

UNIVERSITETET I STAVANGER



Universitetet
i Stavanger

INSTITUTT FOR SOSIALFAG

MASTER I SOSIALFAG

*Motivasjonsperspektiver hos unge voksne utenfor
arbeid og utdanning i Norden*

Juni 2022

Mia Bruvik

Veileder: Gurli Olsen

Antall ord: 24265

**MASTERSTUDIUM I SOSIALFAG
MASTERGRADSOPPGAVE**

SEMESTER: Vår - 2022

(vår/høst – årstall)

FORFATTER/MASTERKANDIDAT: Mia Bruvik

VEILEDER: Gurli Olsen

TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:

Norsk tittel: Motivasjonsperspektiver hos unge voksne utenfor arbeid og utdanning i Norden

EVT. Engelsk tittel:

EMNEORD/STIKKORD:

Motivasjon, Inklusjonsprosess, Unge voksne, Profesjonelle

ANTALL SIDER: 73

STAVANGER ...13.06/2022 Mia Bruvik

.....

DATO/ÅR

Kandidatens navn

(Dette skjemaet brukes som side 2 i masteroppgaven – elektronisk versjon legges ut på Canvas under MSOMAS)

Forord

Dette har vært en lang og krevende prosess. Jeg har lært mye om motivasjon.

Det er noen som skal takkes for at denne oppgaven har blitt en realitet. Først vil jeg takke min veileder Gurli. Takk for et stort engasjement for oppgaven, gode innspill og veiledning. Jeg må videre få takke Tone Hafnor som har veiledet meg gjennom søk og utvikling av søkestrategi, takk!

Jeg må også få takke mine foreldre for god støtte og laget middager i fleng, slik at denne oppgaven ikke bare er produsert på Grandiosa. Takk til gode venner både to og firbeinte som har fått meg ut på tur og latt meg få snakke om temaer som nok ikke alltid har vært like interessante. Til slutt må jeg få takke min søster Anne som har bidratt til gjennomlesing og oversetting hvor det har vært behov for «eksperthjelp».

Sammendrag

Denne studien er en kvalitativ systematisk litteraturstudie som har som formål å gi en dypere forståelse av motivasjon hos unge voksne som står utenfor arbeid og utdanning. Problemstillingen er «*Hvilke perspektiver på motivasjon er i spill i inklusjonsprosesser hos unge voksne utenfor arbeid og utdanning i Norden?*». Av studien utleder jeg tre motivasjonsperspektiver: *individorientert motivasjonsperspektiv, fremtidsorientert motivasjonsperspektiv og relasjonelt motivasjonsperspektiv*. Perspektivene belyser hvordan profesjonelle forstår motivasjon hos de unge og hvordan de unge opplever sin egen motivasjon.

Studien har et sosialkonstruktivistisk perspektiv. Gjennom å bruke litteraturstudie som metode er det gjennomført en søkeprosess som førte til 9 inkluderte artikler fra nordiske land. Artikkene som datasett er analysert gjennom tematisk analyse. Analysen er gjennomført ved å lage koder og temaer som fører til motivasjonsperspektivene.

Studien viser at det individorienterte motivasjonsperspektivet er tydeligst til stede hos profesjonelle. Profesjonelle forstår motivasjon hos unge som en personlig indre egenskap, noe man har eller ikke har. En videre forståelse av perspektivet viser at profesjonelle kan styrke de unges motivasjon, hvis de vurderes som mottakelige for dette. Relasjonelle motivasjonsperspektivet er sterkest hos de unge voksne selv og viser at de blir motivert gjennom ytre relasjonelle faktorer. Fremtidsorienterte motivasjonsperspektivet er til stede hos begge to parter, og peker på at unge har mer langsiktige mål for sin fremtid, mens de profesjonelle fokuserer på kortsiktige mål som skal aktivere de unge raskt ut i inklusjon.

Studien finner at disse motivasjonsperspektivene påvirker inklusjonsprosessen. Når interaksjonen mellom profesjonelle og unge ikke inkluderer dialog for å lage en felles forståelse av motivasjon viser studien min at dette kan føre til en demotivasjon hos de unge voksne.

Abstract

This study is a qualitative systematic review in which intend to give a deeper understanding of how young adults stay motivated for work and education. The issue is defined by “*which perspectives on motivation is in motion within the inclusion process for young adults out of work and education, in the Nordic countries?*”. From this study, it leads to three motivational perspectives: . These perspectives: *Individual – oriented motivational perspective, Future oriented motivational perspective* and *relational motivational perspective*. These perspective show how professionals understand motivation in young people and how the young people understand their own situation.

The study has a socially constructive perspective. By using a review as a method, there has been done a search process leading to 9 included articles from Nordic countries. The articles as datasets are analyzed through thematic analysis. The analysis is done through coding and themes again leading to the motivational perspectives.

The study shows that the individual oriented motivational perspective is more visible within the professional. The professional see motivation in the young people as a personal value – either something you have, or you don’t. Another understanding of this perspective is that the professionals have the opportunity to strengthen the young peoples motivation if they are considered to be susceptible to this. The relational motivational perspective is strongest with the young adults themselves, and they show that they are motivated through external relational factors. The future oriented motivational perspective is to be seen within both sides, and show that young people have more long term goals for their future, whereas the professionals focus more on the short term goals to activate the young people faster into inclusion process.

When the interaction between the professionals and the young people do not include a two way dialogue communication to obtain a common understanding, my study shows that this could potentially lead to demotivating within the young adults.

Innholdsfortegnelse

Forord	4
Sammendrag	5
Abstract	6
1. Innledning	9
1.1 Bakgrunn for valg av tema.....	9
1.2 Tidligere forskning.....	11
1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål.....	14
1.4 Begrepsavklaring.....	14
1.5 oppgavens struktur.....	15
2. Teoretisk fundament	16
2.1 <i>Motivasjonsteori</i>	16
2.1.0 Mål, mestring, jobbkrav og ressurser i unges jobbinklusjonsprosesser.....	16
2.1.1 Teori om målsetting.....	16
2.1.2 Teori om mestring.....	17
2.1.3 Teori om jobbkrav og - ressurser.....	18
2.2 <i>Makt i inklusjonsprosessene i de nordiske velferdsinstitusjonene</i>	21
3. Metode	23
3.1 Litteraturstudie	23
3.1.1 <i>Systematisk Litteraturstudie</i>	23
3.2 <i>Sosialkonstruktivisme</i>	25
3.3 <i>Inklusjons – og eksklusjonskriterier</i>	25
3.3.1 Inklusjonskriterier.....	25
3.3.2 Eksklusjonskriterier.....	25
3.3.3 Redegjørelse for valg av Inklusjons og eksklusjonskriterier.....	26
3.4 <i>Søkeprosess</i>	26
3.5 <i>Beskrivelse av søkestrategi</i>	27
3.5.1 Utarbeidelse av søkeord.....	28
3.5.2 Databaser.....	30
3.5.3 «Snowball sampling».....	31
3.6 <i>Vurdering av min studie</i>	32
3.7 <i>Rollen som forsker</i>	33
3.8 <i>Analyse</i>	33
3.8.1 <i>Kritisk vurdering</i>	34
3.8.1.1 styrker og svakheter.....	38
3.8.2 <i>Tematisk analyse</i>	41
3.8.3 <i>Analyseprosessen</i>	42

4. Funn	45
5. Diskusjon	56
5.1 <i>Motivasjonsforståelse hos de profesjonelle</i>	56
5.2 <i>Motivasjonsforståelse hos de unge voksne</i>	60
5.3 <i>Motivasjonsperspektivene i samspill.....</i>	62
5.3.1 <i>Mål som motivasjon.....</i>	64
6. Avslutning	67
Referanser	69

1. Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Tema for denne studien er motivasjonsperspektiver hos unge voksne som står utenfor arbeid og utdanning. Studien skal undersøke hvilke perspektiver og hvordan disse kommer til syne i inklusjonsprosessen mellom unge og profesjonelle. Jeg vil først gjøre rede for hvordan unge voksne utenfor arbeid og utdanning i Norden blir forstått i denne studien. Jeg vil videre vise til hvordan aktiveringspolitikk i nordiske land fokuserer på å inkludere denne gruppen inn i ordinært arbeid og utdanning.

I OECD land (bla. Norge, Sverige, Danmark, Island og Finland) er en av seks unge voksne ikke i arbeid, utdanning eller i opplæring (Kis, 2016). Denne gruppen kalles ofte for NEET (not in employment, education or training). Årsakene til å være i NEET gruppen er ulike, og kan deles inn i to hovedgrupper «Sårbare» og «ikke – sårbare». De som klassifiseres som «ikke – sårbare» vil eksempelvis være studenter som ikke er i arbeid, har fravær over kortere tid eller står i påvente av utdanning eller arbeid (Eurofound, 2012; Forslund & Liljeberg, 2020; Fyhn et al., 2021). Den sårbare gruppen kan defineres som å ha marginaliserte relasjoner til arbeidsmarkedet og utdanning (Hyggen, 2015) og oppleve redusert kulturell, menneskelig og sosial kapital (Fyhn et al., 2021). Denne gruppen står i risiko for å havne i utenforskap og varig fattigdom (Eurofound, 2012; Fyhn et al., 2021; Hyggen, 2015; OECD, 2018, 2022; Olsen et al., 2016). Det er denne gruppen studien tar utgangspunkt i. Gruppen blir ofte definert som å ha behov for tett oppfølging og støtte ut i arbeid eller utdanning (OECD, 2018).

Risikofaktorene og årsakene til at unge voksne havner i varig arbeidsledighet og utenfor utdanningssystemet er mange og ofte komplekse. Forskning og litteratur viser til noen faktorer som alene eller i kombinasjon blir gjentagende brukt som årsaksforklaring eller risikofaktorer for varig ledighet blant unge voksne i Norden (Anvik & Waldahl, 2017; Eurofound, 2012; Fyhn et al., 2021; Hyggen, 2013; OECD, 2016, 2018, 2019):

- Psykiske lidelser, dårlig psykisk helse eller rusutfordringer
- Unge voksne med innvandrerbakgrunn
- Ikke fullført videregående utdanning
- Kommer fra en lav sosioøkonomisk bakgrunn

Konsekvensene for varig ledighet hos de unge voksne kan føre til dårligere psykiske helse, og flere har lav tro på det politiske systemet, særlig blant de skandinaviske landene (OECD, 2016, 2018).

Strukturelle faktorer som kan påvirke arbeidsledighet blant unge generelt vil være en særlig sårbarhet for dem med marginalisert tilknytning til arbeidslivet. Unges muligheter på arbeidsmarkedet vil være avhengig av arbeidsmarkedets tilstand, ressurser den enkelte har rundt seg, tjenester og tilbud hos velferdsstaten (Hyggen, 2015). De siste årene har land i Norden opplevd økning av arbeidsledighet, dette gjelder særlig blant de unge. Albæk et.al (2015) sier at arbeidsløshet kan være mer sårbar for unge enn for eldre i arbeidsstyrken. Dette kan være på grunn av at mange unge voksne er på vei inn i arbeidslivet, og når arbeidsledigheten øker er det gjerne de med minst kompetanse som rammes hardest. Unge voksne har også oftere lavere ansiennitet og er ansatt i midlertidige stillinger, noe som gjør at de som regel er de første som må gå i nedskjæringer og under dårligere tider på arbeidsmarkedet (Albæk et al., 2015).

Nordiske land har et stort fokus på å forebygge at «sårbare» unge skal bli marginalisert. Dette gjøres gjennom aktiveringspolitikk og tiltak som skal sikre inngang til arbeidsmarkedet og gjennomføring av utdanning (Hyggen, 2015). Formålet med aktiveringspolitikken er å forebygge hindringene den unge voksne står ovenfor og dermed fremme mulighetene for at den unge får en god overgang til arbeid. Dette gjøres gjennom tilpasset trening og opplæringstiltak, som skal være utdanning og arbeidsrettet. Tiltakene skal kompensere for manglende arbeidserfaring og formelle kvalifikasjoner, samt forbedre de unges produktivitet (Hardoy et al., 2017) . Land som har generøse velferdstjeneste – ordninger, som nordiske land, har ofte en arbeidsmarkedspolitik som er mer omfattende. Dette gjelder særlig for de unge voksne. For å aktivere de unge brukes det strategier som skal fremme deltakelse inn mot arbeidsmarkedet og bidra til aktiv jobbsøking (Hardoy et al., 2016).

Aktiveringspolitikk krever en politisk strategi for å fjerne ulike hindringer og barrierer, for å oppnå givende og produktivt arbeid. Utdanning spiller en essensiell rolle for å utruste de unge voksne med kompetanse som matcher et arbeidsmarked som er i rask utvikling og som dermed letter overgangen fra skole til jobb. Høyere utdanning forbedrer utsiktene til arbeid. Konsekvens av lav utdanning er marginalisering og inaktivitet (Scarpetta & Sonnet, 2012). Utdanning blir sett på som inngangsporten til arbeidslivet og viktig for å ha et «produktivt voksenliv». Å øke gjennomføringen er en målsetting i videregående skoler i alle nordiske land (Hyggen, 2015).

Studien erkjenner at aktiveringspolitikken i de ulike nordiske landene vil ha noen ulikheter. Det vil ikke blitt vektlagt ulikhetene i denne studien.

Jeg vil nå vise til hva forskningsfeltet allerede vet om motivasjon hos unge voksne utenfor arbeid og utdanning. Min inkluderte tidligere forskning viser også til motivasjonsforståelse hos andre grupper som står utenfor arbeid som kan være overførbart til unge.

1.2 Tidligere forskning

Tidligere forskning viser at motivasjon er nevnt som en faktor for unge voksne som står utenfor arbeid og utdanning (Hyggen, 2015; Katznelson, 2017; Ose & Jensen, 2017). Ose & Jensen (2017) sin norske studie undersøker hvilke hindringer til utdanning og arbeid som ligger til grunn for gruppen unge voksne i utenforskap. Studien finner en av hindringene å være de unge voksnes motivasjon, som eksempelvis viser til motivasjon som raskt utvikler seg til demotivasjon eller lite engasjement i inklusjonsprosessen (Ose & Jensen, 2017). Hyggen (2015) i sin rapport om unge voksne utenfor utdanning og arbeid i Norden oppsummerer motivasjon som en betydelig faktor for både hva som fører til frafall og hvordan profesjonelle bruker motivasjon som et verktøy for å inkludere gruppen inn i inklusjon.

Min inkluderte forskning viser at det er uklart hva som ligger i motivasjonsbegrepet. Katznelson (2017) bekrefter dette i sin studie med å belyse hvordan litteratur og forskning i stor grad er rettet mot unge voksne i formelle studieløp og i svært liten grad rettet mot unge voksne i marginaliserte posisjoner i utdanningsløp og hvordan det nærmest er fraværende fra arbeidsmarkeds – undersøkelser. Dette motstrider med at unge voksne utenfor arbeid og utdanning er et politisk hovedfokus og forskning viser til konsekvensene av marginalisering og stigmatiseringen dette fører til gir utfordringer knyttet til motivasjon (Katznelson, 2017). Samtidig problematiseres det å kunne adressere motivasjon hos en gruppe som i en mindre eller større grad har blitt tvunget inn i utdanning (eksempelvis flere krav for utdanning i et enda mer krevende arbeidsmarked). En annen utfordring med å identifisere motivasjon hos unge voksne i marginaliserte posisjoner viser til teori og praksis som i stor grad har et psykologisk perspektiv hvor individet er i fokus, i motsetning til å se motivasjon i en relasjonell kontekst (Katznelson, 2017). Katznelson (2017) poengterer dermed viktigheten med å kunne supplere den individuelle forståelsen med en mer sosiologisk og kontekstuell forståelse av motivasjon. Dette mener jeg argumenterer for behovet for mer forskning på perspektiver som kan vise til flere forståelser av motivasjon hos unge voksne utenfor arbeid og utdanning.

Min argumentasjon bekreftes av Görlich & Katznelson (2018) som i sin studie etterlyser mer forskning på hvordan motivasjon kan forstås og hvordan den kan fremmes for å øke inklusjon. Studien finner videre hvordan unge voksne utenfor arbeid og utdanning beveger og navigerer seg

mellom opplæring, utdanning og arbeid. Studien argumenterer for at unge voksne navigerer seg ulikt og at det er ulike faktorer som begrenser mulighetene på arbeidsmarkedet eller for å fullføre utdanning. Informantene i studien forklarer det er utfordrende å navigere seg og finne «riktig vei» med mange muligheter og mangel på drivkraft for å velge en retning. Det oppleves også ytre press for å ta høyere utdanning, grunnet et økende krevende arbeidsmarked og reduserte jobbmuligheter uten formell kompetanse, samtidig som det kjennes på lite motivasjon for utdanning (Görlich & Katznelson, 2018).

Tidligere forskning viser videre hvordan profesjonelle utøver motiverende arbeid og ulike motivasjonsstrategier i møte med voksne klienter (Grandia et al., 2019; Härnbro, 2019; Håvold, 2018). Håvold (2018) sin studie viser til tre dialog - strategier profesjonelle på lokale NAV kontor benytter for å motivere og reintegrere umotiverte klienter inn i inklusjonsprosessen. Strategiene kalles og oversettes her til *mulighets prat*, *arbeidsprat* og *identifiserings prat*, som gjenspeiler hvor viktig en til en dialog med klientene er for re – integrering inn på arbeidsmarkedet. Mulighetsprat viser til hvilke aktivering og veiledningsmuligheter de profesjonelle kan tilby klientene for å øke inklusjon og for å styrke klientenes selvtillit som fremtidige arbeidstakere. Arbeidsprat som strategi har som formål å få klientene til å reflektere rundt de positive elementene av tidligere arbeidserfaringer, samtidig som de profesjonelle bruker denne dialogformen for å understreke verdien av å være selvforsørget. Identitetsprat brukes for å få klientene til å ta en ‘virkelighetsjekk’ rundt sin egen situasjon, hvor ønsker de å være i fremtiden og hva må de gjøre for å nå sine mål. Studien viser hvor avgjørende de profesjonelle er i implementeringen av en bærekraftig aktiveringspolitikk (Håvold, 2018).

Grandia et al. (2019) finner i sin nederlandske studie ti strategier profesjonelle utøver i interaksjon med klienter for å motivere til aktiv deltakelse i inklusjon og jobbsøkerprosessen. Studien viser hvordan de profesjonelle tolker aktiveringspolitikken som en ‘realistisk og rask’ re – integrering til arbeidsmarkedet, men i lys av de brukte strategiene er betydningene uklare.

Härnbro (2019) studerer i sin svenske studie sosialarbeidere i ulike institusjoner og hvordan motivasjonsarbeid brukes i det daglige arbeidet med klienter. Studien viser at motivasjonsarbeid blir sett på som en essensiell og avgjørende del av den sosialfaglige kompetansen og arbeidet i møte med klienter. Studiens funn viser hvordan motivasjon forstås som en evne av sosialarbeiderne. Denne evnen kan mobiliseres av sosialarbeiderne sin sosialfaglige kompetanse. Det motiverende arbeidet sitt formål blir dermed å motivere klientene til å endre seg på spesifikke måter. Slik blir det

brukt som et verktøy for klientene som både vurderes som allerede motivert og de som enda er umotivert (Härnbro, 2019).

Danneris & Dall (2017) undersøker i sin danske studie hvordan mestringsevne for å styrke sin arbeidsevne uttrykkes av klienter, og hvordan profesjonelle kan bidra til å styrke denne arbeidsrettete mestringsevnen. Arbeidsrettet mestringsevne forklares som hvordan en opplever, håndterer og er mottakelig for å forbedre sine evner for å øke mulighetene for jobbinkludering. Studiens funn viser at klientene uttrykker den arbeidsrettete mestringsevnen i liten eller stor grad eller på en tvetydig måte. Mestringsevnen kan vises gjennom at klientene har en sterk selvtillit knyttet til sine egne evner som de selv vurderer som relevante for å oppnå inkludering i arbeidslivet. Mestringsevnen kan også vises gjennom å ha liten tro, usikker eller har et konfliktfylt forhold til sine egne evner knyttet til inkludering. Mestringsevnen klientene uttrykker besvarer de profesjonelle gjennom støtte, forsøk på å overføre støtte inn til spesifikke handlinger med formål om å øke arbeidsevnen eller forsøke å gjenkjenne klient sine hindringer samtidig som man prøver å 'prate opp' klient sine evner. Studiens viser også til et funn hvor en klient viser motivasjon mot å komme i arbeid, men tviler på egen evner til å mestre oppgaver som arbeidet kreves. Dette beskrives som at institusjonelle utfordringer klienten ikke kan kontrollere begrenser muligheten for å komme i arbeid, samtidig som det viser et ønske om arbeid hvis mulighetene hadde ligget til rette (Danneris & Dall, 2017)

Frøyland (2019) finner i sin studie ulike støtteroller som profesjonelle har ovenfor unge voksne i inkluderingprosessen. Noen av de profesjonelle har flere støtteroller, mens andre er innbefattet bare i en rolle. Rollene studiens funn finner er *sikring av basale behov, jobbmuliggjøring, jobbtilpasning og relasjonsbygging* (egen oversettelse). Den ene rollen inneholdt å gi tett oppfølging av den unge voksne i et miljø hvor de kunne utvikle en følelse av tilhørighet og sosial deltakelse, som igjen skulle føre til å inkludere de unge voksne i skole og arbeid ut fra deres egne preferanser. En av de andre støtterollene ble kalt jobbmuliggjøring og handlet blant annet om å bruke tid med den unge voksne for å øke mulighetene for de profesjonelle å finne en arbeidsplass som matchet de unge voksnes interesser og kompetanse. Jobbmuliggjøring skulle hjelpe å forvandle ressurser inn til muligheter for de unge voksne og dermed øke de unges evner (Frøyland, 2019). Støtterollene viser at med å gi individuell og tett oppfølging vil dette kunne bidra til å omforme ressurser inn til evner. Slik vises det også at noen av de unge voksne hadde behov for å løse andre utfordringer for å kunne være i stand til å starte i arbeid eller utdanning, slik som å komme seg opp om morgenen eller sikre andre basale behov som inntekt og boplass. Her understreket flere profesjonelle viktigheten med å

kunne løse disse utfordringene parallelt med jobb og utdanningsstøtte for å kunne bidra til forvandling fra evner inn til fungering og funksjon (Frøyland, 2019).

