



2011

Ungdom og Arbeidsmarkedstiltak II

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



Dedikert til arbeidssøkende ungdom i Oslo, igjen

Innhold

FORORD	I
SAMMENDRAG	III
INNLEDNING	1
BAKGRUNN FOR PROSJEKTET	1
RAMMEN FOR PROSJEKTET	2
<i>Innvandrere - en særlig utsatt gruppe</i>	2
RAPPORTENS ANALYTISKE PERSPEKTIV	3
EN – ARBEIDSLINJA: FRA UTFORMING TIL UTØVELSE	5
ARBEIDSLINJAS SOSIALE DILEMMA	5
<i>Det objektive argument</i>	6
<i>Det subjektive argument</i>	6
MOTIVASJONEN BAK ENS HANDLINGSVALG	7
NAVS TJENESTETILBUD	8
RAPPORTENS UTGANGSPUNKT	9
TO – METODE	11
FELTARBEID OG FELTSAMTALER SOM DATAINNSAMLINGSMETODE	12
SPØRREUNDERSØKELSEN	13
TRE – ERFARINGER FRA JOBBX-PROGRAMMET	15
TESTGRUNNLAGET	15
<i>Kravet fra NAV</i>	15
<i>Erfaringsbaserte refleksjoner fra en NAV-ansatt</i>	16
<i>Premissene bak et godt fungerende arbeidsmarkedskurs</i>	17
SOLIDARITET PÅ GRUPPENIVÅ OG AMBISJON PÅ INDIVIDNIVÅ	18
<i>Spilleregler under JobbX-Programmet</i>	18
<i>Fellesskapet i gruppen</i>	19
AMBISJONER PÅ MINIMUMSNIVÅ	20
<i>Lav selvtillit</i>	21
<i>Fra passivitet til aktivitet</i>	21
<i>Når lite hjelp er mye hjelp</i>	22
NETTVERKSARBEID FREMFOR LØNNSARBEID	23
<i>Nettverksarbeid som virkemiddel til sosiale og materielle goder</i>	23
<i>Gjør ungdommene til fremtidsorienterte individer</i>	24
KURSHOLDERS FORSLAG TIL FORBEDRING AV ARBEIDSMARKEDSKURS	25
FIRE – RESULTAT OG AVSLUTNING	27
ETTER PROGRAMSLUTT	27
OPPSUMMERING	28
KONKLUSJON	30
LITTERATURLISTE	33
RAPPORTER	34
URL	35

Forord

Denne rapporten er et forskningsbasert prosjekt igangsatt på initiativ av Antirasistisk Senter, og plassert under JobbX, Senterets avdeling for ungdomssatsning på arbeidsliv. Prosjektet er finansiert av NAV gjennom programmet FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd. Analysene og konklusjonene i rapporten er basert på flere ulike datakilder, fra intervjuer til gjennomføring av et eksperiment. 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.

Rapporten har som formål å gå i dybden for å se nærmere på arbeidsmarkedskurs evne til å styrke langtidsledig ungdoms sjanser til å komme inn på arbeidsmarkedet. Rasisme og diskriminering kan selvsagt være en av forklaringene på de utfordringene ungdommene møter. I denne rapporten er likevel ikke dette noe premiss for tilnærmingen.

Denne rapporten og dets undersøkelser som ligger til grunn ville ikke vært mulig uten støtte og bidrag fra sekretariatet til FARVE. Jeg ønsker å rette en stor takk til Mona M. Evensen, Karen B. Aarhus, Mari Linløkken, Kari Helene Partapuoli og arbeidsgruppa for innsiktsfulle og fruktbare innspill gjennom hele perioden. Thomas Prestø og hans team for deres arbeid med ungdommen, det er tydelig at dere inspirerte dem i en positiv retning. Vivian Brattsti Sørensen for sin korrekturlesning. Deres bidrag har vært til stor hjelp. Jon Rogstad fortjener også en takk for sine konstruktive tilbakemeldinger, men aller mest vil jeg takke ungdommene på JobbX-Programmet og Kristin Berg Haugen.

Undertegnede står ansvarlig for alt innhold, inkludert dets mangler.

Sammendrag

Arbeidsmarkedskurs er et av statens virkemidler for å inkludere alle i samfunnet gjennom deltakelse i arbeidslivet. I denne rapporten rettes fokuset på arbeidsledig ungdom, som en prioritert målgruppe, og har et formål om å beskrive læringsmiljøet på arbeidsmarkedskurs. Hensikten er å identifisere forbedringspotensialet og gjøre en evaluering av effekten arbeidsmarkedskurs har på individnivå. Dette er prosjektets sluttrapport, som bygger videre på delrapporten *Ungdom og Arbeidsmarkedstiltak* (Biniam 2010), hvor motivasjonsarbeid ble identifisert som det viktigste kriteriet for sysselsetting av arbeidsledig ungdom.

Studiet er basert på to metoder. Det er gjort feltarbeid på et arbeidsmarkedskurs, skreddersydd for femten langtidsledige ungdommer, hvor deltakende observasjon og feltsamtaler utgjorde en sentral rolle av datainnsamlingen. I tillegg ble det foretatt undersøkelser av de samme ungdommene, både før og etter kursdeltakelse. Testgruppen ble målt opp mot en kontrollgruppe. Datamaterialet er ikke representativt for arbeidsmarkedet eller arbeidsledige ungdom. Poenget med studien er da heller ikke å gi et generelt bilde, men å identifisere sentrale virksomme prosesser. I stedet for å se på utbredelse av bestemte forhold som er valgt ut forut for studien, ønsket jeg å gå i dybden av fenomenet og derigjennom kunne avdekke nye forhold.

I analysene legger jeg særlig vekt på betydningen av motivasjon, og hvordan den må forstås dels som en indre, dels som en ytre drivkraft for den enkelte. I analysene avdekkes det hvordan insentiver i mange tilfeller mangler potensial til å få arbeidsledige ut i jobb. I den sammenheng er det særlig verdt å bemerke at det økonomiske aspektet ved lønnsarbeid ikke ser ut til å være det som motiverer de fleste ut i arbeid. Snarere er det sosiale og selvrealiserende dimensjoner ved det å være i jobb som motiverer de fleste av de som inngår i denne studien. En overordnet konklusjon er følgelig at arbeidsmarkedskurs bør fokusere på relasjonelle forhold, og rettes inn for å styrke deltakernes indre motivasjon til å bli arbeidstagere. Det sistnevnte innebærer at ønsket om å arbeide først og fremst må komme fra individene selv. Analysene i denne rapporten viser én strategi for å dyktiggjøre individene.

I rapporten er det også en lang rekke mer enkeltstående funn. Blant dem ser vi at arbeidsledig ungdom fra dette prosjektet har en normforståelse og overlevelsesstrategi som skiller seg fra

den virkeligheten lønnsarbeidere befinner seg i. På arbeidsmarkedskurs var den manglende kommunikasjonen mellom kursholder og deltaker en sentral problemstilling. Mens kursholderne ofte hadde høye ambisjoner for deltakerne, var deres egne ambisjoner på et minimumsnivå hvor "å overleve" var et gjennomgående mål på kurs. Utfordringen på arbeidsmarkedskurs er å overføre kursholders visjon om den enkelte deltakers potensial til deltakerne selv.

I konklusjonen heter det at kursholdere bør fokusere på deltakernes indre motivasjon om man virkelig ønsker å lykkes med arbeidsmarkedskurs. Økonomiske insentiver kan motivere enkelte ut i arbeidslivet, men fungerer dårlig på individer som allerede vet hvordan man kan fungere i samfunnet uten penger.

Innledning

I denne forskningsrapporten skal vi studere korttidseffekten og forbedringspotensialet til arbeidsmarkedskurs for ungdom. Hensikten med prosjektet er å undersøke: *Hvor godt fungerer et arbeidsmarkedskurs for langtidsledig ungdom og hvilke forbedringspotensial finnes det på slike kurs?* Problemstillingen er delt inn i tre deler:

- I) Kort redegjørelse for dagens sosial- og velferdspolitik, noen av dens utfordringer og den analytiske rammen for rapporten.
- II) Identifisering av de viktigste kriteriene for en god effektevaluering av arbeidsmarkedskurs for ungdom.
- III) Analyse av nytteverdien og forbedringspotensialet til arbeidsmarkedskurs for ungdom.

Et overordnet spørsmål på bakgrunn av prosjektet er hvorvidt det bør være flere skreddersydde arbeidsmarkedskurs for ungdom.

Bakgrunn for prosjektet

Denne rapporten utgjør sluttrapporten av det FARVE-finansierte forskningsprosjektet *Hvordan innfri regjeringens forslag om utvidet ungdomsgaranti?* Delrapporten het *Ungdom og Arbeidsmarkeds tiltak* (Biniam 2010). Dette prosjektet har som hensikt å gå videre i spørsmålet om hva som må til for å styrke langtidsledig ungdoms sjanser inn på arbeidsmarkedet. Sentrale funn i delrapporten fra 2010 dannet utgangspunktet for utviklingen og gjennomføringen av et skreddersydd arbeidsmarkedskurs for ungdom. I samarbeid med et lokalt NAV-kontor i Oslo er det blitt gjennomført et felteksperiment: JobbX-Programmet.

I regjeringens handlingsplan mot fattigdom er inkludering av innvandrere i arbeidsmarkedet et prioritert område. Videre beskrives ungdom som en prioritert målgruppe under ”Ungdomsgarantien” i samme handlingsplan. Ungdomsgarantien kan best forstås som en økt innsats for å gi ungdom mellom 16 og 24 år et tilbud om jobb, utdanning eller kompetansehevende opplæring.¹ Alt innen en ledighetsperiode på seks måneder. Våren 2011 offentliggjorde regjeringen Brochmannutvalgets utredning av velferdsmodellens fremtid (NOU 2011:7). Under kapittel 5.4 om arbeidsmarkedspolitikk skriver utvalget om

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

innvandreres deltakelse og kvalifisering inn i arbeidslivet. Arbeidslinjas fremste mål er dermed inkludering gjennom arbeidsliv og arbeidsmarkedstiltak, hvor både innvandrere og ungdom er en prioritert målgruppe. Dette prosjektet er ment som et bidrag til dette arbeidet.

