

MASTEROPPGAVE

Tittel:

- En felles innsats -

En kvalitativ studie om samhandling og forebygging av ungt utenforskap i Fredrikstad.

Nina Ødegård

30.04.2024

Master i psykososialt arbeid

Avdeling for helse og velferd



FORORD

«Noen er kjempegode på det, og helt ekstremt dyktige på det. Jeg vet ikke helt hvordan de får det til, men noen får det til.» Arbeidsgiver 2

Samtalene med informantene i forskningsperioden, og ikke minst masterstudiet i sin helhet, har gitt meg nye oppdagelser omkring sammenhenger i et fagfelt jeg var sterkt innsosialisert i fra før. Fenomenet samhandling har i forbindelse med å hjelpe ungdom og unge voksne vært min nærmeste alliert. Jeg vil derfor starte med å rette en stor takk til de unge menneskene jeg har møtt på min vei i arbeidslivet så langt. Engasjementet for dere er den bakenforliggende motivasjon for denne masteroppgaven.

Tusen takk til mine åtte informanter. Fire ledere av kommunale instanser, to politikere og to arbeidsgivere i Fredrikstad - alle med travle arbeidshverdager og sentrale roller i det forebyggende arbeidet i byen. Takk for at dere tok dere tid og delte deres tanker og erfaringer om et tema som krever en felles innsats. Jeg setter pris på den åpenheten og tilliten dere viste meg, for som flere av dere påpekte – så er Fredrikstad en liten by.

Min veileder Camilla Buzzi har vært en uvurderlig støtte, med sine faglige og tydelige tilbakemeldinger underveis. Du har sett meg i både opp- og nedturer gjennom skriveprosessen. Det har i perioder vært krevende, og det har vært lærerikt. Jeg vil også takke mine medstudenter for artige og engasjerende samtaler. Skolesamlingene med dere har jeg gledet meg til, og i den forbindelse vil jeg også si stor takk til Anna Lydia Svalastog – vår professor som har delt av sin brede erfaring og veiledet oss gjennom hele masterstudiet.

Jeg er takknemlig for barna mine, Thea og Martin, og den tålmodigheten dere har vist. Dere har vært en uvurderlig motivasjonskilde til å gjennomføre. Jeg gleder meg til å få frigjort etterlengtet tid og være mer tilstede med dere, familie og venner.

Fredrikstad. 30.april 2024

Nina Ødegård

SAMMENDRAG

Samfunnsoppdraget «felles innsats for å forebygge ungt utenforskap» er overordnet tema. Mer konkret tar oppgaven for seg fenomenet samhandling, som i offentlige styringsdokumenter, velferdslovgivning og forskning presenteres som nødvendig for å kunne utvikle helhetlige og koordinerte tilbud til unge mennesker som faller utenfor arbeid og utdanning. Bakgrunn for valg av tema er en bekymring rundt hva den økende barnefattigdommen i Fredrikstad har å si for det fremtidige utenforskapet. Min erfaring er at det er disse barna, som lever i lavinntekt og som vokser opp i dårlige levekår, jeg ofte møter igjen senere i livet - da som unge voksne uten utdanning og få muligheter til å komme i stabilt arbeid og etablere selvstendige liv. Hensikten med oppgaven er å få en bedre forståelse av de mekanismene som ligger bak fenomenet samhandling, og oppdage perspektiver som kan bidra til teoriutvikling og sosial innovasjon.

Oppgavens problemstilling er *Hvordan sikre samhandling på tvers av kommunale instanser, politiske beslutningstakere og arbeidslivet for å forebygge ungt utenforskap i Fredrikstad?*

Underliggende to forskningsspørsmål tar for seg hva ledere i kommunale instanser, politikere og arbeidsgivere legger i fenomenet samhandling, og hvordan de navigerer i spenningsfeltet mellom etablert praksis og nye ideer. Semistrukturerte forskningsintervjuer ble gjennomført med åtte strategisk valgte informanter, som alle har sentrale roller i det forebyggende arbeidet i Fredrikstad. Tre utvalg med fire ledere, to politikere og to arbeidsgivere. Med en tematisk analyse har jeg identifisert mønstre av mening på tvers av tekstmaterialet, og jeg har lagt vekt på tolkning og tolkningsprosesser.

Resultater viser at det er nødvendig med en *strukturell* og *emosjonell* tilnærming i samtidighet for å sikre samhandling på tvers, og at perspektivene kan forstås i forhold til hverandre gjennom de analytiske begrepene «hardware» og «software». Det *emosjonelle* er samhandlingens «software», og inneholder et sett av holdninger, verdier, personlige egenskaper og tankesett – i tillegg til relasjonelle aspekter. Menneskesynet er selve «kjernen i software». Et helhetlig menneskesyn kan nyttiggjøre seg det *emosjonelle*, og fremmer samhandling. Et reduksjonistisk menneskesyn er derimot hemmende. Samhandlingens «hardware», det *strukturelle* aspektet, synliggjøres gjennom informantenes søken etter å forstå samhandling metodisk, gjennom faste strukturer og rammer, som en «oppskrift». Ulike styringsformer påvirker det *strukturelle* og *emosjonelle* handlingsrommet i samhandling. Studien viser også at strategisk bruk av narrativer muliggjør samhandling.

Nøkkelord: Psykososialt arbeid, samhandling, samhandling på tvers, ungt utenforskap, NEET, forebyggende arbeid, samfunnsoppdrag, transdisiplinært, samhandlingsferdigheter

ABSTRACT

The societal mission of «collective efforts to prevent youth marginalization» serves as the overarching theme. More specifically, the thesis examines the phenomenon of collaboration, which is presented in public policy documents, welfare legislation and research, as essential for developing comprehensive and coordinated services for young people who are disengaged from work and education. The rationale for selecting this topic arises from concerns about the increasing child poverty in Fredrikstad and its implications for future marginalization. From my experience it is often these children, living in low-income households and poor living conditions, whom I encounter later in life as young adults with no education and limited opportunities to secure stable employment and establish independent lives. The purpose of this thesis is to gain a better understanding of the underlying mechanisms of collaboration and to discover perspectives that can contribute to theory development and social innovation.

The research question is: *How to ensure collaboration across municipal agencies, political decision-makers and the labor market to prevent youth marginalization in Fredrikstad?* Two underlying research questions address what leaders in municipal agencies, politicians and employers understand by the phenomenon of collaboration, and how they navigate the tension between established practices and new ideas. Semi-structured research interviews were conducted with eight strategically selected informants, all playing key roles in preventive work in Fredrikstad. Three groups were selected, comprising four leaders, two politicians and two employers. Through thematic analysis, patterns of meaning were identified across the textual material, with emphasis on interpretation and interpretive processes.

Results indicate the necessity of a *structural* and *emotional* approach simultaneously to ensure cross-sector collaboration, and the perspectives can be understood in relation to each other through the analytical concepts of «hardware» and «software». The *emotional* aspect constitutes the «software» of collaboration, encompassing a set of attitudes, values, personal characteristics and mindsets, in addition to relational aspects. The view of humanity forms the core of the «software». A holistic view of humanity can harness the emotional aspect and promote collaboration, whereas a reductionist view hampers it. The “hardware” of collaboration, the *structural* aspect is manifested through the informants’ pursuit of methodically understanding collaboration through fixed structures and frameworks, akin to a «recipe». Various forms of governance influence the structural and emotional space for action in collaboration. The study also reveals how strategic use of narratives facilitates collaboration.

Keywords: Psychosocial work, collaboration, cross-sector collaboration, youth marginalization, NEET, preventive work, societal mission, transdisciplinary, interprofessional collaboration skills

INNHOLDSFORTEGNELSE

FORORD	I
SAMMENDRAG	II
ABSTRACT	III
1.0 INNLEDNING	1
1.1 Bakgrunn for valg av tema og kontekst	1
1.2 Min bakgrunn og vitenskapsteoretiske ståsted	3
1.3 Oppgavens hensikt	6
1.4 Problemstilling med underliggende forskningsspørsmål	6
1.5 Avgrensning og presisering	7
1.6 Oppgavens disposisjon	8
2.0 KUNNSKAPSGRUNNLAGET OG TEORETISK RAMMEVERK	9
2.1 Oppgavens vitenskapelige forståelsesramme	9
2.1.1 Et hermeneutisk og kritisk utgangspunkt i forskningsprosessen	9
2.1.2 Fenomenolog - en studie av fenomenet samhandling	10
2.1.3 Min forståelse av psykososialt arbeid	11
2.2 Teoretisk rammeverk	13
2.2.1 Det emosjonelle i samhandling	13
2.2.2 Det strukturelle i samhandling	17
2.2.3 I grenseland mellom det emosjonelle og strukturelle	20
2.3 Aktuell forskning	21
3.0 METODE	24
3.1 Valg av metodisk tilnærming	24
3.2 Det kvalitative forskningsintervju og utforming av intervjuguide	24
3.3 Tilgang til feltet og rekruttering av informanter	25
3.4 Presentasjon av informanter	27
3.5 Gjennomføring av intervjuer	27
3.6 Transkribering	29
3.7 Observasjoner og feltnotater	30
3.8 Forskningsetikk og etiske refleksjoner rundt egen rolle som forsker	30
3.9 Forskningskvalitet – Gyldighet og pålitelighet	33
3.10 Metode for tolkning og analyse	35
4.0 RESULTATER AV TEMATISK ANALYSE	38
4.1 Hardware og software i samhandling	38
4.1.1 Ulik begrepsbruk om samme fenomen	38
4.1.2 Forståelse av fenomenet som noe emosjonelt og strukturelt	41

4.1.3	Å navigere og forholde seg til ulike styringstankeganger, og behov for ny styringsstrategi	44
4.1.4	Ytre og indre prioriteringer i forebygging av ungt utenforskap	46
4.2	Historiene som et virkemiddel i samhandling	49
4.3	Menneskesyn – kjernen i software	52
4.4	Oppsummering av kapittel 4.0	54
5.0	DISKUSJON	55
5.1	Hardware og software - både og i samhandling	55
5.2	Den lille verdensbyen	68
5.3	Menneskesynet er programvaren	70
5.4	«Spenningsfeltene» - en oppsummering	72
6.0	KONKLUSJON	73
6.1	Forslag til videre forskning	75
6.2	Forslag til videre utviklingsarbeid i Fredrikstad	75
7.0	LITTERATUR	76

Vedlegg 1 – Informasjonsskriv og samtykkeskjema

Vedlegg 2 – Intervjuguide

Vedlegg 3 – Vurdering fra SIKT

Vedlegg 4 – Møtebok bystyret 20.10.2022. *Pågående arbeid med å hjelpe utsatt ungdom inn i arbeidslivet – orientering.* Fredrikstad kommune.

1.0 INNLEDNING

Dette er en masteroppgave i psykososialt arbeid. Overordnet tema er samfunnsoppdraget «felles innsats for å forebygge ungt utenforskap». Mer konkret er jeg nysgjerrig på fenomenet samhandling, som omtales som selve nøkkelen for å få til denne «felles innsatsen». I offentlige styringsdokumenter, velferdslovgivning og forskning fremholdes samhandling som nødvending for å kunne utvikle helhetlige og koordinerte tilbud til mennesker som har sammensatte behov og/ eller som har falt utenfor arbeid og utdanning. Samhandling blir presentert som en løsning på komplekse samfunnsmessige utfordringer. For regjeringen (Prop.1 S (2022-2023), kap.6.4.2) er det å bidra til at unge mennesker kommer i arbeid, også de med helseutfordringer, det viktigste for å forhindre ungt utenforskap.

Temaet er slik jeg ser det svært relevant for psykososialt arbeid. Samfunnsoppdraget er komplekst. Det er nødvendig å ha et transdisiplinært fokus, som ifølge Skærbæk & Nissen (2014, s.15) «vil si en ny måte å binde sammen teorier og arbeidsmåter på, og en ny måte å reflektere over denne forbindelsen.» Samhandling kan sees på med ulike perspektiver, og i masteroppgaven utforsker, tolker og definerer jeg informantenes perspektiver opp mot mine egne erfaringer om samhandling – for å forstå hvorfor jeg oppfatter fenomenet som psykososialt. I tillegg har jeg en fornemmelse av et pågående «spenningsfelt», i dette store maskineriet av et tannhjul som skal fungere sammen, som jeg presiserer nærmere i delkapittel 1.2.

1.1 Bakgrunn for valg av tema og kontekst

Samfunnsoppdraget «felles innsats for å forebygge ungt utenforskap» hentyder til den helhetstenkningen i samhandling, som kreves av de aktørene som ivaretar en funksjon på samfunnsnivå, og den betydning oppdraget har samfunnsmessig. Willumsen & Ødegård (2016, s.26) anvender betegnelsen samfunnsoppdrag om «tverrprofesjonelt samarbeid», og at betegnelsen innebærer at aktuelle endringer må utformes, vedtas og gjennomføres gjennom forankring på politisk nivå, både nasjonalt og lokalt. «Tverrprofesjonelt samarbeid» kan ikke betraktes som profesjonenes eget domene alene. Det å kalle det et «samfunnsoppdrag» medfører også en forpliktelse. Ingen av de berørte aktørene kan stille seg utenfor og erklære at de ikke ønsker å delta.

Det er mange begreper som dominerer dagens debatt om kvalitativ utvikling av helse- og velferdstilbudet; samarbeid, tverrfaglighet, koordinering og ikke minst samhandling (Tjora & Melby (2013, s.55). Willumsen & Ødegård (2016, s. 39) skriver at «tverrprofesjonelt samarbeid» kjennetegnes ved at flere profesjoner jobber tett sammen. «Tverretattlig samarbeid» betegner samarbeid mellom tjenester eller etater. Det er altså mange ulike

begrep og beskrivelser av det jeg oppfatter som det samme fenomenet. Som teoretisk fenomen er det ikke enkelt å gripe an. Fenomenet er komplekst og handler om samhandling på ulike nivåer, og kan bli forstått og belyst med ulike teoretiske tilnærminger (Willumsen & Ødegård 2016, s.26-27). Willumsen & Ødegård (2016) kommer med et utsagn jeg oppfatter er deres intensjon om å stadfeste omfanget og vanskelighetsgraden i fenomenet samhandling: «*Det er kanskje ikke så rart når vi vet at det er behov for ulike modeller og strategier på nær sagt alle nivåer innen velferdstjenestene*» (Willumsen & Ødegård 2016, s.27). Tjora & Melby (2013, s. 27) trekker derimot frem et slags hovedbudskap om å betrakte samhandling som noe langt mindre magisk – i betydning vanskelig og fantastisk – enn det dagens diskusjoner synes å ville gi inntrykk av. Som å forstå samhandling som noe mer nøkternt, og ikke minst forstå mulighetsrommet som finnes i justering av lokale praksiser. For å få en større forståelse av samhandling i en lokal sammenheng, har jeg derfor valgt «ungt utenforskap i Fredrikstad» som kontekst for denne oppgaven. Valget har også vært pragmatisk, da jeg har god kjennskap til samfunnsutfordringen i byen fra før.

Ungt utenforskap i Fredrikstad henger, ifølge Fredrikstad kommunes folkehelseoversikt (2019, s.11), sammen med nedarvete sosiale strukturer, samt næringsstruktur i kommunen og i hele Østfold. Fredrikstad og Østfold sin negative helsemessige utvikling ligger i historisk sosiale og økonomiske strukturer, og endringene i disse. Det som beskrives som Fredrikstad sin overgang til et postindustrielt samfunn er en del av forklaringen, da det i byen har vært en lang tradisjon for å lære yrke og håndverk gjennom praktisk læring. I dag er det et økt krav til kompetanse og utdanning for å få arbeid, også i industribedriftene. Levekårskartleggingen (2022) konstaterer at arbeid gir tilgang til viktige helsefremmende ressurser som identitet, sosiale relasjoner, personlig vekst og økonomisk selvstendighet. Betydningen og verdien av hva arbeid gir av helsefremmende effekter og hvordan arbeid kan forebygge utenforskap i ung alder, opplever jeg ikke forstås og anerkjennes nok. I rapporten «*Betydning av vanlig arbeid for samfunnsinkludering av barn og unge*» (Frøyland & Pedersen 2019, s.8-9) viser studier at tidlig erfaring med betalt arbeid, samtidig som man er elev på skolen, er en av de mest sentrale faktorene i overgangen skole og arbeid. Sommerjobb bidrar til økning i tilstedeværelse på skolen, og det gir størst effekt blant de mest risikoutsatte. Tidlig deltidsarbeid bidrar også til å forme unge menneskers identitet, og deres oppfattelse av mening med arbeidsdeltakelse. I Prosjekt Ungdom (vedlegg 4) uttrykker de unge i utenforskap et ønske og behov for å finne tilhørighet, blant annet gjennom arbeid, det å ta førerkort, bestå en eksamen, bestå fagbrev og gjennomføre videregående skole. Dette er milepæler i livet som kan tas for gitt av de som har tilgang på ressursene for å få det til. Fredrikstads kommunedelplan for folkehelse og levekår (2023 – 2023, s.7) definerer levekår som «*tilgang på ressurser som kan gi folk innflytelse over sine livsvilkår. Arbeidsmarked,*

helse, økonomi, sosiale relasjoner, psykiske vansker, nærmiljø og bolig regnes som de sju leveårskomponentene». Hvordan disse leveårskomponentene samspiller med hverandre er slik jeg ser det selve kompleksiteten i samfunnsutfordringen. Levekår har stor betydning for utdanningsnivå og arbeidsmuligheter senere i livet, og lav utdanning vanskeliggjør det å få arbeid som kan gi stabil og trygg inntekt.

Fredrikstad kommune sin leveårskartlegging (2022) viser at andelen av barn som lever i lavinntekt i perioden 2014-2022 har økt fra 11,8% til 16,2%. Kommunedelplan folkehelse og levekår (2023-2030) skriver derimot at 19,1% av barna i Fredrikstad bor i lavinntektsfamilier, da beregnet etter nasjonale målingsverdier. Tilsvarende landsgjennomsnitt var 12% i 2021. Jeg legger merke til at ulike kartlegginger gir ulike data, men uansett så omhandler dette mange barn – og lavinntekt i Fredrikstad er høyere enn nasjonalt gjennomsnitt. Fattigdom eller lavinntekt handler i Norge i stor grad om manglende muligheter til å delta i samfunnet på lik linje med andre. Hva kan den økende fattigdommen i Fredrikstad ha å si for det fremtidige utenforskapet? Min erfaring er at det er disse barna som lever i lavinntekt jeg ofte møter igjen senere i livet, da som unge voksne uten utdanning og få muligheter til å komme i stabilt arbeid.

NORCE-rapporten (Fyhn et al. 2021) viser at om lag 110.000 unge under 30 år stod utenfor arbeid, skole og arbeidsrettede tiltak i 2019. Det utgjorde 10,7% av befolkningen i samme aldergruppe. På nasjonalt nivå viser dette en nedgang sammenlignet med de foregående årene, men NORCE-rapporten omfatter ikke konsekvensene som covid-19 medførte for unges deltakelse i utdanning og arbeidsliv etter mars 2020. Tall fra SSB (2023) viser at andelen i utenforskap i samme aldersgruppe steg i 2020, men har igjen sunket i 2022 til 99.200 og utgjorde 9,7% av befolkningen. De unge voksne som står utenfor skole og arbeidsliv er en utsatt gruppe, ikke bare økonomisk, men også helsemessig og sosialt. En del av svaret på hvordan Fredrikstad skal klare å snu den negative trenden, er den gjentakende oppfordringen som er å lese i offentlige styringsdokumenter – og kommunedelplan for folkehelse og levekår (2023-2030, s.10) beskriver det slik: *«Dette krever samarbeid mellom sektorer, at innsatsen koordineres og en bevisst prioritering av ressursene.»*

1.2 Min bakgrunn og vitenskapsteoretiske ståsted

Prosjekt Ungdom (vedlegg 4) var jeg koordinator for i perioden januar 2021 til desember 2022. Dette er et samarbeidsprosjekt mellom NAV Fredrikstad og Etat Friskliv og mestring i Fredrikstad kommune, som skal utvikle et helhetlig og samordnet ungdomstilbud.

Målsetningen var todelt (vedlegg 4):

- *Det skulle utvikles samarbeidsrelasjoner mellom kommune, statlige myndigheter, lag- og foreninger, frivillig sektor og næringsliv.*
- *Det skulle gis et faktisk tilbud til ungdom som baserte seg på den overnevnte målsetting. Dette skulle være et tilbud med arbeid, aktiv fritid og livsmestringsaktiviteter.*

Prosjekt Ungdom er fortsatt pågående i 2024, men har blitt utviklet i ny form som nå er mer kjent som «Snuplassen» - et helhetlig tilbud til unge som har ytelse fra NAV Fredrikstad. Jeg jobber i dag som terapeut i Fredrikstadhjelpa, kommunens lavterskeltilbud for psykisk helse og rus. Her treffer jeg daglig unge voksne som er i behov av hjelp og støtte til endring i eget liv. Fredrikstadhjelpa er en del av Etat Friskliv og mestring, som jeg samhandlet tett med som koordinator i Prosjekt Ungdom. Jeg har vært heldig og fått sett ulike kommunale instanser innenfra, i både førstelinja, men også i utvikling av samhandling etatene og sektorene imellom. I tillegg har jeg erfaring fra frivillige organisasjoner i arbeid med utsatte barn og deres familier. Og ikke minst erfaring fra den private tiltaksbransjen, som leverer ulike arbeidsmarkedstiltak for NAV. Fellesnevneren har vært og er å hjelpe målgruppa ungdom og unge voksne, og særlig de som faller ut av skolegang og arbeid – de som står utenfor. Erfaringene og innsiktsarbeidet fra Prosjekt Ungdom la mye av forarbeidet til denne masteroppgaven. Det er i hovedsak erfaringer, refleksjoner og tanker om samhandling derfra jeg med undring utforsker.

Av utdanning er jeg sykepleier siden 2007. I 2015 tok jeg en coachutdanning innen nevrolingvistisk programmering (NLP). NLP er en alternativ psykoterapiform. Senere tok jeg en videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge ved Høgskolen i Østfold i 2018. Her ble jeg oppmerksom på hvorfor jeg følte meg så hjemme i det psykososiale som en form for kompetanse, og forstod mer av årsaken til at jeg har vært ganske så kritisk til samfunnets etablerte strukturer, som jeg antar har vært både til glede og frustrasjon for mine arbeidsgivere opp igjennom. Skærbæk & Nissen (2014, s.15) skriver at det psykososiale fagfeltet er *«blitt til som kritiske perspektiver på de etablerte disiplinene.»* På videreutdanningen falt en puslespillbrikke på plass da jeg leste om Gregory Bateson sin kommunikasjonsteori. Bateson argumenterer for at mennesker må forstås i relasjon til hverandre, og legger vekt på relasjon som en grunnleggende forståelsesramme for menneskers læring og utvikling (Jensen & Ulleberg 2019, s.46). I tillegg resonnerer jeg med Anne-Lise Løvlie Schibbye (2012, s.84) sin beskrivelse av selvrefleksivitet som en spesifikk menneskelig egenskap, som dreier seg om å kunne forholde seg til seg selv, «observere» seg selv utenfra og betrakte seg selv - å ha evnen til å avgrense sine egne opplevelser fra andres. Dialektikken oppsummerer slik jeg forstår det, både evnen til å forstå mennesker i relasjon til hverandre og evnen til å forstå seg selv - *«det dreier seg ikke om enten-eller, men*

om både-og når det gjelder å forstå individet i relasjon» (Schibbye 2012, s.39). Hvordan vi mennesker tenker og fortolkninger, og det som skjer «i mellom» oss, er jeg derfor svært fascinert av. Forståelse av relasjon som en driver i endringsarbeid og samhandling er sterk i min faglige identitet. På samme måte som at jeg ser sammenhengen mellom relasjonen i selvet og relasjonen mellom individer, har jeg også en dialektisk forståelse av den gjensidige prosessen og påvirkningen i forholdet mellom individ og samfunn (Garsjø 2001, s. 74). Garsjø (2001, s.38) skriver at for å forstå individet og samfunnet må fokus rettes mot sammenhenger og relasjoner. I dette komplekse samfunnsoppdraget, som denne masteroppgaven omhandler, mener jeg det kreves en nytenkning som baserer seg på psykososiale ferdigheter og refleksjoner - nettopp fordi *«psykososialt arbeid har som utgangspunkt at livet har mange dimensjoner og deler som må forstås i relasjon til hverandre, fordi de påvirker hverandre.»* (Svalastog et al. 2019, s.18). Bateson og Schibbye sine perspektiver vil jeg utdype i kapittel 2.0.

I tillegg til et fenomen som «alle» snakker om, så har den bakenforliggende motivasjon for å skrive masteroppgaven vært å forstå fornemmelsen jeg har valgt å navngi som «spenningsfeltet». I utgangspunktet min opplevelse av et uromoment, en «propp», som ser ut til å vanskeliggjøre flyten i samhandling og i endringsarbeid. Krasjer samhandling med de målstyringer, organisering av tjenester, diagnosefokus, ledelsesstil og kultur som preger mange av de silodrevne instansene i dag? I hvor stor grad begrenser det nytenkning og mulighet til samhandling? Å identifisere mulighetsrommet i fornemmelsen av et pågående «spenningsfelt», opplever jeg i perioder har vært og er svært krevende. Rønning (2021, s.65-66) påpeker at ulike styringsparadigmer har utviklet seg og oppstått i ulike tidsperioder, og de kan ha ulike institusjonelle logikker som kan hindre samhandling og forståelsen av andre. Det gjelder å være bevisst styrkene og svakhetene med de ulike styringsparadigmene.

Ifølge Jensen & Ulleberg (2019, s.70) oppstår konfliktene når vitenskapen konfronteres med nye ideer og utfordringer den ikke er i stand til å løse innenfor det eksisterende rammeverket. På denne måten kan jeg også forstå «spenningsfeltet» som en konflikt mellom to paradigmer. Med paradigme mener jeg *«de til enhver tid gjeldende rammene vitenskapen må holdes innenfor for å kunne kalles vitenskap»* (Jensen & Ulleberg, 2019 s.70). Overordnet ser jeg derfor på det som en spenning mellom det psykososiale fagfeltet og det positivistiske vitenskapssynet, da de har ulike forståelsesformer, tilnærmingsmåter, tenkemåter og forskningstradisjon. I og med at de har to så forskjellige referanserammer til å analysere et fenomen eller problem, så kan de ifølge Garsjø (2001, s.120) sees på som to ulike paradigmer. Jensen & Ulleberg (2019, s.72-73) skriver at positivismen er et vitenskapssyn med opphav i den franske filosofen Auguste Comte (1798-1857). Han er en av grunnleggerne av faget sosiologi, og mente at man måtte kunne formulere sikre lover for

sosiale fenomener på samme måte som i fysikken. Fysikkens forståelse av virkeligheten har nedfelt seg i den vestlige virkelighetsforståelsen. Det er knapt et livsområde vi ikke søker etter en sikker og absolutt årsak. Dette vitenskapssynet har vært en suksess når det gjelder å forklare en del fenomener som omhandler kropp, helse og sykdom, for eksempel kreftsykdom og smittsomme sykdommer. Den medisinske forklaringsmodellen er et godt eksempel på dette, der man leter etter en bakenforliggende årsak mellom symptom og sykdom. Alt har en bestemt årsak som lineære forklaringer, og den vitenskapelige sannheten skal være sikker og absolutt. Denne medisinske forklaringsmodellen, som tar utgangspunkt i et positivistisk vitenskapssyn, er derimot ikke tilstrekkelig for å kunne forstå sosiale fenomener. Slik jeg forstår det så gjør positivismen heller ingen helhetlig retning i å kunne forstå komplekse sosiale fenomener – slik som samhandling. Refleksjoner i dette delkapittelet tar jeg med meg inn i rollen som forsker.

1.3 Oppgavens hensikt

Hensikten med masteroppgaven er å få en bedre forståelse av de mekanismene som ligger bak fenomenet samhandling, og oppdage perspektiver som kan bidra til teoriutvikling og sosial innovasjon. Overordnet målsetning er å forebygge ungt utenforskap og fremme sosial bærekraft - det vil si å hjelpe ungdom og unge vokse til et liv i innenforskap. Fredrikstads kommunedelplan for folkehelse og levekår (2023-2030, s.5) definerer sosial bærekraft slik:

«Sosial bærekraft handler om å sikre at alle mennesker får et godt og likeverdig grunnlag for et anstendig liv. Det innebærer sosial rettferdighet i tilgangen til viktige lokale fasiliteter, som blant annet butikker, friluftsområder, helsesentre og skoler. Det handler om tilgjengelighet og mulighet til arbeid, og det handler om å være del av et levende nærmiljø og det å ha en trygg boligsituasjon. Dette innbefatter de fysiske rammene, som vedlikehold og kvalitet, og også det sosiale, som opplevelsen av tilhørighet, trygghet og sosial deltakelse.»

1.4 Problemstilling med underliggende forskningsspørsmål

Med bakgrunn i de innledende redegjørelsene for det psykososiale perspektivets relevans for samfunnsoppdraget «felles innsats for å forebygge ungt utenforskap», har jeg valgt følgende problemstilling med underliggende forskningsspørsmål:

Problemstilling:

Hvordan sikre samhandling på tvers av kommunale instanser, politiske beslutningstakere og arbeidslivet for å forebygge ungt utenforskap i Fredrikstad?

Forskningsspørsmål 1:

Hva legger ledere i kommunale instanser, politikere og arbeidsgivere i fenomenet samhandling?

Forskningsspørsmål 2:

Hvordan navigerer ledere i kommunale instanser, politikere og arbeidsgivere i spenningsfeltet mellom etablert praksis og nye ideer?

1.5 Avgrensning og presisering

«Samhandling» og «samhandling på tvers» er begreper jeg har valgt å benytte i denne masteroppgaven. Valget har nok vært noe pragmatisk, da jeg gjenkjenner begrepene som en del av «stammespråket», altså som en del av fagspråket i min arbeidshverdag, i de instansene som jobber med unge i utenforskap – basert på mine erfaringer. Tjora & Melby (2013, s.32) definerer samhandling som noe som opptrer «*når en aktør er avhengig av andre aktørers handlinger for å realisere sine intensjoner, og aktørene tar hensyn til denne gjensidige avhengigheten i beslutningene om å handle.*» Denne definisjonen på samhandling er identisk med Max Weber (1864-1920) sin definisjon av en sosial handling som «*minst to aktører som foretar valg av handling avhengig av den andres valg av handling*» (Tjora & Melby 2013, s.33). For meg omhandler samhandling de mellommenneskelige og sosiale prosessene i kommunikasjon, slik også Svennevig (2020, s.103) skriver.

Kommunale instanser, politiske beslutningstakere og arbeidslivet i Fredrikstad: Jeg har som beskrevet i delkapittel 1.2 jobbet tett på de unge i utenforskap, og har gjennomført prosjekter tidligere der de unges stemme og medvirkning har stått i fokus - i tillegg til tett samarbeid og dialog med helperne i førstelinja. Nettopp på bakgrunn av erfaringene jeg har med derfra, er årsaken til at jeg i denne masteroppgaven har hatt ønske om å snakke med ledere i kommunale instanser, politikerne i byen og lokale arbeidsgivere. Det er deres perspektiver jeg nå er interessert i å få tak i, for å få et enda større og helhetlig bilde av totalsituasjonen og mulighetsrommet i Fredrikstad. De innehar sentrale maktposisjoner og roller som jeg mener er avgjørende i det forebyggende arbeidet.

Ungt utenforskap i denne sammenheng har jeg valgt å avgrense til alderen 15 – 29 år. Den samme aldersavgrensningen som begrepet NEET ofte bruker. Begrepet er fra engelsk og står for *young people who are Not in Employment or Training*, og dukket opp i Storbritannia på midten av 90-tallet, og videre formelt introdusert på politisk nivå i 1999. NEET ble den gangen raskt populært i det europeiske ordforrådet. I Norge så er NEET et bredt begrep som beskriver målgruppa av unge som står utenfor arbeid, utdanning og opplæring (Fyhn et al.

2021, s.4). Primært handler avgrensingen om informantenes oppfatning av samhandling som gjelder denne målgruppa.

1.6 Oppgavens disposisjon

I kapittel 2.0 presenterer jeg oppgavens vitenskapelige forståelsesramme og min forståelse av psykososialt arbeid. Deretter beskriver jeg teoretisk rammeverk. Her har jeg inndelt teoretiske perspektiver i «Det emosjonelle i samhandling», «Det strukturelle i samhandling» og «I grenseland mellom det emosjonelle og strukturelle». Hva jeg legger i de ulike perspektivene forklarer jeg innledningsvis i kapittel 2.0. Hensikten med denne inndelingen er å gi leseren et innblikk i hvordan jeg reflekterer rundt perspektivenes relevans for samhandling. Avslutningsvis trekker jeg frem aktuell forskning jeg anser som relevant for oppgaven.

I kapittel 3.0 redegjør jeg for valg av metodisk tilnærming og reflekterer rundt hvilke valg jeg har gjort underveis i forskningsprosessen. Etiske refleksjoner og forskningens kvalitet diskuteres. Deretter beskriver jeg metode for tolkning, hvordan jeg har analysert og fremviser resultater av tematisk analyse i en oversiktlig tabell. Som et resultat av analysen presenterer jeg avslutningsvis analogien «Hardware og software i samhandling», som et analytisk grep for å best mulig kunne forklare og belyse de underliggende mekanismene i resultatene.

I kapittel 4.0 presenterer jeg resultater av tematisk analyse etter hvordan hovedtemaene og underkategorier er fremstilt i tabell fra kapittel 3.0. Informantenes perspektiver og tankesett belyses gjennom sitater. På grunn av et rikt tekstmateriale har jeg avslutningsvis valgt å oppsummere resultatene av tematisk analyse i et eget delkapittel.

I kapittel 5.0 diskuterer jeg resultater og sammenhenger med teoretiske perspektiver fra kapittel 2.0 og aktuell forskning. Problemstilling og forskningsspørsmålene er synlig som et bakteppe i diskusjon, men blir ikke rammet inn og svart ut i sin helhet før i kapittel 6.0.

I kapittel 6.0 oppsummerer jeg og svarer ut på masteroppgavens problemstilling med underliggende forskningsspørsmål. Avslutningsvis kommer jeg med innspill til videre utviklingsarbeid i Fredrikstad og forslag til videre forskning.

