



# HÁSKÓLI ÍSLANDS

## MA ritgerð í félagsráðgjöf til starfsréttinda

**„Ég þurfti bara tækifæri til að komast inn“**  
Upplifun einstaklinga af þjónustu Atvinnu- og  
virknimiðlunar og vinnumarkaðsaðgerðum  
Reykjavíkurborgar

**Edda Laufey Bjarnadóttir**

Leiðbeinandi: Erla Björg Sigurðardóttir, lektor  
Júní 2023



**HÍ**

FÉLAGSRÁÐGJAFARDEILD



## MA-gráða í félagsráðgjöf til starfsréttinda

### „Ég þurfti bara tækifæri til að komast inn“

Upplifun einstaklinga af þjónustu Atvinnu- og virknimiðlunar og vinnumarkaðsaðgerðum Reykjavíkurborgar

Edda Laufey Bjarnadóttir

Erla Björg Sigurðardóttir, lektor  
Nóvember 2022



**HÍ**

FÉLAGSRÁÐGJAFARDEILD



**„Ég þurfti bara tækifæri til að komast inn“**  
***Upplifun einstaklinga af þjónustu Atvinnu- og virknimiðlunar og***  
***vinnumarkaðsaðgerðum Reykjavíkurborgar***

Edda Laufey Bjarnadóttir

110395-2219

Lokaverkefni til MA-gráðu í félagsráðgjöf til starfsréttinda

Leiðbeinandi: Erla Björg Sigurðardóttir lektor

Stærð ritgerðar í ECTS einingum: 30 einingar

Félagsráðgjafardeild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Nóvember 2022

„Ég þurfti bara tækifæri til að komast inn“: Upplifun einstaklinga af  
þjónustu Atvinnu- og virknimiðlunar og vinnumarkaðsaðgerðum  
Reykjavíkurborgar

Ritgerð þessi er lokaverkefni til MA í félagsráðgjöf til starfsréttinda  
og er óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi rétthafa.  
© Edda Laufey Bjarnadóttir, 2022

Prentun: Háskólaprent  
Reykjavík, Ísland, 2022

## Útdráttur

Markmið rannsóknarinnar var að kanna upplifun einstaklinga sem fengu tímabundinn ráðningarsamning í gegnum starfsendurhæfingar -og vinnumarkaðsúrræði Reykjavíkurborgar. Þetta tiltekna vinnumarkaðsúrræði, Atvinnu- og virknimiðlun, var í boði fyrir einstaklinga sem fengu fjárhagsaðstoð til framfærslu eða atvinnuleysisbætur og fengu þátttakendur tímabundinn ráðningarsamning í sex mánuði. Störfin voru ýmist hönnuð fyrir einstaklingana út frá fyrri störfum, kunnáttu eða menntun og voru flest störf innan Reykjavíkurborgar eða að eigin vali þátttakanda á almennum vinnumarkaði. Með því að fá að heyra upplifun þeirra sem tekið hafa þátt í úrræðinu er hægt að meta hvað er verið að gera vel og hvað má bæta ásamt því að kanna hvort þetta hafi haft önnur áhrif t.d á líðan og virkni þátttakanda.

Niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að störf og þjónusta Atvinnu- og virknimiðlunar hafi skipt sköpum í að veita þátttakendum tækifæri til að komast inn á vinnumarkað. Upplifun þátttakanda af þjónustunni var jákvæð og reyndist starfsfólk Atvinnu- og virknimiðlunar þeim vel. Hindranir í atvinnuleit eru fjölmargar en helstu hindranir sem fram komu í þessari rannsókn voru menntun, bæði hátt menntunarstig og lágt menntunarstig, aldursfordómar, kynþáttarmisrétti, andleg veikindi og áfengisneysla. Niðurstöður þessarar rannsóknar samsvara niðurstöðum erlendra rannsókna. Flestum viðmælendum gekk vel að fóta sig á vinnumarkaði að vinnumarkaðsúrræðinu loknu. Þátttaka þeirra gaf þeim reynslu, aukinn félagsauð, reyndist valdeflandi og stuðlaði að bættri líðan. Það sem hjálpaði einna helst í vinnumarkaðsúrræðinu var tækifærið að komast inn þ.e. inn á vinnumarkað sem hafði reynst þeim erfitt. Annað sem hjálpaði var hve snöggf ferlið var í kjölfar þess að þátttakendur komust í samband við Atvinnu- og virknimiðlun. Þó kom í ljós að vinnumarkaðsúrræðið er ekki gallalaust, en helstu gallar þess voru tengdir verkferlum Reykjavíkurborgar en aðrir gallar sem fram komu getur Atvinnu- og virknimiðlun kippt í lag auðveldlega. Helstu niðurstöður rannsóknarinnar eru þó jákvæð áhrif vinnumarkaðsúrræðisins á andlega líðan og félaglega virkni þátttakanda, sem jókst til muna á meðan því stóð.

Lykilorð: atvinnuleysi, fátækt, fjárhagsaðstoð, atvinnuúrræði, virkniúrræði

## Abstract

The aim of the study was to understand the experiences of individuals who received a temporary employment contract through vocational rehabilitation and the labor market resources of Atvinnu- og virknimiðlun. This particular labor market resource was available to individuals who received financial assistance or unemployment benefits and participants received a six-month temporary employment contract. The jobs were either designed for individuals from previous jobs, skills or education within City of Reykjavík or at the participant's own choice within City of Reykjavík or in the public labor market. By exploring the experiences of those who have participated in the resource, it is possible to assess what is being done well and what can be improved. As well as investigating whether this had other effects, e.g. on the well-being and activity of the participants.

The results of the study indicate that the services of Atvinnu- og virknimiðlun have made a difference in providing participants with the opportunity to enter the labor market. The participants' experience of the service was positive, and the staff of Atvinnu- og virknimiðlun proved to be good for them. Barriers to job search are numerous, the main barriers identified in this study were education, both high and low education levels, ageism, racial inequality, mental illness and alcohol consumption. The results of this study correspond to the results of previous research in the field. Most of the participants managed to get a foothold in the labor market after the end of the labor market intervention. Their participation gave them experience, increased social capital, proved to be empowering and contributed to improved well-being. What helped the most in the labor market resource was the opportunity to enter the labor market, which had proved difficult for them. What also proved to be successful was how fast the process was after the participants got in touch with Atvinnu- og virknimiðlun. However, it turned out that the labor market resource is not without flaws, but its main flaws were related to the specific rules of financial assistance with City of Reykjavík, other flaws that emerged can be easily fixed by Atvinnu- og virknimiðlun. The main results of the study are the positive effects of the labor market resource on the mental well-being and social activity of the participants, which increased significantly during it.

Keywords: unemployment, poverty, financial assistance, labor market resources, job search assistance.



## Formáli

Rannsóknin er unnin sem 30 ECTS eininga lokaverkefni í meistaranámi til starfsréttinda í félagsráðgjöf við Félagsráðgjafardeild Háskóla Íslands. Rannsóknin ber heitið „Ég þurfti bara tækifæri til að komast inn“ Upplifun einstaklinga af þjónustu Atvinnu- og virknimiðlunar og vinnumarkaðsaðgerðum Reykjavíkurborgar. Rannsóknin var unnin undir leiðsögn Erlu Bjargar Sigurðardóttur, lektors við Félagsráðgjafardeild Háskóla Íslands og í samstarfi við Reykjavíkurborg, en tengiliður rannsakanda var Guðlaug Jóna Hilmarsdóttir. Vil ég þakka þeim báðum fyrir gott samstarf. Þá vil ég þakka samnemendum mínum stuðninginn og fyrir að gera stundirnar á bóklöðunni bærilegri við gerð þessarar rannsóknar. Bestu þakkir vil ég færa viðmælendum mínum fyrir að hafa gefið sér tíma til að taka þátt í rannsókninni og fyrir að hafa opnað sig um upplifun og reynslu sína af vinnumarkaðsúrræðinu. Án ykkar allra hefði rannsóknin ekki getað orðið að veruleika.