Rammen for prosjektet

Viktige mål i arbeidsmarkedspolitikken har vært å bidra til høy sysselsetting, motvirke langvarig ledighet, og hindre utstøting fra arbeidslivet². Brochmannutvalget understreker at den aktive arbeidsmarkedspolitikken har som mål å legge til rette for høy yrkesdeltakelse og god utnyttelse av arbeidskraften (*ibid.* s.97-102). Det overordnede er at det må lønne seg å jobbe fremfor å gå ledig. Med andre ord forkuseres det mye på den økonomiske dimensjonen.

Arbeids- og velferdsetaten gjennomfører arbeidsmarkedspolitikken, og skal blant annet sørge for rask sysselsetting. Etaten har et spekter av arbeidsrettede tiltak som blant annet omfatter avklaring, opplæring, lønnstilskudd, arbeidspraksis og tiltak i arbeidsmarkedsbedrift. Tiltakenes varighet, innhold og støtteordninger varierer med deltakernes behov og arbeidsevne. Arbeidsmarkedstiltakenes formål er å styrke muligheten for overgang fra ledighet til arbeid, og å forebygge langvarig ledighet. Lange ledighetsperioder kan øke risikoen for varig utstøting og trygdeavhengighet.

Innvandrere - en særlig utsatt gruppe

Det er en høyere andel innvandrere på tiltak enn andelen de utgjør av de registrerte ledige (*ibid.*). Dette kan dels være en konsekvens av politiske prioriteringer, men kan også være uttrykk for at innvandrere har mer omfattende problemer med å komme i arbeid enn andre. Evalueringer av arbeidsmarkedstiltakenes effekt på innvandreres overgang til arbeid viser en positiv, men moderat effekt. Effekten er gjerne størst rett etter avsluttet tiltak og faller nokså raskt.

I utgangspunktet er alle typer tiltak åpne for innvandrere, men innvandrere deltar likevel hyppigst på tiltakene opplæring (kurs) og arbeidspraksis. De vanligste kursene er jobbsøkerkurs, korte bransjespesifikke kurs (kantine, butikk, truckfører, lager) og arbeidsavklaringskurs. Mye tyder imidlertid på at tiltakene er for kortsiktige og lite tilpasset

²Prop.1 S (2009–2010) Arbeids- og inkluderingsdepartementet

individuelle behov til at de i tilstrekkelig grad virker kvalifiserende og at ressursene til individuell oppfølging er for små (*ibid.*).

Rammen for denne rapporten ligger i Ungdomsgarantiens innsats på ”kompetansehevende opplæring” og vil avgrenses til kun å innebære arbeidsmarkedskurs gjennomført i samarbeid med NAV.

Innhold i rapporten

Rapporten består av en innledning og fire kapitler. Kapittel 1 redegjør kort for arbeidslinja, dens utfordringer og rapportens teoretiske rammeverk. Kapittel 2 beskriver metoden og evalueringskriteriene for prosjektet. Kapittel 3 omhandler JobbX-Programmet og forbedringspotensialet til arbeidsmarkedskurs for ungdom. I kapittel 4 gjøres det en analyse av korttidseffekten av kurset samt en oppsummering på JobbX-Programmet og en konklusjon på hva som kan gjøres for å bedre arbeidsmarkedskurs for ungdom.

Rapportens analytiske perspektiv

Hypotesen i denne rapporten er at arbeidsledig ungdom vil komme ut i arbeid så fremt arbeidsmarkedskurs mestrer å motivere ungdommen til å se den sosiale verdien av lønnsarbeid. Arbeidsmarkedskurs må derfor ha et godt læringsmiljø, hvor kommunikasjonen mellom kursholder og deltaker er god. Kursholders formidlingsevne og kursdeltakers mottaksevne anses å være et veldig viktig moment i arbeidet med å skape et optimalt arbeidsmarkedskurs.

EN – Arbeidslinja: fra utforming til utøvelse

Arbeidslinja er et forsøk på å inkludere alle inn i samfunnet og er begrunnet i velferdsstatens arbeidsetiske premiss. Det innebærer at arbeidsmarkedet ikke bare er en arena for produksjonsskaping og tjenesteyting, men også en arena for samhandling på tvers av befolkningen. For de som befinner seg utenfor arbeidslivet har man arbeidsmarkedskurs, som er selve virkemiddelet på sysselsettingsinnsatsen. Det er dette virkemiddelet som skal evalueres, men det kan vi ikke gjøre uten først å redegjøre for hva det forventes at et arbeidsmarkedskurs skal levere på, og å klargjøre for hvilke behov det er ment å dekke.

Arbeidslinjas sosiale dilemma

Dagens politikk sier at arbeidsmarkedstiltak hovedsakelig skal erstatte passive trygdeordninger med aktiviserende ytelser, slik at veien til arbeidslivet kortes ned og de potensielle psykososiale problemer dempes. Juridisk defineres det slik at individets rettigheter ikke lenger skal knyttes til kontantytelser alene, men utvides til å gjelde ”en rett og plikt til å arbeide, delta i attføringstiltak eller å gjennomgå utdanning der dette er mulig” (Attføringsmeldingen, s. 8). Formålet er å inkludere de som stiller svakt på arbeidsmarkedet, så lenge det av helsemessige grunner er mulig å jobbe (Velferdsmeldingen, s. 89). Er man derimot ikke i stand til å være i arbeid skal man likevel kunne falle tilbake på velferdsordningene, og de skal være så gode at man skal kunne leve av stønaden.

I Brochmannutvalgets utredning om *Velferd og Migrasjon* (NOU 2011:7) diskuteres den norske velferdsmodellens fremtid over flere temaer. En av velferdsmodellens utfordringer på arbeidsfeltet finner man i arbeidslinjas sosiale dilemma. Det innebærer at trygdeordningene på den ene siden skal fungere som et sikkerhetsnett for personer uten arbeidsinntekt, og på den andre siden skal sikkerhetsnettet utformes slik at man likevel foretrekker å være i arbeid. I et slikt system vil det alltid finnes enkeltindivider som utnytter velferdsordningene, noe som byr på en sosialøkonomisk utfordring som kan kokes ned til dette: Hvordan få flere arbeidsføre individer ut i ordinært arbeid og ut av passive trygdeordninger uten at det går på bekostning av de med behov for velferdsordningene? Spesialrådgiver i NHO Olav Magnussen setter ord på det økonomiske perspektivet som er typisk å finne i samfunnsdebatten om et velfungerende velferdssystem.

Det objektive argument

Ytelsene i velferdsordningene må være tilstrekkelig sjenerøse til å skape et reelt sikkerhetsnett for alle, men samtidig unngå at disse bidrar til permanent passivitet som trygdemottaker.³ Olav Magnussen mener dette ikke lar seg realisere i tilstrekkelig omfang, og forklarer fallgruven i individers strategiske og rasjonelle handlingsvalg om å ty til velferdsordninger fremfor lønnsarbeid, så lenge det virker mer attraktivt rent økonomisk. Løsningsforslaget til Magnussen går ut på å øke pengestørrelsen mellom de økonomiske trygdeytelser og lønnsarbeidet. Det vil si å redusere dekningsgraden samtidig som inntektsnivået øker slik at det å motta trygd blir ulønnsomt når man er arbeidsfør. Poenget hans er at dagens sosialpolitikk undergraver arbeidsmarkedets funksjon og lønnsomhet. Det vi ønsker å rette søkelyset mot i denne rapporten er aspektet ved individers handlingsvalg (om arbeidsløshet kan sies å være noe slikt) og evaluere sosialpolitikkenes innsats deretter. Magnussens løsningsforslag –å få flere ut i arbeidslivet ved å endre kontantytelsene på trygden – er diskutabelt på minst ett punkt. Argumentene hans tar ikke hensyn til sosiale årsaksforklaringer som trivsel og behov for tilhørighet og selvrealisering gjennom jobben. Han unnlater å inkludere det sosiale aspektet som en reell motivasjonsfaktor for at individer velger lønnsarbeid fremfor trygdeordninger.

Det subjektive argument

I en studie på hva som skal til for å øke motivasjonen til ansatte på jobb ble det argumentert for at motivasjon må ses i sammenheng med arbeidsmiljøet på jobb. Det kommer av at faktorene som motiverer ikke er de samme som gjør en umotivert. Psykologen Frederick Herzberg argumenterte for at det finnes ulike behov for tilfredsstillelse og presenterte tre tilstander (Herzberg 2003:5): misfornøyd, ikke misfornøyd og fornøyd. Det første behovet har å gjøre med individers naturlige tilstand, der penger er viktig for å sikre den valgte levestandard i form av mat, klær og generell livsstil. Penger kan kun gjøre oss ikke misfornøyd, men aldri fornøyd i følge Herzberg (*ibid.*). Ønsker man fornøyde folk på jobb må man kunne stimulere til personlig vekst på arbeidsplassen, og det har direkte sammenheng med arbeidsmiljøet. Mennesker lar seg motivere av interessant arbeid, gjennomførbare utfordringer og økt ansvar (*ibid:*2). Det betyr at folks søken og motivasjon til å delta i arbeidslivet ikke kan reduseres til å handle om økonomi alene. Det finnes mange årsaker til at

³<http://www.nho.no/files/177827.pdf>

man velger seg ut i arbeidslivet og da kan det være nyttig å se nærmere på hva som skal til for å motivere individer til lønnsarbeid.

