

Trivsel i virksomhedspraktikker

En kvalitativ undersøgelse af virksomhedspraktikkers betydning
for aktivitetsparate borgeres trivsel på arbejdspladsen



AALBORG UNIVERSITET

*Speciale på Kandidatuddannelsen i Socialt Arbejde, 4. semester,
Aalborg Universitet, København*

Ann-Christin Dybdal Andersen

Studienr.: 20211190

Heidi Britta Gottlieb

Studienr.: 20210944

Vejledt af Tanja Dall

Afleveringsdato: d. 01.06.2023

Antal anslag inkl. mellemrum: 186.281

Forord

Dette speciale er udarbejdet i perioden februar 2023 – juni 2023. Gennem de sidste år er virksomhedspraktikker anvendt i stigende grad for aktivitetsparate borgere, og med regeringens aftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen ses der en indikation af, at anvendelsen af virksomhedspraktikker vil fortsætte. Samtidig med at flere udsatte borgere er blevet en del af arbejdsmarkedet, fremgår det af Fællesskabsmåling 2022, at der er sket et fald i antallet af danskere som oplever at være i trivsel, hvilket har vakt vores interesse for at undersøge, hvordan vi kan forstå virksomhedspraktikkens betydning for aktivitetsparate borgeres oplevelse af trivsel på arbejdspladsen.

Derudover vil vi gerne benytte pladsen til at takke vores vejleder, Tanja Dall for din yderst venlige tilgang og motiverende drive samt konstruktive råd og vejledning, som har været helt uvurderlig for os. Dernæst vil vi også sige en stor tak til de modige og ærlige aktivitetsparate borgere, der har deltaget i vores speciale. Tak for at have givet jer tid til at svare på vores spørgsmål og dele jeres oplevelser med os. Til sidst vil vi også takke vores responsvejleder, Mikkel Bo Madsen for dine gode råd i den afsluttende proces af specialet.

Abstract

In Denmark, we have what we call an active employment policy. This includes the requirement that you, as an unemployed person, actively participate in getting closer to employment. There has been a continuous expansion of the target group for the active employment policy. Today, it also includes “activity-ready cash benefit recipients,” who, in addition to unemployment, often have complex issues and therefore often have limited resources and difficulty seeing themselves in the labour market. From a political point of view, the policy is justified by the fact that all people must have the opportunity to find work and become part of a community that is considered important for their well-being. In particular, activity-ready cash benefit recipients increasingly participate in a workfare programme in companies. As an “activity-ready cash benefit recipient”, you can lose your public welfare if you do not participate.

Therefore, this thesis aims to investigate how we can understand the importance of workfare programmes in companies concerning activity-ready cash benefit recipients’ experiences of well-being in the workplace.

The thesis operates with a phenomenological scientific theoretical understanding, which is why the empirical starting point for this thesis is a qualitative approach, through which seven citizen interviews have been carried out. At the time of the interview, all citizens were in a workfare programme in a company and represented a target group with little or no work experience, physical and psychological problems, and other social problems. In addition, the duration of their workfare programme in the companies varies from 1 month to more than 1 year. Therefore, the empirical data consists of seven transcribed interviews that have been coded and then gathered into three themes: working relations, support, and the special terms of employment. The analysis is structured according to these themes and thus consists of three sub-analyses, all of which are analysed within the theoretical framework of the thesis, which is constituted by the Self-Determination Theory as presented by Ib Ravn.

The results of this study indicate that working relationships can promote the activity-ready cash benefit recipients’ experience of well-being by allowing them to experience being part of a community in which they are met in a way that can be felt and where they take an interest in each other. Likewise, the thesis finds that support in workfare programmes in companies can promote the activity-ready cash benefit recipients’ experience of well-being by taking into account private and health conditions when organizing the working day. In addition, the tasks

are adapted to the abilities of the individual activity-ready cash benefit recipients'. Also, we conclude that the special terms of employment can be confusing and frustrating. Furthermore, the thesis finds that the uncertainty surrounding permanent employment and the lack of understanding of the significance of the necessity for documentation can hinder the activity-ready cash benefit recipients' experience of well-being. Likewise, it can hinder the activity-ready cash benefit recipients' experience of well-being by not providing a salary for the work performed. Finally, we conclude that it is very individual how the activity-ready cash benefit recipients' attaches importance to different conditions for their well-being in the companies.

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING	6
PROBLEMFELT	7
<i>Virksomhedspraktikker i lyset af beskæftigelsespolitikens udvikling</i>	<i>7</i>
<i>At være på en arbejdsplads.....</i>	<i>8</i>
PROBLEMFORMULERING	11
AFGRÆNSNING	11
PRÆCISERING AF ANVENDTE BEGREBER	11
<i>Aktivitetsparate borgere</i>	<i>11</i>
<i>Trivsel.....</i>	<i>12</i>
<i>Virksomhedspraktikker</i>	<i>12</i>
<i>Beskæftigelsesmedarbejder.....</i>	<i>12</i>
SPECIALETS OPBYGNING	13
2. LITTERATUR REVIEW	14
SØGESTRATEGI	14
FORSKNING PÅ OMRÅDET	16
<i>Fremtidsudsigter.....</i>	<i>16</i>
<i>Social- og faglig integration.....</i>	<i>17</i>
<i>Støtte undervejs i praktikken.....</i>	<i>18</i>
<i>Specialets placering.....</i>	<i>18</i>
3. VIDENSKABSTEORETISK OG METODISK TILGANG	19
FÆNOMENOLOGISK TILGANG	19
DET SEMISTRUKTUREREDE INTERVIEW	20
<i>Interviewguide</i>	<i>21</i>
ADGANG TIL FELTET	23
REKRUTTERING AF INFORMANTER	24
<i>Præsentation af jobcentrets varetagelse af virksomhedspraktikker.....</i>	<i>25</i>
<i>Præsentation af borgere</i>	<i>26</i>
GENNEMFØRELSE AF INTERVIEWS	28
BEARBEJDNING AF EMPIRI	28
<i>Transskribering</i>	<i>28</i>
<i>Kodning</i>	<i>29</i>
4. PRÆSENTATION AF TEORI	31
SELVBESTEMMELSESTEORIEN.....	31
TEORIENS ANVENDELSE I SPECIALET	33
5. ANALYSE	35
ANALYSEDEL 1: ARBEJDSMÆSSIGE RELATIONER.....	35
<i>At blive set</i>	<i>36</i>
<i>Pauser.....</i>	<i>41</i>
<i>Vi hjælper hinanden.....</i>	<i>43</i>
<i>Delkonklusion.....</i>	<i>45</i>
ANALYSEDEL 2: STØTTE	45
<i>Frie rammer eller ej til arbejdsopgaver</i>	<i>46</i>
<i>At få noget med i bagagen</i>	<i>51</i>
<i>Hensyn i tilrettelæggelse af arbejdsdagen.</i>	<i>52</i>
<i>Rose og få ros</i>	<i>57</i>
<i>Delkonklusion.....</i>	<i>59</i>
ANALYSEDEL 3: DET SÆRLIGE ANSÆTTELSESFORHOLD	60

<i>Midlertidighed</i>	61
<i>Økonomi</i>	65
<i>En følelse af at gøre en forskel</i>	69
<i>Delkonklusion</i>	70
6. DISKUSSION	71
HVAD ER TRIVSEL	71
INGEN LØN I VIRKSOMHEDSPRAKTIKKEN	74
7. KONKLUSION	75
SPECIALETS FUND I RELATION TIL EKSISTERENDE FORSKNING	76
8. PERSPEKTIVERING	77
9. UNDERSØGELSENS KVALITETSKRITERIER	78
VALIDITET	78
RELIABILITET	79
NEUTRALITET	80
ANVENDELSESOMRÅDE	80
10. LITTERATUROVERSIGT	82
TABEL OVERSIGT	85
BILAGS OVERSIGT	85

1. Indledning

I Danmark er der fra politisk side løbende fokus på at øge antallet af borgere i beskæftigelse, således at virksomhederne kan få den arbejdskraft de har brug for. Dertil er beskæftigelsespolitikken kendetegnet ved en diskurs der fokuserer på, at ingen skal overlades til sig selv samt at arbejde er en mulighed alle mennesker skal have, så de derved kan blive en del af arbejdsfællesskabet (Finansministeriet, 2022). Et arbejdsfællesskab, der anses som en væsentlig faktor, både når det handler om trivsel samt om at komme sig over sociale problemer eller forebyggelse heraf (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2022).

Denne politiske opmærksomhed og følgerne heraf, har vi haft løbende fokus på under Kandidatuddannelsen i Socialt Arbejde. Dertil arbejder vi begge på forskellige jobcentre med forskellige målgrupper indenfor beskæftigelsespolitikken. Ann-Christin har kendskab til området gennem sin administrative funktion, hvor hun har kontakt med borgere i ressourceforløb men ikke sagsbehandling. Heidi har ligeledes kendskab til området, men gennem en koordinerende faglig funktion, hvor hun har en myndighedsrolle og kontakt med aktivitetsparate borgere. Vi arbejder således begge med borgere, der har problemer udover ledighed og har under uddannelsen fundet hinanden i vores interesse for, hvordan man ud fra et socialfagligt blik bedst kan understøtte borgere med andre problemer end ledighed, i deres afklaring i forhold til beskæftigelsesmuligheder.

Da det politiske fokus på, at alle skal have mulighed for at blive en del af arbejdsfællesskabet og dermed muligheden for øget trivsel også gælder borgere med komplekse problemer, deltager borgere med problemer udover ledighed i stigende grad i virksomhedspraktikker. Det er derfor overraskende når vi ser, at Fællesskabsmålingen fra 2022 viser, at der de sidste fem år er sket et fald i antallet af borgere som oplever at være i trivsel, på trods af at der i samme periode også er sket en stigning i antallet af borgere som er kommet ud på virksomhederne. Dette i form af arbejde eller virksomhedsrettet indsats, som for eksempel en praktik (Benjaminsen & Jørgensen, 2022). Dette efterlader os derfor med en nysgerrighed i forhold til hvordan borgere med komplekse problemer trives i deres virksomhedspraktikker. Særligt har vi under uddannelsen haft fokus på aktivitetsparate borgere og vil derfor med dette speciale undersøge, hvordan virksomhedspraktikker kan have betydning for deres trivsel. Vores ønske er at opnå en viden, der kan anvendes reflekterende i det sociale arbejde omkring virksomhedspraktikker og deres betydning for aktivitetsparate borgeres trivsel.

Problemfelt

I følgende afsnit præsenteres specialets problemfelt. Til en start beskrives udviklingen i beskæftigelsespolitikken, henimod øget anvendelse af virksomhedspraktikker, samt betydningen heraf for aktivitetsparate borgere. Formålet er at få en opdateret og kvalificeret viden om brugen af virksomhedspraktikker. Dernæst præsenteres hvordan et arbejdsfællesskab som en praktik kan have af betydning for borgere.

Virksomhedspraktikker i lyset af beskæftigelsespolitikens udvikling

Siden 1990'erne har vi i Danmark ført en aktiv arbejdsmarkedspolitik. Denne tilgang stiller krav om, at man som ledig, skal deltage aktivt i at komme tættere på beskæftigelse. Det betyder, at man for eksempel er forpligtet til at deltage i forskellige indsatser, som møder med jobcentret og virksomhedspraktikker. Hvis man ikke deltager, kan man blive mødt af sanktioner og miste sit forsørgelsesgrundlag. Målgruppen for denne aktive arbejdsmarkedspolitik er løbende blevet udvidet og i 2014 blev også udsatte borgere omfattet heraf. Det vil sige borgere der for manges vedkommende er så fysisk og psykisk udsatte, at de under tidligere reformer ville være overgået til førtidspension (Andersen & Larsen, 2018: 53). Udvidelsen har således medført en ændring fra at have fokus på de udsatte borgeres problemer til at have fokus på, at alle skal have en mulighed for at blive en del af et arbejdsfællesskab. Hermed åbnes der for potentialet, at også udsatte borgere ad denne vej kan få hjælp til styrket trivsel (Monrad & Danneris, 2022: 43-44). I praksis kan dette dog også medføre, at blikket i mindre grad ser de udfordringer gruppen kan have. Dertil kommer, at borgerne selv, ikke altid kan genkende den optimistiske beskrivelse systemet har af dem og deres ressourcer, og derfor mange gange har en oplevelse af ikke at kunne leve op til de krav der stilles. Udover at de hermed kan blive mødt af sanktioner, kan de også opleve det som udtryk for en mistro til deres egen oplevelse af egne ressourcer eller mangel på samme (Nielsen, 2022).

Udviklingen kan ligeledes forstås som en "Place then train" tilgang. Heri ligger en tro på, at borgerne skal gøres klar til beskæftigelse ude i virkeligheden, på virksomhederne. Dette i modsætning til tidligere tiders tilgang "Train then place", hvor man havde for øje at løse borgernes problemer inden de skulle ud på virksomhederne. Derfor anvendes der i stigende grad virksomhedsrettede indsatser til udsatte borgere, på trods af hvilke problematikker de måtte have udover ledighed (Andersen, Dall & Madsen, 2022: 128-129). For udsatte borgere, er det i særdeleshed praktikker der anvendes, når de skal ud på virksomhederne, hvilket blandt

andet ses ved, at der for aktivitetsparate borgere i første halvdel af 2022 på landsbasis blev afsluttet 7.255 virksomhedspraktikker. Til sammenligning var antallet af løntilskud der i samme periode blev afsluttet 339 (Jobindsats.dk, 2023). En forklaring på den øgede inddragelse af virksomhederne kan blandt andet findes i, at effektanalyser har peget på, at virksomhedsrettede indsatser, som for eksempel en praktik, medfører større mulighed for at komme i beskæftigelse end andre indsatser. Dette til trods for, at det er de færreste borgere der rent faktisk kommer i ordinær ansættelse i forlængelse af en virksomhedsplacering (Andersen et al., 2022: 121 og 127).

At være på en arbejdsplads

Det at være på arbejdsmarkedet og dermed være en del af dette fællesskab er et ønske for mange aktivitetsparate borgere (Caswell & Larsen, 2022: 213). Et ønske som kan imødekommes ved at deltage i en virksomhedspraktik, da man hermed kan få en følelse af at være en del af et arbejdsfællesskab. Dette vurderes at være en vigtig opmærksomhed, i lyset af Fællesskabsmålingen fra 2022, hvor der både ses en stigning i antallet af borgere der oplever at stå udenfor de fællesskaber der er i vores samfund og en stigning i antallet af borgere der ikke oplever at være i trivsel (Benjaminsen & Jørgensen, 2022). Selvom der i Fællesskabsmålingen 2022 ikke peges på en direkte kausalsammenhæng mellem oplevelsen af ikke at være i samfundets fællesskaber og oplevelsen af ikke at trives i samme grad som størstedelen af den danske befolkning, ses det, at for personer der er i ingen eller få fællesskaber, er den oplevede livstilfredshed mindre end for personer der er en del af mange fællesskaber. Der er her tale om fællesskaber som både kan være i forhold til private relationer, fritidsaktiviteter, venner og bekendte, men også folk man arbejder sammen med. Netop det at være en del af arbejdsmarkedet fremhæves derfor i Fællesskabsmålingen 2022 som et vigtigt område, der kan være med til at gøre en forskel i forhold til borgernes oplevelse af at føle sig som en del af fællesskaberne (Benjaminsen, Andrade & Enemark, 2022: 33, 74 og 138).

Som beskrevet fremgår det af Fællesskabsmålingen 2022, at der er sket et fald i livstilfredsheden generelt i hele befolkningen. Det ses dog, at særligt borgere der er kendetegnet ved at have flere udfordringer end flertallet af befolkningen, trives i mindre grad end resten af befolkningen (Benjaminsen, 2022). Selvom målgruppen aktivitetsparate borgere ikke fremgår eksplicit af Fællesskabsmålingen 2022, indgår de i den brede målgruppe. Dertil er aktivitetsparate borgere kendetegnet ved at have mange udfordringer ligesom gruppen der i Fællesskabsmålingen 2022 særligt ses, at have oplevet et fald i trivslen.

Helle Holt og Line Mehlsen har i rapporten “Rummelighed i praksis” undersøgt, livsvilkår og social eksklusion i Danmark. Ifølge rapporten har det arbejdsmiljø og arbejdsfællesskab, man som borger bliver en del af, betydning for ens trivsel. Rapporten fremhæver hertil, at det afgørende for at opleve sig som en del af fællesskabet, er at kollegaerne blandt andet tager borgerne med til fælles frokostpauser og andre sociale arbejds-mæssige arrangementer. Udover at fremhæve social integration som vigtigt, oplever borgerne også at det er vigtigt, at de opgaver de udfører i praktikken, er meningsfulde og dermed bidrager med værdi til arbejdspladsen og samfundet. Det fremgår at det for borgerne giver mening, når de kan anvende deres kompetencer og bidrage til at aflaste omkring arbejdsopgaver – og særligt når dette bidrag sker i et fællesskab om opgaverne (Holt & Mehlsen, 2017). Derudover fremgår det, at det er vigtigt for borgerne at deres beskæftigelsesmedarbejder ved etablering af praktik tager udgangspunkt i deres ønsker og skånehensyn samt sikrer faste rammer og formål herfor. Særligt formålet fremhæver borgerne afgørende for, at de kan se en mening med praktikken (Holt & Mehlsen, 2017: 111 og 115). Ligeledes fremhæver borgerne, at det er vigtigt at der løbende er fokus på deres sociale integration på virksomheden (Rambøll, 2017: 87). En vigtighed der understreges af, at udsatte borgere ofte har en uforudsigelig vej i forhold til at komme i beskæftigelse (Danneris, 2016), og man derfor løbende må være opmærksom på hvilken støtte de har brug for på det givne tidspunkt. Når det kommer til understøttelse af borgerne i virksomhedspraktikker, er det vigtigt at det sker i et godt samarbejde mellem beskæftigelsesmedarbejder, virksomhed og borger (Andersen et al., 2022: 130). Dog ses det samtidig, at når det kommer til den sociale integration, så oplever virksomhederne, at det er deres ansvar at arbejde med denne under praktikken, medmindre der kommer problemer undervejs. Og først hvis der viser sig udfordringer ønsker virksomhederne at kunne kontakte beskæftigelsesmedarbejderen herom (Madsen, Nielsen, Ehrenreich, Habekost & Ørnboel, 2016: 13).

På trods af at flere borgere deltager i virksomhedspraktikker og at netop det at komme ud på arbejdsmarkedet ifølge beskæftigelsespolitikken anses for at skulle bidrage til øget trivsel, kan vi se at trivslen er faldet generelt i befolkningen og ligeledes at mange borgere er kritiske overfor deres praktik, idet de ikke oplever den som meningsfuld (Rambøll, 2017: 23). Da vi også ved at der er mange forhold som borgerne oplever som vigtige under deres praktik, er det derfor relevant at undersøge hvordan disse forhold imødekommes.

Relevansen heraf vurderes understøttet af budskabet i Beskæftigelsesministerens orientering af 13. januar 2023, hvori ministeren meddelte Beskæftigelsesudvalget, at de nye partier i regeringen har tilsluttet sig aftalen om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen. Der er tale om en politisk aftale, som skal være med til at finansiere retten til tidlig pension, ved blandt andet at styrke fokus på virksomhedsrettede tilbud (Beskæftigelsesministeriet, 2023). En tilgang der har mødt bred bekymring i høringssvarene, da der blandt andet ses en bekymring for, at der bliver tale om praktikmøller, idet der forventes en stigning i brugen af virksomhedspraktikker med 30 procent (Beskæftigelsesministeriet, 2022). Der er således en indikation af, at stigningen i anvendelse af virksomhedspraktikker, også til udsatte borgere, vil fortsætte. Med denne viden finder vi at specialets problemfelt er yderst relevant for det sociale arbejdes praksis, da vi finder det vigtigt at borgernes stemme også inddrages i hvordan man arbejder med virksomhedspraktikker. Håbet er således at bidrage med viden, der kan anvendes reflekterende i det sociale arbejde omkring virksomhedspraktikker, og dermed understøtte borgernes trivsel.

Det kendskab vi nu har fået til vigtige opmærksomhedspunkter omkring virksomhedspraktikker, er hovedsageligt fra borgere, hvis praktik er ført til beskæftigelse. Således er den viden vi har præsenteret i problemfeltet ud fra et retrospektivt blik. Som menneske kan man dog løbende se anderledes på tidligere forhold, når man er kommet videre og befinder sig på et nyt sted senere i sit liv (Danneris & Mølholt, 2018: 382). Vi ønsker derfor med dette speciale at få en øjebliksviden fra borgere der er i virksomhedspraktik, for at få en så aktuel viden som muligt af deres oplevelse af deres trivsel på den arbejdsplads hvor de befinder sig i. Derudover et blik der rummer en større del af målgruppen ved ikke at være begrænset af om borger kommer i beskæftigelse eller ej efterfølgende, da praktikker som nævnt ikke altid fører til beskæftigelse.

Problemformulering

Med afsæt i problemfeltet ønsker vi at undersøge følgende:

Hvordan kan vi forstå virksomhedspraktikkers betydning for aktivitetsparate borgeres oplevelse af trivsel på arbejdspladsen?

Arbejdsspørgsmål:

- Hvordan kan arbejdsmæssige relationer i virksomhedspraktikker have betydning for borgernes oplevelse af trivsel på arbejdspladsen?
- Hvordan kan støtte i virksomhedspraktikker have betydning for borgernes oplevelse af trivsel på arbejdspladsen?
- Hvordan kan det særlige ansættelsesforhold som praktikant have betydning for borgernes oplevelse af trivsel på arbejdspladsen?

Afgrænsning

I specialet har vi afgrænset os til at undersøge aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere over 30 år, som er i en virksomhedspraktik. I vores besvarelse af problemformuleringen ønsker vi at tage udgangspunkt i målgruppens perspektiv. Dertil ønsker vi målgruppen repræsenteret så bredt som muligt, og har derfor ikke opsat kriterier for bestemte problematikker, som målgruppen ofte er karakteriseret ved at have. Da virksomhedspraktikker som nævnt er den virksomhedsrettede form for indsats, der bruges mest i beskæftigelsesindsatsen, har vi i denne undersøgelse valgt at fokusere herpå. Vi ser derfor ikke på andre virksomhedsrettede indsatser som for eksempel løntilskud. Med udgangspunkt i at aktivitetsparate borgere er kendetegnet ved at være en målgruppe med komplekse og forskelligartede problemstillinger, ønsker vi ikke at lede efter en bestemt måde at arbejde med virksomhedspraktikker på. Derimod ønsker vi at opnå en viden der tager udgangspunkt i den enkelte borgers oplevelser omkring det at være i virksomhedspraktik. Dertil afgrænser vi os til at undersøge borgernes trivsel på arbejdspladsen.

Præcisering af anvendte begreber

Aktivitetsparate borgere

I specialet undersøger vi målgruppen aktivitetsparate borgere. Denne målgruppe er ofte karakteriseret ved at have flere personlige, helbredsmæssige og sociale problematikker. Det vil sige problemer med karakter af blandt andet ustabil boligsituation, psykiske diagnoser

begrænset netværk og lav uddannelse- og arbejdsmæssige kvalifikationer (Kommunernes Landsforening, 2021). Indenfor beskæftigelsesindsatsen vurderes målgruppen derfor ikke at kunne påtage et ordinært arbejde indenfor tre måneder (Borger.dk, u.å).

Trivsel

Ifølge Sundhedsstyrelsen handler trivsel grundlæggende om, at man som menneske oplever at have det godt, er tilfreds med livet og indgår i fællesskaber med andre mennesker. Dertil at det er individuelt, hvad der for den enkelte borger bidrager til oplevelsen af trivsel (Sundhedsstyrelsen, 2022). Trivsel forekommer os som et bredt begreb, hvor der blandt andet tales om social trivsel, generel trivsel, sundhedsmæssig trivsel og arbejdsmæssig trivsel. Da vi i dette speciale ønsker at kaste lys over borgernes trivsel på arbejdspladsen under deres virksomhedspraktikker, finder vi det relevant at zoome ind på arbejdsmæssig trivsel. Med udgangspunkt i at det er individuelt hvad der har betydning for trivsel, vil vi i dette speciale tage afsæt i hvad borgerne selv tillægger betydning for deres arbejdsmæssige trivsel i deres virksomhedspraktikker.

Virksomhedspraktikker

Som nævnt afgrænser vi os i specialet til at fokusere på virksomhedspraktikker. Virksomhedspraktikker varetages i kommunernes jobcentre jævnfør Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 2 (Retsinformation a, 2022). Ansvar for at etablere og følge op på virksomhedspraktikker ligger således hos kommunens jobcentre. Jobcentrene har derfor stor betydning for hvilken opfølgning der sker undervejs i praktikken, og dermed også hvordan borgerne understøttes i at være på virksomhederne. Når jobcentrene igangsætter en praktik, er der tre prædefinerede og overordnede formål de skal vælge imellem; ordinære timer, optræning af specifikke kompetencer eller afklaring af job- / uddannelsesmål. Dertil skal jobcentret forud for en virksomhedspraktik, inddrage både borger og virksomhed omkring formål og indhold. I samarbejdet skal der ligges vægt på, at borgerne indgår i meningsfulde arbejdsrelationer og opgaver, hvor de udover at udvikle faglige kompetencer også kan udvikle deres sociale kompetencer (Retsinformation b, 2022).

Beskæftigelsesmedarbejder

I specialet anvender vi ordet beskæftigelsesmedarbejder, som en fælles betegnelse for personer, der er ansat i et jobcenter og arbejder med borgerne.

Specialets opbygning

Specialet er opdelt i 9 kapitler. Det første kapitel, der lige er blevet læst, herunder specialets indledning og problemfelt, belyser det felt vi ønsker at undersøge – virksomhedspraktikkens betydning for aktivitetsparate borgeres oplevelse af trivsel på arbejdspladsen.

I specialets næste kapitel (kapitel 2) præsenteres den litteratursøgningsproces vi har gennemgået samt fundene af eksisterende forskning om virksomhedspraktikker og deres betydning for aktivitetsparate borgeres trivsel, for slutteligt at sætte det i relation til specialets problemstilling.

I kapitel 3 præsenteres specialets videnskabsteoretiske afsæt som udspringer af fænomenologien. Dertil redegøres for de overvejelser vi har gjort os i forhold til specialets kvalitative tilgang, herunder det semistrukturerede interview, adgang til feltet, kontekst for undersøgelsen og rekruttering af informanter samt bearbejdning af undersøgelsens empiri.

I kapitel 4 præsenteres Selvbestemmelsesteorien som udgør den teoretiske ramme for specialets undersøgelse. I præsentationen udfoldes hvordan teorien anvendes i den analytiske del af undersøgelsen.

Kapitel 5 rummer specialets analyse, som vil være opdelt i tre dele, hvor hver del har til formål at besvare et af de tre arbejdsspørgsmål.