## Efnisyfirlit

<b>Útdráttur</b> .....	<b>3</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>4</b>
<b>Formáli</b> .....	<b>5</b>
<b>Efnisyfirlit</b> .....	<b>7</b>
<b>Myndaskrá</b> .....	<b>9</b>
<b>1 Inngangur</b> .....	<b>11</b>
1.1 Mikilvægi rannsóknar .....	11
1.2 Uppbygging ritgerðar .....	13
<b>2 Fræðilegur bakgrunnur</b> .....	<b>15</b>
2.1 Félagsauður.....	15
2.2 Valdefling .....	17
2.2.1 Trú á eigin getu .....	19
2.3 Stimplunarkenning.....	20
<b>3 Atvinnuleysi</b> .....	<b>23</b>
3.1 Atvinnuleysi og langtíma atvinnuleysi .....	23
3.1.1 Áhrif atvinnuleysis.....	26
3.2 Hindranir í atvinnuleit .....	28
3.3 Að komast aftur á vinnumarkað .....	30
3.4 Fátækt .....	32
3.4.1 Áhrif fátæktar .....	34
<b>4 Úrræði</b> .....	<b>37</b>
4.1 Fjárhagsaðstoð.....	37
4.2 Starfsendurhæfing .....	40
4.2.1 Skert starfsgeta.....	41
4.3 Atvinnu- og virknimiðlun Reykjavíkurborgar .....	41
4.3.1 Námskeiðið Út á vinnumarkaðinn .....	43
4.3.2 Tímabundinn ráðningarsamningur .....	43
4.3.3 Árangur vinnumarkaðsaðgerða Reykjavíkurborgar .....	44
4.4 Markmið rannsóknar og rannsóknarspurningar .....	47
<b>5 Aðferð rannsóknar</b> .....	<b>49</b>

5.1 Eigindleg rannsókn.....	49
5.2 Gagnasöfnun og greining gagna .....	50
5.3 Þátttakendur .....	51
5.4 Framkvæmd rannsókna.....	52
5.5 Siðferðisleg álitamál og takmarkanir .....	53
<b>Niðurstöður.....</b>	<b>55</b>
5.6 Atvinnuleit.....	55
5.6.1 Hindranir í atvinnuleit .....	55
5.6.2 Líðan.....	57
5.6.3 Virkni .....	58
5.7 Þjónusta Atvinnu- og virknimiðlunar .....	59
5.7.1 Upplifun þátttakenda af þjónustunni .....	59
5.7.2 Val á starfi.....	61
5.8 Upplifun af starfi og viðtökur á vinnustað .....	62
5.8.1 Stuðningur.....	64
5.8.2 Líðan og virkni.....	65
5.8.3 Sjálfstraust og valdefling .....	67
5.9 Það sem hefði betur mátt fara.....	68
<b>6 Umræða.....</b>	<b>71</b>
6.1 Hindranir í atvinnuleit og áhrif atvinnuleysis.....	71
6.2 Upplifun af þjónustu Atvinnu- og virknimiðlunar .....	73
6.3 Líðan og virkni .....	75
6.4 Lokaorð .....	76
<b>Heimildaskrá .....</b>	<b>81</b>
<b>Viðauki 1 – Viðtalsvísir.....</b>	<b>91</b>
<b>Viðauki 2 – Leyfisbréf frá velferðarsviði Reykjavíkurborgar .....</b>	<b>93</b>
<b>Viðauki 3 – Kynningarbréf.....</b>	<b>94</b>
<b>Viðauki 4 – Upplýst samþykki .....</b>	<b>95</b>
<b>Viðauki 5 – Viðtalsvísir- Upplýsingaviðtal .....</b>	<b>96</b>

