

# LIGEVÆRDIGHED I LØNNEDE ARBEJDSFÆLLESSKABER – DANNELSE AF EVNEN TIL DELTAGELSE I ARBEJDSFÆLLESSKABER GENNEM INKLUSION OG TILHØRSFORHOLD I VIRKSOMHEDER

Nikolai Lybæk<sup>1</sup> & Maria Schimkat<sup>2</sup>

*Denne artikel undersøger integrationen og engagementet af nye medarbejdere i organisationer, specifikt med udgangspunkt i Individuelt Planlagt job med Støtte (IPS). Ved brug af kvalitative interviews med fire IPS-kandidater udforsker vi, hvordan forskellige arbejdsmiljøer og praksisser påvirker følelsen af tilhørsforhold og aktiv deltagelse hos nye medarbejdere. Hovedresultaterne antyder, at fast økonomisk værdsat beskæftigelse væsentligt forbedrer medarbejdernes integration sammenlignet med ulønnede praktikophold. Undersøgelsen fremhæver også den afgørende rolle, som organisationskultur, kollegial støtte og omfattende fællesskabsengagement spiller i at fremme en meningsfuld og inkluderende arbejdsplads. I lyset af disse empiriske fund inddrages Banduras socialkognitive læringsteori med begrebet om self-efficacy med henblik på at forstå kandidaternes udvikling af kompetencer og selvopfattelse, når de opnår lønnet beskæftigelse. Baumans begreber om fællesskab og samfundsmæssig deltagelse tilfører diskussionen en understregning af vigtigheden af social inklusion og fælles identitetsskabelse. Det teoretiske fundament er ydermere baseret på Wengers begreber om praksisfællesskaber, som understreger det gensidige forhold mellem individuel og organisatorisk vækst under integrationsprocessen.*

**Nøgleord:** medarbejderintegration, IPS, organisationskultur, arbejdspladsengagement, praksisfællesskaber.

**Keywords:** employee integration, IPS, organizational culture, workplace engagement, communities of practice, self-efficacy, social inclusion.

## 1. Indledning

IPS er en robust evidensbaseret model for støttet beskæftigelse for personer med svære psykiske vanskeligheder. IPS-metoden er oprindeligt udviklet i

1 Nikolai Lybæk, cand.mag, Jobcenter Aalborg, e-mail: nsl-jobcenter@aalborg.dk.

2 Maria Schimkat, cand.mag., Jobcenter Aalborg, e-mail: masc-jobcenter@aalborg.dk.

1980'erne i USA og har inden for de seneste fem-ti år vundet indpas i den danske beskæftigelsesindsats. Mere end halvdelen af danske jobcentre anvender i dag IPS-metoden (Simply Guiding, 2022; Swanson & Becker, 2013). I 2023 blev 27 kommuner deltagere i et nyt puljeinitiativ via Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, som handler om at få flere unge med psykiske lidelser og psykisk mistrivsel videre i job eller uddannelse via IPS-metoden. Knap halvdelen af de 27 kommuner i puljeinitiativet har ikke tidligere arbejdet med IPS (jf. STAR). Således ses en støt stigende tendens til at anvende IPS-metoden i beskæftigelsesindsatsen i Danmark.

Metoden har vist sig at kunne hjælpe kandidater med at opnå og bibeholde lønnet arbejde. Samtidig viser det sig, at lønnet arbejde for denne målgruppe er vigtigt i recovery-sammenhæng, hvor eksperter vurderer, at succesen bag IPS skyldes de otte kerneprincipper, som metoden bygger på: ingen eksklusion; fokus på lønnet arbejde; tidlig jobsøgning; fokus på kandidatens præmisser; integration med den psykiatriske behandling; opbygning af relation til lokale arbejdsgivere ud fra kandidatens ønsker; konkret vejledning omkring sociale ydelser og arbejde, samt at støtten varer, så længe kandidaten har behov herfor (Bond & Mueser, 2022; Drake & Bond, 2023).

I modsætning til den gængse beskæftigelsesindsats, som typisk fokuserer på at træne kompetencer enten i praktikforløb eller andre individuelt tilrettelagte forløb inden indgåelse i lønnede arbejdsfællesskaber, arbejder IPS-metoden i kontrast hertil ud fra princippet om *place then train*. Her træner IPS-kandidaten kompetencer i et lønnet arbejdsfællesskab uden forudgående træning eller anden længerevarende forberedelse forud for placeringen på en almindelig arbejdsplads valgt ud fra kandidatens præferencer i et integreret samarbejde med den psykiatriske behandling.

Forskning viser, at kun en mindre del af de sårbare grupper på arbejdsmarkedet opnår fuldtidsarbejde, medmindre der er opnået ordinære løntimer. Netop derfor synes betydningen af deltagelse i lønnede arbejdsfællesskaber relevant at undersøge nærmere med henblik på at opnå viden om, hvad der er på spil, når IPS-kandidater indgår i lønnede arbejdsfællesskaber (Bond & Mueser, 2022; Rosholm, 2024).

Artiklens ærinde er at undersøge betydningen af IPS-kandidaters deltagelse i lønnede arbejdsfællesskaber med fokus på læring og meningsdannelse, identitetsskabelse gennem deltagelse samt udvikling af *selfbelief* og mestring. Artiklen dykker dybere ned i IPS-kandidaternes forståelse og oplevelser af de arbejdsfællesskaber, som de bliver en del af via IPS, med en nysgerrighed på, hvad der er på spil, når meningsfulde ligeværdige arbejdsfællesskaber lykkes for kandidater i IPS-forløb. Studier viser netop, at stressniveauet for IPS-kandidater falder, når de har påbegyndt ordinært arbejde (Besse et al., 2017), hvilket bestyrker vores antagelse om, at deltagelse i et lønnet arbejdsfællesskab for kandidater har en signifikant betydning, som rækker ud over arbejdsfællesskabet i sig selv, men også rækker ind i øget recovery.

Forskning viser, at relationen mellem IPS-kandidat og -konsulent kan udgøre et decideret partnerskab, som afstedkommer et bedre selvbillede og en følelse af velvære hos IPS-kandidaten; herunder ses partnerskabet som et afgørende element i rehabilitering (Topor & Ljungberg, 2016). I den sammenhæng ønsker vi at undersøge, hvorvidt indgåelsen i et lønnet arbejdsfællesskab ligeledes bevirker fremmet selvværd samt et øget velvære ud fra en fænomenologisk tilgang i arbejdet med kandidaternes udtalelser og erfaringer om betydningen af indgåelse i et lønnet arbejdsfællesskab via IPS. Desuden peger forskning på, at beskæftigelse ikke kun er determinant for fysisk og psykisk sundhed samt velvære; beskæftigelse er også en modgift til social eksklusion (Bond et al., 2020), hvilket bestyrker vores antagelse om, at lønnet beskæftigelse i højere grad end praktikforløb indebærer social inklusion og oplevelsen af at være et ligeværdigt medlem af fællesskabet.

Når blikket vendes mod forskningen på IPS-området, ses det, at denne ikke i udpræget grad beskæftiger sig med at evaluere IPS ud fra IPS-kandidaternes perspektiv, men i højere grad vægter fokus på implementering af IPS set fra lederes eller medarbejderes perspektiv. Der ses desuden bidrag om brugerinddragelse i relation til IPS-indsatsen, men uden fokus på inddragelse af brugernes perspektiv til forskningen (Weber, 2020). Endvidere ses, at de kvalitative eksisterende studier på området ikke særskilt har fokus på netop betydningen af IPS-kandidaternes indgåelse i ligeværdige arbejdsfællesskaber og disse fællesskabers betydning for skabelsen af individets selvfølelse og identitetsskabelse. Videre ses, at eksisterende forskning, som har valgt at inddrage IPS-kandidaters perspektiv, ikke i nævneværdig grad beskæftiger sig med betydningen af deltagelsen i et lønnet arbejdsfællesskab. I stedet ses fokus på betydningen af relationen mellem IPS-kandidat og IPS-konsulent, hvor arbejdsfællesskabets betydning kun perifert berøres (Bakkeli, 2022; Møller & Bonfils, 2023). Også Topor & Ljungberg (2016) beskæftiger sig indgående med relationen mellem IPS-kandidat og IPS-konsulent uden at skele særligt til, hvilken betydning indgåelsen i et lønnet arbejdsfællesskab har for IPS-kandidatens udvikling.

Desuden ses forskning med fokus på, hvorledes hhv. IPS-konsulenten og job kan påvirke recovery. Dog berøres mekanismerne i deltagelsen i arbejdsfællesskabet ikke dybere, og det monetære forhold berøres her på et mere overordnet plan (Gammelgaard et al., 2017). Derudover taler Møller et al. (2020) bl.a. om IPS-kandidatens ambivalens og usikkerhed, i forhold til hvilket arbejdsmarked det er muligt at blive en del af, og om det kan lykkes at få et arbejde, uden fokus på, hvad det vil sige at lykkes med at indgå ligeværdigt i et arbejdsfællesskab.

Med denne artikel håber vi, via en kvalitativ analyse af IPS-kandidaters indgåelse i beskæftigelsesrelaterede fællesskabsformer, at kunne supplere og nuancere den eksisterende viden på området. Således er vores ønske at udvide forståelsen af IPS-indsatsen og dennes kobling til lønnede arbejdsfællesskaber ved at give et mere dybdegående indblik i, hvorledes

kandidater oplever at være blevet en del af et lønnet arbejdsfællesskab via deres forløb. Således er artiklens ærinde at sætte IPS-kandidaternes oplevelser og erfaringer i centrum med fokus på forståelser af forskellige former for fællesskaber samt et læringsteoretisk perspektiv i forhold til forståelsen af kandidaternes udvikling af evnen til indgåelse i arbejdsfællesskaber.

Vi håber således med denne artikel at bidrage med en ny indsigt i, hvad ordinært arbejde og ordinær løn betyder for IPS-kandidater, hvilket ikke tidligere er undersøgt i en dansk kontekst. Således er håbet dels at tilbyde en mulighed for at lytte til IPS-kandidaternes erfaringer i et nyt perspektiv og samtidig give læseren af artiklen et særligt og vigtigt indblik i ny viden om IPS-indsatsen i Danmark.

## 2. Videnskabsteoretisk grundlag og metode

Bidragets videnskabsteoretiske grundlag hviler på en fænomenologisk tilgang, hvormed undersøgelsen udarbejdes efter en kvalitativ forskningstradition inden for den hermeneutiske fænomenologi med metoden kvalitativ metode med semistruktureret interview.