1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål

Problemstillingen til denne studien er:

«Hvilke perspektiver på motivasjon er i spill i inklusjonsprosesser hos unge voksne utenfor arbeid og utdanning i Norden?»

Jeg har to Forskningsspørsmål som skal bidra til å belyse problemstillingen og forskningen min:

1. *Hvilke perspektiver på motivasjon inngår i de profesjonelle sin oppfølging av unge voksne i inklusjonsprosesser i Norden?*
2. *Hvilke perspektiver på motivasjon kommer til syne hos unge voksne i inklusjonsprosesser i Norden?*

Som jeg har vist til i tidligere forskning er motivasjon nevnt som en faktor for unge voksne som står utenfor arbeid og utdanning, men det er uklart hva som ligger i dette begrepet. Mitt studie sitt formål er å kunne gi en dypere forståelse om hvordan motivasjon kan forstås hos unge voksne og hvordan dette påvirker deres vei mot å bli inkludert inn i ordinært arbeid og utdanning. Studien setter søkelys på inklusjonsprosessen og interaksjonen mellom profesjonelle og unge voksne. For å kunne få en helhetlig forståelse av motivasjon inkluderer denne studien perspektiv hos både profesjonelle og de unge selv.

1.4 Begrepsavklaring

Aktivering forstås her som tjenester, tiltak og aktivitet som skal styrke mulighetene for deltakelse på arbeidsmarkedet (Strand et al., 2020, s. 12).

Unge voksne forstås her som å ha marginaliserte relasjoner til arbeid og utdanning (Hyggen, 2015). Gruppen defineres som å ha behov for tett oppfølging ut i arbeid og utdanning (OECD, 2018).

Profesjonelle er i denne studien anvendt som en samlebetegnelse på ansatte som følger opp unge voksne i tiltak og i velferdsforvaltningen.

Inklusjonsprosessen forstås her som oppfølging og veiledning ut mot arbeid og utdanning. Den kan finne sted både i arbeid og utdanningsrettede tiltak og hos velferdsforvaltningen. I denne

studien inkluderes de ulike nordiske velferdsforvaltningene samlet. Likevel anvender mine inkluderte artikler to ulike navn: NAV og PES. Det forklares når disse blir brukt.

Motivasjon skal undersøkes i denne studien. Studiens formål er å gi en dypere forståelse av motivasjon og det er derfor ikke anvendt en spesifikk begrepsforklaring som kan påvirke studiens forskning. Dette gjelder også for begrepet **demotivasjon**.

1.5 oppgavens struktur

Denne studien består av 7 kapitler. Kapittel 1 er presentert for ovenfor.

I kapittel 2 presenteres det teoretiske fundamentet til denne studien og som brukes for å diskutere mine funn.

I kapittel 3 blir det redegjort for valg av metode og analyseprosess.

I kapittel 4 blir mine funn presentert.

I kapittel 5 blir mine funn diskutert i lys av teori og innledning.

I kapittel 6 kommer avslutning, implikasjon til videre praksis og forskning.

2. Teoretisk fundament

Hovedtema for denne oppgaven er hvilke motivasjonsperspektiver som kan komme til syne hos unge voksne og deres profesjonelle hjelpere i inklusjonsprosessen. For å belyse det teoretiske fundamentet til dette temaet vil jeg i dette kapitlet først presentere studiens valg av motivasjonsteori etterfulgt av en redegjørelse for et maktperspektiv innenfor den velferdsinstitusjonelle konteksten.

2.1 Motivasjonsteori

2.1.0 Mål, mestring, jobbkrav og ressurser i unges jobbinklusionsprosesser

I denne studien undersøker jeg hvilke motivasjonsperspektiver som kommer til syne i jobbinklusionsprosesser med unge, både hos unge selv og hvilke perspektiver som inngår i prosessen av deres profesjonelle hjelpere. Det finnes mange teorier som beskriver hva motivasjon er, hvordan motivasjon oppstår og utvikler seg. Tradisjonelt har motivasjon blitt forstått gjennom et psykologisk perspektiv (Katznelson, 2017). En forståelse av det psykologiske perspektivet er å se motivasjon som noe biologisk, iboende. Den iboende motivasjonen kan forbedres, opprettholdes eller reduseres av indre eller ytre faktorer (Ryan & Deci, 2000). Med denne forståelsen kan det tolkes at motivasjon nødvendigvis ikke kan skapes. Nyere teori har nyansert disse forståelsene. I min studie har jeg valgt å forstå motivasjon i lys av teori om målsetting og mestring, og teori om krav og ressurser i en jobbsituasjon. Jeg vil nedenfor gjøre rede for de ulike teoriene.

2.1.1 Teori om målsetting

Motivasjon kan forstås som noe som kommer gjennom målsetting. Særlig mål som er målbare og spesifikke mål regnes å være sentralt for utvikling av motivasjon (Locke & Latham, 2002; 2006). Konkrete, spesifikke mål vil kunne føre til økt motivasjon med at det viser til en nøyaktighet av hva som kreves av ytelse. Mål som er målbare vil mobilisere motivasjon gjennom å vite hvor mye innsats man må legge ned for å oppnå ønsket resultat (Locke, Chah, Harrison, & Lustgarten, 1989). Mål blir sett på som motiverende med at måloppnåelse og prestasjonsutførelse vil føre til selvtilfredshet og mestringsfølelse. Mål som beskrives som harde eller høye blir sett på som mer motiverende, enn mer enkle og lavere mål. Dette begrunnes i at følelsen av å lykkes oppstår når mennesket kan vokse og utvikle seg. Måloppnåelse vil også oppleves motiverende når den enkelte innehar evnen til å nå og følge mål som oppleves som meningsfulle og viktige (Locke & Latham, 2006).

Måloppnåelse er avhengig av ytelse. Ytelse beskrives som en funksjon i kombinasjon av motivasjon og evne. Samtidig for å måle måloppnåelse er det behov for å inneha nødvendige ferdigheter og kunnskap om den spesifikke oppgaven. På denne måten vil mål kunne motivere den enkelte gjennom å bruke sine allerede eksisterende evner for å få frem den relevante kunnskapen for oppgaveutførelse, eller motivere seg til å få ny kunnskap. For å sette seg mål vil den beste tilretteleggingen være tilbakemeldinger for å kunne få innspill og øke mulighetene for fremgang (Locke & Latham, 2006). Videre vil ytelsen som trengs for å nå måloppnåelse ha størst påvirkning når den enkelte er forpliktet til sine mål. For å forplikte seg til måloppnåelse vil deres tro på å nå målene være viktig, samt inkluderende faktorer som gjør måloppnåelsen betydningsfull og at resultatet vil stå i stil med forventningene (Locke & Latham, 2002).

2.1.2 Teori om mestring

Motivasjon kan altså forstås i relasjon til teori om mestring, hvor særlig Bandura (1997) regnes som en sentral bidragsyter. Banduras *Self-efficacy*, heretter kalt mestringstro, knytter mestring til handling. Med liten tro på egne evner vil det man produsere ha lite effekt og muligheten for å oppnå ønsket resultat er redusert, på samme måte vil høy tro på egne evner styrke muligheten for å oppnå ønsket resultat. Slik styrer mennesker livene sine etter ens egen tro på mestring. Menneskers motivasjon, handlinger og følelsesmessige tilstand bygges mer basert på hva en selv tror enn hva som er objektivt sant (Bandura, 1997). Mestringstro blir dermed knyttet til hvordan den enkelte opplever sin egen mestring. Videre vil den opplevde mestringstro variere i grad ut fra ulike omstendigheter og situasjoner, hvor en kan ha høy tro på egne evner innenfor et område vil en kunne ha en lav mestringstro i en annen (Bandura 2006).

Den opplevde mestringstro handler om vurderinger av egne evner for å utføre gitte oppgaver, og skiller seg fra eksempelvis selvtillit som er en vurdering av egen selverdi. Mestringstro vil også kunne styre vurderingen av evnen til å utføre bestemte forestillinger og forventninger av hvordan utfallet av den gitte forestillingen vil kunne bli. Denne vurderingsevnen viser til en resultatforventning som inkluderer ulike former for utfall; positive og negative fysiske, selvevaluerende og sosiale. Innenfor hver form for utfall vil de positive forventningene tjene utfallet godt, mens de negative forventningene vil kunne føre til ekstra hindringer. Utfallene som man forventer vil i en stor grad være avhengig av hvilken vurdering man tar i forhold til prestasjonsutførelse i den gitte situasjonen (Bandura, 2006). Opplevd mestringstro påvirker hvordan man handler, men også muligheter man vil kunne få eller se i sosiale omstendigheter, mål og ambisjoner (Bandura, 1997). Videre vil vurderingene man tar ut fra mestringstro kunne reflektere

hvilket nivå av utfordringer den enkelte vil kunne utføre. Med få hindringer vil aktiviteten være enkelt å utføre for flere, enn hvis det er større utfordringer og det kreves en større mestringstro. Noen situasjoner vil også kunne kreve en regulering av egen tankeprosess og motivasjon (Bandura, 2006). Mestringstroen knyttet til utfall og vanskelighetsgrad av utfordringene man kan utføre vil påvirke hvilke type handlinger man velger å utføre, mål og motstand man vil tåle for å oppnå dem, innsats, hvordan man takler ytre krav emosjonelt og hvilke livsvalg man tar (Bandura, 2006).

Mye av den indre motivasjon er ifølge Bandura (1997) kognitivt tilknyttet. Med dette menes at mennesker motiverer seg selv og veileder sine handlinger gjennom å utøve betraktninger om hvordan resultatet vil bli. Ut fra disse betraktningene vil man danne en tro om hva man vil kunne få til, hvordan utfallet vil bli og setter mål for seg selv som vil påvirke handlingsforløpet. Slik vil det kognitive også styre evnen til å kunne motivere seg selv. Mennesker som knytter sin suksess til sine personlige evner og feil til ikke nok innsats vil kunne påta seg mer utfordrende oppgaver og være mer motstandsdyktig i møte med mislykkethet. Mennesker som knytter sine feil med egne evner og suksess med situasjonelle faktorer vil i en mindre grad være motstandsdyktig og gi opp når en møter for store utfordringer. Slik vil vurderingene av årsakene til ens prestasjoner ha motiverende effekt i en større eller mindre grad (Bandura 1997).

2.1.3 Teori om jobbkrav og -ressurser

Motivasjon blir også forstått som noe som påvirkes av dynamikk mellom jobbkrav og jobberesurser i et arbeidsmiljø (Bakker & Demerouti, 2014). I denne studien vil jeg bruke Jobbkrav – ressurs teori (heretter JD – R – teori) utarbeidet av Bakker & Demerouti (2014, 2017, 2018) for å gjøre rede for dynamikken mellom ressurser og krav, og hvordan dette kan føre til en bærekraftig motivasjonsprosess eller til negative konsekvenser som stress. Teorien viser til hvordan arbeidsmiljø påvirker ansatte og hvordan ansatte kan påvirke deres eget arbeidsmiljø (Bakker & Demerouti, 2018). JD – R teori gir dermed en forståelse av hvordan arbeidsmiljøegenskaper (eks. ulike vanskelighetsgrader i arbeidsoppgaver og ressurser som er til stede på arbeidsplassen) samvirker med individuelle egenskaper (eks. egenskaper som i hvilken grad ansatte kan mobilisere sine egne ressurser inn i arbeidet). Med dette menes hvor ansatte eksempelvis har utfordrende arbeidsoppgaver som kan løses med riktig støtte og ressurser på arbeidsplassen, vil dette i kombinasjon med at den ansatte kan anvende sine behøvde personlige ressurser for å utføre oppgavene oppnå økt jobbensgjement og motivasjon (Bakker & Demerouti, 2014). Noe som igjen vil gjøre at den ansatte har forutsetninger for å øke sine prestasjoner. I motsetning til om den ansatte har for utfordrende arbeidsoppgaver som ikke samsvarer med støtte og ikke har forutsetninger for å

mobilisere sine personlige ressurser inn arbeidsoppgavene, vil dette kunne føre til eksempelvis stress og utbrenthet. Slik tilbyr JD – R teorien to uavhengige prosesser hvor riktig støtte og ressurser vil føre til en motivasjonsprosess, mens for høye krav og mangel på ressurser vil føre til en helseskadelig prosess (Bakker & Demerouti, 2014). Prosessene bygger på jobbkrav og jobbressurser. Jobbkrav og jobbressurser skal kunne være anvendelige og inkludere karakteristikk som skal være gjenkjennbare til alle typer arbeidsplasser, samtidig vil noen være mer unike til spesifikke arbeidsplasser (Bakker & Demerouti, 2014, 2017, 2018).

Jobbkrav forstås her som krav som er energitappende. Eksempler på jobbkrav er komplekse arbeidsoppgaver, konflikter og arbeidsmengde (Bakker & Demerouti, 2018). Lepine et al. (2005) sier i Bakker & Demerouti (2018) at noen jobbkrav vil være utfordringer som hjelper å prestere bra i oppgavene, mens andre utfordringer slik som konflikt vil undertrykke prestasjoner.

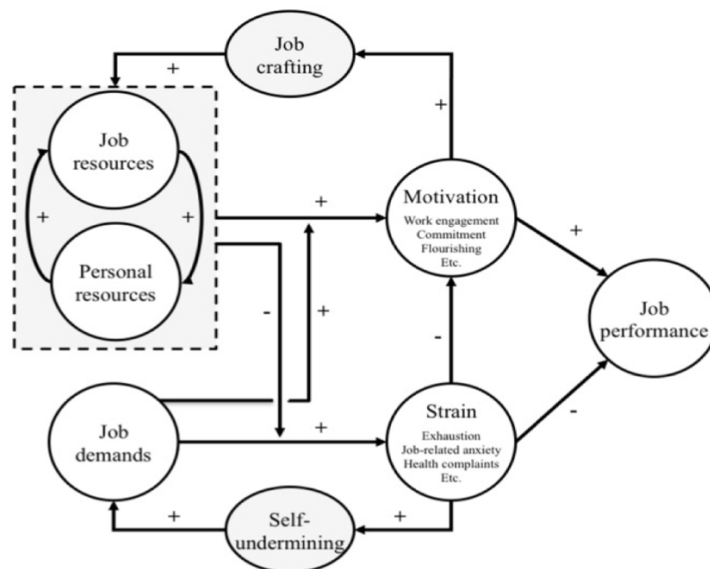
Jobbressurser forstås her som de delene av arbeidet som støtter den enkelte gjennom jobbkrav og for å kunne oppnå ønskede mål og resultat (Bakker & Demerouti, 2018). Ressursene skal også kunne føre til personlig vekst og utvikling (Demerouti et al., 2001) og på denne måten tilfredsstillende den enkelte sine basale behov (Bakker & Demerouti, 2018). Eksempler på ressurser vil være både ytre slik som støtte, konstruktive tilbakemeldinger, veiledning og indre personlige ressurser (Bakker & Demerouti, 2018). Forskning og litteratur viser personlige ressurser som i hvilken grad den enkelte kan vurdere sin egen evne til å kunne positivt påvirke og kontrollere miljøet den er en del av (Hobfoll et al., 2003).

JD – R teorien bygger på en JD – R modell. JD – R modellen ble først utarbeidet av Demerouti et al. (2001), og dermed blitt videreutviklet flere ganger (eks. se (Bakker & Demerouti, 2014, 2018). Modellen (figur 1) viser hvordan krav og ressurser er i interaksjon med hverandre og hvordan riktig balanse vil føre til en motiverende prosess og hvordan overvekt av krav vil føre til en 'helseskadelig' prosess. Samtidig vil nok ressurser tilgjengelig ha størst positiv innvirkning når jobbkravene er høye. Med dette menes at ressursene vil få verdi når ansatte blir konfrontert med utfordrende arbeidsoppgaver og avhengig av ressursene for å løse dem (Bakker & Demerouti, 2014).

Ressurser vil ikke nødvendigvis føre til positiv påvirkning på kravene. Bakker & Demerouti (2018) viser til forskning som sier at ressursene som skal gjøre kravene overkommelige må stå i stil med de spesifikke kravene, eksempelvis vil emosjonelle krav ha behov for emosjonelle ressurser. Videre viser modellen at ansatte som innehar personlige ressurser slik som høy mestringsstro og kunne se

utfordringer gjennom et positivt perspektiv, vil ha større forutsetninger for å løse og tilnærme seg utfordrende jobbkrav (Bakker & Demerouti, 2018).

Både den motiverende og den helseskadelige prosessen vil påvirke arbeidsprestasjonene. Den motiverende prosessen skal bidra til at ansatte er målrettet og har fokus på å løse de utfordringene de står ovenfor. Når jobbkrav fører til arbeidsbelastninger og innebærer i den helseskadelige prosessen vil dette kunne føre til at evnen for å fokusere og gjennomføre nødvendige oppgaver blir redusert (Bakker & Demerouti, 2018).



Figur 1 Revidert Jobbkraft – ressurs modell (Bakker & Demerouti, 2018, s. 2)

JD – R teorien viser også til ulike intervensjoner som vil kunne bidra til å øke ressursene og tilrettelegge for overkommelige jobbkrav. Intervensjonene er knyttet til både individet og arbeidsplassen (organisasjon), og skiller mellom ressurser/krav og personlige ressurser. **‘Trening’** omhandler hvordan arbeidsplassen kan tilrettelegge for at ansatte får utviklet nødvendig kunnskap for å utføre arbeidet, evnen til problemløsning og muligheten for å utvikle nye ferdigheter. Intervensjonen viser hvordan ansatte kan utvikle sine personlige ressurser slik som mestringstro og positivisme for fremtidige utfordringer. **Styrke – basert** intervensjon viser til relasjonen mellom styrkene den enkelte besitter og evnen til å kunne bruke disse styrkene inn i arbeidet, med å anvende denne personlige ressursen vil arbeidsengasjementet øke. **Jobbredesign** er en strukturell intervensjon hvor målet er å endre jobbkrav og ressurser slik at eksempelvis ansattes motivasjon og

engasjement kan øke. Dette gjøres ofte gjennom at veileder eller arbeidsplassen endrer noe i arbeidsoppgavene eller miljøet til den enkelte (Bakker & Demerouti, 2014).

‘Job crafting’ (her oversatt til jobb bygging) viser til de individuelle handlingene den enkelte gjør for å endre sine jobbkrav og ressurser på arbeidsplassen. Arbeidsplassen kan legge til rette for at individer lærer hvordan de kan gjøre endringer og benytte jobb bygging (Bakker & Demerouti, 2014). Handlingene jobb bygging fører til vil kunne påvirke både jobbidentiteten og meningen med arbeidet (Wrzesniewski & Dutton, 2001). I lys av unge voksne i inklusjonsprosess vil et eksempel være å gå fra å se på seg selv som underlegen i aktivering på arbeidsplassen til å se på seg selv som likeverdig med de andre ansatte. Wrzesniewski & Dutton (2001) viser til tre individuelle behov den enkelte bør inneha for å bli motivert for jobb bygging: behov for kontroll over jobb og skape jobbmening, behov for å forbedre selvbilde i arbeidet og styrke sine forbindelser til arbeidsplassen.

2.2 Makt i inklusjonsprosessene i de nordiske velferdsinstitusjonene

Studien blir belyst gjennom en nordisk velferdsinstitusjonell kontekst. Innenfor denne spesifikke konteksten kan det tenkes at noen motivasjonsperspektiver vil være mer dominante. I denne studien vil dette bli sett i lys av et maktperspektiv. Maktperspektivet blir redegjort gjennom Lipsky (2010) sin forståelse av klientrollen og hvordan makt kan komme til syne gjennom det moralske verdigrunnet og selvforsørgelsesprinsippet.

Mik – Meyer & Villadsen (2007) sier at makt alltid vil være til stede i interaksjon mellom klient og velferdsinstitusjoner. Makten som utøves av profesjonelle er ofte ubevisst og forstås ikke som makt, men som profesjonell praksis som styres av forståelse og erfaringer om hva som kjennetegner ‘godt’ sosialt arbeid. Denne formen for makt kan eksempelvis komme til syne gjennom en moralsk forståelse hvor de profesjonelle handler gjennom hva de tenker er det beste for den enkelte klient, noe som kan undertrykke klientens ønsker og medvirkning (Järvinen & Mortensen, 2005). En slik forståelse av makt kan føre til at klienter havner i en avmaktsposisjon. Makt mellom profesjonelle og klient kan forstås på ulike måter, i denne studien forstår jeg dette som en form for hjelp som må sees i lys av brukermedvirkning.