## Myndaskrá

Mynd 1. Meðalfjöldi einstaklinga á atvinnuleysissskrá hjá Vinnumálastofnun á mánuði síðustu 5 ár.....	23
Mynd 2. Meðalfjöldi einstaklinga á atvinnuleysissskrá hjá Vinnumálastofnun síðustu 5 ár eftir aldri.....	24
Mynd 3. Meðalfjöldi einstaklinga á atvinnuleysissskrá hjá Vinnumálastofnun síðustu 5 ár eftir menntun.....	25
Mynd 4. Fjöldi einstaklinga á ári sem fengu fjárhagsaðstoð til framfærslu síðustu 10 ár.....	38
Mynd 5. Aldursdreifing einstaklinga sem fengu fjárhagsaðstoð til framfærslu síðustu 5 ár. ....	39
Mynd 6. Atvinnustaða einstaklinga sem fengu fjárhagsaðstoð til framfærslu síðustu 5 ár. ....	40
Mynd 7 Fjöldi einstaklinga sem fengu ráðningarsamning í gegnum Atvinnu- og virknimiðlun eftir tegund og ári.....	45



## 1 Inngangur

Ávinningur einstaklinga af atvinnu er fjölþættur og veitir þeim tækifæri til að afla tekna sem er grundvöllur velferðar og þátttöku í nútíma samfélagi. Þá hefur vinna almennt jákvæð áhrif á líkamlega og andlega heilsu en það að vera án atvinnu, sérstaklega til langs tíma hefur neikvæð áhrif á heilsu fólks. Tengsl eru á milli atvinnuleysis og langvinnra sjúkdóma ásamt verri geðheilsu. Atvinna getur haft jákvæð áhrif á heilsu og er oft mikilvægur þáttur í bata- og endurhæfingarferli einstaklinga sem glíma við heilsufarsvanda (Crayne, 2020; Latsou og Geitona, 2018; Waddell og Burton, 2006). Ásamt því að vera ein mikilvægasta leið fólks til að afla sér tekna eru áhrif hennar víðtækari, en atvinna getur mótað sjálfsmynd og bætt sjálfstraust. Í gegnum starf sitt geta einstaklingar öðlast virðingu, eignast vini og það að vera í vinnu stuðlar að aukinni virkni og vellíðan (Guðný Björk Eydal o.fl., 2012; Kamerade o.fl., 2019).

Hér á landi eru ýmis kerfi sem eiga að grípa einstaklinga þegar þeir missa vinnuna, veikjast eða slasast. Einstaklingur sem missir vinnuna og hefur unnið sér inn fullan bótarétt hjá Vinnumálastofnun á rétt að allt að 30 mánuðum á atvinnuleysisbótum, en skal sinna virki atvinnuleit allan þann tíma (lög um atvinnuleysistryggingar nr. 54/2006). Aftur á móti bera atvinnurekendur og sjúkrasjóðir stéttarfélagi ábyrgð á launa- og bótagreiðslum til starfsmanna vegna veikinda fyrstu mánuðina og í allt að tvö ár. Miðað við þetta geta liðið allt að eitt til tvö ár áður en einstaklingur sækir um bótagreiðslur hjá opinberum aðilum eins og Reykjavíkurborg, en það er tíminn sem skiptir mestu máli til að ná árangri í starfsendurhæfingu. Líta má á starfsendurhæfingu líkt og brú á milli heilbrigðiskerfisins og vinnumarkaðarins sem stuðlar að farsælli endurkomu einstaklings aftur á vinnumarkað (Vigdís Jónsdóttir, 2011). Réttur einstaklings þarf að vera fullnýttur hjá öðrum stofnunum áður en fjárhagsaðstoð er veitt (Reykjavíkurborg, 2022-d). Einstaklingar sem fá fjárhagsaðstoð til framfærslu hafa því verið utan vinnumarkaðar í þó nokkurn tíma.

