasjoner. Roness (2004) påpeker at jobben er et sted der mange av oss søker tilhørighet og kontakt. Når det er gode og nære forhold mellom personer som jobber sammen, får det positiv betydning for deres trivsel og helse. Men motsatt, hvor det er disharmoni og konflikter mellom mennesker på en arbeidsplass, kan resultatet bli mistrivsel og dårlig helse (Roness 2004). Roness (2004) mener at gode relasjoner på jobben har terapeutisk betydning samt at det kan forebygge psykiske lidelser.

*Martin: Jeg må føle det at jeg er en viktig del av et fellesskap og at jeg gjør en viktig jobb. Det er viktig å få bekreftelse fra de andre om at du gjør en viktig jobb, og at du er en viktig del av fellesskapet.*

For Martin er det viktig å kunne føle at man er en viktig del av et fellesskap. Det var en gjenganger blant mine informanter at de gjennom jobben ønsker et fellesskap, og tilhørighet. Informantene gav uttrykk for at det er viktig å føle seg viktig. Det informantene fremhever her er noe de mener og håper at de får dekket om de får jobb. Roness (2004) viser til at vi gjennom arbeidet får en viktig rolle i samfunnet, og at det er gjennom denne vi kan oppleve tilhørighet og trygghet. Arbeidet gir oss mulighet for nærhet og fellesskap med andre mennesker. Vi kommer i kontakt med personer utenfor vår egen krets. Vi er gjennomgående mye mer sammen med dem vi arbeider med enn med våre venner. For mange mennesker er arbeidskollegene de nærmeste sosiale kontaktene. Noen mangler familie og venner, og for dem er kanskje medarbeiderne det eneste nettverket de har (Roness 2004). Informantene var klare på at de har venner og familie, men at de gjerne skulle hatt et sosialt nettverk utenom dette. De har venner og familie som har et nettverk via skole og jobb, og nå er det deres tur til å få oppleve et fellesskap utenom den nærmeste krets.

## **8.2 Trivsel – Respekt og aksept**

Informantene i denne studien har hatt et litt anstrengt forhold til det å være i arbeid, men de ønsker nå å prøve å komme inn i eller tilbake til arbeidslivet. Jeg ønsket nærmer innsikt i deres tanker, erfaringer og forventninger angående trivsel på en arbeidsplass. Som presentasjonen av informantene i kapittel 5 viser har alle unntatt Nora vært i jobb tidligere. Hva mener de skal til for at de skal kunne trives på en arbeidsplass?

*Marit: At man føler seg akseptert for den man er. Alle er forskjellige, alle har forskjellige utfordringer og at det tilrettelegges og tas hensyn og sånn. Det er greit at man får tilbakemelding på ting man gjør feil og som man kan gjøre bedre, men at det også er positive tilbakemeldinger, og at det ikke bare blir negative tilbakemeldinger, det er veldig viktig.*

*Bjørn: Det er jo at man blir respektert for den man er. Og at man er ærlig og har en porsjon humor, for den er viktig... knall viktig. Og helt klart for det sosiale også.*

*Nora: At man er venner med hverandre, at man har respekt for dem man jobber med, at man følger reglene på arbeidsplassen.*

Respekt og aksept var to vesentlige begreper i denne sammenheng. Det kommer frem som et viktig poeng at skal man trives på en arbeidsplass er det nødvendig at man blir akseptert og respektert for den man er: "At folk er snille mot hverandre og respekterer hverandre". Ifølge informantene er det først og fremst viktig at man bli akseptert. Som Marit sier så er alle forskjellige, og vi har ulike utfordringer. Det å bli akseptert selv om man har et psykisk problem er veldig viktig. For meg virker det som at det å bli akseptert i dette tilfellet vil være å føle seg godtatt. Det er viktig å føle seg godtatt på en arbeidsplass selv om man er psykisk syk og har utfordringer. På den annen side er det også viktig å føle seg respektert. Jeg ser det slik at selv om de blir akseptert på en arbeidsplass er det ikke nødvendigvis tilfellet at de da også automatisk blir respektert. Slik det fremkommer av tidligere sitater fremstår det for meg som at informantene i ønsker å bli respektert ved at de får ta del i avgjørelser, blir satt pris på og får tilbakemeldinger fra arbeidsgiver. Aksept og respekt er noe informantene i denne studien ønsker i en fremtidig jobb for at de skal kunne trives så godt som mulig. Samtidig var det mye mer usikkerhet knyttet til arbeidsplassen med tanke på tilrettelegging. Jeg ønsket å finne ut om informantene hadde noen tanker omkring tilrettelegging på arbeidsplassen for ansatte med psykiske problemer:

*Martin: Ja, jeg synes egentlig at det har vært bra tilrettelegging, men på det ene.. på den ene jobben så var det ikke så veldig bra tilrettelegging.*

*Bjørn: Ehh.. Ja egentlig, men ikke bestandig. For det er rett og slett mangel på erfaring.*

Martin og Bjørn ser ut til å være litt i tvil. Kanskje har de opplevd både god og dårlig tilrettelegging når de selv har vært i jobb. Bjørn mener den dårlige tilretteleggingen skyldes mangel på erfaring. Dette stemmer overens med det som ble sagt tidligere i denne analysen, at arbeidsgiver ikke har nok kunnskap om psykiske helseproblemer. Dersom en arbeidsgiver vegrer seg mot å ansette en person med psykiske problemer og unngår dette, så vil det resultere mangel på erfaring.