Motivasjonen bak ens handlingsvalg

Om motivasjon er hva som driver oss mot et bestemt mål vil det være interessant å redegjøre for hva som skal til for å motivere individer i en målbevisst retning. Ved å se nærmere på hvilke motivasjonsteknikker som brukes kan vi skille de gode metodene fra de dårligere og dermed jobbe strategisk med å motivere personer ut i arbeidslivet. Den beste måten å gjøre det på er å skille den indre motivasjonsfaktor fra den ytre. Den indre motivasjon referer til individets iboende interesse for selve saken, formålet eller aktiviteten og er drevet frem av individet selv. Den ytre motivasjon eksisterer utenfor individet og er fremdrevet av ytre faktorer som enten straffer eller belønner en etter ens handlinger (jf. Lepper m.fl. 2005).

Insentiver er en mye brukt metode for motivasjon i privat næringsliv, og de fleste arbeidsgivere anser økonomiske påkjennelser som en viktig motivasjonsfaktor (Herzberg 2003). Gulroten er riktignok bedre enn pilsken som motivasjonsfaktor fordi man unngår bitterhet, men metoden virker likevel ikke bedre på motivasjonen. Det kommer av at både pilsken og gulroten kun påvirker handlingsmønsteret og er dermed i virkeligheten bare to sider av samme sak. Eksempelvis: Hvis man straffer en kursdeltaker på tiltak med reduksjon i utbetaling eller belønner vedkomne for å dukke opp, så har man ikke gjort annet enn å sørge for at vedkommende fysisk møter opp. Siden oppmøte på kurs ikke er det samme som aktiv deltakelse er man i bunn og grunn like langt med å motivere personen ut i jobb, og man er kommet like lang som ved uten bruk av insentiver og sanksjoner.

Hvorvidt kursdeltakeren kommer fordi han eller hun mottar penger for sin deltakelse, sier lite om deres motivasjon for å få jobb. I virkeligheten beskriver ordningen motivasjonen til den personen som belønner eller straffer kursdeltakeren for å handle som han eller hun gjør, fordi det er forvalteren som er opptatt av resultatet, ikke individet på mottakersiden. Det kommer av at insentiver og sanksjoner er en direkte konsekvens av forholdet mellom årsak og virkning. Metoden er effektiv på å få individer til å handle som man selv ønsker, men den gjør lite for individets motivasjon og forståelse for lønnsarbeid. Noen deltakere vil riktignok reagere på insentiver og komme seg ut i jobb, men hva med de som står upåvirket av

fremgangsmåten? Hvilket potensial har et arbeidsmarkedskurs for de som vanligvis ikke reagerer på ytre faktorer som straff og belønning?

NAVs tjenestetilbud

Økonomiske insentiver og sanksjoner er vanlige virkemidler NAV bruker for å motivere arbeidsledige til å delta på arbeidsmarkedskurs. Det vil si at deltakerne får lønnstilskudd for å delta på kurs, og ingenting hvis de uteblir.

Målet om å få flere ut i arbeid og færre på trygd har vært sentralt i opprettelsen av NAV. Her kan alle arbeidssøkere få tilbud om bistand ved å registrere seg ved sitt lokale NAV-kontor og få vurdert sitt bistandsbehov. Mange registrerte arbeidssøkere kommer seg raskt ut i arbeid på egenhånd. Der er de som ikke klarer å skaffe seg arbeid på egenhånd det her skal fokuseres på. NAV har et spekter av arbeidsrettede tiltak som blant annet omfatter avklaring, opplæring, lønnstilskudd, arbeidspraksis og tiltak i arbeidsmarkedsbedrift. I denne rapporten er fokuset rettet mot de opplæringsrettede sidene av tiltakene; hovedsaklig arbeidsmarkedskurs som innebærer jobbsøkerkurs og jobbklubb. Det vil si kompetansehevende opplæring hvor deltakerne tilegner seg kunnskap og ferdigheter, som skal gjøre dem mer attraktive for arbeidsmarkedet. Dette innebærer egenkartlegging, orientering på arbeidsmarkedet, CV og søknadsskriving, intervjutrening eller lignende. I tillegg ligger det en forventning om at kursdeltakernes motivasjon for å komme i jobb øker og at de vil bli mer effektive jobbsøkere på sikt.

Jobbsøkerkurs og jobbklubb er det mest brukte arbeidsmarkedskurs, og saksbehandlere i NAV vektlegger brukermedvirkning når de søker deltakere til kurs. Deltakernes egne ønsker rangeres som det viktigste når det gjelder matching av kurs og deltaker (Djuve & Tronstad 2011). I Oslo forvaltes hovedvekten av kurstilbudet av NAV Tiltak, og kursene leveres av private aktører. Hver bydel får vanligvis sende to deltakere hver, og hvem som får dra på kurs velges ut av det enkelte NAV-kontor. I vurderingen av hvem som skal delta på hvilke kurs, kommer det frem at de ansatte på NAV i størst grad vektlegger kursdeltakernes egne ønsker (*ibid.*). Dette tyder på at prinsippet om brukermedvirkning har sterk forankring i NAV, slik at de som deltar på arbeidsmarkedskurs i all hovedsak er motiverte for å være der.

Rapportens utgangspunkt

Arbeidslinjas fremste mål er, som nevnt tidligere, inkludering gjennom arbeidsliv og arbeidsmarkedstiltak, hvor både innvandrere og ungdom er prioriterte målgrupper. Forenklet sagt går ordningen ut på å erstatte passive trygdeordninger med aktiviserende kontantytelser. Ungdomsgarantien har bidratt til en økt deltakelse på arbeidsmarkedstiltak, men den sysselsettende effekten har likevel vært lav. Slik er det også i andre europeiske land (Zhang m.fl. 2005). Samfunnsøkonomen Ines Hardoy har i flere tiår forsket på arbeidsmarkedstiltak i Norge. På bakgrunn av flere analyser har hun konkludert med at programbaserte arbeidsmarkedstiltak ikke leder ungdom ut i arbeid (jf. Hardoy 2003, 2001). Likevel ønsker verken Hardoy eller andre forskere på feltet å konkludere med at arbeidsmarkedstiltak har feilet (jf. Hardoy & Zhang 2010, Djuve 2006), fordi dette trolig har sammenheng med antakelsen om at arbeidsmarkedstiltak har en positiv virkning utover det som synliggjøres i deres studier.

Ambisjonene for denne rapporten er todelt. Først og fremst skal det redegjøres for hva som skjer på arbeidsmarkedskurs, for så å undersøke hvilken virkning arbeidsmarkedskurs kan ha på deltakerne, utover det å lede dem ut i jobb.

TO – Metode

Denne rapporten har som formål å gi et virkelighetsnært bilde av hva som skjer på arbeidsmarkedskurs rettet for ungdom. Hensikten med studiet er å identifisere noen sentrale fenomener på kurs som er med på å sette føringer på undervisningsmiljøet, og å undersøke hvilke utviklingsprosesser et arbeidsmarkedskurs kan føre til.

Vårt formål er å studere denne virksomheten på nært hold, men NAV Tiltak som eier hovedvekten av dagens arbeidsmarkedskurs er ikke villig til å la seg evaluere av oss. Derfor ble det inngått et samarbeid mellom JobbX Karrieresenter og et NAV-lokalkontor om å konstruere et arbeidsmarkedskurs som ligner ordinære NAV-kurs i form og lengde.

Arbeidsmarkedskurset, kalt JobbX-Programmet, ble skreddersydd for langtidsledig ungdom i alderen 18 – 24 år. Jobbsøkerkurset som ble utviklet hadde plass til 15 ungdommer fordelt på tre kursholdere og var lokalisert i nærområdet til deltakerne. Deltakerne til JobbX-Programmet ble rekruttert av det lokale NAV-kontoret, og følgelig kom deltagerne fra samme nærområde. NAV plukket ut både testgruppen (som er det samme som deltakerne til JobbX-Programmet) og kontrollgruppen etter tilfeldig utvalg.

Datamaterialet er ikke representativt for arbeidsmarkedskurs eller arbeidsledig ungdom, men det er heller ikke poenget med studien. Ved å gå i dybden av et arbeidsmarkedskurs som ligner ordinære NAV-jobbsøkerkurs får vi muligheten til å avdekke dynamikken og undervisningsmiljøet på kurs. Metoden kan bidra til identifisering av noen sentrale mekanismer mellom kursholder og deltaker, og kursdeltakerne seg i mellom. I tillegg vil metoden kunne bruke prosessen på å forklare utfallet av arbeidsmarkedskurset.

Funnene i denne rapporten kan peke ut noen variabler som kan brukes i kvantitativ forskning i en senere anledning, og gi ny innsikt på arbeidsmarkedskurs. Hensikten med prosjektet er ikke å avdekke årsak/virkning gjennom et representativt utvalg. Derimot ligger styrken til dette prosjektet i innsikten av læringsprosessen på arbeidsmarkedskurs og virkningene av kurset i ettertid.

Design av arbeidsmarkedskurset – *JobbX-Programmet*

	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
Uke 1	Bli kjent	CV-kurs	Søknadskurs	Intervjutrening	Temadag Økonomikurs
Uke 2	Inspirasjonsøkt Fysisk aktivitet	Jobbsøking Fysisk aktivitet	Jobbsøking Fysisk aktivitet	Jobbsøking Fysisk aktivitet	Temadag Arbeidsplasser
Uke 3	Inspirasjonsøkt Fysisk aktivitet	Jobbsøking Fysisk aktivitet	Jobbsøking Fysisk aktivitet	Skjærtorsdag	Langfredag
Uke 4	2. Påskedag	Jobbsøking Fysisk aktivitet	Jobbsøking Fysisk aktivitet	Jobbsøking Fysisk aktivitet	Avslutning

Hensikten med JobbX-Programmet er å gi deltakerne en praktisk opplæring i jobbrelatert holdningsarbeid. I løpet av den første uken skulle deltakerne gjennom et intensivt jobbsøkerkurs hvor målene var å lære seg prinsippene bak en god CV og søknad samt øve på hvordan man bør fremstå et jobbintervju. Utover dette ble det lagt opp til ulike former for fysisk aktivitet, hvor målet er å gi deltakerne en sjanse til å oppleve mestring, kroppsbeherskelse og nonverbal kommunikasjon. Fredagene var satt av til å orientere deltakerne om hvilke muligheter som finnes i samfunnet. Det ble gjort ved å blant annet besøke aktuelle arbeidsplasser og på den måten realitetsorientere deltakerne på arbeidsmarkedet.