Max van Manen beskriver den hermeneutiske fænomenologi således:

Hermeneutic phenomenology tries to be attentive to both terms and its methodology: it is a descriptive (phenomenological) methodology because it wants to be attentive to how things appear, it wants to let things speak for themselves: it is an interpretative (hermeneutic) methodology because it claims that there are no such things as uninterpreted phenomena (van Manen, 1990, s. 180).

Formålet med metodevalget er således at forsøge at forstå fænomenet "betydning af indgåelse i lønnede arbejdsfællesskaber via et IPS-forløb" gennem en undersøgelse af udsagn og handlinger inden for den særlige kontekst, at den interviewede dels har deltaget i et IPS-forløb i et jobcenter og aktuelt deltager i et lønnet arbejdsfællesskab. Udsagnene fortolkes efterfølgende med henblik på meningsskabelse med vægt på sontringen om, at empirien ikke taler "... for sig selv, den må fortolkes, dvs. placeres og forstås inden for en given kontekst for at give mening" (Jacobsen & Pringle, 2008, s. 224).

Således kobles ovennævnte to metodologiske principper – hvor kandidaternes oplevelser samt fortolkninger af disse er i centrum med henvisning til ærinde om at opnå et særligt og nyt indblik i disse arbejdsfællesskabers betydning gennem IPS-kandidaters konkrete oplevelser og forståelser.

Artiklen sigter således mod at opnå en forståelse for IPS-kandidaternes tanker, erfaringer og handlinger, beskrevet indefra, og via det semistruk-

turerede interview give mulighed for en detaljeret forståelse af det undersøgte fænomen i netop IPS-kandidaternes livsverden (Brinkmann & Tanggaard, 2015, s. 13f, s. 31).

Interviewformen har været åben for ændringer såvel i spørgsmålenes rækkefølge og form, således at det er IPS-kandidaternes fortællinger, som har været i centrum. Samtidig har det været muligt at udforske kandidaternes udtalelser undervejs og følge kandidaterne, frem for stringent at følge interviewguiden (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 177f).

Interviewguiden er udarbejdet på baggrund af de overordnede temaer jævnfør artiklens ærinde, med fokus på åbne spørgsmål rettet mod forståelse af kandidaternes livsverden, samt oplevelser fra det levede liv i relation til indgåelse i lønnede arbejdsfællesskaber via et IPS-forløb. Således har vi spurgt ind til kandidaternes forståelse af fænomenet “fællesskab” og undersøgt kandidaternes erfaringer med indgåelse i fællesskaber samt erfarede forskelle mellem typer af kendte fællesskaber i kandidaternes livsverden. Desuden har interviewguiden været optaget af bevægelsen – fra kandidatens perspektiv – via IPS-forløbet mod et lønnet arbejdsfællesskab og de erfaringer, kandidaten har gjort sig undervejs i IPS-forløbet. Ikke mindst har vi spurgt ind til kandidatens oplevelse af tiden før IPS-forløbet og før indgåelse i et lønnet arbejdsfællesskab, med en nysgerrighed på tidligere erfaringer som enten hæmmende eller fremmende for bevægelsen mod og evnen til at indgå i et lønnet arbejdsfællesskab.

Udvælgelsen af kandidater til interviews er sket via rundsendelse af fælles mail til IPS-konsulenter i Jobcenter Aalborg. Kriterierne for udvælgelse af kandidater var begrundet dels i, at kandidaten havde lyst til at deltage, at deltagelsen var anonym og frivillig, at IPS-redskaberne tydeligt var i spil i det virksomhedsrettede arbejde, og at kandidaten var i ordinær beskæftigelse.

I alt er fire IPS-kandidater blevet interviewet i forbindelse med udarbejdelse af nærværende artikel. Køns- og aldersmæssigt er den ene halvdel mænd, den anden halvdel kvinder, inden for aldersgruppen 18-30 år. Køns- og aldersfordeling har været tilfældig.

Antallet på i alt fire interviews vurderes tilstrækkeligt og meningsgivende i forhold til artiklens ærinde og omfang. I den forbindelse har det været et bevidst valg, at der ikke er interviewet kandidater fra andre kommuner i nærværende studie, idet IPS-indsatsen er organiseret og implementeret forskelligt i kommunerne. Således har prioriteringen været at interviewe IPS-kandidater, som har modtaget en sammenlignelig IPS-indsats, for på denne måde at sikre et ensartet udgangspunkt for fortællingerne. Forskning peger i den forbindelse netop på, at ved modifikation eller udeladelse af et eller flere af metodens kerneprincipper ses en lavere grad af jobskabelse hos kandidaterne (Drake & Bond, 2023). Indsatsen, som de fire respondenter har modtaget, består i en IPS-indsats med en fidelity-score (metodetrofasthedsmåling) på 102, hvilket svarer til en god IPS fidelity.

Interviewene med IPS-kandidaterne har haft en varighed af 45-90 minutter pr. interview, som efterfølgende er transskriberet ordret.

Kandidaterne er interviewet, uden at interviewerens har haft forudgående kendskab til dem; således har kun navn på den interviewede været kendt samt det forhold, at den interviewede har deltaget i et IPS-forløb i et jobcenter og har lønnet arbejde. Netop det manglende forudgående kendskab er et bevidst etisk valg for at være mest mulig tro mod den fænomenologiske metodes hensigt, nemlig at forstå fænomenernes fremtræden, idet disse giver mening og kan forstås og opleves ud fra, hvordan kandidaterne beretter, at de oplever dem (Jacobsen & Pringle, 2008, s. 227-228).

Kandidaternes deltagelse er endvidere fuldt anonymiseret for at opnå så frie udsagn som muligt; således er respondenterne tildelt de fiktive navne Anton, Peter, Sara og Anna.

Dog er vi opmærksomme på forhold omkring positionering i interviewene. Dels er der positionering og magtstrukturer til stede alene i valget af interviewlokale (et kontor på jobcentret), i udvælgelsen af kandidater (som er blevet spurgt af en myndighedsperson, hvilket kan bevirke en forpligtelse til at deltage), i udformningen af spørgsmål i interviewguiden og i samtalen i selve interviewet med videre, som alt sammen er med til at farve og give retning til empirien og dermed gøre udsagnene mindre frie.

Ikke mindst er der i udvælgelsen af de adspurgte kandidater til interviews en mulighed for, at myndighedspersonen specifikt kan have valgt at spørge kandidater, som man forventede ville have en positiv fortælling. Ifald dette forhold skal mindskes eller fjernes, vil man være nødt til dels at interviewe flere kandidater og foretage en langt mere tilfældig udvælgelse uden involvering af myndighedsperson (Jf. Bundgaard et al., 2018).

Endvidere er der forhold omkring interviewerens position og placering i forhold til den politiske og sociale sammenhæng, som feltarbejdet foregår i, som har betydning for, hvorvidt interviewerens får status af insider eller outsider, hvilken kan have betydning for forståelsesgraden og adgang til erfaringer i selve samtalen (Bundgaard et al., 2018). I nærværende tilfælde er interviewer ikke en del af IPS-indsatsen, men har en overordnet tilknytning til afdelingen på konsulentbasis. Interviewer har samtidig en mangeårig erfaring inden for omsorgs- og myndighedsarbejde med målgruppen i beskæftigelsesmæssig sammenhæng. Interviewer fremstår således i højere grad som insider frem for outsider, på baggrund af en grundlæggende fælles forståelseshorisont (jf. Bundgaard et al., 2018), hvilket kan have været medvirkende til en høj grad af åbenhed hos kandidaterne i mødet med interviewer – og dermed større adgang til kandidaternes erfaringer.

Tolkningerne af IPS-kandidaternes erfaringer er sket i fællesskab mellem forfatter med interviewrolle og artiklens anden forfatter, som til daglig selv arbejder som IPS-konsulent i pågældende team. Praktisk er analysen grebet tematisk an ved først at identificere forskellige nuancer af de temaer, som kandidaterne har været optaget af at fortælle om. Dernæst har vi identificeret

de fælles tematikker, som gennemgående har fyldt mest i interviewene; opfattelser af og erfaringer med selvværd, ligeværd, selvbillede, identitet, meningsfuldhed, fællesskab og evnen til indgåelse i fællesskaber, herunder lønnede fællesskaber og fælles temaer for IPS-samarbejdet (ligeværd, menneskeliggørelse, håb) som udgangspunkt for det videre arbejde med analyse og diskussion.

### **3. Teoretisk fundament og analytisk diskussion af empiriske fund**

Det tematiske arbejde med IPS-kandidaternes fortællinger har foranlediget valg af det teoretiske fundament. Således har hensigten været at gå ind i de gennemførte interviews uden et i forvejen udfoldet teoretisk bagtæppe, men derimod via den efterfølgende tematisering af fænomenerne i kandidaternes fortællinger at finde relevante teorier til bedre at kunne fortolke og nuancere de empiriske fund.

De identificerede temaer har kaldt på viden om forskellige måder at forstå dels menneskelige fællesskaber, men også viden om, hvordan evnen til indgåelse i fællesskaber opstår og udvikles; ikke mindst hvorledes selvværd og den enkeltes selvbillede påvirkes i og af indgåelse i et arbejdsfællesskab.

Artiklens diskussion trækker i den forbindelse på Lave og Wenger (2003) samt Baumans (2007) forståelser af fællesskaber og praksisfællesskaber. Desuden Banduras (1991) socialkognitive læringsteori.

Med Lave og Wenger (2003), samt Baumans (2007) forståelse af praksisfællesskaber, fællesskab og samfund ønsker vi at nuancere diskussionen og fortolkningerne af de fællesskabsrettede og identitetsskabende temaer identificeret i interviewene. Baumans bidrag ses relevant i forhold til vores fokus på netop lønnede arbejdsfællesskaber grundet hans kritik i sondringen mellem menneskelige og de mere instrumentelle fællesskaber. Ikke mindst findes Lave og Wengers (2003) forståelse af begrebet *deltagelse* netop relevant i forhold til artiklens overordnede fokus på undersøgelsen af betydningen af IPS-kandidaternes deltagelse direkte i et lønnet arbejdsfællesskab.

