

# «Er hull i CV et reelt problem?»

En kvalitativ undersøkelse av opplevelser og erfaringer rundt langtidsledighet, og forutsetninger til gjenansettelse

Shaun George Mendes Eckel



Masteroppgave

Våren 2023

Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen

## Sammendrag

Langtidsarbeidsledighet er et dyptgående og mangesidet sosialt problem som kan bidra til dårligere individuelt velvære. Konsekvensene av å stå langtidsledig er mangfoldige og kan blant annet medvirke til økonomiske, sosiale, psykologiske, helsemessige og samfunnsmessige utfordringer. Utfordringene den enkelte vil oppleve avgjøres av en rekke forutsetninger som tid, sosial støtte, økonomisk sikkerhet, velferdsytelser og hvor mange som er ledige på et gitt tidspunkt. Den enkeltes opplevelser av å stå langtidsledig er derfor svært individuell og personlig. Med utgangspunkt i det norske samfunnet undersøker jeg følgende problemstilling:

*«Hvilke oppfatninger, opplevelser og vurderinger har jobbspesialister og mennesker med ledighetserfaring om det å være langtidsledig og hva som skal til for å komme i jobb igjen?»*

For å besvare forskningsspørsmålet gjennomførte jeg ni semistrukturerte intervjuer. Seks av intervjuene var med jobbspesialister og tre intervjuer var med mennesker som har ledighetserfaring. Forskningsprosjektet benytter seg av en stegvis-deduktiv-induktiv metodikk for å binde det empiriske datamaterialet opp mot teorier og konsepter. Studien har et bredt sosiologisk og flerfaglig teoretisk rammeverk, og benytter deprivasjon av latente og manifeste funksjoner, sosiologisk prosesstilmærming til arbeidsmarkedet og kapitalteori for å forklare opplevelsene av ledighet og gjenansettelsesmuligheter. Med bakgrunn i det empiriske materialet som ligger til grunn for analysene, har studien ingen ambisjoner om å teste hvorvidt en teori er bedre enn de andre. Studien bruker teoriene «sensitiverende» gjennom abduktive analyser og bringer inn elementer fra alle perspektivene.

Informantene i studien meddelte en rekke erfaringer og opplevelser av langtidsledighet, og tanker og refleksjoner rundt muligheter for gjenansettelse. Informantene påpekte at langtidsledighet kan medføre sosiale og økonomiske konsekvenser, svekke identitetsfølelsen, medføre stigma og bidra til dårligere selvbilde. Det kommer frem i analysen at langtidsledige ønsker å bidra som alle andre og ta del i det større fellesskapet man får gjennom arbeidslivet. I forhold til mulighetene for å komme ut i jobb, påpekte de fleste at arbeidsgivere er mer åpne for å ansette langtidsledige enn tidligere. Det må likevel understrekes at muligheter for gjenansettelse hviler på den enkeltes motivasjon og til dels sosiale nettverk. Jobbspesialistene

spiller her en viktig rolle i å bistå langtidsledige ut i arbeid, og tilbyr et eksternt jobbrelevant nettverk.

I studiens avsluttende diskusjon fremlegger jeg hvordan teorien kommer frem i analysene. Videre tar jeg stilling til debatten om økonomiske stønader, og hvorvidt disse økonomiske incentivene påvirker langtidslediges motivasjon til å søke jobber. Jeg avslutter diskusjonen med å reflektere over studiens begrensninger, før jeg kommer med forslag til fremtidig forskning.

**Antall ord i hovedteksten: 33 250**

## **Forord**

Etter fem lærerike og verdifulle år på universitetet er det endelig min tur til å levere masteroppgaven. I den anledning har jeg noen takker å rette. Først og fremst vil jeg takke alle informantene for deres deltakelse, interesse og investering i dette prosjektet. Takk for at dere delte deres tanker, historier og refleksjoner i noen lærerike samtaler. Jeg vil også takke veilederen min Hans-Tore Hansen for hans tid, engasjement, kunnskap, tilbakemeldinger og refleksjoner i dette prosjektet. Uten deg hadde ikke oppgaven vært gjennomførbar. En stor takk må tildeles venner og familie, som på hver sine måter bidro dette masteråret. Utbringer en ekstra takk til Linh som har fulgt meg hele veien fra barnehagen til uteksaminering i Bergen. Mange takk til Mathias for gode innvendinger, vittige kommentarer og korrekturlesing i siste innsjutt. Til slutt vil jeg også takke min kjære samboer Annichen. Tusen takk for din tålmodighet, kjærlyghet og omsorg i dette hektiske året.

*Shaun George Mendes Eckel*

Bergen, 23. juni 2023

## Innholdsfortegnelse

1.0 Introduksjon .....	7
1.1 Innledning.....	7
1.2 Problemstilling .....	7
1.3 Den videre gangen i oppgaven .....	9
2.0 Kontekst .....	10
2.1 Innledning.....	10
2.2 Jobb i det moderne samfunnet.....	10
2.3 Arbeidsledighet .....	12
2.4 Den norske velferdsstaten .....	15
2.5 Jobbspesialister.....	18
2.6 Hva sier forskere om arbeidsledighet? .....	19
2.7 Hvorfor studere arbeidsledighet med et sosiologisk rammeverk? .....	22
3.0 Teoretisk rammeverk.....	25
3.1 Innledning.....	25
3.2 Prosesstilnærming til arbeidsmarkedsteori.....	25
3.3 Deprivasjonsteori .....	28
3.3.1 Merton: Latente og manifeste funksjoner .....	28
3.3.2 Jahoda: Deprivasjonsteori og funksjoner av arbeid .....	29
3.3.3 Kritikken av Jahoda sin teori og forskning .....	30
3.4 Kapitalteori.....	32
3.4.1 Becker: Humankapitalteori .....	32
3.4.2 Bourdieu: Kapitalteori.....	33
3.4.3 Granovetter: Nettverksteori.....	35
3.5 Oppsummering .....	37
4.0 Metode.....	39
4.1 Innledning.....	39
4.2 Kvalitativ metode .....	39
4.3 Problemstillingens utvikling .....	40
4.4 Utvalgsmetode.....	40
4.4.1 Strategisk utvalg og rekrutteringskriterier.....	40
4.4.2 Snøballmetoden og rekrutteringsprosessen .....	42
4.5 Presentasjon av informantene.....	42
4.6 Intervjuprosessen.....	44
4.6.1 Intervjotype .....	44
4.6.2 Temaer til intervjuene .....	45
4.6.3 Gjennomføring av intervjuene .....	45
4.6.4 Svakheter ved intervjumetoden .....	46
4.6.5 Forskerposisjonens betydning .....	47
4.6.6 Opptak og transkribering.....	48
4.7 Stegvis-deduktiv induktiv metode.....	48
4.8 Metodiske refleksjoner .....	49
4.8.1 Reliabilitet og Validitet .....	49
4.8.2 Generalisering og overførbarhet.....	50
4.9 Forskningsetikk .....	52
5.0 Analyse: Følger av langtidsledighet .....	54
5.1 Innledning.....	54
5.2 Økonomiske konsekvenser.....	54
5.3 Strukturering av hverdagen .....	57
5.4 Sosiale relasjoner.....	59

5.5 Identitet.....	63
5.6 Samfunnsbidrag.....	64
5.7 Stigma.....	67
5.8 Oppsummering .....	70
6.0 Analyse: Muligheter for gjenansettelse.....	73
6.1 Innledning.....	73
6.2 Generell motivasjon .....	73
6.3 Økonomiske incentiver .....	76
6.4 Sosiale nettverk .....	79
6.5 Arbeidsgiveres holdninger til langtidsledige.....	81
6.6 Oppsummering .....	84
7.0 Avsluttende diskusjon .....	87
7.1 Innledning.....	87
7.2 Teoretiske perspektiver og empiriske funn .....	88
7.2.1 Deprivasjonsteori og opplevelsen av langtidsledighet .....	88
7.2.2 Kapitalteori og langtidsledighet .....	92
7.2.2 Gjenansettelsesmuligheter.....	95
7.3 Økonomiske incentiver og motivasjon for jobbsøking .....	98
7.4 Studiens begrensninger .....	99
7.5 Forslag til fremtidig forskning .....	100
Litteraturliste .....	101
Vedlegg 1 .....	107
Vedlegg 2 .....	111
Vedlegg 3 .....	115

## **1.0 Introduksjon**

### **1.1 Innledning**

Kortere perioder som arbeidsledig er noe mange vil oppleve og erfare. Dette er en del av den økonomiske syklusen, og forekommer gjerne i overgangsfaser hvor folk bytter jobb, i friår mellom utdanning, i etterkant av endte utdanningsløp eller i andre situasjoner. Fra et økonomisk ståsted vil noen grad av ledighet være helt nødvendig, ettersom det bidrar til å styre konkurranse mellom arbeidstakere, økonomisk stabilitet og fleksibilitet som gjør arbeidsmarkedene mer rustet for økonomiske svingninger (Friedman, 1968, s. 9). I etterkant av en periode med høy arbeidsledighet under koronapandemien, er Norge i dag karakterisert med en lav arbeidsledighet. Dette gjelder om en måler selvrapporterte tall fra arbeidskraftundersøkelsen (Statistisk sentralbyrå, 2023) eller ved registrerte arbeidsledige ut fra NAV [Arbeids- og velferdsforvaltningen] sine tall (Ismail & Hermann, 2022).

Alle former for arbeidsledighet er derimot ikke positivt for verken makroøkonomien eller mennesker som befinner seg i en overgangsfase i livet. Langtidsledighet kan ofte være en belastning for samfunnsinstitusjoner, og være en livsendrende tilværelse for den enkelte som står på utsiden av arbeidslivet (Eberl et al., 2023). Lengre perioder på utsiden av arbeidslivet har mange negative innvirkninger, deriblant på familien, inntekter, human og sosial kapital, fremtidig arbeidsmarkedstilknytning og psykisk helse (Brand, 2015, Fuller, 2008, Kunze & Suppa, 2017, Nichols et al., 2013). På grunn av langtidsledighetens mangesidede karakter, er det derfor viktig å ha en mangfoldig teoretisk innfallsvinkel når man skal undersøke det som er et av de største sosiale fenomenene i etterkant av den industrielle revolusjonen.

### **1.2 Problemstilling**

Formålet med denne studien er å undersøke hvilke erfaringer og opplevelser folk har av langtidsarbeidsledighet sett i en norsk kontekst. Ved bruk av et bredt teoretisk rammeverk, skal jeg forsøke å fremheve hvordan sosiologisk teori kan bidra i forståelsen av et fenomen som har grunnlag i mange ulike fagfelt. Foruten det faglige har jeg et personlig utgangspunkt til å undersøke fenomenet. Jeg har lært å kjenne på identitetsfølelse og fellesskap gjennom egne jobberfaringer. Arbeidsdeltakelse parallelt med utdanning har gitt meg en strukturering av hverdagen som gjerne står i kontrast til å være en masterstudent. En av mine viktigste

jobberfaringer har vært å jobbe med mennesker som ikke deltar i ordinært arbeid. Dette har gitt meg innsyn i hva meningsfullt ordinært arbeid kan bety for folk. Dette gir meg utgangspunktet til å anta at arbeid har en verdi som strekker seg lengre enn neste lønsslipp.

Med et formål om å fange personlige oppfatninger og opplevelser av langtidsledighet, har jeg konstruert en todelt problemstilling:

*«Hvilke oppfatninger, opplevelser og vurderinger har jobbspesialister og mennesker med ledighetserfaring om det å være langtidsledig og hva som skal til for å komme i jobb igjen?»*

For å besvare problemstillingen har jeg gjennomført ni kvalitative dybdeintervjuer, hvorav tre er med personer som har ledighetserfaring og de resterende seks er jobbspesialister.

Informantene med ledighetserfaring har forskjellige bakgrunner, både når det kommer til utdanning, arbeidserfaring og perioder uten arbeid. Den av dem som hadde mest erfaring med ledighet har stått arbeidsledig sammenhengende i over seks år, mens den som har minst erfaring stod ledig i rundt syv måneder.

Jobbspesialistene jobber med arbeidsledighet som problemstilling, men bistår ulike målgrupper tilbake i arbeid. To jobber i NAV med hele spekteret av arbeidsledige, to jobber i et offentlig aksjeselskap og spesialiserer seg på arbeidsledige med rusutfordringer, og to jobber kommunalt med arbeidsledige som har alvorlige rus- eller psykiske helseutfordringer. Alle jobbspesialistene hjelper langtidsledige kandidater tilbake i arbeid, og er gjennom sitt arbeid kjent med problematikken.

Forskningsprosjektet er gjennomført i tråd med stegvis-deduktiv-induktiv metodikk. Dette forutsetter at man arbeider fra rådata til konsepter og teorier fremfor å jobbe med teori for så teste ut teoriene (Tjora, 2021, s. 20). Ved hjelp av denne innfallsvinkelen får jeg grunnlaget til å knytte allerede eksisterende konsepter til forskningsresultatene, for å deretter bygge videre på disse med bakgrunn i funnene. Det overordnede formålet med studien er å undersøke hvordan ulike teorier kan brukes til å forklare aspekter ved langtidsledighet.



### **1.3 Den videre gangen i oppgaven**

For å besvare problemstillingen er det viktig at man har en ryddig og logisk struktur i oppgaven. Under vil dere kunne se oppgavens utforming.

2.0 Kontekst: Redegjør for jobb i det moderne samfunnet, arbeidsledighet, velferdsstaten, jobbspesialister, forskning på arbeidsledighet og hvorfor man bør studere fenomenet med et sosiologisk rammeverk. Dette er for å gi kontekst til studien samt vise dens relevans.

3.0 Teoretisk rammeverk: Tar for seg det nødvendige teoretiske rammeverket for å forstå de abduktive analysene senere i studien. Teoriene kan deles inn i prosesstilmærming til arbeidsmarkedet, deprivasjonsteori av latente og manifeste funksjoner, og kapitalteori.

4.0 Metode: Tar for seg den metodiske utformingen av studien, datainnsamling, metodiske refleksjoner rundt validitet, reliabilitet, generalisering og overførbarhet samt forskningsetiske vurderinger.

5.0 og 6.0 Analyse: De to påfølgende kapitlene er oppgavens empiriske analyser. 5.0 handler om følger av langtidsledighet og 6.0 handler om muligheter for gjenansettelse.

7.0 Avsluttende diskusjon: Oppsummerer, drøfter og sammenfatter studien. Tar for seg teoriorienterte diskusjoner av analysen og problemstillingen, studiens begrensninger og forslag til fremtidig forskning. Diskusjonen foreslår at vi ser på teori som supplerende fremfor konkurrerende i lys av ledighetsfenomenet.

## **2.0 Kontekst**

### **2.1 Innledning**

I dette kapitlet skal jeg presentere bakgrunnsinformasjon som er relevant til en analyse av langtidsledighet. Først skal jeg ta for meg hvordan jobb og arbeidsliv i det moderne samfunnet ble til, og hvordan ledighetsfenomenet oppstod som en konsekvens av dette. Deretter skal jeg ta for meg hva arbeidsledighet innebærer, hvilke nyanser i definisjonen av ledighet som eksisterer, hvilke funksjoner begrepet har og hvilke utfordringer som kommer av ledighet. Etter det vil det være naturlig å ta for seg den norske velferdsstaten og hvilken rolle den spiller i å forme opplevelsen som ledig i en norsk kontekst. Som en sentral rolle i velferdsstaten og en viktig informantkilde i oppgaven, skal jeg så ta for meg jobbspesialister og hvilken rolle de har som bakkebyråkrater. Deretter vil jeg trekke frem hvilke fokusområder forskere har inntatt rundt langtidsledighet som har relevans til forskningsspørsmålene mine. Som en overgang til teorikapitlet skal jeg avslutningsvis drøfte hvorfor sosiologi er et godt utgangspunkt til ledighetsstudier sett opp imot økonomisk teori.

### **2.2 Jobb i det moderne samfunnet**

Som utgangspunkt for et kapittel om arbeid og arbeidsløshet, kan det være hensiktsmessig å starte med hva jobb innebærer og hvordan jobblivet har utviklet seg historisk. Den moderne jobben og arbeidsplassen er en stor del av måten samfunnet og menneskelivet organiseres på. Det kan derfor være utfordrende for enkelte å forestille seg et samfunn hvor den moderne jobben ikke eksisterer.

Fra et historisk perspektiv kan jobben sies å være en sosial konstruksjon og organisering som oppstod som et resultat av den industrielle revolusjonen (Dooley & Prause, 2004, s. 7). Jordbrukssamfunnet før revolusjonen var organisert slik at de fleste utførte jobber og arbeidsoppgaver i eget hjem eller på leide jordbruksområder. Arbeidsoppgavene på denne tiden var knyttet til overlevelse og selvforsyning, og privat produksjon av varer og tjenester ble byttet for å få ting man ikke kunne produsere selv. Samtlige i husholdningen var med på å bidra til det livsnødvendige arbeidet. Introduksjonen av maskineri som først startet med oppfinnelsen av «spinning Jenny», skulle raskt bidra til radikale endringer i hvordan arbeid organiseres. Spinning maskinen medfulgte store endringer i produksjonseffektivitet, tilbud og

etterspørsel på varer til en lavere kostnad enn tidligere. På sikt skulle dette bidra til å erstatte manuell produksjon, og mennesker flyttet på seg til storbyer for å jobbe i tekstilfabrikker (Engels, 1993, s. 15). Her ser vi altså en endring i arbeidsforhold med oppstandelsen av arbeidstakere og arbeidsgivere.

Arbeidsforholdet som oppstod under den industrielle revolusjonen, hadde en todelt funksjon. Først skulle den sikre at eierne av produksjonsmidlene fikk arbeidere til å operere de nye maskineriene som kom frem. Deretter som kompensasjon for arbeidskraft skulle arbeiderne få utbetaling i forhold til mengden arbeid de klarte å produsere. Dette kan bli sett på som det tradisjonelle arbeidsforholdet (Dooley & Prause, 2004, s. 7).

I dag ser vi også endringer i arbeidsforholdet ettersom virksomheter forsøker å finne nye og kreative metoder på å redusere produksjonskostnadene sine. Eksempler på dette har vi mange av. Outsourcing, eksempelvis i norsk fiskeriindustri ved bruk av utenlandske sesongarbeidere er en av disse (Lekve, 2020). Automatisering, eksempelvis av selvbetjente kasse systemer i dagligvarebutikker som erstatter behovet for arbeidskraft (Pritchett, 2023). Og til slutt virksomhetsløsninger og atypiske ansettelsespraksiser, som finnes i matleveringsbransjen med aktører som Foodora og Wolt i spissen (Kirov, 2022). Eksemplene viser slik Lekve (2020) fremhever en endring i maktgrunnlaget mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Endringene må også bli sett i lys av en økende globalisering, som vil si sammenkoblingen mellom land, økonomier og samfunn verden over som en konsekvens av teknologiske fremskritt. De teknologiske fremskrittene bidrar altså til å forme hvordan vi jobber (Hall, 1996, s. 429). Globalisering viser til komprimeringen av tid og rom, og forteller hvordan verden har blitt mer gjensidig avhengige av hverandre på tvers av landegrenser, også når det gjelder arbeidsmarkeder og arbeidsliv.

Til slutt, er det også store forskjeller i karriere og karriereutvikling sammenlignet med under industrialiseringen. Tidligere var det vanlig at karrierer utfoldet seg innen et par jobber i samme yrker. Her jobbet man tradisjonelt sett for den samme arbeidsgiveren over hele karriereforløpet, hvor sønner og døtre av arbeidstakere gjerne ble ansatt innenfor samme virksomhet. Karrierer har gradvis blitt erstattet med en større mobilitet, hvor arbeidere bytter yrke, arbeidsgivere og organisasjon flere ganger over karriereforløpet (Dooley & Prause, 2004, s. 8). Dette har medført lavere tilknytning til arbeidsplassen enn tidligere.

Lavere tilknytning til arbeidsplassen er mangesidet sak. På den ene siden finnes jobbrelatert selvrealisering, som viser til menneskers ønske å fremme selvet fremfor arbeidet. Dette stammer i at forpliktelser eller tilknytninger til arbeid blir sett på som en funksjon i menneskers jakt på å oppfylle deres egne potensialer, fremfor en plikt man gjør overfor arbeidsgivere (Elchardus & Smits, 2008, s. 244). På den andre siden påvirker menneskets jobbreasjon og karriereutvikling seg i forhold til virksomheters ansettelsesforhold. Virksomheter i dag legger større vekt på en konsentrert og liten kjerne av ansatte som er sannsynlige til å jobbe i bedriften over hele karriereforløpet (Dooley & Prause, 2004, s. 8). Disse kjernearbeiderne representerer gjerne høyt utdannede ledere som er ansvarlige for å ivareta arbeidsplassens identitet. Under dem har man to inndelinger, som er bruken av individer på utsiden av organisasjonen og bruken av midlertidige arbeidere. Forholdene mellom arbeidsgiver og arbeidstaker viser derfor en stor endring fra de tradisjonelle forholdene vi så tidligere (Dooley & Prause, 2004, s. 8).

De overnevnte avsnittene gir grunnlaget for hvorfor innsikt i jobbens og arbeidslivets utvikling er så viktig i lys av ledighetsfenomenet. Først og fremst må vi anerkjenne at arbeidsledighet er et biprodukt av arbeid, og at jobben historisk har tatt stor del i samfunnsorganiseringen. Uten fremveksten av jobber slik vi så under industrialiseringen ville ikke arbeidsledighet vært et fenomen, i hvert fall ikke slik vi ser den i dag. Videre ser vi hvilken betydning jobben har for mennesket, hvor blant annet Goffman (1961) har pekt på jobb og arbeid knyttet til identitet. Jahoda på sin side har også tatt koblingene mellom arbeid og identitet, og knytter arbeid opp mot individuell velferd (Cole, 2007, s. 1134). Vi ser altså hvordan det som startet med et formål om å produsere tekstilprodukter raskere har fått en langt større betydning for mennesker. Og til slutt de kontinuerlige endringene i arbeidsforhold og arbeidsform, blant annet som et biprodukt av globaliseringen, kan være verdifullt å ha i bakhodet. Dette gjelder spesielt når man skal forstå opplevelsene av arbeidsløshet i et samfunn hvor avstander blir mindre og informasjon blir mer tilgjengelig.

### **2.3 Arbeidsledighet**

Går vi forbi konseptualiseringen av jobb og arbeid, reiser det seg et spørsmål om hva som menes med arbeidsledighet. Arbeidsledighet kan først forklares som et organiserende konsept i velferdsstaten og en byråkratisk kategori for å adressere fattigdom, mangelen på arbeid og

jobbsøking (Boland & Griffin, 2015). All arbeidsledighet skal ikke forstås som identisk, og økonomisk teori kan gi oss et utgangspunkt for å skille mellom ulike former for ledighet. En tilnærming er at arbeidsledighet defineres som fraværet eller mangelen på arbeid. En annen forståelse er at arbeidsledighet handler om personer som mottar dagpenger og som er registrert som arbeidssøkere hos NAV. Det er også en forskjell mellom korttidsledighet og langtidsledighet. Korttidsledighet vil gjerne være friksjonsledighet som forekommer når mennesker er i prosessen av å gå fra en jobb til en annen. Denne formen for arbeidsledighet er ofte en indikasjon på sunn økonomi (Lederman & Zouaidi, 2022). Friksjonsledighet står i kontrast til strukturell ledighet, som kjennetegnes av en ubalanse mellom arbeidssøkeres kvalifikasjoner, bosted, jobbkraav og lokalisering av tilbudte jobber (Halvorsen et al., 2019, s. 58). Langtidsledighet er arbeidsledige som er avhengige av statlige utbetalinger (Boland & Griffin, 2023, s. 5). I en utvidelse av langtidsledighet, foreslår NAV i deres definisjon at statistikken skal omfatte helt ledige personer som har hatt en sammenhengende ledighetsperiode på minst seks måneder (NAV, 2009). En siste kategori er ungdomsledighet, som vil si unge mennesker som sitter fast i perioden mellom formell utdanning og arbeidslivet (Boland & Griffin, 2023, s. 5).

Som en forlengelse av begrepsavklaringen i forrige avsnitt, er et viktig spørsmål hvem som vil falle inn under kategorier som arbeidsledig i statistiske målinger. Sentrale kilder til offentlig statistikk på arbeidsledighet i Norge finner vi i NAV og Statistisk Sentralbyrå [SSB], som har ulike måter å registrere ledighet på. NAV på sin side registrerer arbeidsledige som er aktivt arbeidssøkende, mens SSB i regi av arbeidskraftundersøkelsen foretar intervjuundersøkelser og oppgir dem som sier at de er arbeidssøkende (Halvorsen et al., 2019, s. 57). Disse kildene til offentlig statistikk spiller ofte en stor rolle i statistiske studier på ledighet og politiske beslutninger. I forhold til statistiske målinger på ledighet, blir eksempelvis skjulte arbeidsledige ikke fanget opp. Skjulte arbeidsledige, eksempelvis undersysselsatte og motløse arbeidere, kjenner ofte på mange av de negative konsekvensene man gjerne ser i andre former for arbeidsledighet. En motløs arbeider vil gjerne kunne kjenne på følelser av sosial eksklusjon og utstøting fra det større fellesskapet arbeidslivet har å tilby (Baum & Mitchell, 2010, s. 234, Dagsvik et al., 2007). Videre, skal man heller ikke se bort ifra at en motløs arbeider i prinsippet vil kunne falle inn under NAVs utvidede definisjon av langtidsledige, i det at enkeltpersonen kan ha vært arbeidsledig i mer enn seks måneder. Man kan derfor argumentere for at underregistrering av skjulte arbeidsledige i minste fall er problematisk i et samfunn hvor individuell velferd og sosialpolitikk står i sentrum.

Arbeidsledighet i den forstand at det betyr påtvunget fravær fra lønnet arbeid, har siden starten av industrialiseringen blitt ansett som et av de største sosiale problemene (Halvorsen, 1999, Halvorsen et al., 2019, s. 57). Arbeidsledighet over lengre tid kan ha sammensatte konsekvenser for de som faller ut av arbeidsmarkedet med at de får sosiale, økonomiske og i noen tilfeller helsemessige utfordringer (Halvorsen et al., 2019, s. 57). Mennesker som står utenfor arbeidslivet kan føle på problemer i forhold til kjedsomhet og passivitet, mindreverdighetsfølelse og svekket psykisk helse. I forhold til sosiale problemer, er det for eksempel kjent at arbeidsledighet både blant menn og kvinner medfører økt risiko for skilsmisse (Hansen, 2005).

Likevel er det vanskelig å påpeke om det er nettopp tapet av arbeid eller effektene av ingen inntekt som skaper problemer for arbeidsledige. Som Halvorsen (2019) påpeker har forskning dokumentert lavere trivsel uten at helsen blir svekket for de fleste. Det viser seg at mange med stort sykefravær da de var i jobb fikk bedre helse av å stå utenfor arbeidslivet (Halvorsen et al., 2019, s. 59). Uten at en har longitudinelle data er det vanskelig å si hvorvidt arbeidsledighet skaper helseproblemer, eller om det er helseproblemer som gjør at folk blir arbeidsledige. Det man derimot kan si er at svingninger i ledighetsnivået over tid, og situasjoner med økt arbeidsledighet som under koronapandemien, er helse neppe noen forklaring på økt arbeidsledighet.

For å få en full forståelse for hva ledighet innebærer og de utfordringene og innvendingene det medfører, er det viktig at man anerkjenner at ledighet kan skape utenforskap og sosial marginalisering. Fra et kulturelt og sosialt ståsted, kan man forstå marginalisering som en prosess hvor ulike samfunnsgrupper presses til ytterpunktene i samfunnet i forhold til sosial deltakelse (Ferguson et al., 1992). Det vil si at de marginaliserte ikke utelukkende ekskluderes i samfunnet, men at de hele tiden balanserer mellom å være integrerte og å være ekskluderte. Eksempelvis med hensyn til sosial ekskludering, vil marginalisering bety hindringer eller utelatelse fra meningsfulle aktiviteter som arbeid (Halvorsen et al., 2019, s. 71). I forhold til ledighetsfenomenet, er marginalisering et reelt og viktig problem som forsterker eksisterende ulikheter og danner barrierer for de som står på utsiden av arbeidslivet. Kanskje det viktigste aspektet med marginalisering i forhold til min studie, er å forstå det som en prosess som forekommer og forverrer situasjonen over tid. Vi forventer ikke at korttidsledige vil føle på de store individuelle problemene av arbeidsledighet, i hvert fall ikke hvis inntekt i form av

stønader eller andre hjelpemidler er til stede. Etter hvert som tiden utenfor arbeid blir lengre og jobbsøkeren fremdeles ønsker seg tilbake i arbeid, kan den enkeltes opplevelser av ledighet bli mer tungvint og utfordrende. Ikke bare kan den arbeidsledige møte på finansielle utfordringer, men andre problemer som nedgående kontakt med tidligere arbeidskollegaer, stigmatisering og psykisk stress kan bli mer fremtredende (Furåker, 2005, s. 211). Hvilke konsekvenser og hvor omfattende de vil være for den arbeidsledige vil også være avhengig av hvor mange andre som er ledige på et gitt tidspunkt (Mills, 2000).

Med den overnevnte beskrivelsen av arbeidsledighet lagt til grunne, er det igjen viktig å presisere at formålet med studien er å belyse utfordringene man spesielt forbinder med langtidsledighet. Senere skal det som nevnt dokumenteres hvordan tidligere forskere har sett på denne problematikken og hvilke funn som har kommet frem. Det er viktig å få frem at denne studien ikke bygger på en streng fortolkning av langtidsledighetsbegrepet. Intervjuene som har blitt gjennomført tar ikke høyde for at diskusjonen rundt langtidsledighet eksklusivt handler om ledige som er avhengige av sosiale stønader. Fortolkningen av langtidsledig begrepet kan derfor også omfatte mennesker som ikke mottar ulike støtteordninger fra NAV som dagpenger og arbeidsavklaringspenger.

Samtalene med informantene har spesifikt konsentrert seg rundt mennesker som har stått ledige over lengre perioder, hvor de med ledighetserfaring har stått utenfor i seks måneder eller mer sammenhengende. Krav til avhengighet eller bruk av støtteordninger har derfor aldri vært et kriterium eller en forutsetning for tematikken. Dette gjelder også for jobbspesialistene, som vil kunne jobbe med personer som mottar ulike ytelser og som kan være i ulike livssituasjoner.

## **2.4 Den norske velferdsstaten**

Arbeidsledighet som beskrevet ovenfor, kan medføre dyptgående sosiale problemer for de arbeidsløse og bidra til lavere velvære. Effekten av å stå arbeidsledig kan være svært ulik, også på tvers av landegrensene. Et aspekt som påvirker opplevelsen av arbeidsledighet, er den sosioøkonomiske konteksten den enkelte befinner seg i. Velferdsregimer er en slik type kontekst som har påvirkningskraft på individuelle opplevelser av ledighet (Halvorsen, 2019). Dette kan være et interessant utgangspunkt, ettersom det gir innsikt i hva som former den

norske statsborgerens opplevelse av ledighet. Ytterligere vil det også gi oss grunnlaget til å sammenligne erfaringene av ledighet i Norge med land som har andre velferdsmodeller.

Ifølge Esping-Andersen (1990, s. 2) eksisterer det tre hovedformer for velferdsregimer; det konservative, det liberale og det sosialdemokratiske velferdsregimet. Norge befinner seg under det sosialdemokratiske, også kjent som det nordiske velferdsregimet. Komparativt til andre modeller promoterer dette systemet høy levestandard og likhet blant alle innbyggerne i samfunnet, fremfor å kun dekke minstebehovet. I forsøket på å nå målene om høy levestandard og likestilling, tilbyr staten gode universelle tjenester og ytelser for å forsikre at alle samfunnsgrupper kan forvente de samme rettighetene og mulighetene som andre med bedre forutsetninger drar nytte av (Esping-Andersen, 1990, s. 27).

Den norske velferdsstaten i kontrast til andre regimer, tar hensyn både til markedet og den tradisjonelle familien. Dette vil si at velferdsstaten sosialiserer kostnadene som tradisjonelt dekkes av familien, i stedet for å vente med bistand til familieressursene er brukt opp (Esping-Andersen, 1990, s. 28). Tanken bak denne praksisen er at velferdsstaten skal til en viss grad overta forsørgerroller gjennom en kombinasjon liberalistiske og sosialistiske prinsipper. Velferdsstaten tar derfor direkte ansvaret for forsørgelsen av barn, eldre, funksjonshemmede, arbeidsledige og andre samfunnsgrupper som ellers ikke ville vært i stand til å ivareta seg selv. Dette medfører stor belastning på sosiale tjenester for å ivareta hele samfunnets behov (Esping-Andersen, 1990, s. 28).