Feltarbeid og feltsamtaler som datainnsamlingsmetode

Datainnsamlingen er hovedsaklig foretatt gjennom deltakende observasjon. Når man gjør deltakende observasjon er det vanlig å la samtalene i det miljøet man studerer utforme perspektivet og fokuset for etnografien (Spradley 1980). Feltsamtaler er derfor en sentral datainnsamlingsmetode som lar informantene fortelle sin historie på sine egne premisser. Forskeren har fungert som kursholder under datainnsamlingsperioden og på den måten innledet flere feltsamtaler.

En feltsamtale er en ustrukturert dialog med en informant i det miljøet man gjør deltakende observasjon. Vanligvis rettes feltsamtalene så nært opp mot dagligtalen som mulig, og er

derfor en mer spontan metode enn et typisk strukturert intervju. Oftest bruktes metoden når forskeren blir nysgjerrig på hva informantene gjør eller snakker om.

Utfordringen med en slik ustrukturert tilnærming er at studiet kan bli mer subjektivt, da funn i rapporten baserer seg på forskers observasjoner alene. Samtidig har feltsamtalene vært viktige i utformingen av tekstens kontekstuelle og analytiske ramme.

Spørreundersøkelsen

Parallelt med deltakende observasjon og feltsamtaler ble det gjort en evaluering av deltakernes utvikling og motivasjon i form av spørreundersøkelser ved oppstart og avslutning av JobbX-Programmet. Deretter ble deltakernes svar sammenlignet med kontrollgruppens. Det var ni respondenter både i testgruppen og kontrollgruppen og NAV sørget for at kontrollgruppen ikke ble sendt på andre tiltak under testperioden.

Formålet med spørreundersøkelsen var både å måle de synlige og de usynlige utfallene av deltakelsen på arbeidsmarkedskurs. De synlige utfallene innebar blant annet ansettelse, kompetansesertifiseringer eller ansettelsesverktøy som for eksempel evne til å skrive en god CV og søknad. De usynlige utfallene var rettet mot individets personlige utvikling som eksempelvis økt selvtillit, mestringfølelse og realitetsorientering på arbeidsmarkedet.

Hensikten med å måle individers utviklingsprosess på arbeidsmarkedskurs ble vanlig praksis først etter perioden mellom 1994 og 1999 (Dewson 2000), da flere europeiske arbeidsmarkedsprogrammer så nytteverdien av å endre evalueringsmetoden fra en formell resultatoppnåelse til prosessevaluering og utvikling hos individet. Evalueringsmetoden anses å være svært nyttig på tiltak som er rettet mot dem som ikke er klare for arbeidslivet, men som først og fremst trenger å orientere seg i samfunnet og om de muligheter som finnes.

En annen viktig faktor i slike effektevalueringer har å gjøre med at det er mulig at vedkommende på tiltak ville oppnådd samme resultat om han eller hun ikke deltok på kurs. I så fall var deltakelse ikke nødvendig. Vi må derfor heve sammenligningsgrunnlaget fra individnivå til gruppenivå om vi skal gjøre en effektevaluering. Individperspektivet vil riktignok forsvinne noe, men man vil likevel beholde mye av sammenligningsgrunnlaget ved å sørge for at testgruppen er lik kontrollgruppen. Det vil være vanskelig å isolere effektene

fra arbeidsmarkedstiltak, men det viktigste er at erfaringene fra denne undersøkelsen lett kan overføres til lignende arbeidsmarkedskurs.

***TRE* – Erfaringer fra JobbX-Programmet**

I dette kapittelet gjøres det et forsøk på å identifisere noen sentrale utfordringer ved arbeidsmarkedskurs for ungdom. Hvorvidt deltakelse på arbeidsmarkedskurs øker ens muligheter inn i arbeidslivet må ses i sammenheng med ungdommens kompetanse ved programstart og kommunikasjonsformen mellom formidler og mottaker. Forholdet mellom formidlers budskap og mottakers fortolkning av informasjonen, er i denne rapporten essensiell i evalueringen av kursets potensial for kompetanseheving hos ungdom.

Testgrunnlaget

Formålet med JobbX-Programmet er å undersøke om arbeidsmarkedskurs NAV bruker er effektive, og forskningsprosjektet denne rapporten er basert på har derfor iscenesatt et kurs som har gjort det mulig å studere ordningen på nært hold. Kurset må følgelig være så identisk med et ordinært NAV-kurs som mulig, noe JobbX-Programmet har prøvd å imøtekomme ved å følge NAVs krav.

Kravet fra NAV

Arbeidsmarkedskurs som leverer tjenester til NAV må oppfylle noen formelle krav før de kan kvalifiseres for å bli kursleverandør til NAV sentralt. Først og fremst må man kunne framlegge egenerklæring om at virksomheten oppfyller krav om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og en firmaattest for merverdi og skatt om man skal være med på konkurransen om offentlige anbud (Djuve & Tronstad 2011). I tillegg må kurstilbyder ha egnede lokaler (med mindre kurset ikke krever det) og datautstyr til alle deltakere. Kurslederes og instruktørers kompetanse må dokumenteres med blant annet referanser. Et viktig til krav til kurstilbydere er at de har en konkret plan for hvordan deltakerne skal følges opp.

Er man derimot et arbeidsmarkedskurs som er igangsatt på initiativ fra et NAV-lokalkontor vil det være deres regler for tjenestelevering som gjelder. Alle lokalkontorer har anledning til å planlegge og gjennomføre lokale programmer de selv finner hensiktsmessige. JobbX-Programmet har sine deltakere fra et NAV-lokalkontor i Oslo. Deres krav for tjenestelevering var deltakelse i utforming, utvikling og konstruksjonen av arbeidsmarkedskurset, slik at lokalkontoret på forhånd hadde kjennskap til kursholderne og deres kompetanse på

kursinnholdet. Strategi for rekruttering ble utformet av forsker, mens selve rekrutteringen, samt plan for oppfølging av deltakerne i etterkant, ble gjort av NAV-lokalkontoret.

Erfaringsbaserte refleksjoner fra en NAV-ansatt

Ungdom uten utdanning eller arbeidserfaring er en vanskelig gruppe å få ut i arbeid, dette er noe alle ansatte på NAV-kontorer kan skrive under på. Derfor er rapporter som dette viktige for å få en tilbakemelding på hva slags virkning NAV sine tiltak faktisk har på ungdommer. Tett oppfølging som metode er avgjørende i mange tilfeller for at ungdommer skal klare å fullføre kurset eller praksisen de er i.

Mange ungdommer virker umotiverte ved første møte og har ofte urealistiske forestillinger om lønn og hva slags arbeid de kan få. Erfaringsmessig har mange ungdommer andre problemer i livet som de også trenger hjelp med. Mange sliter med rus og har psykiske problemer, mange trenger et sted å bo, og det er viktig at dette tas hensyn til i et sysselsettingsperspektiv. En annen problemstilling er at mange ungdommer har mangelfull basiskunnskap. Det er vanskelig å få fast arbeid uten å kunne skrive eller regne på grunnskolenivå. Jeg opplever at kartlegging av ungdom er mangelfull i den forstand at vi ikke legger nok vekt på arenarydding og basiskunnskaper i møtet med ungdommen. Dette fører til store frafall på kurs og praksisplasser. Det burde settes av ekstra tid med ungdom og gjerne flere møter hvor man kartlegger både utdanning og forhold rundt bosituasjon, rus og helse. Samtidig må det legges vekt på realitetsorientering rundt arbeidsmuligheter.

Når det kommer til tilrettelagte kurs for ungdom innen NAV-systemet er det få tilbud. Flere av mine ungdommer faller ut av kurs fordi det på noen kurs legges mye vekt på norskopplæring. Mange ungdommer forteller at de kjeder seg fordi det går for treigt eller at det ikke er noen der på deres egen alder. NAV har nå større tilbud om jobbsøkingskurs for ungdom, men det er få fagkurs som passer. Det er også vanskelig å få plass på disse kursene da ungdommene konkurrerer med voksne arbeidsledige som trenger faglig opplæring for å komme ut i jobb. Det vil være hensiktsmessig å starte kurs for ungdom innen serviceyrker og andre yrker hvor en ikke trenger utdanning for å få jobb og sluse dem videre inn i en praksis som kan gi dem reell erfaring fra et yrke. Her er det veldig viktig at veiledere følger tett opp mens ungdommen er i praksis eller på kurs for å løse eventuelle problemer eller misforståelser så fort som mulig. Min erfaring er at mange ungdommer ikke er trent på å ta i mot ordre eller få rettleiding og flere har gått fra praksisplassen i sinne eller vært lei seg for

at sjefen var sint. Ofte har møter med alle tilstede løst problemet og ungdommene har vokst på dette og fortsetter å jobbe på samme sted.

Å jobbe med ungdom som tilhører NAV sosial er en utfordring som krever en helthetstenkning, er min oppfatning. Det er ikke bare å skrive dem inn på kurs og ta det for gitt at det går bra. Blant de ungdommene jeg har fulgt opp som har kommet i jobb eller har bestemt seg for å ta videre utdanning har jeg brukt mye tid på både alene, men også i samarbeid med andre aktører som psykologer, leger, booppfølgere, skoler, arbeidsgivere og andre NAV-ansatte både lokalt og eksternt. Det har blitt satt vilkår til utbetalinger og planene har vært forutsigbare.