Kapitel 6 rummer specialets diskussion der tager afsæt i analysens fund. Her diskuterer vi forskellige perspektiver på trivsel og hvorvidt der i beskæftigelsespolitikken er plads til at man som borger kan tage ejerskab og have kontrol over egen hverdag.

I kapitel 7 fremgår specialets konklusion, hvori analysen og diskussionens fund opsummeres og præsenteres. Derefter relateres fundene til eksisterende forskning for at præsentere specialets bidrag hertil.

I kapitel 8 vil vi perspektivere betydningen af specialets fund for den nuværende tilgang til virksomhedspraktikker i det sociale arbejde.

Afslutningsvis rummer kapitel 9 specialets efterrefleksioner, hvor vi vil forholde os til kvalitetskriterierne validitet, reliabilitet, neutralitet og anvendelsesområdet.

2. Litteratur Review

Med ønsket om, at opnå viden om eksisterende forskning af relevans for vores problemstilling, har vi valgt at foretage en litteratursøgning. Udover at kvalificere vores viden på området ønsker vi hermed, at undersøge hvordan dette speciale kan bidrage med viden i forhold til allerede eksisterende forskning. Ud fra en forventning om, at der forventes øget brug af virksomhedspraktikker til aktivitetsparate borgere og at vi ser indikationer på, at dette ikke altid medfører øget trivsel, ønsker vi at undersøge hvad der foreligger af viden herom. Da vi begge har kendskab og relation til området, ønsker vi derudover med litteratursøgningen at understøtte, at vores forforståelser sættes i baggrunden til fordel for eksisterende forskning.

Søgestrategi

I første fase af vores specialearbejde læste vi udvalgte og relevante studier med det formål, at komme nærmere ind på vores problemstilling. Disse studier havde vi kendskab til dels via vores løbende interesse for aktivitetsparate borgere og deres beskæftigelsesindsats, og dels via pensum fra kandidatuddannelsen samt ekspertbistand fra vores vejleder. I denne fase var vores hensigt at få en overordnet baggrundsviden om specialets problemstilling. Efterfølgende tjekkede og fulgte vi disse studiers referencelister, og identificerede undervejs i læsningen centrale nøglebegreber og synonymer for disse. Disse indgik i efterfølgende søgning.

For at understøtte, at efterfølgende litteratursøgning var eksplicit og systematisk, anvendte vi PICOC-modellen. Via denne identificerede vi aktivitetsparate borgere som populationen, virksomhedspraktik som interventionen, Trivsel som outcome, samt virksomheder, lovgivning og jobcentre som kontekst (Monrad og Olesen, 2018: 64). Herefter så vores overordnede søgeprotokol således ud:

Problemstilling:	Virksomhedspraktikkens betydning for aktivitetsparate borgeres trivsel?
Databaser:	Primo, Google scholar, social science Premium Collection.
Søgeord:	Aktivitetsparat;" welfare recipient";" unemployed citizen"; "activated participant"; praktik; " workfare programme"; Trivsel.
Inklusionskriterier:	Målgruppen skal være omfattet. Studierne skal have virksomhedsrettet fokus. Borgerens perspektiv på virksomhedspraktikker.
Eksklusionskriterier:	Studier omhandlende andre målgrupper og rapporter udarbejdet af andre studerende. Studier alene med fokus på politiske, organisatoriske forhold eller andre indsatser. Andres perspektiv på hvad trivsel i praktik- sammenhænge kan være.

Tabel 1: Søgeprotokol

Vi startede med at søge i Aalborg Universitetsbiblioteks søgeportal Primo med søgeordene “aktivitetsparat AND praktik”, hvilket gav 1 resultat som ikke var relevant for dette speciale. Vi valgte derfor at fortsætte søgningen efter dansk litteratur via Google Scholar. Her medførte samme søgning 91 resultater. Ved at tilføje trivsel til søgningen blev søgningen indkredset til 41 resultater. Men da vi ikke på daværende tidspunkt havde set nærmere på, hvad der kan ligge i begrebet trivsel, valgte vi at tage udgangspunkt i de 91 resultater. Således prøvede vi at undgå, at vi fik frasorteret relevant litteratur på dette tidlige tidspunkt af undersøgelsen. For ikke at påvirke hinanden i vurderingen af hvad der var relevant, gennemgik vi de 91 resultater hver for sig. I gennemgangen sorterede vi blandt andet litteratur fra andre studerende fra samt litteratur omhandlende andre målgrupper. Efterfølgende gennemgik vi sammen vores valg ud fra de opstillede kriterier, hvorefter vi endte med 10 studier, som vi fandt relevante til grundigere gennemlæsning. Heraf var de 3 kendt af os i forvejen, idet de indgik i den litteratur vi læste i første fase af specialearbejdet.

Da vi fra undervisningen ligeledes er bekendt med nordisk forskning på området, har vi med udgangspunkt i 2 udvalgte nordiske studier, foretaget en kædesøgning. Vi har i kædesøgningen anvendt strategien “At se hvad andre henviser til”, hvilket giver os mulighed for at undersøge, hvem der tidligere har skrevet om emnet (Danneris & Monrad, 2018: 66). Herved fandt vi yderligere 4 studier der kunne være relevante. Ved grundigere læsning af studierne fandt vi dog, at hovedparten omhandlede virksomhedernes og beskæftigelsesmedarbejdernes perspektiv og derfor blev frasorteret.

For at udvide forskningsfeltet har vi også lavet en søgning på engelsk forskning ved at søge i søgeportalen Social Science Premium Collection under peer reviewed litteratur. Her har vi søgt på “welfare recipient” OR “unemployed citizen” OR “activated participant” AND “workfare programme”, hvilket gav 65 resultater. Søgningen indeholdt blandt andet meget litteratur om politiske perspektiver som blev sorteret fra. Heraf fandt vi 1 studie relevant for dette speciale. Ved nærmere læsning viste det sig dog at målgruppen ikke var omfattet. Derfor supplerede vi den engelske litteratur med engelsk litteratur fra pensum på kandidatuddannelsen. Her valgte vi at lave en kædesøgning med citationstjek i Scopus ud fra artiklen; *“Reconsidering ‘what works’ in welfare-to-work with the vulnerable unemployed: The potential of relational causality as an alternative approach”*, således at vi kunne se, hvem der sidenhen har skrevet om emnet (Danneris & Monrad, 2018: 66). Her fik vi 7 resultater, hvoraf vi fandt 3 relevante til gennemlæsning. Ud af de 4 viste kun det ene sig at være relevant for dette speciale, da resten havde fokus på andre indsatser og derfor ikke vedrørte virksomhedspraktikker.

Efter fundene af de relevante studier vendte vi i anden fase af specialearbejdet løbende tilbage til disse. For eksempel vendte vi tilbage til de fundne studier, efter at vi havde gennemgået vores interviews og kodet dem i temaer, for at se hvordan de udvalgte temaer blev berørt i litteraturen. Den fremfundne litteratur har således præget hvordan vi har anskuet problemfeltet, men er også anvendt efter analysen for at se hvordan undersøgelsens fund lagde sig i forhold til eksisterende forskning.

I følgende afsnit vil de studier fra vores litteraturgennemgang der har præget dette speciale blive præsenteret. I præsentationen forholder vi os til hvordan disse har forholdt sig til dette speciales problemstilling, herunder hvilke perspektiver de anlægger.

Forskning på området

I vores litteratursøgning ser vi på eksisterende forskning omkring virksomhedspraktikkens betydning for aktivitetsparate borgeres trivsel på arbejdspladsen. Det har ikke været muligt at finde forskning der helt eksplicit undersøger netop dette. I stedet finder vi, at eksisterende forskning centrerer sig om, hvad der er fundet vigtigt for at praktikforløb har været succesfyldte og ført til at borgerne blev ansat eller kom tættere på arbejde eller uddannelse. Vi finder det relevant at se nærmere på hvilke forhold borgerne fremhæver af vigtighed, da vi anser, at det de nævner som vigtigt er meningsfuldt for dem og derved har betydning for deres trivsel (Sundhedsstyrelsen, 2022). I forskningen finder vi tre fremtrædende forhold der fremhæves som vigtige for borgerne. Disse forhold vil i de følgende afsnit blive præsenteret.

Fremtidsudsigter

Et af de fremtrædende forhold vi ser i forskningen, er betydningen af hvorvidt der er en plan for hvad der skal ske efter virksomhedspraktik. Et forhold der kan have betydning for, hvordan borgerne har det og derfor deres trivsel.

Det at være i en midlertidig ansættelse som en virksomhedspraktik, kan af borgerne opleves som usikkert og stressende, idet de ikke ved hvordan deres fremtid ser ud (Holt & Mehlsen, 2017: 111). Borgerne fremhæver at netop muligheden for efterfølgende ansættelse på deres praktiksted, bidrager til at de oplever at være i et godt match mellem dem selv og virksomheden. Samtidig fremgår det, at oplevelsen af at være i det rigtige match ikke er noget der sker i det øjeblik, hvor borger møder virksomhed, men derimod løbende under praktikken. Borgerne oplever praktikkerne som “se-an-fase”, hvor de har mulighed for at prøve sig selv af

både når det kommer til arbejdsopgaver og det sociale i at være på arbejdspladsen (Rambøll, 2017: 23). I løbet af denne “se-an-fase” kan der udvikles en arbejdsmarkedsparathed henimod ansættelse. En arbejdsmarkedsparathed som relateres til konteksten af den konkrete praktik som borger er i, og derved kan være svær at overføre til en anden kontekst, når det kommer til aktivitetsparate borgere (Madsen et al., 2016; Rambøll, 2017; Holt, Benjaminsen, Jakobsen & Vixø, 2023: 45-46). Ligeledes fremgår det, at noget af det der driver borgerne mod job, er udsigten til bedre økonomi ved en efterfølgende ansættelse, da de forbinder det med ro og tryghed i hverdagen (Rambøll, 2017: 93; Andersen, Stochkendahl & Roessler, 2022).

Social- og faglig integration

I forskningen ses også den sociale og faglige integration i virksomhedspraktikken som fremtrædende forhold. Borgerne fremhæver, at disse forhold har betydning for deres oplevelse af at være værdsat både for den person de er og for deres bidrag på arbejdspladsen. Forhold der også her kan have betydning for, hvordan borgerne har det og derfor deres trivsel.

Borgerne i virksomhedspraktik fremhæver, at det at man føler sig velkommen, blive hilst på samt er en del af frokostpauser, kageordning og lignende har en vigtig betydning for, at de oplever at være en del af fællesskabet på arbejdspladsen, og derved oplever sig anerkendt for den person de er (Holt & Mehlsen, 2017: 112; Rambøll, 2017; Holt et al., 2023; Andersen, Stochkendahl & Roessler, 2022). Samtidig vægter borgerne ikke kun social integration i praktikkerne, men også faglig integration. Det fremgår blandt andet, at det at borgerne oplever sig fagligt anerkendt for deres arbejdsindsats, kan have betydning for deres selvværd- og tillid til at kunne klare arbejdet og bidrage med værdi til arbejdspladsen og samfundet (Rambøll, 2017: 88; Holt & Mehlsen, 2017: 121). Derudover fremgår det af forskningen, at virksomhederne kan have forskellige tilgange til hvilke opgaver borgerne må varetage. Nogle virksomheder udarbejder lister over, hvilke opgaver borgerne skal varetage. Denne tilgang kan for nogle borgere give en oplevelse af tryghed ved at vide, hvad de præcist må og ikke må, hvor andre borger oplever, at det kan give en oplevelse af ikke at være ligeværdig med de andre kollegaer, hvis der er forskel i varetagelsen af opgaver (Holt & Mehlsen, 2017: 81 og 119).

Støtte undervejs i praktikken

Et andet fremtrædende forhold i den gennemgaaede forskning, er betydningen af støtte undervejs i praktikker. En støtte som borgerne oplever at kunne medføre, at de får en succesfyldt praktik.

Det fremgår fra borgerne, der forud for deres ansættelse var i virksomhedspraktik, at det at deres beskæftigelsesmedarbejder havde forståelse for deres ønsker og skånebehov og kunne sætte klare rammer for deres praktikforløb var væsentligt for, at de bevarede motivationen og at praktikken blev en succes (Rambøll, 2017; Holt et al., 2023; Holt & Mehlsen, 2017). Herudover fremhæver borgerne også, at anerkendelse og støtte fra kollegaer og arbejdsgiver har stor betydning. Borgerne finder blandt andet, at det at de oplevede, at arbejdsgiveren ville dem det godt og støttede dem i dårlige perioder samt at rammerne for deres arbejde blev tilpasset deres skånebehov, medvirkede til, at det blev den virksomhedspraktik som de lykkedes med (Holt et al., 2023; Rambøll, 2017; Tideman et al., 2015). Manglende hensyn fra lederen i tilrettelæggelsen af arbejdsdagen ses at kunne medføre, at man må stoppe på arbejdspladsen (Tidemann et al., 2015: 37).

Specialets placering

Som det fremgår af de ovenstående afsnit, kan flere forhold som borgerne oplever vigtige, medvirke til at deres praktik bliver succesfuld og derved have betydning for deres trivsel. Meget af forskningen tager dog udgangspunkt i best practice og i borgere for hvem det er lykkedes, at komme i beskæftigelse efter deres praktik. De fremhævede forhold som borgerne finder vigtige, tager således udgangspunkt i et retro blik på virksomhedsforløb. Ud fra den eksisterende forskning kan vi derfor ikke sige noget om, hvilke aktuelle forhold der under en virksomhedspraktik opleves vigtige og derved kan have betydning for borgernes trivsel på arbejdspladsen. Dertil siger forskningen heller ikke noget om, hvordan borgere hvis praktikker ikke er endt succesfyldt trives på arbejdspladsen. Ligeledes ses der ikke forskning, der alene fokuserer på aktivitetsparate borgere og virksomhedspraktikker. Ud fra denne gennemgang af forskning anser vi at der mangler viden om, hvordan virksomhedspraktikker har betydning for aktivitetsparate borgers trivsel, uanset om disse efterfølgende er vurderet at være succesfyldte. Dette ud fra borgerens oplevelser, mens de er i praktikkerne.

3. Videnskabsteoretisk og metodisk tilgang

I dette kapitel vil specialets videnskabsteoretiske- og metodiske tilgang introduceres og begrundes i forbindelse med valgene heraf. For at kunne belyse virksomhedspraktikkens betydning for borgernes oplevelse af trivsel på arbejdspladsen, har vi fundet inspiration i fænomenologien. Derudover har vi fundet det relevant at arbejde kvalitativt, idet kvalitativ forskning fokuserer på at studere fænomener i deres kontekst (Järvinen & Mik-Meyer 2017: 11). I forlængelse heraf vil vi i kapitlet derfor udfolde det semistrukturerede interview og udarbejdelse af interviewguides. Herefter belyses vores adgang til feltet, rekruttering af informanter, konteksten for undersøgelsen samt bearbejdning af empirien. Da vi både før og under vores empiriindsamling har truffet og stødt på etiske valg og overvejelser, vil disse præsenteres løbende gennem kapitlet, som de viste sig.

Fænomenologisk tilgang

Da vi er interesseret i virksomhedspraktikker ud fra aktivitetsparate borgers oplevelser, finder vi det relevant at finde inspiration i fænomenologien. I den fænomenologiske tilgang foreligger der nemlig en forståelse af, at den vigtige virkelighed, er den mennesker oplever (Tanggaard, 2017: 87). Med andre ord omhandler fænomenologien dermed et førstepersonsperspektiv, hvori et indblik i borgernes erfaringsverden søges (Juul & Pedersen, 2012: 403). I valget af et fænomenologisk afsæt ønsker vi derfor at tage afstand fra, at der findes en objektiv sandhed, da virkeligheden får sin mening igennem de erfaringer, som den enkelte borger gør sig (Monrad, 2018: 113). Det betyder også, at idet vi begge har erfaring fra praksis og dertil kendskab til feltet via vores uddannelse, må vi forsøge at sætte parentes om vores egen forforståelse. På trods af, at vi ikke kan træde helt ud af vores egen oplevelsesverden, vil vi arbejde aktivt på at indfange borgernes erfaringsverden og lade deres oplevelser træde frem (Juul, 2012: 75). Vi ønsker derved at gå åbent og direkte til empirien og lade empirien, det vil sige borgernes oplevelser, træde frem (Juul & Pedersen, 2012: 422). I denne tilgang ligger også en bestræbelse på at have en induktiv og eksplorativ tilgang, hvor vi først vurderer, hvilke teorier og begreber der skal inddrages, når empirien er indhentet og bearbejdet.

Selvom fokus er på borgernes oplevelser i deres hverdagsliv, er vi opmærksomme på, at dette ikke kan afkobles fra strukturelle magtformer, og som det fremgår af problemfeltet, er det at være i virksomhedspraktik ikke frivilligt. Ud fra den fænomenologiske tilgang understreges det dog, at borgernes sociale liv ikke er determineret af disse strukturelle forhold, men at de

altid har et handlerum. Det vigtige i denne sammenhæng er, at man som menneske altid har sin bevidsthed rettet mod noget værende, og at dette værende altid er indeholdt i menneskers erfaring. Derfor skal vi søge at finde frem til, hvordan de aktivitetsparate borgere forstår sig selv og den verden de oplever (Juul, 2012: 85 og 104).

I vores overvejelse omkring valg af videnskabsteoretisk tilgang, kunne vi se en flydende grænse mellem fænomenologien og hermeneutikken, idet tilgangene begge har en interesse i menneskers livsverden og som formål at fortolke og forstå subjekters meninger. Der vil dog i hermeneutikken være et større fokus på forskerens rolle. Derudover ønsker vi at lægge mere vægt på de erfaringer vi får fra målgruppen end de interesser og perspektiver vi selv måtte have. Deraf kommer vores ønske om en fænomenologisk tilgang i undersøgelsen (Juul, 2012: 75-76).

Formålet med undersøgelsen er at gå udover førstehåndsperspektivet og dermed overskride den viden og førsteordensbegreber som er kommet frem via borgernes forståelser. Vi ønsker på baggrund af førstehåndsperspektivet og eventuelle førsteordensbegreber som viser sig i empirien, at udvikle andenordensbegreber. Det vil sige, at vi på baggrund af empirien ønsker at skabe kategoriseringer som er forankret i borgernes livsverden, og som vi herefter vil anvende i forståelsen af empirien (Juul, 2012: 87-88).

Det semistrukturerede interview

I nærværende speciale har vi valgt at anvende interview som indsamlingsmetode til at belyse de aktivitetsparate borgeres oplevelse, af det at være i virksomhedspraktikker. Kvale og Brinkmann beskriver, at ideen om at indsamle viden ved at stille spørgsmål i kvalitative forskningsinterviews bunder i det fænomenologiske perspektivs interesse for at indfange den enkeltes verdensopfattelse (Kvale & Brinkmann, 2009: 44-45). Vi finder således interview særligt velegnede til at indhente viden om de aktivitetsparate borgeres oplevelser og synspunkter. Med afsæt heri, ønsker vi at få beskrivelser og indsigt i de aktivitetsparate borgeres livsopfattelse, for herudfra at kunne analysere betydningen af det at være i en virksomhedspraktik. For bedst muligt at indfange de aktivitetsparate borgeres oplevelser og synspunkter, vurderes en semistruktureret tilgang passende, da tilgangen gør det muligt at tilpasse interviewet mellem vores planlagte spørgsmål og informanternes besvarelse (Brinkmann & Tanggaard, 2020: 41-42). Dermed er styrken ved det semistrukturerede interview, at informanterne har mulighed for at fortælle om det, som optager dem mest, hvilket

kan give nye perspektiver, som vi ikke på forhånd var bevidste om. I praksis vil vi understøtte dette ved at lytte godt efter samt undervejs aktivere borgernes refleksionsprocesser. Dertil vil vi spørge ind til de refleksioner og beskrivelser som borgerne udtrykker. Dette ud fra en bestræbelse efter, at belyse det der er vigtigt for borgerne, frem for det vi som forskere tænker er vigtigt (Juul, 2012: 97).

Med udgangspunkt i at afdække den enkelte borgers subjektive oplevelser, ønsker vi at foretage fysiske enkeltpersonsinterviews. Årsagen hertil, er at undgå, at personen skulle blive påvirket af en anden borger eller få sagt mindre end den anden, hvilket kunne være tilfældet ved et fokusgruppe interview (Halkier, 2020: 196). Af hensyn til at de aktivitetsparate borgere er en sårbar målgruppe og muligvis kunne have følt sig tryggere ved at lade sig interviewe sammen med andre, vil vi lade det være op til borgerne om interviewet skal foretages på jobcentret eller på virksomheden, da de steder anses som kendte omgivelser for dem. Derudover kunne det tænkes, at borgerne fandt tryghed i at lade sig interviewe i sit eget hjem. Denne mulighed har vi dog valgt at undlade, da vi ønsker at sikre, at borgernes private grænser ikke overskrides.

For at få kvalificeret viden om hvordan der arbejdes med borgere i virksomhedspraktikker, har vi valgt at foretage et semistruktureret interview med en beskæftigelsesmedarbejder, forud for interviewene med de aktivitetsparate borgere. Herved har vi forsøgt at sætte vores forforståelse til side til fordel for denne viden.

Interviewguide

For at sikre at vores interviews indfanger alle relevante aspekter i henhold til problemformuleringen, valgte vi at strukturere en interviewguide. Grundet vores begrænsede erfaring med at udføre interviews, vurderede vi det ligeledes hensigtsmæssigt at udarbejde en guide som vi kunne følge, med mulighed for løbende at udforske informanternes svar ved at stille uddybende spørgsmål hertil. Selve udarbejdelsen af interviewguidens spørgsmål til de aktivitetsparate borgere (bilag 1) er opstillet i temaer, der er præget af den læste litteratur, herunder hvad der er undersøgt om virksomhedspraktikker og trivsel på arbejdspladsen. Derudover er spørgsmålene formuleret som åbne spørgsmål for at skabe mulighed for, at borgerne kan svare ud fra deres egen synsvinkel og dertil bevæge sig ud over temaerne. I udarbejdelsen har vi således været opmærksomme på ikke at udforme for direkte og specifikke spørgsmål, der kan medvirke til at præge borgerens udlægning (Brinkmann & Tanggaard, 2020: 48). Det betyder, at vi eksempelvis ikke har spurgt “spiser du frokost alene?”, da dette

kan medvirke til, at borgerne får en opfattelse af ikke at være en del af arbejdsfællesskabet. Herudover har vi været opmærksomme på ikke at udforme for direkte spørgsmål, som berører mere følsomme emner, idet vi anser borgerne som en sårbar målgruppe, hvor der kan være risiko for, at der rives op i dårlige oplevelser, som kan påvirke borgerne. Vi har derfor valgt, at disse spørgsmål starter med "har du lyst til at fortælle". Helt konkret er interviewguiden opbygget ved, at vi indledningsvis starter med en præsentation af specialets formål og indhentning af samtykkeerklæring (bilag 2), hvori borgerne oplyses om anonymisering, opbevaring og behandling af data, deres rettigheder og at deres deltagelse er frivillig. Herefter indledes interviewet med spørgsmål om alder, uddannelses- og arbejdsmæssige erfaringer. Formålet med vores indledende spørgsmål er få borgerne i tale og skabe en mere hverdagsagtig samtale fremfor at gå direkte i gang med interviewspørgsmålene (Brinkmann & Tanggaard, 2020: 48). Derefter ønsker vi at blive klogere på borgernes oplevelse af det at være i virksomhedspraktik. For at komme denne viden nærmere, finder vi det derfor relevant at spørge ind til blandt andet, hvad der gør at borgerne oplever at have en god eller en dårlig dag, og hvordan deres relation er til kollegaer. Borgernes besvarelse vil herefter blive efterfulgt af mere sonderende spørgsmål for at indfange de relevante dimensioner af deres oplevelser (Brinkmann & Tanggaard, 2020: 48). Afslutningsvis får borgerne mulighed for at kommentere på det udførte interview, hvis de skulle have tilføjelser eller spørgsmål.

I forhold til interviewet med beskæftigelsesmedarbejderen har vi ligeledes udarbejdet en interviewguide (bilag 3). Interviewguidens spørgsmål er udledt på baggrund af den læste litteratur, herunder viden om de juridiske forhold som virksomhedspraktikker er forankret i. Vi kan se, at der i forhold til virksomhedspraktikker, er mange procesregler jobcentrene skal følge, herunder bestemte mål for praktikkerne og ligeledes stort jobfokus i indholdet. Formålet med interviewet er derfor at kvalificere vores viden om konteksten for borgernes oplevelse af virksomhedspraktikker. Hermed ønsker vi udover at få et aktuelt billede også at opnå en dybere og mere nuanceret forståelse af jobcentrets tilgang til virksomhedspraktikker. Samtidig med at vi har forsøgt at formulere åbne spørgsmål, der giver mulighed for at beskæftigelsesmedarbejderen kan inddrage de aspekter, som denne finder relevant for en virksomhedspraktik, har vi ligeledes anvendt specifikke spørgsmål i forbindelse med, hvordan der etableres og følges op på praktikkerne. Konkret indledes der i guiden med en præsentation og indhentning af samtykkeerklæring (bilag 4).

Adgang til feltet

Da vi i dette speciale ønsker adgang til en gruppe af borgere der er kendetegnet ved komplekse problemer, vil adgangen til de rette kontekster og informanter have betydning for, om projektet lykkes som tiltænkt. For at sikre adgang til vores ønskede felt, har vi derfor valgt at anvende strategien “kontakte en, man kender” (Monrad, 2018: 131-132). Gennem vores professionelle relationer fra tidligere uddannelse og arbejdsmæssige netværk, startede vi således med at tage kontakt til henholdsvis en medarbejder og en afdelingsleder, der er ansat i hver sit jobcenter i hver sin kommune. Indledningsvis i kontakten oplyste vi dem om specialets overordnede formål, samt gjorde dem opmærksomme på, at deres hjælp var frivillig, således at de ikke med udgangspunkt i relationen skulle føle sig forpligtede til at hjælpe. Herfra hjalp henholdsvis en beskæftigelsesmedarbejder fra det ene jobcenter og en afdelingsleder fra det andet jobcenter os med adgang til beskæftigelsesmedarbejdere, der arbejder med borgere i målgruppen for vores speciale. Ved videre kontakt via mail til disse beskæftigelsesmedarbejdere, oplyste vi dem om specialets overordnede formål samt vores udvælgelseskriterier, som vil blive beskrevet i næste afsnit, og ligeledes at vi ønskede at interviewe borgerne. Efterfølgende modtog vi allerede efter få dage besked fra beskæftigelsesmedarbejderne i det jobcenter, hvor afdelingslederen havde været behjælpelig med kontakt til disse. Beskæftigelsesmedarbejderne meddelte os, at de havde fundet borgere der ønskede at deltage, hvorefter vi hurtigt tog kontakt til borgerne og fik aftalt en dag for afholdelse af interviews. Omvendt modtog vi ingen respons fra beskæftigelsesmedarbejderne i det jobcenter, hvor en beskæftigelsesmedarbejder havde hjulpet os med kontakten. Da vi efter en uges tid stadig ikke havde fået svar fra beskæftigelsesmedarbejderne i det ene jobcenter, valgte vi at sende endnu en mail. Her vendte to beskæftigelsesmedarbejdere tilbage med besked om, at de henholdsvis ikke havde borgere der var “raske nok” eller borgere der havde lyst til at deltage. Efter et par uger mere, hvor vi stadig ikke havde fået adgang til borgere fra det ene jobcenter, besluttede vi at afskrive dette jobcenter fra vores speciale, på trods af at vi allerede havde foretaget et interview med en beskæftigelsesmedarbejder. Samtidig betød vores beslutning, at vi tog kontakt til flere beskæftigelsesmedarbejdere fra det andet jobcenter, da vi på daværende tidspunkt kun havde gennemført fem borgerinterviews.