En av de mest bemerkelsesverdige trekkene ved den norske velferdsstaten er sammenkoblingen mellom velferd og arbeid, samt fokuset på full sysselsetting for arbeidsstyrken. Retten til arbeid blir sett på som like viktig som retten til trygg inntekt. For at både rettighetene og andre velferdsytelser skal kunne tilbys, er det derfor helt nødvendig med høy sysselsetting blant innbyggerne. Velferdsstaten står derfor overfor utfordringer, ettersom den må balansere kostnadene ved å opprettholde et solidarisk og universalistisk system samtidig som den dekommodifiserer grunnleggende behov (Esping-Andersen, 1990, s. 28).

I konteksten av arbeidsledige har den norske velferdsstaten flere måter å forsørge på. Midlene staten tar i bruk for å forsørge dets samfunnsmedlemmer er det vi kjenner til som universelle ytelser. Universelle ytelser har en bred personkrets, som betyr at de er tilpasset til å omfatte en stor andel av befolkningen. En av de mest åpenbare universelle ytelsene man forbinder med



arbeidsledige er de økonomiske støtteordningene som ligger til rette. Denne ytelsen kommer ofte i form av dagpenger (Halvorsen et al., 2019, s. 40). Dagpengeordningen har et tosidet formål. Den skal kompensere for inntektstap og være et virkemiddel i arbeidsmarkedspolitikken for å motivere til aktiv jobbsøking (Halvorsen, 2019, s. 155). For å ha rett på dagpenger, må den enkelte være helt eller delvis arbeidsfør eller arbeidsløs uten egen skyld, og ha meldt seg som arbeidssøker. Personen må være disponibel for arbeidsmarkedet, og skal etter regelen være villig til å ta «ethvert arbeid som er lønnet etter tariff eller sedvane» i Norge (Halvorsen, 2019, s. 155). Den arbeidsledige kan få utbetalt 62,4 prosent av tidligere inntekt før skatt, opp til 711 000 kroner (NAV, 2023). Dagpenger utbetales i maksimalt 104 uker før den arbeidsledige må over på andre støtteordninger som sosialhjelp eller arbeidsavklaringspenger (Halvorsen, 2019, s. 157, NAV, 2023).

Videre tilbyr velferdsstaten arbeidsmarkedstiltak for arbeidsløse. Kort fortalt er et arbeidsmarkedstiltak statlig subsidierte programmer med primærfunksjonen om å forbedre arbeidsmarkedet. Dette hovedsakelig med fokus på inkludering av mennesker som ellers ville opplevd det utfordrende å finne seg en jobb eller å stå i jobben. Slik Halvorsen påpeker finnes det en rekke forskjellige arbeidsmarkedstiltak som varierer avhengig av situasjonen på arbeidsmarkedet, og som jeg vil tilføye, aktørene på markedets behov (Halvorsen et al., 2019, s. 157). Tiltaksføring må også bli sett i lys av den igangsatte inkluderingsdugnaden<sup>1</sup> fra 2018 med et formål om å øke inkludering av utsatte samfunnsindivider i arbeidsstyrken. Dette har eksempelvis medført til økt bruk av lønnstilskudd for mennesker i tiltak (Halvorsen, et al., 2019, s. 157).

Med utgangspunkt beskrivelsen av det norske velferdsregimet, er det grunnlag til å diskutere hvorvidt opplevelsen av å være arbeidsledig påvirkes av tryggheten ytelsene i prinsippet skal tilby. Det er for eksempel ikke utenkelig at mindre økonomisk press kan bidra til å lette på de utfordringene arbeidsledige står overfor. En lettelse av de ulike utfordringene som oppstår er en av hovedfunksjonene til velferdssystemet slik det er lagt opp. På den andre siden, kan man også vurdere hvorvidt økonomien spiller en så stor rolle som man skulle trodd, når tapet av arbeidsfellesskapet og sosial eksklusjon fortsatt vil være til stede.

---

<sup>1</sup> Inkluderingsdugnaden er et politisk initiativ for å inkludere flere i arbeidslivet og utdanning. Dugnaden har et spesielt fokus på mennesker med nedsatt funksjonsevne og hull i CV (NAV, 2022).

Det er også viktig å ta opp rollen til velferdsstaten for arbeidsløse sine muligheter for gjenansettelse. På en side kan man argumentere for at arbeidsmarkedstiltak er effektive i den forstand at de hjelper mennesker ut igjen i arbeid. Hvor effektivt dette er vil rimeligvis avhenge av om tiltakene faktisk bidrar til hjelpe individene, og om de vil komme i arbeid på egen hånd uten tiltak. Satser man på personer med høy utdanning vil sannsynligheten for at de skal komme i jobb igjen være større enn om en satser på personer som har lav utdanning og problemer, for eksempel med språk, rus eller helse. Den første gruppen vil rimeligvis ha høyere sannsynlighet for å komme i jobb enn den andre gruppen, men det er ikke gitt at dette skyldes tiltaket.

På den andre siden kan man argumentere for det motsatte, at sosiale støtteordninger og økonomisk hjelp bidrar til å redusere den enkeltes ønsker og motivasjon til å komme seg tilbake i arbeid. Dette er det flere forskere som har forsøkt å gi et svar på tidligere uten å komme til noen enighet. For å ta noen eksempler, fant Farber og Valletta (2015) i sin studie at arbeidsledighetstrygd hadde liten eller ingen påvirkning på lediges jobbsøkerater under finanskrisen i 2008. I et av de mer klassiske eksemplene på temaet, fant Katz og Meyer (1990) ut at arbeidsledighetsytelser hadde en stor innvirkning på jobbsøking. De kom frem til at jobbsøkerraten og sannsynligheten til å finne jobb var størst når det nærmet seg sluttperioden på ytelsen (Katz & Meyer, 1990, s. 70).

## **2.5 Jobbspesialister**

Offentlige tjenesteytere spiller en viktig rolle i distribusjonen av ulike velferdstilbud. Tjenesteyterne, eller som Lipsky (2010) kalte dem, bakkebyråkrater, har den funksjonen at de er i direkte kontakt med borgerne og står ansvarlige for implementeringen av statlig politikk. For de fleste av samfunnsmedlemmene er det bakkebyråkratene som er bindeleddet mellom befolkningen og myndighetene. Bakkebyråkrater omfatter grupper som sosialarbeidere, dommere, helsearbeidere, politi, lærere og andre stillinger som har primærfunksjonen om å yte tjeneste overfor borgerne (Lipsky, 2010, s. 3).

Siden bakkebyråkrater er dem som utøver og distribuerer ulike velferdsytelser og håndhever regelverket, besitter de stor innflytelse over samfunnsmedlemmenes liv.<sup>2</sup> For å ta Lipskys eksempel, vil en lærer for eksempel ha stor innflytelse over fremtiden til elever, eller at måten en politibetjent velger å håndheve lovverket vil kunne endre livet til mennesker som utsettes for håndhevingen. Siden bakkebyråkratene er med å på utførelsen av tjenester og håndhevingen av regelverket, blir de ofte ansett som ansiktet til myndighetene utad. For hver gang bakkebyråkratene tilbyr en tjeneste, vokser statens innflytelse (Lipsky, 2010, s. 3).

Jobbspesialistene som analyseres i denne studien kan regnes som bakkebyråkrater ved at de er i personlig kontakt og skal bidra til økt arbeidsinkludering for mennesker som enten står på utsiden av arbeidslivet, eller finner det utfordrende å bli værende i jobben sin (Spjelkavik et al., 2020). Jobbspesialister jobber med ulike målgrupper og de utfører arbeidet sitt ved bruk av forskjellige metodikker. I deres rolle har de kanskje ikke personlige opplevelser med å være arbeidsledig, men har gjennom sitt arbeide og kandidater som de har kontakt med innsikt i hvilke utfordringer arbeidsledige står overfor, og hvordan det er å skulle reetablere seg i arbeidslivet igjen.

## **2.6 Hva sier forskere om arbeidsledighet?**

Arbeidsledighet er uten tvil et tema som har frembragt stor interesse blant sosiologer og arbeidslivsforskere i nærmere hundre år. Hva forskerne velger å vektlegge, og hvilke aspekter de forsøker å belyse er gjerne der vi ser størst variasjon. Noen av forskningstematikkene har også en større relevans til min studie om opplevelser av langtidsledighet og gjenansettelsesmuligheter. I dette delkapittelet skal jeg derfor trekke frem noen av tilskuddene som er relevante til min problemstilling.

Edward Bakke (1933) produserte et av de tidligste studiene på individuelle opplevelser av ledighet og forutsetninger for gjenansettelse. Bakke var en amerikansk sosiologi og økonomiprofessor, som gjennom sitt arbeid prøvde å gi et svar på hvorvidt arbeidsledighetstrygd påvirker arbeideres vilje og evne til å forsørge seg selv. Studien er en altomfattende beskrivelse av tilværelsen som arbeidsledig i Greenwich, England, og trakk

---

<sup>2</sup> I NAV systemet er det ikke bakkebyråkratene eller lokalkontorene som avgjør om personer har rett til ytelser. Dette bestemmes av arbeids- og inkluderingsdepartementet, og får fotfeste i folketrygdloven (Folketrygdloven, 1997)

frem grunnleggende observasjoner som står sidestilt til formålet om å forstå arbeidslediges evne og vilje til å forsørge seg selv. Han trakk blant annet frem effekten langvarig arbeidsledighet har på fysisk helse, mentale helse effekter av ledighet og effekten ledighet har på individers gruppetilhørighet (Bakke, 1933, s. 50-72). En av hovedkonklusjonene i studien hans knytter seg opp mot økonomisk deprivasjon. Han dokumenterte at manglende inntekt, fremfor fraværet fra arbeidsaktiviteter var den største årsaken til individuelt ubehag eller nød (O'Brien, 1985, s. 833).

Noe av det mest sentrale rundt ledighetsforskningen til Bakke (1933), var ikke bare forskningsresultatene han produserte, men variasjonen i metoder han benyttet seg av. Bakke sin studie dro nytte av deltakende observasjon, strukturerte intervjuer, spørreundersøkelser, longitudinell studiedesign, dokumenter som kartlegger helse, sosiale og finansielle utfordringer blant de arbeidsledige i tillegg til tidsdagbøker (O'Brien, 1985, s. 878). Bakkes svært metodedunne tilnærming til ledighetsforskning var langt over standarden på den tiden, og har uten tvil bidratt til å forme et forskningsfelt som har røtter i ulike fagdisipliner og metodiske tilnærminger. Bakke (1933) sine konklusjoner om at økonomisk deprivasjon er den største negative innvirkningen av ledighet, står i kontrast til det sosial-psykologen Marie Jahoda (1971, 1979) argumenterer for. Hennes deprivasjonsteori og forskningsfunn skal derimot bli grundigere gjennomgått i teoridelen av denne studien.

I kvantitative studier på langtidsledighet har såkalte arr dannende effekter av ledighet [Scarring effects] fått fotfeste. Arr dannende effekter vil si negative konsekvenser på individet, som kommer av å stå arbeidsledig over lengre perioder. Konsekvensene er arr dannende i den forstand at ledighetsperioden kan etterlate varige psykologiske, sosiale og økonomiske spor, som kan påvirke vedkomnes fremtidige arbeidsmuligheter, inntekt og velvære. Dette er negative innvirkninger som vedvarer til og med etter gjenansettelse i arbeidslivet (Birkelund et al., 2017, Eberl et al., 2023, Moustერი et al., 2018, Nilsen & Reiso, 2011). Arr dannende effekter av ledighet er derfor med på å forme opplevelser av ledighet og fremtidig gjenansettelsesmuligheter.

Ved bruk av norske registerdata, har Nilsen og Reiso (2011) dokumentert hvilke varige effekter som gjerne medfølger ledighet. Deres studie tar utgangspunkt i unge arbeidstakere med arbeidserfaring, og har et mål om å dokumentere hvorvidt effekter av ledighet er større blant dem sett opp imot andre demografiske kategorier (Nilsen & Reiso, 2011, s. 2). Studien

dokumenterer at lengre perioder som arbeidsledig resulterer i lavere fremtidig tilknytning til arbeidsmarkedet. De dokumenterer liten forskjell mellom menn og kvinner, men fremhever også at de negative effektene av ledighet minskes over tid (Nilsen & Reiso, 2011, s. 15-16). Tilknytning til arbeidsmarkedet for langtidsledige gjør det derfor interessant å undersøke personlige erfaringer og forventninger til fremtidige jobbmuligheter.

Økonomiske sosiologer fremhever også betydningen av arr dannende effekter på subjektivt velvære. Eberl et al. (2023) gjorde nylig en studie med et hovedargument om at arbeidsledighet primært er en livsendrende hendelse, og at de negative personlige opplevelsene er drivende årsaker for fremtidig arbeidsløshet (Eberl et al., 2023, s. 1488). I deres longitudinelle studie kommer de frem til primært to grunner for de varige negative konsekvenser av ledighet. Først at arbeidsledighet som en livshendelse har negative innvirkninger på ulike deler av menneskelivet deriblant helse, som derav medfører lavere velvære. Dernest at opplevelsen av arbeidsledighet kan ramme fremtidige forhold i arbeidslivet, og av den grunn bidrar til dårligere velvære til og med etter gjenansettelser (Eberl et al., 2023, s. 1506).

I en sekvensundersøkelse har Hansen og Lorentzen (2019) undersøkt arbeid- og velferdsmønstre blant middelaldrende nordmenn i tidsperioden fra 1994 til 2014. Studien hadde to hovedformål. Først å se hvordan arbeid- og velferdsmønstrene til middelaldrende nordmenn artet seg over perioden, og hvorvidt de endret seg som et resultat av NAV reformen i 2006. Dernest undersøkte de hvordan NAV reformen påvirket mennesker som hadde høy risiko for helsereelatert jobbekskludering (Hansen & Lorentzen, 2019, s. 246). Studien viste at for 75 prosent av befolkningen er stabile og uavbrutte arbeidskarrierer den vanligste inntektskilden. Dette til tross for at Norge har generøse velferdstilbud som fasiliteter for økonomisk sikkerhet, selv for dem som står uten fast arbeid (Hansen & Lorentzen, 2019, s. 257). Perioder uten arbeid tar vanligvis form som overgangsfaser, eksempelvis mellom to jobber, hvor velferdstilbud eksisterer som et sikkerhetsnett mot midlertidige uforventede endringer i livet. Mer bekymringsverdig dokumenterer de en signifikant nedgang i stabile ansettelsesforhold og en dobling i folk som opplever langtidsledighet (Hansen & Lorentzen, 2019, s. 257). I relasjon til NAV reformen ser de en økning i mennesker i helsereelatert rehabilitering. Dette indikerer derfor at fremfor å ta for seg helsereelatert arbeidsekskludering, har reformen heller skapt et nytt problem hvor mennesker med helseutfordringer blir presset mot midlertidige og usikre inntektskilder (Hansen & Lorentzen, 2019, s. 257).

Til tross for at ikke alle disse studiene direkte tar for seg problemstillingen min, er det likevel et godt kontekstuel grunnlag for å navigere seg i ledighetsdebatten. Bakke (1933) sin studie gir innsikt i et sammensatt bilde av negative konsekvenser til ledighet. Forskning rundt arrdannende effekter forteller oss noe om varige skader av ledighet, og studien til Hansen og Lorentzen (2019) kan gi oss innsikt i utilsiktede effekter av velferdspolitik.

## **2.7 Hvorfor studere arbeidsledighet med et sosiologisk rammeverk?**

Arbeidsledighet og dens tilknytning til markedsteori har ofte vært et sentralt utgangspunkt for økonomiske studier på ledighet (Kalleberg & Sørensen, 1979, s. 352). Disse studiene bygger gjerne på prinsippene som Adam Smith formulerte om det konkurranseutsatte arbeidsmarkedet. Det konkurranseutsatte markedet med henhold til Smith, vil si et marked som kontrolleres av tilbud og etterspørsel. I relasjon til arbeidsmarkeder, vil dette eksempelvis være tilbud på arbeidskraft fra arbeidstakere, og etterspørsel på arbeidskraft av arbeidsgivere (Kalleberg & Sørensen, 1979, s. 352). Smith så på markedskreftene som en usynlig hånd, som fremstiller at gjennom produksjon og konsum vil samfunnets egeninteresse opprettholdes. Metaforen til Smith illustrerer tanken om hvordan det frie markedet uten statlige intervensjoner vil være selvregulerende. Dette skjer ved at menneskers press på tilbud og etterspørsel forårsaker en naturlig bevegelse i pris og handelsflyt. Dette gjelder arbeidsmarkedet på lik linje med andre former for markeder (Grampp, 2000).

Arbeidsmarkedet, i den forståelsen at det er en universalistisk, upersonlig og diskrimineringsfri mekanisme som forvalter tilbudet på og etterspørselen av arbeidskraft får ikke medhold i sosiologisk forskning. Dette er prinsipper som økonomisk teori opprettholder i dens matematiske tilnærming til fenomenet (Streeck, 2005, s. 254). Det er også en forutsetning i økonomisk teori med utgangspunkt i Smiths konsept, der markedets selvregulerende krefter etablerer et prisnivå hvor alle som ønsker arbeid vil finne arbeid, og alle som ønsker arbeidstakere vil finne arbeidstakere. Sosiologer argumenterer i kontrast for at frie markeder er umulig å oppnå, og at et uregulert arbeidsmarked verken vil være fritt eller rettferdig. Uten korrigerende intervensjoner, argumenterer sosiologien for at arbeidsmarkedet vil bidra til sosial stratifikasjon hvor elementære krav til sosial integrering og politisk- og

sosial rettferdighet vil stå på spill (Streeck, 2005, s. 254). Dette er sentrale posisjoner å ta innover seg, ettersom jobbspesialister og velferdsstaten aktivt tar del i det norske arbeidslivet.

En vesentlig forskjell mellom økonomer og sosiologer i arbeidsmarkedsforskning er at økonomer i prinsippet er opptatt av effektivitet, mens sosiologer er opptatt av rettferdighet (Streeck, 2005, s. 255). Effektivitetstilnærmingen anser noe som rettferdig eller gunstig, hvis ansettelse påvirkes kun av karakteristikene til arbeiderne som er relevante for å utfylle jobben. Det vil eksempelvis si at et ansettelsesforhold forekom fordi enkeltindividet besitter den rette arbeidskompetansen for jobben som utlyses. For sosiologer vil ikke dette være rettferdig eller riktig, ettersom denne tilnærmingen ikke tar høyde for eksterne faktorer som påvirker hvorvidt enkeltindividet ble ansatt i jobben eller ikke. For å spesifisere tar ikke økonomer for seg arbeiderkarakteristikker som etnisk bakgrunn, kjønn, makt, familie og klasse som er med på å avgjøre distribusjonen av arbeidere i samfunnet (Streeck, 2005, s. 255).

Videre argumenterer økonomiske sosiologer for at arbeidsmarkedet ikke ville fungert hvis markedet opererte på måten økonomer sier at det gjør. Sosiologisk forskning på arbeidsmarkedet vektlegger betydningen av nettverk og «svake bånd», som utgjør grunnlaget for arbeidsmarkedstransaksjoner og påvirker den strategiske adferden til markedsdeltakerne (Granovetter, 1973). Kort forklart anerkjenner sosiologer på lik linje med økonomer at arbeidstakere og arbeidsgivere forsøker å maksimere deres nytte, men argumenterer for at aktørene gjør dette med henhold til sosiale regler fremfor økonomiske. Dette er fordi det kun er gjennom sosiale handling at arbeidstakere og arbeidsgivere kan tilegne seg tilstrekkelig informasjon om hverandre og om jobbene som tilgjengelig (Streeck, 2005, s. 255).

I forhold til sosiale relasjoner og den økonomiske tilnærmingens mangel på å vektlegge eksterne faktorer i arbeidsmarkedstransaksjoner, har sosiologisk arbeid på nettverk ikke bare forklart hvordan folk får seg jobb, men også hvilke jobber som anses som passende for ulike samfunnsgrupper og klasser (Streeck, 2005, s. 256). Dette viser også hvordan noen grupper er overrepresenterte eller underrepresenterte i ulike yrker. Sosiologien bruker ofte en historisk tilnærming for å forklare overrepresentasjon, eksempelvis av etniske grupper i spesifikke industrier. Tar man eksempelvis immigranter som utgangspunkt, argumenterer sosiologien for at overrepresentasjon i spesifikke yrker over tid vil forsterke de etablerte sosiale mønstrene. Dette skjer ved at arbeiderne foretrekker å jobbe med venner og bekjente, samtidig som

ansettelsesansvarlige forsøker å begrense rekrutteringskostnadene med å heller bruke de ansattes nettverk. På samme tid, foretrekker vanligvis arbeidsgivere og ledere arbeidsgrupper som er sosialt homogene ettersom det forenkler kommunikasjon og minimerer sannsynligheten for konflikt på arbeidsmarkedet (Streeck, 2005, s. 256). Man kan dermed stille spørsmål rundt hvordan langtidsledige arbeidssøkere vil fare på arbeidsmarkedet. De vil ikke nødvendigvis inngå i den samme homogene arbeiderkategorien når arbeidsforholdet først tar plass, og som vil bli fremhevet senere i studien, besitter de ikke alltid det samme nettverket av bekjente som andre arbeidstakere gjør.

Med henhold til arbeidsledighetsproblematikken, er det derfor svært viktig med en sosiologisk tilnærming til markedsteori. Den sosiologiske tilnærmingen kan altså bidra til å forklare markeds mekanismer som gjerne ikke er kvantifiserbare eller gjennomførbare i økonomiske modeller. Den bidrar også til å fortelle noe om de sosiale prosessene som forekommer på et mikronivå, og ikke bare inntar posisjonen rundt effektivitet eller ineffektivitet i markedene. Dette er noen av de sentrale rollene sosiologi kan bidra med, som ellers kunne blitt oversett.



## **3.0 Teoretisk rammeverk**

### **3.1 Innledning**

I denne delen av oppgaven skal jeg ta for meg det teoretiske grunnlaget for å kunne analysere opplevelsene og erfaringene som kommer frem i intervjuene. Først skal jeg starte med å presentere en sosiologisk tilnærming til arbeidsmarkedsteori, og her skal jeg ta utgangspunkt i Fevre (1992) sin prosessteoretiske tilnærming. Jeg vil argumentere for at dette er et godt utgangspunkt for å forstå hvilke prosesser, handlinger og opplevelser som forekommer på et individnivå når mennesker uavhengig av bakgrunn forsøker å komme seg inn i arbeidslivet. Prosesstilnærmingen til Fevre (1992) kan også bli sett i kontrast til økonomiske tilnærminger til arbeidsmarkedsteori, i den forstand at den ikke forutsetter perfekt informasjon slik Mill foreslo (Grampp, 2000).

Etter at prosesstilnærmingen til Fevre er redegjort for, skal jeg så ta for meg teori som i en direkte forstand har blitt koblet opp imot arbeidsledighet i tidligere forskningspublikasjoner. Først skal jeg ta for meg teorien til Merton (1968) om latente og manifeste funksjoner. Dette skal bli sett i lys av Jahoda (1979) sin deprivasjonsteori, som bygger på en forståelse av manifeste og latente funksjoner i arbeidslivet. Jahoda sine teorier har møtt mye kritikk og må derfor også diskuteres i et eget kapittel. Når dette er redegjort for skal jeg gå nærmere inn på kapitalteori og hvordan ulike kapitalteorier kan brukes til å forstå konsekvenser av arbeidsledighet. Her skal jeg starte med Becker (1994) sin humankapitalteori, deretter ta for meg Bourdieu (2018) sine kapitalteorier og Granovetter (1973) sin nettverksteori.

### **3.2 Prosesstilnærming til arbeidsmarkedsteori**

Basert på det som har blitt tatt opp til nå, bør det være åpenbart at arbeidsløse konkurrerer på arbeidsmarkedet på lik linje med sysselsatte. Den store forskjellen her ligger gjerne i at de ledige er på utsiden av markedet og ikke har tryggheten som arbeid i utgangspunktet medbringer. Forskning på arbeidsmarkedet er ofte et interessefelt man gjerne forbinder med økonomiske studier. Likevel ser vi også mange sosiologiske innvendinger til hvordan arbeidsmarkedet fungerer, som kan bidra til å utfordre den økonomiske forståelsen av markedet. En sosiologisk prosesstilnærming til arbeidsmarkedet foreslår jeg er et godt utgangspunkt når man skal forstå utfordringene med å være arbeidsledig, så vel som

forutsetningene for vellykket gjenansettelse. Dette er fordi man får innsikt i hvilke menneskelige interaksjoner og forhold som settes i spill når aktører forsøker å finne seg arbeid.

Sosiologen Fevre (1992) bidrar til en slik prosesstilmærning. Han understreker han at det finnes fem distinktive prosesser for menneskelige forhold og interaksjon som fremtrer på arbeidsmarkedet (Fevre, 1992, s. 10). Forholdene han snakker om kan sies å være tosidet i den forstand at det alltid eksisterer to mulige utfall i arbeidsmarkedet. Utfallene han viser til er handlinger utført av mennesker som søker arbeid og handlinger gjort av mennesker som søker ansatte (Fevre, 1992, s. 10).

De to førstnevnte arbeidsmarkedsprosessene omhandler informasjonsutveksling. Informasjonsutveksling kommer fra arbeidstakere ved at de informerer arbeidsgivere at de søker arbeid. Arbeidsgivere kan til gjengjeld drive informasjonsutveksling ved at de informerer arbeidstakere om ledige stillinger (Fevre, 1992, s. 11). Prosessforståelsen forutsetter at menneskelige forhold og interaksjon forekommer under de ulike prosessene. I de to førstnevnte prosessene, forekommer slike interaksjoner eksempelvis med at arbeidsgivere aktivt oppsøker mennesker som oppfyller kvalifikasjonene som trengs. På den andre siden forekommer også slik interaksjon ved at arbeidstakere aktivt oppsøker arbeidsgivere, og kommer med en formell henvendelse om at vedkomne ønsker arbeid.

Videre omhandler de to neste prosessene det som kalles for screening. Screening av arbeidstakere er at arbeidsgivere samler nødvendig informasjon for å avgjøre om jobbsøkeren er i stand til å oppfylle arbeidskravene. Dette forekommer blant annet med at arbeidsgiver stiller spørsmål til arbeidstakeren for å danne et grunnlag til å vurdere om vedkomne passer til jobben eller ikke (Fevre, 1992, s. 11). På samme vis kan jobbsøkere drive aktivt med screening av arbeidsgivere, virksomheter eller stillinger som tilbys. For arbeidstakere er hensikten med å drive screening å kartlegge hvorvidt arbeidsmuligheten oppfyller de kravene enkeltindividet setter overfor seg selv. Kravene jobbsøkeren setter overfor arbeidsplassen kan være mangesidet, eksempelvis krav til arbeidsmiljø, utviklingsmuligheter og eller arbeidssted. For arbeidstakere er det også ofte under screeningprosessen at lønn eller andre goder blir vurdert (Fevre, 1992, s. 12).

Den siste prosessen som tar sted i arbeidsmarkedet, er kjøp og salg av arbeidskraft. På lik linje med de tidligere nevnte prosessene, forekommer dette på to måter gjennom tilbudet om å kjøpe og tilbudet om å selge arbeidskraft. I motsetning til de andre prosessene er den femte litt mer utfordrende i og med at usikkerheten rundt det som selges eller kjøpes tar form. Partene er ikke fullstendig klar over nøyaktig hva som forventes av hverandre i handelen før ansettelsesforholdene er etablerte og arbeidsoppgavene er påbegynt. Det er først etter arbeidet er påbegynt at arbeiderne virkelig finner ut hva som forventes av dem i ulike arbeidssituasjoner, og arbeidsgivere finner ut av hvilke kvaliteter og kompetanser som i realiteten har blitt kjøpt (Fevre, 1992, s. 12).

Videre må prosessene som har blitt beskrevet forstås som individuelle ettersom de ikke er avhengige av hverandre for å ta sted. I praksis vil dette bety at en av prosessene kan ha tatt form uten at de andre har det. Prosessene vil også kunne skje i forskjellige rekkefølger, for eksempel ved at en arbeidstaker kan drive screening av en arbeidsplass uten at arbeidsgiver har informert om at de skal ansette noen. Prosessene har heller ingen tidsbegrensende elementer, og trenger heller ikke å forekomme på samme geografiske sted (Fevre, 1992, s. 14).

Til tross for en noe abstrakt teori på arbeidsmarkedet, foreslår jeg at en slik tilnærming i kombinasjon med andre teoretiske tilnærminger er vesentlig for å forstå ulike dimensjoner av ledighet. Prosessbeskrivelsen omhandler i bunn og grunn menneskelig interaksjon i arbeidsmarkedet som i en større forstand er med på å forme de opplevelsene enkeltindivider har av ledighet, og de mulighetene eller utfordringene møter når de skal forsøke å komme tilbake i jobb. Forventninger eller press i arbeidslivet, opplevelser av møtet med arbeidsgivere, erfaringer med å oppsøke arbeid og vurdering av jobbmuligheter er bare noen få eksempler på hvordan de kontinuerlige prosessene former oppfatninger og opplevelser. Ytterligere viser prosessene til viktigheten i informasjon i forhold til vellykket gjenansettelse, som er et sentralt tema også i andre sosiologiske perspektiver på arbeidsmarkedet.

### 3.3 Deprivasjonsteori

#### 3.3.1 Merton: Latente og manifeste funksjoner

Den amerikanske sosiologen Robert Merton beskrev i sitt arbeid (1968) latente og manifeste funksjoner. Begrepene som først ble tatt i bruk av Freud og Francis Bacon har i ettertid blitt brukt til å beskrive tiltenkte og uforutsette konsekvenser av sosial handling (Merton, 1968, s. 114). Selv om Merton aldri brukte teorien i relasjon til arbeidsledighet, har dette senere blitt gjort av andre forskere.

I Mertons forklaring (1968, s. 114) er manifeste funksjoner de «objektive konsekvensene som bidrar til justering eller tilpasning av systemet som er tiltenkt og anerkjent av deltakerne i systemet», mens de latente funksjonene er de konsekvensene som «verken er tiltenkt eller anerkjent» (Merton, 1968, s. 114). Det opprinnelige formålet til Merton i teoriutviklingen av manifeste og latente funksjoner var å utelukke utilsiktet forvirring i sosiologisk litteratur mellom bevisst motivasjon for sosial atferd og dets objektive konsekvenser. Han argumenterte for at funksjoner og motiver av sosiale handlinger varierer uavhengig av hverandre, men at det var en tendens blant sosiologer å forveksle de subjektive kategoriene av motivasjon med de objektive kategoriene av funksjon (Merton, 2016, s. 69). Videre argumenterer Merton for at skillet mellom latente og manifeste funksjoner gjentatte ganger har blitt fremhevet av forskere over flere århundrer uten at det har blitt spesifisert.

Diversiteten i måter latente og manifeste funksjoner har blitt observert på historisk og over tid, tyder på at funksjonene ikke kan begrenses til å kun omhandle et spekter av menneskelig atferd (Merton, 2016, s. 69). Eksemplifisert av Merton, har Durkheim i analyser av de sosiale funksjonene av straff fokusert på dets latente funksjoner, som i hans analyse vil si konsekvenser det har på samfunnet, fremfor de tiltenkte konsekvensene straff har på kriminelle. Durkheim på lik linje med Merton brukte her en funksjonell tilnærming, hvor han i praksis opererer med det som tilsvarende Merton sine latente funksjoner (Merton, 2016, s. 81). Mead (1918, s. 591) peker på mye av det samme som Durkheim, i det han beskriver hvordan individer i samfunnet som i prinsippet kan skilles basert på egeninteresser, har en kollektiv fiendtlig holdning mot lovbrøttere. Denne holdningen som kan sies å være et latent utfall av straff og lovverk har den unike og tilfeldige funksjonen om at det samler medlemmer i samfunnet, og skaper emosjonell solidaritet bygd opp på aggresjon (Merton, 2016, s. 81).