Mitt inntrykk av de fleste ungdommene jeg møter, er at de gjerne vil, men ikke helt skjønner hvordan de skal få det til. Derfor er det viktig å prøve å få en best mulig oversikt over deres livssituasjon for å bedømme hva den enkelte faktisk er i stand til å få til. De fleste mennesker har et ønske om å lykkes og dette gjelder også for de fleste ungdommene jeg har truffet, det ligger bare litt skjult av og til og det er kun tid som kan brukes for å bli kjent med et menneske og komme i posisjon til å kunne hjelpe.

Sysselsettingsarbeidet NAV står ovenfor er med andre ord mer komplekst enn å lære bort teknikker og strategier omkring jobbsøking. NAV-ansattes poenger med kartlegging av individers kompetanse, at deltakerne bør ligne hverandre i alder og evner og at arbeidsmarkedskurs bør fokusere på serviceyrker og andre jobber uten krav til formell kompetanse, er utfordringer JobbX-Programmet har forsøkt å imøtekomme ved å skreddersy jobbsøkerkurs for en gruppe langtidsledig ungdom med en relativ lik utfordring.

Premissene bak et godt fungerende arbeidsmarkedskurs

Ved å sørge for at deltakerne på kurs var der av egen vilje, var i samme aldergruppe og bodde i samme bydel trodde man at det ville skapes en positiv gruppedynamikk mellom deltakerne. Hypotesen var som følger: En god gruppedynamikk vil bidra til et godt arbeidsmiljø og et godt arbeidsmiljø på jobbsøkerkurs vil øke ungdommenes motivasjon til å skrive jobbsøknad, og dermed økes muligheten for å komme i jobb. Strategien til kursholderne var å motivere ungdommene ut i lønnsarbeid ved å vise dem hvilke goder man kan få av lønnsarbeid. Kursholdernes gjennomgående retorikk om økonomisk uavhengighet og selvstendighet som motivasjon til å skrive jobbsøknader fungerte kun på enkelte av deltakerne. De fleste lot seg

ikke motivere av de overnevnte faktorer ved lønnsarbeid. Utfordringen med å motivere ungdom ut i arbeid var derfor en annen, og den lå i kommunikasjonsfeltet mellom kursholder og deltaker.

Det var ikke alltid lett for kursholder å få deltakerne på JobbX-Programmet til å se godene ved arbeid, og det var hovedsakelig tre grunner til dette. Kursholderne hadde en tendens til å se deltakerne som: I) Autonome individer, hvor mål på individnivå overstyrte mål på gruppenivå. II) Profittmaksimerende individer, der målet var å oppnå best mulig resultat ut ifra evne, potensial og muligheter. III) Fremtidsorienterte individer, hvor lønnsarbeid var å foretrekke fremfor tjenesteyting på vennenivå.

Solidaritet på gruppenivå og ambisjon på individnivå

I løpet av den første uka på JobbX-Programmet hadde ungdommene gjennomgått en egenkartlegging, orientering på arbeidsmarkedet, CV- og søknadsskriving og gruppeintervjutting. Hensikten var å utstyre deltakerne med det rette verktøyet for jobbsøking, hvor det overordnede målet var at ungdommene skulle ferdigstille minimum én søknad om dagen.

Det tok imidlertid ikke lang tid før kursholdernes ambisjoner for det enkelte individ ble erstattet av deltakernes samhandlingskoder for fellesskapet. Mens kursholderne gjorde et forsøk på å løfte den enkelte ungdom ut av sin arbeidsløse tilværelse holdt gruppen individet tilbake. Tilhørighet på gruppenivå virker å være viktigere for deltakerne enn ambisjoner for egen fremtid.

Spilleregler under JobbX-Programmet

JobbX-Programmet utgjorde en sosial arena som inneholdt et system av koder, regler og kategorier som deltakerne kjente og brukte aktivt. I stedet for å begynne dagen med å skrive jobbsøknad var de mer opptatt av å vise hverandre YouTube-klipp og å dele historier fra livet.

Oppmøte på JobbX-Programmet var varierende. Noen ganger fikk kursholder en telefon fra en deltaker som hadde forsovet seg. Uten unntak var det alltid et spørsmål om hvilke andre som var til stede på JobbX-Programmet, og var det mange frammøtte var det større sjanse for

at vedkommende dukket opp etter hvert. Ungdommene var svært opptatt av hverandre, og gjorde som regel det de andre gjorde. Mens kursholderne var opptatt av å få hvert individ til å skrive sin søknad var de selv mer opptatt av hva sidemannen gjorde. Trolig har dette sammenheng med trygghetsfølelsen de får ved å ha sammenlignbare individer rundt seg, og så klarer de rett og slett ikke å utvikle seg uten samtidig å få med resten av gruppen. Resultatet ble dermed som regel at gruppen var med på å holde den enkelte tilbake.

I pausene snakket ungdommene ofte om siste nytt, og når de skulle skrive søknader fortsatte de likevel å se på YouTube. Det var først når det ble mye YouTube, Facebook og lignende kursholder grep inn for å mase om at det nå var på tide med å skrive en søknad. En typisk unnskyldning fra deltakerne var at de andre på kurs ikke skrev søknader. I disse tilfellene tok kursholder seg en runde og påpekte til alle at det nå var på tide med å skrive en søknad. Etter litt mas og overtalelse tok det ikke lang tid før samtlige satt med søknadsskriving, og da var det plutselig musestille på kurs. Slik gikk dagene nærmest oppskriftmessig. Det typiske var at ungdommene først lot seg motivere til å skrive søknad når andre gjorde det. Siden deltakerne på JobbX-Programmet konstant søkte gruppens anerkjennelse for sine handlinger var det en utfordringen for kursholdere å gjøre høye ambisjoner og søknadsskriving til anerkjente normer på arbeidsmarkedskurset.

Fellesskapet i gruppen

Det er enkelt å undervurdere betydningen av de sosiale relasjonene mellom kursdeltakerne, men om man er observant så kan fellesskapet deres illustrere hvilke mekanismer som gjør at gruppedynamikken trumfer individets ambisjoner. Solidariteten blant ungdommene på JobbX-Programmet gjorde seg særlig gjeldende under pausene.

Under røykepausene var det typisk at kun én av ungdommene hadde en pakke med sigaretter som solidarisk ble utdelt til de uten røyk den dagen. Slik gikk det på rundgang, og var det ikke en sigarett til alle så delte man røyken mellom de som var til stede. I røykepausene ved lunsjtider var det ikke uvanlig for deltakerne å kjøpe seg noe å spise til tross for at det var gratis brødmat til lunsj på JobbX-Programmet. Det var ikke uvanlig å ta en burger ved bua eller å ta turen opp til kiosken for å kjøpe seg noe mat der. På dager litt utenom NAVs utbetalingsdager var det sjelden flere enn én som hadde penger, og da var det også vanlig at en person spanderte på de andre. ”*Jeg kan ikke spise mens andre sulter, det er jo slemt, ikke sant?*”, sa han som spanderte, mens de andre nikkete i bakgrunnen. ”*Det er jo ikke sånn at det*

er bare han som spanderer, jeg og de andre spanderer også”, var det en annen som forklarte videre og beskrev normen slik: *”Om du har penger, og jeg er sulten, så må du spandere på meg”*. De mente det ikke var slik at man skulle snylte på hverandre, for da ble man bare fryst ut av gruppa, men man måtte dele om man hadde. Gruppenivået var med andre ord viktigere enn hva individet ønsket for seg selv.

Poenget i denne sammenheng er at kursholdere hadde et individfokus – som trolig kommer fra ideen om tett individuell oppfølging – og skal man nå kursdeltakerne må ideen om å løfte individet først aksepteres av deltakerne selv. Dette oppnås først når kursdeltakerne, som er blitt venner og føler et slags medansvar på gruppenivå, gjør et kollektivt forsøk på å komme seg videre, som i denne sammenheng er ut i lønnet arbeid.

Ambisjoner på minimumsnivå

Under JobbX-Programmet var kursholderne svært opptatt av at ungdommene fikk mest mulig ut av kurset, og bli bevisste på sitt potensial. Ungdommene gjennomførte en egenkartlegging hvor de selv avdekket det de var gode til. De ble orientert om arbeidsmarkedet, og særlig på de områdene hvor ungdommen lettere kunne få innpass. Det var et mål at ungdommen skulle bli bevisste på sine styrker og gode egenskaper, og benytte seg av dette for å sette egne mål og ambisjoner, og ikke bare adoptere kursholders ambisjoner for dem. Utfordringen for kursholder var å benytte sine ofte høyere ambisjoner på deltakerens vegne i en konstruktiv læringsprosess.

Gjennom en kartleggingsøvelse av ungdommens ambisjoner i livet var det åpenbart at de i utgangspunktet hadde lave ambisjoner for seg selv ved programstart og fikk større ambisjoner underveis. Eksempelvis uttrykte ungdommene at de: *”... er opptatt av å lage seg en bra fremtid for seg selv og barna, og lever for å skape en bra fremtid for seg og familien sin”*, *”Målet i livet er å kunne overleve, [ha] et sted å bo, [ha] mat på bordet”*, og *”... å kunne bli pensjonist”*. Selv om ungdommens ambisjoner ikke hadde endret seg radikalt kunne man mot programslutt registrere en positiv utvikling. Ved å vise til tre eksempler som utspilte seg ved JobbX-Programmet skal jeg prøve å illustrere disse mekanismene.