Bandura (1978) inddrages idet hans udlægning af self-efficacy synes relevant at anvende som katalysator for undersøgelsen og tolkningen af IPS-kandidaternes tematikker omkring selvbillede samt forståelsen af udviklingen af kandidaternes kompetencer og selvforståelse, ved opnået lønnet beskæftigelse.

I det følgende vil vi redegøre nærmere for det teoretiske fundament og samtidig koble redegørelsen direkte ind i artiklens diskussion via inddragelse af relevante empiriske fund og tolkningen af disse inden for den teoretiske optik.

Således vil der i det følgende ikke ses en klassisk opbygning af først teori-afsnit, efterfulgt af diskussion; men i stedet en hybrid mellem teori og fortolkning af empiri med delkonklusioner under hvert afsnit. Efterfølgende opsamles analysens fund i en samlet opsamling og perspektivering.

### ***3.1 Lave og Wenger – deltagelse i praksisfællesskaber: Analyse af IPS-kandidaternes oplevelser og muligheder for deltagelse i lærende fællesskaber***

Lave og Wenger definerer praksisfællesskaber således:

Et praksisfællesskab er en gruppe relationer mellem personer, virksomheder og verden, over tid og i relation til andre tangerende og overlappende praksisfællesskaber. Et praksisfællesskab er en indre betingelse for eksistensen af viden, ikke mindst fordi den giver den fortolkningsstøtte, som er nødvendig for at forstå dens arv (Lave & Wenger, 2003, s. 83).

Livet skal i denne optik ses som en meningsforhandlingsproces i konstant bevægelse og forandring; en meningsforhandling, som finder sted i de fællesskaber og aktiviteter, man som menneske deltager i, hvor meningsforhandlingen sker gennem fortolkning, genforhandling, omdirigering og bekræftelse (Wenger, 2004, s. 66ff).

Desuden understreger Lave og Wenger, at det er vigtigt at forstå, at organisationer består af flere systemer af praksisfællesskaber, hvor nye medarbejdere ikke typisk er en del af hele organisationens fællesskab til at begynde med: "... beherskelse af viden og færdigheder forudsætter, at den nyankomne bevæger sig i retning af fuld deltagelse i de sociokulturelle praksisser i et fællesskab" (Lave & Wenger, 2003, s. 31). Wenger forklarer desuden, at læring skal ses som en social proces – også i virksomheder – hvilket kræver deltagelse (Lave & Wenger, 2003, s. 36).

Lave og Wenger siger videre om deltagelse, at:

Deltagelse er altid baseret på situeret forhandling og genforhandling af mening i verden. Dette indebærer, at forståelse og erfaring er i konstant samspil – ja, er gensidigt konstituerende. Begrebet deltagelse opløser således dikotomierne mellem intellektuel og legemliggjort virksomhed, mellem eftertanke og engagement, mellem abstraktion og erfaring: Personer, handlinger og verden er med i al tænkning, tale, indsigt og læring. (Lave & Wenger, 2003, s. 48)

Opløsningen af dikotomien mellem abstraktion og erfaring kommer til udtryk, når Peter i interviewet ekspliciterer, at hans forudgående erfaring med at samarbejde med en tidligere beskæftigelsesindsats. Han regnede utvivlsomt med, at et jobcenter formidlede ledige i praktik i virksomheder og regnede ikke med, at lønnet arbejde var et mål, før man fandt beskæftigelse, der matchede de kriterier, den ledige havde (Peter, l. 251ff).

Da Peter flyttede til Aalborg, ønskede han at studere til SOSU-assistent eller -hjælper. Hertil bestod den ordinære beskæftigelsesindsats i at få kendskab til branchen gennem en praktik på et plejehjem. Mens det primære

fokus for praktikken lød på at lære om SOSU-arbejdet, bød hverdagen på diverse rengøringsopgaver, som han ikke så nogen mening i (Peter, l. 193ff). Mens hans ordinært ansatte kolleger varetog SOSU-relaterede opgaver, fik Peter lyst til at gøre sig så usynlig som muligt.

Jeg tror for mig, det var mere sådan, at jeg ville være så usynlig som muligt, fordi jeg kunne ikke rigtig, jeg følte ikke rigtig, altså direkte at jeg kunne sige noget, fordi hvis jeg observerede nogle ting, så for mig, det var sådan lidt; jamen, jeg gør kun rent, så hvad, hvad, hvad betydning vil det egentlig være i den her situation? [...] Så nej, jeg [...] var sådan, jeg tror bare, jeg tager de rengøringstjanser, jeg skal, og så tager jeg hjem, som jeg skal, og så er det det (Peter, l. 214ff).

Sammenholdt med muligheden for deltagelse i fællesskabet på arbejdspladsen som en gensidig forhandling beskrev han modsat, hvordan han trak sig fra dialogen, meningsdannelsen og dermed ligeledes fællesskabet. Peters meningsdannelse kom derimod til at bero på egne og isolerede erfaringer og betragtninger. Praktikanten forsøgte at skabe mening i at skabe glæde for de ældre ved at sørge for deres mad og den generelle rengøring. Da denne meningsdannelse var sårbar og manglede understøttelse i form af gensidig forhandling og genforhandling, resulterede det i et selvoplevet øget fravær (Peter, l. 183ff).

Dette ændrede sig markant for Peter, da han som IPS-kandidat fik samarbejde med en ny arbejdsplads, hvor han løste lignende opgaver, men fik løn. "For mig det var jo en helt anden verden, det var jo helt sådan; men kan man det overhovedet?" (Peter, l. 261f). Under denne ansættelse oplevede Peter et tæt samarbejde med sin leder og havde løbende samtaler med hende.

Jeg var til samtale med hende [...] og der havde vi nogle rigtig gode snakke, og jamen hun fortalte, hvad hun observerede ved mig, og jeg lærte nogle andre ting om mig selv, hvor jeg sådan tænkte; jeg vidste ikke, jeg havde de her vaner (Peter, l. 355ff).

Denne feedback bidrog til, at Peter fik en øget tryghed på arbejdet. Han havde tidligere frygtet at være forkert og modtage skældud (Peter, l. 430ff). Sidenhen har Peter opnået ansættelse med omsorgsfunktion og fortæller om, hvordan han nu er i stand til at bringe sine egne observationer i spil over for sine kolleger: "Jeg fik mere mod til også at sige det, fordi det er okay at sige sin mening, eller hvad man observerer" (Peter, l. 461ff).

Hermed beskriver Peter en udvikling til at deltage i en gensidig feedbackkultur og dermed en forhandling og genforhandling af mening, som hjælper ham til at lade sin motivation hvile på et langt stærkere og fælles grundlag.

Anderledes forholder det sig, når Peter fortæller om at føle sig glemt i sin praktik, hvor han endte med at gøre sig usynlig. Der var altså en utilstrækkelig inklusion af kandidaten fra virksomhedens side, som tydeligt blev

hæmmende for kandidatens involvering. Peter blev således nægtet adgang til praksisfællesskabet og indsigt i praksis, hvilket ændrer læreplanen (Lave & Wenger, 2003, s. 102f). Videre fortæller Peter om oplevelsen:

Ja, og det var egentlig meningen, jeg skulle lære, hvordan det egentlig var for dem, der arbejder, hvordan det egentlig var [...] jamen jeg kunne lige så godt [...] lade være med at være der på en eller anden måde [...] Jeg kunne ikke se meningen i at være der ...” (Peter, l. 188f).

Således blev læreplanen for Peter ændret via manglende adgang til fællesskabet, og deltagelsen blev meningsløs.

Sara fortæller, hvordan de fællesskaber, hun har deltaget i tidligere, adskiller sig fra hendes aktuelle arbejdsfællesskab:

Jeg tror helt klart, at det har noget at gøre med, hvordan det fungerede for dem i forvejen. Hvad deres indstilling til et fællesskab er [...] de har været så åbne og virkelig interesserede i, at det skal være et godt sted for alle (Sara, l. 54f).

Altså har det for Sara en væsentlig betydning for hendes deltagelse i fællesskabet, at det ikke blot kræver, at hun tilpasser sig til sin arbejdsplads, men at hun også rummes og inkluderes i et inviterende fællesskab. Hun udtrykker tilmed, hvordan hendes egen involvering blev styrket af kollegernes interesse i fællesskabet og engagement i at løse opgaverne på jobbet. Da dette er mødt, giver det pludselig mening for hende at investere sig i fællesskabet (Sara, l. 81ff).

Tilsyneladende viser der sig en betydelig større involvering fra arbejdsgivere, når de forpligter sig økonomisk og tidsbegrænset til en medarbejder frem for en gratis og tidsbegrænset praktikperiode. Denne involvering kommer til udtryk gennem tydeligere forventninger og arbejdsopgaver fra arbejdsgiveren og bidrager til kandidatens dannelse af formålsfølelse og engagement i fællesskabet.

Således peger Lave og Wenger på noget helt essentielt, når vi kigger på IPS-metodens kerneprincip om fokus på lønnet arbejde og *place then train*, idet deltagelse her anskues som en ubetinget nødvendighed, når læring anskues som en social proces i en bevægelse, hvor den nyankomne bevæger sig i retning af fuld deltagelse i arbejdsfællesskabet.

Dels ser vi, at praktikforløb i mindre grad end deltagelse i lønnede arbejdsfællesskaber giver den nyankomne adgang til fællesskabet, hvormed bevægelsen mod fuld deltagelse har ringe kår. Læringen risikerer at udeblive, og forsøg på deltagelse kan blive meningsløse.

Netop derfor bliver placering af IPS-kandidaten direkte i et lønnet arbejdsfællesskab afgørende, da læring her som social proces har helt andre muligheder for bevægelse via deltagelse. Kandidaten får således i højere grad i et

lønnet arbejdsfællesskab nye deltagelseserfaringer, som konverteres til erindringer "... som kan afspilles på ny, og vi indordner disse minder og deres fortolkninger under dannelsen af en bane, som vi [...] kan tolke som værende én person" (Lave & Wenger, 2003, s. 159f). *Place then train* i et lønnet arbejdsfællesskab er således i højere grad end praktikforløb medvirkende til identitetsskabelse og perspektivøgning for kandidaten.

Lave og Wenger pointerer endvidere, at et praksisfællesskab ikke er noget instrumentelt, men et fællesskab, som favner hele personen og ikke bare en enkelt funktion. Desuden indebærer læring, at man bliver i stand til at involvere sig i nye aktiviteter og opgaver, hvor læring indebærer en konstruktion af identitet via de relationssystemer, som opstår, reproduceres og udvikles i sociale fællesskaber (Lave & Wenger, 2003, s. 49).