Rekruttering af informanter

De borgere som vi fik kontakt til, skete som beskrevet gennem beskæftigelsesmedarbejdere og forinden en afdelingsleder. Disse har derfor fungeret både som gatekeepere til feltet og hjælp til rekruttering af informanter. Ved denne tilgang til feltet, kan det ske at gatekeeperne foretager en selektering i deres valg af borgere som informanter. Ligeledes kan lederen, der har fungeret som gatekeeper have foretaget en selektering i valget af beskæftigelsesmedarbejdere, som vi fik kontakt til. Herved kan der således være en problematik i forhold til anonymiseringen (Carlsen, 2018: 259), hvilket vi vil imødekomme ved at være systematiske i vores anonymisering af borgerne. Derudover kan der opstå en problematik ved at beskæftigelsesmedarbejderne, kan påvirke hvem der deltager i undersøgelsen. Dette er en overvejelse vi har gjort, idet en beskæftigelsesmedarbejder eksempelvis spurgte, om vi var interesserede i borgere, der var "svære". Ligeledes oplyste en anden beskæftigelsesmedarbejder, at pågældende havde nogle borgere der var ganske veltalende og glade for deres praktik, og som pågældende vurderede at kunne deltage i interviews. Vi har således en formodning om, at de rekrutterede borgere muligvis ikke repræsenterer de mest udsatte af de aktivitetsparate borgere der er i praktik, og ligeledes at de aktivitetsparate borgere der har et mere negativt syn på deres praktik, ikke er blevet spurgt om deltagelse. Vi er derfor opmærksomme på, at resultaterne i dette speciale kan være præget heraf. Ud fra et etisk perspektiv kan dette dog også være en fordel, idet der som forskere påhviler os et ansvar om hensyn og beskyttelse af undersøgelsens deltagere (Carlsen, 2018: 260). Ved at benytte en gatekeeper som har kendskab til sine borgere, kan det understøtte, at gatekeeperen derved leder os uden om de borgere, som vurderes for sårbare til at kunne deltage. Derudover har vi gjort os overvejelser over brugen af gatekeepere, der er myndighedspersoner. Grundet det ulige magtforhold der er i spil, kan borgerne måske have det vanskeligt ved at sige nej. Derfor har vi som tidligere beskrevet valgt at tydeliggøre for borgerne, at deres deltagelse er frivillig.

For at øge sandsynligheden for, at den indsamlede empiri er særligt egnet til anvendelse i analysen og herved besvarelse af specialets problemformulering, har vi rekrutteret informanterne på baggrund af en målrettet udvælgelse (Monrad, 2018: 128 og 131). Udvælgelseskriterierne for borgere som informanter er afgrænset til aktivitetsparate kontanthjælpshjælpsmodtagere, der er i en virksomhedspraktik og har været i denne i minimum seks uger. Vores ønske herfor, er at de aktivitetsparate borgere skal have nået at få en oplevelse af det at være i praktik. Herudover har vi valgt ikke at have præferencer angående hvilken type virksomhedspraktik borgerne deltager i, deres køn, helbred, uddannelsesbaggrund med mere,

da vi vil gå så åbent til feltet som muligt. Idet adgangen til de rette informanter kan være svær at opnå og som nævnt er af afgørende betydning for at vores datatilvirkning lykkes, kan det være nyttigt at gennemtænke en plan B (Monrad, 2018: 132). Vi har således gjort os overvejelser om, at i tilfælde af at det ikke lykkes at rekruttere aktivitetsparate borgere, der har været i deres praktik i mindst seks uger, vil vores kriterie være at borger er i en praktik. For beskæftigelsesmedarbejderen i jobcentret er udvælgelseskriteriet, at denne skulle arbejde med målgruppen og virksomhedspraktikker.

Vi endte med at interviewe to beskæftigelsesmedarbejdere, hvoraf den ene som nævnt blev fraskrevet specialet. Dertil opnåede vi kontakt til ni borgere, hvoraf vi gennemførte syv interviews. To borgere meldte sig syge på dagen for interviewet og vendte efterfølgende ikke tilbage selvom vi havde oplyst, at de var velkomne til at kontakte os for ny dag, når de var raske igen. De borgere som har deltaget som informanter i specialet, præsenteres i næste afsnit.

Præsentation af jobcentrets varetagelse af virksomhedspraktikker

Med udgangspunkt i viden om, at virksomhedspraktikker kan etableres på forskellige måder og med forskelligt formål, har vi valgt at interviewe en beskæftigelsesmedarbejder fra det jobcenter, som borgerne er rekrutteret fra. Dette med ønsket om, at sikre en aktuel opdateret viden om deres tilgang i arbejdet med virksomhedspraktikker.

Jobcentret som borgerne er rekrutteret fra, er et jobcenter i en landets større kommuner. I denne del af jobcentret arbejdes der kun med aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere over 30 år. Det oplyses, at etableringen af virksomhedspraktikker kan ske på to måder. Den mest anvendte er, at beskæftigelsesmedarbejderen med udgangspunkt i borgerens behov og ønsker opsøger virksomheder, for derved at finde den rette virksomhed. Med andre ord foregår rekrutteringen af virksomhederne således ved, at beskæftigelsesmedarbejderen får borgerens ønsker og behov til at passe med virksomheden fremfor at få borgeren til passe ind i nogle allerede forudbestemte ønsker fra virksomheden. Den sidstnævnte mulighed, er dog også anvendt af jobcentret, idet der i kommunen er en afdeling som har til opgave at rekruttere virksomheder bredt til kommunens ledige borgere. Jobcentret har et meget tæt samarbejde med denne afdeling, med det formål at de virksomhedsåbninger der tildeles dem ad denne vej, er så tilpasset deres målgruppe som muligt.

Når det kommer til opfølgning, sker denne ifølge jobcentret efter behov og der er ikke faste rammer herfor. Opfølgningen sker dog som udgangspunkt ved fællesmøder mellem

virksomhed, borger og beskæftigelsesmedarbejder, og det er samme beskæftigelsesmedarbejder der følger op undervejs. Ofte tages arbejdsopgaver og lignende i dialogen mellem borger og virksomhed. Hvis det derimod er noget mere personligt, som for eksempel oplevelse af dårlig behandling, er det den interviewede beskæftigelsesmedarbejders oplevelse, at borgerne typisk vil lade det gå gennem sin beskæftigelsesmedarbejder. Når der spørges ind til fokus på borgernes trivsel under praktik, nævner beskæftigelsesmedarbejderen fokus på sociale arbejdsrelaterede forhold. Det kan være sig om borgerne har nogle at spise frokost med og lignende. Dertil nævnes det også, at der kan være fokus på hvilken afsmitning praktikken har på borgernes hjemmeliv. I forhold til fokus på det sociale aspekt af at være i virksomhedspraktik, er der ikke en fast ramme eller én metode til opfølgning herpå, men det nævnes af beskæftigelsesmedarbejderen, at der er fokus herpå. Det nævnes også, at det sociale oftest vil være i fokus i de afklarende praktikker og ikke så meget i praktikker målrettet job, da man her tænker at der er styr på de sociale kompetencer, og at det er en balancegang ikke at være intimiderende i sine spørgsmål til borger (Beskæftigelsesmedarbejder, 2023).

Præsentation af borgere

I specialet indgår der som nævnt syv informanter. De spænder over en bred målgruppe i alderen fra 36 til 66 år. Derudover varierer borgerne også på områder såsom uddannelses- og arbejds erfaringer, helbred og hvor længe de har været i kontanthjælpssystemet. Borgernes uddannelses erfaring varierer fra at være ufaglært til at have gennemført en mellemlang uddannelse. Ligeledes strækker deres arbejds erfaring fra ingen til at nogle af borgene har arbejdet det meste af deres voksne liv inden for forskellige brancher. Dertil er deres helbred også meget forskelligt påvirket. Hovedparten af borgerne har fysiske helbredsproblemer, som eksempelvis dårlig ryg, gigt og forskellige skader i skulder, hænder og ben. Herudover har nogle også psykiske udfordringer såsom depression, skizotypi og evasiv personlighedsstruktur. Udover de helbredsmæssige problematikker har nogle af borgerne også sociale udfordringer som eksempelvis problemer med bolig, børn og økonomi. I forhold til borgernes kontakt til kontanthjælpssystemet, svinger borgerne fra få år til mere end ti år. Hertil beskrives det af nogle af borgerne, at de løbende har været inde og ude af systemet.

Der er imidlertid også fællestræk mellem borgerne. Først og fremmest er den centrale lighed, som også var det primære udvælgelseskriterium for at deltage i specialet, at alle borgerne er i en virksomhedspraktik og har været i deres virksomhedspraktik i minimum seks uger. Dog havde en enkelt borger på interviewtidspunktet kun været i sin praktik i én måned. Formålet for fire af borgernes praktik, er at blive afklaret i forhold til fleksjob. Samtidig blev vi bekendt med, at to af borgerne også har ordinære timer i kombination med deres praktik. Herudover har borgerne også det fællestræk, at de alle er bosat i en af landets større kommuner og at praktikerne de deltager i, er i samme kommune. Dertil er de fleste i gennemsnit to til tre dage i deres praktik ugentlig og cirka fire timer om dagen, mens én borger har en arbejdsdag om ugen. Derudover har de alle har været i mindst en praktik tidligere.

I tabel 2 præsenteres borgerne, der har deltaget som informanter. Derudover viser tabellen informationer om varighed af deltagelse i praktik samt ugentlig timer i praktikken. Disse informationer er fra borgernes fortællinger og medvirker således til forståelsen af deres aktuelle oplevelse af det at være i virksomhedspraktik. Navne på borgerne er anonymiseret. Ligeledes vil baggrundsinformationer generelt i specialet være ændret en smule, ud fra et ønske om at opnå bedst mulig anonymisering.

Borger	Varighed af deltagelse i praktik på interviewtidspunktet	Ugentlige timer i praktik
Kasper	1 måned	12 timer
Tina	11 måneder	3 timer
Fatima	8 måneder	9 timer
Mark	Mere end 12 måneder	10 timer + ekstra vagter
Monika	4 måneder	10 timer
Alia	3 måneder	10 timer
Lone	8 måneder	15 timer

Tabel 2: Borgeroversigt

Gennemførelse af interviews

De i alt otte gennemførte interviews med borgere og beskæftigelsesmedarbejder har fundet sted over en længere periode. Interviewet med beskæftigelsesmedarbejderen blev foretaget i uge 7, mens borgerinterviewene strækker sig fra uge 10 til uge 16. Medarbejderinterviewet blev afholdt på jobcentret hvor pågældende arbejder. Ligeledes blev tre af borgerinterviewene afholdt på jobcentret, mens de resterende borgerinterviews blev afholdt på den virksomhed, hvor borger var i praktik. Disse opsætninger fandt vi som tidligere nævnt mest praksis bekvemme og hensynsfulde for både borgerne og os. At interviewe borgerne på deres praktikplads, viste sig dog også at være en udfordring, idet vi i to af interviewene af flere omgange blev forstyrret af andre såsom kollegaer og kunder. Dette blandt andet fordi en borger passede sine opgaver samtidig med interviewet, hvilket vi fornemmede var vigtigt for borger og derfor imødekom. Dog betød det også, at vi af hensyn til disse to borgere måtte undlade at stille mere følsomme spørgsmål, da det var muligt for de omgivende mennesker i rummet at overheøre interviewet. Ved denne afgrænsning af vores interviewspørgsmål, er vi således opmærksomme på, at vigtige elementer af borgernes oplevelser kan været gået tabt. Ligeledes har vi gjort os overvejelser, om kollegaens tilstedeværelse kan have haft en påvirkning på en borgers udsagn, således at denne ikke talte helt frit, da borger eksempelvis i forbindelse med et spørgsmål om, hvad pågældende synes er vigtigt i en praktik, udtalte: *“Jeg synes det er meget vigtigt, at man har nogle som hende [peger på kollegaen]”* (Mark, 2023).

Bearbejdning af empiri

I denne undersøgelse består datamaterialet af syv interviews med aktivitetsparate borgere. Derudover består det af et interview med en beskæftigelsesmedarbejder der arbejder med aktivitetsparate borgere i virksomhedspraktikker. Afsnittet indeholder dertil vores bearbejdning af de lydoptagede interviews, herunder belysning af transskribering og kodning.

Transskribering

Efter indsamlingen af vores interviews, har vi valgt at foretage en transskribering af disse. Ifølge Brinkmann og Tanggaard indebærer transskribering en proces fra mundtlig til skriftlig form, hvilket kan medføre tab af kropssprog (Brinkmann & Tanggaard, 2020: 50). For at gøre vores transskriptioner så virkelighedsnære som muligt, har vi valgt at transskribere

interviewene ordret. Dette indebærer alt fra tøvende ord til gentagelser. Ligeledes har vi valgt at registrere tænkepauser og følelsesudtryk som for eksempel suk og grin. Til transskriptionen af interviewene anvendte vi som det første programmet Microsoft Office 365, hvorefter vi lyttede til optagelserne for at sikre at transskriptionerne var ordret gengivet. Denne proces understøttede vores ønske om at komme dybt ind i vores materiale. Samtidig gav det mulighed for, allerede på et tidligt tidspunkt i processen, at komme frem til ideer til analysen (Brinkmann & Tanggaard, 2020: 51).

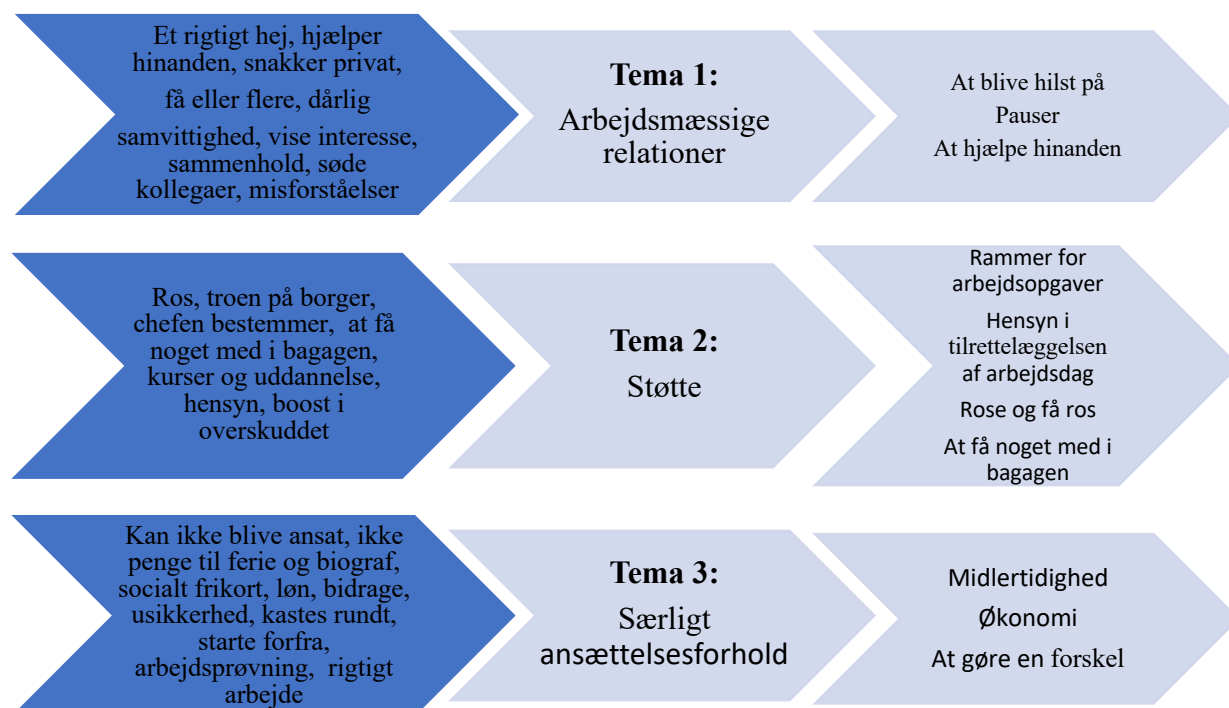
Kodning

Efter transskribering af vores interviews med borgerne har vi valgt at kode disse, mens vores interview med beskæftigelsesmedarbejderen ikke kodes, men alene er anvendt til at kvalificere vores viden om virksomhedspraktikker. Formålet med at kode vores borgerinterviews er at skabe et mere overskueligt overblik over datamaterialet, for herved at kunne finde temaer, der er relevante til belysning af vores problemformulering (Brinkmann & Tanggaard, 2020: 55). Til at få overblik over vores datamateriale har vi valgt at anvende programmet Nvivo, da programmet kan give en overskuelig struktur over de tekstpassager der kodes. Med udgangspunkt i vores ønske om at lade empirien være afgørende for, hvilke forhold der viser sig relevante at undersøge analytisk, har vi tilstræbt en induktiv tilgang i vores kodning af datamaterialet. Vores koder bygger således på datamaterialet (Kristiansen, 2020: 606).

Da vores borgerinterviews strakte sig over en periode på seks uger, startede vi i praksis med en grundig gennemlæsning af de første fem transskriberede interviews, hvortil vi gav tekstpassager en eller flere koder ud fra borgerens udtryk eller ord. Undervejs som vi gennemgik de enkelte transskriptioner, i den rækkefølge interviewene var blevet afholdt, samlede vi tekstpassager der refererede til samme emne under en kode. Det betød, at nogle koder løbende blev omdøbt til det emne tekstpassagerne refererede til. Efter gennemgangen af disse fem transskriberede interviews, gennemgik vi alle de koder, som vi havde lavet. Her blev det tydeligt for os, at det var nødvendigt at lave flere underkoder for bedre at kunne skabe overblik og mening i de mange koder. Herefter havde vi i alt 58 koder. Da vi herefter kodede de to sidste interviews, forsøgte vi at minimere risikoen for kun at se efter de koder, som vi fandt i de første interviews. Det gjorde vi ved at gennemgå transskriberingerne sætning for sætning, for at vurdere hvordan disse placerede sig i forhold til vores igangværende kodning. Dette betød at vi fik tre ekstra koder.

Ved efterfølgende gennemgang af de 61 koder inddelte vi koderne i overordnede temaer, der viste sig ud fra gennemgangen. Nogle af disse temaer lå udenfor vores problemformulering, og blev derfor frasorteret. Herefter kom vi frem til tre overordnede temaer: Arbejdsmæssige relationer, støtte og særligt ansættelsesforhold, hvorefter vi samlede de koder der hørte til de tre overordnede temaer i underordnede temaer.

Kodningsprocessen illustreres her med et udvalg af koderne:



Tabel 3: Kodningsproces

Selvom vi har tilstræbt en induktiv tilgang, er vi opmærksomme på, at vores interviewguide kan være præget af den eksisterende forskning vi har gennemgået. Samtidig med at vi anser, at dette kan understøtte undersøgelsens fokuspunkt, har vi også sikret at der stilles åbne spørgsmål, så der er god plads til borgernes oplevelser af trivsel. Herved finder vi de fremfundne temaer relevante til belysning af virksomhedspraktikkens betydning for aktivitetsparate borgers trivsel.

På baggrund af de tre overordnede temaer har vi dannet tre arbejdsspørgsmål, som vil fungere som fundament for vores analyse i besvarelsen af problemformuleringen. I følgende kapitel vil vi præsentere strukturen for besvarelse af de tre arbejdsspørgsmål og den teori der anvendes hertil.

4. Præsentation af teori

I vores ønske om at bidrage med viden om virksomhedspraktikkens betydning for aktivitetsparate borgeres oplevelse af trivsel på arbejdspladsen, har vi i vores forskningsproces været orienteret mod trivsel og borgernes oplevelse heraf. I vores bestræbelse på en fænomenologisk tilgang, har vi haft et ønske om ikke at være forudindtaget i forhold til hvilke begreber og teorier borgernes erfaringer skal “presses ind i”, således at vi på denne måde understøtter at målgruppen kan genkende sig selv i de fund vi fremhæver (Juul, 2012: 75). Teorien som præsenteres i dette kapitel, er derfor udvalgt og anvendt fordi den vurderes relevant til at undersøge netop de fund som empirien har bidraget med. I vores søgen efter relevant teori til at hjælpe os med at forstå de tre temaer omhandlende arbejdsmæssige relationer, støtte og det særlige ansættelsesforhold, er vores valg faldet på selvbestemmelsesteorien som er en psykologisk teori med fokus på, hvad der skal til for at mennesker kan trives (Ravn, 2021: 10). Vi finder at denne teori har en bred ramme, der samlet kan hjælpe os med at forstå de tre fremfundne temaer.

Selvbestemmelsesteorien

Selvbestemmelsesteorien (fremover forkortet SDT, som står for Self-Determination Theory) er grundlagt af forskerne Edward Deci og Richard Ryan fra USA, og det er deres forskning som Ib Ravn hovedsageligt ligger til grund for sin præsentation af teorien på dansk. Vi finder den danske udgave relevant til at belyse vores problemstilling, da Ib Ravn undervejs i sin præsentation forholder sig til og undersøger hvordan teoriens forskellige begreber bedst kan oversættes og forstås i det danske sprog. Hvor Ib Ravn specifikt refererer til andre forskeres tilgang i den danske udgave, vil dette fremgå af specialet. I SDT ligger der en central interesse for menneskers oplevelser, men tillige en erkendelse af at den kontekst mennesker befinder sig i er fundamental (Ravn, 2021: 14), hvilket vi finder relevant, da vi i dette speciale undersøger borgernes oplevelser i deres kontekst af en virksomhedspraktik. SDT omfatter seks miniteorier indenfor hvilke der er flere forskellige begreber. Særligt kendt er SDT for det de benævner behovspsykologien, som er en af deres miniteorier. Essensen af denne er, at for at mennesker kan trives, så skal de have deres tre basale psykologiske behov tilfredsstillet. Her ser de behov for autonomi, kompetence og samhørighed som basale (Ravn, 2021: 12-13). Det fremhæves, at disse behov er nogle alle mennesker har helt grundlæggende, også selvom man ikke personligt oplever at have dem som en værdi eller mål i sit liv (Ravn, 2021: 54-55). Ligeledes fremgår det, at mennesker uanset om de er bevidste om deres basale behov, trives når disse

tilfredsstilles. Dertil kommer ifølge SDT, at mennesker vil mistrives, såfremt behovene ignoreres eller modarbejdes (Ravn, 2021: 74 og 215). Når det kommer til miniteorien om ekstrinsisk og intrinsisk motivation ses det, at såfremt man er ekstrinsisk motiveret, udfører man en aktivitet grundet noget, der ikke har med selve handlingen at gøre, men i stedet grundet noget der kommer fra den kontekst og sociale omverden man er i som menneske. Hvorimod intrinsisk motivation er kendetegnet ved, at man udfører aktiviteten, fordi man finder den interessant i sig selv (Ravn, 2021: 117). For at forstå hvilken betydning dette kan have for trivslen hos borgerne, skal vi ifølge Ib Ravn bruge en yderligere opdeling af disse begreber. Han tydeliggør nemlig, at både intrinsisk og ekstrinsisk motivation kan medføre trivsel, men at det er et spørgsmål om hvorvidt man udfører en aktivitet fordi man føler sig hjemme og fri i sin handling eller om man føler man gør det fordi man kontrolleres af andre. Disse oplevelser hos mennesker ligger ifølge Ib Ravn i et spænd mellem at være autonom eller kontrolleret. Og det er netop her at trivsel forbindes med deres blik på motivation, idet det at udføre en aktivitet der opleves autonom, er forbundet med bedre trivsel end hvis der er tale om en aktivitet der opleves som at gøre det grundet kontrol og en følelse af at man presses udefra, hvilket i SDT ses som en kontrolleret regulering der er forbundet med mistrivsel (Ravn, 2021: 23, 103 og 334). En pointe her er, at mens der er ifølge SDT i intrinsisk motivation ligger at man er autonom, kan man indenfor ekstrinsisk motivation være i et spænd mellem kontrolleret og autonom (Ravn, 2021: 103). Disse to miniteorier; behovspsykologien og sondringen mellem ekstrinsisk og intrinsisk motivation, anses som værende basis for de øvrige dele af SDT ifølge Ib Ravn (Ravn, 2021: 31). Indenfor behovspsykologiens nuværende tre basale behov har Ryan og Deci gennem mange år undersøgt om et fjerde behov kan tilføjes behovsteorien. Dette da Ryan sammen med den finske filosof Frank Martela har fundet, at det at gøre noget godt for andre er forbundet med at have en god trivsel. På trods af at de ikke finder, at det er et basalt behov, konkluderer Ryan og Deci ud fra deres forskning, at "Gøren godt" er et selvstændigt trivselsforstærkende behov hos mennesker. Et behov der kan medføre trivsel uanset dækningen af de basale behov (Ravn, 2021: 78-79).

Som anført handler selvbestemmelsesteorien om hvad der skal til for at mennesker trives, hvilket hviler på et fundament af solid forskning i menneskers oplevelser (Ravn, 2021: 28). Men på trods af at både teorien og den definition på trivsel som vi præsenterede i starten af specialet, har borgernes oplevelser centralt (Ravn, 2021: 14), ser vi at SDT adskiller sig fra specialets oprindelige definition af hvad trivsel er. Dette da følelser af at være for eksempel glad eller trist ifølge SDT ikke anses for trivsel, men i stedet som følelser der ledsager trivsel

(Ravn, 2021: 67). Som Ib Ravn selv fremhæver, er SDT blot en teori som hele tiden er under udvikling og derfor ikke er stationær, hvorfor vi ikke via teorien finder den endelige sandhed (Ravn, 2021: 359). Denne fremhævnings anser vi at understøtte vores ønske om, at lade borgernes oplevelser som de fremstår i interviewene vægte tungest i vores analyse. Men vi anser dertil at den solide forskning der ligger bag SDT kan bidrage til, at vi kan få en nærmere forståelse af borgernes oplevelser undervejs i analysen.