*Ole: Nei, vet du hva.. jeg tror ikke det er det som er så veldig prioritert. Jeg har ikke inntrykket av at det er så veldig mye av det, verken når det gjelder rus eller psykiatrien*

*Anne: Nei, ikke så mye. De vet egentlig ikke hva det er.*

Ole og Anne ser ut til å være enige i at tilrettelegging på arbeidsplassen for personer med psykiske problemer ikke er særlig prioritert. Dersom personen som sliter psykisk ikke gir beskjed om at han sliter psykisk, vet ikke arbeidsgiver om dette. Vet man ikke om personens problemer, vil det være vanskelig å tilrettelegge. Schafft (2009) fremhever at en arbeidsgiver som vet hva slags psykiske problemer en person lider av kan være problematisk ved at arbeidsgiver kan oppleve usikkerhet rundt hva diagnosen innebærer. Samtidig tyder mine informanters utsagn på at arbeidsgiver uansett ikke ønsker å ansette personer med psykiske problemer. Hvis arbeidsgiver ikke vil ansette dem, da er det kanskje ikke så rart hvis tilrettelegging for disse personene blir nedprioritert? På generelt grunnlag så gir informantene inntrykk av at "arbeidsgiver vegrer seg mot å ta inn folk med psykiske problemer eller rusproblematikk". Norvoll (2013) påpeker at det ordinære arbeidslivet ikke anerkjennes som en arena for arbeidstrening for mennesker med psykiske helseproblemer. Det kan jo også være en av grunnene til at personer med psykiske problemer oppfatter det som vanskelig å få jobb. Kanskje arbeidslivet har en forventning til at disse personene først skal bli friske, og ha arbeidstrening i en skjermet bedrift før det er rom for å ta dem inn i det ordinære arbeidslivet. Berge og Falkum (2013) mener at ledere og behandlere for lett setter likhetstegn mellom psykisk lidelse og arbeidsuførhet.

### **8.3 Oppsummering**

Ifølge Goffman (1990) vil man bli akseptert og inngå i et fellesskap ved at man innfrir kravene som stilles. I dette tilfellet ønsker informantene å få seg jobb, det er det som er det normale og vanlige. Dersom de får seg jobb vil de i tillegg til å oppleve tilhørighet og fellesskap på en eventuell arbeidsplass og i tillegg kunne føle tilhørighet i samfunnet for øvrig. Man vil i hvert fall ikke stemples på bakgrunn av det å gå uten jobb. De vil bli akseptert og få ta del i en svært viktig arena i samfunnet. Ved at de får innpass i arbeidslivet, vil de kunne oppnå sosial aksept fra mennesker de kanskje tidligere ikke fikk sosial aksept fra.

## 9. Bedre helse, en bonus?

Det er relativt stor enighet om at det i dag er større åpenhet om psykiske lidelser og problemer. Et av spørsmålene i intervjuguiden gikk ut på å finne ut hva informantene tenker om åpenheten; er det mer åpenhet, og er det i så fall positivt?

*Petter: Jeg føler faktisk at folk er mer åpen enn før. Ja, det er faktisk vanlig. Hvis du skal snakke med psykolog så er det vanlig. De skjuler det ikke, de sier det.*

*Bjørn: Det er mye mer åpenhet nå enn det var før. Fordi at i dag er det nemlig sånn at folkesykdommen i Norge nr. 1 det er psykiske lidelser.*

Alle mine informanter var enige om at det er større åpenhet rundt det å ha et psykisk problem i dag. Folk snakker lettere om det, og det er ikke lenger like farlig å si at man går til psykolog: "Det er greit å si at man går til psykolog og at man får hjelp". Berge og Falkum (2013) mener også at det er større åpenhet, og at det er lettere å snakke om psykiske lidelser. De påpeker også at psykiske problemer har fått større offentlig oppmerksomhet og at en diagnose stilles oftere.

*Anne: Det er mer opplyst, og folk begynner å vite mer om det.. forstår hva det innebærer. Så folk slipper å gå å skjule ting.. og man viser styrke da, at man er villig til å forbedre seg.*

Større offentlig oppmerksomhet har ført til at folk har blitt mer opplyst slik som Anne fremhever. Det skrives stadig mer om psykiske lidelser og problemer i media. Personer gir ut bøker hvor de forteller om sine psykiske problemer. Bloggeren Linnéa Myhre utga boken: Evig Søndag. I boken forteller hun blant annet om sine depresjoner og spiseforstyrrelser. TV – Serien; Anger Management, er et eksempel på en serie som tar for seg det å skulle gå til psykolog, eller i terapi. Men selv om psykiske helseproblemer har fått og får økt fokus, poengterer Ole at vi enda har en lang vei igjen:

*Ole: Selvfølgelig er det større åpenhet enn tidligere. Men herregud det er en lang vei igjen å gå enda.*

På samme måte som Ole, så påpeker også interesseorganisasjonen Mental Helse at det er større åpenhet om psykiske lidelser. Men Mental Helse sier at det til tross for mer

åpenhet er psykisk lidelse fremdeles forbundet med skam, og at negative holdninger i seg selv kan være sykdomsfremmende og sykdomsbevarende (Mental Helse. Åpenhet). Hvis dette er tilfellet har vi som Ole fremhever, fremdeles en lang vei igjen å gå. Sosial- og helsedepartementet ønsker også større åpenhet. De sier videre at større åpenhet, færre myter og mer kunnskap om psykisk helse, psykisk sykdom, rettigheter og tjenestetilbud, er viktig for alle. De påpeker også viktigheten av åpenhet for den som har et psykisk problem ved at mer åpenhet vil føre til at de med psykisk sykdom kan leve et mest mulig normalt liv (Sosial- og helsedepartementet. Psykisk helse 1999-2006).