Hertil viser en lønnet og tidsubegrænset ansættelse sig særlig betydningsfuld for Sara, da hun gennem tidligere erfaringer har undgået at knytte sig til og sågar undgået at forholde sig til personer, som hun ikke forventer at danne længerevarende relationer til:

... dér var fællesskabet ikke en vigtig ting for mig, fordi, jamen jeg kommer jo ikke til at se dem igen agtigt. Når det er, jeg er færdig hér, for dem. De er ikke interesseret i mig, så er jeg da heller ikke interesseret i dem (Sara, l. 38ff).

Om det monetære forhold og indflydelsen på integrationen i fællesskabet siger Sara:

Det gjorde mig simpelthen så glad, at jeg rent faktisk følte, at, at de vil mig gerne [...] Altså ellers ville de jo ikke give mig de penge, vel? Altså så jeg følte mig mere og mere integreret i den her arbejdsplads og meget mere værd, end jeg har gjort noget andet sted (Sara, l. 463ff).

Dog beskriver Anton, at han netop finder mening i at indgå i det instrumentelle fællesskab omkring at løse konkrete opgaver på arbejdspladsen. Ud over at indgå i et fællesskab ved at føle sig accepteret lægger han særligt vægt på betydningen af det fællesskab, han oplever ved at løse opgaver, som er gensidigt afhængige af sin egen og kollegernes individuelle indsats (Anton, L 87-106). Således ses det, at fællesskaber, som ikke nødvendigvis favner hele personen, dette til trods faktisk kan have en berettigelse og formår alligevel at skabe læring og forme Antons kompetencer og udvikle ham som lærende menneske med ny viden og nye erfaringer (Lave & Wenger, 2003, s. 49).

### *Delkonklusion*

Vi kan konstatere, at der i praktikforløb, i højere grad end i lønnede arbejdsfællesskaber, sker en manglende adgang til praksisfællesskabet. Risikoen

her er, at der ingen meningsforhandling finder sted, at IPS-kandidaten trækker sig fra fællesskabet, og læringsplanen ændres eller udebliver.

Forsøg på individuelt at skabe mening i det ikke-inkluderende praktikforløb er sårbar, når meningsdannelsen ikke er fælles, hvilket kan resultere i fravær fra fællesskabet.

Derimod ses en langt større grad af meningsforhandling ved ligeværdig deltagelse i et lønnet arbejdsfællesskab, hvilket øger motivation for IPS-kandidatens deltagelse. Samtidig ses i de lønnede arbejdsfællesskaber en øget grad af rummelighed i et inkluderende fællesskab, hvilket ses at øge IPS-kandidaternes egen involvering og investering i fællesskabet.

Således ses en pejling mod, at der sker en større involvering fra arbejdsgivere og kolleger i lønnede fællesskaber, hvor den nyankomne ligeværdigt lønnes. *Place then train* ses således at have sin berettigelse, idet den nyankomne her i højere grad deltager (*place*) med adgang til fællesskabet, hvormed muligheden bevægelse (*train*) mod fuld deltagelse sker, og hvor identitetsskabende deltagelseserfaringer finder sted.

Tidsfaktor spiller også en rolle i de lønnede arbejdsfællesskaber – det betaler sig gensidigt at investere, når deltagelsen ikke forventes at slutte om lidt. Dog synes det monetære forhold, i modsætning til tidsfaktoren, at fylde mere for IPS-kandidaterne og deres følelse af værdi og graden af integration i fællesskabet.

I det følgende vil vi se nærmere på IPS-deltagernes oplevelser af fællesskabsformer og identitetsskabelse i lyset af Baumans forståelse af fællesskab.

### ***3.2 Bauman – samfund, menneskelige fællesskaber og identitet: En analyse af IPS-deltagernes oplevelser af fællesskabsformer og skabelsen af identitet i fællesskabet***

Bauman definerer det menneskelige fællesskab som noget, der føles godt; et sted, hvor man vil hinanden det godt; hvor vi forstår hinanden godt. Et sted, hvor vi for det meste er i sikkerhed og kan stole på hinanden. I et fællesskab er man aldrig fremmed for hinanden, og man hjælper hinanden (Bauman, 2007, s. 5f).

Således læner IPS-kandidaterne forståelse af fællesskab, når det er godt, sig meget op ad Baumans beskrivelse af de menneskelige fællesskaber: "... fællesskab for mig, det betyder, at man også er med til at støtte hinanden op [...] Ja, at man hjælper hinanden op, så meget man kan, med de ressourcer, man også har ..." (Peter, l. 17ff). Videre siger Bauman om fællesskab, at ordet fremmaner alt det, vi længes efter og savner for at føle os sikre. Samtidig siger han, at denne type fællesskab ikke længere er tilgængelig for os, men at vi brændende ønsker at leve i og generobre netop denne type menneskeligt fællesskab (Bauman, 2007, s. 6).

Samfundet derimod beskriver Bauman som "... den ubestrideligt ikke fællesskabsprægede eller endog åbenlyst fællesskabsfjendtlige virkelighed

...” (Bauman, 2007, s. 7); en kollektivitet, som foregiver at være indbegrebet af fællesskab, men som kræver en betingelsesløs loyalitet. “Det ’reelt eksisterende fællesskab’ vil [...] kræve absolut lydighed til gengæld for de tjenester, det yder eller stiller i udsigt. Ønsker I tryghed? Opgiv jeres frihed eller i det mindste en pæn bid af den” (Bauman, 2007, s. 7).

Om prisen for at være med i et fællesskab (samfund) siger Bauman:

Prisen betales i frihedens valuta, skiftevis kaldet “autonomi”, “retten til selvhævdelse”, “retten til at være sig selv”. Uanset hvad man vælger, opnår man noget og mister noget andet. At gå glip af fællesskabet er ensbetydende med at miste sikkerhed; har man held til at opnå en plads i fællesskabet, vil man snart miste frihed. Sikkerhed og frihed er to lige dyrebare og eftertragtede værdier, der kan være mere eller mindre afbalancerede, men næppe føre en fuldkommen harmonisk og gnidningsløs sameksistens. Hidtil er der i hvert fald ikke blevet udtænkt en idiotsikker opskrift på en sådan sameksistens (Bauman, 2007, s. 8).

Anton fortæller om sin oplevelse af at indgå i et arbejdsfællesskab:

Fællesskab for mig, det er bare sådan [...] at du er en del af noget. Ikke nødvendigvis at man har en megatæt relation, men bare sådan er en del af noget [...] det er helt klart federe at komme ind til noget dagligt og har en struktur, og ja, ligesom at være en del af det fællesskab, selvom jeg ikke har den tætteste relation til dem (Anton, l. 68ff).

Om formålet med at deltage i fællesskabet fortæller Anton: “Det er ikke derfor [for at smalltalke], jeg er der. Jeg føler sådan lidt, at jeg er der, fordi jeg skal arbejde...” (Anton, l. 184). Anton fortæller således om sin deltagelse i et lønnet arbejdsfællesskab, som læner sig op ad Baumans samfund eller et instrumentelt praksisfællesskab jævnfør Lave og Wenger. Et fællesskab, som fungerer for respondenterne, der ikke – som Bauman ville antage – opleves uharmonisk eller stridbart, på trods af at Antons formål med sin deltagelse primært beror på at forfølge instrumentelle mål. Bauman pointerer endvidere, at mennesket til stadighed vil søge efter de egentlige menneskelige fællesskaber, hvor vi dog hverken vil være i stand til at virkeliggøre håbet eller opgive det (Bauman, 2007, s. 8).

Anton giver dog ikke udtryk for at søge efter eller savne et egentligt dybere menneskeligt fællesskab, tværtimod fortæller han om manglende mening med selve tilværelsen, inden han blev en del af aktuelle arbejdsfællesskaber:

Jamen tanker om mig selv, det var; at jeg nåede i hvert fald aldrig at blive 30 år gammel [...] Hvis der ikke var styr på det inden 30, så kunne jeg

lige så godt lade være [...] Jeg så ikke nogen mening med livet overhovedet. (Anton, l. 619ff).

Således bidrager Antons deltagelse i det instrumentelle arbejdsfællesskab til at skabe mening i selve tilværelsen, selv fremtiden har taget form:

Om fem år så håber jeg, at jeg har lidt større sådan rummelighed økonomisk. At der er lidt mere styr på tingene. Jeg ved ligesom, hvad jeg har at gøre godt med. Sådan bare ligesom få ro på, og ligesom få, ja, jeg ved ikke, hvor jeg er sådan arbejdsmæssigt, men jeg håber da, at jeg har et arbejde stadigvæk. Det regner jeg stærkt med (Anton, l. 703ff).

Anderledes ser det ud i beskrivelsen af fællesskab hos Peter, som fortæller om at være en del af et lønnet arbejdsfællesskab, hvor det menneskelige fællesskab og samfund umiddelbart er forenet:

Altså jeg syntes i hvert fald, at det er meget åbent for, at man kan snakke om de her ting, som kan være svære [...] Så på den måde så synes jeg, vi har et godt fællesskab og et godt team egentlig, hvor vi støtter hinanden op (Peter, l. 64ff).

Peter giver ikke udtryk for, at arbejdsfællesskabet er hverken afsporet eller pseudopræget, og beskriver det menneskelige fællesskab som en naturligt integreret del af det instrumentelle arbejdsfællesskab (samfund). Vigtigt er det måske at nævne, at Peters arbejde har en art arbejdsfunktion, inden for omsorgsfagene, som efter alt at dømme ikke var en funktion på arbejdsmarkedet, da Bauman udviklede sin teori. Det er således muligt, at nogle jobfunktioner i dag i højere grad end andre tillader en egentlig harmonisk sammensmeltning af de to typer af fællesskaber.

Omvendt har både Peter og Sara modsatrettede erfaringer fra ulønnede praktikforløb, hvor begge taler om at føle sig usynlige og ikke at være en del af et menneskeligt fællesskab. Sara forklarer det således:

... der var det meget det her med, at jeg kom bare. Jeg var der bare. Der var ikke rigtig nogen, der kendte til mig. Der var ikke rigtig nogen, der vidste, hvem jeg var. Der var ikke rigtig nogen, der var interesseret i at vide det, fordi jeg var der jo bare, og jeg gjorde bare, hvad jeg skulle, og [sådan] var det (Sara, l. 100ff).