2.0 KUNNSKAPSGRUNNLAGET OG TEORETISK RAMMEVERK

Min forståelsesramme innebefatter en samlebetegnelse av min forforståelse, refleksjoner og analyser jeg har gjort underveis i prosessen med masteroppgaven, og den kunnskapen jeg har tillært meg. Dette kapittelet blir en utdypning av denne forståelsesrammen, og de valgte teoretiske perspektivene har som formål å gi informantenes refleksjoner, tanker og erfaringer mening. Jeg har valgt å gjøre det mer oversiktlig ved å dele kapittelet inn i tre hoveddeler:

Del 2.1 handler overordnet om hvor jeg plasserer masteroppgaven og min forståelsesramme vitenskapelig. Ettersom min forståelsesramme har vært og er en sirkulær prosess, så står masteroppgaven stødig i hermeneutikken, og jeg har valgt å starte teorikapittelet med å belyse dette nærmere. Deretter tar jeg for meg fenomenologi, da en stor del av oppgaven orienterer seg rundt informantenes livsverden, og det å forstå samhandling som fenomen. Avslutningsvis utdyper jeg min forståelse av psykososialt arbeid.

I *Del 2.2* presenteres det teoretiske rammeverket jeg anser som hensiktsmessig for å besvare masteroppgavens problemstilling med underliggende forskningsspørsmål. Jeg har vektlagt det *emosjonelle*, og med det mener jeg relasjonelle aspekter, kommunikasjon og personlig kompetanse i samhandling. I samtidighet så ser jeg at det *strukturelle* i samhandling gjennom ulike styringstankegang og styringsdokumenter, som gir ulike mulighetsrom. Maktperspektivet og bakkebyråkratiet kan tolkes innenfor både det emosjonelle og det strukturelle, og disse perspektivene er derfor plassert i delkapittelet «I grenseland mellom det emosjonelle og det strukturelle».

I *Del 2.3* presenteres aktuell forskning.

2.1 Oppgavens vitenskapelige forståelsesramme

Garsjø (2001, s.137) skriver at «*det å forstå et sosialt fenomen fremstilles ofte som motpolen til det å forklare fenomenet.*» Hermeneutikk og fenomenologi er beslektede filosofiske retninger som begge handler om å forstå et fenomen, og et slikt forstående perspektiv blir betraktet som et alternativ til positivismen – som jeg forklarer i delkapittel 1.2. Det å forstå gir tilgang til et helhetssyn på mennesker der også følelser og vurderinger som ikke kan måles og veies vektlegges – som i et forsøk på å tyde det skjulte (Garsjø 2001, s.137-138). Dette helhetssynet sammenfaller slik jeg ser det med Svalastog et al. (2019, s.18) sin beskrivelse av at «*psykososialt arbeid har som utgangspunkt at livet har mange dimensjoner og deler som må forstås i relasjon til hverandre fordi de påvirker hverandre.*»

2.1.1 Et hermeneutisk og kritisk utgangspunkt i forskningsprosessen

Hermeneutikken er en filosofisk retning som bygger på tolkning og forståelse. Det handler om å trenge inn i andres opplevelse av verden, og fortolke individers handlinger gjennom å

fokusere på et dypere meningsinnhold enn det som umiddelbart kommer til syne. I tillegg bygger hermeneutikken på prinsippet om at mening bare kan forstås i lys av den konteksten vi er en del av. Og at jeg derfor som forsker fortolker informasjon basert på den forforståelsen jeg har (Thagaard 2018, s.37).

I delkapittel 1.2 nevner jeg at jeg i utviklingsarbeid har hatt og har et kritisk blikk på samfunnets etablerte strukturer. Thagaard (2018, s.39) skriver at et slikt kritisk standpunkt kan beskrives som en slags trippel hermeneutikk, der enkel hermeneutikk *«handler om individets tolkning av seg selv og sin intersubjektive situasjon eller virkelighet. Dobbel hermeneutikk handler om forskerens fortolkning av denne virkeligheten. Den kritiske teoriens trippelhermeneutikk innbefatter dobbelhermeneutikken og i tillegg en kritisk tolkning av samfunnsforholdene som påvirker både personer i felten og forskeren.»* Intersubjektivitet er ifølge Jensen & Ulleberg (2019, s.351) et begrep som retter oppmerksomheten mot det som skjer mellom mennesker, og det som kan vokse frem som en felles forståelse når en person løfter frem og deler sin individuelle erfaring.

For meg gir «den kritiske teoriens trippelhermeneutikk» mening, fordi dette er brillene jeg opplever å se verden med. Askeland (2011, s.26) skriver at avsløring, frigjøring og sosial endring er stikkord som er grunnleggende i kritisk refleksjon. Kritisk teori er en samlebetegnelse på teorier som utfordrer og stiller spørsmålstegn ved den positivistiske forståelsen av samfunnet. I denne masteroppgaven opplever jeg at en forankring i en slikt hermeneutisk og kritisk utgangspunkt er beskrivende, da overordnet målsetning med studien er å undersøke hvordan sosiale forhold kan forbedres og endres. Mer spesifikt hvordan ungt utenforskap kan forebygges. Ifølge Askeland (2011, s.25-26) innebærer kritisk refleksjon at tanken at bak handlingene våre ligger det alltid teori og kunnskaper til grunn. Å tydeliggjøre eget teoretisk ståsted kan åpne opp for ny forståelse og nye innfallsvinkler, og som igjen kan skape ny praksis. På denne måten er kritisk refleksjon, på samme måte som hermeneutikken, en sirkulær prosess. Min forståelsesramme er at når jeg innehar et slikt kritisk blikk, så ser jeg også hvor viktig hermeneutikken er for å kunne forstå og tolke sammenhengene.

2.1.2 Fenomenologi – en studie av fenomenet samhandling

I og med at deler av masteroppgaven retter seg mot å få en mer forståelse og bevissthet om fenomenet samhandling fra et førstepersonsperspektiv, har oppgaven en vitenskapsteoretisk forankring innen fenomenologi. Denne retningen ble skapt av Edmund Husserl (1859-1938), og hans synspunkt er at all mening har opphav i menneskets forståelse av sin livsverden, som dels er felles for mennesker i en bestemt kultur, og dels er særegen for det enkelte individ (Garsjø 2001, s.138).

Thoresen et al. (2020, s.23-30) skriver at begrepet fenomen betyr «det som viser seg». Fenomener kan være fysiske gjenstander, men det kan også handle om sosiale situasjoner eller individuelle erfaringer og beskrivelser. Et førstepersonsperspektiv innebærer at de fenomenene som studeres, studeres slik det viser seg og erfares fra et jeg-perspektiv. Livsverden er et sentralt begrep hos Husserl, og er den verden vi lever i, som vi i det daglige tar for gitt. Livsverden er altså ikke noe fjernt, men den helt konkrete hverdagen vi lever i og omgis av. Hverdagslivet gir en felles fortrolighet og gjenkjennelighet, og er en forutsetning for intersubjektivitet. Det sosiale og relasjonelle, intersubjektiviteten, er viktig å nevne her, da en fenomenologisk studie av førstepersonsperspektivet, ikke er mulig uten å trekke inn intersubjektive aspekter. For meg gir dette mening, da det fenomenologiske språket er forholdet mellom individet og verden – de sosiale og de samfunnsmessige strukturene som gjør det mulig at vi kan ha et forhold til hverandre – og som igjen gjør det mulig at vi kan forstå og samhandle med hverandre på ulike måter.

Hutchinson & Oltedal (2017, s.40) tydeliggjør at når noe fremstår som meningsfullt, har det foregått en prosess fra at vi ikke har lagt merke til noe, til at det fremstår som noe vi fokuserer på. I fenomenologien gir en handling retning og mening gjennom individets tolkning. Mening er sosialt og relasjonelt skapt. Slik ser jeg på samhandling som fenomen, og den prosessen fenomenet har stadfestet seg i offentlige styringsdokumenter og velferdslovgivning de siste tiårene. Samhandling snakkes om og leses om, som et begrep det tas som en selvfølge at vi har et forhold til, og ikke minst en felles forståelse av hva innebærer, men Tveit Sandvin et al. (2022) stadfester slik jeg ser det motsatte – begrepet tas for gitt og det forblir dermed uklart.

2.1.3 Min forståelse av psykososialt arbeid

Denne masteroppgaven tar for seg hvordan sikre samhandling på tvers mellom kommunale instanser, politiske beslutningstakere og arbeidslivet for å forebygge ungt utenforskap i Fredrikstad, og har mindre fokus på den individuelle tjenesteytingen mellom den unge voksne i behov av hjelp og instansene som yter hjelpen. Likevel, for å forstå helheten av det komplekse i samhandling, er det nødvendig at hjelperne - i denne oppgaven spesifikt ledere, politikere og arbeidsgivere - har en bevisstgjøring om det bakenforliggende. At hjelperne ikke bare er bevisst seg selv og egne handlinger, men også bevisst seg selv i møte med den sosiale konteksten samhandlingen finner sted i. Om jeg forstår Svalastog et al. (2019, s.330-338) rett så innebærer et psykososialt perspektiv å inneha denne refleksiviteten. En er også avhengig av god kommunikasjon mellom hjelperne og en anerkjennelse av hverandre som likeverdige parter både faglig og personlig. Det er en erkjennelse av kompleksiteten mellom kontekstuelle, relasjonelle og prosessuelle faktorer.

Menneskers liv er mangefasettert og sammensatt. Svalastog et al. (2019, s.330) konstaterer at vi aller har vokst opp i miljøer der relasjonelle, kulturelle, sosiale, økonomiske og kroppslige erfaringer totalt sett har påvirket oss i så stor grad, at det inngår i erfaringsgrunnlaget for utveksling med omgivelsene. Dette erfaringsgrunnlaget er slik jeg ser det overførbart til levekårskomponentene nevnt i delkapittel 1.1, og levekårenes betydning for hvordan vi klarer oss i samfunnet. Dårlig score på levekår i oppveksten, altså desto større belastning i erfaringsgrunnlaget vårt, gir økt risiko for å falle ut av skolegang, økt risiko for sykdom i voksen alder og dermed får vi store vanskeligheter med å etablere et selvstendig liv med arbeid, familie og stabil økonomi. Kirkengen & Næss (2021, s.21) beskriver dette, slik jeg oppfatter det, som «skjevfordelt sykkelighet». I samfunnsforhold som kjennetegnes av skjevfordelt makt, der mennesker vokser opp med å føle seg krenket og konstant avmektig, kan gi sykdom og tidlig død. Å se årsak til ungt utenforskap i et slikt psykososialt perspektiv mener jeg er nødvendig for å forstå helheten og det komplekse i den stadig økende samfunnsutfordringen. I samhandling har derfor vårt erfaringsgrunnlag stor betydning.

En tilnærming Hertz (2011) har som har mye å si for min forståelse av psykososialt arbeid, og fokus i utviklingsarbeid, er det han beskriver som de «uante utviklingsmulighetene». Det som kan virke problemfylt, vanskelig eller sykt, oppfattes i stedet som en invitasjon – om hvordan vi gjennom kreativitet og nysgjerrighet kan være på utkikk etter det «uante». Det krever mot å tåle å stå i denne kompleksiteten, i tvilen og usikkerheten, fordi vi ofte ønsker å trekke raske beslutninger (Hertz 2011, s.9-10). Jeg forstår det som å ha tillit til prosessen. Hertz (2011, s.79) er altså opptatt av sammenhengene som dukker opp når vi insisterer på å være på utkikk etter dem. Disse tilsynelatende dobbelthetene vil være med på å lede oss på vei, fordi de peker oppmerksomheten på noe vi ennå ikke har forstått. Psykososialt arbeid innebærer å ha evnen til en slik reflekterende dobbelbeskrivelse, et både-og-perspektiv – et transdisiplinært vitenskapssyn (Hertz 2011, s.88). Et positivistisk vitenskapssyn vil i stedet være opptatt av det som ligner eller passer inn, og vil dermed risikere å bekrefte de observasjonene som allerede foreligger, og risikere at konklusjonene blir reduserende eller mindre brukbare (Hertz 2011, s.79).

Aaron Antonovsky (1923-1994) har tilført det psykososiale forskningsfeltet begrepet «sense of coherence», eller som på norsk blir omtalt som «opplevelse av sammenheng». Han baserer «opplevelse av sammenheng» på tre ulike og innbyrdes avhengige fenomener; begripelighet – det å begripe eller ha oversikt over det som skjer i livet, meningsfullhet – det å forstå meningen med det som skjer, og håndterbarhet – det å oppleve seg selv som en aktør i egen prosess. Det sosiale samspillet får her en stor betydning, da «opplevelse av sammenheng» utvikler seg i kraft av en stadig sirkulær feedback fra omgivelsene. «Opplevelse av sammenheng» er avgjørende for at en ung voksen som står i utenforskap

skal komme videre i livet. Denne kunnskapen er det viktig at de som skal hjelpe den unge voksne forholder seg til, for å kunne bidra til å skape den opplevelsen av sammenheng som kan gi de beste forutsetningene for en positiv forsterkende prosess – altså det å inneha en salutogen tilnærming (Hertz 2011, s.75-76). Ideologien i det salutogene perspektivet, læren om det som gir god helse og friskhet, er nært beslektet med begrepet empowerment (Skærbæk & Nissen 2014, s.118-120). Empowerment handler i stor grad om å få tilgang til eller å ta tilbake makten over sentrale mestringsressurser, på samme måte som salutogenese legger vekt på hovedområder i menneskers liv som vi må investere i for å ikke tape mening og ressurser over tid. Disse hovedområdene assosierer jeg igjen til levekårskomponentene. Antonovsky beskriver disse hovedområdene som indre følelser, sosiale relasjoner, eksistensielle spørsmål og hovedaktiviteter som vi fyller livene våre med. Det handler om opplevelse av livskvalitet, og det handler om å ha en innstilling til livets stress- og risikofaktorer som utfordrer det vi forventer skal være normaltstanden. Det handler ikke om å enten være syk eller frisk, men at livet og helsa gir utfordringer, ubalanse og lidelse. Det som blir viktig, er hvordan vi forholder oss til disse stress- og risikofaktorene, og hva vi da klarer å mobilisere av livskraft og ressurser. Salutogenese er noe mer enn en mestringsstrategi. Det er en grunnleggende innstilling som påvirker hvordan vi møter verden på. Ulike erfaringer, personligheter og livsvilkår gir ulike mestringsstrategier og holdninger i møte med nye situasjoner (Skærbæk & Nissen 2014, s.118-121). Måten vi møter verden på, har enormt mye å si for hvordan vi behandler andre mennesker og hva dette gir av fundament for å få til samhandling. Tilliten som ligger i en sterk «opplevelse av sammenheng» oppfatter jeg er noe eksistensielt. Selv om livet er usikkert og i perioder vanskelig, så har man en grunnleggende tro på at det vil ordne seg.

2.2 Teoretisk rammeverk

Selv om jeg har forsøkt å dele opp de teoretiske perspektivene i samhandling som det *emosjonelle* og det *strukturelle*, for å gjøre det mer håndgripelig senere - til oppgavens diskusjon – så vil jeg tydeliggjøre at disse mekanismene overlapper hverandre. Med det så mener jeg at grensesnittet mellom det *emosjonelle* og *strukturelle* i samhandling er flytende, og ikke absolutt. Det er ikke «enten eller», men «både og». Jeg er nysgjerrig på om det å sikre samhandling på tvers ligger i dynamikken her, og hvordan se disse kreftene som en helhet fungerer sammen.

2.2.1 Det emosjonelle i samhandling

I delkapittelet vektlegger jeg teori som omhandler relasjonelle aspekter, og som Willumsen & Ødegård (2016, s.27) så opplever jeg at det her kan befinne seg et stort potensial til å forstå samhandlings- og endringsprosesser. Jeg har valgt å belyse dette med Røkenes & Hanssen

(2012) sin systemteoretiske tilnærming til samhandling, Gregory Bateson sin kommunikasjonsteori og Anne-Lise Løvlie Schibbye sin dialektiske relasjonsforståelse. I tillegg så vektlegger jeg Skau (2024) sine refleksjoner rundt «personlig kompetanse». Dette gjør at min oppfattelse av de emosjonelle aspektene i samhandling blir noe mer enn relasjonelt.

Systemteoretisk tilnærming til samhandling: Røkenes & Hanssen (2012, s.215-216) skriver at en i fenomenologisk tenkning og hermeneutisk tenkning har en vært mest opptatt av innholdet, altså budskapet, i å forstå samhandlingsprosessen. I begge disse filosofiske retningene har det sentrale vært partenes intensjoner, opplevelse og meningsdannelse. Den systemteoretiske tilnærmingen legger derimot vekt på å forstå atferd relasjonelt, der mennesket sees på som en del av ulike sosiale system. Et sosialt system kan defineres som «*et sett av aktører og relasjonene mellom aktørene og deres egenskaper.*» (Røkenes & Hanssen 2012, s.221). Vi må se på samspillet mellom individ og system, samspillet innen et system og samspillet mellom ulike systemer om vi skal forstå og endre atferd. Røkenes & Hanssen (2012, s.39-44) tar utgangspunkt i sin «fire-perspektivmodell» for å kunne forstå kommunikasjon ut ifra et slikt samhandlingsperspektiv. De fire perspektivene er grunnleggende posisjoner i møte mellom mennesker. I tillegg er samhandlingsprosessen avhengig av konteksten, den fysiske og sosiale omverdenen. Denne omverden forstås og tolkes ulikt av fra person til person, og oppleves fra:

1. *Egenperspektivet* betyr å se verden ut ifra vårt eget ståsted på bakgrunn av erfaringer, kulturbakgrunn, menneskesyn, verdisyn, holdninger og personlighet. Dette er vår forforståelse. Å bli kjent med oss selv og reflektere over betydningen av denne forforståelsen i møte med andre blir viktig for å kunne ta i bruk egne ressurser, erfaringer og sterke sider til det beste for den andre.
2. *Andreperspektivet* betyr at vi forholder oss til den andres opplevelse av verden, og at dette blir ivarettatt i samhandlingen.
3. *Det intersubjektive opplevelsesfellesskapet* betyr at vi gjennom samhandling skaper en felles opplevelse av verden, det vil si en felles opplevelse av den situasjonen eller konteksten vi befinner oss i. Vi utvikler et felles samhandlingsrom. En forutsetning for å få dette til er å oppleve at vi blir *møtt* av den/de andre.
4. *Samhandlingsperspektivet* fra et systemteoretisk ståsted betyr å innta et metaperspektiv, det vil si et perspektiv på de andre perspektivene, som gjør det mulig å forstå det som skjer i samhandlingsprosessen. Det innebærer å invitere til å snakke om det som skjer i kommunikasjonen.

Egenperspektivet relaterer jeg også til hermeneutikkens forforståelse og fenomenologiens forforståelse, og *andreperspektivet* relaterer jeg til fenomenologiens livsverden – beskrevet i delkapittel 2.1. *Det intersubjektive opplevelsesfellesskapet*, felles forståelse mellom individer, er tilstede i forståelsen av begge disse to filosofiske retningene.

Hele kommunikasjonsprosessen i «fire-perspektivmodellen» er et samspill mellom menneskene i samhandlingssituasjonen og i den konteksten den foregår i. Konteksten har en avgjørende betydning i denne prosessen. Å inneha relasjonskompetanse innebærer «å ha et reflektert forhold til hvilken betydning konteksten har for samhandlingen, å kjenne seg selv, å kunne leve seg inn i hvordan andre mennesker opplever verden, og å kunne legge til rette for fruktbare relasjoner og samspill.» (Røkenes & Hanssen 2012, s.43).

Bateson sin kommunikasjonsteori: Gregory Bateson (1904-1980) ser kontekst som noe mer enn en observerbar størrelse eller en konkret fysisk sammenheng, og mer i betydning av en psykologisk forståelsesramme. Jensen & Ulleberg 2019, s.96-100) skriver at Bateson sin personlige forståelsesramme gir fenomenene vi observerer mening. Denne prosessen er for en stor del ubevisst og taus, og er basert på vår forforståelse og erfaringer – men den kan til en viss grad bevisstgjøres. Vi vil automatisk og ofte intuitivt tolke og forsøke å skape sammenheng i det vi observerer. Personlige psykologiske forståelsesrammer er årsaken til at noen kan oppfatte en situasjon veldig ulikt fra meg, selv om vi tilsynelatende befinner oss i den samme situasjonen.

Bateson var systemteoretiker og forenkler ikke det som skjer mellom mennesker, men erkjenner kompleksiteten i dette samspillet (Jensen & Ulleberg 2019, s.41). Relasjon er grunnleggende i Bateson sin kommunikasjonsteori, og betegner en forbindelse mellom to eller flere mennesker. Relasjon og kommunikasjon er beslektede perspektiver, og de blir nærmest overlappende. For «når vi snakker om relasjoner, snakker vi alltid også om kommunikasjon, og når vi snakker om kommunikasjon, handler det alltid om relasjoner» (Jensen & Ulleberg 2019, s.29). For å skape et grunnlag for gode relasjoner, et godt fundament i en samhandlingsprosess, er det noen begreper som er sentrale for å kunne bidra til økt forståelse og endring:

Dialogen er et grunnvilkår for menneskelig utvikling. Gjennom samtaler forhandler vi om mening og skaper mening i en kompleks verden gjennom holdningene våre (Jensen & Ulleberg 2019, s.227).

Den ikke-vitende posisjon er en holdning eller innstilling der personen kommuniserer en stor og ekte nysgjerrighet. Det innebærer å holde tilbake egne fordommer, egen forforståelse og egne forslag til løsninger, og heller stille spørsmål til den andre – med intensjon om å alltid være i en prosess med å forstå. Dette kan bidra til likeverdige forhold, og hente frem den

andres ressurser og ideer. En slik holdning kan smitte, og et utforskende fellesskap kan utvikles (Jensen & Ulleberg 2019, s.233-235).

Nysgjerrighet er et viktig aspekt ved en ikke-vitende posisjon. Ved å innta en nysgjerrig holdning rettes oppmerksomheten mot hele mangfoldet av historier og forklaringer, og skaper nye sammenhenger. Det kan være med på å øke antallet forståelsesrammer og dermed også valgmuligheter for handling. På lik linje med en ikke-vitende posisjon er nysgjerrighet smittsomt, og kan være en motgift for stagnasjon og fantasiløshet i en samhandlingssituasjon. Nysgjerrighet gjør oss mer kreative og er en viktig drivkraft i endringsarbeid. Gjennom nysgjerrighet utvikler vi anerkjennende væremåter (Jensen & Ulleberg 2019, s.241-242).

Anerkjennelse er en holdning som bestreber å forstå den andres perspektiv, også om den andres oppfatning av verden er særlig avvikende fra vår egen (Jensen & Ulleberg 2019, s.236)

I denne oppgaven har jeg valgt å beskrive Bateson sine grunnvilkår, holdninger og innstillinger for et godt fundament i en samhandlingsprosess, da dette går på den enkelte persons relasjonelle egenskaper – som jeg forstår er en forutsetning for å få til det Røkenes & Hanssen (2012) beskriver som *det intersubjektive opplevelsesfellesskapet*. De beskriver godt hva som skjer i og mellom ulike sosiale system. Slik oppfatter jeg at Røkenes & Hanssen (2012) og Bateson utfyller hverandre.

Dialektisk relasjonsforståelse: Den norske psykologen Anne-Lise Løvlie Schibbye sin dialektiske relasjonsforståelse legger vekt på de anerkjennende relasjonene mellom mennesker som en kilde til utvikling og vekst, og jeg dypdykker da samtidig i et av Bateson sine grunnvilkår for et godt samhandlingsfundament. Anerkjennelse inneholder væremåter som lytting, forståelse, toleranse, åpenhet, aksept og bekreftelse (Jensen & Ulleberg 2019, s.235-236). Schibbye (2012, s.263) hevder at «Disse væremåtene griper over i hverandre, henger sammen, skaper hverandres forutsetninger og viser til hverandre, eller for å se det på en annen måte: De er dialektiske». Jensen & Ulleberg (2019, s.239) skriver at en anerkjennende relasjon er nær knyttet til begrepet selvrefleksivitet, og er av vesentlig betydning for forståelse. Selvrefleksivitet er en spesifikk menneskelig egenskap og dreier seg om «å kunne forholde seg til seg selv, å kunne være sitt eget objekt, å kunne «observere» seg selv, stille seg utenfor seg selv, det vil si avgrense, og betrakte seg selv» (Schibbye 2012, s.84). Jeg forstår det som at evnen til å kunne forstå andre er relatert til evnen til å forstå seg selv, som at evnen til aksept er relatert til evnen til å akseptere seg selv fullt og helt, og evne til dialog sett i et dialektisk perspektiv er relatert til en grunnleggende kjærlighet til mennesket og verden. Denne forståelsen av det mellommenneskelige opplever jeg kan

forenkle det komplekse i en samhandlingsprosess, for i bunn og grunn så er det som om det «bare» handler om å være et medmenneske. Om vi plukker alt fra hverandre, så handler det om medmenneskelighet – i motsetning til Bateson som ikke forsøker å forenkle det komplekse i dette samspillet.

Personlig kompetanse: Skau (2014, s.79-83) benytter et begrep jeg oppfatter er interessant for denne masteroppgaven, og det er «personlig kompetanse». Ifølge Skau trenger vi å møte samfunnets økte kompleksitet med økt personlig modenhet og innsikt. Modningsprosesser tar tid, men vi må selv ta et aktivt ansvar for å utfordre oss selv, ved å utforske og reflektere over våre erfaringer og vårt verdigrunnlag. Samtidig trenger vi tilbakemelding fra våre omgivelser for å kunne utvikle oss. Jeg kan se det for meg som en hermeneutisk sirkel, som beskrives i delkapittel 3.10, der personlig utvikling blir den analytiske frem- og tilbakeprosessen. Skau (2014, 79-83) skriver videre at «personlig kompetanse» handler om hvem vi er som mennesker, både i samspill med andre og ovenfor oss selv. Og den er også avgjørende for hvem vi lar andre få være i møte med oss. Synliggjøring av dette personlige aspektet ved vår kompetanse, inngår i Skau sin modell «samlet profesjonell kompetanse», der hun tar høyde for tre aspekter: teoretisk kunnskap, yrkesspesifikke ferdigheter og personlig kompetanse. Teoretisk kunnskap i denne sammenheng er faktakunnskaper og forskningsbasert, allmenn viten. Yrkesspesifikke ferdigheter er våre profesjonsspesifikke metoder og praktiske ferdigheter. Skau vektlegger slik jeg ser det, på samme måte som Schibbye, det medmenneskelige mellom mennesker som et prinsipp for å få til samhandling. Skau (2024, s.124-125) bruker begrepet nestekjærlighet. Noe av det viktigste jeg ønsker å formidle som oppsummerer dette delkapittelet, og som Skau (2024) påpeker, er at når våre følelser, handlinger og ord står i samsvar med hverandre, så blir vår kommunikasjon kongruent. Det blir ekte.

2.2.2 Det strukturelle i samhandling

I delkapittelet vektlegger jeg teori som omhandler ulike styringstankeganger og viser til aktuelle styringsdokumenter. Dette legger grunnlaget for min forståelse av de strukturelle aspektene i samhandling.

Ulike styringstankeganger: Rønning (2021, s.65-66) er tydelig på at selv om ulike styringsparadigmer har oppstått og utviklet seg i ulike tidsperioder, så har de ikke erstattet hverandre helt. Styringsparadigmene lever side om side i norsk forvaltning, og kan ha ulike institusjonelle logikker som kan hindre samhandling og forståelsen av andre.

Tilstedeværelsen av ulike institusjonelle logikker i samme organisasjon kan defineres som «hybriditet». En institusjonell logikk styrer handlinger i et gitt felt, basert på et sett av sammenhengende antagelser og oppfatninger (Rønning 2021, s.103). Dette skaper slik jeg

fornemmer «spenningsfelt», og det krever en bevisstgjøring på styrkene og svakhetene de ulike styringsparadigmene og institusjonelle logikkene gir, både innad i egen organisasjon og mellom organisasjoner på tvers. Ifølge (Rønning 2021, s.66) kan dette legge til rette for kreative samspill og nyutvikling, da forståelse for andres tenkemåter kan avta når institusjonelle grenser krysses. Styringsparadigmer med ulike strukturelle føringer gir altså ulike mulighetsrom, og jeg har valgt tre styringsformer for å se hvordan de kan ha ulik tilnærming i samhandling: «New Public Management» (NPM), «New Public Governance» (NPG) og «Samskaping». Willumsen & Ødegård (2020, s.35-36) skriver at det er *«behov for utforming av forslag til nye styringsparadigmer som legger til grunn at aktive og selvstendige samfunnsborgere er i stand til å anvende egne ressurser i større utstrekning enn det vi vanligvis bidrar med i dag.»*

NPM ble i 1980-årene, med Margaret Thatcher som politisk forkjemper, introdusert som et styringsparadigme for offentlig sektor i Storbritannia. Gjennom bedre styring og ledelse var målet å redusere kostnader og øke effektiviteten. Det politiske regimet i Storbritannia ble etter hvert preget av markedsøkonomisk tenkning, konkurranseutsetting og privatisering. I forbindelse med den globale økonomiske krisen fra 2008 ble det en radikal omlegging av velferdssystemet - der offentlige funksjoner og tjenester ble bygget ned, forsvant eller ble videreført av innbyggerne selv eller frivilligheten. Det ble tydelig at NPM ikke ga fullgode svar på utfordringene i offentlig sektor (Willumsen & Ødegård 2020, s.24-25). Willumsen & Ødegård (2020, s.25) nevner to aktuelle nye styringsparadigmer der NPG er preget av styringsrelasjoner mellom offentlige, private bedrifter og frivilligheten - og der «Samskaping» preges av at innbyggerne, bedriftene og frivilligheten skal trekkes inn i offentlige beslutningsprosesser og tjenesteleveranser. Slik sett så oppfatter jeg at både NPG og «Samskaping» beveger seg i retning av at samhandling mellom berørte parter er den nye styringsstrategien. Rønning (2021, s.61) bekrefter at konkurranse var drivkraften i NPM og samarbeid er drivkraften i NPG – og at gjennom NPG-tenkningen har begrepet «samskaping» blitt en mye brukt begrep for innovasjon i offentlig sektor. Ifølge Vabo & Vabø (2014, s.19) så regnes NPG som en åpnere form for styring, fordi det anerkjennes at velferdskapasiteten ikke bare er til stede i det offentlige styringsapparatet, gjennom politikk og forvaltning, men også i samfunnet for øvrig.

Aktuelle styringsdokumenter: Samhandling er som nevnt et nøkkelbegrep i statlig styring og har de senere årene blitt nevnt stadig oftere i sentrale styringsdokumenter. Myndighetene forventer at aktørene skal se helheten og ikke bare egne interesser og eget delsystems interesser. Aktørene skal velge handling ut ifra fellesskapets beste, gjennom felles forståelse og kollektiv handling (Tjora & Melby 2013, s.45). Tjora & Melby (2013, s.31-32) tolker dette som et brudd på NPM som styringsregime og den økonomiske, hierarkiske og

markedsbaserte tenkemåten NPM er basert på, som et forsøk på å etablere en alternativ styringsform. Vabo & Vabø (2021, s.19) skriver at en styringsideologisk retning av NPG og Samstyring er å spore i offentlige dokumenter som NAV-reformen og Samhandlingsreformen. Samhandlingsreformen som ble iverksatt fra 2012 (Meld. St. 47 (2008-2009)) kom som et grep for å sikre bedre koordinerte tjenester til pasienter, særlig de eldre, mellom statseide helseforetak og kommunene, og samtidig svarte den ut på samfunnsøkonomiske utfordringer knyttet til helse- og velferdstjenester. Pasientmedvirkning ble vektlagt. Kommunene fikk en større rolle ved at de skulle sørge for helhetlig tenkning gjennom tidlig forebygging og intervensjon, og ved at de fikk et større økonomisk ansvar – da kommunal medfinansiering av spesialisthelsetjenesten og økonomisk ansvar for utskrivningsklare pasienter som de viktigste virkemidlene (Tjora & Melby 2013, s.16-17). Samhandlingsreformen har hatt og har stor betydning for retorikken i samhandlingsbegrepet, men jeg har valgt å ikke vektlegge den videre i masteroppgaven.

I arbeids- og inkluderingsdepartementets budsjettforslag for 2023 forslø regjeringen (Prop. 1 S (2022-2023), kap.6.4.1) *«å innføre en ny ungdomsgaranti som skal sikre utsatte unge som trenger hjelp til å komme i arbeid tidlig innsats og tett oppfølging så lenge det er nødvendig.»* Ungdomsgarantien trådte i kraft 1.juli 2023, og er nedfelt i ny forskrift om oppfølgingstiltak i Arbeids- og velferdsetatens egenregi kapittel 4 (2023). Ungdomsgarantien vektlegger samhandling for å kunne koordinere bistanden mellom ulike hjelpeinstanser og finne frem til mulige løsninger sammen med den unge voksne i alderen 16-30 år.

Tillitsreformen (Kommunal- og distriksdepartementet, 2022) er et av regjeringen viktigste prosjekter, og er ett av flere grep for å utvikle og fornye offentlig sektor. Målet er å øke handlingsrommet ved å gi mer faglig frihet til førstelinja, de som står brukerne nærmest, slik at offentlig sektor samlet sett blir mer brukervennlig og lyttende ovenfor innbyggerne. Innholdet i reformen skal skapes i tett samspill med brukerorganisasjoner, tillitsvalgte og ledelse. Tilrettelegging for bedre dialog og samarbeid mellom partene er et aktuelt tiltak. Jeg ser på Tillitsreformen som et tilskudd i retning av New Public Governance og «Samskaping» som styringsparadigme.

I Stortingets møte 2.juni 2021 (Lovvedtak 143 (2020-2021)) ble det enstemmig vedtatt endringer i flere velferstjenestelover. Formålet med endringene er å styrke oppfølgingen av utsatte barn og unge og deres familier gjennom økt samarbeid mellom velferdstjenestene. Et eksempel er Helse- og omsorgstjenesteloven (2011, §3-4) der følgende endring ble gjort:

«§ 3-4 Kommunens plikt til samarbeid og samordning. De kommunale helse- og omsorgstjenestene skal samarbeide med andre tjenesteytere dersom samarbeid er nødvendig for å gi pasienten eller brukeren et helhetlig og samordnet tjenestetilbud.»