Tidligere forskning har vist at yrkesaktive mennesker i snitt lever lenger enn folk som ikke jobber. I Norge er forskjellen hele åtte år for kvinner og syv for menn. Denne forskjellen kan forklares på ulike måter, for eksempel ved det faktum at et stort antall mennesker står utenfor arbeidslivet, fordi de er syke, men det er intet som tyder på at arbeid generelt fører til at vi møter mannen med ljàen tidligere enn nødvendig. Det motsatte ser ut til å være tilfellet (Svendsen 2011). Dette avhenger selvsagt av hva slags jobb man har, men det er generelt solid grunnlag for å hevde at arbeid er gunstig for helsen (Svendsen 2011). Ifølge Colbjørnsen (2004) påpekes det i de mest dramatiske tolkninger om arbeidsløshetens virkninger at langtidsledige har større sannsynlighet for å pådra seg psykiske belastninger og fysiske sykdommer, og at langvarig fravær fra jobb øker risikoen for dødsfall. Jeg synes dette støtter opp under det informanten min Bjørn sa da han ble spurt om sammenhengen mellom arbeid og helse: *"Ondskapen til alt er arbeidsledigheten"*. Jeg var nysgjerrig på om informantene opplever at jobben har en positiv virkning på egen helse. Petter svarte slik på spørsmålet mitt: *"Jeg får i hvert fall dårligere helse av å ikke jobbe"*. Det var klart og tydelig blant mine informanter at arbeid har en effekt på helsen:

*Petter: Jeg føler at det er bra, både fysisk og psykisk. Som jeg sa så klarer jeg ikke å sitte uten å jobbe. Det blir mer plagsomt hvis jeg sitter i ro i mange dager. Da føler jeg det psykisk: ååh.. jeg MÅ gjøre noe.*

*Martin: Jeg tror det at det påvirker meg veldig bra. Kanskje ikke fysisk, men psykisk så hjelper det veldig bra. Jeg tror det har hindra meg i å gå helt ned i kjelleren, så jeg tror i alle fall at for psykisk helse så er det veldig bra. Men jeg tror kanskje det er sånn her at*



*psykisk syke ikke ser helt hvor viktig det er å arbeide. Ikke det at jeg vil ha fordommer mot de, men det virker litt sånn.*

Alle mine informanter med unntak av en sier at de opplever det å jobbe som positivt for egen helsetilstand: "Kroppen blir bedre og bra for hodet at man gjør noe". Enkelte påpeker at det er bra både for det psykiske og fysiske. Andre igjen mener at arbeidet først og fremst bedrer deres psykiske helsetilstand. Det å ha en jobb å gå til oppleves i hvert fall som bra. Det er positivt å få brukt seg selv i en jobb, enten det er psykisk eller fysisk.

*Nora: Jeg vil jo si at det er fordi at man ikke beveger på seg, man bruker ikke kroppen så mye som man egentlig burde. Derfor går jo helsa automatisk ned når man bare sitter inne hele dagen.*

*Bjørn: Altså arbeid er jo sunt hele veien for den fysiske og psykiske helsen generelt. For skal man bli dårlig og syk så skal man holde seg i jobb, med unntak av dem som er ordentlig syke. Og det er klart det har jeg da følt på min egen kropp at jeg har hatt vondt i muskulatur fordi at kroppen ikke er i bruk, bare ligger og visner bort. Derfor er det så ufattelig viktig at man har noe å gå til.*

Nora og Bjørn mener at arbeidet påvirker helsa positivt fordi arbeidet fører til bevegelse og bruk av kroppen. De mener det er nødvendig å bruke kroppen. Og deres erfaringer fra det å ikke ha jobb tilsier at det å gå uten jobb fører til at man sitter mye stille, og holder seg i ro. Svendsen (2011) presenterer en undersøkelse gjort av Waddel og Burton, der de ser på forholdene mellom helse, arbeid og arbeidsledighet. I denne undersøkelsen er det mest overraskende resultatet ifølge Svendsen (2011) at de som blir fysisk og mentalt svekket mens de er arbeidsledige, blir friske når de finner en jobb. Waddel og Burton kom altså i sin undersøkelse frem til at de fleste vil oppleve en helsegevinst av å arbeide. Det er enighet blant informantene i denne studien at det å arbeide medfører en helsegevinst. Denne helsegevinsten kom derimot aldri fram som noen motivasjonsfaktor. De er har psykiske problemer, og jeg forstår det som at de ønsker å jobbe i et forsøk på å kontrollere disse opplysningene. De ønsker å oppnå anerkjennelse som et normalt menneske, og for å oppnå dette bruker de det Goffman kaller tilsløring. Jeg forstår det som at informantene ønsker å komme i jobb for å

forhindre at stigmaet, psykisk syk, blir unødvendig oppsiktsvekkende. De prøver å gjøre det lettere for seg selv ved å flytte oppmerksomheten fra stigmaet og bli involvert i samhandlingens offisielle innhold som i dette tilfellet er arbeidslivet (Jacobsen og Kristiansen 2002). Dette gjør de uten egentlig å tenke over at arbeidet også kan være med på å redusere eller fjerne stigmaet de i utgangspunktet ønsker å tilsløre. Det knytter seg imidlertid spørsmål til om det stampelet eller stigmaet de eventuelt har, vil vedvare uavhengig om de kommer i jobb eller ikke. Spørsmålet: om det å komme i jobb faktisk vil være med på å "tilsløre" stigmaet; psykisk syk eller ikke, står fremdeles ubesvart. Men selv om flertallet i denne undersøkelsen mente at arbeid har en positiv innvirkning på helse, var det likevel en person som skilte seg ut;