Således ser vi også tydelige eksempler på rene og lukkede instrumentelle fællesskaber (samfund) med store menneskelige omkostninger som fravær og mindreværd som konsekvens for dem, som forsøger at blive lukket ind (Sara, l. 121). Her kan der være tale om pseudofællesskaber uden menneskelig dybde, som Bauman advarer imod. Disse eksempler på praktikfælles-

skaber bliver således flygtige og uden vilje til forpligtelse fra både praktikan- tens og arbejdsstedets side. Fællesskabet bliver således noget, vi kun indgår i, så længe det giver en personlig fordel.

Praktikbegrebet må desuden anses i udgangspunktet at kunne have en ibo- ende sårbarhed, når der skeles til udvikling af identitet, idet denne dels jævn- før Bauman ikke kan skabes uden kobling til andre personer og dels fordrer udvikling af identitet af de bånd, som kobler selvet til andre personer, at de er pålidelige og stabile over tid (Bauman, 2004, s. 68). I denne sammenhæng oplever Peter og Sara mangel på kobling til andre mennesker i praktikken. Praktikker har altid en på forhånd kendt stopdato, hvormed fællesskaber i praktik som begreb ikke tillader pålidelige eller stabile koblinger til andre personer varigt. Der synes således ikke reelt at være nogen identitetsskabelse til stede i de praktikker, som Peter og Sara har oplevet. Derimod ses en klar identitetsskabelse i de lønnede arbejdsfællesskaber. Anton fortæller, hvordan han ser sig selv i dag, hvor han deltager i et arbejdsfællesskab:

Altså jeg har et meget bedre syn på mig selv nu, end jeg havde, ja, for halvandet, for et år, eller to år siden [...] det er mere positivt, altså sådan at jeg føler godt, jeg kan mere, end at jeg sådan troede. Også bedre til at acceptere mig, at jeg lidt er, som jeg er (Anton, l. 608ff).

Peter giver ligeledes udtryk for udvikling i identitetsskabelsen efter delta- gelse i et lønnet arbejdsfællesskab:

Altså den dag i dag, det tror jeg, jeg havde blevet meget bedre til at sige og se mig selv i et bedre lys, hvor jeg sådan kan sige; jamen folk har troet på mig. At de har troet, at jeg kan opnå det her, eller jeg, jeg kan noget (Peter, l. 838ff).

Dog ses en undtagelse i det praktikforløb, som Anna aktuelt deltager i, hvor hun i praktikken beskriver følgende: "Så jeg tror, de ser mig som sådan sjov pædagog ..." (Anna, l. 100). Således har Anna gennemgået en udvikling fra en ung, ufaglært kvinde til nu at identificere sig som pædagog, til trods for at hun fortsat er ufaglært, gennem arbejdsfællesskabet i praktikforløbet. Således ses det, at identitetsskabelsen under rette forhold også kan ske i praktikforløb, selv efter kort tid. I dette tilfælde på to måneder.

Muligvis spiller det en rolle i forhold til Annas praktikforløb, at der aktuelt er aftale om lønnet ansættelse i forlængelse af praktikken, hvormed koblingen til andre vil være vedvarende og stabil over tid, og hvor sam- menligningen jævnfør socioøkonomiske forhold eventuelt er foregrebet inden den planlagte ansættelse. Anna taler allerede nu om at spare op til et hus; dermed ser hun formentlig allerede sig selv nu som en medarbejder med snarlig ligeværdig socioøkonomisk status som sine kolleger (Anna, l. 684).

*Delkonklusion*

Overraskende, i Baumans forstand, ses i forhold til lønnede arbejdsfællesskaber, at fællesskab for nogle IPS-kandidater er at føle sig som en del af noget, men uden at have en tæt relation, således en mere instrumentel deltagelse, som fungerer uden søgen efter noget dybere menneskeligt i fællesskabet. Således er det muligt at finde mening med tilværelsen, mening i at være i live, via en primær instrumentel, men ligeværdig deltagelse i et lønnet arbejdsfællesskab.

For andre er der i det lønnede arbejdsfællesskab snarere tale om en hybrid mellem det menneskelige og instrumentelle, som viser sig at kunne fungere i samhörighed.

I praktikforløb ses i højere grad eksempler på deltagelse, hvor IPS-kandidaten ikke synes at være en del af hverken et menneskeligt fællesskab og heller ikke i alle tilfælde et instrumentelt. Her ses eksempler på lukkede fællesskaber med store menneskelige omkostninger for dem, som forgæves prøver at blive lukket ind. Praktikfællesskabet synes i højere grad end de ligeværdige lønnede fællesskaber flygtige uden gensidige forpligtelser og med meningsstab for IPS-kandidaterne.

Desuden ses i praktikforløb i højere grad iboende sårbarhed i forhold til udvikling af identitet grundet manglende kobling til andre mennesker og ikke stabile koblinger over tid, hvilket mindsker fællesskabets motivation til investering og inklusion. Tidsfaktoren spiller således en rolle også i denne optik. IPS-kandidaterne synes dog ikke særskilt optaget af tidsbegrebet som en væsentlig faktor i deres beretninger, men er snarere optaget af større selv-accept og tro på sig selv og egen kunnen via deltagelse i lønnede arbejdsfællesskaber.

Dette leder os videre til i det følgende at se nærmere på IPS-kandidaternes tro på egen mestring via deltagelse i arbejdsfællesskaber set gennem Banduras læringsteori om self-efficacy.

### ***3.3 Banduras socialkognitive læringsteori om self-efficacy: En analyse af IPS-deltagernes oplevelse af udvikling af troen på egen mestring via IPS-forløb og lønnede fællesskaber***

Menneskets forestillinger om sig selv; *selfbeliefs*, spiller ifølge Bandura en stor rolle generelt for den enkeltes velbefindende og for mulighederne for at håndtere eget liv (Bandura, 1991, s. 269). Samtidig er graden af self-efficacy kohærent med graden af evnen og motivation til at håndtere komplekse opgaver, ligesom graden af self-efficacy påvirker graden af den enkeltes engagement, graden af følelsen af selvtillid samt graden af fokus på forhindringer og egne fejl frem for fokus på at løse opgaven. Mennesker med høj grad af self-efficacy er mindre sårbare i forhold til at blive ofre for stress og depression grundet arbejdssituationer og vender i mindre grad udfordringer indad, men forklarer i højere grad fejltrin via faktorer uden for sig selv (Bandura, 1997, s. 2).

Om sammenhængen mellem selvopfattelse, anstrengelse og udholdenhed siger Bandura: "Self-percepts also determine how much effort people will expend and how long they will persist in the face of obstacles or aversive experiences" (Bandura, 1978, s. 237). Således er evnen til præstation direkte bestemt af individets selvopfattelse.

Bandura opererer endvidere med faktorer, som påvirker self-efficacy. Kilderne grupperes således (Bandura, 1997, s. 3):

- Experience of success or mastery in overcoming obstacles (erfaringerne af at kunne mestre noget)
- Social modeling (andenhåndserfaringer)
- Social persuasion (verbal overtalelse)
- Reducing stress and depression, building physical strength, and learning how to interpret physical sensations (fysiske og affektive tilstande).

Når Bandura siger, at den mest effektive måde at skabe en stærk self-efficacy er via *mastery experiences* (Bandura, 1994, s. 2), vækker det stof til eftertanke, da Sara oplyser, at hendes evne og troen på at kunne indgå i fællesskaber er negativt påvirket af erfaringer særligt fra folkeskolen:

Men det er jo helt klart min egen usikkerhed og mine egne erfaringer, vil jeg sige [...] man sætter nogle spor i andre, nogle mønstre i andre og nogle tanker, som egentlig går ind og sætter sig så dybt, at man kommer til at lave et uhensigtsmæssigt mønster for en selv fremadrettet (Sara, l. 184-188).

Desuden nævner både Anton og Anna folkeskolen som henholdsvis et sted, der ikke rigtig er "designet til mig" (Anton, L. 132), samt et sted, hvor Anna "ikke kunne finde ud af at komme ind i nogen vennegrupper igen. Så der gik jeg meget alene [...] Så jeg følte ligesom ikke, jeg var en del af noget" (Anna, L. 218-223). Således ses samtlige respondenter at gå ind i de lønnede arbejdsfællesskaber med tidlige betydelige fællesskabsorienterede nederlag enten via oplevelser i folkeskolen og tidligere deltagelse i arbejdsfællesskaber og praktikforløb, som ifølge Bandura underminerer troen på, at man kan (Bandura, 1994, s. 2). Alligevel ses det, at det lykkes dem alle, gennem deltagelse i de lønnede arbejdsfællesskaber, at ende med at tro på, at de kan bidrage, og at deres indsats er vigtig og betydningsfuld (Anton l. 347, Sara l. 576-579, Anna l. 126-127). Således må der være andre betydningsfulde faktorer på spil i forhold til at lykkes med at udvikle en høj self-efficacy, når udgangspunktet herfor i forhold til den mest betydningsfulde kompetenceinformation har været særdeles skrøbelig i disse fortællinger.

*Andenhåndserfaringer* refererer ifølge Bandura til, at mennesker ikke kun vurderer egne kompetencer på grundlag af egne erfaringer, men også ved at sammenligne sig med det, andre har gjort: "Seeing people similar to oneself

succeed by sustained effort raises observers' beliefs that they too possess the capabilities to master comparable activities required to succeed" (Bandura, 1994, s. 2). Samtidig siger Bandura, at jo større ligheden er til den gruppe, man sammenligner sig med, desto bedre vil modelleringen virke (Bandura, 1994, s. 2).

Hos Sara ses et eksempel på andenhåndserfaring, idet arbejdsfællesskabets evne til at inkludere og invitere til fællesskab giver Sara en tro på, at hun også kan indgå i fællesskabet på en måde, som hun ikke før har troet, hun kunne:

... Jeg tror helt klart, at det har noget at gøre med, hvordan det fungerede for dem [aktuelle lønnede arbejdsfællesskab] i forvejen [...] de har været så åbne og virkelig interesserede i, at det skal være et godt sted for alle [...] Jeg har aldrig troet, at jeg ville kunne indgå samarbejde på den her måde, og at jeg rent faktisk også ville nyde at have de her snakke og det her fællesskab (Sara, l. 36ff, 54ff, 168ff).