Lipsky (2010) sin Bakkebyråkrati - teori viser til en forståelse av klientrollen som en ufrivillig posisjon i velferdsinstitusjonen. Dette forklares med at velferdsinstitusjonene leverer ofte tjenester som klientene ikke kan få andre steder, eksempelvis økonomiske ytelser. Videre vil klienter være ufrivillige da de ikke har reelle alternativer. Med dette menes at klienter frivillig søker hjelp hos velferdsforvaltningen, men da det ikke finnes andre alternativer kan dette sees i lys av å være en

ufrivillig handling. I møte med profesjonelle vil de ufrivillige posisjonene til klienten vise seg gjennom mangel på muligheter til å påvirke eller trekke seg fra møtene. Ved å være ufrivillig vil klienten ha et mindre handlingsrom og kostanden for hva den må akseptere er høyere i interaksjonen, i motsetning til om begge parter hadde like stor påvirkningskraft. Gjennom et maktperspektiv forklares dette med at en likeverdig posisjon mellom klient og profesjonell vil føre til at begge parter kan forhandle frem sine mål og opprettholde relasjonen så lenge begge har en grunn til at den skal opprettholdes (Lipsky, 2010). Eksempelvis, klient ønsker et kompetansehevende kurs, ved at den profesjonelle innvilger dette vil den profesjonelle oppfylle målet om aktivering av klient. Hvor den ene parten er i en ufrivillig posisjon vil dette kunne føre til en avmaktsposisjon hvor den ufrivillige parten må tåle mer fordi den ikke kan like lett trekke seg fra samhandlingen (Lipsky, 2010). Ved at klient er i en ufrivillig posisjon vil h*n være i en avmaktsposisjon når den profesjonelle ikke frykter at klient skal trekke seg fra interaksjonen. Med dette menes at hvis den ufrivillige klienten trekker seg kan den profesjonelle legge årsaken til dette på klient. Dette gjøres med at den profesjonelle generaliserer klienten gjennom å gi 'merkelapper' som forklaring på fraværet, eksempelvis 'dropout' (Lipsky, 2010). Denne forståelsen for makt vil også kunne finne sted gjennom at profesjonelle årsaksforklarer fraværet til klient med å karakterisere h*n som 'umotivert' (Carstens, 2005).

Profesjonelle i velferdsforvaltningen skal hjelpe til å styrke klientenes autonomi, klientene skal kunne ta egne livsvalg. På samme tid er de profesjonelle styrt av krav til aktivering som bygger på at klientene skal motiveres til selvforsørgelse istedenfor å bli forsørget gjennom det offentlige. Dette selvforsørgelsesprinsippet bygger på et moralsk verdigrunnlag hvor en skal ha vilje og ønske om å bidra til felleskapet, eksempelvis gjennom å være skattebetaler. Når prinsippet om autonomi og det moralske verdigrunnlaget ikke samhandler, for eksempel gjennom at klient sitt mål ikke samsvarer med det moralske om å bli selvforsørget, kan dette føre til en konflikt (Carstens, 2010). Carstens (2010) viser til et eksempel hvor klient har tatt et yrkesvalg som samstemmer med kravet om aktivering og selvforsørgelse. Den profesjonelle roser klienten for å vise motivasjon som samstemmer med det moralske verdigrunnlaget. Ved at klient viser motivasjon og et ønske som oppfyller både autonomi og selvforsørgelsesprinsippet vil den profesjonelle kunne slippe å ta et valg om hvilket prinsipp som skal oppfylles. Jeg forstår dette som makt i form av at hjelpen fra profesjonelle ikke vil kunne oppfylle både det moralske ovenfor velferdsinstitusjonen og sikre klients autonomi om disse ikke samsvarer med hverandre.

Ved at profesjonelle er lojale ovenfor det moralske verdigrunnlaget vil dette gi en makt hvor klienter må innrette seg de kravene dette medfører. Med dette menes at kravene som stilles for å motta offentlige ytelser og oppfølging krever en viss oppførsel fra klientene. Dette fører til at klientene vil 'skreddersy' sine handlinger og holdninger slik at de samsvarer med kravene som stilles (Lipsky, 2010). Handlingene og holdningene klientene viser ovenfor de profesjonelle kan sees som strategier for å påvirke fremtidige interaksjoner. Med dette menes at klientene kan vise tilfredsstillelse for hjelpen de får fra de profesjonelle, selv om dette nødvendigvis ikke er ektefølt. Slik vil klientene vise passivitet og samtykke til de profesjonelles krav for ikke å påvirke fremtidige interaksjoner negativt (Lipsky, 2010). I noen tilfeller kan klientene uttrykke sinne eller vise misnøye for maktutøvelsen de blir utsatt for, men dette vises å kun være nyttig under spesifikke omstendigheter (Lipsky, 2010).

3. Metode

Valg av metode for denne studien er litteraturstudie. Jeg vil i dette kapittelet redegjøre for mine metodevalg og hvordan min metodiske prosess har forekommet. Dette vil først gjøres gjennom å presentere søkeprosess, mine inklusjons- og eksklusjonskriterier for forskningen, søkestrategi og søkeresultater. Det vil videre bli presentert mine inkluderte artikler og hvordan disse har blitt analysert. Før dette vil jeg gi en redegjørelse for hvilken metode av litteraturstudie jeg har anvendt og hvilken vitenskapelig tilnærming denne studien har (se 3.2).

3.1 Litteraturstudie

En litteraturstudie innebærer å gjøre søk på en systematisk måte, kritisk vurdere og sammenstille litteratur innenfor et spesifikt område (Forsberg & Wengström, 2020, s. 30). Litteraturstudie inkluderer en prosess hvor materiale blir identifisert gjennom søk for potensielt å bli inkludert i forskningen, for så å analysere det inkluderte materiale sin verdi og bidrag (Grant & Booth, 2009, s. 97).

3.1.1 Systematisk Litteraturstudie

I denne studien har jeg anvendt *systematisk metode* for min litteraturstudie. Systematisk litteraturstudie kan bredt defineres som en forskningssyntese hvor formålet er å vurdere, identifisere og sammenfatte internasjonale bevis om et politisk område, en praksis og i noen tilfeller videre

forskning (Munn et al., 2018, s. 2). Med andre ord er den systematiske metodens formål å oppnå en sammenfatning (syntese) av data fra allerede gjennomførte empiriske studier (Forsberg & Wengström, 2020, s. 30). Den systematiske metoden gjør det mulig å adressere spørsmål og si noe om en bestemt praksis effektivitet, gjennomførbarhet, meningsfullhet og hensiktsmessighet (Munn et al., 2018, s. 3). I min studie finner jeg det relevant å bruke begrepene gjennomførbarhet, meningsfullhet og hensiktsmessighet og på den måten gjøre metoden relevant for min studie og forskning.

En nødvendighet for å anvende systematisk litteraturstudie er at det finnes tilstrekkelige antall studier av en slik kvalitet som utgjør et grunnlag for å konkludere og ta vurderinger. Antall artikler som blir inkludert i studien avhenger av hvilket krav man som forsker setter for søkeprosessen (Forsberg & Wengström, 2020, s. 26–30). Mitt studie sitt formål er å undersøke hvilke motivasjonsperspektiver som er i spill i inklusjonsprosesser mellom profesjonelle og unge voksne. Jeg har sett dette i et kvalitativt lys hvor jeg har fokusert på studier med profesjonelle og unge voksnes subjektive forståelse av motivasjon og som fokuserer på interaksjon i inklusjonsprosessen (Forsberg & Wengström, 2020, s. 44). På bakgrunn av dette ble kvalitative artikler satt som et krav i søkeprosessen. Dermed har det vært naturlig å inkludere *kvalitativ* systematisk metode i forskningsprosessen.

Kvalitativ systematisk litteraturstudie er en metode som gjør det mulig å sammenligne funn fra kvalitative studier. I denne studien er metoden brukt for å søke etter «temaer» eller «konstruksjoner» som har utledet til nye motivasjonsperspektiver. Med dette har metoden også bidratt til utvide forståelsen av motivasjon hos unge voksne utenfor arbeid og utdanning (Grant & Booth, 2009, s. 99).

For at en forskning skal kunne kalle seg en systematisk litteraturstudie er det noen kriterier som bør være til stede. Manchikanti (2008) sier gjennom Forsberg & Wengström (2020, s. 27) at en systematisk studie bør blant annet inkludere: tydelige inklusjon og eksklusjonskriterier som bestemmer hvilke studier som blir valgt, presenter alle metodevalg som er gjort og en søkestrategi som skal kunne identifisere alle relevante artikler. Dette har vært formålet med min forskning og søkeprosess å kunne etterkomme.

3.2 Sosialkonstruktivisme

Sosialkonstruktivisme er denne studiens vitenskapelige tilnærming. Sosialkonstruktivisme kan forstås gjennom en intersubjektiv kontekst. Med dette menes at kunnskap oppstår i språklig interaksjon mellom subjekter, i denne studien mellom unge voksne og profesjonelle. Kunnskap blir konstruert gjennom relasjon, både mellom subjekter og mellom subjekter og verden.

Konstruksjonene som oppstår etablerer egen selvforståelse og hvordan man forstår virkeligheten. På denne måten vil erkjennelsen av kunnskap og fenomener skapes primært gjennom sosialt felleskap og ikke gjennom individuelle prosesser (Thomassen, 2015, s. 180). Selv om sosiale konstruksjoner om fenomener oppstår når den erkjennes av flere, vil ulike kulturer kunne oppfatte og konstruere fenomener ulikt. Det vil dermed være viktig å undersøke og ha en forståelse av at alt kan forstås på en annen måte enn den man selv oppfatter (Wenneberg, 2002, s. 17)

I denne studien undersøker jeg hvordan motivasjon kan komme til syne hos unge voksne, både fra profesjonelle og unge voksne sitt perspektiv. Studien har valgt et sosialkonstruktivistisk perspektiv fordi den kan sette lys på at det finnes ulike erkjennelser av fenomener, som i denne oppgaven er motivasjon, og hvordan den kan forstås når den oppstår i interaksjon.

3.3 Inklusjons – og eksklusjonskriterier

3.3.1 Inklusjonskriterier

- Fagfellevurderte artikler
- Kvalitative artikler
- Nordiske land
- Artikler som vektlegger motivasjon hos unge voksne utenfor arbeid eller utdanning
- Artikler som viser til inklusjon mot arbeid eller utdanning for unge voksne
- Unge voksne *og/eller* profesjonelles perspektiv
- Kun engelskspråklige artikler
- Kun artikler publisert mellom 2017 – 2022

3.3.2 Eksklusjonskriterier

- Ikke publiserte artikler
- Artikler som studerer andre land enn Norden
- Artikler som vektlegger motivasjon hos andre grupper enn unge voksne utenfor arbeid eller utdanning
- Artikler som viser til inklusjon på andre områder enn arbeid eller utdanning

- Inkluderer andre grupper enn profesjonelle eller unge sitt perspektiv
- Ikke engelskspråklige artikler
- Artikler som er kvantitative
- Artikler publisert tidligere enn 2017

3.3.3 Redegjørelse for valg av Inklusjons og eksklusjonskriterier

I utarbeidelse av mine inklusjon og eksklusjonskriterier har jeg vært bevisst på å gjøre dem tydelige og ha en tydelig avgrensning for å tilfredsstillte kravene til systematisk metode. Formålet har vært å utarbeide kriterier som ga meg søkeresultater som kunne besvare min problemstilling.

I fasen hvor kriteriene ble utarbeidet hadde jeg veiledning med universitetsbibliotekar som nevnte at artikler kan peke på motivasjon som en viktig faktor uten at det er eksplisitt nevnt i overskriften. Med å bruke ordet «vektlegge» i motivasjonskriteriet la jeg til rette for artikler som omhandlet motivasjon hos unge voksne, selv om det ikke var nevnt i overskriften. Min studie undersøker nordiske land, hvor velferdsstatene har store likheter. Det var dermed naturlig å sette studier på nordiske land som inklusjonskriteriet og ekskludere studier fra andre land. Da jeg som forsker for denne studien ikke kan nordiske språk som er utenfor Skandinavia har engelskspråklige artikler blitt satt som et kriteriet. Dette for å ikke legge til rette for skjevheter hvor enkelte artikler er uteblitt grunnet individuelle begrensninger hos meg som forsker. Nordisk velferdspolitik er i stadig endring og da min studie ønsker å presentere aktuell forskning er artikler publisert mellom 2017 – 2022 satt som et kriteriet. Mine forskningsspørsmål viser til unge voksne og profesjonelle sine perspektiver på motivasjon. Andre gruppers perspektiver på motivasjon er dermed ekskludert, eksempelvis arbeidsgiveres perspektiv.

3.4 Søkeprosess

Søkeprosessen foregikk fra januar – mars 2022. I januar og februar ble det foretatt testsøk. Jeg fikk god veiledning av universitetsbibliotekar som ga meg gode råd i perioden jeg gjorde testsøk. I testsøkene kom det frem noen relevante treff. Disse ble etterprøvd igjen i mars når søkestrategien var utarbeidet. Selve søkene ble dermed gjort i mars.

Mye av den første fasen av søkeprosessen bestod i å finne gode søkeord (presentert i 3.5.2). Det ble også brukt mye tid på å utforme inklusjons og eksklusjonskriteriene. Årsaken til dette er fordi min problemstilling og mine forskningsspørsmål inkluderte flere ulike momenter det måtte tas hensyn til. Søkeordene og kriteriene måtte utformes slik at de la til rette for en gjennomførbar søkestrategi. Videre var jeg avhengig av å finne søkeord og kriterier som la grunnlag for at jeg kunne finne

artikler som gjorde det mulig å utarbeide motivasjonsperspektiver. Det var utfordrende å finne nok relevante artikler som kunne dekke både kriteriet om *Inklusjonsprosess* og *motivasjon*. Jeg ble dermed nødt til å utvide mine søk, hvor noen av søkene fokuserte hovedsakelig på kriteriet om inklusjonsprosess, og ikke tilfredstilte helt kriteriet om motivasjon. Dette tok mer tid enn jeg først antok. Det var dermed nødvendig å sette en frist for når søkeprosessen skulle være ferdig, slik jeg kunne få startet analyseprosessen. Søkeprosessen ble avsluttet 31.03.22. Søkeprosessen ga meg 9 artikler som er inkludert i forskningen. Søkestrategien som er brukt, utarbeidelse av søkeord og søk blir nå presentert i 3.5.

3.5 Beskrivelse av søkestrategi

Formålet med søkestrategien har vært å identifisere relevante artikler på en systematisk måte som kan dekke mitt tema (Aveyard, 2019, s. 74). Søkestrategien inkluderte søk i tre databaser; Scopus, Academic Search Premier og SocIndex. Databasene inkluderer fagfellovurderte artikler. Academic Search Premier er en database som inkluderer internasjonal forskning innenfor fleste områder, hvor sosialfag og tilhørende fagområder som er relevant for denne studien er inkludert. Databasen operer med flere databaser, deriblant SocIndex som gjorde at jeg kunne søke i begge databasene samtidig. SocIndex inkluderer sosiologi og beslektede fagområder. Scopus er en database som inkluderer alle fagområder innenfor internasjonal forskning. Enkle søk er også gjennomført i Taylor & Francis Online for å favne om så bredt som mulig.

I databasene søkte jeg med ulike søkeord som dannet søkekombinasjoner. Søkeordene bygger på inklusjonskriteriene og problemstilling. Søkeordene blir presentert i 3.5.1. Alle søkekombinasjoner er gjort i alle tre databasene. OR er brukt mellom søkeord som har samme formål for å utvide søkene (Aveyard, 2019, s. 85). AND er brukt for å koble søkeord sammen som har ulikt formål og dannet dermed søkekombinasjonene. «Abstract» er satt som et kriteriet på alle søk for å begrense søkeresultat som ikke var relevante. Jeg har ikke satt årstall (2017 – 2022) som et kriteriet for søkene. Dette gjorde jeg manuelt, fordi jeg ikke ønsket å ekskludere artikler fra søkene som kunne være relevant for tidligere forskning eller bakgrunn for tema. Inklusjonskriteriene kvalitative artikler og engelskspråklige artikler ble også anvendt manuelt. Jeg satte ikke et språkkriteriet i databasen av samme årsak som med årstall – kriteriet. Skandinaviske språk kunne være relevant for andre deler av min studie.

I utarbeidelsen av søkestrategien så jeg at bruk av de samme søkeordene i kombinasjon ga meg helt ulike resultater i de ulike databasene. Søkeresultater i en database kunne gi meg relevante treff, mens det i en annen database ble «støy». Med «støy» mener jeg et altfor stort søkeresultat, helt

andre fagområder eller en stor mengde artikler på andre språk. Videre så jeg at færre søkeord i søkekombinasjonene ga meg bedre søkeresultater. Jeg etablerte dermed en søkestrategi som inkluderte åpne søk. Jeg lagde ulike søkekombinasjoner som inkluderte søkeord med ulike formål. Eksempelvis inkluderer en søkekombinasjon søkeord som er knyttet til profesjonelle, mens en annen kombinasjon inkluderte unge voksne. Søkekombinasjonen ble dermed tilpasset i databasen til jeg fikk en «søkestreng» som ga meg relevante resultater. For å sikre at noe ikke ble ekskludert ble hver søkekombinasjon utført i hver database, og dermed tilpasset. Dette har vært tidkrevende, men sett som nødvendig for å identifisere så mange relevante artikler som mulig. Søkeresultatene som inkluderer valgte artikler er presentert i 3.5.2 (databaser). Søkene gjort i Taylor & Francis Online inneholder noen andre kriterier enn for de databasene jeg primært har brukt (se søk 4).

Greenhalgh & Peacock (2005, s. 1065) sier at en systematisk søkestrategi ikke bare kan stole på «protokolldrevne» søkestrategier gjort i databaser for å få frem komplekse bevis på det område man undersøker. Min søkestrategi inkluderer dermed også «snowboard sampling» som er beskrevet i 3.5.3.

3.5.1 Utarbeidelse av søkeord

I hvert søk har jeg benyttet meg av søkelinjer med søkeord som har samme formål. Jeg har hatt fire søkelinjer. Hver søkelinje er utarbeidet etter inklusjonskriterier og problemstilling. *Profesjonell og Inklusjonsprosess* ble ikke inkludert som søkeord. Dette fordi jeg var nødt til å fokusere søkeordene inn mot temaet mitt, og begrense søk som kunne gi meg resultater fra andre fagområder.

3.5.1.1 Unge voksne

I utarbeidelse av søkeord startet jeg med å søke i databasen Academic Search Premier med ord og begreper jeg visste skulle inkludere i søkene. Dette gjorde jeg fordi databasen kommer med forslag til lignende søkeord i søkefeltet, etter tips fra universitetsbibliotekar. Jeg startet å søke med *young adults* og får forslag om å inkludere *youth or adolescents or young people or teen*. Videre søker jeg etter NEET og inkluderer *neet or not in education employment or training or neither in education employment or training*. Jeg har søkt kombinert søkeordene med bruk av OR mellom søkelinjene, har også gjort søk med bare en av søkelinjene.

Søkelinje 1 består dermed av:

youth or adolescents or young people or teen or young adults

I kombinasjon (med bruk av OR) eller av:

NEET or neet or not in education employment or training or neither in education employment or training

3.5.1.2 *Motivasjon*

Motivasjon ble utarbeidet på samme måte som med søkelinje 1. Jeg startet å søke med *motivation*, og fikk forslag om *engagement* OR reengagement. Etter noen søk fikk jeg opp artikler med andre søkeord med samme formål, som jeg brukte for å fokusere søkeordene inn mot arbeid og utdanning. Søkeord som er knyttet til utdanning er forsøkt å bruke, men ingen søk ga meg relevante treff. Videre inkluderte jeg ord som kunne bety demotivasjon, *disengagement* er brukt i disse søkene.

Søkelinje 2 består av:

Motivation OR engagement OR reengagement

Eller

Motivation work OR motivational work OR work motivation OR employer engagement

Eller

Disengagement

3.5.1.3 *Inklusjonsprosess*

Søkeord som er knyttet til inklusjonsprosess bygger ut fra begrepet aktivering. I samarbeid med veileder fant vi noen ulike søkeord for aktivering. Jeg har videre søkt i relevante studier etter søkeord. Her har særlig Christer Hyggen sine studier blitt brukt. I studien til Hyggen & Vedeler (2021) fant jeg søkeordet Active labour market policies, som er brukt i flere søkekombinasjoner.

Søkelinje 3 består av:

Activation OR activation work OR activation*(for å få relevante kombinasjoner av ordet) OR activation (AND) work.

Eller

Active labour market policies OR active labor market policies

3.5.1.4 *Profesjonelle*

Søkeord knyttet til profesjonelle og velferdsinstitusjoner er funnet i Lipsky (2010).

Søkelinje 4 består av:

Street – level bureaucrats OR front line workers

Eller

Street – level bureaucracy OR street - level organisations

Som tidligere nevnt (se 3.5 søkestrategi) har jeg vært nødt til å gjøre ulike kombinasjoner av søkeordene for å få relevante resultater. Dermed inkluderte ikke hver søkelinje i hvert søk alle disse søkeordene, slik søkeresultatene under eksemplifiserer.

3.5.2 Databaser

Søk 1 – 22 resultater

Søket ble gjort i databasen Academic Search Premier, hvor jeg også inkluderte SocIndex i det samme søket. Søket ble først gjort 01.02.22, dermed etterprøvd 08.03.22, før det endelige søket ble gjort 20.03.22. Først søkte jeg på en kombinasjon av søkeordene: *active labour market policies AND youth OR adolescents OR young people OR teen OR young adults* og fikk 43 resultater som ble gjennomgått. Jeg la til «» rundt *active labour market policies* for å ekskludere studier fra andre fagfelt, og fikk 22 resultater som gikk til nærlesing. På bakgrunn av mine inklusjonskriterier ble artiklene «Negative emotional consequences of labour market activation policies for long – term unemployed young adults in Finland» av Ylistö og Husu (2021) og «Classed and gendered transitions in youth activation: the case of Finnish youth employment services» av Haikkola (2021) valgt.