Fredrikstad kommune sin innovasjonsstrategi (2017) stadfester at kompleksiteten i samfunnsutviklingen gjør at flere av kommunens utfordringer må løses på tvers av profesjoner, sektorer og forvaltningsnivå. Det er viktig å bemerke at etter at intervjuene i denne masteroppgaven ble gjennomført, ble en ny organisasjonsform i Fredrikstad vedtatt i bystyret 8.februar 2024, og ny organisering skal implementeres fra 1.januar 2025. Kvalitetssikring av detaljene pågår i skrivende stund. Identifisering av behov for samhandling mellom kommuneområder har vært en bakenforliggende strategi for den nye kommuneorganiseringen (Fredrikstad kommune, 2024).

2.2.3 I grenseland mellom det emosjonelle og strukturelle

Bakkebyråkratene er sentrale aktører for å få til den felles innsatsen som kreves til denne masteroppgavens overordnede tema – samfunnsoppdraget «forebygging av ungt utenforskap». I forskning så omtales bakkebyråkratiet som menneskebehandlende organisasjoner, og de er særlig avhengig av de hjelperne, yrkesutøverne, som befinner seg nærmest de innbyggerne som er i behov av hjelp. Dette er altså de velferdsorganisasjonene som har til hensikt å «gjøre noe med» mennesker, som forholder seg til komplekse og mangefasetterte utfordringer som overskrider ulike kompetansefelt, og som er bundet av et mandat om å tjene allmennhetens interesser (Vabo & Vabø 2014, s.13-15). De kommunale instansene som er representert i denne masteroppgaven, via lederne som informanter i denne konteksten, er bakkebyråkratiet – men lederne selv står ikke i førstelinjetjenesten. Som en del av en menneskebehandlende organisasjon kjenner de likevel på et «spenningsfelt» mellom de strukturelle kravene bestemt gjennom politiske vedtak, og det at de samtidig skal ivareta og ha et moralsk ansvar ovenfor de menneskene deres instanser møter i sin praksis. Med andre ord så står bakkbyråkratene i grenseland mellom det emosjonelle og strukturelle i samhandling. Ifølge Vabo & Vabø (2014, s.24) så er det praktiske arbeidet tett sammenvevd med emosjonelt arbeid, og dette «*preges av lokale uskrevne regler for hva slags følelsesuttrykk som bør framvises i møte med ulike kategorier av hjelpemottakere. Dermed skapes taus politikk. Det reises spørsmål om hvordan organisasjonsbetingelser bidrar til å forme det emosjonelle og moralske aspektet ved arbeidet.*»

I boka «*Street-Level Bureaucrazy. Dilemmas of the individual in public services*» (2010) utdyper Michael Lipsky teorien om bakkebyråkratenes grunnleggende styringsdilemma og hvordan de former politikken gjennom sine valg og strategier. Bakkebyråkratene, som er ulike yrkesutøvere i velferdsorganisasjonene, stilles ovenfor motstridende krav. I arbeidshverdagen eksisterer det et kronisk misforhold mellom tilgjengelige ressurser og velferdspolitiske visjoner, som gjør det umulig å realisere idealene fullt ut. Bakkebyråkratene

må kontinuerlig foreta skjønnsmessige modifikasjoner av mål og retningslinjer som kommer ovenfra. Konsekvensene av disse ulike strategiene for å minske gapet mellom ressurser og mål, skaper prosesser som former politikken. Vabo & Vabø (2021, s.30) skriver at dette ikke er *«fordi de inntar en rolle som politikere, men fordi summen av deres innsats får politiske konsekvenser»*. Ettersom det er umulig å realisere de politiske idealene blir bakkebyråkratene utsatt for kontrollordninger, som ifølge Lipsky (2010) er ineffektive, og det oppfordres til å følge prosedyrer og mål som snevrer inn handlingsrommet for å gjøre individuelle vurdering, og som igjen undergraver det som kan være det beste for innbyggeren som er i behov av hjelp (Vabo & Vabø 2014, s.30-31).

Maktperspektivet kan slik jeg ser det, på samme måte som bakkebyråkratiet, tolkes innenfor både det emosjonelle og strukturelle. Askeland (2011, s.28-29) skriver at makt er spredt overalt i sosiale systemer, manifesterer seg på ulike måter og blir utøvd av både individet og gjennom strukturer. Makt kommer til uttrykk gjennom all samhandling og kommunikasjon, og at det er tilstede i alle relasjoner. Ettersom jeg i delkapittel 1.5 definerer samhandling som en sosial handling etter Max Weber sin definisjon, ønsker jeg å følge Weber sin definisjon av makt som muligheten til å få andre til å gjøre det vi ønsker (Garsjø 2001, s.279). Makt kan bli brukt som sanksjonsmuligheter i mellommenneskelige forhold. Ifølge den franske filosofen og sosiologen Michel Foucault (1926-1984) er makt ikke noe vi har, men noe vi utøver i møte mellom mennesker og som igjen setter avtrykk utover det konkrete møtet. Begrepet brukes til å beskrive en kompleks, strategisk situasjon i samfunnet (Garsjø 2001, s.282). Makt kan derfor brukes til å analysere og forstå fenomenet samhandling.

2.3 Aktuell forskning

Jeg har brukt norske søkeord som tverretatlig/ tverrsektorielt, samarbeid/ samhandling/ samskaping/ samordning/ koordinering og ungt utenforskap/ NEET/ ungdom, og disse søkeordene i kombinasjon med hverandre. Engelske søkeord som har blitt brukt for å lese meg opp på relevant internasjonal forskning er integrated care/ interprofessional collaboration skills/ collaboration/ cooperation/ og NEET/ Long term disadvantage/ young adults/ wicked problems, og disse i kombinasjon med hverandre. Aktuelle norske forskere på tematikken samhandling er Bjørkquist & Jerndahl Fineide, 2019; Pedersen, 2019; Vabo & Vabø, 2014; Vik, 2018 og Willimsen, 2009. Internasjonalt finner jeg Amelung et al., 2017 og Ferlie, Fitzgerald, McGivern, Dopson & Bennet, 2013. Databaser jeg har søkt i er Oria, Idunn, Google Scholar og PubMed. I hovedsak har jeg funnet aktuell forskning gjennom «snøballmetoden», der jeg i en aktuell artikkel har søkt meg videre til annen aktuell forskning ved å lete i litteraturlisten.

«Ungt utenforskap» er viktig for masteroppgavens valgte kontekst og hva det betyr for utviklingsmulighetene i Fredrikstad, men for å forstå fenomenet samhandling, «spenningsfeltet» og hvordan sikre samhandling på tvers mellom kommunale instanser, politiske beslutningstakere og arbeidslivet, så ble «ungt utenforskap» i mine forskningssøk sekundært. Forskning jeg har funnet er basert på min motivasjon om å gå i dybden av et fenomen «alle» snakker om, og med det mener jeg å forstå fenomenet som noe mer enn en kategorisering av hva som fremmer og hemmer samhandling.

Litteraturstudien «*På stedet hvil? En kritisk analyse av norsk forskning om samhandling i helse- og omsorgstjenesten*» (Tveit Sandvin et al., 2022) har vært til stor hjelp for å få oversikt over forskningsfeltet. Det er en gjennomgående enighet om at det samhandles for lite, og at en gjennom forskning ønsker å utvikle kunnskap som kan bidra til å styrke samhandlingen. Det finnes få eksempler på teoretisk utviklingsarbeid, altså eksempler på begreps- og modellutvikling. Den teoretiske forankringen er for svak. I de aller fleste studiene som retter seg mot samhandling, blir begrepet tatt for gitt, og fenomenet som studeres, forblir dermed uklart. I artikkelen «*Integrasjon av helsetjenester: åtte teser om samhandling i en funksjonelt differensiert helsetjenestene*» (Vik & Hjelseth, 2022) drøftes også teoriunderskuddet i forskningsfeltet. Denne artikkelen opplever jeg tar for seg mange av de tankene jeg har om «spenningsfeltet». Vik & Hjelseth (2022) beskriver det som spenningen mellom differensiering og integrasjon, og diskuterer hvordan vi kan forstå samhandling som et sosialt fenomen. Perspektivet de foreslår representerer en forskyvning av hva som er i sentrum for oppmerksomheten: «*det sentrale er ikke hvordan integrasjon oppstår gjennom makt, normer eller konkurranse, men hvordan ulike aktører fortolker og forholder seg til ulike strukturelle forventinger*».

Artikkelen «*Organisatoriske blikk på samarbeid i velferdstjenesten*» (Breit & Andreassen 2021) argumenterer også for at teorifordypning eller teoriutvikling er nødvendig for å utvikle samarbeid i velferdstjenestene. De etterlyser studier av hva som påvirker samarbeidsaktørenes identifikasjon med samarbeidet, og organisasjoners motiver for å samarbeide med hverandre. De har strukturert organisatoriske blikk på samarbeid gjennom seks ulike perspektiver; mikroblikket, mesoblikket, makroblikket, det vide blikket, det lange blikket og det dype blikket. Uten å gå i detalj i de ulike perspektivene, men jeg legger merke til og som forfatterne påpeker, og som jeg også har kjent på som en «taus kunnskap» i praksis – er det dype blikket – altså forståelsen av samarbeid som et komplekst fenomen. Breit & Andreassen (2021) skriver at dette perspektivet kan bevege forskningsfeltet mot en mer helhetlig og integrert forståelse av samarbeid i velferdstjenestene: «*Det dype blikket innebærer å forsøke å forklare hvordan ulike faktorer samspiller – kanskje i flere retninger og som kan endre seg over tid, og hvordan faktorene kan være interaktive og gjensidig*

forsterkende Selv om dette er et ambisiøst program for forskningen om samarbeid i velferdstjenestene, mener vi det er den retningen forskere, på tvers av disipliner, bør rette blikket».

«Helseprofesjoners samhandling – en litteraturstudie» (Vik, 2018) setter spørsmålstegn ved om det er slik at en mangel på «felles» forståelse av samhandling faktisk vanskeliggjør integrasjon. Forskningsfeltet beskriver to typer samhandling: fragmentert oppgavefordeling og relasjonelt samarbeid. Samarbeidspartnere må forstå at differensiering av arbeidsoppgaver utgjør ulike funksjoner som er helt avgjørende for helheten. De må bevisstgjøres om hverandres forståelse, mål og organisatoriske forhold. Vik (2018) kaller dette gjensidighetskunnskap, og at det også er behov for en nærmere avklaring av hvordan man skal forstå selve samhandlingsbegrepet.

I forskningsfeltet så legger jeg merke til, og registrerer det som interessant at begrepet governance kan forstås som «den ikke-hierarkiske prosessen hvorved offentlige og private aktører og ressurser koordineres og gis felles retning og mening» (Røiseland & Vabo, 2008). Dette er samhandling slik jeg ser det, og i artikkelen «Governance på norsk. Samstyring som empirisk og analytisk fenomen» (Røiseland & Vabo, 2008), er det nettopp forutsetningen om samhandling som er utgangspunktet for valg av det norske begrepet samstyring, som en oversettelse av det engelske governance. I forbindelse med governance nevnes begreper som nettverk og gjensidig avhengighet, som jeg tenker kan være interessante perspektiver for å forstå fenomenet.

I «Arbeidsinkludering av utsett ungdom: kva slags utfordring er det?» (2020) skriver Frøyland at inkludering av utsatt ungdom er et produkt av interaksjon og samhandling mellom den unge, arbeidsplassen og/ eller støtteapparatet, og at kompleksiteten i slike inkluderingsprosesser er et understudert felt. Av forskning jeg har lest så er det uten tvil at kompleksiteten i det de unge i utenforskap står i må møtes best ved et gjennomgående fokus på tverrsektorielt samarbeid. Bekken et al. (2018) bekrefter at dette er gjennomgående anbefalinger.

3.0 METODE

I kapittelet begrunner jeg valg av metode, presenterer hvordan jeg gjennomførte studien, mine strategiske valg og refleksjoner underveis i forskningsprosessen.

3.1 Valg av metodisk tilnærming

Studien ble gjennomført som en kvalitativ studie med strategisk valgte informanter. En kvalitativ studie gjorde det mulig for meg å gå i dybden ved å fange informantenes individuelle, komplekse og nyanserte erfaringer (Kvale et al., 2015). Jeg ønsket å gå i dybden av et fenomen «alle» snakker om. Samfunnsutfordringen ungt utenforskap og tanken om at fenomenet samhandling sees på som en nøkkel for å løse det - er komplekst. En kvalitativ metode karakteriserer et ønske om å fremme innsikt og søke forståelse, og er åpen for å studere komplekse fenomener, slik som samhandling. Jeg forstår det slik, som Repstad (2007, s.24-25) skriver, at kvalitative studier ofte gir godt grunnlag for å forstå konkrete og lokale utviklingsløp, og forstå det sosiale samspillet. Samtidig gir dette en helhetlig beskrivelse av prosesser og særtrekk ved nettopp det valgte miljøet – som i denne masteroppgaven er «ungt utenforskap i Fredrikstad».

3.2 Det kvalitative forskningsintervju og utforming av intervjuguide

Jeg valgte et semistrukturert forskningsintervju for min masteroppgave, i og med at jeg bestemte meg for å studere holdninger, handlinger og refleksjoner til sentrale aktører i Fredrikstad om et viktig samfunnsoppdrag. Kvale et al. (2015, s.46) skriver at et semistrukturert intervju fokuserer på informantens opplevelse av forskerens valgte tema, er lik den åpne og dagligdagse samtalen og utføres i overensstemmelse med en utarbeidet intervjuguide. Når det gjelder en slik kvalitativ studie, er fenomenologi et begrep som peker på en interesse for å forstå sosiale fenomener fra informantenes ståsted og forsøke å beskrive verden slik den oppleves av informantene. Som beskrevet i delkapittel 2.1.2 blir fokuset å få tak i den opplevde betydningen av informantens livsverden. Slik har fenomenologien vært relevant for avklaringen av forståelsesrammen i en kvalitativ studie (Kvale et al., 2015, s.45).

Intervjuguiden ble til i forbindelse med levering av prosjektbeskrivelsen til Sikt våren 2023, etter å ha lest meg opp på aktuell forskning om temaet. Formålet med en intervjuguide er å lede meg som forsker gjennom intervjuet, og forberede meg både mentalt og faglig på møte med informantene (Dalland 2020, s.83). Basert på oppgavens problemstilling og forskningsspørsmålene ble intervjuguiden utarbeidet i to hovedtemaer (se vedlegg 2):

- *Første tema* er knyttet til forskningsspørsmål 1, der jeg ønsket å få tak i informantenes erfaringer og narrativer om fenomenet samhandling.

- *Andre tema* er knyttet til forskningsspørsmål 2 og basert på min forforståelse - en nysgjerrighet og undring over en fornemmelse jeg har valgt å beskrive som «spenningsfeltet».

Selve spørsmålene i intervjuguiden (se vedlegg 2) har vært åpne, særlig i starten, for å unngå at mine egne erfaringer, og ikke minst engasjement, smittet over til informantene. Dalland (2020, s.83) bekrefter at åpne spørsmål er en invitasjon til å få uttrykt egne opplevelser, tanker og følelser. Jeg opplevde at relasjonen ble til i løpet av samtalene med informantene, og at det derfor ble lettere for meg å stille mer utdypende og kritiske spørsmål avslutningsvis. Spørsmålene i intervjuguiden ble dog ikke fulgt slavisk, men ble som et hjelpedokument i å sikre at jeg fikk den informasjonen jeg var ute etter, på den tilmålte tiden jeg hadde til rådighet.

3.3 Tilgang til feltet og rekruttering av informanter

På bakgrunn av studiens valgte tema og problemstilling så vurderte jeg det som hensiktsmessig å velge informanter som kunne gi meg innblikk i den felles innsatsen som kreves i Fredrikstad, men også gi meg de variasjonene innenfor forskningsspørsmålene jeg ønsket å utforske (Tjora 2021, s.146). Jeg valgte derfor å intervjuere ledere i kommunale instanser, politikere og arbeidsgivere i Fredrikstad – altså tre utvalg. For å tydeliggjøre hvilke kommunale instanser jeg mener, og samtidig ivareta personvern ovenfor informantene, så velger jeg å beskrive disse fire lederne som aktører med et særlig ansvar for barn, ungdom og unge voksnes psykososiale helse – der samfunnsoppdraget er å hjelpe dem til selvstendige voksenliv - der sysselsetting og mål om en bærekraftig kommune står sentralt. I tillegg anså jeg det som hensiktsmessig å intervjuere to politikere som har vist særlig interesse for å få til tverrsektoriell innsats. Min erfaring er at kommunen er opptatt av sysselsetting i ung alder, og hvordan knytte parallelle løp tettere sammen for å få til dette. Derfor valgte jeg også å intervjuere to representanter fra næringslivet for å få med arbeidsgiverperspektivet. Totalt åtte strategisk valgte informanter. Strategisk utvelgning er ifølge Thagaard (2018, s.54) basert på systematisk utvelgelse av personer som har kvalifikasjoner eller egenskaper som er strategisk i forhold til problemstillingen. I og med at jeg har tre utvalg, og de ulike utvalgene er relativt små, har det vært særlig viktig for meg å anvende en utvelgelsesprosess der jeg i størst mulig grad sikret innholdsrike intervjuer - altså sikre et godt materiale. Hovedtyngden i masteroppgaven ble derfor lederne sine perspektiver, supplert med perspektiver fra politikere og arbeidsgivere.

Det rår ulike meninger om hvor mange informanter som bør intervjues i et kvalitativt forskningsintervju. Ettersom en kvalitativ studie kjennetegnes ved intense og dyperegående analyser, så er denne typen studier både tid- og ressurskrevende. En retningslinje for

omfanget av utvalg er at antall informanter ikke bør være større enn at det er mulig å gjennomføre. Tid og ressurser vil derfor i seg selv sette begrensinger for størrelsen på utvalget eller utvalgene, men begrepet «metningspunkt» er viktig å ta stilling til. Ifølge Thagaard (2018, s.59) er et «metningspunkt» når jeg i prosess med gjennomføring av intervjuer kommer frem til at flere informanter ikke synes å gi ytterligere forståelse av fenomenet jeg studerer, og jeg kan da betrakte utvalget som *stort nok*. Tanker rundt forskningskvaliteten utdyper jeg nærmere i delkapittel 3.9.

I forberedelse av rekruttering utarbeidet jeg et informasjonsskriv (vedlegg 1) der tema og formål med studien ble tydeliggjort. Dette informasjonsskrivet, sammen med prosjektbeskrivelsen og intervjuguiden, ble godkjent av Sikt våren 2023. Allerede i forbindelse med utarbeidelse av søknaden til Sikt, hadde jeg i tankene hvilke personer i Fredrikstad kommune jeg ønsket å intervju, og da spesielt på ledersiden. Fordi jeg har jobbet med å få til samarbeidsrelasjoner i førstelinja og med ledere som har vært tett knyttet til førstelinja, har jeg et stort og sterkt faglig nettverk i kommunen. Jeg anså dette som en ressurs i å komme i kontakt med de personene jeg ønsket å snakke med, og dette er ledere på et høyere nivå og politikere – som jeg sjelden eller aldri har vært i direkte kontakt med tidligere. Jeg visste at to av lederne og den ene politikeren hadde perifert kjennskap til meg fra tidligere arbeid, men i ettertid har det likevel overrasket meg at alle lederne visste hvem jeg var. De to representantene for arbeidsgiverne visste ikke hvem jeg var før jeg tok kontakt. Jeg har i delkapittel 3.9 gjort meg noen etiske refleksjoner angående dette og min rolle som forsker.

Selve rekrutteringen gjennomførte jeg via e-post fra min høgskolekonto, der jeg skrev en kort tekst der hensikten med prosjektet ble presentert og det utfyllende informasjonsskrivet ble vedlagt (se vedlegg 1). Tjora (2021, s.155) skriver at rekruttering av informanter kan være krevende, og av og til går det ikke, og man må velge en plan B. Etter første e-postutsending fikk jeg et positivt svar om deltakelse fra samtlige, bortsett fra en leder og en politiker. Da disse to ikke responderte, sendte jeg nøyaktig samme forespørsel, men skiftet noe strategi ved å benytte min kommunale e-postkonto som avsender, for å gi et signal om at forsøket om rekruttering faktisk kom fra en av deres «egne», innad i organisasjonen. Dette ga treff og et ja fra politikeren. Den siste lederen «jaktet» jeg på i et halvt år, fra første e-post ble sendt i juli 2023 til gjennomføring av det som ble det siste og åttende intervjuet i desember 2023. Jeg fikk ingen tilbakemelding på mine purringer på e-post til denne lederen. Jeg fikk til slutt dialog ved å kontakte en nær kollega av lederen, som formidlet mitt ønske om kontakt.

Oppsummert vil jeg si at rekruttering og gjennomføring av intervjuene har vært noe av det mest spennende med hele forskningsprosessen. Det er en mestringsfølelse at jeg faktisk fikk

kontakt og et ja fra de informantene som fra start av var min plan A. Jeg oppfatter det som en anerkjennelse om at temaet engasjerer mange i byen, og at de unge i utenforskap har en spesiell plass i manges hjerter.

3.4 Presentasjon av informanter

Valg av informanter har som nevnt i delkapittel 3.3 vært strategisk, og de blir presentert i tabell under. Informasjon om informantene er svært begrenset med hensyn til å vareta deres personvern og rett til anonymisering. Det at jeg har valgt å navngi sted for gjennomføring av studien - altså Fredrikstad - har gitt konsekvenser. Jeg har tatt et valg der jeg anser byens kontekst og historie, relatert til fenomenet samhandling, som viktigere i å forståelsen av sammenhengene, enn den enkeltes informants bakgrunn.

<i>Utvalg 1: Ledere for kommunale instanser</i>	Kjønn	Alder
Leder 1	Kvinne	60+
Leder 2	Kvinne	50+
Leder 3	Kvinne	50+
Leder 4	Kvinne	50+
<i>Utvalg 2: Politiske beslutningsmottaker</i>		
Politiker 1	Mann	40+
Politiker 2	Kvinne	30+
<i>Utvalg 3: Representanter for arbeidsgivere</i>		
Arbeidsgiver 1	Mann	60+
Arbeidsgiver 2	Mann	40+

3.5 Gjennomføring av intervjuer

Totalt åtte intervjuer ble gjennomført i perioden august 2023 til desember 2023. Intervjuene varte i fra 40 til 90 minutter, litt avhengig av hvor mye tid informantene på forhånd hadde varslet de hadde til rådighet. Alle fikk, som nevnt i delkapittel 3.3, tilsendt informasjonsskrivet i første e-postkontakt. I siste del av dette informasjonsskrivet (vedlegg 1) lå også samtykkeerklæringen. Kort oppfriskning av tema og signering av samtykkeerklæringen var det første jeg startet ut med i intervjuet, deretter kort om min bakgrunn, engasjement og prosjektets hensikt. Og ikke minst en kort redegjørelse for mitt ansvar angående personvern, bruk av diktafon og oppbevaring av lydfile. Jeg fortalte at plan var å transkribere intervjuene, og at de kom til å få teksten tilsendt med mulighet for å komme med rettelser eller kommentarer til tekstmaterialet.

Jeg var på forhånd nysgjerrig på i hvilken grad informantene tenker helhetlig for å kunne se mulige løsninger på tverrsektoriell innsats, da det historisk i kommunen har vært og er silodrevet. Jeg så for meg å bruke mer tid på å sette informantene inn i konteksten denne oppgaven står i, slik at de skulle oppleve tilhørighet. Som at jeg så for meg å benytte informasjon fra Fredrikstad kommunens levekårskartlegging (2022) og kommunedelplan folkehelse og levekår (2023 – 2030) ved oppstart av intervjusettingen for å skape en slags nærhet til utfordringsbildet, men dette viste seg å være helt unødvendig. Denne oppdagelsen gjorde meg veldig glad, og ga meg en slags ro. Jeg satt igjen med en følelse av at informantene møtte meg på engasjementet mitt.

I ettertid opplever jeg at selve overskriften i e-posten og i informasjonsskrivet «*Samhandling og forebygging av ungt utenforskap i Fredrikstad*» (vedlegg 1) var et nyttig grep, da det umiddelbart ble klart for informantene hva intervjuet overordnet skulle handle om. Ved oppstart av intervjuet tydeliggjorde jeg, og som også fremkommer i informasjonsskrivet, at de ikke trengte å forberede seg og at jeg var ute etter å få tak i deres personlige erfaringer, opplevelser og refleksjoner om samhandling og ungt utenforskap i Fredrikstad. Jeg igangsatte diktafonen etter å ha forsikret meg om at informantene hadde forstått og bekreftet det tekniske og praktiske rundt gjennomføringen av intervjuet. Dalland (2020, s. 85) skriver at forskeren må forsikre seg om at den informasjonen som er gitt på forhånd, er forstått slik den er ment. Det var derfor viktig at jeg brukte litt tid innledningsvis på å høre hvordan informasjonen hadde blitt oppfattet, og det ga meg også en mulighet til å skape en felles forståelse av hensikten med intervjuet.

Da lydopptaket ble igangsatt åpnet jeg intervjuet med å spørre om de kunne fortelle kort om sin bakgrunn; utdanning, erfaring, hvor lenge de har jobbet og hvordan de kom inn i nåværende posisjon. Dalland (2020, s.88) bekrefter at det er hensiktsmessig å starte ut med et spørsmål som informanten kan svare på uten særlig betenkningstid.

Bakgrunnsinformasjonen ble detaljert og gjenkjennelig, som jeg senere måtte anonymisere i transkriberingen, men som ga meg som forsker en større forståelse av den enkelte informants kontekst, og ikke minst identitet. Selve gjennomføringen av intervjuene, med intervjuguiden (vedlegg 2) som støtte, bar preg av åpne spørsmål der jeg lot informantene fullføre sin reaksjon til spørsmålene mest mulig uforstyrret. Jeg forsøkte å være til stede, og være mindre opptatt av intervjuguiden og mer opptatt av svarene informantene ga, for å gi de en god opplevelse og en naturlig flyt i samtalen. Jeg avsluttet med å spørre slik Dalland (2020, s.89) anbefaler «*Er det noe jeg burde spørre om, eller er det noe du mener er viktig som jeg ikke har spurt om?*», for å vise respekt og markere informanten som eksperten. Jeg ser i ettertid at informantene benyttet dette spørsmålet nærmest som en oppsummering av intervjuets innhold.

Selve gjennomføringen av intervjuene ble avholdt på informantenes arbeidsplasser, bortsett fra en av politikerne som møtte meg der jeg jobber. Informantene fikk velge sted. Når den første dialogen med informantene ble opprettet, tilbød jeg meg å komme til dem for å vise fleksibilitet, og ikke minst et signal på respekt for deres tid. Som Dalland (2020, s.87) skriver, så la jeg også vekt på at det betydde mye at vi ikke kom til å bli forstyrret under samtalen. Alle informantene la til rette for dette, ved at vi benyttet deres kontor eller et eget møterom til samtalen. Det å møte informantene ansikt til ansikt var et førstevalg for meg, og jeg er veldig glad for å ha fått muligheten til å møte alle sammen slik. Jeg tror det ga meg mindre stress og en større ro i gjennomføringen, da jeg er vant til å ha individuelle samtaler i min jobb. Selve settingen ble på denne måten gjenkjennelig for meg, og jeg tror det ga meg gode forutsetninger som forsker til å kunne være mer til stede her og nå, ved å også oppleve å ha noe kontroll på omgivelsene. Jeg antar at det også ga meg noen observasjoner, følelser og tanker – rett og slett noen fornemmelser og tolkninger – som jeg ikke ville ha fanget opp om jeg hadde tatt samtalene per telefon eller over video (Repstad 2007, s.98). Disse observasjonene har jeg beskrevet nærmere i delkapittel 3.7, og de ble til som refleksjonsnotater – et slags dagboknotat - som jeg som regel skrev sittende i bilen utenfor informantenes arbeidsteder etter endt intervju. Jeg opplever at dette hjalp meg, slik Dalland (2020, s. 93) skriver, å sikre et helhetsinntrykk av intervjuene, og dagboknotatene ble et viktig grunnlag for å vurdere det som ble formidlet.

3.6 Transkribering

I perioden intervjuene pågikk igangsatte jeg transkribering fortløpende etter hvert intervju. Dette viste seg å være tidkrevende, og krevde mer fokus vekk fra skriveprosessen enn jeg hadde forutsett. Jeg lyttet til lydfilene, skrev ned samtalene og bearbeidet materiale fra muntlig til skriftlig form ved at jeg «ryddet» noe ved å fjerne mine bekreftende ord som «mmm» som intervjuer, noen typiske muntlige tilleggsord som «likksom» og «sånn», og omgjorde eventuell dialekt til bokmål for å ivareta anonymisering og personvern. Dette for etisk ivaretagelse av informantene, og for å gjøre intervjuteksten i en mer leselig og skriftlig form (Dalland 2020, s. 95-96). I tillegg så anonymiserte jeg tekstene ved å markere gjenkjennelig informasjon som blanke/ hvite felter, og eventuelle følelsesuttrykk, kroppsspråk, tenkepause eller handling ble spesifisert i teksten som «(smiler...)», «(ler...)» og «(tenkepause...)». Dette gjorde jeg for å minne meg selv på stemningen i intervjuene, og det ble også senere en visuell påminnelse om hvordan intervjuene forløp seg når jeg startet nærlesningen av tekstmaterialet.

Totalt satt jeg igjen med 109 sider tekstmateriale etter at alle intervjuene var transkribert. Det vil si gjennomsnittlig 14 sider av 60 minutter lydfil per intervju. Hver informant fikk tilsendt sitt

transkriberte og anonymiserte tekstutgave per e-post, og fikk mulighet til å komme med tilbakemeldinger innen to ukers tid. Om jeg ikke hørte noe innen den tid så skrev jeg i e-posten at jeg antok det som en taus godkjenning. Det var kun en av lederne som svarte meg, og hun uttrykte bekymring rundt anonymisering. Hun opplevde at det var tydelig i teksten at det var hennes lederrolle som fremkom. Jeg forsikret lederen om at jeg skulle være ekstra oppmerksom ovenfor dette videre i skriveprosessen, og i delkapittel 3.8 reflekterer jeg noe mer rundt dette.

3.7 Observasjoner og feltnotater

I og med at temaet jeg har valgt å skrive om står meg nært i den forstand at jeg har jobbet med å utvikle samhandling på tvers i Fredrikstad, i min tidligere jobb som koordinator for Prosjekt Ungdom - så kan jeg tolke det slik at jeg i denne masteroppgaven har studert en del av min egen virkelighet. Cato Wadel (2014, s. 26) beskriver dette som å gjøre feltarbeid innen sin egen kulturkrets. At jeg har hatt denne tilknytningen til feltet har jeg vært klart over helt fra start, og har vært noe jeg har reflektert over flere ganger underveis. Jeg har ikke benyttet feltarbeid i den grad metodisk at det har vært deltakende observasjon, men jeg har helt klart brukt elementer i og med at jeg, med den faglige bakgrunnen jeg har med meg inn, hele tider søker etter relasjonelle, kontekstuelle og prosessuelle forklaringer på menneskelig atferd. Det er på en måte de «brillene» jeg ser verden med. I ettertid ser jeg at disse feltnotatene, eller dagboknotatene som jeg kalte det i delkapittel 3.5, har gitt meg observasjoner til hjelp med etisk refleksjon rundt egen rolle som forsker, men også har det bidratt til et helhetsinntrykk i forbindelse med tolkning av tekstmateriale. Dalland (2020, s.92-93) skriver at det er først når observasjonene beskrives at de blir data, og at det nettopp er et bidrag til helhetsinntrykket for at jeg skal kunne vurdere det som har blitt formidlet. Det jeg har tolket som aktuelle observasjoner kommer til uttrykk senere i oppgaven, i delkapittel 3.8 og i forbindelse med presentasjon av resultater av tematisk analyse i kapittel 4.0.

3.8 Forskningsetikk og etiske refleksjoner rundt egen rolle som forsker

Forskningsetikk er utviklet over tid og er forankret i det internasjonale forskerfellesskapet, og består av et sett med grunnleggende normer. Disse normene skal sikre forskningens integritet. Som forsker har jeg alltid ansvar for å opptre forsvarlig. I tillegg er Høgskolen i Østfold, som er min tilhørende forskningsinstitusjon, ansvarlig. Studien ble utformet og gjennomført i tråd med forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH, 2021) og ble meldt inn til SIKT 31.mai 2023, der prosjektbeskrivelse, informasjonsskriv med samtykkeerklæring og intervjuguide ble vedlagt. SIKT – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør er et forvaltningsorgan, og skal personopplysninger behandles i forbindelse med et forskningsprosjekt, må SIKT sikre at krav til personvern er

oppfylt før igangsettelse. Nødvendige personopplysninger i min masteroppgave har vært navn, e-postadresse, telefonnummer og lydopptak. I tillegg så omfavnet denne oppgaven politisk oppfatning, som kategoriseres som sensitive opplysninger. Den 26.juni 2023 ble prosjektet godkjent av SIKT, og på sensommeren igangsatte jeg rekruttering av informantene.

Etiske refleksjoner og overveielser handler om mer enn å bare følge normer og regler. Det handler om å ivareta de menneskene som bidrar med forskning. Som forsker er jeg avhengig av tillit, for å få tak i kunnskapen informantene besitter. Jeg er ansvarlig for å ivareta personvern og håndtere personopplysninger. Dette innebærer å sikre anonymitet og taushetsplikt samt informert samtykke, og formidle forskningsresultatene med aktsomhet. Informert samtykke er avgjørende for å sikre at informasjonen er oppfattet av den det gjelder, og at personen forstår betydningen av frivillig deltakelse (Dalland 2020, s.167-175). I løpet av studien har jeg oppbevart samtykkeerklæringen på informert samtykke fysisk fraskilt fra de anonymiserte og transkriberte intervjuene, slik at det ikke skal være mulig for uvedkomne å finne ut hvilket intervju som tilhører hvilken informant. Lydopptakene er lagret hos TSD – Tjenester for sensitive data (UiO, 2022), som driftes og utvikles ved Universitetet i Oslo. TSD krever et høyt sikkerhetsnivå, og er en trygg sky med fullt sett tjenester for innsamling, lagring og analyse av sensitive forskningsdata. Personopplysningene vil slettes etter at masteroppgaven er bestått. Anonymisert materiale vil bli tatt vare på for videre forskningsarbeid.