Således ses, at andenhåndserfaringer som en komponent i opbygningen af self-efficacy formår at give Sara nye deltagelseserfaringer, som konverteres til nye erindringer, hvor Sara fortolker sine evner på ny; livet og identiteten opleves på en ny måde.

Anderledes ser det dog ud i de praktikforløb, hvor såvel Peter som Sara oplever sig usynlige. Dybest set må siges, at der formentlig ingen andenhåndserfaringer fandtes i disse praktikforløb, idet der ikke var et sammenligningsgrundlag til stede. Peter fortæller i den sammenhæng: "Men det første sted, der, hvor jeg bare var i praktik [...] jeg blev egentlig bare sat til opgaven, og så forsvandt alle. Der var ikke noget, jeg sådan kunne følge" (Peter, l. 325ff).

Også her har praktik som begreb skrøbelige kår, idet ligheder i forhold til eksempelvis socioøkonomisk status og længden af modelleringen i den sammenlignende selvvurdering spiller en væsentlig rolle. Således vil praktikanter, frem for lønnede medarbejdere, som udgangspunkt stå overfor en skrøbelig selvvurderingsproces, idet grundlaget for sammenligning i sagens natur er sårbar som ulønnet praktikant på (ofte kortvarigt) besøg i et lønnet arbejdsfællesskab.

Desuden vil ovennævnte dynamik umiddelbart bidrage til, at kandidater, som inkluderes på lønnede vilkår i et lønnet arbejdsfællesskab, kan bygge deres identitetsfølelse og fællesskabsfølelse på kolleger, som har integreret sig på arbejdspladsen forud for kandidatens inklusion på arbejdspladsen. Dette erfaringsgrundlag understreger imidlertid vigtigheden af at tilstræbe sig ligeværdige vilkår med de øvrige kolleger. Peter siger i den forbindelse, hvor han indgik som lønnet medarbejder:

... for mig, det var jo både det der med, at jeg følte mig værdsat, men også det der med, at jeg fik den der løn, som jeg følte mig en del af holdet. Altså hvor jeg virkelig kunne mærke, at, at de også tog godt imod mig som en del af holdet [...] men det der med, at jeg følte mig også ... Jeg kunne give mere af mig selv (Peter, l. 300ff).

*Verbal overtalelse* handler om den situation, hvor en kompetent person prøver at overtale et menneske til at tro på sine evner. Når dette lykkes, vil den overtalte person i højere grad mobilisere en større indsats og opretholde indsatsen og i mindre grad fokusere på utilstrækkelighed (Bandura, 1994, s. 2f).

Værdien af verbal overtalelse til opbygning af self-efficacy er i sig selv dog begrænset og kan desuden få negativt fortegn ved urealistiske boosts eller ved overbevisning om mangel på evner (Bandura, 1994, s. 3).

Dog ses gennem interviewene flere tilfælde af verbal overtalelse, med stærk værdi, når den konstateres med negativt fortegn:

Alle [i folkeskolen] sagde, at jeg var doven, og at jeg bare skulle tage mig sammen, og sådan noget. Så den der med ligesom at føle sig misforstået. Og så føler jeg jo til sidst, at jeg bare er doven, når man ligesom vender den (Anna, l. 245ff).

Peter begynder endda at betvivle på sin egen opfattelse af verden:

Jamen, jeg troede ikke, det fandtes til sidst, fordi, fordi jeg nævnte det [en bestemt stillingsbetegnelse] et par gange også i [tidligere kommune], og de var sådan; jamen hvad er det? Det ved vi ikke [...] er jeg måske ved at blive en lille smule skør igen? (Peter, l. 771ff).

Andre mere rene eksempler på verbal overtalelse ses, hvor Peter oplever at få ros i et praktikforløb:

... når man er i praktik [...] synes jeg nogle gange, der fik man ros for det mindste. Også ... Altså for mig, hvis jeg skulle give et eksempel [...] Altså hvis du bare gik korrekt, altså uden at du snublede, så fik du en klapsalve ... (Peter, l. 559ff).

Dog virker fremhævelsen af Peters kompetencer ovenfor modsat hensigten og virker snarere nedgørende frem for at virke overbevisende i forhold til troen på egne evner.

Desuden ses i interviewene flere eksempler på, at IPS-konsulentene fremstår som et vellykket og meget stærkt vikarierende håb i form af verbal overtalelse: "... jamen hun tror jo på mig, så må der jo være noget rigtigt i det" (Peter, l. 859ff).

Sara forklarer IPS-konsulentens tro på hendes kunnen således: “Jamen, det gjorde mig jo vildt glad. Og det gjorde at, at, at jeg havde rent faktisk også lysten og troen på mig selv lige pludselig. [...] Det her, det kommer til at være en kæmpe mulighed for mig” (Sara, l. 209ff).

Således er der noget, der tyder på, at der, hvor den mest betydningsfulde kompetenceinformation er svækket, erfaringerne af at kunne mestre noget, der får den verbale overtalelse, som sker mellem IPS-kandidat og IPS-konsulent, en helt særlig og langt mere betydningsfuld rolle, end der er lagt op til i Banduras model for self-efficacy. IPS-konsulenten kan således betragtes som den forlængede arm direkte ind i styrkelsen af self-efficacy, hvor der opstår en mulighed for en stærkere verbal overtalelse, end eksempelvis ledere og kolleger kan tilbyde, grundet det forudgående relationelle arbejde i IPS-forløbene. Peter beskriver forholdet til IPS-konsulenten således: “Men for mig og min IPS-konsulent, det synes jeg, hun så mig, og hun kiggede på mig på en anden måde, end hvad jeg har oplevet [...] at når man kan blive set som, som et menneske ...” (Peter, l. 663ff).

Således gives relationen og samarbejdet med IPS-konsulenten så stor troværdighed og sikkerhed, at den verbale overtalelse får særlig stort gennemslag.

Sara beskriver samarbejdet med IPS-konsulenten således:

En rigtig god kontaktperson [...] som bare hørte mig og så mig, for hvem jeg var. Og så muligheder og så kæmpe potentiale, og det gjorde mig simpelthen så tryk (...) Og det gjorde at, at, at jeg havde rent faktisk også lysten og troen på mig selv lige pludselig (Sara, l. 200ff).

Når det kommer til de fysiske og affektive tilstande, som Bandura beskriver som en komponent i forhold til udviklingen af self-efficacy, er det oplagt at forestille sig, for netop IPS-kandidater, som har eller har haft et samtidigt forløb i psykiatrien, at fysiske og særligt affektive tilstande vil kunne spille en afgørende og udfordrende rolle i forhold til oplevelsen af egen formåen.

Dog ser vi i interviewene flere eksempler på det modsatte, hvor de affektive forhold ikke spiller nogen væsentlig rolle for graden af self-efficacy:

Og jeg får faktisk også rigtig meget ud af det, fordi jeg får lidt netop den her periode på de 4,5 timer, hvor jeg bare kan zone ud i mit arbejde og ligesom være et helt andet sted. Være, altså ligesom lægge det [de psykiske vanskeligheder] ude i gården og så bare gå på arbejde (Sara, l. 526ff).

Deltagelsen i det lønnede arbejdsfællesskab er således for Sara medvirkende til, at affektive forhold kan lægges væk for en stund, og den tidligere trang til at flygte eller forsvinde, når ting bliver svære, bliver afløst af en følelse af ansvar for et fællesskab, og følelser som lyst og glæde får plads – også i svære perioder. Således ses en høj grad af self-efficacy, på trods af at IPS-

kandidater i udgangspunktet ofte vil være påvirket af forskellige emotionelle tilstande. Peter forklarer således:

Og nu, når jeg ikke længere er på medicin, så har jeg fundet andre mestringsstrategier, som jeg kan bruge [...] Altså hvor den [diagnosen] fylder ikke så meget [...] den er en del af mit liv, min livshistorie, og den har jeg bare lært at leve med (Peter, l. 133ff).

Her siger Bandura, at graden af den stress eller depression, mennesker oplever i svære situationer, i høj grad afhænger af, i hvor høj grad de tror, de kan håndtere situationen (graden af self-efficacy). Således regulerer troen på self-efficacy emotionelle tilstande på forskellige måder (Bandura, 1997, s. 2).

Således ser vi hos IPS-kandidaterne, at graden af self-efficacy spiller en afgørende rolle i forhold til reguleringen af de affektive tilstande og har indflydelse på opfattelsen af de livsbegivenheder, de kommer ud for. Vi kan således lære at beherske og forstå vores følelsesmæssige tilstande bedre via en høj oplevelse af mestring (Bandura, 1994, s. 5). Desuden ses, at når den personlige mestring vurderes høj, desto mere krævende udfordringer er vi tilbøjelige til at vælge: "The stronger the perceived self-efficacy, the higher the goal challenges people set for themselves and the firmer is their commitment to them" (Bandura, 1994, s. 3).

Således ses det, at Anton, som for to år siden ikke kunne komme ud af sin lejlighed, i dag både har et lønnet arbejde og et positivt syn på sig selv og af egen drift har tilmeldt sig et sportshold i fritiden (Anton, l. 432f). Anna er ansat med få lønnede timer i en sportsklub og er sideløbende i praktik et andet sted med aftale om ansættelse. Anna fortæller, at hun, efter at hun for første gang i sit liv fik lønnede timer, fik hun en kat og pådrog sig dermed ansvaret for et levende væsen (Anna, l. 756ff).

### *Delkonklusion*

Via inddragelse af Banduras læringsteori ses overraskende, at IPS-kandidaterne – trods negative erfaringer med den væsentligste faktor i opbygning af erfaring af mestring dette til trods formår at udvikle en høj grad af self-efficacy via deltagelse i lønnede arbejdsfællesskaber. Således skal de væsentligste komponenter til udvikling af self-efficacy findes et andet sted. Undersøgelsen har vist, når vi kigger på relationen mellem IPS-kandidat og IPS-konsulent, at IPS-konsulenten generelt fungerer som et særligt og stærkt vikarierende håb (verbal overtalelse) i langt højere grad, end Banduras model lægger op til.

Desuden ses andenhåndserfaring at være en effektiv komponent i de lønnede arbejdsfællesskaber, grundet muligheden herigennem for nye deltagelser erfaringer i Lave og Wengers forstand. Dette fordrer dog adgang til fællesskabet, hvilket vi i højere grad ser i lønnede arbejdsfællesskaber end i praktikforløb. Desuden spiller muligheden for modellering i den

sammenlignende selv vurdering naturligt også en større rolle i de lønnede arbejdsfællesskaber end i praktikforløb.