Teoriens anvendelse i specialet

I Ib Ravns præsentation af SDT, ser vi, at der tales om forskellige måder de basale behov kan tilgås på. Det kommer til udtryk i brugen af ord som opfyldes, understøttes, dækkes, hæmmes, frustreres, modarbejdes, tilgodeses, mangelfuld tilfredsstillelse eller tilfredsstillelse (Ravn, 2021: 64, 67 og 288). I vores ønske om at være konsistente i vores brug af teorien, vil vi i undersøgelsen forholde os til, hvorvidt empiriske fund frustrerer behovene eller om de understøtter at behovene tilfredsstilles. Ifølge SDT er de basale psykologiske behov ikke en tom boks, men anses derimod som en dynamisk størrelse der løbende kan ændre sig alt efter hvordan behovene dækkes (Ravn, 2021: 331). Dertil anser SDT, at ingen af de basale psykologiske behov kan dækkes perfekt og permanent. Men ved at understøtte at behovene tilfredsstilles, fremgår det at trivsel fremmes. Ligeledes at såfremt behovene frustreres vil det hæmme trivsel (Ravn, 2021: 21, 288-289). Med udgangspunkt i hvorvidt de psykologiske behov tilfredsstilles eller frustreres, vil vi i denne undersøgelse forholde os til hvorvidt vi kan forstå om borgernes trivsel fremmes eller hæmmes.

I specialets analyse ønsker vi som nævnt at have borgernes oplevelser som centrale. Det vil derfor ikke være teoriens begreber der er strukturerende for analysen, men de oplevelser og temaer der har vist sig i interviewene med borgerne. Vi vil således anvende SDT til at opnå en nærmere forståelse af borgernes oplevelser. På baggrund af vores kodning af borgerinterviewene, der har været orienteret mod trivsel, har vi inddelt vores fund i tre temaer: arbejdsmæssige relationer, støtte og det særlige ansættelsesforhold. For hvert tema har vi udarbejdet et arbejdsspørgsmål, som vi vil besvare i hver sin delanalyse med hver sin delkonklusion. De tre temaer kan være svære at se helt adskilt og uden relation til hinanden. Men for at komme i dybden med hvert tema, vil vi forsøge at analysere dem så adskilt som muligt. For at lade borgernes oplysninger være det fremtrædende, vil vi ud fra hvert arbejdsspørgsmål i hver sin analysedel forholde os til hvilke dele af SDT der er relevante til at

belyse temaet. Dog ser vi et sammenfald mellem de tre temaer vi ønsker at undersøge og de tre basale psykologiske behov. Således vil der være en vægtning i anvendelse af teori, hvor vi for hvert tema hovedsageligt finder forståelse via ét behov af de basale psykologiske behov, men hvor vi også undervejs vil inddrage andre behov og begreber fra teorien såfremt det viser sig relevant.

I forhold til det første arbejds spørgsmål: *Hvordan kan arbejdsmæssige relationer i virksomhedspraktikker have betydning for borgernes oplevelse af trivsel på arbejdspladsen?* ser vi at borgerne i interviewene fremhæver forhold som hvordan man bliver hilst på, hvordan man hjælper hinanden og hvordan pauser kan få en betydning. Forhold hvor vi finder en vis sammenhæng med det basale behov for samhørighed, hvorfor vi vægter at prøve at forstå temaet i lyset af dette behov i analysen. Besvarelse af dette arbejds spørgsmål vil udgøre specialets første analysedel.

Dernæst vil vi i specialets anden analysedel besvare vores andet arbejds spørgsmål: *Hvordan kan støtte i virksomhedspraktikker have betydning for borgernes oplevelse af trivsel på arbejdspladsen?* Her finder vi, at borgerne fremhæver forhold som rammer for arbejdsopgaver, hensyn i tilrettelæggelsen af deres arbejdsdag, det at rose og få ros samt at få noget med i bagagen. Forhold hvor vi igen finder en sammenhæng til et af de basale psykologiske behov, her behovet for kompetence, hvilket derfor vil vægte i denne analysedel. Men da der er en tæt relation mellem behovet for kompetence og behovet for autonomi, vil behovet for autonomi også inddrages i denne delanalyse.

I den sidste delanalyse vil vi besvare vores tredje arbejds spørgsmål: *Hvordan kan det særlige ansættelsesforhold som praktikant have betydning for borgernes oplevelse af trivsel på arbejdspladsen?* Også her ser vi et sammenfald mellem de forhold borgerne fremhæver omkring at være i en midlertidig ansættelse, økonomien heraf og at kunne gøre en forskel, og et af de basale psykologiske behov, her behovet for autonomi. Vi vil i denne analysedel derfor undersøge, hvordan vi kan forstå temaet i lyset af dette behov.

Med udgangspunkt i undersøgelsens fænomenologiske inspiration, vil vi i analyserne anvende fyldige citater fra borgerne. Hermed ønsker vi at understøtte, at borgernes perspektiver udfoldes og ligeledes at deres stemmer får en fremtrædende plads (Juul, 2012: 99). For læsevenligheds skyld vil de anvendte citater blive let redigeret, hvilket betyder at vi har udeladt gentagelser og lyde som grin og suk.

5. Analyse

Analysedel 1: Arbejdsmæssige relationer

I denne analysedel vil vi undersøge specialets første arbejdsspørgsmål: Hvordan kan arbejdsmæssige relationer i virksomhedspraktikker have betydning for borgernes oplevelse af trivsel på arbejdspladsen?

I interviewene med borgerne ser vi gennemgående, at borgerne omtaler deres kollegaer i positive vendinger samt udtrykker en oplevelse af, at kollegaer er med til at gøre deres arbejdsdage gode. Et aspekt heraf som borgerne fremhæver, er at blive set af deres kollegaer ved at der vises interesse for dem og det at lære hinanden at kende. Det fremgår også af borgernes fortællinger, at det at holde pause er et vigtigt aspekt. Dette da det at tale sammen og lære hinanden at kende, af borgerne ofte kædes sammen med noget der sker i deres pauser. Et tredje aspekt der fremhæves af borgerne omkring relationen til kollegaerne, er at kunne hjælpe hinanden, når der er brug for det. For mange af borgerne ses det, at der ikke skelnes mellem leder og kollega, når der tales om positive arbejdsmæssige relationer. I analysen vil vi derfor bruge betegnelsen arbejdsmæssige relationer, medmindre borgerne specifikt fremhæver en af parterne.

Da de arbejdsmæssige relationer udgør borgernes arbejdsfællesskab på praktikstedet, finder vi det relevant at undersøge hvilken betydning aspekterne kan have for deres trivsel, med udgangspunkt i det basale behov for samhørighed. Det gør vi fordi der i dette behov netop er fokus på betydningen af fællesskab, og dermed også det fællesskab som borgerne indgår i sammen med deres arbejdsmæssige relationer. I behovet ligger at ethvert menneske har behov for at føle sig betydningsfuld, set og respekteret som den man er, i et varmt fællesskab. Kun et fællesskab som dette kan ifølge SDT bidrage til at mennesker trives (Ravn, 2021: 64-66). Samhørighedsbehovet har mange elementer, og efterhånden som disse viser sig at kunne bidrage til forståelsen af de empiriske fund, vil de blive inddraget og præsenteret nærmere.

At blive set

Et aspekt der viser sig hos alle borgerne, er værdsættelsen af den interesse de oplever fra deres arbejdsmæssige relationer, men også hvad det kan betyde såfremt interessen i praktikken ikke er til stede i hele relationen.

Et rigtigt hej

Borgernes positive oplevelser kommer blandt andet til udtryk i svar på spørgsmål om, hvad der kan gøre at de oplever at have en god arbejdsdag eller hvad de oplever fungerer godt i deres virksomhedspraktik. I borgernes oplevelser af den kollegiale relation ses, at den måde man snakker sammen og er overfor hinanden, er et fremtrædende aspekt. Den brede tilslutning til dette aspekt af at være i en virksomhedspraktik, kommer lidt forskelligt til udtryk. Nogle af borgerne fremhæver deres værdsættelse af, at de kan tale med deres kollegaer, herunder også om private ting. Dette kommer blandt andet til udtryk i citat fra Monika *“Kollegaerne betyder meget, at man kan have det godt sammen. Snakker om vores private og ja hvad skal du lave i weekenden”* (Monika, 2023). Andre borgere kæder deres positive oplevelse af samværet med kollegaerne med en oplevelse af noget rart og noget der gør dem glade, hvilket for eksempel ses når Lone siger *“Når jeg er sammen med kollegaer, snakker og smiler og arbejder sammen og meget godt, ja, jeg er glad. Jeg hver dag glad”* (Lone, 2023), og ligeledes når Tina omtaler sin kollega: *“omsorgsfuld og forstående Det er meget rart at komme derhen, synes der er en rigtig god relation”* (Tina, 2023). Men også det at man holder sammen og er søde ved hinanden, er fremtrædende af borgernes positive oplevelse af deres relationer på arbejdspladsen, og kommer til udtryk i blandt andet disse udsagn: *“Der er godt sammenhold og man er søde ved hinanden”* (Fatima, 2023), *“søde mennesker og kollegaer”* (Kasper, 2023) og *“Jeg synes de er meget søde og det er dejligt at møde nogle nye folk og lære hinanden at kende og arbejde sammen”* (Alia, 2023).

Samtidig med at borgerne alle udtrykker positive oplevelser omkring deres arbejdsmæssige relationer, ses der også et billede af, at det kan være forskelligt hvad borgerne vægter i samværet med deres kollegaer. En nuance i borgernes oplevelser ses for eksempel i interviewet med borgeren Kasper, der oplever at blive rigtig glad af det at blive hilst rigtigt på:

Altså et smil og et hej, hvor jeg kan føle, at det kommer fra et sted udover sådan et almindeligt hej. Altså det er nok for mig. Hvad kan man sige? Søde mennesker og kollegaer. Altså, det er egentlig, hvad kan man sige. Hvad jeg ikke selv tager med i bagagen i forhold til om det bidrager til en god dag eller ej. Så, hvad arbejdspladsen og mennesker derude giver mig, så er det faktisk nok. Altså fordi det kan jeg bogstaveligt talt mærke på mit væsen. At altså der er en forskel i, årh jeg prøver at lede efter sådan et ord, hvor det både beskriver det mentale, men også det emotionelle, det er sådan. Altså jeg kan mærke at jeg bliver glad (Kasper, 2023).

Og

Jamen altså for eksempel sådan en mini interaktion, som altså et rigtigt hej. Det, det er nok for mig altså (Kasper, 2023).

Som citatet belyser, oplever Kasper at blive glad, når han bliver mødt af et smil og et *rigtigt hej på* sin arbejdsplads. Et sådan rigtigt hej, oplever Kasper kan mærkes helt bogstaveligt på hans væsen. Der ses således i Kaspers udsagn, at han skelner mellem et almindeligt hej og et rigtigt hej. Ud fra hans udsagn forstår vi, at forskellen for borgeren ligger i oplevelsen af hvorvidt det at blive hilst med et hej medfører en følelse af glæde hos ham. Når man som borger oplever at blive mødt af *et rigtigt hej*, kan det ifølge SDT være et udtryk for en oplevelse af, at man oplever sig betydningsfuld for sine kollegaer og tillige har en oplevelse af at indgå i et fællesskab hvor man mærker varmen fra andre. Ifølge SDT kan en sådan oplevelse af at føle sig af betydning for andre og at være en del af et sådan varmt fællesskab understøtte tilfredsstillelse af behovet for samhørighed og derved fremme trivsel (Ravn, 2021: 64).

Hvor vi ud fra eksemplet fra Kaspers interview så betydningen af at blive hilst rigtigt på, ser vi i interviewet med Mark en anden nuance af det at blive set. Her fremgår det, at han vægter det at have kollegaer der viser interesse og hvor man spørger ind til hinanden:

Mark: Jeg synes det er meget vigtigt, at man har nogen som hende [*peger på kollegaen*] fordi, altså de [*kollegaerne*], vil altid hjælpe en. Ja altså hvis man ikke lige kan hjælpe sig selv, selvfølgelig ikke. Og det er noget jeg er glad for. Altså de andre steder, jeg har været i praktik, der var folk altså ligeglade. Du laver dit arbejde eller også så, de er lidt ligeglade. Men her kan de godt føle mange. Har man det godt eller hvad sker der, eller man kan snakke med hinanden om hvad der går en på eller ja, og sådan nogle ting.

Interviewer: Og det er vigtigt?

Mark: Det er meget vigtigt, fordi hvis man ikke kan snakke sammen, så ja, så bliver det svært at være sammen ikke (Mark, 2023).

Af ovenstående fremhæver Mark, at det er vigtigt, at man i den arbejdsmæssige relation taler med hinanden og om det der fylder hos hinanden. Denne vigtighed af at man i relationen kan snakke sammen og spørge ind til hvordan hinanden har det, oplever Mark medfører, at han i denne relation ikke føler sig ligegyldig. Når man som borger oplever at betyde noget i den arbejdsmæssige relation og både kan snakke om det der går godt og det der går en på, kan det indenfor SDT anses som udtryk for involvering, hvilket ifølge SDT kan understøtte tilfredsstillelse af behovet for samhørighed og derved også fremme trivsel. Ifølge SDT ligger der i det at involvere sig, ikke "blot" at tale med hinanden om vejret. Det kræver derimod, at man bruger tid på at udvikle kontakten, ved for eksempel at lytte aktivt og gå undersøgende til den anden persons oplevelsesverden (Teixeira m.fl., 2019 & Gillison m.fl., 2019 i Ravn, 2021: 252-253). Når man som borger oplever at være en del af en relation, hvori man interesserer sig for hinanden og snakker om det der rører sig hos hinanden, vurderes det derfor at være udtryk for involvering, der kan understøtte tilfredsstillelse af borgerens behov for samhørighed og dermed også fremme trivsel. Selvom der fremgår forskellige oplevelser af, hvad borgerne vægter i kontakten med deres arbejdsmæssige relationer ser vi, at både en hilsen der opleves rigtig og en snak hvor man snakker sammen om hvordan man har det, begge er elementer der kan understøtte tilfredsstillelse af behovet for samhørighed og derved fremme trivsel.

Hen ad vejen, lærer hinanden bedre at kende

Samtidig med at borgerne generelt giver udtryk for positive oplevelser af de arbejdsmæssige relationer, ser vi i interviewet med Kasper en nuance i den positive oplevelse, ved at han har en opmærksomhed på at den arbejdsmæssige relation kan blive tættere:

Jo altså. Der er et par stykker der sådan siger lidt mere end bare et venligt hej. Ja helt sikkert, det er der. Så det altså, jeg synes egentlig altså, jeg synes det er dejligt at være derude De virker som om de er interesserede i, at i hvert fald at være gode kollegaer sammen med mig.

Med hvad venskab måske angår, det kan jeg ikke svare på endnu (Kasper, 2023).

Og

Så kunne jeg også forestille mig hen ad vejen, når det er, at hvis det sådan som jeg kunne forestille mig, at det ville gå ..., at man sådan lærer hinanden lidt bedre at kende. Så kunne jeg godt forestille mig at ... at have nogle gode snakke sammen med mine kollegaer (Kasper, 2023).

Når Kasper i interviewet taler om, at han hen ad vejen forestiller sig at lære kollegaerne bedre at kende samt fremhæver et skel mellem kollega- og venskab, hvortil han fortæller, at han ikke kan udtale sig om der er tale om venskab endnu, anser vi det som et udtryk for, at han i den arbejdsmæssige relation ser en udviklingsmulighed. Når der som hos denne borger ses en opmærksomhed på, at et kollegaskab kan udvikle sig til venskab, anses det at kunne være udtryk for, at behovet for samhørighed kan tilfredsstilles bedre endnu. Denne anseelse ses understøttet af SDT, der påtaler at de basale psykologiske behov er en dynamisk størrelse. Herved ses en mulighed for at tilfredsstille behovet bedre og derved fremme trivsel for borgerne (Ravn, 2021: 288-289). Det vurderes derfor at det kan være en vigtig opmærksomhed, at selvom borgerne fortæller, at de er glade og oplever interesse fra deres arbejdsmæssige relationer, så kan der hos borgerne stadigvæk være en mulighed for at bedre tilfredsstillelsen af deres behov for samhørighed og derved også fremme deres trivsel.

Misforstået

Hvor vi indtil nu har set på oplevelser hos borgerne af tætte kollegiale relationer, hvor de oplever sig set, ser vi hos to af borgerne, at de på trods af at de omtaler deres kollegaer i positive vendinger også kan have en oplevelse af ikke at blive forstået. Et eksempel herpå kommer til udtryk i interviewet med Tina:

Ja, han kunne nok også godt have været bedre til sådan at kommunikere ud eller sådan at, ja når jeg [kollegaen] har travlt, så har jeg [kollegaen] brug for det her og det her, eller et eller andet, hvad det nu kunne være. Fordi der var et tidspunkt, hvor han sagde sådan, at det var som om, at jeg ikke bemærkede, når han havde travlt. Og det var sådan at øh. Det tror jeg er ret misforstået. Jeg er sådan en person, der opfatter alle små signaler (Tina, 2023).

Som ovenstående citat fremhæver, oplever Tina sig selv, som en person der er meget opmærksom på alle signaler. Hun oplever derfor, at det *er ret misforstået*, når hendes kollega fortæller hende, at det er som om hun ikke er opmærksom på at pågældende har travlt. Når Tina i sin fortælling kæder det misforståede sammen med hendes person, anser vi at det kan være udtryk for, at hun oplever sig misforstået i situationen.

Hvor Tinas oplevelse af ikke at blive forstået, anses at være et udtryk for at opleve sig misforstået som person, ses hos Lone en anden nuance af ikke at blive forstået:

Lone: Ja hver dag er god. Men jeg. Nogle dage, hvor jeg er til tandlæge eller til samtaler i skole eller børnehave med mine børn. Ja jeg er lidt nervøs for at snakke med min chef. Fordi min chef siger, du kommer og efter praktik du går til samtale og så tandlæge og det der. Men nogle gange skolen bestemmer. Jeg snakker også med skole og tandlæge. ... Men når jeg kommer her og snakker med min chef, lidt nervøs, hvorfor jeg ikke kan komme til praktik... Fordi jeg er alene. Jeg har tre børn ..., men nogle gange. Men jeg tror jeg kommer. Ja praktik. Nogle gange nervøs.

Interviewer: Hvordan går det så, når du snakker med chefen?

Lone: Min chef. Det går. Men ja lidt [*lang tænkepause*]. Ja jeg snakker om ikke kommer, fordi jeg med min søn til øjenlæge eller tandlæge. Lidt snakker, hvorfor du ikke kommer, hvorfor du. Du kommer på arbejder, bagefter du går. Det lidt hovedpine (Lone, 2023).

I citatet fremhæver Lone, at hun oplever en hovedpine ved af skulle tale med sin chef om, hvorfor hun ikke altid kan møde til tiden. Lone udtrykker, at hun har forsøgt at pointere over for chefen, at hun er alene med sine børn, og ikke altid kan bestemme, hvornår aftaler med læger og skole finder sted. Dertil fortæller hun, at chefen har fortalt, at hun må klare det efter praktikken. Dette udtrykker Lone kan give en oplevelse af lidt hovedpine.

Hos både Tina og Lone ses en problematisk oplevelse af manglende forståelse i deres arbejdsmæssige relationer. Hvor Lones oplevelse kan ses som et udtryk for, at hun oplever en manglende forståelse fra sin chefs side i forhold til hvordan hun prioriterer private forhold med børnene frem for sin praktik, ses Tinas oplevelse som et udtryk for at hun føler sig misforstået

for den hun oplever at være som person. Når man som borger har en oplevelse af ikke at føle sig forstået, kan det ifølge SDT ses som udtryk for manglende respekt fra deres kollegaer. Ifølge SDT kan en sådan oplevelse af at føle sig misforstået medføre, at man som borger ikke får sit behov for samhørighed frustreret og at ens trivsel derfor hæmmes. Dette da det er vigtigt at opleve sig set og respekteret af andre i det fællesskab man er en del af (Ravn, 2021: 64).

Disse oplevelser af ikke at føle sig forstået, anser vi kan være foranlediget af, at vi ikke ser, at Lones chef afsætter tid til at gå ind i en snak omkring hvad der ligger bag hendes prioriteringer i praktikken og ligeledes at det ikke ses at Tinas kollega er gået ind i en drøftelse af deres samarbejde. Dog ser vi, at Tina udviser en interesse for kollegaen ved at reflektere over misforståelsen og ved at tænke over hvad der kan gøres i situationen. Men samme refleksion eller interesse ses ikke hos Lone, for hvad der ligger bag chefens udmelding. Vi ser altså både en relation hvor der umiddelbart er interesse den ene vej og en relation hvor der ikke er udtryk for interesse fra nogle af parterne. Dette kan i begge tilfælde ifølge SDT anses som værende udtryk for manglende involvering, da de ikke har et varmt og gensidigt interesseforhold der understøtter tilfredsstillelsen af behovet for samhørighed, hvorved trivslen hæmmes (Ravn, 2021: 252-253).

Det at blive set, kan således opleves på forskellige måder af borgerne i deres arbejdsmæssige relationer. Men fælles er at man skal opleve en gensidig oprigtig interesse for at behovet for samhørighed tilfredsstilles og derved at trivslen fremmes.

Pauser

Et andet fremtrædende aspekt vi finder i borgernes fortællinger omkring relationen til kollegaerne, er afholdelse af pauser. Hovedparten af borgerne oplever at have kollegaer at holde pause med, samt at afholdelse af pauser sammen kan ske på både deres eget eller kollegaernes initiativ. Som allerede påpeget oplever borgerne det betydningsfuldt, at de og kollegaerne lærer hinanden at kende, hvilket de særligt oplever er muligt på de tidspunkter af arbejdsdagen, hvor der er pauser. Borgerne fremhæver, at de bruger pauserne til alt fra smalltalk til hvordan de har det. En uddybning herpå ses eksempelvis i interviewet med Monika:

Jamen så står vi bare og snakker om alt muligt. ... Hvad skal du lave i weekenden og hvad skal der ske, og hvor har du været? Hvad har du spist og ej nu skal du lige se en god opskrift på salater og sådan noget (Monika, 2023).

Som Monika fremhæver her, kan indholdet af hvad der snakkes om være bredt. Vi kan se, at hun udtrykker en oplevelse af, at det er muligt at snakke om alt muligt, hvortil det også ses, at der tales om forhold der ligger udenfor arbejdspladsen. Vi anser derfor, at disse snakke i pauserne kan bidrage til, at man som borger lærer sine kollegaer at kende og ligeledes at kollegaerne lærer borgerne at kende. Modsat ser vi en borger der i interviewet fortæller, at hendes kollega kun få gange har haft tid til en fælles frokost, fordi han har travlt. Herom udtrykker hun en oplevelse af, at de ikke kan have disse snakke og komme tættere på hinanden:

... han har travlt, og jeg tør ikke rigtig sådan, gå så meget ind i hans liv agtigt eller sådan. Så har man måske lige en lille kort frokostpause sammen, hvor man lige kan prøve at finde ud af hvem hinanden er eller sådan ... så vil man måske mere finde ud af det eller sådan, hvis man gik tættere på hinanden. Ja, så jeg tror måske noget i forhold til det der kollegiale kunne jeg godt have sådan egentlig ønsket mig lidt mere af eller sådan. Ja man heller ikke bare var den mærkelige fra jobcentret eller sådan. Det er man selvfølgelig bare, det er jo svært at lave om på (Tina, 2023).

I citatet udtrykker Tina, at hun gerne ville have været tættere på sin kollega, så de dermed kunne finde ud af, hvem de hver især er. Et kendskab til hinanden, som Tina udtrykker en oplevelse af at kunne betyde, at hun ikke oplevede sig som *den mærkelige fra jobcentret*. Selvom Tina netop fremhæver frokostpausen, som en mulighed for at lære hinanden bedre at kende, nævner hun dog, at hun ikke rigtig tør at gå så meget ind i kollegaens liv og at hun dermed anser det for svært at lave om på situationen, hvor hun omtaler sig selv som *den mærkelige fra jobcentret*. En sådan oplevelse hos Tina kan ud fra SDT svare til, at relationen mellem hende og kollegaen ikke er varm og ligeledes være udtryk for en mangel på gensidig interesse for hinanden, hvor der for eksempel spørges ind til hinandens livsverden. Denne oplevelse vil ifølge SDT medføre, at behovet for samhørighed frustreres (Ravn, 2021: 253), hvilket derved hæmmer trivsel. Dette på trods af at Tina, som nævnt i ovenstående afsnit, også beskriver denne kollega som omsorgsfuld og forstående. Ud fra Tinas oplevelser kan der

således være tvivl om hvordan hendes samhørighedsbehov er tilfredsstillet, da der i hendes udsagn både er eksplicite udtryk for at hun oplever en god relation, men også for at hun i relationen oplever sig som den mærkelige fra jobcentret og ikke tør spørge så meget ind til kollegaen. Ud fra oplysningerne i interviewet kan vi ikke komme hendes trivsel nærmere. Men hvis der alene ses på hendes beskrivelse af, hvordan hun oplever sig selv og det svære ved at komme tættere på kollegaen, kan det anses som et udtryk for, at samhørighedsbehovet frustreres. Ekstra problematisk vurderes det at være for trivsel, at mulighederne for at fremme trivslen ved fælles pauser, ser ud til at være begrænset, idet fælles pauser ikke sker så tit.

Samlet ses at pauser er et vigtigt aspekt af de arbejdsmæssige relationer, da man i disse kan lære hinanden bedre at kende ved at snakke og vise interesse for hinanden, hvilket kan understøtte at borgernes behov for samhørighed tilfredsstilles.

Vi hjælper hinanden

I borgernes fortællinger omkring deres arbejdsmæssige relationer ser vi også, at alle fremhæver hjælpsomhed som et betydningsfuldt aspekt. Fremhævelsen af denne hjælpsomhed ses blandt borgerne at komme lidt forskelligt til udtryk. Nogle borgere fremhæver, at de oplever at kollegaerne er flinke til at hjælpe med diverse opgaver, hvilket kommer til udtryk i følgende citater: *“De flinke til ... 100 procent hjælpe mig med hvad end der nu kunne være”* (Kasper, 2023), *“Men nu mine kollegaer og kommer og hjælper”* (Lone, 2023) og *“så hjælper vi hinanden med at gøre det”* (Alia, 2023). Sommetider oplever en borger også, at hjælpen kan ske uden at man har spurgt om hjælp: *“Det gør de helt automatiske. De siger ved du hvad, det skal du ikke, bare lade mig hjælpe dig”* (Monika, 2023). Dertil fortæller to borgere, at de omvendt ligeledes hjælper deres kollegaer: *“men også sådan hjælpe med hans arbejde”* (Tina, 2023) og *“De måske, har jeg ikke været her så lang tid. Så os der har været her i, altså næsten i starten, vi prøver at hjælpe dem og vise dem rundt, hvordan man kan gøre forskellige ting”* (Mark, 2023). Et andet eksempel herpå, ses i interviewet med Fatima:

Det er jo lidt sådan, hvad der lige er brug for, ikke. Ja altså, vi hjælper hinanden meget. Nu her i går da jeg var på arbejde, så var der en af pigerne, der heller ikke er så høj, altså normal høj, ikke. Og så siger hun, gider du ikke lige hjælpe mig med at række mig de hersens kasser ikke. Og når det er, at du kommer op i denne her højde ikke, og så skal tage nedefra, ja så kan

det ikke lade sig gøre. Det skal være nogle af de høje mænd på to meter. Men så hjælper vi hinanden ikke (Fatima, 2023).