Til tross for at Merton definerer forskjellene mellom manifeste og latente funksjoner som forholdet mellom formål og konsekvenser av sosial atferd (Campbell, 1982, s. 32), har dens noe vage forklaring bidratt til diskusjoner og usikkerhet over funksjonenes konkrete betydning. Usikkerheten kan forklares med at Merton ikke umiddelbart følger opp definisjonsbeskrivelsene med eksempler av sosial atferd hvor manifeste og latente funksjoner kan tydelig identifiseres (Campbell, 1982, s. 30). Campbell (1982) er blant dem som stiller seg kritisk til Mertons søkelys på manifeste og latente funksjoner. Campbell argumenterer for at eksemplene Merton viser til ikke tar for seg latente eller manifeste funksjoner som et konsept, men heller at andre forskere har definert et skille mellom direkte formål og ubevisste konsekvenser. Merton ifølge Campbell, har tillagt sine begreper og tolkninger i andre forskeres studier for å fremme sine poenger (Campbell, 1982, s. 30). Campbell konkluderer med at begrepene i seg selv er lite konkrete, som gjenspeiles via funksjonenes varierte bruksområder og fortolkninger. Begrepene funker derimot bra til å skape et skille mellom hva folk antar foregår i ulike sosiale handlinger og atferd, og hva sosiologer hevder forekommer i realiteten (Campbell, 1982, s. 42).

### **3.3.2 Jahoda: Deprivasjonsteori og funksjoner av arbeid**

Videre fra Mertons konseptualisering av manifeste og latente funksjoner, kan man se nærmere på hvordan latente og manifeste funksjoner er relevant i forskning på arbeid og arbeidsledighet. Sosialpsykologen Jahoda (1979) foreslo at man først måtte forstå og undersøke fordelene som knyttes opp imot fastansettelse, for å forstå effektene av tap av arbeid (Kuhnert, 1989, s. 418). I tråd med Merton sine distinksjoner mellom latente og manifeste funksjoner beskriver Jahoda fem direkte konsekvenser av arbeid; delte opplevelser, en strukturell opplevelse av tid, kollektivt formål, status og identitet samt nødvendig regelmessig aktivitet (Cole, 2007, s. 1134). Disse latente funksjonene av arbeid knyttes tett opp mot Jahoda sin funksjonelle-modell, som understreker at det forekommer en form for deprivasjon for individet som mister tilgangen til biproduktene av lønnet arbeid. De latente objektive biproduktene illustrerer hvordan arbeid er psykologisk fordelaktig til og med når forholdene er dårlige. På den andre siden illustrerer det også hvordan arbeidsledighet er destruktivt som et resultat av at disse biproduktene ikke er til stede (Ezzy, 1993, s. 44).

Manifeste funksjoner vil i arbeidslivskonteksten bety konsekvenser som er tilsiktet og forekommer for nesten alle involverte. Disse manifeste funksjonene av arbeidslivet er

observerbare og objektive fordeler man får med å jobbe som for eksempel lønn, arbeidsvilkår og andre fastsatte og forhåndsbestemte fordeler (Kuhnert, 1989, s. 418). Jahoda hevder at selv om manifeste konsekvenser kan være viktig for individuell velferd, er det de latente konsekvensene av arbeid som er avgjørende for at individet skal funksjonere best mulig i samfunnslivet. Dette står i kontrast til Bakke (1933) sin teori om at det er økonomiske konsekvenser av ledighet som er størst. Fraværet eller mangelen på disse latente konsekvensene av arbeid er etter Jahoda sin teori hovedårsaken for de negative effektene som medføres av arbeidsledighet (Kuhnert, 1989, s. 418).

De nedbrytende effektene av arbeidsledighet forårsaket av manglende latente funksjoner av arbeid, kan forklares og observeres gjennom grundige undersøkelser av konsekvensene og årsakene for arbeid (Kuhnert, 1989, s. 424). Jeg vil derfor argumentere for at en kvalitativ undersøkelse som legger vekt på egne erfaringer og opplevelser av å stå utenfor arbeidslivet over lengre perioder vil være et godt utgangspunkt for diskusjon av latente og manifeste funksjoner. Videre kan det være vel så viktig å adressere disse funksjonene av arbeid, og vurdere hvorvidt mangelen av latente funksjoner påvirker langtidsledige arbeidssøkeres evner eller muligheter til å reetablere seg i arbeidslivet.

### **3.3.3 Kritikken av Jahoda sin teori og forskning**

Samtidig som man skal anerkjenne Jahoda sin betydning for moderne arbeidsledighetsforskning, er det vesentlig å fremheve de sentrale stemmene som stiller seg kritiske til forskningsresultatene Jahoda produserte. Sosiologen Douglas Ezzy (1993) er en av de sentrale forskerne som stilte seg kritisk til studiene Jahoda gjennomførte, samtidig som han selv forsøker å utvikle et sosiologisk alternativ til å forklare konsekvensene arbeidsledighet har på mental helse. Ezzy kritiserer Jahoda sin teori og forskning for å romantisere lønnet arbeid, og hevder at hun overser at lønnsarbeid kan oppleves som ubehagelig og isolerende (Ezzy, 1993, s. 45). Kritikken retter seg så mot antagelsen at fast ansettelse i et moderne kapitalistisk samfunn skal forstås som universelt psykologisk positivt. Han presiserer at dette fremstår problematisk i forhold til sosiologisk teori, eksemplifisert av Marx som argumenterte for at arbeid i det moderne samfunnet er kan være fremmedgjørende og destruktivt (Ezzy, 1993, s. 45).

Videre stiller Ezzy (1993) kritiske spørsmål til Jahoda sin teori om at mental helse i en arbeidsledighetskontekst er et produkt av hvorvidt institusjonell deltagelse møter individuelle behov. Motargumentet bygger på ytterligere empiriske arbeidsledighetsstudier, som underbygger hvordan mennesker som forlater utilfredsstillende og stressende jobber ofte oppfatter arbeidsledighet som en lettelse. Ezzy argumenterer for at dette er sentrale effekter som Jahoda sin funksjonalistiske teori ikke kan måle eller ta høyde for (Ezzy, 1993, s. 45).

I kontrast til Jahoda sin forståelse mener Ezzy at arbeidsledighet heller må forstås som en statuspassasje (Ezzy, 1993, s. 41). Ezzy starter derfor med en re-konseptualisering av arbeidsledighet. Heller enn å forstå arbeidsledighet som en sosial status, mener han at arbeidsledighet må forstås som en prosess og et trinn på en vei som kan medføre jobbtap eller gjenansettelse (Ezzy, 1993, s. 48). Veien inn til arbeidsledighet skal heller ikke forstås eksklusivt som tap av arbeid, ettersom arbeidsledighet også kan være overganger fra studier eller at foreldre søker å komme tilbake i arbeid etter foreldrepermisjon (Ezzy, 1993, s. 48). Arbeidsledighet som en prosess og betydningen av ledighet er her viktig, for selve forståelsen av statuspassasje som en teori går ut på at individer beveger seg over i en annen del av den sosiale strukturen. Deres nye posisjon i den sosiale strukturen medfører at individet tjener eller taper privilegier, innflytelse eller makt samtidig som individets identitet og atferd endres. Ytterligere fokuserer statuspassasje-teori på samhandlingen mellom individers objektive sosiale omstendigheter og deres subjektive fortolkning av deres plass i disse omstendighetene. Denne oppfatningen står i likhet med Goffman sin beskrivelse av karriere som «tosidet» (Ezzy, 1993, s. 48).

En tredje teoretisk forståelse av arbeidsledighet som også stiller seg kritisk til Jahoda sin teoriutvikling, er Fryer sin agens-restriksjonsmodell. Mens Jahoda sin teori hevder at det vil være at en vesentlig forskjell mellom fattigdom og arbeidsledighet, tar Fryer sin modell en annen tilnærming som involverer den økonomiske betydningen arbeid har for individet (Creed & Klisch, 2005, s. 255). Fryer argumenterer i hovedsak på to premisser; først at arbeidsledighet generelt sett resulterer i en form for fattigdom, dernest at arbeidsledighet negativt påvirker individets muligheter for fremtidsplanlegging. Disse to premissene argumenteres for å være vesentlige ettersom det begrenser individets personlige agens (Creed & Klisch, 2005, s. 255).

## 3.4 Kapitalteori

### 3.4.1 Becker: Humankapitalteori

For å starte med en flerfaglig teoretisk tilnærming til ledighetsproblematikken, er det viktig å belyse human kapital. Human kapitalteori er noe man oftest forbinder med økonomiske studier, men teorien er også mye brukt innen sosiologisk forskning. Dette gjelder også innenfor studier på ledighetsfeltet. Nobels økonomiprisvinner Becker har vært en av de mest sentrale forskerne når det kommer til utviklingen av human kapital teori.

Becker (1994) argumenterte med at når mennesker typisk hører ordet kapital, forbindes det med materialistiske eiendeler som for eksempel bankkontoer, aksjer, industrielt utstyr eller eiendom. Dette er alle former for kapital, gjerne knyttet til økonomisk kapital ettersom det kan direkte bidra til å skape inntekt og andre fordeler over lengre tid. Becker derimot argumenterer for at det finnes en annen kapitalform som han mener er viktigere. Human kapital handler om investeringen i ikke-materielle ressurser som bidrar til å påvirke potensialet til et individ (Becker, 1994). Investeringen i eksempelvis høyere utdanning, kursing, helse og til og med moralske leksjoner vil falle inn under human kapital kategorien. Investering i ulike former for human kapital skal etter hans forklaring bli sett på samme vis som investering i eiendom eller en forretning (Becker, 1994, s. 15). Human kapital, i motsetning til finansielle eller fysiske former for kapital, må forstås som å være uatskillelig fra individet som besitter kapitalen. I motsetning til økonomisk kapital vil det ikke være mulig å overføre menneskers kunnskap, ferdigheter og helse på samme måte som fysiske eiendeler (Becker, 1994, s. 16).

For økonomisk gevinst hevder Becker at høyere utdanning er en av de viktigste formene for human kapital (Becker, 1994, s. 17). Becker henviser til studier som dokumenterer at videregående og universitetsutdanning kan bidra til å betydelig øke enkeltpersonens inntekt. Dette gjelder også når faktorer som kostnad på å ta utdanning, forskjeller i menneskers bakgrunn og ferdigheter blir tatt i betraktning. Becker understreker at dette er et mønster vi ser igjen i over hundrevis av land (Becker, 1994, s. 17). Alternativt til høyere utdanning kan trening og opplæring på en arbeidsplass være et substitutt for å utvikle den enkeltes human kapital. Desto mer erfaring enkeltindividet får på arbeidsplassen, desto mer pleier lønninger til vedkommende å øke. Ufaglærte arbeidere som har fått opplært på arbeidsplassen er også mer



sannsynlige til å bli værende i jobben fremfor å bytte arbeid sammenlignet med arbeidere med høyere utdanning (Becker, 1994, s. 20).

Human kapitalteori er ofte brukt i studier på langtidsledighet for å forstå forholdet mellom individers ferdigheter, utdanning og arbeidserfaring opp imot sannsynligheten til å bli langtidsledig. I studier på ledighetsfeltet er det vel dokumentert at mennesker med høyere utdanning opplever en større jobbsikkerhet i sammenligning med lavt utdannede (Cairo & Cajner, 2018). Studier har også dokumentert at perioder utenfor arbeidslivet kan ha en negativ innvirkning på den enkeltes human kapital, i den forstand at arbeidsferdigheter og arbeidsrelevant kunnskap forvitrer (Shi & Di Stasio, 2021, s. 1128).

### **3.4.2 Bourdieu: Kapitalteori**

I diskusjonen rundt arbeidsledighet blir ofte tilgjengelighet eller utilgjengelighet på kapital fremhevet, og kan bidra til å forme individers opplevelser av arbeidsløshet og deres muligheter for gjenansettelse. Kort fortalt handler kapital om de ressursene og de eiendelene individer eller grupper innehar som kan brukes til å få fordeler, innflytelse eller makt innenfor en sosial kontekst (Bourdieu, 2018). Den sosiologiske forståelsen av kapital med utgangspunkt i Bourdieu sitt arbeid foreslår at kapital har dimensjoner som strekker seg lengre enn det som kan direkte oversettes til penger, som man eksempelvis ser i økonomisk kapital. Bourdieu foreslår heller at kapitalteori krever en multidimensjonal forståelse som ikke nødvendigvis er kvantifiserbar slik vi ser i økonomiske studier. Han tillegger derfor de kulturelle og sosiale kapitalformene i sin teoretisering (Bourdieu, 2018, s. 79).

Økonomisk kapital er noe av det første man tenker på når man drøfter konseptet. Selv om Bourdieu aldri kom med noen konkret definisjon av økonomisk kapital, har han likevel både i *Distinksjonen* (1984) og i *The forms of capital* (2018) gitt innsikt i hva begrepet innebærer. Bourdieu sin beskrivelse av økonomisk kapital, understreker at det er den kapitalformen som umiddelbart og direkte kan konverteres til penger et individ innehar. Økonomisk kapital spiller en vesentlig rolle i de andre kapitalformene, ettersom noen aspekter ved både kulturell og sosial kapital brukes til å oppnå større økonomisk kapital (Bourdieu, 2018, s. 79). Videre er det vel så viktig i diskusjonen rundt arbeidsledighet, ettersom en av primærfunksjonene med arbeid generelt er å oppnå større økonomisk kapital.

Bourdieu (2018, s. 79) hevder kulturell kapital eksisterer i tre former; den legemliggjorte formen, den objektiverte formen og den institusjonaliserte formen. I min tolkning av Bourdieu, handler den legemliggjorte formen for kapital om de kulturelle forutsetningene, vanene og væremåtene individer akkumulerer over tid gjennom de sosiale opplevelsene og prosessene man tar del i (2018, s. 80). Dette forutsetter at den legemliggjorte formen for kulturell kapital er dypt sammenkoblet med individers tankemønstre, handlinger og utførelser, og derfor blir en del av identiteten til individet. Bourdieu argumenterte for at kulturell kapital, med henhold til den legemliggjorte formen, ofte blir tilegnet et individ uten at individet selv er bevisst over det (Bourdieu, 2018, s. 81). Man kan argumentere for at den legemliggjorte formen for kulturell kapital er spesielt relevant for arbeidsledige jobbsøkere, ettersom kulturelle forutsetninger, vaner, væremåter og kunnskap relevant til jobber kan gi jobbsøkere fortrinn. På samme tid vil det motsatte være tilfellet dersom det arbeidsledige individet ikke besitter de riktige legemliggjorte forutsetningene til å gjennomføre en jobb.

Den objektiverte formen for kulturell kapital viser til de materialistiske kulturelle godene eller gjenstandene individer innehar som på sett og vis demonstrerer deres kulturelle smak, kunnskap eller status (Bourdieu, 2018, s. 82). Den objektiverte formen uttrykkes eksempelvis som gjenstander, biler, bøker, klær eller mat som signaliserer individets status og kulturelle preferanser. Den objektiverte formen av kulturell kapital må bli sett i lys av økonomisk kapital, i den forstand at det koster penger å tilegne seg de materielle kulturelle gjenstandene (Bourdieu, 2018, s. 82). Videre kan man derfor koble objektiverte former for kulturell kapital opp imot arbeidsledighet, ettersom mangel på inntekt begrenser eller definerer hvilke kulturelle gjenstander arbeidsløse har muligheten til å akkumulere.

Etter min tolkning av Bourdieu (2018, s. 83), skal den institusjonaliserte formen for kulturell kapital forstås som de spesifikke kulturelle praksisene og kvalifikasjonene som formes av ulike samfunnsinstitusjoner. Dette kan eksempelvis være institusjoner som utdanningssystemet, arbeidsplasser eller organisasjoner. De institusjonaliserte formene for kapital valideres av samfunnsmedlemmene gjennom normer og standarder, og gir dermed legitimitet til individers kulturelle kapital. Institusjonaliserte former for kulturell kapital, som for eksempel høyere utdanning, har en kapitalrelatert verdi i det at den kan brukes og bli utvekslet i arbeidsmarkedet (Bourdieu, 2018, s. 83). Verdien av eksempelvis høyere utdanning i arbeidsmarkedet er også påvirket av knappheten på den spesifikke utdannelsesgraden eller kompetansen, som igjen er med på å påvirke hvor profitabel den er i

forsøket på å tilegne seg økonomisk kapital (Bourdieu, 2018, s. 83). I relasjon til langtidsledighet er det også viktig å vurdere hvorvidt tiden utenfor arbeidsmarkedet har påvirket den enkeltes institusjonaliserte kulturelle kapital, eller om kapitalen har blitt mindre ettertraktet i ledighetsperioden.

Sosial kapital etter Bourdieu sin beskrivelse (2018, s. 84) vil si summen av ressurser som kan kobles opp mot institusjonaliserte nettverk og forhold, eller gjensidig kjennskap og anerkjennelse. Sosiale nettverk omhandler dermed medlemskap, deltakelse eller tilhørighet til en gruppe. Tilknytningen til den enkelte gruppen gir medlemmene tilgang på kollektivt delt kapital som kan brukes på ulike måter i verden. Volumet på den enkeltes sosiale kapital varierer basert på nettverket vedkomne i realiteten kan mobilisere (Bourdieu, 2018, s. 84). Sosial kapital kan både bli direkte og målrettet oppnådd, og indirekte eller utilsiktet oppnådd (Bourdieu, 2018, s. 84). For å eksemplifisere kan sosial kapital direkte oppnås ved at mennesker oppsøker miljøer som gir tilgang på en spesiell kapital. I relasjon til kulturell kapital, kan sosial kapital oppnås med høyere utdanning som gir tilgang til lukkede eller begrensede miljøer

Reproduksjonen av sosial kapital forutsetter at aktører kontinuerlig legger inn en innsats i å sosialisere seg med nettverket sitt, hvor det forekommer en kontinuerlig anerkjennelse og bekreftelse overfor dem (Bourdieu, 2018, s. 85). Arbeidet for å reprodusere sosial kapital innebærer investering av tid, energi og økonomiske ressurser for å vedlikeholde nettverket. Fordelene med vedlikehold og akkumuleringen av sosial kapital vokser i takt med størrelsen på kapitalen i seg selv. I noen tilfeller, vil den arvede sosiale kapitalen til et individ, eksempelvis gjennom familierelasjoner ha en viss prestisje i seg selv (Bourdieu, 2018, s. 85). Denne arvede sosiale kapitalen er ettersøkt, og kan endre «løse» og uformelle nettverk til langvarige forhold. Folk med prestisjefull sosial kapital er ofte kjent av flere enn de kjenner selv, og deres sosiale interaksjoner blir dermed produktive (Bourdieu, 2018, s. 85).

### **3.4.3 Granovetter: Nettverksteori**

Som en videreutvikling av sosial kapital, har sosiologen Mark Granovetter (1973) utviklet en nettverksteori på det han kaller for dyadiske bånd<sup>3</sup>. Denne teorien er godt egnet og anvendbar til arbeidslivet og arbeidsledighet, ettersom den beskriver hvordan løse tilknytninger til

---

<sup>3</sup> Dyadiske bånd vil si forholdet mellom to individer.

bekjente kan påvirke hvilke muligheter og ressurser man har i arbeidslivet. Styrken til et dyadisk bånd i Granovetter sin beskrivelse, avgjøres basert på en kombinasjon av tid, emosjonell intensitet, gjensidig intimitet og de gjensidige tjenestene som kjennetegner den spesifikke relasjonen mellom to mennesker (Granovetter, 1973, s. 1361). Hver av disse faktorene eksisterer individuelt, men er naturligvis korrelerte til hverandre (Granovetter, 1973, s. 1361).

For å eksemplifisere hvordan bånd fungerer i praksis konstruerer Granovetter to fiktive personer, A og B, og et sett av mennesker vi kaller for S = C, D og E (1973, s. 1362). Ideen til Granovetter er at desto sterkere forholdet mellom A og B er, desto flere mennesker i gruppe S vil ha en relasjon til både A og B. Tilknytningen eller båndet til individene i S er derfor også minst når forholdet mellom A og B er utilstrekkelig, og moderat når forholdet mellom A og B er svakt (Granovetter, 1973, s. 1362).

Ideen Granovetter formulerer stammer fra to observasjoner. Det ene er at sterke bånd vanligvis krever at individene bruker mer tid med hverandre (1973, s. 1362). Så hvis A har et forhold til både B og C, vil hvor mye tid B og C tilbringer sammen delvis avgjøres på hvor mye tid A bruker på begge to. Hvis A og B bruker 60 prosent av tiden sin sammen, og A og C bruker 40 prosent av tiden sammen, er det sannsynlig at alle tre vil være sammen 24 prosent av tiden (Granovetter, 1973, s. 1362). Dette skaper en situasjon hvor hvis B og C ikke allerede har en tilknytning til hverandre, så kan faktumet at begge har en sterk tilknytning til A medføre at de samhandler og muligens danner et bånd til hverandre (Granovetter, 1973, s. 1362). Den andre observasjonen til Granovetter bygger på prinsippet at desto oftere mennesker omgås med hverandre, desto sterkere pleier vennskapene å bli. Dette foreslår at mer interaksjon mellom A, B og C kan styrke forholdene (Granovetter, 1973, s. 1362).

Granovetter argumenterer for at svake bånd som vi ser i eksemplet over mellom B og C, fungerer som en slags bro som sammenkobler ulike sosiale grupper (Granovetter, 1973, s. 1364). Broen gjennom svake bånd sammenkobler individer som normalt ikke ville hatt noe med hverandre å gjøre. Dette fasiliteter for flyten av informasjon og ressurser på tvers av sosiale grupper (Granovetter, 1973). Vi forestiller oss at B har en tilknytning til D og E, mens C har en tilknytning til F og G. Det svake båndet mellom B og C vil dermed tilrettelegge for at det er en upersonlig eller indirekte sammenkobling på tvers av disse gruppernes individuelle nettverk som bidrar til informasjonsflyt (Granovetter, 1973, s. 1362-1365). Sterke bånd,

eksempelvis mellom A og B vil derimot ville ikke hatt denne egenskapen, siden det sterke forholdet sannsynligvis innebærer at de tilhører samme sosiale gruppe.

Med det overnevnte betraktning, argumenterer Granovetter for at svake bånd er mer fruktbare til å tilegne seg informasjon og jobbmuligheter. Svake bånd tilbyr enkeltindividet tilgangen til andre sosiale sirkler, hvor man igjennom disse sirklene får tilgangen på informasjon, muligheter og ressurser man ikke har tilgangen til i eget nettverk (Granovetter, 1973). Sterke bånd og forhold som er nærliggende enkeltpersonen har en tendens til å bevege seg innenfor de samme sosiale sfærene eller kretsene, som til gjengjeld gjør at mulighetene innenfor disse kretsene er mer begrensede. Fra et makroperspektiv bygger svake bånd broer til andre sosiale verdener som ellers ville vært utilgjengelig for den enkelte, som diversifiserer den enkeltes nettverk og derav mulighetene (Granovetter, 1973). I konteksten av arbeidsledige kan man undre rundt hvorvidt nettverket til enkeltindivider formes av manglende tilknytning til arbeidslivet. I forhold til Bourdieu (2018) sin teori på hvordan nettverk og sosial kapital må vedlikeholdes gjennom investering av tid og ressurser, vil det ikke være utenkelig at manglende deltakelse i arbeidslivet over tid begrenser tilgangen til de båndene man har med tidligere arbeidskollegaer.

### **3.5 Oppsummering**

I dette kapitlet har jeg tatt for Fevre (1992) sin prosesstilnærming til arbeidsmarkedsteori, deprivasjonsteori i lys av latente og manifeste funksjoner, samt ulike tilnærminger til kapitalteori. Diskusjonen reflekterer hvordan ulike fagfelt som økonomi, psykologi og sosiologi har bidratt til å danne et mangfoldig teoretisk grunnlag for å forklare arbeidsledighet. De teoretiske tilnærmingene har tradisjonelt blitt sett på som konkurrerende teorier fremfor supplerende (Sage, 2018, s. 1044).

Med utgangspunkt i det empiriske materialet som ligger til grunn for analysene, har jeg ingen ambisjoner om å teste hvorvidt en teori er bedre enn de andre. Istedenfor skal jeg bruke teoriene «sensitiverende» hvor jeg gjennom abduktive analyser skal bringe inn ulike elementer fra alle perspektivene. Det grunnleggende argumentet videre i studien er at

arbeidsledighet er et mangesidet og komplekst fenomen, hvor det er behov for ulike perspektiver og forståelser.

## **4.0 Metode**

### **4.1 Innledning**

I dette kapittelet skal jeg redegjøre metodiske valg og vurderinger for studien. Jeg skal starte med å redegjøre for valget av kvalitativ metode, og deretter ta for meg valg av informanter og datainnsamlingsprosessen. Når dette er gjort skal jeg gjøre noen metodiske vurderinger i forhold til validitet, reliabilitet og overførbarhet. Til slutt skal jeg ta for meg forskningsetiske vurderinger.

### **4.2 Kvalitativ metode**

For enhver studie vil valg av metode og tilnærming være avgjørende for de aspektene av et fenomen man vil kunne oppdage. Som Silverman argumenterer for, bør metodevalg i et samfunnsvitenskapelig forskningsprosjekt avgjøres basert på hva studien og forskeren forsøker å utforske (Silverman, 2020, s. 8). I forhold til denne studien er en kvalitativ tilnærming vært det mest naturlige. Det er mange grunner til å studere et fenomen eller aspekter ved fenomenet kvalitativt. Man kan eksempelvis få innsikt i et problem som trengs å utforskes, forstå virkeligheten til individer i ulike kontekster, utvikle teorier og fremheve stemmer til individer eller grupper som i andre settinger ikke ville blitt belyst (Creswell, 2013, s. 48).

I denne studien har det vært spesielt to vurderinger som ble tatt til høyde for i valg av metode. Først har jeg gjort en vurdering rundt kompleksiteten av fenomenet, og vurdert hva jeg kunne oppnå ved å benytte meg av de forskjellige metodiske tilnærmingene. Som de foregående kapitlene har vist er arbeidsledighet et tema som kan studeres ved hjelp av ulike metoder. Siden formålet med min studie har vært å danne en detaljert teoretisk forståelse av hva langtidsledighet innebærer, vil kvalitative metoder og da mer bestemt semistrukturerte intervjuer være mest egnet. Semistrukturerte intervjuer har karakter av å være en samtale rundt et spesifikt tema som gir informantene større kontroll over hva som blir diskutert uten påvirkningskraft av hva forskeren forventer å finne (Creswell, 2013, s. 48). Kvantitative studier gir et bilde av trender og forhold mellom ulike ting, men forteller ikke noe om prosessene som mennesker opplever, hvorfor de svarer det de svarer, konteksten, og deres dypere meninger og tanker som er med på å forme svarene (Creswell, 2013, s. 48).

### **4.3 Problemstillingens utvikling**

Silverman (2020) viser at etter et interesseområde for en studie er avklart, vil det være naturlig å formulere forskningsspørsmål som er oppnåelige med henhold til metoden og forskningstemaet som skal belyses. Forskningsspørsmål er viktige av mange grunner. Først definerer det hvilke aspekter ved et tema du skal undersøke og hvilke grenser som du setter for studien. Deretter gir det veiledning mot spesifikke teorier, litteratur, data og metoder som kan brukes. Forskningsspørsmålet er også viktig fordi det viser andre hvordan de kan vurdere arbeidet ditt, og hvorvidt du har troverdige svar på det du ønsker å belyse (Silverman, 2020, s. 37).

I denne studien startet jeg med et bredt tema og jobbet meg inn mot et mer konkret problemområde som skulle belyses. I starten var tanken å undersøke arbeidsledighet, og jeg bevegde meg så over til å studere langtidsledighet og «hull i CV».<sup>4</sup> Dette var det som ble spesifisert i informasjonsskrivet som temaet for undersøkelsen. Jeg gikk inn i intervjuene med et formål om å studere erfaringer og opplevelser rundt langtidsledighet og hull i CV, og ønsket å trekke frem en rekke sider ved denne tematikken. Imidlertid kom det frem under intervjuprosessen at flere av informantene ikke viste stor interesse for hull i CV som en overordnet tematikk. I samtlige intervjuer fremstod det også som at det var usikkerhet rundt begrepets betydning eller informantenes kunnskap om hull i CV. Dermed ble det naturlig å skifte fokuset over til langtidsledighet. Forskningsspørsmålet ble videre utviklet av en kombinasjon av svarene som kom frem i intervjuene parallelt med min undersøkelse av ulike studier og tilnærminger til ledighetsproblematikken. Til slutt endte jeg opp med det todelte fokuset, som er å belyse oppfatninger, opplevelser og vurderinger av langtidsledighet samt forutsetninger for gjenansettelse.

### **4.4 Utvalgsmetode**

#### **4.4.1 Strategisk utvalg og rekrutteringskriterier**

For å nå ut til aktuelle informanter til studien har jeg benyttet meg av et strategisk utvalg. Strategisk utvalg forutsetter at man rekrutterer informanter som mest sannsynlig vil besitte de

---

<sup>4</sup>Hull i CV vil med henhold til den juridiske definisjonen si jobbsøkere som har vært fraværende fra arbeid, utdanning eller opplæring i minst 2 av de siste 5 årene (Bure, 2021, Statsansatteloven, 2017, §4a)



spesifikke kriteriene eller karaktertrekkene som er relevante i forhold til forskningsspørsmålet. Strategisk utvalg krever at forskerne tenker grundig gjennom karaktertrekkene og egenskapene til populasjonen vi er interesserte i, og velger utvalget av populasjonen deretter (Silverman, 2020, s. 63).

Siden jeg var interessert i personer som hadde hull i CV, var jeg opptatt av langtidsledige, og ikke nødvendigvis utelukkende de som var registrerte som langtidsledige hos NAV. Poenget var at de skulle være utenfor arbeidsmarkedet i lang tid og at de hadde et ønske om å komme i jobb. Et tidlig utvalgskriterium var derfor at informantene måtte ha en personlig relasjon til langtidsledighet som et overordnet tema. Beslutningen ble å inkludere folk som er arbeidsledige og har vært det over lengre tid, eller folk som jobber aktivt opp imot arbeidsledighet. Det oppstod to utfordringer tidlig i prosessen som bidro til modifiseringer i rekrutteringskriteriene.

I forhold til arbeidsledige informanter viste det seg å være utfordrende å rekruttere personer som aktivt står i situasjonen selv. Dette kan være fordi ledighet er et personlig tema og kan oppleves som ubehagelig å snakke om. Det ble gjort flere forsøk på å rekruttere informanter, noen var vellykket, mens andre var mislykket. Dette medførte en utvidelse av populasjonen til å også ta tidligere arbeidsledige med i betraktning i håp om at de var mer villige til å reflektere over fortiden. Resultatet var at jeg fikk en ekstra informant, som ved intervjuet nylig hadde startet i jobb. At denne informanten nylig hadde vært arbeidsledig vurderer jeg i ettertid som å ha vært fordelaktig, i den forstand at hun har en relasjon til temaet og kan se på situasjonen i lys av at hun nå er i jobb.

I forhold til det andre kriteriet om arbeidsrelasjon til ledighetsproblemet, ble utfordringen at populasjonen var for stor. Det finnes mange ulike stillinger som i en direkte eller indirekte forstand jobber opp imot arbeidsledighet. Det er ikke en forutsetning at alle som jobber med ledighet er i kontakt med langtidsledige jobbsøkere. Kriteriet ble derfor innsnevret til å omhandle jobbspesialister, rådgivere og konsulenter som igjennom sitt arbeid skal bistå mennesker tilbake i arbeidslivet. Denne innsnevringen ga også muligheten til å spørre om gjenansettelsesmuligheter for langtidsledige, uten at dette var tiltenkt på forhånd.

#### **4.4.2 Snøballmetoden og rekrutteringsprosessen**

Etter at utvalgsstrategi og kriterier var kartlagt startet jeg rekrutteringsprosessen av informanter. Metoden jeg tok i bruk for å nå aktuelle informanter var snøballmetoden. Snøballmetoden handler om at man starter med et lite utvalg, som gradvis vokser med at forskeren får tips om andre aktuelle fra dem som er involverte i studien (Tjora, 2021, s. 150). I et forskningsprosjekt som omtaler sosiale nettverk, startet jeg rekrutteringsprosessen med å se på mitt eget for å se hvorvidt jeg hadde noen som kunne hjelpe til i studien. Her fikk jeg både et par jobbspesialister som informanter til studien og førstekontakter som kom med videre tips til andre jobbspesialister og arbeidsledige.