Valg av tema er basert på mitt eget engasjement og tidligere arbeidserfaring – ved at jeg faktisk har jobbet tett på de utfordringene og mulighetene som utspiller seg i samhandling. Så jeg har helt klart hatt med meg en forforståelse og fordommer inn i prosjektet, som jeg håper jeg har klart å etablere en vitenskapelig begrunnelse for og ikke minst etterstrebet en analytisk distanse til. Jeg vet at jeg har en sterkt faglig identitet, og ifølge Dalland (2020, s.64) blir analysene og valgene jeg gjør underveis i skriveprosessen påvirket av mitt temperament og personlighet. Jeg tenker da spesielt på mitt engasjement, som jeg opplever kan være smittende – og som igjen kan virke overbevisende på andre. Dette ser jeg har vært en styrke i å rekruttere de informantene jeg ønsket til prosjektet. Engasjementet mitt kan også ha påvirket informantenes svar, men i de transkriberte intervjuene så leser jeg at jeg i flere av dem har sagt noe om dette høyt til informanten i starten av intervjuet. Spesielt i de intervjuene jeg på forhånd har visst at informantene har hatt et perifert kjennskap til meg og kanskje ikke minst deres forforståelse av meg. De har sett meg i andre settinger tidligere, som kan ha innebært samhandlingsmøter eller type innlegg/ foredrag, som har vist en side av meg som ganske «på». Jeg er en relasjonsbygger, men personen «meg» er mye mer rolig og innadvendt enn den rollen som oftest sees i arbeidslivet. Det viktigste for meg ved å

ha formidlet dette i starten av intervjuene, er at de var forberedt på en annen rolle av meg enn de kanskje har observert meg i tidligere, og at hensikten med samtalen var å høre dem ut, og ikke en faglig diskusjon – og dermed visste de at jeg som forsker var der for å høre dem ut. Jeg leser også av intervjuene at jeg er tøffere i å stille kritiske spørsmål mot slutten av samtalen, når jeg var trygg på at relasjonen tålte det. Der kan jeg se at temperamentet mitt igjen ble en styrke, ved at jeg torde å gå enda mer i dybden på noen av svarene informantene ga. Et annet aspekt med å møte en veldig engasjert forsker, er at det kan ha vært vanskelig for informantene å si nei til meg – som i ytterste instans kan berøre spørsmålet om samtykke. Det at flere av informantene visste hvem jeg var fra før, opplever jeg har gitt meg et rikt tekstmateriale – deres til dels svært personlige erfaringer, holdninger og refleksjoner om et komplekst tema. Og ikke minst deres tillit til å dele spesifikke samhandlingssituasjoner og erfaringer på godt og vondt.

I forhold til min bakgrunn og det miljøet jeg har jobbet i og samhandlet med, så opplevde jeg å snakke det samme «stammespråket» med lederne og politikerne. I intervjuene med arbeidsgiverne opplevde jeg å bruke mer tid på å forklare mitt perspektiv og mitt ståsted – men det var kanskje også de intervjuene som gjorde meg oppmerksom på bruk av begreper og behov for verdi- og holdningsendring om en utsatt gruppe av unge mennesker. I forbindelse med gjennomføring av intervjuene opplevde jeg å bli provosert av det en av informantene sa. I stedet for å handle på det, observerte jeg det som noe interessant og noterte meg det i etterkant av intervjuet. Denne observasjonen handlet i det store og hele om i hvilke ordlag de unge i utenforskap blir omtalt. Jeg opplevde det som en litt sånn «oss og dem»-holdning/ «det er noe feil med dem»-holdning. For det er en ting jeg har hatt helt klart for meg hele veien, og det har vært å ikke glemme de unges perspektiv på den komplekse utfordringen, selv om jeg har valgt å intervju ledere, politikere og arbeidsgivere. Jeg har snakket med så mange unge voksne som har falt utenfor arbeid og skole de seneste årene, at jeg nesten fysisk kjenner det på kroppen, om de blir snakket om på denne måten. Jeg tar det personlig rett og slett, og måtte bevisst distansere meg fra den følelsen når den oppstod i intervjuene. Dette gjorde jeg vet å innta en nysgjerrig holdning. Det er nettopp de unge i utenforskap jeg skriver denne masteroppgaven for, så det langsiktige målet har vært verdt å påminne meg selv om underveis i prosessen, for å ikke drukne i både detaljene og det abstrakte. Det er forhåpentligvis de unge som til syvende og sist vil ha nytte av de nye kunnskapene jeg har forsøkt å fremskaffe (Dalland 2020, s.171). Bortsett fra opplevelsen av samme «stammespråk», så sitter jeg igjen med flere likheter enn forskjeller mellom utvalgene. Det er en antydning til at politikerne fremsnakker involvering i samhandlingsprosesser i større grad enn ledere og arbeidsgivere.

På grunn av min terapeutiske bakgrunn, så har jeg nok en større bevissthet om hva som skjer ubevisst mellom oss mennesker når vi møtes. Mye av det har jeg i «ryggmargen», og det relasjonelle går litt på autopilot for meg. Jeg har brukt relasjonell kompetanse i rekrutteringsprosessen og i forkant av intervjuene – som for eksempel den «løse» praten jeg hadde med informantene før diktafonen ble igangsatt. Det handler om alt ifra hvordan speile den andre med både kroppsspråk og stemmeleie, og hvordan vi tolker det som skjer gjennom sansene vår – til å bruke dette bevisst for å bygge opp interesse og tillit, være oppmerksom gjennom genuin nysgjerrighet og vise anerkjennelse. Det gjenspeiler nok også det jeg nevnte i første avsnitt - om temperament og engasjement. Dette samsvarer slik jeg ser det med en hermeneutisk tilnærming og Bateson sin kommunikasjonsteori.

Det siste jeg ønsker å nevne før jeg går over til oppgavens forskningskvalitet er mitt valg om å beholde Fredrikstad som stedsnavn. Svakheten ved dette er at jeg har vært nødt til å være ekstra oppmerksom på å sikre anonymitet, jamfør lederen sin tilbakemelding beskrevet i delkapittel 3.6. Jeg har derfor også valgt å anonymisere informantenes rolle/ stilling, for å være helt sikker på at deres personvern er ivaretatt. Styrken ved å beholde Fredrikstad som kontekst er at byens historie, sett i lys av ungt utenforskap, gir et mulighetsrom i å forstå det sosiale samspillet i konkrete og lokale utviklingsløp - som beskrevet innledningsvis i kapittel 3.0. Informantene vektlegger også byens historie i intervjuene, som gjorde at valget om å beholde stedsnavn ble bekreftet. Det handler for meg om respekt for de sammenhengende - selve kompleksiteten i det som forventes av den felles innsatsen.

3.9 Forskningskvalitet – Gyldighet og pålitelighet

I delkapittelet reflekterer og vurderer jeg studiens styrker og svakheter. Innspill på vurdering av forskningskvaliteten er hentet fra Thagaard (2018, s.187-198). Jeg har valgt å rette oppmerksomheten mot forskningens *troverdighet*, slik som Thagaard (2018) beskriver det – som gir meg et utgangspunkt for hvordan jeg kan vurdere fremgangsmåten jeg har valgt og resultatene jeg har kommet frem til. «*Reliabilitet, validitet og overførbarhet er sentrale begreper for å vurdere forskningsprosjektets troverdighet, og gir derfor også uttrykk for kvaliteten av prosjektet.*» (Thagaard 2018, s.181). Overførbarhet reflekterer jeg over i kapittel 6.0, i masteroppgavens konkluderende del.

Validitet handler om studiens gyldighet og de tolkningene jeg kom frem til. Dette har jeg gjort ved å beskrive mitt vitenskapelige ståsted og de teoretiske perspektivene som representerer grunnlaget for tolkningene mine. I tillegg til valgte teorier i kapittel 2.0 reflekterer jeg i ettertid at det kunne ha vært interessant å forstå resultater med teoretiske perspektiver fra «emosjonell intelligens» og «sti-avhengighet». Både fordi jeg har latt meg fascinere av hvor mye informantene vektlegger følelser i samhandling, men også en refleksjon over hvordan

endring kan skje innenfor en gitt kontekst eller system, spesielt når man kan ta hensyn til historiske faktorer og eksisterende strukturer. Disse perspektivene kunne kanskje ha avdekket ytterligere eller alternative innsikter.

Jeg har også etterstrebet å være så transparent som mulig i beskrivelsen av analyseprosessen, selv om jeg opplever at spesielt denne delen har vært utfordrende. Jeg synes det har vært vanskelig å være detaljert nok i å vise hvordan jeg kom frem til hovedtemaene i tematisk analyse, men har forsøkt så godt jeg kan – slik at leseren skal forstå hvordan jeg kom frem til resultatene. Selv om jeg har vært opptatt av å finne sammenhenger i nærlesningen av tekstmaterialet, har jeg også lagt merke til holdninger, handlinger og refleksjoner som skiller seg ut – der det har vært motsetninger i informantenes svar. Her opplever jeg at min kjennskap til oppgavens tema fra før har vært en styrke i å gjenkjenne min fortolknings relevans for praksis. Et annet aspekt, som kan være både en styrke og en svakhet, er at informantene ikke har blitt presentert tolkningene og resultatene før ferdigstilling av masteroppgaven. Det hadde vært interessant å diskutere resultatene og tolkningene med informantene og fått deres perspektiver som en del av den metodiske analysen, men dette ble ikke gjennomførbart grunnet studiens tidsramme.

Reliabilitet handler om studiens pålitelig, og om forskningen har blitt gjennomført på en tillitsvekkende måte. Dette har jeg forsøkt å vise ved å gi en så detaljert beskrivelse som mulig, av mine strategiske valg og analysemetode – slik at det blir lett for leseren i kapittel 3.0 å følge forskningsprosessen steg for steg. Jeg har redegjort for mine valg underveis og min forforståelse, og etterstrebet en tydelighet i hva som er informantenes stemme og hva som er min fortolkning i kapittel 4.0 og kapittel 5.0. På denne måten har jeg søkt å gjøre forskningen transparent, som ifølge Thagaard (2018) styrker studien. En annen styrke er at jeg har valgt å ta lydopptak av intervjuene og transkribert de i etterkant, i stedet for å basere meg kun på egne observasjoner og notater. Observasjonene og notatene ble derimot et av flere steg til helhetsinntrykket i analysen. I oppgaven og ovenfor informantene har det vært viktig for meg å være åpen og nysgjerrig om et tema jeg hadde mange normative meninger om fra før, og gjennom refleksjon og refleksivitet har jeg hele veien etterstrebet et avklart forhold til mine egne fordommer og holdninger – for å få en analytisk distanse. Dette har i deler av forskningsprosessen vært utfordrende, men jeg har forsøkt å distansere meg så godt jeg kan. Jeg har også tydeliggjort min relasjon til informantene ovenfor leseren for å vise pålitelighet. En konsekvens av tilknytning til miljøet jeg har studert, er at jeg kan ha oversett det som er forskjellig fra mine erfaringer, og bli mindre åpen for nyanser. En eventuell annen svakhet med reliabiliteten er at jeg har vært alene som forsker, og har dermed også stått alene med analysen og tolkningene underveis. Heldigvis så har jeg hatt min veileder å diskutere resultater av tematisk analyse med, og som har fungert som en sparringspartner.

3.10 Metode for tolkning og analyse

Metodisk har en hermeneutisk meningsfortolkning vært som en overordnet rød tråd i masteroppgaven. Hvordan jeg har tolket intervjuene har med min bakgrunn og erfaringer å gjøre, og hvor godt jeg kjenner til temaet og «feltet» fra før. Etter hvert som jeg har jobbet meg fremover i oppgaven, transkribert intervjuene - har ny tolkning og kunnskap kommet til underveis – og slik har den analytiske prosessen vært som en pågående sirkel av tolkning i søken etter meningsinnhold. Kvale et al. (2015, s.237-238) beskriver denne kontinuerlige frem- og tilbakeprosessen som en hermeneutisk sirkel, eller en spiral som åpner opp for en stadig dypere forståelse av meningen. Min fortolkning er basert på min forståelsesramme. Hermeneutikken omfatter derimot ingen trinn-for-trinn-analysemetode, men baserer seg på noen generelle prinsipper som tidligere utdypet i delkapittel 2.1.1. For å forstå tekstmaterialet mer trinn- for-trinn valgte jeg en tematisk analyse. Med et hermeneutisk utgangspunkt for en tematisk analyse har jeg fokusert på å forstå tekstmaterialet med vekt på tolkning og tolkningsprosesser. Jeg har tatt med i betraktning konteksten «ungt utenforskap i Fredrikstad», og de historiske og kulturelle påvirkningene – og hvordan dette i en helhet gir meningssammenhenger i å kunne forstå fenomenet samhandling.

Braun & Clarke (2006, s.82) beskriver et tema slik: *«A theme captures something important about the data in relation to the research question, and represents some level of patterned response or meaning within the data set.»* Ifølge Braun & Clarke (2013, s.175) er en tematisk analyse en metode for å identifisere temaer eller mønstre av mening på tvers av innsamlet datamaterialet. Datamaterialet i min oppgave er tekstmaterialet jeg satt igjen med etter å ha transkribert alle åtte intervjuene. Mengden av tekstmateriale opplevdes for meg overveldende, og for å systematisere tekstene startet jeg ut med å nærlese hvert enkelt intervju, samtidig som jeg hørte på det tilhørende lydopptaket. Dette gjorde jeg for å fange opp stemningen i intervjuet, og få en mer nærhet og fortrolighet til hvordan informantene uttrykte sine erfaringer, refleksjoner og holdninger. Ut av dette tok jeg ut punkter, både «kulepunkter» av stikkord og «sitater» i hvert enkelt intervju, som jeg anså som særlig interessante. På denne måten ble hvert enkelt intervju nærmest som små referater, som ga meg en mer kontekstuell nærhet til tekstmaterialet. Ifølge Johannessen et al. (2018, s.284-296) kalles en slik nærlesning i tematisk analyse for «koding», og hensikten er nettopp å fremheve og sette ord på viktige poenger. Etter nærlesningen opplevde jeg å få mer oversikt og kontroll. Deretter startet jeg prosessen med å forstå tekstmaterialet og meningssammenhenger på tvers av intervjuene – for en mer intertekstuell og helhetlig forståelse - og jeg begynte å kategorisere «kulepunkter» av stikkord og «sitater» fra nærlesningen etter mønstre og temaer som fremkom. I denne fasen var det forskningsspørsmålene og problemstillingen som ga meg retning, og gradvis begynte noen

underkategorier å vise seg i materialet. Deretter begynte jeg å se mønstre på tvers av underkategoriene, som til slutt ble plassert i tre hovedtemaer som fremstilt i tabell under::

Underkategorier:	Hovedtemaer:
- Ulik begrepsbruk om samme fenomen - Forståelse av fenomenet som noe emosjonelt og strukturelt - Å navigere og forholde seg til ulike styringstankeganger, og behov for ny styringsstrategi - «Ytre» og «indre» prioriteringer i forebygging av ungt utenforskap	Tema 1: Hardware og software i samhandling
- Byens historie og de unges individuelle historier fremmer identitet og fellesskapsfølelse - Oppfatning av Fredrikstad som en stor eller liten by gir ulik opplevelse av handlingsrom	Tema 2: Historiene som et virkemiddel i samhandling
- Menneskesynet sin betydning i samhandling	Tema 3: Menneskesyn – kjernen i software

Fordi tekstmaterialet har vært oppfattende å analysere valgte jeg en rik fremstilling, med flere hovedtemaer og tilhørende underkategorier, i stedet for å konsentrere meg om et konkret synspunkt, fordi jeg ønsket å få en mest mulig helhetlig fremstilling av informantenes synspunkter om et komplekst tema (Braun & Clarke 2006, s.83). Jeg har også vært opptatt av å være på utkikk etter å identifisere de underliggende ideene, sammenhengende og antagelsene, som jeg igjen relaterer til en hermeneutisk tilnærming – der jeg fortolker informantenes handlinger gjennom å fokusere på et dypere meningsinnhold enn det som umiddelbart kommer til syne (Thagaard 2018, s.37). En slik lesestrategi oppfatter jeg Braun & Clarke (2006, s.84) beskriver som en latent lesning. Jeg tror årsaken til en slik «metatolkning» av tekstmaterialet, det å være på utkikk etter det «imellom», er på grunn av min erfaring med samhandling. Som et resultat av «metatolkning» fremkom det en analogi, som jeg underveis i kapittel 4.0 og kapittel 5.0 refererer til - for å forstå de underliggende mekanismene i samhandling og hvordan disse står i forhold til hverandre. Jeg presiserer at dette ikke er begreper informantene benytter, men analogien blir en måte for meg å sette resultater og ulike teoretiske perspektiver på samhandling i en analytisk ramme - for å kunne

«se klart». De analytiske begrepene «hardware» og «software» er gjenkjennelig fra informasjon- og datateknologi, og i denne studien betyr de følgende:

Hardware i samhandling er «det ytre» vi umiddelbart ser og legger merke til – det fysiske og det *strukturelle*. Utad kan «hardware» umiddelbart virke selvforklarende, men om vi begynner å pakke ut «hardware», så er det kanskje ikke så selvfølgelig likevel og vi må gå til «software» for å forstå hva som skjer og for å forstå hva noe betyr.

Software i samhandling blir i denne sammenheng «det indre», det som skjer «i mellom» og det *emosjonelle*. Det vil si de sentrale mekanisme som forteller «hardware» hva den skal gjøre og hvordan den skal gjøre det. «Hardware» kan ikke fungere uten «software», og «software» kan ikke virkeliggjøre sine visjoner og handlinger uten «hardware». De er gjensidig avhengig av hverandre.

Jeg har underveis i prosessen med en latent lesestrategi også oppdaget at to av underkategoriene trekker i retning av det jeg forstår som diskurser. Thagaard (2018, s.120-121) skriver at begrepet «diskurs» henviser til språket vårt, og hvordan vi snakker om et fenomen har med hvordan vi forstår verden på. Dette gjelder underkategori «Oppfatning av Fredrikstad som en stor eller liten by gir ulik opplevelse av handlingsrom» og underkategori «Ytre og indre prioriteringer i forebygging av ungt utenforskap». Begge disse underkategoriene har motsetninger i seg som gir ulike verdensbilder. Jeg vil diskutere hvordan jeg forstår dette i kapittel 5.0.

4.0 RESULTATER AV TEMATISK ANALYSE

I dette kapittelet presenterer jeg resultater av tematisk analyse gjennom de tre hovedtemaene: «Hardware og software i samhandling», «Historiene som et virkemiddel i samhandling» og «Menneskesyn – kjernen av software». Jeg benytter i stor grad direkte sitater som belysende eksempler for å få frem informantenes perspektiver og tankesett.

4.1 Hardware og software i samhandling

En gjennomgående observasjon av et overlappende likhetstrekk i underkategoriene – som er et produkt av min «metatolkning» – er «Hardware og software i samhandling».

Underkategoriene er «Ulik begrepsbruk om samme fenomen», «Forståelse av fenomenet som noe emosjonelt og strukturelt», «Å navigere og forholde seg til ulike styringstankeganger, og behov for ny styringsstrategi» og «Ytre og indre prioriteringer i forebygging av ungt utenforskap».

4.1.1 Ulik begrepsbruk om samme fenomen

Informantene benytter ulike begreper om fenomenet samhandling. Leder 1 beskriver det på denne måten:

«Samskaping, samhandling, tverrfaglighet. Det er beslekta ord for meg. Så hvis jeg blander de, så er det fordi jeg tenker at det ikke er store differanser mellom dem. Disse begrepene.»

Samskaping, samhandling og tverrfaglighet er begreper som jeg forstår som bokstavelig, det vil si begreper som jeg oppfatter gjenspeiler hva informantene faktisk reflekterer eller viser til – altså samhandling. Dette er begreper som også fremkommer i styringsdokumenter og i velferdslovgivning. Andre bokstavelige begreper informantene benytter, i tillegg til begrepet samhandling, er samarbeid, koordinering, felles samfunnsoppdrag, samtidighet, jobbe mer sammen, handle sammen og løse en problemstilling sammen. Leder 2 forteller om sin oppfatning av fenomenet slik:

«Det som først slår meg da er at det er noe vi jobber med i samtidighet. At vi kommer til bordet fra ulike ståsteder og i denne sammenheng hvis vi tenker arbeid da, så er det ofte med tjenester/ tiltak. Så vi kommer ifra forskjellige ... det kan være sektorer, det kan være i samme avdeling for den saks skyld, det kan være hvor som helst. Men det at man kommer med forskjellige slags oppgaver, funksjoner, inn til bordet og skal løse noe i samtidighet. Og det kan være at det ikke skjer på akkurat samme tid, det er ikke det jeg mener, men innenfor en tidsavgrensning, i forhold til når vi da skal jobbe med noe, enten om det er individuelt eller om det er på gruppe eller om det er organisasjonsutvikling eller hva det måtte være, så tenker jeg det er når vi trekker oss i sammen og vi der og da begynner å jobbe om å løse noe eller skape noe.»

Informantene benytter også, slik jeg tolker det, begreper som ikke nødvendigvis eksplisitt gjenspeiler at det er samhandling de snakker om. Dette kommer særlig til uttrykk i intervju med Leder 4 som beskriver medarbeiderskap på denne måten:

«... medarbeiderskap handler om å ta ansvar, ta ansvar for at jobben blir gjort, ta ansvar for at det ikke blir hull mellom ulike ansatte og prosesser, samarbeide godt med kolleger, sørge for et godt arbeidsmiljø, at alle ansatte trenger å ta et skritt frem, så ikke alle sitter bare og venter på hverandre, at ingen sier ifra om noe går gæærnt og så videre, men at alle ansatte retter seg enda litt mer opp, og enda litt mer frem og engasjerer seg i faktisk resultatet. At vi skal skape noe ...»

Slik jeg tolker det, så snakker Leder 4 her om holdningene og verdiene i medarbeiderskap på samme måte som hun og de andre informantene beskriver hva som skal til for å få til samhandling – som jeg i delkapittel 4.1.2 presenterer mer inngående. Det er altså en del fellesnevner mellom de bokstavelige begrepene som fremkommer i styringsdokumenter og velferdslovgivning og begreper som jeg tolker som beslektede, fordi de inneholder en del fellesnevner – som jeg også forstår som selve «softwaren» i samhandling. Andre beslektede begreper som er gjentakende på tvers av intervjuene er lederskap/ lederansvar, «laget rundt de unge», prosjektarbeid og prosess. Leder 1 reflekterer slik om sin egen rolle i samhandling:

«Jeg tenker at det er veldig viktig at man som leder aktivt bidrar til at det etableres samhandling. Både internt i tjenesten som man leder og mellom den tjenesten man leder og tilsluttende tjenester innenfor samme etat eller seksjon, men ikke minst på tvers av seksjon. Der tenker jeg at jeg som leder har et viktig bidrag. Og så har jeg et ansvar for å få det til.»

«Laget rundt de unge» er et begrep og en metafor som blir nevnt av flere. Leder 4 beskriver «laget» slik:

«For et godt lag, hva har man da... man har en kaptein, har en trener, man har folk som er i spiss, folk som er i forsvar, folk som er på sidene og så videre, og det er egentlig et godt bilde det, for noe som er egentlig en måte å forklare det som jeg prøvde å si noe om i stad, at hvis det viser seg at fem, seks personer hjelper en ungdom i Fredrikstad, men alle er treneren eller alle er kapteinen, eller ingen er kapteinen, ingen står i mål, ingen passer på resultatene, men alle gjør det samme, så har man ikke satt opp laget rundt barnet på en måte som gjør at man kommer til scoring, for å bruke et sånt... banale bilder.»

Her fremkommer det et behov for forventningsavklaringer mellom de ulike hjelperne, som jeg forstår som et behov for at noen tar et ansvar. Arbeidsgiver 1 setter, slik jeg oppfatter det,

«laget» som en strukturell ramme – en visuell «hardware» - for hva som skal til for å sikre samhandling på tvers:

«Og så tror jeg det er mange som er idealister på samhandling. Det synes jeg er veldig fint, men det er ikke nødvendig for det handler om å lage et lag ...»

Samtidig som «laget» kan oppfattes som en strukturell ramme for samhandling, så tolker jeg det som skjer «innad i laget» som selve «softwaren». Det er noen sentrale mekanismer, noen grunnelementer, i samhandling som jeg oppfatter blir synlig i de beslektede begrepene – som er interessant å være oppmerksom på. Det er som om medarbeiderskap, lederskap/ lederansvar og «laget rundt de unge» forteller om hvordan vi både kan forstå, men også sikre samhandling på tvers. Informantene nevner eksempler på lokale prosjekter som har lyktes i å få til nettopp det. Jeg har valgt å ikke navngi disse prosjektene for å ivareta informantenes anonymitet. Det er heller ikke de spesifikke prosjektene som jeg oppfatter er relevant, men det som foregår «innad i laget» - altså innad i disse prosjektene som er interessant for forståelsen av fenomenet – det jeg ser som selve «softwaren» i samhandling. Etter å ha fortalt om et prosjekt som utad blir verdsatt som en samhandlingssuksess, uttrykker Leder 2 det på denne måten:

«... suksesskriteriene. Det går hus forbi. Og jeg tenker, shit ... igjen.»

I dette intervjuet så tolker jeg det som åpenlyst at Leder 2 reflekterer over prosjekter som utad ofte blir fremstilt som suksesser, om det så er i media, ovenfor politikere eller sektorer og samarbeidspartnere imellom, men at budskapet ikke får frem suksesskriteriene. Det er som om prosjektene utad nærmest kun blir stående som et symbol på «hvor flinke vi er.» Leder 2 utdyper erfaringen slik:

«Ofte når vi blir spurt fra politisk hold for eksempel, kan dere fortelle hva som foregår ute i instansene, så er det masse bra prosjekter og så blir de bombarderte, det var en politiker som sa det til meg ..., bombardert med alle de bra prosjektene som foregår, og så er det som at vi misser på en måte den linken, metoden bak eller hva er det som gjør at det fungerer ... Suksesskriterier. Ja, for vi må lære mer om det helhetlige som skjer ... ja, tannhjulet rett og slett.»

Jeg har valgt å dele et sitat fra intervju med Politiker 1, som jeg opplever også belyser nyanseforskjellen mellom fokus på «hardware» og fokus på «software»:

«...om det er bevisst, det kan være ubevisst også ... at en i rapportering ofte vil fortelle om alt det som er bra, men så mister du litt utfordringen i det Det er et vanskelig tema ... det er ingen som har to streker under svaret. Men kanskje av og til, være så ærlig at ... dette vet vi faktisk ikke ... vi må teste ut ting jeg tror vi hadde hatt godt av å komme litt dypere inn i materien der utfordringene er

størst, og det er ingen tvil om at det er store utfordringer i Fredrikstad ... Jeg vet ikke om det var en god forklaring, men at en kan være ærlig på det at dette driver vi faktisk og undersøker.»

Min tolkning av Leder 2 og Politiker 1 sine refleksjoner, er at når «softwaren» glemmes så får vi heller ikke tak i suksesskriteriene i samhandling, og vi får heller ikke frem utfordringsbildet godt nok. Politiker 2 uttrykker forståelsen av samhandling kort og kontant på denne måten:

«Det er hele tiden en prosess som foregår.»

Det handler om å drive en prosess. En slik prosessenstenkning er slik jeg leser gjennomgående på tvers av intervjuene, og blir synlig i hvordan informantene forteller om sine erfaringer med samhandling. Arbeidsgiver 1 uttrykker det slik:

«... det tar ti år ikke sant ... og da har det ikke skjedd en dritt, og da sier du ... du må jammen være tålmodig ... nei, jeg er ikke tålmodig, jeg er utholdende. Og jeg mener det er stor forskjell.»

I sitatet opplever jeg det emosjonelle kommer tydelig frem – et engasjement, en slags innstilling, en holdning til noe og en verdi – og er et eksempel på hvordan nærlesing av materialet gjorde at jeg begynte å se noe som jeg oppfatter som et mønster, nemlig informantenes forståelse av fenomenet som noe emosjonelt og strukturelt.

4.1.2 Forståelse av fenomenet som noe emosjonelt og strukturelt

Slik jeg tolker informantene, så snakker de om fenomenet ut ifra to ulike perspektiv: «det emosjonelle» og «det strukturelle». «Det emosjonelle» som informantene forteller om inkluderer det relasjonelle aspektet, men i tekstmaterialet fremkommer det noe mer enn relasjon. Arbeidsgiver 2 uttrykker det slik:

«Jeg føler at det bør være en metode bak der. Den arbeidsmetodikken som ligger med noen strukturer og rammer og en plan på veien en skal gå ... det er ikke det vet du. Jeg opplever gjerne at det er et sjansespill. Noen er kjempegode på det, og helt ekstremt dyktige på det. Jeg vet ikke helt hvordan de får det til, men noen får det til ...»

Jeg ble derfor nysgjerrig på hvordan informantene beskriver seg selv i samhandling, og hvordan de beskriver de personene de opplever får til samhandling. Leder 3 beskriver sin rolle på denne måten:

«Det er alltid sånn at man undervurderer sin egen rolle, men etter hvert så har jeg blitt veldig bevisst på det da, hva det betyr ... man har noe å bidra med selv om man ikke selv bringer saken inn til bordet.»

Jeg tolker dette som at bevisstgjøring av egen rolle og det å kjenne seg selv er viktige aspekter i det å få til samhandling. Det å være bevisst egen verdi, både i seg selv og ovenfor andre. Leder 2 har et tankesett, en innstilling til samhandling, der hun ikke tar utfordringer som noe personlig:

«... det er ingenting som stopper meg fra å samarbeide med noen, så om vi ikke får det til.. så har ikke jeg et behov for å skylde på noen Og hvis noen sier nei, nei da må vi bare prøve igjen da. Det er min handling.»

Arbeidsgiver 1 har en innstilling om å se på uenigheter og forskjeller mellom samarbeidspartnere som en ressurs i stedet for en personlig belastning:

«Og raus er også et sånt gammeldags ord som jeg tror er viktig for å forstå eller tillate at andre har et annet perspektiv enn deg, og det å ikke gå rett i kjelleren og dømme folk, for det trenger man ikke å gjøre. Vi har ulike perspektiver. Vi har ulike ståsted, og det er en del av kunnskapsbygginga også.»

Jeg forstår det som at det handler om å tåle motstanden og usikkerheten samhandling kan gi. Arbeidsgiver 1 forteller om «det emosjonelle» som et tankesett og at det kan handle om personlige egenskaper.

«Veldig mange er veldig egosentriske og opptatt av seg selv ... De posisjonerer seg inn i ... hva jeg vil ... det er min erfaring, at hvis du dropper det, og bruker empatien din og kunnskapen din til å prøve å sette deg inn i den vedkommende sin rolle, og prøve å posisjonere deg ... hvordan kan vi prøve å finne en felles ... et felles ståsted, så er det mye lettere å lykkes. Det er jo salgsarbeid egentlig.»

Arbeidsgiver 1 nevner salgsarbeid, og senere i samtalen så sammenligner han egenskapene og tankesettet med en gründer. Det samme gjør Arbeidsgiver 2:

«Ja, mindsetet er å klare å se muligheter. Det er det vi må klare. Alle må være villige til å se muligheter, i stedet for å låse oss inn i at... det går ikke, det går ikke, det går ikke... En gründer har jo den evne til å alltid se muligheter ... Problemet er når vi setter på oss skylapper. Det går ikke.»

Leder 3 bekrefter også min oppfatning om at informantene snakker om samhandling som at det handler om å koble på følelsene:

«... det handler vel om at du ikke bare kan si at dere må samarbeide ..., men du må kjenne det selv, føle det selv.»

Arbeidsgiver 1 har, slik jeg ser det, også et tankesett og en innstilling om å benytte følelser som en ressurs:

«Så da må du gå til de som det lønner seg for, og så er det ikke slik at alle må være med ... for det har jeg også opplevd ... at mange i byen sier at alle må være med ... nei, det kommer aldri til å skje. Du skal ta med de som vil, og så får de andre komme på eventuelt etter hvert, rett og slett ... Hvis ikke de kan tro på at det lønner seg over tid, så er det bare å glemme.»

I endrings- og samhandlingsprosesser så tolker jeg det slik, at det ifølge informantene handler om et tankesett, en holdning og noen personlige egenskaper som kan tåle å stå i usikkerhet. Arbeidsgiver 1 utdyper det videre slik:

«... det er en sånn usikkerhet som sprer seg, og det er veldig fort gjort når usikkerheten kommer så setter folk seg ned og venter, mens andre reagerer med å ... dette er en gylden mulighet til å vise vei. Og det er sånn jeg er skrudd sammen da.»

Forståelsen av fenomenet som noe strukturelt kommer til uttrykk, slik jeg leser materialet, gjennom ord og ordformulering som jeg oppfatter er informantenes søken etter å forstå samhandling metodisk, altså som en «oppskrift», gjennom fastsatte strukturer og rammer. Leder 2 beskriver det slik:

«... det har krevd at det er lagt seg strukturer rundt det, definert innholdet og så klart en god dose med romslighet og et ønske om å få det til.»

Dette sitatet er også et eksempel der jeg ser «det strukturelle» og «det emosjonelle» synliggjøres i samtidighet. Leder 2 er tydelig på at det kreves strukturer og et definert innhold i samhandling. Samtidig beskriver hun behovet for en bestemt verdi og et bestemt tankesett. Hun underbygger også behovet for å strukturere samhandling på denne måten:

«Jeg skulle nok ønske meg at ting fra toppen av hadde vært mye mer klarere strategisk, på hvordan en skulle samhandle ... Vi er i sektorer, og har snakket i mange år at vi må samhandle ... Det må noen strukturer på plass for å få det til. Og det starter på toppen. Og da må det være helt konkret ... hvordan gjør man det? Og det synes jeg vi mangler mye på faktisk.»

Leder 3 uttrykker behov for struktur slik:

«Og når jeg sier å forplikte seg til, så er det der det skorter. For det må forankres hos øverste direktører, fra kommunedirektøren, politisk hold, gjerne et bystyrevedtak på hvordan det skal være. Og da må etatssjefene forplikte seg til å involvere tjenestene sine. Du kan ikke ... sånn som det er i dag.»

Jeg legger merke til at alle informantene bortsett fra en uttaler at det er behov for en tydelig strategi fra øverste leder, og aller helst gjennom et politisk vedtak for å sikre samhandling på tvers. Leder 1 avviker fra denne oppfattelsen om at det må implementeres fra toppen:

«Jeg tror ikke vi er så avhengig av det. Den tverrfaglige samhandlingen er aller mest viktig at det fungerer på saksbehandlernivå, for det er der det foregår aller mest ... og så må lederne på en måte ha evnen til å samsnakke hvis det skulle vise seg at det butter i noen saker.»