Som ovenstående citater belyser, oplever borgerne at indgå i et kollegialt fællesskab hvor man hjælper hinanden meget, som eksempelvis hvis der opstår en situation, hvor der er brug for det. Hjælpsomheden mellem kollegaerne og borgerne kan ud fra SDT anses som et udtryk for, at behovet for samhørighed tilfredsstilles, da både kollegaerne og borgerne reagerer med omsorg i et fællesskab, hvor man ser hinanden. Hermed bidrager samhørigheden til at borgernes trivsel fremmes (Ravn, 2021: 64-65). En lignende oplevelse af hjælpsomhed kommer til udtryk i interviewet med Monika, hvor hun fortæller, at kollegaerne er gode til at hjælpe med arbejdsopgaver, såsom "*at bære mælkekassen*", da dette kan være udfordrende på grund af hendes helbred (Monika, 2023). Dog udtrykker Monika herved en oplevelse af at have dårlig samvittighed over, at skulle lade kollegaerne tage sig af nogle af hendes arbejdsopgaver:

Altså der kan jeg godt sådan have det lidt dårligt over, at nu skal de tage den på grund af mig. Så kan jeg godt tænke nogle gange, skulle jeg hellere melde mig syg, for det er jo også synd, hver gang jeg skal stå på vagt, at hun skal tage det [*gøre rent*] i stedet for mig eller sådan. Så det kan jeg godt få sådan lidt dårlig samvittighed. Måske skulle jeg hellere have været syg, så de kunne få en anden en på, der kunne klare det, så det ikke er mine kollegaer hver gang der tager de tunge opgaver eller sådan noget (Monika, 2023).

Monikas oplevelse af at det er synd for kollegaen, kan anses som et udtryk for, at hun også ønsker at vise hensyn til kollegaen, hvilket hun finder er muligt ved at sygemelde sig. Dette hensyn, kan som nævnt ifølge SDT være udtryk for en gensidighed af følsomhed og omsorg i relationen mellem borgeren og kollegaerne og dermed understøtte tilfredsstillelse af behovet for samhørighed (Ravn, 2021: 65). Selvom borgerens hensyn til kollegaerne kan anses at understøtte tilfredsstillelse af behovet for samhørighed, antages Monikas oplevelse af dårlig samvittighed over at kollegaerne skal tage sig af hendes arbejdsopgave, som værende en negativ følelse. En sådan følelse, er ifølge SDT ikke et udtryk for hvordan hun trives, men i stedet et forhold er ledsager trivsel. Vi kan derfor ikke ud fra behovsteorien komme nærmere en forståelse af hendes følelse af dårlig samvittighed i forhold til sine kollegaer. Hendes

oplevelse kan dog ses i en vis sammenhæng med det trivselsforstærkende element “gøren godt”, hvori ligger at man som menneske får det godt af at gøre noget godt for andre og derved får understøttet sin trivsel. Her anser vi, at det modsatte kan være tilfældet, idet hun ikke oplever at kunne tage sig af sine kollegaer, som hun kunne ønske, og måske derfor ikke får understøttet sin trivsel (Ravn, 2021: 78).

Samlet ses, at det man hjælper hinanden også er et vigtigt aspekt af de arbejdsmæssige relationer. Det ses at hjælpsomhed kan ske ved, at man træder til når der er brug for det, også selvom man ikke er blevet spurgt, hvilket kan understøtte at borgernes behov for samhørighed tilfredsstilles og deres trivsel derved fremmes.

Delkonklusion

Med afsæt i vores arbejdsspørgsmål: *Hvordan kan arbejdsmæssige relationer i virksomhedspraktikker have betydning for borgernes oplevelse af trivsel på arbejdspladsen*, kan vi ud fra ovenstående analysedel konkludere, at det er vigtigt for borgernes trivsel behovet for samhørighed understøttes i at blive tilfredsstillet. En tilfredsstillelse der kan ske ved, at man som borger oplever en gensidig interesse i relationen hvor der hilses rigtigt og vises interesse for hvordan hinanden har det, hvilket kan gøre at man som borger oplever at have en god dag. Modsat vil behovet frustreres såfremt man som borger ikke oplever en sådan gensidig interesse. Dertil kan behovet tilfredsstilles ved at der er mulighed for at holde pauser sammen, hvori man kan lære hinanden at kende. Derudover kan det også tilfredsstilles ved, at man som borger oplever et fællesskab, hvor man kan hjælpe hinanden på arbejdspladsen. Hertil kommer, at såfremt man ikke kan gøre det så godt for sine kollegaer som man ønsker, kan det medføre at trivslen hæmmes.

Analysedel 2: Støtte

I denne analysedel ønsker vi at undersøge specialets andet arbejdsspørgsmål: *Hvordan kan støtte i virksomhedspraktikker have betydning for borgernes oplevelse af trivsel på arbejdspladsen?* Hvor vi under fund omkring arbejdsmæssige relationer så oplevelser der hos hovedparten af borgerne relaterede sig til samme forhold, finder vi at oplevelser relateret til støtte kommer mere spredt til udtryk i interviewene med borgerne. Dels refereres der både til kollegaer, ledere og beskæftigelsesmedarbejdere og ligeledes ses det at være forskelligt hvad borgerne udtrykker som en støtte. For at få nuancerne med i undersøgelsen har vi derfor valgt,

at medtage aspekter, selvom de kun kommer til syne for få borgere. Et aspekt af hvordan borgerne oplever betydningen af støtte i deres virksomhedspraktikker relaterer til hvordan rammerne for deres arbejdsopgaver er. Et andet aspekt vi ser at borgerne er opmærksomme på, er hvorvidt der tages hensyn til dem i tilrettelæggelsen af deres arbejdsdag. Dertil ser vi som et tredje aspekt en oplevelse omkring uddannelse under praktikken, som de anser som støtte i forhold til efterfølgende muligheder. Et sidste aspekt af det at blive støttet i sin praktik er betydningen af ros.

For at undersøge disse aspekter nærmere finder vi det relevant at tage udgangspunkt i behovet for kompetence. I behovet ligger, at det er centralt at man har mulighed for at gennemføre handlinger på en måde der tilfredsstiller en selv, og derved ikke hvad der kommer ud af handlingen. Ligeledes at man har mulighed for at udvikle sine evner (Ravn, 2021: 62-63). SDT taler samlet om disse forhold som en struktur for det handlingsrum man har som menneske. Samtidig fremgår det, at strukturen bør tilrettelægges så den støtter behovet for autonomi, hvorved behovet for kompetence og autonomi ofte er tæt tilknyttet (Ravn, 2021: 244 og 246). Centralt for autonomi, er at man oplever at man selv kan vælge således at ens handlinger opleves som ens egne og ikke noget man oplever at være kontrolleret til at gøre (Ravn, 2021: 56 og 61). Derfor vil behovet for autonomi også blive inddraget i denne delanalyse. Behovene og de tilhørende elementer heraf vil blive foldet ud undervejs. Dertil anvendes begreber om intrinsisk og ekstrinsisk motivation.

Frie rammer eller ej til arbejdsopgaver

I interviewene med borgerne fortæller de alle om oplevelser med deres arbejdsopgaver i virksomhedspraktikken, herunder hvordan de oplever at få opgaverne stillet. Hvor alle borgerne fortæller lidt om, hvordan de sættes i gang med arbejdsopgaver i løbet af arbejdsdagen, ser vi hos fire af borgerne en stor opmærksomhed på den indflydelse de har på arbejdsopgaverne. Et forhold som vi anser, relaterer til rammerne for deres arbejdsopgaver, hvor vi ser at nogle har mere frie rammer end andre.

At finde ud af det selv

Hos to af borgerne finder vi, at det at have frie rammer kan opleves forskelligt. Et eksempel på en borger der oplever at have frie rammer i sin arbejdsopgave, er Tina:

Ja hvordan kan en arbejdsdag se ud? Altså han [kollegaen] arbejder meget med 3D printning, så det er også ofte sådan noget med, at jeg skal rense 3D print og sådan. Og så har jeg i perioder arbejdet med, at han vil gerne have nogle, hvor der skulle sådan noget stof på. Fordi han printede nogle huse, og det har han ikke prøvet før, så der skal jeg ligesom finde ud af, hvordan det ligesom kunne lade sig gøre. Så det er ret dejligt, at han ligesom ja tror på, at jeg kan finde ud af noget. Og så laver jeg nogle test og så ser han dem, og så siger han sådan, gå med den her retning agtigt, og så prøver jeg så at udføre det (Tina, 2023).

Som ovenstående citat beskriver, får Tina stillet en arbejdsopgave, som hun selv skal forsøge at finde en løsning på. Denne opgave oplever hun, som en tro fra kollegaen på hendes evner, hvilket hun oplever er dejligt. Dertil nævner hun, at hun undervejs som hun forsøger sig frem med en løsning rådfører sig med sin kollega, der guider hende i en retning. Når Tina siger det er *ret dejligt* at kollegaen tror på at hun kan klare opgaven, anses det som at hun har en glæde ved at udføre opgaven og kaster sig ud i den ved at prøve sig frem. Denne oplevelse af glæde ved at få arbejdsopgaver, som man oplever at kunne handle tilfredsstillende på og som derudover også bidrager til at man som borger kan udvikle sig, kan ifølge SDT understøtte tilfredsstillelsen af behovet for kompetence og dermed fremme trivslen (Ravn, 2021: 62-63). Dertil kan en sådan oplevelse hos borgeren ifølge SDT ses som udtryk for en struktur, hvilket ifølge SDT er et centralt element indenfor kompetencebehovet. En struktur der ligeledes kan understøtte tilfredsstillelse af behovet. Heri ligger, at der er sket en strukturering af borgernes handlingsrum, som man som borger har mulighed for at navigere i (Ravn, 2021: 245). Der kan derfor i dette eksempel ses et udtryk for, at kollegaen har skabt en struktur for borgeren der understøtter tilfredsstillelsen af behovet for kompetence. Det er dog ifølge SDT vigtigt at være opmærksom på, at denne struktur også skal understøtte tilfredsstillelse af borgerens behov for autonomi, således at strukturen ikke begrænser borgerens mulighed for selv at kunne vælge sine opgaver og derved opleve ejerskab indenfor de givne rammer (Ravn, 2021: 61 og 246). Når vi ser at borgeren handler ud fra råd fra sin kollega, er det ifølge SDT ikke i uoverensstemmelse med behovet for autonomi, så længe hun fuldt accepterer opgaven og står inde for handlingen (Ravn, 2021: 56-57). Hvis man som borger derved oplever at have frie rammer til arbejdsopgaver, som man fuldt ud accepterer, anses det derfor som muligt både at understøtte tilfredsstillelse af behovet for kompetence og autonomi, hvilket anses at være tilfældet for denne borger.

Hvor Tina i ovenstående eksempel oplever det at have frie rammer for arbejdsopgaverne som positivt, ser vi hos borgeren Kasper en anden oplevelse heraf:

Ja, der var en, der var en udfordring. Som jeg også har fortalt nu her, at jeg plejer at gå hen til en af de tre mennesker for at, når jeg møder sådan hej nu er jeg her, hvad skal jeg lave. Og så var det at ingen af de tre var der, da jeg mødte ind. Så jeg gik sådan rundt og ... det tog mig så 20 minutter og få at vide hvad jeg sådan skulle lave og det synes jeg var lidt en udfordring, fordi jeg gik sådan lidt rundt, sådan nå hvad gør jeg egentlig? Fordi der var jeg altså 100% overladt til mig selv og skulle finde en arbejdsopgave, ... Men jo altså der faktisk en arbejdsopgave jeg ikke fortalte om før, som viste sig at være en anden slags udfordring, hvor en arbejdsopgave var, Kasper kan du gøre udstillingen pæn, altså en kreativ opgave. Og så kan du kan du rykke rundt på det sådan ... Og hvis der er noget, jeg synes der skal ud på lageret, jamen, så tager du det ud på lageret, ... så var der selvfølgelig lige de her hættetrøjer, som jeg ikke rigtig synes der passede ind i den plan. Men så begyndte jeg sådan at få det sådan lidt dårligt indeni, fordi så blev de overhovedet ikke repræsenteret i butikken og så tænkte jeg sådan lidt, altså kan jeg tillade mig at folk ikke har muligheden for at købe hættetrøjer om foråret (Kasper, 2023).

I citatet fremhæver Kasper at han oplever at det er udfordrende, når han ikke ved, hvilken arbejdsopgave han skal tage sig til at lave. Oplevelsen af ikke at vide, hvad han skal gå i gang med af arbejdsopgaver, beskriver han med en oplevelse af at være 100 procent overladt til sig selv. I modsætning til Tina udtrykker Kasper, at han oplever det udfordrende, når det er op til ham selv, hvordan den stillede arbejdsopgave udføres, hvilket han uddyber med at han oplever at få det dårligt ved at beslutte noget som han ikke ved, om han kan tillade sig gøre. At man som borger oplever det udfordrende på en måde der gør, at man får det dårligt ved selv at skulle finde på noget at lave, og ligeledes selv at skulle tage stilling til hvordan en arbejdsopgave kan udføres, kan ifølge SDT anses som en oplevelse af ikke at kunne udrette opgaven på en tilfredsstillende måde (Ravn, 2021: 62). Samtidig kan det at borgeren oplever denne arbejdsgang og arbejdsopgave udfordrende, ifølge SDT forstås som, at der ikke er en struktur for disse. Struktur omfatter som nævnt, at støtte borgerens oplevelse af at kunne handle indenfor de rammer, som passer til borgerens evner, således at borgerens handling frembringer en form for tilfredsstillelse. Disse forhold understøtter tilfredsstillelse af behovet for

kompetence og fremmer derved trivsel (Ravn, 2021: 245). Når borgeren oplever sig overladt til sig selv, når han ikke får at vide, hvad han skal gå i gang med at lave og ligeledes har det dårligt ved selv at skulle bestemme hvordan opgaven skal løses, anses der derfor at være udtryk for at kollegaerne ikke formår at skabe struktur for borgeren, hvilket medfører at borgerens behov for kompetence frustreres. Dog fremhæver Kasper udfordringerne, som nogle opståede situationer undervejs i praktikken. Dertil nævner han, at han *plejer* at gå til en af sine kollegaer for at få besked på hvad han skal lave, hvorfor vi anser det som, at han ikke generelt oplever disse udfordringer og derved ellers har en struktureret arbejdsdag som derved understøtter at behov for kompetence tilfredsstilles.

Chefen bestemmer

Modsat oplevelserne omkring det at have frie arbejdsrammer ser vi også hos to borgere hvordan det kan opleves, når ens arbejdsopgaver er bestemt og rammesat af andre. Hos begge borgere ses en oplevelse af, at de ikke finder det positivt med den grad af faste rammer som de oplever. Disse negative oplevelser kommer forskelligt til udtryk. En oplevelse heraf, ses for eksempel i interviewet med Lone, hvor hun netop har fortalt at hendes chef gerne vil bestemme, hvad hun skal lave:

Interviewer: Okay ja, og hvad synes du om det [*chefen bestemmer*]?

Lone: Det er okay. Lidt svært. I starten lidt svært, men det er okay. ... Og jeg finder mange blomsterbuketter på telefon. [*Viser billeder af blomsterbuketter på sin mobiltelefon*]

Interviewer: Hvor flot, det ser godt ud. Så du vil gerne lave sådan nogle der blomsterbuketter?

Lone: Ja.

Interviewer: Og hvad siger chefen til det?

Lone: Jeg ikke det må (Lone, 2023).

Som citatet belyser, får Lone ikke lov til at lave de blomsterbuketter, som hun får lyst til at lave, når hun finder inspiration på hendes mobiltelefon. Derimod skal hun lave de blomsterbuketter, som chefen har bestemt, hvilket hun udtrykker er *lidt svært*. Dertil nævner Lone at det er *okay*, hvilket vi forstår som et udtryk for, at hun er bevidst om at det er chefen

der bestemmer, men at hun hellere ville lave de buketter hun selv fandt. At hun selv finder inspiration til blomsterbuketter, som hun ønsker at lave, anser vi som, at hun gerne vil prøve nye ting inden for blomsterbinding. Når man som borger begrænses af sin chef i at lave noget man ønsker sig, her at lave nogle særlige blomsterbuketter, som hun selv har brugt tid på at finde, kan det ud fra SDT anses som, at chefen ikke viser interesse og respekt for hendes ønske og tillige at man ikke i virksomhedspraktikken har skabt en struktur der understøtter, at man kan udvikle og dygtiggøre sig indenfor arbejdsopgaver, som man selv har valgt. Derved kan både behovet for kompetence og autonomi frustreres (Ravn, 2021: 236 og 246).

Hvor vi her så et eksempel på det ikke at kunne bestemme over indholdet i sine arbejdsopgaver, ser vi i interviewet med Fatima en anden nuance af at andre bestemmer, nemlig oplevelsen af at skulle vente på at andre fortæller dig, hvad du skal lave. I interviewet fortæller hun, at hver gang hun har lavet en arbejdsopgave færdig, skal hun kontakte en leder for at få den næste opgave, hvilket hun uddyber således:

Fatima: ... de vil jo gerne have styr på det ikke, hvad man laver. Så er der spildtid.

Interviewer: Ja er det sådan, jeg tænkte bare, hvilken følelse kan det give dig, så og stå der?

Fatima: Jamen altså ved du hvad, så kan jeg godt igangsætte mig selv ikke og det bryder de sig ikke særlig meget om vel. For jeg kan godt finde ud af det. Hvis det så er, så kan jeg jo hurtigt se, at emballage skal jo altid væk. Så gør jeg det, så det er det. Det er de ikke helt vilde med, så må man åbenbart hellere sætte sig. (Fatima, 2023).

Selvom Fatima fortæller, at hun skal kontakte en leder for en ny opgave, fremgår det også, at hun alligevel selv går i gang, hvis hun ser en opgave, som hun oplever skal klares. Hun fortæller dertil, at hun godt selv kan finde ud af det og derfor gør det. Dette på trods af, at hun oplever at lederne ikke bryder sig om det. Ifølge SDT vil dette umiddelbart kunne anses som, at der på virksomheden, ligesom hos Lone, ikke er skabt en struktur der understøtter, at man som borger kan løse sine opgaver på en måde der tilfredsstiller en selv, hvorved behovet for kompetence frustreres og trivselen dermed hæmmes. Men samtidig ser vi at Fatima, på trods af at lederne ikke bryder sig om det, selv tager initiativ til at udføre opgaver, som ikke er tildelt hende. En handling der på trods af strukturen ifølge SDT kan anses som udtryk for, at hun får brugt sine evner og derved alligevel får understøttet tilfredsstillelse af behovet for kompetence. Vi kan derved med SDT ikke få en klar forståelse af, hvorvidt oplevelsen af rammerne for

opgaveløsningen har betydning for om der sker understøttelse af om behovet for kompetence tilfredsstilles. Men idet vi ser, at hun handler ud fra eget valg og tager ejerskab for sine handlinger, anser vi at behovet for autonomi understøttes i at blive tilfredsstillet og trivslen derfor fremmes (Ravn, 2021: 63-64). Ud fra disse eksempler forstår vi, at oplevelsen af strukturen er vigtig, men at vi ikke alene ud fra denne kan forstå, hvorvidt borgerne får deres behov tilfredsstillet, idet det også ses at have betydning hvorvidt borgerne handler på trods af strukturen.

Samlet ses, at det at have frie rammer både kan medføre at man som borger har en oplevelse af stor indflydelse og glæde, men også at man som borger kan føle sig overladt til sig selv når man ikke bliver sat i gang med opgaver og tillige at man kan opleve at få det dårligt, hvis man føler for stort ansvar i opgaverne. På den anden side ser vi, at det at have mere faste rammer for sine arbejdsopgaver kan opleves som manglende indflydelse og medføre en begrænset mulighed for at udvikle sine kompetencer, men også at såfremt man som borger trodser disse rammer, alligevel kan opleve at man kan handle ud fra egne valg. Det ses derfor at være meget forskelligt hvorvidt man som menneske trives med frie eller faste rammer. Det anses derfor for vigtigt, at man som borger oplever en struktur på arbejdspladsen, hvori man har mulighed for at navigere i arbejdspladsens arbejdsgange samt at udføre arbejdsopgaver der er tilfredsstillende og selv kan træffe valg indenfor, hvormed behovet for kompetence og autonomi understøttes i at blive tilfredsstillet og således at trivslen fremmes.

At få noget med i bagagen

Hos tre af borgerne ser vi en opmærksomhed på det at få en uddannelse under virksomhedspraktik, hvilket de udtrykker en positiv oplevelse omkring. Vi ser hos alle tre en oplevelse af, at uddannelse kan være med til at støtte og forbedre deres muligheder for at komme i arbejde efterfølgende. Den positive oplevelse heraf udtrykkes eksempelvis således i deres fortællinger: *“så det giver god mening for mig at være her, fordi så har jeg en uddannelse og så kan jeg bruge det fremadrettet også”* (Mark, 2023), *“Jeg vil nemlig gerne kunne afløse ikke og man skal også gøre sig lidt attraktiv overfor arbejdsgiveren, synes jeg”* (Fatima, 2023) og hos Monika der siger *“... det er jeg glad for. Så tager man lige den, så har man også det med i bagagen”* (Monika, 2023).

Hvor vi hos alle tre borgere ser en positiv opmærksomhed på hvad uddannelse giver dem efterfølgende, ser vi dertil hos Monika en oplevelse af en stor glæde ved at tage uddannelsen, da den ligger indenfor et område, som hun udtrykker stor interesse for:

Det er om is. Hvor vi lærer lidt mere omkring ingredienser og ja hvor stammer de fra og hvordan laver vi det... Så det er spændende, fordi jeg har faktisk været meget sådan is. Jeg elskede den, altså is, jeg elsker den eller hvad man kan kalde det sådan, og så nu man lærer omkring is, så det er sgu godt, det er jeg glad for. (Monika, 2023).

Borgernes positive oplevelser af at få en uddannelse under deres virksomhedspraktik, og det at de oplever at de kan bruge læring fra uddannelsen efter praktikken, kan ifølge SDT anses som udtryk for, at de har mulighed for at bruge deres evner og ligeledes at udvikle disse, hvilket kan understøtte tilfredsstillelse af behovet for kompetence og dermed fremme trivslen (Ravn, 2021: 63). Hvor alle tre borgere ses at have fokus på, at det giver god mening for dem med uddannelsen, ses der som nævnt hos Monika også en stor interesse for det emne, som uddannelsen omhandler. Her fortæller hun, at hun elsker det produkt, som de undervises i og oplever det spændende at lære mere om dets oprindelse. Det at Monika oplever en decideret glæde ved selve det at være i uddannelse, kan ifølge SDT anses at være udtryk for intrinsisk motivation. Hvor Mark og Fatima ikke viser samme glæde ved selve det at være i uddannelse, kan det ifølge SDT være udtryk for en ekstrinsisk motivation. Det at være ekstrinsisk motiveret kan ifølge SDT betyde at man har dårligere trivsel end hvis man er intrinsisk motiveret. Men da alle tre borgere udtrykker en oplevelse af mening og lyst til at deltage i uddannelse, og ikke gør det fordi de skal, er der ifølge SDT udtryk for, at der ikke er tale om en kontrolleret handling. Når de tager uddannelsen fordi de selv ser meningen, er der således tale om en høj grad af autonomi, hvilket medfører at der for alle tre borgere anses at være en motivation der understøtter deres trivsel, uanset om den for nogle er tale om ekstrinsisk motivation (Ravn, 2021: 103).

Hensyn i tilrettelæggelse af arbejdsdagen.

Et andet aspekt der viser sig hos borgerne, er hvorvidt de oplever at der er taget hensyn i tilrettelæggelsen af deres arbejdsdag. Hensyn ses både at være i forhold til private- og helbredsmæssige forhold. Det ses samtidig at være forskelligt, hvem der tager disse hensyn.

De tager meget hensyn

I interviewene fremhæver hovedparten af borgerne, at der i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdsdage, er blevet taget hensyn til deres helbredsmæssige og private forhold. Måden hvorpå tilrettelæggelsen af hensynene sker, ses at være forskelligt for borgerne. Hos borgeren Tina ses det ved, at hun kan rykke sin arbejdsdag, hvis hun oplever en ændring i sin tilstand: *“Ja, så har jeg det sådan, når jeg kunne mærke der skulle ske en ændring i min tilstand så har jeg sådan spurgt ham, er det fint hvis vi rykker sådan, og så er det jo bare ja, fint fint”* (Tina, 2023). I interviewet med Fatima ses det ved, at selvom hun er mødt op i praktikken, får hun lov til at tage hjem til sin søn: *“Ja her hvor min søn ... Jamen det sagde jeg til ham [lederen], jeg kan simpelthen ikke, i dag kan jeg bare ikke koncentrere mig om det, ... Og så siger han skynd dig at tage af sted”* (Fatima, 2023). En anden oplevelse igen, ses hos Monika, der får lavet om på hendes mødetid:

Men nu er jeg jo sådan et b menneske. Jeg kan ikke sove om aftenen, hvis det ikke er med sovepiller og sådan noget, når jeg ikke kan falde i søvn. Så der har de også taget meget hensyn til at, nå ved du hvad, så skal du ikke møde op klokken 8 til 12, så møder du op klokken 12 til 16 i stedet for... Så tænkte jeg, nå det er da dejligt. (Monika, 2023).

Af ovenstående eksempler ses det hvordan arbejdspladsen tager hensyn til helbredsmæssige og private forhold, som i Monikas tilfælde på grund af problemer med søvn sker ved, at der laves om på hendes arbejdstid, så hun møder senere på dagen. Denne ændring i arbejdstiden oplever Monika er dejligt, hvilket vi forstår som, at hun bedre kan få mødetiderne i praktikken til at passe med den måde hendes hverdag fungerer på. Som fremhævet ses det hvordan disse hensyn bliver taget af arbejdspladsen. Dog fortæller Monika hertil i interviewet, at hvis hendes tidlige mødetid ikke var blevet ændret af arbejdspladsen, så ville hun være gået til sin beskæftigelsesmedarbejder (Monika, 2023). Hvor den positive oplevelse af at der tages hensyn i tilrettelæggelsen af arbejdsdage hos Monika udtrykkes som dejligt, kommer en anden oplevelse af betydningen heraf til udtryk i interviewet med Kasper, der har fået tilrettelagt sine arbejdsdage med *“pusterum”* imellem:

Og der var en enkelt fredag, hvis jeg husker rigtigt, hvor at, da jeg så efter sådan en dag, hvor jeg havde haft lyst til at slappe af mentalt. Det fik jeg så ikke mulighed for, og så den første time ude på arbejdet fra 11 til 12. Jeg kan huske, hvordan at det føltes som om at den time var tre timer lang (Kasper, 2023).

