- Om beskæftigelsesindsatsen for indsatsparate

Udarbejdet af Vibeke Mikkelsen

Studienummer: 19811141

Antal anslag: 218.926

**Abstract**

This paper analyses the caseworkers’ assessments in social work on the field of employment in a large municipality in Denmark. Data for the empirical part of the analysis have been gathered during the months of April and May, 2011. The study was finished in august, 2011, and is a master dissertation at the Department for Sociology and Social Work of The University of Aalborg, Denmark.

The problem formulation is as follows:

How do caseworkers at the municipal jobcentres assess when they implement mentoring measures in order to bring *ready for active employment measures* unemployed closer to the job market?

The research does not have an open approach but works with the following hypothesis:

Due to domination of “straight-into-job-logics” at the field of employment and the focus on the caseworkers’ attitude to the legislation of employment at new engagements, the caseworkers in practice assess according to these “straight-into-jobs-logics”, also in mentoring measures where the intention of the legislation is to take starting point in each unemployed individual.

This research is a small contribution to the knowledge of which employment measures have an effect for the weakest group of unemployed people, and specifically the research is thought of as a contribution to discussions at the job centres, at management level as well as at the frontline level. A discussion which may qualify the social work and at the same time may work as a management tool to ensure that the intention of the legislation is being followed and the practice experiences of the caseworkers are being gathered.

The empirical data have been gathered by asking the informants to make assessments in three concrete cases during individual, qualitative semi-structured interviews. The assumptions of the informants have been followed up upon with exploring and interpreting questions until the working hypothesis was either disproved or confirmed.

The research has taken on the theory of science of the French sociologist Pierre Bourdieu (1930-2002) and therefore takes its starting point in the assumption that social contacts are filled with conflicts and are historically conditioned. Bourdieu’s model of field analysis is used to construct differences in the caseworkers’ assessments, differences that are historically conditioned and determined by the given social and political circumstances. With its critical perspective, the field analysis shows how the caseworkers’ assessments reproduce powerful understandings of which measures that bring ready for active employment measures unemployed closer to ordinary employment.

The research shows that the caseworkers avail themselves of *workfirst* reasoning as well as of *humancapital* reasoning. A dominating matter of course is that the unemployed as the problem holders must be helped to personal development by positive sanctioning measures such as praise and recognition, and that the measures must be developed gradually taking their starting point in the individual’s own comprehension of his/her problems. The research shows that argumentation and reflection is used when the efforts focus on making demands and when focus is on o*t*her social problems the unemployed may have.

An essential result of the research is that a formation of a conglomerate position of two apparently conflicting positions is seen, between the promoting and the maintaining of the measures of employment. I have chosen to call this: *maintaining as employment promoting measures*. The position causes problems for the caseworkers due to the difficulty of estimating for how long measures may be maintaining in employment promoting measures, while the caseworkers at the same time witness that maintaining measures may prevent the unemployed from distancing himself from ordinary employment. And this may cause maintaining measures to become employment promoting.

**Indholdsfortegnelse:**

Abstract…………………………………………………………………………………….2

**1. Tema: Skøn i socialt arbejde på beskæftigelsesområdet…………...…………………….6**

1.1. Undersøgelsens forståelse af socialt arbejde…………………………………………11

1.1.1. Socialt arbejde på beskæftigelsesområdet………………………………………….13

**2. Tendenser i eksisterende forskning…....………………………………………………….14**

**3. Problemstilling…………….…………...…………………………………………………..15**

 3.1. Potentielt relevante problemstillinger…………………………………....….…….....15

3.2. Problemformulering …………………………………………………………………16

3.3. Begrebsafklaring……………………………………………………………………..18

3.3.1. Skøn………………………………………………………………………………...18

3.3.2. Indsats……………………………………………………………………………...19

3.3.3. Sagsbehandler……………………………………………………………………...19

3.3.4. Mentorskab, mentor og mentee……………………………………………………20

3.3.5. Indsatsklar…………………………………………………………………………20

3.3.6. Holdning…………………………………………………………………………...21

3.4. Undersøgelsens struktur……………………………………………………………..22

**4. Metateoretiske, teoretiske og metodiske overvejelser og valg….……………………….23**

4.1. Meta(teoretisk) valg……….…………………………………………………………24

4.2. Metode til indsamling af data til analysedel 2….……………………………………26

**5. Pierre Bourdieus analytiske begreber……………………………………………………29**

5.1. Felt og position……………….……………………………………………………...29

5.2. Kapital……………………………………………………………………………….30

5.3. Habitus……………………………………………………………………………....31

5.4. Doxa………………………………………………………………………………....32

5.5. Ortodoksi og heterodoksi…………………………………………………………....32

5.6. Symbolsk vold……………………………………………………………………….33

5.7. Objektivering af det objektiverende subjekt…………………………………………34

5.8. Kritik af Bourdieu……………………………………………………………………34

**6. Metoder …………………………………………………………………………………….35**

6.1. Research: pilotinterview……………………………………………………………..36

 6.2. Strukturelle-historisk analyse og analyse af feltets praksislogikker:

Litteraturstudie ………………………………………………………………………36

 6.3. Konstruktivistisk analysedel:

Individuelle kvalitative semi-strukturerede forskningsinterview……………………37

6.3.1. Valg af informanter………....……………………………………………………..37

6.3.2. Interviewforløb og interviewguide………………………………………………...39

6.3.3. Transskribering…………………………………………………………………….40

6.3.4. Validitet, reliabilitet og generaliserbarhed…………………………………………41

**7. Analysestrategi…….………………………………………………………………………..42**

7.1. Analysedel 1: Strukturelle-historisk feltanalyse……………………………………..42

7.2. Analysedel 2: Konstruktivistisk feltanalyse…………………………………………43

**8. Analyse……….……………………………………………………………………………..44**

8.1. Analysedel 1: Den strukturelle-historiske feltanalyse……………………………….44

8.2. Feltets praksislogikker……………………………………………………………….51

8.3. Analysedel 2: Konstruktivistisk feltanalyse…………………………………………54

8.3.1. Mentee skal udvikles personligt…...………………………………………………55

8.3.2. Mentee skal tage ansvar og vise vilje til forandring……...………………………..57

8.3.3. Mentor skal stille krav og sikre at mentee overholder dem………………………..60

8.3.4. Mentor skal sanktionerer……………………...…………………………………...61

8.3.5. Mentor skal være forstående og tage udgangspunkt i mentees forståelse...……….64

8.3.6. Mentor skal tage udgangspunkt i de problemer der er………...……..……………67

8.3.7. Mentor skal arbejde med mentees selvforståelse…………...……………………..69

8.3.8. En vellykket indsats tager tid og er trinvist udviklende……...……………………72

8.3.9. Mentee skal inkluderes…………………………...………………………………..74

8.3.10. I et godt match er der tillid og tryghed……………...……………………………76

8.3.11. Indsatsen skal fastholde mentees kompetencer………...………………………...79

8.4. På tværs af temaerne……………………………………..………………………….82

**9. Diskussion…………………………………………………………………………………..85**

**10. Konklusion………………………………………………………………………………...87**

**11. Perspektivering……………………………………………………………………………90**

**12. Litteraturliste……...………………………………………………………………………91**

**Bilag 1** Introduktionsskrivelse til informanter……………………………………………………97

**Bilag 2** Spørgeguide………………………………………………………………………………98

**Bilag 3** Konstrueret case…………………………………………………………………………100

**1. Tema: Skøn i socialt arbejde på beskæftigelsesområdet**

I de seneste årtier er integration på arbejdsmarkedet i stigende grad blevet forstået som middel til social inklusion. Forståelsen af at arbejdsmarkedsintegration fører til social inklusion og denne tænknings praktiske konsekvenser går igen i den offentlige debat, på den politiske scene, i de offentlige institutioner og i den socialfaglige praksis, hvor de politiske tiltag udmøntes.

Kapitel 1, *Tema,* placerer *Skøn i socialt arbejde på beskæftigelsesområd* i en nutidig politisk- og videnskontekst for at belyse emnets aktualitet og for indledningsvis at formidle forskellige tilgange til beskæftigelsesindsatsen. Undersøgelsens anvendelse af begrebet skøn udfoldes i afsnit 3.3.1.

Tidligere beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen(V) anskueliggør specialets problemfelt og gør konsekvenserne for det sociale arbejde klart i en tale på Socialrådgiverdage i efteråret 2003.

“*Den dårlige socialrådgiver insisterer på, at alle sociale problemer skal være løst, før spørgsmålet om beskæftigelse kommer på tale. Den gode socialrådgiver insisterer på, at der altid skal være et jobrettet formål med indsatsen. Og den bedste socialrådgiver har et klart fokus på at få folk i job - og har evnen til med rigtig timing at inddrage sociale barrierer, der stiller sig hindrende i vejen for, at den ledige kan få et job.”*

Kilde: Socialrådgiveren nr. 20 (okt. 2003): *Den dårlige, den gode og den bedste socialrådgiver.*

Beskæftigelsesminister, Inger Støjberg(V), giver i et svar til HK’s integrationsforslag i 2009, om at alle nydanskere mellem 30 og 50 uden arbejde skal have ret og pligt til uddannelse, udtryk for den samme holdning:

”*Selvforsørgende indvandrere har allerede nu mulighed for at få forbedrede kompetencer via jobcenteret… Mange indvandrere har behov for kompetenceløft. Det kan ske gennem ordinær uddannelse eller på virksomhederne via virksomhedspraktik eller løntilskudsjob kombineret med uddannelse på skolebænken*.”

Kilde: Nyhedsmagasinet HK(2009)*: Støjberg afviser integrationsforslag*

Beskæftigelsesministeren er enig med HK i, at nydanskere har brug for mere uddannelse, men mener, at de nuværende regler er tilstrækkelige. Kompetenceløftet skal ske i job og ikke som trin på vejen til beskæftigelse.

Beskæftigelsesministeriet etableres i 2001, og beskæftigelsesområdet har i perioden undergået store strukturelle forandringer med sammenlægninger og reformer (Afsnit 8.1). Hjort Frederiksen og Støjberg er de to venstrepolitikere, der har siddet på ministerposten siden ministeriets etablering, og de peger altså begge på, at det primære fokus i arbejdet med ledige skal være hurtigst mulig i arbejde. Denne holdning genkendes i § 1 i Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats (LAB-loven), hvor det fastslås, at beskæftigelseslovgivningens formål er at bidrage til et velfungerende arbejdsmarked ved at bistå kontant- og starthjælpsmodtagere og ledige dagpengemodtagere til så hurtigt og effektivt som muligt at komme i beskæftigelse (Beskæftigelsesministeriet 11.juni 2003).

Oktober 2010 offentliggør Rigsrevisionen en beretning om effekten af aktivering af de ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere (Rigsrevisorernes beretning 2010). Beretningen viser, at aktivering af de ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere ikke har positiv effekt på de aktiveredes beskæftigelsesfrekvens. De aktiverede kommer således hverken mere i selvforsørgelse eller mere i beskæftigelse, end de der ikke blev aktiveret i den undersøgte periode. I beretningen kritiseres beskæftigelsesministeriet for at have intensiveret aktiveringsindsatsen uden tilstrækkelig viden om, hvilke indsatser der virker for de svageste ledige, og Rigsrevisionen fremhæver, at indsatsen til de allersvageste bør koordineres i forhold til de sociale myndigheder og sundhedsmyndighederne (Rigsrevisorernes beretning 2-3:2010).

Beskæftigelsesministeriet tager samtidig med offentliggørelsen af rigsrevisionens rapport og med henvisning til rapporten initiativ til en incitamentsændring af den kommunale aktiveringsindsats. Ved at skrue på de statslige refusionsregler med virkning fra årsskiftet 2011 tilskyndes kommunerne økonomisk til at give sygemeldte/ledige borgere et virksomhedsrettet tilbud frem for et aktiveringsrettet tilbud. Refusionstaksten sænkes fra 50 % til 30 % i perioder med tilbud om vejledning og opkvalificering, og den statslige refusion på 50 % bibeholdes, hvis den sygemeldte/ledige støttes i en virksomhedsrettet indsats i form af virksomhedspraktik, ansættelse med løntilskud eller støttes til ordinær uddannelse (Beskæftigelsesministeret 17.nov.2010).

I den offentlige debat i forbindelse med Folketingets vedtagelse af den nye refusionsordning citeres beskæftigelsesminister, Inger Støjberg, for, at indsatser med jobfokus virker, hvorimod aktiveringsindsatser, der har et kvalificerende og kompetenceudviklende sigte, ikke virker:

“*Kommunerne har kassetænkt på en måde, så man er gået efter de lette penge. Nu giver vi lavere refusion for det, der ikke virker. Vi viser kommunerne vejen til guldet*.” Kilde: Information.dk 22.12.2010,

og

”*Selv ledige, der er langt fra arbejdsmarkedet, kan gennem en lille tilknytning til arbejdsmarkedet opleve, at deres arbejde betyder noget for virksomheden. Og det kan i sig selv give øgede ressourcer og motivere til at prøve kræfter med et job eller en uddannelse*.” Kilde:Information.dk: 14.12.2010.

Når beskæftigelsesministeren argumenter for regeringens nye refusionspolitik og argumenter for, at indsatser med jobfokus virker, hvorimod indsatser med et opkvalificerende og kompetenceudviklende sigte ikke virker, henviser hun primært til rigsrevisorernes rapport og til to rapporter bestilt af beskæftigelsesministeriet selv: den løbende evaluering af de virksomhedsrettede indsatser (Virksomhedscenter.dk) og evalueringen af indsatsen “Ny chance til alle” (Arbejdsmarkedsstyrelsen feb.2008).

Undersøgelserne peger ganske rigtigt på, at virksomhedsrettede indsatser har en god effekt også for ikke-arbejdsmarkedsparate. Men for de svageste ledige fremkommer den gode effekt i kombinerede indsatser, hvor virksomhedspraktik er et af elementerne. Anne-Birte Kylling er direktør for rådgivningsfirmaet DISCUS, der står bag den løbende evaluering i den virksomhedsrettede indsats. Hun siger, at der er stor risiko for, at de svageste ledige falder fra, hvis de sendes ud i virksomhedspraktik uden støtte. Gruppen har problemer udover ledighed, problemer som virksomhederne ikke kan løse alene. For at en virksomhedspraktik skal være mulig, skal der støtte til fra en virksomhedsmentor, fra en jobkonsulent, og ofte skal det kombineres med yderligere støttende indsatser (Information.dk 13.12.2010). Mikkel Thøgersen fra Rambøll Management, som står bag arbejdsmarkedsstyrelsens evaluering af “Ny chance til alle”, siger samstemmende, at de gode resultater med virksomhedspraktik skyldes kombinationer med en mere håndholdt indsats, hvor virksomhedspraktikken fx kombineres med anden relevant behandling (Arbejdsmarkedsstyrelsen feb.2008).

Michael Svarer, som sammen med Michael Rosborg står bag den kvantitative evaluering af forsøget ”Alle i gang”, bestilt af Arbejdsmarkedsstyrelsen, giver udtryk for, at den nye refusionsmodel ikke lægger op til en mere individuelt tilrettelagt hjælp. Han siger samtidig, at evalueringerne netop viser, at der er brug for en mere håndholdt indsats, der både har et socialt og et beskæftigelsesrettet fokus, hvis der skal nås resultater med svage ledige langt fra arbejdsmarkedet. I forsøget ”Alle i gang” har de ledige været tilknyttet kommunale aktiveringsprojekter, som ikke førte til jobs, men der blev konstateret en udvikling (Socialrådgiveren nr.19:2010)(Arbejdsmarkedsstyrelsen 16.dec.2009). Samtidig kritiseres beskæftigelsesministeren for at overse resultater i Rigsrevisionens rapport, der konkluderer, at ugentlige samtaler mellem den ledige og sagsbehandleren førte til øget aktivering, og at det er en væsentlig udfordring for beskæftigelsesministeriet at få afklaret, hvilke indsatser der virker for ikke-arbejdsmarkedsparate, der har betydelige problemer ud over ledighed (Rigsrevisionen 3-4:2010).

De forskellige politiske signaler og forskningssignaler skitserer to dominerende retninger i indsatserne til bekæmpelse af ledighed. Aktiveringsindsatser, der tager udgangspunkt i den enkelte og sammensætter en indsats, hvis endelige mål er beskæftigelse og indsatser med direkte jobfokus.

Når refusionssatserne til en jobrettet aktivering bibeholdes på de 50 % og sænkes til 30 % på ikke direkte jobrettet indsatser, hæmmes kommunernes incitament til at skræddersy en kombineret indsats til den enkelte ledige. En spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt landets jobcenterchefer (Kommunernes landsforening 13.dec.2010) viser, at jobcentrene vil rette ind efter regeringens økonomiske signaler og fremover sende flere ledige direkte i virksomhedspraktik eller løntilskudsjob.

To rapporter fra Det nationale forskningscenter for velfærd (SFI); *Statslig og kommunal beskæftigelsesindsats, Implementering af ”flere i arbejde” før strukturreformen* (Beer et al. 2008) og *Kommunernes beskæftigelsesindsats* (Stigaard et al. 2006) omhandler sagsbehandlernes adfærd og viser en lignende tendens. I rapporterne rapporteres hvordan beskæftigelsesindsatsen i det statslige arbejdsformidlingsregi og på det kommunale område omsættes i det yderste led. De konkluderer, at sagsbehandlerne i betydeligt omfang lever op til beskæftigelseslovgivningen intentioner om en sagsbehandling med fokus på job og krav, og sagsbehandlerne retter således også ind efter regeringens signaler (Beer et al. 14:2008).

Resultaterne kan skyldes, at de kriterier forvaltningschefer og mellemledere vurderer højt ved ansættelse, er ansøgerens indstilling og holdning til beskæftigelsesindsatsen. Beer et al´s undersøgelse af ledelsens kriterier ved nyrekruttering viser, at omkring 60 % af lederne prioriterer ansøgernes indstilling/holdninger og dygtighed/erfaringer næsten lige højt. Hvorimod kun 36 % af de kommunale ledere og 7 % af lederne i det statslige regi lægger vægt på ansøgerens uddannelsesbaggrund (Beer et al. 154:2008). Hvor man traditionelt i nyansættelser har vurderet ansøgers uddannelse for at afgøre, om han/hun kunne udføre jobbet. Man kan altså se en øget tendens til at lægge vægt på ansøgerens holdning og indstilling ved nyansættelser. Samtidig er sagsbehandlernes holdninger blevet et ledelsesværktøj ved ændring af det beskæftigelsespolitiske fokus fra aktivering til direkte jobfokus. En tilstødende forklaring kan være, at der siden regeringsskiftet i 2001 frem til 2006 er foregået en betydelig nyrekruttering af sagsbehandlere på området (Stigaard et al. 102-103:2006). To tredjedel af sagsbehandlerne har højest fem års erfaring i stillingen (2006-tal), og med ledernes øgede vægt på ansøgernes holdninger og indstillinger kan det være medvirkende årsag til ændringen i sagsbehandlernes loyalitet (Stigaard et al. 25:2006).

Ovenstående fører mig til undersøgelsens forskningsspørgsmål: Når undersøgelserne viser, at kommunerne og sagsbehandlerne i stor udstrækning retter ind efter regeringens signaler om direkte jobfokus og krav, hvilke konsekvenser har denne loyalitet, når der i LAB-loven bliver indarbejdet ny lovtekst, hvis intension er, at der i stor udstrækning skal udføres individuelle skøn, og at der skal tages udgangspunkt i den lediges situation?

Med ændringen i mentorlovgivningen i juni 2009 blev mulighederne for etablering af en mentorindsats på beskæftigelsesområder udvidet ved Folketingets vedtagelse af forslag om styrket beskæftigelsesindsats overfor sygemeldte m.fl., og Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats § 78 ændres til:

”*Med henblik på at fremme, at personer kan opnå eller fastholde aktiviteter, tilbud, ansættelse i fleksjob eller i ordinær ansættelse, kan der ydes støtte til en mentorfunktion*.” (Kilde: pkt.26 i Beskæftigelsesministeriet 5.juni 2009).

Lovændringen ophæver begrænsningen af målgruppen, og binder den ikke længere til andre beskæftigelsesindsatser. Kommunerne kan nu give tilbud efter LAB-loven til alle ledige og sygemeldte (Beskæftigelsesministeriet 13.marts 2009). Støtten udvides fra at være en introduktionsindsats til også at være en fastholdelsesindsat, og ordningen er ikke længere begrænset til at styrke introduktionen på arbejdspladsen eller uddannelsesstedet, men kan bruges til at fremme, at borgeren kan opnå eller fastholde beskæftigelse. Af Beskæftigelsesministeriets bemærkninger til lovforslaget (Beskæftigelsesministeriet 4.2.2.1:13.marts2009:1) fremgår, at intentionen er, at mentor kan yde en støtteindsats, der har relation til arbejdspladsen eller uddannelsesinstitutionen, men som også kan ligge udenfor disse.

Indsatsen kan derfor bruges til at følge mentee i en beskæftigelsesfremmende aktivitet som fx kontakt til et jobcenter, lægebesøg m.v. Endelig er der med lovændringen mulighed for at yde mentorstøtte til at fjerne praktiske hindringer for at opnå beskæftigelse, hvilket kan være hjælp til benyttelse af offentlige transportmidler, hjælp til jobsøgning, hjælp til at kontakte offentlige institutioner, egen læge m.v. (Beskæftigelsesministeriet 4.2.2.1:13.marts2009:1) (SEBI 2010)(cabiweb:mentor). En mentorindsats skal altså fremme den lediges mulighed for beskæftigelse, men skal ikke nødvendigvis have direkte jobfokus.

Lovændringen er en forskydning fra en konkret og detaljeret lovgivning til en retslig standard, hvor der er udpræget mulighed for brug af skøn. En lovgivning, der åbner op for skøn, fjerner reelt den konkrete politikudformning fra offentligheden. Derved lægges afgørelsen ud i lukkede rum, hvor det kan være vanskeligt at følge udviklingen. Desuden stilles den enkelte borger ringere retssikkerhedsmæssigt, fordi det kan være vanskeligt at argumentere for sine krav, når lovgivningen muliggør en hvilken som helst afgørelse (Dalberg-Larsen136:2005). Fordelen ved retsformen er, at man bedre kan løse de konkrete problemer, der ellers nemt falder udenfor i konkret- og detaljeudformede regler. Retsformen er især anvendt i sociallovgivningen, men der er ikke tradition for denne type lovgivning indenfor beskæftigelses- og arbejdsmarkedsområdet (Dalberg-Larsen kap.4:2005). Problemerne med lovgivning af denne art kan imødekommes ved, at sagsbehandlerne åbner det sociale rum, hvor *bestpractice*formes, og det er denne undersøgelses hensigt at bidrage til dette.

**1.1. Undersøgelsens forståelse af socialt arbejde**

I afsnittet præciseres den forståelse af socialt arbejde, som undersøgelsen bygger på, en forståelse som får betydning for de senere metodiske og teoretiske valg.

Overordnet kan man sige at et socialt problem er en social tilstand, der fra politisk side anses som uønsket, og som kan gøres til genstand for intervention. Bag forskellige forståelser af ledighed og relaterede indsatser ligger forskellige forståelser af, hvad det sociale problem er, og derfor forskellige forståelser af hvordan en social faglig indsats skal tilrettelægges. Forståelsen af hvad det sociale problem er, indgår derfor i et spændingsfelt mellem forskellige interesser og kan derfor betragtes som en konstruktion, hvor de forskellige indsatser repræsenterer forskellige interesser (Caswell 2005).

Hutchinton og Oltedal (Hutchinton og Oltedal 2002) peger på, at en interaktionistisk tilgang til det sociale arbejde har domineret fra 1990érne. En interaktionistisk tilgang tager udgangspunkt i, at mennesket er et handlende og meningssøgende individ, og det sociale arbejde er derfor individrettet og benytter kommunikation som metode. Mødet mellem borgeren og sagsbehandleren bliver derfor centralt. Perspektivet sætter altså fokus på individuelle faktorer og ikke på strukturelle betingelser. I en interaktionistisk tilgang betragtes individer som besiddende en indre positiv kerne, og en social indsats skal bringe den lediges egne ressourcer og kompetencer frem i en myndig- og mægtiggørelsesproces (Villadsen 2003).

Et interaktionistisk perspektiv er anlagt i to analogier af, hvordan sociale problemer og bestemte identitetsforståelse af borgeren formes af sagsbehandlernes ekspertviden og af givne institutioner (Järvinen et. al 2002, Järvinen Mik-Meyer 2003). Begge analogier har udfordret socialarbejdernes selvforståelse og bragt lys på det sociale arbejdes ”tusmørkezone” eller ”den sorte boks”, hvor omsorg og den intenderede hjælp slår over i disciplinering, overgreb og tvang. Analogierne har anlagt et magtperspektiv, hvor sagsbehandlerne, i kraft af deres professions definitionsmagt overfor borgeren, udøver magt, og fordi forskerblikket er rettet mod mødet mellem sagsbehandler og borgeren, ses der bort fra strukturelle betingelser for udførelsen af det sociale arbejde.

Overordnet mener jeg ikke, at praksis i det sociale arbejde kan forstås uafhængigt af de strukturelle betingelser. Men et mere praksisnært argument for at vælge et struktur perspektiv er: når lederne angiver, at det kriterium de vægter højest ved nyansættelser på beskæftigelsesområdet, er ansøgerens holdninger til beskæftigelsesindsatsen, så antager jeg, at der i sagsbehandlernes holdninger kan genkendes forskellige interesser, og at holdningerne repræsenterer givne magtfulde interesser (se definitionen af holdninger afsnit 3.3.6). Nyere dansk forskning har vist, at der er en sammenhæng mellem sagsbehandlernes holdninger og deres skøn. Resultaterne påviser, at sagsbehandlerne har et vist rum for skøn og en vis handlefrihed i deres arbejde, og det giver dem en indflydelse, som i mange tilfælde er farvet af deres personlige holdninger og deres personlige overbevisninger (Winter 2002).

Specialets brug af begrebet socialt arbejde skal derfor have blik for, at sagsbehandlernes skøn kan repræsentere forskellige interesser, der kan konflikte, og kunne rumme den anskuelse, at feltet er fyldt med modsætninger og dilemmaer. Jeg vælger derfor at anlægge et konfliktperspektiv på socialt arbejde.

Konfliktperspektiver tager udgangspunkt i, at når vi undersøger det sociale arbejde, skal vi sætte de undersøgte fænomener i forbindelse med givne samfundsstrukturer. Jeg mener dog ikke, at aktørerne som marionetter er forudbestemt til bestemte handlinger og vælger derfor at følge den retning indenfor de konfliktteoretiske teorier, der giver aktøren en vis form for handlerum. Jeg fravælger altså en strukturdeterministiske tilgang. Dermed har jeg anlagt, hvad Hutchinson og Oltedal kalder et praxiologisk perspektiv på socialt arbejde (Hutchinson og Oltedal 2002).

Perspektivet på det social arbejde i undersøgelsen er derfor: selv om strukturelle forhold påvirker sagsbehandlerne, har sagsbehandlerne et vist handlerum, og deres handlinger kan derved virke tilbage på strukturerne. Ved at blive klar over hvordan magtfulde interesser påvirker deres skøn, kan sagsbehandlerne blive i stand til at træffe et mere kvalificeret og oplyst valg (Hutchinson og Oltedal2002).

**1.1.1. Socialt arbejde på beskæftigelsesområdet**

Annette Carsten kaldte i bogen *Aktivering* fra 1998 beskæftigelsesområdet for 1990érnes nye element i socialpolitik. Siden er forbindelsen mellem det socialpolitiske og det beskæftigelsespolitiske område blevet mere markant, og man kan sige, at det socialpolitiske er blevet et nyt element i beskæftigelsespolitikken. Med den stigende sammensmeltning af det arbejdsmarkedspolitiske og det socialpolitiske område siden årtusindeskiftet og med den kommunale overtagelse af jobcentrene i 2009 er den socialpolitiske beskæftigelsesindsats helt blevet frakoblet den øvrige socialpolitiske indsats, og de politiske intentioner er nu, at der laves social integration både socialt og arbejdsmarkedsmæssigt via beskæftigelse. Gruppen af ledige, der er omfattet af beskæftigelsesindsatser, er samtidig udvidet, og beskæftigelsesindsatsen dækker nu både grupper af arbejdsmarkedsparate ledige, sygemeldte ledige, og ledige der har problemer udover ledighed (afsnit 8.1).

**2. Tendenser i eksisterende forskning**

I dette kapitel vil jeg give indblik i, hvilke forskningstendenser og videnskabelig viden specialet bygger på. Kapitlet vil samtidig være afgrænsende, ved at vælge en vinkel der er ”forskellig fra” eksisterende undersøgelser.

En systematisk litteratursøgning (Reinecker og Jørgensen 209:2008) har vist, at en betydelig mængde af nyere dansk forskning på beskæftigelsesområdet er optaget af, hvordan lovgivning og politiske intentioner i et individorienteret perspektiv bliver implementeret i det yderste led i forhold til arbejdsmarkedsparate ledige (Stigaard(2006), Beer(2008), Winter(2002), Madsen(2006)). Mængden af forskning med dette perspektiv hænger givetvis sammen med de store ændringer på beskæftigelsesområdet efter årtusindskiftet (afsnit 8.1) og er i vid udstrækning bestilt af beskæftigelsesministeriet og arbejdsmarkedsstyrelsen.