### 1.1 Mikilvægi rannsóknar

Vinna er einstaklingum mikilvæg, bæði vegna tekna en einnig vegna félagslegra tengsla. Í vinnunni getur orðið til ævilangur vinskapur og þar upplifir fólk sigra og ósigra með öðrum. Vinna getur haft áhrif á heilsu og er stór þáttur í þegar kemur að sjálfsmynd, sjálfsvirðingu, samskiptum og líðan almennt. Atvinna hefur áhrif á samfélagslega stöðu

og því miður getur framkoma fólks litast af atvinnustöðu, hver sem hún er. Einstaklingar sem eru frá vinnu til lengri tíma eða upplifa atvinnumissi vegna veikinda eða slyss eiga í hættu á að missa einnig mikilvæg félagsleg tengsl. Því lengur sem atvinnuleysi varir því erfiðara getur reynist að finna starf og þar með aukast líkur á að einstaklingur snúi ekki aftur á vinnumarkað (Ingibjörg Þórhallsdóttir, 2010; Levitt o.fl., 2019). Vegna þessa er starfsendurhæfing mikilvæg, enda markmið hennar að aðstoða einstaklinga við að komast í vinnu, halda vinnu eða að viðhalda ráðningarsamning eftir veikindi eða slyss svo að einstaklingar hverfi ekki af vinnumarkaði. Þar að auki er ávinningur vel skipulagðrar endurhæfingar óumdeilanlega jákvæður fyrir samfélagið (Waddell o.fl., 2008; Ingibjörg Þórhallsdóttir, 2010; Heilbrigðisráðuneytið, 2020).

Atvinnu- og virknimiðlun er starfsendurhæfingarúrræði sem miðar að því að virkja einstaklinga, kynna fyrir þeim árangursríkar leiðir til að komast í vinnu og gefur þátttakendum tækifæri til að máta sig við ákveðið starf og vinnustað. Þetta er nýtt úrræði hjá Reykjavíkurborg en hér er þó ekki verið að finna upp hjólið. Vinnumálastofnun hefur verið með svipað úrræði sem kallað er ráðningarstyrkur, þá fá fyrirtæki styrk sem nemur upphæð grunnatvinnuleysisbóta og ráða í staðinn inn einstakling sem hefur verið á skrá hjá vinnumálastofnun og án atvinnu í a.m.k. þrjá mánuði (Vinnumálastofnun, e.d-b). Vinnumálastofnun er einnig með svipað úrræði sem er miðað að einstaklingum með skerta starfsgetu, þá er átt við einstaklinga með örorkumat undir 50% (Vinnumálastofnun, e.d-c). Einstaklingar sem fá fjárhagsaðstoð til framfærslu hjá Reykjavíkurborg hafa annað hvort ekki unnið sér inn rétt eða þegar fullnýtt rétt sinn hjá atvinnuleysistryggingum (Reykjavíkurborg, 2022-d). Því geta þeir ekki nýtt sér úrræði Vinnumálastofnunar, en með starfsendurhæfingar- og vinnumarkaðsúrræðinu, Atvinnu- og virknimiðlun hjá Reykjavíkurborg er nú samskonar úrræði í boði fyrir þann hóp.

Í þessari rannsókn verður reynsla einstaklinga sem notið hafa þjónustu Atvinnu- og virknimiðlunar í brennidepli með áherslu á hvernig úrræðið nýttist og hvernig þeim gekk að fóta sig á vinnumarkaði í kjölfar sex mánaða ráðningarsamnings. Þá verður einnig farið yfir hvað viðmælendur telja að hafi hjálpað og hvað megi betur fara og hvort þátttaka í starfsendurhæfingar- og vinnumarkaðsúrræðinu hafi ýtt undir annars konar virkni eða bætt líðan þeirra. Fyrir þessa rannsókn var einungis hægt að sýna fram á virkni úrræðisins



eftir því hve margir fengu áframhaldandi starf, en í þessari rannsókn er hægt að fá dýpri skilning á reynslu þeirra sem farið hafa í gegnum úrræðið.

Með auknum skilning á reynslu þátttakenda er von til þess að hægt sé að þróa, breyta eða bæta úrræðið hjá Reykjavíkurborg telji þátttakendur að þess sé þörf.