Lav selvtillit

Det første eksempelet handler om hvordan en 19-årig deltaker med lav selvtillit klarte å komme seg ut i arbeid så fort han selv trodde det var mulig. Den første uken gjorde han veldig lite ut av seg og sa lite i plenum, men var likevel med på programmet i sin helhet. Han hadde fullført læretida som maler for åtte måneder siden, og var veldig bestemt på ikke å returnere til dette yrket. Han var mer glad i musikk og ville heller bli musikkprodusent og tenkte seg på folkehøgskole om fire måneder for å prøve seg litt frem. 19-åringen var veldig pliktoppfyllende på kurs, møtte alltid opp i tide og gjorde stort sett det han fikk beskjed om. Han ble overbevist av kursholderne til å skrive en CV og søknad tilpasset maleryrket, fordi dette var noe konkret han kunne jobbe med frem til han skulle starte på folkehøgskole. Kursholderne virket temmelig sikre på at 19-åringen kunne skaffe seg arbeid relativt raskt og ga han i oppgave å finne tre firmaer han kunne tenke seg å jobbe for, og dette gjorde han i løpet av mandagen under kursets andre uke. Dagen etter presenterte 19-åringen kursholderen for to aktuelle arbeidsplasser og sammen startet de forberedelsen. Først gikk de igjennom hva 19-åringen skulle si til arbeidsgiver når han skulle spørre om de hadde behov for flere malere, og trente på dette sammen. 19-åringen og kursholder spilte så litt bordtennis, slik at han ble mindre nervøs. 19-åringen hadde aldri ringt en bedrift for å høre om arbeidsgiver var på utkikk etter ansatte, så dette var et enormt steg for ham. Første gang han ringte svarte ikke arbeidsgiver på telefonen, og lettelsen i 19-åringens ansikt var veldig tydelig. Han hadde ringt for første gang! ”Hva skjedde, ingen svar?”, spurte kursholder. Uten å vente på svar fortsatte kursholder: ”Da er det bare å ringe nestemann på lista”. 19-åringen tok telefonen opp på ny og tastet inn telefonnummeret på neste arbeidsgiver. Det svarte på telefonen og 19-åringen presenterte seg selv og hensikten med telefonsamtalen. De snakker i noen få minutter før 19-åringen la på og sa: ”Jeg skal på intervju i morgen”. ”Så bra”, sier kursholder, ”jeg visste du kunne få jobb som maler. Da er det bare å øve på intervjuet”. 19-åringen var på jobbintervju dagen etter, og to dager senere skrev han kontrakt med bedriften.

Fra passivitet til aktivitet

Det andre eksempelet handler om hvordan tro på egen fremtid raskt kan forandre en passiv holdning til en aktiv holdning. En gutt på 20 år hadde begynt og sluttet på videregående opplæring flere ganger, elsket fotball og ønsket å jobbe med sport. Han lærte seg å skrive CV og søknad i løpet av den første uka på JobbX-Programmet, og skrev flere søknader til sportsbutikker i sentrum og i sitt nærområde på tirsdagen andre uke.

En av kursholderne beskrev 20-åringen som en svært passiv person som ikke så nytteverdien av å utfordre seg selv. 20-åringen var på utkikk etter jobb, men måtte bli fortalt hva han skulle gjøre og fortalte selv at han var ganske fornøyd med å slippe å ta egne valg. Han hadde aldri gjort det, og mente selv at han hadde ikke behov for det. En av kursholderne benyttet sitt nettverk og kontaktet en bekjent i en sportsbutikk. Etter en telefon fra kursholder fikk 20-åringen plass på et gruppeintervju samme kveld. Han hadde alltid bodd hjemme hos foreldrene sine, og dette var hans aller første intervju. 20-åringen og en kursholder brukte god tid på intervjutrening. Han fikk ikke jobben i sportsbutikken, men de påfølgende dagene var 20-åringen veldig aktiv med å skrive søknader til andre sportsbutikker. Han begynte også å levere CV og søknad personlig på arbeidsplassene han kunne tenke seg å jobbe. Det var riktignok en av kursholderne som motiverte han til å gjøre det, men det var tydelig at han nå selv ønsket å jobbe. 20-åringen hadde i løpet av JobbX-Programmet gått fra aldri å sende en søknad til å skrive søknad hver eneste dag den neste uka og levere søknadene personlig.

Når lite hjelp er mye hjelp

Det tredje eksempelet handler om hvordan en liten drahjelp på kurs kan gjøre store ting. Noen av kursdeltakerne var veldig klare på hva de ville jobbe med og var veldig bestemt på hva de trengte hjelp til. På JobbX-Programmet var det en jente på 21 år som selv sa at hun ønsket å jobbe som stylist eller i en klesbutikk og var veldig klar på at hun kun trengte hjelp til å skrive CV og søknad. Hun fikk hjelp til dette i løpet av den første uka, og ble såpass motivert av å delta på kurset at hun inviterte med samboeren sin på JobbX-Programmet. Han var også arbeidsløs, og han også var kun opptatt av å få skrevet CV og søknad. Begge var uten jobb, og snart var de også uten et sted å bo. Huseier skulle selge og de hadde vanskeligheter med å finne en ny huseier som tok imot et arbeidsledig par som leieboere. 21-åringen og samboeren hennes fortalte at de bare ønsket seg en jobb raskt, og at de ikke brydde seg om hvor de kunne få den. I løpet av den første uka hadde 21-åringen skrevet sin første CV og søknad. Hun kom aldri tilbake. Det gjorde heller ikke samboeren hennes så snart han også hadde både CV og søknad. 21-åringen fortalte at hun hadde fått jobb hos en gullsmed med søknaden hun hadde skrevet på JobbX-Programmet. Både 21-åringen og samboeren hadde nådd sine egne ambisjoner, som ikke var mer enn en CV og søknad.

Som nevnt tidligere, ser det ut som om kursholderne hadde større ambisjoner for kursdeltakerne enn hva deltakerne hadde for seg selv. I noen tilfeller stimulerte kurset ungdommens indre motivasjon til å få jobb. I andre tilfeller sluttet kursdeltakerne da de har

innfridd egne forventninger. Misforholdet mellom kursholder og kursdeltakers forventninger vil være noe kursholder er et viktig funn som må tas hensyn til. Ungdommene hadde ikke alltid ambisjoner om å få mest ut av kursdeltakelsen, de var ofte mer opptatt av å sikre seg en minimumslevestandard. Trolig har dette sammenheng med ungdommens virkelighetsbilde og selvbilde. For dem var det ofte vanskelig å se seg selv på samme nivå som kursholderen plasserte dem på.

Nettverksarbeid fremfor lønnsarbeid

Målet til de fleste i en storby som Oslo er å ha frihet til å nyte godt av de godene samfunnet har å by på. I denne seksjonen skal vi se hvordan kursdeltakernes aktive bruk av nettverk var med på å undergrave betydningen av lønnet arbeid. Det ble argumentert for at lønnet arbeid gjør det mulig med goder som nye klær, mulighet for å feste med venner, eller anskaffelse av bil. Men flere av deltakerne hadde allerede tilgang dette, til tross for at de var arbeidsledige, og de lot seg følgelig ikke motivere av denne type argumenter.

Nettverksarbeid som virkemiddel til sosiale og materielle goder

Hvordan kreativ bruk av nettverk kan være med på å undergrave betydningen av lønnsarbeid ble tydelig under en samtale mellom to kursdeltakere på JobbX-Programmet. Det var en på 18 år og en på 20 år som diskuterte hvordan de skulle komme seg inn på *Sensation White*, en stor fest avholdt på Telenor Arena. 20-åringen hadde allerede en billett og gledet seg veldig til å dra. Det kom frem at 18-åringen også gjerne ville dra. ”*Det er for sent å kjøpe billetter. Alt er utsolgt*”, sa 20-åringen. 18-åringen så på han med glimt i øyet og sa: ”*slapp av, det går bra. Det er ikke noe problem å komme inn*”. 20-åringen spurte: ”*hvordan da liksom? Det går ikke an å snike seg inn, for det er vakter overalt*”. Slik pågikk diskusjonen før 18-åringen bestemte seg for å avsløre hvordan han skulle komme seg inn på *Sensation White*. 18-åringen hadde nemlig en venn med et identifikasjonskort for ordensvakter, og da var planen at vennens hans skulle stå ved en av bakdørene og slippe inn 18-åringen. På innsiden var det bare for vennen hans å ta av seg ordensvaktskiltet og feste sammen med 18-åringen. Ved å benytte seg av nettverket sitt, der mange ville bruke sine opptjente penger, klarte 18-åringen å komme seg inn på *Sensation White*. Å benytte seg av sitt sosiale nettverk som virkemiddel til anskaffelse av et gode viser seg å være en relativt vanlig strategi når de arbeidsløse ungdommene fra JobbX-Programmet trengte noe.

En av ungdommene kjørte alltid bil til JobbX-Programmet. På spørsmål om hvordan han hadde råd til en bil sa han: *”Det er ikke min, men kompisen til broren min sin. Han har en annen bil og trenger ikke denne. Derfor kjører jeg den”*. Om bensinutgifter sa han: *”De som sitter på vet jeg ikke har jobb, og da fyller de på tanken. Andre ganger har du bare penger, og da bruker jeg de. Kanskje en hundrelapp av gangen”*. Det var tydelig at han klarte seg uten lønn, i hvert fall foreløpig. Det vitner om at han ikke er desperat for å komme seg ut i arbeid og kan vente til det dukker opp noe han finner interessant. Sannsynligvis vil han kun la seg motivere til en meningsfull jobb innenfor hans interessefelt som kan by på utviklingsmuligheter og som gir han en mestringsfølelse. Han er et eksempel på ungdom som ikke er interessert i å jobbe hvor som helst når insentivene kan nås ved andre virkemidler som nettverk. Slik er det også for arbeidsløs ungdom som er interessert i møte andre personer, selv de som er ute etter en flørt.