Søk 2 – 11 resultater

Søket ble gjort i databasen Scopus. Søket ble først gjort 01.02.22, før det endelige søket ble gjennomført 23.03.22. Jeg velger dermed å søke på kombinasjonene *Work motivation OR work engagement AND youth OR young adults*, dette gir meg 1,979 resultater og mye «støy» i form av andre fagfelt. Jeg velger dermed å ekskludere søkeordene *youth OR Young adults*, og inkluderer søkeordet *NEET* i kombinasjon med *Work motivation OR work engagement*, dette gjør jeg for å prøve å ekskludere andre fagfelt. Søkekombinasjon blir dermed: *NEET AND Work motivation OR Work engagement*. Jeg får 11 resultater som går til nærlesing og artikkelen «We believe in you, like *really* believe in you»: Initiating a realist study of (re)engagement initiatives for youth not in employment, education or training with experiences from northern Sweden» av Jonsson og Goicolea (2020) ble inkludert som funn.

Søk 3 - 5 resultater

Søket ble gjort i databasen Scopus 19.03. Jeg brukte søkekombinasjonen: Employer engagement AND street level organisations OR front line workers. Dette ga fem resultater. To artikler ble lest abstraktet på og artikkelen The Street – level Organisations in – between Employer Needs and Client Needs: Creaming Users by Motivation in the Norwegian Employment and Welfare Service (NAV) av Gjersøe og Strand ble inkludert.

Søk 4 – 2 resultater

Søket ble gjort i Taylor & Francis Online 19.03. Jeg gjorde søket i «avansert søk». Først brukte jeg søkekombinasjonen Motivation OR Disengagement AND NEET, sammen med søkekriteriet «abstract». Dette ga meg null treff. Jeg valgte dermed å endre søkekriteriet til «anywhere», videre bytter jeg søkekombinasjonen til: Motivation AND Disengagement AND NEET. Jeg fikk 143 resultater i «artikler». Jeg valgte å bruke resultatet til «databaser» hvor jeg fikk 2 resultater. Ut fra inklusjon og eksklusjonskriter ble Rethinking motivational challenges amongst young adults on the margin av Katznelson valgt.

Søk 5 – 105 resultater

Søket ble gjort 8.03 i Academic Search Premier, hvor SocIndex ble inkludert i det samme søket. Jeg inkluderte søkeordene youth or adolescents or young people or teen or young adults på en søkelinje. Jeg lagde en ny søkelinje med søkeordene active labour market policies OR activation work OR activation. Jeg lagde dermed en tredje søkelinje med kombinasjonen av (motivation or motivation work) OR disengagement OR reengagement OR employer engagement. Jeg knyttet disse tre søkelinjene sammen med AND mellom hver søkelinje og fikk 105 resultater. Disse ble gjennomgått. En artikkel var allerede inkludert i tidligere søk. Artikkelen Public employment services: Building social resilience in youth? av Assmann, Tolgensbakk, Vedeler og Bøhler ble inkludert i dette søket.

3.5.3 «Snowball sampling»

Snowball sampling forklares som søkestrategi hvor en følger «referanse til referanse» (Greenhalgh & Peacock, 2005, s. 1065). Den bygger på den allerede søkestrategien som er utarbeidet for søk i databasene (Aveyard, 2019, s. 89). Greenhalgh & Peacock (2005, s. 1065) sier at snowball sampling er en særlig kraftig strategi i systematisk metode for å finne artikler på mer ukjente steder. For å finne relevante artikler utenfor databasene foreslår Aveyard (2019, s. 88) ulike «tillegg strategier». Jeg har brukt følgende strategier: *Søk i inkluderte artiklers referanseliste og håndsök av*

relevante tidsskrifter. For å utvide mine søk ytterligere har jeg søkt gjennom en kunnskapssammenstilling. Strategiene blir presentert under.

Jeg har lest referanselistene til mine inkluderte artikler. I *Classed and Gendered transitions in youth activation: the case of Finnish youth employment services* av Haikkola (2021) fant jeg en ny artikkel av Haikkola som tilfredstilte mine inklusjonskriterier. Dermed ble *Shaping activation policy at the street level: Governing inactivity in youth employment services* av Haikkola (2019) inkludert.

Jeg har gjort søk i enkelte relevante tidsskrifter: *European Social Work* og *Nordic Social Work* som gis ut gjennom Taylor & Francis Online. I *Nordic Social Work* brukte jeg søkeordene *Active labour market policies AND motivation OR engagement* som ga meg 12 treff hvor jeg leste alle abstraktene. En artikkel av Danneris & Dall (2017) tilfredstilte ikke mine inklusjonskriterier, men inne på artikkelen står det «foreslått» hvor andre relaterte artikler blir presentert. Her fant jeg artikkelen *The importance of relationships in the encounter between NAV staff and young, vulnerable users. An action research study* av Solheim, Gudmundsdottir, Husabø og Øien (2021) som tilfredstilte mine kriterier og dermed ble inkludert.

Frøyland et al. (2022) har utarbeidet en kunnskapssammenstilling som inneholder studier hvor unge i Norden utenfor arbeid og utdanning undersøkes. Alle deres inkluderte studier er presentert (vedlegg 2, s.158). Jeg gjennomgikk alle disse studiene og inkluderte *Excluded Youth in Iceland, the faroe Islands and Norway* av Anvik & Waldahl (2017).

3.6 Vurdering av min studie

Jeg har anvendt søkeord som jeg vurderer til å kunne dekke mitt tema og alle momenter forskningen min skal belyse. Likevel er det en teoretisk mulighet at mine søkekombinasjoner utelukker resultater som kunne hatt relevans. Jeg har forsøkt å begrense mulighetene for å gå glipp av relevante treff med å kvalitetssikre søkene mine. Dette har jeg gjort gjennom å gjøre gjentatte søk slik min søkestrategi viser. Jeg har også utarbeidet en søkestrategi som tillater åpne søk hvor søkeordene er gjort i ulike kombinasjoner. Dette er gjort for å ytterligere kunne begrense at relevante treff er oversett. Samtidig er mine søkeord og søkekombinasjoner fokusert inn mot jobbinkludering og i en mindre grad mot utdanning. Dette medfører at jeg har bare en artikkel som peker eksplisitt på utdanning, i motsetning til åtte som er rettet mot inkludering i arbeid. Jeg har likevel gjort søk og forsøkt å utarbeide relevante søkeord for utdanning, uten at dette har gitt meg gode resultater.

Jeg har et nordisk perspektiv på studien. Gjennom min søkeprosess har jeg ikke funnet relevante artikler som omfatter Grønland. Hovedvekt av artiklene som kom frem gjennom mine søk omhandler Norge og Finland. Studien min inkluderer bare en artikkel fra Sverige, en fra Danmark og en komparativ studie som inkluderer Island og Færøyene. Dette gjør at forskningen min i størst grad vil være gjeldende for Norge og Finland, samtidig som tidligere nevnt har de nordiske velferdsstatene store likheter. Jeg vurderer dermed forskningen min til å være overførbart til de nordiske landene med få eller ingen artikler som er inkludert.

Styrkene til min studie slik jeg ser det er at den belyser et tema hvor det eksisterer lite forskning. Det er få sammenstillinger av motivasjon spesifikt rettet mot unge voksne i inklusjonsprosesser. Det har vært formålet til min studie å kunne gi et mer nyansert perspektiv på motivasjon og hvordan dette utspiller seg i inklusjonsprosessen. Jeg har gjort dette gjennom omfattende søk som jeg vurderer til viser gyldighet for hva min forskning kommer frem til.

3.7 Rollen som forsker

Jeg jobber til daglig som jobbspesialist i et oppfølgingstiltak rettet mot unge voksne. I jobben min har jeg flere ganger opplevd å måtte ta vurderinger om den unge voksne er «motivert» nok for å komme ut i arbeid. I dette ligger det at NAV stiller krav som den enkelte unge må følge for å motta oppfølging av meg som jobbspesialist. Når den unge eksempelvis ikke møter opp til møter gjentatte ganger, blir dette sett på som et brudd for kravet om aktiv deltakelse. Jeg har reflektert rundt om den unges fravær er uttrykk for demotivasjon, og hva er det som faktisk motiverer den unge for arbeid. Mine refleksjoner er det som fikk meg interessert i å skrive om dette temaet.

Mine erfaringer mener jeg er med å styrke min rolle som forsker med at jeg har en forståelse for temaet og hvordan en inklusjonsprosess, kan se ut. Samtidig har jeg vært bevisst på at jeg har en forforståelse om temaet. For at dette ikke skal påvirke forskningen på en negativ måte, har jeg hele tiden vurdert min forskningsprosess for å oppnå formålet om at forskningen skal være transparent.

3.8 Analyse

Grant & Booth (2009, s. 94) sier at tematisk analyse kan være en passende analysemetode for kvalitativ systematisk litteraturstudie. Jeg har på bakgrunn av dette brukt tematisk analyse for å analysere mine data. Data i denne studien er mine inkluderte artikler. Alle artiklene er brukt i

analysen. Jeg vil først presentere mine artikler og vise til deres styrker og svakheter for denne studien, før jeg viser til analyseprosessen.

3.8.1 Kritisk vurdering

Aveyard (2019, s. 133) kaller kritisk vurdering for det første steget i analyseprosessen. Kritisk vurdering skal vise styrkene og svakhetene med de inkluderte artiklene og vurdere deres kvaliteter for om de kan svare på min problemstilling (Aveyard, 2019, s. 102). Jeg har gjort dette med å lage meg en tabelloversikt over alle inkluderte artikler, som er presentert under. Tabellen inkluderer presentasjon av artikkelen, metode, utvalg, analyse og hovedfunn. Tabellen blir etterfulgt av en kort redegjørelse av hver artikkel sine styrker og svakheter.

Tabell 1: Oversikt over inkluderte artikler. Utarbeidet etter: (Aveyard, 2019, s. 136; Booth et al., 2022, s. 37).

Forfatter/ årstall	Tittel	Land	Type litteratur	Metode/ design/ utvalg for studien	Hovedfunn
Ylistö S. & Husu H- M (2021)	Negative emotional consequences of labour market activation policies for long – term unemployed young adults in Finland	Finland	Forskningsartikkel, Primærforskning, kvalitativ	Kvalitativ 28 semi – strukturerte livsløpsintervju, 17 menn & 11 kvinner. Informantene er langtids ledige unge voksne mellom 20 – 31 år. Data er analysert gjennom innholdsanalyse.	Studien finner tre faktorer om hvordan aktiverings- tiltak og inklusjonsprosessen kan føre til eller vekke negative emosjoner hos unge voksne langtidsledige: Opplevelse av urettferdighet Mangel på kontroll Misforhold mellom aktiverings- tiltak og den unge voksnes behov
Haikkola, L. (2019)	Shaping activation policy at the street level: Governing inactivity in youth employment services	Finland	Forskningsartikkel, primærforskning, Kvalitativ	Etnografisk feltarbeid hos to PES kontor i Helsinki, Observasjoner av 20 klientmøter og samtaler med seks frontlinje – arbeidere. Dataene er tematisk analysert gjennom ulike former for koding.	Studien finner hvordan møtene mellom de unge og profesjonelle er styrt av tid og oppførsel, ikke de unges individuelle behov. Formålet er aktiv medvirkning i velferdstjenestene, men i praksis skal de unge motiveres til å benytte seg av aktiviteter tilbudt av PES (velferdsforvaltningen)

Katznelson, N. (2017)	Rethinking motivational challenges amongst young adults on the margin	Danmark	Forskningsartikkel, Hovedsaklig kvalitativ data	<p>Data brukt fra forskningsprosjekt som undersøkte unge mellom 18 – 30 år som var deltakere i utdanningstiltak.</p> <p>Spørreskjema hvor 1890 unge i utdanningstiltak deltok.</p> <p>19 Fokus gruppe intervjuer med 115 unge voksne</p> <p>7 fokus gruppe intervjuer med 36 profesjonelle</p> <p>6 par og individuelle intervju med 9 profesjonelle</p> <p>100 timer med observasjoner</p> <p>Spørreskjema fra 2005 profesjonelle inkluderte også i forskningsprosjektet.</p> <p>Fokus gruppe intervjuene, par og individuelle intervju inkluderes i denne studien.</p> <p>Data er analysert gjennom empirisk analyse.</p>	<p>Undersøker hvordan unge som er i en marginalisert posisjon kan motiveres til utdanning.</p> <p>Finner fem motivasjonsorienteringer hos de unge:</p> <p>Utdanning er en nødvendighet</p> <p>Motiveres gjennom relasjon</p> <p>Motiveres gjennom mestring</p> <p>Motiveres gjennom å få en retning i livet</p> <p>Motiveres gjennom praktisk læring</p> <p>Studien finner også utfordringer med orienteringene som vil gi de unge demotivasjon.</p>
Jonsson,	«We believe in you, like <i>really</i> believe in you”: Initiating a realist study of (re)engagement initiatives for youth not in employment, education or training	Sverige	Forskningsartikkel, Primærforskning Kvalitativ	Kvalitative intervju med fem ledere og koordinatører fra to initiativer for unge voksne i Nord – Sverige.	Profesjonelle i intervensjonene fokuserer på å styrke de unge voksnes velvære, møter dem med en omsorgsfull tilnærming og styrker deres yrkes og utdanningskompetanse.

	with experiences from Northern Sweden			<p>Ungdomstiltak –</p> <p>For triangulering og bekreftelse av intervju ble det samlet inn tre dokumenter fra tiltakene som ble en del av dataen til analysen.</p> <p>Tematisk analyse er brukt for å analysere hele datasettet.</p>	<p>Dette bidrar til å engasjere de unge voksne ut i arbeid eller utdanning.</p>
Assmann, M.L., Tolgensbakk I., Vedeler, J. S. & Böhler, K.K. (2020).	Public employment services: Building social resilience in youth	Tyskland /Norge	<p>Forskningsartikkel,</p> <p>Primærforskning,</p> <p>Kvalitativ</p>	<p>Kvalitative intervju med 19 unge voksne utenfor arbeid eller utdanning født i Norge eller Tyskland.</p> <p>Kategorisk innholdsanalyse</p>	<p>Studien undersøker hvordan de unge voksne opplever at velferdsinstitusjonene hjelper dem til å finne meningsfullt arbeid.</p> <p>Mer spesifikt undersøkes det hvordan velferdstjenestene bidrar til å bygge resiliens hos de unge voksne.</p> <p>De unge opplever å bli formidlet ut i flere aktiveringstiltak som ikke fører til arbeid. Dette fører til demotivasjon.</p> <p>Viser til viktigheten av skreddersydde tjenester som bygger på unges ambisjoner og motivasjon.</p>
Solheim, I. J., Gudmundsdottir, S., Husabø, M. & Øien, A. M. (2021).	The importance of relationships in the encounter between NAV staff and young, vulnerable users. An action research study	Norge	<p>Forskningsartikkel,</p> <p>Primærforskning,</p> <p>Kvalitativ</p>	<p>Aksjonsforskningsstudie, studien har anvendt forskningssirkel. Deltakerne var fire unge brukere i NAV, alder 21 – 28, tre NAV ansatte, to arbeidsgivere fra</p>	<p>Studiens funn viser til unges opplevelser av relasjonen til deres NAV – veiledere, nåværende og tidligere.</p> <p>De unge gjør progresjon når de har veiledere som</p>

				<p>industri sektoren, leder for et lokalt frivilligsenter og to forskere fra Høyskolen på Vestlandet.</p> <p>Forskningssirkelen gikk over 14 måneder.</p> <p>Tematisk analyse med induktiv tilnærming.</p>	<p>hører på dem og har en omsorgsfull tilnærming.</p>
Anvik, C. H. & Waldahl, R. H. (2017).	Excluded youth in Iceland, the Faroe Islands and Norway	Norge, Island, Færøyene	Forskningsartikkel, Primærforskning, Kvalitativ	<p>Kvalitative intervjuer med 22 unge voksne og 58 profesjonelle i velfersinstitusjonene i Norge, Island og Færøyene. Intervjuene er gjennomført i 2014 – 2015.</p> <p>Dataene er analysert gjennom fortolkende tekst analyse, som ligger innenfor tematisk innholdsanalyse.</p>	<p>Undersøker unge voksnes svake eller manglede relasjon til arbeid eller utdanning. Studien finner at velferdstjenestene er utformet på en måte som begrenser muligheten for at unge får helhetlig oppfølging fra ulike instanser for deres komplekse utfordringer. Dette begrenser deres muligheter ut i arbeid eller utdanning.</p>
Gjersøe, H. M. & Strand, A. H. (2021).	The street-level organisation in-between employer needs and client needs: creaming users by motivation in the Norwegian employment and welfare service (NAV)	Norge	Forskningsartikkel, Primærforskning, Kvalitativ	<p>22 kvalitative intervju med saksbehandler i ungdomsteam, jobbspesialister som arbeidet med unge etter Supported Employment (SE) femtrinnsmodell og avdelingsledere. Intervjuene er gjort i fem NAV kontor.</p> <p>Intervjuene er gjort i 2018.</p> <p>Data er analysert gjennom koding av tema.</p>	<p>Unge voksne blir «Creamed» av motivasjon inn i SE – tiltak. Å være personlig motivert er et kriterie for å bli formidlet inn i tiltaket. Saksbehandlere motiverer de unge før de blir formidlet og tar vurderinger om hvem som kan bli motivert og ikke.</p>

Haikkola, L. (2021).	Classed and gendered transitions in youth activation: the case of Finnish youth employment services	Finland	Forskningsartikkel, Primærforskning, Kvalitativ	Etnografisk forskningsprosjekt Data innsamlet fra fire ulike aktiveringstiltak i Helsinki i 2014 – 2015 og inkluderte: (1) deltakerobservasjon over ett år i PES og på et veiledningssenter og observasjoner gjort i klientmøter mellom unge og profesjonelle (2) deltakerobservasjon gjort i et 30 – dagers karriereveiledning for unge (3) observasjoner under tre ulike karrierearrangementer for unge utdanning og arbeidssøkende. Tematisk analyse brukt for å analysere data.	Studien undersøker rollen ungdomsaktivering har i å reprodusere og formidle unge inn i kjønnsfokusede og lavere klassifiserte yrker. Aktiveringstiltakene hadde lite kompetanse om mange ulike sektorer på arbeidsmarkedet. Tiltakene var preget av institusjonelle strukturer som skapte et mønster hvor de unge ble formidlet inn i yrker som hovedsaklig var helse eller håndverksyrker, og som krevde lite kompetanse og ofte var midlertidige. Når de unges ambisjoner ikke matchet strukturen førte det til mangelfull støtte og konflikt. Dette gjør aktiveringstiltakene lite individrettet.
----------------------	---	---------	---	--	---

3.8.1.1 styrker og svakheter

Vurderingen av styrker og svakheter med mine inkluderte artikler bygger på inklusjons og eksklusjonskriteriene.

Rethinking motivational challenges amongst young adults on the margin – Naomi Katznelson

Artikkelen tilfredstiller alle inklusjonskriteriene med unntak av å være kvalitativ. Slik tabellen min viser bygger studien på både kvalitativ og kvantitativ datainnsamling. Likevel er det de kvalitative dataene som er brukt i denne studien. Jeg vurderer dermed denne artikkelen til å være av høy kvalitet for å kunne besvare min problemstilling og for å danne motivasjonsperspektiver. Artikkelen peker eksplisitt på motivasjon hos unge voksne hvor den også inneholder utfordringer unge voksne

kan stå ovenfor som gjør de demotiverte. Artikkelen er også den eneste som tar for seg unges perspektiv på inklusjonsprosesser som er knyttet til utdanning. Dette gjør at artikkelen har vært essensiell, og gitt meg verdifull informasjon i analysen.

Classed and gendered transitions in youth activation : the case of Finnish youth employment services – *Lotta Haikkola*

Artikkelen tilfredstiller de fleste av mine inklusjonskriterier. Der metoden er observasjon, gir den et verdifullt perspektiv på interaksjonen mellom unge voksne og profesjonelle. Den gir en dybdeforståelse i hvordan inklusjonsprosessen kan bli styrt av retningslinjer og institusjonelle strukturer. Tiltakene som blir observert viser til at de er fokusert mot å aktivere unge voksne inn i arbeid som krever lite kompetanse og dermed gjør at de kommer seg fortere ut i arbeid. Profesjonelle retter lite fokus mot dialog med de unge voksne om deres mål og ambisjoner. Dette perspektivet denne artikkelen gir meg på inklusjonsprosessen er en styrke og gjør at den er av høy kvalitet. Selv om den ikke eksplisitt peker på motivasjon hos den unge voksne.

The street-Level Organisation in-between Employer Needs and Client Needs : Creaming Users by Motivation in the Norwegian Employment and Welfare Service (NAV) – *Heidi Moen Gjersø & Hege Strand*

Artikkelen tilfredstiller alle inklusjonskriterier. I denne artikkelen er det de profesjonelles perspektiv på inklusjonsprosessen og overgangene mellom ulike tjenestetilbud i NAV. Artikkelen viser at saksbehandlere vurderer om de unge voksne er motiverte nok for arbeidsrettede tiltak som igjen definerer om de er jobbklare eller ikke. Artikkelen vurderes til å være av høy kvalitet og artiklens styrker har preget min analyse.

Public employment services : Building social resilience in youth? – *Marie-Luise Assmann, Ida Tolgensbakk, Janikke S. Vedeler, Kjetil K. Bøhler*

Artikkelen tilfredstiller ikke alle inklusjonsteorier. Det er en komperativ studie som undersøker unge voksne sine opplevelser med velferdstilbudene i Norge og Tyskland. Selv om artikkelen ikke

tilfredstiller kravet om nordiske land, gir den et godt perspektiv på hva de unge voksne har behov for i inklusjonsprosessen, og hva som demotiverer de. På bakgrunn av dette, ble denne artikkelen inkludert.