*Jørgen: Jeg vet ikke. Det har kanskje det, men jeg føler ikke det.*

Jørgen var litt usikker på hvordan arbeidet påvirker helse, og om det i det hele tatt gjør det. Jeg tenker først og fremst at hans svar baserer seg på egne erfaringer. Jørgen har god utdanning og har vært i jobb tidligere, men det han forbinder med arbeid er kanskje først og fremst det at han ble syk og derfor måtte trekke seg ut av arbeidslivet. Han kan på bakgrunn av dette muligens sitte igjen med dårlige erfaringer når det gjelder hvordan arbeidet har påvirket hans helse.

## **9.1 Oppsummering**

Litteratur på feltet som omhandler arbeid og psykisk helse viser at arbeid og helse er nært knyttet sammen. Jeg oppfatter det også slik at det stadig jobbes for å få til for eksempel arbeidstrening i ordinære bedrifter fremfor i skjermede bedrifter, fordi at dette kan ha økt helsegevinst for personer med psykiske problemer. Det virker for meg som at det å få bedre helse via arbeidet kanskje først og fremst kommer i andre rekke. Jeg tolker det slik at helsegevinsten ikke er hovedmålet med det å komme i jobb, men at det heller kommer som en bonus av det å jobbe. Det er stor enighet om at arbeidet har en positiv innvirkning, og at det er større åpenhet om psykiske problemer i dag. Alle med unntak av én opplever at arbeidet påvirker helse i en positiv retning. Likevel sitter jeg igjen med en følelse av at målet med å komme ut i jobb ikke nødvendigvis var at helsen skulle bli så mye bedre av arbeidet, de får gjerne hjelp for sine psykiske

problemer av andre instanser. Hovedmålet her virker for meg å være det å komme i jobb, også får heller helsegevinsten være en bonus.

## 10. Avslutning

Den overordnede problemstillingen for prosjektet er; Hvilke forventninger og erfaringer har personer med psykiske problemer til det å være i arbeid? Jeg ønsket få innsikt i deres egne erfaringer og opplevelser med arbeid. Litteraturen på feltet viser at arbeid er viktig på flere områder og at arbeidet kan være spesielt viktig med tanke på kampen mot psykiske problemer (Norvoll 2013, Schafft 2009). Men selv om det er et faktum at personer med psykiske problemer utgjør en ganske så stor prosent av alle uføretrygdede, så indikerte tidligere forskning også at mange av de med psykiske problemer faktisk ønsker å jobbe (Norvoll 2013, Berge og Falkum 2013). Jeg var nysgjerrig på om dette var tilfellet i denne studien også? I den her oppgaven så er forholdet mellom et enkelt individ og samfunnet vesentlig. Både Goffman og Becker mener at avviket skapes av samfunnet. Mead mener at selvet og identiteten blir til av andre.

Jeg delte analysen inn i 3 deler. I den første delen tok jeg for meg informantene mine der de befinner seg per dags dato, på utsiden av det ordinære arbeidslivet. Et av områdene jeg var spesielt opptatt av å belyse i denne studien var å se på hva som motiverer disse personene til å komme ut i arbeid, og hvorfor de ønsker å jobbe. Det kom klart frem i mitt datamateriale at det å få seg en jobb står høyt på ønskelisten hos alle med unntak av en informant. Lønn, rutiner, det sosiale, læring, mestring og det sosiale kom frem som deres hovedmotivasjon for å komme i jobb. I tillegg var motivasjonen knyttet til følelsen av å være til nytte, og til det å ha noe å gå til. Jeg ønsket også å få innsikt i hvordan de oppfatter veien fra der de er nå og ut i arbeidslivet. Informantene i denne studien er tilknyttet en form for arbeidstrening. For å få delta på slik arbeidstrening er det en forutsetning at man har vanskeligheter med å få jobb. Det fremkommer derfor ganske naturlig fra mitt datamateriale at veien ut i arbeidslivet oppleves som vanskelig. Stigmatisering, fordommer og krav fra arbeidslivet er det som ser ut til å gjøre forholdet mellom personer med psykiske problemer og arbeidslivet anstrengt. I tillegg påpeker de at manglende erfaring og utdanning gjør at de stiller dårligere på arbeidsmarkedet. Det som er svært interessant i denne studien er den evnen informantene har til å se seg selv

utenfra. Mead mener vi er avhengig av å kunne vurdere oss selv og vår egen atferd og ta samfunnets generelle forventninger i betraktninger. Dette omtales ofte som evnen til rolletaking (Schiefløe 2008). Jeg betrakter mine informanter som gode rolletakere. Hele veien i min analyse opplever jeg at de har en evne til å se seg selv utenfra. Jeg oppfatter det som at de hele veien tenker på hva andre forventer og hva de burde gjøre. De er klar over at de blir stigmatisert, samtidig som at de "rettferdiggjør" stigmatiseringen når de ser seg selv fra en annens ståsted. I tillegg klarer de også å se seg selv utenfra i en eventuell intervju situasjon. Når arbeidsgiver ikke ønsker å ansette dem, så sier de seg enige i dette og at de forstår hvorfor. De ville antageligvis gjort det samme selv.