En av utfordringene med bruk av snøballmetoden er at utvalget kan bestå av personer i samme nettverk eller miljø (Thagaard, 2018, s. 56). For å komme forbi denne utfordringen tok jeg et par grep. Først forsikret jeg meg om å ha jobbspesialister fra forskjellige arbeidsplasser. Her besluttet jeg at jeg kunne ha maksimalt to jobbspesialister fra samme virksomhet for å skape variasjon i utvalget. Resultatet ble at jeg rekrutterte to fra et offentlig aksjeselskap, to fra et NAV-kontor og to i et kommunalt IPS<sup>5</sup> tiltak. Det andre var at jeg forsikret meg om at jobbspesialistene hadde forskjellige målgrupper av arbeidsledige. Noen jobbet med arbeidsledige med rus- og psykisk helseutfordringer mens andre jobbet med arbeidsledige av hele spekteret. Dette skaper forhåpentligvis variasjon i erfaringer og opplevelser knyttet til tematikken. Med henhold til informantene med ledighetserfaring, hadde alle en relasjon til en av jobbspesialistene som deltok i studien. Relasjonen kunne variere, enten om det var en bekjent av dem eller at personen har vært eller er i tiltaket til jobbspesialisten.

#### **4.5 Presentasjon av informantene**

Tabell 4.1 og 4.2 som ligger under, viser at jeg rekrutterte ni informanter til studien. Informantene i tabell 4.1 viser til jobbspesialistene, mens 4.2 viser til informantene med ledighetserfaring. Totalt ser vi en kjønnsfordeling på fem menn og fire kvinner. Vi ser også en

---

<sup>5</sup> IPS står for individuell jobbstøtte.

aldersfordeling hvor den eldste informanten var 65 år gammel, mens de yngste er 30. Med henhold til konfidensialitetsprinsippet, anonymiseres alle identifiserbare personopplysninger (Thaagard, 2018, s. 24). Informantene har derfor fått erstattet navnene sine med pseudonymer. Dette gjelder også for alder, hvor jeg har avrundet til nærmeste hele eller halve tiår.

Jobbspesialistene har ulike målgrupper de jobber med. Jobbspesialistene i det offentlige selskapet veileder arbeidsledige med rusutfordringer tilbake i jobb. Jobbspesialistene i kommunen jobber med arbeidsledige som har alvorlige rus- og eller psykiske helseutfordringer, og NAV spesialistene jobber med hele spekteret av arbeidsledige. For informantene med arbeidsledighetserfaring er to av dem fremdeles arbeidsledige, mens hun siste hadde like før intervju tidspunktet startet i ny jobb. Varigheten på deres ledighetsperioder varierer også stort, hvor den korteste nylige ledighetsperioden var for Karoline på rundt åtte måneder, mens den lengste nylige perioden var for Kjartan på seks år.

Tabell 4.1 oversikt over jobbspesialistene

Navn	Alder	Yrkestittel	Arbeidsplass	Målgruppe
Vinjar	45	Erfaringskonsulent	Offentlig AS	Arbeidsledige med rusutfordringer
Daniel	45	Jobbkonsulent	Offentlig AS	Arbeidsledige med rusutfordringer
Linn	30	IPS jobbspesialist	Kommunen	Arbeidsledige med rus / psykiske helseutfordringer
Anniken	50	IPS jobbspesialist	Kommunen	Arbeidsledige med rus / psykiske helseutfordringer
Silje	40	Jobbspesialist	NAV	Arbeidsledige
Joakim	65	Jobbspesialist	NAV	Arbeidsledige

Tabell 4.2 oversikt over informantene med ledighetserfaring

Navn	Alder	Status	Utdanningsnivå	Varighet - siste ledighetsperiode
Karoline	35	Nylig reetablert	Bachelorgrad	~8 mnd.
Henrik	30	Langtidsledig	Kurs og sertifikater	>2 år
Kjartan	50	Langtidsledig	Kurs og sertifikater	~6 år

## 4.6 Intervjuprosessen

### 4.6.1 Intervjutype

Intervjutypen i denne studien er det vi kjenner som semistrukturerte intervjuer. Ved bruk av semistrukturerte intervjuer, kan man oppnå fritt flytende samtaler som kretser rundt noen spesifikke forhåndsbestemte temaer. Semistrukturerte intervjuer har fordelen med at det fremmer en avslappet stemning mellom informant og forsker, med en romslig og varierende tidsramme. Dette gir informantene muligheten til å reflektere over egne meninger og erfaringer (Tjora, 2021, s. 127). Intervjutypen egner seg godt til denne studien ettersom det gir muligheten til å studere meninger, holdninger og erfaringer som gir innsikt i livsverden til informanten (Tjora, 2021, s. 128). Et tiltak som ble gjort underveis i intervjuene, var å spørre informantene om det var noen temaer eller sider ved det vi snakket om som ikke hadde blitt fremhevet, eller som de ønsket å fremheve enda mer. Dette ga innsikt i hva informantene opplevde som spesielt viktig eller interessant med forskningstemaet som ble belyst. Etter min erfaring bidro dette også til å rive ned barrierene mellom forskerens antagelser og informantenes faktiske meninger og opplevelser om temaet.

En fordel med semistrukturerte intervjuer som kom frem var muligheten til å opprette kontakt og skape trygge rammer for åpen, ærlig og fritt flytende samtale. Dette gjorde jeg hovedsakelig på to måter. Først startet jeg med å snakke og sosialisere med informantene i noen minutter før intervjusituasjonen. Dette var primært for å opprette en avslappende- og uformell tone og bygge tillit. Videre benyttet jeg muligheten til å gjennomføre

oppvarmingsspørsmål. Oppvarmingsspørsmål vil si enkle og konkrete spørsmål som for eksempel alder som ellers ikke krever mye refleksjon (Tjora, 2021, s. 294). Etter min erfaring, bidro disse tiltakene til å ufarliggjøre intervjusituasjonen, samtidig som oppvarmingsspørsmålene igangsetter tankeprosessen som krevdes til mer komplekse spørsmål.

#### **4.6.2 Temaer til intervjuene**

Når man skal få tak i informasjon til problemområdet som undersøkes er det vanlig at forskeren begrenser temaer for intervjuet med henhold til det som skal undersøkes (Silverman, 2020, s. 37). I semistrukturerte intervjuer er det vanlig å ha en delvis strukturert tilnærming til intervjusituasjonen. Dette forutsetter at temaene for prosjektet til dels er fastlagt på forhånd og at rekkefølgen kan endres underveis (Thaagard, 2018, s. 91). For å gjøre dette utarbeidet jeg separate intervjuguider til informantene med ledighetserfaringer og jobbspesialistene. Når man utformer en intervjuguide er det viktig at man planlegger godt slik at spørsmålene omhandler de sentrale temaene for prosjektet, og at man kan være fleksible overfor personene som intervjues. Her er det spesielt viktig at vi stiller spørsmål som oppmuntrer til å gi konkrete og utfyllende beskrivelser for å sikre god kvalitet på intervjuet (Thaagard, 2018, s. 95).

Temaene for intervjuguiden var forhåndsbestemt av meg som forsker. Det som ble tatt opp i intervjuet baseres på hva jeg trodde ville være relevant for å belyse problemområdet. Tema i intervjuene har blitt bestemt i en kombinasjon av hva tidligere forskning på feltet trekker frem, hva jeg har vært interessert i å finne mer ut av og de antagelsene jeg hadde på forhånd. Her er det likevel viktig å påpeke at intervjuguiden fungerer mer som en veiledning eller rettesnor for samtalens utvikling. I praksis har temaene blitt presentert og tatt opp, og spørsmål har variert ut ifra hva informantene har vektlagt eller trukket frem. De ulike intervjuguidene finnes under vedlegg i slutten av denne oppgaven.

#### **4.6.3 Gjennomføring av intervjuene**

Normal intervju praksis har i lang tid vært å gjennomføre dem fysisk og ansikt til ansikt. På grunn av teknologi har nettbaserte intervjuer blitt mer vanlig. Nettbaserte intervjuer kan være

et godt alternativ til fysiske, ettersom det gir muligheten til å intervju mennesker på en annen plass, reduserer reisekostnadene og tillater for mer hyppige og korte interaksjoner med informantene (Silverman, 2020, s. 176).

Åtte av ni intervjuer i denne studien har blitt gjennomført fysisk. Lokasjonene for intervjuene har variert ut ifra informantenes ønsker for at de skal bli intervjuet i omgivelser de opplever som trygge. Det siste intervjuet ble utført digitalt ettersom avstandene mellom intervjuer og informant var stor på intervjutidspunktet. Digitale intervjuer er ikke problemfrie, og tekniske utfordringer kan forekomme når man intervjuer over digitale tjenester (Fielding et al., 2016, s. 419). For det digitale intervjuet forekom det tilkoblingsproblemer flere ganger gjennom intervjuet. Dette kan ha bidratt til at verdifulle refleksjoner går tapt under transkriberingsprosessen, samtidig som det bryter opp flyten i intervjuet.

#### **4.6.4 Svakheter ved intervjumetoden**

Sett vekk ifra det digitale intervjuet kan det også være hensiktsmessig å reflektere rundt svakheter med ansikt til ansikt intervjuene. Som nevnt tidligere er det både tids og kostnads ineffektivt å gjennomføre intervjuer fysisk (Silverman, 2020, s. 176). Å skulle gjennomføre et intervju fysisk forutsetter at både forsker og informant setter av ekstra tid til reise eller møte, sammenlignet med hva digitale intervjuer vil gjøre. Dette bidro til utfordringer med tanke på planlegging intervjutidspunkter som passet for begge partene. Videre må man anerkjenne forskerens erfaring og intervjuferdigheter ved gjennomføring av semistrukturerte intervjuer. Data som samles inn, oppfølgingsspørsmål som blir stilt og utydigheter som blir oppklart hviler på forskerens evne til å oppdage dette i sanntid. Med tanke på at dette er et av de første kvalitative forskningsprosjektene jeg gjennomfører, vil det naturligvis bære preg av uerfarenhet med bruk av metoden.

Subjektivitet og bias kan være en utfordring i semistrukturerte intervjuer. Både intervjueren og informanten kan introdusere bias i intervjusituasjonen. Dette kan eksempelvis fremkomme ved at intervjueren uttrykker kroppsspråk, tone eller måten forskningsspørsmål blir formulert på. Forskerens bias kan komme fra erfaring og intervjuferdigheter, mens informantens bias kan oppstå ved at de sier eller forteller ting vedkomne tror intervjueren har lyst til å høre. Det

sistnevnte kan ha vært en problemstilling i intervjuene. En av jobbspesialistene ga uttrykk for at hun hadde en bachelorgrad i sosiologi, og kan derfor ha kjennskap til forskningstemaets faglige relevans.

#### **4.6.5 Forskerposisjonens betydning**

Det er viktig å anerkjenne at forskerens posisjon kan ha innflytelse på intervjuene og hvilke konklusjoner som kommer frem. De ytre kjennetegnene, det vil si kjønn og alder kan for eksempel være med på å påvirke forholdene som fremtrer underveis og de konklusjonene som blir tatt. I noen studier vil det eksempelvis være fordelaktig å være mann, eller motsatt basert på de ulike kjønnsmessige assosiasjonene deltakere i en studie har. Alder kan også være en slik faktor (Thaagard, 2018, s. 81-82).

For min del kan det være mulig at alder har spilt inn en rolle i hvordan informantene oppfatter meg i intervjuet, og de konklusjonene jeg kan komme frem til i studien. Man kan for eksempel være kritisk til hvor sterk forbindelse jeg har til arbeidsledighet som et overordnet tema på grunn av alderen min og de livserfaringene jeg har. Videre så kan det også stilles tvil rundt min erfaringsmessige kunnskap, i og med at jeg aldri har vært arbeidsledig eller innenfor NAV systemet. Jeg var derfor opptatt av å informere min personlige bakgrunn for å studere ledighet foruten dens faglige relevans, i håp om at dette skulle bidra til å redusere mulige antagelser. I forhold til kjønn, skal man heller ikke se vekk fra at dynamikken jeg hadde med de mannlige informantene kan ha vært annerledes sammenlignet med de kvinnelige informantene. Til min erfaring følte det som at jeg hadde mer til felles med de mannlige informantene og at vi kunne relatere til hverandre i større grad. Dette kan både ha vært med på å påvirke hvordan jeg oppfatter dem og svarene de gir, så vel som de faktiske svarene de kommer med.

I intervjusituasjonen er det viktig at man tenker over hva forskerens posisjon representerer. Thaagard (2018) peker på at forskerne ofte kan assosieres med en yrkeskategori informantene kjenner til fra før. Dette kan bidra til å skape forventninger om at forskeren kan bidra mer enn det kompetansen strekker til (Thaagard, 2018, s. 104-105). Informantene kan for eksempel

oppleve eller tro at intervjueren har mer innsikt i temaet enn realiteten, som der igjen kan negativt påvirke kvaliteten på intervjuet.

#### **4.6.6 Opptak og transkribering**

For å registrere intervjuet slik at det senere kunne bli analysert, har jeg benyttet meg av en mobilenhet til lydopptak. Ved å bruke en opptaksenhet kan intervjueren konsentrere seg om intervjuets dynamikk og emne. Ordbruk, tonefall, pauser og liknende blir derfor registrert og kan senere analyseres av forskeren (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 205). Med henhold til forskningsetikk og behandling av personopplysninger, sørget jeg for å bruke en enhet som ikke var koblet til nettverk. Etter at et intervju ble fullført, ble det lastet opp på UiB [Universitetet i Bergen] SAFE, så slettet fra den mobile enheten for å beskytte de sensitive personopplysningene. Her kunne jeg lytte og transkribere for deretter å slette opptakene etter at intervjuet var ferdig transkribert.

Formålet med å transkribere intervjuer er at datamaterialet blir bedre egnet til analyse. Transkripsjonen gjør det enklere for forskeren å kategorisere innholdet og få oversikt (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 206). Jeg transkriberte alle intervjuene med hensyn til anonymitet og forskningsetikk overfor informantene som deltok. For å ivareta konfidensialiteten til intervjupersonene og andre personer som ble nevnt i intervjuene, ble alle stedsnavn og personnavn underveis i transkriberingen anonymisert (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 213).

#### **4.7 Stegvis-deduktiv induktiv metode**

Denne studien bygger på det vi kjenner til som stegvis-deduktiv induktiv metode [SDI] (Tjora, 2021, s. 20). I denne metodikken arbeider forskeren i etapper fra rådata til teori og konsepter som gjerne blir omtalt som den induktive prosessen. Videre forekommer det en deduktiv prosess, ved at forskeren sjekker de teoretiske konseptene opp imot det empiriske datamaterialet. SDI forekommer gjerne i en trinnvis rekkefølge, men deduktive tilbakekoblinger kan forekomme underveis i prosessen (Tjora, 2021, s. 20). SDI har mange likhetstrekk med grounded theory, eksempelvis med deduktive tilbakekoblinger. Grounded



theory krever derimot en romsligere tidsramme og følger heller ikke den samme relativt lineære prosessen vi ser i SDI (Tjora, 2021, s. 22). Som nevnt tidligere i studien har fokuset vært på å ta en abduktiv tilnærming til langtidsledighetsfenomenet. Abduksjon forutsetter at man foreslår konklusjoner basert på kunnskapen og mønstrene vi oppdager i den induktive analysen (Silverman, 2030, s. 5). Dette er en vanlig prosess å foreta når man benytter seg av SDI.

I denne studien har analysearbeidet foregått parallelt med intervjuperioden. Etter at et intervju var fullført noterte jeg observasjoner, refleksjoner og tanker om det som ble snakket om. Under transkriberingen utdypet jeg disse refleksjonene og nye funn, og så hvordan dette kunne kobles opp mot teori. Ettersom intervjuene ble gjort på forskjellige tidspunkt, ble analysearbeidet gjort i etapper. Dette førte til videre revideringer etter hvert som det empiriske materialet vokste. Det samme kan sies om det teoretiske grunnlaget som ble utviklet før, under og etter datainnsamlingen. Det har kontinuerlig blitt gjort tilbakekoblinger både i teori og analyse underveis i innsamlingsprosessen. I lys av dette er det viktig å presisere at formålet med studien ikke har vært å videreutvikle teoretiske konsepter på et abstrakt nivå, som man gjør i grounded theory. Det er heller ikke et formål å identifisere hvilke teorier som best beskriver hvordan det er å være arbeidsledig. Med utgangspunkt i SDI og abduksjon, har formålet vært å spesifikt vise hvordan ulike teorier kan anvendes til å forklare opplevelsene av ledighet og mulighetene for fremtidig gjenansettelse.

## **4.8 Metodiske refleksjoner**

### **4.8.1 Reliabilitet og Validitet**

Reliabilitet handler om hvor konsekvent forskjellige forskere, eller samme forsker ved ulike tidspunkt kategoriserer samme hendelser likt. Det handler om hvorvidt funnene i en studie ikke er et resultat av tilfeldige forhold. Når man opererer med reliabilitet, tar man altså høyde for at andre forskere vil kunne gjenta studien og komme frem til samme resultater (Silverman, 2020, s. 89). I kvalitativ forskning er det spesielt to tiltak man kan gjøre for at studien skal oppnå høyere reliabilitet. Først gjennom å beskrive forskningsprosessen, strategien og dataanalysemetoden tilstrekkelig i studien, slik at andre vil kunne gjenta studien etter deg.

Deretter ved å eksplisitt beskrive de teoretiske tilnærmingene som forsker bruker i fortolkningene av datamaterialet (Silverman, 2020, s. 90). I denne studien tar jeg høyde for begge tiltakene. Først har jeg presentert det teoretiske rammeverket som benyttes for å analysere og kategorisere svarene som kommer frem i studien. Deretter i denne metodiske delen av oppgaven, har jeg gått grundig til verks med å beskrive de prosessene og metodiske tilnærmingene som har blitt gjennomført for å oppnå resultatene i studien.

Som Kvale og Brinkmann (2015) understreker handler validitet i samfunnsvitenskapen blant annet om hvorvidt en metode er egnet til å undersøke det den skal. Forskeren oppfordres derfor til å stille spørsmålet om hvorvidt studien måler det man tror at den skal måle undersøke (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 276). I denne studien har formålet som nevnt vært å undersøke oppfatninger, opplevelser og vurderinger knyttet til langtidsledighet og gjenansettelse. Dette er tilnærminger som ikke vil la seg gjøre ved bruk av kvantitative metoder og vil derfor styrke validiteten til studien.

For å styrke studiens gyldighet er det vanlig praksis å inngå i dialog med forskersamfunnet, eksempelvis ved å delta på konferanser og ved publisering av resultater i vitenskapelige tidsskrifter. Dette betyr i prinsippet at man forholder seg bevisst på aktuelle teorier og perspektiver i tillegg til tidligere forskning innenfor samme tema, metoder og teorier. Dette er det vi kjenner som kommunikativ gyldighet (Tjora, 2021, s. 262). I denne studien har jeg vist til tidligere forskning og perspektiver som har blitt anvendt i forskning på langtidsledighet. I tillegg som en del av den kommunikative gyldigheten, har jeg konferert med veileder hvorvidt funnene jeg kom frem til i analysen stemmer overens med de teoretiske begrepene og konseptene jeg trekker frem. Å ha en ekstern person til å vurdere resultatene, samtidig som jeg viser til annen forskning på samme felt bidrar til å styrke validiteten til studien.

#### **4.8.2 Generalisering og overførbarhet**

Generalisering viser til hvorvidt resultatene i en studie kan overføres til andre intervjupersoner, kontekster og situasjoner (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 289). Tjora (2021) henviser til spesielt to former for generalisering; moderat og konseptuell generalisering. Moderat generalisering i en strukturell forstand, vil si at forskeren må beskrive hvilke

situasjoner, tider, steder og kontekster resultatene i forskningen vil være gyldige. Konseptuell generalisering handler om at man utvikler konsepter, typologier eller teorier som vil ha relevans for andre tilfeller enn dem som er studert (Tjora, 2021, s. 268).

For dette studiet har det vært viktig å ta til høyde og vurdere begge formene for generalisering som Tjora utformer. Med henhold til moderat generalisering er det viktig at man oppfatter arbeidsledighet som et svært kontekstuellet og tidsbestemmende fenomen. Innledningsvis i kontekst kapitlet har blant annet velferdsstaten, endringer i jobbens natur og hvordan lokale og utenlandske studier har kommet frem til både like og ulike aspekter ved ledighet blitt fremhevet. Dette har forhåpentligvis bidratt til forståelsen om at opplevelser og oppfatninger av arbeidsledighet er svært avhengige av konteksten og omgivelsene den enkelte befinner seg i. Det betyr likevel ikke at det ikke finnes universelle aspekter ved ledighet som vil gjenta seg på ulike tidsperioder og i ulike samfunn. Som jeg skal vise senere i analysekapitlet er det mange sider ved arbeidsledighet som går, og har gått igjen i studier på tvers av tidsperioder og landegrenser. Men, det er viktig når vi opererer med et slikt fenomen at vi har en orientering rundt hvilken kontekst og hvilken tidsperiode studien er utført i.

For kravet om konseptuell generalisering handler dette i hovedgrunnen om at vi fremstiller funnene i en studie i form av konsepter, utelukkende knyttes til den empirien eller den casen som ligger til grunn (Tjora, 2021, s. 271). Forhåpentligvis har det kommet tydelig frem at å tilegne ledighetsfenomenet teori og begreper som tidligere har blitt brukt til samme formål er hovedmålet med denne studien. Dette har blitt presentert i teoridelen av studien, og kommer senere til å bli satt i konteksten av analysen.

Hovedutfordringen med generalisering i denne studien knytter seg opp mot det statistiske. Kort forklart handler statistisk generalisering om hvorvidt utvalget av intervjupersoner er representative til den generelle befolkningen eller populasjonen studien tar utgangspunkt i. For at utvalget skal være statistisk representativt, forutsetter dette at utvalget blir trukket tilfeldig fra en på forhånd kjent og identifisert populasjon (Thaagard, 2015, s. 290). Ingen av disse vilkårene er oppfylt i min studie. Det kan også legges til at utvalget er for lite og

spørsmålene for åpent stilt til at datamaterialet mitt kan analyseres ved hjelp av statistiske metoder.

Overførbarhet på sin side handler om hvorvidt funnene i studien kan overføres til andre kontekster, settinger eller populasjoner enn de som ble vist i studien (Seale, 2004, s. 380). Studien vil ikke kunne direkte overføres til hvordan det er å være arbeidsledig i andre land eller i andre tidsperioder, ettersom at situasjonen som ledig kan være helt forskjellig. Studien har likevel en sammenligningsverdi i det at man får et perspektiv på hvordan det oppleves å være ledig i Norge, som deretter kan sammenlignes opp med hvordan det er å være arbeidsledig i andre land.

#### **4.9 Forskningsetikk**

Vitenskapelig virksomhet krever at forskere forholder seg til de etiske prinsippene internt i forskningsmiljøet og i relasjon til omgivelsene. Dette forutsetter naturlig nok at vi viser redelighet og nøyaktighet i måten vi presenterer forskningsresultater, og hvordan vi vurderer andre forskeres arbeid (Thaagard, 2018, s. 20-21). I studier som innebærer kontakt mellom forsker og de personene som studeres, er det spesielt viktig at vi forholder oss til de særskilte forholdsreglene som gjelder i behandling av personopplysninger. Dette forutsetter at forskeren skal arbeide ut ifra en grunnleggende respekt for menneskeverdet, autonomi, integritet, frihet og medbestemmelse for forskningsdeltakerne (Thaagard, 2018, s. 21-22). Kontakten mellom forsker og deltakere i feltet stiller særlige krav til informert samtykke, konfidensialitet og konsekvenser av å delta i forskningsprosjektet (Thaagard, 2018, s. 22).

De etiske prinsippene om informert samtykke, konfidensialitet og konsekvenser av å delta har blitt behandlet med særlig varsomhet i gjennomføring av denne studien. Allerede i utforming av informasjonsskrivet har det blitt presisert at alle deltakere vil anonymiseres både når det gjelder personnavn, stedsnavn og navn på arbeidsplasser. I forhold til konfidensialitet, har fokuset hele tiden vært på å forsikre god og trygg oppbevaring av datamaterialet slik at det ikke kan bli misbrukt eller føre til identitetsavsløring. Dette ble gjort som nevnt tidligere med å laste opp lydopptak i forkant av transkripsjonen i UiB sitt SAFE system. I forhold til

konsekvenser av å delta, har Thaaard spesifisert at man skal unngå at forskningsdeltakerne blir utsatt for alvorlig fysisk skade eller andre urimelige belastninger som følge av forskningen (Thaaard, 2018, s. 226). I denne studien har det naturlig nok aldri vært noen fare for fysisk skade, men man skal ikke neglisjere faktumet at samtaler omkring arbeidsledighet kan være en belastning for den enkelte som står i situasjonen selv. For meg har det derfor vært opplagt at enhver samtale rundt ulike temaer skal forekomme på informantenes premisser. Dette er noe jeg var særlig opptatt av å informere om i forkant av intervjusituasjonen. Dette har forhåpentligvis bidratt til å minimere risikoen for unødvendig psykisk belastning.

Får å forsikre om at deltakerne ikke blir skadet eller utnyttet i forskningsprosjekter, er det standard prosedyre å søke om godkjenning til å kunne utføre studier. I forhold til denne studien har dette blitt gjort gjennom RETTE, som er UiBs eget system for vurderinger av forskningsprosjekter. Her ble utformingen av oppgaven samt formål vurdert, og etter at søknaden ble behandlet fikk jeg godkjenning til å gjennomføre prosjektet som planlagt. Det er viktig å presisere at denne delen av prosessen kom før rekruttering av informanter. Dette er fordi man må få godkjent studien til å kunne behandle personopplysninger.

## **5.0 Analyse: Følger av langtidsledighet**

### **5.1 Innledning**

I teoridelen av studien ble det påpekt hvordan tilværelsen som arbeidsledig kan ha sammensatte negative effekter som påvirker individers velferd. Forskning på arbeidsledighetsfenomenet dokumenterer eksempelvis konsekvenser på individers selvpoppfattelse, stigma, sosiale relasjoner og marginalisering (Pohlan, 2019). Spørsmål rundt hvordan langtidsledighet påvirker enkeltindividers liv og sosiale deltakelse som sådan, strekker seg derfor langt forbi de umiddelbare konsekvensene som medfølger tap av inntekt.

I denne delen av analysen skal jeg ta for meg de opplevelsene og oppfatningene informantene meddeler rundt manglende deltakelse i arbeidslivet, og hvilke konsekvenser det har overfor mennesker som står utenfor. Intervjuene med jobbspesialister og de med ledighetserfaring fremstiller et bilde som gjør det nødvendig å kategorisere konsekvensene av ledighet i underkategorier. Denne analysen skal derfor ta for seg økonomiske konsekvenser, strukturering av hverdagen, sosiale relasjoner, identitet, stigma og samfunnsbidrag i separate deler.

### **5.2 Økonomiske konsekvenser**

Tap av økonomiske ressurser og inntekt er ofte noe av det første man tenker på i relasjon til arbeidsledighet. Informantene i studien var heller intet unntak hvor alle anerkjente økonomiske utfordringer som en konsekvens av ledighet. Verdien de legger i hvordan økonomi påvirker mennesker som står arbeidsledig er derimot nyansert. For jobbspesialisten Linn er konsekvensen av dårlig økonomi at arbeidsledige ikke får råd til sosiale goder andre har tilgang til.

Linn: (...) Uansett om du har en uføretrygd eller sykepengen så er det ingen sosiale goder med det. Man har ikke råd til biler, råd til hus, har ikke råd til det å gå ut og skulle sosialisere seg. det vil jo stort sett alltid være en økonomisk vinning om man går

inn i 100% arbeid, men det er ikke alltid en vinning å bare ha noen som helst størrelse eller form for arbeid.

Silje sitt intervju reflekterer mye av det Linn trakk frem om sosiale goder og sosialisering som en konsekvens av dårlig økonomi. Da hun ble spurt om kandidatene hennes gir uttrykk for deres økonomiske situasjon hadde hun følgende å svare.

Silje: Ja det gjør de. Titt og ofte egentlig. Det jeg får høre er gjerne ting de ikke kan være med på sant. De kan ikke være med vennene sine på kino, kan ikke gå på kafe. De spinker og de sparer, spesielt sånn som det er nå med matpriser og sånne ting så sliter de veldig. Så det er jo ingenting som er kjekkere enn når de får seg jobb. Jeg blir jo som regel mye gladere enn de blir til og med.

I Silje sine erfaringer som jobbspesialist strekker de økonomiske konsekvensene av langtidsledighet seg lengre enn bare konsekvensene for enkeltindividet. Silje har erfart at ledighet også kan påvirke forholdene til familien.

Silje: (...) Det er gjerne de sosiale tingene som er vanskelig, og så er det kanskje at de ikke har de optimale boforholdene som de hadde tenkt at de skulle ha. Noen av de jeg følger opp har jo barn, sant, og det å på en måte ikke kunne gi det de tenkte til barnene sine er jo vanskelig.

De andre jobbspesialistene gir uttrykk for at de er enige med Linn og Silje om at økonomi er utfordrende overfor deres kandidater spesielt i lys av dagens økonomiske situasjon. Flere av informantene nevnte at økningen i matpriser legger et større økonomisk press enn det som har vært tilfellet tidligere. Daniel så på dårlig økonomi som den største konsekvensen av langtidsledighet, og reflekterte rundt hvordan mangel på inntekt har konsekvenser for hans kandidater i lys av priser på varer og tjenester.

Daniel: Først og fremst dette med økonomi. Sånn i forhold til i dag så meddeler de at de sliter med sånne ting knyttet opp til høyere priser på ting, strøm og alt mulig negativitet. Så det er først og fremst det at nå får man faktisk mer penger ut av det hvis man faktisk klarer å stå i det og gjøre en jobb.

Går man videre fra jobbspesialistenes refleksjoner, har arbeidsledige Kjartan en annerledes opplevelse av sin økonomi som arbeidsledig. Han kjente ikke på det økonomiske presset som meddeles av jobbspesialistene og ikke har noen andre enn seg selv han skal forsørge. Han anerkjente likevel at presset ville vært større dersom han skulle forsørget noen andre i tillegg.

Kjartan: Nei, nå det presset er ikke der nå i dag. Det var et større press selvfølgelig når du har partner, for da blir det forventet at hvis du ikke skal stå som hovedmann i huset, at du i hvert fall er en av de som skal stå for hovedinntekten. For du har en familie å brødfø. I dag er det noe helt annet for jeg klarer meg utmerket med det jeg har nå. Ikke har jeg gjeld, ikke har jeg lån (...). Pluss jeg har og egenkapital etter vi fire søsknene solgte huset i fjor. Dette har gjort at jeg har klart å bygge opp en slags buffer personlig. Så økonomisk kan jeg ikke klage på noen som helst måte. Jeg vil kunne klare å brødfø meg selv uten problemer.

At Kjartan ikke opplevde press på bedre økonomi må ses i lys av at han uttrykte lite interesse for å delta i kostbare aktiviteter på fritiden. Kjartan uttrykte hvis han hadde et ønske om å delta i slike aktiviteter så ville situasjonen hans vært annerledes.

Kjartan: (...) Hvis du har hobbyer som er dyrt for deg, at det koster av det du har månedlig må du tenke annerledes. Men hvis du har råd til det så er det jo selvfølgelig noe annet. (...) men sånn økonomisk sett så lenge jeg kan klare å betale regninger som jeg skal, og allikevel har nok igjen per måned så er det det absolutt viktigste. Jeg trenger ikke 50 000 utbetalt på en jobb, jeg klarer meg med mine 20 000 kr for så vidt jeg. For jeg vet hvilke utgifter jeg har sånn sett jeg, og der er det ikke noe forandring.



Karoline i motsetning til Kjartan opplevde at økonomien var stram når hun stod arbeidsledig. Ved hjelp av stønaden fra NAV, barnebidrag og husbanken var omstendighetene tilstrekkelige for at ting skulle gå rundt. Hennes økonomiske situasjon som arbeidsledig ga derimot lite spillerom.

Silje: Jeg fikk overgangsstønad da, og det er jo utbetalt rundt 17 000 kr eller noe sånt. Og så fikk jeg jo barnebidrag fra faren hans på tre tusen. Men det er jo litt sånn, du har jo tre og et halvt tusen i barnehage sant, og penger som skal inn i bolig så det.. ja.. du må tenke og planlegge veldig mye. Det blir ikke mye impuls kjøp. (...) [Husbanken] hjelper på en måte hvis du [trenger det]. Jeg fikk litt penger av de hver måned i hjelp til å betale husleie. Så det blir litt sånn NAV kind of, men det [er] ofte egentlig sånn typisk single eller par som har barn som trenger det for å få det til å gå rundt. Så det gikk rundt da.