Som Kasper fremhæver, oplever han at én times arbejde kan føles som tre timer lang, hvis han forinden arbejdsdagen ikke har fået slappet af mentalt. Det at han oplever timen som flere timer lang, forstår vi som, en oplevelse af at tiden går meget langsomt og at han ikke er udhvilet som han ville være, hvis han havde slappet af mentalt. Kasper oplyser inden citatudsnittet, at han inden arbejdsdagen ikke havde fået slappet af mentalt grundet private årsager. Selvom vi ikke anser, at det er ualmindeligt, at der kan opstå private forhold, som kan påvirke en, som i tilfældet med Fatima, forstår vi ud fra oplysninger om Kaspers helbred, at lysten til at slappe af mentalt ikke kun bunder i private årsager, men af en nødvendighed for ham der kan betyde, at han således er mere udhvilet og derved kan have mere overskud i sin arbejdsdag. Dette forstår vi som en vigtighed af de pusterum, som han får i tilrettelæggelsen af hans arbejdsdage. Netop det at kunne overskue sine arbejdsdage, kan indenfor SDT anses som et udtryk for struktur. Ifølge SDT kan struktur foreligge som en plan for hvad man skal gøre, så man derved oplever at kunne navigere i det handlerum der skabes, hvormed at tilfredsstillelse af behovet for kompetence understøttes og trivslen hermed fremmes (Ravn, 2021: 62 og 244). Vi anser derfor, at det at arbejdsdage og mødetider er tilrettelagt efter borgernes behov, er udtryk for at der på arbejdspladserne er skabt en struktur, der kan understøtte tilfredsstillelse af behovet for kompetence og derved også borgernes trivsel.

Vi skal have en opsamlingsnak

Hvor vi i ovenstående så hvordan nogle borgere oplever det at der bliver taget hensyn i tilrettelæggelsen af deres arbejdsdage, ser vi også hos to borgere, en oplevelse af at der ikke sker denne hensyntagen. Disse borgere ses at forsøge at gøre eller at gøre en indsats for, at der bliver taget de hensyn, som de oplever at have behov for. Det ses dog at være forskelligt, hvem de to borgere inddrager i håndteringen heraf. Et eksempel herpå kommer til udtryk i interviewet med Lone, der som fremhævet i vores første analysedel ikke kan få praktiske ting omkring sine børn og praktik til at hænge sammen. Lone udtrykker en oplevelse af, at lederen ikke lytter, når

hun forsøger at inddrage vedkommende i sine problematikker. Derfor har Lone taget kontakt til sin beskæftigelsesmedarbejder:

Interviewer: Ved *[udeladt navn på beskæftigelsesmedarbejder]* at det kan være svært det her med, at du skal til lægen med dine børn?

Lone: *[udeladt navn på beskæftigelsesmedarbejder]* også, du kommer praktik, og du siger det til chefen. For eksempel halv 10 eller 11 du har samtaler eller tandlæge, men du kommer og snakker med chefen og bagefter du må gå.

Interviewer: Så du har prøvet at snakke med ham om det, og så siger han, det skal du finde ud af med chefen?

Lone: Ja. (Lone, 2023).

Som citatet belyser, har Lone prøvet at tale med beskæftigelsesmedarbejderen om, at hun i arbejdstiden skal til læge og lignende med hendes børn, men udtrykker en oplevelse af, at beskæftigelsesmedarbejderen henviser hende til lederen. Af interviewet med Lone fremgår det ikke, hvordan hun oplever, at de manglende hensyn til lægebesøg med hendes børn, kan påvirke selve arbejdsdagen. Vi ser dog som det fremgår i første analysedel, at udfordringen med at få børn og praktik til at hænge sammen kan medføre en oplevelse af, at det er en hovedpine, når hun skal tale med lederen om, hvorfor hun ikke mødte i praktik. Det at man som borger kan være nødt til at blive væk fra praktikken, fordi det ikke kan hænge sammen med sine børns lægebesøg med mere, forstår vi som at arbejdsdagen ikke er tilpasset borgeren, hvilket ifølge SDT kan være udtryk for en struktur, hvori det ikke er muligt for borgeren at navigere inden for det rum der er skabt. Vi anser derfor at hendes oplevelse kan ses som et udtryk for, at hverken lederen eller beskæftigelsesmedarbejderen formår at skabe en struktur, som borgeren kan navigere indenfor og derved frustrerer behovet for kompetence og trivslen kan derfor hæmmes. Dertil skal en struktur, som borgeren kan navigere indenfor, ifølge SDT også støttes af at behovet for autonomi tilfredsstilles, således at den struktur der er, understøtter at borgeren kan stå inde herfor (Ravn, 2021: 246). Når man som borger oplever en hovedpine ved at skulle snakke med lederen om, hvorfor hun ikke er mødt i praktik, kan det anses for, at hun ikke står inde for sin handling om at blive væk, hvormed der ligeledes kan anses at være udtryk for at

lederen eller beskæftigelsesmedarbejderen ikke formår at skabe en struktur, hvorved at borgerens behov for autonomi frustreres.

Til trods for at Lone forsøger både at snakke med beskæftigelsesmedarbejderen og lederen om udfordringen med at få det hele til at hænge sammen, ses der ikke at blive taget et hensyn der hjælper hende hermed. Hvor vi hos Lone ser en inddragelse af både beskæftigelsesmedarbejder og lederen, ser vi hos borgeren Tina, at hun kun tænker i at inddrage lederen. Dette kommer frem da hun i interviewet udtrykker et behov for en klar tilrettelæggelse af hvordan sygemeldinger skal foregå. Her fortæller hun om en oplevelse af bekymring om, hvorvidt sygemeldinger er godtaget af lederen, idet hun ofte oplever, at hun ikke får svar, når hun sygemelder sig til lederen over SMS. Tina fortæller, at hun gerne vil gøre noget for at undgå denne bekymring:

Interviewer: Så det er også lang tid at spekulere om, at han tager det negativt at hvis du lige er syg.

Tina: Ja, det er det, så det var også en af de ting, hvor jeg tænkte, ej det må jeg lige tale med ham om, når jeg kommer tilbage. Men det har jeg så ikke lige fået gjort.

Interviewer: Okay så I har ikke fået talt om det?

Tina: Nej. Ja nu er der det der med, nu skal jeg have det møde [*rehabiliteringsmøde*] på mandag og sådan noget. Så men ja, hvis jeg skal fortsætte hos ham, så tror jeg lige vi skal have sådan en opsamlingssnak eller sådan ...

Interviewer: Er det noget du taler med din jobrådgiver om her på jobcentret?

Tina: Det har jeg faktisk ikke gjort.

Interviewer: Nej, så det er noget, at du ligesom selv.

Tina: Ja, det er noget jeg bare selv har gået med ... Det virker også lidt sjovt på en eller anden måde at kontakte min konsulent for det eller sådan noget, men det kunne jeg jo godt have haft gjort eller sådan. Men jeg tror. Ja altså, jeg tror for mig ville det havde været lige så godt bare at gå direkte til min arbejdsgiver. Jeg tror det ville være lidt spøjst for mig at have en anden ind over eller sådan. Men der altså, hvis det havde været nogen større ting, men så havde det måske også været, at man nærmest skulle finde nyt sted, så ville jeg nok have gået til min konsulent. Det har der ikke være noget af (Tina, 2023).

I citatet udtrykker Tina et ønske om selv at ville håndtere udfordringen omkring sygemelding, ved at tage en snak med sin arbejdsgiver. Selvom Tina har gået med bekymringen, udtrykker hun, at det er bedst at snakken bliver mellem hende og arbejdsgiveren. Dette uddyber hun med, at hun ikke synes udfordringen omkring sygemelding er en større ting, som hun vil inddrage sin beskæftigelsesmedarbejder i. Hun uddyber dette med, at en større ting ville være at der var tale om, noget hvor hun skulle flytte til en ny praktik. Når man som borger selv har valgt at ville tage en snak omkring sygemelding med sin leder og ikke at inddrage sin beskæftigelsesmedarbejder, kan det ifølge SDT være udtryk for ejerskab over ens handlinger. Heri ligger at man som borger oplever at handle ud fra egne valg og beslutninger og ikke at være presset af nogen hertil. En sådan oplevelse vil ifølge SDT understøtte at behovet for autonomi tilfredsstilles (Ravn, 2021: 56). Dog ser vi, at hun ikke handler på sit valg om at tage en snak med lederen, idet hun nævner, at det har hun *så ikke lige fået gjort*. Uanset om hun får taget snakken med lederen, vil det ifølge SDT ikke ændre ved at behovet for autonomi tilfredsstilles, da det alene er oplevelsen af at kunne handle, som vil understøtte tilfredsstillelsen og dermed fremme trivslen. Den nærmeste forståelse af ikke at kunne handle, finder vi i, at det ifølge SDT kan betragtes som, at der på arbejdspladsen ikke er skabt en struktur der understøtter, at hun kan handle tilfredsstillende ved sygemeldinger (Ravn, 2021: 244). Herved frustreres behovet for kompetence og således hæmmes trivslen også for Tina.

Hensyn i tilrettelæggelsen af borgernes arbejdsdag, ses således at kunne ske ved, at man som borger får tilpasset mødetider eller arbejdsdage efter ens behov og derved eksempelvis kan få nok søvn. Hensyn der kan understøtte tilfredsstillelse af behovet for kompetence og fremme trivsel. Omvendt ses manglende hensyn at kunne medføre, at man som borger ikke har mulighed for at få praktik og privatliv til at hænge sammen eller at man eksempelvis kan bekymre sig om hvorvidt ens sygemelding er godtaget. Forhold der anses at være udtryk for, at man som borger ikke oplever en struktur at kunne navigere indenfor, hvilket frustrerer behovet for kompetence og hæmmer trivsel.

Rose og få ros

I interviewene ser vi hos to af borgerne, at de fremhæver det at rose samt at modtage ros som meget positivt. Hos borgeren Fatima udtrykkes det, som noget hun godt kan lide: *“Der er sådan, rent medarbejdermæssigt er der et godt sammenhold ikke? Og man er søde ved*

hinanden ikke, og vi er gode til at rose hinanden også ikke, det kan jeg godt lide”. Mens det hos borgeren Kasper ses, at udover at det opleves positivt at blive rost, så tillægger han det også stor betydning for hans overskud og det han kan præstere:

Men så havde vi så også det første opfølgningsmøde, her i onsdags, hvor at der blev sagt, altså det, det var sådan set alt sammen positivt. Men jeg synes også det er svært nogle gange at vurdere, fordi at jeg, jeg kan også lægge for meget pres på mine egne skuldre, sådan i forhold til sådan. Jamen, nu skal det også bare være 100 procent og nogle gange 101 procent i forhold til præstationsniveauet, ikke? Men de kunne jo så faktisk fortælle mig. Jamen altså, nu kan det jo godt være, at du har været her i en måned, men hvis man timemæssigt ser det, så har du sådan set været her, hvad en normal medarbejder kun vil være i en uge, ikke? Og så synes de i forhold til, hvis man kigger på det med de øjne, jamen så, så jeg fint med. ... Men jeg synes også, da jeg havde det første opfølgningsmøde, gav det altså et endnu et boost i overskuddet. For altså, så kan man så sige, fordi det var et godt møde for mig fordi at jeg fik ros... Der fik jeg endnu mere overskud, generelt. Men også altså, jeg vil sige, nogle af de bekymringer jeg kunne have omkring mit præstationsniveau ude på arbejdspladsen. De smeltede stort set væk den dag. Det er rigtig dejligt (Kasper, 2023).

Som Kasper fremhæver, får han til et opfølgningsmøde at vide af arbejdspladsen, at han timemæssigt sammenlignet med andre medarbejdere, er godt med i sin oplæring på arbejdspladsen. Det at han får at vide, at han er godt med og hertil får ros, gør at han oplever at hans bekymringer forsvinder og at hans overskud får et ekstra boost, hvilket medfører en oplevelse af at det *er rigtig dejligt*. Når man som borger oplever en følelse af noget godt og rart omkring ros, som vi anser er tilfældet for Kasper, når han udtaler, at *det er rigtig dejligt*, vil der være tale om en følelse. Ifølge SDT er følelser ikke noget der skal forstås som trivsel, men noget der kan ledsage trivsel (Ravn, 2023: 67). Kaspers umiddelbare følelse af noget dejligt, ses altså ikke ifølge SDT at være udtryk for trivsel. Der hvor vi kan forstå hans oplevelse nærmere via SDT er i teoriens skelnen mellem ekstrinsisk og intrinsisk motivation. Hvor intrinsisk motivation kan forstås som den tilfredsstillelse, der ligger i selve det at udføre en handling, kan ekstrinsisk motivation forstås som det udbytte eller belønning der kommer af at udføre handlingen, som eksempelvis ros. Derudover vil ekstrinsisk motivation ofte opleves kortvarig og overfladisk (Ravn, 2021: 38). Når man som borger modtager ros, kan der ifølge

SDT derfor være tale om en ekstrinsisk motivation, hvilket har vist sig at kunne underminere intrinsisk motivation. Hvis det sker for borgerne, kan det medføre at de i stedet for at have eller udvikle en lyst og interesse for selve arbejdet og de tilhørende opgaver i praktikken, i stedet vil have mere fokus på at udføre de opgaver der medfører ros. Ifølge SDT er det dog ikke altid, at der sker denne underminering af intrinsisk motivation. For eksempel fremgår det, at såfremt man modtager belønningen (her ros) på et senere tidspunkt end selve handlingen, som en værdsættelse af det arbejde man har lavet, kan belønningen ligefrem øge borgernes intrinsiske motivation, hvortil også kommer at netop ros vil svække intrinsisk motivation mindre, end hvis der var tale om en mere håndgribelig belønning som fx en bonus eller lignende. Som det fremgår af teorien, er der altså ikke noget bestemt udfald af disse motivationsfaktorer, men nogle forventelige resultater under visse undersøgte omstændigheder (Ravn, 2021: 45-46).

Når man som borger i Kaspers tilfælde oplever, at rosen modtages efterfølgende og ikke ved selve handlingen, som her er hans arbejdspræstation, kan det ifølge SDT anses for at medføre at rosen understøtter hans intrinsiske motivation, i og med at han fortæller at hans *bekymringer stort set smeltede væk da han fik rosen* samt at han generelt fik mere overskud herefter. En sådan oplevelse af ros, ses ikke at fremstå som en kortvarig eller overfladisk effekt for Kasper. Denne oplevelse kan forstås i lyset af SDT's omtale af feedback. Her ses det nemlig, at det at give en ros som en informerende feedback, hvor der er fokus på hvor langt personen er i sit arbejde samt kvaliteten heraf, kan medføre, at den person der modtager den vil opleve den nyttig og støttende i sit forsøg på at bruge sine evner. Ifølge SDT kan denne form for ros understøtte tilfredsstillelse af behovet for kompetence og fremme trivsel (Ravn, 2021: 250). Alt i alt ser vi, at ros givet på denne måde, efterfølgende og informerende, kan bidrage til at understøtte borgernes trivsel i deres virksomhedspraktik.

Delkonklusion

På baggrund af ovenstående analysedel kan vi ud fra arbejdsspørgsmålet: *Hvordan kan støtte i virksomhedspraktikker have betydning for borgernes oplevelse af trivsel på arbejdspladsen* konkludere, at det er vigtigt for borgernes trivsel at deres behov for kompetence og autonomi tilfredsstilles samt at de oplever intrinsisk motivation. Tilfredsstillelse af behovet for kompetence og autonomi kan ske ved, at rammerne for arbejdsopgaven er struktureret af arbejdspladsen på en sådan måde, der gør det muligt at man som borger oplever at glædes ved selve opgaven og at den er accepteret af en selv. Dertil kan tilfredsstillelse af behovet for

kompetence og oplevelsen af intrinsisk motivation ske ved, at man som borger kan få en uddannelse, som man selv kan se værdi i. Oplevelsen af intrinsisk motivation kan også ske ved, at man som borger oplever at få en nyttig ros. Derudover kan tilfredsstillelse af behovet for kompetence ske ved, at man som borger oplever at der bliver taget hensyn til helbredsmæssige og private forhold, ved eksempelvis at tilrettelægge pusterum imellem arbejdsdage eller senere mødetider. Omvendt vil behovet for kompetence og autonomi frustreres ved, at man som borger ikke oplever en struktur, hvor man kan navigere tilfredsstillende indenfor, hvilket hæmmer trivslen.

Analysedel 3: Det særlige ansættelsesforhold

Udover temaerne omhandlende arbejdsmæssige relationer og støtte som er undersøgt i de to første delanalyser, ses hos borgerne også en stor opmærksomhed på det særlige ansættelsesforhold man er i som praktikant i en virksomhedspraktik. Vi vil i denne analysedel derfor, som besvarelse af specialets tredje arbejdsspørgsmål, undersøge dette ansættelsesforhold nærmere: Hvordan kan det særlige ansættelsesforhold som praktikant have betydning for borgernes oplevelse af trivsel på arbejdspladsen?

Et aspekt af det særlige ansættelsesforhold som borgerne fremhæver, er det at der er tale om en midlertidig ansættelse. Et andet aspekt vi ser borgerne fremhæve, er den økonomi der ligger i at være i en virksomhedspraktik, da det ikke medfører en form for løn for det arbejde som udføres. Et tredje aspekt borgerne fremhæver, er det, at de ved at være i praktik har mulighed for at gøre en forskel.

Det at borgerne oplever en uvished og dertil ikke at have indflydelse på løn og ansættelsesmuligheder, finder vi relevant at undersøge ud fra SDT's autonomibehov, hvor netop det at man har mulighed for at tage ejerskab for sine handlinger er afgørende for om der sker understøttelse af at behovet tilfredsstilles og trivslen derved fremmes. Vi vil undervejs i analysen udfolde behovet og inddrage forskellige elementer heraf efterhånden som vi ud fra de empiriske fund finder det relevant.

Midlertidighed

Et aspekt der viser sig hos alle borgerne, er en opmærksomhed på, at deres praktik er en midlertidig ansættelse. Denne opmærksomhed kommer forskelligt til udtryk. Hos nogle borgere ses den i deres fortælling af, hvordan de oplever deres praktik som afklarende i forhold til fleksjob, hos andre ses et udtryk af frustration over ikke at have et rigtigt arbejde der venter på dem. Vi vil i følgende analyser undersøge disse forskellige oplevelser hos borgerne nærmere.

Arbejdsprøvning

Hos tre af borgerne ser vi, at de afventer at skulle på rehabiliteringsmøde for at finde ud af, hvad de skal efter praktikken. De har alle tre udtrykt, at de har overvejet mulighederne for efterfølgende ansættelse på arbejdspladsen, eventuelt i fleksjob. To af borgerne ved endnu ikke om de kan få en ansættelse i virksomheden efter deres praktik, men for den tredje har det fra starten været klart, at den mulighed ikke er til stede grundet virksomhedens økonomi. Hos de tre borgere ses en opmærksomhed på at de skal afklares i deres virksomhedspraktik i forhold til hvad de kan klare, en afklaring som der ses at borgerne kan have forskellige oplevelser af. Et eksempel herpå kommer til udtryk i interviewet med Tina:

Men ja, jeg er lidt nogle gange lidt forvirret, fordi jeg troede det [den tidligere praktik] var det der hed en arbejdsprøvning. Men sådan når jeg kan se nu når mine journaler er blevet færdige, så står der, at jeg ikke har været i arbejdsprøvning, så jeg ved ikke, hvad arbejdsprøvning er nu. Men ja, finde ud af hvad, hvor meget jeg kan i forhold til om jeg er berettiget til fleksjob (Tina, 2023).

Som citatet belyser, oplever Tina det forvirrende, hvorvidt hun er i en arbejdsprøvning eller ej, da hun har læst i sin journal, at det hun troede var en tidligere arbejdsprøvning viste sig ikke at være det. Hun udtrykker dertil en usikkerhed om, hvad en arbejdsprøvning er og om hun er i en. Men hun udtrykker, at hun ved at praktikken skal bruges til finde ud, hvad hun kan og om hun er berettiget til fleksjob. Hvor Tinas oplevelse af det at blive afklaret i forhold til fleksjob udtrykkes forvirrende, ses hos Fatima en anden oplevelse:

Og guderne må vide ikke. Hvordan de er kommet i tanker om, at man skal føre dagbog med, at man, nu møder jeg, nu tager jeg transport ned til, det er et kvarter ikke. Og så arbejder jeg det, og så er jeg fri der. Og hvad laver jeg så de andre dage ... Ja, det er ligesom at føre dagbog ikke ja. Det synes jeg er lidt temmelig irriterende, ikke, at man skal bruge så meget krudt på det, men det er åbenbart sådan som man kommer igennem til de der lægekonsulenter (Fatima, 2023).

I ovenstående fremhæver Fatima ligesom Tina en oplevelse af, at hun via praktikken skal afklares, hvilket senere i interviewet fremgår at være i forhold til fleksjob. En afklaring hvoraf hun oplever, at det er *temmelig irriterende* og svært at forstå at der er brug for, at hun skal bruge meget tid på at notere i en høj detaljegrad.

Hos disse to borgere ser vi at begge har opmærksomhed på det, at de er i en praktik der skal afklare, hvad de kan og om de kan få et fleksjob efterfølgende. Men samtidig ses også en oplevelse af forvirring i forhold til at forstå om det egentlig er en afklaring man er i gang med eller irritation omkring graden af dokumentation der er behov for. Når man som borger er i en virksomhedspraktik, men ikke helt oplever at forstå hvad man er i gang med og nødvendigheden heraf, kan det ifølge SDT være udtryk for at man som borger ikke har accepteret og godkendt den handling som det er at deltage i praktik, hvormed borgernes behov for autonomi frustreres og trivslen hæmmes. Det at man ikke helt forstår handlingen, og dertil som det fremgår af Fatimas oplevelse, tænker at det er noget andre som for eksempel lægekonsulenter kræver af en, kan ifølge SDT ligeledes gøre det svært at tage ejerskab for handlingen, hvormed dette også frustrerer behovet for borgernes autonomi såfremt det opleves (Ravn, 2021: 56). Et mere tydeligt eksempel på hvordan man som borger kan opleve at dokumentation er noget andre sætter krav om, her beskæftigelsesmedarbejderen, ses i interviewet med Kasper:

Kasper: Formålet for (udeladt navn på beskæftigelsesmedarbejder) ... Han kunne rigtig godt tænke sig, at vi fik dokumenteret overfor kommunen og så tror jeg faktisk også staten ..., at få dokumenteret der er en eller anden form for stabilitet. Altså som han kan gå videre til med staten og sige, her er der en borger som kan yde 12 timer om ugen og det har vi dokumenteret ... Men så har han så faktisk også ringet til mig ... Jo så ville han gerne have at til opfølgningsmødet nu her ..., at jeg gik og tænkte på, nå jamen hvad så efter den her praktik.

Skal vi så prøve en praktik et andet sted eller hvad kan man sige, om han synes, at jeg synes, at det er nok at gå op med til kommunen eller staten og så prøve at få en fleksjobordning.

Interviewer: ... er det også noget du selv kunne tænke dig?

Kasper: Altså. Jeg synes faktisk, at fleks lyder meget tiltalende for mig (Kasper, 2023).

Af dette citat ser vi ikke at Kasper selv udtrykker en oplevelse omkring dokumentationskravet og hvad han tænker om dette, men i stedet at han helt eksplicit omtaler det at få dokumentation som noget hans beskæftigelsesmedarbejder ønsker. Dertil kommer at Kasper ses at beskrive behovet for dokumentation i hvad vi anser at være "systemsprog", idet han bruger ord som stabilitet, yde og dokumenteret, hvilket kan være udtryk som kommer mere fra beskæftigelsesmedarbejderen end fra Kasper selv. Når vi ikke hos Kasper ser, at han udtrykker at han har reflekteret over hvordan han oplever kravet om dokumentation, og at han dertil fortæller at det er beskæftigelsesmedarbejderens ønske, kan vi ifølge SDT forstå det som manglende accept og ejerskab for handlingen, hvilket ligesom hos Fatima og Tina kan betyde at behovet for autonomi frustreres og trivslen hæmmes.

I forlængelse af at Kasper fortæller om dokumentation, som noget hans beskæftigelsesmedarbejder ønsker, fremhæver han også, at beskæftigelsesmedarbejderen har bedt ham tænke over, om han synes, at han skal i en ny praktik eller om han kan få et fleksjob ud fra de oplysninger der foreligger. Vi anser at der i denne oplevelse hos Kasper er tale om at han får et valg, som han skal give en tilbagemelding på til beskæftigelsesmedarbejderen. Et valg som vi ikke ser hos Fatima og Tina, men som vi tidligere har nævnt, kan understøtte tilfredsstillelse af en borgers behov for autonomi, såfremt man som borger oplever at der er tale om et valg der er passende og at man som borger kan træffe det på baggrund af at være velinformeret (Ravn, 2021: 61). Vi kan dog ikke i eksemplet med Kasper se hvorvidt han oplever at være velinformeret om valget og betydningen heraf, hvorfor vi ikke kan være sikre på hvorvidt behovet for autonomi tilfredsstilles hos ham.

De kaster mig rundt

Hvor vi ovenfor har set hvordan borgere der er ved at blive arbejdsprøvet i forhold til fleksjob giver udtryk for, dels at den dokumentation der skal laves anses for irriterende og svær at forstå samt en oplevelse af at den laves fordi andre siger det er nødvendigt, ser vi hos to andre borgere

en anden oplevelse af det midlertidige aspekt ved virksomhedspraktikker. Nemlig en oplevelse af frustration eller ærgrelse over ikke at kunne blive fastansat efter praktikken eller en usikkerhed heromkring, hvilket eksplicit kommer til udtryk således:

Alia: Jo, for nu når man har været her i tre måneder ikke, så vænner man sig jo til det hele ikke. Det er også derfor man skal helt forfra ikke. I stedet for de kaster mig rundt. ...

Interviewer: Ja, du vil gerne blive og arbejde her?

Alia: Ja det vil jeg meget gerne, nu når man er vant til det ikke. Jeg har været forskellige steder, men det er ikke lige mig (Alia, 2023).