Hvilke forhold mener de må være til stede på en fremtidig arbeidsplass for at de skal trives? Dette spørsmålet besvarer mine informanter i både del 1 og del 2 av analysen. I andre del av analysen ser jeg nærmere på identitet og selvbilde. Og ut fra mitt datamateriale fikk jeg et inntrykk av at informantene hovedsakelig ønsker å bli sett, de ønsker å føle seg normale. Det kommer frem at arbeidet har betydning både for identitet, selvbilde og mestringsfølelse, både positivt og negativt. Til slutt i analysen tok jeg for meg det jeg oppfatter som deres endelige mål, å bli sosialt inkludert. Det å gå uten jobb, kan kanskje være med på å forsterke stigmaet; psykisk syk. Ifølge Goffman (2000) kan de da gjøre en innsats for å forbedre sin stilling. Mine informanter merker kanskje mer til stigmatiseringen ved at de har psykiske problemer i tillegg til at de står uten jobb grunnet de psykiske problemene. De kan da forsøke å få seg en jobb, som mine informanter gjør via arbeidstrening. Ved å få seg jobb, så er det kanskje en sjanse for at stigmaet ikke oppleves like sterkt. I tillegg kan de også velge å oppsøke for eksempel psykolog ved siden av sånn at de også kan forebygge eller fjerne sine psykiske problemer. Den stigmatiserende lærer ifølge Goffman å leve seg inn i det normale samfunnets måte å betrakte stigma og stigmatiserende personer på. For det første ser de den normales synspunkt og erkjenner at vedkommende ifølge dette synspunktet diskvalifiserer (Jacobsen og Kristiansen 2002). I den neste fasen lærer personen å håndtere den måten som andre behandler den slags mennesker som han viser seg å være. Og til slutt lærer personen hvordan den kan passere og forsøke å oppnå aksept fra eller kanskje bli tatt med i de normales felleskap på tross av de diskrediterte egenskapene (Jacobsen og Kristiansen 2002). Mina data viser at mine informanter gjør dette. Det er snakk om personer med psykiske problemer, og de føler seg unormale, og

ikke akseptert på den måten de skulle ønske av resten av samfunnet. Jeg opplever det som at de tenker at ved å få seg jobb så vil fellesskapet ha lettere for å akseptere dem, og de vil også få ta del i de normales fellesskapet, de får ta del i arbeidslivet. Det å ha tilknytning til arbeidslivet blir sett på som normalt og vanlig, og dersom de får innpass der, vil også andre kanskje ha lettere for å akseptere dem, selv om de har psykiske problemer.

Det kan se ut som at de bruker arbeid som et middel for å kunne ta del i en viktig sosial arena. De er nå ekskludert fra denne typen arena, de tar del i en arbeidstreningsgruppe, og jobber nå med å komme seg inn i arbeidslivet. Gjennom arbeidet ønsker de å få lønn, tilhørighet, fellesskap, sosial omgang, å føle seg verdifull og mestringsfølelse. De sier også at arbeidet er med på utviklingen av identiteten og selvbildet. Alt dette håper de på å oppnå ved å komme i arbeid. Men det poenget jeg mener er det viktigste bidraget i denne masteroppgaven er: de er "outsidere" som ønsker å bli "insidere". En helsegevinst er mer en mulig bonus ved å være i jobb, uten at helsegevinsten er grunnen til at de ønsker å jobbe. De andre faktorene som nevnes ovenfor er også av positiv karakter, men men arbeidet brukes først og fremst får å få innpass på en viktig samfunnsarena.

Når det gjelder videre forskning så kunne det vært relevant å se nærmere på om det i det hele tatt vil være lønnsomt å sysselsette personer med psykiske problemer eller ikke. Skal vi ta oss råd til å sysselsette dem? Det viser seg at det er en del barrierer mot et inkluderende arbeidsliv, der den mest fremtredende kanskje er en holdningsbarriere. Som denne studien også viser så er forholdet mellom arbeidslivet og personer med psykiske problemer preget av de holdningene som ligger til grunn.

Arbeidsdepartementet beskriver også tre andre barrierer: kostnadsbarrieren, produktivitetsbarrieren og diskrimineringsbarrieren (Berge og Falkum 2013). Vil det være mer lønnsomt å ha de svakeste i samfunnet på trygd og heller hente arbeidskraft utenfra? Ny forskning viser imidlertid en klar samfunnsøkonomisk gevinst av å sysselsette flere med nedsatt funksjonsevne (Berge og Falkum). Hvorvidt vi har råd til å sysselsette personer med psykiske problemer eller ikke, får jeg ikke besvart med denne studien men det kunne være interessant å se på dette aspektet i en videre forskningsstudie.