Mange av informantene uttrykker samhandling som arbeidsmetode som noe diffust, men det er helt klart min oppfatning at de er på søken etter å forstå fenomenet metodisk – som en «oppskrift». Som nevnt i delkapittel 4.1.1 så forteller informantene om enkeltprosjekter, tiltak og tilbud som de opplever får til samhandling og flere er opptatt av å snakke om metoden bak prosjektene. Leder 4 uttrykker sin søken etter en samhandlingsmetode slik:

«... jeg opplever nok ikke at jeg er så godt kjent med at det er en metode i det, og det er jo det jeg egentlig er mest på jakt etter i forhold til der vi fortsatt har mye forbedringspotensiale. Det er nok å lete etter arbeidsmetoder, som setter inn ressurser som et lag, der den som trenger hjelp eller som på en eller annen måte ikke klarer å få til ting så bra, at den er en del av laget, men at kommunen også stiller med et beredere lag og da er eneste hovedformålet å få et resultat, på en eller annen smart måte.»

Min oppfatning på tvers av intervjuene er at informantene er veldig på leting etter å få på plass det strukturelle og metodiske i samhandling. De er også tydelig på det relasjonelle. Det er som om «det emosjonelle» blir stående som noe uklart, som noe informantene ikke helt klarer å få tak på. Om jeg går tilbake til mine analytiske begreper, så ser jeg på «det emosjonelle» som «software» og «det strukturelle» som samhandlingens «hardware». Det emosjonelle er vanskelig å sette ord på. Det strukturelle blir noe håndfast og fysisk. Forståelse av samhandling som noe emosjonelt og strukturelt tolker jeg er nært beslektet med resultater i neste underkategori, altså hvordan ulike styringsformer påvirker det strukturelle og emosjonelle handlingsrommet i samhandling.

4.1.3 Å navigere og forholde seg til ulike styringstankeganger, og behov for ny styringsstrategi

Informantene vektlegger ulike styringstankeganger som en årsak til spenningsfeltet mellom etablert praksis og nye ideer. Leder 4 forteller om sin erfaring med endringsprosesser der fokus har vært å få til samhandling, og beskriver sin opplevelse av spenningsfeltet slik:

«... åhhh, nå er vi i ferd med å få til noe ikke sant, og så kan jeg en annen dag oppleve at også i de ulike seksjonene, eller kommuneområdene, så faller man slik du beskriver godt ... så faller man tilbake og så er man først og fremst ansvarlig for sitt eget budsjett, sin egen hverdag. Og så blir jeg da påmint Oioioi, at selv i den såkalte toppledelsen, for å bruke det begrepet, så blir man fanget av det man blir målt på, det man har formelt ansvar for ... så det å finne tid, rom og engasjement til å gå

utover det, å gå de oppoverbakkene det er for å skape helt nye arenaer og sånn, det krever nok også ikke bare fine ord og push, det krever nok også strukturelle endringer ... stimulans, belønning ... men kanskje også strukturelle endringer.»

Informantene oppfatter de etablerte praksisene som strukturelt rigide, og at det er utfordrende å sette pris på og ikke minst gjennomføre de nye ideene i en slik etablert kultur. Leder 3 uttrykker det på denne måten:

«Da vil jeg bare si, det er sånn. Det er vanskelig å endre etablerte praksiser. Det er vanskelig å få med folk på ny tankegang, og det å løfte seg opp og se at vi må løse oppgavene våre på nye måter. Vi kan ikke drive og jobbe i de siloene som vi har gjort. Fordi for det første så har vi ikke råd til det. Fredrikstad kommune har rett og slett ikke råd til det. Det er jo uhensiktsmessig, og vi driver med mye dobbeltjobbing.»

Leder 3 forteller videre om en konkret hendelse med sin ledergruppe. Neste sitat er i sin helhet derfor anonymisert for å ivareta informantens personvern. Hendelsen formidler at endring av etablert praksis er ledelsesavhengig, og Leder 3 avslutter sitatet slik:

«De begrenser seg selv.»

Om lederne begrenser seg selv, så forstår jeg det slik at evnen til å forholde seg til de ulike styringstankegangene er avgjørende for å navigere best mulig i dette spenningsfeltet. En måte jeg tolker det informantene sier, er et tydelig behov for å endre styringsstrukturene for å kunne få til samhandling. En annen måte, eller vei inn til endring, er en innstilling om å finne handlingsrommet og ressursene i de ulike styringsformene og «rommet» imellom dem. Leder 4 beskriver det slik:

«Så vi må delvis gjøre strukturelle endringer og plassere folk sammen som har veldig mye, veldig mye godt grunnlag for å jobbe sammen, og så må vi lage nye måter å jobbe på, som er egentlig der du startet ut ikke sant ... Lage nye måter å jobbe på som blir en moderne kommunal plattform, som i større grad gjør at folk finner hverandre på tvers, sette opp lag ...»

Leder 4 påpeker også, slik jeg oppfatter det, at handlingsrommet i spenningsfeltet mellom de ulike styringsformene er der, om ledere og hjelpere velger å se etter det. For Leder 4 handler det om å være kreativ og ta et ansvar:

«Da kommer jeg over på noe av det siste som jeg tenker veldig mye på, og det er kreativitet. Jeg mener at jeg ser at det er et rom i kommuneorganisasjonen for at flere mennesker er mer kreative oftere. At flere ansatte tenker utenfor boksen som man ofte sier ... Men jeg tror at flere kan tenke ... jøss, kan jeg få lov til å være kreativ Det høres litt banalt ut, men jeg tror det ligger en del energi

og muligheter som heller ikke helt er de pengene vi mangler hele tiden, men som er at vi har flinke folk som kan bli sluppet litt mer løs ... Og så mener jeg at kjernen, at det koker ned til at flest mulig må ta et ansvar ... et ansvar for at man gjør en forskjell.»

Politiker 1 påpeker, slik jeg oppfatter det, et ubenyttet handlingsrom på samme måte som Leder 4:

«... jeg har vel et inntrykk av at det faktisk skjer veldig mye nytenkning, men at strukturene i Fredrikstad kommune er veldig gammeldagse, og veldig hierarkiske. Og at det fortsatt er veldig behov for å rapportere i en linje, opp og ned, ting tar lang tid, at det er lite rom og ressurser til å faktisk utvikle nye metoder og ideer ... å tørre og prøve og teste ut tenker jeg er veldig positivt generelt sett, men det ligger ... det fordrer å gi ansatte rom til å gjøre det.»

Dette handlingsrommet, slik Leder 4 og Politiker 1 beskriver, gir meg assosiasjoner til forrige delkapittel 4.1.2, som jeg ser er beslektet med dette funnet ved at spenningsfeltet også er synlig mellom «det emosjonelle» og «det strukturelle» i samhandling. De verdiene, holdningene, personlige egenskapene og tankesettet informantene beskriver i «det emosjonelle» tolker jeg blir anerkjent i mye større grad i de nye styringsformene. Politiker 2 beskriver sin oppfatning av Tillitsreformen slik:

«... jeg er jo personlig veldig for det med Tillitsreform og har veldig tro på det. For jeg tror du får bedre prosesser, mer dynamikk, mer innovativitet, altså mer kreativitet med å ha ansvar lenger ned, for å si det sånn, og ute på virksomhetene. Og det tror jeg handler veldig mye om prosesser.»

Som en motsetning blir en tradisjonell styreform beskrevet av Arbeidsgiver 1 slik:

«I byråkrati så skal du ikke gjøre feil, og så er det ingen som måler på suksess, og da blir det tellekanter som gjelder og ikke overblikket.»

Jeg forstår det slik at «det strukturelle» - altså «hardware i samhandling» - verdsettes høyere i byråkratiet, og «det emosjonelle» - «software i samhandling» - verdsettes høyere i nyere styringsstrategier, slik som Tillitsreformen. «Hardware» blir for opptatt av tellekantene, slik Arbeidsgiver 1 beskriver, som gjør at suksessen – i denne sammenheng «software» – oversees. Ifølge informantene så klarer en god samhandler å se mulighetsrommet, ikke bare i de enkelte styringsformene, men også det å kunne navigere styringsformene imellom.

4.1.4 Ytre og indre prioriteringer i forebygging av ungt utenforskap

Når informantene blir spurt om hva de ønsker å prioritere for målgruppa med mål om å forebygge ungt utenforskap, så legger jeg merke til at de snakker om det jeg tolker som «ytre» og «indre» prioriteringer. Det vil si at jeg oppfatter at de snakker om prioriteringer på

to ulike måter. Noen av informantene svarer ut på *hva* som bør prioriteres, og nevner tidlig innsats, familien, arbeid, skole og en meningsfull fritid. *Hva* blir slik jeg oppfatter det som en «ytre» prioritering, en noe mer oppramsing av *hva* som bør prioriteres. Igjen gir de analytiske begrepene meg mening – der en beskrivelse av *hva* som bør prioriteres, det ytre, i denne sammenheng for meg blir et uttrykk for «hardware». Et eksempel er Politiker 1:

«... å styrke hele utdanningsløpet er viktig, fange opp utfordringer tidlig, om så i barnehage eller enda før. Og så er det et stort lerret å bleke ... Dagens skole er ikke nødvendigvis skrudd sammen sånn at den passer for alle. Mer praktiske muligheter gjerne på ungdomsskolen ...»

Leder 1 snakker om det jeg tolker som en «ytre» prioritering slik:

«Jeg tror at det viktigste vi kan gjøre for dem, er å tilrettelegge skolegangen, slik at de kommer ut med bestått videregående. For vi vet at det er en beskyttelsesfaktor. For de som har bestått videregående klarer seg bedre enn de som ikke har.»

Politiker 2 uttrykker det «ytre» slik:

«Nummer en på min liste handler om arbeidsplasser, det handler om å få ... den største muligheten til å leve gode selvstendige frie liv og etablere familie og bære samfunnet videre. Det er vanvittig viktig for den enkelte, og det er vanvittig viktig for samfunnet. Og det er jo noe som skjærer veldig hardt i hjertet liksom ... når du ser at det er unge som faller ut.»

Andre informanter svarer umiddelbart ut på *hvordan* de ønsker å forebygge ungt utenforskap, og går rett på det de mener er suksesskriterier og samspillet i samhandling. Det blir ikke en oppramsing av områder for prioritering, eller et spesifikt område for prioritering, men heller en innstilling og et tankesett om at suksesskriteriene og samspillet er prioriteringen i seg selv. De er mer opptatt av det «indre», og det jeg ser som «software». Et eksempel er Arbeidsgiver 2:

«Det viktigste å prioritere er jo nettopp det å gi dem muligheten, og gi dem rammene ... og tørre å være tydelig. Det tenker jeg er nøkkelen, og det tror jeg er suksessfaktoren i dette.»

Leder 2 vektlegger, slik jeg tolker, det «indre» slik:

«Vi har flere sviktsoner rett og slett, så det er de sviktsonene jeg skulle ønske vi hadde klart å ta et helhetlig grep ... Og om vi virkelig skulle gjort noe som virkelig monna, uavhengig om vi er i Fredrikstad ... eller hvor vi var hen, så er det samspillet og at hver og en sektor bygde opp det som måtte til for at den enkelte fikk tilpasset det behovet en egentlig har. At en møter behovet.»

Leder 4 opplever jeg er midt i «software» når hun beskriver sin prioritering:

«Veldig mange er i hverdagen sin og er rundt brukerne, og da tror jeg at det aller viktigste som jeg i hvert fall brenner for å formidle er... Til hver eneste ansatt, ta et skritt frem, se behovet, bidra til at behovet på en eller annen måte løses, og myndiggjør innbyggeren selv, sett ungdommen i sentrum, bygg lag som bruker pengene smart, bruker kapasiteten og kompetansen smart, snakk med hverandre om hvordan vi sammen kan støtte de som trenger en eller annen form for støtte, og det er det det koker ned til...»

En prioritering som jeg oppfatter skiller seg ut, og som jeg opplever er underkommunisert, er at det kan finnes en felles løsning på to samfunnsutfordringer; ungt utenforskap og kompetansegapet. Arbeidsgiver 2 beskriver det slik:

«Vi har begrenset kompetansemarked å ta av, og det er en av de største utfordringene Østfoldindustriene har ... det er å få tak i kompetanse. Derfor synes jeg tematikken du skriver om også er spennende. Jeg ser på det som en veldig stor nøkkel i forhold til å matche behov.»

Temaet opplever jeg engasjerer Arbeidsgiver 2 sterkt, og han har følgende å si om prioritering av sosial bærekraft, eller rettere sagt mangel på prioritering:

«Jeg opplever nok at mange ... ja, disse bærekraftsmålene med sosial utenforskap som ... de fleste bedrifter er en del av dette i dag, men det er noe å ha på en vegg og så er det noe annet å ha det i virkeligheten.»

Arbeidsgiver 1 er også opptatt av kompetanseutvikling for å ivareta og beholde bedriftene, men samtidig oppfatter jeg, at han ikke ser det unge utenforskapet som en nøkkel på samme måte som Arbeidsgiver 2. Arbeidsgiver 1 uttrykker det slik:

«Så dette er en av de tinga vi har valgt å prioritere bort å jobbe med ... da det ikke er kommersielt nok ... Det er ikke fordi vi ikke ser at det er riktig. Og vi har en del bedrifter som tar inn folk. Vi kunne ha jobbet mye mer med rammevilkårene for å ta inn sånne folk, men ... nå setter vi av mye mer ressurser til å jobbe med kompetanseutvikling i bedrifter, altså livslang læring.»

Politiker 1 bekrefter at de unge i utenforskap er en uvurderlig ressurs:

«Det er et ubenyttet potensial i veldig mange mennesker som lykkes vanvittig godt i arbeidslivet, som på en måte kanskje ikke har den formelle kompetansen eller hvis du ser på næringslivet i Fredrikstad, så er det veldig mye fagarbeiderkompetanse.»

Og jeg tolker det slik at Politiker 2 også ser at de to samfunnsutfordringene kan ha en felles løsning:

«De bedriftene som kommer hit, samtlige som ønsker å etablere seg her, sier jo noe om ... de sier likt på to ting, og det er at vi trenger industrikompetanse og vi er på det sentrale Østlandet og har tilgang til nok arbeidskraft. Så på den ene siden er det ikke nok arbeidskraft ... Og så har vi en haug med unge som har lyst til å bidra, men som ikke får til den tradisjonelle skolen.»

Det interessante er hvordan jeg opplever Arbeidsgiver 2 og Politiker 2 snakker om dette med en slik letthet, at det kan fremstå lett å få dette til. Arbeidsgiver 2 uttrykker det slik:

«... det er veldig mange ekstremt motiverte unge mennesker, som av en eller annen grunn har falt litt utenfor, mens med en gang de får litt rammer rundt seg og struktur på det ... finner veien sin og er en kjemperessurs. Og vips så har de ferdig fagbrevet sitt, og vips så er de en super arbeidstaker som har kommet inn igjen fra dette utenforskapet. Det er så lite som skal til. Vi snakker ikke enorm ressursbruk for noen av partene. Jeg tror nok at noen får litt aha-opplevelse ... det var ikke mer som skulle til nei.»

Jeg opplever denne lettheten som et paradoks til hvordan samfunnsoppdraget i styringsdokumenter beskrives som noe komplekst – som i opplevelsen av vanskelig. Kompetansegapet er ifølge Arbeidsgiver 2 prekært, og det har store konsekvenser om kommunen og politikerne sammen med bedriftene ikke begynner å samhandle om denne tematikken. Han uttrykker det slik:

«Det er veldig prekært. Det er ... Jeg snakker med flere om det at vi ... 10 – 15 år frem i tid nå, så er vi så manko på fagkompetanse, altså fagarbeidere i Fredrikstad at mange bedrifter her kommer til å slite fremover. Fordi da er det så turnover av den gamlegarden, som blir pensjonister ... Vi har ikke å etterfylle. Vi får ikke fylt opp Og jeg er redd at 20 år frem i tid, så er det mange industribedrifter i Fredrikstad som er borte.»

4.2 Historiene som et virkemiddel i samhandling

Både byens historie og de unges individuelle historier opplever jeg gjør noe med informantene og deres opplevelse av handlingsrom, for å få til den felles innsatsen forebygging av ungt utenforskap krever. Det samme gjelder når de snakker om Fredrikstad som en stor by eller en liten by. Jeg oppfatter det som et skifte i informantens tankesett og holdninger.

Informantene har flere ganger, uavhengig av hverandre, vektlagt de historiske forholdene som en årsaksforklaring til det unge utenforskapet i Fredrikstad. Arbeidsgiver 1 gjenforteller historien slik:

«... hvis jeg skal dra historien ... så er det slik at Fredrikstad kom skikkelig i ulykka, da Fredrikstad Mekaniske ble lagt ned i 1988 ... To år etterpå fikk vi en finanskrisa, og da hadde allerede borgerskapet som jeg kaller det tapt mye av kapitalen sin. Fredrikstad ble ekstremt hardt rammet av to ulykker på en gang, og så fire år etterpå så ble vi tvangssammenslått disse fem kommunene, som ingen ville ha, så da ble det en sånn protestreaksjon midt oppe i all sorgen ... der nei til en storkommune ble det største partiet. Nest største i to perioder og var på vippen i tredje periode. Så denne byen har altså hatt en 15 nesten en 20 års sorgreaksjon hvor alt liksom har vært vanskelig og vrient, og ingen har klart å bli enige om noe som helst.»

Politiker 2 forteller om årsaken til ungt utenforskap på denne måten:

«Ja, jeg vil bare si at jeg helt sånn ... er enig i problemstillingen at det er et problem. Og i Fredrikstad så er det to årsaker til at vi har stort utenforskap. Det ene er at vi er en postindustrikommune, som gjør at veldig mange ... når industrien ble lagt ned for å si det kort ... mistet jobben og stod utenfor arbeidslivet, og det ser vi går i arv. Og så har vi, hvis vi ser på levekårsutsatte områder hos oss, så ser vi også at andelen innvandrere på 17 prosent er en gruppe som har lavere arbeidsdeltakelse enn øvrig befolkning, og det kan også ha med holdninger å gjøre ... det utenforskapet der.»

Min tolkning, som her er basert på tekstmaterialet, observasjoner og notater fra feltarbeidet, er at byens historie gjør noe med informantenes opplevelse av å forstå samhandling som noe *mulig* eller *umulig*. Jeg forstår det slik at når informantene snakker om de kreftene som utenfra har påvirket byen, så får informantene en større forståelse av hvordan ting henger sammen. Med andre ord så opplever jeg at de ser muligheter, i stedet for begrensninger. Det er som om de gir uttrykk for en økt forståelse for samhandlingsbehovet som må på plass, og at denne måten å bruke byens historie på fremmer identitet og fellesskapsfølelse. Jeg opplever at dette kommer særlig til uttrykk hos Leder 1:

«For det er jo ikke gjort over natta. Hvis man ser på barnefattigdommen, og dette rammer ungdommer også, så er den i Fredrikstad urovekkende høy. Og det er ikke politikerne i Fredrikstad alene sitt ansvar eller sin feil, eller administrasjonen sin feil. Dette her er resultat av gamle industribyer i Østfold, med lav utdanning, med høy grad av sykdom. Alle de tingene som vi vet alt mulig om. Det tar jo generasjoner å få gjort noe med, så jeg tror at det å synliggjøre de positive endringene vi får til langs denne tidsaksen er viktig. Og så må vi ikke glemme at det går veldig bra med de aller fleste av ungdommene. Det gjør faktisk det.»

Det samme opplever jeg skjer når informantenes snakker om de unges individuelle historier. Politiker 1 snakker om at han som folkevalgt sjelden får høre historiene i formannskapet:

«...vi får informasjon på et veldig overordna nivå og vi ser nødvendigvis ikke problemene inni der. Det blir veldig sånn tall og statistikk. Så dette med ungt utenforskap står selvfølgelig i rapporter om hvordan det er, men vi får veldig sjelden presentert noen detaljer rundt utfordringsbildet ... Nei, da må vi oppsøke det, som jeg sa i stad. Vi kan aldri se det i en tertialrapport til formannskapet. Det vil kanskje være i en NAV-rapport at det er ... nå er det 85 ungdommer i Fredrikstad som får et eller annet tiltak, eller så er det bare tall som er umulig å forholde seg til.»

Min tolkning, som en gjennomgående observasjon på tvers av intervjuene, er at ved å bruke historiene så flyttes fokuset til langsiktig og helhetlig tenkning - og en gjensidig forståelse om at det ikke er en quick fix. Det gir en innstilling om at det å forebygge ungt utenforskap er mulig. Å løfte blikket på denne måten opplever jeg får samtalen til å handle om krefter som har påvirket byen utenfra, og flytter fokus vekk fra å peke finger på den enkelte kommunale instans, eller i verste fall enkeltpersoner. Leder 3 uttrykker en kort og konsis optimisme slik:

«Vi kan redde neste generasjon.»

Informantenes oppfatning av Fredrikstad som en stor eller liten by tolker jeg også gir ulik opplevelse av handlingsrom for samhandling. Som at en stor by er ensbetydende med at samhandling er *vanskelig*, og en liten by er ensbetydende med at samhandling er *lett*. Leder 3 uttrykker det slik:

«Det er en stor kommune vet du, og jeg ser jo at de andre etater og virksomheter.. de vet ikke hva vi driver med ... I alle settinger hvor jeg er, og i politiske forum som jeg også er, så forteller jeg om hva vi driver med. Og så opplever jeg at det kommer nye, både etatssjefer og ledere rundt om, og da må vi begynne på nytt Så jeg holder på med det hele tiden. Det er slitsomt, og jeg har alltid gjort det. Men det var veldig annerledes før i tiden vet du, når vi var kommunedeler ...»

I intervju med Leder 4 så starter også hun ut å beskrive kommunen som en «*gigantisk organisasjon*». Når jeg gjør henne oppmerksom på at Arbeidsgiver 2 oppfatter Fredrikstad som en liten by, så endres måten hun forholder seg til handlingsrommet på. Jeg oppfatter dette som en ganske markant forskjell. Leder 4 uttrykker det da slik:

«Noe som er helt riktig forstått synes jeg, som du beskriver der i Fredrikstad, er at vi er en av de aller største kommunene der ting likevel ikke er større enn at det går an å ha nesten oversikt, på en måte Så vi er jo, synes jeg da, det går jo mer på meg personlig, et veldig spennende sted å jobbe, for det er så stort at vi har utfordringer, har ressurser, har fagfolk, har muligheter samtidig er det såpass lite i den lille verdensbyen at vi også kan kjenne hverandre og faktisk kan få ordna opp i en del ting, hvis vi jobber smart og kobler på de rette folka.»

Arbeidsgiver 2 har en helt annen oppfatning av Fredrikstad enn de to lederne:

«...et eksempel jeg føler er noe som Fredrikstad har, som jeg ikke har sett så mange andre steder. Man jobber litt sånn bevisst med å skape møteplasser rundt om her, og det føler jeg er litt unikt for Fredrikstad. Jeg føler at Fredrikstad endelig begynner å dra styrken av å være en liten by. Man tør å være en liten by, at det er kort vei mellom ulike instanser her, og det er positivt Det opplever jeg kanskje er en av styrkene her, at i Fredrikstad så kjenner alle noen som har vært utenfor, og da er det litt lettere å finne felles møteplasser Så det er mye mer muligheter her for å samhandle på tvers i kommunen.»

Oppfatningen av Fredrikstad som en stor eller en liten by forstår jeg som en pågående diskurs. Det tydeliggjøres slik jeg ser det også gjennom kommunenes visjon: «Den lille verdensbyen». Så hvordan de ulike fortellingene former måten informantene ser muligheter eller begrensninger, opplever jeg som interessant. Når fortellingene kan skape handlingsrom, og en følelse av identitet og fellesskap, så forstår jeg det slik at fortellingene også kan bli et virkemiddel for å fremme «det emosjonelle» - som beskrevet i delkapittel 4.1.2. Det vil si at jeg blir nysgjerrig på om funnet kan skape holdninger og tankesett som fremmer samhandling.

4.3 Menneskesyn – kjernen i software

Et resultat på tvers av intervjuene og på tvers av de valgte hovedtemaene og underkategoriene, som et resultat av «metatolkningen», er menneskesynet sin betydning i samhandling. Det som kommer til uttrykk i intervjuene, gjennom hvordan informantene snakker om de unge voksne på, så tolker jeg menneskesyn som «kjernen i software». Leder 2 setter ord på det slik:

«Ja, det er i hvert fall en ting som jeg ser veldig klart for meg og som jeg håper innimellom får tematisert, ... og det er rett og slett synet vårt på mennesket ... Hvis man har et sånt grunnsyn som den gamle sykdomsmodellen ... hvis vi velger å se et menneske som en som står der og har en diagnose ... at det noe som må fikses og ordnes, da mener jeg det er noe som virkelig hemmer en utvikling ... for å få til et samspill og samhandling, og for å komme videre i den enkeltes liv ... Og det som da fremmer er at vi klarer å se hvor mangefasetta mennesket er, og ikke minst at dette er noe en mer eller mindre kan slite med i perioder og at det ulike tilnærmingmåter, og at en og hver må eie sitt eget liv.»

«Kjernen i software», her i betydning menneskesynet, representerer slik jeg forstår det den sentrale drivkraften bak de emosjonelle aspektene i samhandling, altså «software». Med andre ord, så oppfatter jeg det som at «kjernen i software» styrer hvordan programvaren fungerer og oppfører seg. Menneskesynet har slik jeg oppfatter det stor betydning for hvordan nyttiggjøre seg de emosjonelle ressursene i samhandling.

Arbeidsgiver 1 oppfatter jeg har en litt annen måte å omtale de unge i utenforskap på, og jeg har markert de ordene jeg opplever skiller seg ut med fet skrift:

*«Vi kunne ha jobbet mye mer med rammevilkårene for å ta inn **sånne folk**, ...»*

I min forståelsesramme oppfatter jeg at det i språket blir en følelse av en distanse mellom «oss og dem». Arbeidsgiver 1 snakker også om hvordan de unge kan jobbe med sine indre samtaler slik:

«Så det er jo de indre samtalene ... Du må være forsiktig med de indre samtalene, for hjernen lytter. Det tror jeg er veldig viktig ... Du må kutte ut den indre samtalen, for den er ofte for destruktiv, for selvkritisk ... Så mot er en viktig greie oppe i det her, for de som står utenfor, og har mislyktes mange ganger.»

I delkapittel 3.8 reflekter jeg over at jeg opplevde å bli provosert av noe en av informantene sa, og det handler nettopp om de valgte sitatene fra Arbeidsgiver 1. Jeg ønsker å tydeliggjøre at det er min tolkning, og ikke nødvendigvis det Arbeidsgiver 1 formidler. I min mest kritiske tolkning så kan jeg oppfatte det som at det er de unge sin skyld alene at de står utenfor, og at det bare er å tenke annerledes, så vil det ordne seg. Jeg oppfatter Leder 2 sin beskrivelse som en mer mangefasetta forståelse av hva som er årsak til utenforskap. Jeg kan forstå det som et rausere menneskesyn, eller en rausere forståelse av sammenhengene til hvorfor de unge kan havne i utenforskap. I ordene som Leder 2 bruker så opplever jeg også at det skaper en fellesskapsfølelse og at det åpner opp om at utenforskap kan være noe vi alle kan slite med i perioder av livet. Politier 2 opplever jeg også får frem fellesskapsfølelsen:

«Ja, det er det det handler om. Det er det det handler om. Det handler om ... (tenkepause ...) det er det det handler om. Det handler om å trygge ... om å se ungdommen. Det handler om å være der for dem. Det handler om å få ... at de skal tro på seg selv og bygge dem opp til å gå det steget som trengs for å leve et trygt og godt og selvstendig liv. Der har jeg troa på alle. Alle får til det. Og noen trenger hjelp til det, og der er det viktig at vi som felleskap er.»

Når jeg skriver at jeg forstår «menneskesynet sin betydning i samhandling» som et resultat på tvers, så har jeg fra mitt analytiske ståsted oppdaget at dens betydning er tilstede i følgende underkategorier og hovedtema:

4.1.2 Forståelse av samhandling som noe emosjonelt og strukturelt: Her forstår jeg menneskesynet, slik som beskrevet, som «kjernen i software». Og at menneskesynet kan fremme eller hemme «det emosjonelle», altså «software» i samhandling.

4.1.3 Å navigere og forholde seg til ulike styringstankeganger: Her forstår jeg det som at de ulike styringstankegangene påvirker vårt menneskesyn.

4.2 Historiene som et virkemiddel i samhandling: Her forstår jeg det som at historiene påvirker vårt menneskesyn.

4.4 Oppsummering av kapittel 4.0

Resultater av tematisk analyse viser at det i samhandling er nødvendig med en *strukturell* og *emosjonell* tilnærming i samtidighet, og at perspektivene kan forstås i forhold til hverandre gjennom de analytiske begrepene «hardware» og «software». Ulik begrepsbruk om samme fenomen og hvordan informantene snakker om prioriteringer avslører at «software» er en avgjørende driver i samhandling. En prioritering som skiller seg ut er at det kan finnes en felles løsning på to samfunnsutfordringer: ungt utenforskap og kompetansegapet.

«Software» er mer enn relasjonelle aspekter. En slik emosjonell tilnærming innebærer også verdier, holdninger, personlige egenskaper og tankesett. «Hardware» viser seg ved at informantene søker etter å forstå samhandling metodisk, og da gjennom faste strukturer og rammer, som en «oppskrift». Ulike styringsformer påvirker det strukturelle og emosjonelle handlingsrommet i samhandling, og det er behov for en ny styringsstrategi. Hvordan Fredrikstad omtales som en stor eller en liten by har mye å si for opplevelsen av mulighetsrommet. Det samme har byens historie og de unges individuelle historier, og historiene blir på denne måten et virkemiddel i samhandling. Menneskesynets betydning, «kjernen i software», blir i denne sammenheng stående som et oppsummerende resultat på tvers av temaer og underkategorier. I kapittel 5.0 diskuterer jeg resultatene opp mot teoretiske perspektiver og aktuell forskning for å forstå de mer inngående.

5.0 DISKUSJON

I kapittelet diskuterer jeg resultater og sammenhenger opp mot teoretiske perspektiver og forskning. Jeg har valgt å diskutere resultater i rekkefølge slik de er fremstilt i kapittel 4.0, og ut ifra følgende problemstilling med underliggende forskningsspørsmål:

Problemstilling:

Hvordan sikre samhandling på tvers av kommunale instanser, politiske beslutningstakere og arbeidslivet for å forebygge ungt utenforskap i Fredrikstad?

Forskningsspørsmål 1: *Hva legger ledere i kommunale instanser, politikere og arbeidsgivere i fenomenet samhandling?*

Forskningsspørsmål 2: *Hvordan navigerer ledere i kommunale instanser, politikere og arbeidsgivere i spenningsfeltet mellom etablert praksis og nye ideer?*

5.1 Hardware og software - både og i samhandling

Å bruke de analytiske begrepene, «hardware» og «software», for å forstå dynamikken og sammenhengene i informantenes holdninger, handlinger og refleksjoner – har jeg valgt for å gjøre det tilgjengelig for meg – hvordan informantene snakker om forholdet mellom det strukturelle og emosjonelle i samhandling, og hvordan dette kommer til syne i resultatene.

Ulik begrepsbruk om samme fenomen: Informantene benytter ulik begrepsbruk om samme fenomen. Tjora & Melby (2013, s.55) konstaterer at det er mange begreper som dominerer dagens debatt om kvalitativ utvikling av velferdstilbudet, og samhandling som teoretisk fenomen er ikke enkelt å gripe an. De begreper som gjenspeiler hva informantene faktisk henviser til, for eksempel samarbeid, samskaping, tverrfaglighet og koordinering, er slik jeg ser det minst interessante her. Det som derimot skaper en nysgjerrighet er informantenes bruk av begreper jeg oppfatter som beslektet og hverdagslig, og som ikke eksplisitt gjenspeiler at det er samhandling informantene snakker om.

Informantene relaterer begrepene lederskap/ lederansvar, medarbeiderskap, prosjektarbeid og prosess til fenomenet samhandling. Begrepene ser ut til å inneholde holdninger og verdier – «software» - som informantene også beskriver er tilstede i situasjoner der de opplever at samhandling fungerer. Det at fenomenet samhandling er tilstede i disse begrepene er i utgangspunktet ikke overraskende, i og med at fellesnevneren er at de har med sosiale handlinger å gjøre. Lederskap og medarbeiderskap har med sosiale handlinger å gjøre, og det samme har prosjekter og prosesser der mennesker er involvert. En sosial handling slik Max Weber (1864-1920) definerer det er «*minst to aktører som foretar valg av handling avhengig av den andres valg av handling.*» (Tjora & Melby (2013, s.33). «Laget rundt de

unge» blir nevnt av flere informanter. Om jeg går tilbake til Leder 4 sin beskrivelse av «laget» i delkapittel 4.1.1, så plasserer jeg medarbeiderskap og lederskap som «lagspilleren», og prosjektarbeid og prosess som det som skjer «innad i laget». Leder 2 benytter «tannhjul» som en metafor, for å beskrive suksesskriteriene og forstå disse i en helhet. Willumsen & Ødegård (2016, s.43) sammenligner samhandling med et «symfoniorkester», for å illustrere at bidragene er forskjellig, samtidig som at hensikten er at de skal henge sammen – og integreres etter det den unge trenger av hjelp og støtte. Slik ser jeg at metaforer kan være gode bidrag til å forstå fenomenet og det samspillet som kreves for å sikre samhandling på tvers.

«Laget» er en gjennomgående metafor, og alle informantene deler erfaringer fra prosjekter og prosesser der de har fått til samhandling. Jeg forstår det som at de er opptatt av å forstå samspillet i og mellom sosiale systemer. Røkenes & Hanssen (2012, s.221) skriver at et sosialt system kan defineres som *«et sett av aktører og relasjonene mellom aktørene og deres kunnskaper»*. Vi må se på samspillet mellom individ og system, samspillet innen et system og samspillet mellom ulike systemer om vi skal forstå og endre atferd. Innen denne systemteoretiske tilnærmingen legges det vekt på å forstå atferd relasjonelt, og de sosiale systemene påvirkes av omgivelsene. Slik kan jeg forstå «Laget rundt de unge» som et sosialt system, og det å ivareta relasjonen mellom ulike «lag» og ivareta relasjonen «innad i laget» blir like viktig som å ivareta relasjonen mellom den unge voksne og «lagspillerne». Jeg erfarer fra tidligere samhandlingsarbeid at hjelpere er opptatt av å ivareta relasjonen til den unge voksne som er i behov av hjelp og støtte, men at relasjonen mellom «lagspillerne» og mellom «lagene» ofte tas for gitt. Hvordan dette kommer til uttrykk er avhengig av den enkelte aktørs institusjonelle logikk - som jeg diskuterer senere i dette delkapittelet. Jeg oppfatter det som at informantene formidler at det i samhandling er like viktig å ivareta løsningsfokus rundt hva systemet trenger, som det å ivareta løsningsfokus på hva ungdommen trenger – i samtidighet. I en samhandlingssituasjon så må man derfor samtidig stille seg spørsmålene: Hva er det ungdommen trenger? Og hva er det systemet trenger?

