



2010

Ungdom og Arbeidsmarkedstiltak

et kvalitativt studium på hvordan langtidsledig ungdom opplever situasjonen som deltaker på arbeidsmarkedstiltak



Dedikert til arbeidssøkende ungdom i Oslo

Innhold

FORORD	I
SAMMENDRAG	I
INNLEDNING	1
Bakgrunn for prosjektet	1
Innholdet i rapporten	2
Rapportens analytiske perspektiv	2
EN - METODE	3
Metodedesign	4
Arbeidsgruppen	4
Intervjuer	5
Hindringer og begrensinger i rapporten	5
Etiske betraktninger	6
TO – VEIEN MOT ARBEIDSLIVET	6
Læreforutsetninger	6
Viktigheten av motivasjonsarbeid	8
Hva må være tilstede innen motivasjonsarbeid?	10
Lønn	10
Faglig innhold og undervisning på arbeidsmarkedstiltak	11
Tidsperspektivet	11
Tett individuell oppfølging	12
Kort oppsummert	12
TRE – ANALYSE AV ARBEIDSMARKEDSTILTAK	12
Arbeidsgivere	13
Arbeidsgiver 1	13
Arbeidsgiver 2	14
Arbeidsgiver 3	15
Mangfold som vilkår for ansettelse	16
Lav lønn på arbeidsmarkedstiltak gir lav motivasjon	16
Viktigheten av å tjene egne penger	17
Innhold på arbeidsmarkedstiltak	18

Trivsel gir økt motivasjon	19
Tidsperspektivet på arbeidsmarkedstiltak	19
Foreløpig oppsummering	21
Tett individuell oppfølging	21
Poenget med tett individuell oppfølging	24
Effektene av motivasjonsarbeid i praksis	24
<i>FIRE</i> – AVSLUTNING	25
Oppsummering	25
Konklusjon	26
Videre forskning	27
LITTERATURLISTE	28

Forord

Denne rapporten er et forskningsbasert prosjekt igangsatt på initiativ av Antirasistisk Senter, og plassert under Jobb X, senterets avdeling for ungdomssatsning på arbeidsliv. Rapporten er grunnet på empiriske funn, og dermed kunnskapsbasert. Undertegnede har hatt nær kontakt med faglig veileder, Jon Rogstad (dr. polit), for på den måten å sikre at notatet lever opp til etablerte akademiske standarder.

Antirasistisk Senters politikk, som i hovedsak dreier seg om overordnede samfunnsspørsmål, har på ingen måter satt føringer på prosjektets innhold. Denne rapporten er derfor ingen refleksjon av Antirasistisk Senters politiske standpunkter. Snarere er rapporten en undersøkelse som går i dybden for å se nærmere på arbeidsmarkedstiltaks evne til å styrke langtidsledige ungdoms sjanser inn på arbeidsmarkedet.

Prosjektet er finansiert av NAV gjennom programmet FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd. Denne rapporten og dets undersøkelser som ligger til grunn ville ikke vært mulig å gjennomføre uten støtte fra sekretariatet til FARVE, som til tross for sin hektiske arbeidsdag og mine til dels krevende forespørsler har vært en meget god samarbeidspartner. Videre vil jeg rette en stor takk til Mona M. Evensen, Karen B. Aarhus og Jacob Segai for sine innsiktsfulle og fruktbare innspill. Deres bidrag har vært til stor inspirasjon. Jon Rogstad fortjener også en takk for sine konstruktive tilbakemeldinger under hele perioden, men aller mest vil jeg takke arbeidsgruppen og alle ungdommene som har stilt opp.

Undertegnede står ansvarlig for alt innhold, inkludert dets mangler.

Sammendrag

Arbeidsmarkedstiltak er statens virkemiddel på å hjelpe arbeidsledige inn i arbeidslivet, og er å forstå som en arena for kompetanseheving tilpasset næringslivets behov. I denne rapporten er fokuset rettet mot ungdom, og formålet er å undersøke hva som skal til for at arbeidsmarkedstiltak styrker langtidsledig ungdoms muligheter inn i arbeidslivet.

Undersøkelsen er basert på kvalitative metoder. Det er benyttet fokusgruppe- og intervjuundersøkelser av arbeidsledig ungdom, arbeidsgivere, ungdomsarbeidere, ulike arbeidsgiverforeninger for ungdom, ansatte ved arbeidsmarkedstiltak, og ungdom på arbeidsmarkedstiltak. Studiet har fokus på både kurs for arbeidsledig ungdom og praksisplass som form for arbeidstrening.

Forskningen identifiserer motivasjonsarbeid som det viktigste kriteriet for å fremme sysselsetting blant langtidsledig ungdom. Innen motivasjonsarbeid er det fire områder det er verdt å være oppmerksom på: i) *Lønn*, ii) *Innhold på arbeidsmarkedstiltaket*, iii) *Tidsperspektivet* iv) og betydningen av *Tett Individuell Oppfølging*.

Funn i rapporten viser at praksisplasser har en tendens til å utnytte deltakerne. Med mindre det er en tett individuell oppfølging kan dette lede til en stagnering i ungdommens utviklings- og læringsprosess i veien mot selvstendighet og uavhengighet. Tidsperioden på praksisplass er ofte altfor lang, og lønnen fra NAV beskrives som altfor lav. Derimot virker kursing som kombinerer en teoretisk og praktisk undervisning positivt, da de har stor relevans for deres arbeids- og privatliv.

Innen arbeidslivet viser det seg at kjønn kan være en uformell kvalifikasjon til jobben, mens ens minoritetsbakgrunn ikke bærer på samme verdi. Til tross for dette er det ingenting i forskningen som tilsier at det er behov for å lage egne spesialtilpassede tiltak for langtidsledig minoritetsungdom. Det fordi den største forskjellen mellom minoritets- og majoritetsbefolkningen konstrueres i hodet på arbeidsgiver.

I konklusjonen heter det at en kombinasjon av en teoretisk og praktisk anlagt kursvirksomhet trolig er den beste form for kompetansehevende opplæring når målet er å styrke ungdoms sjanser på arbeidsmarkedet.

Innledning

I dette forskningsprosjektet skal vi se nærmere på ungdoms erfaring med arbeidsmarkedstiltak. Hensikten med prosjektet er å undersøke: *Hva må til for at et arbeidsmarkedstiltak styrker langtidsledige ungdoms sjanse for å bli ansatt på ordinære premisser?* Veien mot en løsning på denne problemstillingen er inndelt i tre deler. I) Kort redegjørelse for hva som må til for at ungdom skal bli ansatt på ordinære premisser. II) Identifisere faktorer på tiltak som styrker ungdoms sjanse på arbeidsmarkedet. III) Undersøke hvilke mekanismer som har positiv og negativ virkning på de langtidslediges muligheter for sysselsetting. Videre er et viktig spørsmål i denne sammenheng: Bør det opprettes særskilte arbeidsmarkedstiltak for minoritetsungdom?

Bakgrunn for prosjektet

Hensikten med spørsmålet ovenfor er å undersøke om arbeidsmarkedstiltak bør ta hensyn til et minoritets- vs. majoritetsperspektiv. Statistikk fra NAV og SSB viser at det er en større andel arbeidsledige blant minoritetsbefolkningen enn majoritetsbefolkningen. Forsker Bjørn Olsen i SSB mener dette ikke skyldes en marginalisering av minoritetsungdom på arbeidsmarkedet (2008/33), mens andre samfunnsforskere på feltet har avdekket en stor grad av nepotisme på arbeidsmarkedet som gjør seg gjeldende blant synlige minoriteter (jf. Djuve & Kvinge 2006, Rogstad 2009, 2006, 2001, G.M. Sandal m.fl. 2009). Formulert annerledes: Trenger minoritetsungdom en annen utforming av undervisning på arbeidsmarkedstiltak eller en annen kompetanseheving enn majoritetsbefolkningen, eller vil dette automatisk jevne seg ut med tiden?

Regjeringen har utarbeidet en Handlingsplan mot Fattigdom, et tiltaksdokument som er ment å forebygge sosial ulikhet mellom individene i samfunnet. I dette dokumentet finnes en ungdomssatsning under navnet ”Ungdomsgarantien”, og her heter det at alle opp til 24år skal få et tilbud om *jobb, utdanning eller en annen form for kompetansehevende opplæring* innen en ledighetsperiode på seks måneder¹. Dette har sammenheng med arbeidslinjas overordnede

¹ Kilde: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/pressemelder/pressemeldinger/2008/ny-ungdomsgaranti.html?id=531244>

mål, som er å erstatte ”passive stønader” med ”aktiviserende ytelser”. Tanken er å få flest mulig ut i arbeid², og er basert på velferdsstatens ideal om inkludering og likeverd.

Ungdomsgarantien er ingen lovbestemt rettighet, men snarere en prioritert innsats fra statens side.

Dette fordi Norges Arbeids- og Velferdsforvaltning (NAV) er samfunnets virkemiddel for å koble sosial trygd med arbeid, slik at arbeidslivet ikke skal bli oppfattet som ukjent og uhåndterbart for de arbeidsledige. Mandatet deres består i å hindre fattigdom mens man går arbeidsledig, og å hjelpe de trengende ut i arbeid ved å finansiere ulike former for kurs og arbeidstrening. NAVs mange ulike opplæringsformer er konstruert etter næringslivets behov eller for å gjøre deltakerne mer attraktive for arbeidsgivere.

Dette prosjektet er finansiert av midler fra FARVE, som er et NAV program. I deres mandat heter det at FARVE, gjennom forsøks-, forsknings- og analyseprosjekter, skal øke kunnskapen og bidra med kunnskapsformidling om hvordan målene innen arbeids- og velferdspolitikken kan nås på en bedre måte³.