## Litteraturliste:

- Andresen, Egil, Rune Henningsen, Karl-Eirik Kval (2007): "Individ og fellesskap". Hentet 24.04.13 fra: <http://individogfellesskap.cappelen.no/c196531/artikkel/vis.html?tid=321595>
- Arbeids- og Inkluderingsdepartementet. Helse og omsorgsdepartementet. "Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse 2007-2012". Hentet 24.04.13 fra: <http://www.regjeringen.no/upload/HOD/Vedlegg/Planer/I-1127%20B.pdf>
- Arbeids- og Sosialdepartementet. Arbeidsrettede tiltak. "3.1 Begrepet skjermede tiltak". Hentet 09.05.14 fra: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/dok/nouer/2012/nou-2012-6/4.html?id=674479>
- Arbeids- og Sosialdepartementet. Arbeidsrettede tiltak. "5. De arbeidsrettede tiltakene i dag". Hentet 31.05.14 fra: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/dok/nouer/2012/nou-2012-6/6.html?id=674525>
- Asplund, Johan (1978): Sociologiska teorier: Studier i sociologins historia. Stockholm: AWE/Gebbers
- Becker, Howard (2005): *Outsidere : studier i avvigelsessociologi*. København : Hans Reitzel forlag.
- Becker, Howard (1973): *Outsiders. Studies in the Sociology of Deviance*. New York: The free press.
- Berge, Torkil og Erik Falkum (2013): *Se mulighetene. Arbeidsliv og psykisk helse*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Colbjørnsen, T (2004): *Framtidens arbeidsliv. Brutalisering eller utfoldelse?* Horisont. Årgang 5, Nr. 4 38-51. (Kompendium)
- Edgell, Stephen 2006: *The sociology of work*. SAGE publications Ltd: London.
- Fennefoss, Arvid og Geir Høgsnes (2008): "Arbeidsliv, lønn og forhandlinger" I: Ivar Frønes og Lise Kjølørød, red. *Det norske samfunn*. Oslo: Gyldendal.
- Folkehelseinstituttet (2014): "Psykiske plager og lidelser hos voksne - faktaark med helsestatistikk". Hentet 09.05.14 fra: [http://www.fhi.no/eway/default.aspx?pid=239&trg=List\\_6212&Main\\_6157=6263:0:25,6336&MainContent\\_6263=6464:0:25,6337&List\\_6212=6218:0:25,6338:1:0:0:::0:0](http://www.fhi.no/eway/default.aspx?pid=239&trg=List_6212&Main_6157=6263:0:25,6336&MainContent_6263=6464:0:25,6337&List_6212=6218:0:25,6338:1:0:0:::0:0)
- Giddens, Anthony (2009): *Sociology*. Cambridge: Polity press
- Globalis. Organisasjoner. OECD.  
Hentet 08.04.14 fra: <http://www.globalis.no/Organisasjoner/OECD>
- Goffman, Erving (2000): *Stigma: Om avvikerens sociale identitet*. Oslo : Pensumtjenesten
- Goffman, Erving (1990): *Stigma: notes on the management spoiled identity*. London: Penguin Books.
- Grønmo, Sigmund (2004): Utspørring av respondenter. Kap. 9 i *samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget (Kompendium)
- Heglum, Toril og Ann Kristin Krokan (red.) (2006): *Med vitende og vilje*. Oslo: kommuneforlaget.



- Helsedirektoratet (2011): "Arbeid og psykisk helse". Hentet 15.05.13 fra: <http://www.helsedirektoratet.no/psykisk-helse-og-rus/psykisk-helsearbeid/arbeid-og-psykisk-helse/Sider/default.aspx>
- Helsedirektoratet (2014): "ICD – 10". Hentet 09.05.14 fra: <http://helsedirektoratet.no/kvalitet-planlegging/helsefaglige-kodeverk/icd-10/Sider/default.aspx>
- Helsenorge (2011): "Arbeid viktig for god psykisk helse". Hentet 19.05.14 fra: <https://helsenorge.no/Helseogsunnhet/Sider/Arbeid-viktig-for-god-psykisk-helse.aspx>
- Helse- og sosialdepartementet: "Psykisk helse 1999-2006". Hentet 30.05.14 fra: <http://www.regjeringen.no/upload/kilde/shd/bro/2001/0019/ddd/pdfv/139658-infostrategi.pdf>
- Hvite ørn (2010): "Fakta om psykisk helse". Hentet 16.05.13 fra: <http://hviteorn.no/fakta-om-psykisk-helse/>
- Jacobsen, Michael Hviid og Søren Kristiansen (2002): *Erving Goffman. Sociologien om det elementære livs sociale former*. København: Hans Reitzels Forlag
- Joas, Hans og Wolfgang Knöbl (2009): *Social Theory. Twenty Introductory Lectures*. England: Cambridge University Press
- Korsnes, Olav Red. (2008): *Sosiologisk leksikon*. Oslo: Universitetsforlaget
- Krange, Olve og Tormod Øia (2005): *Den nye moderniteten*. Oslo: Cappelen akademiske forlag.
- Larsen, Jens – Erik (2008): "Næringslivet har angst for psykisk syke - Sykefravær med psykisk årsak har økt med 10 prosent". I Ukeavisens Ledelse. Hentet: 09.05.14 fra:

<http://www.ukeavisenledelse.no/næringslivet-har-angst-psykisk-syke-sykefravær-med-psykisk-årsak-har-økt-med-10-prosent>

- Legeforeningen (2012): Pulsen opp for bedre helse. Forebyggende og helsefremmende arbeid. Hentet 08.04.13 fra:  
<http://legeforeningen.no/PageFiles/91699/Statusrapport-2012-Pulsen%20opp.pdf>
- Lunde, Elin Skretting (2001): "Større åpenhet om psykiske lidelser" Hentet 11.05.14 fra:  
<http://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/storre-aapenhet-om-psykiske-lidelser>
- Lunde, Elin Skretting (2013): "Unge uten jobb og skoleplass sliter med helsen" Hentet 11.05.14 fra:  
<http://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/unge-uten-jobb-og-skoleplass-sliter-med-helsen>
- Lysvold, Susanne (2013): "Mental helse:-Psykisk syke blir straffet for åpenhet" Hentet 30.05.14 fra:  
[http://www.nrk.no/nordland/\\_-psykisk-syke-skremmes-til-taushet-1.10863834](http://www.nrk.no/nordland/_-psykisk-syke-skremmes-til-taushet-1.10863834)
- Madsen, Bent (2006): *Sosial Pedagogikk – integrering og inkludering i det moderne samfunnet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Malt, Ulrik: Psykisk lidelse. I store norske leksikon. Hentet 16.05.13 fra:  
[http://snl.no/.sml\\_artikkel/psykisk\\_lidelse](http://snl.no/.sml_artikkel/psykisk_lidelse)
- Mead, George Herbert (2005): *Sindet, selvet og samfundet*. København: Akademisk forlag
- Mental Helse: Åpenhet. Hentet 30.05.14 fra:  
<http://www.mentalhelse.no/dette-jobber-vi-med/aapenhet>