### **5.3 Strukturering av hverdagen**

Å ha en jobb å gå til medfølger strukturering og organisering av hverdagslivet på en annen måte enn det som er nødvendig når man står utenfor arbeidslivet. Arbeidsplassen tilbyr et rammeverk for strukturering av aktiviteter, etablering av rutiner, tidsbestemte målsettinger og koordinering av sosialt liv. Struktureringen av hverdagen som en konsekvens av å ikke være i jobb var et tema flere av informantene valgte å ta opp. I lys av sine kandidater snakket Linn om verdien av tid og sted som et resultat av å stå i arbeid. Linn sine kandidater har uttrykt til henne at å ikke ha noe å gjøre på er utfordrende. For hennes kandidater er dette spesielt vanskelig når de opplever at alle andre er i arbeid utenom dem.

Linn: Det de sier, det alle sier er at de må ha noe å gjøre på. De sier at de kjeder seg og det er jo definitivt en stor grunn til det å skulle ønske seg ut i arbeid igjen. De har ikke den jobben de skal gå på flere dager i uken og da får de jo mye tomrom hvor de ikke har noe å gjøre på. spesielt når alle andre gjør det, altså når alle andre er på jobb. Men det jeg merker underveis er jo det behovet for den tilhørigheten. Det å ha noe som alle andre har, det å ikke føle at de er utenfor samfunnet er definitivt det det er. Den tilhørigheten er kanskje det viktigste for kandidatene som de føler at de ikke har.

Kjartan støtter opp under det Linn sa og meddelte at det fysiske møtestedet kombinert med konstruktivt arbeid er noe han savner fra da han stod i fast jobb.

Kjartan: Det at jeg får komt meg ut og at jeg har en jobb å gå til. Holde på med ett eller annet som er konstruktivt som gjør at dagene går. Og jeg vet selv på meg at hvis jeg er alt for mye hjemme så går jeg totalt på veggene. Det er altså så mørkt og destruktivt at det er helt jævlig.

For Kjartan har livet som langtidsledig gjort at han har blitt mer inaktiv og innesluttet enn tidligere. Kjartan tror at å komme seg ut i jobb igjen vil hjelpe med å få på plass rutiner og hjelpe han med å komme seg ut av sin inaktive tilstand. Han føler på det at å jobbe vil hjelpe med å hente tilbake måter å organisere hverdagen på som ikke er til stede nå lengre.

Kjartan: (...) For i utgangspunktet så er det ikke bra i lengden å ikke stå i jobb. Og det er jo en av grunnene til at jeg er innstilt på at jeg skal klare å komme meg i en jobb på nytt igjen. (...) Jeg vet at så lenge jeg ikke har ett eller annet som er konstruktivt å gjøre på eller å gå til, som gjør at jeg kommer meg ut av huset, så detter du egentlig tilbake i godt gammelt mønster som du har blitt vant til. Det er egentlig helt grusomt i lengden. Det vet jeg, og det kjenner jeg på meg selv.

Inaktiviteten som arbeidsledig og mangelen på noe å gå til har hatt konsekvenser for Kjartan sin helse og velferd også i en fysisk sammenheng.

Kjartan: (...) Det var mer aktivitet da jeg jobbet. Det gjenspeiler jo. I dag er situasjonen noe helt annet, jeg merker selv at jeg har forfalt noe helt grusomt på ti år. Før var jeg en 60 eller 70 kilo, i dag har jeg bikket over 100 så sofasliting har blitt et varemerke nå i dag.

Karoline i kontrast til Linn og Kjartan opplevde ikke at hverdagsstruktur og aktivitet blir negativt påvirket fra perioden hennes som arbeidsledig. Karoline sa at å ha et barn å forsørge kan være forklaringen, ettersom at mye av hennes hverdagsliv struktureres rundt sønnen. I tillegg erfarte Karoline at å være arbeidsledig ga henne muligheten til å bruke mer tid på fritidsaktiviteter.

Karoline: Jeg klatret ganske mye. Og det fikk jeg gjort ganske regelmessig på dagtid når jeg ikke var i jobb. Så det har blitt litt satt på hold akkurat nå da. Så det har kanskje gått ned litte granne da. Men jeg tror nok jeg skal klare å balansere det litt jeg kommer inn i flyten på en måte. Det er mye å ta inn over seg under opplæringsperioden.

#### **5.4 Sosiale relasjoner**

Sett vekk ifra hverdagsstruktur og økonomi, kommer det tydelig frem i intervjuene at å delta i arbeidslivet kan ha positive innvirkninger på sosial deltakelse og sosiale relasjoner, og at fravær fra arbeidslivet derav kan ha negative innvirkninger. Jobbspesialistene hadde ulike inntrykk om hvordan sosiale relasjoner blir påvirket av å stå i eller utenfor arbeid. IPS jobbspesialisten Anniken så på arbeid som en plattform for sosial deltakelse som deretter kan smitte over til andre deler av individers liv. Hun fortalte en historie om en kandidat som fikk endret sitt sosiale nettverk av å komme i jobb.

Anniken: (...) Det er mange som har sittet mye alene, men at det sosiale nettverket deres kan bli videre utvidet når de begynner i en jobb. Jeg hadde en som hadde sittet inne i fengselet i mange år. Kom ut, satt hjemme i to år uten noen ting å gjøre, og han hadde ingen omgangskrets i det hele tatt. Men vi fikk han i jobb, og for det første fikk han kollegaer han var sammen med på jobb. Men så begynte han å utvide det til fritiden hans også han bodde i [sted] og var veldig opptatt av fotball så han begynte å gå på kampene der. Og hang sammen med disse [supporterklubb] som de heter, og de hadde kafe og en gang i uken hvor de vasket draktene til alle fotballspillerne. Så plutselig var han med der, og så ble han ansvarlig for alle draktene og sånt. Så det spres seg liksom. Ikke bare i jobb, men når du føler mestring og deltakelse på jobb så

sprer det seg til andre arenaer liksom. Og det er så kult å se, det har vi mange eksempler på.

Jobbspesialisten Vinjar la også vekt på at arbeidsledighet påvirker omgangskretsen til hans kandidater, og at å reetablere seg i arbeidslivet for mange kan være veien ut av isolasjon. Han pratet i lys av sine kandidater som kombinert med å være arbeidsledige også har eller har hatt et rusproblem.

Vinjar: (...) Ja altså mange av kandidatene mine har jo veldig liten sosial omgangskrets. Mange av de har gjerne bare familien sin og sånt. Og når du ikke står i jobb, så mister du gjerne den sosiale biten man får av det.

Da han ble spurt hva omgangskretsen man får av å delta i arbeidslivet tilbyr hans kandidater trakk han frem nettverk og venner.

Vinjar: Ja de får jo et kontaktnett da, venner. Mhm, og et nettverk da. Pleie og omsorg. Isolasjon er jo det mange av de opplever som det aller mest negative da for deltakerne. Og mange av de har opplevd å ha vært isolerte i lang tid. Så det å bygge opp et kontaktnett å kunne være med og få seg venner er veldig viktig for dem.

Kjartan er enig i det Vinjar snakket om og understreker effekten arbeid har på å utvikle sosiale relasjoner og tilknytning til andre mennesker. For Kjartan sin del har dette vært noe av det aller viktigste i han sitt ønske om å komme seg tilbake i arbeid. Han reflekterer over at å møte nye mennesker i jobbsammenhenger gjør hverdagene trivelige, og at de sosiale relasjonene man bygger i arbeidslivet kan ha en læringsverdi i seg selv.

Kjartan: Det er jo litt gøy å snakke med ukjente folk, du merker på dem at de ikke er uinteresserte i å snakke (...) men de som er sånn at du får inntrykk av hvem er du, hva gjør du til vanlig, har du stor slekt eller familie, de som du kan snakke med om sånne

vanlige dagligdagse ting med, da har du plutselig en kommunikasjon der som gjør at å ja, her er det trivelig. (...) Så ja, å sosialisere seg er viktig, men ikke bare det, men og det at du kan lære så ufattelig mye ut av andre folk. Har du spørsmål som du sitter inne på, så kanskje den personen har svaret på det. Så plutselig lærer du nye ting sant. Så det å møte på nye mennesker, snakke med dem og sånt bidrar til personlig utvikling også.

Kjartan sa at det sosiale er en viktig grunn til at han vil tilbake i arbeid, selv om han erkjenner at det tidligere har påvirket hans private sosiale relasjoner. I jobber med uregelmessige arbeidstider eller mye overtid har han opplevd at hans private sosiale relasjoner har blitt negativt påvirket. Dette fremhever han i det han snakket om hva man ofrer med å jobbe på uregelmessige tider av døgnet.

Kjartan: (...) Så på en måte kan du si at du taper en del av det sosiale private [av å jobbe skift], men allikevel ligger det inni systemet at du er nødt til å omstille deg til at sånn er det. Så det er mye positivt, men det er alltid noen sånne minuser og det er ikke ønskelig, men altså det ligger i stillingen i forhold til hva som er forventet.

Nå som han står helt arbeidsledig og har gjort det i lang tid kjente han at sosial kontakt med andre har nådd ett bunnivå. For å gjøre opp for dette har han meldt seg inn som frivillig.

Kjartan: Nå er det mer eller mindre helt dødt. Det er og en av grunnene til at jeg meldte meg inn som frivillig. Jeg ville se om jeg klarte å få spre nettverket mitt, at jeg ikke sitter hjemme uten å ha folk å snakke med. Så det kan skyldes mye på det at jeg ikke har jobb, men det er og mye med meg å gjøre. At jeg ikke er den personen som går ut og hele tiden skal ha kontakt med folk, for da ender det alltid opp med at alt står igjen på meg og det gidder jeg ikke.

Arbeidsledige Henrik er ikke like positiv til sosiale relasjoner i arbeidslivet som Kjartan og jobbspesialistene er. Henrik har dårlige opplevelser av fellesskap og arbeidsmiljø, og merker

at å gå på jobb står i veien for hans deltakelse i private sosiale relasjoner. I forhold til arbeidsmiljøet, har han erfart at å jobbe med mennesker av annen etnisitet enn han som prater et annet språk ikke har bidratt til å bygge gode arbeidsrelasjoner.

Henrik: Det var opp og ned det arbeidsmiljøet i [arbeidsplassen]. Når du først kom godt over rens med de polske kollegaene så var det fint å jobbe der. Men i fellesferien var det faen ikke fint å jobbe der. Jeg var den eneste nordmannen på skiftet mitt, og to tre uker hvor det bare var meg og de polske var stress. Det ble på en måte en liten sånn barriere der når de alle var fra samme sted og kunne samme språk utenom meg.

Karoline gir også innsikt i hennes sosiale liv sett i lys av jobboplæringsperioden hun står i nå. Hun opplevde at å være i denne perioden har negativt påvirket hennes sosiale liv, men tror at dette vil jevnes ut når opplæringen er over.

Karoline: [ler] Jeg har nok ikke så mye sosialt liv akkurat nå etter at jeg begynte å jobbe. Men nå har jeg hatt opplæring på dagvakt, men den turnusen jeg skal jobbe er langvakter. Da vil jeg jobbe 4 dager i 13 timer og etter det så har jeg fri, så da tror jeg at jeg vil klare å komme tilbake til å gjøre de tingene som jeg vil sosialt da.

Til tross for at opplæringsperioden har en negativ innvirkning på hennes sosiale deltakelse, legger hun ikke skjul på at å stå uten arbeid også hadde noen innvirkninger. Karoline følte ikke at hun trakk seg unna sosiale settinger da hun stod arbeidsledig, men uttrykker likevel at hun sluttet med dating i perioden.

Karoline: Nei altså, det blir kanskje litt teit å si det sånn da, men jeg hadde tinder profil og da spurte folk alltid om [at jeg var arbeidsledig]. Og da følte jeg alltid at det ble liksom sånn dårlig mottatt av de da, så da slettet jeg bare tinder til slutt. Men jeg føler ikke at jeg har unngått sosiale sammenhenger. Jeg har unngått dating kanskje da.

## 5.5 Identitet

I intervjuene kommer det frem at det er en sammenheng mellom arbeid, identitet og hvilken selvoppfatning arbeidsledige har. Linn er blant de jobbspesialistene som valgte å kommentere på relasjonen mellom deltakelse i arbeidslivet og identitet overfor hennes kandidater. Hun kommer med konkrete eksempler på hvordan ledighetstilværelsen har påvirket kandidatene negativt i relasjon til deres identitetsfølelse og stolthet.

Linn: Altså jeg kan komme med et spesifikt et. Jeg hadde en kandidat som hadde kjempegod jobb, hus, kjempegod lønn, havnet i rus og mistet jobben sin. Han sier at det å ikke ha jobb er det sureste av alt, det er det som er det tristeste av alt. Det er det som får han til å ha lyst til å ta livet sitt. Det er ikke det at han har mistet kone og hus, det er jo det at han har mistet en stor del av identiteten sin. Den store delen av identiteten hans var det arbeidet han dreiv med. Så det at han er arbeidsledig har gjort at han ikke har lyst til å leve. Dette er jo et ekstremtilfelle, men uten arbeid hvem er jeg sant? Det har jo en langtidskonsekvens hvis du står lenge uten arbeid. Som jeg sa tidligere det første folk spør om er hva jobber du med og hva gjør du på. og så sier du at du ikke gjør noen ting. Ja da har ikke folk noe å knytte deg opp til.

Utsagnet til Linn står i likhet med svarene til flere av jobbspesialistene. Anniken er blant de som assosierer identitet med arbeid i sin jobbhverdag. Hun valgte å kommentere på hva hun tror arbeid betyr for folks identitet generelt.

Anniken: Jeg tror det betyr veldig mye. I hvert fall her hos oss for her er arbeid sterkt knyttet opp med identitet. Du merker jo bare det at når du møter nye folk så spør du fort hva jobber du med og hva gjør du på. Så jeg tror det betyr veldig mye. Og det gjelder ikke bare de som står i en jobb, men også de som står utenfor. At de føler seg veldig stigmatisert ofte som ikke er i jobb. Så det tror jeg har veldig mye å si for identitet også.

Spørsmålet rundt «hva du jobber med, og hva du gjør på?» som Anniken og Linn trakk frem ser ut til å være tett tilknyttet til identitet. Inntrykket er at å ikke ha noe konkret arbeidsmessig å formidle i møte med dette spørsmålet er noe jobbspesialistene ser på som utfordrende og problematisk overfor deres kandidater. For Daniel er det å kunne si at man har en jobb noe av det viktigste arbeid har å tilby hans kandidater.

Daniel: Det har litt med det å kunne si at man har en jobb. Det er viktig for å ikke bli stemplet. Treffer du for eksempel en gammel kamerat på gaten blir man ikke spurt hvordan du har det, men heller hva gjør du på og hvor bor du? Det oppleves kanskje som lavere status i hvert fall psykisk, å ikke ha en jobb. Hvorfor er ikke du i jobb, hva pokker er i veien med deg liksom. Hvorfor gidder du ikke det? Men så er det gjerne mange ulike årsaker til at folk ikke står i det.

De som har ledighetserfaring, tok ikke opp temaet identitet i relasjon til tilværelsen som arbeidsledig. Ikke nødvendigvis fordi det var ubetydelig, men heller fordi det ikke var et naturlig samtaleemne i intervjuene. Kjartan kom så vidt innom betydningen av arbeid i forhold til identitet. Han sa at folk får et annet inntrykk av hvem han er i de periodene han har stått i jobb.

Kjartan: Yngstesøsteren min har sagt det så enkelt at de gangene jeg har vært i jobb, så ser hun en annen person enn den jeg er nå i dag. I en positiv forstand. Og det er jeg helt enig i, for jeg merker det i de periodene jeg jobber med et eller annet over lengre tid så er det lettere for at du ser en annen karakter ut av personen.

## **5.6 Samfunnsbidrag**

Videre kommer det frem i intervjuene at langtidsledige har et ønske om å bidra og delta i samfunnet. Dette var jobbspesialistene spesielt opptatte av. Anniken var blant dem som pekte på dette. Hun formidler at å være som alle andre og å kunne bidra fremfor å være en byrde er noe som hennes kandidater ofte formidler et ønske om.



Anniken: Man skulle tro at det viktigste for de var å forbedre økonomien sin og få seg lønn sant. Og for mange av de så er det nok viktig. Men så ytrer de veldig ofte et ønske om å være som alle andre. Å bidra til samfunnet som alle andre, ha noe å gå til hver dag og føle at de gjør noe meningsfullt (..) Jeg hadde en her som hadde sittet hjemme i årevis og kom seg ut i jobb, og fortalte etter hvert at han kunne aldri tenkt seg tilbake til den tilværelsen hvor du sitter hjemme.

Anniken opplevde at hennes kandidater kjenner på et mindreverdighetskompleks med det å være utelatt fra et større fellesskap og bidrag.

Anniken: Nei altså jeg tror jo det at, at man føler på et mindreverdighetskompleks når man ikke er i jobb da. Og så er det selvfølgelig det økonomiske. Også dette her med å ikke gå rundt og drive dank. (...) Vi ser jo det hvert fall på de som har psykiske helseutfordringer at de har mye større symptomtrykk når de har mye tid å tenke over, når det ikke skjer så mye og de har mye tid til å sitte hjemme alene. De får ikke det fellesskapet som de får med kollegaer for eksempel. Så det tror jeg har veldig mye å si, ikke bare for de med psykiske helseutfordringer, men for alle at de er utelatt fra et større fellesskap.

Som oppfølgingsspørsmål ble Anniken spurt om mindreverdighetskomplekset kan bli sett i lys av utenforskap. Da presiserte hun nok en gang at betydningen av å bidra så vel som et ønske om å ikke være en økonomisk belastning for samfunnet.

Anniken: ja utenforskap absolutt. Og det sier mange, og det kjenner nok mange på også sant. Men så er det dette her med at de ønsker ikke å gå på trygd som de sier. De ønsker ikke å være en byrde for samfunnet, de har lyst til å bidra, de har lyst til å betale den skatten de også. Ikke bare motta, men faktisk gi de også. Og det er viktig for mange sant. Vi ser jo ofte, i hvert fall hvis de begynner i lave stillingsprosenter

(...) at de ikke kommer så mye bedre ut av det på kroner og ører. Men det er ikke det som er det viktigste for de heller.

Andre jobbspesialister har de samme erfaringene som Anniken for deres kandidater. At langtidsledige kjenner på at de ikke bidrar i samfunnet eller at de belaster samfunnet økonomisk. For Vinjar sin del var dette noe han tenkte på som en av de viktigste sidene med jobben han gjør, å kunne tilby mennesker muligheten til å bidra selv.

Vinjar: Den skal jo bidra til at mennesker som er utsatt eller er i en vanskelig livssituasjon, akkurat her er det rus ikke sant, skal kunne få en meningsfull hverdag gjennom arbeid. Det å høyne livskvaliteten og at de kan føle at de bidrar i samfunnet. Skape mening i hverdagen. Erfaringsmessig så er det ekstremt verdifullt for dem. Vi får høre dette med at å nå kan vi bidra til samfunnet og ikke bare være en byrde.

Linn i sitt intervju reflekterer over verdien i arbeidet hun gjør på liknende måte som Vinjar. Hun baserer sine refleksjoner på hva det koster samfunnet at noen står arbeidsledig, og underbygger dermed de andre sine refleksjoner rundt forholdet om å være en kostnad eller bidragsyter for samfunnet.

Linn: Altså det er jo et økonomisk spørsmål. (...) Vil det ha en økonomisk vinning å ha meg til å gjøre dette her? Ja. For med en gang jeg får tre stykker ut i arbeid i hundre prosent så slipper staten å betale ut uføretrygden deres. Da har du plutselig tre personer som skatter, som jobber og som tjener sine egne penger. Ikke bare får staten mindre utbetalinger, men de får mer inn i kassen. Så er det jo dette her med at de vi får ut i jobb får muligheten til å være med og bidra de også. Så det er jo utfordringen med ledighet at det er dyrt, det er veldig dyrt å være arbeidsledig for staten. Og så er det jo ekstremt behov for tiden for folk som skal arbeide. Det har aldri ligget så mange stillinger ute på finn som det gjør nå. Så det er bare positivt å få folk ut i arbeid. Både for sin egen del, men og for staten og for bedrifter. Alle har et behov for mennesker, alle har et behov for arbeid og arbeidskraft.

Blant de med ledighetserfaring var det ikke fullt så utstrakt å snakke om samfunnsbidrag. Den eneste av informantene som var innom temaet var Karoline. Karoline sa at andre gjerne stigmatiserer mennesker som ikke direkte bidrar i form av deltakelse i arbeidslivet.

Karoline: (...) Jeg føler jo ofte at folk ser litt ned på de som går på NAV og ikke er i jobb da. (...) Populærkulturen er liksom litt sånn NAVere. Og litt sånn vil du ikke jobbe? (...) jeg vet jo i mitt tilfelle så er det ikke det. Og jeg tror at i de aller fleste tilfeller så er det ikke det. De aller fleste har en grunn, det er jo ikke sånn at de fleste bare ikke gidder. Selv om det finnes noen av dem og.

Karoline ble deretter spurt om dette kan ha noe med forventningene folk har i samfunnet. Da svarte hun at å ikke delta i arbeidslivet blir sett på som noe utenfor normalen.

Karoline: Ja, for det er det du skal gjøre ikke sant. Du skal ta utdanning, og så skal du jobbe, og så skal du bli pensjonist. Og kanskje du kjøper hytte når du blir pensjonist og reiser til Syden. (...) Jeg jobbet jo kjempemasse først og så tok jeg en utdanning etter det. Men det er sikkert det i de fleste land sant, hva de fleste gjør og hvis du er utenfor normalen så er det litt rart. Så får du kanskje et forklaringsbehov og andre lurer på hvorfor sant?

## **5.7 Stigma**

Til slutt som en forlengelse av samfunnsbidrag, føles det naturlig å trekke frem stigma som følger av arbeidsledighet. Intervjuene fremstiller et nyansert bilde av stigma både i forhold til hvordan det kommer frem og hvem som stigmatiser. I intervjuene med jobbspesialistene var det et gjengående tema om at stigma stammer fra den arbeidsledige selv. Joakim er en av dem som poengterer dette.

Joakim: Nei altså jeg tror det kommer an på personen. Arbeidsgivere tror jeg ikke stigmatiserer. De er vant til at folk søker jobb. Så det må jo være mer jobbsøkeren da. At de føler kanskje at det er litt utfordrende. Så det er mer en intern stigmatisering da for hver enkelt.

Daniel sitt svar støtter opp under Joakim sin kommentar, og legger til at stigmatiseringen av arbeidsledige ikke er like fremtredende i arbeidslivet som det har vært tidligere. Han snakket om det i lys av kandidatene sine som har slitt med rusutfordringer kombinert med arbeidsledighet.

Daniel: Samfunnet er mer åpent, og i mange bransjer så ønsker de folk med brukererfaring, uavhengig av om det er rus, psykiatri eller andre utfordringer. jeg føler åpenheten rundt utfordringer er mye mindre stigmatiserende nå enn hva det har vært før. Det er positivt.

Anniken svarte liknende som Joakim gjør når det kommer til intern stigmatisering, men kommer med et mer nyansert svar da hun ble spurt hvor stigmaet kommer fra og hvem som stigmatiserer.

Anniken: Ja det kan du si. Det er mye de selv skulle jeg til å si. At det nesten oftest er de selv som trykker seg selv ned sant. Blant de unge så hører vi veldig mye forventningspress ifra foreldre og familie. At det er veldig uttalte forventninger om at de skal komme seg ut i jobb. Vi kan også bistå de i utdanning så ja. Så mye kommer hjemmefra høres det ut som dessverre. Men så er det jo en forventning i samfunnet at man skal være vellykket, man skal ta utdanning, man skal komme seg i jobb raskt. Så jeg vil ikke si at vi merker noen sånne spesielle grupper at det er forventet, eller at det er press fra. Men sånn generelt i hele samfunnet opplever jeg at man skal liksom være i jobb.

Blant informantene med ledighetserfaring, er det bare Henrik om gir uttrykk for at han stigmatiserer seg selv. Han sa det ikke direkte, men reflekterte over instanser der han skammer seg over situasjonen sin.

Henrik: Jeg synes det er dødsflaut å måtte ringe min far hele tiden, eller om det er bestemor eller kamerater og sånt. Det er noe av det kjipeste når du må ringe til bekjente fordi du ikke har råd til å betale tingene du må betale for. Det er noe jeg absolutt ikke har lyst til å gjøre, man skammer seg litt da. Jeg føler liksom da at jeg er til bry for alle andre fordi jeg ikke har penger selv.

Sett vekk ifra selvpåført stigma opplevde han også at å møte nye mennesker kunne være krevende. For han sin del lå mye av utfordringen i at andre ikke har de samme erfaringene som han, og at han derfor ikke opplever å bli møtt med forståelse rundt hans situasjon som arbeidsledig.

Henrik: (...) Jeg merker fort på mennesker om jeg kan snakke med de om sånne ting eller ikke. Hvis det er mer normale mennesker eller folk som ikke har stått i de samme utfordringene som jeg har, så føler jeg det er vanskeligere å skulle være ærlig som situasjonen min. De gir meg kanskje ikke en sjanse da. Jeg føler på mange måter at jeg ikke klaffer med sånne mennesker heller for jeg har liksom ikke disse greiene, jeg er 30 og de fleste jeg har møtt i min alder skal ha barn og skal kjøpe leilighet og sånn. Jeg er liksom ikke litt der engang.

Karoline kjente også på stigmatisering fra da hun var arbeidsledig. Hun reflekterte over hennes ledighetsperiode og meddelte at å møte nye mennesker kunne være utfordrende. Følelsen av å bli stigmatisert av ukjente opplevde hun som ubehagelig.

Karoline: (...) Kanskje ikke i forhold til vennene mine som kjenner meg og vet alt jeg har gjort på en måte. Men når du blir kjent med nye sant og spesielt når jeg akkurat var ferdig med utdanningen. De første månedene var det liksom jaja jeg er akkurat ferdig.

Men så ble det september plutselig og da er jeg ikke nettopp ferdig lengre. Så jeg følte det var liksom litt stigmatiserende da. At det var mange som tenkte sånn oi ok, hvorfor er ikke du i jobb? Kanskje ikke at noen sa det direkte, men at jeg kanskje ikke var like attraktiv å være rundt følte det ut som.

I oppfølging til hennes svar, ble hun spurt hvordan følelsen av å måtte forklare seg overfor ukjente påvirket henne.

Karoline: Jeg følte meg som en taper egentlig. Det var nesten litt sånn nedverdiggende. Å liksom skulle forklare til nye mennesker at nei jeg har ikke jobb og så er de sånn ok. For det blir liksom sånn hva skal du gjøre? Men jeg har gjort så mye andre ting i livet mitt, men så føler jeg liksom at å forklare det blir så desperat. Så da prøver jeg heller å unngå å snakke om det.

## **5.8 Oppsummering**

I analysen kom det frem at det finnes mange ulike utfordringer og konsekvenser som følger arbeidsledighet. Informantene i studien la spesielt vekt på økonomi, strukturering av hverdagen, sosiale relasjoner, identitet, samfunnsbidrag og stigma. I relasjon til økonomiske konsekvenser, har informantene fortalt at tap av arbeid presser arbeidsledige og påvirker deres tilgang til sosiale goder. Noen av jobbspesialistene har også valgt å sette søkelyset på dagens økonomiske situasjon, og sa at høye matpriser og strømpriser gjør at presset er større i dag enn tidligere for deres kandidater. De med erfaringer som arbeidsledig på sin side formidler et litt annet bilde enn det man får an jobbspesialistene. Kjartan fortalte at han ikke kjenner på det økonomiske presset, men at det må bli sett i lys av at han ikke har noen han skal forsørge eller dyre utgifter. Karoline fikk det også til å gå rundt, men er avhengig av økonomisk støtte fra NAV, husbanken og barnebidrag. Hun fortalte at selv om det går rundt og hun ikke føler på noe spesielt stort press, er budsjettet stramt.

I forhold til strukturering av hverdagen kommer det frem at begge gruppene av informanter ser en verdi i å ha en strukturert opplevelse av tid og sted. For både de arbeidsledige informantene og jobbspesialistene kommer det frem at arbeidsdeltakelse og det faste stedet å gå til forhindrer inaktivitet og passivitet. Dette var spesielt betydningsfullt for Kjartan som opplever å ha forfalt fysisk som en konsekvens av inaktiviteten som arbeidsledig. Det var derimot ikke sånn for alle, og Karoline fortalte at hun ikke trenger arbeid for å holde seg aktiv. For Karoline sin del får hun den strukturerte opplevelsen av tid med at hun organiserer hverdagene rundt sønnen sin.

Sosiale relasjoner i arbeidslivet er spesielt viktig og er et aspekt av samfunnsdeltakelse som arbeidsledige ikke får ta en del av. Å delta i arbeidslivet bygger nettverk og kontakt med andre utenfor individets private miljø. For Kjartan har arbeidsplassen vært viktig i det at den har en læringsverdi i møte med andre mennesker. Fraværet fra arbeidslivet kan på sin side forverre det arbeidsrelevante nettverket man har. Her er det viktig å presisere at det ikke bare er positive innvirkninger som blir fortalt. Henrik på sin side hadde et dårlig forhold til arbeidsmiljøet på den siste arbeidsplassen hans som en konsekvens av at han var den eneste norske. Kjartan opplevde også at å jobbe uregelmessige arbeidstider kan gå negativt ut over de private sosiale relasjonene man har utenfor arbeidslivet.

Identitet fremstår til å være sterkt knyttet opp til arbeid. Spørsmålet om «hva man gjør på» eller «hva man jobber som» er et gjengående tema som gjenspeiler interaksjonene arbeidsledige har med ukjente mennesker. Linn meddelte overfor sine kandidater at når de mister arbeid føler de av og til at de mister en del av seg selv. Kjartan sa at andre folk får en annen oppfatning av han som person når han står i arbeid, og at arbeid bidrar til å styrke karakteren og sider av personligheten hans.

Lite samfunnsbidrag og deltakelse har vært et emne som en konsekvens av å ikke stå i arbeid. Her ser man også et tydelig skille mellom det jobbspesialistene og det de med ledighetserfaring trakk frem. Jobbspesialistene fortalte overfor deres kandidater at de ønsker å kunne bidra til samfunnet. For Vinjar sin del er dette viktig for å skape mening i hverdagen. For Karoline sin del har det gjerne vært litt andre årsaker enn bidraget i seg selv. Hun fortalte

at å bli sett på som NAVer eller en belastning til samfunnet er nedverdiggende i møte med andre mennesker. Hun reflekterte over hvordan realiteten gjerne er noe annerledes, med at de fleste som mottar stønader har gode legitime grunner til å ikke stå i arbeid.

I forhold til stigma var det større variasjon i hva informantene mente. Det er ingen benektelse på at stigma som arbeidsledig er et reelt problem, men heller uenighet i hvem som stigmatiserer og hvordan stigmaet forekommer. For å ta noen eksempler, opplevde Karoline at stigmaet rundt arbeidsledige kom utenifra. Hun følte mennesker som ikke har en relasjon til henne på forhånd stigmatiserte henne som arbeidsledig. Dette har hatt en innvirkning på hennes vilje til å delta i sosiale settinger, og hun hevdet at dette er en av grunnene til at hun ikke ville dra på date. For Karoline ligger mye i av stigmaet i måten samfunnet er strukturert på, med forventninger til at mennesker skal følge et vanlig livsløp hvor arbeidsledighet ikke aksepteres. Jobbspesialistene på sin side opplevde at stigmaet for det meste kommer fra den arbeidsledige selv, og at arbeidsgivere ikke stigmatiserer jobbsøkere som står utenfor i arbeidslivet. Anniken var veldig nyansert i svaret, og hevdet at mye av stigmaet kommer fra personen selv og forventningspress fra foreldre eller familie. Hun fortalte videre at forventningen i samfunnet er at folk skal stå i jobb, som gjør at presset og stigmaet på arbeidsledige stammer fra samfunnet generelt og ikke individer eller spesielle grupper.