Forskning i perspektivet kan lægge op til politiske, administrative eller lovgivningsmæssige tiltag, der søger at ensrette ved målstyring, regler og regulativer eller fx lægge op til, at man i nyansættelser søger efter sagsbehandlere med særlige holdninger til beskæftigelsesindsatsen. At rette fokus på sagsbehandlernes holdninger i ansættelsen sker ud fra en forestilling om, at sagsbehandlere med de ”rigtige” holdninger vil implementere loven loyalt, fordi undersøgelser har vist, at det særligt er i nyoprettede organisatoriske enheder med nyt personale, at sagsbehandlerne er loyale mod lovens intentioner (Meyers, Glaser & MacDonald i Stigaard 31:2006). Stigaards og Beers undersøgelser fra 2006 peger netop på, at grunden til at sagsbehandlerne i høj grad følger lovgivningens intentioner kan være, at forvaltningsledere og mellemledere ved nyansættelser vurderer ansøgerens holdninger til beskæftigelsesindsatsen som det væsentligste kriterium, højere end ansøgerens uddannelsesbaggrund, og at der fra regeringsskiftet i 2001 og frem til undersøgelsestidspunktet i 2006 er sket en markant nyrekruttering af sagsbehandlere (Stigaard et al.102-103:2006).

Faste problemforståelser eller private holdninger, der stemmer overens med specifikke intensioner bag beskæftigelseslovgivningen, kan på den anden side føre til, at sagsbehandleren ikke ser borgeren i deres særegenhed, som mentorlovgivningen lægger op til, og betyde at sagsbehandlerne tager udgangspunkt i problemforståelsen at fasthed, krav og kontrol kan løse ledighedsproblemet, og de derfor ikke følger mentorlovgivningens intentioner om, at en ”skræddersyet” indsats skal iværksættes.

Forskning i individperspektivet kan på den anden side også lægge op til at åbne det rum, hvor skøn foretages og derved være med til at sikre, at der sker en faglig refleksion i personalegrupper. En faglig refleksion der kan kvalificere det sociale arbejde og være med til at sikre, at sagsbehandlerne følger lovgivningens intentioner, også når der bag lovgivning ligger forskellige logikker. Jeg mener derfor, at fokus på individperspektivet både kan bruges til politisk styring af sagsbehandlernes skøn og til faglig udvikling.

Målgruppen i specialets empiriske del afgrænses til ikke-arbejdsmarkedsparate ledige, dels fordi der ikke er foretaget undersøgelser af, hvordan sagsbehandlerne implementerer lovgivningen i arbejdet med ikke-arbejdsmarkedsparate, og fordi der mangler viden om, hvilke indsatser der rent faktisk bruges i praksis, og hvad der virker for denne gruppe af ledige. Desuden finder jeg gruppen interessant, fordi vejen til arbejdsmarkedet er kompliceret og byder på mange socialfaglige udfordringer.

**3. Problemstilling**

For at kvalificere det endelige valg af problemformulering bliver der i kapitlets første afsnit skitseres en række relevante problemstillinger udledt af kapitel 1 og 2. Og for at styrke undersøgelsens fokus opstilles der en arbejdshypotese. I kapitlets afsnit 3.3 defineres centrale begreber, og i kapitlets afsluttende afsnit 3.4 forklares specialets struktur for at vise vejen fra problemformulering til konklusion.

**3.1. Potentielt relevante problemstillinger**

Jeg er optaget af, hvilke konsekvenserne den stigende ensretning i de politiske og administrative tiltag og fokus på sagsbehandlernes holdninger har for sagsbehandlernes tilbøjelighed til skøn. Betyder det, at der igen skal nyansættes, når beskæftigelsesindsatsen ændrer karakter, eller kan vi finde nye måder at sikre, at det sociale arbejdet følger de intentioner, der ligger i lovgivningen. Og kan vi finde måder, der både kan kvalificere indsatsen, og kvalificere de tilbagemeldinger sagsbehandlerne giver til lovgivningsmagten om hvilken indsats, der virker for ikke-arbejdsmarkedsparate.

Sagsbehandlerne skal som det yderste led implementere lovgivningen efter lovgivernes intentioner. Når der i samme politikområde men bag forskellige lovtekster ligger forskellige forståelser og holdninger til sociale problemer og det sociale arbejde, må sagsbehandlerne kunne ”påtage” sig disse forskellige logikker for at være loyale mod lovgivningens intentioner. Når undersøgelser peger på, at sagsbehandlernes private holdninger til beskæftigelsesindsatsen spiller en stigende rolle i rekrutteringen af nyansatte, når sagsbehandlernes holdninger præger deres skøn, og når beskæftigelsesområdet er præget af indsatser med direkte jobfokus, hvad betyder det så for implementeringen af en indsat med en anden iboende logik som mentorordningen? Vil der på trods af lovgivningens intentioner om, at indsatsen skal skræddersys den enkelte, i stedet blive taget beslutninger om at indsatsen skal have et direkte jobfokus?

Når arbejdsgiverne i stigende omfang foretager nyansættelser, hvor ansøgerens holdninger til beskæftigelsesindsatsen er et væsentligt kriterium, hvad betyder det så for de socialfaglige diskussioner i en personalegruppe? Er der tendens til at de faglige diskussioner forstummer, og at alle er enige, eller foretager sagsbehandlerne i praksis andre skøn evt. i det skjulte?

Hvis antagelsen er, at sagsbehandlerne vil skønne efter lovgivningens intentioner, hvis de holdningsmæssigt kan tilslutte sig beskæftigelsesindsatsen intentioner, betyder det så, at sagsbehandlerne vil skønne ens, hvis de præsenteres for samme konkrete sag?

Jeg vælger at rette fokus på den førstnævnte problemstilling. Vælger sagsbehandlerne at følge lovgivningens intension om en differentieret tilgang med udgangspunkt i den enkeltes problemstilling, eller er der tilbøjelighed til at skønne, at der i mentorindsatsen skal være fokus på krav og kontrol og et direkte fokus på ordinær beskæftigelse uafhængig af den lediges problemkompleks.

**3.2. Problemformulering**

Jeg går ikke åbent til feltet men har en forudantagelse om, at logikker om direkte jobfokus kan genfindes i sagsbehandlernes skøn. Jeg kobler derfor problemstillingen sammen med en arbejdshypotese.

Hypotesen er en forudsigelse af det svar, jeg vil få, når jeg stiller spørgsmålet - det spørgsmål der ligger i problemformuleringen. At arbejde ud fra en antagelse – en hypotese – betyder, at problemformuleringen skærpes, og jeg ikke går åbent til spørgsmålet.

Min problemformulering er:

**Hvordan skønner sagsbehandlere på kommunale jobcentre, når de iværksætter en mentorindsats, der skal bringe indsatsparate tættere på arbejdsmarkedet?**

Og arbejdshypotesen er:

På grund af beskæftigelsesområdets dominans af ”direkte i job logikker” og områdets fokus på sagsbehandlernes holdninger til beskæftigelseslovgivningen ved nyansættelser, skønner sagsbehandlerne efter direkte i job-logikker, også i mentorindsatser hvor lovgivningens intension er, at der skal tages udgangspunkt i den enkelte ledige.

Hypotesen indsnævrer, hvad der er relevant at undersøge i specialets empiriske del, og fokuserer det brede spørgsmål *sagsbehandlernes skøn,* til at være hvad sagsbehandlerne skønner, er den rette indsats.

Problemformuleringen er specialets hovedspørgsmål. For at operationalisere spørgsmålet deles det op i fire underspørgsmål. Underspørgsmålene skal ses som skridt på vejen til at få be- eller afkræftet arbejdshypotesen og derved få svar på problemformuleringen.

1. Hvilke strukturelle betingelser har indflydelse på sagsbehandlernes skøn?

2. Hvilke gyldige indsatslogikker findes der på beskæftigelsesområdet?

3. Hvordan skønner sagsbehandlerne?

For endeligt at kunne svare på arbejdshypotesen

4. Reproducerer sagsbehandlerne i deres skøn givne magtfulde strukturer?

**3.3. Begrebsafklaring**

I afsnittet afklares problemstillingens centrale begreber: skøn, indsats, indsatsklar, sagsbehandler, holdninger, mentorskab, mentor og mentee.

**3.3.1. Skøn**

For at finde en brugbar definition af begrebet skøn er det væsentligt at overveje, hvad definitionen skal dække. En definition vil også have betydning for, hvilken metode der skal benyttes for at indhente data om sagsbehandlernes skøn.

Jeg antager, at det handlerum, som skønnet foretages i, er begrænset af bestemte forståelser af, hvad man bør gøre, eller hvad der er den bedste indsats. Sagsbehandlerne kan altså ikke skønne helt frit. De forskellige forståelser er udtryk for bindinger til forskellige normative meningsudtryk om, hvad der er godt og rigtigt at gøre. Jeg forventer, at forståelserne vil være genkendelige i sagsbehandlernes skøn. En forståelse af begrebet skøn skal altså tage højde for, at skøn er normative og har bindinger til bagvedliggende meningsudtryk, og en definition skal tage højde for, at de forskellige normative bindinger findes indenfor samme felt. Men fordi de trækker på forskellige logikker, kan de konflikte eller befinde sig i et magtforhold.

Grimen og Molander skitserer i artiklen ”Profesjon og skjønn” (Grimen og Molander kap.10:2008) en teori om skøn. Deres krav til teoriens indhold dækker de krav, jeg stiller. De opstiller ikke en færdig teori, men deres fire krav til teorien er: den skal medtænke de rammer og regler, der betinger skønnet (strukturelle betingelser), den skal medtænke kontekst, hvilket vil sige, at skøn er en form for praksis ræsonnering af, hvad der er rigtigt at gøre i det enkelte tilfælde, hvilket betyder, at skønnet er normativt, de normative typer af skønsudøvelse skal kunne identificeres, altså at der er en ramme for, hvad der kan skønnes, hvilket fører til en forklaring på, hvorfor normative skøn er problematiske og har et konfliktperspektiv, hvilket er deres fjerde krav. Grimen og Molanders forståelse af skøn dækker den måde, jeg bruger begrebet på, men de giver ikke en endelig definition. De henviser i deres artikel til forskellige definitioner af skønnet, men tendensen er, at definitionerne kun medtager et af kravene. Det nærmeste jeg kan komme en definition af skønsbegrebet, er ved at sammendrage uddrag af Grimen og Molanders artikel og ellers henvise til teoriens elementer.

Definitionen bliver som følgende: *skøn er et ræsonnement af, hvad der bør gøres i det enkelte tilfælde. Ræsonnementet er bundet op af almene rationalitetsnormer og givne handlingsregler, og skønnet er situeret indenfor bestemte kontekstuelle normative principper*, *der kan konflikte.*

(inspireret af Grimen og Molander 188:2008).

Definitionen dækker de bagvedliggende antagelser, jeg har om skønnet. Det har betydning for metodeafsnittet, at skønnet bliver defineret som: *skøn er et ræsonnement af, hvad der bør gøres i det enkelte tilfælde,* og for valg af teori til at forstå sagsbehandlernes skøn har det betydning, at *Ræsonnementet er bundet op af almene rationalitetsnormer og givne handlingsregler, og skønnet er situeret indenfor bestemte kontekstuelle normative principper*, *der kan konflikte.*

**3.3.2.Indsats**

Indsats refererer både til et konkret beskæftigelsesrettet tilbud, som den ledige bevilges eller henvises til og til en række forhold i den konkrete sagsbehandling. Forhold som fx hvilken vejledning og opfølgning sagsbehandleren benytter sig af, og hvilke redskaber sagsbehandleren bruger som fx problemafdækkende, ressourceafdækkende, sanktionerende og kontrollerende.

En beskæftigelsesfremmende indsats defineres som: *En beskæftigelsesindsats der kan bidrage til at realiserer mål, der kan ses som trin på vejen til job, dvs. som midler til det endelige mål om job.* SFI rapporten *veje til beskæftigelse* (Henriksen 14:2010).

**3.3.3. Sagsbehandler**

Under udarbejdelsen af specialet er jeg stødt påjobbetegnelser som aktiveringsmedarbejder, jobkonsulent, sagsbehandler, virksomhedskonsulent, arbejdsmarkedskonsulent, beskæftigelseskonsulent osv. Betegnelserne er lokalt bestemt. Jeg er interesseret i frontlinjemedarbejderne, der arbejder direkte med den enkelte ikke-arbejdsmarkedsparate og benytter derfor betegnelsen sagsbehandler. Ved valget prøver jeg at undgå, at læseren trækker på lokalspecifikke forståelser af betegnelser, og jeg sikrer informanter og kommuner større anonymitet, men jeg undgår ikke, at begrebet sagsbehandler for nogle associerer til socialområdet.

**3.3.4. Mentorskab, mentor og mentee**

Mentortemaet stammer fra den græske mytologi, hvor Odysseus søn Telemakos skulle modnes til de kommende opgaver. Han skulle lærer at passe på familien, at få kongeriget til at fungere og lære at vogte på, om de omkringliggende nationer nu også forholdte sig i ro. Læringen dækkede derfor over at passe på familien, på virksomheden og på omverdenen. Da Odysseus drog i krig skulle *Mentor*, Odysseus ungdomsven, oplære Telemakos deraf navnet mentor (Ott og Toft 12:2009).

Tidligere var mentorskab mere forbundet med ideen om mesterlærer og baserede sig på handling som en kropslig og sanselig proces. Handlinger der kunne overføre kundskaber om familien, virksomheden og omverdenen til *mentee*. Det indebar, at mentee fik den sociale dimension med og dermed lærte at begå sig i verden. Det er først fra oplysningstiden, vi begynder at se spor af den form for pædagogik, der er den egentlige forløber for den mentoring, vi kender i dag. Den nyere form for mentorskab kan forstås i forlængelse af Rousseaus opdragelsesmetoder. Den sociale dimension – at kunne begå sig i verden – er tæt forbundet med læring, og det sociale samvær er derfor den platform, hvor læring finder sted. Den tiltagende individualisme i arbejdsliv og familieliv har givet færre af disse platforme, hvor læring kan finde stede, og derfor kommer gensidige relationer som blandt andet mentorrelationer til at fremstå som en naturlig konsekvens af vores måde at indrette os på (Ott og Toft kap1:2009).

Inspireret af Ott og Toft vil jeg definere mentorskab til at være:

*Et samvær hvor en erfaren person(mentor) står overfor en mindre erfaren person(mentee) i et udviklingsperspektiv, og hvor platformen for udvikling er socialt samvær* (Ott og Toft kap.1:2009)

**3.3.5. Indsatsklar**

Målgruppen er i afsnit 2 (Tendenser i eksisterende forskning) afgrænset til ikke-arbejdsmarkedsparate. Målgruppen afgrænses her yderligere til indsatsparate ledige.

I 2010 blev der indført en ny matchmodel på beskæftigelsesområdet (Arbejdsmarkedsstyrelsen 21.dec.2009). Matchmodellen, som alle ledige og sygemeldte skal kategoriseres efter, har nu tre kategorier mod tidligere fem. Kategorierne er; kan være jobklar indenfor 3 måneder, indsatsklar og midlertidig passiv, hvor de midlertidige passive er fritaget for beskæftigelse og aktiveringsindsatser. Jeg fravælger derfor de midlertidige passive som målgruppe og ender med de indsatsklare som målgruppe, fordi jeg i forvejen har afgrænset mig fra arbejdsmarkedsparate.

En indsatsklar er: *en person, der ikke er parat til at tage et ordinært arbejde, som gør den pågældende i stand til at forsørge sig selv inden for tre måneder, men som er i stand til at deltage i en beskæftigelsesrettet indsats med aktive tilbud, anses som indsatsklar.* (Bekendtgørelse om matchvurdering 15.04.2010).

**3.3.6. Holdning**

Holdning som et mentalt fænomen kan i den klassiske forståelse opdeles i tre dimensioner. Opdelingen er meget diskuteret, men den er jf. Katzenelson (155:1994) hensigtsmæssig at benytte, fordi de tre dimensioner kan have forskellig dominans i holdninger. De tre dimensioner er: den kognitive dimension der dækker viden, erfaring og overbevisning, den affektive dimension der dækker præferencer, ønsker, foretrukne tilstande, afsky og afstandstagen og endeligt den konative dimension, der dækker intentionen, vilje og potentiel handlingsparathed. Jf. Festingers dissonansteori fra 1957 er der en tendens til, at personens faktiske handling er i overensstemmelse med holdningens tre dimensioner. Hvis der er dissonans mellem dimensionerne eller mellem dimensionerne og den faktiske handling, vil personen have en mental trang til at skabe overensstemmelse. Et illustrativt eksempel kan være vores holdning til rygning. Den består af viden om, at rygning giver kræft, af en følelse af at være bange for at blive syg, og af handlingen at man ikke ryger. En væsentlig diskussion handler om hvorvidt, den kognitive eller den affektive dimension har forrang, om en af disse to dimensioner er mere bestemmende for individets holdning, og hvad der sker, når der er dissonans. Et eksempel på dissonans er fx, når en sagsbehandler har en kognitiv forestilling om, at problemet ledighed bedst kan løses ved, at der bliver stillet klare rammer og regler og giver udtryk for denne holdning i en ansættelsessamtale. Men sagsbehandleren kan blive berørt (emotionelle dimension) af den lediges situation og vil derfor opleve ubehag ved at stille krav og derfor undlade at stille kravene eller fortage sanktioner (konative dimension). En væsentlig dimension ved holdningsbegrebet er derfor, hvorvidt holdninger eksisterer som stabile fænomener i menneskers hukommelse og derfor genkaldes i specifikke situationer, eller om holdninger konstrueres på stedet (Olsen 2008).

Min forståelse af begrebet er et konglomerat, og holdningsbegrebet forstås som noget, der kan genkaldes, og som noget der er situationelle konstruktioner. Dimensionerne er ikke gensidigt uafhængige, men holdningens endelige udtryk afhænger af konteksten.

**3.4. Specialets struktur**

Kapitel 1: For at præsentere et relevant undersøgelsestema på beskæftigelsesområdet beskrives konfliktfyldte interesser på beskæftigelsesområdet. Der argumenteres for valget af et konfliktperspektiv på socialt arbejde, og der argumenteres for, at beskæftigelsesområdet er fagligt relevant.

Kapitel 2: For at finde en ny eller anderledes vinkel på temaet giver kapitlet et rids over forskningstendenser og forskningsresultater på beskæftigelsesområdet.

Kapitel 3: For at kvalificere en undersøgelse af skønnet på beskæftigelsesområdet, præsenterer kapitlet potentielle relevante problemstillinger afledt af kapitel 1 og 2. Der vælges en endelig problemstilling, og der opstilles en arbejdshypotese for at skærpe fokus. Derefter redegøres for specialets forståelse af centrale begreber, og kapitlet slutter med dette afsnit, hvor hensigten er at præsentere vejen fra spørgsmål til svar.

Kapitel 4: Der argumenteres for at bruge Pierre Bourdieus feltanalyse til at kaste lys på sagsbehandlernes repræsentationer af givne magtfulde interesser, og der argumenteres for valget af individuelle kvalitative semi-strukturerede interview som metode til at få viden om sagsbehandlernes skøn.

Kapitel 5: De feltanalytiske begreber, som bruges i analysen, beskrives, og samtidig beskrives feltanalysens begrænsninger.

Kapitel 6: Undersøgelsens metoder beskrives, og der redegøres for de forskellige trin og valg for i videst muligt omfang at tage højde for undersøgelsens validitet, reliabilitet og generaliserbarhed.

Kapitel 7: Der gøres rede for analysestrategiske overvejelser i to af feltanalysens tre faser: Den strukturelle-historiske analysedel og den empiriske analysedel om aktørernes positioneringer. Bindeleddet mellem de to analysedele: feltanalysens mellemste fase hvor forskeren ud fra empirisk materiale kortlægger feltets objektive positioner, og praksislogikker, bliver gennemgået i afsnit 8.2.

Kapitel 8: Kapitlet er undersøgelsens feltanalytiske del. Det er opdelt i tre afsnit svarende til de tre feltanalytiske faser, og i kapitlets afsnit 4 (8.4) er der et snit på tværs af de forskellige faser. I den strukturelle-historiske analysedel (afsnit 8.1) indledes der med at redegøre for de identificerede magtfulde positioneringer eller kapitalformer, og der henvises her også til kapitel 1, hvor der er redegjort for et konfliktfyldt felt. Derefter vil der være nogle historiske rids, hvor de forskellige rationaler kan genkendes, hvilket blandt andet skal anskueliggøre, at dominerende rationaler er historisk bestemt. I analysens anden fase, hvor feltets praksislogikker afdækkes, indhentes nyere empirisk materiale. Materiale der viser, hvilke indsatser sagsbehandlerne på beskæftigelsesområdet forestiller sig virker (afsnit 8.2). I analysens tredje fase (afsnit 8.3) objektiveres informanternes skøn. Skønnene er tematiseret i konstruerede grupper af synspunkter. I kapitlets afsnit 8.4 sættes der fokus på, hvilke kampe der kæmpes, og der ledes efter nye eller anderledes positioneringer.

Kapitel 9: I kapitlet diskuteres anvendeligheden af Bourdieus feltanalytiske begreber og anvendeligheden af kvalitative semi-strukturerede interview som metode til at belyse problemstillingen og få svar på arbejdshypotesen.

Kapitel 10: Der gives svar på arbejdshypotesen og problemstillingen.

Kapitel 11: Kapitlet indeholder overvejelser over, hvad undersøgelsens resultater kan betyde for det sociale arbejde på beskæftigelsesområdet, og over hvilke emner og undersøgelser der kunne belyse området yderligere.

**4. Metateoretiske, teoretiske og metodiske overvejelser og valg**

I kapitlet vil der blive redegjort for specialets metateoretiske position, for valget af analysens teoretiske ramme og for valg af metode til analysens empiriske del. Kapitlet skal klargøre, hvilke metateoretiske implikationer det har, at jeg går til feltet med den forforståelse, at sagsbehandlerne skønner indenfor et givent mulighedsrum af relevante skøn. Der argumenteres for valget af den franske sociolog Pierre Bourdieus(1930-2002) sociologiske feltanalyse frem for Norman Faircloughs(1941-) kritiske diskursanalyse, og der argumenteres for bruges af individuelle kvalitative semi-strukturerede interview frem for fokusgruppe interview.

**4.1. Meta(teoretisk) valg**.

For at indsnævre teorivalget vil jeg foretage nogle ontologiske og epistemologiske overvejelser. Min forforståelse er, at sagsbehandlerne skønner indenfor et givent rum af relevante skøn, og jeg tildeler derfor sagsbehandlerne et vist handlerum. For at komme samfundsvidenskabens grundbegreber nærmere omskriver jeg forforståelsen til, at der findes ”noget” uden for aktøren selv, men at dette ”noget” ikke determiniserer aktøren fuldstændigt. Jeg skal således bruge teori, der enten ophæver eller sammentænker dikotomierne subjekt og objekt, og som samtidigt har et magtperspektiv, fordi jeg betragte socialt arbejde i et praxiologisk konfliktteoretisk perspektiv (afsnit 1.1), og fordi jeg i arbejdshypotesen antager, at magtfulde forståelser af den rette beskæftigelsesindsats, kan genkendes i sagsbehandlernes skøn (afsnit 3.2).

Både Bourdieus sociologiske feltanalyse og Faircloughs kritiske diskursanalyse kan leve op til disse krav. Inden det endelige valg vil jeg derfor undersøge, hvilke svar en diskursteoretisk analyse og en feltanalyse kan give. Overordnet kan man sige, at Bourdieus med sine feltanalytiske begreber forbinder aktør og struktur i et dialektisk forhold (Rasborg i Fuglsang og Olsen 372:2004), mens diskursteorien medierer mellem dikotomierne og tager det standpunkt, at vi simpelthen ikke kan opnå viden eller indsigt i verden uden at befinde os indenfor en specifik diskurs. Derfor er den påvirkning eller mediering, som vi får gennem diskurserne grundlæggende, og dens forudsætninger og konsekvenser skal derfor medtænkes (Hansen i Fuglsang og Olsen 389:2004).

Hvis empirien skal analyseres med en diskursteori, vil valget falde på Norman Faircloughs (1941-) kritiske diskursanalyse. Som navnet angiver, har Fairclough et kritisk blik på staten som magtfuld og antager, at der er en social praksis udenfor diskurserne. I den kritiske diskursteori eksisterer sociale subjekter ikke kun i en passiv position til den diskursive praksis, men sociale aktører er i stand til at være aktivt handlende, i forhold til de diskurser de indgår i og derved virke tilbage på den sociale praksis. Diskurser er derfor i et dialektisk forhold mellem at være konstituerende og være konstitueret i udformningen af den sociale verden (Jørgensen og Philips 28-30:1999).Det er effekten af konstitueringen, der fokuseres på i den kritiske diskursanalyse, og vægten i undersøgelsen vil være på diskursernes idérationelle funktion. Det vil sige, hvordan sagsbehandlernes ud fra videnssystemer eller forståelseslogikker diskursivt navngiver problemet og rette indsats.

Den anden teori, der inddrages i overvejelserne, er feltanalysen ved den franske filosof, antropolog og sociolog Pierre Bourdieu(1930-2002). I et Bourdieu perspektiv er sagsbehandlernes handlinger underlagt feltets logikker og krav. Feltet er ikke statisk men rummer et væld af forskellige positioner eller logikker, der kæmper om dominans (Mik-Mayer og Villadsen 73:2007). For Bourdieu er et af de mægtigste magtmidler reproduktionen af bestemte magtfulde forståelseslogikker og magten til at gennemsætte disse forståelseslogikker. Det vil sige, at magt ikke udelukkende er rettet mod fx sociale klienter, men også mod sagsbehandlerne der internaliserer bestemte forståelser af verden, ind i hvad Bourdieu kalder deres habitus, hvor habitus er individers tilbøjelighed til bestemte handlinger, positioner eller skøn (Mik-Mayer og Villadsen 71:2007).

Vi kan med Bourdieus begreber forstå forskellige skøn som en kamp mellem feltets positioner og dermed som en kamp om doxa - feltets selvfølgelige gode argument om hvad der bringer ledige nærmere på arbejdsmarkedet (Mik-Mayer og Villadsen 77-78:2007). Jeg kan derved få indblik i, om feltet er præget af en dominerende selvfølgelighed, eller om feltets doxa bliver udfordret af andre selvfølgelige forståelser, og om doksiske antagelser bliver argumenteret og reflekteret. Til det kan begreberne ortodoksi og heterodoksi bruges. Begreberne skal forstås som forskellige fra doxa. Hvor doxa er mere statisk, fordi den er udiskuteret, griber begreberne ortodoksi og heterodoksi den diskussion eller synlige kamp, der kan foregå mellem dem der forsvarer doxa med ortodoksi, og dem der udfordrer doxa med heterodoksi (Wilken 52:2006).

Vælger jeg at foretage en kritisk diskursanalyse, vil feltets diskursive orden blive analyseret, og jeg vil muligvis finde én dominerende diskurs. Fordi beskæftigelsesområdet har undergået store forandringer, antager jeg, at feltet ikke har konstitueret sig, og at der foregår betydelige kampe mellem feltets positioner. Feltanalysens begreber ortodoksi og heterodoksi kan bruges til at fremanalysere kampen mellem disse positioner. Kritisk diskursteori tilbyder ikke tilsvarende begreber, der går på tværs af positionerne, og blandt andet derfor vælger jeg at bruge Bourdieus feltbegreber i analysen.

Bourdieu forbinder feltets objektive strukturer og aktørens subjektive forholden sig til dem med begrebet habitus. Habitus er historiske objektive strukturer indlejret i aktøren som mentale strukturer eller handlingstilbøjeligheder, og habitus er på en gang ”strukturerende og struktureret struktur”. Ved denne dialektik mellem samfundsmæssige og mentale strukturer søger Bourdieu at overskride den metateoretiske dikotomi mellem strukturdeterminisme og handlingsvoluntarisme. Sociale felter betragtes af Bourdieu som sociale strukturer, der både har en objektiv eksistens og er socialt konstruerede, Bourdieu karakteriserer derfor selv sin tilgang som strukturalistisk-konstruktivisme (Rasborg i Fuglsang og Olsen 370:2004).

I en Bourdieu-optik kan aktørens handlinger kun forklares ved, at forskeren også analyserer de objektive strukturer, der virker på undersøgelsesfeltet. En feltanalyse vil derfor have flere niveauer, som jeg har valgt at kalde henholdsvis det strukturelle-historiske niveau og det konstruktivistiske niveau. Det strukturelle-historiske analyseniveau synliggør modstridende magtfulde positioner i feltet, og det konstruktivistiske analyseniveau synliggør handlingsrationalerne i sagsbehandlernes sociale praksis. Feltanalysens endelige mål er at analysere, hvordan disse to niveauer refleksivt konstituerer den sociale praksis (Mathiesen og Højbjerg i Fuglsang og Olsen 250-251:2004). Analytisk skal forskeren vende tilbage til de samme kampe igen og igen for at finde flere betydningssammenhænge, flere positioner og flere reproduktioner af interesser, for at forklare hvordan det går til at sagsbehandlerne har bestemte værdirationaler eller interesseorienteringer og skønner, som de gør. Og ved at forstå det sociale med begreberne felt, habitus og magt kan man få praktisk teoretisk indsigt i de forskellige repræsentationer af magtfulde og modstridende positioner. Bourdieu beskriver det som: *En uophørlig proces frem-og-tilbage mellem den refleksive fase, hvor primære oplevelser objektiveres, og den aktive (anvendelses) fase, hvor den nu objektiverede og kritiserede indsigt investeres i objektive analyser* (Mathiesen og Højbjerg i Fuglsang og Olsen 251:2004).

For at forstå hvilke metateoretiske grundantagelser habitus, felt og magt er indlagt i, giver Bourdieu et illustrativt eksempel. Sociologien (eller socialt arbejde) kan betragtes som et vidensskabsfelt, hvor også de socialvidenskabelige analyser indgår. I feltet foregår der et tovtrækkeri om ”gyldighedskriterier” for, hvad der er god og legitim videnskab. For eksempel tovtrækkeriet mellem de forskellige videnskabsdiscipliner (sociologi, politologi, økonomi og psykologi). Sociologien og socialvidenskabelige analyser repræsenterer derfor altid ”noget” og er ikke neutrale eller upolitiske (Mathiesen og Højbjerg i Fuglsang og Olsen 243:2004).