Jeg oppfatter det som en interessant tilnærming, å ivareta det relasjonelle mellom «lagspillerne» og de ulike «lagene», på samme måte som «laget» fokuserer på å ivareta det relasjonelle til ungdommen. Artikkelen *«Sentrale kvaliteter i arbeidsinkludering av sårbar ungdom, slik ungdom selv og arbeidsgivere opplever det»* (Frøyland 2017) gir et innblikk i hva sårbar ungdom og deres arbeidsgivere opplever som viktige kvaliteter i hjelpen. Å etablere «normale» og «vanlige» relasjoner er viktig, sikre oppfølging over tid, bygge fremtidstro og at hjelperen må være forberedt på å dra prosessen i perioder når den unge ikke makter det selv. Om jeg som et tankeresonnement overfører det Frøyland (2017) beskriver til løsningsfokus rundt hva systemet trenger, så vil det være å nettopp etablere

normale og vanlige relasjoner mellom «lagspillerne» i de ulike instansene, sikre oppfølging av hverandre over tid, bygge fremtidstro og at instansene og aktørene, som «lagspillerne» er ansatt hos, er forberedt på å dra prosessen når «lagspilleren» ikke makter det selv.

Relasjonskompetanse og forståelse av kommunikasjon fra et samhandlingsperspektiv, som beskrevet i delkapittel 2.2.1, blir slik informantene påpeker en viktig grunnmur for å klare å ivareta både løsningsfokus på hva ungdommen trenger og løsningsfokus på hva systemet trenger. Det får meg også til å tenke på begrepet sosial kapital, som Willumsen & Ødegård (2016, s.285) skriver kan sees på som den relasjonelle kvaliteten til en organisasjon.

Willumsen & Ødegård (2016) skriver at tillit og rettferdighet danner grunnlaget for organisasjoners evne til samhandling. Rettferdighet handler her om følelser, mens tillit handler om forventinger. Utviklingspotensialet ligger i hvordan følelser og forventinger blir håndtert i en organisasjon. Igjen ser jeg det i sammenheng med informantenes forståelse av samhandling som noe emosjonelt, men at det her blir satt i en ramme der det blir organisasjonens evne til å benytte seg av det emosjonelle i samhandling, og ikke at ansvaret for samhandlingsprosessen blir lagt på den enkelte medarbeider alene.

Oppsummert så snakker informantene om fenomenet som noe hverdagslig, og det tydeliggjøres gjennom de begreper og metaforer de bruker. En slik nøktern tilnærming opplever jeg normaliserer samhandling til noe som foregår mellom oss hele tiden, og er ikke kun å identifisere i de begrepene som allerede dominerer fagfeltet. Det får meg til å tenke på Tjora & Melby (2013, s.27) som nevnt i delkapittel 1.1, som trekker frem et hovedbudskap om å betrakte samhandling som noe langt mindre magisk – som i betydning vanskelig og fantastisk - enn dagens diskusjoner synes å gi inntrykk av. Tjora & Melby (2013, s. 26-27) skriver at dagens reformiver kan synes å gi inntrykk av «*bare man får samhandling på plass, så skal alt bli så meget bedre. Bare man får systemer som snakker sammen, er problemene løst*». I stedet setter mange av informantene fokus på mulighetsrommet i allerede igangsatte praksiser og prosjekter, og at fenomenet allerede pågår i de beslektede begrepene som benyttes. Jeg forstår det som at det er «software» som er fellesnevneren i ulik begrepsbruk om samme fenomen. Det å være oppmerksom på hva disse fellesnevnerne kan være, uavhengig av hvilke begreper som benyttes, er slik jeg ser det en innstilling om å være på utkikk etter sammenhenger som ennå ikke er forstått. Hertz (2011) beskriver en slik tilnærming som å være på utkikk etter de «uante utviklingsmulighetene». Med kreativitet og nysgjerrighet kan vi være på utkikk etter det «uante». Det å studere det jeg opplever informantene uttrykker som «software» er derfor valgt som en vei inn for å diskutere fenomenet videre.

Emosjonell forståelse av samhandling: Informantene forteller at emosjonell forståelse av samhandling handler om *relasjonelle aspekter*, men like mye om *holdninger, verdier*,

personlige egenskaper og tankesett. Dette ser jeg på som samhandlingens «software», og disse elementene kan være vanskelig å sette ord på. Informantene vektlegger at vi må tåle usikkerhet og kompleksitet for å få til samhandling. De vektlegger evnen til å ta ansvar, være løsningsorientert, «ikke gi seg», «ikke ta ting personlig» og være handlekraftig. Det handler om å benytte følelser som en ressurs i endringsarbeid. Informantene beskriver nærmest en personlighetstype, som begge arbeidsgiverne, uavhengig av hverandre, samler i betegnelsen «gründer».

De personlige egenskapene, holdningene, verdiene og tankesettet som informantene snakker om, relaterer jeg til Hertz (2011) sin innstilling om å inneha evnen til å være på utkikk etter de «uante utviklingsmulighetene». Selv om Hertz (2011) beskriver dette i utgangspunktet som en tilnærming i arbeid med barn og ungdommer, så er denne tilnærmingen slik jeg oppfatter det beskrivende for det informantene ønsker av parter i en samhandlingsprosess. En slik praksis må ifølge Hertz (2011, s.26) bygge på anerkjennelsen av de gode intensjonene i det som folk forsøker å bidra med. Intensjonen er ikke alltid tilstrekkelig, men anerkjennelsen av den kan gjøre at det snakkes om vanskeligheter på en annen måte, noe som gir de involverte optimale muligheter til å lære av det som skjer, og lære av hverandre. Hertz (2011, s.9-10) bekrefter også at det krever mot å tåle å stå i tvil og usikkerhet, slik informantene formidler. Det krever mot å stå i kompleksiteten, fordi vi ofte ønsker å trekke raske beslutninger. Nysgjerrighet blir en motvekt i det å være på utkikk etter muligheter og handlingsrom, som kan være med på å endre tilsynelatende fastlåste mønstre.

Relasjon er grunnleggende i Bateson (Jensen & Ulleberg, 2019 s.29) sin kommunikasjonsteori og han beskriver, slik som informantene, sentrale holdninger og væremåter for å skape grunnlag for gode relasjoner. «Den ikke-vitende posisjon» til Bateson er en holdning, på samme måte som Hertz sine «uante utviklingsmuligheter», der det kommuniseres en stor og ekte nysgjerrighet med intensjon om å hele tiden være i en prosess med å forstå. Å stille spørsmål til samarbeidende parter med et slikt utgangspunkt kan bidra til likeverdige forhold, og hente frem partenes ressurser og ideer. En nysgjerrig holdning retter oppmerksomheten mot hele mangfoldet av historier og forklaringer, og skaper nye sammenhenger, som kan være med på å øke antallet forståelsesrammer og dermed også valgmuligheter for handling. Nysgjerrighet er ifølge Bateson en viktig drivkraft i endringsarbeid, og er på lik linje med en ikke-vitende posisjon smittsom (Jensen & Ulleberg 2019, s.233-242). Jeg oppfatter at Bateson sin kommunikasjonsteori på mange måter oppsummerer de holdningene, verdiene, personlige egenskapene og tankesettet informantene beskriver som suksesskriterier i det *emosjonelle* samhandlingsarbeidet.

I tillegg til «den ikke-vitende posisjon» og en nysgjerrig holdning beskriver informantene en anerkjennende holdning, og ifølge Bateson er anerkjennelse sentralt for å skape et godt fundament i en samhandlingsprosess. Anerkjennelse etterstreber å forstå den andres perspektiv, også om den andres oppfatning av verden er særlig avvikende fra ens egen (Jensen & Ulleberg 2019, s.235-236). Schibbye (2012), i sin dialektiske relasjonsforståelse, utdyper anerkjennelse som ulike væremåter gjennom lytting, forståelse, toleranse, åpenhet, aksept og bekreftelse. Væremåter informantene uttrykker i sine beskrivelser av en person som mestrer det *emosjonelle*. Disse væremåtene er dialektiske, som betyr at de ikke kan betraktes isolert. De er en kilde til utvikling og vekst (Jensen & Ulleberg 2019, s.235-236). Igjen får jeg assosiasjoner til at det handler om evnen til å tåle usikkerheten og kompleksiteten samhandling krever. I dialektisk relasjonsforståelse så tolker jeg det som evnen til å tåle endring. Å være selvrefleksiv ser jeg på som en slik evne til «å tåle», og Schibbye (2012, s.84) definerer selvrefleksivitet som en spesifikk menneskelig egenskap. Kort fortalt så innebærer det å være klar over hva man selv har forstått, for å kunne forstå andre. Slik kan man avgrense seg fra andre og ikke overta andres opplevelser (Jensen & Ulleberg 2019, s.240). Jeg forstår derfor selvrefleksivitet som evnen til å takle konflikt, motstand eller uenigheter i en samhandlingsprosess, og evnen til å tolke situasjoner som oppstår som noe kontekstavhengig og ikke personavhengig. Flere av informantene beskriver en slik egenskap i det *emosjonelle*, der det å ikke ta ting personlig som en nødvendig innstilling for å kunne føre samhandling fremover og ikke at den stopper opp. Jensen & Ulleberg (2019, s.240) skriver at man må tillate seg å miste kontrollen.

Arbeidsgiver 2 uttrykker i delkapittel 4.1.2 at noen personer er kjempegode på å samhandle, ekstremt dyktige på det, men han vet ikke helt hvordan de får det til. I informantenes beskrivelser så fremkommer det helt klart at det handler om en sammensetning av verdier, holdninger, personlige egenskaper, tankesett og relasjonell kompetanse - men det er noe som blir «udefinerbart». Freire (1972, s.91) skriver følgende om dialogen mellom mennesker:

«Dialogen kan imidlertid ikke eksistere hvis man ikke har en grunnleggende kjærlighet til verden og mennesket. Benevning av verden, som er en skapende og nyskapende handling, er umulig om den ikke er gjennomsyret av kjærlighet. Kjærlighet er samtidig grunnlaget for dialogen og dialogen selv.» (Hentet fra Jensen & Ulleberg 2019, s.225).

Det får meg til å tenke på om det er kjærlighet eller medmenneskelighet som er dette «udefinerbare». Schibbye (2012, s.264) forstår kjærlighet som et fenomen som unndrar seg våre metoder og våre forklaringer, og beskriver det som en kraft som melder seg i relasjoner – som «noe mer». Det *emosjonelle* i samhandling – «software» - kan derfor aldri kan forstås på samme måte som det *strukturelle* - «hardware». Det *emosjonelle* kan ikke rammes inn og

struktureres som en «oppskrift», slik informantene er på leting etter. Selv om det *emosjonelle* ikke kan struktureres som en oppskrift, så opplever jeg likevel at forståelsen av det mellommenneskelige kan forenkle det komplekse i samhandlingsprosessen. Med det mener jeg at om vi plukker alt fra hverandre, så handler det i bunn og grunn om å være et medmenneske. Når samhandling blir diskutert gjennom teorier som konstaterer kompleksiteten i fenomenet, slik som Willumsen & Ødegård (2016, s.27), så kan det gi meg en trygghet i å vite at jeg også kan forstå samhandling som at det handler om å være medmenneskelig. Dette handler om perspektivtagning.

Arbeidsgiverne påpeker at det *emosjonelle*, altså de personlige egenskapene, holdningene, verdiene og tankesettet til en god samhandler, kjennetegner en gründer. Det får meg til å undre om dette er noe som kan læres, eller om det er forbeholdt enkelte personer. Røkenes & Hanssen (2012, s.72-73) skriver at alle mennesker har potensiale til å utvikle seg i retning av å være mer samhandlingskompetente, uten at det betyr behov for en dyptgående personlighetsendring. I de fleste tilfeller er det verken nødvendig eller ønskelig at en person forandrer seg. Det skal være rom for alle personlighetstyper. Men det å bli bevisst egen væremåte, som Røkenes & Hanssen (2012, s.39) kaller «egenperspektivet», gir rom for at mennesker kan forholde seg til slik de er, og ta et større valg og ansvar for egne handlingsmønstre og hvordan disse kan påvirke andre. Egenperspektivet betyr å se verden fra vårt eget ståsted på bakgrunn av vår forforståelse, slik som et hermeneutisk utgangspunkt beskrevet i delkapittel 2.2.1. Ifølge Røkenes & Hanssen (2012, s.39) inkluderer egenperspektivet våre erfaringer, kulturbakgrunn, menneskesyn, verdisyn, holdninger og personlighet. Å bli kjent med oss selv og reflektere over betydningen av denne forforståelsen i møte med andre blir viktig for å ta i bruk egne ressurser, erfaringer og sterke sider til det beste for samhandlingen. Dette relaterer jeg til intersubjektivitet fra et hermeneutisk og fenomenologisk perspektiv, som beskrevet i delkapittel 2.1, da denne evnen til gjensidig forståelse bidrar til samhandling.

Bateson (Jensen & Ulleberg 2019, s.96-100) beskriver forforståelse og våre erfaringer som «en psykologisk forståelsesramme», og den gir fenomener vi observerer mening. Denne prosessen er for en stor del ubevisst og taus, men den kan til en viss grad bevisstgjøres. I min forståelsesramme så betyr en slik bevisstgjøring som Bateson sikter til, at mennesker har en evne til å endre seg om de blir klar over egne reaksjoner og mestringsstrategier i møte med verden. Det *emosjonelle* informantene snakker om kan læres og erfares, men for at denne endringen skal skje så må vi, slik som Leder 3 beskriver det i delkapittel 4.1.2, «*kjenne det selv, føle det selv*». Jeg relaterer dette til Antonovsky sitt begrep «sense og coherence», som på norsk blir omtalt som «opplevelse av sammenheng». Opplevelse av sammenheng bidrar til å skape de beste forutsetningene for en positiv forsterkende prosess,

som forstås som en salutogen tilnærming (Hertz 2011, s.75-76). Informantene er tydelig på at for å få til samhandling, så må følelsene kobles på. Jeg setter derfor det informantene sier i en salutogen forståelsesramme, der det sosiale samspillet må oppleves begripelig, meningsfullt og håndterbart (Hertz, 2011 s.75-76). Ofte så kan jeg tenke at «opplevelse av sammenheng» er avgjørende for at en ung voksen som står i utenforskap skal komme videre i livet, men i denne studien så setter informantene «opplevelse av sammenheng» som avgjørende for å få til samhandling mellom aktuelle aktører i Fredrikstad. Skærbæk & Nissen (2014, s.118-121) bekrefter min oppfatning om at salutogenese er mer enn en mestringsstrategi – det er en grunnleggende innstilling som påvirker hvordan vi møter verden på - at selv om det er vanskelig i perioder, så vil det ordne seg.

Det som kan bidra til å oppsummere informantenes beskrivelser av det *emosjonelle* er det Skau (2024, s.74) beskriver som «personlig kompetanse». Jeg oppfatter at Skau (2024), på samme måte som Schibbye, vektlegger at det handler om en sammensatt kvalifikasjon som ikke uten videre lar seg måle, telle eller veie. Ifølge Skau (2023, s.74) kan dette være egenskaper som visdom, mot, kjærlighet, kjærlighetsevne, sosial intelligens, humor, intuisjon og integritet. Samlet sett er «personlig kompetanse» en unik kombinasjon av menneskelige kvaliteter, egenskaper, ferdigheter og holdninger, som vi mer eller mindre intuitivt tilpasser ulike profesjonelle sammenhenger (Skau 2024, s.83). Skau (2024, s.83-84) bekrefter min opplevelse av det *emosjonelle* som en «taus» kunnskap. Det er en viten som vi ikke alltid kan redegjøre for teoretisk.

Strukturell forståelse av samhandling: Informantene forteller at *strukturell* forståelse handler om behovet for å forstå samhandling metodisk gjennom fastsatte strukturer og rammer – som en «oppskrift». De assosierer de ulike styringstankegangene med spenningsfeltet mellom etablert praksis og nye ideer, og snakker om handlingsrommet de ulike styringsformene kan gi. Dette er samhandlingens «hardware». Informantene ønsker et forpliktende politisk styringssignal og en tydelig strategi fra øverste leder. I tillegg ønsker informantene at medarbeidere og hjelpere nær de unge tar et større ansvar for samhandlingen i praksis.

Det er tydelig kommunisert i styringsdokumenter, både i nasjonale planer og kommuneplaner, at vi skal samhandle. Det er til og med lovregulert. Ifølge Tjora & Melby (2013, s.45) forventer myndighetene at aktørene skal se helheten og ikke bare egne interesser og delsystemets interesser. Å samhandle er derfor ikke noe vi kan velge vekk. Det som fascinerer meg, og som Tveit Sandvin et al. (2022) bekrefter, er at fenomenet blir brukt som et normativt begrep ved at det er stadfestet et behov for mer og bedre samhandling, men det gis sjeldent et innhold. Informantene løste dette ved å snakke om metoden og de

strukturelle rammene i enkeltprosjekter, som de erfarer får til samhandling. Disse enkeltprosjektene blir stående som gode eksempler, men prosjektene har ulike oppdragsgivere og ulikt metodisk opphav. Det ser altså ut til at vi får til å samhandle i prosjekter. Breit & Andreassen (2021) skriver at også forskningen er dominert av empiriske studier av konkrete samarbeid. De mener at samarbeidsforskningen dermed bidrar lite til en mer generell kunnskapsutvikling eller til teoriutvikling, utover de konkrete samarbeidene som studeres. Min oppfatning er at vi ikke kan belage oss på de enkelte pop-up metodene/prosjektene som et grunnelement for å få en flyt i et samfunn som skal knekke samhandlings-koden. Enkeltprosjektene viser i aller høyeste grad vei, og tydeliggjør suksessfaktorene, men vi kan ikke hvile på dem – men bygge strukturer og holdninger på en måte som gjennomsyrrer en helt annen iboende måte å samhandle på.

Selv om informantene, som nevnt tidligere i dette delkapittelet, snakker om det *emosjonelle* i og mellom sosiale systemer, så trekker de også frem «laget» som en strukturell ramme. Jeg forstår det som et forsøk på å beskrive det metodiske som kreves, uavhengig av enkeltprosjektene – men som en mer helhetlig og langsiktig tenkning. Begrepet «laget rundt barna og elevene» er å finne i Stortingsmelding 6 (2019-2020), og det handler nettopp om behovet for tverrfaglig samarbeid og at alle barn og unge skal bli sett og få den hjelpen de trenger når de trenger den. Kompetansen bør være så nær de det gjelder som mulig. Tidlig innsats og helhetlig oppfølging er stikkord i denne stortingsmeldingen. Det jeg undrer meg over, og som er en observasjon i den kontekstnære analysen, er at ingen av lederne eller politikerne nevner individuell plan. Individuell plan er en rettighet om den unge er i behov for langvarige og koordinerte helse- og omsorgstjenester, og planen skal beskrive hvordan tjenestene skal samarbeide slik at den unge får en helhetlig oppfølging (Helse- og omsorgstjenesteloven, 2011, §7-1). Dette blir bare mine antagelser, men totalinntrykket av intervjuene er informantenes gjennomgående fokus på samhandlingens «software», noe som kanskje kan være årsaken til at et strukturelt verktøy som individuell plan ikke blir nevnt.

I «*Helseprofesjoners samhandling – en litteraturstudie*» skriver (Vik, 2018) at samhandlingstiltak som iverksettes, ikke bare må forankres på et overordnet nivå, men også i helseprofesjoners praksis. Dette bekrefter slik jeg ser det informantenes ønske om en tydelig strategi fra politisk hold og forpliktelse hos øverste ledelse i kommuneadministrasjon. I samtidighet ønsker de at medarbeiderne nær de unge tar et større ansvar for samhandlingen i praksis. Min erfaring i samhandlingsarbeid fra tidligere, er at mange aktører ofte venter på at den andre parten tar initiativ. Av resultatene kan jeg tolke det som at lederne kan avvente politiske styringssignaler, eller at de venter på en tydelig strategi fra øverste hold. Det samme ser ut til å skje hos medarbeiderne, som kanskje ikke forstår betydningen av sin rolle i samhandling – slik noen av informantene påpeker. Vik (2018)

bekrefter at opplevelsen av manglende samhandling ofte fører til at man legger hovedansvaret på den andre parten. Mangel på kontakt mellom partene og felles retningslinjer for samhandling lokalt, kan være årsaken til en slik ansvarsfraskrivelse. Det at Vik (2018) bruker ordet «ansvarsfraskrivelse» gir meg assosiasjoner til «spenningsfeltet» i samhandling. Igjen tydeliggjør informantene hvor viktig det *emosjonelle* er, som en vei rundt denne ansvarsfraskrivelsen. En kan ikke sitte å vente på at samhandling skal skje, men ta initiativ - inneha en holdning og innstilling som diskutert tidligere i dette kapittelet.

Informantenes ønske om en ny styringsstrategi ser ut til å realiseres gjennom Fredrikstad sin nye kommuneorganisering, som skal implementeres fra 1.januar 2025. Den nye organisasjonsstrukturen ble vedtatt bystyret 8.februar 2024, altså etter at intervjuene i denne studien ble gjennomført. Flere av lederne nevnte det pågående utviklingsarbeidet, uten at de med sikkerhet visste hvordan ny organisering kom til å bli seende ut. I «*Sluttrapport - Ny organisering i Fredrikstad kommune*» (2024) fremkommer det at identifisering av behov for samhandling mellom kommuneområder har vært en strategi for ny inndeling.

Levekårsutfordringene i Fredrikstad, økonomisk omstilling og samfunnstrender er sentrale rammebetingelser for den nye organiseringen. Endringer som å etablere en enhetlig organisasjonsstruktur med konsekvent begrepsbruk og «bredere og flatere» struktur, målgruppeorganisering av tjenester til barn og unge og etablere flere felles arenaer, arbeidsformer og verktøy for samhandling på tvers, har vært særlig relevant i forarbeidet.

Både-og i samhandling: Når jeg forstår samhandling som både-og, så relaterer jeg det til Hertz (2011, s.88) sin beskrivelse av perspektivet - som evnen til en reflekterende dobbeltbeskrivelse. I denne sammenhengen setter jeg det i et samhandlingsperspektiv, og ikke individuelt slik som Hertz.

Informantene ser på de ulike styringstankegangene som de *strukturelle* rammene i samhandling. I samtidighet vektlegger de også evnen til å forholde seg til de ulike styringsformene, og spenningsfeltet mellom dem, som suksesskriterier for å få til samfunnsoppdraget. Jeg ser det derfor som både-og. Både behov for å endre styringsstrukturene, og et behov for å finne handlingsrommet i de ulike styringsformene og «rommet» imellom dem. Jeg forstår det som behov for både et strukturelt perspektiv og et emosjonelt perspektiv. «Hardware» kan ikke fungere uten «software», og «software» kan ikke virkeliggjøre sine visjoner og handlinger uten «hardware». De er gjensidig avhengig av hverandre.

Willumsen & Ødegård (2020, s.35) bekrefter at ulike styringsparadigmer med ulike strukturelle føringer gir ulike mulighetsrom for samhandling. Informantene forbinder etablert praksis med en rigid, tradisjonell og byråkratisk styringsform, som jeg tolker i retning av New

Public Management (NPM). Nye ideer utfordrer denne måten å styre på, og New Public Governance (NPG) og Samskiping utfordrer det tradisjonelle. Tillitsreformen blir nevnt av både Politiker 2 og Leder 4 som en «ny idé» det trengs å etableres nye styringsstrukturer rundt. Rønning (2021, s.65-66) skriver at selv om de ulike styringsparadigmene har oppstått og utviklet seg i ulike tidsperioder, så har de ikke erstattet hverandre helt.

Styringsparadigmene lever side om side i norsk forvaltning, og kan ha ulike institusjonelle logikker som kan hindre samhandling og forståelsen av andre. Dette skaper slik jeg tolker det spenningsfeltet mellom etablert praksis og nye ideer som informantene fornemmer. Det krever en bevisstgjøring av styrkene og svakhetene med de ulike styringsparadigmene, både innad i egen organisasjon og mellom organisasjonene på tvers. En slik bevisstgjøring kan ifølge Rønning (2021, s.66-67) legge til rette for kreative samspill og utvikling. Kunsten blir å balansere elementer fra de ulike paradigmatene, og finne den rette blandingen. Å lede i et slikt spenningsfelt krever at man kan mobilisere troppene for det ønskede resultatet og hindre uønskede dragkamper.

Rønning (2021, s.66) nevner NAV som et eksempel på en organisasjon der paradigmatene eksisterer i samtidighet, og kaller det en «hybriditet». Jeg trekker frem «hybriditet», da jeg ønsker å være tydelig på at det informantene beskriver som det rigide, det tradisjonelle og byråkratiske, ikke nødvendigvis er noe negativt. Rønning (2021, s.66) skriver at ved forvaltning av lover og regler, så vil en tradisjonell organisasjonsform som NPM være hensiktsmessig, med høy grad av effektivisering og forutsigbarhet. Samtidig skal NAV hjelpe mennesker som står i utenforskap, og her kreves det samhandling utover egen organisasjon for å løse oppdraget. Da kan «samhandling på tvers», den horisontale og samskapende tilnærmingen, i NPG være gunstig. «Hybriditet» er derfor dynamisk – styrkeforholdet og anvendelsen avhenger av samspillet mellom aktørene. Slik informantene snakker om innstilling til nye ideer og samhandling, så opplever jeg at det *emosjonelle* er tilstede i styringsformene NPG og Samskiping i mye større grad. Dette er ikke så overraskende når Rønning (2021, s.61) bekrefter at samarbeid er drivkraften i NPG, og konkurranse er drivkraften i NPM. Samhandling blir på en måte den nye styringsstrategien.

Det er mye som kan skape spenninger i en samhandlingssituasjon. Willumsen & Ødegård (2016, s.48) konstaterer at tverrprofesjonelt samarbeid kan betraktes som et komplekst spenningsfelt med mange ulike interesser og motsetninger. Garsjø (2001, s.282) skriver at makt kan brukes til å beskrive en kompleks, strategisk situasjon i samfunnet. Makt står slik jeg ser det i et spenningsfelt mellom det *emosjonelle* og det *strukturelle*. Billedlig ser jeg for meg makt stående midt imellom *emosjonell* og *strukturell* forståelse av samhandling, men i samtidighet er makt i stadig bevegelse på denne lineære akse – som en bevegende kraft. Jeg oppfatter makt som en strukturell og emosjonell egenskap med bakgrunn i Max Weber

sine tre kilder for legitim makt (Garsjø 2001, s.287-288), der både *byråkrati* og *tradisjon* fremstår som noe rollebetinget, normproduserende og rasjonelt. Jeg gjenkjenner disse to kildene som strukturer i styringsformen NPM. *Karisma*, som er identifisert som en av de tre kildene, er derimot det irrasjonelle i denne forståelsen av makt, og betegner en persons egenskaper. En person med karisma innehar evnen til å forføre og overbevise mennesker til å mene, tro eller gjøre noe annet enn de eller ville ha gjort. Jeg ser på det som evne til å spille på det *emosjonelle*. Legitim makt har sin rot i lovgivningen eller i mellommenneskelige relasjoner som er akseptert av partene. Makt blir på denne måten også representativt for både-og perspektivet, som jeg her oppfatter som samspillet mellom det *emosjonelle* og det *strukturelle*. Det *emosjonelle* som diskutert tidligere i dette delkapittelet opplever jeg ikke får like stor plass eller blir anerkjent i like stor grad i samhandling, som det *strukturelle*. Om nøkkelen er å benytte det emosjonelle i samhandling i større grad, slik informantene påpeker, så er det samtidig viktig å være klar over at det i *karisma*, slik jeg oppfatter Weber beskriver det emosjonelle, er en enorm makt. Garsjø (2001, s.278) skriver at det å ha evne til kritisk refleksjon over egen rolle, eller som Schibbye kaller selvrefleksivitet, er makt. Det jeg derfor er nysgjerrig på, og som nærmest blir en slags hypotese etter resultater i denne studien, er om større kompetanseheving og evne til fleksibilitet i det *emosjonelle* vil føre til at det blir mer balanse i maktforholdet mellom perspektivene. Altså mindre opplevelse av spenning. Bruk av *emosjonell* kompetanse må selvfølgelig innebære moralsk ansvarlighet, men jeg ser en kraft til endring her – som en uforløst ressurs.

Bakkebyråkratene stilles ifølge Lipsky (2010) ovenfor motstridende krav og ser på det som en spenning mellom strukturelle krav bestemt gjennom politiske vedtak, og samtidig skulle ivareta og ha et moralsk ansvar ovenfor de menneskene bakkebyråkratene møter i sin praksis. Igjen forstår jeg dette som et både-og-perspektiv. Vabo & Vabø (2014, s.24) bekrefter at det praktiske arbeidet er tett sammenvevd med emosjonelt arbeid, og at dette preges av lokale uskrevne regler om hva som er «innafor» å vise av følelsesuttrykk i møte med de som trenger hjelp. Dette skaper taus politikk, og det fordrer hvordan organisasjonsbetingelser bidrar til å forme det moralske og det emosjonelle aspektet ved arbeidet. Det er nettopp dette jeg oppfatter informantene setter søkelyset på, men de snakker om det gjennom å beskrive et behov for en emosjonell tilnærming i samhandling – og i samtidighet så identifiserer de utfordringene de ulike styringstankegangene gir. Bakkebyråkratiet opplever jeg særlig tydeliggjøres gjennom Leder 4 sine betraktninger om medarbeiderskap i delkapittel 4.1.1, og hvilke forventninger lederen har til at medarbeidere tar et større ansvar for samhandlingen i praksis. Leder 4 anser bakkebyråkratene sin rolle som en avgjørende i det å få til samhandling på tvers av kommunale instanser, politiske beslutningsmottakere og arbeidslivet. Lederne og medarbeiderne i de kommunale

instansene er gjensidig avhengig av hverandre, for å få til samhandling på tvers til det beste for de unge i utenforskap.

Vabo & Vabø (2014, s.33-34) skriver at den svenske sosiologen Casten von Otter anvender begrepet «engasjement» for å beskrive den lydhøre bakkebyråkraten. Engasjement er «*like viktig i velferdsorganisasjonen som saklighet er i byråkratiet*» (Vabo & Vabø 2014, s.34).

Engasjement her er ikke en sterkt følelsesmessig drivkraft, men en form for kommunikativ kompetanse som tar utgangspunkt i den andres ressurser og livsverden. En livsverden som fenomenologien forstår som den helt konkrete hverdagen vi lever i og omgis av (Thoresen et al., 2020). I min forståelsesramme så oppfatter jeg derfor engasjement i denne sammenheng som en sosial kompetanse, som er essensiell for å mestre det *emosjonelle* i samhandling.

Vabo & Vabø (2014, s.39) skriver at mestring av emosjonelt arbeid i stor grad er noe personavhengig, en blanding av kompetanse, temperament, livserfaring og talent. Dette gir meg igjen assosiasjoner til Skau (2024, s.83) sitt begrep «personlig kompetanse», der vi mer eller mindre intuitivt tilpasser våre menneskelige kvaliteter, egenskaper, ferdigheter og holdninger i ulike profesjonelle sammenhenger.

Resultater av studien får meg til å tenke på at bakkebyråkratene har en sentral rolle, kanskje mer enn de selv er klar over, i det å få til samhandling og samhandling på tvers – bidra til at de kommunale instansene de er en del av skal få til samfunnsoppdraget. Informantene sier at de trenger medarbeiderne og hjelperne i førstelinja til å få til den samhandlingen som kreves mellom kommunale instanser, politiske beslutningstakere og arbeidslivet. Her har jeg en forestilling om at det «å ta tilbake det emosjonelle» kan være en nøkkel, også for medarbeidere, men at dette kan være noe utradisjonelt for bakkebyråkratene – nettopp fordi de motstridende kravene kan bidra til at de ofte tar valg som utvikler arbeidsformer og rutiner som tilpasser seg de ulike styringsparadigmene i stedet for å utfordre. Jeg relaterer dette til Lipsky (2010) sin teori om bakkebyråkratenes grunnleggende styringsdilemma. Det er som om bakkebyråkratene innehar en skjult «emosjonell kraft», en ubenyttet ressurs, i å utfordre og mobilisere de endringene som skal til for å sikre samhandling på tvers. Jeg oppfatter det som at de går med en taus kunnskap, som en slags emosjonell kunnskap i dvale, som i mye større grad kan spille på lag med de strukturelle føringene. Tillitsreformen (Kommunal- og distriktsdepartementet, 2022) understøtter også et økt handlingsrom til førstelinja. Vik & Hjelseth (2022) bekrefter at vi bør rette oppmerksomheten mot hvordan vi fortolker og forholder oss til de ulike strukturelle forventningene, og forstå samhandling som et sosialt fenomen. Men vil de tradisjonelle styringsstrukturene, den etablerte praksisen, takle at bakkebyråkraten utfordrer og benytter det *emosjonelle* i større grad om lederen eller organisasjonen ikke innehar den samme emosjonelle forståelsen/ kompetansen? Eller vil det bli for annerledes, slik at de folka som er gode på det ikke tør på grunn av redsel for

sanksjoner? Det får meg igjen til å tenke på ulike institusjonelle logikker, slik (Rønning 2021, s.103) beskriver det, der handlinger i et gitt felt eller i en organisasjon er basert på et sett av sammenhengende antagelser og oppfatninger. Spenningsfeltet her vil kreve, slik informantene beskriver det, en bevisstgjøring på styrker og ulikheter de ulike styringsparadigmene gir, men også en bevisstgjøring om å anerkjenne det *emosjonelle* som selve driveren for få til samhandling – som å anerkjenne «software» på lik linje med «hardware». Lederne selv tydeliggjør at dette er et lederansvar, men de trenger at medarbeiderne nær de unge tar et større ansvar. Jeg oppfatter at det vil kreve en psykososial tilnærming for å navigere i dette mulighetsrommet mellom de etablerte strukturene og de nye ideene. Slik jeg forstår Skærbæk & Nissen (2014, s.130-131), så trenger ikke de to perspektivene å være i konflikt – de kan heller supplere hverandre på en kreativ måte. Det er tydelig at vi blir utfordret på flere plan, både medarbeidere, ledere, politikere, arbeidsgivere og andre samarbeidspartnere, når det gjelder holdninger, tenkemåter og profesjonsrolle i kompleksiteten samfunnsoppdraget innehar.