Og

Det er dejligt. Ja jeg tænkte også bare sådan simpelthen drømmejob, så det er lidt ærgerligt. Jeg har spurgt dem, kan man ikke ansætte nogen fuldtid? Det er der ikke, så det er sådan lidt øv. ... Nu skal jeg faktisk over til hende [beskæftigelsesmedarbejderen] ... det er sikkert i forlængelse med det der, hvordan går det? Ja, vil du gerne have den skal forlænges, eller? Nu har jeg selv sagt to gange at det, det må du gerne. Du skal ikke sætte mig ind i nye praktik. Nu har jeg endeligt lært det ... Jeg var sådan lidt nervøs, tænkte åh nej skal jeg starte på en ny praktik? Jeg lige sådan først lige startet og ... (Monika, 2023)

Her ser vi to borgere der begge udtrykker en oplevelse af meget gerne at ville ansættes i almindeligt job på deres praktiksted. Hvor det fremgår tydeligt af citatet fra Monika, at hun ikke kan blive ansat efterfølgende, ses det et andet sted i interviewet med Alia, at hun ikke ved om hun kan blive fastansat når praktikken udløber. Vi kan se at en sådan oplevelse af ikke at kunne blive ansat eller ikke at vide om man kan blive ansat efterfølgende, når man ønsker det, hos begge borgere udtrykkes som en oplevelse af frustration eller ærgrelse over ikke at kunne blive på det praktiksted, hvor de har lært opgaverne at kende og har vænnet sig til at være. En oplevelse som borgerne uddyber med, at de oplever at skulle starte forfra i, hvis de skal i en ny praktik. Dertil også at det kan opleves som at blive kastet rundt. Det ikke at vide sig sikker på en ønsket efterfølgende ansættelse kan vi ud fra SDT forstå som, at man ikke oplever at have kontrol over sit eget liv og at ens valgmuligheder er indskrænkede, hvilket kan medføre at man som borger i sådanne situationer får frustreret behovet for autonomi og dermed hæmmet sin trivsel (Ravn, 2021: 61 og 202-203). Samtidig med at borgerne oplever ærgrelse og frustration

i forhold til at de ikke kan blive ansat eller er usikre herpå, ser vi at de håndterer dette forskelligt. Hos Monika ser vi, på trods af at hun ved, at hun ikke kan blive ansat i virksomheden efterfølgende, et ønske om at blive i samme virksomhedspraktik som praktikant, da hun kan blive nervøs ved at skulle starte i en ny praktik. Et ønske som hun fortæller, at hun allerede har sagt til beskæftigelsesmedarbejderen to gange og som det anses at hun er lykkes med at få opfyldt, da hun også i interviewet oplyser, at hun har været i praktikken i mere end tre måneder. En anden måde at håndtere sin situation på ser vi hos Alia der senere i interviewet fortæller, at hun søger arbejde og har *“forsøgt forskellige steder”* (Alia, 2023). Den måde begge borgere ses at håndtere deres situation på, kan ifølge SDT anses som udtryk for at de begge handler i egen interesse og prøver at tage ejerskab for deres situation. Derved kan borgerne ved deres håndtering anses at handle således, at de får understøttet tilfredsstillelsen af deres behov for autonomi og dermed fremmet deres trivsel (Ravn, 2021: 56).

Det midlertidige aspekt ved virksomhedspraktikker ses således at kunne give irritation og frustration ved den dokumentation der eventuelt skal laves, samt at kunne medføre en ærgrelse over ikke at kunne blive ansat eller at vide sig usikre herom, hvilket medfører at deres behov for autonomi frustreres og derved hæmmes trivslen. Men hvis der er tale om borgere, der i deres håndtering af situationen alligevel handler ud fra egne interesser, som eksempelvis at søge job, kan det anses som, at de tager ejerskab for deres situation og herved understøtter tilfredsstillelsen af behovet for autonomi og at trivslen fremmes.

Økonomi

Et andet aspekt af det særlige ansættelsesforhold som praktikant, ses i interviewene ved næsten alle borgerne at være en opmærksomhed på det økonomiske aspekt heraf. En opmærksomhed der kommer til udtryk på forskellige måder.

Praktik, ikke et rigtigt arbejde

For tre af borgerne ses opmærksomheden af det økonomiske aspekt at komme til udtryk ved, at det at være i virksomhedspraktik ikke medfører en rigtig løn. Et forhold som borgerne oplever forskellig betydning af. En af de oplevelser vi ser hos to af borgerne, er at de ikke har råd til forskellige ting. Et eksempel herpå ses hos borgeren Fatima, der udtaler: *“det er jo ikke sådan så at jeg kan gå en tur i biografen eller på en cafe eller sådan noget, ikke. Og det synes jeg egentlig også der skal være plads til”*. Fatima fortæller hertil, at hun derfor synes, at der

bør indføres en højere godtgørelse, når man er i praktik (Fatima, 2023). En lignende oplevelse af ikke at have råd til forskellige ting, ses hos Alia:

Interviewer: Uden at det [*flere praktikker, som borger har været i*] fører til ansættelse ja.
Skal du tale med din sagsbehandler om det?

Alia: Jeg har sagt det, men jeg synes ikke det hjælper en skid. Undskyld jeg siger sådan til dig.

Interviewer: Nej nej, men det er. Der sker ikke rigtig noget?

Alia: Nej så siger hun bare, ja det er jo derfor du er i praktik og så ser vi hvad der sker. Så siger jeg hvad forskel, så giv mig dog et ordentligt job, ikke. Altså jeg er ikke sådan bange for nogle vel. Jeg vil helst komme i gang, så jeg vil gerne tjene mine egne penge, så jeg kan komme på ferie med mit barn. Ja, for det med kontanthjælp det får man bare ikke noget ud af (Alia, 2023).

Hvor vi hos Fatima ser at hun oplever at hendes dårlige økonomi til dels kan tilskrives, det at der ikke er højere godtgørelse under virksomhedspraktikken, ser vi hos Alia, at hun oplever at det skyldes, at hun hellere vil have *et ordentligt job* så hun kan tjene penge. Ifølge SDT kan økonomiske faktorer som manglende beskæftigelse eller dårlig økonomi have indflydelse på hvorvidt borgernes basale psykologiske behov tilfredsstilles. Når borgerne som i disse eksempler oplever ikke at kunne gøre de ting, som de har lyst til, kan det indenfor SDT forstås som, at de indskrænkes i deres valgmuligheder og derved ikke selv har kontrol over deres hverdagsliv, hvorved deres behov for autonomi frustreres og trivslen derved hæmmes (Ravn, 2021: 202-203). Når Alia udtrykker at praktikkerne ikke fører til noget og at *det ikke hjælper en skid* at tale med hendes beskæftigelsesmedarbejder herom, men at hun skal fortsætte i praktikken og se hvad der sker, anser vi at det kan være udtryk for at hun oplever netop en indskrænkelse af hendes valgmuligheder, hvilket ifølge SDT er tilfældet, hvis man som borger bliver underlagt valg, som ikke er truffet af en selv. En sådan situation kan ifølge SDT derfor anses at være udtryk for, at virksomhedspraktikken ikke er accepteret af borgeren og ikke er i overensstemmelse med hendes egne interesser, hvorved hendes behov for autonomi frustreres og trivslen hæmmes (Ravn, 2021: 56).

Hvor vi nu har set på oplevelsen af ikke at have råd til diverse ting, ses det økonomiske aspekt ved det særlige ansættelsesforhold også at medføre, at borgeren Lone oplever at udføre et rigtigt arbejde uden at få løn herfor:

Interviewer: Om du synes, vi skal vide noget der er godt eller dårligt ved virksomhedspraktik?

Lone: Praktik, praktik er også det samme som arbejde, men det, men ikke rigtig arbejde og kommunen betaler kontanthjælp og sådan. Men rigtigt arbejde det selv arbejde og rigtigt arbejde det er godt. Praktik ikke godt.

Interviewer: Det er ikke godt.

Lone: Løntimer det godt. Ja.

Interviewer: Ja så du synes du laver et rigtigt arbejde herude?

Lone: Ja.

(Lone, 2023).

Når Lone fremhæver, at hun synes at hun laver et rigtigt arbejde i sin virksomhedspraktik, men samtidig oplever at det ikke er et rigtigt arbejde og dertil oplyser at modtage kontanthjælp under praktikken, kan hendes udsagn om, at praktik ikke er et rigtigt arbejde, forstås som, at hun ikke forbinder praktik med et arbejde, hvor der udbetales en løn. Denne oplevelse af at udføre et rigtigt arbejde uden løn, ses at medføre at Lone ikke oplever, at praktik er godt. Når man som borger oplever, at det ikke er godt at udføre et rigtigt arbejde uden løn, kan det ifølge SDT være et udtryk for, at det at være i praktik uden løn ikke er i overensstemmelse med borgerens værdi om, at man skal have løn for at arbejde. Derved vil behovet for autonomi ifølge SDT frustreres og trivslen hæmmes (Ravn, 2021: 59) En sådan oplevelse hos borgeren af ikke at handle i overensstemmelse med sine værdier, kan ifølge SDT være udtryk for ekstrinsisk motivation i form af ekstern regulering. Heri ligger, at man som borger er i praktik fordi man skal, men samtidig ikke ser at praktikken flugter med værdien om, at man skal have løn for at arbejde. I sådanne situationer kan det ifølge SDT betyde at borgernes trivsel ikke understøttes i samme grad som hvis man som borger er i en praktik der stemmer overens med egne værdier (Ravn, 2021: 102-103).

Man tjener dobbelt så meget

Hvor vi i ovenstående afsnit så på borgernes oplevelse af ikke at modtage en form for løn eller godtgørelse af at være i praktik, blev vi i interviewene med borgerne Mark og Monika bekendte med en anden opmærksomhed ved det økonomiske aspekt. Her fremhæver borgerne, at de har socialt frikort og dertil har lønnede timer i kombination med deres praktik. Et eksempel på betydningen heraf, kommer til udtryk i interviewet med Mark:

Jeg kommer tirsdag og onsdag. Det er mine arbejdsdage. Og så fornyelig har jeg fået ekstra arbejde, altså sådan ekstra vagter. Så man tjener dobbelt så meget, som man tjener, hvis man har familie. Altså faste vagter ikke. Så derfor er jeg glad for, at når de ringer og siger, ekstra vagter, vil du tage? Så tager jeg det nogle gange (Mark, 2023).

I citatet fremhæver Mark, at han oplever at blive glad for ekstra vagter, da han herved kan tjene dobbelt så meget. Når Mark udtrykker, *så man tjener dobbelt så meget*, anses det således som udtryk for at han oplever glæde ved den belønning, der kommer af at tage ekstra vagter. Alene ud fra denne beskrivelse af en oplevelse omkring lønnen som det der gør ham glad, kan der ifølge SDT være tale om ekstrinsisk motivation, idet fokuset er på udbyttet, her lønnen, af de ekstra vagter, og ikke blot fornøjelsen ved at arbejde (Ravn, 2021: 38). Men når vi ser på Marks udtalte glæde ved de ekstra vagter og indtjening, og ligeledes det at han nævner sin familie i sammenhæng med det at tjene ekstra, forstår vi det som udtryk for, at det ikke kun er lønnen i sig selv han er glad for, men også at han herved har mulighed for at gøre noget for familien. Dette ud fra at kontanthjælpen ikke er høj og at vi ved fra de andre borgere i ovenstående afsnit, at det kan være svært at få råd til at købe ting samt lave ting med sin familie, når man er på kontanthjælp. Denne glæde kan derfor ifølge SDT også være udtryk for, at han tager arbejdet fordi det er noget han ønsker og selv vælger at gøre, samt at der ligger en værdi i arbejdet der stemmer overens med hans værdier, hvorved der er tale om en høj grad af autonomi i hans handling. Hermed kan han på trods af at der er tale om ekstrinsisk motivation, opleve en høj grad af trivsel (Ravn, 2021: 23 og 103). Dertil ser vi at han ved sit udsagn om at han får tilbudt vagter og takker ja, at han selv bestemmer om han vil tage vagterne, hvilket ifølge SDT er udtryk for at han tager ejerskab og handler i egen interesse, hvorved tilfredsstillelse af hans behov for autonomi også understøttes og trivslen dermed fremmes.

Det økonomiske aspekt af at være i ulønnet praktik, ses således ud fra borgernes oplevelser at frustrere behovet for autonomi og hæmmer dermed trivsel. Dette da det kan medføre, at man som borger ikke oplever at have kontrol over sit hverdagsliv i form af at kunne gøre ting man gerne vil. Ligeledes frustreres behovet for autonomi, såfremt man som borger ikke oplever at få løn for det arbejde man faktisk laver. Men på den anden side kan det at få løn og selv have muligheden for at vælge lønnede vagter til, understøtte tilfredsstillelsen af behovet for autonomi og derved fremme trivsel.

En følelse af at gøre en forskel

Samtidig med at borgerne kan have en oplevelse af, at det at være i praktik ikke er et rigtigt arbejde, ses det for to borgere at det særlige ansættelsesforhold som praktikant, kan give dem oplevelsen af at gøre noget for andre:

Altså det der med, at jeg sådan føler, at jeg har gjort en forskel, og ligesom hjulpet ham med noget der gør at, ja at hans liv bliver bedre agtigt eller sådan at jeg letter ham for en eller anden opgave. Og også sådan det der med kontakten med ham eller sådan det der med at have en kollega eller sådan, det betyder også meget (Tina, 2023).

Og

Jeg er altså et meget mere funktionelt menneske, når jeg kommer ud ad døren og er social og snakker med folk og føler at jeg bidrager til samfundet. Ja, som jeg gør, når jeg er i praktik fordi det. Ja altså jeg synes det er nok for mig, at jeg hjælper folk med at få noget tøj (Kasper, 2023).

Som de to citater belyser, fremhæver borgerne at det har en betydning, når man oplever at gøre noget for andre, som her kan være at lette en andens arbejdsopgaver eller hjælpe med at andre får noget tøj. Dertil fremhæver Kasper, at betydningen af at gøre noget for andre også for ham betyder, at han bliver et *mere funktionelt menneske*. Oplevelserne af at kunne gøre en forskel eller gøre noget for andre, kan ud fra den forskning der er fundet indenfor SDT, anses som det selvstændige trivselsforstærkende element, der omtales “gøren godt”. Forskningen om “gøren godt” viser nemlig, at personer der gør noget godt for andre, har det bedre end dem, som ikke

gør noget godt for andre. Resultatet heraf blev målt på, hvorvidt man blandt andet oplevede at have været i stand til at forbedre andres velfærd og at det man gør, bidrager til at forbedre samfundet (Martela & Ryan, 2016 i Ravn, 2021: 77-79). Da borgeren Tina oplever det betydningsfuldt at kunne gøre kollegaens liv bedre og borgeren Kasper oplever at bidrage til samfundet ved at hjælpe folk med at få noget tøj, kan det derfor antages at de har en oplevelse af “gøren godt” og derved at deres trivsel øges. Når Kasper udtrykker at det at gøre noget for andre også gør, at han oplever at blive et *mere funktionelt menneske*, men Tina ikke udtrykker en oplevelse heraf, vil alene oplevelsen af “gøren godt” ifølge forskningen øge deres trivsel uanset hvordan de basale psykologiske behov bliver tilfredsstillet (Martela & Ryan, 2016 i Ravn, 2021: 78). Ifølge SDT betegnes “gøren godt” som et selvstændigt næsten behov der kan betragtes selvstændigt (Ravn, 2021: 184). Antagelsen af, at det at gøre godt øger trivslen, understøttes af at borgerne knytter det sammen med oplevelser og følelser der er betydningsfulde, hvorved der som det også fremgår af forskningen om “gøren godt” er en tæt tilknytning til begrebet intrinsisk motivation, hvori ligger at der er tale om en autonom handling der medfører at trivslen fremmes (Ravn, 2021: 103 og 184).

Samlet ser vi, at uanset hvordan borgerne oplever at de kan gøre en forskel og hvilke følelser dette kan medføre hos dem, så vil alene oplevelsen af det at gøre godt for andre ifølge SDT øge deres trivsel.

Delkonklusion

Med afsæt i vores arbejdsspørgsmål: *Hvordan kan det særlige ansættelsesforhold som praktikant have betydning for borgernes oplevelse af trivsel på arbejdspladsen* kan vi ud fra ovenstående analysedel konkludere, at det er vigtigt for borgernes trivsel at deres behov for autonomi understøttes i at blive tilfredsstillet. En tilfredsstillende der kan ske ved at man som borger får en form for godtgørelse eller løn hvis man udfører et reelt stykke arbejde, som man selv kan vælge til. Dertil kommer, at det at kunne gøre en forskel for andre i praktikken kan understøtte trivsel. Modsat vil behovet for autonomi frustreres ved, at man som borger oplever dokumentationskravet frustrerende eller forvirrende. Ligeledes vil det frustreres ved, at man som borger oplever at skulle starte forfra, hvis man efterfølgende ikke kan blive ansat på samme arbejdsplads hvorved trivslen hæmmes.

6. Diskussion

I følgende kapitel vil vi med udgangspunkt i analysens fund diskutere, hvordan de kan bidrage til besvarelse af specialets problemformulering: *Hvordan kan vi forstå virksomhedspraktikkers betydning for aktivitetsparate borgeres oplevelse af trivsel på arbejdspladsen?*

Før vi kan besvare problemformuleringen, finder vi det nødvendigt at diskutere hvad trivsel er, idet der ses en forskel på den definition af trivsel specialet tog udgangspunkt i og den der fremgår af SDT. Dertil har vi i analysen fundet, at borgernes oplevelser af at være i virksomhedspraktik i høj grad, kan forstås indenfor de tre basale psykologiske behov: samhørighed, kompetence og autonomi. På trods af dette finder vi også, at der er oplevelser som kan være svære at forklare ud fra behovene. Derfor finder vi det nødvendigt at diskutere behovenes betydning, inden vi tager stilling til, hvordan vi bedst kan besvare problemformuleringen. Da borgerne fremhæver betydningen af dårlig økonomi under deres virksomhedspraktikker, finder vi det relevant at diskutere hvorvidt rammerne herfor i form af manglende løn og pligt til at deltage, kan have betydning for borgernes trivsel.

Diskussionen vil være opdelt i to afsnit, hvor vi først vil forholde os til hvad trivsel er og hvordan tilfredsstillelse af de tre behov kan forstås at have betydning for trivslen. Derefter vil vi stille os kritiske på det økonomiske aspekt i lyset af virksomhedspraktikkernes rammer.

Hvad er trivsel

Som vi tidligere har nævnt, ses der en forskel i tilgangen til trivsel fra henholdsvis Sundhedsstyrelsen og den tilgang, der ligger i SDT. Den umiddelbare forskel ses i Sundhedsstyrelsens meget åbne definition, hvor det man som borger oplever, er det, der tæller som trivsel (Sundhedsstyrelsen, 2022), mens SDT fortolker borgernes oplevelser i forhold til de tre psykologiske behov. Når vi i analysen ser en umiddelbar positiv oplevelse af virksomhedspraktikker hos borgerne, og dernæst via SDT ser forhold, der trækker i en mere negativ retning, bliver det uklart, hvordan vi bedst kan forstå borgernes trivsel. Er det alene via borgernes fortællinger om deres oplevelser eller er det SDT's fortolkning heraf, som er den bedste måde at besvare problemformuleringen? I denne fortolkningsproces ses det nemlig, at en oplevelse som en borger fremhæver uden at være positiv eller negativ herom, af SDT kan fortolkes som en frustrering af behov og dermed anses at være hæmmende for borgerens trivsel. Det ses eksempelvis hos borgeren Kasper, der fortæller om samarbejdet mellem ham og hans beskæftigelsesmedarbejder. Her taler han ind i, at det er beskæftigelsesmedarbejderen der

ønsker dokumentation, uden at han selv forholder sig til dette. En situation der via SDT kan opfattes som udtryk for, at han ikke tager ejerskab herfor. Således ser vi en borger, der fremstår tilfreds med sin praktik, glad for sine kollegaer og den ros han får, samt de hensyn der tages, men grundet hans manglende ejerskab for dokumentation, alligevel ifølge SDT får hæmmet sin trivsel, da behovet for autonomi ikke tilfredsstilles. Dette på grund af et forhold Kasper ikke selv udtrykker at tillægge betydning. Dertil ser vi også hvordan en negativ oplevelse hos en borger, ifølge SDT kan anses at fremme trivslen. Et eksempel herpå er borgeren Tina, der oplever en bekymring omkring den måde, hun sygemelder sig på. En bekymring som hun udtrykker at gå alene med, men samtidig selv vil håndtere. På trods af hendes bekymring, kan det ifølge SDT fortolkes som en oplevelse af at kunne handle selv og tage ejerskab herfor, hvilket derved ifølge SDT vil fremme hendes trivsel. Men kan det virkelig være rigtigt, at når man som borger har en bekymring, at det så ikke er denne SDT tillægger betydning? Vi anser derfor at det kan være problematisk, at der i SDT ligger en erkendelse af, at man som borger ikke altid kender sine basale psykologiske behov, samt at det altid vil være tilfredsstillelsen af disse der er gældende og ikke borgernes egne umiddelbare oplevelser. At vi anser det for problematisk, funderes i vores tilgang om, at det er borgernes oplevelser der er virkeligheden, og at det derfor er i borgernes fortællinger, at vi finder den virkelige betydning af virksomhedspraktikkens betydning for deres trivsel. For at imødekomme denne problematik, vil vi i besvarelsen af problemformuleringen tage udgangspunkt i borgernes oplevelser og bruge SDT i forståelsen heraf, men samtidig læne os op ad borgernes oplevelser, når disse ikke flugter med SDT's tolkning. Derved ligger vores tilgang sig tæt op af Sundhedsstyrelsens trivselsbegreb.

I forlængelse af ovenstående problematik, der viser at SDT ikke altid har samme blik på trivsel som borgerne, anser vi, at der også kan være et problematisk forhold omkring de basale psykologiske behov, der ifølge SDT ikke kan opfattes som rangordnede. Det vil sige, at alle behov betragtes som lige vigtige, og skal tilfredsstilles for at man som borger kan leve et liv i trivsel (Ravn: 2021: 308). Når vi anser det problematisk, er det med udgangspunkt i, at der er tale om en målgruppe, der er kendetegnet ved at have komplekse problemer. Herved anser vi, at det for målgruppen kan være problematisk at tage helt ejerskab for det at være i praktikker, samtidig med at de indgår helt autonomt i arbejdsopgaver og tillige indgår i gensidige varme relationer på arbejdspladsen. En anseelse der understøttes af viden om, at målgruppen ofte har en oplevelse af ikke at kunne leve op til de krav, der stilles om aktiv deltagelse (Nielsen, 2022). Hvis borgerne således ikke får tilfredsstillet de tre basale behov, vil det ifølge SDT således

betyde, at de ikke trives. Dette uanset deres egen oplevelse. Kan det virkelig være rigtigt? Når vi hos alle borgerne ser en glæde ved de relationer, som de er en del af på arbejdspladsen, men dertil også hos mange en bekymring om forhold, som for eksempel økonomi og arbejdsopgaver, kan det ifølge SDT således betyde, at disse borgere ikke vil trives, da alle tre behov ikke er tilfredsstillet. Et eksempel herpå er borgeren Fatima, som i analysen ses at have positive oplevelser, der tilfredsstiller alle tre behov. Men samtidig med at hun har oplevelser der tilfredsstiller behovet for autonomi, tillige har en bekymring omkring hendes økonomi der frustrerer behovet, kan det ifølge SDT betyde, at hun ikke trives, da alle tre behov således ikke vil anses for tilfredsstillet. Denne forståelse anser vi som sagt for problematisk i vores tilgang til, at det er borgernes oplevelser der er virkeligheden og at det derfor er i borgernes fortællinger, at vi finder virksomhedspraktikkernes virkelige betydning for deres oplevelser af trivsel. Da vi således anser borgernes glæde ved deres arbejdsmæssige relationer som virkelig, anser vi glæden som udtryk for trivsel i virksomhedspraktikkerne. Således anser vi, at borgerne kan trives, uanset om alle tre behov ifølge SDT ikke er tilfredsstillet. Her skal det dog også påpeges, at Ib Ravn selv fremhæver, at behovene ikke skal ses som en tom boks, men at behovene hele tiden kan blive bedre opfyldt. Dette forstår vi som, at der altid vil være en form for trivsel "i boksen". Denne opmærksomhed anses at kunne "bløde lidt op" på den ellers meget opdelte måde at anskue behovene og derved også trivsel på. Samtidig ser vi også, at Ib Ravn fremhæver, at man som bruger af teorien skal være opmærksom på, at man i SDT anskuer verden ud fra bestemte perspektiver som er empirisk velbekræftede. Han mener derfor, at man som bruger af teorien, skal bringe de teoretiske begreber i spil på en måde, man finder meningsfuld. Her fremhæver han de tre basale psykologiske behov, som han anser repræsenterer vigtige aspekter af menneskers liv (Ravn, 2021: 335-336 og 360). Vi anser, at Ib Ravns fremhævelse kan ses som en "accept" af, at vi ikke altid ser det meningsfuldt at se på, om alle tre behov er tilfredsstillet samtidigt, men fortsat finder det meningsfuldt at undersøge betydningen af de enkelte behov i forhold til borgernes trivsel. Udover at vi ser det problematisk, at SDT anser at alle tre behov skal dækkes før borgerne trives, anser vi det ligeledes problematisk, at SDT ser alle behov for ligestillede. Dette med udgangspunkt i at flere af borgerne i undersøgelsen, ligesom Fatima, fremhæver deres positive oplevelser af særligt de arbejdsmæssige relationer flere gange under interviewene. Disse positive oplevelser kan vi forstå i lyset af Fællesskabsmålingen 2022, hvor det fremgår, at det at være i praktik bidrager til en oplevelse af at være en del af fællesskaber og derved kan øge borgernes trivsel (Benjaminsen et al., 2022). Vi anser derfor, at når borgerne i stor grad fremhæver de

arbejdsmæssige relationer i positive vendinger, at det kan ses som udtryk for trivsel og det der fylder mest hos dem, uanset hvordan deres andre behov tilfredsstilles.

Ingen løn i virksomhedspraktikken

I analysen fremhævede fem borgere det økonomiske aspekt ved at være i virksomhedspraktik. Her så vi tre borgere, som udtrykte en negativ oplevelse af ikke at få bedre økonomi under deres virksomhedspraktik. To af disse tre borgere udtrykte en oplevelse af, at de ved ikke at få løn eller godtgørelse i deres virksomhedspraktik, ikke havde råd til at gøre de ting, de gerne ville. Derudover oplevede en borger en frustration over ikke at få løn, da pågældende oplevede at udføre et reelt stykke arbejde. Hvis man som borger oplever dette, kan vi ifølge SDT forstå det som udtryk for, at man har indskrænkede valgmuligheder og ligeledes ikke har kontrol over sit hverdagsliv, hvilket således ifølge SDT kan hæmme borgernes trivsel. Men da det som redegjort for i problemfeltet er et krav i beskæftigelsespolitikken, at borgerne skal deltage aktivt, som for eksempel i virksomhedspraktikker, for ikke at risikere at miste deres forsørgelsesgrundlag, finder vi det relevant at forholde os til, hvorvidt det overhovedet er muligt at tale om valgmuligheder og kontrol over hverdagsliv for borgerne i beskæftigelsesindsatsen. Er det således muligt at trives som borger i en virksomhedspraktik uden løn? Ifølge SDT er lovgivningen med dens krav ikke i sig selv problematisk, men det er derimod det forhold om man som borger har mulighed for at handle ud fra egne interesser og kan stå indenfor handlingen (her virksomhedspraktikken). Samtidig med at vi ser tre borgere med negative oplevelser omkring det økonomiske aspekt, ser vi også to borgere som fremhæver det positivt, at de under praktikken også har mulighed for at få penge for det arbejde de udfører. Den teoretiske mulighed for, at borgerne kan få understøttet deres trivsel, selvom de ikke får løn, ser vi derfor ikke komme til udtryk i denne undersøgelse. Oplevelsen af den økonomiske situation flugter med eksisterende forskning, hvor netop det at få en løn knyttes sammen med det at få en ro og tryghed i hverdagen ved en bedre økonomi (Rambøll, 2017; Andersen, Stochkendahl & Roessler, 2022). Det kan derfor anses som et vigtigt aspekt for borgernes oplevelse af trivsel på arbejdspladsen, at de får mulighed for løn, når de arbejdsopgaver som de udfører i deres virksomhedspraktik udgør reelle arbejdsopgaver.