Shaping activation policy at the street level : Governing inactivity in youth employment services – *Lotta Haikkola*

Artikkelen tilfredstiller alle inklusjonskriterier. Artikkelen peker på hvordan interaksjonen blir et «spill» hvor profesjonelle har krav til unge voksne som de unge agerer på. Disse interaksjonene viser til lite medvirkning, som igjen gir lite motivasjon hos de unge voksne. Artikkelens funn er en styrke og som i stor grad har gitt et perspektiv på samhandling mellom motivasjon og interaksjon. Artikkelen har gitt et godt grunnlag for å kunne danne motivasjonsperspektiver i analysen.

Negative emotional consequences of labour market activation policies for long-term unemployed young adults in Finland – *Sami Ylitsö & Hanna-Mari Husu*

Artikkelen tilfredstiller delvis alle inklusjonskriterier. En svakhet med studien er at den ikke viser til hva som motiverer de unge. Men, den viser i en stor grad til hva som demotiverer dem og hvilke emosjonelle konsekvenser dette får. Artikkelen har bidratt i analysen til å gi en helhetlig forståelse av motivasjon hos unge voksne. Som igjen har vært viktig i danningen av motivasjonsperspektivene.

“We believe in you, like really believe in you” Initiating a realist study of (re)engagement initiatives for youth not in employment, education or training with experiences from northern Sweden – *Frida Jonsson, Isabel Goicolea*

Artikkelen tilfredstiller delvis inklusjonskriteriene. Den er inkludert da den gir et godt perspektiv på hvordan profesjonelle fokuserer på individuelle behov og styrker den enkelte unges selvtillit som igjen skal føre til at de unge blir engasjert og besitter nødvendig kompetanse for å komme ut i jobb eller utdanning. En svakhet er at den viser bare til hvordan profesjonelle tenker at de unge voksne skal bli inkludert ut i arbeid eller utdanning og gir ikke et perspektiv på hele inklusjonsprosessen.

The importance of relationships in the encounter between NAV staff and young, vulnerable users. An action research study – *Inger Johanne Solheim, Svanhildur Gudmundsdottir, Mari Husabø, Aud Marie Øien*

Artikkelen undersøker hvordan de unge opplever å ha og har hatt en relasjon med profesjonelle hjelpere i NAV. Dette er undersøkt gjennom en forsknings sirkel som inkluderte ulike parter som kan være tilstede i en inklusjonsprosess. Artikkelen vurderes til å ha høy kvalitet for min studie der den peker på både gode og dårlige opplevelser de unge har i inklusjonsprosessen. Dette har gjort det mulig for meg å kunne se hva som må til for at unge kan bli motivert og hva som kan demotivere de.

Excluded Youth in Iceland, the Faroe Islands and Norway – *Cecilie Høy Anvik, Ragnhild Holmen Waldahl*

Artikkelen tilfredstiller delvis inklusjonskriteriene. Den undersøker ikke hvordan motivasjon kommer, eller ikke kommer til syne hos de unge. Men, den gir et godt innblikk i hva gruppen unge voksne kan ha av komplekse utfordringer som de tar meg seg inn i en inklusjonsprosess og hvordan dette preger hvor mottakelig de er for oppfølging. Artikkelen viser også til hvordan velferdsinstitusjonene møter disse unge, hvordan de profesjonelle håndterer både de institusjonelle retningslinjene og hvordan dette igjen påvirker inklusjonsprosessen.

3.8.2 Tematisk analyse

Denne studien vil bruke tematisk analyse for å analysere valgte funn. På bakgrunn av at denne studien inkluderer flere perspektiver er det mye data som skal behandles. Dette gjør tematisk analyse gunstig å bruke da den gir mulighet for å tolke et bredt spekter av data på en systematisk måte (Boyatzis, 1998). Jeg har dermed analysert og identifisert mønster og tema som har vist seg på tvers av artiklene for å kunne danne motivasjonsperspektiver. Tematisk analyse er også en prosess for å kode kvalitativ data (Boyatzis, 1998), noe som har vært grunnlaget for denne prosessen. Før jeg presenterer trinnene i prosessen som er beskrevet av Braun & Clarkes (2006) vil jeg vise til noen fallgruver jeg har vært særlig bevisst på under analysen.

Ikke alle mine funn viser eksplisitt til et motivasjonsperspektiv hos unge voksne utenfor arbeid eller utdanning. En fallgruve her vil være å ikke kunne se mønster på ulike perspektiver som ikke viser seg innlysende i den enkelte studie eller på tvers av flere. For min analyse har det dermed vært viktig at jeg var nøye med å se etter mønster og tema som ikke nødvendigvis ble sett på som et hovedfunn av forskerne av de enkelte studiene. Booth et al. (2022) viser til at verdien av en review ligger ikke bare i å identifisere og legge frem studier som ligner på hverandre. Med å sidestille ulike studier vil man kunne finne andre mønster og tema som den enkelte studien ikke har gjenkjent (Booth et al., 2022). Dette har vært et viktig verktøy for min analyse og hjulpet meg med å være bevisst under hele prosessen på å se etter mønster og tema som kan belyse min problemstilling.

Et annet moment jeg har vært bevisst på gjennom analysen er behandling av perspektiver fra to ulike grupper – profesjonelle og unge voksne. Jeg har vært bevisst på at jeg må se på gruppene hver for seg, og identifisere hvor i dataene perspektivet til bare en av gruppene kommer frem. Fallgruven her har vært at jeg kan komme til å velge vekk funn som bare viser til en gruppe og ikke se på fraværet av den andre gruppens perspektiv som et funn i seg selv. For å unngå disse fallgruvene så jeg først etter mønster i de to gruppene, og behandlet disse separat. Etter dette sammenlignet jeg mønstrene fra begge gruppene, så etter likheter og ulikheter. Dette gjorde meg bevisst på at et hovedfunn kunne inkludere perspektiv fra en av gruppene, samtidig som funnet viser fravær fra den andre gruppen.

3.8.3 Analyseprosessen

I analyseprosessen har jeg anvendt Braun & Clarke (2006) sekstrinns prosess for tematisk analyse. De første fem trinnene vil bli gjennomgått under. Det siste trinnet består av å rapportere meningen i mønster og funn som vil bli presentert i neste kapittel.

Trinn 1 – gjøre seg kjent med datamaterialet

Jeg startet prosessen med å lese alle de valgte studiene grundig. Jeg gikk dermed over til mer *aktiv* lesing hvor jeg leste studiene på ny, tok notater og mulige mønster startet å danne seg (Braun & Clarke, 2006). Eksempelvis så jeg tidlig tydelige mønster på et perspektiv, som senere ble kalt «individorientert motivasjonsperspektiv».

Trinn 2 – koding

I neste del av prosessen startet jeg med å lage en tabell hvor jeg tok for meg hver studie og skrev ned alt av interesse. Jeg forholdt meg til studienes analysekapittel slik at jeg kunne

danne meg egne mønster og tema som nødvendigvis ikke var fremhevet av de enkelte forskerne, slik eksempelvis diskusjonskapitlene er mer preget av. For å være sikker på at jeg ikke gikk glipp av noe gjorde jeg også direkte søk i teksten på ord og begreper jeg så som særlig relevante for å danne motivasjonsperspektivene. Eksempelvis: «motivation», «reengagement» «disengagement». Når alle studiene var systematisk gjennomgått, dannet jeg meg koder. I utvikling av kodingen brukte jeg noen av nøkkelrådene til Braun & Clarke (2006):

- Kode så mange mønster og tema som mulig (eliminer og sett sammen koder etterpå)
- Behold noe av konteksten til den opprinnelige teksten

Dette vises i eksempelet fra kodingen til studien av Gjersøe & Strand (2021):

<p>«behovet for å presentere jobb – klare kandidater»</p> <p>«krav om personlig motivasjon for arbeid»</p> <p>«motivasjon et kriteriet»</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En klar oppfatning fra de profesjonelle var behovet for å presentere jobb – klare kandidater til arbeidsgivere. - Et viktig krav satt av de profesjonelle var de unge voksnes personlige motivasjon for arbeid. - «Hva som er viktig er at de er motivert for arbeid, «motoren på», som vi sier, at de har det. Det er et kriteriet for å motta oppfølgings tjenester fra meg»(egen oversettelse)
---	---

Trinn 3 – søke for tema

I denne delen av prosessen startet jeg å søke og utvikle tema som skulle bli til motivasjonsperspektiv. Jeg utviklet tema hvor jeg samlet flere sett av koder. For å gjøre dette laget jeg meg tankekart med mulige tema som tok utgangspunkt i tabellen fra trinn 2. Jeg sammenstilte kodene under overordnede tema som kunne beskrive de ulike kodene. Eksempelvis: *støtte* som inkluderte: «omsorg» «mangel på oppfølging» «bli sett for å gjøre progresjon». Når jeg hadde laget meg flere tankekart med mindre tema, startet jeg å se etter mønster mellom disse temaene som igjen ble omgjort til større hovedtema.

Trinn 4 & 5 – gjennomgang, definere og navngi tema

Når jeg hadde fått på plass mer overordnede tema, gjennomgikk jeg hele prosessen på ny for å se om noe var utelukket. Dette gjorde jeg også for å se etter karakteristikk som kunne definere de ulike perspektivene. Etter gjennomgangen hadde jeg nå dannet tre motivasjonsperspektiver: *Individorientert motivasjonsperspektiv*, *Relasjonelt motivasjonsperspektiv* og *Fremtidsorientert motivasjonsperspektiv*.

4. Funn

Min analyse viser at tre motivasjonsperspektiver går igjen i unges inklusjonsprosesser på tvers av de inkluderte studiene. Det første perspektivet, 'Individorientert motivasjonsperspektiv', er tydeligst hos de profesjonelle hjelperne. Det andre perspektivet, 'Relasjonelt motivasjonsperspektiv', er tydeligst hos de unge voksne. Det tredje perspektivet, 'Fremtidsorientert motivasjonsperspektiv', går igjen hos begge partene. Nedenfor vil jeg gå nærmere inn på karakteristikker ved de tre perspektivene.

4.1 Individorientert motivasjonsperspektiv

Dette perspektivet er det som kommer tydeligst frem blant profesjonelle aktører. Perspektivet kjennetegnes av at motivasjon er noe som først og fremst forstås som en individuell og personlig egenskap. Motivasjon forstås imidlertid også som noe som kan produseres ved hjelp av ytre faktorer som styrker denne individuelle egenskapen.

De profesjonelle fremmer en forståelse av at motivasjon er noe de unge har eller ikke har, det vil si en forståelse av at motivasjon er en personlig egenskap. Dette blir for eksempel synlig i et av sitatene som Gjersøe & Strand (2021) viser:

«Hva som er viktig er at de er motivert for arbeid, «motoren på», som vi sier, at de har det. Det er et kriteriet for å motta oppfølgings tjenester fra meg» ((Gjersøe & Strand, 2021, s. 10, min oversettelse).

Dette sitatet illustrerer en holdning blant profesjonelle om hvordan de grunnleggende stiller seg i møte med unge voksne, når det gjelder å yte hjelp. Personlig motivasjon blir satt som et krav for at de unge voksne skal motta oppfølging fra profesjonelle i Supported Employment (SE) tiltak (Gjersøe & Strand, 2021). Dette handler nødvendigvis ikke om at profesjonelle hjelperne vil 'straffe' unge voksne for deres manglende motivasjon, men like gjerne at de kvier seg for å sette 'umotiverte' unge i kontakt med arbeidsgivere som Nav ønsker å ha et godt samarbeid med. De norske velferdskontorene (lokale NAV – kontor) har sterke incentiver for å opprettholde gode relasjoner med lokale arbeidsgivere. De profesjonelle som arbeider med SE – tilnærming forteller at dette innebærer å redusere mulighetene for å selge «skadet vare» til de ulike arbeidsgiverne. I dette ligger det også et krav om at de unge voksne må være «jobbklare» før de ble vurdert som passende kandidater for SE – tiltaket. Dette er igjen, sammen med «motivert for arbeid eller ikke» den eneste

beskrivelsen som kommer frem for hvordan profesjonelle ser og definerer kriteriet «personlig motivert» (Gjersøe & Strand, 2021).

Haikkola (2019) viser også til motivasjon som en personlig egenskap. De profesjonelle verbaliserer et krav ovenfor de unge voksne hvor de burde ha motivasjon og selvstendighet som personlige egenskaper. Kravet kommer til uttrykk gjennom at de profesjonelle formidler en forventning om at de unge voksne aktiverer seg selv mellom hvert møte, for eksempel ved å gjøre seg kjent med de ulike tjenestetilbudene velferdsforvaltningen (PES) tilbyr (Haikkola, 2019). I dett ligger også en forståelse om at selvstendighet både er en egenskap og en forutsetning for å komme seg gjennom inklusjonsprosessen.

Det individorienterte perspektivet innebærer også en forståelse av at motivasjon kan bli ‘produsert’, noe som nyanserer deres tidvise fremstilling av at motivasjon er noe man har eller ikke har. For eksempel viser Gjersøe & Strand (2021) at de profesjonelle som arbeider i ungdomsavdelingen i NAV, som henviser de unge voksne videre til SE – tiltak, vurderer om de unge voksne er motivert nok for arbeid. Funnene viser at denne vurderingen innebærer å skille mellom de som kan bli motivert og de som regnes å ikke kunne bli motivert gjennom kontakt med den profesjonelle. Det betyr at de ‘investerer’ i noen unge voksne, mens de lar være å investere i dem som vurderes som ikke mottakelige for ‘motivasjonsproduksjon’. Med dette mener jeg at de profesjonelle bygger sine vurderinger på hvem som skal motta investering ut fra en forforståelse om at noen har ‘anlegg’ for å bli motivert av profesjonelle og noen har ikke.

Slike vurderinger vil også kunne gi noen begrensinger for de som er mottakelige for motivasjon og deres videre inklusjonsprosess. Et eksempel fra Gjersøe & Strand (2021) viser at etter en ‘motivasjonsproduksjon’ er det nødvendigvis ikke behov for videre oppfølging inn i SE – tiltak:

«Jeg tenker at jeg er den ene som burde produsere motivasjon hos min bruker, og når de er klare og motivert, da kan jeg få hjelp fra jobbspesialistene. Men, da er allerede en del av arbeidet allerede gjort.» ((Gjersøe & Strand, 2021, s. 11, min oversettelse).

Sitatet viser at enkelte profesjonelle i ungdomsavdelinger ser det som et ‘mandat’ å være den som «produserer» motivasjon hos sine unge brukere.

En annen nyanse av det individorienterte perspektivet peker på en forståelse av at ytre faktorer vil kunne påvirke den indre motivasjonen. Funn viser at profesjonelle spiller på ytre faktorer for å motivere de unge voksne. Dette kommer til uttrykk gjennom at de profesjonelle bruker ytre faktorer

som økonomiske incentiver for å få de unge voksne ut i arbeid eller utdanning. Dette bygger på en antagelse om at de unge voksne generelt er umotiverte og vil ved hjelp av ytre faktorer bli motivert. De ytre faktorene blir også brukt som et verktøy for å bli motivert til pålagte arbeidsrettede kurs hvor det settes et krav om å vise motivasjon (Haikkola, 2020). En slik forståelse av motivasjon må sees i forlengelse av 'motivasjonsproduksjon' hvor det bygges på en tankegang om at motivasjon kommer innenifra, men kan påvirkes i interaksjon med de profesjonelle eller av andre ytre faktorer. Likevel viser ikke denne nyansen å vurdere hvem som er mottakelig for motivasjon og ikke, men bygger på en forståelse av at de unge voksne er i utgangspunktet umotiverte som må motiveres. Dette illustreres i et eksempel fra Haikkola (2020):

«Rådgiveren melder klienten på et 30-dagers introduksjonskurs for karriereveiledning i sosial- og helsejenester. For å motivere den motvillige klienten understreker rådgiveren at hun vil ha rett på dagpenger og at kurset foregår i nærområdet, rett over gaten.»
(Haikkola, 2020, s. 259, min oversettelse).

Oppsummert har det individorienterte motivasjonsperspektivet som kommer frem hos de profesjonelle aktørene flere nyanser. Forståelsene som ligger til grunn for perspektivet påvirker oppfølgingen som gis, inklusiv hvilke tiltak som settes i gang. Mine funn viser samtidig at en individorientert forståelse av motivasjon ikke nødvendigvis skaper reelle valgmuligheter for unge voksne (Gjersøe & Strand, 2021). For det første forsettes det at de unge voksne selv må ha et ønske om inklusjon og aktivt «velge» aktiveringen som tilbys av velferdsforvaltningen (Haikkola, 2019). For det andre er de unges valg nært knyttet til incentiver eller sanksjoner (Haikkola, 2019; Ylistö & Husu, 2021). Dette kan føre til at de unge voksne tar valg som er preget av å unngå sanksjoner, noe som igjen resulterer i spørsmål om hvor reel og robust den individuelle motivasjonen for å velge aktivering egentlig er (Gjersøe & Strand, 2021). Denne problematiseringen eksemplifiseres av Gjersøe & Strand (2021) av en jobbspesialist hos NAV:

Motivasjon burde virkelig være der, det er ideen. Men, kanskje det er det vi alle sliter med. En av de viktigste prinsippene i Supported Employment er selvbestemmelse, ta informerte valg. Du burde motta tilstrekkelig informasjon for å ta et valg: Jeg vil se en jobbspesialist eller jeg vil ikke se en jobbspesialist. Men, i NAV er det sånn, hvor reelt er ditt valg egentlig? Hva er konsekvensene hvis jeg sier nei? Ok, da mister jeg pengene mine. Eller hvis jeg sier ja, da vil jeg få pengene mine. Det er hvordan NAV systemet virker, så reelle valgmuligheter når det kommer til arbeidstiltak eksisterer ikke, fordi konsekvensene for deg

(brukeren) vil bli for store. Det gjør motivasjon vanskelig.» ((Gjersøe & Strand, 2021, s. 11, min oversettelse).

Det individorienterte perspektivet er tydeligst hos de profesjonelle. Profesjonelle har en forståelse om at motivasjon er en personlig egenskap. En nyanse av denne forståelsen viser at profesjonelle kan styrke motivasjonen til de unge voksne hvis de vurderes til å være mottakelig for det.

4.2. Relasjonelt orientert motivasjonsperspektiv

Dette perspektivet er tydeligst blant de unge voksne. Perspektivet kjennetegnes av at motivasjon er noe som skapes i interaksjon med hjelpere. Mer konkret betyr dette at unge voksne opplever at de blir motivert i inklusjonsprosessen av å bli møtt med omsorg, anerkjennelse og med genuin interesse. Tilsvarende opplever de demotivasjon av aktivitetspress, ikke opplevd medvirkning og mangel på støtte.

De unge voksne viser til behovet for at noen har tro på dem. Når de profesjonelle viser at de har tro på de unge voksne, viser mine funn at de kjenner på mestring og en tilhørighet. Denne forståelsen kan føre til en positiv utvikling i de unge voksnes inklusjonsprosess, slik en ung voksen i aktivering eksemplifiserer:

« ... Jeg tilhører her, jeg trengs. Jeg har en, eller jeg tenker, de klarer seg ikke uten meg der. Jeg er nødt til å være der. Det får meg til å delta og se fremover til og håpe at jeg kan komme ut og gjøre ferdig det jeg gjør og holde meg utenfor systemet.» ((Katznelson, 2017, s. 631, min oversettelse).

Sitatet illustrer med å kjenne på mestringstro vil en kunne kjenne på en tilhørighet og føle seg behøvd i aktiveringstiltaket for eksempel arbeidsplass, tiltaksplass, utdanning og arbeidsforberedende kurs. Tilhørighet vil igjen kunne utvikle seg til progresjon og motivasjon videre i inklusjonsprosessen. Katznelson (2017) finner en direkte link mellom motivasjon og de unge voksne sin relasjonelle tilhørighet til prosjektet og tiltaket hennes studie omhandler).

I forlengelse av dette viser mine funn at relasjon blir sett på som en viktig ressurs for å oppnå progresjon og motivasjon i inklusjonsprosessen (Gjersøe & Strand, 2021; Jonsson & Goicolea, 2020; Katznelson, 2017; Solheim et al., 2021). Ved at relasjon inkluderer spesifikke elementer som å kjenne på tilhørighet og mestringsfølelse vil dette kunne føre til en bærekraftig prosess hvor de

unge voksne opplever progresjon og motivasjon for å oppnå inklusjon i ordinært arbeid eller utdanning

En annen nyanse av det relasjonelle perspektivet er behovet for profesjonelle som bruker sine mellommenneskelige egenskaper i interaksjon med de unge voksne (Jonsson & Goicolea, 2020; Solheim et al., 2021). De unge voksne i Jonsson & Goicolea (2020) sin studie blir spurt i forkant av ansettelse av nye profesjonelle hva som er viktig for dem at de profesjonelle innehar. De unge voksne legger vekt på at de profesjonelle må fremstå som engasjerte og forpliktende rollemodeller. Egenskaper som tålmodighet, medfølelse, integritet og evnen til å vise at man tror på mennesker på en troverdig måte blir også nevnt som sentrale (Jonsson & Goicolea, 2020).