**4.2. Metode til indsamling af data til analysens del 2.**

I analysens anden del analyseres variationer i sagsbehandlernes handlingstilbøjelighed. Med handlingstilbøjeligheder mener Bourdieu, hvordan aktøren er tilbøjelig til at opfatte, bedømme og handle i feltet (Rasborg i Fuglsang og Olsen 372:2004). Det har den metodiske konsekvens, at jeg skal finde en metode, der kan give mig viden om sagsbehandlernes tilbøjeligheder til skøn.

Til det vælger jeg at benytte en kvalitativ metode, fordi jeg i en kvalitativ undersøgelse kan stille opfølgende, sonderende, specificerende og evt. fortolkende spørgsmål til verificering af arbejdshypotesen.

Kvale skriver ”*Det kvalitative interview er en enestående sensitiv og stærk metode til at få fat i de interviewedes oplevelser af deres hverdagsverden og dens levede betydning. Interviewet sætter de interviewede i stand til at meddele andre deres situation ud fra deres eget perspektiv og med deres egne ord*.” (Kvale 78:1997).

Det vil sige, at jeg fravælger at benytte en kvantitativ metode, der kan give svar på tendenser i sagsbehandlernes skøn.

For at kvalificeret og begrunde det endelige valg af interviewmetode vil der i det følgende være overvejelser over, hvad henholdsvis et gruppeinterview og individuelle interviews kan give af datamateriale.

Overordnet kan man sige, at gruppeinterview kan give data, der viser noget om, hvad der sker i interaktionen mellem gruppens medlemmer, og i individuelle interview kan der spørges ind til den enkeltes erfaringer. Det, der ønskes viden om, er sagsbehandlernes skøn, og skøn er: *et ræsonnement af, hvad der bør gøres i enkelt tilfælde.* Jeg skal derfor have viden om sagsbehandlernes ræsonnementer, hvor et ræsonnement skal forstås som en tankerække, der logisk fører til en konklusion.

Det har den metodiske konsekvens, at jeg skal søge viden om, hvordan sagsbehandlerne skønner i helt konkrete enkelte tilfælde, og sagsbehandlerne kan enten præsenteres for en udarbejdet case, eller de kan blive bedt om at fortælle, hvad de har skønnet i helt konkrete sager.

Af forskellige former for gruppeinterview mener jeg, at fokusgruppeinterview vil være bedst egnet. I et fokusgruppeinterview har intervieweren en mere tilbagetrukket rolle end i et klassisk gruppeinterview, og fokus er på interaktionen mellem gruppens medlemmer og ikke mellem intervieweren og gruppen. Et fokusgruppeinterview er ifølge David Morgan en forskningsmetode, hvor der produceres data via gruppeinteraktion omkring et emne, som forskeren har bestemt (Halkjær 2008). Jeg kan derved få viden om, hvordan konkrete værdikampe udspiller sig, og jeg kan undersøge, hvilke kapitalformer aktørerne trækker på, og hvordan aktørerne positionerer sig i forhold til hinanden. Hvis valget er et fokusgruppeinterview, vil jeg kombinere feltanalysen med et interaktionistisk perspektiv. Jeg vil forvente at finde en høj grad af ortodoksi og heterodoksi på grund af gruppens interaktion, og fordi de mange ændringer på beskæftigelsesområdet må betyde, at området er i en stadig konstitueringsproces. Svagheden ved et fokusgruppeinterview er, at det ikke er muligt at forfølge den enkeltes svar med afklarende og opfølgende spørgsmål. En anden svaghed er, at der vanskeligere kan fremkomme socialt uacceptable forståelser, fordi der udøves en form for social kontrol kollegerne imellem (Halkjær 13:2008). For at minimere gruppens sociale kontrol kan der vælges informanter, der ikke kender hinanden. En sidste svaghed er, at informanterne kan ende i en form for argumenteret meningsudveksling, og jeg er mere interesseret i at få deres spontane ytringer.

Fordelen ved at foretage semi-struktureret kvalitativt interview er, at intervieweren kan forfølge informantens svar, indtil der er opnået et fyldigt svar, et svar der kan af- eller bekræfte undersøgelsens arbejdshypotese (Kvale 137:1997). En svaghed ved individuelle interviews er, at der ses bort fra, at mennesker er indlejret i sociale interaktioner, som er med til at bestemme det enkelte skøn, og at interviewet fokuserer på informantens tanker og oplevelser på bekostning af deres faktiske handlinger (Kvale 283:1997). En sidste svaghed ved individuelle interview er, at det kan være vanskeligere at undersøge de kampe, der foregår på feltet. Dette kan der tages højde for, ved at bede informanterne fortælle om en sag hvor en mentorindsatsats havde en god effekt, og bede dem fortælle om en sag hvor mentorindsatsen havde en mindre god effekt.

I det endelige valg af metode er følgende argumenter afgørende: Opgavens fokus er ikke at undersøge, hvordan en konkret værdikamp foregår, men i stedet at undersøge sagsbehandlernes logiske slutninger. Informanterne er oplyste aktører, der ved noget om feltet og er sikkert ikke ubekendt med at trække på deres viden og deres erfaringer, når de argumenterer. Jeg er mere interesseret i at få viden om informanternes umiddelbare logikker, som reflekterer deres handlingstilbøjeligheder, og kan i individuelle interview forfølge disse umiddelbare logikker. Logikker som selvfølgelig trækker på deres viden men også på andre dimensioner. Jeg vælger derfor at foretage kvalitative semi-strukturerede individuelle interview, fordi jeg antager, at det er lettere at forfølge i individuelle interview.

De individuelle interview kan kombineres med et efterfølgende fokusgruppe interview, hvor man kan undersøge, hvordan positionerne kommer i spil. Derved kan man for eksempel få viden om, hvorvidt nye positioner eller nye kombinationspositioner er magtfulde. En kombination af metoder kan også udgøre et slags pålidelighedstjek, om sagsbehandlerne siger det samme, når de er i gruppe, som de gør, når de bliver interviewet separat. En kombination vil derfor højne validiteten af undersøgelsens resultater (Halkjær 15:2008), men af hensyn til plads og tid foretager jeg kun individuelle interviews.

**5. Pierre Bourdieus analytiske begreber**

I det følgende vil der blive redegjort for relevante begreber fra Bourdieus begrebsverden: felt, positioner, kapital, habitus, symbolsk vold, doxa, ortodoksi og heterodoksi. Bourdieus begreber udgør ikke en samlet teori, men er sammenhængende begreber. I det følgende redegøres for deres indbyrdes afhængighed, og hvordan de kan benyttes analytisk (Wacquant og Bourdieu 83:1997).

**5.1. Felt og positioner**

Et felt er *sociale rum med specifikke logikker og krav, der hverken konkret eller abstrakt er at sammenlignelige med forhold og regelsæt der styrer andre felter* (Wacquant og Bourdieu 85:1996).

For at man kan tale om et felt, skal der finde en kamp sted, som nogen mener, er værd at kæmpe. I specialets tematiske afsnit 1 blev uenigheden mellem Beskæftigelsesminister Inger Støjberg og forskerne bag evalueringer af beskæftigelsesindsatserne, som “ny chance til alle”, ”ny chance til unge”, ”Alle i gang” og virksomhedscentre, beskrevet. Uenighederne tyder både på, at der foregår magtfulde kampe om, hvad der er den rette indsats for ikke-arbejdsmarkedsparate ledige, og at der foregår en kamp, der er værd at kæmpe.

Feltet er en analytisk konstruktion, og feltets logikker eller positioner er objektivt defineret i kraft af deres eksistens, og de bindinger som de påfører feltets aktører. Relationer mellem feltets positioner styrer de strategier, som aktøren bringer i spil for at fastholde eller for at forbedre deres position, og aktørerne vil kæmpe om hvilke forståelser og holdninger, der er legitime indenfor feltet.

Begrebernes positioner og positionering hænger uløselig sammen. Hvor positionerne er feltets mulige værdiorienteringer, er positioneringer aktørernes meninger og ytringer, der henviser til specifikke værdiorienteringer eller positioner i feltet (Prieur og Sestoft 169:2006).

Et felt er relativt autonomt, men har bindinger til andre felter. Feltets grænser kan kun formuleres indenfor rammerne af feltet selv. Det vil sige, at feltet afgrænses til det sociale rum, hvor man kan konstatere en effekt af feltet, når genstanden eller fænomenet passerer feltet. Et felt kan derfor ikke konstrueres ved at presse en definition ned over det, men man må i hvert tilfælde afdække, om der overhovedet eksisterer et felt, og hvor feltets grænser går (Wacquant og Bourdieu 88:1996).

Det kan være vanskeligt at afdække, hvor feltets afgrænsning er. Men et udgangspunkt er, at aktørerne skal have noget at være fælles om, noget der udgør feltets eksistens (Mik-Meyer og Villadsen 73:2007), og her vil det være relevant at afgrænse feltet til “velfærdsstatens håndtering af ledighed”.

**5.2. Kapital**

For at gøre sig gældende på feltet skal aktøren være udstyret med relevant kapital. Relevant kapital er bestemte egenskaber eller kvalifikationer, og målet med en feltanalyse kan være at finde ud af hvilke egenskaber og kvalifikationer, der har gennemslagskraft på feltet. Det vil sige hvilke specifikke kapitalformer, der er gyldige på området (Wacquant og Bourdieu 94:1996).

Der foregår hele tiden en kamp om feltets relevante kapital, og om hvad der har værdi på feltet. Kampen foregår både inde i feltet og i forhold til andre felter, og kampe kan for eksempel handle om, hvad der er den rette indsats for at få indsatsparate ledige tættere på arbejdsmarkedet.

Bourdieu opererer med forskellige kapitalformer, og hvert felt har specifikke magtstrukturer tilknyttet de forskellige kapitalformer. Kapitalformerne er økonomisk-, kulturel-, social- og symbolsk kapital. Den økonomiske kapital henviser til aktørens adgang til penge og materielle ressourcer, den sociale kapital henviser til de kompetencer eller ressourcer, som aktøren har adgang til via sociale relationer, og den kulturelle kapital henviser til de kompetencer, som aktøren har erhvervet sig via uddannelser mv. Den symbolske kapital betegner evnen til at omsætte de øvrige kapitalformer til andre værdier som for eksempel moralske værdier, social prestige og omdømme (Wilken 46-47:2007)(Fuglsang og Olsen 371:2007).

Den symbolske kapital kræver kollektiv anerkendelse for at have værdi og kan derfor aktualisere dominerende opfattelseskategorier i samfundet. Forenklet sagt kan man sige, at staten forsøger at indprente en given forståelse af fænomener som naturlige. For at nå til en egentlig forståelse af staten må man bestræbe sig på at sætte spørgsmålstegn ved alle de underlæggende forudsætninger, og alle de prækonstruktioner, som er skrevet ind i den virkelighed, der skal analyseres. (Bourdieu 98:1997 i Mik-Meyer og Villadsen 75:2007)

Jf. Bourdieu kan man med feltanalysens konfliktteoretiske perspektiv, få øje på hvordan kampene i det statslige magtfelt drejer sig om at få magt over *det bureaukratiske felt* og den sociale praksis. Og konkret for undersøgelsen hvordan der kæmpes om at få kontrol over foranstaltningernes og indsatsernes værdiorientering (Fuglsang og Olsen 248-249:2004).

**5.3. Habitus**

Habitus er en socialisering af aktøren, der har sat sig som varige dispositionsstrukturer. Dispositionsstrukturer der er blevet indprentet af objektive strukturelle betingelser. Betingelser som videnskaben statistisk kan indfange ved at undersøge statistiske regelmæssigheder og uregelmæssigheder, der er tilknyttet grupper eller klasser (Bourdieu 93:2007).

Habitusser sidder til forskel for videnskabelige skøn ”bedre fast”, fordi de givne strukturelle betingelser for den gruppe, som agenten er en del af, bliver genkendt i eller kan genkende sig selv i, påvirker de sociale forhold, agenten er underlagt. Dermed bliver de givne strukturer produceret eller frembragt ind i habitusen, som så ligger til grund for al efterfølgende erfaring. Sociale strukturer bliver således ”legemliggjort” (Bourdieu 93:2007).

Afhængig af vores habitus forfølger vi forskellige mål i den virkelige verden. Hvad vi forfølger er bestemt af vores *praktiske sans.* Den praktiske sans er en social fornemmelse, der gør, at vi kan begå os meningsfuldt i den sociale verden. Den består af præferencer (smag) for, hvordan vi skal opfatte verden, og den giver os forskellige mulighedsbetingelser for meningsfuld tænkning og praksis (Bourdieu 39-40:2007). Pointen er altså, at tilbøjeligheden til særlige positioneringer er indskrevet i det enkelte menneske som dispositioner til at artikulere bestemte meninger, som en given position repræsenterer. Det kan for eksempel være bestemte måder at tale om bestemte ting på, at tale på bestemte måder etc.

Den sociale praksis opstår, når positioner møde agenter, der via deres habitus er betinget til at “genkende” positionerne, og derfor positionerer sig i forhold til dem. Aktørens habitus styrker således den struktur, den selv er produceret af (Bourdieu 92:2007).

Omsat til denne undersøgelse betyder ovenstående, at det i analysen af dominerende forståelser ikke er tilstrækkeligt at analysere, hvordan staten ved givne objektive magtstrukturer indskriver workfirst-logikker som dominerende via for eksempel lovgivningens manualer og koncepter. Positionen bliver først rigtigt magtfuld, hvis den har formet sagsbehandlernes subjektive mentalitet, der kommer til udtryk, når sagsbehandlerne genkalder sig en særlig logik i et givent felt. Og når én bestemt praktisk sans, som en fornemmelse for hvad der er rigtigt, dominerer feltet, kan vi tale om, at dominerende magtfulde forståelser er slået igennem, og at feltet er præget af doksiske antagelser.

**5.4. Doxa**

Doxa er den tavse viden, som betinger aktørens ”naturlige” kategoriseringsproces, processer som aktøren reproducerer hele livet. Feltets doxa er de selvfølgeligheder, der afgør, hvilke argumenter der er gode og gyldige versus dårlige og ikke gyldige. Doxa på feltet kan for eksempel være, at ledighed skyldes, at der ikke er tilstrækkeligt med arbejdspladser, eller at mindstelønnen er for høj. Doxa kan være, at ledighed skyldes sociale problemer eller noget inde i den ledige selv. Der kan igen være doksiske antagelser om, hvad sagsbehandlerens rolle er: skal sagsbehandleren gøre den ledige i stand til selv at træffe de rigtige beslutninger, skal sagsbehandleren tvinge den ledige til særlige valg, eller skal sagsbehandleren sikre, at der ikke sker en social derout i ledighedsperioden, således at den ledige kommer længere væk fra arbejdsmarkedet? Der kan være doksiske antagelser om, hvad en sagsbehandler skal kunne, og om hvad der en beskæftigelsesfremmende foranstaltning osv. Doxa er dermed feltets dominerende synspunkter (Mik-Meyer og Villadsen 77:2007).

Feltets doxa søges fastholdt gennem rekruttering af aktører med doksiske antagelser, der stemmer overens med feltets gældende doxa. Ofte vil nytilkomne forsøge at rykke ved feltets doksiske antagelser for at få selvfølgelighederne til at stemme mere overens med deres egen kapitalsammensætning. Der foregår derfor ofte en kamp mellem de nytilkomne og de dominerende, der ønsker at bevare feltets doksiske antagelser (Bourdieu 132:1997)(Mik-Meyer og Villadsen 77:2007).

**5.5. Ortodoksi og heterodoksi**

Bourdieu skelner altså mellem feltets doksiske antagelser og aktørens doksiske antagelser. Men han skelner også mellem det, der bliver argumenterede og diskuterede, og det der ikke bliver diskuteret og argumenteret. Med andre ord skelnes der mellem det, der tages for givet (doxa-Universe of the undiscussed), og det der kan diskuteres og derfor fremstår som uenigheder mellem feltets aktører (Universe of discourse)(Caswell 66:2005). Bourdieu er blevet kritiseret for at skelne for skarpt mellem ”the undiscussed” og ”the discussed” og således mellem feltets doxa og refleksivitet (Caswell 69:2005). Mit udgangspunkt er, at fordi beskæftigelsesområdet i de senere år har undergået store forandringer med sammenlægninger og udvidelse af målgruppe og har så stor forsknings- politisk- og mediebevågenhed, udfordres relationen mellem det reflekterede og det ureflekterede. Jeg forventer derfor at finde meninger og udtalelser i empirien, der enten tilkendegiver tilslutning til feltets doksiske antagelser (ortodoksi) og meninger, og tilkendegivelser der udfordrer de doksiske antagelser (heterodoksi). Nedenstående figur illustrerer begreberne ortodoksi, heterodoksi, doxa og refleksivitet.

**5.6. Symbolsk vold.**

Feltets sandheder kan forekomme så oplagte, at aktøren underkaster sig dem ganske frivilligt, og aktøren bliver derved udsat for symbolsk vold. Den symbolske vold virker naturlig, fordi aktøren i sit habitus har indlejret de universelle synspunkter. Indlejret i for eksempel skoler og forvaltninger og derved har aktøren internaliseret magtfulde opfattelser af, hvad der er det rette at mene og gøre. Symbolsk vold er således en usynlig magt, som aktøren anerkender og accepterer, fordi han/hun ikke opfatter den som vold (Wacquant og Bourdieu 151-152:1996).

**5.7. Objektivering af det objektiverende subjekt**

Bourdieu mener ikke, at forskeren kan opnå viden løsrevet fra kontekst, fordi sådan viden eller påstande overser forskerens egen konkrete situation, hvorfra han/hun taler (Se illustrativt eksempel i afsnit 4.1). Forskeren skal objektivisere sig selv, fordi forskerens valg og meninger er affødt af forskerens position i det sociale rum. Derved synliggøres det objektiverende subjekts (forskerens) forudsætninger og begrænsninger og den specifikke situations mulighedsbetingelser (Fuglsang og Olsen 237-238:2004) (Wacquant og Bourdieu 185:1996).

Bourdieu opstiller tre hovedmomenter i en sociologisk objektivering af forskeren, der skal beskrives for at forstå, hvad der konstituerer forskerens engagement, og dermed det synspunkt hvorfra forskeren anskuer undersøgelsesobjektet.

Hovedmomenterne er:

* Objektivering af forskerens sociale position i forskningsfeltet.
* Objektivering af arbejdsstedets/forskningsinstitutionens faglige traditioner og forskerens teoretiske position.
* Objektivering af forskerens sociale position i samfundet - aktuelt, igennem livsforløb og via erfaring.

(Fuglsang og Olsen 237:2004)

I det følgende vil jeg foretage en kort objektivering af det objektiverende subjekt, mig selv.

Jeg er studerende på kandidatuddannelsen i Socialt Arbejde, Aalborg universitet, og herværende papir er kandidatuddannelsens speciale. Undersøgelsen er ikke bestilt af for eksempel en forvaltning/evalueringsenhed og tjener primært i den interesse, at jeg som studerende skal lære. Jeg blev færdiguddannet som socialrådgiver i 1986 og har arbejdet inden for socialområdet med aktivering af ”særlig socialt udsatte” primært førtidspensionerede misbrugere, og jeg opfatter stadig mig selv som praktikker. Jeg er dansk kvinde og kommer fra en familie med selvstændige erhvervsdrivende og med mellemlange og lange videregående uddannelser.

**5.8. Kritik af Bourdieu**

En overordnet og gentaget kritik af Bourdieu er, at hans feltanalyse er velegnet til at synliggøre reproduktionen af givne magtstrukturer og mindre egnet til at synliggøre de forhold, der peger på forandringer (Mik-Meyer og Villadsen 2007). For det første mener jeg, at felter altid vil være fyldt med antagelser, det er det, der gør det muligt for os at agere relevant og sammenhængende. Men ved at synliggøre vores reproduktion kan vi skabe forudsætninger for forandringer, fordi vi derved synliggøre, at vi har et valg.

En udlægning af Bourdieus begrebsapparat er: strukturer producerer habitus, som bestemmer praksisformer, som igen reproducerer strukturer i en deterministisk cirkelbevægelse. Selv siger Bourdieu:

*”den refleksiv analyse kan lærer os om ikke andet, at det er os selv, der giver en bestemt situation en del af den magt og indflydelse, den har over os, og på den baggrund bliver det muligt at modificerer vores opfattelse af situationen og dermed reagerer anderledes”*

(Fuglsang og Olsen 237:2004)

Bourdieu mener altså, at sociale aktører kan vælge at reagere og handle anderledes, hvis feltets selvfølgeligheder bliver diskuteret i en refleksiv proces, og specialets sigte er netop at bidrage til en socialfaglig refleksiv diskussion af, hvad der er det rette at gøre.

For det andet ønsker jeg at undersøge, om der foregår en reproduktion af bestemte meninger og handlinger, eller om der ikke gør, og det er netop det, der er enighed om, at en feltanalyse kan.

Et andet kritikpunkt er Bourdieus skelnen mellem det sagte og det usagte. Kritikpunktet har jeg forholdt mig til i afsnit 5.5.

Af mindre betydning for specialet kritiseres Bourdieus feltanalyse for ikke at kunne give forklaringer på, hvordan de objektive sociale strukturer, der former vores habitus, bliver til. Men der kan svares på kritikken med henvisning til feltanalysens frigørende potentiale, der kan gøre os i stand til at handle og tage bevidste valg, som kan ændre objektive sociale strukturer.

**6. Metoder.**

Kapitlet vil redegøre for mit researcharbejde om beskæftigelsesområdets brug af mentorindsatsen i specialets opstartsperiode(Afsnit 6.1), redegøre for brugen af litteratur i den strukturel-historiske analysedel(Afsnit 6.2) og redegøre for indsamlingen af empirisk materiale til specialets feltanalytiske del to(Afsnit 6.3).

**6.1. Research: Pilotinterview**

Kommunernes brug af mentorordningen efter lovændringen i efteråret 2009 er eksperimenterende og forskelligartet. Jeg vurderede derfor, at det i specialets indledende fase var vigtigt at foretage pilotinterviews med centrale medarbejdere. Og fordi området er i hurtig og stadig udvikling, har jeg, for at være ajour på området, undervejs deltaget i relevante konferencer. Researchen har fungeret som inspiration til valg af en problemstilling, der er relevant for sagsbehandlere på beskæftigelsesområdet. Researchen har fungeret som informationskilde til viden om den praktiske administration af ordningen, som informationskilde til områdets anvendte benævnelser og som adgang til informanter.

Valget af informanter til pilotinterviews var dels strategisk og dels pragmatisk. Ud fra strategiske overvejelser valgte jeg at kontakte to sagsbehandlere. Den ene arbejder med aktivering for ikke-arbejdsmarkedsparate, og den anden arbejder med virksomhedsrettet aktivering for begge målgrupper. De strategiske overvejelser var, at jeg ønskede baggrundsviden om de to målgrupper arbejdsmarkedsparate og ikke-arbejdsmarkedsparate - målgrupper der både forskningsmæssigt og organisatorisk forstås forskelligt. For at få øje på tværgående problematikker eller forskelligheder valgte jeg at interviewe en leder, hvis ledelse dækker både arbejdsmarkedsparate og ikke-arbejdsmarkedsparate ledige. Og fra Center for Aktiv BeskæftigelsesIndsats (CABi) blev to konsulenter på mentorområdet interviewet. CABi er et nationalt videns- og formidlingscenter under beskæftigelsesministeriet, hvis mål er at øge rummeligheden på arbejdsmarkedet.

Konsekvenserne af valgene var, at lederen repræsenterer en mindre kommune, og at de to sagsbehandlere repræsenterer en større kommune. Valget af de specifikke kommuner og de specifikke sagsbehandlere var mere pragmatisk og blev foretaget dels ved private henvisninger og ved henvisning fra CABi´s konsulenter.

**6.2. Strukturel-historisk delanalyse.**

I den strukturel-historiske del af analysen er benyttet relevante bekendtgørelser og lovtekster. For at forstå lovgivningens intension er de skriftlige fremsættelser i forbindelse med lovforslag inddraget, og for at forstå forskerniveauet og politikniveauets argumentation er artikler og de undersøgelser, som de trækker på, gennemgået. Derudover er inddraget forskningsresultater, der relaterer centrale aktørers interesser til ledelsesprincipper i nyansættelser. Det vil sige, at specialets tematiske indledning (Kapitel 1) er sammenhængende med den strukturel-historiske analysedel(Afsnit 8.1). Bourdieu forstår de fremanalyserede kapitalforskelle som historisk bestemt, og delanalysen indeholder derfor en historicering af de observerede forskelle. Til denne del af analysen er SFI[[1]](#footnote-1) rapporten *Social- og arbejdsmarkedssystemerne – en flerstrenget historie* (Damsgaard 2003) og Jacob Torfing bog *det stille sporskifte i velfærdsstaten* (Torfing2004) benyttet. Torfings bog er en del af magtudredningen, som folketinget besluttede at iværksætte i marts 1997. Bogens sigte er, med fokus på diskursiv magt og sporafhængighed, at fortælle om udviklingen i dansk social- og arbejdsmarkedspolitik i 1990érne. SFI rapporten er en del af instituttets forskning om arbejdsmarkedets rummelighed, og den fokuserer på betingelserne for deltagelse i beslutningsprocesserne indenfor ethvert system. Jeg har valgt bøgerne, fordi de begge går imod den gængse opfattelse, at magt udgår fra ét sted, Christiansborg, og begge historicerer strukturelle betingelser.

**6.3. Konstruktivistisk analysedel: Individuelle kvalitative semi-strukturerede forskningsinterview**

I det metateoretiske afsnit blev der argumenteret for at benytte individuelle kvalitative semi-strukturerede forskningsinterviews til indhentning af empirisk materiale. I dette afsnit vil designet af interviewundersøgelsen blive beskrevet. Afsnittet er inspireret af SteinarKvales syv stadier i en interviewundersøgelse(Kvale 95:2007), og der bliver redegjort for valg af informanter, opbygning af interviewguide, transskription og undersøgelsens validitet, reliabilitet og generaliserbarhed.

**6.3.1. Valg af informanter**

Fordi jeg ønsker viden om, hvorvidt informanternes skøn trækker på doksiske forståelser af ”rette indsats”, skal variationer i skønnet, som kan tilskrives forhold som for eksempel forskellige klientgrupper, lokale politiske og ledelsesmæssige prioriteringer, kommunens virksomhedsstruktur minimeres. Ud over at indskrænke målgruppen til de indsatsparate ledige vælger jeg derfor at søge informanter fra samme afdeling i et kommunalt jobcenter. Jeg kan dog ikke udelukke, at informanterne alligevel trækker på forskellige klientgrupper, når de bliver spurgt om den gode og dårlige indsats.

Et andet empirisk valg er størrelsen af den personalegruppe, der skal rekrutteres informanter fra. Af hensyn til undersøgelsens validitet og reliabilitet skal udvælgelsen af informanter være så tilfældig som muligt. Og fordi det kræver informanternes velvillighed og frivillighed at indgå som informant i et interview og være åben over for interviewerens nærgående spørgsmål, skal personalegruppen have en vis størrelse. Derfor vælger jeg at henvende mig til en afdeling i en stor kommune.

Den udvalgte afdeling arbejder primært med indsatsparate, der modtager et tilbud om praktik i et virksomhedscenter i en virksomhedsrettet aktiveringsindsats. Virksomhedscentre stiller minimum fire pladser til rådighed, og der tilknyttes mentorer. Som udgangspunkt kan tilbuddet om virksomhedspraktik til en indsatsparat vare op til 13 uger, og efter en konkret vurdering kan tilbuddet forlænges (virksomhedscenter.dk).

Afdelingslederen i den valgte afdeling sender en introduktionsskrivelse til afdelingens 17 sagsbehandlere, hvor de bedes om at stille sig til rådighed til interview (Bilag 1).

I virksomhedscentre benyttes begrebet kandidat om mentee, og i afdelingen benyttes begrebet virksomhedskonsulent om sagsbehandleren. Jeg fastholder mentee- og sagsbehandlerbegreberne i undersøgelsen generelt, men i interviewundersøgelsens praktiske udformning benytter jeg begreberne kandidat og virksomhedskonsulent, fordi jeg ved at benytte samme vendinger som informanterne prøver at udelukke unødvendige uklarheder i interviewet.

Det endelige antal af informanter skal afspejle undersøgelses formål, som er at få dybdegående informationer om informanternes skøn, og viden om hvorvidt der foregår en kamp og om kampens beskaffenhed mht. doksiske antagelser og refleksivitet. Jeg forventer at finde refleksive antagelser i gruppen, men også at den enkelte informant kan have en refleksiv tilgang til skønnet om rette indsats, samtidig med at jeg forventer, at den enkelte informant positionerer sig indenfor forskellige positioner. Jeg skønner derfor, at fem informanter vil kunne give nok empirisk materiale til feltanalysens anden del.

Informanterne kontaktes telefonisk, og der aftales tid og sted for interviewet.

**6.3.2. Interviewforløbet og interviewguide**

I interviewundersøgelsen søges der beskrivelser af en mentorindsats i en specifik situation og i et specifikt handlingsforløb modsat at søge viden om informanternes mere generelle opfattelser af mentorindsatsen. Informanterne bliver derfor bedt om at give fyldige beskrivelser i tre forskellige situationer.

Situationerne er: en udarbejdet case (Bilag 3) hvor informanten bedes beskrive, hvilken mentorindsats han/hun vil iværksætte, en frit valgt aktuel situation hvor informanten har bevilget en mentorindsats og en frit valgt situation hvor mentorindsatsen ikke fungerede. Ved at få informanterne til at beskrive tre forskellige situationer håber jeg, at få en nuanceret viden om doxa, og hvorvidt doxa er reflekteret og diskuteret.