- Nav. Helse. Arbeid og Psykisk helse. Hentet 08.04.13 fra:  
<http://www.nav.no/Helse/Arbeid+og+psykisk+helse/Om+Arbeid+og+psykisk+helse>
- Norvoll, Reidun (2013): *Samfunn og psykisk helse; Samfunnsvitenskapelige perspektiver*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Psykologitidsskriftet (2011): Deltakelse i arbeidslivet: Helsefremmende eller en risiko for utvikling av dårlig mental helse? Hentet 07.04.13 fra:  
[http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks\\_id=148871&a=2](http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks_id=148871&a=2)
- Roness, Atle (2004): *Jobben og det gode liv*. Genesis Forlag.
- Ryen, Anne (2006): *Det kvalitative intervjuet; Fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Schafft, Angelika (2009): *Å få seg en jobb*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Schiefloe, Per Morten (2008): *Mennesker og samfunn*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Stjernø, Steinar og Einar Øverbye Red. (2012): *Arbeidslinja*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Stoltz, Gerhard: Store Norske Leksikon. "Sysselsetting". Hentet 22.05.14 fra:  
<http://snl.no/sysselsetting>
- Svendsen, Lars Fr. H. (2011): *Arbeidets filosofi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Thagaard, Tove (2009): *Systematikk og innlevelse; En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ukeavisen Ledelse (2007): "Vil ikke ansette psykisk syke". Hentet 09.05.14 fra:

<http://www.ukeavisenledelse.no/nyheter/ledelse/vil-ikke-ansette-psykisk-syke->

- Østerberg, Dag (1978): *Handling og samfunn*. Oslo: Pax forlag

## Vedlegg 1

### INTERVJUGUIDE:

#### 1. Løst prat

- Uformell prat
- Dato, tid og sted, navn og telefonnummer

#### 2. Informasjon

- Informasjonsskriv vil bli utdelt
- Spør om noe er uklart og om respondenten har noen spørsmål ang. intervjuet.
- Start opptak av intervjuet

#### 3. Åpningen

- Hvor gammel er du?
- Hva er din sivilstatus?
- Har du barn?
  - Hvor gamle?
- Hvilken linje gikk du på videregående?
- Har du studert etter videregående?
  - Hva har du studert?

#### 4. Hovedfasen

- Hvorfor ønsker eller ønsker du ikke å komme i jobb?
  - Hvorfor ønsker du å være i jobb?
  - Hvor lenge har du ønsket å være i jobb?
  - Hva er grunnen til at du ikke ønsker å være i jobb?
  - Har du vært i jobb tidligere?
  - Når var du sist i jobb?
  - Hvordan jobb hadde du da?
  - Hvordan type jobb kunne du tenke deg?
  - Kunne du tenke deg å jobbe heltid eller deltid, hvorfor?
  - Hva er din motivasjon til å jobbe?

- Føler du at arbeidet er med på å skape rutiner i hverdagen? Er det positivt eller negativt?
- Med jobb, så tenker jo mange først og fremst på lønnet arbeid, kunne du tenke deg ulønnet arbeid også? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Tror du at arbeidet er med på å forme deg og din identitet? I så fall på hvilken måte?
  
- Hvordan opplever du veien tilbake til arbeidslivet?
  - Hva slags tanker hadde du gjort deg om prosessen i å komme tilbake til arbeidslivet, på forhånd?
  - Hva tenker du om det å skulle ut å søke jobb?
  - Opplever du det som vanskelig å få jobb?
  - Hvis nei, hvorfor tror du at det går så greit?
  - Hvis ja, hvorfor tror du det er vanskelig?
  - Opplever du det som vanskeligere for deg å få jobb, enn for andre?
  - Blir du møtt med fordommer, og i så fall på hvilken måte?
  - Hva tror du skal til for å gjøre det lettere å komme tilbake til arbeidslivet?
  - Hva tenker du om de tilbudene som finnes, med tanke på å hjelpe folk ut i jobb?
  - Hvordan fungerer arbeidstilnæringsgruppa? Hvordan fikk du vite om tilbudet og er man nødt til å søke om å få være med, hvordan er den prosessen?
  - Hva tror du skal til for at du skal trives i en jobb?
  
- Hvis du er i jobb, hvordan oppleves arbeidsplassen?
  - Blir du møtt med fordommer på arbeidsplassen? Eventuelt, på hvilken måte?
  - Opplever du at arbeidsplassen har god kunnskap når det gjelder psykiske lidelser?
  - Hvordan opplever du den veiledningen og støtten du får på arbeidsplassen?
  - På hvilken måte føler du tilhørighet på arbeidsplassen?