## **6.0 Analyse: Muligheter for gjenansettelse**

### **6.1 Innledning**

Det norske arbeidsmarkedet i etterkant av koronapandemien kjennetegnes gjerne ved et stort behov på arbeidskraft innenfor ulike sektorer. Likevel ser vi at ikke alle samfunnsgrupper opplever at å komme seg tilbake i arbeidslivet er like enkelt. Forskning viser at langtidsledige har en betydelig lavere sannsynlighet for å komme seg tilbake i jobb sammenlignet med korttidsledige (Krueger et al., 2014). Med det norske arbeidsmarkedet som utgangspunkt, spurte jeg informantene hvilke forventninger og forutsetninger langtidsledige har til å komme i jobb igjen.

På lik linje med den første analysen, formidler informantene en nyansert og mangesidet sak. Som analysen vil vise, fremstår det at gjenansettelsesmuligheter påvirkes av mer enn bare tilbud og etterspørsel på arbeidskraft. Denne delen av analysen skal derfor ta for seg generell motivasjon, økonomiske innvirkninger, sosiale nettverk og til slutt arbeidsgiveres holdninger til langtidsledige.

### **6.2 Generell motivasjon**

Motivasjon til å komme seg tilbake i jobb var uten tvil det mest gjengående temaet i forhold til muligheter til å komme tilbake i arbeid. Uten unntak tok jobbspesialistene opp motivasjon som en av hovedårsakene for vellykket gjenansettelse for deres kandidater. Jobbspesialistene hadde alle til felles at motivasjon til å søke jobber og samarbeide er en forventning de stiller til deres kandidater. Jobbspesialistene formidlet at motivasjonen ikke behøver å være synlig i den forstand at de tydelig forteller at de er motiverte til å stå i jobb. Men heller at det skal være et ønske om å være i arbeid, samarbeide med en jobbspesialist og en vilje til å gjøre de nødvendige handlingene for å nå målet.

Anniken var en av jobbspesialistene som så på motivasjon som en helt avgjørende faktor for at hennes kandidater skulle lykkes med å komme seg tilbake i arbeid. Når hun fortalte om tiltaket hun jobber i meddelte hun umiddelbart at motivasjon er viktig. Anniken fortalte at tidlig i oppstartsfasen av tiltaket vurderte de ikke motivasjonen til kandidatene deres. Dette medførte stort frafall og mislykkede forsøk på gjenansettelse.

Anniken: Motivasjon er veldig viktig, veldig. Den går opp og ned. Det gjør den for alle skulle jeg til å si. Så det er som sagt det eneste inntakskriteriet vi har, at folk skal være motiverte for jobb og motiverte til å samarbeide med en jobbspesialist for å nå målet om å komme i jobb da. Og så vet jo vi også at den motivasjonen kan være svingende, og at folk kan ha gode og dårlige perioder.

Anniken fortsetter med å si at et ønske om å komme i jobb ikke alltid er tilstrekkelig for å lykkes, men at villigheten til å ta steg i arbeidssøkerprosessen ofte kan være avgjørende. For mange av hennes kandidater, fremstår det som at å se jobbsøkerprosessene rundt seg ta form kan være viktig for å få opp motivasjonen.

Anniken: For de aller fleste ønsker jo jobb, men så skal det av og til litt til for å komme dit. En ting er jo å ønske det, en annen ting er jo å gjøre det som skal til. Men når vi først har fått folk inn og de ser at ting skjer, at de blir tatt på alvor, at vi har karriereveiledning med dem, at vi snakker om åpenhet i forhold til dette her med hull i CV og hva de skal si til arbeidsgiver og ikke. Jo mer de er med oss og lærer jo mer motiverte blir de og vi merker at de står i det mer da. (...) Så i forhold til motivasjon så er det viktig at den er der i utgangspunktet, men at vi må jobbe for å opprettholde den.

Daniel opplevde på lik linje med Anniken at motivasjon er viktig for at jobbsøkere skal klare å komme seg tilbake igjen i arbeidslivet. Han sa at jobbsøkere jevnt over er motiverte, og at dette gjør det enklere for han å selge inn sine kandidater til arbeidsplasser.

Daniel: De fleste av mine kandidater opplever jeg at er motiverte. Det har nødt til å være i hvert fall noe motivasjon i bunn hvis de skal lykkes med å finne arbeid. Det er også mye enklere for min del å selge inn en kandidat til en arbeidsplass hvis personen er motivert. Det var som jeg sa i sted, at vi alltid kan legge til rette, men det gjør det som sagt mye lettere å selge inn en litt motivert kandidat.

Intervjuet med Joakim støtter opp under utsagnet til Daniel. Han opplevde også at motivasjon gjør det enklere å få ut sine kandidater i arbeid. Han legger til at arbeidsgivere merker det hvis en jobbsøker ikke er motivert til å ta jobben.

Joakim: (...) Alle er ikke like motivert når de snakker med arbeidsgiver, alle ser deg ikke i øynene og smiler og sånt, og det er kanskje noen sjenerte, men noen svarer litt sånn avvisende. Eller at de har vanskelig for å kunne gi svar da, men du skjønner at de ikke er på i intervjuet, at de ønsker ikke å få jobben hvis du skjønner.

Kjartan har erfaring med langtidsledighet, og ga uttrykk for at manglende motivasjon til dels har vært årsaken til at han ikke er tilbake i arbeidslivet enda. I samarbeid med jobbspesialisten hans, har han gradvis klart å bygge opp litt motivasjon til å komme seg i arbeid. Men han meddelte at han ikke har vært så aktiv som han skulle ønske i forhold til jobbsøking.

Kjartan: (...) Det er vel egentlig det at jobbveilederen min har klart å åpne dørene litt mer og mer for meg. Jeg selv har ikke bidratt på mine vegne overfor han. Ikke i sånn forstand, men sånn igjennom tiltaket her så er det en litt mer aktiv jobbsøkerprosess for meg. Jeg skulle nok søkt litt mer selv enn det jeg gjør nå.

De andre informantene med ledighetserfaring ga også uttrykk for at deres motivasjon hadde mye å si på om de ville klare å komme i jobb, og hvor fort overgangen til arbeid ville gå.

Karoline opplevde at hun ikke var fullt så motivert til å starte jobbsøkerprosessen etter endt utdanning. Hun fortalte at hun kunne vært flinkere til å søke på jobber, men at hun tok seg god tid etter studiene. Karoline ga uttrykk for at dette kan ha vært en av grunnene til hvorfor hun stod ledig i en periode etter endt utdanning. Hun reflekterte også over at overgangen fra student til arbeidsliv var et større antiklimaks enn det hun hadde forestilt seg.

Karoline [Jeg var] ikke så motivert [til å søke jobber] som jeg trodde jeg skulle være etter studiene. (...) Jeg trodde jeg skulle føle på en sånn syk lettelse av å være ferdig med å studere og skulle ut i jobb, men så var det ganske sånn antiklimaks egentlig. Jeg fikk liksom ikke denne yes jeg er ferdig følelsen. Det var litt mer sånn ja, ok, da får jeg gjøre på noe annet da. (...) Jeg tror jeg var blitt veldig vant til å studere og ville egentlig fortsette. Så jeg sleit jo med å skrive bacheloroppgaven min bare fordi jeg ikke hadde lyst til å bli ferdig. Så det tok litt tid, for da følte jeg liksom at et kapittel i livet var ferdig. Det synes jeg var ganske vanskelig.

For Henrik sin del har motivasjonen til å søke jobber, kombinert med sosiale utfordringer vært en hindring for han. Motivasjonen til Henrik har vært svingende gjennom hele ledighetsperioden med gode og dårlige perioder. Et stort problem for Henrik som ikke kommer frem i de andre intervjuene var at han hadde lite erfaring med å søke jobber. Henrik ga uttrykk for at lav motivasjon, lite jobbsøkererfaring og dårlig selvbilde har gjort at han sliter med å aktivt søke på jobber.

Henrik: (...) Tingen er at jeg har bare vært på ett jobbintervju egentlig. Jeg har blitt oppfordret til å ta eget initiativ, oppsøke jobber, gå inn i en butikk, levere søknader og sånne ting da. Jeg synes det er veldig flaut, jeg liker det virkelig ikke. Når jeg blir pushet til å gjøre sånn klarer jeg ikke si det jeg skal si og sånne ting. Du skulle trodd at det hadde vært enkelt å oppsøke arbeidsplasser og sånn men nei. Det er vanskelig fordi jeg ser liksom på de som andre typer mennesker enn meg, jeg føler meg som en lavere rase på en måte.

### **6.3 Økonomiske incentiver**

Spørsmålet om hvordan arbeidslediges økonomi påvirker deres motivasjon til å søke etter jobb var et omdiskutert tema. Noen meddelte at økonomi er et viktig motivasjonsmiddel for at langtidsledige skal komme seg ut igjen i arbeid. Andre mente at ikke-økonomiske årsaker er viktigere. Noen av informantene meddelte hvordan ordninger og økonomisk trygghet for arbeidsledige kan være hindringer som stopper dem fra å påbegynne en jobbsøkerprosess. Intervjuene forteller oss derfor at økonomiske forhold kan virke positivt og negativt på langtidslediges sannsynligheter for å komme seg tilbake i jobb.

Blant jobbspesialistene, var Daniel en av dem som spesielt knyttet motivasjon opp mot de økonomiske vinningene med å stå i arbeid. Daniel har som sagt fortalt at de aller fleste av hans kandidater er motiverte til å stå i jobb, men han fortalte også at ikke alle var fullt så motiverte. Da han ble spurt om hva som kunne være årsaken begrunnet han dette med økonomi.

Daniel: Kanskje de har en grei [arbeidsavklaring], grei ufør på gang, spesielt hvis de har stor gjeld. Da hjelper det nesten ikke å arbeide. For da trekker namsmannen hele

lønnen din. Og hvis de har en ektefelle med god lønn så er det kanskje ikke like nødvendig for de å finne seg jobb og tjene egne penger. Så kort forklart, hvis ikke den økonomiske biten er fullt så viktig i forhold til den situasjonen de står i, opplever jeg at de ikke er like motiverte.

Linn snakket i likhet med Daniel om hvordan økonomiske forhold for noen kan være et hinder som stopper dem fra å komme seg tilbake i arbeid. Hun viste til at noen arbeidsledige har god trygghet i ulike støtteordninger, og hun mente at disse kandidatene er spesielt vanskelige å få ut igjen i jobb.

Linn: Det er jo det jeg snakket om vinningen i det. Mange av de jeg jobber med har stått utenfor jobb lenge og har en økonomisk trygghet i det de får. Samtidig så får de gjerne bostøtte fra husbanken. Hva skjer da hvis jeg begynner å tjene litt og skal inn i en 20 prosent stilling? Mister jeg da all støtten min? er det en økonomisk vinning for dem? Ikke alltid, der er det veldig vanskelig å få de inn i arbeidslivet igjen for da mister de den sikkerheten de har hatt. Det sikreste med den situasjonen de er i er at de har et sted å bo. Kan jeg miste det om jeg får meg jobb? Så det er ikke bare økonomiske goder og ulemper, det kan være at med å få seg arbeid kan man miste den økonomiske tryggheten man har.

I intervjuet med Vinjar kommer det også frem at økonomi er en viktig motivator til å søke jobber, og at stønader kan være med på å komplisere mulighetene for arbeidstakere. Vinjar trakk ikke frem at hans kandidater vil komme dårligere ut hvis de jobber slik noen av Linn sine kandidater gjør, men problemet er at det er et øvre tak på hvor mye de kan tjene før de mister stønader.

Vinjar: Ja det er jo en motivasjon for dem at de kan tjene litt penger. Men så har noen av dem et tak da som sier hvor mye de kan tjene. Dette er jo noe som kan være med på å påvirke litt.

Joakim fortalte at økonomi er en årsak til at arbeidsledige ønsker å komme seg tilbake igjen i arbeid. Joakim har en annen vinkling enn Linn og Daniel, og sa at kandidatene ikke ønsker å motta støtteordninger: «De vil jo være økonomisk uavhengige da, de fleste av de i hvert fall.

De liker ikke å gå på NAV som de sier.» Silje fortalte at det er andre ting enn det økonomiske som påvirker motivasjonen og viljen til å søke arbeid.

Silje: Jeg har alltid tenkt at drivkraften [til å søke jobber] har vært penger. Altså det å få lønn. Men det viser seg ofte at det er det ikke. For mange så er det, i hvert fall blant de som har vært langtidsledig, at de må bryte ut av den spiralen og det hamsterhjulet de er i. Det er å ha noe å gå til, det å få kollegaer, det å være en del av samfunnet er på en måte så viktig for dem.

I intervjuet med Kjartan kommer begge sidene frem. Han fortalte både hvordan stabil og trygg økonomi har gjort at han ikke føler på presset til å søke jobber. Men han sa også at han nå ønsker å påbegynne prosessen med å finne noe han kan mestre. Når han ble spurt om hans stabile økonomiske situasjon påvirker han til å søke jobber svarte han følgende.

Kjartan: Hadde penger vært motivasjonen min så hadde jeg ikke sittet her i dag i hvert fall, det hadde jeg ikke. For da hadde jeg vært uti jobb allerede. (...) Behovet er at jeg kan gjøre noe som jeg mestrer, det er selvfølgelig det at du får inntekt i den typen jobb du gjør, men det er ikke bare det. Du bryter jo et mønster nå i dag i den forstand at istedenfor å bli destruktiv av å stå utenfor samfunnet, så har du noe konstruktivt å gjøre på som igjen gjør at du går utenfor ditt vanlige spor, som gjør at du kommer inn i samfunnet igjen.

Arbeidsledige Henrik kommenterte også på begge sider av saken når han snakket om økonomi. Først sa han at han savner regelmessigheten med en fast og trygg inntekt fra da han stod i jobb, og at usikkerheten ved arbeidsavklaringspenger er noe han misliker. I andre deler av intervjuet reflekterte han over hvordan NAV har inndratt pengene han har tjent når han har hatt kortere perioder i arbeid.

Henrik: Jeg var med min far og jobba på en båt i et par dager. Og da jobba jeg i to uker. Da gikk jeg på jobb som ingenting. Åtte timer hver dag. Det var gøy, jeg likte det på mange måter. (...) Jeg har arbeidsavklaringspenger, så når jeg var på båt i to uker tok [NAV] alle pengene mine. To utbetalinger. Jeg skulle få 10 000 kr de dagene jeg var på båt så det var jo greit.

## 6.4 Sosiale nettverk

Et viktig samtaleemne har vært hvilken rolle nettverk har overfor mennesker som står utenfor arbeidslivet. Informantene har ulike historier og erfaringer av hvordan personlige nettverk påvirker langtidslediges muligheter for gjenansettelse. Jobbspesialistene var mest opptatt om betydningen av å bruke nettverk når man skal skaffe seg jobb. Jobbspesialisten Daniel var en av dem som hadde mest å si om betydningen av sosiale nettverk. Han så på nettverk som et viktig virkemiddel å ta i bruk når jobbsøkere prøver å finne arbeid. Daniel sa at kandidatene ofte ikke er klar over nettverket de selv har når de påbegynner prosessen.

Daniel: Ja, men de vet det kanskje ikke med en gang, de begynner her og så ser de på ulike finn.no stillinger og andre ting som vi maser om. Og så plutselig finner de ut at svigerfar eller onkel jobber der eller der. Det kan være lurt for oss å trekke inn [nettverk] etter hvert, men ikke med en gang. Sjekke at de har noen de kan spørre om å få hjelp til å fikse arbeid. Har du en svoger du kan jobbe for å lage bilskilt i en måned? Da får de ofte lettere og positive svar og tilbakemeldinger.

Overfor kandidatene sine har han også erfart at å bruke hans personlige nettverk og jobbrelaterte nettverk kan være nyttig. Dette er noe han har lyktes med i sin jobb. Daniel reflekterte også over at det er en grunn til at mange av kandidatene hans kommer inn i tiltaket, og at det kan være at de ikke har så stort nettverk.

Daniel: Jeg bruker mitt hele tiden, ringe kamerater sende meldinger, kjenner vi noen i denne bransjen som har bruk for en arbeider? Dette har vi lyktes med mange ganger. Men de som blir søkt inn er jo her av en grunn, og det kan gjerne være så enkelt som at de ikke vet hvilket nettverk og hvilke muligheter de har gjennom det. Ellers kan det også være at de ikke har et særlig stort nettverk (...).

Daniel var også klar på at å stå utenfor det vanlige jobblivet kan medføre endringer som gjør at man får begrenset sitt jobbrelevante nettverk. Han reflekterte over hvordan dette også gjaldt hans yngre kandidater som har brukt mye av tiden sin dataspill.

Daniel: Hvis du har vært i jobb før og ikke står i jobb nå lengre, så vil du jo over tid i hvert fall miste hele den biten med kollegaer som et nettverk. Men det er jo det. Det

samme gjelder jo nå for de yngre som bare sitter på internett og gamer de siste fire-fem årene og ikke har kontakt med real-life.

Går man videre fra Daniel, sa Anniken at nettverksbygging er en sentral del i hennes jobb, og fortalte at dette er viktig for at kandidatene skal komme seg i jobb. Anniken trakk frem betydningen av å bygge gode relasjoner hvor god kommunikasjon og informasjonsflyt står sentralt.

Anniken: Ja for vi bruker mye tid som sagt for å skape disse gode relasjonene til arbeidsgiver. Og det er det som er avgjørende for oss for å få de jobb. Mer enn de sitt eget nettverk. (...) Vi begynner å få litt sånn flere sånne bedrifter rundt omkring [som ønsker å hjelpe folk med hull i CV]. Og da er det også viktig for oss å kommunisere ut de gode historiene sant.

Anniken og Silje har i motsetning til de andre informantene også påpekt at kandidatenes jobbrelevante nettverk er veldig individuelt. Begge meddelte at nettverk ikke ene og alene kan defineres ut ifra individers status som sysselsatt eller arbeidsledig. Anniken fortalte at hvorvidt man brukbart nettverk i relasjon til jobb ofte formes av hvilke miljøer man er en del av som individ på utsiden av arbeidslivet.

Anniken: Ja for [nettverk] er veldig forskjellig og veldig individuelt. Noen har det, noen har det ikke og så har du alt imellom ikke sant. (...) Det vi ofte merker i forhold til de med rusutfordringer er at de ønsker å komme seg vekk fra dette nettverket de har i rusmiljøet. Vi jobber mye med disse som kommer fra fengselet (...). For mange av dem, når de kommer ut, er det viktig for dem at de ikke kommer rett tilbake til det gamle nettverket som de hadde. De er livredde for det for da er de så sikre på at de kommer til å havne utpå igjen.

Informantene med erfaring som arbeidsledig fortalte lite om bruk av deres nettverk til å skaffe jobber. Henrik var innom det, og sa at han brukte nettverket sitt tidligere og jobbet hos moren til en kompis. Han reflekterer lite rundt det. Kjartan har tidligere fått jobb gjennom en bekjent. Han pratet om dette når han ble spurt hvordan han fikk jobben han pratet mest om i sitt intervju. Han fortalte at ved hjelp av sitt private nettverk, fikk han informasjon om at en bedrift skulle ansette flere folk.



Kjartan: Ren tilfeldighet som gjorde at jeg søkte. Jeg spurte en nabo av meg som tilfeldigvis flyttet ifra [sted] til [sted]. Jeg spurte om han visste om [bedriften] skulle ha inn noen folk. Ja, det skal de, de skal ha inn hundre stykker ganske kjapt. Så jeg hadde et opphold på cirka en uke på [tidligere arbeidsplass] før jeg bytta. Og ikke mer enn et år eller to senere så gikk [tidligere arbeidsplass] konkurs. Så ja, det var egentlig ganske flaks på den måten.

Karoline har ikke noen erfaringer med bruk av sitt nettverk for å få informasjon om mulige jobber. Hun har derimot fått hjelp av venner til å finne ut hvilken informasjon hun bør formidle til arbeidsgivere som jobbsøker.

Karoline: (...) Jeg hadde ikke skrevet i søknaden min at jeg hadde barn. For det sa [venninne] til meg at det trenger du ikke å gjøre. Men det var noe jeg hadde gjort i alle andre søknadene. Så jeg sa til den nye sjefen min at jeg synes det var litt interessant at i den første jobbsøknaden jeg ikke skrev om at jeg har barn så kommer jeg på intervju og får jobben.

## **6.5 Arbeidsgiveres holdninger til langtidsledige**

Forskning på hvorvidt arbeidsgivere er opptatt av jobbsøkeres perioder som arbeidsledig fremstår noe tvetydig. På den ene siden har du studier som hevder at arbeidsgivere anser lengre ledighetsperioder som et tegn på lavere motivasjon eller ineffektivitet, som der igjen bidrar til lavere sjanser for jobbintervju eller fastansettelse (Van Belle et al., 2018). På den andre siden forteller forskningen at arbeidserfaring har en eliminerende effekt på de negative signalene lengre perioder med ledighet medbringer. Dette gjør at arbeidsgivere ikke tar tidligere ledighetsperioder i betraktning (Eriksson & Rooth, 2014). Dette og ønsket om å vite mer om forutsetninger for gjenansettelser, gjorde at jeg var interessert i hva informantene tenker om arbeidsgiveres holdninger til langtidsledige. Informantene ble spurt om hvilke erfaringer de har med arbeidsgiveres villighet til å ansette mennesker med lengre perioder på utsiden. Svarene som kom frem, indikerer at norske arbeidsgivere ofte er positive til å ansette mennesker som har hull i CV eller har hatt lengre perioder som arbeidsledig.

Anniken hadde et godt inntrykk av hvordan arbeidsgivere er i møte med langtidsledige. Dette var noe hun trakk frem gjentatte ganger i løpet av intervjuet, til og med som avsluttende kommentarer til hva hun synes er viktig å fremheve. Hun kommenterer på dette i lys av hennes kandidater som kombinert med å stå arbeidsledig ofte også har psykiske helseutfordringer.

Anniken: Vi opplever at arbeidsgiverne er veldig på. Altså at de er veldig ok om dagen. (...) De aller fleste er veldig imøtekommende og ønsker å bidra hvis de kan. Alle har en eller annen historie, enten at de har møtt veggen selv eller om de har noen i familien som har hatt utfordringer, eller at de har venner. Alle har ett eller annet å relatere det til da.

Hun fortsatte med å poengtere at det ikke alltid har vært så bra som det er nå, og at hun har merket en endring fra da hun begynte i tiltaket.

Anniken: (...) Jeg har jobbet med [Individuell jobbstøtte] siden 2016 eller 2017, og der merker jeg en stor endring altså. De har blitt mye mer [inkluderende], den inkluderingsdugnaden har faktisk virket.

Vinjar har tilnærmet samme opplevelser som Anniken, og sa at han har blitt positivt overrasket over arbeidsgiveres villighet til å ansette mennesker med lengre fravær.

Vinjar: (...) Jeg synes det er litt sånn beundringsverdig, altså sånn hvor positivt innstilt enkelte arbeidsgivere er da. Både når det gjelder å ta inn arbeidstakere som har hull i CV, og også romslighet når de har fått arbeidet da, om de har det tøft og trenger litt hjelp eller sånt no. (...) Ganske mange arbeidsgivere ser forbi det med hullet i CV og tenker at her har vi en arbeidstaker som vi har lyst til å gi en sjanse, selv om han kanskje har hatt ti år på utsiden av arbeidslivet.

Linn meddelte både positive og negative erfaringer fra arbeidsgivere i forbindelse med langtidsledige. Derfor føler hun at å være et mellomledd for informasjonsutveksling er viktig som jobbspesialist.

Linn: Det er veldig variert hvordan arbeidsgiver oppfatter kandidater (...). Men så lenge man har en kontaktperson som meg. En som er mekler imellom og en som skal binde imellom så får man en ide om hvorfor sant? Og da spør de ikke og graver ikke for de ser at de er motivert nå. Så hvis du får frem den motivasjonen som ligger nå, så er det ikke sikkert det hullet eller den perioden har så mye å si (...).

Selv om flertallet hadde inntrykket av at arbeidsgivere stort sett er greie, meddelte noen av jobbspesialistene at det er vanskeligere å formidle kandidater til stillinger i offentlig sektor sammenlignet med privat. De poengterer at dette ikke nødvendigvis har noe med personen som har ansettelsesansvar å gjøre, men heller at systemene er lagt opp forskjellig. Dette har Anniken bidratt til å gi innsikt i.

Anniken: (...) Offentlig sektor, de er vi ikke så fornøyd med for der må alle stillinger lyses ut. Både i statlige, kommunale og fylkeskommunale stillinger må det lyses ut. Så der har vi ikke muligheten til å komme inn bakdøren som vi kan i privatsektor. Så der har vi en stor jobb å gjøre i forhold til arbeidsinkludering. (...) Vi har prøvd og hatt runder på alle nivå, både i [Kommunen] og i NAV, og det er vanskelig altså. Det systemet blir ikke endret over natten. Mens i privat sektor er det en helt annen historie.

Joakim fortalte også at det er vanskeligere for han å få kandidater inn i offentlig sammenlignet med privat sektor.

Joakim: (...) Når det gjelder sånn offentlig, så lykkes vi jo med det og, men der er det jo litt mer rutiner da. Vi er bundet opp, for eksempel i kommunen så må vi gå gjennom en spesiell etat og sånne ting da. Men det er bare på grunn at de skal skjerme, kan du si, avdelingslederen så vi ikke skal ringe de ned og avtale. (...) Det er ikke det at de sier nei, men at det bare skjer etter ordnede forhold.

Informantene med ledighetserfaring hadde litt blandede opplevelser av arbeidsgivere overfor dem som arbeidsledig. Henrik er den som i størst grad opplevde at møtet med arbeidsgivere er utfordrende.

Henrik: Altså, jeg føler samfunnet sånn som det er nå gjør at jeg ikke har sjans på mange jobber, at du får liksom på en måte et nei allerede før du går derifra. Jeg

opplever nesten at de allerede har bestemt seg før du kommer at du ikke skal få jobben før de egentlig vet noe om hvordan du er. Jeg føler i hvert fall at veldig mange av de har bestemt seg for hva de syns om meg før jeg kommer.

Kjartan og Karoline opplevde ikke arbeidsgivere fullt så dømmende som det Henrik fortalte. Kjartan snakket om at arbeidsgivere har vært positive i responsen overfor han. Da han ble spurt om arbeidsgivere var opphengte i hvorfor han stod ledig så svarte han følgende.

Kjartan: Nei, men jeg sa ganske kjapt hvorfor der og da. Jeg sa at grunnen til at jeg er her nå i dag er fordi jeg knakk armen, og at jeg har en protese i albuen som gjør at armen er svak. (...) [Arbeidsgiver responderte] positivt, for her fikk jeg på en måte kommunisert at her er det tiltak ute og går. At jeg ikke bare sitter hjemme. At jeg er der, jeg tilbyr meg og at jeg er her fordi det er en dør som endelig har blitt åpnet. Jeg har lyst til å prøve og det er bedre det.

## 6.6 Oppsummering

I den andre delen av analysen har jeg tatt for meg informantenes refleksjoner rundt hva som spiller en rolle for langtidslediges muligheter til å komme seg i jobb. Informantene har satt spesielt søkelys på generell motivasjon, økonomiske incentiver, sosiale nettverk og arbeidsgiveres holdninger til langtidsledige.

Motivasjon ser ut til å være det som jobbspesialistene vektla mest i spørsmålet om hva som betyr noe for at langtidsledige skal klare å få jobb. Jobbspesialistene meddelte at motivasjon er viktig også i møte med en jobbspesialist, hvor tilnærmet alle så på det som en forventning eller et krav til at folk skal kunne delta i tiltakene deres. Her ble det også meddelt at motivasjon til å stå i jobb merkes utad, og at arbeidsgivere vil kunne oppfatte om jobbsøkere ønsker å jobbe eller ikke. Blant de arbeidsledige informantene var konsensusen det samme, og de formidler historier hvor perioder med lav motivasjon førte til inaktivitet i jobbsøkerprosessen eller utfordringer med å komme seg i arbeid.

Økonomiske incentiver ser ut til å være blant de mer omstridte temaene som kom frem i analysen. Informantene har forskjellige tanker og erfaringer om betydningen økonomi har på

villigheten til å finne jobb. Noen av la vekt på økonomisk lønnsomhet for langtidsledige, og sa at det ikke alltid vil være at de tjener på å komme i jobb. Det ble antydnet at arbeidsledige har en trygghet i de stønadene de mottar, og arbeid for noen kunne bidra til å fjerne denne sikkerheten. Dette er ikke noe alle jobbspesialistene la like mye vekt på. Vinjar valgte å legge vekt på hva hans kandidater kan tjene hvis de kommer seg ut igjen i jobb. Et annet syn på saken har også vært at noen langtidsledige ikke liker å motta økonomiske stønader og ønsker å være økonomisk uavhengige. Dette argumentet bør også ses i lys av kapittel 5.6 og 5.7, hvor informantene gir uttrykk for at å motta økonomisk hjelp blir sett på som noe negativt. Det siste argumentet som peker seg særlig ut i relasjon til økonomi, er slik Kjartan legger det frem at hvis penger hadde vært et problem så hadde han allerede vært i jobb. Han sa at det er andre ting som er viktigere for jobbsøkere enn penger.

Sosiale nettverk til langtidsledige var et annet viktig tema som ble tatt opp. Jobbspesialistene anerkjente at nettverk generelt er viktig for mennesker som skal søke jobb, men alle sa ikke at det spiller en stor rolle for langtidsledige arbeidssøkere. Lengre perioder utenfor arbeidslivet reduserer og erstatter det jobbrelevante nettverket, slik fengsel eksempelet til Anniken viser. Blant informantene som har erfaring med å være arbeidsledig, kommer det frem i intervjuer at de også har dratt nytte av løse bånd for å tilegne seg informasjon om ledige jobber. Kanskje det mest interessante funnet i denne delen av analysen var hvordan jobbspesialister fungerer som et løst eller indirekte nettverk for jobbsøkerne. Jobbspesialistene fortalte at nettverksbygging til bedrifter utgjør en viktig del av arbeidet de gjør, og at over tid så har de bygd et godt nettverk i det lokale arbeidslivet. Arbeidsplassene de har bygd relasjoner til har over tid fått informasjon og forventninger til hva jobbspesialistenes kandidater får til, som derav gjør det enklere å selge dem inn.

Det siste temaet som ble tatt opp var hvilke holdninger arbeidsgivere har overfor langtidsledige. Jobbspesialistene sa at arbeidsgivere er veldig positive til å hjelpe mennesker som av ulike årsaker har stått utenfor arbeidslivet. Som Anniken påpekte er det mange arbeidsgivere som kan relatere til situasjonen ledige står i, enten fordi de har hatt utfordringer og møtt veggen, eller fordi de har noen bekjente og slektninger som har det. Derimot følte ikke alle at arbeidsgivere var like i positive til jobbsøkere som enten har stått utenfor eller har hatt andre utfordringer. Dette gjaldt spesielt for Henrik. Et annet interessant funn som kom frem i denne delen at det er lettere å selge inn langtidsledige til jobber i privatsektor fremfor offentlig sektor. Dette hadde sitt grunnlag i at det private næringslivet er mindre regulerte i

forhold til det offentlige med tanke på ansettelsesprosesser, som derav gjør at langtidsledige faller lengre ned i bunken av søknader.

## 7.0 Avsluttende diskusjon

### 7.1 Innledning

Ved bruk av abduktive analyser har formålet med denne oppgaven vært å undersøke langtidsledighet som et sosialt problem. Problemstillingen jeg har tatt opp skal belyse dette ved å se på menneskers opplevelser og oppfatninger av langtidsledighet samt forventninger og forutsetninger til å komme seg tilbake i arbeid. For å gjøre dette har jeg benyttet meg av semistrukturerte intervjuer hvor jeg har snakket med mennesker med ledighetserfaring og jobbspesialister. Funnene som kommer frem i de to overnevnte analysene dokumenterer et mangfold av konsekvenser av langtidsledighet. Informantene viser til sosiale og økonomiske konsekvenser, stigma, svekket identitet og dårligere selvbilde. For mange langtidsledige er det et ønske om å bidra i samfunnet, og delta i arbeidsfellesskapet. Når det kommer til muligheter for gjenansettelse, kommer det frem at arbeidsgivere er blitt mer positive til ansettelser av langtidsledige med hull i CV. Det som fremstår som den største faktoren for langtidslediges gjenansettelsesmuligheter er derimot individuell motivasjon. Sosiale nettverk er også et bra virkemiddel til å skaffe seg arbeid, men mange langtidsledige har svekkede eller ugunstige nettverk. Jobbspesialistenes rolle og nettverk skal til en viss grad kompensere for dette. Analysen viser også at opplevelsene av langtidsledighet er individuelle.