Innholdet i rapporten

Rapporten består av en innledning og fire kapitler. Kapittel 1 beskriver valg av design, altså fremgangsmåten for datainnsamlingsprosessen. Kapittel 2 identifiserer hvilke momenter som er viktig å ta hensyn til innen arbeidsmarkedstiltak. Kapittel 3 omhandler hvordan de identifiserte faktorer påvirker ungdommens motivasjon og dermed sjanser til å lykkes på arbeidsmarkedet. Kapittel 4 inneholder oppsummering, konklusjon og forslag til videre forskning.

Rapportens analytiske perspektiv

Rapporten analyserer ungdommens opplevelse og erfaring på arbeidsmarkedstiltak, samt ambisjoner for egen fremtid. Derfor er det viktig å se nærmere på forutsetninger for læring.

Læreforutsetninger har å gjøre med ungdommens evner, motivasjon og interesser. Skal man lykkes med arbeidsmarkedstiltak må man også forstå og respektere disse faktorene. I tillegg

² Kilde: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/dok/nouer/1999/nou-1999-13/12/3/2.html?id=353102>

³ <http://www.nav.no/Arbeid/Inkluderende+arbeidsliv/FARVE++Fors%C3%B8ksmidler/S%C3%B8knadsinformasjon/238639.cms>

kan det stilles spørsmål til om arbeidsmarkedstiltak bør ta hensyn til sosiale og kulturelle forskjeller.

EN - Metode

Det finnes allerede en del litteratur som identifiserer suksesskriteriene bak arbeidsmarkedstiltak og hvordan ungdom opplever tilværelsen utenfor både skole og arbeidsliv. Likevel er det gjort få analyser av hva som skal til for å hjelpe langtidsledig ungdom inn i arbeidslivet.

Denne rapporten har som hensikt å gå i dybden av utfordringene langtidsledig ungdom står ovenfor i sitt møte med et arbeidsmarkedstiltak. Intensjonen er ikke å generalisere, men å identifisere sentrale mekanismer, prosesser og betingelser som må synliggjøres for å kunne gi ungdom et reelt utbytte av å være på arbeidsmarkedstiltak. Poenget er at et arbeidsmarkedstiltaks suksess ikke kan måles og evalueres på bakgrunn av hvor mange ungdom som får jobb etter endt periode. Dette fordi læreforutsetningene til den enkelte deltaker vil variere fra arbeidsmarkedstiltak til arbeidsmarkedstiltak.

Ved å gå i dybden av noen få deltakere på arbeidsmarkedstiltak for ungdom, fremfor å gå i bredden, vil identifiseringer av ulike problemstillinger komme til syne. Når det utvalgte arbeidsmarkedstiltak til dette studiet har et ønske om å rekruttere minoritetsungdom gir det prosjektet en mulighet til å se om det er en forskjell mellom minoritets- og majoritetsungdom på arbeidsmarkedstiltak. Skjer det en gruppering innenfra som kan antyde om arbeidsmarkedstiltak enten bør eller ikke bør ha særskilte arbeidsmarkedstiltak?

Videre kan innholdet i rapporten peke ut noen variabler som kan brukes i kvantitativ forskning, og gi innsikt på feltet som kan avdekke faktorer som tidligere har vært skjult (Schwartz m.fl. 2000:85)⁴. Hensikten med prosjektet er ikke å avdekke årsak/virkning gjennom et representativt utvalg. Derimot ligger styrken til dette prosjektet i innsikten på hvordan man kan effektivisere sysselsettingsprosessen blant langtidsledig ungdom. Intensjonen er å avdekke mekanismene som gjør at ungdom enten lykkes eller ikke etter et opphold på arbeidsmarkedstiltak.

⁴ <http://www.uni-potsdam.de/u/sprinz/doc/ECSP%20Report6-5.pdf>

Metodedesign

Valg av design skjer på bakgrunn av hvilke spørsmål man skal besvare. I tillegg må designet passe med forskers erfaring med -, kunnskap om – og ambisjonsnivå på hva som skal studeres. Prosjektet har ambisjoner om å ta utgangspunkt i et grasrotperspektiv, det er derfor blitt satt sammen en arbeidsgruppe. Prosjektet har også benyttet seg av en intervjuundersøkelse som metode.

Arbeidsgruppen

Arbeidsgruppen er blitt benyttet som en fokusgruppe og deres erfaring og kunnskap har vært med på å utforme problemstillingen.

Fokusgruppe er en forskningsmetode hvor data blir produsert ved gruppeinteraksjon omkring et emne som forskeren har bestemt. Denne metoden har vært et godt verktøy for å kartlegge og studere deres begrepsbruk, meninger, verdier og argumenter. Hensikten har hele tiden vært å avdekke nye forskningsområder, og for å undersøke om rapportens problemstilling er aktuell og interessant i dagens debatt om sysselsetting av langtidsledig ungdom. Fokusgruppen ledes av en moderator som stiller noen utvalgte og forhåndsbestemte spørsmål. I denne sammenheng tema dreid seg omkring arbeidsløshet, ulike former for tiltak og holdninger blant ungdom. Meningsutvekslingene her har belyst ulike sider ved arbeidsmarkedstiltak, ungdomsarbeid og politikk på feltet som tidligere har vært ukjent for prosjektet. Samtalene fra arbeidsgruppen har påvirket forskningen i en retning der ungdommens erfaringer på arbeidsmarkedstiltak står sentralt.

Arbeidsgruppen er en samling av mennesker med innsikt i og erfaring med arbeidssøkende ungdom. I tillegg har de kjennskap til hvordan arbeidsmarkedet ser ut for ungdom. Prosjektets fokusgruppe har vært bestående av tre ungdomsarbeidere med tilknytning til arbeidsmarkedstiltak for ungdom, to ungdomskonsulenter fra to ulike arbeidsgiverforeninger, to arbeidsgivere, en fra MiFA (Mangfold i Fokus i Akademia) ved Universitetet i Oslo og ledelsen av et samarbeidsvillig arbeidsmarkedstiltak som leverer sine tjenester til NAV Oslo.

Arbeidsgruppen har vært med på å markere ut de vitale behov og problemer som eksisterer på grasrotnivå. Videre har arbeidsgruppen blitt brukt som en referanse og sekundærkilde der

det oppsto uklarheter underveis. Arbeidsgruppen har med sin kunnskap og faglighet gitt rapporten en bakgrunnsinformasjon og tyngde som i stor grad har formet prosjektets fokusområde.

Intervjuer

Det er gjort intervjuer av åtte gutter og seks jenter mellom 17 og 26 år. Informantene har vært på et eller flere arbeidsmarkedstiltak eller på annen måte vært i kontakt med NAV. I tillegg har det blitt intervjuet to kursansvarlige fra et arbeidsmarkedstiltak og tre arbeidsgivere som primært ansetter ungdommer. Erfaringer fra de kursansvarlige vil bidra til å tegne et mer detaljert og nyansert bilde av situasjonen på arbeidsmarkedstiltak. I tillegg vil deres fortolkning av ungdommens opplevelse bidra til en bredere forståelse av omstendighetene. Intervjuene av de tre arbeidsgiverne vil være med på å belyse hvilke kriterier for ansettelse som gjør seg gjeldene når man ønsker mangfold på arbeidsplassen.

Siden dette prosjektet er eksplorativt og er satt for å identifisere mekanismer er det valgt en semi-strukturert intervjuemethode. På den måten kan temaet utforskes mer åpent og man tillater informantene å uttrykke sine ideer og meninger med egne ord (Esterberg 2002: 87ff). Det er intervjuobjektens responser som former strukturen og retningen av intervjuet, og herstår ungdommens livsløp og erfaring sentralt.

Hindringer og begrensinger i rapporten

Prosjektets største utfordring har vært tilgang på informasjon. Flertallet av bedriftene som tilbyr arbeidsmarkedstiltak valgte å ikke delta i dette studiet. Videre fant NAV – Tiltak det uforsvarlig å tillate deltakende observasjon på arbeidsmarkedstiltak. Dette har resultert i et mindre utvalg informanter. Det er likevel to arbeidsmarkedstiltak som har ønsket å være med på i dette prosjektet. Den ene har bidratt med innsikt om sin ideologi og opplevelse, og fremskaffet langtidsledig ungdom som har ønsket å være med i intervjuundersøkelsen. Det andre arbeidsmarkedstiltaket har bidratt med sin tilstedeværelse som deltaker i arbeidsgruppen.

Etiske betraktninger

”Etikk oppfattes som den mer eller mindre systematiske bevisstgjøring eller bearbeiding av de prinsipper, verdier og normer som inngår i moralen. Etikken er moralens teori, [det vil si] verdier som blir trukket inn i en konkret situasjon og som er med på å bestemme konkrete handlinger”

(Askheim & Grenness 2008: 162).

I dette prosjektet har det vært viktig å beskytte informantene ved å anonymisere dem og på samme tid bevare tekstens analytiske nivå. Det har hele veien vært et poeng å ivareta respondentenes integritet ved å legge frem funn fra samtaler med disse på en saklig og nyansert måte. Samtlige kilder er blitt anonymisert til det nivå hvor de ikke lenger er gjenkjennelig for allmennheten.

TO – Veien mot Arbeidslivet

Et arbeidsmarkedstiltak fyller to funksjoner blant langtidsledig ungdom. Primært skal arbeidsmarkedstiltak hjelpe ungdom inn i arbeidsmarkedet. Sekundært er arbeidsmarkedstiltak ment å forebygge kriminalitet og utvikling av psykososiale problemer blant ungdom (NOU1994: 3).