- Hvordan påvirker jobben din helse?
  - Føler du at det å være i arbeid har en positiv eller negativ effekt på din helse?
  - På hvilken måte har jobben en positiv effekt?
  - På hvilken måte har jobben en negativ effekt?
  - Hva innebærer det å gå uten jobb, kontra det å ha jobb?
  - Hva er det du først og fremst savner ved å ikke ha jobb?
  - Hvis du har jobb, savner du det å gå uten jobb?
  - Føler du at det å være i arbeid har bidratt til personlig utvikling, og i så fall på hvilken måte?

#### 5. Avslutning

- Noen vil si at det er større åpenhet omkring psykiske problemer i dag, hva tenker du om det?
- Mennesker med psykisk helse- og eventuelle rusproblemer utgjør en stor andel av de som står utenfor arbeidslivet, hvorfor tror du det er slik?
- Forskning viser at personer som står utenfor arbeidslivet har dårligere helse enn de som er i arbeid, hvorfor tror du det er slik?

Er det noe viktig jeg ikke har spurt om?

Kan jeg ta kontakt senere?

## Vedlegg 2

# Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

### Bakgrunn og formål

Dette forskningsprosjektet er en mastergradsoppgave ved institutt for sosiologi, ved universitetet i Tromsø. Det overordnede temaet for dette oppgaven er hovedsakelig: Arbeid og Helse. Studiens formål er å få kunnskap om betydningen av arbeid.

Jeg ønsker å se på om arbeid kan virke forebyggende for de med psykiske lidelser, og hvordan arbeid kan være viktig i kampen mot psykiske helseproblemer. Jeg er ute etter å finne ut hva arbeid betyr i betydning rutiner, aktiviteter, tilhørighet, inntekt, mening i tilværelsen, læring, mestring, arbeid som sosial arena. På denne måten kan jeg få et innblikk i deres oppfatning av hvor viktig arbeid er, og hvorvidt arbeid har betydning for deres psykiske helse. Først og fremst så ønsker jeg å intervju personer i yrkesaktiv alder, ettersom jeg er ute etter deres "forhold" til arbeidet.

Utvalget vil rekrutteres gjennom grupper som er laget for personer med psykiske lidelser, hvor målet er å få dem i jobb.

### Hva innebærer deltakelse i studien?

Datainnsamlingen i denne studien vil bestå av intervju. Jeg vil bruke båndopptaker under intervjuet, og ta notater mens vi snakker sammen. Direkte personidentifiserende opplysninger vil erstattes med et referansenummer som viser til en atskilt navneliste. Denne listen vil lagres i et separat dokument i en nettverkstilknyttet PC som tilhører Universitetet i Tromsø. PC tilgangen vil være beskyttet med passord og brukernavn og bli oppbevart på et låsbart rom.

### Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun jeg som student og min veileder som vil ha tilgang til personopplysninger. Direkte personidentifiserende



opplysninger erstattes med et referansenummer som viser til en atskilt navneliste.

Denne navnelisten vil være atskilt fra øvrige data.

Ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdigstilte oppgaven. Alle opplysningene anonymiseres og båndopptakene slettes når oppgaven er ferdig i juni 2014.

### **Frivillig deltakelse**

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Elin J. Skipperud på mail; [elinskipperud@hotmail.com](mailto:elinskipperud@hotmail.com) eller telefon; 41859966. Du kan også ta kontakt med min veileder Jorid S. Anderssen, ved institutt for sosiologi på mail; [jorid.anderssen@uit.no](mailto:jorid.anderssen@uit.no) eller telefon; 77646218.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

### **Samtykke til deltakelse i studien**

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

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

## Vedlegg 3

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS  
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 2  
N-5007 Bergen  
Norway  
Tel: +47-55 58 21 17  
Fax: +47-55 58 96 50  
nsd@nsd.uib.no  
www.nsd.uib.no  
Org nr: 985 321 884

Jorid Anderssen  
Institutt for sosiologi, statsvitenskap og samfunnsplanlegging  
Universitetet i Tromsø  
9037 TROMSØ

Vår dato: 16.09.2013

Vår ref: 35347 / 3 / AMS

Deres dato:

Deres ref:

### TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 04.09.2013. Meldingen gjelder prosjektet:

35347	<i>Arbeid som forebyggende for psykiske lidelser. Hvorfor er arbeid viktig i kampen mot psykiske helseproblemer?</i>
Behandlingsansvarlig	Universitetet i Tromsø, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig	Jorid Anderssen
Student	Elin Jarbro Skipperud

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

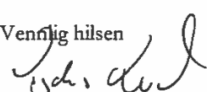
Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.07.2014, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

  
Vigdis Namtvedt Kvalheim

  
Anne-Mette Somby

Kontaktperson: Anne-Mette Somby tlf: 55 58 24 10  
Vedlegg: Prosjektvurdering  
Kopi: Elin Jarbro Skipperud, Løvesvingen 14, 9104 KVALØYA



Ifølge prosjektmeldingen skal det innhentes skriftlig samtykke basert på skriftlig informasjon om prosjektet og behandling av personopplysninger. Personvernombudet finner informasjonsskrivet tilfredsstillende utformet i henhold til personopplysningslovens vilkår.

Det vil i prosjektet bli registrert sensitive personopplysninger om helseforhold, jf. personopplysningsloven § 2 nr. 8 c).

Prosjektet skal avsluttes 01.07.2014 og innsamlede opplysninger skal da anonymiseres og lydopptak slettes. Anonymisering innebærer at direkte personidentifiserende opplysninger som navn/koblingsnøkkel slettes, og at indirekte personidentifiserende opplysninger (sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. yrke, alder, kjønn) fjernes eller grovkategoriseres slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes i materialet.