På baggrund af diskussionen finder vi således, at problemformuleringen bedst kan besvares ved at tage udgangspunkt i borgernes egne oplevelser af trivsel. Vi vil derfor kun anvende SDT's forståelse af trivsel, når der ikke er uoverensstemmelse mellem teoriens opfattelse af trivsel og det borger udtrykker.

7. Konklusion

I nærværende speciale har vi gennem analysen og diskussionen haft til formål at kunne besvare følgende problemformulering: *Hvordan kan vi forstå virksomhedspraktikkens betydning for aktivitetsparate borgers oplevelse af trivsel på arbejdspladsen?*

I den første del af analysen der omhandlede, hvordan arbejdsmæssige relationer kan have betydning for borgernes oplevelse af trivsel på arbejdspladsen, kom vi frem til, at borgernes oplevelse af trivsel kan fremmes ved at indgå i et fællesskab, hvor man hjælper hinanden med arbejdsopgaver, samt at der er plads til at snakke sammen og at interessere sig for hinanden på en måde, der kan mærkes. Ligeledes kan trivslen fremmes ved, at man kan holde pauser sammen, hvori der er mulighed for at man lærer hinanden at kende. Omvendt fandt vi, at det ikke at være en del af sådanne fællesskaber, kan hæmme oplevelsen af trivsel på arbejdspladsen, såfremt man som borger ikke føler sig forstået.

I anden analysedel blev det undersøgt, hvordan støtte kan have betydning for borgernes oplevelser af trivsel. Her fandt vi, at borgernes oplevelse af trivsel på arbejdspladsen kan fremmes ved, at der vises hensyn til helbredsmæssige og private forhold i planlægningen af deres arbejdsdage. Hertil også at der skabes en arbejdsgang for måden hvorpå opgaverne tildeles, samt at arbejdsopgaverne er tilpasset den enkelte borger, idet vi fandt, at man som borger kan opleve rammerne forskelligt. Frie rammer kan for eksempel både opleves som et stort ansvar i arbejdsopgaven, men også som en tiltro og en mulighed for at udvikle sig. Hvis rammerne ikke er tilpasset den enkelte borger, fandt vi, at det kan hæmme borgernes oplevelse af trivsel på arbejdspladsen, da det kan medføre at man som borger kan få det dårligt ved ikke at kunne udføre sine opgaver samt medføre en oplevelse af manglende indflydelse. Derudover fandt vi, at borgernes oplevelse af trivsel kan fremmes ved uddannelse eller kursus under praktikken.

Ud fra tredje analysedel, hvor vi undersøgte hvordan det særlige ansættelsesforhold som praktikant kan have betydning for borgernes oplevelse af trivsel på arbejdspladsen, fandt vi, at det at være praktikant overordnet for borgerne kan opleves lidt forvirrende og frustrerende. Derved kom vi frem til, at det kan hæmme borgernes oplevelse af trivsel, hvis man som borger ikke er sat ind i betydningen af dokumentationsbehov, og ligeledes hvis man som borger oplever usikkerhed omkring efterfølgende ansættelse. Dertil kom vi frem til, herunder også i diskussionen, at det kan hæmme borgernes oplevelse af trivsel på arbejdspladsen, hvis man som borger under praktikken ikke får en form for godtgørelse, eller oplever ikke at få løn for

det stykke arbejde der udføres. Herudover fandt vi, at selvom det at være i praktik kan opleves noget forvirrende, kan det fremme oplevelsen af trivsel, hvis man som borger via praktikken oplever at gøre en forskel for andre.

Med udgangspunkt i disse fund kan det konkluderes, at virksomhedspraktikkens betydning for borgernes oplevelse af trivsel på arbejdspladsen, er relateret til, hvordan man som borger oplever de arbejdsmæssige relationer, støtten i praktikken samt rammerne for ansættelsesforholdet. Hertil kan det konkluderes at det er meget individuelt, hvordan den enkelte borger i sin virksomhedspraktik tillægger forskellige forhold betydning for sin trivsel og ligeledes at trivslen i virksomhedspraktikken ikke er statisk, men løbende under udvikling.

Specialets fund i relation til eksisterende forskning

Når vi i specialet har fundet, at det har betydning for trivslen, at man på arbejdspladsen oplever en interesse man kan mærke og at man lærer sine kollegaer at kende, kan vi se, at det ligger sig op af eksisterende forskning (Holt & Mehlsen, 2017: 112; Rambøll, 2017; Holt et al., 2023; Andersen, Stochkendahl & Roessler, 2022). Men hvor vi kan se, at den eksisterende forskning har fokus på vigtigheden af at tage borgerne med til fælles pauser og at invitere dem ind i kageordninger og lignende, kan vi ud fra specialets fund se, at det er vigtigt at man som aktivitetsparat borger i en igangværende praktik ikke blot medtages i pauser og sociale ordninger. Derimod er det vigtigt for borgernes trivsel, at de oplever en interesse for at lære hinanden at kende, og at det er en interesse de kan mærke, hvis det skal fremme trivslen. Dertil kan vi bidrage med en opmærksomhed på, hvad der kan ske, hvis man som borger ikke oplever en sådan interesse i den arbejdsmæssige relation, da man herved kan opleve ikke at føle sig forstået.

Ligeledes finder vi, at betydningen af tilrettelæggelse af arbejdsdage og arbejdsopgaver for borgernes trivsel, også ses beskrevet i eksisterende forskning (Rambøll, 2017; Holt & Mehlsen, 2017). Men der ses i eksisterende forskning ikke et fokus på, hvad det kan betyde hvis målgruppen ikke trives i den måde deres arbejdsdage er tilrettelagt på. Det kan derfor anses som en vigtig opmærksomhed, at vi i denne undersøgelse ser, at såfremt arbejdsdage i praktikken ikke er tilpasset den enkelte borger, kan det medføre en oplevelse af, at man som borger går med det selv og en oplevelse af hovedpine, hvorved borgerne kan få hæmmet deres trivsel. Dog ser vi i den nordiske forskning også, hvordan det, at en leder ikke tilrettelægger arbejdet efter borgerens behov, kan medføre at borgeren ikke trives. Forskningen uddyber dog

ikke hvordan borgerne oplever det ikke at trives. Der er i denne forskning tale om borgere med særlige funktionsnedsættelser, men som anses at kunne ligge indenfor målgruppen aktivitetsparate borgere i Danmark (Tideman et al., 2015: 37).

I vores fund omkring det særlige ansættelsesforholds betydning for borgernes trivsel, ses det, at det økonomiske aspekt heraf har betydning. Et fund der også ligger sig op af eksisterende forskning, der finder at der kan være motivation i økonomi og at såfremt man som borger opnår løntimer, kan det bidrage med ro i hverdagen (Rambøll, 2017; Andersen, Stochkendahl & Roessler, 2022). Vi kan med specialets fund bidrage med viden om vigtigheden af en opmærksomhed på, at aspektet for nogle borgere også kan medføre en oplevelse af ikke at have råd til at gøre ting man ønsker og derved kan opleve ikke at have valgmuligheder og kontrol over eget hverdagsliv.

Udover specialets bidrag med ny viden omkring virksomhedspraktikkers betydning for borgernes oplevelse af trivsel kan vi konstatere, at der ses indikation for, at den eksisterende forskning som ligger op ad specialets fund, også kan omfatte aktivitetsparate borgere i igangværende praktikker, hvor man ikke ved om de ender succesfuldt.

8. Perspektivering

Når vi i Danmark forventer en stadig stigende anvendelse af netop virksomhedspraktikker for målgruppen, og samtidig ser en voksende gruppe af mennesker i vores befolkning der ikke trives, anser vi specialets fund for særdeles vigtige. Dette da der i virksomhedspraktikkers arbejdsfællesskab, ses et potentiale for at understøtte mange udsatte borgeres trivsel, såfremt der tages de rette hensyn. Dog peger vores fund på behovet for yderligere forskning på området, med henblik på at understøtte aktivitetsparate borgeres trivsel i deres virksomhedspraktikker. En sådan forskning antages ud fra dette speciales fund, at kunne udfordre det nuværende ensidige politiske blik på virksomhedspraktikker, hvor fokus alene ses at være på hvorvidt de bringer borgere i beskæftigelse eller ej. Det vurderes særlig relevant at have fokus på, at det er en kompleks målgruppe som ikke alle kommer i beskæftigelse efter deres praktik, samt at undersøgelsen indikerer at virksomhedspraktikker, såfremt der ikke tages de rette hensyn, kan medføre at borgernes trivsel forringes.

Men mens vi venter på en yderligere forskning og politisk prioritering heraf, indikerer vores undersøgelse, at vi kan starte hos os selv og med os selv. Vi finder nemlig at “små ting”, som

det at hilse på vores kollegaer, vise dem interesse og spørge ind til hvordan de har det, kan gøre en væsentlig forskel for deres trivsel, og hvis vi skal følge tilgangen fra SDT – således også for vores egen trivsel. Når det kommer til det sociale arbejdes praksis, havde vi med specialet et ønske om at bidrage med en viden, der kunne bruges reflekterende i arbejdet med at understøtte aktivitetsparate borgers trivsel i deres virksomhedspraktikker. Her ses at beskæftigelsesmedarbejderens interesse for borgerens livsverden og det at der tales løn når der udføres et stykke arbejde som vigtige opmærksomhedspunkter. Dertil en opmærksomhed på, at trivsel ikke er stationært, således at der løbende er en opmærksomhed herpå.

9. Undersøgelsens kvalitetskriterier

Vi har undervejs i undersøgelsen tilstræbt at være reflekterende og eksplicite omkring vores overvejelser og valg af metode, med det formål at styrke undersøgelsens kvalitet. Afslutningsvis vil vi derfor se samlet på vores løbende overvejelser ud fra kvalitetskriterierne validitet, reliabilitet, neutralitet og anvendelsesområdet.

Validitet

Overordnet handler validitet om hvorvidt undersøgelsen er gyldig og om hvorvidt den viden der opnås, er relevant og gyldig. For at sikre validiteten har vi fra start af undersøgelsen tilstræbt at holde fokus på, at det er borgernes oplevelser af virksomhedspraktikkens betydning for deres trivsel vi ønsker at undersøge, og derfor søgt at have en central opmærksomhed herpå. Dette for at sikre, at vi faktisk undersøger det vores problemformulering omhandler, og dermed styrke undersøgelsens validitet. Med dette for øje har vi ligeledes valgt individuelle interviews med åbne svarmuligheder, da vi finder dette som den meste relevante undersøgelsesform for at få en viden om borgernes individuelle oplevelser af det at være i en virksomhedspraktik. Dertil har vi i analysen af borgernes oplevelser valgt at bruge fyldige citater med det formål at skabe så meget gennemsigtighed som muligt, således at andre forskere har mulighed for at forholde sig til, om de oplever vores fortolkninger som overbevisende.

En udfordring vi har forsøgt at håndtere omkring validiteten af undersøgelsen, er hvorvidt vi kan operationalisere begrebet trivsel således at det fremstår tydeligt hvordan det kommer til udtryk og dermed kan undersøges. Vi har i respekt for, at det er borgernes oplevelser vi ønsker at undersøge valgt at ligge os op ad trivsel som bredt fænomen i den forstand, at det borgerne

fremhæver i deres interviews, anses som vigtigt og dermed anses at have betydning for deres trivsel. For at afgrænse undersøgelsen og gøre det muligt at være fokuserede i undersøgelsen har vi dertil valgt kun at undersøge oplevelser af trivsel på arbejdspladsen. Idet vi ikke har valgt at spørge borgerne direkte til hvordan de trives, men i stedet har valgt mere åbne spørgsmål som hvad kan gøre din dag god og lignende, vil der ligge en fortolkning i analysen af hvordan vi opfatter borgernes udsagn som trivsel. En fortolkning som vi som beskrevet ovenfor har forsøgt at være åbne omkring ved fyldige uddrag fra interviews og ligeledes tilstræbt at være detaljerede i hvordan vi fortolker udsagnene samt ikke at overfortolke disse, for derved at styrke validiteten i undersøgelsen (Monrad & Olesen 2018: 299-301).

Reliabilitet

Reliabilitet handler om undersøgelsens præcision og nøjagtighed og omtales ofte i vurdering af om undersøgelsen er pålidelig. Et særligt kriterie for reliabilitet handler om hvordan data er indsamlet og bearbejdet, hvilket kan anskues ud fra om en anden med samme udgangspunkt kunne nå til samme kodning. I denne undersøgelse har vi valgt at kode vores interviews hver for sig for dernæst at se om vi er kommet frem til samme opmærksomhed og først derefter danne temaerne for undersøgelsen, for således at udfordre blikket på empirien og derved styrke reliabiliteten. Derudover har vi i vores interviewguide været orienteret mod trivsel og vægtet begge at være til stede i hvert interview for at understøtte at alle borgerne mødtes af samme tilgang og spørgsmål. I et af interviewene kunne det dog kun lade sig gøre, at en af os deltog, men da det var et af de sidste, havde interviewerens forinden fået godt tag om orienteringen og den åbne tilgang til borgernes oplevelser. Vi anser dermed ikke, at der herved er sket en forringelse af undersøgelsens reliabilitet. Et sidste forhold der også er reflekteret over undervejs i undersøgelsen, er betydningen af omgivelserne for interviewene. Vi tilstræbte at have tid til at borgerne kunne give sig tid til at tænke over spørgsmålene inden de svarede. Ligeledes prøvede vi at holde borgerne afskærmede fra andre. I to af interviewene var der dog andre til stede i lokalet, hvilket kan have påvirket, hvad borgerne ville dele med os. Et forhold der kan gøre, at vi ikke har fået et indblik i visse dele af borgernes oplevelser. Dog anser vi ikke at dette forhold forringer undersøgelsens reliabilitet, idet vi alene har forholdt os til de oplevelser borgerne har delt med os. Selvom vi ikke vurderer det har forringet reliabiliteten, mener vi dog at dette en anden gang er et vigtigt opmærksomhedspunkt, da vi ved at få indblik i flere oplevelser muligvis kunne have set nye oplevelser samt et andet omfang af de oplevelser vi har undersøgt (Monrad & Olesen 2018: 302-303).

Neutralitet

Da vi begge arbejder inden for beskæftigelsesområdet og derved både har en relation og en forståelse omkring praksis, har vi undervejs i undersøgelsen løbende tilstræbt at mindske påvirkningen heraf for undersøgelsen. Et aspekt af neutralitet er hvorvidt vores forforståelser og relationer til feltet har påvirket undersøgelsen. Vi har derfor lagt vægt på at der ikke var en relation mellem informanterne og os på forhånd der kunne påvirke data. Samtidig kan det at nogle af borgerne foretrak at gennemføre interviewene på jobcentret antages at medføre, at de så os som en del af jobcentret. Vi har derfor særligt i disse interviews gjort meget ud af at fortælle borgerne, om rammerne for anonymisering og videregivelse af oplysninger. Det er vores oplevelse at borgerne herefter var meget åbne omkring deres oplevelser og at vores relation til jobcentret, som var konteksten for undersøgelsen, derfor ikke påvirkede borgernes fortællinger i en grad der kunne påvirke neutraliteten og derved undersøgelsen. Undervejs i undersøgelsen har vi fundet en tydelig sammenhæng mellem vores fund og den eksisterende litteratur. Det har medført at vi har reflekteret over i hvilket omfang vores forforståelser har præget undersøgelsen. Vi har derfor af flere omgange genbesøgt interviewguiden for at sikre at vi var åbne for borgernes oplevelser. Vi kan konstatere at vi i vores orientering mod virksomhedspraktikkens betydning for trivsel har stillet spørgsmål der kan være præget af eksisterende forskning relateret til støtte og relationer og derved kan finde en del af årsagen til dette sammenfald, men vi kan samtidig konstatere at vi ved at stille åbne spørgsmål har givet plads til at borgerne kan fortælle om det der fylder hos dem. Ved vores løbende refleksioner har vi forsøgt at styrke undersøgelsens neutralitet (Monrad & Olesen 2018: 304-305).

Anvendelsesområde

Undersøgelsens anvendelsesområde handler om hvilke konklusioner man kan drage om hvad og om hvem, og ligeledes hvorvidt den viden der er oparbejdet kan anvendes i forhold til andre personer og kontekster. For at tydeliggøre anvendelsesområdet for undersøgelsen, har vi arbejdet med en afgrænset problemstilling og population, og ligeledes beskrevet konteksten for undersøgelsen. Hermed anses en mulighed for, efter en konkret vurdering, at kunne overføre fundene til lignende situationer. En antagelse vi finder kvalificeres ved, at vi ser at mange af undersøgelsens fund ligger tæt op af eksisterende fund (Monrad & Olesen 2018: 77 og 306-307). Der bør her være en opmærksomhed på, at der er tale om en målgruppe med meget forskelligartede og komplekse problemstillinger og det derfor anses vigtigt at forholde sig til disse, når man vurderer hvorvidt fundene kan overføres. Når vi i undersøgelsen møder

beskæftigelsesmedarbejdere der udtaler, at de har fundet borgere der er veltalende og glade for deres praktik og dertil også møder en beskæftigelsesmedarbejder der spørger om vi også vil tale med borgere der kan være ”svære”, hvilket uddybes med at have flere sager i forvaltningen, ser vi at der kan være sket en udvælgelse af de bedre fungerende borgere. Man bør derfor tage med i sin vurdering af anvendelsesmuligheder, at informanterne muligvis ikke repræsenterer de mest udsatte borgere i virksomhedspraktik. Dog ser vi også i undersøgelsen, at den både rummer borgere der kun kan være få timer om ugen i deres praktik og borgere der er aktivt jobsøgende.

10. Litteraturoversigt

Andersen, L. N., Stochkendahl, M. J. & Roessler, K. K. (2022). Parked on the verge: vocational rehabilitation of long-term unemployed citizens – mixed methods study. *Archives of Public Health* vol. 80(73)

Andersen, N. A., Dall, T. & Madsen, M. B. (2022). Virksomhedsrettede indsatser for udsatte ledige |; Caswell, D. & Larsen, F. *Borgerinddragelse i beskæftigelsespolitikken*. Djøf Forlag

Benjaminsen, L. (2022). Nyhed af 2. december 2022: *Flere danskere står på kanten af samfundets fællesskaber*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd. Lokaliseret d. 12-02-2023 på: [Fællesskabsmålingen 2022 - VIVE](#)

Benjaminsen, L., Andrade, S. B., & Enemark, M. H. (2022). *Fællesskabsmålingen 2022 – En undersøgelse af livsvilkår og social eksklusion i Danmark*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Benjaminsen, L. & Jørgensen, T. (2022). Fællesskabsmålingen 2022, hæftet. *En undersøgelse af livsvilkår og social eksklusion i Danmark*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd. Lokaliseret d. 15-02-2023 på: [Fællesskabsmålingen 2022 \(vive.dk\)](#)

Beskæftigelsesministeriet (2022). Høringsnotat af 19. oktober 2022. Lokaliseret d. 01-02-2023 på: <https://www.ft.dk/samling/20222/almdel/BEU/bilag/23/2647355/index.htm>

Beskæftigelsesministeriet (2023, 13. januar). Orientering om videre proces for Anden delaftale af nytænkning af beskæftigelsesindsatsen. Lokaliseret d. 01-02-2023 på: <https://www.ft.dk/samling/20222/almdel/BEU/bilag/23/2647354.pdf>

Borger.dk (u.å.) Kontanthjælp - hvis du er 30 år eller derover. Lokaliseret d. 30.05.2023 på: <https://www.borger.dk/arbejde-dagpenge-ferie/Dagpenge-kontanthjaelp-og-sygedagpenge/Kontanthjaelp/Kontanthjaelp-30-eller-derover>

Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (2020). *Kvalitative metoder. En grundbog*. Hans Reitzels forlag

Carlsen, L. T. (2018). Kapitel 9: Forskningsetik i praksis |: Monrad, M. & Olesen, S. P. *Forskningsmetode i socialt arbejde* (253-272). Hans Reitzels forlag

Danneris, S. (2016). Ready to work (yet)? Unemployment trajectories among vulnerable welfare recipients. SAGE journals. Lokaliseret d. 18-02-2023 på: [Ready to work \(yet\)? Unemployment trajectories among vulnerable welfare recipients - Sophie Danneris, 2018 \(sagepub.com\)](https://www.sagepub.com)

Danneris, S. & Monrad, M. (2018). Kapitel 2: Litteraturgennemgang |: Monrad, M. & Olesen, S. P. *Forskningsmetode i socialt arbejde* (61-82). Hans Reitzels forlag

Finansministeriet (2022): Regeringsgrundlag: Ansvar for Danmark. Det politiske grundlag for Danmarks regering, december 2022. Lokaliseret d. 15-2-2023 på: [Regeringsgrundlag: Ansvar for Danmark \(fm.dk\)](https://fm.dk)

Halkier, B. (2020). Fokusgrupper |: Brinkmann, S. & Tanggaard, L. *Kvalitative metoder. En grundbog* (167-184). Hans Reitzels forlag

Holt, H., Benjaminsen, L., Jakobsen, V. & Vixø, K. (2023). *Rekruttering fra kanten – Slutevaluering*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Holt, H. & Mehlsen, L. (2017). *Rummelighed i praksis. Forudsætninger for gode inklusionsforløb på kommunale arbejdspladser*. SFI

Hutchinson, G. S. & Olstedal, S. (2019). *Teoretiske perspektiver i socialt arbejde* (1. udg. 2. oplag). Hans Reitzels Forlag.

Järvinen, M. & Mik-Meyer, N. (2017). Kapitel 1: Kvalitative analysetraditioner i samfundsvidenskabelig forskning forskningsmetode |: Järvinen, M. & Mik-Meyer, N. *Kvalitativ analyse. Syv traditioner* (1. udg. 2. oplag). Hans Reitzels Forlag

Jobindsats.dk (u.å.) Virksomhedsrettede tilbud og efterfølgende beskæftigelse. STAR. Lokaliseret d. 25-02-2023 på: <https://jobindsats.dk/databank/indsatser/aktiv-indsats/tilbud/virksomhedsrettede-tilbud-og-efterfolgende-beskaeftigelse/>

Juul, S. (2012). Kapitel 3: Fænomenologi |: Juul, S. & Pedersen, K. B. *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori – en indføring* (1. udg. 5. oplag). Hans Reitzels Forlag

Kommunernes Landsforening (2021). Udvalgte kendetegn blandt aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere primo 2020. KL. Lokaliseret d. 30-05-2023 på: <https://www.kl.dk/media/27834/udvalgte-kendetegn-blandt-aktivitetsparate-kontanthjaelpsmodtagere-primo-2020.pdf>

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Interview: Introduktion til et håndværk* (2. udg.). Hans Reitzels Forlag

Madsen, M. B., Nielsen, U. S., Ehrenreich, R., Habekost, A. M. & Ørnboel, J. K. (2016). *Fra udsat til ansat – set fra et arbejdsgiverperspektiv*. Væksthusets Forskningscenter

Monrad, M. (2018). Kapitel 4: Tilvirkning af data |: Monrad, M. & Olesen, S. P. *Forskningsmetode i socialt arbejde* (107-144). Hans Reitzels forlag

Monrad, M. & Danneris, S. (2022). Kapitel 2: Borgerinddragelse som fænomen |: Caswell, D. & Larsen, F. *Borgerinddragelse i beskæftigelsespolitikken*. Djøf Forlag 2022

Monrad, M. & Olesen, S. P. (2018). Kapitel 11: Kvalitet og kritik |: Monrad, M. & Olesen, S. P. *Forskningsmetode i socialt arbejde*. Hans Reitzels forlag

Nielsen, M. H. (2022). *Optimismens politik: Skabelsen af uværdigt trængende borgere* (1. epub-udg.). Frydenlund Academic

Rambøll (2017). *Fra udsat til ansat – set fra et arbejdstagerperspektiv*. Væksthusets Forskningscenter

Ravn, I. (2021). *Selvbestemmelsesteorien. Motivation, Psykologiske behov og sociale kontekster*. 1. udg. 2. oplag. Hans Reitzels Forlag

Retsinformation (2022a). Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (nr. 701 af 22/05/2022). Lokaliseret d. 01-02-2023 på: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2022/701>

Retsinformation (2022b). Vejledning om virksomhedspraktik (nr. 9641 af 17/06/2022). Lokaliseret d. 01-02-2023 på: <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2022/9641>

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2022). Social- og beskæftigelsesindsatsen skal gå hånd i hånd af 2-9-2022. Lokaliseret d. 15-02-2023 på: [Social- og beskæftigelsesindsatsen skal gå hånd i hånd \(star.dk\)](https://star.dk/Social-og-beskaeftigelsesindsatsen-skal-gaa-haend-i-haend)

Sundhedsstyrelsen (2022, 6. december). Mental sundhed. Sundhedsstyrelsen. Lokaliseret d. 30.05.2023 på: <https://www.sst.dk/da/viden/forebyggelse/mental-sundhed>

Tanggard, L. (2017). Kapitel 4: Fænomenologi som kvalitativ forskningsmetode | Järvinen, M. & Mik-Meyer, N. *Kvalitativ analyse. Syv traditioner* (1. udg. 2. oplag). Hans Reitzels Forlag

Tideman, M., Hurtig, P., Holmbom, M., Heyda, D., Samuelsson, F. & Skarp., J. (2015). *Långsiktiga effekter? Personer med funktionsnedsättning och deras etablering på arbetsmarknaden med stöd av Supported Employment*. Misa AB og Högskolan i Halmstad.

Tabel oversigt

Tabel 1: Søgeprotokol

Tabel 2: Borgeroversigt

Tabel 3: Kodningsproces

Bilags oversigt

Bilag 1: Interviewguide til borger

Bilag 2: Samtykkeerklæring til borger

Bilag 3: Interviewguide til beskæftigelsesmedarbejder

Bilag 4: Samtykkeerklæring til beskæftigelsesmedarbejder