Dette betyr at arbeidsmarkedstiltak må kunne tilby en kompetanse på arbeidsmarkedet. I følge sosiologen Jon Rogstad (2001:54) må denne kompetansen være salgbar, altså ettertraktet av arbeidsgiver. ”Foruten å ha en salgbar eller etterspurt kompetanse, må en arbeidssøker evne å signalisere den på en forståelig måte”, poengterer Rogstad videre (*ibid.*:57). Det sentrale spørsmål i denne sammenheng er: Hva er den beste form for læring for å oppnå en salgbar kompetanse?

Læreforutsetninger

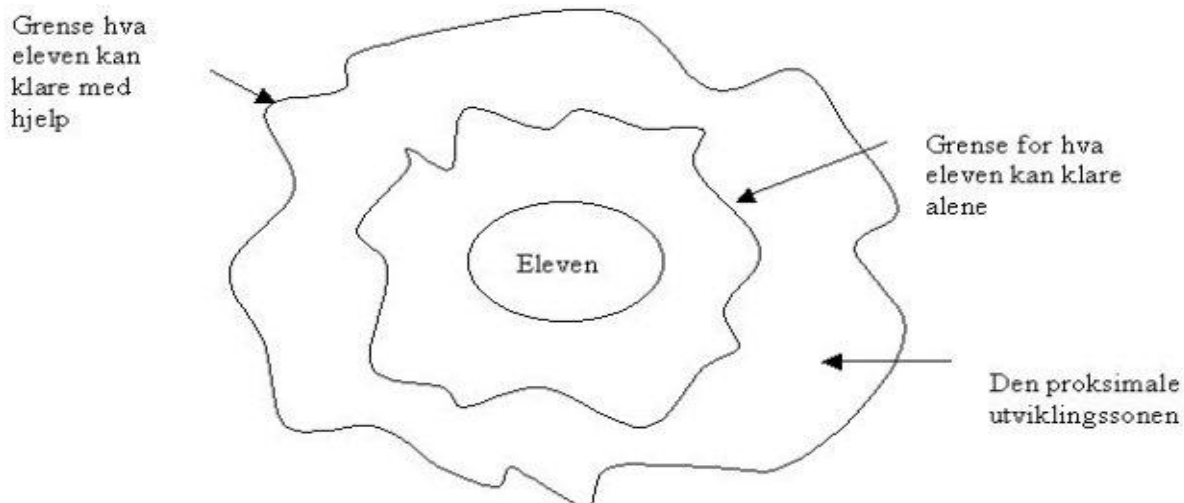
Sosiologen Pierre Bourdieu introduserte i sin tid et analytisk verktøy for å forklare hva som ligger til grunn for folks handlingsmønster, et begrep bedre kjent som *habitus*. Habitus er individets kroppslige vane, hvor ens handlingsmønster fungerer på det ureflekterte og ubevisste nivå (Bourdieu 1983). Bourdieu hadde i sine studier et fokus på skolesystemet og viste blant annet hvordan habitus var med på å reproducere ulikheter i samfunnet. I følge han var det, for det første, lettere å gjøre suksess innenfor utdanningsfeltet for en som har habitus

fra de høyere samfunns lag, gjerne fordi de selv har sin bakgrunn derifra. For det andre ble de som ikke hadde en slik bakgrunn indirekte oppmuntret til å innse at dette ikke var noe for dem, nettopp fordi dette var et område der de ikke kunne gjøre suksess likevel og derfor burde styre unna. Kanskje er det derfor vi ser hvordan arbeidsløshet på den ene siden og individuell suksess på den andre siden ofte går i arv. En persons habitus er altså et resultat av ens sosiale arv, konstruert i spenningsfeltet mellom individuell frihet og samfunnsstruktur. Hvem vi er har med andre ord nær sammenheng med våre egen kroppslige erfaringsramme, og denne setter rammer for vårt virkelighetsbilde og fremtidsanskuelse.

Hovedbudskapet fra Bourdieu som er relevant for dette prosjektet er hvordan langtidsledige ungdommers handlinger henger tett sammen med deres ambisjoner, og at man ikke kan ha ambisjoner om noe de ikke har erfart eller vært eksponert for. Forutsatt at dette stemmer; hvordan kan man motivere og realitetsorientere en langtidsledig ungdom om at det er plass til vedkomne i arbeidslivet? Kan et begrenset virkelighetsbilde endres? Om så, hvordan endre en langtidsledig ungdoms virkelighetsforståelse og selvbylde til det punkt der man kan lykkes på individnivå?

Det er ingen ukjent ting at man må gjøre en forandring for å kunne se en forandring, men hvordan skjer forandringen i praksis?

Psykologen Lev Vygotsky sa i sin tid at vi må orientere oss mot morgendagen, og vekk fra gårsdagen, om vi virkelig har ambisjoner om å vekke de utviklingsprosesser som finnes hos individet (Vygotsky 1982: 290 i Imsen 2006: 259). Et sentralt poeng for Vygotsky er at all utvikling tar utgangspunkt i sosial aktivitet fordi all progresjon på individnivå er sosialt betinget. I dette synet ligger det en forståelse om at læring skjer i samspill med andre, og kunnskap og mestring er det individet klarer på egenhånd. Siden utvikling løper fra det sosiale til det individuelle er det slik at potensialet for læring befinner seg i spenningsfeltet mellom hva en ungdom kan gjøre på egenhånd og hva en kan mestre med hjelp av andre, et felt Vygotsky kaller den proksimale utviklingssone (*ibid.*: 258ff). Den proksimale utviklingssone representerer – i denne sammenheng – potensialet og forutsetningene for kvalifikasjon og kompetansehevende læring blant langtidsledig ungdom.



Kilde⁵

Tegningen er ment for å skildre forutsetningene for ungdommens utvikling, og her er det viktig å bite seg merke i at motivasjon er den aller viktigste faktor innenfor den proksimale utviklingssonen. Dette betyr at motivasjonsarbeid må være arbeidsmarkedstiltaks fremste oppgave om langtidsledig ungdom skal kunne lykkes på arbeidsmarkedet. I teksten som følger ses det nærmere på hvorfor motivasjonsarbeid er avgjørende om man skal lykkes å komme inn på arbeidsmarkedet. Deretter identifiseres det noen faktorer ved motivasjonsarbeid som er viktig å undersøke nærmere.

Viktigheten av motivasjonsarbeid

Motivasjon er en viktig ingrediens innen læring. Denne rapporten fokuserer på den individuelle styrkingen av den enkelte ungdom på arbeidsmarkedstiltak. Derfor vil faktorer som konjunkturer i arbeidsmarkedet og arbeidsmarkedspolitikk ikke bli berørt her. Dette fordi formålet med rapporten er arbeidsmarkedstiltaks evne til å styrke den langtidsledige ungdoms sjanser på arbeidsmarkedet, og dermed hjelpe vedkomne til å lykkes på individnivå.

Typisk for mange langtidsledig ungdom er deres lave eller manglende ambisjoner i livet, noe som ofte har nær sammenheng med ungdommens sosiale nettverk. Et mangelfullt ambisjonsnivå har ofte sammenheng med lav motivasjon og selvtillit, og leder ofte til tilbakeholdenhet. Dette fører til at man vegrer seg for å ta de utfordringer livet har å by på, og etter hvert begynner man å finne venner som er i samme situasjon og man ender opp med å

⁵ <http://pluto.hive.no/pluto2003/espentan/Pedagogikk/Prosjekt/proksimale.jpg>

snu døgnet på hodet⁶. En reell livssituasjon som bekreftes av forskningsrapporten *Hverdagsliv og Drømmer*, hvor det står at ungdom uten struktur i hverdagen legger seg når andre står opp for å gå på jobb og ikke begynner dagen før det er blitt ettermiddag (Thrana m.fl. 2009: 62f).

Dagene til arbeidsledig ungdom begynner ofte med at en står opp på ettermiddagen, spiser frokost når andre spiser middag og ser litt på TV eller spiller TV-spill til langt ut på kvelden. På kveldstid går man ut for å treffe venner eller for ” å se hva som skjer” (*ibid.*). Her møter man ofte likesinnede som i all hovedsak legitimerer hverandres sosiale tilstand, og behovet for å gå ut i arbeidslivet utsettes gjerne enda litt til. Denne fritilstanden legitimeres av en periode der de skal finne ut av seg selv, pleie vennskap og dyrke fritidsaktiviteter (*ibid.*: 95). På samme tid mener ungdommen å ha god tid til å fatte grep om sin egen hverdag, uten å vite at man underbevisst begynner å tilpasse seg en ansvarsløs livsstil. Dette fordi ett hvileår raskt blir til flere, og det leder ofte til at de forblir et ubenyttet potensial, og etter noen år ”på rompa” blir dette vanskelig å rettferdiggjøre overfor arbeidsgiver.

Over tid begynner ungdommen å leve i en selvkonstruert boble som er fri for både ansvar og konfrontasjoner, og dette leder ofte til et fordreid bilde av virkeligheten. Dette medfører en følelse av at man har rett til mange av godene i samfunnet. Det vil si at mange gjør krav på mye, til tross for at de, i samfunnets, øyne ikke bidrar.

Ungdommens fravær av all konfrontasjon med det samfunnet krever har gjort det vanskelig for dem å lykkes. Videre oppleves enhver form for avvisning veldig tungt. Plutselig er man en langtidsledig ungdom med lav selvtillit, dårlig motivasjon og med ingen tro på seg selv⁷. Ungdom innser raskt at veien tilbake ikke er så enkel som først antatt.

Det må motivasjonsarbeid til for at langtidsledig ungdom skal ha en mulighet for å lykkes på arbeidsmarkedet, men det illustrerer kun det overordnede bildet.