Studien bygger på et bredt teoretisk rammeverk for å forklare de opplevelsene og de mulighetene informantene meddeler i den empiriske analysen. Formålet har ikke vært å forklare hvilke teorier som best egner seg i analyser av langtidsledige. Heller har fokuset vært på å bygge en forståelse om at ledighet er et mangesidet fenomen som kan studeres i lys av et flerfaglig teoretisk rammeverk. I dette avsluttende kapittelet, skal jeg oppsummere, drøfte og sammenfatte studien. Jeg skal vise hvordan de teoretiske perspektivene kan forklare funnene i analysen, drøfte debatten rundt ytelse og jobbsøking, og kommentere på eventuelle svakheter ved studien.

## 7.2 Teoretiske perspektiver og empiriske funn

### 7.2.1 Deprivasjonsteori og opplevelsen av langtidsledighet

I teorikapittelet har Jahoda sin deprivasjonsteori vært en viktig modell for å forstå opplevelser av arbeidsledighet. Jahoda bygger på Mertons definisjoner av manifeste og latente funksjoner av sosial handling (Merton, 1968). Jahoda anvendte denne teorien til å omhandle arbeid i hennes deprivasjonsteori, og argumenterte for at fraværet på de latente funksjonene er det som i størst grad påvirker det arbeidsledige individet (Kuhnert, 1989, s. 418). De latente funksjonene av arbeid hun spesielt vektlegger er delte opplevelser, strukturell opplevelse av tid, kollektivt formål, status og identitet, og regelmessig aktivitet (Cole, 2007, s. 1134). Jahoda har som nevnt blitt kritisert fra flere hold. En kritikk har vært at hun ensidig setter opp arbeid som noe ensidig positivt opp mot arbeidsledighet som noe ensidig negativt. Kritikken har vært at lønnsarbeid kan være isolerende og ubehagelig for noen. En annen kritikk handler om at hun legger for stort vekt på de latente sidene og at hun nedtoner betydningen av arbeidets manifeste funksjoner. Mer bestemt blir det hevdet at det er de økonomiske konsekvensene av arbeidsledighet som i størst grad forklarer de negative konsekvensene av arbeidsledighet. Formålet med de empiriske analysene har ikke vært å teste hvilken av disse to oppfatningene som står sterkest, men heller å vise gjennom empirien hvordan ulike aspekter og innvendinger ser ut til å være relevante.

I intervjuene ser man flere eksempler på hvordan mangelen på arbeidets latente funksjoner bidrar til negative opplevelser og erfaringer. Opplevelsene av ledighet, har tydelige koblinger mot de negative innvirkningene på sosiale relasjoner, identitetsfølelse, struktur i hverdagen, selvoppfattelse og hvordan andre oppfatter dem. Det er derfor rimelig å si at langtidsledighet kan medføre dårlige opplevelser som strekker seg lengre enn de økonomiske konsekvensene. Her er det viktig at man tenker over hvorfor informantene var så opptatt av de ikke-økonomiske problemene med arbeidsledighet. Kanskje de føler at økonomiske utfordringer med ledighet er selvvinnlysende, og derfor heller setter søkelys på andre effekter. En annen forklaring kan være at jeg som forsker, basert på mine interesser og kontroll over samtalen, har ledet informantene til å snakke mer om disse temaene.

Det er viktig å merke at ikke alle latente funksjoner av arbeid framstod som like sentrale i alle intervjuene. Latente funksjoner som en person følte på, kan ha vært uproblematisk for en annen. For å ta et eksempel, sa Kjartan at arbeidsledighet har bidratt til økt inaktivitet. Dette



følte ikke Karoline på, som sa at arbeidsledighet ga henne mer rom til å delta i fritidsaktiviteter. Ut fra disse eksemplene, er det rimelig å hevde at arbeidsledighet kan bety ulike ting for individer ut fra den livssituasjonen de befinner seg i. Langtidsledighet er komplekst, og personers egenskaper og omstendigheter må vurderes i forhold til hvilke opplevelser ledighetsperioden medfører.

Kritikken mot Jahoda om at hun undervurderer den økonomiske betydningen av arbeidsledighet må sees i lys av at hun sammenligner situasjonen hun så på 1980-tallet hvor det var etablerte velferdsordninger med situasjonen på 1930-tallet hvor arbeidsledighet medførte fattigdom i absolutt og ikke relativ forstand. Det er likevel tydelig at også i den moderne norske velferdsstaten medfører arbeidsledighet økonomiske vansker for mange. Jobbspesialistene var spesielt tydelige på at dårlig økonomi er en av de mest utfordrende aspektene ved å være langtidsledig. Deres syn på inntektens betydning varierte derimot. Daniel tok gjerne den mest tradisjonelle tilnærmingen, og forklarte at økonomiske utfordringer forhindrer mennesker fra å kjøpe og betale for nødvendige tjenester. Dette ble sett i lys av dagens prisnivå. Utsagnet til Daniel støtter opp under Fryer sitt argument om at arbeidsledighet først og fremst resulterer i en form for fattigdom.

Linn og Silje omtalte pengers funksjon i lys av de sosiale verdiene det har. Silje fortalte at hennes kandidater ikke kan delta i sosiale sammenhenger på grunn av dårlig råd. Linn la vekt på at dårlig råd gjør det vanskelig for arbeidsledige å betale for sosiale goder og delta i sosiale aktiviteter. Med dette i grunn, vil jeg argumentere for at sosialisering og sosiale goder kan være en latent funksjon av penger i seg selv, og at mangelen på stabil inntekt derfor kan påvirke den enkeltes muligheter for sosial deltakelse.

Hvis man tenker på fattigdom som et relativt fenomen så kan man si at både Silje, Linn og Daniel har en forståelse om at arbeidsledighet medfører relativ fattigdom. Hvis man tenker på fattigdom som et kontinuum fra absolutt til relativ fattigdom, så kan man si at Daniel vil lene mer mot en absolutt forståelse enn Linn og Silje, men fortellingene deres tilsier at en kan oppfatte dette som at arbeidsledighet medfører relativ fattigdom. Dette har vært en gjengående trend i alle intervjuene, hvor ingen, i hvert fall ikke direkte omtaler absolutt fattigdom. Dette kan være med på å navigere forståelsen om at arbeidsledighet sett i en norsk velferds kontekst, mest sannsynlig medfører relativ og ikke absolutt fattigdom (Hansen, 2021).

Blant de med ledighetserfaring var det mindre tydelig at de følte seg økonomisk presset som følger av deres situasjon. De oppgir at de mottar økonomisk støtte som kan lette på trykket man gjerne forbinder med arbeidsledighet. For eksempel sa Karoline at selv om økonomien var dårlig, hjalp økonomiske stønader og god planlegging med å få endene til å møtes. Kjartan følte ikke på noe økonomisk press og sa at oppsparte midler, støtteordninger og rimelige vaner gjorde at han kunne leve komfortabelt. Dette er en viktig kontekst å trekke inn i diskusjonen, hvor man kan argumentere på hvorvidt de økonomiske støtteordningene subsidiert av velferdsstaten påvirker opplevelsene av å være arbeidsledig. For de av informantene som har opplevd langtidsledighet, fremstår ikke det økonomiske presset som så betydningsfullt. Likevel, er det rimelig å konkludere at arbeidsledighet på ingen måte er en økonomisk lukrativ tilværelse. Informantene med ledighetserfaring gir tydelig uttrykk for at situasjonen har bidratt til modifiseringer i livsstil og vaner, som støtter opp under motargumentene om at Jahoda oversimplifiserte den økonomiske effekten av å stå uten jobb.

I intervjuene ser det ut til at jobbspesialistene beskriver situasjonen mer negativ enn de med ledighetserfaring selv. Det kan være flere mulige forklaringer på hvorfor det er slik. Først kan det være utvalget og spesielt de med ledighetserfaring begrenser studien. At studien kun intervjuer tre ledighetserfarne informanter bidrar til skjevhet i utvalget, hvor arbeidsledige med mer negative erfaringer ikke blir representert. Videre er ledighet et personlig tema, og å uttrykke økonomiske utfordringer eller andre problemer kan være vanskelig for noen å snakke om. På grunn av ubehageligheter i temaene, skal man ikke utelukke at det tidvis har vært utfordrende å tilstrekkelig redegjøre rundt eksempelvis dårlig råd. Til slutt står ikke beskrivelsene til informantgruppene i motsetning til hverandre. De ledighetserfarne gir ikke uttrykk for at de har spesielt god økonomi, men heller at de tilpasser seg situasjonen de er i. Derfor må man være varsom med å ikke forenkle eller underdrive de negative konsekvensene av arbeidsledighet, slik Jahoda ble kritisert for.

I forhold til kritikken om at Jahoda sin deprivasjonsteori romantiserer arbeid, og at arbeid i og for seg selv kan være ubehagelig og isolerende er det heller lite som fremtrer i intervjuene. Det eneste som gir noe belegg for denne kritikken er Henrik, som opplevde dårlig arbeidsmiljø og fellesskap på en av sine tidligere arbeidsplasser. Statuspassasje-teorien til Ezzy kommer heller ikke tydelig frem i intervjuene. Dette kan til dels forklares med at intervjuopplegget ikke hadde et direkte formål om å omfatte arbeidsledighet som en middelvei. Det kan også være fordi de langtidsledige er forbi perioden hvor arbeidsledighet

betraktes som et midlertidig stopp som fører til gjenansettelse eller varig jobbtap (Ezzy, 1993, s. 48). Det eneste unntaket kan ha vært i Karoline sitt intervju. Hun beskriver en mer avslappet tilnærming til jobbsøking, og diskuterer sin ledighet i kontekst av en overgangsperiode mellom utdanning og fast jobb. Hennes intervju støtter derfor opp mot middelvei-teorien til Ezzy. Hadde denne studien derimot belaget seg på tilfeldig utvalg og fulgt opp informantene over tid, ville det vært sannsynlig at jeg kunne fått flere eksempler som støtter opp under Ezzy sin teori.

I forhold til stigma, isolasjon og deltakelse føles det naturlig å diskutere disse aspektene av ledighet i en sammenheng. Mangelen på den kulturelle verdien av arbeid ser ut til å svekke den enkeltes sosiale posisjon i samfunnet, og bidrar til å forverre selvpåført stigma så vel som andre menneskers oppfattelse av den enkelte. Å ikke delta i arbeidslivet, kan i lys av Jahoda sin teori sies å være en isolerende opplevelse. Spesielt i den forstand at man ikke får delta i normale vanlige aktiviteter på lik linje med andre mennesker. Dette blir igjen ikke forenklet for den arbeidsledige, som allerede kan oppleve selvpåført stigma overfor seg selv. Dårlig økonomi tilrettelegger heller ikke for sosial deltakelse. Gjennom studien er det derfor viktig å vurdere at det er et mangfold av teorirelaterte innvendinger som kan forklare den enkeltes opplevelser av ledighet.

Med den overnevnte diskusjonen i betraktning, foreslår jeg at å vurdere hvilke funksjoner som har størst påvirkning er en reduksjonistisk tilnærming til ledighetsproblematikken. Informantene formidler et bredt spekter av negative erfaringer knyttet til langtidsledighet, men vektleggingen av disse opplevelsene varierer fra person til person. Videre tar en slik tilnærming til ledighetsdebatten heller ikke høyde for de eksterne faktorene som bidrar til å påvirke individuelle opplevelser av ledighet. Sosiale ytelser, personlig nettverk, fritidsinteresser og konsum mønstre er bare noen av de påvirkende faktorene som trekkes frem blant informantene. En produktiv diskusjon rundt ledighet bør heller bli sett i konteksten av disse faktorene samt tidsperiode, land, arbeidslivsorganisering og generell ledighet i samfunnet. På dette viset tror jeg vi vil få en mer produktiv ledighetsdebatt som kan bidra til å forklare de dagsaktuelle problemene individer står ovenfor.

## 7.2.2 Kapitalteori og langtidsledighet

I teorikapittelet var også kapitalteori et sentralt aspekt for å forstå opplevelsene av langtidsledighet. De kapitalteoretiske tilnærmingene kan bli sett på som mangfoldige og til dels konkurrerende i deres forklaringer på hva som påvirker situasjonen som arbeidsledig. I denne studien har det derimot ikke vært et formål å presisere hvilke teorier som best forklarer ledighet, men heller trekke frem hvordan de ulike teoriene sammenlagt kan bidra til å forklare aspekter ved fenomenet. Gary Becker sin humankapitalteori er som nevnt en økonomisk tilnærming og omhandler ikke-materielle ressurser som påvirker potensialet til individer. Disse ressursene kan eksempelvis være høyere utdanning, erfaring, kursing og andre ikke-fysiske former for kapital som ikke kan direkte overføres fra ett menneske til et annet (Becker, 1994, s. 16). Pierre Bourdieu er en sosiolog som har vært kritisk til Gary Becker sin rasjonelle handlingsteori, og han legger til grunn en tredelt tilnærming til kapitalbegrepet. Økonomisk kapital er den formen som kan direkte oversettes til penger et individ har (Bourdieu, 2018, s. 79). Kulturell kapital vil jeg kort forklare som en ikke-økonomisk form for verdi som betyr noe for mennesker i grupper eller i samfunn. Disse verdiene kan for eksempel være vaner, objekter, utdanning, kulturell smak, kunnskap og status. Den siste formen for kapital er sosial kapital, som vil si nettverkene, relasjonene og forbindelsene mennesker har til andre (Bourdieu, 2018). Mark Granovetter er også sosiolog og han kan sies å ha supplert til Bourdieu sin sosiale kapitalteori med sin nettverksteori.

Tidligere forskning viser at lengre perioder på utsiden av arbeidslivet har negative innvirkninger på inntekt etter gjenansettelse (Arulampalam, 2000, Nichols et al., 2013, Schmeider et al., 2016). Forklaringer til dette kan være tap av human kapital eller sosial kapital. En annen forklaring kan være at det handler om stigma. Henrik for eksempel opplevde at samfunnet er lagt opp på en måte som gjør at han ikke har sjans på mange jobber. Dette kan igjen indikere at han må nøye seg med dårligere betalte jobber hvis han skal lykkes i å komme seg tilbake i arbeid. Det vil derimot kreve en grundigere analyse rundt denne tematikken for å komme til noen helhetlig konklusjon.

Kulturell kapital i forhold til langtidsledighet fremtrer i analysen på mange ulike måter. Her vil det derfor være naturlig å diskutere kapitalen i lys av den legemliggjorte, den objektiverte og den institusjonaliserte formen. Den legemliggjorte formen for kulturell kapital har en verdi for informantene i opplevelser og konsekvenser av langtidsledighet. Å være arbeidsledig ekskluderer mennesker fra de jobberelaterte sosiale prosessene og opplevelsene som former

menneskers vaner, væremåter og tankemønstre. Lengre perioder uten arbeid gjør at mennesker glemmer de kulturelle normene i arbeidslivet, som gjør det vanskeligere for den enkelte å skulle tilpasse seg etter gjenansettelse. Dette ble ikke omtalt i analysen, men kom til uttrykk i intervjuet med Anniken.

Anniken: De må rett og slett lære seg hva vi gjør i lunsjen, hva vi snakker om, hvordan vi gjør small-talk med kollegaer og det sosiale der. (...) dette er ting man må gjenoppta hvis det er lenge siden de har vært i jobb.

I forhold til den objektiverte formen for kulturell kapital har det også blitt nevnt hvordan tilværelsen som arbeidsledig ikke bidrar til noen sosiale goder. Henrik for eksempel reflekterer over dette, og sa at han ser på andres livssituasjon i lys av sin egen. Han reflekterer over hvordan andre han kjenner kjøper biler og hus, noe han ikke har muligheter til. Karoline meddelte også betydningen av objektiverte former for kulturell kapital, og sa at normalen er at man skal stå i jobb, dra på ferier og kjøpe hytter. Man ser altså tydelig sammenkoblinger mellom økonomisk kapital, objektivert kulturell kapital og forventninger og normer i samfunnet. Å ikke leve opp til de kulturelle forventningene kan derfor oppleves som ubehagelige virkninger med å stå arbeidsledig.

De institusjonelle formene for kulturell kapital ble lite omtalt i studien. Hvis man skulle tatt sammenkoblingen, måtte det i så fall vært sett i lys av NAV og økonomiske støtteordningers indirekte innflytelse på mennesker muligheter for å tilegne seg kulturell kapital. Dette har ikke spesifikt blitt nevnt i selve analysen, men Karoline gir uttrykk for det i hennes intervju.

Karoline: Jeg tror jeg var blitt veldig vant til å studere og ville egentlig fortsette (...) men man får ikke støtte fra NAV til å ta mastergrad når man har barn. For det er ikke sett på som nødvendig. (...) En bachelor er jo videregående basically.

Karoline gir uttrykk for at hun egentlig ønsket å ta høyere utdanning som ville tildelt henne en større institusjonell kulturell kapital. På grunn av hennes forsørgerrolle, økonomiske posisjon og velferdsinstitusjonenes standardiserte ordninger var dette ikke mulig for henne. Uten at Karoline gir uttrykk for det er det ikke utenkelig at slike situasjoner kan bidra til mistillit eller misnøye overfor velferdsinstitusjoner.

Karoline sitt ønske om å ta videreutdanning kan også bli sett i lys av humankapital teorien. På grunn av velferdsstatens forsørgerrolle kan arbeidsledige eksempelvis få hjelp av NAV til å ta kurs, delta i arbeidstrening og tilegne seg andre ferdigheter. Eneforsørgere kan få hjelp til å ta utdanning mens barna er små, men kun opp til bachelorgradsnivå. Karoline som allerede har en bachelorgrad, vil ikke kunne ta masterstudier og motta ytelse samtidig. Man kan også stille spørsmål rundt hvorvidt kursing i hennes situasjon reelt sett ville styrket hennes humankapital gitt utdanningsnivået hennes. Dette er naturligvis problematisk for henne i og med at hun ønsket å fortsette utdanningsforløpet sitt. Opplevelsen av langtidsledighet må også bli sett i lys av underutnyttelse og erodering av humankapital og erodering av arbeidsferdigheter. Dette forekommer gjerne av at man ikke deltar i arbeidslivet, og at kunnskapen og ferdighetene man besitter vil svekkes over tid. Dette kan også ses i lys av endringer i måten arbeid gjøres på som for eksempel ved teknologiske fremskritt eller utviklinger innen forskjellige yrker. Dette ble ikke omtalt i analysen, men Kjartan omtalte dette i sitt intervju.

Kjartan: Jeg skal innrømme at arbeidserfaring og kunnskapen min er det som har vært tidligere. Det har skjedd noe siden midten av 2000 og frem til i dag. Men motivasjonen, og gleden og arbeidslysten er der, og den har alltid vært der.

Erosjon forekommer ikke bare i lys av humankapital, men også i forhold til sosiale nettverk. Informantene fortalte hvordan perioder uten arbeid over tid har bidratt til å redusere, og i noen tilfeller endre den enkeltes nettverk. Jobbspesialistene i lys av sine kandidater meddelte hvordan fravær fra arbeid kan erstatte den enkeltes jobbrelevante nettverk med uproduktive og ugunstige relasjoner. Disse sosiale relasjonene strekker seg lengre enn arbeidslivsrelevansen, hvor informantene i studien snakket om nedgående eller dårligere relasjoner til familie og venner. Dette korresponderer med tidligere forskning som belyser de negative effektene av arbeidsledighet på private relasjoner (Hansen, 2005, Kunze & Suppa, 2017, McClelland, 2000).

Kjartan legger også kontekst til betydningen av sosial kapital i det han fortalte at han har mindre kontakt med folk nå enn før. For Kjartan sin del har hans sosiale kapital da han stod i jobb vært fruktbart til å tilegne seg enda mer humankapital. Han fortalte at igjennom nettverket sitt har han fått jobbmuligheter som kan bidra til å utvikle arbeidskunnskaper, derav hans humankapital. I tillegg fortalte han at sosiale nettverk på arbeidsplassen var

produktivt til å lære nye ting, basert på den kunnskapen andre mennesker besitter. Vi ser altså at det overlapp mellom human kapital og sosial kapital på noen aspekter av begrepene, og at de derfor kan fungere supplerende.

I lys av denne diskusjonen, ser man at det ikke er tilstrekkelig å kun vurdere en enkelt form for kapital når man skal forstå opplevelser av arbeidsledighet. Det vil for eksempel være vanskelig å forklare påvirkningen på sosial kapital uten å trekke inn effekten av økonomisk kapital. På samme tid, vil økonomisk kapital også kunne forklares ved den enkeltes arbeidsrelaterte evner, eksempelvis som en faktor som bidrar til arbeidsledighet. Man ser derfor at kapitalteoriene både fremtrer som delvis overlappende og gjensidig forsterkende teorier.

### **7.2.2 Gjenansettelsesmuligheter**

Når det gjelder mulighetene for gjenansettelse, ble jeg overrasket over å høre at arbeidsgivere stort sett er positive til å ansette langtidsledige. Jobbspesialistene som muligvis har mest erfaring med dette, forklarte det med at samfunnet har et økt søkelys på arbeidsinkludering enn tidligere. De opplevde også at arbeidsgivere ikke stigmatiserer langtidsledige og mennesker med hull i CV i særlig stor grad. Sett vekk ifra erfaringene med positive arbeidsgivere, kan det også være noen teoretiske argumenter som hjelper oss til å forstå langtidslediges gjenansettelsesmuligheter. Eksempler på slike teorier er prosessteorien til Fevre (1992) og nettverksteorien til Granovetter (1973).

Jobbspesialister spiller en viktig rolle i prosessene med å finne langtidsledige jobber. I forhold til de arbeidsmarkedsprosessene Fevre omtalte, ser vi at jobbspesialistene tar del på vegne av kandidatene sine. Jobbspesialistene tar her kanskje den største rollen i forhold til informasjonsutveksling og screeningprosessene. Etter å ha jobbet med arbeidsmarkedstiltak i mange år, har jobbspesialistene bygd opp et omfattende nettverk av arbeidsplasser som er villige til å ta imot langtidsledige jobbsøkere. De har også kompetanse i hva arbeidsgivere ser etter, og hvordan man skal gjennomføre jobbsøkerprosessen. Dette gjør at de kan bistå den enkelte jobbsøkeren i informasjonsutvekslingen som er nødvendig for å bli innkalt på jobbintervju. I forhold til screening kommer det frem at jobbspesialistene så på sin rolle som en mekler som skal bidra til å forklare omstendighetene og situasjonene til den langtidsledige.

Linn forklarte dette, med å si at hennes rolle er å gi en ide om hvorfor vedkomne har stått uten jobb over lengre tid. Anniken ga også tydelig uttrykk for dette og sa at en viktig del av hennes rolle er å kommunisere ut de gode historiene hvor ansettelser av langtidsledige har vært vellykket.

Jobbspesialistenes praksis om å delta i arbeidsmarkedet står i kontrast til økonomenes idealtypiske beskrivelse av arbeidsmarkedet som at det handler om tilbud og etterspørsel og to type aktører som hver for seg opptrer rasjonalt og autonomt fra andre aktører. Dette er noe som økonomer i dag heller ikke legger til grunn. Tvert imot, er dette blitt et sentralt tema i økonomifaget, blant annet med søketeorier. Gary Becker har også skrevet mye om dette i sine teorier om ulike former for diskriminering - preferanser versus statistisk diskriminering. I tillegg, har økonomenes tilnærming til informasjon i markeder, bidratt til uenigheter og kontroverser på forskningsfeltet. Vi så at George Akerlofs studie som omtaler asymmetrien i informasjon i kjøp og salg av bruktbiler, var en omdiskutert studie når den kom ut (Akerlof, 1970).

Informasjonsutveksling og aktiv screening, ser ut til å være et virkemiddel for å nedbryte eventuelle antagelser arbeidsgivere kan ha om langtidsledige som jobbspesialister tar i bruk. Jobbspesialistene, på vegne av kandidatene deres, bidrar til informasjons utveksling med å opplyse arbeidsgivere, eller bistå kandidaten i jobbsøking. I forhold til screening, er jobbspesialistens rolle å samle informasjon om arbeidsgiver, og oppgi nødvendig informasjon om kandidaten. Dette gjør de for at kandidaten skal få de rette forutsetningene til å bli værende i fast jobb. Nok en gang er sentimentet at aktørene på arbeidsmarkedet ikke besitter perfekt informasjon om hverandre, og at utveksling av informasjon derfor er viktig for gjenansettelse. Som analysene har vist så er motivasjon heller ikke en enkel enten eller sak. At informantene har uttrykt et ønske om å finne arbeid er ofte ikke nok. Det skal gjerne litt til for å finne motivasjonen og viljen eller selvtilliten til å søke på jobber. Dette er mye av grunnen til at jobbspesialistene også må drive motiverende arbeid.

I forhold til Granovetter (1993) sin teori om løse bånd, ser vi effekten av denne formen for sosial kapital i analysen. Kjartan eksempelvis fortalte at han igjennom naboen sin fikk informasjon om aktuelle jobber. Det dyadiske båndet mellom Kjartan og naboen hans er svakt, og vil derfor etter Granovetter sin argumentasjon gi tilgangen til andre sosiale sirkler som er fruktbare for informasjon om jobbmuligheter. Kjartan og naboen hans har ikke



nødvendigvis en felles bekjent som gjør at de har et bånd eller en relasjon, men på grunn av deres geografiske tilknytning er de sannsynlige til å tidvis omgås med hverandre.

Jobbspesialistene på sin side er en interessant kategori i forhold til Granovetter sin nettverksteori. For det første, så deler de ikke felles bekjente med den arbeidsledige. Videre, så har de heller ingen geografiske forklaringer, slik vi ser i eksemplet med Kjartan og naboen hans. De deler heller ikke mye tid, emosjonell intensitet, gjensidig intimitet og de gjensidige tjenestene som kjennetegner en sterk relasjon mellom to mennesker (Granovetter, 1973, s. 1361). Selve premisset for relasjonen mellom jobbspesialister og kandidatene deres, er nettopp det at sistnevnte trenger hjelp til å finne seg arbeid. Relasjonen mellom dem har derfor kun en profesjonell funksjon, og den arbeidsledige har ingen gjensidige tjenester å yte overfor jobbspesialisten.

Jobbspesialistene, slik vi ser, deler de samme jobbrelevante nettverksfunksjonene til svake bånd. De opererer primært som en brobyggende tjeneste, som kobler arbeidstakere opp imot arbeidsgivere. Relasjonen mellom jobbspesialist og arbeidsgiver er ikke nødvendigvis et sterkt bånd, og kan eksistere kun fordi de har en gjensidig jobbrelevante interesse. Partene utfyller derimot en tjeneste overfor hverandre, i det at jobbspesialistene får kandidater ut i arbeid, mens arbeidsgiveren får fylt opp et arbeidsbehov.

Det kan bemerkes at jobbspesialistenes nettverksrolle eksisterer fordi det har en velferdsinstitusjonell verdi. I Esping-Andersens beskrivelse av det sosialdemokratiske velferdsregimet, forteller han at velferdsstaten til dels skal ta over forsørgerrollen som tradisjonelt utføres av familien (Esping-Andersen, 1990, s. 28). Dette er nettopp fordi de skal opprettholde høy levestandard og likestilling for alle samfunnsgruppene. Derfor bør den nettverksorienterte rollen til jobbspesialistene forstås som en forlengelse av velferdsstatens universelle tjenester og ytelser. Skal man forstå bidraget til jobbspesialistene, så kan det bemerkes at det ikke handler om ytelser eller tjenester i en enkel forstand. Oppgaven deres handler om å formidle og skape bånd mellom ulike aktører i arbeidsmarkedet.

### 7.3 Økonomiske incentiver og motivasjon for jobbsøking

Det er i forskningen ikke noen generell enighet om hvordan økonomiske incentiver påvirker arbeidslediges jobbsøkeatferd (Farber & Valletta, 2015, Katz & Meyer, 1990, Krueger & Mueller, 2010, Røed et al., 2012). Denne studien kan ikke bidra i en statistisk forstand til å si noe om denne diskusjonen. Derimot gjennom meddelte erfaringer og opplevelser, kan man få grunnlaget til å forstå hvordan økonomiske ytelser påvirker langtidslediges motivasjon og søkemønstre.

Argumenter som taler for at økonomiske ytelser påvirker søkemønstre knytter seg opp mot at ytelsene er for gode. Dette reduserer behovet for å finne arbeid. Linn reflekterer over at støtteordninger bidrar til trygghet og forutsigbarhet, som hennes kandidater vil miste om de går inn i en fast stilling. Vinjar på sin side reflekterer over at økonomiske ytelser setter et øvre tak på hvor mye den enkelte kan tjene, som kan være med på å påvirke dem. Kjartan tar stilling til begge sider og sa at om økonomien hadde vært et problem ville han allerede vært i fastjobb. Derimot er det ikke inntekt som motiverer han for å komme seg ut i jobb.

Som et motargument, sa Joakim at han sine kandidater ønsker å være økonomisk uavhengige, og misliker å motta ytelser. Silje opplevde at det er andre ting en økonomi som betyr noe for hennes kandidater. For hennes kandidater handler motivasjonen til å søke jobber heller om å bryte ut av mønstrene de befinner seg i. Sentimentet i intervjuet hennes, som ikke får plass i analysen, er at kandidatene hennes ikke alltid vil tjene på å stå i jobb, men at det er andre ting som betyr noe.

I relasjon til spørsmålet om økonomiske incentiver har noen betydning for arbeidslediges søkeatferd, foreslår jeg at man også bør vurdere andre elementer. I lys av teorikapitlet og de tidligere analysene, er for det ingen selvfølge at arbeid passer for alle. Arbeid kan i seg selv oppleves som ubehagelig for enkelte, og økonomiske incentiver vil i slike situasjoner ha en mindre betydning. Man kan også vurdere ting som jobbsøkerens helse i diskusjonen rundt økonomiske ytelser. Her kan det drøftes hvorvidt det er fordelaktig at mennesker med redusert helse skal ufrivillig stå i jobb fordi økonomiske ytelser ikke strekker til. Og til slutt, kan mulighetene for å være ledig og søke etter relevante jobber bidra til en bedre tilpasning enn situasjoner hvor økonomien presser folk til å ta det første og beste jobbtilbudet. Dette har Karoline gitt kontekst til i sitt intervju, og sa at sosiale ytelser ga henne spillerom til å søke på de jobbene som var relevante til utdanningen hennes.

Karoline: (...) Nå trengte jeg liksom ikke å ta butikkjobb i mellomtiden bare fordi at jeg ikke fant noe annet med en gang. Jeg hadde på en måte friheten til å bruke litt mer tid og søke på de jobbene som jeg faktisk hadde lyst til å søke på. Og så hadde jeg veldig lyst til å få bruk for utdanningen min, jeg hadde ikke lyst til å søke bare på hva som helst.

Med bakgrunn i dette vil jeg fremheve at det er mer til diskusjonen rundt ytelse enn hvorvidt det bidrar til en økning i jobbsøk eller ikke. Fra et velferdsperspektiv må man vurdere hvilke konsekvenser endringer i støtteordninger kan ha på individuell velferd og jobbtilfredshet. Man bør ikke, etter min vurdering, utelukkende se på hvordan endringer i ytelse påvirker langtidslediges jobbsøkemønstre. Som vist i studien, men også i de tidligere nevnte studiene om søkeradferd, er det ikke alltid slik at å få folk i arbeid utelukkende må anses som positivt overfor det arbeidsledige individet.

#### **7.4 Studiens begrensninger**

Til slutt er det viktig at man tar høyde for begrensningene med studien, og hvordan dette kan bidra til å påvirke forskningsresultatene. Det er viktig å anerkjenne at det er et lite utvalg av informanter i studien som heller ikke er tilfeldig trukket. Totalt ble det intervjuet ni personer, og på grunn av det lave antallet med informanter, vil det være vanskelig å trekke konklusjoner som skal være gjeldende for en større populasjon. Dette styrkes heller ikke ved bruken av snøballmetoden, som resulterer i at datagrunnlaget består av personer hvor flere av dem har en form for relasjon til hverandre. Man kan argumentere for at dette bidrar til skjevhet i utvalget, og som et resultat medfører at verdifulle stemmer blir underrepresentert i studien. Som jeg kommenterte underveis, kan resultatene også være påvirket av andre metodiske forhold, som for eksempel at økonomien til den enkelte kan være et tema som det ikke er lett å belyse i den type intervjuer som jeg har gjennomført. Et annet metodisk forhold som jeg har påpekt er at søkelyset på langtidsledighet setter begrensninger for hva man vil kunne finne ut av. Som nevnt i tidligere i diskusjonen vil for eksempel mulighetene til å studere arbeidsledighet som statuspassasje være begrenset. Betydningen av mestring og støtte fra venner og familie er et annet tema som kunne vært mer inngående belyst.