En dag under JobbX-Programmet hadde en av kursdeltakerne opplevd noe veldig spennende som han hadde lyst til å fortelle de andre om, og gjorde dette ved å bryte ut: *”Gutter, prøv å gjette hva som skjedde meg? Jeg har ordnet meg en jente. Man trenger ikke penger for å treffe jenter vettu”*. Han hadde nemlig prøvd å komme i kontakt med en venninne som han kun hadde fornavnet på, og hadde funnet et telefonnummer på det navnet via internett. Han gjenforteller hendelsen slik: Han ringer og spør etter vedkommende, hvorpå hun svarer *”Nei, det er ikke hennes nummer”*, og i det han sier *”ok, men da har jeg ringt feil”*, og skal til å legge på, blir han stanset av at hun sier; *”... men vent nå litt, hvem er du?”* De hadde visstnok møttes senere den dagen, mer hadde han ikke lyst til å fortelle. Selv om dette møtet var basert på tilfeldigheter er eksempelet likevel illustrerende på noe typisk blant de arbeidsløse ungdommene i JobbX-Programmet. Er man observant nok vil man registrere at deres kulturelle koder for samhandling er annerledes enn for personer som vanligvis bruker penger på møter av lignende karakter. Nysgjerrigheten inneholder følgelig et snev av ungdommelighet, men det ingen tvil om at personer uten tilgang på store summer penger likevel finner alternative metode for å anskaffe de samme godene.

Gjør ungdommene til fremtidsorienterte individer

Når kursdeltakerne klarer å skaffe seg goder gjennom eget nettverk vil det være med på å undergrave betydningen av lønnsarbeid. Sannsynligvis klarer de selv ikke å se at denne

livsstilen ikke er bærekraftig på sikt, og at den egentlig er med på å holde dem utenfor jobb. Hvorfor skal man bruke masse energi og krefter på å finne seg en jobb når man allerede nyter de godene lønnsarbeid vanligvis gir? Utfordringen til kursholder blir å få deltakerne til å innse at livsstilen deres ikke leder dem til økonomisk uavhengighet, som flere har gitt uttrykk for at de ønsker. Et tankesett som krever at man endrer seg fra å være nåtidsorientert til å bli fremtidsorientert, og her må kursholdere tydeliggjøre at lønnsarbeid vil gi deltakerne et sett av goder, og vel så det, men ikke før på sikt. Dette krever først og fremst at deltakerne klarer å motstå fristelser i dag og læres opp til å planlegge deres eget liv.

Om det skal skje en endring i deres sosiale liv holder det ikke med økonomiske insentiver og sanksjoner. Personlig tror jeg det krever en dyp identitetsendring hvor ungdommen går fra å leve i nuet til å lære seg å yte før de kan nyte. En slik endring vil ikke bare gjøre disse ungdommene til en ressurs i samfunnet, men de vil begynne å verdsette ting på en annen måte og de vil realitetsorienteres på hvordan samfunnet fungerer. Skal vi tro sosiologen Anthony Giddens (1991) må ungdommene først distanseres fra sitt nåværende sosiale liv og reintegreres inn i en ny sosial form. I denne fasen vil det skje en forhandling i forståelsen av det å være fremtidsorientert til fordel for sitt gamle nåtidsfokus som sannsynligvis vil være beskyttet av en spesifikk blanding av skepsis, trygghet (for det gamle) og frykt (for det nye). Det er imidlertid i dette spenningsfeltet potensialet for endringen ligger og som arbeidsmarkedskurs må gripe.

Motivasjonsarbeid på arbeidsmarkedskurs er et nødvendig fokus å ha om man skal lykkes med å styrke ungdommen ut i arbeidslivet. Det er imidlertid vanskelig å endre kursdeltakernes virkelighetsbilde i løpet av et fire ukers kurs. Det beste man kan gjøre er å lære dem hvordan man skriver en god CV og søknad og gi dem opplæring i hvordan man best håndterer en intervjusituasjon. Arbeidsmarkedskurset kan riktignok legge til rette for å øke hyppigheten av søknadsskrivingen og det vil følgelig hjelpe noen, men det er opp til den enkelte kursdeltaker til å sette seg ned å få skrevet og sendt ut noen søknader.

Kursholders forslag til forbedring av arbeidsmarkedskurs

Deltakerne bør i større grad kartlegges i forkant av et arbeidsmarkedskurs, slik at hvert enkelt tema i løpet av programperioden tydeligere blir knyttet til deltakernes egne utfordringer i hverdagen, deres forventninger og motivasjon.

Allerede første dag bør det være kommunisert og forstått hva arbeidsmarkedskurset skal gå ut på, og hvilke muligheter som ligger i hvert enkelt opplegg. Hvert opplegg bør være relevant og konkret. Jobbsøkerkurset var på JobbX-Programmet nyttig fordi deltakerne fikk produsert CV-er og søknader og øvd seg på intervju. Dansingen var bra sosialt fordi deltakerne fikk nye utfordringer og at det rett og slett var morsomt. Flere av de andre temaene tror jeg ofte kunne virke for abstrakte for deltakerne, og motivasjonene for å delta forsvant da nytteverdien ikke var synlig nok.

Vi merket at det kom færre deltakere de dagene vi hadde opplegg utenfor deltakernes nærmiljø. Hele programmet burde derfor ha vært på samme sted, og der det var umulig burde utfluktene skjedd etter lunsj.

Det hadde vært nyttig å hatt mer direkte kontakt med aktuelle og helt relevante arbeidsgivere og rekrutteringsbyråer. Gjerne én gjest hver dag som kunne gitt tips og veiledning og motivert deltakerne til å sende så mange søknader, og be om så mange intervjuer som mulig.

JobbX-Programmet fungerte godt for mange av deltakerne, men relevansen i alt som ble gjort tror jeg er viktig å forbedre. Allikevel var det noen som var motivert til å delta på hele programmet. Av 12 deltakere totalt, har 9 deltakere vært med på store deler av programmet.

***FIRE* – Resultat og avslutning**

I denne rapporten regnes suksess på arbeidsmarkedskurs alt som øker muligheten og sannsynligheten for at deltakerne kommer ut i jobb. Suksess innebærer altså alt fra en økt deltakelse i samfunnet gjennom hyppigere søknadsskriving og jobbrelatert nettverksbygging til orientering på de jobbmuligheter som finnes på markedet. Dette i tillegg til inkludering i samfunnet via lønnsarbeid og skole.

Gjennom en spørreundersøkelse av testgruppen og kontrollgruppen før og etter kursslutt, har man undersøkt oppfatningen av deres privatøkonomi, motivasjon for å komme ut i arbeidslivet og selvbilde. Formålet var å identifisere de elementer ved arbeidsmarkedskurs som motiverer og dermed styrker individets sjanser til å komme ut i ordinært arbeid.

Etter programslutt

To av de tolv som begynte på JobbX-Programmet fikk jobb i løpet av den andre uka på kurs. To ble innkalt på jobbintervju uten å få jobben i løpet av samme periode, og prosjektets kontaktperson i NAV melder om at to av de andre kursdeltakerne har blitt aktive jobbsøkere, noe som betyr at de kontinuerlig skriver søknader og besøker Nav minst to ganger i uka. Fire uker etter programslutt har ytterligere to fått jobb, én er blitt plassert på lønnstilskudd, og har fått i oppgave å bidra til utviklingen av et ute-team i bydelen. En annen er sendt på kontor- og sekretærkurs i regi av NAV-tiltak. Tre av ungdommene falt ut av programmet i løpet av den første uka, og de resterende to svarer ikke på telefonen og er blitt borte for NAV. En informant i NAV forteller oss at det ikke er uvanlig at ungdommer plutselig blir borte for en periode, men påpeker samtidig at de pleier å dukke opp igjen når de trenger noe, det være seg penger eller frikort. Samtlige av ungdommene i kontrollgruppen står for øvrig uten jobb fire uker etter programslutt.

Når det gjelder ungdommenes opplevelse av privatøkonomi er det registrert få endringer, både i kontroll- og testgruppen. De fleste mener fortsatt å ha god kontroll. De er imidlertid like misfornøyd med størrelsen på utbetalingene fra NAV, som før programstart, da beløpet fortsatt ikke dekker basisbehovene deres, i følge dem selv.

Før programstart svarte halvparten av ungdommene i undersøkelsen at de ikke prioriterte betaling av regninger. Etter programslutt var det ingen av de som svarte at de ikke prioriterte betaling av regninger, som hadde endret denne vanen. Dette til tross for et kurs i privatøkonomi under JobbX-Programmet. Det ser altså ut til at kurset ungdommene fikk i privatøkonomi ikke hadde noen nevneverdig påvirkning på ungdommene i testgruppens økonomiske perspektiv. De økonomiske perspektivene til kontrollgruppen står også uendret.

Det er interessant å notere seg er at det etter kursslutt er færre i testgruppen som tror opplæring øker sjansene deres for å komme ut i arbeid, mens de i kontrollgruppen ble mer overbevist om at kursopplæring ville økt sjansene deres inn i arbeidslivet. Sannsynligvis leter ungdommene i kontrollgruppen etter en forklaring for hvorfor de står utenfor arbeidslivet, og da er det passende å bruke manglende opplæring som årsaksforklaring. De på kurs er av en annen oppfatning, og det kan skyldes at man på kurset ble fortalt at man allerede besitter det som skal til for å komme ut i ufaglært arbeid. Å bli ansatt forutsetter følgelig at man er en aktiv arbeidssøker, være seg gjennom søknadskrivning eller nettverking. Er man inneforstått med dette, som det antas at kursdeltakerne ble i løpet av kursperioden, blir behovet for ytterligere kompetanseheving oppfattet som overflødig.

Ut i fra spørreskjemaet opplyser ungdommene i testgruppen at selvtilliten enten har stått stille eller gått litt ned. Likevel mener ungdommene at deres venner ser på dem som personer med høy selvtillit. Nedgangen av egen selvtillit har sannsynligvis sammenheng med deres økte innsikt i hva som må til for å få en jobb. Samtidig gir kursdeltakerne uttrykk for at de er enda mer glad i utfordringer og gleder seg til å lære nye ting. I tillegg har samarbeidslysten blant alle deltakerne økt.