⁶ Tilstansbeskrivelsen av den typiske langtidsledig er basert på erfaringer fra prosjektets arbeidsgruppe

⁷ *Ibid.*

Hva må være tilstede innen motivasjonsarbeid?

Innen motivasjonsarbeid blant langtidsledig ungdom på arbeidsmarkedstiltak er *lønn*, *innholdet* i arbeidsmarkedstiltaket, *tid* brukt på tiltak og *tett individuell oppfølging* blant de viktigste kriterier for suksess.

Navnet på arbeidsmarkedstiltaket som om lag halvparten av informantene er rekrutterte fra er *Muligheten*. På *Muligheten* får deltakerne både kompetansehevende kurs og arbeidstrening på en reell arbeidsplass. Arbeidsmarkedstiltaket har en varighet på omkring fem måneder til sammen. *Muligheten* er et NAV – finansiert arbeidsmarkedstiltak som rekrutterer sine deltakere gjennom en elektronisk søknadsprosess. Visjonen er å fylle plassene med 75 % minoritetsungdom opp til 24 år. På *Muligheten* er man ikke opptatt av å rekruttere ungdommer med vitnemål fra videregående eller med gode referanser, derimot er man på utkikk etter motiverte ungdom som er klar til å gjøre en (lenge påventet) innsats.

Kursansvarlige ved *Muligheten* er inneforstått med at arbeidsgivere først og fremst tenker lønnsomhet når de skal ansette ungdom. Dette er et rammevilkår for kursene som ikke alltid kommer like lett til syne. Særlig når hovedmålet er å motivere langtidsledig inn i arbeidslivet, og innen motivasjonsarbeid på arbeidsmarkedstiltak finnes fire faktorer det er verdt å undersøke nærmere; *lønn*, *faglig innhold*, *tid* og *tett individuell oppfølging* på arbeidsmarkedstiltak.

Lønn

Størrelse på inntekt kan virke motiverende eller demotiverende for ungdom. I følge spesialpedagogen Karl Skårbrevik (2008) er god lønn en av de tre viktigste verdipreferansene til ungdom, og i løpet av den siste tiårsperiode er høy lønn stadig blitt viktigere.

I en ny studie på feltet beskriver Nordlandsforskning hvor viktig det er for ungdommen å ha penger (Thrana m.fl. 2009: 94f). Penger gir selvstendighet og symboliserer uavhengighet fra foreldre og utdanningsinstitusjonene. Egne tjente penger er også et tegn på en løsrivningsfase i selvstendighetsprosessen.

I artikkelen ”Arbeidsledighet Blant Ungdom” undersøker sosiologen Christer Hyggen (2005) om størrelsen på statlige støtteordninger har noe å si på hvor raskt ungdom kommer ut til arbeidslivet.

Konklusjonen er at et sjenerøst lønnstilskudd ikke utgjør noen nevneverdig forskjell på sjansene for å komme ut i arbeid. Derimot viser Hyggens studier at usjenerøse midler gir en lavere sosial aktivitet fordi man ikke har økonomi til å opprettholde et aktivt sosialt liv, og dette gjør ungdommen misfornøyd med hverdagen. I neste kapittel skal det ses nærmere på om lav lønn kan lede til lav motivasjon.

Faglig innhold og undervisning på arbeidsmarkedstiltak

Av faglig innhold kan *Muligheten* blant annet vise til kompetansehevende kurs innen jobbsøkning, lederskap og hjerte/lunge redning. Kursene tar først og fremst sikte på å styrke ungdommen som person. Hensikten er å gi deltakerne innsikt og opplæring innenfor ulike felt de trolig ikke har vært eksponert for tidligere. Den faglige opplæringen har også en emosjonell dimensjon ved seg, og her er intensjonen at ungdommene skal sitte igjen med en følelse av å være spesiell. Dette er med på å motivere dem videre på veien ut i arbeidslivet. I tillegg blir ungdommen orientert om de muligheter som finnes i samfunnet og nærmiljøet. Målet er å gi deltakerne mestringsfølelse.

Tidsperspektivet

Tidsaspektet på arbeidsmarkedstiltak er viktig. Tilstrekkelig med tid er en forutsetning for at læring skal skje. Samtidig bør ikke perioden for læring være så lang at ungdommen mister motivasjonen. På *Muligheten* har man blitt oppmerksom på deltakernes sosiale liv, og at dette har en stor betydning for deres motivasjon i veien mot arbeidslivet. Kursansvarlig forteller at man bør sette av tid for å gjøre deltakerne kjent med hverandre. Slik at ungdommene kan skape en trygg arena hvor det er greit å prøve og feile. For kursansvarlig er trygghet og stabilitet en viktig suksessfaktor blant langtidsledig ungdom, som er en viktig grunn til at *Muligheten* har en varighet på rundt fem måneder. I dette tidsrommet blir også mulighetene for å gi deltakerne en tett individuell oppfølging større.

Tett individuell oppfølging

Kursansvarlige gir ungdommene en tett individuell oppfølging over hele perioden på *Muligheten*. Dette definerer de som jevnlig uformelle samtaler mellom deltaker og kursansvarlig, og én underveissamtale. Tidligere mente de kursansvarlige at utvikling best skjer gjennom en individuell handlingsfrihet, det vil si at ungdommens utviklingsrettede arbeidsoppgaver kunne skje på deres premisser og i deres tempo. Denne metoden beskriver de nå som ”*crash and burn*”. Dette fordi det ikke ledet til en selvstendigjøring av ungdommene. De så at ungdommene kun gjorde noe når de fikk konkrete oppgaver som ikke krevde kreativ tankegang, derfor endret de kursansvarlige metoden. Ungdommene på tiltak blir nå observert og pekes i riktig retning etter behov. Den nye strategien anser de selv å være en stor suksess, fordi mange av deltakerne får jobb. Poenget deres er at det ikke holder å gi ungdommen arbeidsoppgaver, de må også pekes i riktig retning.

Kort oppsummert

Når arbeidsmarkedstiltak er en kompetansehevende opplæringsarena for arbeidslivet kommer man ikke utenom pedagogikken rundt læreforutsetningene. Den forteller oss at faktorer for motivasjon alltid må være til stede. Målet er å tilføre langtidsledig ungdom en erfaring innenfor arbeidsmarkedet, slik at de får en realistisk innsikt i hva det vil si å være sysselsatt. Hensikten er en forandring i deres sosiale tilstand, der tilværelsen som sysselsatt gir mersmak på livet.

TRE – Analyse av Arbeidsmarkedstiltak

I denne seksjonen skal erfaringene og opplevelsene til langtidsledig ungdom drøftes i lys av temaene i) *lønn*, ii) *innhold på arbeidsmarkedstiltak*, iii) *tidsperspektivet på arbeidsmarkedstiltak* iv) og *tett individuell oppfølgingen*.

I forskningsrapporten ”Vi får jo to Ekstra Hender” skriver Sosialøkonomen Anne Britt Djuve (2007) at flere arbeidsgiveres motivasjon for å ta imot deltakere på praksisplass ligger i deres tilgang på gratis arbeidskraft. I tillegg har arbeidsgivere lave forventninger og krav til ungdom på praksisplass. Arbeidsgivere forteller om mål som at de møter opp, og gjør de det, er det ønskelig at de dukker opp i tide. Når Djuve avdekker denne type holdninger hos

arbeidsgivere er det rimelig å anta at de også er å finne blant enkelte praksisplasser som *Muligheten* benytter seg av.

Skal man finne ut hva som skal til for at et arbeidsmarkedstiltak skal styrke ungdommers sjanser inn på arbeidsmarkedet, vil det være nyttig å rette blikket mot arbeidsgiveres kriterier for ansettelse av ungdom. Fordi det er arbeidsgivere som til slutt ansetter og er derfor en viktig stemme i vurderingen om arbeidsmarkedstiltak er i stand til å hjelpe ungdom ut i arbeidslivet.

Arbeidsgivere

Tre arbeidsgivere er med i denne intervjuundersøkelsen, og felles for alle er at samtlige primært ansetter ungdom.

Et interessant funn er arbeidsgivers idé om hva som anses å være mangfold på arbeidsplassen, og hvilke kriterier som legges til grunn for argumentasjonen. De sentrale spørsmål er: Hva er mangfold? Anser arbeidsgiver det lønnsomt å fremme mangfold på jobb? Hvorfor er mangfold viktig? Spørsmålene vil bidra til å identifisere noen kriterier for ansettelser som skjer i lys av å fremme mangfold på arbeidsplassen. På samme tid avdekkes betydningen av arbeidssøkers bakgrunn i ansettelsesprosessen: Minoritetsbakgrunn vs. Kjønn.

Arbeidsgiver 1

Første informant er daglig leder på 27 år, og har sin høyeste utdanning fra videregående skole. Som daglig leder har han stor tro på produktet han selger og synes det viktigste er å gi kundene en god opplevelse, en innstilling han også forventer av sine ansatte. Det viktigste for han er å tjene penger, der alt av verdi og nytte måles opp mot økonomisk gevinst. Med tiden har han sett sammenhengen mellom økonomisk profitt og trivsel blant de ansatte, og er derfor blitt opptatt av å fremme trivsel på arbeidsplassen. Daglig leder ansetter primært egne venner eller de ansattes venner. Han er klar over nepotismen, og det plager ham ikke i det hele tatt. Han leder en privat virksomhet, og forbeholder seg retten til å ansette hvem han vil på de premisser han selv mener er best. Siden den nepotistiske ansettelsesprosessen er

kostnadsbesparende, og på samme tid en metode som – i følge han selv – fremmer trivsel, er hensikten bak enhver ansettelse å fylle og styrke det ”tomrom” som er å finne på arbeidsplassen. I disse tilfeller har daglig leder allerede gjort seg opp en mening om hva som mangler og hva som trengs av ”personlig egnethet”, og her anser han mangfold å være et av de viktigste virkemidlene for å fremme trivsel gjennom et godt arbeidsmiljø.