I det følgende afsnit uddybes de tre forskellige situationer.

For at beskrive en god eller rigtig mentorindsats bliver informanterne bedt om så nøjagtigt som muligt, at beskrive hvilken mentorindsats der er den bedste i en konkret case. Casen er udarbejdet med inspiration fra Vurderingsnøglen (virksomhedscenter.dk). Vurderingsnøglen er et redskab, hvor mentee vurderes af mentoren i samarbejde med sagsbehandleren og indeholder 15 vurderingspunkter. Vurderingsnøglen benyttes i den afdeling, hvor informanterne er ansat, og den giver derfor en ramme for, hvad der anses som relevant at arbejde med i en mentorindsats. Der blev foretaget tre mindre ændringer, efter at første informant havde gjort opmærksom på, hvordan jobcentret matcher virksomhed og kandidatens erhvervserfaringer, og hvilke krav de stiller for at komme i praktik i et virksomhedscenter. Det har den konsekvens, at den enslydende case er præsenteret for fire af informanterne. Justeringerne kunne eventuelt være undgået, hvis casen på forhånd var blevet præsenteret i et pilotinterview.

Dernæst bliver informanterne bedt om at erindre sig deres seneste sag, hvori der indgik en mentorindsats, og de bliver bedt om nøje, at beskrive hvilken mentorindsats de iværksatte. Endelig bliver informanterne bedt om at erindre en sag, hvor de (eller en kollega) iværksatte en mindre god mentorindsats, og de bliver bedt om så udførligt som muligt at beskrive indsatsen.

I hver af de tre sager begynder interviewet med en åben opfordring til informanten om at foretage en så detaljeret beskrivelse af den specifikke situation som muligt.

Interviewet er semi-struktureret, og interviewguiden forener den deskriptive tilgang med en hypotesetestende indfaldsvinkel ved at have opfølgende, sonderende, specificerende og eventuelt fortolkende spørgsmål (Kvale 137-138:2007).

De opfølgende spørgsmål bestemmer hvilken dimension i informanternes beskrivelser, interviewet skal følge, og skal have fokus på dimensionen; ”informantens opfattelse af en god og en mindre god mentorindsats”, og ord og vendinger som motivation/krav/regler/ressourcer/udgangspunkt i den enkelte/kompetence /livskvalitet skal forfølges. Ord og vendinger, der er udledt af feltets praksislogikker (Afsnit 8.2).

Til at udforske dimensionen bruges der sonderende spørgsmål som: ”kan du fortælle mere om …?” eller ”kan du beskrive det mere indgående?”, og der kan stilles undersøgende hvad og hvordan spørgsmål i en meningsafklaringsproces.

Informanternes svar i hver af de tre specifikke situationer er fyldestgørende når hypotesen, at informanterne vurderer efter direkte i job-logikker, er blevet verificeret eller falsificeret (Interviewguiden bilag 2).

**6.3.3 Transskribering**

Interviewene er transskriberede. Fordi man ved enhver transskription skal foretage en række valg, har udskrifterne en konstruktiv natur. De er kunstige konstruktioner fra en mundtlig til en skriftlig kommunikation (Kvale 163:2007). Transskriptionsfærdselsregler skal derfor synliggøres med en klar transskriptionsprocedure.

Fordi jeg er alene om at analysere, undgår jeg bedst at overse nuancer og nye vinkler, hvis interviewene transskriberes i deres fulde længde. Men fordi der ikke er tale om en sproglig analyse, er pauser, host, betoninger osv. uden betydning (Transskriptionerne er vedlagt på CD). Når den færdige rapport videregives til informanterne, er transskriptionerne ikke vedlagt.

I analysen meningskondenseres informanternes udsagn til et mere sammenhængende skriftligt sprog. En kondensering kan forsvares, fordi udsagnene skal give indtryk af informanternes ræsonnementer. Udsagnene kondenseres dels for at fastholde analysens fokus på informanternes synspunkter, dels for at gøre sproget mere forståeligt og dermed lette analysen og endelig for at modvirke, at informanterne kan føle sig krænket ved at konstatere, at mundtlig sprog kan virke som usammenhængende og forvirret tale (Kvale 167:2007).

**6.3.4 Validitet, reliabilitet og generaliserbarhed**

Spørgsmålet om interviewundersøgelsens validitet, reliabilitet og generaliserbarhed er ifølge Kvale et spørgsmål om undersøgelsens videnskabelige status (Kvale 225:2007). Er resultaterne troværdige, pålidelige, og fortæller de kun noget om det, der er undersøgt, eller er resultaterne mere generelle, og kan vi forvente at se lignende resultater andre steder?

I undersøgelsens metateoretiske og teoretiske afsnit er argumenteret for, at undersøgelsens resultater er fremkommet dels ved analyse af givne strukturelle betingelser og ved en konstruktion af feltets logikker. Resultaterne gør derfor ikke krav på at blive forstået som objektive universelle sandheder. Begrebet ”viden” skal i stedet forstås og bruges i en form, der er relevant for interviewforskning (Kvale 2007).

I en interviewundersøgelse er det ved undersøgelsens transparens, at forskeren gør resultaterne valide og reliable. Transparensen sikres ved at eksplicere og begrunde undersøgelsens valg og fravalg, de forskningstrin der foretages og ved at have et kritisk øje på undersøgelsens resultater og begrænsninger.

Undersøgelsens troværdighed - eller validitet - underbygges ved, at andre kan følge processen og slutningerne. Gyldigheden – eller reliabiliteten – underbygges ved at gøre det muligt, at andre kan gentage samme forskningsprocessen (Olsen 2003)(Kvale 2007). I alle specialets afsnit har jeg derfor forsøgt at efterkomme kravet om transparens.

I en kvalitativ undersøgelse er målet som nævnt ikke at få en til alle tider gyldig viden. Målet er i stedet at opnå resultater, der kan generaliseres analytisk. Det betyder, at graden af gyldighed er en bedømmelse af i hvor høj grad, man kan forvente, at undersøgelsens resultater er vejledende for, hvad der sker i andre lignende situationer.

Det har den konsekvens, at hvis for eksempel hypotesen bliver bekræftet, er det op til læsere på eksempelvis kommunale jobcentre, at afgøre om deres omstændigheder er tilstrækkeligt sammenfaldende med informanternes omstændigheder. Og hvis omstændighederne er ens, at afgøre om de kan forvente samme resultat, hvis undersøgelsen foretages i deres jobcenter.

**7. Analysestrategi**

Formålet med en feltanalyse er at *fremanalysere teksternes og diskursernes sociale betydning, at bruge den* (informanternes) *umiddelbare forståelse af verden som middel til at objektivere de sociale (forskels)strukturer, de sociale magtrelationer og de forhold der muliggør en doksisk erkendelse af den sociale virkelighed* (Mathiesen 2002:11). I denne undersøgelse er den sociale praksis, sagsbehandlernes skøn på beskæftigelsesområdet og informanternes umiddelbare forståelse af, hvad der er det rette skøn, analyseret for at afdække om givne objektive magtfulde strukturer betyder, at der på beskæftigelsesområdet er selvfølgelige antagelser om, hvad der er det rette skøn, og om skønnet argumenteres og differentieres.

I en feltanalyse forklares feltets forandringsdynamikker ud fra en synkron strukturel analyse af styrkeforholdet mellem feltets modstridende positioner, men de forskellige positioner, der konstituerer feltet, kan kun forklares diakront, det vil sige ud fra en strukturel-historiske analyse (Mathiesen og Højbjerg 2007:253)

Analysen er derfor delt op i to delanalytiske afsnit. Første del af analysen synliggøre, hvordan de forskellige og modstridende magtpositioner i feltet har ændret sig over tid og fremstår i et nutidigt perspektiv(Afsnit 8.1) for i en refleksiv proces med undersøgelsens anden delanalyse(Afsnit 8.3) at kunne forklare magtkampens sociale betydning. Det vil sige hvad kampen betyder for sagsbehandlernes måder at skønne på. Anden del af analysen skal derfor anskueliggøre, hvordan sagsbehandlerne rent faktisk udfører deres skøn, for at få svar på om bestemte værdiorienteringer og rationaler dominerer sagsbehandlernes skøn.

**7.1 Strukturel-historisk feltanalyse.**

Den første del af analysen afdækker de kampe, der foregår i det overordnede magtfelt om at få magt over feltet; sagsbehandlernes skøn på beskæftigelsesområdet. Kampen drejer sig helt konkret om retten til at bestemme feltets rationaler og værdiorientering (Mathiesen 2002:21).

Delanalysens historiske perspektiv skal skabe forståelse for, hvilke kampe der historisk har udspillet sig på beskæftigelsesområdet, fordi det tovtrækkeri, der aktuelt sker mellem feltets positioner, trækker på tidligere artikulerede positioner og indgår i en nutidig kamp. Analysen vil kaste lys på, hvordan social- og arbejdsmarkedsområdet har konstitueret sig i et beskæftigelsesområde, der retter sig mod stadig flere grupper af ledige og derved kaste lys på, hvordan strukturelle forandringer påvirker det sociale arbejde.

I denne del af analysen identificeres feltets forskellige magtfulde positioner og magtforholdet imellem dem. Forskningsblikket er rettet mod forskeres og politikkers repræsentation af forskellige positioner i feltet. Dermed er fravalgt at inddrage for eksempel særlige faggruppers repræsentation. Fravalget er begrundet med, at beskæftigelsesområdet er præget af stor faglig diversitet (Beer et al 2008), og af at det i den offentlige debat og i nogle kommuner nærmest har været betragtet som en kvalifikation ikke at have en socialfaglig baggrund (Caswell 2005). Jeg betragter derfor ikke en bestemt faggruppe som særlig magtfuld på feltet men er klar over, at også denne undersøgelse kan indgå som element i en kamp om, hvilke kvalifikationer en sagsbehandler på beskæftigelsesområdet bør besidde.

Når forskellige rationaler og værdiorienteringer er fremanalyseret i analysens første del, kan man i en teoretisk konstruktionsproces fremanalysere forskellige betydningssammenhænge. For at lette læsningen vil de teoretiske betydningssammenhænge blive gennemgået i begyndelsen af den strukturelle-historiske del af feltanalysen. Og i afsnit 8.2 vil det blive uddybet, hvordan de magtfulde positioner reproduceres empirisk.

**7.2 Analysedel 2: Konstruktivistisk feltanalyse**

For Bourdieu er menneskers brug af sproget historisk bestemt. Fordi mennesker indoptager et system af habituelle dispositioner, som er tilpasset eller afledt af, de livsbetingelser mennesker er underlagt (symbolsk vold), vil vi have en tilbøjelighed til at opfatte givne tilstande som naturlige (doksiske forståelser). Kulturelle og politiske diskurser der bekræfter og understøtter ureflekterede doksiske forståelser, vil derfor bidrage til at legitimere den givne sociale orden (Mathiesen og Højbjerg 254:2007).

Denne anden del af analysen afdækker, hvordan sagsbehandlernes skøn repræsenterer den sociale orden og de politiske kampe som foregår, og der ledes i analysen af det empiriske materiale efter systemer af forskelligheder og modsætninger, der relaterer sig til hinanden. Det vil sige forskelligheder og modsætninger, der repræsenterer de givne magtkampe i det konfliktfyldte problemfelt.

Undersøgelsen beskæftiger sig ikke med informanternes individuelle udsagn, men analysen skal vise, hvordan informanternes udtalelser repræsenterer forskellige rationaler og værdiorienteringer. Både informanterne som gruppe og enkeltindivider kan derfor repræsentere forskellige rationaler og værdiorienteringer. Informanternes rationaler og værdiorienteringer - deres positionering - artikuleres som modstridende repræsentationer i den konkrete sociale praksis, og analysens mål er at undersøge, hvad informanterne mener, den rette indsats er, og om deres skøn repræsenterer doksiske forståelser, eller om der i det empiriske materiale findes udsagn, der argumenterer for tilslutning, og udsagn der argumenter imod tilslutning til givne forståelser. Hvis det sidste er tilfældet, vil det blive tolket til, at forståelserne altså doxa er artikulerede, og der derfor foregår en artikuleret kamp mellem positionerne (Mathiesen og Højbjerg 264:2007).

Informanternes udsagn vil blive tematiseret i grupper af synspunkter. Temaerne vælges dels ud fra det empiriske materiale, og dels ud fra hvad jeg mener, kan give svar på specialets problemstilling. Denne del af undersøgelsen er derfor induktiv, men fordi jeg benytter feltets positioner (praksislogikkerne) til at skabe mening, er analysen også deduktiv (Olsen 2002). Positioner er teoretiske konstruktioner, der skal bidrage til at analysere feltet. Men fordi de er konstruktioner, skal de verificeres empirisk. I empirien og undervejs i analysen kan der dukke nye positioner og nye konglomerater af positioner op, og teori og empiri skal derfor indgår i en vekselvirkning, og det gør analysen abduktiv (Fuglsang og Olsen 30:2007).

Analysen skal give belæg for i konklusionen, at kunne sige noget om den sociale kamp, der foregår om måder at forstå ledighed på, og synliggøre hvordan informanternes repræsentationer reproducerer særlige interesseorienteringer.

**8. Analyse.**

**8.1. Analysedel 1: Den strukturelle-historiske feltanalyse**

Analysen er opdelt i et historisk perspektiv på velfærdsstatens indsats mod ledighed, og i en analyse af de kampe der foregår i det overordnede magtfelt om at få magt til at bestemme feltets rationaler og værdiorientering (Her henvises også til kapitel1).

**Analysens historiske perspektiv:**

For at forstå socialt arbejdes praksis på beskæftigelsesområdet er det nødvendigt at forstå, hvordan social- og arbejdsmarkedspolitikker er forbundet, og hvordan politikkernes domæner, altså deres genstandsfelt, viser forskellige tiders forståelse af problemet ledighed og den forbundne løsning.

Afsnittet beskriver, hvordan den danske beskæftigelsespolitik har bevæget sig fra welfare forståelser over i retningen af workfare forståelser af ledighed. Bevægelsen skal ses som forskydninger i de forskellige indsatstyper og ikke forstås som radikale brud.

Begreberne welfare, workfare, humancapital og workfirst introduceres tidligt i undersøgelsen. Dels for at give en struktur i beskrivelser af de politiske vinde og dels fordi nyere eksplorative undersøgelser af sagsbehandlernes forestillinger om hvad, der får ikke-arbejdsmarkedsparate tættere på arbejdsmarkedet, lægger sig op af den samme kategorisering (Hohnen et al. 2007, Henriksen et al. 2010). Kategorier har tendens til at blive stereotype og dogmatiske i brug, men fordi de på den anden side er med til at skærpe blikket på forskelle og dermed sætte en forståelsesramme, vælger jeg at bruge begreberne og bruger indledningsvis plads på begrebsafklaring.

Målet i humancapital-indsatser er en gradvis udvikling af den lediges ressourcer og kompetencer. Midlet er vedligeholdelse og opgradering gennem uddannelse og jobtræningen. Individopfattelsen i perspektivet er, at den ledige er en ressourcebærende aktør, der skal mægtig- og myndiggøres, for at forandring kan skabes. Humancapital-tilgange skal ses som forskellige fra en workfirst*-*tilgange. Begge tilgangene er udtryk for en workfare-tænkning, hvor det primære sigte er at bringe de ledige fra forsørgelse til beskæftigelse. Det endelige mål - beskæftigelse - er altså det samme, men vejen dertil er forskellig. I workfirst-tilgangen er målet i indsatsen en hurtig formidling af ordinært job. Midlet er mindre, tidsbegrænsede og sværere tilgængelige ydelser samt krav og lavere og mere fleksible lønninger. Individopfattelsen i workfirst perspektivet er, at mennesker er rationelle nyttemaksimerende individer, der skal motiveres, kontrolleres og straffes, for at der kan skabes en forandring, og den ledige er problemholder. Endelig dækker begrebet welfare-indsatser, ordninger der vedligeholder den lediges arbejdsevne og den lediges ressourcer, i en periode hvor den enkelte er ramt af ledighed. Ydelser, der dækkes af dette begreb, kan karakteriseres med forsørgelse (Peck 1998 i Torfing Kap.2:2004).

Social- og arbejdsmarkedssystemerne har indtil slutningen af 1800-tallet socialpolitik som omdrejningspunkt, og målet er fattigdomsbekæmpelse. Fra 1940érne begynder arbejdsmarkedspolitikken at udskille sig fra socialpolitikken, og med på dagsordenen i det korporative arbejdsmarkedssystem kommer forhold omkring mobilitet på arbejdsmarkedet og lønpolitikkens betydning for konkurrenceevnen. Socialpolitikken manifesterer sig som omsorgspolitik, der tager sig af de svageste i samfundet, og arbejdsmarkedspolitikken retter sig mod økonomiske politikker og fordelingen af den begrænsede arbejdskraft. Opdelingen af de to politikker bliver konsolideret med etableringen af det statslige Arbejd Formidlingssystemet (AF) i 1969 og falder sammen med gennemførelsen af ”den tredje socialreform” fra 1970 til 1979 og gennemførelsen af kommunalreformen i 1970 (Damgaard 9:2003).

Implementeringen af den tredje socialreform bliver udlagt til de nye kommuner, og hensigten med de sociale ydelser bliver ændret fra forsørgelse til forebyggelse, revalidering, tryghed og trivsel. Arbejdsformidlingen bibeholder fokus på forsikring mod arbejdsledighed. I forbindelse med udformningen af Bistandsloven, som en del af den tredje socialreform, bliver der lagt stor vægt på et behovs- og skønsprincip i det sociale arbejde. Der tales om, hvorvidt der er *indtruffet en social begivenhed*. Den sociale begivenhed kan have noget at gøre med familie, skole, arbejde, økonomi mv. Fælles for alle begivenhederne er, at forklaringen på det sociale problem er bundet op på noget ydre modsat indre forklaringsmodeller som for eksempel motivation og vilje. Socialreformen tolkes med nutidsbriller som udtryk for et socialpolitisk syn, hvor der i forhold til tidligere lægges større vægt på det samfundsmæssige ansvar for sociale problemer, og den betoner strukturelle vilkår som ledighed og skilsmisse som betydningsfulde for sociale problemers forekomst (Hutchinson & Oltedal kap.1:2002)(Caswell 29:2005).

1970érnes pludselige og høje arbejdsløshed betyder, at de to systemer igen nærmer sig hinanden (Damgaard 9:2003). Udgangspunktet i beskæftigelsespolitikken er, at arbejdskraften skal vedligeholdes under lavkonjunkturen, så den er klar, når konjunkturen igen vender. Fordi antagelsen er, at ledighed er konjunkturbestemt, bliver der etableret job på kanten af det offentlige og det private arbejdsmarked. Ved beskæftigelse i disse job kan de ledige bibeholde deres erhvervskompetence og stå parate til bedre tider.

Arbejdsløsheden blandt de unge uforsikrede vækker dog bekymring, fordi de unge har vanskeligt ved at få adgang til arbejdsmarkedet. Kommunerne forpligter sig i 1977 til at yde en særlig indsats overfor ungdomsarbejdsløsheden, og i 1988 bliver uddannelsestilbudsforliget vedtaget. Tiltagene for at komme ungdomsarbejdsløshed til livs anses af mange for at være begyndelsen til en aktiv beskæftigelsespolitik, en politik der vinder indpas både på det socialpolitiske og på det arbejdsmarkedspolitiske område (Damgaard 9:2003)(Torfing 40:2004).

I 1980érne sker der en ændring i forståelsen af ledighedsproblemet. Fra at være et problem forårsaget af lavkonjunktur bliver fokus i stigende grad rettet mod udbudssiden. Ledighedsproblemet italesættes i stigende grad som de lediges manglende kvalifikationer, og indsatser, der kan øge den lediges chancer for beskæftigelse, kommer i fokus. I dette perspektiv betragtes mængden af job ikke som konjunkturbestemt men som et resultat af strukturpolitiske tiltag (Torfing kap 2:2004).

Kommunerne får i Lov om Kommunal Beskæftigelsesindsats fra 1990 mulighed for at aktivere og anvise særlige udsatte grupper beskæftigelse. Det betyder, at både det statslige AF-system og kommunerne får ret til at anvise ordinære og ekstraordinære jobs. Med vedtagelsen af Lov om Aktiv Beskæftigelses Politik i 1998 bliver kravet om aktivering af kontanthjælpemodtagere skærpet, personkredsen udvides og tidspunktet for aktivering fremskyndes. Den nye hovedvej i ledighedsbekæmpelse er aktivering, og som hovedregel skal alle ledige aktiveres og yde en indsats for at modtage hjælp. I forbindelse med det økonomiske opsving i midten af 1990érne bliver det imidlertid klart, at det ikke er muligt at aktivere alle svage ledige. På den ene side er gruppen præget af sociale, psykiske og helbredsmæssige problemer, og på den anden side er arbejdsmarkedet kendetegnet ved forholdsvis høje lønninger og høje produktivitetskrav. Løsningen bliver kampagner for at få virksomhederne til at tage et socialt ansvar og at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt (Torfing 36:2004).

I 1998 gøres aktivlinjen til hovedprincippet i den nye Lov om Aktiv Socialpolitik. Og i forbindelse med regeringsdannelsen i 2001 flyttes ressortområdet *den aktive socialpolitik* over i beskæftigelsesministeriet. Der er dog stadig en opdeling i to systemer - et for forsikrede og et for ikke-forsikrede. Den del af beskæftigelsesministeriet, der beskæftiger sig med den aktive socialpolitik, henvender sig til kommunerne, og den del af beskæftigelsesministeriet, der beskæftiger sig med den aktiv arbejdsmarkedspolitik, henvender sig til det statslige AF-system (Damgaard 10:2003).

I det ovenstående er argumenteret for, at indsatsen mod ledighed frem til årtusindskiftet har bevæget sig fra welfare-tiltag til workfare-tiltag præget af humancapital*-*logikker, og i det følgende argumenteres for, at beskæftigelsesområdet i stigende grad bliver præget af workfare-tiltag præget af workfirst-logikker efter årtusindeskiftet.

Med vedtagelsen af reformen ”Flere i arbejde” i efteråret 2002 søger VK-regeringen at sikre en mere ensartet indsats i de to beskæftigelsessystemer. Ensartetheden bliver udbygget ved samtidig vedtagelse af Lov om Aktiv Arbejdsmarkedspolitik og Lov om Aktiv Socialpolitik, hvor det indholdsmæssige grundlag i vid udstrækning er fælles for de to områder (Beer et al. 57:2008). Udover at sikre ensartethed mellem de to beskæftigelsessystemer er intensionen med reformen at have fokus på den ledige som problemholder. I samtalerne med de ledige skal fokus være på job og jobsøgning. Indsatserne skal tilrettelægges med kortest mulig vej til job, de lediges rådighed skal testes og kontrolleres grundigere. Aktivering skal ikke være et mål i sig selv, og fokus i indsatserne skal være på de lediges ressourcer og muligheder, og fokus skal drejes væk fra de lediges problemer og begrænsninger (Stigaard et al. 9:2006)(Beer et al. 13:2008).

I 2003 bliver Lov om Aktiv Arbejdsmarkedspolitik og Lov om Aktiv Socialpolitik samlet i Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats (LAB-Loven). Jf. LAB-lovens § 1 er formålet med beskæftigelseslovgivningen at bidrage til et velfungerende arbejdsmarked ved at bistå kontant- og starthjælpsmodtagere og ledige dagpengemodtagere til så hurtigt og effektivt som muligt at komme i beskæftigelse, (Beskæftigelsesministeriet 11.juni2003). Lovgivningen har med begreberne hurtigt og effektivt i beskæftigelse lagt sig i et workfirst spor.

De forskellige aktiverings- og beskæftigelsesordninger bliver samlet i tre hovedretninger; vejlednings- og opkvalificerings tilbud, tilbud om virksomhedspraktik/arbejdspladsintroduktion og tilbud om løntilskud (Beskæftigelsesministeriet 13.marts.2003). Beskæftigelsesindsatsen går således på to ben; vejledende og opkvalificerende tilbud rettet mod trin på vejen til beskæftigelse og indsatser med mere direkte jobfokus som løntilskud og virksomhedspraktik. Muligheden for etablering af en mentorordning på arbejdspladsen bliver her for første gang nævnt i beskæftigelseslovgivningen. Lovgivningen er præcis om, at mentor som udgangspunkt skal være en kollega på arbejdspladsen, og at målet er, at den ledige deltager i det aktuelle tilbud. Lovgivningen præciserer hvilke grupper af ledige, der er berettiget til en mentor, at mentorstøtten ydes i tilknytning til et andet tilbud fra LAB-lovens tilbudsvifte, og at mentorindsatsen er en introduktion, vejledning og oplæring af mentee (Beskæftigelsesministeriet 11.juni 2003 kap. 14).

I 2005 enes regeringspartierne med Dansk Folkeparti og Socialdemokratiet om at skærpe jobfokus og pligt- og kravperspektivet for de svageste ledige. Intensionerne udmøntes i reformen ”Ny chance til alle”. Hjælpsmodtagerne får i en periode genoptaget deres sag med henblik på at blive henvist til job eller uddannelse. Målet er en bedre integration, og manglende integration bliver her forstået som at stå udenfor arbejdsmarkedet. Midlet til at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet er, at kontanthjælps- og starthjælpsmodtagerne skal mødes med samme forventninger mht. pligter og krav som den øvrige befolkning, og det beskrives som en afgørende forudsætning for integration, at den enkelte ledige selv tager ansvar og viser vilje til at lade sig integrere (Arbejdsmarkedsstyrelsen feb.2008). Med reformen ”Ny chance til alle” bliver det indskærpet, at beskæftigelseslovgivningens intensioner om jobfokus, krav og pligter også gælder for de svageste ledige.

I forbindelse med strukturreformen i 2007 bliver skridt til en sammenlægning af de to beskæftigelsesområder delvist taget, og august 2009 overtager kommunerne helt den beskæftigelsesrettede indsats. Ensretningen af indsatserne fortsætter med indføring af den nye matchmodel i 2010 (Arbejdsmarkedsstyrelsen 21.dec.2009). Modellen har nu kun tre kategorier mod tidligere fem. Kategorierne er; kan være jobklar indenfor tre måneder, indsatsklar og midlertidig passiv, hvor de midlertidig passive er fritaget for beskæftigelse og aktiveringsindsatser. Modellen kategoriserer alle ledige; syge, dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere, starthjælpsmodtagere og modtagere af ledigheds- og introduktionsydelse. Syge og personer på ledigheds- og introduktionsydelse var tidligere ikke omfattet af femtrins matchmodellen. Alle ledige og sygemeldte skal nu arbejdsmarkedsvurderes, og ydelsens art skal ikke længere have indvirkning på indplaceringen. Intensionen med den nye matchmodel er at skærpe jobfokus frem for problemfokus, og den er et opgør med *“en forældet tankegang om, at kun visse grupper af offentligt forsørgede udgør et potentiale i forhold til arbejdsmarkedet”* (Arbejdsmarkedsstyrelsen 1:21.dec.2009).

I afsnittet er beskrevet en drejning mod indsatser med direkte jobfokus, og der er beskrevet et øget fokus på ensretning i beskæftigelsesindsatsen. Ensretningen henviser både til indsatsens art og de sociale grupper.

Der er argumenteret for, at beskæftigelsespolitikken har indtaget en stadig stigende dominans på det socialpolitiske område. Med den kommunale overtagelse af jobcentrene i 2009 er den socialpolitiske beskæftigelsesindsats helt blevet frakoblet den øvrige socialpolitiske indsats, og de politiske intentioner er nu, at der laves social integration både socialt og arbejdsmarkedsmæssigt via beskæftigelse.

I juni 2009 blev muligheden for at yde en mentorindsats på beskæftigelsesområdet udvidet. Som nævnt i kapitel 1 ophæves begrænsningen af målgruppen. Indsatsen bindes nu ikke længere til andre beskæftigelsesindsatser, og indsatsen kan nu bruges *beskæftigelsesfremmende*. I den skriftlige fremlæggelse af lovforslag (Beskæftigelsesministeriet 13. Marts 2009:2) hvori forslag til ændring af mentorordningen indgår, og som gik forud for ændringen i 2009, fremgår, at målet med ændringsforslagene er:

* Indsatsen skal styrke … den sygemeldtes egen indsats for fastholdelse på arbejdsmarkedet
* Indsatsen skal tilpasses… den enkeltes… ressourcer
* Det er afgørende, at indsatsen altid tilpasses den syges forudsætninger og behov og den
* enkeltes helbredstilstand og ressourcer

Målet beskrives som at ”*styrke og fremme*” den lediges humane kapital: ”*indsatsen skal styrke denlediges egen indsats*” som trin på vejen til at ”*fastholde eller opnå beskæftigelse*”. Midlet er at vedligeholde eller opgradere den lediges kvalifikationer gennem uddannelse og jobtræning: ”*opnå eller fastholde aktiviteter, tilbud, ansættelse i fleksjob eller i ordinær ansættelse*”. I lovteksten og ministeriets fremlæggelse ses klare spor af humancapital-forståelser.

Opfattelsen af den ledige i et humancapital-perspektiv er, at mennesker er ressourcebærende aktører. Denne forståelse genkendes i citater som: ”*indsatsen skal tilpasses… den enkeltes… ressourcer*”, den ledige skal mægtig- og myndiggøres: ”*mange… blive overladt til sig selv*”, og ”*den ledige egen indsats skal styrkes*”.

En grundig søgen efter ord og vendinger i lovteksten der peger på, at der bag ændringen i juni 2009 ligger en problem- og indsatsforståelse præget af workfirst-logikker, giver ikke noget resultat, og det peger på, at der bag lovændringen ligger en humancapital-forståelse. Der er søgt efter ord som sanktioner, konsekvens, pligt, krav, direkte i job og lignende. (§78Beskæftigelsesministeriet29.4.2010) (Beskæftigelsesministeriet4.2.2.1:13.marts2009:1) (Beskæftigelsesministeriet 13.marts2009:2).