Prioriteringer i forebygging av ungt utenforskap: Måten informantene snakker om prioriteringer på – som «ytre» eller «indre» - assosierer jeg som to ulike tilnærminger. På samme måte som jeg har diskutert det *emosjonelle* og det *strukturelle* i samhandling. Derfor har jeg også definert dette funnet innenfor både-og-perspektivet. Det «ytre» i denne sammenheng blir det *strukturelle*, og eksempler her er at informantene svarer ut områder for prioritering som tidlig innsats, familien, arbeid, skole og en meningsfull fritid, uten at de går nærmere i dybden på *hvordan* dette skal gjøres. Det «indre» blir det *emosjonelle*, og tydeliggjøres hos de informantene som er opptatt av suksesskriterier og det som skjer «imellom», uavhengig av område for prioritering. Det er som om informantene i denne måten å snakke om prioriteringer på, bekrefter forskjellen jeg har observert som et gjennomgående resultat: «Hardware og software i samhandling». Jeg forstår det som at jeg har oppdaget en diskurs. Johannessen et al. (2018, s.68-72) skriver at materialet kan fremme ulike tenke-, handle- og væremåter og at jeg gjennom det kan oppdage bestemte identiteter og praksiser om det fenomenet eller feltet jeg studerer, og om disse står i spenning eller motsetninger til hverandre. Det handler om å få grep om bredden i tankesettet. Det er tenkemåten, de ulike perspektivene, som er viktig å få tak i – hvordan de forholder seg til verden, og hva slags verdensbilde de formidler. I denne studien, om hvordan informantene snakker om fenomenet, og som også er å finne i hvordan informantene ytrer seg om prioriteringer, så fremkommer det i resultater helt klart to ulike tilnærminger til å forstå fenomenet og prioriteringer på.

En prioritering som jeg oppfatter skiller seg ut, og som fremstår løsningsorientert, er at det kan finnes en felles løsning på to samfunnsproblem: ungt utenforskap og kompetansegapet.

Kompetansegapet er ifølge Stortingsmelding 14 (2022-2023) gapet mellom hva arbeidslivet trenger av kompetanse, og den kompetansen de i arbeidsfør alder faktisk har. Det er urovekkende at en stadig høyere andel virksomheter rapporterer om et udekket kompetansebehov. Kunnskapsdepartementet (2022) skriver at Norge vil mangle 90.000 fagarbeidere innen 2035. Arbeidsgiver 2, i delkapittel 4.1.4, tydeliggjør hvor kritisk det er for norsk industri. Samtidig står cirka 100.000 unge voksne i NEET-kategorien i utenforskap. Politikerne er også opptatt av å synliggjøre en mulig felles løsning på ungt utenforskap og kompetansegapet, og at det bør være et høyt prioritert område å samhandle om.

5.2 Den lille verdensbyen

«Den lille verdensbyen» er Fredrikstad kommune sin visjon, og ble nevnt av Leder 4 i delkapittel 4.2, i forbindelse med å beskrive det mulighetsrommet som viser seg når informantene snakker om byen som liten. Med «verdensbyen» så mener kommunen at de har innbyggere fra alle verdenshjørner, og at byen har et rikt kulturliv og internasjonal kontakt, næringsmessig og kulturelt. Med «den lille» mener kommunen at Fredrikstad ikke bare er sentrum og det urbane, men også lokalsamfunn, ildsjeler, hverdagsmennesker, marka og kysten. Det er det lokale og «lille» som gjør Fredrikstad unikt (Fredrikstad kommune, 2023). Resultater viser at opplevelsen av Fredrikstad som en liten by eller stor by, har mye å si for opplevelsen av samhandling som noe *lett* eller *vanskelig*, og med «den lille verdensbyen» så finnes det allerede en pågående og bevisst diskurs som bekrefter denne oppfatningen. Byens historie og de unges individuelle historier gjør også noe med opplevelsen av mulighetsrommet i samhandling, som i om det er *mulig* eller *umulig*.

Skærbæk & Nissen (2014, s.31-42) skriver at bruk av narrativer fra et psykososialt perspektiv, både i form av fortellinger og praksis, kan gi ny innsikt i individuelle og sosiale verdener og forholdet mellom dem. Gjennom narrativer «veves» praksis, diskurser og materielle samfunnsforhold sammen med opplevde identiteter og lengsler. Og samtidig foretar mennesker valg, rekonstruerer fortiden og ser for seg fremtiden innenfor de mulighetene som viser seg for dem. Narrativene viser dermed med all tydelighet at individ og samfunn er forbundet med hverandre. En slik forståelse av historienes betydning i samhandling setter jeg i sammenheng med intersubjektivitet, som retter oppmerksomheten mot det som kan vokse frem som en felles forståelse når en person deler sine erfaringer – som beskrevet i delkapittel 2.1.

Politiker 1, i delkapittel 4.1.1 og delkapittel 4.2, sier noe om at man i rapportering ofte vil fortelle om alt det som er bra, uten at man kommer dypere inn i materien der utfordringene er størst. Politikerne får sjelden detaljer rundt utfordringsbildet. Han forteller videre at det i en tertialrapport til formannskapet bare blir tall det er umulig å forholde seg til, og skulle gjerne

ha hørt flere av historiene bak tallene. Svennevig (2020, s.130-131) skriver at gjennom fortellinger bruker vi ord og språkformer til å assosiere oss med eller distansere oss fra andre individer eller kulturelle fellesskap. I tillegg til fortellingene våre, er også handlingene våre med på å plassere oss i ulike identitetskategorier. Ettersom vi er avhengige av anerkjennelse for en viss identitet, er det altså noe som skapes i samhandling med andre mennesker. Identitet dannes i relasjon med andre mennesker. Det er en gjensidig avhengighet mellom generasjoner over tid, og kritiske tidligere livsbegivenheter gir langtidseffekter. Resultater viser at det å se ungt utenforskap i lys av byens historie, slik informantene forteller den, og de unges individuelle historier er nødvendig for å forstå ufordringsbildet og forstå de unges liv. Jeg oppfatter det som et behov for å se ungt utenforskap i et helhetlig livsløp. Saltkjel et al. (2022) benytter begrepet «livsløpsperspektiv» som jeg opplever beskriver en slik helhetlig tilnærming til å forstå samfunnsutfordringen. Livsløpsperspektivet *«leverer er rammeverk for å forstå folks liv innenfor en kontekst som består av sosiale strukturer, og som retter oppmerksomheten mot den rollen historien spiller, og mot hvordan institusjoner former den enkeltes liv.»* (Saltkjel et al. 2022, s.73).

Når informantene får samtalen til å handle om krefter som har påvirket byen utenfra, så flytter de fokuset og dermed også ansvaret for samhandling og forebygging av ungt utenforskap vekk fra den enkelte kommunale instans og fra enkeltpersoner. Fokuset flyttes i stedet til langsiktig og helhetlig tenkning, og samhandling uttrykkes som noe det er mulig å få til. Jensen & Ulleberg (2019, s. 246-249) bekrefter at historiene inviterer til deltakelse, gjenkjennelse og identifisering. Uansett om vi har et bevisst forhold til den historien vi står i, så er vi innflettet i en historisk sammenheng som reflekterer seg i vår bevissthet. Det historiske bidraget er viktig for kontekstforståelsen. Et eksempel er de kritiske hendelsene som har skjedd byen utenfra, og som informantene påpeker har gjort byen mye vondt, i samtidig er betydningsfulle og de gir en slags kollektiv omsorgsfølelse. Ifølge Jensen & Ulleberg (2019, s.259) kan historiene bidra til ny kunnskap og til forandring. Historiene tilbyr en større forståelse om vår kultur i en større sammenheng. De skaper mening. Slik sett setter jeg også bruk av «historiene som et virkeligmiddel i samhandling» i sammenheng med Antonovsky sin «opplevelse av sammenheng». Historiene kan skape begripelighet, meningsfullhet og håndterbarhet, som er de tre ulike og innbyrdes avhengige fenomenene i Antonovsky sitt begrep «sense of coherence». Å bruke historiene bevisst kan skape en positiv forsterkende prosess i det å få til samhandling (Hertz 2011, s.75-76). Skærbæk & Nissen (2014, s.42) skriver også at bruken av narrativer fra et psykososialt perspektiv kan gjenvinne individuell og sosial handlekraft, men det kan også være et redskap for undertrykkelse, ved å skjule maktrelasjoner og rådende diskurser.

Informantenes opplevelse av Fredrikstad som en stor by eller en liten by er en pågående diskurs. Hvordan informantene ordlegger seg gir et utgangspunkt for å forstå fenomenet i det samfunnet og den tiden vi lever i. Gjennom dialog med andre utvikler vi vår forståelse av omverdenen, og denne forståelsen representerer et utgangspunkt for sosiale handlinger (Thagaard 2018, s.120-121). Når Fredrikstad fremstår som en liten by, den lille verdensbyen, så er det tydelig at informantene opplever en sterkere følelse av et mulighetsrom. Når de snakker om byen som «gigantisk» blir samhandling noe vanskelig. De formidler slik jeg ser det to ulike verdensbilder, og Johannessen et al. (2018, s.68-72) bekrefter at diskurser fremmer bestemte tenke-, handle- og væremåter. Vi kan oppdage bestemte identiteter og praksiser om det fenomenet eller feltet som studeres, og om disse står i spenning eller motsetninger til hverandre. Det handler om å få grep om bredden i tankesett. Det er tenkemåten, de ulike perspektivene, som er viktig å få tak i – hvordan de forholder seg til verden, og hva slags verdensbilde de formidler. Valg av språkbruk avspeiler og vedlikeholder maktforhold. Slik ser jeg at historiene kan brukes for å fremme det *emosjonelle* perspektivet – altså fremme «software i samhandling» - om historiene fortelles på en slik måte at de fremmer fellesskapsfølelsen. Historiene kan skape holdninger, tankesett og nye diskurser som kan være med på å mobilisere Fredrikstad sine ressurser til samfunnsoppdraget «felles innsats for å forebygge ungt utenforskap». KS (2023) bekrefter at endring gjennom bevisst bruk av historier er strategisk, da deres ambisjon for arbeidet med å forebygge ungt utenforskap, er å bygge et nytt nasjonalt narrativ som må preges av optimisme, håp og fremtidstro. Slik sett så tenker jeg at «den lille verdensbyen Fredrikstad» ikke er tilfeldig, men at visjonen skal bidra til å gi oss tro på fremtiden – motivere og bidra til å øke ambisjonsnivået.

5.3 Menneskesynet er programvaren

Et resultat av studien er menneskesynet sin betydning i samhandling, og jeg ser på det som «kjernen i software». Hva slags menneskesyn en person har, har stor betydning for hvordan personen kan nyttiggjøre seg den *emosjonelle* kompetansen. Jeg forstår det som hvordan nyttiggjøre seg programvaren. Resultatet er gjennomgående i flere av hovedtemaene og underkategoriene – som beskrevet i delkapittel 4.3.

Garsjø (2001, s.68) skriver at uansett hvilket menneskesyn vi har, bevisst eller ubevisst, så er det integrert i vår personlighet og representerer noe vi tror på. Et menneskesyn ligger til grunn for de skjønnsmessige vurderingene i praksis, og kan være fremtredende om en del av et fags ideologiske forankring. Menneskesyn og samfunnssyn henger sammen. I offentlige styringsdokumenter fremholdes samhandling som nødvendig for å utvikle helhetlige tjenester. Helhetssynet opplever jeg gjør seg synlig i hvordan informantene

snakker om og beskriver de unge voksne i utenforskap. Ifølge Garsjø (2018, s.49) innebærer det en forståelse for sammenhengene og samspillet mellom det individuelle nivået og det samfunnsstrukturelle nivået, og hvilke konsekvenser denne gjensidige påvirkningen får for den som er i behov av hjelp. Den gjensidige påvirkningen ser jeg på som dialektisk – de kan ikke betraktes isolert.

Troen og tilliten til Hertz (2011) sine «uante utviklingsmuligheter», som nevnt i delkapittel 5.1, står slik jeg ser det sterkt i informantenes menneskesyn. De snakker om de unge med bekreftelse om at det aldri er for sent. De fokuserer på de prosessene som er viktig for å skape en sunn utvikling. En slik holdning og tilnærming er salutogenese. Det teoretiske fundamentet i salutogenese er utviklet av Antonovsky, og er læren om det som gir god helse og friskhet (Skærbæk & Nissen 2014, s.118). Jeg oppfatter at Antonovsky normaliserer det å ha utfordringer i livet. Mennesker utsettes stadig for stress- og risikofaktorer, men det som er viktig er hvordan vi mobiliserer og responderer med livskraft og ressurser i nye situasjoner. Ikke minst handler det om vår «opplevelse av sammenheng». Det å se den unge voksne i utenforskap i den konteksten og de sammenhengende den unge befinner seg i, fremmer slik jeg ser det *emosjonelle* i samhandling.

Når informantene normaliserer det at alle kan være uheldig å havne i utenforskap, så opplever jeg at det skaper et «vi», i stedet for «oss» og «dem». Arbeidsgiver 1, i delkapittel 4.3, ordlegger seg på en måte som jeg oppfatter fremmer distanse mellom «oss» og «dem». Jeg understreker igjen at dette er min kritiske tolkning, men jeg observerer med nysgjerrighet at valg av ord kan skape avstand mellom en gruppe av unge mennesker som trenger støtte og hjelp, og de som er «innafor». Jeg setter dette også i sammenheng med resultatet «historiene som et virkemiddel i samhandling», som diskutert i delkapittel 5.2, og hvordan vi ordlegger oss på – i denne sammenheng som en del av fortellingen – påvirker vårt menneskesyn. På denne måten kan jeg forstå et helhetlig menneskesyn som en viktig brikke i å skape en mer inkluderende livsverden, der enkeltpersoners fordommer kan endres.

«Den gamle sykdomsmodellen» blir nevnt som et konkret eksempel på et grunnsyn som Leder 2, i delkapittel 4.3, hevder hemmer utvikling. Røkenes & Hanssen (2012, s.161) skriver at fagfolk har ulike faglige referanserammer eller paradigmer. Den som forstår, forstår det alltid ut ifra noe. En reduksjonistisk holdning, der man stykker opp og reduserer en person i ulike deler og forholder seg til enkeltdelene, står i en motsetning til helhetssynet. Det er dette jeg opplever skjer når Arbeidsgiver 1, slik jeg tolker det, isolerer de indre samtaler de unge har med seg selv, som en årsak til at de havner i utenforskap – som i at det «bare» er å tenke annerledes, eller «ta seg sammen» - uten å se andre faktorer som er påvirkende til ungt utenforskap i sammenheng. Slik sett så kan «spenningsfeltet» jeg fornemmer også

handle om spenningsforholdet mellom menneskesyn. Jeg setter også resultatet i sammenheng med de ulike styringstankegangene, som diskutert i delkapittel 5.1, og hvordan de ulike styringsformene fremmer eller hemmer det *emosjonelle*, og dermed også påvirker vårt menneskesyn.

5.4 «Spenningsfeltene» - en oppsummering

I delkapittel 1.2 skriver jeg at en del av min bakenforliggende motivasjon for å skrive masteroppgaven er å forstå fornemmelsen av et «spenningsfeltet» i samhandling. Resultater av tematisk analyse i delkapittel 4.1.3 viser at informantene vektlegger ulike styringstankeganger som årsak. I tillegg fremkommer det flere «spenningsfelt» underveis i min hermeneutiske fortolkning, som jeg velger å oppsummere under – som ikke er uttømmende. Min hensikt med en oppsummerende og helhetlig beskrivelse av fornemmelsene, er at det kan bidra til å forstå meningssammenhenger i kapittel 6.0.

- Ved manglende samhandling legges ansvaret på den andre parten. Denne ansvarsbeskrivelsen skaper spenning.
- Ulike styringstankeganger og institusjonelle logikker skaper spenning.
- Bakkebyråkratiet står i et «spenningsfelt» mellom de strukturelle kravene bestemt gjennom politiske vedtak, og samtidig skal de ivareta og ha et moralsk ansvar ovenfor de menneskene de møter i praksis.
- Makt som beskrevet i delkapittel 2.2.3 kan bli brukt som sanksjonsmuligheter i mellommenneskelige forhold, og blir utøvd av både individet og gjennom strukturer. Ulike interesser og motsetninger skaper spenning.
- Spenningen mellom etablert praksis og nye ideer forstår jeg mer overordnet som spenning mellom et positivistisk vitenskapssyn og det psykososiale fagfeltet, som beskrevet i delkapittel 1.2.
- Spenningen jeg fornemmer kan også handle om ulike tilnærmingsmåter, tenkemåter og forståelsesformen mellom det *strukturelle* og *emosjonelle* i samhandling - som er et resultat av denne studien. Altså spenningen mellom «hardware» og «software».
- Innenfor det *emosjonelle* perspektivet kan det også oppstå spenninger. Når «kjernen i software» er forskjellig, altså menneskesynet, gir dette ulik opplevelse av verden. Fra et hermeneutisk ståsted handler dette om at vi fortolker informasjon basert på den forforståelsen vi har (Thagaard 2018, s.37). Vi blir i tillegg formet etter våre interaksjoner med andre, og ikke minst den konteksten vi er en del av. Spenningen skjer når våre individuelle forforståelser kolliderer i en samhandlingssituasjon.

6.0 KONKLUSJON

Hensikten med masteroppgaven har vært å identifisere muligheter for å sikre samhandling på tvers av kommunale instanser, politiske beslutningstakere og arbeidslivet for å forebygge ungt utenforskap i Fredrikstad. Totalt åtte ledere, politikere og arbeidsgivere ble intervjuet. Underliggende forskningsspørsmål omhandlet hva informantene legger i fenomenet samhandling, og hvordan de navigerer i spenningsfeltet mellom etablert praksis og nye ideer. Min oppfatning er at resultatene kan være overførbare til lignende praksiser, og jeg tar da utgangspunkt i Thagaard (2018, s.194) som skriver at et enkelt prosjekt kan bidra til en mer generell forståelse av sosiale fenomener og at tolkningen kan være relevant i en større sammenheng.

Resultater viser at informantene forstår fenomenet samhandling som noe *strukturelt* og *emosjonelt*. «Hardware» og «software», begreper gjenkjennelig fra informasjon- og datateknologi, er nyttige analytiske begreper for å forstå perspektivene i forhold til hverandre. Det *strukturelle* er samhandlingens «hardware» og det *emosjonelle* er samhandlingens «software». Disse to perspektivene må sees i en helhetlig sammenheng for å sikre samhandling på tvers, og for å kunne navigere i spenningsfelt som oppstår i utviklingsarbeid.

En *emosjonell* tilnærming i samhandling handler om relasjonelle aspekter, som jeg i forkant av studien var klar over viktigheten av, men ifølge informantene handler perspektivet om noe mer. Det handler om evnen til å benytte et sett av verdier, holdninger, personlige egenskaper og tankesett. Oppsummert kan det emosjonelle synliggjøres som en personlig kompetanse, og det handler helt konkret om å tåle usikkerhet og kompleksitet. Det handler om å ta ansvar, «ikke gi seg», «ikke ta ting personlig» og inneha evnen til å drive en prosess. Den *emosjonelle* tilnærmingen synliggjøres både i hvordan informantene snakker om samhandling, og hvordan de snakker om prioriteringer i det forebyggende arbeidet. En gjentagende metafor er «laget rundt de unge». De vektlegger prosessene og suksesskriteriene «innad i laget» og mellom «lagspillerne», selv om de også beskriver «laget» som en strukturell ramme som kan bidra til å utvikle en fastsatt metodisk struktur.

Den *strukturelle* tilnærmingen synliggjøres gjennom informantenes søken etter å forstå samhandling metodisk, gjennom faste strukturer og rammer, som en «oppskrift».

Utfordringen, og som resultater viser, er at en viktig del av helheten – det *emosjonelle* – ikke kan systematiseres eller standardiseres. Derfor, for å sikre samhandling på tvers, bør de menneskene som er i stand til å strategisk utnytte sin *emosjonelle* kompetanse gis større autonomi og frihet til å utføre sine ferdigheter på en måte som best mulig tar i bruk deres potensiale, og dermed også samhandlingens potensiale.

Ulike styringsformer påvirker det *strukturelle* og *emosjonelle* handlingsrommet i samhandling. Evnen til å forholde seg til ulike institusjonelle logikker, blir ifølge informantene avgjørende for å kunne navigere i spenningsfeltet mellom etablert praksis og nye ideer - og for å sikre samhandling på tvers. I tillegg er informantene tydelig på at det er behov for en ny styringsstrategi. De etterlyser et forpliktende politisk styringssignal og en tydelig strategi fra øverste leder. Det er verdt å bemerke at etter gjennomføring av intervjuene, ble det i Fredrikstad vedtatt en ny organisasjonsform som skal implementeres fra 1.januar 2025.

Lederne tydeliggjør betydningen av sin egen rolle for å sikre samhandling på tvers, og viktigheten av å ikke forbli passiv. Dette for å unngå at manglende samhandling legges på den andre parten. I tillegg viser resultater at medarbeiderne nær de unge, altså bakkebyråkratene, må ta et større ansvar for samhandlingen i praksis. Bakkebyråkratene har en sentral rolle i å mobilisere de endringene som må til for å sikre samhandling på tvers. Ifølge informantene så besitter bakkebyråkratene en taus kunnskap, en slags *emosjonell* kunnskap i dvale, som i mye større grad må spille på lag med de *strukturelle* føringene. Dette fordrer at både ledere og medarbeidere i de kommunale instansene kan lede i «spenningsfelt», og mobilisere ressursene til ønsket resultat. Det vil kreve en høy grad av *emosjonell* kompetanse.

Den *emosjonelle* tilnærmingen skaper altså en positiv forsterkende prosess i samhandling, og studien indikerer at det fremmes ved å benytte byens historie og de unges individuelle historier strategisk. Et eksempel er at dagens diskurs om Fredrikstad som enten en liten eller en stor by, er direkte knyttet til informantenes opplevelse av samhandling som enten mulig eller umulig. Nyere styringsformer ser også ut til å fremme det *emosjonelle* perspektivet i større grad enn de etablerte praksisene - slik som Tillitsreformen. Fredrikstad kommune bekrefter også i sin «*Sluttrapport – ny organisering i Fredrikstad kommune*» (2024) at identifisering av behov for samhandling mellom kommuneområder har vært en bakenforliggende strategi i forarbeidet – så det kan se ut til at kommunen beveger seg mot en retning der det er mulig for det *emosjonelle* og *strukturelle* aspektet å spille på lag.

Studien viser at menneskesynet er selve «kjernen i software», og har dermed betydning for hvordan nyttiggjøre seg den *emosjonelle* driveren. Informantene tydeliggjør at et helhetlig menneskesyn fremmer samhandling, og at et reduksjonistisk menneskesyn hemmer. Det er behov for en verdi- og holdningsendring om en utsatt gruppe unge mennesker, for å sikre samhandling på tvers av kommunale instanser, politiske beslutningsmottakere og arbeidslivet.

Samlet underbygger masteroppgaven behovet for å se årsak til ungt utenforskap i et psykososialt perspektiv. Det er nødvendig for å forstå helheten og det komplekse i den stadig

økende samfunnsutfordringen. For å løse samfunnsoppdraget er det tydelig et behov for økt forståelse for den *emosjonelle* driveren i samhandling, og anerkjenne det *emosjonelle* som en avgjørende kraft til endring. Om jeg forstår Skærbæk & Nissen (2014, s.15) rett, så kan denne måten å binde sammen det *strukturelle* og *emosjonelle* skape en ny måte å reflektere over denne forbindelsen på – en transdisiplin som er bevegelig og refleksiv.

6.1 Forslag til videre forskning

I forbindelse med søk etter aktuell forskning la jeg merke til at relasjonelle aspekter i samhandling brukes som et teoretisk perspektiv for å forstå fenomenet, men min generelle oppfatning er at det blir stående i «skyggen» av andre teoretiske perspektiver. Et eksempel er artikkelen «*Organisatoriske blikk på samarbeid i velferdstjenester*» (Breit & Andreassen 2021), som understreker viktigheten av organisasjonsteori i kunnskapsutviklingen. Resultat av denne studien indikerer derimot at det psykososiale perspektivet er underkommunisert i forskningsfeltet om samhandling. Jeg lurer på hva det kan ha å si for praksis og for kunnskapsutviklingen i fagfeltet om det *emosjonelle* perspektivet får fokus i fremtidig forskning. Kan det psykososiale perspektivet være en slags missing-link i det teoretiske utviklingsarbeidet?

6.2 Forslag til videre utviklingsarbeid i Fredrikstad

I tillegg til anbefalinger som beskrevet i konklusjon innledningsvis i dette kapittelet, så er det en prioritering i forebygging av ungt utenforskap som skiller seg ut – og det er en mulig felles løsning på to samfunnsutfordringer i Fredrikstad: Ungt utenforskap og kompetansegapet. Et forslag til videre utviklingsarbeid er å etablere samhandling på tvers av de aktørene som har felles interesse av prioriteringen. Dette inkluderer utvikling av felles mål, utvikling av tjenester og mobilisering av ressurser til fordel for unge mennesker som trenger støtte for å lykkes, samt for arbeidsgivere i Fredrikstad som søker å tette kompetansegapet – som beskrevet av informantene i delkapittel 4.1.4.

7.0 LITTERATUR

- Askeland, G. A. (2011). *Kritisk refleksjon i sosialt arbeid* (p. 199). Universitetsforl.
- Bekken, W., Dahl, E., Van der Wel, K., & OsloMet - storbyuniversitetet Institutt for sosialfag. (2018). *Unge i risiko for å bli stående utenfor: hva kan norske kommuner gjøre?: noen tilnærminger: Vol. nr. 4* (p. 29). OsloMet - storbyuniversitetet.
- Braun, V., & Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: a practical guide for beginners*. Sage.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Breit, E., & Andreassen, T. A. (2021). Organisatoriske blikk på samarbeid i velferdstjenester. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 24(1), 7–20. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2021-01-02>
- Dalland, O., & Keeping, D. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7. utgave.). Gyldendal.
- Folkehelseoversikt (2019). *Tall og fakta*. Fredrikstad kommune. [helseoversikt-2019-tall-og-fakta.pdf](https://fredrikstad.kommune.no/helseoversikt-2019-tall-og-fakta.pdf) (fredrikstad.kommune.no)
- Forskrift om oppfølgingstiltak i Arbeids- og velferdsetatens egenregi. (2023). Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Lovdata. [Forskrift om oppfølgingstiltak i Arbeids- og velferdsetatens egenregi - Lovdata](https://lovdata.no/dokument/SST/2023/01/01/for-2023-01-01-1)
- Fredrikstad kommune. (2017). *Innovasjonsstrategi for Fredrikstad kommune*. [Microsoft Word - Innovasjonsstrategi -ny versjon etter bystyrets vedtak 07.09.2017](https://fredrikstad.kommune.no/Innovasjonsstrategi-ny%20versjon%20etter%20bystyrets%20vedtak%2007.09.2017) (fredrikstad.kommune.no)
- Fredrikstad kommune. (2022). *Levekårskartlegging*. [levekariskartlegging-2022.pdf](https://fredrikstad.kommune.no/Levek%C3%A5rskartlegging-2022.pdf) (fredrikstad.kommune.no)
- Fredrikstad kommune. (2023). *Visjon, verdier og etiske prinsipper*. [Visjon, verdier og etiske prinsipper - Fredrikstad kommune](https://fredrikstad.kommune.no/Visjon,%20verdier%20og%20etiske%20prinsipper)
- Fredrikstad kommune. (2023-2030). *Kommunedelplan for folkehelse og levekår*. [kommunedelplan-for-folkehelse-og-levekar-20232030.pdf](https://fredrikstad.kommune.no/kommunedelplan-for-folkehelse-og-levekar-20232030.pdf) (fredrikstad.kommune.no)
- Fredrikstad kommune. (2024). *Sluttrapport – Ny organisering i Fredrikstad kommune*. [sluttrapport---ny-organisering-i-fredrikstad-kommune.pdf](https://fredrikstad.kommune.no/sluttrapport---ny-organisering-i-fredrikstad-kommune.pdf)
- Frøyland, K. (2017). Sentrale kvalitetar i arbeidsinkludering av sårbar ungdom, slik ungdom sjølv og arbeidsgivarar opplever det. *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 17(2).

- Frøyland, K. (2020). Arbeidsinkludering av utsett ungdom: kva slags utfordring er det? *Tidsskrift for velferdsforskning*, 23(3), 187–200. <https://doi.org/10.18261/issn.0809-2052-2020-03-03>
- Frøyland, K., & Pedersen, E. (2019). Betydningen av vanlig arbeid for samfunnsinkludering av barn og unge. En avgrenset sammenstilling av forskningsbasert kunnskap. In *AFI FoU-resultater*. Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – Oslo Metropolitan University.
- Fyhn, T., Radlick, R., & Sveinsdottir, V. (2021). *Unge som står utenfor arbeid, opplæring og utdanning (NEET). En analyse av unge i NEET-kategorien*. NORCE Helse.
- Garsjø, O. (2001). *Sosiologisk tenkemåte: en introduksjon for helse- og sosialarbeidere* (2. utg., p. 350). Gyldendal akademisk.
- Helse- og omsorgstjenesteloven. (2011). *Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester*. (LOV-2011-06-24-30). Lovdata. [Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m. \(helse- og omsorgstjenesteloven\) - Lovdata](#)
- Hertz, S., & Glomnes, J. J. (2011). *Barne- og ungdomspsykiatri: nye perspektiver og uante muligheter* (p. 327). Gyldendal akademisk.
- Hutchinson, G. S., & Oltedal, S. (2017). *Praksisteorier i sosialt arbeid* (p. 229). Universitetsforl.
- Jensen, P., Ulleberg, I., & Keeping, D. (2019). *Mellom ordene: kommunikasjon i profesjonell praksis* (2. utg., p. 438). Gyldendal.
- Johannessen, L. E. F., Rafoss, Tore Witsø, & Rasmussen, Erik Børve. (2018). *Hvordan bruke teori?: nyttige verktøy i kvalitativ analyse* (p. 339). Universitetsforl.
- Kirkengen, A. L., & Næss, A. B. (2021). *Hvordan krenkede barn blir syke voksne* (4. utgave.). Universitetsforlaget.
- Kommunal- og distriktsdepartementet. (2022). *Om Tillitsreformen. Inspirasjonsnotat 1.desember 2022*. [Om tillitsreformen \(regjeringen.no\)](#)
- KS. (2023, 8.mars). *Fra ungdom til ung voksen*. [Fra ungdom til ung voksen - KS](#)
- Kunnskapsdepartementet. (2022, 2.juni). *Kraftfull satsing på yrkesfag og kvalifisering i 2022*. [Kraftfull satsing på yrkesfag og kvalifisering i 2022 - regjeringen.no](#)
- Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M., & Rygge, J. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg., p. 381). Gyldendal akademisk.

Lipsky, M. (2010). *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services* (30th anniversary expanded ed., pp. XXIII, 275). Russell Sage Foundation.

Lovvedtak 143. (2020-2021). *Vedtak om lov om endringer i veldferdstjenestelovgivningen (samarbeid, samordning og barnekoordinator) – BERIKTIGET*. Stortinget. [Lovvedtak 143 \(2020-2021\) - stortinget.no](#)

Meld. St. 6 (2019-2020). *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO*. Kunnskapsdepartementet. [Meld. St. 6 \(2019–2020\) - regjeringen.no](#)

Meld. St. 14 (2022-2023). *Utsyn over kompetansebehovet i Norge*. Kunnskapsdepartementet. [Meld. St. 14 \(2022–2023\) - regjeringen.no](#)

Meld. St. 47 (2008-2009). *Samhandlingsreformen: Rett behandling – på rett sted – til rett tid*. Helse- og omsorgsdepartementet. [St.meld. nr. 47 \(2008-2009\) \(regjeringen.no\)](#)

Neumann, C. B. (2023). *Forskeren i forskningsprosessen* (2. utgave.). Cappelen Damm akademisk.

NESH. (2021, 16.desember). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*. De nasjonale forskningsetiske komiteene. [Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi | Forskningsetikk](#)

Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode : en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier* (2. utg., p. 242). Universitetsforl.

Prop. 1 S (2022-2023). *Statsbudsjett*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. [Prop. 1 S \(2022–2023\) - regjeringen.no](#)

Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse: kvalitative metoder i samfunnsfag* (4. rev. utg., p. 168). Universitetsforl.

Røkenes, O. H., Hanssen, P.-H., & Tolstad, O. (2012). *Bære eller briste: kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker* (3. utg., p. 311). Fagbokforl.

Røiseland, A., & Vabo, S. I. (2008). Governance på norsk. Samstyring som empirisk og analytisk fenomen. *Norsk statsvitenskapelig tidsskrift*, 24(1-2), 86–107.

<https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2936-2008-01-02-05>

Rønning, R. (2021). *Innovasjon i offentlig sektor: innover eller bli innover*. Universitetsforlaget.

Saltkjel, T., Rønningstad, C., & Sønderskov, M. (2022). *Samhandling og inkludering i arbeidslivet* (1. utgave.). Cappelen Damm akademisk.