For daglig leder betyr mangfold en kjønnsbalansert arbeidsstyrke, ikke at det finnes ansatte med minoritetsbakgrunn. Han er overbevist om at et kjønnsbalansert mangfold vil fremme en positiv dynamikk blant de ansatte. Han har erfaring med at guttene begynner å oppføre seg bedre med jenter på arbeidsplassen, mens han ennå ikke har lagt merke til noe spesielt med minoritetsungdom, verken i positiv eller negativ retning. Han har for øvrig to ansatte med minoritetsbakgrunn og understreker at de ikke ble ansatt på bakgrunn av å være minoritet, men snarere for sine personligheter.

Daglig leder har altså ingen tro på at det ligger en iboende verdi i individers kulturelle bakgrunn, være seg en norsk, spansk, indisk eller somalisk. Han mener all verdiskaping utelukkende skjer innen de økonomiske rammer. ”*Om det ikke ligger en økonomisk gevinst i å handle på en viss måte, er det ingen vits å gjøre det*”, lyder hans motto.

Arbeidsgiver 2

Den andre arbeidsgiveren er en 36år gammel teamleder av en større ungdomsorganisasjon i Oslo, og hun verdsetter mangfold på arbeidsplassen. Av akademisk bakgrunn kan hun vise til en mastergrad i sosiale studier fra utlandet. Hun mener mangfold først og fremst har sin styrke i den kjønnsmessige balanse på jobb. Dette fordi gutter og jenter ser forskjellig på samfunnet, som igjen vil bringe en mangfoldig dimensjon av perspektiver på arbeidsplassen.

Teamlederen mener fast og bestemt at mangfold har å gjøre med den kunnskapen og energien enkeltindividet besitter, og at den er utformet på bakgrunn av ens opplevde erfaringer. For henne har ikke kulturelt mangfold på arbeidsplassen den samme tyngde som et kjønnsbasert mangfold, og det har å gjøre med at de levde erfaringer for en minoritet ikke har den samme faglige nytteverdien som kjønn. Hennes argument er at ytre faktorer som kjønn og kulturell bakgrunn har en liten verdi om de står alene, de må gjøres relevant i jobbsammenheng. Minoriteter må altså ta ansvar og vise overføringsverdien fra levd erfaring til jobben man

søker på. Kjønn derimot, uavhengig om man har minoritets- eller majoritetsbakgrunn, trenger ikke å kvalifisere sitt kjønn som en verdifull egenskap.

Poenget er at de ansattes minoritets- eller majoritetsbakgrunn og hudfarge ikke bærer på noen arbeidsrelevant nytteverdi, og det innebærer at minoritetsungdoms kompetanse må kvalifiseres på lik linje med majoritetsungdoms. Derimot anses ens kjønn å være en uformell kompetanse som ikke krever den samme redegjørelsen. I praksis betyr dette at ”jeg er gutt eller jente” er et legitimt argument innen mangfold, mens ”jeg har minoritetsbakgrunn” ikke bærer på den samme tyngden.

Det som er interessant å legge merke til innen mangfold er at ens levde erfaring som gutt anses å være en uformell kvalifikasjon på grunn av det perspektivet man bringer inn i jobben, mens ens levde erfaring som minoritetsungdom ikke teller på samme måte.

Arbeidsgiver 3

Den siste informanten er tidligere ”drop out” fra videregående og i dag restaurantsjef på 28 år. I motsetning til de to overnevnte arbeidsgiverne foretrekker restaurantsjefen å ansette minoritetsungdom, fordi han mener det er viktig at arbeidsplassen gjenspeiler samfunnet.

Spørsmålet som kan være interessant å stille i denne sammenheng, er; hvordan gå strategisk frem for å gjøre minoritetsungdom mer attraktiv på arbeidsmarkedet?

I artikkelen ”Den Flerkulturelle Bedriften” (2006) advarer Rogstad mot bruken av moral som argument om et forsøk på å få arbeidsgivere til å anerkjenne lønnsomheten som finnes i arbeidskraften blant minoriteter. Hans argument er enkelt: ”Argumenter om moral har først og fremst gjort mange usikre arbeidsgivere sikre – ikke på at det lønner seg å ansette innvandrere, men på det motsatte” (*ibid.*:67). Poenget hans er at det implisitt etableres et motsetningsforhold mellom en vellykket ansettelse og en moralsk god handling om man legger vekt på den moralske dimensjonen i ansettelsesprosessen.

Til tross for at det både kan være interessant og formålsnyttig å gå videre her, settes det likevel strek. Fordi diskursen vil gå utenom prosjektets fokus, som er arbeidsmarkedstiltak.

Mangfold som vilkår for ansettelse

To av de tre intervjuede arbeidsgiverne gir tydelig uttrykk for at det bare er kjønn som anses som uformell kompetanse og kvalifikasjon når man snakker om mangfold på arbeidsplassen. Det viktigste ved en ansettelse er at arbeidsmiljøet og fagmiljøet er lønnsomt, og det skjer best om de ansatte klarer å utfylle hverandre. Dette betyr at arbeidsgivers kriterier for ansettelse har sammenheng med dem som allerede er ansatt. Konklusjonen til de to første arbeidsgiverne er at mangfold basert på kjønn vurderes positivt, mens minoritetsbakgrunn er uvesentlig.

Lav lønn på arbeidsmarkedstiltak gir lav motivasjon

På *Muligheten* hadde de funnet praksisplass som assistentlærer på en barneskole til en gutt på 19 år, som de tre siste årene har gått ut og inn av arbeidslivet. Hensikten med denne form for arbeidstrening er å gjøre praksisplassdeltakeren bedre rustet til å møte forventningene og utfordringene i arbeidslivet, når den tid kommer. Planen er å er å gi han arbeidserfaring, slik at hans sjanser til å komme ut, og å bli værende i jobb øker. Om 19-åringen i tillegg gjør en god jobb vil han få med seg uunnværlige referanser fra både kursansvarlig på arbeidsmarkedstiltaket og arbeidsgiveren på praksisplassen.

19-åringen beskriver praksisplassen som en ustrukturert arbeidsplass med dårlig rutine på opplæring og oppfølging. Arbeidsoppgavene gikk ut på å holde aktivitetstimene for elver i fjerde og femte klasse. Han fikk verken noen læreplan eller instruksjon på hvilke aktiviteter elevene skulle igjennom. Han fikk heller ingen oppfølging på arbeidet, og det fikk ham til å føle to ting. Han ble usikker på om han gjorde en god jobb, og han begynte å føle seg misbrukt på jobb, der han gjorde jobben til lærerne som heller ville ha fri. Som følge av dette ble han mindre motivert til å gjøre en god jobb, og det ble ikke bedre da han ved flere anledninger overhørte enkelte lærere uttale seg om at timen han holdt var ”noe bortkastet tull”.

I tillegg fikk den lave lønnen får ham til å føle seg dumsnill, fordi han nærmest jobbet gratis for å avlaste utakknemlige lærere. Han var nemlig overbevist om at både arbeidsmarkedstiltaket og praksisplassen tjente godt på jobben han gjorde. Hans største bekymring var likevel ikke i lønnen han fikk, men snarere ikke å få jobb når tiden på praksisplass går ut. Til tross for at kursansvarlige på *Muligheten* ikke har garantert noen jobb,

forventer 19-åringen likevel at arbeidsmarkedstiltaket skal hjelpe ham å få jobb. Tanken om å søke jobb på egenhånd sitter langt inne, og dette uttrykker han ved å si:

”Om jeg ikke får jobb etter å slite så mye, så er det ikke vits å prøve å få jobb lenger. Jeg har en kompis som ikke gjør noe annet enn å sitte hjemme og spille PC-spill hele dagen, og han får like mye penger av NAV som meg”

19-åringen inntar en mer tilbaketrukket rolle der han rett og slett aksepterer den virkeligheten han nå er eksponert for, nemlig at det må praksisplass til for at han skal få jobb.

Viktigheten av å tjene egne penger

En 20-årig deltaker på *Muligheten* sier: ”Jeg trenger nok penger for å kunne henge med vennene mine. Uten penger er du ingenting! Nok penger gir håp om å flytte ut hjemmefra og begynne å leve”. For 20-åringen handler praksisplassen om å tjene egne penger. Han er ikke like opptatt av å lære nye ting som 19-åringen. 20-åringen vil heller kunne være sosial med vennene sine, og ikke bli sosialt ekskludert fordi han ikke har økonomi til å henge med vennene sine.

20-åringen anser seg selv som sysselsatt i arbeidslivet på lik linje med sine venner, og lurer nå på hvor lenge han må gå med lav lønn før han kan tjene like godt som sine venner. Han er selvsagt klar over at han er på arbeidsmarkedstiltak og kjenner til de økonomiske begrensninger som medfølger. Problemet er heller det at han nå forventer å bli ansatt på ordinært grunnlag, slik at han vil få en lønn som kan gjøre han selvstendig og levedyktig i samfunnet. Akkurat som 19-åringen er heller ikke 20-åringen innstilt på å søke ordinært arbeid på egenhånd.

Å tjene egne penger er et symbol på selvstendighet for ungdommene på praksisplass. 20-åringen mener lønna symboliserer hans verdi på arbeidsmarkedet, og at arbeidsgiver derfor ikke ønsker å investere mer krefter og tid enn nødvendig på han og hans utvikling videre.