Denne omsorgsfulle tilnærmingen blir også støttet av Solheim et al. (2021) hvor de unge voksne uttrykker et ønske om at de profesjonelle skal bry seg om dem. «Å bry seg» ble beskrevet av de unge voksne som å svare på spørsmål, gi spesifikke tilbakemeldinger, hjelpe å forstå ting, gjenkjenne dem, undersøke, smile og være fleksible (Solheim et al., 2021). En slik forståelse av det relasjonelle motivasjonsperspektivet peker på at de unge voksne har behov for at de profesjonelle uttrykker genuin interesse for dem, tilsvarende måten «en venn» viser interessese (Solheim et al., 2020).. Med dette forstår jeg at de unge voksne etterspør en samhandling som preges av omsorg og anerkjennelse. Når den profesjonelle viser til slik samhandling vil dette kunne føre til at de unge voksne utvikler egenskaper og ferdigheter de selv ser som viktige, slik Solheim et al. (2021) eksemplifiserer:

«Jeg var syk og sliten av alle problemer og alle dumme situasjoner jeg lagde for meg selv – jeg startet å åpne meg for henne, jeg har aldri åpnet meg opp for noen før». (Solheim et al., 2021, s. 677, min oversettelse).

I interaksjon med profesjonelle som viser interesse, møter dem med forståelse og bruker tid på å forklare rettigheter, krav kan dette føre til et vendepunkt i form av aktiv selvstyring, slik en ung voksen viser til:

«tidligere møtte jeg en NAV drone som bestemte hva som skulle skje i mitt liv. Jeg hadde egentlig ikke så mye å si. Men, nå gjør jeg det. Nå vet jeg at jeg må gjøre en innsats og gjøre noe.» (egen oversettelse, (Solheim et al., 2021, s. 677).

I motsetning til forståelser som fører til motivasjon, viser de unge voksne også til forståelser av perspektivet som fører til demotivasjon. Årsakene til hvorfor de unge voksne blir demotivert forklares med mangel på støtte (Anvik & Waldahl, 2017; Assmann et al., 2021), mangel på medvirkning og aktivitetspress (Haikkola, 2019; Katznelson, 2017; Solheim et al., 2021; Ylistö & Husu, 2021).

For noen av de unge voksne handler mangel på støtte om svake relasjoner og lite oppfølging i barndommen. I Anvik & Waldahl (2017) sin studie har flere av de unge voksne opplevd traumatiske hendelser eller vanskelige og turbulente perioder i oppveksten. De opplevde at det var få omsorgspersoner som støttet dem gjennom disse hendelsene og periodene. Dette har ført til svake relasjoner med lite tillit i voksen alder. Av de 22 informantene i studien hadde bare to fullført videregående utdanning, hvor majoriteten forklarte frafallet med krevende livssituasjoner. Et interessant funn viser at mange av informantene hadde et helhetlig støtteapparat rundt seg med mulighet for ulike tilretteleggelser, men likevel opplevde det problematisk å stå i arbeid eller utdanning. Forklaringen for hvorfor de ikke benyttet seg av støtteapparat var at de unge ikke ønsket å «skape mer problemer». Selv om de ikke var mottakelig for støtte kjente de på mye skam for fravær av aktivering (Anvik & Waldahl, 2017). En slik forståelse av mangel på støtte viser at fravær av oppfølging i oppveksten og krevende livssituasjoner kan gjøre de unge voksne mindre mottakelig for støtte fra instanser og profesjonelle i inklusjonsprosesser. Denne forståelsen av demotivasjon illustreres av en ung voksen som forteller om støtte i form av tett oppfølging fra ulike instanser helt fra ungdomskolen av, men som likevel ikke klarte å stå i utdanning eller arbeidstiltak:

«... Bare det at jeg var der på jobb og at NAV betalte meg for å være der, du vet. Jeg følte, egentlig, jeg følte meg så dum (Anvik & Waldahl, 2017, s. 22).

I forlengelse av dette viser demotivasjon også til manglende kompetanse om hvilken støtte de kan ha krav på hos velferdsforvaltningen. De unge voksne sier de har lite kunnskap om hvilken hjelp de kan forvente og har krav på å få fra velferdsforvaltningen (Solheim et al., 2021). Uten denne kunnskapen fører dette til liten medvirkning i oppfølgingen og de blir henvist til digitale tjenester, istedenfor å få fysiske møter. Situasjonen deres oppleves enda mer utfordrende og fører til demotivasjon i form av å utsette å ta kontakt med de profesjonelle. Selv om de mangler kunnskap

om støttebehovet viser de til behov for omsorg som bare vil være mulig i fysisk interaksjon (Solheim et al., 2021). Mangel på støtte vises også gjennom veiledning som ikke møter de unge voksne sine individuelle behov, men som treffer mer generelt. Eksempelvis CV – skriving som oppleves lite hjelpsomt og beskrevet som sunn fornuft (Assmann et al., 2021). Funn viser også til unge voksne som ikke opplever å motta støtte i det hele tatt, slik en ung finsk informant beskriver:

«Jeg tror de bare legger inn din personalia i databasen sin, og hvis du er heldig og noen søker en ansatt kan du få noe ut av det, men det er ikke det som har skjedd med meg. Det føles bare som om de legger alt på dine skuldre at du ikke søker jobb. Faktisk er den eneste støtten jeg noen gang har fått der penger.» ((Ylistö & Husu, 2021, s. 10)

Demotivasjon vises også gjennom aktivitetspress. De unge voksne opplever å bli ‘presset’ ut i aktivitet. De unge voksne opplever ikke medvirkning i disse møtene. Møtene oppleves for noen som et avhør hvor det var mange formelle dokumenter som skulle bli gjennomgått. Dette fører til at de unge voksne arbeidet strategisk for å ikke miste ytelsen:

«jeg måtte være forsiktig med hva jeg sa, kunne ikke si jeg tok narkotika, jeg var redd for å miste rettighetene mine.» (egen oversettelse, (Solheim et al., 2021, s. 676).

Mine funn viser til lite verbale reaksjoner fra de unge voksne på dette presset de opplever. Derimot viser de til ikke verbale reaksjoner. Noen viser dette i møtene i form av det illustrerte sitatet, andre viser til dype sukk av uro eller kjedsomhet i møtene. De viser også til reaksjoner i form av å endre sine møter for å hele tiden være fraværende uten å miste sin ytelse eller gjennom å bli helt fraværende og dermed mistet sin ytelse (Haikkola, 2019). Avslutt med en setning som runder av dette perspektivet.

4.3 Fremtidsorientert motivasjonsperspektiv

Dette perspektivet er til stede hos begge parter. Perspektivet kjennetegnes av at motivasjon knyttes opp mot mål. For de profesjonelle handler det om kortsiktige mål, mens for de unge voksne handler det om langsiktige mål. Profesjonelle antar at det er viktig for unges motivasjon å komme raskt i en aktivitet, hvor motsatsen er at unge blir demotiverte av å ikke ha noe å gjøre. De unge voksne

opplever motivasjon gjennom langsiktige mål, hvor særlig muligheten for å ta en høyere utdanning er noe som gir dem fremtidshåp.

Å ha en meningsfull fremtid er en motivasjon for flere av de unge voksne. De knytter det å ha en jobb og utdanning med selvstendighet, være sosialt integrert, ha en presentabel og «skikkelig» fremtid (Anvik & Waldahl, 2017; Katznelson, 2017). Dette viser en forståelse av at de unge voksne har en motivasjon for å komme i ordinært arbeid og utdanning. Målet kan være knyttet opp mot å bli økonomisk selvstendig, slik en ung voksen illustrerer:

«Utdannelse er viktig. Det er fremtiden. Uavhengig av arbeid, er det ingen fremtid uten utdanning. Og da tenker jeg på penger. Man trenger utdanning for å tjene penger»
(Katznelson, 2017).

Det fremtidsorienterte perspektivet kommer til syne hos de unge voksne når de finner ut hva de ønsker å gjøre i livet og setter seg mål som gir subjektiv mening. Ved å sette seg langsiktige mål som oppleves meningsfullt kan motivasjonen øke. De unge voksne viser til behovet for å vite hvilke muligheter de har og som kan skapes for å sette seg disse målene (Katznelson, 2017). Ved å finne en 'retning' den unge voksne ønsker å følge, øker også motivasjonen for å fullføre inklusjonsprosessen, slik en ung voksen eksemplifiserer i et aktiveringstiltak;

«Jeg tror det viktigste jeg har fått ut av det er retning. Jeg har funnet ut hva og hvor dette fører, hva er neste steg for meg. Jeg har fått mer motivasjon til å fullføre. Dette har nok vært det viktigste som har skjedd.» ((Katznelson, 2017, s. 632).

Slik sitatet illustrerer blir mål og retning for fremtiden sett på som noe av det viktigste for å bli motivert til å komme seg gjennom inklusjonsprosessen og bli selvforsørget. Sitatet gir også en indikasjon på at aktiveringstiltaket i seg selv har hjulpet den unge voksne til å finne en videre retning for fremtiden. Med at formålet til aktiveringstiltakene er å gi de unge voksne retning og fremtidstro vil dette kunne føre til aktiv selvstyring. Denne forståelsen illustreres av en ung voksen som ble henvist til et aktiveringstiltak. Aktiveringstiltaket inkluderte ikke aktivitet innenfor det h*n hadde ambisjoner for, men hadde som formål å utvikle evner som ble sett på som essensielle for fremtidig aktivering og selvstendighet. I tiltaket fikk den unge voksne øvd på og forbedret sine sosiale evner, økt selvtillit og oppleve mestring. Dette førte til at h*n var i stand til å finne seg en deltidsjobb og returnere tilbake til skolen for å oppnå sine mål og ambisjoner (Assmann et al.,

2021). Funnet viser at aktiveringstiltak kan bidra til å utvikle mål og ambisjoner. Samtidig bekrefter dette at motivasjon i stor grad er knyttet opp mot langsiktige og fremtidsorienterte mål.

Et annet funn viser at aktiveringstiltak ikke nødvendigvis bidrar til å utvikle langsiktige mål hos de unge voksne. Haikkola (2020) viser til en observasjon i et arbeidsforberedende kurs hvor ingen av de profesjonelle nevnte mulighetene for arbeid innenfor administrative og mer høyt utdannede yrker, dette ble dermed heller ikke nevnt av de unge voksne. Det ble bare fokusert på yrker som krevde lite eller ingen formelle kvalifikasjoner (Haikkola, 2020). Funnet behøver ikke nødvendigvis bety at de unge voksne ikke viste mål og ambisjoner mot yrkene som ble presentert. Men, det kan vise at når de profesjonelle og tiltakene ikke ytrer mulighetene for yrker som krever mer langsiktige mål, vil dette ikke bli sett på som en mulighet for de unge voksne å forfølge.

En annen nyanse av det fremtidsorienterte perspektivet er langsiktige knyttet opp til utdanning. Mine funn til utdanning viser til to ulike forståelser. Den ene forståelsen viser til at utdanning i seg selv ikke nødvendigvis har en verdi, men det oppleves som en nødvendighet for å nå ønskede mål og for å bli selvforsørget. På denne måten oppleves ikke valget å bli tatt ut fra eget ønske, men mer som eneste mulighet for selvstendighet. Uten at valget oppleves subjektivt meningsfullt kan dette føre til demotivasjon og opplevelse av umyndiggjøring (Katznelson, 2017).

Den andre forståelsen knyttet til utdanning er unge voksne som viser motivasjon mot det langsiktige målet om å ta høyere utdanning. Mine funn beskriver hvordan unge voksnes langsiktige mål om utdanning kan motstride med de profesjonelles mål om rask aktivering (Assmann et al., 2021; Haikkola, 2019, 2020). Med dette menes at de profesjonelle ytrer et behov om at de unge voksne må fort ut i aktivering og aktivitet, i motsetning til de unge voksne som ønsker veiledning på hvordan de kan nå sine ambisjoner om høyere utdanning. Dette illustreres i en case mellom en profesjonell i PES (finsk velferdsforvaltning) og en finsk ung voksen;

«En ung kvinne kommer til møtet. Hun er gravid, og fødselspermisjonen starter om tre måneder. Hun har fullført videregående skole og søkt på en bachelorgrad i sykepleie ved et universitet for anvendt vitenskap for å bli sertifisert sykepleier. Krista (profesjonell) og den unge kvinnen snakker kort om sine mulige studier og muligheten for ulønnet arbeidseksperiment.

Ganske plutselig foreslår Krista et annet aktiviseringstiltak, «ungdomsverkstedet». Det er to valg, ett innen «kaffe' og kunst og håndverk» og et annet der «deltakerne kan bestemme innholdet». Klienten anerkjenner egentlig ikke disse forslagene og bare nikker.

Krista avslutter med å oppmuntre klienten til å 'søke' på i utgangspunktet hva som helst: arbeidsprøver, workshops og andre sektorer. De diskuterer ikke sykepleierstudiene hennes. De er ferdige, og den unge kvinnen går. Krista og jeg diskuterer økten med denne klienten, og Krista sier at det mest handlet om å finne klienten «noe å gjøre» før hennes fødselspermisjon» (O1, April 2014) ((Haikkola, 2019, s. 341).

Den profesjonelles engasjement for å få den unge voksne til å søke seg inn i aktivitet og arbeid, kan sees som en måte å motivere unge voksne til å komme aktivering. Likevel underbygger den profesjonelle de personlige planene og målene som den unge voksne ytrer, og dermed også muligheten for selvstendighet (Haikkola, 2019). Slik casen illustrerer undertrykker den profesjonelle sitt fokus for effektiv aktivering den unge voksnes personlige mål. Dette viser en forståelse for det fremtidsorienterte motivasjonsperspektivet hos de profesjonelle hvor de har kortsiktige mål med fokus på 'rask aktivering'.

Slik profesjonelles fokus på 'rask aktivering' kan føre til å undertrykke de unges voksnes personlige og langsiktige mål, kan det også overskygge for å se hvilke ressurser de unge voksne faktisk har for å kunne oppnå disse målene. Haikkola (2020) viser til i sin studie en ung voksen som lurer på mulighetene for å kunne gå på studieforbereende kurs og som hadde opparbeidet seg informasjon fra en venn som hadde fullført dette kurset. Denne ressursen ble det ikke lagt vekt på i møte med den profesjonelle som var mest opptatt av at den unge voksne ikke måtte gå «ledig» og dermed oppmuntret heller til å søke på jobber (Haikkola, 2020). De profesjonelles hovedfokus vil dermed bli å integrere de unge voksne raskt inn i en hvilken som helst jobb. Noe som igjen fører til en kollisjon mellom de profesjonelles kortsiktige og de unge voksnes langsiktige mål (Assmann et al., 2021).

Mine funn viser til ulike forklaringer på de profesjonelles kortsiktige mål om rask aktivering. Et funn viser til at uten å være i aktivitet blir de unge voksne sett på som inaktive, noe som igjen fører til et krav om aktivering (Haikkola, 2019). En annen nyanse av denne forklaringen viser også at unge voksne utenfor arbeid eller utdanning blir sett på som en risikogruppe som har behov for assistanse (Haikkola, 2020). Et annet funn og forklaring viser at noen av de profesjonelle ser på de unge voksne som «arbeidende hender og kropper» som må integreres inn i arbeidsstyrken

(Haikkola, 2020). Med dette menes at fokuset til disse profesjonelle er på mer praktiske yrker hvor det nødvendigvis ikke kreves mye kompetanse og de unge voksne kan raskt bli aktivert ut i et slikt yrke.

Profesjonelles fokus på 'rask aktivering' bygger også på en omsorgsfull tankegang om at aktivering vil føre til progresjon og en positiv utvikling. Denne tankegangen erkjenner også viktigheten med å bygge relasjoner, samtidig som de profesjonelle ikke er dømmende og er åpne ovenfor de unge. På denne måten får de vist at «*vi tror på deg, sånn virkelig tror på deg*» (egen oversettelse, (Jonsson & Goicolea, 2020, s. 4). Med en omsorgsfull tilnærming som fokuserer på å utvikle en god selvfølelse hos de unge voksne, samtidig som det fokuserer på aktivering kan føre til en bærekraftig prosess:

«hvis de (de unge) starter å føle seg bedre, kan de kanskje tørre å prøve et internship (arbeidspraksis) eller et kurs som de alltid har hatet»
(egen oversettelse, (Jonsson & Goicolea, 2020, s. 5).

Det fremtidsorienterte perspektivet hos de unge voksne viser også at noen har mer kortsiktige mål som å ha noe å gjøre i hverdagen, og at aktiveringstiltak er «et godt alternativ til å være hjemme» (egen oversettelse, (Anvik & Waldahl, 2017, s. 22). For å oppleve disse kortsiktige målene i aktiveringstiltakene som meningsfulle og motiverende viser de unge voksne til noen sentrale faktorer som må være tilstede. Eksempelvis et godt arbeidsmiljø, forståelsesfulle kollegaer og arbeidsgivere og et tilbud som er tilpasset de situasjonene de er i (Anvik & Waldahl, 2017). Meningsfulle oppgaver og plikter som matcher de unges kompetanse blir også sett på som en viktig faktor for å fremme mestring og proaktivitet (Assmann et al., 2021; Ylistö & Husu, 2021).

For flere som står utenfor arbeid og utdanning kan livet oppleves å bli satt på vent, noe som kan oppleves demotiverende. Dette kan igjen gjøre det svært utfordrende for noen å i det hele tatt se for seg en fremtid:

«Jeg våger ikke å planlegge for i morgen fordi jeg vet ikke om jeg har styrke til å overleve til da. Så når folk spør meg om hvor jeg ser meg selv om fem år, vet jeg ikke, jeg kan se en grav, en gravstøtte. Så jeg tenker aldri på det, jeg svarer aldri på det spørsmålet fordi jeg vet ikke hva jeg skal si.» (egen oversettelse, (Anvik & Waldahl, 2017, s. 23)

Fremtidsorienterte perspektivet viser at profesjonelle ønsker å rakst aktivere de unge ut i arbeid, dette kan motstride med de unges langsiktige mål om utdanning. Unge kan ha kortsiktige mål som å komme seg ut i arbeidsrettede aktivitet for å ha noe å gjøre i hverdagen, hvis tiltaket oppleves meningsfullt og er tilpasset deres situasjon

5. Diskusjon

I forrige kapittel redegjorde jeg for mine funn. Her fant jeg tre motivasjonsperspektiver *Individorientert motivasjonsperspektiv*, *Relasjonelt motivasjonsperspektiv* og *Fremtidsorientert motivasjonsperspektiv*. Kort oppsummert forstås profesjonelles forståelse av motivasjon hos unge voksne i inklusjonsprosesser som en individuell indre egenskap – som kan styrkes ved hjelp av incentiver og sanksjoner, og hvor særlig kortsiktige mål regnes for å være motivasjonsfremmende. Unge voksne, på sin side, blir motivert av et relasjonelt aspekt, nærmer bestemt ved å oppleve at den profesjonelle parten er genuint interessert i dem. Videre motiveres unge av å sette seg langsiktige mål om en ønsket fremtid.

I dette kapittelet vil jeg diskutere mine funn. Hensikten med diskusjonen er å belyse hvordan motivasjonsperspektivene (individorientert, relasjonelt og fremtidsorientert) kan være i spill i unge voksnes inklusjonsprosesser. Samtidig ønsker jeg å gi en dypere innsikt i hvordan motivasjonsperspektivene kan forstås, hvordan de dermed vil prege inklusjonsprosessen generelt og interaksjonen mellom unge voksne og profesjonelle spesielt. For å kunne oppnå disse formålene vil diskusjonen først behandle hvordan motivasjon kan forstås å være i spill ut fra profesjonelles perspektiv, etterfulgt av hvordan dette kommer til syne hos unge voksne og til slutt vil jeg se hvordan disse perspektivene kommer i spill i interaksjonen mellom dem.. Funnene vil bli sett i lys av tidligere presentert teori, tidligere forskning og i et sosialt konstruktivistisk perspektiv på virkelighet og kunnskap.

Som nevnt innledningsvis vil diskusjonen behandle de nordiske velferdsinstitusjonene sin aktiveringspolitikk samlet, og vil ikke skille på eventuelle ulikheter.

5.1 Motivasjonsforståelse hos de profesjonelle

Mine funn viser at de profesjonelle arbeider i stor grad ut fra et individorientert motivasjonsperspektiv. I dette perspektivet arbeider de profesjonelle etter en forståelse om at motivasjon hos de unge voksne er avhengig av noen ‘indre faktorer eller egenskaper’. Forståelsene kommer til uttrykk på noen ulike måter. Et funn viser til motivasjon som en personlig egenskap (Gjersøe & Strand, 2021; Haikkola, 2019). Dette funnet viser til at det blir satt noen krav og

forventninger til de unge voksnes 'personlige' motivasjon. Motivasjon må være til stede for å bli henvist til videre arbeidsrettete tiltak og oppfølging. Dette kravet er satt for å «skille» ut de som vurderes som jobbklar ut fra de som ikke er det (Gjersøe & Strand, 2021). Motivasjon blir videre satt som en forventning fra de profesjonelle, hvor de unge voksne skal kunne motivere seg til egenaktivitet som tilbys mellom hvert møte med velferdsforvaltningen (Haikkola, 2019). Med denne forventningen kan det tenkes at de profesjonelle bygger begrepet personlig motivasjon på fysiologisk kunnskap. Med dette mener jeg at de profesjonelle arbeider ut fra en forståelse om at de unge voksne som innehar iboende motivasjon fungerer på en måte som driver dem selv til egenaktivitet. Samtidig legger de profesjonelle til grunn at unge voksne har et ønske om å benytte seg av aktiviteter som er i tråd med velferdsforvaltningens retningslinjer. Man kan igjen forstå denne forventningen til å ønske å komme i ordinært arbeid på velferdsforvaltningens premisser. Sees dette i kombinasjon med å bli vurdert som klar for arbeid for å få videre oppfølging, vil dette kunne føre til en oppfatning om at motivasjon fører med seg strenge krav for inklusjonsprosessen.