- Schibbye, A.-L. L. (2012). *Relasjoner: et dialektisk perspektiv på eksistensiell og psykodynamisk psykoterapi* (2. utg., 2. oppl. [i.e. ny utg.], p. 422). Universitetsforl.
- Skau, G. M. (2024). *Gode fagfolk vokser: personlig kompetanse i arbeid med mennesker* (6. utgave.). Cappelen Damm akademisk.
- Skærbæk, E., Nissen, M., & Sjødahl, A. (2014). *Psykososialt arbeid: fortellinger, medvirkning og fellesskap* (p. 189). Gyldendal akademisk.
- SSB. (2023). *Omtrent uendret andel unge utenfor fra 2021 til 2022. Omtrent uendret andel unge utenfor fra 2021 til 2022 – SSB*
- Svalastog, A. L., Kristoffersen, N. J., & Lile, H. S. (2019). *Psykososialt arbeid: kunnskap, verdier og samfunn* (p. 394). Gyldendal.
- Svennevig, J., & Landslaget for norskundervisning. (2020). *Språklig samhandling: innføring i kommunikasjonsteori og diskursanalyse* (3. utgave.). Cappelen Damm akademisk.
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitative metoder* (5. utg., p. 222). Fagbokforl.
- Tjora, A. H. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4. utgave.). Gyldendal.
- Tjora, A. H., & Melby, L. (2013). *Samhandling for helse* (p. 339). Gyldendal akademisk.
- Thoresen, L., Rugseth, G., & Bondevik, H. (2020). *Fenomenologi i helsefaglig forskning*. Universitetsforlaget.
- Tveit Sandvin, J., Lo, C., & Paulsen Breimo, J. (2022). På stedet hvil? En kritisk analyse av norsk forskning om samhandling i helse- og omsorgstjenesten. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 63(2), 141–153. <https://doi.org/10.18261/tfs.63.2.4>
- Universitet i Oslo. (2022, 29.mars). *Om Tjenester for sensitive data (TSD). Om Tjenester for sensitive data - Universitetet i Oslo (uio.no)*
- Vabo, S. I., & Vabø, M. (2014). *Velferdens organisering* (p. 222). Universitetsforl.
- Vik, E. (2018). Helseprofesjoners samhandling – en litteraturstudie. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 21(2), 119–147. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2018-02-03>
- Vik, E., & Hjelseth, A. (2022). Integrasjon av helsetjenester: åtte teser om samhandling i en funksjonelt differensiert helsetjeneste. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 63(2), 122–140. <https://doi.org/10.18261/tfs.63.2.3>

Wadel, C., Fuglestad, C. C., & Fuglestad, Otto Laurits. (2014). *Feltarbeid i egen kultur* (Rev. utg. av Carl Cato Wadel og Otto Laurits Fuglestad., p. 238). Cappelen Damm akademisk.

Willumsen, E., & Ødegård, A. (2016). *Tverrprofesjonelt samarbeid: et samfunnsoppdrag* (2. utg., p. 307). Universitetsforl.

Willumsen, E., & Ødegård, A. (2020). *Samskaping: sosial innovasjon for helse og velferd*. Universitetsforlaget.

Vil du delta i forskningsprosjektet

Master i psykososialt arbeid

«Samhandling og forebygging av ungt utenforskap i Fredrikstad»

Dette er et spørsmål til deg om du vil delta i et kvalitativt forskningsprosjekt hvor overordnet målsetning er å forebygge ungt utenforskap i Fredrikstad. I dette skrivet gis informasjon om målene med prosjektet og hva deltakelsen vil innebære for deg.

Formål

Forskningsprosjektet er en del av min masterstudie i psykososialt arbeid ved Høgskolen i Østfold. Masteroppgaven skal leveres våren 2024. Formålet med prosjektet er å få en bedre forståelse av de mekanismene som ligger bak begrepet samhandling, og oppdage perspektiver som kan bidra til teoriutvikling og sosial innovasjon.

Prosjektet skal utforske følgende problemstilling:

Hvordan sikre samhandling på tvers av kommunale instanser, politiske beslutningstakere og arbeidslivet for å forebygge ungt utenforskap i Fredrikstad?

Svarene du eventuelt gir i intervju, som vil bli gjennomført av meg, blir tatt opp i lydformat og lagret hos TSD – Tjenester for sensitive data. Opptaket blir lagret frem til oppgaven blir godkjent. Deretter vil alle personopplysninger og lydopptak bli slettet. Spørsmålene som blir stilt under intervju vil utelukkende handle om dine erfaringer, opplevelser og refleksjoner om tema.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får denne forespørselen fordi du er leder for en kommunal instans, politisk beslutningstaker eller arbeidsgiver i Fredrikstad. Du er derfor i målgruppen for den informasjonen prosjektet er ute etter, og jeg anser dine erfaringer og refleksjoner om

samhandling og ungt utenforskap som verdifullt. Totalt 8 personer vil delta i forskningsprosjektet.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Høgskolen i Østfold er ansvarlig for personopplysningene som behandles i prosjektet, sammen med masterstudent Nina Ødegård og veileder Camilla Buzzi.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å be om å få dine opplysninger slettet.

Hva innebærer det for deg å delta?

Dersom du takker ja til å delta vil du bli kontaktet av meg på den oppgitte kontaktinformasjonen. Vi avtaler et tidspunkt for personlig intervju, som er metoden jeg har valgt å benytte. Det innebærer at du snakker med meg og svarer muntlig på spørsmålene jeg stiller. Du trenger ikke å forberede deg. Ingen svar er feil, da jeg er ute etter å få tak i dine personlige erfaringer, opplevelser og refleksjoner om samhandling og ungt utenforskap i Fredrikstad. Samtalen vil ta cirka 60 – 90 minutter, og vil bli lagret som lydopptak. Deretter vil samtalen bli transkribert (gjort om til tekstformat). Denne teksten vil bli oversendt deg for korrekturlesning, og med mulighet for tilbakemeldinger om endringer. Personopplysninger og lydopptaket vil bli lagret frem til oppgaven er godkjent av sensor og Høgskolen, og deretter bli slettet. Anonymisert materiale vil bli tatt vare på for videre forskningsarbeid.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil kun bruke opplysningene om deg til formålet jeg forteller om i dette skrivet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Lydopptaket blir lagret hos TSD – Tjenester for sensitive data. TSD er en trygg, privat sky med et fullt sett tjenester for innsamling, lagring og analyse av sensitive forskningsdata som krever et høyt sikkerhetsnivå. TSD driftes og utvikles ved Universitetet i Oslo.

I dette prosjektet er det kun jeg og min veileder som har tilgang på disse opplysningene. Informasjon som kan bli gjenkjennbart for deg i det ferdige produktet, skal være

forhåndsgodkjente uttalelser fra deg. Alle opplysningene gitt under intervjuene vil bli anonymisert.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskolen i Østfold har personverntjenestene ved Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør, vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til å protestere, be om innsyn, og til retting og sletting av opplysninger vi behandler om deg. Du vil da høre fra oss innen en måned. Vi vil gi deg en god begrunnelse hvis vi mener at du ikke kan identifiseres, eller at rettighetene ikke kan utøves. Du har også rett til å klage til Datatilsynet om hvordan vi behandler dine opplysninger.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 30.06.2024. Personopplysninger om deg vil da slettes etter at masteroppgaven er bestått. Kun anonymisert materiale vil bli tatt vare på for videre forskningsarbeid.

Spørsmål

Hvis du har spørsmål eller vil utøve dine rettigheter, ta kontakt med Høgskolen i Østfold:

- Masterstudent Nina Ødegård, telefon 97762936, e-post ninaodeg@hiof.no eller veileder Camilla Buzzi, telefon 93609202, e-post camilla.buzzi@hiof.no
- Personvernombud Hanne Pernille Gulbrandsen, telefon 40281558, e-post personvernombud@hiof.no

Hvis du har spørsmål knyttet til Sikts vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt på epost: personverntjenester@sikt.no, eller på telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Nina Ødegård

Masterstudent

Camilla Buzzi

Veileder

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «[Samhandling og forebygging av ungt utenforskap i Fredrikstad](#)» og har fått anledning til å stille nødvendige spørsmål jeg har.

Jeg samtykker til:

- ☐ å delta i intervju
- ☐ at prosjektet kan referere til/ bruke/gjengi fraser, uttrykk og/eller beskrivelser jeg har gitt i intervju, anonymisert.
- ☐ at opplysninger om meg publiseres, slik at jeg kan gjenkjennes, gitt at jeg har godkjent det.
- ☐ at mine personopplysninger lagres frem til eksamen er bestått.

Jeg er informert om at prosjektet er frivillig, og at jeg når som helst kan trekke meg fra studien.

Prosjektdeltaker

Sted/ dato

Intervjuguide

Tema	Spørsmål
Innledning	Informerer informanten om studiens formål og fremdriftsplan. Informerer om bruk av lydopptak og hvordan datainnsamlingen vil bli behandlet i ettertid. Informerer om anonymisering av informanten som er med i studien. Informerer om at det er mulig for informanten å trekke seg fra studien. Takker informanten for deltakelsen.
Kort biografi	Kan du fortelle kort om din bakgrunn? Utdanning, erfaring, hvor lenge du har jobbet og hvordan du kom inn i nåværende posisjon?
Fenomenet samhandling	Hva betyr samhandling for deg? Hvilke erfaringer har du med samhandling fra ditt arbeid? Hvordan opplever du samhandling som arbeidsmetode? Hvilke refleksjoner gjør du deg om din egen rolle i samhandling? Hva vil du si kjennetegner samhandling i Fredrikstad, slik du kjenner det? Opplever du at det er en felles forståelse av samhandling i kommunen? Hvis ja, kan du beskrive hva du tror denne felles forståelsen/ forventningen innebærer? Hvis nei, hvilke refleksjoner gir dette deg? I arbeid med utsatte ungdom og unge voksne i Fredrikstad, hva tenker du er særlig viktig i forhold til dem? Har du noen tanker om hva som må prioriteres/ hva som må til for å få forebygge ungt utenforskap i byen vår? Hva forventer du av dine samarbeidspartnere? Vet du hva dine samarbeidspartnere forventer av deg? Blir disse forventningene kommunisert? Hvis ja, kan du fortelle om dine erfaringer her? Hvis nei, hvilke refleksjoner gir dette deg?
Spenningsfeltet mellom etablert praksis og nytt rammeverk.	Kan du fortelle om hvilke faktorer og rammevilkår dere tar utgangspunkt i der du jobber? Kan du fortelle om hvilken betydning du tror etablert praksis har å si for å kunne jobbe helhetlig og forebyggende? Kan du fortelle om hvilken betydning du tror nytt rammeverk/ nye ideer har å si for å kunne jobbe helhetlig og forebyggende?

	Kan du fortelle om hvordan samhandling synliggjøres der du jobber? Er det noen som har et særskilt ansvar for samhandling? Hvis ja, hvordan er det organisert? Hvis nei, hvordan skulle du ønske det var organisert/prioritert? Hvilke refleksjoner har du gjort deg om hvordan dette påvirker din organisasjons evne til å samhandle?
Hvordan få til å jobbe mer helhetlig på tvers?	Før vi avslutter: Er det noe du ønsker å legge til? Noe du brenner inne med, som jeg ikke har spurt om eller du ikke har fått muligheten til å fortelle om?

Vedlegg 3 – Vurdering fra SIKT

22.04.2024, 12:55

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer
496009

Vurderingstype
Standard

Dato
26.06.2023

Tittel

Prosjekt "Samhandling og forebygging av ung utenforskning i Fredrikstad"

Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskolen i Østfold / Fakultet for helse, velferd og organisasjon / Institutt for velferd, ledelse og organisasjon

Prosjektansvarlig

Camilla Buzzi

Student

Nina Ødegård

Prosjektperiode

01.07.2023 - 30.06.2024

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Særlige

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Uttrykkelig samtykke (Personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlege grunnlaget gjelder til 30.06.2024.

[Meldeskjema](#)

Kommentar

OM VURDERINGEN

SIKT har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernet. Vi har nå vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene.

TYPE PERSONOPPLYSNINGER

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om politisk oppfatning.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Det er institusjonen du er ansatt/student ved som avgjør hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt og hvilke databehandlere du kan bruke. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtale med (f.eks. ved skylagring, nettspørreskjema, vide samtale el.).

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1 f) og sikkerhet (art. 32).

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endringer-i-meldeskjema>

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!



FREDRIKSTAD KOMMUNE

Saksnr.: 2022/12158
Dokumentnr.: 4
Løpenr.: 236087/2022
Klassering: F06
Saksbehandler: Renate Borgmo

Møtebok

Behandlet av	Møtedato	Utvalgssaksnr.
Fredrikstad ungdomsråd	27.09.2022	23/22
Helse- og velferdsutvalget	28.09.2022	29/22
Formannskapet	13.10.2022	170/22
Bystyret	20.10.2022	138/22

Pågående arbeid med å hjelpe utsatt ungdom inn i arbeidslivet – orientering

Utvalgsleders innstilling

Utvalgsleder anbefaler helse- og velferdsutvalget å gi følgende innstilling til formannskapet:

1. Saken tas til orientering.
2. Utvalget ber om at det noe tid etter endt prosjektperiode, blir det gitt en orientering til utvalget om status knyttet til målet om helhetlig og samordnet ungdomstilbud.

Fredrikstad, 20. september 2022

Fredrikstad ungdomsråds behandling 27.09.2022:

Votering:

Utvalgsleders innstilling enstemmig vedtatt.

Fredrikstad ungdomsråds uttalelse 27.09.2022:

1. Saken tas til orientering.
2. Utvalget ber om at det noe tid etter endt prosjektperiode, blir det gitt en orientering til utvalget om status knyttet til målet om helhetlig og samordnet ungdomstilbud.

Helse- og velferdsutvalgets behandling 28.09.2022:

Votering:

Utvalgsleders innstilling pkt. 1 og pkt. 2 ble enstemmig vedtatt.

Helse- og velferdsutvalgets innstilling 28.09.2022:

1. Saken tas til orientering.
2. Utvalget ber om at det noe tid etter endt prosjektperiode, blir det gitt en orientering til utvalget om status knyttet til målet om helhetlig og samordnet ungdomstilbud.

Formannskapets behandling 13.10.2022:

Votering

Helse- og velferdsutvalgets innstilling punkt 1 ble enstemmig vedtatt.

Formannskapet voterte ikke over punkt 2 i helse- og velferdsutvalgets innstilling.

Formannskapetets innstilling 13.10.2022 til bystyret:

1. Saken tas til orientering.

Kort begrunnelse for eventuelt endret innstilling fra utvalgsleder

For et pkt. 2:

Utenforskap er et felles ansvar å bekjempe. Konsekvensen av å falle utenfor samfunnet er stor for den enkelte og har i tillegg samfunnsmessige konsekvenser. Det er derfor nyttig for utvalget å få informasjon om hvordan kunnskapsgrunnlaget som opparbeides under prosjektperioden blir brukt i utformingen og utviklingen av videre drift av tjenestene. Det er ekstra nyttig å trekke lærdom av hvordan fokus på samarbeid mellom kommune, statlige myndigheter, lag- og foreninger, frivillig sektor og næringsliv kan føre til at unge mennesker får hjelp til å mestre utdanning og arbeidsliv.

Kommunedirektørens kommentar

Ingen kommentar.

Kommunedirektørens forslag til innstilling

1. Saken tas til orientering.

Sammendrag

Fredrikstad ungdomsråd uttaler seg til saken.

I bystyret 16.6.2022, PS 96/22, ble det vedtatt at kommunedirektøren skal legge fram en politisk sak med informasjon om pågående arbeid med å hjelpe utsatt ungdom inn i arbeidslivet, herunder erfaringer fra prosjekt ungdom.

Ungdom er en prioritert gruppe ved NAV Fredrikstad. Det gis bistand og individuell tilpasset oppfølging med hjelp av de tjenester, tiltak og virkemiddel som er tilgjengelig. Saken omhandler i all hovedsak erfaringer fra prosjekt ungdom, og er ikke en utførelse av NAVs og andre aktørers tilbud til ungdomsgruppen.

Prosjekt ungdom retter seg mot målgruppen 18–25 år, og er et samarbeidsprosjekt mellom NAV Fredrikstad og Etat friskliv og mestring.

Kommunedirektøren anbefaler at saken tas til orientering

Vedlegg

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt)

Ingen

Saksopplysninger

I bystyret 16.6.2022, PS 96/22, ble det vedtatt at kommunedirektøren skal legge fram en politisk sak med informasjon om pågående arbeid med å hjelpe utsatt ungdom inn i arbeidslivet, herunder erfaringer fra prosjekt ungdom.

Ungdom som faller fra kan i større grad enn andre etablere livsmønstre og atferd som innebærer en belastning for både individet selv og samfunnet. Opplevelsen av utenforskap har store sosiale og samfunnsmessige konsekvenser, og har store virkninger for sysselsetting, utdanning og arbeidsmarkedstilknytning.

Organisering

Prosjekt ungdom retter seg mot målgruppen 18–25 år og er et samarbeid mellom NAV Fredrikstad og etat friskliv og mestring i Fredrikstad kommune.

NAVs samfunnsoppdrag er å bidra til sosial og økonomisk trygghet, samt fremme overgang til arbeid og aktivitet. Gjennom fleksibel og samordnet bruk av statlige og lokale virkemidler vil personer som har sammensatte behov kunne få bedre tjenester. Ungdom er en prioritert gruppe ved NAV Fredrikstad. Det gis bistand og individuell tilpasset oppfølging med hjelp av de tjenester, tiltak og virkemiddel som er tilgjengelig. Å få ungdom i arbeid og aktivitet er et strategisk og langsiktig mål, som krever bred helhetlig koordinering, med innsats fra flere sektorer i samfunnet. NAV kan ikke løse dette alene.

Etat friskliv og mestring bidrar med tjenester innenfor områder der psykisk og fysisk helse, sosiale hemninger eller rusproblemer kan gi utfordringer med å oppnå god livskvalitet.

Prosjektperioden løper fra november 2020 til april 2023, med mulighet for å søke midler fra statsforvalteren i ytterligere 6 måneder. Prosjektet skal utvikle et helhetlig og samordnet ungdomstilbud, hvor målsettingen er todelt:

- Det skal utvikles samarbeidsrelasjoner mellom kommune, statlige myndigheter, lag- og foreninger, frivillig sektor og næringsliv.
- Det skal gis et faktisk tilbud til ungdom som baserer seg på overnevnte målsetting. Dette skal være et helhetlig tilbud med arbeid, aktiv fritid og livsmestringsaktiviteter.

Kunnskapsgrunnlaget som opparbeides under prosjektperioden skal brukes i utformingen og utviklingen av videre drift og overføring til ordinært tjenesteapparat.

Utenforskap og risikofaktorer

Ungdom som faller fra kan, i større grad enn andre, etablere livsmønstre og atferd som innebærer en belastning for både individet selv og samfunnet. Opplevelsen av utenforskap har store sosiale og samfunnsmessige konsekvenser og store virkninger for sysselsetting, utdanning og arbeidsmarkedstilknøyning.

Per 1.1. 2022 var det registrert 7 979 personer i aldersgruppen 18-25 år bosatt i Fredrikstad kommune. Av disse personene er det, per 22.8.2022, registrert 722 brukere som følges opp av NAV. Dette tilsvarer ca. 9 prosent.

Årsakene til utenforskap er mange og sammensatte. De som står utenfor fellesskapet har gjerne flere utfordringer. Psykiske og fysiske helseproblemer, rus- og alkoholmisbruk, ensomhet, fattigdom og manglende integrering er de viktigste årsakene til at personer faller utenfor.

Følgende beskrivelse av ungdomsgruppen er hentet fra prosjektdirektiv for Prosjekt Ungdom, med direkte sitat fra NAV Fredrikstads strategidokument 2019:

«Andelen elever som gjennomførte studie eller yrkeskompetanse i løpet av 5 år var per andre kvartal 2019 på 75,3 prosent. Det er flere jenter enn gutter som fullfører, og det er flere som slutter fra yrkeslinjene enn fra de studieforberedende linjene. Forskning viser at svake karakterer fra ungdomsskolen, høyt fravær fra 10. klasse og at eleven ikke har kommet inn på sitt førstevalg, i stor grad virker negativt inn på risiko for frafall. Ungdata for 2019 viser at elevene i skoler i Fredrikstad stort sett følger landssnittet på de fleste områder, og har gjort det over tid. Det er imidlertid grunn til bekymring på enkelte punkter, herunder utviklingen for bruk av rusmidler (23 prosent i VG3), forekomst av depressive symptomer (24 prosent i VG3), opplevde utfordringer med selvbylde (41 prosent i VG3) og manglende fremtidshåp/tro (61 prosent i VG3).

Det er også en økende andel som benytter reseptfrie medikamenter daglig eller ukentlig, særlig blant jenter (63 prosent i VG3). Opplevd dårlig økonomi i familien oppgis som en utfordring av 7 prosent, og 4 – 8 prosent av elevene fra VG1-VG3 opplever seg mobbet en eller flere ganger per mnd.»

Hovedtiltak og metodikk

NAV Fredrikstad arbeider systematisk med kvalitetsforbedring og utvikling av tjenestene og har en rekke etablerte tiltak og tilbud rettet mot denne aldersgruppen.

NAV Fredrikstad ønsker et forsterket utviklingsfokus gjennom prosjekt ungdom for å kunne erfare, analysere og vurdere hvilke tiltak som kan gi den enkelte bruker i ungdomsgruppen 18-25 år, et optimalt tilbud. Målet med arbeidet er å utvikle samarbeidsmodeller, tiltak og virkemidler som bidrar til å fange opp ungdom som faller ut på et tidligere tidspunkt. Tett individuell oppfølging er viktig i dette arbeidet.

Prosjektet benytter Supported Employment metodikk (SE), som tilsvarende jobbstøtte tilpasset personer med omfattende og sammensatte støttebehov. Dette for å kunne få og beholde jobb i det ordinære arbeidslivet. Videre benyttes elementer fra FACT (Flexible Assertive Community Treatment) fleksibel, aktiv oppsøkende behandling. Praktisk bruk av relasjons- og endringsteorier er vektlagt i prosjektarbeidet.

Erfaringsoppsummering på individ og systemnivå

En sentral del av prosjektarbeidet har vært å se på hvilke behov ungdommene har og hvilke utfordringer instansene som skal bistå og hjelpe står overfor. Kjennskap til, og forståelse av dette er viktig bakgrunnskunnskap for å inkludere ungdom i risiko.

Prosjekt Ungdom har så langt i prosjektperioden kartlagt muligheter og utfordringer rundt målgruppen med følgende resultat og erfaringer:

Individnivå

En viktig del av prosjektarbeidet er å spørre ungdommen selv hva som har ført til at de ikke er inkludert i utdannings- og arbeidsliv. Ungdommen betraktes som en likeverdig partner i diskusjoner og beslutninger som angår hans eller hennes utfordringer. God medvirkning har også kunnet ha en terapeutisk verdi og være et virkemiddel for å forbedre og kvalitetssikre tjenestene.

Kompleksiteten i utfordringene enkelte står overfor gjør arbeidet med å utvikle gode tjenestetilbud krevende. Mange av brukerne har sammensatte utfordringer, de mottar både statlige og kommunale tjenester, og har behov for helhetlige og individuelt tilpassede tjenester.

Å vokse opp i en familie med store levekårsutfordringer øker sannsynligheten for at barna fortsetter å ha de samme problemene når de blir voksne. Dette kan påvirke skolegang, fritidsaktiviteter, muligheter på arbeidsmarkedet, relasjonsbygging, helse og inkludering i samfunnet. Tidlig innsats og helhetlig oppfølging er nødvendig for å motvirke at lavinntekt og levekårsutfordringer videreføres.

Manglende tilhørighet i viktige relasjoner står sentralt. Det kan være ulike former for brutte eller manglende relasjoner, som har tatt form av omsorgssvikt, trøblete familiebakgrunn, mobbing og ensomhet. Relasjonelle forhold er både en del av forklaringen på hvorfor de unge ikke er i utdanning eller arbeid, og en del av løsningen for å finne tilbake til mestring, tilhørighet og deltakelse. God oppfølging til de unge, i form av fleksibel, langvarig oppsøkende oppfølging og hjelpere som evner å få en naturlig kontakt med de unge er en nøkkelfaktor.

Helseproblemer, sosioøkonomiske utfordringer og/eller manglende kompetanse kan være barrierer for å komme i jobb. Samarbeid mellom utdanning, arbeid og helse er avgjørende for arbeidsdeltakelse.

Systemnivå

Prosjektet har under prosjektperioden sett nærmere på samarbeidsformer og strukturer mellom kommunale og statlige instanser, frivillig sektor og næringsliv, samt helhetlige tilbud innen arbeid, aktivitet, helse og fritid. Det er opprettet samarbeidsarenaer og utarbeidet nettverkskart over aktuelle samarbeidspartnere. Det er et ønske om å etablere kontakt med flere aktører utover i prosjektperioden.

Følgende samarbeid er igangsatt:

- Fredrikstadhjelpa og NAV
- Ettervern i barneverntjenesten og NAV
- Politiet og NAV
- Lærlingprosjektet «På vei mot fagbrev»; et samarbeid mellom Fredrikstad kommune og NAV
- Fritid Fredrikstad og NAV
- Fontenehuset og NAV
- Helsestasjon for ungdom og NAV veiledere i videregående skole

Det gis tilbakemelding om at samtlige involverte instanser er engasjerte, med et felles ønske om å få til helhetlige og samordnede tilbud til ungdommene. Samtidig er det ulikheter i organisering og prioriteringer, eller mangelfullt samarbeid mellom sektorene. Dette gir i noen tilfeller et tjenestetilbud som i sum ikke treffer den enkelte godt nok. For at den enkelte ungdom skal kunne nyttiggjøre seg av arbeidsrettede tjenester, må andre utfordringer også håndteres parallelt. Samtidighet eller samordning mellom helseoppfølging, tiltak for arbeidsinkludering og/eller opplæringstiltak er nødvendig, det er spesielt viktig å sikre overgangene mellom tjenestenivå.

Manglende forankring av samhandling på tvers av tjenestene kan føre til at ungdommene ikke blir fanget opp. Oppfølgingen kan bli preget av tilfeldigheter og bli personavhengig. For mange unge representerer overganger situasjoner hvor problemer "hoper seg opp", samtidig som man opplever å bli overlatt til seg selv da ingen tar et helhetlig ansvar for oppfølging. Dette kan være overganger som for eksempel mellom en skole til en annen, eller ved oppstart av en ny tjeneste. Instansene må kjenne til hverandre for å kunne handle raskt, unngå skyveproblematikk og tilby koordinert og helhetlig bistand. Det må sikres at medarbeiderne har kompetanse til å se, og kompetanse til å handle. Det må etableres gode relasjoner og sammenhenger mellom aktører i og utenfor organisasjonen og mellom nivåer i systemet.

Prosjektarbeidet viser at nøkkelen til å «snu» utenforskapet ligger i samhandling mellom instansene som jobber med de samme ungdommene. NAV klarer ikke å løse utenforskapet alene og anser det som viktig at samarbeid forankrer og forplikter administrativt og politisk nivå. Dette kan gjøres ved å etablere politisk besluttede modeller for tverrsektorielt samarbeid som tegner opp forutsetninger og barrierer for samhandling og felles mål (jf. erfaringer fra et lignende prosjekt i Kristiansand). Felles innsats er én av de viktigste investeringene for å få en bærekraftig kommune i fremtiden.

Pågående tilbud og arenaer rettet mot ungdomsgruppen 18-25 år i Fredrikstad (ikke uttømmende):

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| • Fredrikstadhjelpa | • Daghøyskolen |
| • Pårørendesenteret | • Karrieresenter Østfold |

- Minoritetsrådgiver
- NAV veiledere i videregående skole
- Oppfølgingstjenesten
- Café Hanco
- Jobbværste
- Opplæringskoordinator
- Konfliktrådet Øst
- Skattkammeret
- Lillebekk
- Mental Helse Ungdom Fredrikstad
- Nærmiljøarena Glemmen videregående skole
- Fontenehuset
- LittFri
- St. Croix Kulturhus
- Domino E-sport
- AimStudios
- Helsestasjon for Ungdom
- Eventyrlig Folk
- Fredrikstad Aktivitetsråd
- Jentegruppa
- Norsk Folkehjelp Fredrikstad
- Lærlingprosjektet «på vei mot fagbrev»

I tillegg til NAVs ordinære virkemidler, har NAV Fredrikstad fra 2021 iverksatt følgende spesifikke tiltak rettet mot ungdom:

Yrkessjåførkurs

Yrkesrettet kvalifiserende kurs med forsterket norskopplæring. Deltakerne forberedes på yrkessjåførkurs, gjennom fire måneder med norskopplæring med fokus på relevante ord og begreper, hverdagsnorsk og teori for klasse C. Møter med aktuelle arbeidsgivere, kombinert med praktisk jobbing.

Ungdomsgruppen i introduksjonsprogrammet

Et tilbud rettet mot ungdommer i aldersgruppa 18-25 år med begrenset sosialt nettverk. Målet er å forebygge ensomhet, fremme integrering, styrke livsmestring og støtte til utfordringene man kan møte på som ung og ny i landet. Prosjektet driftes av programveiledere i NAV, men er et samarbeid med andre tjenester i kommunen. Tema for samlingene har blant annet vært fysisk og psykisk helse, ernæring, integrering, jobbsøking, nettverksbygging og karrierevalg.

Samarbeid med FFK

Det ble høsten 2021 inngått et samarbeid med FFK for ungdom med flyktningbakgrunn. Ungdommene får tilbud om å være del av FFKs frivillige apparat, som bidrar før og under kamparrangementer på hjemmebane. Samarbeidet ble opprettet etter initiativ fra FFK, og deres ønske om å innlemme ungdommene i et trygt og inkluderende miljø. Ungdommer får praktisert norsk, stifte nye bekjentskaper og ikke minst en mulighet til å bygge et helt nødvendig nettverk. FFK melder så langt om en ressurssterk gruppe ungdom som ønsker å bidra i samfunnet.

Arbeidstrening med fokus på språktrening

NAV har et etablert samarbeid med Fredrikstad kommune som kan tilby språkpraksis eksempelvis i barnehager, sykehjem og kantiner. Språktrening gjennom arbeidslivsdeltakelse har i mange tilfeller vist seg avgjørende for at brukere skal tilegne seg tilstrekkelig norskkompetanse. Arbeidstrening som virkemiddel brukes også i det private næringsliv, og fungerer som en av flere kanaler til å komme i lønnet arbeid.

Tilskudd til sommerjobb

Tilskudd til sommerjobb er en støtteordning til arbeidsgivere som gis av NAV for å ansette unge arbeidssøkere som har liten eller ingen arbeidserfaring. Flere av ungdommene som kom i jobb via dette tiltaket sommeren 2021 er fortsatt ansatt i dag, i deltidsstillinger kombinert med skolegang.

Erfaringer fra et lignende prosjekt

Kristiansand kommune ønsket å utfordre systemene og øke bevisstheten om utenforskap. Satsingen ble organisert som et femårig program med næringsliv, fylkeskommune, NAV og universitetet som partnere i programmet. Programmet skal følges opp med temaer som omhandler kvalifisering og etterspørsel av potensiell arbeidskraft.

Arbeidet baseres på at partene og de aktuelle tjenestene utvikler et forpliktende samarbeid om felles mål. Programmet skal utforske hvordan systemene som skal bistå med å få personer i arbeid kan ta i bruk nye arbeidsformer og samhandle bedre og mer effektivt. I tillegg vil programmet utfordre arbeidsgivere i offentlig og privat sektor til å utvikle kreative løsninger som kan bringe flere innbyggere inn i arbeidslivet. Programmet skal også finne ut hvordan utdanningssystemene i større grad kan gi kompetanse og veiledning som leder til arbeid.

Konsekvenser for sosial bærekraft

Sosialt bærekraftige samfunn handler om samfunn preget av tillit, trygghet, tilhørighet og tilgang til goder som arbeid, utdanning og gode nærmiljø. Både sosial bærekraft og folkehelse handler om å fremme en samfunnsutvikling som setter menneskelige behov i sentrum. Å sikre barn og unge like betingelser for utvikling og læring forebygger framtidens utenforskap.

Konsekvenser for økonomisk bærekraft

a) Økonomiske konsekvenser – drifts- og investeringsbudsjett

Prosjektarbeidet og videre drift av tiltak vil bidra til at flere inkluderes i arbeidslivet og redusere graden av utenforskap. Effektive tiltak gir verdiskaping og god samfunnsøkonomisk lønnsomhet.

b) Samfunnsmessige konsekvenser

Dette er ikke bare et oppdrag som NAV har, men som angår hele Fredrikstadsamfunnet. Det gode liv handler om en god hverdag. Fredrikstad skal være en kommune hvor alle innbyggere kan være aktive medborgere i en hverdag hvor vi opplever arbeidsglede, livsmestring og myndiggjøring.

Konsekvenser for miljømessig bærekraft

Ikke vurdert i denne saken

Ansattes medbestemmelse

Ikke vurdert i denne saken

Vurdering

Kommunen som samfunnsbygger og tjenesteyter har en viktig rolle for å sørge for at innbyggerne mottar de tjenester de har krav på og rett til, men også legge til rette for gode og inkluderende lokalsamfunn. Det betyr at vi har et ansvar for å inkludere flere i fellesskapet, gjennom å fremme toleranse, mangfold og møteplasser hvor folk med ulik bakgrunn, livssyn og livsstil kan møtes.

Vi skal bekjempe utenforskap med sikte mot å motvirke årsakene til at mennesker faller utenfor. Vi skal ha avbøtende tiltak, men tiltak som utelukkende sikter mot å avbøte, vil ikke klare å løse de dypere liggende årsakene til at utenforskap oppstår.

Det finnes i dag en rekke tiltak og ordninger som har god effekt. Det vises imidlertid til, gjennom prosjekt ungdom, at det kan være vanskelig å få til en gjennomgående prioritering og koordinering på tvers. Dette innebærer at det kan være et potensiale for å bruke eksisterende ressurser mer effektivt.

Et viktig poeng arbeidet i prosjekt ungdom viser, er at tiltakene mot utenforskapet må være brede. Tiltak på områder som skole og oppvekst, helse og omsorg er derfor like viktige på sikt som konkrete tiltak knyttet til arbeids- og velferdsforvaltningen eller ytelsene for livsopphold. Utvikling av videre tiltak og arbeidsformer skal være kunnskapsbasert, bygge på gode analyser og sikre dokumentasjon og evalueringer.

Felles innsats for å hindre utenforskap er én av de viktigste investeringene for å få en bærekraftig kommune i framtiden. Kommunen har et stort ansvar ovenfor ungdom når det kommer til forebyggende arbeid, samarbeid med andre instanser og helhetlig oppfølging. Det er kommunedirektørens vurdering at det er god innsikt i både utfordringer, muligheter og suksesskriterier for å lykkes med dette arbeidet videre.

Gjennom program #bærekraft25 skal kommunen sikre en drift i økonomisk balanse og samtidig etablere økonomisk handlingsrom til nødvendig styrking og utvikling av kommunens tjenester. Erfaringene fra prosjektet og deres anbefalinger som er skissert i denne saken er nyttige innspill i det videre økonomiske bærekraftsarbeidet.

Kommunedirektøren anbefaler at saken tas til orientering.