Å komme ut i ordinært arbeid er ikke bare viktig for å opprettholde et rikt sosialt liv, for noen av informantene handler det rett og slett om å dekke primærbehov. En jente på 23 år med to praksisplasser og en rekke kurs bak seg, og med store økonomiske problemer sier: ”Jeg har

økonomiproblemer, det er bare tull å gå på kurs og sitte på en stil fra ni til tre. Ingen hjelper deg (...) jeg var bare klar for å jobbe og da blir kursgreia ganske vanskelig”

Lav lønn kan påvirke ungdoms motivasjon for å gjøre en innsats på jobb. Dette fordi de ikke klarer å lære når deres livssituasjon er utrygg av økonomiske grunner. Poenget er at praksisplass som kompetansehevende arena må ses i relasjon til deltakernes livssituasjon. Dermed blir det vanskelig å kvalifisere langtidsledig ungdom til arbeidslivet.

Økt kompetanse og mulighet til å tjene egne penger er primære ingredienser i motivasjonen og viljen til å lykkes på arbeidsmarkedet for ungdom på arbeidsmarkedstiltak.

Innhold på arbeidsmarkedstiltak

Innholdet på *Muligheten* har primært å gjøre med informasjonsarbeid, der målet er å gi ungdommen nok kunnskap og erfaring om arbeidsmarkedet. Skal dette gå bra er det viktig at ungdommene først blir kjent med hverandre. En 24 år gammel jente på jobbsøkerkurs uttrykte dette i det hun påpekte det beste med arbeidsmarkedstiltaket var: ”Når vi har pause for da prater vi mye”. Det er tross alt gjennom sosial aktivitet man lærer (jf. Lev Vygotskys proksimale utviklingssone).

På *Muligheten* har man klart å skape et godt miljø for deltakerne. Oppskriften er å begynne mykt og la deltakerne få lov til å bli kjent med hverandre på egne premisser. Tanken er at selvtilliten og den generelle trygghetsfølelsen til den enkelte vokser når man trives. En deltaker på *Muligheten* uttrykte best når han sa: ”*Det skal jo være gøy å delta*”!

Å lære nye ting mens man har det gøy senker terskelen for å prøve noe nytt. Fokuset ligger på hva man kan og hva man får til istedenfor hva man ikke kan og ikke klarer. Som følge av dette begynner ungdommen å våge å se positivt på egen fremtid, og etter hvert sprer denne holdningen seg til andre ungdommer. Den positive synergieffekten inspirerer flere til å se nytten og lærdommen i nye ting. Også blant dem som er mest opptatt av å tjene egne penger.

En 23 år gammel deltaker på arbeidsmarkedstiltak var veldig opptatt av å tjene egne penger. Han har uten hell søkt utallige jobber de siste tre år. I dag er han deltaker på *Muligheten* og

stortrives med å ha noe fornuftig å fylle hverdagen med. Han mener: ”*Man blir gal av å bare sitte hjemme*”!

Den lange perioden som hjemmeværende har gjort 23-åringen ivrig på å tjene egne penger. Han har lenge følt seg som en byrde og kommet frem til en forståelse om at man er ”verdiløs” uten penger. For 23-åringen handlet det som om å ha penger, og han var lenge overbevist om at han ville være lykkelig så lenge han tjente egne penger, uavhengig av hva han gjorde. Livet handlet ikke lenger om å trives, men om å overleve mente han.

I dag er 23-åringen fortsatt opptatt av å tjene egne penger. Forskjellen fra tidligere er at livet ikke lenger handler om å jobbe for ”å overleve”, men snarere om å trives med livet, og det gjør han nå ved å lære seg mye nyttige ting på *Muligheten*.

Trivsel gir økt motivasjon

Til tross for ungdommens ulike motivasjoner og forventninger til arbeidsmarkedstiltaket er det uansett nyttig å jobbe med det sosiale miljøet til å starte med. Om motivasjonen til ungdommen mangler ved arbeidsmarkedstiltakets begynnelse er det godt mulig at den vil øke i takt med deres trivsel. Uavhengig om ungdommen primært vil tjene egne penger eller å tilegne seg ny kunnskap vil trivsel øke lærelysten.

Tidsperspektivet på arbeidsmarkedstiltak

Samtlige av informantene fra *Muligheten* er positive til hvordan tiltaket har bidratt til å strukturere deres sosiale liv. I dag står de opp om morgenen og møter vennene sine fysisk istedenfor på internett, via et PC-spill eller en annen form for nettsamfunn. Flere bruker ettermiddagen på konstruktive ting som å trene og treffe kjæresten sin. De forteller om sine ”realistiske” drømmer, som å bli lærer eller barne- og ungdomsarbeider. I tillegg er det mange som opplever å få positive tilbakemeldinger fra både venner og familie. Dette gir dem økt selvtillit og motivasjon til å prøve seg ut i arbeidslivet. Flere som hadde mistet troen på seg selv er nå blitt mer positive. Til nå har ungdommenes generelle trivsel og sosiale liv økt i takt med tiden de har vært på *Muligheten*. Betyr dette at lange opphold på arbeidsmarkedstiltak er utelukkende positivt? Ikke nødvendigvis mener en 20-åring:

”Det er altfor lenge å være på Muligheten i fem måneder. To – tre måneder er lenge nok. Da har vi god tid til å gå på kurs og jobbe som vi gjorde. (...) etter hvert gjorde vi det samme hele tiden og vi lærte ikke lenger noe nytt. Og når jeg ikke lærer noe nytt så begynner jeg å se på andre ting, som for eksempel lønn, og da blir man umotivert for å jobbe. For hva er poenget liksom.”

For 20-åringen var det viktig å lære noe mens han var på arbeidsmarkedstiltak, men når den læringen tok slutt var det ikke lenge igjen før motivasjonen var borte. Tidligere hadde han blitt motivert og dette hadde gitt mersmak på arbeidslivet. Nå derimot, var det vanskelig å holde seg motivert, fordi han hadde stagnert i læringsprosessen. Men er det bedre å være på praksisplass når man ikke lærer noe, enn å gå arbeidsledig?

En 23 åring på *Muligheten* beskrev sin arbeidsløse situasjon slik:

”Arbeidsløshet gjør deg kriminell. Man trenger penger, og da må man skaffe det på den ene eller den andre måten. (...) Når man begynner å henge med folk uten jobb og skole så skjer det fort noe kriminelt. ... sånt bare skjer automatisk”.

23-åringen beskriver seg selv som en blid og snill person som alltid har vært pliktoppfyllende, både til oppgaver han fikk hjemme og de han fikk da han gikk på skolen. Problemene hans dukket først opp da han hadde vært arbeidsledig en stund.

23-åringens tidligere venner brukte å gjøre alle sosiale ting sammen. De dro på fester, kino og ferie, men dette snudde da 23-åringen ikke lenger hadde økonomi til å delta. Det sosiale nettverket forsvant, og ikke lenge etter begynte han å snu døgnrytmen, der han sto opp ved middagstider og la seg til å sove når foreldrene begynte på jobb. Det nye søvnmønsteret tillot 23-åringen å få andre venner med samme døgnrytme. Nå ble ferie erstattet med å henge med venner på fulltid. Fester ble kompensert med å gå ut på diskotek, og for å kunne dra på diskotek trengte man penger. Penger fikk han ved å ta noen strøjobber, og ofte fikk han betalt under bordet og betalte derfor heller ingen skatt. Dette er hva 23-åringen mener med å være kriminell. Desto lenger han levde slik desto mer ble han vant til å ha det slik, mente han selv.

Perioden som arbeidsløs var preget av både rastløshet og frustrasjon, og for han var det ingen tvil om at det var bedre å være på arbeidsmarkedstiltak. Selv etter en stagnasjon og man føler overflødig på praksisplass, mente en informant.

Tiden på arbeidsmarkedstiltak er positiv fordi den strukturerer hverdagen til arbeidsledig ungdom. Arbeidsmarkedstiltak har en forebyggende effekt på kriminalitet og psykososiale problemer blant arbeidsledig ungdom. Dette er et forebyggende argument som i følge offentlige myndigheter anses å være svært formålsnyttig. Klarer man å redusere faren for at ungdom faller ut i rus og kriminalitet er et arbeidsmarkedstiltak å betrakte som både viktig og verdifull (NOU 1994: 3).

På samme tid er det viktig å påpeke viktigheten av å finne den rette tidsperioden å holde ungdom på arbeidsmarkedstiltak. Ungdommen må bli værende på arbeidsmarkedstiltaket slik at de blir robuste nok til å takle den krevende arbeidsdagen, og avslutte forholdet i god tid før de stagnerer og blir umotivert.

Foreløpig oppsummering

Lønn er et viktig instrument for å gi arbeidsledig ungdom en følelse av å tjene egne penger. Det til tross for at utbetalingene er for lave til å dekke ungdommens sosiale aktivitetsbehov på fritiden. Det er selve innholdet på arbeidsmarkedstiltak som er av størst betydning innen ungdommens motivasjon for å lykkes på arbeidsmarkedet. Om innholdet er lite lærerikt vil ungdommen rette blikket mot lønnen de får av NAV, noe som rakst kan demotivere den enkelte. Er innholdet på arbeidsmarkedstiltaket både informativt og kompetansehevende på andre områder, får lønnen fra NAV en mindre betydning i forhold til ungdommens motivasjon for å fortsette på arbeidsmarkedstiltaket. Tidsaspektet er også en viktig faktor å ta hensyn til. Kommer neste utfordring for tidlig eller for sent kan ting bli for vanskelig eller for lett, og det kan demotivere ungdom.