Endvidere kan vi konstatere, at fysiske og affektive tilstande fylder overraskende lidt i IPS-kandidaternes beretninger. Tværtimod synes den høje grad af mestring, som opbygges via IPS-forløbet, og indgåelse i ligeværdige lønnede arbejdsfællesskaber at øge mestringskompetencerne i forhold til de affektive tilstande. Samtidig ses, at IPS-kandidaterne via den generelt øgede grad af *selfbelief*, opnået via IPS-forløbet og deltagelse i lønnede arbejdsfællesskaber, giver dem en mestringstro, som også rækker ud over det arbejdsmæssige.

#### 4. Opsamling og perspektivering

Artiklen har beskæftiget sig med udsagn fra i alt fire IPS-kandidater, som alle dels har indgået i et IPS-forløb, og som har opnået lønnet beskæftigelse, evt. kombineret med praktikforløb.

Udsagnene fra de fire kandidater er blevet diskuteret inden for en fænomenologisk hermeneutisk ramme med afsæt i forskellige teoretiske bud på forståelsen af fællesskaber og dannelsen af identitet og læring i relation til andre.

Artiklens ærinde har været at undersøge og bidrage med ny viden om betydningen af IPS-kandidaters deltagelse i lønnede arbejdsfællesskaber med fokus på læring og meningsdannelse, identitetsskabelse gennem deltagelse samt udvikling af *selfbelief* og mestring via IPS-forløb i lønnede arbejdsfællesskaber, med modsætningsforhold til deltagelse i praktikforløb.

Den eksisterende forskning på området beskæftiger sig dels ikke i nævneværdig grad med IPS-kandidaters oplevelser af at indgå i IPS-forløb, og dels beskæftiger forskningen sig ej heller i nævneværdig grad med betydningen af IPS-kandidaters deltagelse i meningsfulde lønnede arbejdsfællesskaber (Besse et al., 2017; Bonfils, 2015, 2019; Christensen et al., 2023a; Christensen et al., 2023b; Bond et al., 2020; Møller et al., 2020; Møller & Bonfils, 2023; Topor et al., 2016).

Således belyser denne undersøgelse i særdeleshed, som et nyt bidrag til den tidligere forskning, de mekanismer relateret til udvikling af læring, meningsdannelse, identitetsskabelse og mestring, som træder i kraft, når IPS-kandidater indtræder og deltager i et lønnet meningsfuldt arbejdsfællesskab.

Tidligere forskning, som også beskæftiger sig med IPS-kandidaters erfaringer, bekræfter dog flere andre forhold relateret til IPS-metoden, som også er gældende for denne undersøgelse.

Flere steder ses, at netop relationen mellem IPS-kandidat og IPS-konsulent er afgørende for IPS-kandidatens udvikling, hvor det bl.a. ses, at relationen mellem IPS-kandidat og IPS-konsulent virker opbyggende og resulterer i

øget selvtillid (Bakkeli, 2022). Videre ses, at når kandidaterne føler sig taget seriøst og bliver mødt som mennesker med individuelle behov, medfører dette ændringer i kandidaternes selvopfattelse og selvtillid. Dette bevirker, at mentale barrierer i forhold til at være i arbejde nedbrydes, og i stedet udvikler kandidaterne positive holdninger til sig selv, hvormed kandidaternes tro på at kunne lykkes med at komme i arbejde vokser gennem IPS og relationen til IPS-konsulenten (Gammelgaard et al., 2017). Her kan tilføjes lignende observationer i forskningen, hvor det at føle sig behandlet som et menneske samt den tillid, som opstår mellem kandidat og konsulent, er en af forudsætningerne for, at ambivalens, usikkerhed og uvished bedre kan håndteres på vej mod at skabe en ny arbejdsidentitet (Møller et al., 2020). Også Topor og Ljungberg (2016) peger på den menneskelige faktor i relationen mellem kandidat og konsulent og understreger, at relationen mellem IPS-kandidaten og IPS-konsulent er central for kandidatens succes i IPS-forløbet.

I denne artikel ses lignende fund, hvor forholdet mellem IPS-kandidat og IPS-konsulent har afgørende betydning i forhold til opbygningen af self-efficacy, hvor IPS-konsulenten i flere tilfælde fungerer som et stærkt og vikarierende håb (verbal overtalelse) hos kandidaten i troen på egen kunnen.

Dog synes den eksisterende forskning ikke at have et væsentligt blik for den rolle, som også indgåelsen i et ligeværdigt arbejdsfællesskab synes at spille for udviklingen af selvtillid og troen på egen kunnen. Undersøgelsen her viser netop, at flere faktorer er i spil på samme tid; herunder bl.a. at andenhåndserfaringer (social modellering), som foregår i deltagelsen i arbejdsfællesskabet giver kandidaterne nye erindringer og dermed nye muligheder for oplevelsen af identitet. Endvidere ses i denne undersøgelse eksempler på, at der sker et fokus væk fra affektive forhold for kandidaterne til fordel for ansvarsfølelsen over for indgåelsen i et meningsfuldt arbejdsfællesskab. Her peger eksempelvis Topor og Ljungberg (2016) på betydningen i IPS-metodens bevidste fokus væk fra sygdom i relationsarbejdet mellem IPS-kandidat og IPS-konsulent som en væsentlig faktor for reguleringen af affektive tilstande.

Således synes der at være argumenter for, at såvel relationen mellem IPS-kandidat og IPS-konsulent samt det parallelle forløb ved deltagelse i et meningsfuldt arbejdsfællesskab udgør faktorer, som tilsammen kan være medvirkende til og have afgørende betydning for udvikling af selvtillid, tro på egen kunnen samt regulering af affektive tilstande hos IPS-kandidaten.

Der ses i den eksisterende forskning også koblinger til jobbet og arbejdsfællesskabet som betydningsbærende for IPS-kandidatens udvikling. Bakkeli (2022) nævner her, at kandidatens sociale kompetencer udvikles via deltagelse i et arbejdsfællesskab, hvor det har gjort en forskel, at kolleger accepterer og inkluderer kandidaten på arbejdspladsen. Dog udforskes ikke præcis, hvilken forskel kollegers accept og inklusion gør for kandidatens

udvikling, hvormed deltagelse i arbejdsfællesskabets betydning ikke foldes nærmere ud.

I samme artikel (Bakkeli, 2022) nævnes støtte fra IPS-konsulenten som afgørende i tilfælde, hvor der opstår uoverensstemmelser fx med en arbejdsgiver, hvor en kandidat er ansat. Eksemplet i artiklen henviser til en episode, hvor et arbejdsforhold er gået galt, hvor der nævnes trusler på arbejdspladsen fra en vred chef. Her ville det være nærliggende at overveje, hvorvidt kandidaten deltager i et ligeværdigt og meningsfuldt arbejdsfællesskab, hvilket dog ikke ses at være et tema i artiklen, som primært interesserer sig for det relationelle mellem IPS-kandidat og IPS-konsulent.

Andre perspektiveringer til jobbets betydning i IPS-forløbet ses endvidere hos Gammelgaard (et al., 2017), som beskriver, at job (såvel som relationen til IPS-konsulent) kan have betydning for recovery; at job giver IPS-kandidaten en stabil bidragende rolle i samfundet; samt at det monetære forhold i et lønnet job medfører muligheden for at forfølge mål og drømme. Endvidere nævnes arbejdsfællesskabet som noget vigtigt, hvor relationer kan opbygges, og følelsen af inklusion og fællesskab opstår. Artiklen (Gammelgaard et al., 2020) interesserer sig dog ikke umiddelbart for mekanismerne bag opnåelsen af følelsen af inklusion og fællesskab på arbejdspladsen og går ikke nærmere ind i de bagvedliggende årsager til, at job kan have betydning for recovery.

Således bidrager nærværende artikel, "Ligeværdighed i lønnede arbejdsfællesskaber", med et særligt blik på dels betydningen af IPS-kandidaternes deltagelse i meningsfulde lønnede arbejdsfællesskaber, og samtidig har vi et særligt blik på også at forsøge at forstå mekanismerne bag den udvikling, som kandidaterne oplever gennem deltagelsen i arbejdsfællesskabet.

Undersøgelsen her peger endvidere overordnet på, at der i deltagelse i lønnede arbejdsfællesskaber, i højere grad end det ses i deltagelse i praktikforløb, findes adgang til fællesskabet. Dette afstedkommer i højere grad såvel meningsforhandling og læring samt øget gensidig involvering og investering i fællesskabet. Herunder ses, at *place then train*, som metode i IPS, er medvirkende til en reel deltagelse, hvilket skaber mulighed for identitetsskabelse, øget oplevelse af egen værdi og højere grad af integration i fællesskabet.

Desuden viser undersøgelsen, at identitetsskabende lønnede arbejdsfællesskaber kan have karakter af såvel at være mere eller mindre instrumentelle eller en hybrid mellem de menneskelige og instrumentelle fællesskaber. Omvendt ses deltagelse i praktikforløb i højere grad præget af fravær af det menneskelige fællesskab samt manglende adgang til det instrumentelle fællesskab. Dermed risikeres hindring af læring og identitetsskabelse i højere grad i praktikforløb, og meningstab træder i stedet.

Ikke mindst viser undersøgelsen et interessant forhold omkring udvikling af *selfbelief* og mestring hos IPS-kandidaterne, hvor særligt relationen mellem IPS-kandidat og IPS-konsulent synes at spille en afgørende rolle for udvikling af IPS-kandidatens tro på egen kunnen.

Desuden flytter identitetsmarkørerne sig for IPS-kandidaterne, som via øget *selfbelief* og nye deltagererfaringer, via de lønnede arbejdsfællesskaber, er bedre i stand til at håndtere psykiske belastninger og finde andre identitetsmarkører, som ikke baserer sig på diagnoser.

Forskningsmæssigt ved vi, at ordinære løntimer på den lange bane kan noget særligt i forhold til at øge beskæftigelsesgraden vedvarende for sårbare grupper af ledige på arbejdsmarkedet. Jævnfør analyse fra Væksthusets Forskningscenter 2024, i samarbejde med Aarhus Universitet (Rosholm, 2024), ses, at 22,7 %, der opnår løntimer, er kommet i fuldtidsarbejde to år efter den første løntime. Til sammenligning er det kun 5,8 % af den samlede gruppe, der er i job efter to år.