Forståelsen af ledighed er domineret af workfare-tænkning, med humancapital-indsatser som den retning der har fokus på den lediges problemer og manglende kompetencer, og workfirst-tilgange der har fokus på den lediges vilje, motivation, krav og kontrol. Der er i afsnittet argumenteret for en dominans af workfirst-tilgange i de politiske tiltag og i forståelsen af problem ledighed efter årtusindskiftet. Men der er også argumenteret for en humancapital-forståelse, en forståelse der var dominerende på det beskæftigelsespolitiske område før årtusindskiftet, og som genkendes i ændringen af mentorlovgivningen i juni 2009, og som nu især italesættes af forskerverdenen der finder belæg for argumentationen med henvisning til forskningens resultater.

**8.2. Feltets praksislogikker**

Et felt er et rum af mulige positioner, og imellem positionerne foregår en kamp mellem gamle og nytilkomne (Mik-Meyer og Villadsen 73:2007). Fordi der hele tiden foregår kampe om at udelukke nuværende og potentielle konkurrenter ved for eksempel at opstille definitioner af retten til at befinde sig i feltet og ved at kæmpe om feltets gyldige kapitals former, er felter hele tiden under forandring. Afgrænsningen af et felt kan derfor ikke bestemmes rent teoretisk, men skal bestemmes gennem empiriske undersøgelser (Bourdieu og Wacquant 88:2001).

To SFI undersøgelser fra henholdsvis 2007 og 2010 undersøger, hvordan sagsbehandlernes forestillinger om en arbejdsmarkedsrettet indsats for ikke-arbejdsmarkedsparate udmønter sig i praksis (Henriksen 2010)(Hohnen et al.2007). Undersøgelserne beskæftiger sig ikke med sagsbehandlernes holdninger til beskæftigelsesindsatsen, men med sagsbehandlernes vurderinger, erfaringer og forventninger om, hvad den rette indsats er. Fordi beskæftigelsesområdet har undergået store forandringer indenfor de sidste 10 år, tager jeg i en udredning af feltets praksislogikker udgangspunkt i den mest aktuelle rapport; *Veje til beskæftigelse* fra 2010(Henriksen).

Målet med rapporten har været at få viden om de programteorier, som sagsbehandlerne arbejder ud fra. Ved programteori forstås sagsbehandlernes forestilling om, hvad der virker, for hvem, hvornår og under hvilke betingelser. Fordelen ved at benytte programteori er, at den medtænker kontekst og sagsbehandlernes handlerum i samarbejde med praksis. Det vil sige, at kategorierne er empirisk funderet (Krogstrup 96-97:2006). Jeg mener derfor, at undersøgelsen er relevant at benytte til en afdækning af feltets praksislogikker.

Undersøgelsen klassificerer sagsbehandlernes erfaringer i fire overordnede indsatsmodeller: Den ”håndfaste” indsats, den individuelle og trinvise indsats, den tålmodige og hensynstagende indsats og den privatlivsstrukturerende indsats.

Fordi undersøgelsen empirisk afdækker feltets praksislogikker, og fordi man i beskrivelsen af de fire indsatsmodeller kan genkende de forskellige teoretiske forståelser af problemet ledighed og de tilknyttede praksislogikker, som lovgivningen og reformer lægger op til (Afsnit 8.1), vælger jeg i beskrivelsen af feltets praksislogikker at kombinere den teoretiske klassificering med den empiriske klassificering.

For at kunne svare på hypotesen om sagsbehandlerne skønner efter ”direkte i job-logikker”, fastholder jeg den teoretiske klassificering som overordnet struktur i konstruktionen af feltets praksislogikker, og jeg klassificerer derefter empirien efter graden af individuel målretning.

**Workfirst-logikker**

Workfirst-forståelser af ledighed og afhjælpningen af ledighed har et snævert fokus på den ledige som problemholder, og målet er hurtigst muligt i ordinært beskæftigelse. Forståelsen i tilgangen er, at mennesker er nyttemaksimerende individer, der skal se en gevinst, for at ville forandring, og den ledige hjælpes derfor ved, at der stilles krav og opstilles synlige konsekvenser af deres valg ved for eksempel sanktionering og straf (afsnit 8.3).

Indsatsmodellen, der knytter sig til workfirst-logikker, er den ”håndfaste” model**.** Forventningen i en håndfast indsats er, at den ledige vil ændre adfærd, hvis der stilles høje krav om for eksempel timeantal og praktikkens indhold. Høje krav til timeantallet har også den fordel, at den ledige vænner sig til et højt aktivitetsniveau. Praktikken skal give den ledige kendskab til de krav og forventninger, der er på en ordinær arbejdsplads. De ledige skal lære at møde til tiden, og de skal lære at modtage ordre fra overordnede. Målet er, at de ledige, der mangler motivation og erfaringer i at arbejde, kan se, at det kan betale sig. Der er en lav grad af individuel målretning, og indsatsen skal være konsekvens, og mentor skal passe på med ikke at være for eftergivende overfor den lediges ønsker (Henriksen 2010).

**Humancapital-logikker.**

I humancapital-logikker skal den ledige mægtig- og myndiggøres ved en gradvis opgradering af kvalifikationer og kompetencer gennem uddannelse eller jobtræning. Forståelsen af mennesket er, at den ledige er en ressourcebærende aktør, og indsatsen skal derfor tage udgangspunkt i den enkelte.

Indsatsmodeller, der knytter sig til Humancapital-tilgange, er den individuelle og trinvise indsats og den tålmodige og hensynstagende indsats. I individuelle og trinvise indsatser målrettes indsatsen den enkelte lediges problemer, og den ledige anses for at have flere sociale problemer som misbrug, psykiske lidelser, sprogvanskeligheder, manglende erhvervserfaring og lignende. Problemerne hindrer den ledige i at være i ordinær beskæftigelse, men hvis der sammensættes en kombineret trinvis indsats, kan den ledige komme nærmere arbejdsmarkedet, i takt med at problemerne løses. Kontakten skal være tæt for at sikre mødestabilitet, og antagelsen er, at mødestabiliteten fremmes, fordi den tætte kontakt skaber en forpligtelse hos den ledige, når de ved, at nogen bekymrer sig om dem. En tæt kontakt giver samtidig mulighed for at opdage, hvad den lediges problem egentligt er.

De tålmodige og hensynstagende indsatser begrundes med, at ledige kommer nærmere arbejdsmarkedet, hvis de mødes med åbenhed og forståelse, og den lediges egne ønsker inddrages. Målet med indsatsen er, at den ledige, ved at have en fornemmelse af at blive respekteret med tålmodighed og hensyn, bliver motiveret til at ændre deres nuværende situation. Ved at bruge mange samtaler på at motivere den ledige til at deltage og ved at sætte timeantallet gradvist op, vil det over tid lykkes at få den ledige i beskæftigelse (Henriksen 2010).

Målet med indsatsen og indsatsens indhold tager derfor udgangspunkt i den ledige og har et beskæftigelsesrettet sigte.

**Welfare-logikker.**

Welfare-logikker er baseret på, at alle borgere har ret til indsatser eller ydelser, hvis de opfylder nogle generelle kriterier uden hensyntagen til personlige forhold i øvrigt. Den ledige har ret til indsatsen for at sikre deres leveniveau, en ret de har, fordi de er en del af fællesskabet (Torfing 2004).

Indsatser, der knytter sig til welfare-tilgangen, er privatlivsstrukturerende indsatser**.** Rationalet i indsatserne er, at det er nødvendigt at løse den lediges problemer i hverdagen, fordi personen efter mange år i systemet bliver passiv, og de små ting i hverdagen syntes uoverkommelige. Formålet med denne type indsatser er derfor ikke direkte beskæftigelsesrettet men handler om at give den ledige mere livskvalitet ved at hjælpe med at løse dagligdagsproblemer. Indsats er baseret på en oplevelse af, at det er vanskeligt at vurdere, hvilken indsats der vil kunne få den ledige tættere på arbejdsmarkedet. Den lediges problemer er diffuse og ændrer sig hele tiden, og indsatsen ender typisk med at være et langt afklaringsforløb. Den ledige skal hjælpes ved, at der ydes støtte til dagligdags gøremål, og forventningen er ikke nødvendigvis, at den ledige kommer tættere på arbejdsmarkedet, men at indsatsen kan højne den lediges livskvalitet (Henriksen 58:2010).

Bourdieu pointerer vigtigheden af, at forskeren i sin ”konstruktion af analysegenstanden” ikke blot overtager forhåndenværende klassifikationer i feltet men prøver at gøre sig fri af de almindelige forståelser. Den bedste måde at gøre det på, er ved, at forskeren har en socialhistorisk forståelse af den samfundsmæssige konstruktion af virkeligheden og derved kan få øje på andre kombinationer eller nye konstruktioner af virkeligheden (Rasborg i Fuglsang og Olsen 374:2004). Konkretiseringen af denne pointe betyder for specialet, at de konstruerede klassifikationer (Afsnit 8.2), den strukturel-historiske analysedel (Afsnit 8.1) og empiriens temaer (Afsnit 8.3) skal indgå i en refleksiv proces, hvorved nye eller anderledes konstruktioner kan blive synlige.

**8. 3 Analysedel 2: Konstruktivistisk analysedel**

Hensigten med denne analysedel er, at objektivere hvordan informanterne skønner. Strategisk har jeg bedt informanterne tage stilling til en konkret case, fortælle om en aktuel mentorindsats og fortælle om en mindre god mentorindsats. Formålet med at spørge til informanternes skøn i forskellige sager er, at kunne fremanalysere hvilke rationaler der er dominerende og derved opnå viden om, hvorvidt informanterne har doksiske antagelser om, hvilke indsatser der bringer indsatsparate tættere til arbejdsmarkedet, eller doksiske antagelser om hvad der ikke bringer ledige nærmere ordinært arbejde, altså om der eksisterer kollektive habitusser i feltet.

Informanternes udsagn vil blive tematiseret i grupper af synspunkter. Temaerne vælges dels ud fra det empiriske materiale, og dels ud fra hvad jeg mener kan give svar på specialets problemstilling. Temaerne relateres både til den strukturelle-historiske analysedel (Afsnit 8.1) og til de teoretisk og empirisk funderede indsatskategorier (Afsnit 8.2).

Undervejs og efterfølgende i afsnit 8.4 *På tværs af temaerne* vil magtkampe, som informanternes forskellige positioneringer repræsenterer, blive fremanalyseret.

Analyse materialet opdeles i følgende temaer:

1. Mentee skal udvikles personligt.

2. Mentee skal tage ansvar og vise vilje til forandring.

3. Mentor skal stille krav og sikre, at mentee overholder dem.

4. Mentor skal sanktionere.

5. Mentor skal være forstående og tage udgangspunkt i mentees forståelse.

6. Mentorindsatsen skal udvikle mentees kompetencer og kvalifikationer.

7. Mentor skal arbejde med mentees selvforståelse.

8. En vellykket indsats tager tid og er trinvist udviklende.

9. Mentee skal inkluderes.

10. I et godt match er der tillid og tryghed.

11. Indsatsen skal fastholde mentees kompetencer.

**8.3.1. Mentee skal udvikles personligt.**

En mentorindsats blev i afsnit 3.3.4 defineret til at være et samvær, hvor en erfaren person står overfor en mindre erfaren i et udviklingsperspektiv, og platformen for udvikling er parternes sociale samvær. I denne forståelse af mentorindsatsen er målet, at mentee skal lære at begå sig socialt i verden, og en mentorindsats skal derfor tilføre mentee sociale kompetencer.

Lone fortæller om en mentorindsats, hvor fokus er på tryghed og økonomi, og hun bliver spurgt, om hun kan erindre sig andre indsatsområder. I følgende citat positionerer Lone sig inden for den logik, at mentee skal udvikles personligt ved at henvise til, at mentee skal lære at tage ansvar, og at der i indsatsen skal være fokus på personlig udvikling:

*”Altså, det er jo meget sådan personlig udvikling. Han har altså virkeligt udviklet sig. Det har vi snakket om, sådan han er begyndt at tage ansvar, han gik og gemte sig i starten”* (Lone)

Fokus på mentees personlige udvikling i mentorindsatsen trækker på den antagelse, at mentee er ledig, fordi han/hun har nogle personlige mangler. Og antagelsen er, at hvis mentor støtter en mentee i en personlig udvikling i den rigtige retning, kan mentee løse sine egne problemer. Samme positionering kan vi se i følgende citat:

*”Mentor snakkede med hende om at: det kan jo ikke være rigtigt, at hver gang at du står med en vogn, så kommer der en anden med en vogn … nogle ting de sætter på plads, lægger du mærke til, at du flytter dig? Du har ligeså meget ret til at være her eller komme forbi først, du giver de andre for meget plads, det var noget af det, hun fik at vide, det er jo bitte små ting hele tiden”* (Merete).

Hvor Merete argumenterer for, at mentee skal arbejde med sin tilbøjelighed til at lade andre komme før sig selv.

Informanternes pointering af at mentees personlighed har betydning i en beskæftigelsesrettet indsats, og at mentorindsatsen derfor skal have fokus på mentees personlige udvikling, kan også ses i de følgende citater. Her giver informanterne udtryk for, at mentees personlighed og evne til at udvise glæde og imødekommenhed er væsentlige for at komme nærmere ordinært job måske endda mere væsentlig end mentees uddannelsesniveau:

*”Du skulle helst være glad, når du går fra arbejde som udgangspunkt. Hvad er det, der sker? altså i forhold til… og så hører hvad hun siger i forhold til det, og så se om vi kan være behjælpelige med sådan noget. Det kan godt være, hun skal have en ny makker, som hun går sammen med, altså osv.”* (Lone).

*”hun har ingen uddannelse osv. Der er meget lidt hun kan, men hun har på mange måder sin personlighed med sig, så jeg kan godt forestille mig, at hvis det er sådan, at hun bliver forholdsvis god til dansk og kan forstå og kan tale osv.… jamen så tror jeg godt, at vi kan finde et arbejde til hende”* (Uffe).

I Bourdieus forståelse er informanternes fokus på at ændre mentees personlige egenskaber et fokus på at ændre mentees habitus, hvor habitus er mentees dispositioner for handlinger. Dispositioner som er varige men dog ikke uforanderlige (Bourdieu 2007). For at forandre sine handlingstilbøjeligheder skal mentee derfor være udstyret med evnen eller kapital til bevidst, at kunne arbejde med egne handlinger ved konstant og systematisk at kunne intellektualisere og analysere, hvad han/hun foretager sig (Bourdieu 122:1996).

I et citat hvor Uffe giver udtryk for, at det er vigtigt for beskæftigelsesperspektivet, at mentee er glad og har en god udstråling, er den doksiske antagelse reflekteret:

”*Hun virker glad og imødekommende og kommer… selv om hun måske har svært ved sproget, så er hun glad, og hun har en god udstråling, og det, synes jeg også, er vigtigt ud fra et beskæftigelses rettet perspektiv”* (Uffe).

Ovenstående eksempler er udpluk af citater, hvor informanterne positionerer sig i forhold til den logik, at mentor i indsatsen skal arbejde med mentees personlighed for at få mentee nærmere ordinær beskæftigelse.

Der er ikke i empirien fundet heterodoksiske spor, hvor der argumenteres imod antagelsen, og der er kun fundet et enkelt eksempel på reflekteret tilslutning. Det tyder derfor på, at en af feltets selvfølgeligheder er, at mentor skal arbejde med udvikling af mentee personlighed.

**8.3.2. Mentee skal tage ansvar og vise vilje til forandring.**

I reformen ”ny chance til alle” beskrives det som en afgørende forudsætning for integration, at den enkelte ledige selv tager et ansvar og viser vilje til at lade sig integrere.

Når der i reformen gives udtryk for, at den ledige skal tage ansvar og vise vilje, er det udtryk for den praksislogik, at mentee skal vise, at han/hun gerne vil tættere på arbejdsmarkedet ved at tage specifikke valg. Ved at tage specifikke valg beviser mentee altså, at han/hun gerne vil integreres og er derfor berettiget til en beskæftigelsesrettet indsats.

Mentor skal arbejde med, at mentee kan foretage de specifikke valg, der igen viser mentees vilje. Bag praksislogikken ligger en antagelse om, at mennesker har en egen fri vilje, som en mentorindsats kan hjælpe med at få ”afdækket”. Når mentee har fået afdækket det fri valg, han/hun har, vil mentee ved det frie valg, der foretages, vise om han/hun vil integreres.

Forventningen er, at hvis mentee bliver i stand til at se sine valg og valgenes konsekvenser, vil mentee som et rationelt individ kunne tage en rationel beslutning. Den beslutning, som mentee foretager efter at ”sløret er trukket væk”, er en mere kvalificeret beslutning og må respekteres. Beslutningen må respekteres, selv om den kan være uhensigtsmæssig, men det betyder samtidig, at mentee selv må tage konsekvenserne af sine beslutninger.

Per positionerer sig inden for denne logik i citatet:

*”Mentorindsatsen skal kunne kvalificere deres valg – deres beslutninger og sådan nogle ting. Det er jo dem selv, der træffer den endelige beslutning, ”vil jeg, eller vil jeg ikke”. Det er 60.000 eller 64.000 kroner spørgsmålet ik´? Vil jeg så? De skal have noget at ville det ud fra, og det er de der valgmuligheder, dem kan de ikke selv få øje på, og dem bliver vi nødt til at stille op for dem”* (Per).

Mentee kan altså ikke ”få øje på” valgmulighederne, men mentorindsatsen kan åbne mentees øjne, således at han/hun kan foretage det frie valg.

Lone fortæller om en længerevarende vellykket mentorindsats, hvor mentee undervejs i forløbet faldt tilbage til en tidligere adfærd:

*”Og der faldt han ligesom tilbage, han… der var vi bare nået så langt, at det kunne vi godt sige til ham på den lidt hårde måde, det kunne Jørgen - ej, nu må du sgu´ til at tage dig sammen - han kunne godt tåle det på det personlige plan”* (Lone)

Ved at bede ham om at tage sig sammen, henviser hun til den praksislogik, at han ved at få det fortalt kan få ”åbnet øjnene” og tage et rationelt valg og derved vise sin frie vilje, om han vil eller ej.

Informanten argumenterer for, at man godt kan bede mentee om at tage sig sammen, fordi mentorforløbet i øvrigt har været langt og vellykket, og at mentee derfor kan tåle det. Lone giver derfor begrundet og begrænset tilslutning til logikken, at mentee skal tage ansvar og vise vilje. En tendens til argumenteret doxa, ortodoksi, kan ses i følgende citat:

*”Der ku han godt have haft brug for, at der var en der sagde: det har altså nogle konsekvenser, når ikke du er til at snakke med og prøve at lytte og ændre dig en lille smule. Borgeren havde også megen fokus på eget behov og… hvad gider jeg – hvad gider jeg ikke – og hvad har jeg af interesse, og hvad interesserer mig ikke”*(Per).

Hvor informanten argumenterer for, at det have hjulpet mentee, hvis mentor havde krævet, at mentee tog ansvar og viste vilje.

Den doksiske antagelse, at mentee skal tage ansvar og frit kan foretage valg, udfordres i følgende citat:

*”Ja, det var også lidt det her med. Ja… sådan lidt det her med at … jamen jeg tænker i hvert fald at prøve at lade være med at være så fastlåst i, at… fordi… folk ikke arbejder, at så er det fordi, de ikke gider - altså igen, der må være en årsag”*(Karen).

Hvor Karen anerkender, at der er en doksisk antagelse om, at ledighed er et frit valg, men hun argumenterer for, at den antagelse ikke bør være fastlåst. Karen udfordrer derfor feltets doxa med heterodoksi tilkendegivelser.

I afsnit 5.8 nævnte jeg, at et af kritikpunkterne mod feltanalysen er, at den efterlader agenterne i en determiniserende cirkelbevægelse mellem strukturer – habitus – positioneringer – struktur osv. Bourdieu tager til genmæle ved at pointere, atforandring kan ske, hvis der kastes lys på den magt og indflydelse, som givne strukturelle betingelser har over os, fordi det derved bliver muligt at ændre vores opfattelse af situationen og dermed reagere anderledes. Aktøren kan foretage rationelle og gennemtænkte valg i de situationer, ”*hvor den rutinemæssige tilpasning af subjektive og objektive strukturer pludseligt slås i stykker, og der derved opstår en række omstændigheder, der er befordrende for rationelle overvejelser og gennemtænkte valg, i alt fald for de aktører, der har de nødvendige midler og forudsætninger for at være rationelle*” (Bourdieu 117:1996).

Mentor kan altså være med til at kaste lys på den magt og indflydelse, som givne strukturelle betingelser har over mentee og deres utilsigtede handling, og derfor kan mentee vælge at gøre noget andet, end deres habitus tilskriver dem. Men for at mentee kan foretage rationelle valg, skal de systematisk kunne intellektualisere og analysere (Bourdieu 122:1996).

Mentorindsatsen ”at tage ansvar og vise vilje” kræver altså, at mentee besidder en vis mængde kulturel kapital for at kunne intellektualisere og analysere og derved skabe forandring.

Bourdieu skelner mellem feltets doxa som feltets selvfølgeligheder, og det der kan diskuteres. Det, som feltets aktører argumenterer for og udsætter for kritisk refleksion, kan være genstand for uenigheder blandt feltets aktører, en uenighed der kan rumme refleksioner, holdninger, konflikt og derfor både kan synliggøre og kvalificere det faglige skøn (Caswell 66:2005). I empirien er der fundet både heterodoksiske og ortodoksiske tilkendegivelser til antagelsen. Udsagn, der tyder på at antagelsen om, at mentee er et frit rationelt individ, der skal vise vilje og tage ansvar, er reflekteret og bliver diskuteret i gruppen af informanter.

**8.3.3. Mentor skal stille krav og sikre at mentee overholder dem.**

Med reformen ”Ny chance til alle” bliver det indskærpet, at midlet til at opnå arbejdsmarkedstilknytning er, at man skal møde alle ledige med krav og pligter. Antagelsen er, at de ledige vil vælge det, som bedst kan betale sig, og mentor derfor skal møde mentee med krav om en bestemt adfærd for at få mentee nærmere arbejdsmarkedet. En informant indtager positionen i følgende citat:

*”Så må man ligesom tage den derfra, og ligesom fastholde at skal det her være hensigtsmæssige, så er der ligesom nogle ting, hun skal honorere”* (Karen).

I flere andre citater positionerer informanterne sig indenfor samme praksislogik, men i de øvrige citater er der argumenteret for logikken, eller tilslutningen er begrænset.

I følgende citatet er der begrænset tilslutning:

*”Han skal – ja han skal sådan – virkeligt især i starten, sørge for at alle aftaler bliver overholdt, det vi nu aftaler i morgen. Fordi så har man ligesom en bund i det, så selvfølgelig har han nogle ting, hvor han tager en situationsfornemmelse. Det kan også være, han siger, vi behøver at tage en snak med hende her, der er mange ting, han kan gøre af sig selv, men han skal allerførst sørge for, at de der aftaler vi nu laver i morgen, at de bliver overholdt.”* (Merete)

Informanten begrænser praksislogikken til at have særlig værdi i begyndelsen af mentorindsatsen, fordi det skaber en ramme for den efterfølgende mentorindsats.

I et andet citat henvises der til egen erfaring, når der argumenteres for, at en kravindsats har effekt:

*”nåh ja men.. det er sådan her eller ingenting. Du kan vælge det her eller det her. Der er ikke så meget at tage stilling til, en masse væveri - jeg kunne godt tænke mig selv at bestemme -, nej … det er det her eller det her. Det er der nogen, der har rigtigt stor glæde af, det er helt tydeligt, det er min erfaring… men hun er en af dem, der også vil have gavn af, at det er enten det her eller det her, ellers kører hun bare sådan her… i ring… og så kommer hun jo ingen steder, hvis du hele tiden siger, jamen jeg vil jo egentligt gerne være dyrepasser… og…”* (Merete).

I følgende citat er der reflekteret over, at positioneringen muligvis er upædagogisk, og den er begrænset til ”nogen”, men der er argumenteret for den, fordi ”nogen” godt kan lide at få modstand, og kontant få besked på hvad de skal gøre:

*”Nogen vil sige, det er upædagogisk, hvis man.. sådan lidt: fandeme, nu gør vi sån, og nu gør vi sån. Der er ingen nursen, der er ikke sådan noget et eller andet, det er sådan meget kontant, og sådan nogen har brug for … sådan…det kan godt være, du siger, du syntes, men nu er det kraftedeme mig der bestemmer, og nu gør du fandeme, hvad jeg siger .. og så på den måde finder de ud af, du sgu egentligt er en meget god fyr: dig kan jeg sgu godt li´, at få lidt modstand, så kan man grine lidt, så kan man* …”(Per).

Empirien viser hovedsageligt ortodoksiske tilkendegivelser til antagelsen, når informanterne bliver spurgt om, hvad de selv vil skønne i en konkret eller i en aktuel mentorindsats. Men antagelsen udfordres af heterodoksiske positioneringer, når informanterne bliver bedt om at erindre sig en mentorindsats, der ikke lykkedes. Et eksempel er:

*”... og siger til hende… ik…:det her var altså en dansk arbejdsplads, her skal man møde til tiden, og her holder man aftalen, og her går man til pause til tiden og sådan den her… at nu må du kunne forstå reglerne på en dansk arbejdsplads, det er sådan – og sådan – og sådan – altså mywayor the highway… og… sådan meget konkret i det her… så… uha, og hun havde jo også massive problemstillinger af den ene og den anden art. Det var i hvert fald min konklusion, fordi hendes forløb stoppede ligesom der.”* (Karen).

Det empiriske materiale viser, at der i målgruppen er begrænset, reflekteret og begrundet tilslutning til antagelsen om, at krav får ledige nærmere på arbejdsmarkedet, og det tyder på, at informanterne forklarer forløbet i mindre gode mentorindsatser med heterodoksiske udsagn; at der er iværksat en kravindsats, og at mentee i stedet havde behov for en forstående indsats.

**8.3.4. Mentor skal sanktionerer**

På beskæftigelsesområdet er de sanktioner, der kan benyttes, oftest forbundet med økonomiske sanktioner. I det empiriske materiale tilkendegiver informanterne flere steder muligheden for at sanktionere, hvis mentee ikke overholder specifikke krav og for eksempel ikke møder frem eller ikke møder til tiden. Med sanktioner henviser informanterne her til ”økonomiske sanktioner”, der bliver udført af sagsbehandlerne.

For at få en forståelse af begrebet sanktionering og lede efter spor af denne positionering i det empiriske materiale, er det nødvendigt at definere begrebet mere bredt. Jf. Den Store Danske Encyklopædi er sanktioner flg.:

 ”*Sanktioner kan iværksættes over for en bestemt adfærd, men regulerer også handlinger og det sociale samkvem i form af sanktionstrusler og løfter om belønning. Sanktioner er endvidere knyttet både til uformel og formel social kontrol. Formelle (negative) sanktioner udøves af myndigheder med beføjelser hertil, især retsvæsenet. Uformelle (positive og negative) sanktioner er mere upåagtede, men yderst virksomme i enhver form for menneskelig interaktion. Det drejer sig her om ros, anerkendelse, bebrejdelser, latterliggørelse, et hævet øjenbryn eller andre kropslige udtryk, som signalerer imødekommenhed eller mishag. På det samfundsmæssige niveau, men i en vis forstand også på det individuelle niveau er det at gøre brug af sanktioner (positive som negative) således også forbundet med udøvelse af magt og autoritet* ”(encyklopædi.dk).

Med denne forståelse har sagsbehandlerne mulighed for at udøve en formel social kontrol ved økonomisk sanktionering. Men mentorerne (og sagsbehandlerne) har også mulighed for at udøve en uformel social kontrol, en kontrol der kan have både positiv og negativ karakter.

I det empiriske materiale er det sparsomt med eksempler på, hvor informanterne positionerer sig inden for den logik, at mentor med sanktioner skal udøve en negativ social kontrol. Følgende citat er dog et eksempel:

*”Han valgte det selv, og det er enten slutter du på fredag, eller også siger du ja til de her tre ting. Og der er ikke noget slinger i valsen. Det er ikke noget med, at du ikke gider vaske dig – så er det ud. Det har jeg gode erfaring med. Det der med at sige enten eller med de små ting. Jeg syntes, den der var meget radikal, jeg tænkte, at den fagforening han ville gå til med det der ansættelsespapir, de ville skrige ikke også? Men han havde været hjemme på sin sofa, hvis han ikke havde gjort det”* (Merete).

Her taler informanten om en god effekt, når mentor får mentee til at tage de rette valg ved at true med negative sanktioner; ”*enten slutter du på fredag, eller du siger ja til de her tre ting*”. Men informanten udtrykker også en vis skepsis til indsatsen, ”*den var meget radikal*” og udsætter derfor antagelse for hetedoksi.