Det er til sist ikke mulig å se hva som skal til for at ungdom skal lykkes på arbeidsmarkedet uten å se nærmere på hvordan tett individuell oppfølging går for seg.

Tett individuell oppfølging

NAV rapportene *Tettere Individuell oppfølging* (2008) og *Ingen kan alt, alle kan noe* (2009) forteller oss om viktigheten av å se ”hele mennesket” og etter de ”strukturelle rammer” som gjør det mulig å styrke ungdommen. I tekstene nevnes følgende momenter som svært viktige: a) Sterke relasjoner til voksen rådgiver som retter høy oppmerksomhet mot ungdommen, b)

Systematisk overvåking av og identifisering av risikofaktorer, c) Formidling av spesifikke problemløsningsstrategier, og d) Hyppig kommunikasjon og støtte til foreldre. Deres poeng med tett individuell oppfølging er målsettingen om å dyktiggjøre ungdommen til arbeidslivet.

Intervjuundersøkelsene viser at ungdommens nyttefølelse på jobb går hånd i hånd med deres håp om – og motivasjon for – å lykkes på arbeidsmarkedet. Så lenge ungdommen på arbeidsmarkedstiltak føler at han eller hun lærer noe nyttig, vil motivasjonen og ambisjonene for egen fremtid gå i takt med følelsen av å mestre nye oppgaver. Ergo, jo høyere nyttefølelse, jo høyere sjanse er det for at ungdommen vil komme seg ut på arbeidsmarkedet. En jente på 22 år finner det svært viktig og beskrev det hele slik:

”Ungdom trenger å føle at de har mestret noe. Gi dem ordentlige oppgaver og følg de opp. De som bare henger og ikke gjør noe, så slutter man på tiltak. Bare tenke på seg selv. Det er ikke så vanskelig å forestille seg”.

Arbeidsgruppens erfaring på feltet bekrefter at tett individuell oppfølging er viktig for å hjelpe ungdommen ut i arbeid. I tillegg gir det en forklaring på hvorfor det hjelper med tett individuell oppfølging, og hva man bør være spesielt fokusert på.

Felles for arbeidsledig ungdom er at de sjelden er realitetsorientert. Mange mener å ha god tid til å ta grep om sin egen hverdag, og tar ofte et ”hvileår” fra skole og arbeid. Resultatet er ofte at et år blir til flere, og mange opplever både skole og jobb å være for vanskelig å returnere til. En typisk forklaring er at de synes det er gått for lang tid og at de nå er blitt for gamle. I tillegg ser arbeidsgruppen at foreldre til langtidsledig ungdom gjerne er arbeidsledig eller jobber i lavstatusyrker, som kan påvirke ungdommens virkelighet. Arbeidsgruppen mener denne virkeligheten former barnas tro på og håp for egen fremtid. Sosial arv er høyst gjeldende i disse situasjoner. Trekk som latskap, lav arbeidsmoral og en generell negativitet mot samfunnet er holdninger man ofte finner blant ungdommen. Dette fordi de ikke ser meningen med å jobbe. Løsningen kan være informasjonsarbeid, slik at læring og en utvikling mot arbeidslivet kan finne sted.

Informasjonsarbeid er viktig fordi ungdommene mangler oversikt over hvilke muligheter som finnes i samfunnet. Hvilke yrker som finnes og hva som må til for å få disse jobbene er ofte fraværende.

En informant på praksisplass fortalte at hun hadde droppet ut av andre klasse og at det var uaktuelt å gå tilbake til skolen. Som 19 åring kjente hun imidlertid ikke til muligheten om å ta privatiskeksamen. Da hun fikk vite at det gikk an å ta ett fag om gangen ved siden av jobb sa hun: *”Det visste jeg ikke noe om. Kanskje det kunne vært noe”?*

Mange av ungdommene mangler kunnskap om sine muligheter og rettigheter. Dette illustrerer viktigheten av informasjonsarbeid på arbeidsmarkedstiltak

Når informasjonsarbeid er et sentralt element i arbeidsmarkedstiltak, er det viktig å ressurskartlegge hver enkel ungdom på forhånd, slik at man får tett individuell oppfølging. Dette vil gi arbeidsmarkedstiltaket de nødvendige opplysningene om ungdommens sosiale rammevilkår og læreforutsetninger. I dette arbeidet er det viktig å involvere familien der det er mulig, fordi familien er ungdommens primære støttespillere, som må være med på laget om man skal lykkes. Det er først når dette er på plass at arbeidsmarkedstiltak har forutsetninger for å lykkes. Hvis ungdommene i tillegg får arbeidsoppgaver de kan mestre, står de bedre rustet til å ta ansvar over sitt eget liv og fremtid.

Målet er å gjøre ungdommene selvstendige nok til å ta egne valg, og dette krever at man først peker ungdommen i riktig retning. Tett individuell oppfølging handler med andre ord om å sette dagsorden for ungdommen. Det kommer av at nesten samtlige av de intervjuede ungdommene mente det var viktig å bli pekt i riktig retning. En ungdoms uttalelse på 19 år grep essensen i det, da hun sa:

”Ja, men skulle ønske jeg fikk mer hjelp. [Jeg] [g]jorde mer når jeg hadde en veileder som hjalp meg, men så fikk han ansvar for en annen, så da mistet jeg det helt. Skulle hatt mer oppfølging, jeg satt alene på et kontor med en person jeg ikke gikk overens med.”

En annen informant på 23 år i en lignende situasjon mistet også selvtilliten på praksisplass. Han hadde lyst og vilje til å gjennomføre arbeidsoppgavene på en skikkelig måte, men klarer det ikke likevel. *”Jeg greide ikke å ta arbeidet seriøst. Det var ingen struktur på jobben, og etter hvert begynte jeg å komme sent på jobb. Og til slutt fikk jeg sparken (...) det er faktisk helt greit, fordi jeg fortjente det”.*

I intervjuperioden hadde 23-åringen arbeidstrening på en praksisplass i Oslo. På praksisplassen fikk han tillit til å gjøre de oppgave han først var satt til å gjøre, og da stortrivdes 23-åringen på jobb. Han fikk den arbeidstreningen han hadde behov for, og han begynte å bli mer selvstendig. Samtidig som han ble selvstendig forsvant plutselig den tette oppfølgingen. Uten noen oppfølging ble det heller ingen nye arbeidsoppgaver, og uten nye arbeidsoppgaver forvant meningen med å komme på jobb. Dermed var han ikke langt unna sin vante ustrukturerte hverdag.

Som han hadde erfart fra tidligere jobber, begynte ledelsen på den nye praksisplassen å miste tillit til 23-åringen. I takt med den manglende tilliten forsvant også selvtiliten, og dette ledet til at han sluttet å dukke opp på jobb. Han fikk bekreftet det han visste fra før, nemlig at han ikke duger til noe. Dermed er han tilbake til start. En annen langtidsledig ungdom på 19 år forklarer sitt avbrudd med praksisplass på denne måten: *”At veilederen min [fra forrige praksisplass] hoppet over til noen andre. Da ble det kjedelig”*.

19-åringen har vært på flere arbeidsmarkedstiltak gjennom NAV, men klarer likevel ikke å lande en ordinær jobb. I intervjuperioden hadde hun arbeidstrening på kennel. Dette var en praksisplass hun selv mente å være en blindvei. Hun hadde mistet all tro på seg selv, men valgte likevel å bli værende på praksisplass for det var i hvert fall en praksisplass innenfor hennes interessefelt. Det til tross for at oppgavene hovedsakelig gikk i å rydde og vaske opp etter andre.

Poenget med tett individuell oppfølging

Om tett individuell oppfølging skal fungere – må det til å begynne med – være en konkretisering av ungdommens arbeidsoppgaver, og de bør helst pekes i riktig retning. Unnlater man å gjøre dette er det en stor sjanse for at den langtidsledige ungdommen vil oppleve vanskeligheter med å bli ansatt på ordinært vis i fremtiden.

Effektene av motivasjonsarbeid i praksis

I dette kapitlet identifiseres flere momenter som må være til stede for at arbeidsmarkedstiltak skal fungere.

Lav lønn kan gi ungdommen en følelse av å bli utnyttet mens de er på praksisplass. I tillegg er det flere ungdommer som klager på at lønnen ikke dekker deres sosiale behov, og det kan være med på å gjøre dem umotiverte. Særlig for de som først og fremst er ute etter å tjene egne penger. Når det gjelder undervisningen på arbeidsmarkedstiltaket må denne kunne stimulere ungdommens lærelyst. Lærelyst er et tegn på at en trives, og trivsel er hjørnesteinen i alt arbeid som krever motivasjon. Dette må imidlertid skje over en tidsperiode som gir ungdommene en mulighet til å bli kjent med, og trygge, på hverandre. Dermed har man lagt fundamentet for læring, og læring skjer best gjennom sosial aktivitet. I tillegg til den kollektive læringen er det viktig å ha en tett individuell oppfølging. Denne fungerer best om man begynner med å peke ungdommen i riktig retning, før man etter hvert faser seg ut, slik at ungdommen kan utvikle seg mot autonomi og selvstendighet.

***FIRE* – Avslutning**

Oppsummering

Funn fra prosjektet peker på fire faktorer det er viktig å ta med seg videre i arbeidet med å utvikle NAVs arbeidsmarkedstiltak. i) Størrelse på lønnsutbetalinger fra NAV, ii) innhold på arbeidsmarkedstiltak, iii) tidsperspektivet og iv) betydningen av tett individuell oppfølging er alle særdeles relevant.