Likevel er det en felles politisk målsetning i de nordiske landene om å øke inklusjonen av unge voksne utenfor arbeid og utdanning (Hyggen, 2015). Dette gjør at profesjonelle må være nødt til å også følge opp unge voksne i inklusjonsprosesser som ikke møter kravene om motivasjon som personlig egenskap og som ikke viser ønske om aktiviteter tilbudt av velferdsforvaltningen. Denne forståelsen bekreftes av tidligere forskning som viser at unge voksne vil bevege seg ulikt mellom arbeid og utdanning. De navigerer ut fra de mulighetene som eksisterer på det ordinære arbeids- og utdanningsmarkedet (Görlich & Katznelson, 2018). Unge voksne vil dermed ikke nødvendigvis ønske å aktivere seg innenfor det velferdsforvaltningen kan tilby. Tar man dette i betraktning vil det individuelle motivasjonsperspektivet vise til to mulige forståelser på personlig motivasjon hos de profesjonelle.

Den ene forståelsen vil føre til at profesjonelle ser på unge voksne som ikke innehar de nevnte kravene og forventningene som regelrett umotiverte. Denne normative antakelsen påvirker hvordan den profesjonelle møter den unge, for eksempel at den profesjonelle signaliserer liten tro på at den unges muligheter for å lykkes med å komme i gang med skole eller jobb. Med at de profesjonelle ser på enkelte unge voksne som uforanderlig umotivert, fører dette til spørsmål om hvordan de profesjonelle videre følger opp disse unge voksne? En mulighet kan være at profesjonelle handler etter et moralsk perspektiv hvor de vil ta valg som de tenker vil være det beste for den umotiverte ut ifra forståelsen om at den ikke vil kunne bli motivert. Uten å gjøre dette i dialog med den det gjelder kan dette føre til å undertrykke dens medvirkning (Järvinen & Mortensen, 2005).

Den andre forståelsen til personlig motivasjon viser i motsetning til den første at umotiverte unge voksne som er umotivert kan bli motivert. Mitt funn viser at profesjonelle arbeider etter å 'produsere' motivasjon hos unge voksne som vurderes som umotiverte (Gjersøe & Strand, 2021). Likevel ligger det en forutsetning i denne forståelsen at unge voksne innehar noen indre egenskaper og faktorer som gjør dem mottakelige for motivasjonsproduksjon. Funnet bekreftes av tidligere forskning hvor motivasjon blir ansett som en evne som kan mobiliseres av de profesjonelle sin kompetanse (Härnbro, 2019). Slik viser tidligere forskning og mitt funn til noen ulikheter. Tidligere forskning viser til at motiverende arbeid blir brukt for å kunne motivere både de som vurderes som motiverte og de som er umotiverte (Härnbro, 2019). Mitt funn viser i motsetning at de profesjonelle vurderer hvem som kan motiveres og hvem som ikke kan, på denne måten investeres det i noen unge voksne, mens noen andre blir ansett som uegnet for motivasjonsproduksjon. Dette bekreftes av forrige forståelse hvor noen blir vurdert som uforanderlig umotivert. Funnet må sees i lys av at profesjonelle ikke bare skal forholde seg til velferdspolitiske mål om å øke inklusjonen av unge voksne utenfor arbeid og utdanning. De skal også holde en god relasjon til lokale arbeidsgivere for å kunne opprettholde mulighetene for inklusjonsarbeid på arbeidsplassene, samt inkludere arbeidsgivere i inklusjonsprosessen (Gjersøe & Strand, 2021).

Profesjonelle vil dermed ha krav de skal forholde seg til og som vil prege inklusjonsprosessen. Det kan diskuteres hvordan disse kravene vil påvirke inklusjonsprosessen, og i hvilken grad de vil føre til økte mål eller undergrave mulighetene for å prestere, både for den unge voksne og for den profesjonelle å bidra til prestasjon hos den unge voksne (Lepine et al., 2005). Dette vil være avhengig av hvilke ressurser den enkelte profesjonelle har tilgjengelig (Bakker & Demerouti, 2014, 2018; Demerouti et al., 2001). Med dette menes at den profesjonelle vil ha behov for ressurser for å kunne gjennomføre de gitte kravene og for å oppnå inklusjon for den unge voksne (Bakker & Demerouti, 2018). Disse ressursene kan ligge på arbeidsplassen i form av veiledning, deling av tidligere erfaringer om hva som har fungert eller organisatoriske retningslinjer om hva en inklusjonsprosess bør inneholde. Det vil også kunne være økte statlige midler til arbeidsplassen for å øke mulighetene for en god inklusjonsprosess. Samtidig kan ressursene også ligge hos den unge voksne.

Når profesjonelle skal bidra til å øke mulighetene for inklusjon, vil de være avhengig av at den unge voksne er motivert eller kan bli motivert, som det allerede er diskutert. Det vil dermed være behov for ressurser hos den unge voksne som gjør det mulig å motivere. I det individorienterte motivasjonsperspektivet vil det være indre faktorer eller egenskaper. Eksempelvis evne til å være

selvstendig (Haikkola, 2019). Dette vil også kunne være en forklaring på hvorfor profesjonelle investerer og produserer motivasjon hos noen unge voksne de vurderer som mottakelige for motivasjon.

Videre spørsmål vil dermed bli hvordan motivasjon 'produseres' hos unge voksne? Sett i videre lys av krav og ressurser vil de profesjonelle kunne bidra til å øke ressursene hos de unge voksne og legge til rette for at kravene for å komme i inklusjon blir overkommelige. Motivasjonen og engasjement for inklusjonsprosessen vil dermed kunne komme til syne eller øke (Bakker & Demerouti, 2014). Denne formen for å øke ressurser vil kunne komme i form av at profesjonelle *endrer* kravene som stilles ovenfor den unge voksne. Med dette menes å endre kravene slik at de er like høye som ressursene den unge voksne besitter (Bakker & Demerouti, 2014).

I et sosialkonstruktivistisk perspektiv vil kommunikasjon være essensielt for at profesjonelle og unge voksne skal ha en bærekraftig inklusjonsprosess. Dette fordi når profesjonell og ung voksen i interaksjon med hverandre har samme oppfattelse om hva som er motivasjon og hva som trengs for å oppnå dette vil forståelsen øke, noe som igjen vil gjøre det mulig å utrette dette i praksis (Thomassen, 2015).

På den andre siden viser mine funn at det individorienterte motivasjonsperspektivet også inkluderer strategier som ikke løses i dialog med den unge voksne. Disse strategiene bygger på en antagelse om at ytre faktorer i form av incentiver vil være det som produserer motivasjon hos den unge voksne (Haikkola, 2020). Haikkola (2020) illustrerer dette med et eksempel som blant annet sier:

«... For å motivere den motvillige klienten understreker rådgiveren at hun vil ha rett på dagpenger og at kurset foregår i nærområdet, rett over gaten» (min oversettelse, Haikkola 2020, s. 249)

Jeg har nå vist til at det individorienterte motivasjonsperspektivet hos de profesjonelle er avhengig av at de unge voksne er motiverte, eller er mottakelige for å bli motivert. Dette bygger på en forståelse om at noen kan bli motivert og andre vil regelrett være umotiverte. Forståelsene viser til noen ulike nyanser av dette, men hver forståelse er avhengig at de unge voksne innehar noen spesifikke faktorer eller egenskaper som gjør dem 'i stand' til å bli motiverte. Dette påvirker interaksjonen mellom de unge voksne og profesjonelle med at den vil kunne være ulik ut ifra hvilke vurderinger den profesjonelle har på om de unge voksne besitter disse indre faktorene eller egenskapene, eller ikke. Noe som igjen vil føre til at valg av tiltak ikke samsvarer med de unges voksnes forståelse av hva som skal til for å bevege seg mot en utdanning eller jobb.

5.2 Motivasjonsforståelse hos de unge voksne

Motivasjon hos de unge voksne er i en stor grad drevet av et relasjonelt perspektiv. Dette er et interessant funn, for i motsetning til de profesjonelle sin forståelse viser de unge voksne i liten grad til at motivasjonen vil være avhengig av å besitte spesifikke indre egenskaper eller faktorer. Isteden viser det relasjonelle motivasjonsperspektivet hos de unge voksne at egenskapene til de profesjonelle spiller en viktig rolle, i form av at de bruker disse egenskapene til å uttrykke en omsorgsfull tilnærming, for eksempel at de uttrykker tro på at den unge voksne kan klare å komme i jobb (Jonsson & Goicolea, 2020; Solheim et al., 2021). Med en omsorgsfull tilnærming hos de profesjonelle i kombinasjon av å kjenne på en tilhørighet til aktivitetene i inklusjonsprosessen viser denne motivasjonsforståelsen at de unge voksne opplever at de «beveger seg», noe som igjen gjør at de aktivt engasjerer seg og deltar i aktiviteter (Gjersøe & Strand, 2021; Jonsson & Goicolea, 2020; Katznelson, 2017; Solheim et al., 2021). Motivasjonsforståelsen hos de unge voksne viser dermed at det er ytre faktorer som vil avgjøre om de blir motivert i inklusjonsprosessen, eller ikke.

Funn viser at unge voksne blir motivert gjennom relasjon. I relasjonen spiller profesjonelles mellommenneskelige egenskaper en stor rolle. Profesjonelle som viser fleksibilitet, tar seg tid til den enkelte, smiler og er engasjert øker mulighetene for å skape en relasjon. Relasjon for de unge voksne er nært knyttet med omtanke og bli sett (Jonsson & Goicolea, 2020; Solheim et al., 2021). Når relasjonen inkluderer de nevnte faktorene hos den profesjonelle vil den kunne bidra til en utvikling hos den unge voksne.

Sett i lys av JD – R teori, vil relasjon kunne sees som en ressurs og støtte. Dette forutsetter spesifikke ferdigheter hos den profesjonelle. Relasjonen vil dermed kunne bidra til å gjøre det mulig å overkomme det som sees som krav for den unge voksne (Bakker & Demerouti, 2014). Kravene for de unge voksne knyttes også til relasjon. Krav om å fortelle sin historie, ‘åpne seg opp’ for den profesjonelle, eller fortelle hva en ønsker å gjøre videre i livet (Solheim et al., 2021). Disse kravene oppleves uten en relasjon som uoverkommelige, men når den unge voksne kjenner på tillit til sin hjelper vil det kunne føre til at den unge voksne klarer å gjennomføre disse kravene. JD – R teorien viser at dette vil føre til en motiverende prosess (Bakker & Demerouti, 2014). Dette bekreftes av mine funn som viser at når relasjon blir sett på som en ressurs vil unge voksne som i utgangspunkt så seg selv som umotiverte oppleve et vendepunkt som fører til motivasjon, jfr. eksempel fra Solheim et al. (2021) sin studie:

« Jeg hadde egentlig ikke så mye å si. Men, nå gjør jeg det. Nå vet jeg at jeg må gjøre en innsats og gjøre noe.» (Solheim et al., 2021, s. 677).

Det relasjonelle motivasjonsperspektivet hos de unge voksne viser dermed at relasjon er en essensiell ressurs for å oppnå motivasjon. Med motivasjon vil unge voksne kjenne på økt engasjement for inklusjonsprosessen og som dermed legger grunnlaget for hvordan de presterer videre i inklusjonsprosessen, slik sitatet over illustrerer. Dette samsvarer med JD – R modellen (Bakker & Demerouti, 2018). Likevel viser modellen at motivasjon skal også føre til at individet ønsker å gjøre endringer for å øke prestasjonene ytterligere og gjøre det mulig å gjennomføre enda mer utfordrende krav (jobb bygging) (Bakker & Demerouti, 2014). Jobb bygging er avhengig av et indre ønske om å gjøre endringer. Slik mine funn viser har ikke de unge voksne et iboende indre ønske om å gjøre endringer, eller klarer selv å se hva som skal til for å gjøre disse endringene som kan forbedre mulighetene for inklusjon. Ikke før de blir ‘påført’ motivasjon.

Når de unge voksne opplever å bli motivert, slik jeg har vist til kommer gjennom relasjon, utvikler de nødvendig kompetanse for å se hvilke løsninger som skal til og utvikler verktøy som øker mulighetene for å oppnå inklusjon (Solheim et al., 2021). Sett i videre lys av JD – R teori viser dette at det er mulig å kunne utvikle kunnskap og personlige ressurser med hjelp av ytre faktorer, som i dette tilfelle er de profesjonelle (Bakker & Demerouti, 2014). Denne forståelsen bekreftes av tidligere forskning. Frøyland (2019) viser til i sin studie hvordan støtte utøvet av profesjonelle kan føre til økt fungering og prestasjoner. Når de profesjonelle kan utøve støtte som ikke bare er rettet mot inklusjon i arbeid eller utdanning, men kan vise støtte på andre områder den unge voksne har utfordringer, eksempelvis sikre basale behov som økonomi og boplass, vil dette kunne føre til at evnene utvikles til funksjon (Frøyland, 2019). Noe som igjen bekreftes av mine funn (Jonsson & Goicolea, 2020; Solheim et al., 2021).

Gjennom relasjon utvikles ikke bare nødvendige evner og kompetanse for å oppnå inklusjon, men de unge voksne opplever også økt mestringsfølelse. Mine funn viser at unge voksne har et behov for at noen tror på dem. En forklaring på dette kan være at flere av de unge voksne har opplevd manglende støtte og lite oppfølging av omsorgspersoner i oppveksten (Anvik & Waldahl, 2017), og dermed har et stort behov for at noen tror på dem senere i livet. Når profesjonelle tar denne ‘rollen’ og samtidig legger til rette for aktiviteter i inklusjonsprosessen hvor den unge voksne føler seg til nytte, vil mestringsfølelsen øke og de kjenner på en tilhørighet. En tilhørighet som vil føre til motivasjon i inklusjonsprosessen, slik et av mine eksempler fra analysen viser:

«....Jeg tilhører her, jeg trengs. Jeg har en, eller jeg tenker, de klarer seg ikke uten meg der. Jeg er nødt til å være der. Det får meg til å delta og se fremover til og håpe at jeg kan

komme ut og gjøre ferdig det jeg gjør og holde meg utenfor systemet» (Katznelson, 2017, s. 631).

Slik sitatet illustrer vil tilhørigheten føre til økt tro på egne evner. Med økt tro på egne evner vil mulighetene for å oppnå ønsket resultat økes og det som først opplevdes som hindringer for å oppnå inklusjon blir mulig (Bandura, 1997, 2006).

Jeg har nå vist til at unge voksnes forståelse av sin egen motivasjon er nært knyttet til relasjon. I motsetning til de profesjonelle sin motivasjonsforståelse, blir de unge voksne motivert gjennom ytre faktorer. Relasjonen til de profesjonelle er en essensiell motivasjonsfaktor i inklusjonsprosessen, når de profesjonelle utøver en omsorgsfull tilnærming og bruker sine mellommenneskelige egenskaper. Gjennom relasjonen vil motivasjon komme til syne, økt mestringsfølelse og utvikle nødvendige evner for å oppnå inklusjon. Når interaksjonen mellom unge voksne og profesjonelle ikke inkluderer faktorene denne motivasjonsforståelsen har vist til, vil de unge voksne kjenne på demotivasjon. Dette vil bli diskutert i neste avsnitt.

5.3 Motivasjonsperspektivene i samspill

Som jeg har vist arbeider profesjonelle etter et motivasjonsperspektiv hvor de unge voksne må inneha spesifikke indre egenskaper for å kunne bli motivert. Unge voksne sier de blir motivert gjennom en omsorgsfull tilnærming og meningsfull relasjon med den profesjonelle. Hvordan vil disse motivasjonsperspektivene påvirke interaksjonen mellom profesjonell og den unge voksne?

Motivasjonsforståelsene hos de nevnte partene viser til to motsatte motivasjonsprosesser. Hvor de profesjonelle mener motivasjonen starter med en indre prosess som fører til ytre resultater. Mener de unge voksne at motivasjonen utvikles ved at ytre faktorer fører til utvikling av indre evner og økt mestringsfølelse. Gjennom et sosialkonstruktivistisk perspektiv vil disse ulike forståelsene være avhengig av dialog for å komme frem til en felles forståelse av *hva* som motiverer den unge voksne i inklusjonsprosessen (Thomassen, 2015). Forståelsene viser tydelig at de innbefatter i to ulike 'kulturer', som har behov for å bli undersøkt for at begge parter skal være enig om *hvordan* den unge voksne kan bli motivert (Wenneberg, 2002). Likevel viser mine funn at dette kan være utfordrende å få til. Konsekvensene av dette fører til demotivasjon hos de unge voksne.

Demotivasjonen de unge voksne kjenner på vises nødvendigvis ikke eksplisitt i dialogen, men kommuniseres mer indirekte. Den kommer til uttrykk gjennom strategiske handlinger for å slippe møter eller holder tilbake informasjon i frykt for å miste ytelse (Haikkola, 2019; Solheim et al., 2021).

Interaksjon mellom unge voksne og profesjonelle som ikke inkluderer dialog i form om hva interaksjonsprosessen burde inkludere, mer spesifikt, hvilke muligheter den unge voksne har og avklaring av forventninger i inklusjonsprosessen fører til negative konsekvenser. Mangelen på denne kommunikasjonen fører til en opplevelse av lite medvirkning for den unge voksne (Assmann et al., 2021; Solheim et al., 2021; Ylistö & Husu, 2021). Interaksjonen blir preget av profesjonelle som stiller forventninger og krav til den unge voksne, som den unge voksne besvarer uten noen form for medvirkning eller valgmuligheter. Interaksjonen vil ikke føre til motivasjon for den unge voksne, som er avhengig av en 'levende' dialog og meningsbærende relasjon.

Når interaksjonen innebærer lite medvirkning for den unge voksne, får den rollen som 'ufrivillig'. Den unge voksne har mer å miste på å trekke seg fra interaksjonen enn det den profesjonelle har. Slik mine funn på demotivasjon viser, eksempelvis er de redd for å miste ytelsen sin. Den blir dermed værende i interaksjonen, men som demotivert (Lipsky, 2010). Når de profesjonelle dermed setter krav i denne type interaksjon vil den unge voksne svare på disse handlingene ut fra hva den opplever vil gi det beste utfallet. Dette vil forklare de demotiverte handlingene til den unge voksne. Med å være strategisk i hva den unge voksne sier i møtene vil den skreddersy sine handlinger slik at de fører til minst skadelige utfall i fremtidige interaksjoner (Lipsky, 2010).

De unge voksnes demotiverte handlinger vil for de profesjonelle kunne forstås som umotivert. Noe som igjen kan påvirke vurderingene i deres individorienterte motivasjonsperspektiv om hvem som er umotivert eller ikke. På denne måten årsaks forklarer de profesjonelle den manglende medvirkningen i interaksjonen med at den unge voksne er umotivert og dermed muligens vurdert som ikke mottakelig for å bli motivert (Carstens, 2005).

Likevel problematiserer de profesjonelle den ufrivillige rollen til de unge voksne og hvordan dette vil påvirke deres motivasjon i inklusjonsprosessen:

«Motivasjon burde virkelig være der, det er ideen. Men, kanskje det er det vi alle sliter med.Du burde motta tilstrekkelig informasjon for å ta et valg: Jeg vil se en jobbspesialist eller jeg vil ikke se en jobbspesialist. Men, i NAV er det sånn, hvor reelt er ditt valg egentlig? Hva er konsekvensene hvis jeg sier nei?»

Når profesjonelle opplever interaksjon med unge voksne hvor kravene til aktivering i inklusjonsprosessen ikke er oppnåelig i kombinasjon med å kunne 'produsere' motivasjon hos de unge voksne, fører dette til at den profesjonelle må velge hvilket mål den skal oppfylle (Carstens,

2005). Dette vil igjen kunne påvirke interaksjonen i form av økt sannsynlighet for manglende medvirkning, eller mulighet for økende motivasjon som nødvendigvis ikke fører til kravoppnåelse.

5.3.1 Mål som motivasjon

Mine data viser at fremtidsrettede mål som motivasjon er et perspektiv som er til stede hos både unge voksne og profesjonelle. Funnene mine viser at unge voksne blir motivert gjennom å ha langsiktige mål. Deres motivasjonsprosess utvikles over tid, med bakgrunn i det som motiverer dem (relasjon og langsiktige mål) bygges over en lengre periode. Profesjonelle sin motivasjonsforståelse er knyttet til mål som er mer kortsiktige, og mer spesifikke knyttet til hovedmålet er 'rask' aktivering. I inklusjonsprosessen vil disse ulike perspektivene på mål - motivasjon påvirke. Samtidig har perspektivet hos begge parter samme formål, få en meningsfull framtid.

Mål som kan måles og er spesifikke er en sentral faktor for motivasjonsutvikling (Locke & Latham, 2002, 2006). Spesifikke mål er motiverende gjennom å vite hvor mye ytelse det er behov for å oppnå målene. Målbare mål vil føre til motivasjon gjennom å vite hvor mye innsats som må legges ned (Locke et al., 1989). Målene til profesjonelle om å aktivere unge voksne raskt ut i aktivering er spesifikke og målbare. De er spesifikke fordi de vil gi de unge voksne riktig 'assistanse' og trening for å øke ytelse (Haikkola, 2020). De er målbare fordi de unge voksne ikke lenger vil bli sett på som inaktive (Haikkola, 2019). På denne måten kan profesjonelles mål – motivasjon om å raskt aktivere unge voksne forklares gjennom en forståelse om at mål som er spesifikke skal føre til økt motivasjon. Når målene er målbare vil de kunne bidra til å enkelt se hva som må endres, eller som fungerer for at unge voksne skal bli motivert. Dette vises gjennom et observasjons – eksempel hvor den profesjonelle er mer opptatt av å få den unge voksne ut i aktivitet i et arbeidsrettet kurs, enn å fokusere inklusjonsprosessen inn mot tilrettelegging av den unges langsiktige mål om utdanning (Haikkola, 2019, s. 341). Eksempelet viser at profesjonell sin forståelse gjennom å finne den unge voksne «*noe å gjøre*» (Haikkola, 2019, s. 341) vil den unge voksne motiveres til selvaktivering for å fullføre inklusjonsprosessen og oppnå inklusjon i ordinært arbeid. Dette med forståelsen om at inaktivitet fører til demotivasjon og at aktivitet vil føre til at ytelsen øker (Haikkola, 2019).