Det empiriske materiale er fyldt med eksempler, hvor informanterne positionerer sig inden for den logik, at uformelle positive sanktioner eller belønninger som ros og imødekommenhed har god effekt på beskæftigelsesindsatsen. Intensionerne med reformen ”Flere i arbejde” fra 2002 var blandt andet at arbejde med, at indsatserne skal dreje fokus væk fra den lediges problemer og begrænsninger og i stedet sætte fokus på de lediges ressourcer og muligheder. Denne position kan genkendes i de følgende citater:

*”Hun fuldfører rigtigt mange opgaver, så jeg vil tage udgangspunkt i de positive ting, som vedkommende gør godt i den der.. udviklingssamtale, starte med at fortælle, at her går det godt, sige til mentor, at det er vigtigt, at du her gør opmærksom på hver gang, at hun gør noget godt, altså at det fungerer godt, og hun udfører sine opgaver, altså, egentligt arbejdsopgaven udfører hun jo egentligt OK”* (Lone)

I de næste to citater giver informanterne udtryk for, at det er den sociale adfærd ”mødestabilitet”, der ønskes reguleret ved anerkendelse som belønning:

*”Først skal vi have hende til at blive i praktikken, det er vigtigt, at hun kommer, det er vigtigt, at hun bliver ved med at komme i lang tid for... hun har nogle ting, hun skal have hjælp til… så vi skal have hende til at føle sig velkommen og anerkendt... og at hun har noget at bidrage med. Så vi bliver nødt til at gå ind og gøre hende stærk nok til, at hun kan vokse med opgaven, så hun selv kan håndtere nogle af de her problemer”*(Uffe)

og

*”Altså en mentor der forstår… kan man sige – har en anerkendende tilgang til dem ”hold da kæft, Peter, det var sgu godt, at du kom, vi troede slet ikke, du kom i dag, men vi havde regnet med dig. Ja, vi har en opgave, vi skulle lave noget mad… det ville være rigtigt rigtigt godt hvis… kunne du ikke prøve at være her i morgen klokken 8 eller et eller andet, eller klokken 7 fordi...” En mentor, der kan det, der forstår det, kan lave de der nuancer… Det er en go´ mentor”* (Per).

I følgende citat tales for at mentorindsatsens beskæftigelsesfremmende formål kan øges ved at benytte belønningen og ros, samtidig med at den begrundes. Belønningen kan få mentee til at møde stabilt, men en rosende mentorindsats kan også betyde, at mentee på sigt bliver i stand til selv at løse sine problemer, fordi belønning kan få mentees lyster, styrker og kræfter på banen:

*”i første omgang at prøve at møde hende med det hun så gør godt. Fordi der får man hendes lyst og hendes styrker på banen, det er altid godt. Fordi det giver noget ”drive”, det giver noget positivitet, det giver hende lyst til at komme dagen efter, det giver hende også lyst til evt. at arbejde med de problemer, der også er, dem skal man ikke ignorere. Men ved at fokusere på det positive, så er det meget nemmere at tage det negative, eller man kan finde nogle af styrkerne, noget af kraften, det der skal til for at gøre noget ved det andet. Det finder man ved at prøve at få det positive frem. Så det handler om i første gang, i virkeligheden, at prøve at kortlægge, hvad det så er, at hun gør godt”*(Uffe).

De uformelle og mere usynlige sanktioner, som at benytte ros og anerkendelse i mentorindsatsen, reproducerer den antagelse, at positivt medspil styrker og hjælper med at få mentees ressourcer og kompetencer på banen, ved at mentor giver udtryk for en social anerkendelse af mentees bidrag til samfundets reproduktion og videreudvikling (Honneth 2006). Indsatsen kan sløre det komplekse magtspil, der er indbygget i den lediges møde med mentor som repræsentant for velfærdsstaten, fordi anerkendelse og ros former og forandrer den ledige i en bestemt retning (Mik-Meyer og Villadsen 2008).

Der er i det empiriske materiale kun fundet selvfølgelige og argumenterede tilkendegiver for den doksiske antagelse, at mentorindsatsen skal være rosende og anerkendende for at få den lediges ressourcer og muligheder frem.

**8.3.5. Mentor skal være forstående og tage udgangspunkt i mentees forståelse.**

En indsats, der tager udgangspunkt i at være forstående, forventes at virke, fordi mentor kan få mentee til selv at formulere hvilken hjælp, der skal til ved at være åben og lyttende, eller mentor kan foreslå mentee en relevant indsats, og mentee vil derfor opfatte indsatsen som frivillig.

I de følgende citater positionerer informanterne sig i den praksislogik, der siger, at mentor må forstå, hvad mentee forstår for at tilrettelægge en relevant indsats. Informanterne positionerer sig imidlertid forskelligt, når de fortæller om, hvilken rolle mentor har. De forskellige positioneringer er: Mentee skal selv formulere en relevant indsats, mentor og mentee skal i samarbejde finde en relevant indsats, og mentor skal anvise en relevant indsats. I alle tre positioneringer ligger der en antagelse om, at mentee selv har valgt.

I de første tre citater er logikken, at mentor i indsatsen skal hjælpe mentee til selv at vælge en relevant indsats, og at mentor skal hjælpe med at få mentees ønske opfyldt:

*”Hvad er det der sker? Og så hører hvad hun siger i forhold til det, og så se om vi kan være behjælpelige med sådan noget. Det kan godt være, hun skal have en ny makker, som hun går sammen med, altså osv., det kan være, at det er en god ide at skifte, det kan være, at den hun går sammen med i dagligdagen som sådan en sidemandsoplæring, det fungerer ikke, eller hvad ved jeg… osv...eller vedkommende har sagt, du lugter altså lidt af alkohol, og det er hun blevet skide sur over, hvad ved jeg altså, det må vi høre. Det er lidt svært, når vi ikke høre det.”* (Lone),

”… *så er mentors opgave at prøve at finde ud af, hvordan er det? Hvad skal der til? Hvordan kan man hjælpe til? Hvad er det for nogle ting, der gør, at hun kommer for sent om morgenen?”* (Karen)

og

*”Han skulle have tillid og tryghed for, at han åbner op for, hvad det egentligt var, han sådan havde brug for og gerne ville”* (Lone).

I næste citat giver informanten udtryk for, at mentee og mentor i fællesskab skal nå frem til den rette indsats:

*”Hvad er det, der sker altså de dage? Hvad er det? Hvorfor er det, hun går? Det må vi tage en snak om. Hvad er der simpelthen sket de dage? Ja… vi er nødt til at høre, hvad hun siger og så tage udgangspunkt i det og så prøve derudfra at få lavet en aftale ik´? Fordi det jo er som regel flinke mennesker, de fleste er jo søde, rare og imødekommende, det er vores mentorer også osv. osv., så på den måde vi må prøve at se, om vi kan snakke om det, finde ud af om vi kan finde en løsning den vej rundt.”* (Lone),

Og i det sidste citateksempel skal mentor møde mentee med forståelse for han/hendes humør for at kunne anvise relevante muligheder.

*”En mentor skal selvfølgelig relatere den* (indsatsen) *til hendes arbejdssituation, og hvordan man møder hendes humør og møde hende sådan lidt forstående, det er sgu´ heller ikke nemt og sådan noget, har du tænkt over? Kunne man ikke? Kunne det være en ide? og hvad med at vi kunne og prøve og måske lige? altså ikke diktere hende noget, men anvise hende nogle muligheder”* (Per).

I de tre eksempeltyper ændrer rollefordelingen sig fra, at mentee er eksperten i eget liv, og selv skal definerer hvad der skal til for at skabe en forandring til, at det er mentor, der ved, hvad den rigtige indsats er. Men i alle tre logikker er en central pointe: Mentee har en fornemmelse af, at de selv vælger.

I informanternes fortællinger om hvilken mentorindsats de har iværksat, og hvilken indsats de vil iværksætte, fremstår logikken om, at der skal tages udgangspunkt i mentees egen forståelse som uargumenteret og ureflekteret. Men når informanterne bliver bedt om at erindre en mentorindsats, der fungerede mindre godt, nævner de i flere tilfælde eksempler, hvor mentor enten har taget udgangspunkt i egen oplevelse af mentees adfærd eller har opstillet for vidtgående krav. Og i begge tilfælde argumenterer de for, at en forstående og spørgende indsats var mere hensigtsmæssig:

”*Omkring det her med en dansk arbejdsplads; når man møder klokken syv, så møder man omklædt klokken syv… og på en dansk arbejdsplads og… sådan meget konkret … og hun havde jo også nogle massive problemstillinger af den ene og den anden art og hendes måde at være på. Jeg burde ikke have ladet hende starte.”*(Karen).

Og endnu et eksempel hvor mentor – fejlagtigt - tager udgangspunkt i sin egen opfattelse af mentee:

*”Så indleder han med at sige, du er slet ikke engageret, jeg oplever slet ikke, at du er engageret, det gør de andre heller ikke. Sådan en hel masse etikker han sætter på hende lynhurtigt. Det syntes jeg, er en meget dårlig mentorindsats. Det talte vi meget om bagefter. Han skal stille hende et spørgsmål. Jeg tror, jeg stillede et spørgsmål, det gør jeg nemlig altid. Jeg indleder altid med at stille et spørgsmål om, hvordan de har det. Hvordan har du det her på virksomheden? Hvad går godt? Er der noget, der går mindre godt? Er der noget, du er bekymret for? Så allerede der bliver det tydeligt for enhver, at han har tabt, for der opnår han ingenting, og hun blev rasende og rigtig ked af det. Det var en dårlig mentorindsats”* (Merete).

Positionen repræsenterer den logik, at den ledige har ressourcer og kompetencer, der skal bygges videre på. Den sociale indsats er derfor, at den ledige skal mægtig- og myndiggøres til at tage relevante beslutninger.

Med Bourdieus begreb symbolsk vold kan vi forklare, hvordan mentee frivilligt skal foretage relevante valg. Når en dominerende doksisk antagelse på beskæftigelsesområdet er, at de ledige skal bringes fra forsørgelse til beskæftigelse, vil der foregå en kamp på feltet, mellem de der bærer den dominerende sandhed, og de der er domineret af feltets sandhed. Når mentee foretager frivillige valg, er frivilligheden begrænset til de valg, der ligger inden for feltets sandheder af, hvad der betragtes som beskæftigelsesfremmende. Når feltets sandheder er så selvfølgelige, at mentee frivilligt har underkastet sig sandheder om, at indsatsen skal være på bestemte måder for at være beskæftigelsesfremmende, kan man tale om, at mentee er udsat for symbolsk vold, og derfor er mentee med til at reproducere givne magtfulde strukturer.

I empirien er der fundet spor af ortodoksi som reflekteret tilslutning til den doksiske antagelse, at mentee skal mødes forstående, og at der skal tages udgangspunkt i mentees egen forståelse for at mægtig- og myndiggøre mentee. Modsat har jeg ikke fundet spor af heterodoksi som argumenteret modstand mod den doksiske antagelse, at mentee skal mødes forstående. Jeg vil derfor antage, at der ikke er megen refleksion om, hvorvidt den ledige skal mødes forstående.

**8.3.6. Mentorindsatsen skal tage udgangspunkt i de problemer, der er.**

I afsnit 8.1 er argumenteret for, at der i lovgivningen om mentorindsatsen ligger en humancapital forståelse af ledighed, hvor den lediges kompetencer til selv at opnå arbejdsmarkedstilknytning skal styrkes og fremmes. Kompetencer henviser i en humancapital-forståelse traditionelt til noget uden for den enkelte. Den enkeltes humane kapital skal altså styrkes ved at vedligeholde eller opgradere den lediges kvalifikationer gennem uddannelse og jobtræning, og der skal være fokus på at løse de problemer, der hindrer beskæftigelse.

Afsnit 8.3.1 viser, at en dominerende antagelse er, at der i en mentorindsats skal arbejdes med mentees personlige udvikling altså indre kompetencer, men der er også i empirien adskillige citater, hvor informanterne positionerer sig indenfor logikken, at man i en opkvalificerende indsats skal tage udgangspunkt i den lediges ydre problemer eller begrænsninger. I følgende citater beskrives problemerne som manglende indlæring af mødestabilitet og manglende struktur i hverdagen, og indsatsen bliver beskrevet med udgangspunkt i problemet:

”… *en ung kvinde på 21. Hun mener ikke, at hun kan stå op om morgenen, så hende vil jeg starte med at få til at møde sent, fordi jeg vil nødig lave en plan, som virker som om, den er uopnåelig fra starten. Så hende vil jeg allerhelst have til at møde fra klokken 12 til 16, for så er der fire timer til at få hende op på. Og så når hun har gjort det, så kan vi rykke den frem til klokken 9.30. Hun kommer fra et andet virksomhedscenter, hvor hun havde arbejdet mandag, onsdag og fredag, det syntes jeg med min erfaring, at der er en fælde i, fordi så vender du dig ikke til rytmen”* (Merete)*,*

”*Så lavede han sådan et system af, hvor han fik en tavle dernede, hvor nogen af opgaverne blev skrevet ned, sådan nogen af de gennemgående opgaver der hele tiden ville være, og så lavede de et system for, så kunne han lave sådan en tjekliste, om han havde været igennem alt på en uge. Og det hjalp ham rigtigt meget, at han fik det der overblik. Så begyndte det at køre ind på lystavlen og sidde fast derinde, og det var faktisk mentors opgave”* (Lone)

Og

*”Få mentor til at gå ind og lave en plan over hendes hverdag, den skal struktureres… skrive den ned eller aftale eller lave en eller anden form for måde, hvor kvinden, der kan bruge det som et værkstøj, hvad er det nu, jeg skal”* (Per)

Problemerne kan også være kommunikativt eller økonomisk:

”*Men det at hun ikke kan tale dansk, det har nogle meget store omkostninger. Det har nogle sociale omkostninger, og det har nogle arbejdsmæssige omkostninger… det at arbejdsgiveren ikke kan give hende en… hurtig kontant besked, og så regne med at den bliver forstået… så i forhold til en beskæftigelsesindsats der er hendes sprog særligt problematisk… og det gør vi på to måder, mentor sætter hende i hverdagen sammen med folk, så hun ikke bliver isoleret, men derudover har vi givet hende noget danskundervisning på arbejdspladsen.”* (Uffe)

”*Økonomien kan vi også snakke om, fordi hvis det betyder, at hun hver eneste morgen kommer for sent, at hun ikke har penge til bussen, hun har ikke brugt de penge, hun har fået bevilget til et buskort, fordi der var så meget andet, så nu kører hun på klippekort… det er sådan nogen ting der sker ofte, så det må hun lærer.”* (Lone)

I følgende citat argumenterer Per for en indsats med udgangspunkt i mentees problemer, fordi ”erfaring viser, at hvis det bøvler på hjemmefronten, så bøvler det også i arbejdslivet”.

”*Jeg tror det handler meget om at få sat struktur på hjemmefronten og støtte hende i det… jeg tror, hun skal have styr på den der hjemmefront. Det tror jeg – fordi – det er sådan, at det ser vi, at hvis det bøvler det ene sted, så bøvler det også det andet sted, så det handler om at skabe balance”* (Per).

Per tilkendegiver her tilslutning til antagelsen om, at menteeindsatsen skal tage udgangspunkt i mentees ydre problem. I citatet hvor Uffe fortæller om konsekvenserne af en kvindes manglende sprogkundskaber, er det også tilkendegivet tilslutning til antagelse, at der med udgangspunkt i mentees mangler, skal tilføres kompetencer og kvalifikationer.

I det efterfølgende citat taler Per for, at der ikke skal tages udgangspunkt i mentees besværligheder:

*”Jeg siger, man flytter fokus fra alt det, der er besværligt og motiverer dem ud i job ved at sige: hvad er fordelen ved at have et job? Du kommer ud i nogle sociale sammenhænge, du får et netværk, du får en faglig indsigt, du kan snakke med nogen, og du får noget viden, du bliver afklaret i forhold til, hvad det egentligt er, der driver dig, og hvor du har din motivation, og hvor du har dine stærke sider - og sådan nogle ting også ik´?”*(Per)

og Uffe positionerer sig i følgende citat også med en heterodoksis udtalelse til antagelsen om at der skal tages udgangspunkt i den lediges problemer:

”*Det her* (den udleverede case) *er et stykke papir, der peger på det problemfyldte. Der skulle man måske skrive et stykke, hvor man også beskriver, det hun faktisk gør godt. Fordi det giver noget ”drive”, det giver noget positivt.”* (Uffe)

Der er i empirien fundet eksempler på både doksiske, ortodoksiske og heterodoksiske udtalelser, og det tyder på, at antagelsen om at der i en mentorindsats skal tages udgangspunkt i de problemer mentee har, bliver diskuteret.

**8.3.7. Mentor skal arbejde med mentees selvforståelse.**

I sekvenser taler informanterne om, at mentorindsatsen skal bibringe mentee en forståelse af egne begrænsninger, finde mentees bagvedliggende skjulte problemer frem i lyset og lære mentee at få et realistisk billede af sig selv og sit behov for hjælp. Denne forståelse trækker på et rationale om, at mentee ikke har den rette forståelse af sig selv og årsagen til sine problemer, men skal hjælpes til at få den rette forståelse. Når mentor som en form for ekspert har fået mentee til at påtage sig den rigtige forståelse, er der dannet grundlag for at arbejde med problemerne, og mentee vil derfor være tættere på arbejdsmarkedet.

**Fejlagtig selvopfattelse**

Merete giver udtryk for, at mentee skal lære sine begrænsninger kende:

*”Det kom jo til at handle om, at hun skulle lære sin begrænsning at kende. På forhånd vil vi jo ikke sige, at hun skal lære sine begrænsninger at kende. Men bagefter kan man sige, at hun har fået ene, i praksis med sig selv, en erfaring på sin egen krop og psyke med, at det her er ikke noget for mig.”* (Merete).

Per giver udtryk for, at mentee har noget indre uerkendt, der gør, at han fejlagtigt har den opfattelse, at han skal direkte i job:

*”Det er de sværeste. Der hvor deres eget selvbillede og deres egen selvopfattelse er, at de bare skal have et job, og de ka´ nogle ting, og det er bare de andre, der er nogen idioter, ik´? De er sværest, fordi de vil ikke erkende deres egen situation, de vil ikke erkende deres eget … det er jo dem, der konflikter nogen gange, det er jo noget med at få dem til at få et realistisk billede af sig selv – og det er skide svært, det er jo en udfordring, uden at det er nederlag på nederlag, fordi det er det, de møder, når deres adfærd eller deres selvopfattelse konflikter med den måde, de bliver opfattet på.” (*Per)*.*

Uffe mener, at mentee kan hjælpes tættere på arbejdsmarkedet, hvis han får forståelse for, hvad han har brug for:

 *”Så det er ikke fordi, hun ikke har snakket med ham, men han har svært ved at forstå det, altså han har virkeligt svært ved at forstå det, det er enten sort eller hvidt, og noget af det som jeg tror, at man skulle gøre for at hjælpe ham på vej, det er at give ham en forståelse for, at han har behov for støtte i forhold til nogle af disse her ting.*” (Uffe).

Og Per og Karen taler om, at mentorindsatsen skal hjælpe med at få noget frem i lyset, som mentee skjuler:

*”Jeg tror også det handler om, man selv vil erkende, om man har et problem. Det er det jo ikke alle, der vil både i forhold til det sociale og misbrug. Vi vil ikke hænge det beskidte vasketøj til tørre.”* (Per)

Og

*”Det var også fordi, der også var en alkoholproblematik, som han fra starten ikke ville vedkende. Det var så også en chance at tage, fordi normalt tager vi ikke aktive misbrugere, uden at de er i behandling. Men vi fik jo også påbegyndt en erkendelse af, at der var en misbrugsproblematik.”* (Karen).

I flere af citaterne giver informanterne udtryk for begrundet tilslutning til rationalet om, at mentor skal arbejde med at bibringe mentee en mere rigtig forståelse af sig selv, og de begrunder tilslutningen med, at det er noget de tror. Med rationalets ortodoksiske element åbner informanterne op for at rationalet reflekteres og kan udsættes for diskussion.

Rationalet om at mentorindsatsen skal bibringe mentee den rette forståelse af sig selv og sine problemerne, trækker på samme logik som beskrevet i afsnit 8.3.1, at ledighed kan forklares med noget i mentees indre. Rationalet indsætter den ledige som problemholder, hvilket kan genkendesfra blandt andet intensionerne med reformen ”Flere i arbejde” fra 2002, hvor en af reformens intentioner netop er, at der skal fokus på den ledige som problemholder (Afsnit 8.1).

Udover at indsætte den ledige som problemholder er intensionen med reformen, at der i indsatserne skal være fokus på den lediges ressourcer og muligheder, og fokus skal drejes væk fra den lediges problemer og begrænsninger.

Når informanterne taler om, at indsatsen skal bibringe mentee en forståelse af hans/hendes problemer og begrænsninger, reproducerer de derimod ikke reformens intentioner om fokus på den lediges ressourcer og muligheder men reproducerer i stedet positioner, som kan genkendes fra ekspertudsagn i afsnit 1, hvor blandt andet Eksperter, der står bag evalueringerne af den virksomhedsrettede indsats, af forsøget ”Alle i gang” og bag evalueringen af ”Ny chance til alle”, samstemmende taler for, at indsatser, der sideløbende har fokus på de lediges problemer, har effekt.

**Skjulte problemer**

I følgende to citater positionerer informanterne sig også indenfor rationalet, at der skal tages udgangspunkt i mentees problemer. Men i stedet for at tale om at mentorindsatsen skal ændre mentee selvforståelse, taler informanterne her om at mentorindsatsen, fordi den har en fortrolig- og tillidsvækkende karakter, kan afdække bagvedliggende problemer. Problemer der holdes skjult eller ikke er erkendt af mentee. Rationalet trækker på den logik, at mentorindsatsen skal arbejde med at finde frem til de ubekendte problemer:

*”Mentorerne ude i virksomhederne, de bygger en eller anden fortrolighed op, som vi ikke gør. Efter flere måneders snak så begynder de at åbne posen, og nogen gange kommer der nogle andre problemstillinger op, som vi ikke er bekendt med, og det tager vi selvfølgelig også i betragtning.”* (Per).

Og

*”Kan man få en god samtale, så kan det godt være, at man kan få åbnet nogle døre, og få en indsigt i hvordan hendes liv ellers er. Det er selvfølgelig både i forhold til hendes familieliv… hun har haft et misbrug, og hun har et svagt netværk. … men også noget om hendes historie, hendes forventninger.. hvad er det der med at komme ud i Føtex, er hun skuffet… altså kan vi komme ind bag, hvad det er hun tænker og føler, kan man gøre det i en eller flere samtaler, så kan man godt få fat i flere emner.”* (Uffe).

Empirien viser spor af rationalet, at der skal arbejdes med at ændre eller bibringe den ledige den rette forståelse af egne problemer, og vejen dertil er en fortrolig og tillidsvækkende mentorindsats. Der er fundet ortodoksiske elementer, der viser en betinget tilslutning, men der er ikke fundet spor af heterodoksiske elementer, udtalelser der argumenterer imod rationalet.

**8.3.8. En vellykket indsats tager tid og er trinvist udviklende**

LAB-lovens § 44 stk.2 angiver tidsrammen for en virksomhedspraktik for ledige på kontanthjælp/starthjælp, der har problemer udover ledighed. Tidsrammen er som udgangspunkt tre måneder, men perioden kan forlænges op til 26 uger efter en konkret vurdering. Hvis den ledige efter yderligere en konkret individuel vurdering skønnes at have behov for en længere periode, kan perioden forlænges yderligere (Beskæftigelsesministeriet 29.april.2010).

Informanterne fortæller, at et succesfyldt praktikforløb som regel tager over ét år, hvor mentee kommer gradvist nærmere arbejdsmarkedet.I de følgende fire citater konstaterer informanterne primært, at en succesfuld indsats tager tid.

*”Hun endte med at komme op på fuld tid og blive ansat. Det tog halvandet år. De bedste resultater jeg har, er der, hvor tingene tager mellem 12 og 24 måneder. Det er absolut de bedste resultater*” (Merete),

*”man lærer jo altid noget ved at være i praktik. Det bliver altid gradvist bedre … så det er også med at … Jeg forestiller mig for eksempel ikke, at jeg vil have sluppet hende om et år”* (Uffe),

”*Det er simpelthen kommet som et langt forløb, vi har kørt et forløb på omkring sådan cirka et år. Et års tid har det taget sammenlagt*” (Lone*)*

*”… hvis jeg har ham om et år, så er det en god sag. … så er det fordi, der er sket en meget stor positiv udvikling.”* (Merete*)*

I citaterne er der tilslutning til antagelsen om, at indsatsen er længerevarende, men også tilslutning til at det fremmende i indsatsen er gradvis, når informanterne taler om, ”at det endte med”, ”gradvist bedre” og ”et langt forløb”.

I følgende citat argumenterer Merete for sin positive tilslutning til påstanden, at dem, der stopper tidligere, er stoppet, enten fordi de er fejlplaceret, eller fordi de ikke formår at være fremmødestabile.

”*Altså de gode sager, de er 14 – 15 måneder gamle, fordi de sager, vi har, hvis du slipper dem efter to tre måneder, så er det fordi, de møder ikke op, det er min påstand. Selvfølgelig kan vi have en god engang imellem, der lynhurtigt bliver til en etter* (Matchgruppe 1:Jobparat) *eller viser sig at være en etter eller en eller anden, men det er ligesom en anden type sager, der har jo heller ikke brug for mentorer, hvis de er så gode. Og selvfølgelig er der stor-stor spændvidde. Alle succeshistorierne de er over et år gamle, sådan er det”* (Merete)*.*

I det empiriske materiale er der et enkelt spor af en heterodoksis udtalelse. Her argumenterer Lone for, at indsatsen ikke skal strække sig over for lang tid. I sin argumentation henviser hun til, at en lang indsats kan betyde, at et virksomhedscenter ”sander til” og derfor ikke kan modtage nye kandidater. På den anden side tilslutter hun også rationalet med ortodoksiske elementer, fordi en del starter med 10 timer om ugen, og det kan tage længere tid end 13 uger at få den ledige op på fuld tid.

*”Der skal helst være et flow igennem, så vi kan tilbyde noget, så det ikke bare er en ørkenvandring i et virksomhedscenter, det er ikke meningen, at det skal være det. Et virksomhedscenter er efter behov. De skal ikke være der længere. Der er sådan lovgivningsmæssig sådan umiddelbart sat en ramme på 13 uger, rigtigt mange har brug for mere, fordi de har været… Altså vi tager folk ned til 10 timer, så der kan godt være mere end et 13 ugers forløb i en del af dem”* (Lone).

Lone begrunder altså sin afstand til rationalet med henvisning til risikoen for at komme til at mangle praktikpladser og begrunder sin tilslutning til rationalet med henvisning til, at den ledige har brug for længere tid.

Informanterne taler om et forløb og en gradvis udvikling mod ordinært job. De positionerer sig inden for den gruppe af sagsbehandlere, som tidligere beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen på socialrådgiverdagene i efteråret 2003 betegnede som gode sagsbehandlere. Det vil sige sagsbehandlere, der insisterer på, at der skal være et jobrettet formål med indsatsen. De bedste sagsbehandlere er ifølge Claus Hjort Frederiksen dem med direkte jobfokus, og ikke dem der iværksætter udviklende indsatser med ordinært job som mål (Afsnit 1). Samme logik, som Claus Hjort Frederiksen giver udtryk for, kan genkendes i reformen ”Flere i arbejde” fra 2002 og reformen ”ny chance til alle” fra 2005, hvor det præciseres, at fokus i indsatsen skal være på job og jobsøgning (afsnit.8.1).

Materialet viser tendens til den doksiske antagelse, at en beskæftigelsesfremmende indsats for de indsatsparate tager tid og foregår trinvis. Sagsbehandlerne positionerer sig derfor forskelligt fra den dominerende politiske position og mere i retningen af indsatsen med en humancapital-forståelse.

**8.3.9. Mentee skal inkluderes**

De næste citater trækker på rationaler eller logikker om, at den ledige vil blive i stand til at udvikle sig ved at blive lukket ind i et ligeværdigt og anerkendende fællesskab. Fællesskabet skal derfor vise sin rummelighed og lade den ledige være i fællesskabet, som det unikke menneske han/hun nu er. Rationalet kan genkendes fra de tiltag, der blev taget i midt 1990érne for at få de svageste ledige i aktivering, da det økonomiske opsving gjorde det klart, at en gruppe af ledige er præget af problemer ud over ledighed, og løsningen blandt andet blev at iværksætte kampagner for at få virksomhederne til at tage et socialt ansvar og at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt (afsnit 8.1).

Informanterne taler om social integration på arbejdspladsen som en betingelse for at møde op og for at møde stabilt. At gøre den ledige til en del af fællesskabet på arbejdspladsen er i denne logik første trin på vejen til beskæftigelse og en forudsætning for den øvrige indsats:

*”Det er så vigtigt, at du fra dag et af føler dig inkluderet. De her mennesker er i mange tilfælde så langt fra arbejdsmarkedet og arbejdsmarkedets kultur, og hvordan man begår sig på en arbejdsplads, at man simpelthen skal have fat i dem, og de skal følge nogen, hvis de er i stand til det, ellers møder de simpelthen ikke op.*” (Lone)

Og

*”Ja, det har været i første omgang, at få … slået lidt rødder i virksomheden, få tillid og føle sig inkluderet på stedet, altså der er nogen, der har brug for mig, jeg skal komme hver dag og den der stabilitet og motivation ind på. OK, jeg er en del af det her, der er nogen der venter på mig, og det er vigtigt at jeg kommer hver dag.”* (Lone).

I de næste citater er der argumenteret for rationalet, at en inkluderende indsats gør, at den ledige har det godt eller for første gang får en succesoplevelse, og det gør mentee mødestabil:

*”Så derfor syntes jeg, det vigtigste til at begynde med er, at folk bliver inkluderet… Har de det godt, så kan vi begynde at arbejde med de ting, der skal arbejdes med og prøve at perspektivere det, selv om tiden … og hvad det nu er for nogle målsætninger, som folk de har … men det, at de har det godt, er det første, for hvis ikke de har det godt, så stopper det jo altid – typisk.*” (Uffe)

Og

*”De får en tillid og tryghed og lærer dem alle sammen at kende, lærer firmaet at kende. Så der er rigtigt mange, der har et ønske om, at her og nu vil de gerne blive. Det er klart, det er måske deres første succesoplevelse i livet, de oplever det, og hvor de virkeligt er blevet inkluderet. Så mange vil gerne blive der, det er klart.”* (Lone*)*

Det empiriske materiale viser argumenteret tilslutning til, at mentor skal arbejde med, at arbejdspladsen kan rumme den ledige.