NAVs lønnsutbetalinger spiller primært en rolle for ungdom på praksisplass når det ikke skjer noen form for læring og kompetanseheving. Dette kunnskapsunderskuddet kommer blant annet av arbeidsgivers manglende oppfølging og tildeling av arbeidsoppgaver til ungdom. Trolig har dette sammenheng at arbeidsgiver ikke klarer å identifisere verken verdien eller potensialet i ungdommen. Når arbeidsgiver ikke ansetter på ordinære vilkår er det andre premisser for ansettelse som gjør seg gjeldene. Disse gir nødvendigvis ikke signaler om at ansettelsen har en verdiskapningseffekt. Snarere viser det seg at ungdom blir satt til å gjøre forefallende og avlastende arbeid for de ordinært ansatte. Denne form for arbeid er ikke motiverende for ungdom, og blikket rettes dermed mot lønn, som igjen gjør dem lite motivert.

I analysen påpekes det at et arbeidsmarkedstiltaks fremste oppgave må være å motivere ungdom til å komme seg ut i arbeid. Den beste måten å gjøre dette på er å gi ungdommen

arbeidsoppgaver som løses gjennom sosiale aktiviteter, slik de at lærer å jobbe sammen med andre. I tillegg er det viktig å selvstendiggjøre ungdommene. Gjennom en solid og grundig oppfølging vil man gjøre ungdommen oppmerksom på sitt eget potensial og ressurs, slik at de kan lykkes med å finne seg en jobb innen eget interessefelt. Et vesentlig funn i dette arbeidet er viktigheten av å tilby et godt informasjonsarbeid som realitetsorienterer ungdom og opplyser om de rettigheter og muligheter som finnes.

Tidsperspektivet på arbeidsmarkedstiltak representerer ”vinduet” for dyktiggjøringen som må være til stede for at de skal kunne fungere som selvstendige individer i fremtiden. Her er det viktig å forstå at ungdom ankommer arbeidsmarkedstiltaket med forskjellige læreforutsetninger, og derfor vil ha ulike behov for å bli klargjort for arbeidslivet. Ungdom er forskjellig, så det beste vil være et unikt oppfølgingsprogram for hver enkelt ungdom. På fagspråket kalles dette tett individuell oppfølging.

Tett individuell oppfølging er kanskje det viktigste kriteriet for suksess, men hva betyr det egentlig i praksis? Rent didaktisk innebærer dette å sette dagsorden for den enkelte. Ungdom med mangelfull arbeidserfaring og samfunnsorientering må pekes i riktig retning. Tett individuell oppfølging innebærer at oppfølgingsansvarlig i stor grad tar styringen over ungdommens gjøremål til å begynne med, for så å gradvis gi fra seg styringen etter hvert som den langtidsledige ungdommen blir mer selvstendig. På et tidspunkt må ungdommene ta styring og ansvar over eget liv, og de trenger bare litt hjelp til å begynne med.

Konklusjon

Forutsatt at norskferdighetene til minoritetsungdommen er gode, finnes det ingen iboende forskjell mellom minoritets- og majoritetsungdom. Forskjellen ligger snarere på hva arbeidsgiver betrakter som verdifullt, og fremholder som grunnlag for ansettelse. Rapporten kan med dette ikke vise til noen empiriske funn som tilsier at det bør opprettes særskilte arbeidsmarkedstiltak for minoritetsungdom. Intervjuene med arbeidsgiverne i teksten gir en klar indikasjon på at en ansettelse må være verdiskapende i form av å være lønnsom, uavhengig av om verdiskapningen er av faglig eller økonomisk art. Det vil si at den arbeidssøkende ungdommen må kunne identifiseres som en lønnsom investering for arbeidsplassen. Når arbeidsgiver i en ansettelsessituasjon ikke vektlegger majoritets- og minoritetsbakgrunn vil det være lite hensiktsmessig av arbeidsmarkedstiltakene å gjøre det.

En ledig ungdom er en ledig ungdom. Om man likevel ønsker å sette inn ekstra ressurser mot en ”svakere” gruppe, vil det trolig være mer fruktbart å se mot andre sosiale faktorer.

Praksisplass som form for arbeidstrening har ingen nevneverdig effekt på sysselsettelsen av langtidsledig ungdom. Følgelig kan det stilles spørsmål til hvorvidt praksisplass bør inngå som en del av arbeidsmarkedstiltakene som tilbys i kraft av Ungdomsgarantiens kompetansehevende formål. Antakelig er det mer formålsnyttig om arbeidsmarkedstiltak heller fokuserer på informasjonsarbeid, slik at ungdommene kan få øynene opp for hvilke muligheter som finnes. På denne enkle måten kan arbeidsmarkedstiltak bli så mye mer enn en sosial oppholdsarena.

Videre forskning

I forskningsøyemed kan det være nyttig å undersøke hva som hindrer minoritetsungdom med gode norskkunnskaper i å bli ansatt. I tillegg er det interessant å se hvordan man kan implementere informasjonsarbeid som et sentralt element innen arbeidsmarkedstiltak.

Litteraturliste

Askheim, Ola Gaute Aas & Tor Grenness (2008)

Kvalitative metoder for markedsføring og organisasjonsfag. Universitetsforlaget.

Bourdieu, Pierre (1990)

The logic of practice. Polity Press, Cambridge

Bourdieu, Pierre (1983)

”The field of cultural production, or: The economic world reversed” i *Poetics, Volume 12*, Issues 4-5, November

Djuve, Anne-Britt (2007)

Vi får jo to ekstra hender – Arbeidsgivers syn på praksisplasser for ikke-vestlige innvandrere. FAFO-rapport. Allkopi AS

Djuve, Anne-Britt & Torunn Kvinge (2006)

Bruk av arbeidsmarkedstiltak for ikke-vestlige innvandrere. Hvem deltar, og hvordan er sysselsettingseffektene? Fafo-rapport 517. Oslo: Fafo.

Esterberg, Kristin G. (2002)

Qualitative Methods in Social Research: McGraw Hill Companies Inc.

Hyggen, Christer (2005)

”Arbeidsledighet blant ungdom – et spørsmål om holdninger til lønnsarbeidet?” *Tidsskrift for ungdomsforskning*, nr. 2/2005

Imsen, Gunn (2006)

Elevens verden. Innføring i pedagogisk psykologi. Universitetsforlaget 4 utgave

Olsen, Bjørn (2008)

“Innvandrerungdom og etterkommere i arbeid og utdanning. Hvor forskjellige er unge med ikke-vestlig bakgrunn fra majoriteten?” *Statistisk Sentralbyrå Rapport 2008/33.* Oslo – Kongsvinger.

Rogstad, Jon (2009)

”Sist inn og først ut? Mot et nytt perspektiv” i *Integreringskart. Integrering i økonomiske nedgangstider*. IMDi-rapport 7-2009.

Rogstad, Jon (2006)

”Den flerkulturelle bedriften – et spørsmål om moral?” i *Horisont*, nr. 2

Rogstad, Jon (2001)

Sist blant likemenn? – synlige minoriteter på arbeidsmarkedet. Institutt for Samfunnsforskning. Valdres Trykkeri

Sandal, Gro Mjeldheim, Hege Høivik Bye, Fons van de Vijver, Karine Aasgaard Jansen og Ingrid Onarheim Spjeldnæs (2009)

Rekruttering i flerkulturelle samfunn – Innvandreres selvpresentasjon, verdier og deltakelse i arbeidslivet. Society and workplace Diversity Group: SAW, Det psykologiske fakultetet, Universitetet i Bergen.

Schwartz, Daniel M., Deligiannis, Tom and Homer-Dixon, Thomas F. (2000)

“The Environment and Violent Conflict: A Response to Gleditsch’s Critique and Some Suggestions for Future Research.” *Environmental Change & Security Project Report*, Issue 6. Retrieved. URL. <http://www.uni-potsdam.de/u/sprinz/doc/ECSP%20Report6-5.pdf>

Skårbrevik, Karl J. (2008)

”Stabilitet og endring i yrkesverdier blant ungdom”. *Tidsskrift for ungdomsforskning*, nr. 1

Thrana, Hilde Marie, Cecilie Høy Anvik, Trond Bliksvær og Tina Luther Handegård (2009)

Hverdagsliv og Drømmer. For unge som står utenfor både skole og arbeid. Nordlandsforskning nr. 6. Bodø

Wibeck, Victoria (2000)

Fokusgrupper. Om fokuseradegruppintervjuer som undersøkingsmetode. Studentlitteratur. Sweden.

Andre kilder

Fossum, Marit (2008)

Tettere Individuell Oppfølging. Erfaringer fra bydelsprosjektene i Oslo 2006 – 2008.

Norges Offentlige Utredninger (NOU 1994: 3)

Ungdom, Lønn og Arbeidsledighet. Utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon av 7. mai 1993. Avgitt til Administrasjonsdepartementet 2. februar 1994.

NAV (2009)

Ingen kan alt, alle kan noe. Fra erfaring til inspirasjon. Om å gjøre mer av det som fungerer for ungdom dom trenger nye muligheter i skole og arbeid. Arbeid og psykisk helse. NAV

URL.

<http://www.nav.no/Arbeid/Inkluderende+arbeidsliv/FARVE++Fors%C3%B8ksmidler/S%C3%B8knadsinformasjon/238639.cms>

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/dok/nouer/1999/nou-1999-13/12/3/2.html?id=353102>

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/pressesenter/pressemeldinger/2008/ny-ungdomsgaranti.html?id=531244>

<http://www.uni-potsdam.de/u/sprinz/doc/ECSP%20Report6-5.pdf>

<http://pluto.hive.no/pluto2003/espentan/Pedagogikk/Prosjekt/proksimale.jpg>