Det kan også diskuteres hvorvidt informantene som deltar i studien har de riktige forutsetningene til å kommentere på opplevelsene av langtidsledighet. Dette gjelder mest for jobbspesialistene, som ikke nødvendigvis har erfaring med å stå utenfor jobb. Dette betyr i praksis at de snakket i lys av de erfaringene de har med sine kandidater. Det er ikke sikkert kandidatene til jobbspesialistene deler de samme erfaringene eller føler det på samme måte slik det blir fremstilt i intervjuene.

I forhold til de som har erfaring med langtidsledighet, vil det heller ikke være sannsynlig at de representerer mangfoldet av mennesker som står i lengre perioder uten arbeid. Det er problematisk at det kun er tre fra denne gruppen som deltar i studien. Som sagt var det ønskelig å ha flere arbeidsledige informanter, men dette viste å være vanskelig å rekruttere. Informantenes villighet til å delta bringer også opp et spørsmål om disse er de som sterkest opplever effektene av langtidsledighet, siden det for mange kan være et vanskelig tema å diskutere. Det kan også være rom for debatt om hvorvidt Karoline virkelig passer i kategorien for langtidsledige. Noen vil kanskje klassifisere henne som ungdomsledig eller friksjonsledig. Beslutningen om å inkludere henne i studien ble tatt basert på at hun hadde vært uten jobb i over seks måneder. I tillegg var det en antagelse om at hennes nylige ansettelse kunne bidra med verdifulle innsikter i tematikken.

## **7.5 Forslag til fremtidig forskning**

I forhold til fremtidig forskning, foreslår jeg at å undersøke forholdet mellom privat og offentlig sektor i relasjon til langtidslediges ansettelsesmuligheter kan være et interessant utgangspunkt. I denne studien kom det frem blant jobbspesialistene at det er enklere å formidle kandidater ut i det private næringslivet sammenlignet med offentlig sektor. Basert på det som kommer frem i intervjuene, kan det være at forskjellige mekanismer, institusjonelle strukturer, ansettelsesprosesser og kanskje til og med fordommer er med på å definere de mulighetene langtidsledige har i offentlig sektor. En studie som setter søkelys på dette, kan også muligens ta høyde for forskjeller i ulike bransjer og stillinger i sektorene. Det hadde vært interessant å observere om langtidsledige er mer eller mindre sannsynlige til å bli ansatt i forskjellige stillinger i det offentlige. En studie som omfatter dette, kan kanskje bidra til utviklingen av bedre jobbsøkerstrategier for arbeidsledige, og kan også være informerende i forhold til policyutforming i begge sektorer.

## Litteraturliste

- Akerlof, G. A. (1970). The market for “lemons”: Quality uncertainty and the market mechanism. *The quarterly journal of economics*, 84(3), 488-500.  
<https://doi.org/10.2307/1879431>
- Arulampalam, W. (2000). Is unemployment really scarring? Effects of unemployment experiences on wages. *Effects of Unemployment Experiences on Wages (August 2000)*.  
<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.251990>
- Bakke, E.W. (1933). *The Unemployed Man: A Social Study*. London: Nisbet.
- Baum, s., & Mitchell, W. F. (2010). Labour underutilisation and gender: Unemployment versus hidden-unemployment. *Population Research and Policy Review*, 29, 233-248  
*sociology*, 41, 359-375. <https://doi.org/10.1007/s11113-009-9137-6>
- Becker, G. S. (1994). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. University of Chicago press.
- Birkelund, E. G., Heggebø, K., & Rogstad, J. (2017). Additive or Multiplicative Disadvantage? The Scarring Effects of Unemployment for Ethnic Minorities. *European Sociological Review*, 33(1), 17-29. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw030>
- Boland, T., & Griffin, R. (red.). (2015). *The sociology of unemployment*. Manchester University Press.
- Boland, T., & Griffin, R. (2023). The future of work guaranteed: Assembling NEETs in the apparatus of the welfare state. *Organization*, 0(0).  
<https://doi.org/10.1177/13505084231177199>
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A social critique of the judgement of taste*. Harvard university press.
- Bourdieu, P. (2018). The forms of capital. I *The sociology of economic life* (s. 78-92). Routledge.
- Brand, J. E. (2015). The far-reaching impact of job loss and unemployment. *Annual review of sociology*, 41, 359-375. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-071913-043237>
- Bure, T. W. (2021, 15. september). Inkluderingsdugnaden og hull i CV-en. *Juristen*.  
<https://juristen.no/ditt-arbeidsliv/2021/09/inkluderingsdugnaden-og-hull-i-cv-en>
- Cairó, I., & Cajner, T. (2018). Human capital and unemployment dynamics: Why more educated workers enjoy greater employment stability. *The Economic Journal*, 128(609), 652-682. <https://doi.org/10.1111/eoj.12441>

- Campbell, C. (1982). A dubious distinction? An inquiry into the value and use of Merton's concepts of manifest and latent function. *American Sociological Review*, 47(1), 29-44. <https://doi.org/10.2307/2095040>
- Cole, M. (2007). Re-Thinking Unemployment: A challenge to the legacy of Jahoda et al. *Sociology*, 41(6), 1133-1149. <https://doi.org/10.1177/0038038507082319>
- Creed, P. A., & Klisch, J. (2005). Future outlook and financial strain: Testing the personal agency and latent deprivation models of unemployment and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(3), 251-260. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.3.251>
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry & research design: Choosing Among Five Approaches* (3. utg.). Sage Publications.
- Dagsvik, J. K., Kornstad, T., & Skjerpen, T. (2007). Betydningen av motløshet for yrkesdeltaking. *Søkelys på arbeidslivet*, 24(2), 159-169. <http://hdl.handle.net/11250/178110>
- Dooley, D. & Prause, J. (2004). *The social costs of underemployment: inadequate employment as disguised unemployment*. Cambridge University Press.
- Eberl, A., Collischon, M., & Wolbring, T. (2023). Subjective well-being scarring through unemployment: New evidence from a long-running panel. *Social forces*, 101(3), 1485-1518. <https://doi.org/10.1093/sf/soac022>
- Elchardus, M., & Smits, W. (2008). The vanishing flexible: Ambition, self-realization and flexibility in the career perspectives of young Belgian adults. *Work, Employment and Society*, 22(2), 243-262. <https://doi.org/10.1177/0950017008089103>
- Engels, F. (1993). *The condition of the working class in England*. Oxford University Press, USA.
- Eriksson, S., & Rooth, D. O. (2014). Do employers use unemployment as a sorting criterion when hiring? Evidence from a field experiment. *American economic review*, 104(3), 1014-1039. <https://doi.org/10.1257/aer.104.3.1014>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.
- Ezzy, D. (1993). Unemployment and Mental Health: A critical review. *Social Science and Medicine*, 37(1), 41-52. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(93\)90316-V](https://doi.org/10.1016/0277-9536(93)90316-V)
- Farber, H. S., & Valletta, R. G. (2015). Do extended unemployment benefits lengthen unemployment spells? Evidence from recent cycles in the US labor market. *Journal of Human Resources*, 50(4), 873-909.

- Ferguson, R., Gever, M., Minh-Ha, T. T., & West, C. (red.). (1992). *Out there: Marginalization and contemporary culture*. MIT Press.
- Fevre, R. (1992). *The sociology of labour markets* (1. utg.). London: Harvester Wheatsheaf.
- Fielding, N. G., Blank., & Lee, R. M. (2017). *The SAGE Handbook of online research methods*. Sage Publications Ltd.
- Folketrygdløven. (1997). *Lov om folketrygd* (LOV-1997-02-28-19). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19>
- Forskrift til lov om statens ansatte mv. (2017). *Forskrift til lov om statens ansatte mv.* (FOR-2017-06-21-838). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-06-21-838>
- Friedman, Milton. (1968). The Role of Monetary Policy *The American Economic Review*. *New York*, 58(1), 1-17.
- Fuller, S. (2008). Job mobility and wage trajectories for men and women in the United States. *American Sociological Review*, 73(1), 158-183. <https://doi.org/10.1177/000312240807300108>
- Furåker, B. (2005). *Sociological perspectives on labor markets*. Basingstoke: Palgrave Macmillian.
- Goffman, E. (1961). *Encounters: Two studies in the sociology of interaction*. Ravenio Books.
- Grampp, W. D. (2000). What did Smith mean by the invisible hand?. *Journal of political Economy*, 108(3), 441-465. <https://doi.org/10.1086/262125>
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American journal of sociology*, 78(6), 1360-1380 <https://doi.org/10.1086/225469>
- Hall, S. (1996). *Modernity: an introduction to modern societies*. Blackwell.
- Halvorsen, K. (1999). *Arbeidsløshet som sosialt problem: Vol. 1999 nr 13*. Høgskolen i Oslo.
- Halvorsen, K., Stjernø, S., & Einar, Ø. (2019). *Innføring i helse og sosialpolitikk* (7 utg.). Universitetsforlaget.
- Hansen, H. T. (2005). Unemployment and marital dissolution: A panel data study of Norway. *European Sociological Review*, 21(2), 135-148. <https://doi.org/10.1093/esr/jci009>
- Hansen, H. T. (2021). Fattigdom. I Grønmo, S., Nilsen, A., & Christensen, K. *Ulikhet: sosiologiske perspektiver og analyser*. Fagbokforlaget.
- Hansen, H., & Lorentzen, T. (2019). Work and welfare-state trajectories in Norway over two decades: Has the goal of getting more people into work been achieved? *International Journal of Social Welfare*, 28(3), 246-259. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12354>
- Ismail, K. & Hermann, L. M. B. (2022, 3. juni). Arbeidsledigheten faller videre: - Sannsynligheten for dobbel renteøkning har klart økt, sier sjeføkonom. *Dagens*

Næringsliv. <https://www.dn.no/arbeidsliv/nav/arbeidsledighet/arbeidsledigheten-faller-videre-sannsynligheten-for-dobbel-renteokning-har-klart-okt-sier-sjefokonom/2-1-1231116>

- Jahoda, M. (1979). Impact of unemployment in the 1930s and the 1970s. *Bulletin of the British Psychological Society*, 32(AUG), 309-314.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: Values, theories and approaches in social research. *American psychologist*, 36(2), 184-191.  
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.36.2.184>
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. F. & Zeisel, H. (1971). *Marienthal: The sociography of an unemployment community*. Routledge.
- Kalleberg, A. L., & Sørensen, A. B. (1979). The Sociology of Labor Markets. *Annual Review of Sociology*, 5(1), 351–379. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.05.080179.002031>
- Katz, L. F., & Meyer, B. D. (1990). The impact of the potential duration of unemployment benefits on the duration of unemployment. *Journal of public economics*, 41(1), 45-72.  
[https://doi.org/10.1016/0047-2727\(92\)90056-L](https://doi.org/10.1016/0047-2727(92)90056-L)
- Kirov, V., Andjelkovic, B. Jakobi, T., & Kosheva, M. (2022). Is there decent work in the online food delivery business? Case studies of Bulgaria and Serbia. *Sociological Problems*, 54(1), 298-315.
- Krueger, A. B., & Mueller, A. (2010). Job search and unemployment insurance: New evidence from time use data. *Journal of Public Economics*, 94(3-4), 298-307.  
<https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2009.12.001>
- Krueger, A. B., Cramer, J., & Cho, D. (2014). Are the long-term unemployed on the margins of the labor market?. *Brookings papers on economic activity*, 2014(1), 229-299.  
<https://doi.org/10.1353/eca.2014.0004>
- Kuhnert, K. W. (1989). The latent and manifest consequences of work. *The Journal of psychology*, 123(5), 417-427. <https://doi.org/10.1080/00223980.1989.10542996>
- Kunze, L., & Suppa, N. (2017). Bowling alone or bowling at all? The effect of unemployment on social participation. *Journal of Economic Behaviour & Organization*, 133, 213-235. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2016.11.012>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal Norsk Forlag.
- Lederman, D., & Zouaidi, M. (2022) Incidence of the digital economy and frictional unemployment: international evidence. *Applied Economics*, 54(51), 5873-5888.  
<https://doi.org/10.1080/00036846.2022.2054927>



- Lekve, I. (2020). Arbeidskamper i det nye arbeidslivet: En analyse av arbeidstakernes maktgrunnlag i konflikten om Norse Production. *Sosiologisk tidsskrift*, 4(1), 19-33. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2020-01-02>
- Lipsky, M. (2010). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public service*. Russel Sage Fundation.
- McClelland, A. (2000). Effects of Unemployment on the Family. *The Economic and Labour Relations Review*, 11(2), 198-212. <https://doi.org/10.1177/103530460001100204>
- Mead, G. H. (1918). The psychology of punitive justice. *American journal of sociology*, 23(5), 577-602. <https://doi.org/10.1086/212795>
- Merton, R. C. (1968). *Social Theory and Social Structure*. The Free Press.
- Merton, R. K. (2016). Manifest and Latent functions. I Longhofer, W., & Winchester, D, *Social Theory Re-wired* (s. 68-84). Routledge.
- Mills, C. W. (2000). *The sociological imagination*. Oxford University Press.
- Mousteri, V., Daly, M., & Delaney, L. (2018). The scarring effect of unemployment on psychological well-being across Europe. *Social Science Research*, 72, 146-169. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2018.01.007>
- NAV. (2009, 18. august). *Begreper, kjennemerker og grupperinger*. [https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/relatert-informasjon/om-statistikken-arbeidssokere/4.begreper-kjennemerker-og-grupperinger\\_kap](https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/relatert-informasjon/om-statistikken-arbeidssokere/4.begreper-kjennemerker-og-grupperinger_kap)
- NAV. (2022, 10. mai). *Inkluderingsdugnaden og NAV Vestland*. <https://www.nav.no/no/lokalt/vestland/satsinger-og-aktiviteter/inkluderingsdugnaden-og-nav-vestland>
- NAV. (2023, 20. Juni). *Kort om dagpenger*. <https://www.nav.no/dagpenger#hvor-lenge>
- Nichols, A., Mitchell, J., & Lindner, S. (2013). Consequences of long-term unemployment. *Washington, DC: The Urban Institute*.
- Nilsen, Ø. A., & Reiso, K. H. (2011). Scarring effects of unemployment. *NHH Dept. of Economics Discussion Paper*, (26). <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1972294>
- O'Brien, G. E. (1985). Distortion in Unemployment Research: The Early Studies of Bakke and Their Implications for Current Research on Employment and Unemployment. *Human relations*, 38(9), 877-894. <https://doi.org/10.1177/001872678503800904>
- Pritchett, L. (2023). People over Robots: The Global Economy Needs Immigration Before Automation. *Foreign Aff.*, 102(2), 53-64.

- Pohlan, L. (2019). Unemployment and social exclusion. *Journal of Economic Behaviour & Organization*, 164, 273-299. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.06.006>
- Røed, K., Falch, N. S., & Hardoy, I. (2012). Analyse av en dagpengereform: Virkninger av forkortet dagpengeperiode. *Søkelys på arbeidslivet*, 29(3), 181-197. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-7989-2012-03-01>
- Schmeider, J. F., Von Wachter, T., & Bender, S. (2016). The Effect of Unemployment Benefits and Nonemployment Durations on Wages. *American Economic Review*, 106(3), 739-777. <http://www.jstor.org/stable/43821469>
- Seale, C. (2004). Quality in Qualitative Research. I Seale, C., Gobo, G., Gubrium, J. F. & Silverman, D. (Red), *Qualitative research practice* (s. 379-389). SAGE Publications.
- Shi, L. P., & Di Stasio, A. V. (2022). Finding a job after unemployment - education as a moderator of unemployment scarring in Norway and German-speaking Switzerland. *Socio-Economic Review*, 20(3), 1125-1149. <https://doi.org/10.1093/ser/mwaa056>
- Silverman, D. (2020). *Interpreting qualitative data* (6. utg.). SAGE Publications.
- Spjelkavik, Ø., Enehaug, H., Klethagen, P., & Schafft, A. (2020). Arbeidsinkludering og mentor. Inkluderingskompetanse gjennom samskaping. *Arbeidsforskningsinstituttet AFI*.
- Statistisk sentralbyrå. (2023, 26. april). *Arbeidskraftundersøkelsen*. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen>
- Streeck, W. (2005). The sociology of labor markets and trade unions. I Smelser, N. J. & Swedberg, R. (red.), *The handbook of economic sociology* (s. 254-283). Princeton: Princeton University Press. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-195007>
- Thaagard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder I praksis* (4. Utg). Gyldendal.
- Van Belle, E. Di Stasio, V., Caers, R., De Couck, M., & Baert, S. (2018). Why are employerrrs put off by long spells of unemployment?. *European Sociological Review*, 34(6), 694-710. <https://doi.org/10.1093/esr/jcy039>

## Vedlegg 1

### Vil du delta i forskningsprosjektet

#### «Jobsøkere med hull i CV-en»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke mekanismer, konsekvenser og utfordringer langtidsarbeidsledige står ovenfor. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### Formål

Dette prosjektet er et masteroppgaveprosjekt som dreier seg om langtidsarbeidsledighet og «hull i CV-en» i en norsk kontekst. Formålet med oppgaven er å bygge videre på kunnskapen vi har om langtidsarbeidsledighet og undersøke hvilke mekanismer som bidrar til å holde enkeltindivider på utsiden av arbeidslivet som i en større kontekst marginaliserer deres posisjon i samfunnet. Videre, er formålet å bygge kunnskap rundt «hull i CV-en» fenomenet samt bygge kunnskap på de umiddelbare og langsiktige konsekvensene fravær fra arbeidslivet medfører. Derfor har jeg interesse av å snakke med folk som har et samfunnsansvar om å hjelpe arbeidsledige eller jobber opp imot problemstillinger knyttet til arbeidsledighet. Samtidig har jeg en interesse av å snakke med folk som for øyeblikket finner seg i en situasjon hvor de har stått utenfor arbeidslivet over en lengre periode. Deltakelsen krever ingen forkunnskaper om tema, intervjuene bygger seg på deres erfaringer og tanker rundt tema. Resultatet fra undersøkelsen vil i etterkant bli analysert og oppsummert i en masteroppgave som vil bli publisert ved sosiologisk institutt ved Universitetet i Bergen.

#### Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Masteroppgaven skrives i sammenheng med det sosiologiske institutt ved Universitet i Bergen som er ansvarlig for prosjektet. I tillegg til at prosjektet ledes av meg under veiledning av Hans-Tore Hansen som er professor ved det sosiologiske institutt ved Universitet i Bergen.

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

Utvalget i denne undersøkelsen er personer som jobber med å få arbeidsledige ut i arbeid, folk som jobber med problemstillinger knyttet til langtidsledighet og «Hull i CV-en» samt individer som selv står i en situasjon hvor de har vært utenfor arbeidslivet over en lengre periode. Jeg benytter meg av *purposive sampling* som vil si at deltakeren oppfyller kriteriene

som jeg har satt. Du har blitt bedt om å delta i denne undersøkelsen ettersom du oppfyller ett eller flere av de følgende kriteriene:

- Jobber med å få arbeidsledige tilbake i arbeidslivet.
- Jobber med problemstillinger knyttet til langtidsarbeidsledighet eller «Hull i CV-en».
- Har vært arbeidsledig over en lengre periode.

Det er tilfeldig ut ifra hvilke informanter jeg får tak i som har blitt utvalget til å delta i prosjektet. Prosjektet vil basere seg på kvalitative dybdeintervju med informantene.

Utvalget for dette prosjektet kommer fra at jeg har benyttet meg av mitt eget nettverk, venner og familie sitt nettverk. Venner og familie har fått informasjon om prosjektet og dersom de kjenner noen som passer til kriteriene gitt ut informasjon til potensielle informanter om prosjektet og kontakt informasjonen min. Sosiale medier brukes også for å komme i kontakt med potensielle informanter.

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

Dersom du velger å delta i prosjektet vil det innebære at du deltar på et intervju. Dette intervjuet vil normalt sett vare mellom 1 time til 2 timer. Spørsmålene, til dels avhengig av kriteriene informanten oppfyller, vil i en bred forstand handle om muligheter, utfordringer og konsekvenser av knyttet opp mot langtidsledighet og «hull i CV-en» fenomenet. Spørsmål om informantens bakgrunn, organisasjon/arbeidsplass, hvordan informanten jobber med arbeidsledige og generelle informative spørsmål vil også variere avhengig av kriteriene informanten oppfyller. Intervjuet blir tatt opp med lydopptak, og vil deretter bli transkribert. I mellomtiden vil lydopptak bli lagret på en ekstern harddisk og universitetet sin egen lagringsside i SAFE, som er beskyttet og kun tilgjengelig for forskeren. Etter transkribering vil lydopptakene slettes.

### **Det er frivillig å delta**

Det er helt frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke ønsker å delta eller senere velger å trekke deg. Dersom spørsmålene du ikke ønsker å svare på et spørsmål er det bare å si ifra så går vi videre til neste spørsmål.

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

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene som har blitt fortalt i dette skrivet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernsregelverket.

- Det vil kun være forskeren som vil ha tilgang til opptaket, men transkripsjon av intervjuet vil bli gjort tilgjengelig for Hans-Tore Hansen som er prosjektansvarlig og veileder.
- Navnet ditt vil i tillegg bli erstattet med et pseudonym – både i intervjutranskripsjonen og i besvarelsen.
- Ditt navn og dine kontaktopplysninger vil også bli lagret på en egen navneliste som er adskilt fra øvrige data og vil bli lagret i en kryptert fil.

Som deltaker i prosjektet skal det sørges for at du på ingen måte kan bli gjenkjent i publikasjon av oppgaven.

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

Prosjektet vil etter planen avsluttes senest september 2023 og da vil datamaterialet og filer som inneholder personopplysninger bli slettet. Dette gjelder også lydopptak.

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

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitet i Bergen har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

## **Dine rettigheter**

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

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

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

- Shaun George Mendes Eckel (masterstudent og prosjektleder) ved sosiologisk institutt, UiB, Tlf.: +47 90 86 66 63. Mail: Sec010@student.uib.no
- Hans-Tore Hansen (Studentveileder/prosjektansvarlig) ved Universitetet i Bergen. Tlf.: +47 55 58 91 59. Mail: Hans-tore.hansen@uib.no
- Vårt personvernombud: Janecke Helene Veim. Tlf.: +47 55 58 20 29. Mail: [Janecke.Veim@uib.no](mailto:Janecke.Veim@uib.no)

Med vennlig hilsen

*Hans-Tore Hansen*  
(Forsker/veileder)

*Shaun George Mendes Eckel*  
(Masterstudent)

---

### **Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet [*Jobbsøkere med hull i CV-en*], og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- jeg samtykker til at jeg blir tatt opp på lydopptak

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. september 2023

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 2

### INTERVJUGUIDE ARBEIDSLEDIGE

#### Generelt om informanten

- Alder og kjønn
- Utdanning/kursing
- arbeidserfaring
- Ledig eller i arbeid?
- Hva er din nåværende arbeidsplass
- Hvis/mens ledig, var dette frivillig eller ufrivillig?
- Aktiv jobbsøkende?
- Hvor lenge?
- Hvilke typer jobber søker du på?
- Hva tenker du om jobbmulighetene dine i forhold til bakgrunnen din?
- partner/ samboer?
- Evt. Til senere, står partneren din i jobb, forventninger, å planlegge økonomi med en partner osv..

#### Spørsmål om jobberfaring

- Har du vært i jobb/kan du fortelle litt om jobben du er i nå?
- Hvor lenge har du vært i denne jobben?
- Opplever du at jobben er relevant til deg (personlig eller utdanningsmessig)
- Hvordan fikk du denne / de tidligere jobben(e)?
- Fast stilling eller vikariat?
- Evt. Tidligere jobber?
- Forts.. hvorfor sluttet du i den jobben? (hva handlet det om)
- Forts.. Var/er jobben den rette for deg?
- Hvordan opplevde du arbeidsgiver? \* hadde du vært lengre arbeidsledig når du startet for denne arbeidsgiveren? \* følte du at det hadde noe å si?
- Hvordan vil du si at å stå i arbeid påvirker livet ditt?
- Økonomisk
- Sosialt

- Hverdagen din
- Opplevde du at du ble/var mer aktiv mens du stod i arbeid eller har det ikke endret seg?
- Gjorde du noen ting da du var i jobb som du ikke gjorde da du stod uten arbeid?
- Hvilke responser fikk / får du noen responser av venner og familie på det at du står i jobb / da du stod i jobb? Eller har du ikke fått noen kanskje?
- Hvordan opplevde du dette?
- De menneskene du omgås med mest, er de i jobb? Fikk/ får du noen inntrykk av de på det at du står i arbeid?
- er det noe du savner med tilværelsen før arbeid?

#### Periode(r) uten arbeid

- Vil du si at du har hatt lengre perioder i ditt liv der du har stått uten arbeid?
- Hvor lenge?
- Hvilke grunner er det til at du har stått uten arbeid?
- Var du motivert til å søke jobber?
- Hva gjorde/gjør du av prosessen med å finne jobb når man står helt arbeidsledig?
- Var du / har du vært på noen jobbintervju i perioden du stod ledig? Hva gjorde du av dette? Hvordan opplevde du arbeidsgivere?
- Stiller du noen krav til hvilke jobber eller hva som skal til for at du ønsker å jobbe?
- Opplever du at det er vanskelig å få seg arbeid?
- Hvilke faktorer spiller inn på om man får seg jobb eller ikke?
- Hvordan oppfatter du selv situasjonen/perioden med å stå uten arbeid?
- Kjente andre folk rundt deg til at du stod/står uten jobb?
- Evt. Hvorfor ikke?
- Var dette noe dere pratet om
- Følte du at de rundt deg stilte noen forventninger?
- Hvordan føler du at andre oppfattet perioden din uten arbeid?
- Føler du at folk oppfatter deg som person noe annerledes når du står uten jobb sammenlignet med når du står i jobb?



- Har dette påvirket deg på noen måter?
- Oppfatte(t/er) du at perioden som arbeidsledig?
- Var du noen gang usikker på hvordan det vil/ville gå? Har dette endret seg på noe tidspunkt?
- Er det noen spesielle ting du opplever har vært krevende med å ikke stå i jobb?
- Er det noen fordeler du opplever med å ikke stå i arbeid?

#### Økonomi og tiltak

- Hvordan er den økonomiske situasjonen som arbeidsledig?
- Fikk du støtte fra NAV?
- Følte du dette var tilstrekkelig?
- Gjorde dette noe med dine ønsker eller behov for å få deg arbeid?
- Har du trengt økonomisk støtte fra andre rundt deg?
- Hvordan har det vært for deg å spørre andre om hjelp?
- Var andre villige til å hjelpe?
- Var dette noe som påvirket deg til å søke jobber?
- Har du måtte vært i noen tiltak som arbeidsledig for å få økonomisk støtte?
- Hvilke?
- Føler du at disse tiltakene passet for deg, eller passet for det du ville?
- Hjalp det?
- Påvirket dette motivasjonen din til å søke jobber?

#### Tid og fritid som arbeidsledig

- Hvordan har hverdagslivet ditt vært når du stod uten jobb?
- Gjorde du noen ting da som du ikke gjør nå?
- For eksempel hobbyer, eller fulgte med på ting?
- Hvordan har kontakten med venner og familie vært i perioder du har stått uten arbeid?  
Har dette endret seg da du fikk/var i jobb?
- Fikk du noen støtte?
- Fikk du noen råd for å komme deg ut av arbeidsledigheten? Følte du at det hjalp?
- Ble du kritisert?
- Føler du at det å stå uten jobb har påvirket døgnrytmen din?

- Så / ser du på periodene uten arbeid som arbeidsledighet, eller var du helst uten jobb fordi du ønsket å gjøre noe annet?

### Hull i CV-en

- Kjenner du til Hull i CV begrepet?
- Er dette et begrep du kjenner deg igjen i fra din tid som arbeidsledig?
- Var dette noe du tenkte på? Var du bekymret?
- Gjorde det deg usikker på noen måte?
- Var dette noe andre rundt deg ga uttrykk for?
- Følte du mer på det etter hvert som tiden gikk?
- Har det påvirket det sosiale livet ditt?
- Hadde du noen forventninger til hvordan arbeidsgivere forholder seg til hullet?
- Hvis du har vært på jobb intervju, var dette noe du ble spurt om?
- Har du følt en plikt til å forklare hvorfor du har hull overfor andre folk eller arbeidsgivere?
- Føler du at du blir møtt med forståelse når du forklarer?
- Prøvde du å gjøre noe i perioden som ledig for å overlape eller minske hull i CV eller andre mangler i CV?
- Forsøkte du deg i perioder med fravær eller hull på å ta noen utdanning eller kurs?
- Evt. Tenkte du på å gjøre det?
- Hvordan følte du at det gikk? Evt, hvorfor gikk det ikke?
- Har perioden utenfor arbeid påvirket de jobbrelevante kunnskapene du har eller påvirket arbeidsevnen din?
  - Evt. Etter perioder med hull i CV, er det noe du har opplevd som spesielt vanskelig når du skulle tilbake i arbeid.

## Vedlegg 3

### Intervjuguide jobbspesialister

#### Generelt om informanten

- Alder
- Utdanning og kursing
- Arbeidsstilling/tittel
- Tidligere relevant erfaring (totalt, også "løs forstand") / total relevant arbeidserfaring.

#### Organisasjon og arbeidsplass

- Fortelle om arbeidsplassen?  
Eventuelt: Hvordan er arbeidsplassen organisert
- Hva skal arbeidsplassen bidra med?
- Jobber arbeidsplassen i samarbeid med andre arbeidsplasser eller tiltak?
- Skiller arbeidsplassen seg ut fra andre liknende tiltak?
- Evt noe mer du føler er viktig å få med?

#### Dine oppgaver

- Hva går dine oppgaver ut på?  
Eventuelt: hva er din rolle i prosessen av å finne folk arbeid.

#### Brukergruppe / kandidater

- Hvordan vil du beskrive dine kandidater? Hvem er de?
- Hvor lenge har kandidatene dine vært arbeidsledige?  
Eventuelt: etnisitet, utdanningsnivå og kjønn
  - Mottar de noen økonomiske stønader?
- Har du noen erfaringer med hvordan kandidatene dine opplever det å skulle starte jobbsøkerprosessen?

#### Kandidatenes motivasjon

- Vil du si at kandidatene dine er motiverte til å få seg jobb?
- Hva vil du si er årsaken til at de vil ut igjen i arbeidslivet?
- Hva er det viktigste for dem med å få seg jobb?

### Utfordringer

- Til din opplevelse, hva vil du si langtidsarbeidsledighet innebærer?
- Medbringer langtidsledighet noen utfordringer?
  - Har du noen tanker rundt de økonomiske forholdene langtidsledige står overfor? Gir de noen uttrykk for forholdene?
- Har du noen erfaringer eller tanker rundt de sosiale forholdene til langtidsarbeidsledige?
- Hvordan opplever du møtet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere for folk som har vært arbeidsledige over lengre tid?
- Er det andre ting enn hvor lenge man har vært arbeidsledig som spiller en rolle når dine kandidater skal søke jobb?

### Sosiale nettverk

- Hva betyr sosiale nettverk i relasjon til å finne jobb?
- Hvilke erfaringer har du rundt dette i forhold til de langtidsledige kandidatene dine?
- Hvordan ser det sosiale nettverket til brukerne dine ut?
- Bruker du deres nettverk for å finne de jobb?
- Bruker du ditt nettverk for å finne de jobb?
- Har du noen tanker generelt omkring det sosiale nettverket til de som har vært langtidsledige?

### Hull i CV

- Er dette et begrep du er kjent med?
- Passer begrepet kandidatene dine?
- Vil du si at hull i CV påvirker kandidatene dine?
- Deler de noen opplevelser selv?
- Hvordan opplever du at hull i CV blir oppfattet av potensielle arbeidsgivere?
- Er det noen andre ting rundt hull i CV du føler er viktig å få med?

### Avslutningsvis

- Er det noe du ønsker å legge til?
- Er det noe vi ikke har snakket om som du føler er vesentlig å ta opp?