I det følgende er der et eksempel på en diskussion af rationalet, hvor der gives udtryk for, at en rummelig tilgang ikke altid kan lade sig gøre:

”*Det kan være, at nogen skal have tingene at vide 10 gange – og hvordan håndterer man det i en hverdag, hvor man har en virksomhed, der selvfølgelig skal køre, og det at være mentor for en indsatsparat person, det giver et pres et eller andet sted”* (Per)

Og i de to følgende citat er der argumenteret modstand mod antagelse om, at indsatsen skal være rummelig:

*”mentor kan sige, ”du kan vælge det her eller det her”. Der er ikke så meget at tage stilling til, en masse væveri, ”jeg kunne godt tænke mig selv at bestemme”, ”nej, det er det her eller det her. Det er der i hvert fald nogen, der har rigtig stor glæde af, det er så tydeligt.”* (Merete)

Og

”*Han fik for meget line alle steder, lidt for pædagogisk – lidt for blød pædagogisk vinklet, han ville have haft godt af en indsats, hvor man ligesom prøver at sige, ”der er sort og der er hvidt”, det er det, du skal lære”*

Det empiriske materiale tyder på, at antagelsen om at arbejdspladsen skal rumme den ledige, som den unikke person han/hun er, bliver diskuteret, og at der en kamp mellem de to rationaler, om hvorvidt arbejdspladsen skal rumme den ledige, som han/hun er, eller om den ledige skal tilpasse sig.

**8.3.10. I et godt match er der tillid og tryghed**

Når informanterne fortæller om den god mentorindsats, henviser de til, at matchet mellem mentor og mentee er en forudsætning for indsatsens succes:

*”Jamen altså, det er vores daglige udfordring hele tiden at kvalificere det rette match****”*** (Per),

”*Det er alfa og omega, at mentor og mentee passer sammen”* (Lone)

Og

*”jeg var i tvivl, om det her match også var godt. Jeg skulle nok have fulgt min fornemmelse, men hun var begejstret* (for stedet), *så skal det også have en chance”* (Lone)

Informanterne argumenterer for antagelsen ved at henvise til, at det rigtige match er en forudsætning for at mentorindsatsen kan lykkes:

*”jeg målretter jo meget, når jeg får en ny klient, så målretter jeg meget i forhold til, hvem passer med nogle af de mentorer, som jeg kender, ”han vil passe godt der, han vil/hun vil kunne gå i spænd med ham der. Den viden jeg har efterhånden om de forskellige mentorer og de forskellige arbejdspladser, den er simpelthen guld værd i forhold til om tingene lykkedes”* (Lone)

Og

*”Med de tilknyttede mentorer overvejer vi, hvem kan håndtere hvad? Hvilken målgruppe kan de håndterer, og hvem kan de ikke? Hvem er de gode til, og hvem er de ikke gode til? For at lave det rigtige match, de rigtige personer, for at få det til at lykkes*” (Per).

Der bliver argumenteret for, at et forkert match betyder, at indsatsen vil mislykkes:

*”Og der lavede jeg en gedigen brøler i forhold til det match. Det der var i det, det var, at vores praksis ikke altid har været at have samtale med borgeren, inden vi kommer ud på virksomheden, men vi tager den direkte. Det kom jeg jo så også ud i. Men det tog mig heller ikke andet end to minutter at finde ud af, at det kom ikke til at gå særligt godt, med den mentor der var derude i forhold til hans tanke.”* (Karen)*.*

Der er i empirien ingen elementer af heterodoksi, altså udtalelser der argumenter imod den antagelse at matchet mellem mentee og mentor er en central forudsætning for indsatsens succes.

**Hvad er et godt match?**

Informanterne taler om, at det rette match skal give mentee tryghed og tillid:

*”Enten opstår der et eller andet, som fungerer med noget kemi, med noget tillid, eller også gør der ikke og… hvis man skal være en succesfuld professionel ven, den anden kan bruge til noget, den anden kan stole på, den anden vil komme til, komme af med nogle ting der kan være svære, og få sat ord på nogle ting der kan være svære, man har brug for hjælp til, så tænker jeg, at der kræves noget tillid.”* (Karen)

Og

*”Der skulle lidt tillid og tryghed til, for at han åbnede op for, hvad det egentligt var, han sådan havde brug for og gerne ville, og hvad hans ønsker og drømme var for fremtiden.”* (Lone)

Udover, at der i mentor/mentee forholdet skal være tryghed og tillid, skal mentor og mentee kunne lide hinanden, og være fortrolige i et personligt forhold, der kan ligne venskab.

*”det handler vel meget om at bygge en fortrolighed op, og så kan det godt være, at hvis hun får styr på det.”* (Per)

Og

”jeg *skal ind og finde en professionel ven til dem og venner; det er ikke professionel. Det er jo det, de bliver for nogle af dem, og det er der, hvor jeg tænker, at tilliden er en lille smule vigtig. Man kan jo ikke bare sige, at dig og dig og dig nu skal i så være venner, nu skal I have det godt sammen”* (Karen)

Merete argumenterer for positionen, ved at fortælle om en indsats der mislykkes, fordi mentor ikke kunne lide mentee:

*”Hun var rigtigt rasende på ham, og hun holdte også derude, det blev ikke en lang sag. Det blev for mig at se en dårlig sag. Han* (mentor) *kunne simpelthen ikke lide hende. Det er også noget med ham at gøre”* (Merete).

En antagelse om at de ledige med en personlig kontakt med en mentor kommer nærmere ordinær beskæftigelse, trækker på den logik, at den ledige, får tilført nogle sociale kompetencer eller sociale ressourcer, som kan omsættes til beskæftigelse.

Det empiriske materiale viser, at der tilsyneladende er en doksisk antagelse om, at mentor og mentee skal have et trykt, tillidsfuldt og personligt forhold til hinanden, for at indsatsen skal lykkes. En logik der ligger i forlængelse af den nutidige forståelse af mentorskabet som en socialplatform, hvor udvikling sker ud fra (Afsnit 3.3.4). Der er fundet et enkelt eksempel på argumenteret tilslutning til rationalet men ellers kun doksiske udtalelser. Og der er ikke fundet elementer af heterodoksi. Det tyder ikke på, at antagelsen om at mentorskabet er den sociale platform, hvor udvikling skal ske ud fra, bliver diskuteret.

**8.3.11 Indsatsen skal fastholde mentees kompetencer**

I 1970érne er udgangspunktet i beskæftigelsespolitikken, at den lediges kompetencer og kvalifikationer skal vedligeholdes, fordi den ledige skal være parat til at indtræde på arbejdsmarkedet, når konjunkturen vender, eller når arbejdsmarkedet bliver i stand til at rumme den ledige (afsnit 8.1). Fordi mentee har mange eller ukendte problemer, skal der i mentorindsats være fokus på, at mentee ikke mister sine kompetencer. Rationalet er, at hvis mentees kvalifikationer ikke fastholdes, vil han/hun komme længere væk fra arbejdsmarkedet. Når der så igen er arbejdsmarkedsfremmende potentiale i mentee, vil vejen tilbage bestå af flere trin.

Den lediges kompetencer og kvalifikationer opretholdes enten ved, at kontakten fastholdes i en periode, hvor den ledige ikke møder i praktikken:

”*og så var det, at der opstod en meget, meget rodet situation med hans bolig, og han røg ud… så der var mentors primære opgave bare det der med, at være der i den anden ende af telefonen og lige holde en kontakt og sige, hvordan gør vi det? Og ellers holde modet op på ham”* (Karen),

”*Jeg har brug for, at hun stadig lige ringer og sikrer sig, at han sådan lige stadigvæk er i live, og hvordan går det så? Og hvor er vi, og skal vi ikke lige mødes og snakke lidt sammen og ro på og sådan lige*…”(Karen).

Eller den lediges kompetencer og kvalifikationer vedligeholdes i en fastholdende indsats i praktikken:

*”vi var sådan lidt tæt på at opgive ham, at sådan - ok, så får han lov til at gå her, men vi ved ikke, hvad vi skal stille op med ham. Så det vi gjorde var sådan noget laissez-faire, altså så længe han ikke gør skade på sig selv og nogle andre, jamen, så lader vi bare tiden gå og ser hvad der sker. Og så sker der det, at han begynder at vende sig til medicineringen, og hans personlighed ændrer sig, bliver normaliseret.”* (Uffe).

I ovenstående citat taler informanten om, at mentorindsatsen ikke er beskæftigelsesfremmende men fastholdende, og at det efterhånden bliver tydeligt, at det er medicineringen, der er problemet. Mentee har derfor været hjulpet, ved at mentorindsatsen i en periode har været fastholdende. I det følgende citat udbygger informanten rationalet ved at pointere, at det kan være forbruget af hash og alkohol, der stiller sig i vejen for en fremmende indsats:

”*Det kan godt være vi snakker job om fem år men … derfor kan vi jo sagtens arbejde med at fastholde nogle kompetencer. Uanset hvad det er, at du skal her i livet, så kunne jeg jo godt tænke mig, at vi fik lagt både hash og alkohol på hylden … hvor at han ligesom kan komme ud for at få nogle succeser og noget kompetence*” (Karen)

Uffe giver i citatet udtryk for at en fastholdende indsats, hvor mentee ikke udvikler sig, men ”bare” får lov at blive i praktikken, er en indsats, hvor mentor ikke blander sig, men blot sikrer sig at mentee ikke gør skade på sig selv og andre. Uffe fortæller, at indsatsen virkede, men han positionerer sig med heterodoksi til positionen ved at give udtryk for, at en indsats uden udvikling er at ”*opgive ham”.*

I følgende citat taler informanten om, at en fastholdende indsats befinder sig i ”et *grænseland*” af, hvad målet med en beskæftigelsesindsats er:

”*Jeg kan ikke overskue konsekvensen af, at han får lov til at trække stikket og får lov til at drikke sig selv ihjel hjemme i hans lejlighed, fordi han har så mange fortvivlede problemer, som han ikke lige kan overskue … Så vi befinder os i et grænseland, og jeg får en flyvende – udfarende mentor til at prøve at samle trådene og trække ham lidt herover af igen, ik´?”* (Karen).

Karen positionerer sig derfor også med hetedoksi til positionen, når hun argumenterer for antagelsen i en beskæftigelsesindsats. Men hun positionere sig også med ortodoksi, når hun nævner, at hun ikke kan overskue konsekvenserne, hvis der ikke bliver lavet en fastholdende indsats.

I det følgende citat positionerer Merete sig som Karen med ortodoksiske udtalelser, om at vi kan blive nødt til at acceptere, at der ikke er sket en udvikling. Men hun positionerer sig også med heterodoksi ved at argumentere, det er en meningsløs beskæftigelsesindsats, hvis der ikke sker en udvikling:

”*Det der er afgørende for mig, når jeg holder opfølgning – også med mentor – og borgeren – det er, er der sket en udvikling? Så kan vi selvfølgelig sige, nej, det er der ikke, fordi han har ligget på hospitalet i tre uger, så nej OK, så bliver vi nødt til at acceptere den, men egentligt skal der være sket en lille bitte udvikling hver gang af det positive, ellers er det jo meningsløst at fortsætte. For vi skal jo altid væk fra den her, hvor det går i ring på stedet, så når den her sag er en gang på stedet og det duer ikke, så må jeg lukke den, altså så må jeg sørge for, at den kommer et andet sted hen”* (Merete).

Af det empiriske materiale fremgår, at der foregår en kamp mellem de to positioner: Skal beskæftigelsesindsatsen være fremmende, eller skal den være fastholdende. Men det kan også betyde, at informanterne positionerer sig i en tredje position. En position hvor rationalet er ”både og”. Rationalet i positionen er, at man som en del af en beskæftigelsesfremmende mentorindsats for indsatsparate ledige kan forvente en periode eller perioder, hvor indsatsens fokus er, at fastholde mentees kompetencer. Hvis man ikke accepterer perioder med en fastholdende indsats, kan konsekvensen være, at mentee kommer længere væk fra arbejdsmarkedet.

Informanterne benytter vendinger som, ”blive nødt til at acceptere”, ”laissez-faire”, ”at opgive” og ”grænseland” om fastholdende indsatser, men argumenterer også for, at bruge indsatstypen som en del af en beskæftigelsesfremmende indsats. Det kan tyde på, at informanterne har vanskeligheder ved at komme igennem med eller at acceptere deres egen oplevelse af og erfaringer med, at beskæftigelsesfremmende indsatser skal kombineres med en fastholdelsesindsats. Med Bourdieus begreber kan dilemmaet til dels forklares med, at informanterne er udsat for symbolsk vold, fordi de i deres habitusser har internaliseret beskæftigelsesområdets rationale om, at indsatser skal være fremmende, og det er disse handlingstilbøjeligheder aktørerne trækker på i et felt, der også er præget af andre rationaler om, at beskæftigelsesindsatsen skal være fastholdende. Bourdieu giver mig ikke begrebsværktøj til at forklare om handlingstilbøjelighederne genkaldes eller konstrueres på stedet eller til at forklare forandringspotentialet i dikotomien. Som jeg har nævnt, kan forandringer forekomme, når vi i en diskuterende og intellektualiserende proces afdækker vores reproduktioner af magtfulde forståelser. Men hvordan påvirkes aktørens habitusser, når de møder nye erfaringer, der trækker på andre rationaler. Her må jeg konstatere, at Bourdieus begreber ikke kan hjælpe, men jeg kan konstatere, at der foregår en kamp mellem fremmende og fastholdende rationaler.

Lone positionerer sig tydeligt i kombinationsposition i en fortælling om en indsats med god effekt:

”*Han begyndte også at have meget sygdom på et tidspunkt og så falde lidt tilbage i den gamle rolle, som var fra starten. Så må man sådan lige holde fast – og det sker, det er meget typisk, at så kan man godt falde tilbage i den gamle rolle, selvom det lyder underligt. Den var tryk og god, og der var ikke så mange forventninger, der er ikke så mange krav osv. osv. Det sker ofte - også i de meget succesfyldte historier kan man sige*”(Lone).

**8.4 På tværs af temaerne**

I analysens tematiske del (afsnit 8.3.1-8.3.11) er empiriens væsentligste temaer, om hvad den rette mentorindsats er, blevet fremanalyseret i en konstruktivistisk proces.

I dette afsnit vil resultaterne fra alle de tematiske analysedele blive samlet, for at undersøge om temaerne trækker på magtfulde positioner, eller om der er magtfulde kampe mellem forskellige positioner.

Analyserne i afsnit 8.3.1 og i afsnit 8.3.7 viser, at der en magtfuld antagelse om, at ledighed for de indsatsparate skyldes noget i den lediges indre, og mentorindsatsen skal derfor arbejde med mentees personlige udvikling og med mentees selvforståelse. Hvis mentee for eksempel har den opfattelse, at ledigheden skyldes manglende jobtilbud, skal der i indsatsen arbejdes med at få mentee til at få et realistisk billede af sig selv og sine egne begrænsninger ud fra den forventning, at når mentee har det rette billede af sig selv, så kan der derfra arbejdes med en trinvis udvikling.

Afsnit 8.3.4 viser, at der er høj grad af tilslutning til den antagelse, at uformelle sanktioner som ros og anerkendelse kan bruges som metode til at regulere den lediges adfærd. Ved at rose og anerkende en bestemt adfærd, der betragtes som beskæftigelsesfremmende, kan den ledige reguleres i den ønskede retning, og nogle ressourcer og muligheder, som den ledige besidder, bliver derved fremelsket frem for andre. Det kan være ressourcer som at være social, at møde frem, at være ren osv. Analysen i afsnit 8.3.2 viser en antagelsen om, at mentee med en mentorindsats kan hjælpes til at få afdækket de valgmuligheder, som mentee har, og når mentee har fået tydeliggjort valgmulighederne, kan han/hun selv tage ansvar og vise vilje ved at foretage specifikke valg. Der er også argumenteret imod den antagelse, at mentee selv kan tage ansvar og vise viljen, hvilket tyder på, at antagelsen bliver diskuteret og reflekteret.

To dominerende positioner i det empiriske materiale er, om mentee skal mødes med forståelse (Afsnit 8.3.5), eller om mentee skal mødes med krav (Afsnit 8.2.3). Der er stor grad af selvfølgelighed og tilslutning til antagelsen, at mentee skal mødes forstående, hvilket tyder på, at antagelsen ikke diskuteres, men tages for givet. I logikken ligger et rationale om, at hvis mentee selv artikulerer hjælpebehovet, vil han/hun opfatte indsatsen som frivillig, og mentee vil derfor frivilligt indgå i en mægtig- og myndiggørende proces. Når indsatsen tager udgangspunkt i, hvad mentee selv formulerer, er der imidlertid ikke ”frit valg på alle hylder”. Mentee kan vælge indenfor feltets relevante positioner for at blive betragtet som en relevant spiller, og positionen er særlig magtfuld, fordi den foregår bag mentees ryg og fremstår som frivillig. Antagelsen om at mentee skal mødes med krav bliver argumenteret og begrundet og afgrænses til at virke beskæftigelsesfremmende i specifikke perioder af mentorindsatsen eller overfor særlige målgrupper. Samtidig begrundes mindre gode mentorindsatsen med, at der er iværksat en krav-indsats, hvor der skulle have været iværksat en forstående indsats, frem for at positionerer sig indenfor den position, at der skal stilles flere krav og konsekvenser for mentee.

Det tyder på, at begge positioner er magtfulde, men at den forstående position i mindre grad behøver at blive argumenteret og reflekteret end krav-positionen og derfor i større grad tages for givet og derfor er særlig magtfuld.

Analysen i afsnit 8.3.1 viser, at der i høj grad er tilslutning til den antagelse, at der i en mentorindsats skal være fokus på mentees indre som problemet. Men der er også en position i feltet, hvor ræsonnementet er, at der skal fokus på mentees ydre sociale problemer. Tilslutningen til fokus på ydre problemer er ikke så tydelig som tilslutningen til fokus på indre problemer, fordi der både bliver argumenteret for og imod antagelsen, og den ikke fremstår som uimodsagt eller selvfølgelig. Ved en sammenstilling af de to analyseresultater kan man for det første se, at forståelsen af at tage udgangspunkt i den enkelte både forstås som at tage udgangspunkt i den enkeltes personlighed og at tage udgangspunkt i den enkeltes sociale situation. Og man kan se en tendens til en doksisk tilslutning til, at der skal tages udgangspunkt i den lediges personlighed og mindre grad af tilslutning til antagelsen, at der skal tages udgangspunkt i den lediges sociale situation.

For at mentee kan udvikle sin personlighed, skal bestemte følelser fremelskes, og mentee skal føle tillid og tryghed ved enten at have en god personlig kontakt til mentor, eller/og ved at arbejdspladsen rummer mentee, som den han/hun er. I afsnit 3.3.4 blev det beskrevet, hvordan begrebet mentorskab har ændret sig fra at være læring eller overføring af kundskaber fra den erfarne til den mindre erfarne, til at være læring om hvordan man begår sig socialt i verden, og mentorskabet er nu den platform, hvor denne sociale læring foregår ud fra. Samme forståelse genkende til dels i analyseafsnit 8.3.10, der viser tendenser til den selvfølgelige antagelse, at mentor og mentee skal have personligt forhold til hinanden, for at mentee vil føle tryghed og tillid, og at tryghed og tillid er forudsætningen for en beskæftigelsesfremmende indsats. Men mentorskabet er ikke kun en platform for at lære at begå sig, men også for at udvikle sin personlighed og lære at tænke på en anden måde. Det ser altså ud til, at den læring som mentorskabet skal give, er læring ”dybere” inde i mentee, og en forudsætning for at få adgang er, at mentee får tillid og tryghed til mentor, så mentor kan få adgang til det, der skal ændres.

Afsnit 8.3.9 viser, at rationalet om at arbejdspladsen skal udvise rummelighed, for at mentee bliver tryg og tillidsfuld bliver diskuteret og modargumenteret med at krav, faste rammer og tydelighed kan være mere beskæftigelsesfremmende. I Bourdieus perspektiv slår magten usynligt igennem bag ryggen på aktøren, når der tales om rummelighed, fordi det ikke er alt, der kan rummes, og fordi den ledige frivilligt skal påtage sig en bestemt adfærd for at kunne få plads på det rummelige arbejdsmarked. Det tyder altså på, at der foregår en kamp mellem to magtfulde positioner, om hvorvidt den ledige skal tilpasse sig, eller om arbejdspladsen skal udvise rummelighed. Den ene magtform synlig og den anden usynlig og hvor den usynlige magt er kraftigere eller mere effektiv, fordi den er internaliseret i den ledige selv.

Analysen i afsnit 8.3.11 viser, at der foregår en kamp mellem de to positioner: Skal beskæftigelsesindsatsen være fremmende, eller skal den være fastholdende. Men det tyder også på, at informanterne positionerer sig i en blandingsposition, der siger ”både og”. Rationalet i positionen er, at man som en del af en beskæftigelsesfremmende mentorindsats for indsatsparate ledige kan forvente en periode eller perioder, hvor indsatsens fokus er, at fastholde mentees kompetencer. Informanterne argumenterer kraftigt, når de ser sig nødsaget til at acceptere, at indsatsen også kan være fastholdende. Det tyder på, at antagelsen om, at indsatsen skal være fremmende, er meget kraftfuld men vanskelig at fastholde, når den møder praksis. I afsnit 3.3.6 blev holdninger defineret til at være et konglomerat mellem noget, der kan genkaldes, og noget der er situationelle konstruktioner. Denne forståelse kan eventuelt forklare informanternes vanskeligheder, men jeg kan ikke forklare vanskelighederne med Bourdieus begreber, blot konstatere, at der foregår en kamp, og at kampen ikke kun foregår mellem informanterne men også i informanterne selv.

Analysen viser, at der er høj grad af tilslutning til antagelsen om, at indsatsen skal støtte en gradvis udvikling med ordinær ansættelse som det endeligt mål. Indsatsen skal strække sig over længere tid, for hvis de ledige presses for hurtigt ind i ordinære arbejdsforhold, bliver de væk. Hvis indsatsen slutter efter tre måneder, er forklaringen, at den ledige er fejlplaceret, fordi han/hun i stedet skulle have været indplaceret i matchgruppe 1 – de jobparate, eller fordi en mentorindsatsen ikke kunne formå at fastholde den ledige i praktikken.

**9. Diskussion**

Efter at have foretaget individuelle kvalitative forskningsinterview for at få svar på problemstillingen og efter at have benyttet Pierre Bourdieus feltanalytiske begreber til at belyse opgavens tema og til at besvare opgavens konkrete problemformulering vil jeg i diskussionsafsnittet foretage en vurdering af metodernes brugbarhed.

I Afsnit 5.8 er der foretaget overvejelser over metodernes mere teoretiske begrænsninger og konsekvenser, i dette afsnit vil der være en vurdering af, hvor anvendelig de valgte metoder har været til at få svar på spørgsmålet.

Fordi jeg antog, at magtfulde workfirst-logikker dominerer beskæftigelsesområdet, valgte jeg en teori med et magtperspektiv. Jeg valgte at benytte Bourdieus feltanalyse, **f**ordi beskæftigelsesområdet gennem de seneste 10 år har samlet og ensrette indsatsen til mange forskellige grupper af ledige og dermed samlet mange forskellige faggrupper, og ensrettet den indsats de skal yde. Jeg forventede derfor at finde et felt fyldt med uafsluttede kampe om, hvad der er den rette indsats og at magtfulde positioner bliver argumenteret og reflekteret.

Jeg valgte at benytte Bourdieus feltanalyse primært på grund af begreberne ortodoksi og heterodoksi. Begreberne gør det netop muligt, at undersøge om dominerende forståelser bliver argumenteret og reflekteret, eller om de fremstår som doksiske antagelser. Derved kan man fremanalysere, hvor magtfulde givne positioner fremstår.

Ved at vælge individuelle forskningsinterview til indsamling af empiri for at kunne forfølge informanternes positioneringer, har jeg givet informanterne større mulighed for at reflektere deres positionering. Muligheder som de ikke på samme måde ville have haft i et fokusgruppeinterview. Konsekvensen er, at det empiriske materiale vil vise flere ortodoksiske og heterodoksiske udtalelser, end et fokusgruppeinterview vil give, fordi jeg aktivt spørger ind og er lyttende og ikke diskuterende. Fordi den symbolske vold ikke skabes i kommunikationen, men så at sige slår igennem i kommunikationen, mener jeg ikke, det har nogen betydning for graden af tilslutning til en position, at jeg spørger aktivt ind, men positionerne kommer til at fremstå mere reflekteret og dermed som mindre magtfulde.

Bourdieu skelner skarpt mellem det diskuterede og det ikke-diskuterede. Han tillægger det doksiske, det ikke-diskuterede, større magt, fordi det er mere usynligt. Jeg skelner mindre skarpt mellem det diskuterede og det ikke-diskuterede, fordi valget af metode, som jeg netop har argumenteret for, kan have indflydelse på, hvad der kommer til at fremstå som diskuteret, og hvad der ikke gør. Jeg mener at positionerne kan være magtfulde på trods af at der er fundet en rimelig høj grad af ortodoksi og heterodoksi på de fleste tematiske områder. Informanternes reflekterede tilslutning eller afstand til bestemte positioner gør stadig positionen magtfuld, fordi informanterne har den doksiske antagelse, at de skal positionere sig i forhold til den.

Imod dette argument taler Bourdieus pointe om, at forandring kan fremkomme, når aktøren besidder evnen eller kapital til, bevidst at arbejde med egne handlingstilbøjeligheder ved konstant og systematisk at kunne intellektualisere og analysere hvad han/hun foretager sig (Bourdieu 122:1996). Et kvalitativt individuelt forskningsinterview giver netop denne mulighed, når der spørges ind til, hvad informanterne skønner i konkrete sager, og intervieweren lægger op til at forfølge deres svar. Det er i interviewene søgt at tage højde for dette ved ikke at stille spørgsmål, der ikke lægger op til intellektualiserende og analyserende svar men i stedet benytte opfølgende, sonderende, specificerende og eventuel fortolkende spørgsmål til verificering af hypotesen.

Jeg valgte at foretage kvalitative forskningsinterview frem for fokusgruppeinterview. Fordi man i fokusgruppeinterview får materiale, der er mere egnet til interaktionistiske analyser og fordi jeg i individuelle interviews kan forfølge informanternes individuelle fortællinger og forståelser. Under interviewene blev det gentagne gange tydeligt, at informanterne var i interaktion med mig. Jeg havde i *briefingen* inden selve interviewet, præsenteret specialets tema og mit studie (afsnit 5). Min alder (tror jeg) gjorde, at informanterne spurgte til mine tidligere arbejdserfaringer, og under interviewet forekom det, at de henviste til, at jeg var studerende og havde arbejdserfaringer med sætninger som, ”det ved du jo alt om” o. lign. Det gjorde mig opmærksom på, at der også i individuelle interviewsituationer forekommer symbolsk vold. Den symbolske vold skal i Bourdieus optik ikke forstås som vold, dominans eller magtkampe, der foregår i selve interaktionen, men som usynlige magtfulde måder at forstå verden på, som informanterne og jeg selv bærer ind i interviewet. Symbolsk vold forekommer derfor, når informanterne siger noget, som de forventer, at jeg interviewer gerne vil have, at han/hun siger, eller når jeg med mine spørgsmål dirigerer interviewet i en bestemt retning. Når man anvender interviews, er det væsentligt, at informanterne svarer ud fra deres praksis og ikke ud fra deres almene holdning eller ud fra, hvad de anser for ”normalt”. Informanterne er derfor blevet bedt om at fortælle om specifikke hændelser og handlingsforløb. Med denne tilgang er der søgt at tage højde for tendens til symbolsk vold i selve interviewforløbet.

Med feltbegreberne kan man fremanalysere, hvordan aktørerne med deres positioneringer er med til at reproducere givne magtfulde objektive strukturer, og man kan altså fremanalysere, hvordan aktørerne er med til at reproducerer en ulighed, en ulighed der eventuelt virker undertrykkende på dem selv, og som kan være usynlig. Men feltteorien kan ikke bruges til at kaste lys på de magtkampe, der foregår mellem feltets aktører (eller på den kamp der foregår mellem informant og interviewer) og for eksempel vise, hvordan sagsbehandlernes positionering fastlåser den lediges handlemuligheder, og hvordan den ledige, for at virke troværdig, er nødsaget til at svare eller handle indenfor positionens valgmuligheder. Her skal feltanalysen kombineres med et interaktionistisk perspektiv. Som et illustrativt eksempel kan nævnes: Hvis den dominerende antagelse er, at den ledige skal personlighedsudvikles, betyder det, at den ledige, for troværdigt at vise at han/hun vil arbejde med sit problem ledighed, er tvunget til at foretage valg eller give svar indenfor positionens rationale - at ledighed kan bekæmpes ved personlig udvikling. Derved er der tendens til, at magtfulde strukturer også reproduceres af den ledige selv. Men denne feltanalyse kan altså ikke fortælle noget om, hvilken effekt informanternes positioneringer har i mødet med den ledige. Målet med denne feltanalyse har ikke været at kaste lys på de værdikampe, der foregår i mødet mellem kolleger eller mellem ledige og sagsbehandlere. Målet har i stedet været at kaste lys på feltets dominerende antagelser, fordi specialets faglige perspektiv er at bidrage til, at den faglige diskussion om rette indsats bliver intellektualiseret og analyseret for derved at give mulighed for faglig udvikling. Fordi sagsbehandlerne, ved at blive bevidste om hvordan de skønner i en analyserende proces, kan vælge at foretage andre eller mere refleksive valg.

**10. konklusion**

I undersøgelsen har jeg søgt svar på, hvordan sagsbehandlerne skønner, når de iværksætter en mentorindsats, der skal bringe indsatsparate tættere på arbejdsmarkedet. Formålet har været at synliggøre feltets positioner og deres logikker, fordi antagelsen er, at indsigt kan føre til kvalificerede valg og eventuelt forandring. Ved at synliggøre feltets positioner skabes der forudsætning for faglig refleksion, for ledelsesmæssig intervention og refleksion over nye positioner, fordi der skabes et handlerum, hvor valg kan træffes.