Motivasjonsforståelsen sitt aktiveringsfokus kan også sees i lys av å oppfylle den nordiske aktiveringspolitikkenes mål om å fjerne hindringer og lette overgangen til arbeid for unge voksne (Hyggen, 2015; Scarpetta & Sonnet, 2012). Mine funn viser at profesjonelle arbeider etter dette aktiveringsmålet gjennom å fokusere på spesifikke mål som raskest mulig kan føre til aktivering og inklusjon. Disse målene fører til et hovedfokus på arbeidsrettede aktiviteter og integrering i en

«hvilken som helst jobb» (Assmann et al., 2021; Haikkola, 2020). Noe som igjen fører til et fokus på yrker som krever lite eller ingen kompetanse (Haikkola, 2020).

Innledningsvis viste jeg at jeg i denne studien undersøker «*sårbare*» unge voksne utenfor arbeid og utdanning. Denne gruppen defineres med å ha liten eller ingen yrkeskompetanse (Hyggen, 2015). Når profesjonelle fokuserer på å formidle ut i arbeid og aktivitet som har få kompetansekrav, men samsvarer med kompetansen til unge voksne vil dette kunne føre til å styrke mulighetene for måloppnåelse. Videre vil denne tankegangen til profesjonelle bygge på at når unge voksne oppnår mål skal dette føre til tilfredshet med egne prestasjoner og økt mestringsfølelse (Locke & Latham, 2006). Det kan også tenkes at de positive utfallene unge voksne opplever med måloppnåelse kan føre til en motiverende prosess. Mine funn bekrefter denne forståelsen. Aktiveringstilbud som samsvarer med unges livssituasjon blir ansett av dem selv som viktig faktor for å fremme produktivitet, mestring og motivasjon (Assmann et al., 2021; Ylistö & Husu, 2021).

På denne måten kan man forstå profesjonelles «kortsiktig mål»-orientering som en positiv påvirkning på de unges inklusjonsprosess. Med å fremme aktiveringsmål som er spesifikke, målbare og tilpasset de unges kompetanse vil det føre til måloppnåelse. Måloppnåelsen skal føre til økt motivasjon, som igjen skal bidra til å øke ytelsen det er behov for, for å nå målet om inklusjon. Mine funn viser at profesjonelle bygger denne motivasjonsforståelsen på en omsorgsfull tilnærming, hvor de formidler at de har tro på de unge voksne (Jonsson & Goicolea, 2020).

På den andre siden er måloppnåelse i størst grad realistiske når den enkelte er forpliktet til målene (Locke et al., 1989). Mine data viser at flere av de unge voksne motiveres av langsiktige mål. Særlig langsiktige mål som er knyttet til utdanning. Utdanning blir sett på som en nødvendighet for måloppnåelse om selvforsørgelse (Katznelson, 2017). Utdanning blir også fremmet av de unge voksne som et mål de ønsker å oppnå i inklusjonsprosessen (Haikkola, 2019, 2020). Locke & Latham (2006) bekrefter at langsiktige mål som utdanning kan være mer motiverende, enn mer kortsiktige mål som fullføring av en tiltaksaktivitet. Dette fordi målet om utdanning vil være mer krevende og mer givende over tid, enn en tiltaksaktivitet. Samtidig må det sees i lys av at evne må samsvare med vanskelighetsgrad på oppgaven, ingen er like og det vil være ulikt hva som oppleves som oppnåelig eller for krevende.

I et arbeidsmarkedsperspektiv blir utdanning sett på som en inngangsport til arbeidslivet (Hyggen, 2015). Kompetansen fra høyere utdanning er essensielt for å matche et arbeidsmarked i rask utvikling og for å forbedre utsiktene til arbeid (Scarpetta & Sonnet, 2012). Uten formell

kompetanse gjennom videregående skole, øker mulighetene for marginalisering og inaktivitet. Det er derfor et aktiveringspolitisk mål å styrke gjennomføringen i videregående utdanning (Hyggen, 2015). Mine funn viser at profesjonelles kortsiktige mål om rask aktivering kan undertrykke de unge voksnes langsiktige mål om utdanning, som igjen kan påvirke interaksjonsprosessen i form av at den unge blir demotivert (Assmann et al., 2021; Haikkola, 2019, 2020). Samtidig er et aktiveringspolitisk mål i Norden være å fremme mulighetene for utdanning, som de profesjonelle må forholde seg til.

På denne måten kan man se profesjonelles mål om å raskt aktivere unge voksne ut i aktivitetstiltak og inklusjon som en positiv påvirkning. Dette vil igjen føre til en motiverende prosess hvor den unge voksne blir mer rystet til å aktivere seg for å nå høyere mål. Med en forutsetning om at tiltakene for aktivering samsvarer med den unge sin kompetanse og evne. Samtidig hvis de unge voksne har mer langsiktige mål om utdanning vil ikke de kortsiktige målene til profesjonelle føre til en motiverende prosess, men til demotivasjon. Det kan dermed tenkes at inklusjonsprosessen mellom profesjonell og unge voksne bør inkludere dialog og i større grad sikre at tiltak tilpasses den enkeltes konkrete behov og personlige mål. Hvor den profesjonelle deretter tar vurderingen om hvilket aktiveringspolitisk mål den skal legge til rette i inklusjonsprosessen.

6. Avslutning

Denne studien har hatt som formål å gi en dypere forståelse av motivasjon hos unge voksne utenfor arbeid og utdanning. Studien har undersøkt hvilke perspektiver på motivasjon som er i spill mellom unge og deres profesjonelle hjelpere i inklusjonsprosessen. Gjennom en systematisk søkeprosess ble det funnet 9 artikler som gjennom en tematisk analyse utledet 3 motivasjonsperspektiver.

Det individorienterte motivasjonsperspektivet viser hvordan profesjonelle forstår motivasjon som en iboende personlig egenskap eller hvordan den kan styrkes hvis den unge voksne er mottakelig for det. Mine funn viser at profesjonelle «produserer» motivasjon hos de unge som vurderes som «jobbklar» før de blir henvist i videre tiltak. *Det relasjonelle motivasjonsperspektivet* har vist til en motsatt forståelse av motivasjon. De unge voksne mener selv at de blir motivert gjennom ytre faktorer, særlig gjennom relasjon med en omsorgsfull tilnærming. Relasjonen til de profesjonelle er en vesentlig motivasjonsfaktor i inklusjonsprosessen. Når de unge opplever å bli sett og møtt med genuin interesse viser mine funn at deres mestringfølelse øker. *Fremtidsorienterte motivasjonsperspektivet* har vist hvordan både de unge og de profesjonelle har en motivasjonsforståelse som er knyttet opp til mål. De unge har langsiktige mål slik som utdanning. Mine funn og belyst teori viser at disse målene kan være mer krevende og dermed gi økt motivasjon. Profesjonelle har kortsiktige mål om å motivere de unge ut i «rask aktivering». Studien har belyst gjennom funn og teori at profesjonelles kortsiktige mål kan føre til en positiv påvirkning på de unges inklusjonsprosess, når aktiveringstiltakene samsvarer med de unges evne og kompetanse.

Studien har videre belyst at når de profesjonelle og unge ikke har en felles oppfattelse om hva inklusjonsprosessen skal innebære og ikke har en dialog om hva som motiverer den unge, vil den profesjonelles individorienterte motivasjonsperspektiv kunne bli dominerende. Noe som igjen kan føre til demotivasjon hos de unge, som motiveres gjennom relasjon og dialog.

6.1 Studiens bidrag

I denne studien har jeg utledet tre motivasjonsperspektiver som ikke allerede eksisterer på forskningsfeltet. Formålet til min forskning har vært å kunne bidra til noe nytt som kan gi en mer nyansert forståelse av motivasjon hos unge voksne. Gjennom å sammenstille artikler som alle gir hver sin forståelse av inklusjonsprosessen og motivasjon bidrar min studie med å gi et flerdimensjonert perspektiv på motivasjon i inklusjonsprosessen og en dypere forståelse av motivasjon generelt hos unge voksne utenfor arbeid og utdanning.

6.2 Implikasjon til videre praksis

I studien har jeg vist til hvordan dialog mellom unge og profesjonelle kan føre til en bærekraftig motivasjonsprosess. Det vil være nyttig for praksisfeltet å kunne legge til rette for en mer «utforskende» dialog med de unge voksne for å forstå hva som motiverer dem og hvilke mål de har. Studien min belyser også hvordan de unge voksne motiveres gjennom mer langsiktige mål som utdanning, dette målet kan motstride med forståelsen av at tid uten aktivering gjør den unge inaktiv. Studien min vurderer det til at aktiveringspolitikken burde legge bedre til rette for at utdanning kan inkluderes inn i inklusjonsprosessen.

6.3 Implikasjon til videre forskning

Motivasjon hos de unge voksne slik studien min har belyst utvikler seg ofte over tid. Artikkene som min studie har inkludert i forskningen viser i en større grad til studier som har skjedd over en kortere tidsperiode. Det vurderes dermed til at videre forskning kunne hatt behov for en longitudinell forskning for å se hvordan motivasjon kan utvikle seg over tid.

Referanser

- Albæk, K., Asplund, R., Barth, E., Lindahl, L., & Simson, K. V. (2015). Ungdomsarbeidsløshet i Norden. *Søkelys på arbeidslivet*, 32, 78–90. <https://doi-org.ezproxy.uis.no/10.18261/ISSN1504-7989-2015-01-02-05>
- Anvik, C. H., & Waldahl, R. H. (2017). Excluded Youth in Iceland the Faroe Islands and Norway. *Nordic Welfare Research*, 2(1), 17–29. <https://doi.org/10.1826/ISSN.2464-4161-2017-01-03>
- Assmann, M.-L., Tolgensbakk, I., Vedeler, J. S., & Bøhler, K. K. (2021). Public employment services: Building social resilience in youth? *Social policy & Administration*, 55, 659–673. <https://doi.org/10.1111/spol.12649>
- Aveyard, H. (2019). *Doing a literature review in health care and social care. A Practical Guide* (4. utg.). Open University Press.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands—Resources Theory. *Work and Wellbeing*, 3, 1–28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. I E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Red.), *Handbook of well-being* (s. 1–13). NobaScholar. nobascholar.com
- Bandura, A. (1997). *Self—Efficacy. The Exercise of Control*. W.H Freeman and Company.
- Bandura, A. (2006). Guide for Constructing Self—Efficacy Scales. I *Self Efficacy Beliefs of Adolescents* (s. 307–337). Information Age Publishing.
- Booth, A., Sutton, A., Clowes, M., & Martyn-St James, M. (2022). *Systematic Approaches To A Successful Literature Review* (3.). SAGE Publishing.
- Boyatzis, R. E. (1998). *Transforming Qualitative Information. Thematic Analysis And Code Developement*. Sage Publications.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Danneris, S., & Dall, T. (2017). Expressing and responding to self—Efficacy in meetings between clients and social work professionals. *Nordic Soical Work Research*, 7. <https://doi-org.ezproxy.uis.no/10.1080/2156857X.2017.1310128>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands—Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Eurofound. (2012). *Young people and NEETs in Europe: First findings (résumé)*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/resume/2012/labour-market/young-people-and-neets-in-europe-first-findings-resume>
- Forsberg, C., & Wengström, Y. (2020). *Att göra Systematiska litteraturstudier* (4. utg.). Natur & Kultur.

- Forslund, A., & Liljeberg, L. (2020). *Unga som varken arbetar eller studerar—En kartlegging och kunnskapsoversikt*. Forte - Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd.
- Frøyland, K. (2019). Vital tasks and roles of frontline workers facilitating job inclusion of vulnerable youth. *European journal of social work, 22*(4), 563–574. <https://doi.org/10.1080/13691457.2018.14.23547>
- Frøyland, K., Alecu, A. I., Ballo, J. G., Leseth, A., & Sadeghi, T. (2022). *Inkludering av skole, arbeid og samfunn—En sammenstilling av kunnskap fra nordisk forskning*. (Nr. 02). Arbeidsforskningsinstituttet AFI. https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2984178/r_2022_Inkludering%20av%20unge%20i%20skole%20arbeid%20og%20samfunn%20-%20en%20sammenstilling%20av%20kunnskap%20fra%20nordisk%20forskning.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fyhn, T., Radlick, R. L., & Sveinsdottir, V. (2021). *Unge som står utenfor arbeid, opplæring og utdanning (NEET). En analyse av unge i NEET - kategorien* (Nr. 2; s. 1–69). NORCE Helse. <https://www.ks.no/contentassets/25072fbf9d4d4577899c335e431117d7/Unge-utenfor-arbeid-opplering-og-utdanning.pdf>
- Gjersøe, H. M., & Strand, A. H. (2021). The Street-Level Organisation in-between Employer Needs and Client Needs: Creaming Users by Motivation in the Norwegian Employment and Welfare Service (NAV). *Cambridge University Press*, 1–18. <https://doi.org/10.1017/S0047279421000933>
- Grandia, J., La Grouw, Y. M., & Kruijen, P. M. (2019). Motivating the unemployed: A full—Range model of motivational strategies that caseworkers use to activate clients. *Social policy & Administration, 1*–15. <https://doi.org/10.1111/spol12540>
- Grant, M. J., & Booth, A. (2009). A typology of reviews: An analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health and Libraries Journal, 26*, 91–108. <https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x>
- Greenhalgh, T., & Peacock, R. (2005). *Effectiveness and efficiency of search methods in systematic reviews of complex evidence: Audit of primary sources*. *331*, 1064–1065. <http://bmj.com/cgi/doi/10.1136/bmj.38636.593461.68>
- Görlich, A., & Katznelson, N. (2018). Young people on the margins of the educational system: Following the same path differently. *Educational Research, 60*(1), 47–61. <https://doi.org/10.1080/00131881.2017.1414621>
- Haikkola, L. (2019). Shaping activation policy at the street level: Governing inactivity in youth employment services. *Sage, 62*(3), 334–348. <https://doi.org/10.1177/0001699318784341>
- Haikkola, L. (2020). Classed and gendered transitions in youth activation: The case of Finnish youth employment services. *Journal of Youth Studies, 24*(2), 250–266. <https://doi.org/10.1080/13676261.2020.1715358>
- Hardoy, I., Røed, K., Simson, K. V., & Zhang, T. (2016). *En komparativ analyse av effekter av innsats for å inkludere utsatte unge i arbeid i Norden* (Nr. 13). Institutt for samfunnsforskning. https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2442577/Rapport+2016_150321.pdf?sequence=1
- Hardoy, I., Røed, K., von Simson, K., & Zhang, T. (2017). Effekter av arbeidsmarkedspolitikk rettet mot ungdom i Nord—Europa—En meta analyse. *Universitetsforlaget, 34*(03), 167–181.

<https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2017-03-02>

Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource Loss, Resource Gain, and Emotional Outcomes Among Inner City Women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632–643. <https://doi.org/DOI: 10.1037/0022-3514.84.3.632>

Hyggen, C. (2013). *Unge i og utenfor arbeidsmarkedet i Norden*. 30(04), 357–377. <https://doi-org.ezproxy.uis.no/10.18261/ISSN1504-7989-2013-04-05>

Hyggen, C. (2015). *Unge utenfor utdanning og arbeid i Norden. Utfordringer, innsatser og anbefalinger*. Nordisk ministerråd.
https://books.google.no/books?hl=no&lr=&id=KozVCQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA7&dq=arbeidstilsynet+unge+voksne+arbeidsledighet&ots=Tn5nKCrEvQ&sig=k4dXMyf0mWI1n7FupE6KIN4o5gM&redir_esc=y#v=onepage&q=arbeidstilsynet%20unge%20voksne%20arbeidsledighet&f=false

Hyggen, C., & Vedeler, J. S. (2021). Employer Engagement and Active Labour Market policies. Evidence from a Norwegian Multi—Method Study. *Social Policy & Society*, 20(4), 548–560.
<https://doi.org/10.1017/S1474746420000421>

Härnbro, S. (2019). Fabricating the motivated client: Problematising the market of social in Sweden. *Critical and Radical Social Work*, 7(2), 189–202. <https://doi.org/10.1332/204986019X1554472807369>

Håvold, O. K. (2018). Opportunity talk, work talk and identity talk: Motivating strategies used by the Norwegian labour and welfare offices. *Nordic Social Work Research*, 8(2), 158–170.
<https://doi.org/10.1080/2156857X.2017.140.5836>

Jonsson, F., & Goicolea, I. (2020). «We believe in you, like really believe in you»: Initiating a realist study of (re)engagement initiatives for youth not in employment, education or training with experiences from northern Sweden. *Evaluation and Program Planning*, 83, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2020.101851>

Järvinen, M., & Mortensen, N. (2005). Det magtfulde møde møde mellem system og klient—Teoretiske perspektiver. I M. Järvinen, J. E. Larsen, & N. Mortensen (Red.), *Det magtfulde møde mellem system og klient* (3. oplag). Aarhus Universitetsforlag.

Katznelson, N. (2017). Rethinking motivational challenges amongst young adults on the margin. *Journal of Youth Studies*, 20(5), 622–639. <https://doi.org/10.1080/13676261.2016.1254168>

Kis, V. (2016). *OECD Education Working papers No. 150. Work—Based Learning for youth at Risk: Getting Employers on Board*. OECD. <https://dx.doi.org/10.1787/5e122a91-en>

Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Marcie A. Lepine. (2005). A meta—Analytic test of the challenge stressor—Hindrancer stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775.

Lipsky, M. (2010). *Street—Level Bureaucracy. Dilemmas of the individual in public services*. Russell Sage Foundation.

Locke, E., A., Chah, D.-ok, Harrison, S., & Lustgarten, N. (1989). *Separating the effects of goal specificity from goal level*. 43(2), 270–287. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0749-5978\(89\)90053-8](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0749-5978(89)90053-8)

Locke, E., A., & Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35 Year Odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <http://dx.doi.org/10.1037/0003->

066X.57.9.705

Locke, E., A., & Latham, G. P. (2006). New Direction in Goal—Setting Theory. *Sage Journals*, 15(5), 265–268. <https://doi.org/10.1111%2Fj.1467-8721.2006.00449.x>

Manchikanti, L. (2008). Evidence—Based medicine, systematic reviews, and guidelines in interventional pain management, part 1: Introduction and general considerations. *Pain Physician*, 11(2), 161–186.

Mik-Meyer, N., & Villadsen, K. (2007). *Magtens former: Sociologiske perspektiver på statens møde med borgeren*. Reitzel.

Munn, Z., Peters, M. D. J., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology*, 18(143), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0611-x>

OECD. (2016). *Investing in Youth: Sweden*. OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264267701-en>

OECD. (2018). *Investing in Youth: Norway*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264283671-en>

OECD. (2019). *Investing in Youth: Finland*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1251a123-en>

OECD. (2022). *Youth not in employment, education or training (NEET) (Indicator)*. OECD Data. <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-need.htm>

Olsen, T., Hyggen, C., Tägström, J., & Kolouh-Söderlund, L. (2016). Unge i risiko—Overblik over situationen i Norden. I T. Olsen (Red.), *Unge, udenforskap og social forandring. Nordiske perspektiver*. (s. 39–68). Frydenlund Academic.

Ose, S. O., & Jensen, C. (2017). Youth outside the labour force—Perceived barriers by service providers and service users: A mixed method approach. *Children and Youth Services Review*, 81, 148–156. <http://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2017.08.002>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self—Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well—Being. *American Psychological Association*, 55(1), 68–78. https://doi.org/10.1037//0003-066X_55.1.68

Scarpetta, S., & Sonnet, A. (2012). Challenges Facing European Labour Markets: Is a skill Upgrade the Appropriate Instrument? *Leibniz Information Centre for Economics*, 4–10. <https://doi.org/DOI:10.1007/s10272-012-0402-2>

Solheim, I. J., Gudmundsdottir, S., Husabø, M., & Øien, A. M. (2021). The importance of relationships in the encounter between NAV staff and young, vulnerable users. An action research study. *European journal of social work*, 24(4), 671–682. <https://doi.org/10.1080/13691457.2020.1783213>

Strand, A. H., Grønningsæter, A. B., Nielsen, R. A., & Holte, J. H. (2020). *Tid for aktivering. Evaluering av forsterket ungdomsinnsats i NAV*. (Nr. 19). Fafo.

Thomassen, M. (2015). *Vitenskap, Kunnskap og Praksis. Innføring i vitenskapsfilosofi for helse—Og sosialfag*. (1. utgave, 6. opplag). Gyldendal Akademisk.

Wenneberg, S. B. (2002). *Socialkonstruktivisme. Positioner, problemer og perspektiver*. (1. utgave, 2. opplag). Samfundslitteratur.

Ylistö, S., & Husu, H.-M. (2021). Negative emotional consequences of labour market activation policies for long—Term unemployed young adults in Finland. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 41(13/14), 1–15. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2021-0039>