Således synes det nærliggende at koble nærværende undersøgelse på konklusionen fra Væksthuset, idet fundene i interviewene med IPS-kandidaterne peger på, at deltagelse i lønnede arbejdsfællesskaber har en positiv betydning for såvel læring, mening, værdifølelse, inklusion, mestring og identitetsskabelse. I praktikforløb ser vi en lavere grad af disse elementer.

Således synes det plausibelt at antage, at årsagen til, at udsatte ledige, som opnår løntimer, øger deres beskæftigelsesgrad på sigt, kan tilskrives nogle af de positive betydninger, som afstedkommes af deltagelse i netop lønnede arbejdsfællesskaber. Desuden må antages, at den fortsatte bevægelse (*train*) mod fuld deltagelse i det lønnede arbejdsfællesskab og tilhørende kontinuerlig øgning af oplevelsen af mestring og *selfbelief* sker i en grad, som muliggør vedvarende beskæftigelse.

Således peger vores undersøgelse på, at det ikke er opnåelsen af løntimer i sig selv, som øger muligheden for øget beskæftigelse på sigt, men derimod også i høj grad de fællesskabsorienterede mekanismer, der er til stede, når en udsat ledig, i dette tilfælde IPS-kandidater, placeres direkte i og inkluderes ligeværdigt i et lønnet arbejdsfællesskab. Ydermere ses, at relationen til IPS-konsulenten har en særlig betydning i forhold til udvikling af *selfbelief* og mestring.

I Jobcenter Aalborg ses, når der skeles til de seneste opgørelser over virkning af beskæftigelsesrettede indsatser, at 8,5 % af aktivitetsparate borgere, som har deltaget i virksomhedspraktik, efterfølgende var i ordinær beskæftigelse i op til tre måneder (måling viser de efterfølgende tre måneders beskæftigelsesstatus). Således ses, at praktikforløb i nogle tilfælde kan bane vejen for ordinær beskæftigelse for udsatte ledige.

Undersøgelsen i denne artikel kan anvendes til at pege på, at fokus på placering af ledige i ulønnede arbejdsfællesskaber med fordel kan skærpes, idet praktikforløb ses at have fornævnte iboende sårbarheder. Med et øget fokus på forventningsafstemning med arbejdsstedet om større og (så vidt muligt) ligeværdig adgang til fællesskabet forud for etablering af praktikforløb vurderer vi, at elementer som læring, inklusion, identitetsskabelse og meningsdannelse kan få langt bedre forudsætninger.

For udsatte ledige, som jævnfør undersøgelsen i artiklen ofte har negative erfaringer med mestring, vil en professionel relation, som det ses med IPS-konsulenten, med fokus på vikarierende håb forventeligt også kunne ses have en positiv betydning ved deltagelse i praktikforløb.

Samtidig må det konstateres, at indgåelse i et lønnet arbejdsfællesskab i udgangspunktet er og altid vil være væsensforskelligt fra indgåelse i et ulønnet praktikforløb. Den af IPS-kandidaten følte øgede værdifølelse, via det monetære forhold; modellering i sammenligningsgrundlaget til andre lønnede ansatte; tidsfaktor i forhold til den konstante og forsatte fælles meningsdannelse mv., kan ikke umiddelbart overføres til praktikforløbets natur. Således synes nærværende undersøgelse at pege i retning af, at *place then train* i et lønnet arbejdsfællesskab i sagens natur har de bedste forudsætninger for reel inklusion, læring og identitetsskabelse.

Nærværende undersøgelse er naturligvis ikke repræsentativ bredt set på baggrund af interviews med fire IPS-kandidater. Dog synes undersøgelsen at give en pejling af, at der kan være noget at hente i at lade beskæftigelsesindsatsen inspirere af metoder og principper i IPS, når borgere placeres i arbejdsfællesskaber.

Artiklen giver således et indblik i betydningen af deltagelse i lønnede arbejdsfællesskaber ud fra perspektivet af fire IPS-kandidater. Således taler artiklens bidrag ind i et supplement til den aktuelle forskning. IPS-forskningen synes ej heller i væsentlig grad at have fokus på betydningen af deltagelse i lønnede arbejdsfællesskaber, hvormed denne artikel udgør et supplement, med fokus på betydningen af netop det monetære forhold i metoden *place then train*, set ud fra et perspektiv om meningsfulde fællesskaber.

## REFERENCER

- Bakkeli, V. (2022). *Evidence-based activation work and service individualisation: client and frontline worker experiences with a standardised intervention*. European Journal of Social Work, 26(6), 994–1006. <https://doi.org/10.1080/13691457.2022.2083085>
- Bandura, A. (1978). Reflections on self-efficacy. *Adv. Behav. Res. Ther.*, 1, 237–269.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. I: V.S. Ramachaudran (red.), *Encyclopedia of human behavior* (vol. 4, s. 71–81). Academic Press.
- Bandura, A. (1997). Insights in self-efficacy. *Harvard Mental Health Letter*, 13(9).
- Bauman, Z. (2004). *Identity – Conversations with Benedetto Vecchi*. Polity Press.
- Bauman, Z. (2007). *Fællesskab. En søgen efter tryghed i en usikker verden*. Hans Reitzels Forlag.
- Besse C, Poremski D, Laliberté V, Latimer E. (2017). *Changes in the nature and intensity of stress following employment among people with severe mental illness receiving individual placement and support services: an exploratory qualitative study*. *J Ment Health*. 2017 Aug;26(4), 312–317. <https://doi.org/10.1080/09638237.2017.1294738>

- Bond GR, Drake RE, Becker DR. (2020). An update on Individual Placement and Support. *World Psychiatry*. 2020 Oct;19(3), 390-391. <https://doi.org/10.1002/wps.20784>
- Bond, G.R. & Mueser, K.T. (2022). Supported Employment. In: Sowers, W.E., McQuiston, H.L., Ranz, J.M., Feldman, J.M., Runnels, P.S. (eds) *Textbook of Community Psychiatry*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-10239-4\\_37](https://doi.org/10.1007/978-3-031-10239-4_37)
- Bonfils, I. (2015). Beskæftigelsesrettede indsatser for mennesker med psykiske lidelser – et pilotstudie. Institut for Sociologi og Socialt Arbejde, Aalborg Universitet.
- Bonfils, I. (2019). Implementering af IPS – Individuelt planlagt job med støtte. Københavns Professionshøjskole.
- Brinkmann, S., Tanggaard, L. (2015). Kvalitative metoder, tilgange og perspektiver: En introduktion. I: S. Brinkmann & L. Tanggaard (red.), *Kvalitative metoder: en grundbog* (2. udgave). Hans Reitzels Forlag.
- Bundgaard, H., Mogensen, H. & Rubow, C. (red.) (2018). *Antropologiske projekter. En grundbog*. Samfundslitteratur.
- Christensen, T.N., Hellström, L. & Eplov, L. (2023a). Samlet slutrapport for projekt inklusion. Resumé af alle inkluderede studier. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.
- Christensen, T.N., Wallstrøm, I.G., Stenager, E., Hellström, L., Bojesen, A.B. , Nordentoft, M. & Eplov, L.F. (2023b). 30-month follow-up of individual placement and support (IPS) and cognitive remediation for people with severe mental illness: results from a randomized clinical trial. *Psychiatry J. 2023 Apr 28*;2023:2789891. <https://doi.org/10.1155/2023/2789891>
- Drake, R. & Bond, G. (2023). Modification of the individual placement and support. Model of supported employment. *Psychiatric Services 2023 Jun 1*;74(6):656-658. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.20220484>
- Jacobsen, M.H. & Pringle, K. (2008). *At forstå det sociale – sociologi og socialt arbejde*. Akademisk Forlag.
- Gammelgaard, I., Christensen, T.N., Eplov, L.F., Jensen, S.B., Stenager, E. & Petersen, K.S. (2017). 'I have potential': Experiences of recovery in the individual placement and support intervention. *International Journal of Social Psychiatry*, 63(5), 400-406. <https://doi.org/10.1177/0020764017708801>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Interview: Det kvalitative forskningsinterview som håndværk* (3. udgave). Hans Reitzels Forlag.
- Lave, J. & Wenger, E. (2003). *Situeret læring – og andre tekster. Situated Learning. Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge University Press, 1991. Dansk udgave: Hans Reitzels Forlag.
- Manen, M.V. (1990). *Researching lived experience: human science for an action sensitive pedagogy*. State University of New York Press.
- Moen, E.Å., Walseth, L.T. & Larsen, I.B. Experiences of participating in individual placement and support: a meta-ethnographic review and synthesis of qualitative studies. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 2021 Jun;35(2), 343-352. <https://doi.org/10.1111/scs.12848>
- Møller, J.R., & Bonfils, I. S. (2023). *Resonating relationships: an interview study with participants in an individual placement and support programme in Denmark*. *European Journal of Social Work*, 27(5), 926–937. <https://doi.org/10.1080/13691457.2023.2183168>
- Møller, J.R., Bonfils, I.S., le Fevre, S.R., Andersen, J.E. & Buus, E.B. (2020). At blive behandlet som et menneske. Et studie af brugernes erfaringer med individuelt planlagt job med støtte – IPS.
- Rosholm, M. (2024). "Lønner det sig at få løntimer på vejen mod job?" Beskrivelse, klyngeanalyse og forløbsanalyse af ordinære løntimer for aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere. Institut for Økonomi, Aarhus Universitet IZA, The Institute for the Study of Labor, Bonn. Væksthusets Forskningscenter.

- Simply Guiding. (2022, November 15). Flere får et godt liv med IPS. NB Beskæftigelse. <https://www.nb-beskaeftigelse.dk/2022/11/15/flere-faar-et-godt-liv-med-ips/>
- Swanson, S.J. & Becker, D.R. (2013). "IPS Supported Employment: En Praktisk Guide". Dartmout Psychiatric Research Center, Psykiatrisk Center København.
- Topor, A. & Ljungberg, A. (2016). "Everything is so relaxed and personal" – The construction of helpful relationships in individual placement and support. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 19:4, 275-293. <https://doi.org/10.1080/15487768.2016.1255276>
- Weber, S. (2020). Brugerinddragelse i beskæftigelsesindsatsen – grænsekampe om ansvar, behov og opgaver i jobkonsulenters arbejde. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 22(3).
- Wenger, E. (2004). *Praksisfællesskaber*. Hans Reitzels Forlag.