Jeg har problematiseret: kan sagsbehandlerne følge forskellige lovteksters bagvedliggende intensioner, når det kriterium, som vægtes højest ved nyansættelser, er ansøgerens indstilling og holdning til beskæftigelsesindsatsen?.

Jeg har i den historiske feltanalyse vist, hvordan beskæftigelsesområdet er domineret af workfirst–logikker, og hvordan beskæftigelseslovgivningens målgruppe er blevet udvidet med ledighedsgrupper, der tidligere blev betragtet som værende længere fra ordinær beskæftigelse. Det har skabt rum for et humancapital-perspektiv i beskæftigelsesindsatsen med ændringen i mentorlovgivningen som et konkret eksempel.

Jeg har i den empiriske analyse vist, at sagsbehandlerne vurderer, at væsentlige elementer i mentorindsatsen er, at mentee personligt udvikles, og at den personlige udvikling fremmes ved positive sanktioner som ros og anerkendelse i et tillidsfuldt og trygt forhold mellem mentee og mentor. Antagelserne ligger i tråd med workfirst-logikker, om at den ledige er problemhaver, og at der skal sanktioneres for at fremme ønsket adfærd. Når sagsbehandlerne taler om at tage udgangspunkt i mentees problemer, henviser de til to typer af problemer: ydre sociale problemer og indre personlige problemer. Antagelsen om, at der i mentorindsatsen skal være fokus på mentees indre problemer, er ureflekteret og selvfølgelig, og antagelsen om, at der skal fokus på mentees sociale problemer, er reflekteret og diskuteret. Kravindsatser vurderes til at have en effekt i begyndelsen eller over for særlige grupper, hvorimod en forstående indsats, hvor mentee selv formulerer sine problemer eller selv har indflydelse på indsatsen, generelt antages at have god effekt. Der er enighed om, at en god indsats minimum tager et år og foregår trinvis. Mentees ophold på de enkelte trin kan være af længere varighed eller kan være et trin ned af trappen. Antagelserne om at indsatsen skal være forstående og trinvis ligger i tråd med humancapital-logikker, hvor den ledige skal mægtig- og myndiggøres.

Den empiriske analyse viser, at der foregår en kamp om, hvorvidt indsatsen skal være beskæftigelsesfremmende eller fastholdende. Informanterne fortæller, at de i perioder accepterer, at der ikke er udvikling i indsatsen, men de positionerer sig med kraftige ortodoksiske og heterodoksiske udtalelser. Det tyder på, at der er en betydningsfuld og svær kamp, der bliver kæmpet, og at informanterne går ind i kampen om at danne en ny fusionsposition. Positionen underbygges i konklusionens underafsnit: *fastholdelse som fremmende beskæftigelsesindsats.* Positionen er væsentlig, fordi den fortæller noget om den sociale praksis og sagsbehandlernes forestillinger om, hvad der virker for de svageste ledige.

Undersøgelsens arbejdshypotese lyder: *På grund af beskæftigelsesområdets dominans af ”direkte i job logikker” og områdets fokus på sagsbehandlernes holdninger til beskæftigelseslovgivningen ved nyansættelser, skønner sagsbehandlerne efter direkte i job-logikker, også i mentorindsatser hvor lovgivningens intension er, at der skal tages udgangspunkt i den enkelte ledige*. Og med ovenstående analyseresultater er det korte svar, at det ser ud til, at sagsbehandlerne benytter sig af ”direkte i job-logikker”, når de indsætter den ledige som problemhaver og benytter sig af sanktionerende metoder for at ændre de lediges adfærd, og det ser ud til, at de benytter sig af humancapital-logikker, når de taler om forstående og trinvise indsatser.

Der er forskellige opfattelser af, hvad den rette mentorindsats er. De forskellige opfattelser relaterer sig til andre niveauer, og jeg har inddraget de niveauer, jeg mener, har betydning for det sociale fænomen, mentorindsatsen. Men fordi en historisk konkret analyse aldrig bliver færdig, fordi der kan inddrages mange flere niveauer end dem, som her er valgt og på grund af analysens konstruktivistiske elementer, kan jeg ikke konkludere, at undersøgelsens resultater er gyldige til hver en tid. Men jeg kan konkludere, at denne undersøgelse, ud fra de valg og begrænsninger jeg har foretaget, anskueliggør, at sagsbehandlerne taler ud fra specifikke positioner, når de foretager skøn. Ved at blive opmærksom på hvilke positioner de taler ud fra, kan sagsbehandlerne i en argumenterende proces med kollegaer kvalificere deres skøn, og opmærksomheden kan rettes mod, om man følger lovgivningens intentioner.

Udover at forstå de metateoretiske begrænsninger en feltteoretisk analyse giver for tolkningen af analysens resultater, skal man i vurderingen af svarene tage højde for den kvalitative metodes begrænsninger. Jeg har spurgt til sagsbehandlernes skøn og ikke til, hvordan de rent faktisk skønner. Desuden har jeg benyttet et begrænset antal af informanter til dybdegående interviews for at kunne forfølge informanternes svar og derved få indsigt i deres ræsonnementer. Der er derfor ikke tale om en generaliserende viden men om resultater, der kan generaliseres analytisk. Det betyder, at undersøgelsens gyldighed er en bedømmelse af, i hvor høj grad man kan forvente, at resultaterne er vejledende for, hvad der sker i andre lignende situationer.

**Fastholdelse som beskæftigelsesfremmende indsats**

En vellykket beskæftigelsesfremmende indsats for de indsatsparate er langvarig og indeholder både beskæftigelsesfremmende og fastholdende elementer. En fastholdende indsats er nødvendig i perioder, hvor mentee er ustabil og for eksempel er gået tilbage til gammel adfærd. En fastholdende indsats skal hindre, at mentee kommer længere væk fra arbejdsmarkedet, eller indsatsen kan gøre det lettere for mentee at komme tilbage på arbejdspladsen, når han/hun igen er parat. En fastholdende indsats kan både være en telefonisk kontakt, en opsøgende indsats eller en mere aktiv privatlivsrettet indsats. Beskæftigelsesindsatsens fastholdende elementer indgår i en samlet beskæftigelsesfremmende indsats, og vanskeligheden ved indsatsen er at vurdere, hvor stor en del af indsats der kan være fastholdende, når indsatsen samtidig skal være beskæftigelsesfremmende.

**11. Perspektivering**

Undersøgelsens resultater er et lille bidrag til at komme nærmere et svar på spørgsmålet om, hvad der virker for de svageste ledige. Fordi der endnu er så sparsom viden om, om emnet, mener jeg, det er vigtigt, at feltet holdes åbent for refleksioner og diskussioner, og at vi ikke lade det sande til i doksiske forestillinger om rette indsats. Ved at holde feltet åbent opnår man, udover diskussioner der kan kvalificere sagsbehandlernes skøn og åbne døren til sagsbehandlernes tavse viden, forhåbentligt også, at tiltrække eller fastholde fokus på at der mangler forskning, der kan give bud på, hvad der virker.

Undersøgelsen peger på, at sagsbehandlerne i deres skøn benytter sig af både workfirst og humancapital ræsonnementer, og at feltet er præget af antagelser om den ledige som problemholder, der ved en positiv sanktionerende indsats skal udvikles personligt, og indsatsen skal være trinvis udviklende med udgangspunkt i den lediges forståelse af egne problemer. Tilsyneladende bliver det diskuteret, om der i indsatsen skal være fokus på at stille krav, og om der skal være fokus på den lediges øvrige sociale problemer.

For at komme nærmere et svar på spørgsmålet om hvordan sagsbehandlerne skønner, kan man i et fokusgruppeinterview bede informanterne om sammen at tage stilling til et antal udarbejdede konkrete cases. Derved kan man triangulere undersøgelsens resultater, som vil blive mere valide, men man kan også undersøge interaktionen mellem gruppens medlemmer, og finde ud af hvilke kapitalformer der har størst gyldighed i deres interne argumentation. Ved sådan en undersøgelse kan man for eksempel få svar på, hvilke antagelser det er vanskeligt at komme igennem med. Undersøgelsens resultater kunne også testes ved at foretage et vis antal observationsstudier af sagsbehandlernes samtaler med mentor og mentee, for at undersøge om sagsbehandlerne rent faktisk skønner, som de antager, de gør.

Sagsbehandlerne gør i arbejdet brug af en vurderingsnøgle (nævnt i afsnit 6.3.2). Vurderingsnøglen er et redskab, hvor mentee vurderes af mentoren i samarbejde med sagsbehandleren og den indeholder 15 vurderingspunkter. Der er således på forhånd sat 15 pejlemærker for, hvilke problemfelter det er relevant at beskæftige sig med i en mentorindsats. Det kan tyde på, at der er problemer med at få vurderingsnøglen implementeret som værktøj, når en dominerende antagelse er, at der skal tages udgangspunkt i mentees egen forståelse af problemet. Det kan være interessant at undersøge, hvilken konsekvens brugen af vurderingsnøglen har for denne antagelse om, at der skal tages udgangspunkt i mentees egen forståelse.

Et af undersøgelsens interessante resultater er, at der tilsyneladende er en fusionsposition, som jeg har valgt at kalde *Fastholdelse som beskæftigelsesfremmende indsats*. Det empiriske materiale viste, at det tilsyneladende er vanskeligt for sagsbehandlerne at gøre fusionspositionen gyldig. Ved at sætte fokus på antagelsen i faglige diskussioner eventuelt med ledelsesrepræsentanter, kan det blive lettere for sagsbehandlere og mentorer at håndtere skiftet mellem de fremmende og fastholdende indsatser, og hindre at sagsbehandlerne indskriver progressioner i indsatsen for at undgå en afslutning af mentorindsatsen. For at undersøge om indsatsen har effekt i praksis, kan man eventuelt foretage fænomenologiske undersøgelser af indsatsparates vej til ordinær beskæftigelse og i en analyse have fokus på, om en succesfuld indsats har været trinvis fremmende, hvor længe fastholdende indsatser har varet, og om der i perioden har været tale om en regression til tidligere adfærd. Med en sådan undersøgelse kan der eventuelt findes yderligere belæg for antagelsens gyldighed, og skiftene kan lettere blive til genstand for faglig diskussion og refleksion eller ledelsesintervention.

**12. Litteraturliste**

Amanzadeh, A., Holst, S.(2006): *Standardisering i socialt arbejde – kontrol, anerkendelse , etik. Et casestudie af standardisering af det sociale arbejde på beskæftigelsesområdet.* Speciale ved den sociale kandidatuddannelse. Aalborg Universitet

Beer, Frederikke et. al(2008):*Statslig og kommunal beskæftigelsesindsats. Implementering af ”flere i arbejde” før strukturreformen.* SFI – det nationale forskningscenter for velfærd

Bourdieu, Pierre(1997): *Af praktiske grunde.* Hans Reitzels forlag(oversættelse, original tekst fra 1994)

Bourdieu, Pierre og Wacquant, L.J.D. (1996): *Refleksiv sociologi: Mål og midler.* Hans Reitzels forlag (oversættelse, original tekst fra 1992)

Bourdieu, Pierre(2005): *Viden om viden og refleksivitet: forelæsning på College de France 2000 -2001.* Gyldendals bogklubber (oversættelse, original tekst fra 2001).

Bourdieu, Pierre (2007): *Den praktiske sans.* Hans Reitzels forlag. (oversættelse, original tekst fra 1980)

Caswell, Dorte(2005): *Handlemuligheder i socialt arbejde – et casestudie om kommunal frontlinjepraksis på beskæftigelsesområdet.* Institut for samfundsvidenskab og erhvervsøkonomi

Dalberg-Larsen, Jørgen(2005): *Lovene og livet – en retssociologis grundbog*. Jurist- og Økonomforbundets forlag

Damgaard, Bodil(2003): *Social- og arbejdsmarkedssystemerne. En flerstrenget historie.* Socialforskningsinstituttet.

Ejrnæs, Morten: *Faglighed og tværfaglighed. Vilkårene for samarbejdet mellem pædagoger, sundhedsplejersker, lærere og socialrådgivere.* Akademisk forlag

Eskelinen, L. & Caswell, D.(2003): *Den socialfaglige praksis ved visitation af arbejdsløse.* København: AKF forlaget.

Eskelinen, Leena: *Jobcentrenes ledelse og organisering. Erfaringer fra det første år med fælles jobcentre.* AKF working paper

Finch, Janet (1987): *The vignette technique in survey research.* Sociology vol.21 No.1

Fuglsang, Lars og Bitsch Olsen, Poul. (RED)(2007): *Videnskabsteori på tværs af fagkulturer og paradigmer i samfundsvidenskaberne*. Roskilde Universitetsforlag

Greve, Bent (2002): *Skøn og ret – historie og nutid i dansk socialpolitik*. Uden for nummer 4, 3.årgang

Grimen, H, og A. Molander(2008):*Profesjon og skjønn.* I: A. Molander og L:I: Terum(RED.): *Profesjonsstudier.* Universitetsforlaget. Oslo

Halkier, Bente (2008): *Fokusgrupper*. Forlaget samfundslitteratur.

Henriksen, Annemette Coop(2010):*Veje til beskæftigelse – en kvalitativ undersøgelse af indsatser for ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere.* SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd

Henriksen, Lars Skov &Prieur, Annick (2004): *et nyt perspektiv på magt i det sociale arbejde.* Review-essay i Dansk Sociologi – Nr. 3/15 årg. 2004

Hohnen, Pernille, Mortensøn, Marie Dam & Klitgaard Caroline(2007): *Den korteste vej til arbejdsmarkedet. En kvalitativ undersøgelse af indsatsen overfor ikke-arbejdsmarkedsparate ledige.* SFI- Det nationale forskningscenter for velfærd

Honneth Axel (2006): *Kampen om anerkendelse – sociale konflikters moralske grammatik.* Hans Reitzels Forlag

Hutchinson, Gunn Strand & Oltedal,(2002): *Modeller i socialt arbejde*. Socialpædagogisk bibliotek

Järvinen, M, Larsen, J.E., Mortensen, N.(RED)(2002):*Det magtfulde møde mellem system og klient.* Århus: Århus Universitetsforlag.

Järvinen, M., & Mik-Meyer, N.(2003): At skabe en klient. Institutionelle identiteter i socialt arbejde. København: Hans Reitzels forlag.

Katzenelson, Boje(1994): *Homo socius, grundlaget for menneskelig samkvem.* Socialpsykologisk grundbog. København. Gyldendal.

Krogstrup, Hanne Kathrine (2006): *Evalueringsmodeller.* 2.udgave. Academica

Meeuwisse, Anna &Swärs(RED)(2002): *Perspektiver på sociale problemer***.** Socialpædagogisk bibliotek

Madsen, M.B., Mortensøn, M.D., Rosdahl, A.(2006): *Arbejdsmarkedsparat eller ej – en kvalitativ undersøgelse af visitationen af kontanthjælpsmodtagere i ti kommuner.* Socialforskningsinstituttet.

Mathiesen, Anders og Højbjerg, Henriette. I: Fuglsang, Lars og Olesen Poul Bitsch(RED)(2007): *Videnskabsteori på tværs af fagkulturer og paradigmer i samfundsvidenskaberne.* Roskilde Universitetsforlag

Mathiesen, Anders (2002): Sociologiske feltanalyser. Research Paper no. 8/02. Roskilde universitetsforlag, Danmark

Mik-Meyer, Nanna og Villadsen, Kasper (2007): *Magtens former, sociologiske perspektiver på statens møde med borgeren.* Hans Reitzels forlag.

Mik-Meyer, Nanna og Villadsen, Kasper(2008): Magtens former: Sociologiske perspektiver på statens møde med borgeren I: Uden for nummer 16, 9.årgang 2008

Olesen, Søren Peter (2007): *Møder mellem kontanthjælpsmodtagere og sagsbehandlere. Kulegravning af kontanthjælpsområdet. Forskningsgennemgang*. Den Sociale Højskole i Århus

Olesen S.P., Eskelinen, L. & Caswell D.(2005): *Faglighed i socialt arbejde som forskningsgenstand.* København: AKF Forlaget, Workingpaper

Olsen, Henning (2008): *Holder Holdninger? Holdningsbegreber og holdningsmålinger.* København, Akademisk forlag

Olsen, Henning (2002). *Kvalitative kvaler, Kvalitative metoder og danske kvalitative interviewundersøgelsers kvalitet*. Akademisk forlag. København.

Ott, Lisa &Toft, Birgit Signora (2009):*Mentorskabets muligheder. Til brug i praksis.* Ny revideret udgave. Børsens forlag.

Prieur, A og Sestoft C(2006).: Pierre Bourdieu – en introduktion. Han Reitzels forlag

Rasborg, Klaus (2007): *Socialkonstruktivismer i klassisk og moderne sociologi* kap. 10 i: Fuglsang, Lars og Olsen, Poul Bitsch(RED) *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne*. Roskilde Universitetsforlag

SEBI(2010): *Sæt gang i mentorordningen.* Pjece fra Specialfunktionen for den Etniske Beskæftigelses Indsats. SEBI

Stigaard, Mads V. Et. Al.(2006): *Kommunernes beskæftigelsesindsats.* København, Socialforskningsinstituttet.

Torfing, Jacob (2008): *Det stille sporskifte i velfærdsstaten. En diskursteoretisk beslutningsprocesanalyse.* Århus Universitetsforlag

Villadsen, Kasper(2003): *Det sociale arbejdes genealogi.* Ph.d. afhandling. Sociologisk Institut. KøbenhavnsUniversitet.

Wilken, Lisanne (2008): *Pierre Bourdieu.* Roskilde Universitetsforlag

Winter, Søren C. (2002): *Explaining Street-Level Bureaucratic Behavior in Social and Regulatory Policies.* Paper prepared for the Annual Meeting of the American Political Science Association in Boston, 29. August – 1. september 2002. Danish National Institute og Social Research. København

Arbejdsmarkedsstyrelsen (21.dec.2009): *Ny matchmodel – hvorfor og hvordan?*<http://www.ams.dk/Reformer-og-indsatser/Indsatser/Matchmodel/~/media/AMS/Dokumenter/udvikling-og-forsoeg/ny-matchmodel/Ny_matchmodel_hvorfor_og_hvordan_211209-version2pdf.ashx>

Arbejdsmarkedsstyrelsen (16.dec.2009): *Kvantitativ evaluering af ”alle i gang” af Michael Rosborg og Michael Svarre:* [http://www.ams.dk/Reformer-og-indsatser/Udvikling-og-forsog/~/media/AMS/Dokumenter/Reformer og Insatser/Udvikling og forsoeg/Alle i gang/evaluering\_Rosholm\_Svarer\_okt\_2009pdf.ashx](http://www.ams.dk/Reformer-og-indsatser/Udvikling-og-forsog/~/media/AMS/Dokumenter/Reformer%20og%20Insatser/Udvikling%20og%20forsoeg/Alle%20i%20gang/evaluering_Rosholm_Svarer_okt_2009pdf.ashx)

Arbejdsmarkedsstyrelsen (5.nov.2010): *En ny og effektiv refusionsmodel*[http://www.ams.dk/Presse/Nyheder/2010/~/media/AMS/Dokumenter/Effektiv aktivering/Fakta ny refusionsmodelpdf.ashx](http://www.ams.dk/Presse/Nyheder/2010/~/media/AMS/Dokumenter/Effektiv%20aktivering/Fakta%20ny%20refusionsmodelpdf.ashx)

Arbejdsmarkedsstyrelsen (feb.2008): *Evaluering af NY CHANCE TIL ALLE.* Rambøll management:.[http://www.ams.dk/Reformer-og-indsatser/Indsatser/~/media/AMS/Dokumenter/Reformer og Insatser/Udvikling og forsoeg/Afsluttenderapportpdf.ashx](http://www.ams.dk/Reformer-og-indsatser/Indsatser/~/media/AMS/Dokumenter/Reformer%20og%20Insatser/Udvikling%20og%20forsoeg/Afsluttende%20rapportpdf.ashx)

Beskæftigelsesministeriet (17.nov.2010): *Skriftlig fremsættelse i forbindelse med forslag til ændring af lov om sygedagpenge (ændring af refusionssatser).* Beskæftigelsesministeren Inger Støjberg: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=134292>

Beskæftigelsesministeriet (5.nov.2010): *Politisk aftale: Slut med nyttesløs aktivering – ledige skal ud på virksomhedspraktik.* Pressemeddelelse:<http://www.bm.dk/Aktuelt/Nyheder/Pressemeddelelser/Arkiv/2010/11/Politisk%20aftale%20Slut%20med%20nytteloes%20aktivering%20ledige%20skal%20ud%20paa%20virksomhederne.aspx>

Beskæftigelsesministeriet (29.apil.2010): *Lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og forskellige andre love.*<https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=131686>

Beskæftigelsesministeriet (15.04.2010): *Bekendtgørelse om matchvurdering* BEK nr. 387 af 15/04/2010: <https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=131452>

Beskæftigelsesministeriet (13.juni2009): *Etablering af et enstreget kommunalt beskæftigelsessystem m.v.* LOV nr.483 af 12/06/2009: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=125441>

Beskæftigelsesministeriet (13.marts2009)2: *Skriftlig fremsættelse af lovforslag til styrket beskæftigelsesrettet indsats for sygemeldte m.fl*. 2008/1SF.L.L16

Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=123868>

Beskæftigelsesministeriet (13.marts2009)1: *Forslag til en styrket beskæftigelsesrettet indsats over for sygemeldte m.fl.*2008/1 LSF 165:<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=123782>

Beskæftigelsesministeriet (5.juni.2009): *En styrket beskæftigelsesrettet indsats over for sygemeldte m.fl.* LBK nr.480 af 12/06/2009: [www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=125394](https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=125394)

Beskæftigelsesministeriet (5.juni.2008): *Bekendtgørelse af lov om aktiv beskæftigelsesindsats:*LBK nr. 439 af 29/05/2008: [www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=115624](http://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=115624)

Beskæftigelsesministeriet (11.juni2003): *Lov om aktiv beskæftigelsesindsats.* Lov nr.419 af 10/06/2003: beskæftigelsesministeriet <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=29819>

Beskæftigelsesministeriet (13.marts2003): *Forslag til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats*. 2002/1 LP 193: af Beskæftigelsesministeren Claus Hjort Frederiksen: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=104759>

Cabiweb/mentor <http://www.cabiweb.dk/forside/temasider/mentor>

Det nationale forskningscenter for velfærd (24.juni 2009): SFI´s specialestipendier: <http://www.ps.au.dk/fileadmin/site_files/filer_statskundskab/Dokumenter/Aktuelt/Nyheder/Stipendier/SFI_specialestipendier_24Juni2009.pdf>

Information.dk (14.nov.2010): S og R: *Støjberg fordrejer fakta*<http://www.information.dk/253804>

Information.dk (16.nov.2010): *Aktiveringstilbud for stressyge droppes*: af Emil Rottbøll<http://www.information.dk/251066>

Information.dk (3.dec.2010):*Inger Støjberg undsiges at sine egne forskere:* af Emil Rottbøll<http://www.information.dk/253708>

Kommunernes landsforening(KL) (13.dec.2010): *Jobcentre spår eksplosiv vækst af ledige i løntilskudsjob.* Kommunernes landsforening: <http://www.kl.dk/Om-KL/Artikler/78176/2010/12/Jobcentre-spar-eksplosiv-vakst-af-ledige-i-lontilskudsjob/>

Nyhedsmagasinet HK (juli 2009)*: Støjberg afviser integrationsforslag.* Af Kirsten M. J. Jensen: <http://hk.dk/www/nyheder/nyhedsarkiv/juni_2009/stoejberg_afviser_integrationsforslag>

Rigsrevisorerneberetning (2010):*Beretning om effekten af aktivering af ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere:* [http://www.rigsrevisionen.dk/media(1651,1030)/01-2010.pdf](http://www.rigsrevisionen.dk/media%281651%2C1030%29/01-2010.pdf)

Virksomhedscenter: *Mål for den virksomhedsrettede indsats*<http://www.virksomhedscenter.dk/PW1GoalsAndResults.aspx?lang=da>

Virksomhedscenter.dk:Vurderingsnøgle. <http://www.virksomhedscenter.dk/PW2Tools.aspx?lang=da&mi=1&itmimain=6&itmi=120>

Socialrådgiveren nr. 20 (okt. 2003): *Den dårlige, den gode og den bedste socialrådgiver.* Af Susan Paulsen. <http://www.socialrdg.dk/Default.aspx?ID=2998>

Socialrådgiveren nr.19 (dec.2010): *Aktiveringsplan svækker indsatsen.* Af Susan Paulsen

<http://www.socialrdg.dk/Default.aspx?ID>=

**Bilag1 13.04.2011**

**Studerende søger interviewpersoner til speciale!**

Mit navn er Vibeke Mikkelsen, og jeg er specialestuderende på Kandidatuddannelsen i Socialt Arbejde, Aalborg Universitet

Specialet omhandler skøn på beskæftigelsesområdet, og jeg søger i den forbindelse konsulenter, der arbejder med matchgruppe 2 og som er villige til at bruge 45-60 minutter på et interview. Under interviewet vil der blive spurgt til dit skøn om rette mentorindsats i tre sagen.

Interview materialet vil indgå som en del af specialets analyse. Du vil muligvis kunne genkende dig selv i specialet, men du vil ikke være genkendelig for udenforstående. Dig, som navngiven person, navnet på din specifikke arbejdsplads og navnet på kommunen vil ikke fremgå af specialet. Faktuelle oplysninger vil blive gengivet i mere generelle termer som; køn, ansættelsestidspunkt, jobcenter i større Jysk kommune osv.

Jeg interviewer enkeltvis, og du (- og din arbejdsgiver) bestemmer selv, om kolleger skal oplyses specifikt om din deltagelse, eller om I evt. hellere vil vente til det endelige resultat er godkendt og bedømt.

Jeg forventer, at specialet vil være færdigt i juli og bliver forsvaret i august/september. Efter eksaminationen udleverer jeg meget gerne et eller flere eksemplarer.

Jeg håber på, at 5-6 interesserede vil melde sig og vil gerne på forhånd sige tak for din hjælp.

Jeg kan kontaktes via mail på vibeke.mik@hotmail.com eller på mobil nr. 61 99 64 00 og kan komme på alle arbejdsdage de næste 2-3 uger.

Venlig hilsen

Vibeke Mikkelsen

**Bilag 2 Interviewguide**

Guidelines:

En meningsafklaringsproces der forfølger dimensionen ” en god og en mindre god mentorindsats”.

Brug efterfølgende opfølgende, sonderende, specificerende og evt. fortolkende spørgsmål til verificering.

Afslut når informanten har verificeret eller falsificeret hypotesen.

**Indledende spørgsmål Uddybende spørgsmål**

|  |  |
| --- | --- |
| Vil du læse følgende case ?PAUSEVil du beskrive så nøjagtigt som mulig hvilken mentor-indsats du mener, der skal iværksættes? | Kan du give en mere detaljeret beskrivelse af hvad du vil gøre?Kan du fortælle noget mere om…?Hvad mener du er hendes problem?Hvad mener du hun helt konkret skal gøre for at komme tættere på et job?Hvad mener du mentor eller du helt konkret skal gøre?Du nævner Håndfasthed/motivation/krav/regler/ressourcer/kompetencer/livskvalitet /opkvalificering, kan du sige noget mere om det?Du mener altså at..? |
| Vil du prøve at tænke tilbage på den sidste sag du har haft, hvor der blev bevilget en mentor-indsats?PAUSEVil du så nøjagtigt som muligt beskrive hvilken mentorindsats der blev iværksat? | Kan du give en mere detaljeret beskrivelse?Kan du fortælle noget mere om..?Hvad var dine/jeres overvejelser?Hvad mener du var den lediges problem?Hvad mener du mentor eller du helt konkret at gøre?Du nævner håndfasthed/motivation/krav/regler/ressourcer/kompetencer/livskvalitet opkvalificering, kan du sige noget mere om det?Du mener altså at---? |
| Vil du prøve at tænke tilbage på en sag hvor du – eller en kollega – iværksatte en mindre god indsats?PAUSEVil du så detaljeret som muligt beskrive hvilken mentorindsats der blev iværksat? | Kan du give en mere detaljeret beskrivelse?Kan du fortælle noget mere om..?Hvad mener du var den lediges problem?Hvad mener du mentor i stedet skulle have gjort?Du nævner Håndfasthed/motivation/krav/regler/ressourcer/kompetencer/livskvalitet /opkvalificering kan du sige noget mere om det?Har du andre eksempler? |

**Bilag 3**

**Case**

Ulla er 46 år. Hun har vekslet mellem arbejde og kontanthjælp de sidste fem år. Hun har 10. klasses afgangseksamen samt EFG handel og har en del butikserfaring. Ulla er alene med to børn, og hendes økonomi er kaotisk. Hun har et svagt netværk og har haft et misbrug, som hun nu er i behandling for. Ulla er pt. i tilbud i et virksomhedscenter i Føtex og har mentor tilknyttet.

Efter en måned holdes første udviklingssamtale, hvor du er med. Mentor fortæller, at Ulla arbejder i et jævnt og roligt tempo, men at hun kan være vredladen og påståelig, når hun tilrettevises af mentor eller af andre kolleger. To gange er hun gået i vrede, og mentor fortæller, at hun temmelig ofte kommer for sent uden at melde afbud

Ulla fuldfører de opgaver, hun får, nogenlunde tilfredsstillende. Men fordi opgaverne fortrinsvis er opfyldning af varer inde i butikken, er det et problem at Ulla af og til virker uvasket og måske lugter af alkohol.

1. Forkortelsen SFI står for Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, tidligere Socialforskningsinstituttet. [↑](#footnote-ref-1)