Oppsummering

Erfaringer fra JobbX-Programmet retter søkelyset på to dimensjoner ved arbeidsmarkedskurs, som det er viktig for kursholdere å være oppmerksom på. Det ene går ut på forståelsen av ungdommens motivasjon og ambisjoner for eget liv. Det andre går ut på hvilke synlige og tilsynelatende usynlige effekter arbeidsmarkedskurs har på ungdommens sosiale liv

Spørreundersøkelsen viser at korttidseffekten av kursdeltakelse på kompetansehevende opplæringsprogrammer som ligner JobbX-Programmet ikke har hatt noen nevneverdi effekt

på ungdommenes sosiale liv blant de som fortsatt sto arbeidsledig etter programslutt. Deres selvtillit, selvbilde og forståelse av hva som må til for å klare seg i samfunnet som arbeidsløs, står tilnærmet upåvirket. Det samme gjør deres motivasjon for å komme ut i arbeidslivet, hvor både penger, sosialt nettverk og mulighet for å gjøre karriere står sterkt. Antakelsen om at deltakelse på arbeidsmarkedskurs er bra selv om det ikke leder ungdom ut i jobb (jf. kapittel 1) ser altså ikke ut til å stemme i denne undersøkelsen, nettopp fordi ungdommene selv ikke har meldt noen endringer i deres sosiale liv før og etter programslutt.

Den gjennomgående utfordringen til kursholder har vært å motivere deltakerne til aktivt å søke på jobber fremfor å fore hverandre med underholdning fra internett. Det var gruppedynamikken som satte føringer på deltakernes handlingsvalg under kursdeltakelsen. Enkelte dager skrev ungdommene opp til flere søknader om dagen, men det gjorde de kun så lenge det var norm for det. Hadde ungdommene heller lyst til å vise hverandre klipp fra YouTube ble det prioritert. Typisk her var at deltakerne fulgte majoriteten. Noen dager var det populært å skrive søknader mens det andre dager var viktigere å dele historier fra hverdagslivet eller klipp fra internett. Når det er gruppedynamikken som setter føringer på ungdommens aktivitet blir det viktig for kursholderne å endre fokuset til deltakerne fra normforhandlinger innad i gruppen til ambisjoner for eget liv på individnivå.

På JobbX-Programmet begynte man med å kartlegge deltakernes ambisjoner, som lå på et minimumsnivå, og fortsatte med å motivere dem til å tenke karriere. Hensikten var å øke ambisjonene deres til et nivå hvor selvstendighet og uavhengighet fra trygdeordninger ble oppnåelig. Hovedbudskapet var at drømmejobben først kommer etter at man er blitt god på å få jobb generelt. Budskapet nådde trolig ikke frem til flere av deltakerne, fordi noen sluttet rett etter at de hadde fått laget seg en CV og én søknad, som de trolig skulle bruke på å skaffe seg den allerede tiltenkte jobben. De sluttet sannsynligvis fordi de, med én søknad, hadde innfridd sine forventninger til JobbX-Programmet. Fordi det er vel det som skal til for å få en jobb?

Målet til mange er å ha frihet til å nyte godt av de godene samfunnet har å by på. Godene vil variere fra individ til individ, og det samme vil middelet og metodene for å nå det bestemte målet. Når kursdeltakerne har mulighet til å bruke sitt sosiale nettverk for goder man vanligvis trenger penger til, blir det en utfordring å motivere dem til å søke seg ut i lønnet arbeid. Det er fullstendig ulogisk å jobbe for noe man kan få gratis via eget nettverk, og slik

var situasjonen til flere av deltakerne under JobbX-Programmet. utfordringen til kursholderne er å tydeliggjøre fordelene med lønnsarbeid, og da må argumentasjonen bevege seg vekk fra ytre faktorer som lønn til indre faktorer som personlig vekst, forutsigbarhet i hverdagen og mulighet for selvrealisering. Et tankesett som krever at man endrer seg fra å være nåtidsorientert til å bli fremtidsorientert.

Konklusjon

Arbeidsmarkeds kurs som ligner JobbX-Programmet har en positiv effekt på lærevillige deltakere som både møter opp og deltar på det kompetansehevende opplæringsprogrammet.

Erfaringene fra JobbX-Programmet viste at ungdommene hadde et konstant behov for å ha det behagelig til enhver tid. Flere manglet en tidshorisont på hva som måtte til for å komme seg ut i jobb og hadde derfor en manglende evne til å motstå fristelser og gjennomføre sine egne planer for sitt eget liv. Det ser heller ikke ut til å være mulig å endre deltakernes holdning og perspektiv på hva som skal til for å lykkes i dagens samfunn i løpet av en fireukers periode.

En kursholder kan imidlertid motivere ungdommene ut i lønnsarbeid ved å fremheve dens autonome potensial som kan gjøre ungdommene til selvstendige individer. I dette arbeidet er det viktig å være oppmerksom på at kursholder bør benytte seg av argumenter om lønnsarbeidets nytteverdi på en måte som appellerer til deres indre motivasjon og ikke ytre motivasjon. Det vil si personlig utvikling, ikke penger. Det kommer av at motivasjonen for lønnsarbeid vil forsvinne med en gang de ytre faktorer, som lønn og andre goder, blir borte eller enklere å anskaffe på en annen måte. Klarer kursholder derimot å overbevise deltakerne om at lønnsarbeid tilbyr et gode som ikke kan fremskaffes på andre måter vil ungdommene sannsynligvis ikke ty til alternative metoder.

Når dagens sosialpolitikk fremhever innpass i arbeidslivet som et nødvendig virkemiddel for å lykkes i samfunnet holder det ikke med argumenter om økonomi og lønnsnivå for å motivere flere ut i arbeidslivet. Ideen om et godt sosialt liv må løftes frem og kommunisere en vei til selvstendighet, frihet og utvikling på individnivå og nytteverdi på gruppenivå på en mye bedre måte enn det som gjøres i dag.

Litteraturliste

Bruner, Jerome (1991)

”The Narrative Construction of Reality”. *Critical Inquiry*. The University of Chicago Press

Esterberg, Kristin G. (2002)

Qualitative Methods in Social Research: McGraw Hill Companies Inc.

Giddens, Anthony (1991)

”Modernity and Self Identity”. *Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge

Grønhaug, Reidar (1969)

“Scale as a Variable in Analysis: Fields in Social Organizations in Heart, Northwest Afganistan”. *Scale and Social Organization*. Oslo: Univerersitetsforlaget.

Hardoy, Inés & Tao Zhang (2010)

”Innvandrere i Arbeid: Hjelper arbeidsmarkedstiltak”. *Sølelyst på Arbeidslivet*. Volum 27. nummer 4. 2010. Universitetsforlaget. Oslo.

Hardoy, Inés (2003)

Effekter av Ungdomstiltak: Er de noe å skryte av? Institutt for Samfunnsforskning. Oslo

Hardoy, Inés (2001)

Arbeidsmarkedstiltak for ungdom: Hvorfor er empiri om tiltakseffekter så sprikende? Institutt for Samfunnsforskning. Oslo

Heraldstveit, Daniel & Tore Bjørge (1992)

Politisk kommunikasjon – introduksjon til semiotikk og retorikk. Tano, Oslo, kap. 2

Herzberg, Frederick (2003)

One More Time - How Do You Motivate Employees? Harvard Business Review. HBRprints

Holliday, Adrian (2002)

Doing and writing: Qualitative Research. London: SAGE Publications

Lepper, Mark R.; Jennifer Henderlong Corpus og Sheena S. Iyengar (2005)

”Intrinsic and extrinsic motivational orientations in the classroom: Age differences and academic correlates”. *Journal of Educational Psychology* Vol. 97, No. 2, s. 184–196
American Psychological Association.

Magnusen, Olav (2001)

Arbeidslinjen – retorikk eller realitet? Horisont nr. 4

Nielsen, Finn Sivert (1996)

Nærmere Kommer du Ikke” Håndbok i Antropologisk Feltarbeid: Fagbokforlaget
Vigmostad & Bjørke AS

Rogstad, Jon (2006)

Usaklige hindringer for ikke-vestlige minoriteter på arbeidsmarkedet i Norge. Institutt for samfunnsforskning. Oslo

Spradley, James P. (1980)

Participant Observation. Thomson Learning Inc. Wadsworth. U.S

Zhang, Tao; Knut Røed og Inés Hardoy (2005)

The youth ”guarantee”: has it left traces.

Rapporter

Biniam, Yonas (2010)

Ungdom og Arbeidsmarkedstiltak – et kvalitativt studium på hvordan langtidsledig ungdom opplever situasjonen som deltaker på arbeidsmarkedstiltak. JobbX, Antirasistisk Senter. Oslo.

Dewson, Sara., Judith Eccles, Nii Djan Tackey og Annabel Jackson (2000)

Guide to Measuring Soft Outcomes and Distance Travelled. The Insitute for Employment Studies. Brighton. UK.

Djuve, Anne Britt og Kristian Rose Tronstad (2011)

Innvandrere i praksis. Om likeverdig tjenestetilbud i NAV. Fafo-rapport 2011:07

Djuve, Anne-Britt & Torunn Kvinge (2006)

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

Norges Offentlige Utredninger (2011:7)

Velferd og Migrasjon. Den norske modellens fremtid. Utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon av 6. mai. Avgitt Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet 10. mai 2011

Norges Offentlige Utredninger (1994: 3)

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

Ramböll Management Consulting AB (2010)

Nordiska länders insatser mot ungdomsarbetslöshet – kartläggning och analys. Nordiska ministerrådet. Köpenman. Kailow Express ApS

URL.

<http://www.naringslex.nae.oslo.kommune.no/nlex.aspx?id=2058&type=STI>

sist lest: 1. mars 2011

<http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidss%C3%B8ker/Arbeidsrettede+tiltak/Oppl%C3%A6ring+%28AMO%29>

sist lest: 1. mars 2011

<http://www.lovdatab.no/for/sf/ad/td-20011220-1544-002.html>

sist lest: 1. mars 2011

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

sist lest: 8.juni 2011

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/regpubl/stmeld/19981999/stmeld-nr-50-1998-99-/8/7/1.html?id=431561>

sist lest: 8.juni 2011