## **1.2 Uppbygging ritgerðar**

Þessi ritgerð skiptist í sjö kafla og í fyrsta kafla er farið yfir mikilvægi, markmið og uppbyggingu rannsóknarinnar. Í öðrum kafla er fjallað um kenningar sem tengjast viðfangsefni rannsóknarinnar, það eru félagsauður, valdefling, trú á eigin getu og stimularkenningin. Í þriðja kafla er fræðileg umfjöllun um atvinnuleysi og fátækt ásamt þeim áhrifum sem það hefur á líf einstaklinga í félagslegu, heilsufarslegu og efnahagslegu samhengi samkvæmt rannsóknum. Í fjórða kafla er fjallað um úrræði Reykjavíkurborgar þ.e. fjárhagsaðstoð og Atvinnu- og virknimiðlun. Í fimmta kafla er greint frá aðferðafræði rannsóknarinnar, gagnagreiningu og vali á þátttakendum ásamt siðferðislegum takmörkunum. Í sjötta kafla er fjallað um helstu niðurstöður rannsóknarinnar með vísun í viðtöl. Í sjöunda kafla er að finna umræðu þar sem niðurstöður eru tengdar við fræðilega umfjöllun. Í lok sjöunda kafla koma fram lokaorð þar sem höfundur leggur fram eigin ályktanir og vangaveltur.



## 2 Fræðilegur bakgrunnur

Í þessum kafla verður fjallað um kenningarlegan grunn rannsóknarinnar. Neðangreindar kenningar verða nýttar til að dýpka skilning og öðlast fræðilega sýn á umfjöllunarefnið. Fyrst er hugtakið félagsauður skilgreint og fjallað helstu kenningasmiði félagsauðskenningarinnar. Því næst eru hugtakið valdefling skilgreint og kafað í uppruna og mikilvægi þeirrar kenningar. Þar á eftir er hugtakið trú á eigin getu skilgreint ásamt því að skoða kenninguna sem liggur þar að baki. Síðast en ekki síst er fræðileg umfjöllun um stimulunarkenninguna og þau áhrif sem hún getur haft.

### 2.1 Félagsauður

Hugtakið *félagsauður* (e. *social capital*) snýst um það að félagsleg tengsl og sambönd skipta máli. Með því að skapa félagsleg tengsl, viðhalda og næra, gera þau fólki kleift að takast á við hluti sem annars væru nær ómögulegir stæðu þau ein í þeim. Því fleiri sem einstaklingurinn tengist félagslegum tengslum, þ.e. einstaklingar sem deila með hvor öðrum gildum og viðmiðum því ríkari er einstaklingurinn m.t.t. félagsauðs (Field, 2008). Til félagsauðs teljast allir sem einstaklingar eru í virkum samskiptum við að einhverju leiti, þ.e. fjölskylda, vinir, samstarfsfélagar, liðsfélagar eða einstaklingar sem deila áhugamáli og spjalla um það eða hittast. Með þessum samskiptum myndast *félagslegt tengslanet* (e. *social network*) og félagsauður. Til að mynda félagsauð þurfa þeir hlutir að vera til staðar, félagslegt tengslanet, sameiginleg viðmið og gildi ásamt samkomulagi um viðurlög við óæskilegum gjörðum eða samskiptum (Halpern, 2005).

Kenningarsmiðirnir Pierre Bourdieu (1986), James Coleman (1988) og Robert Putnam (1993) hafa allir komið að mótun kenninga um félagsauð, þó með ólíkri nálgun og áherslum en sameiginleg niðurstaða þeirra er að félagsauður sé mikilvægur þáttur í félagslegum tengslum og að einstaklingar njóti góðs af því að eiga mikinn félagsauð (Field, 2008).

Samkvæmt félagsfræðingnum Pierre Bourdieu (1986) felur félagsauður m.a. í sér aðgengi að auðlindum. Þeir sem hafa ríkan félagsauð geta þannig öðlast völd og komist í kynni við aðra með völd og búið til sameiginlegar skyldur eða góðvild sem báðir aðilar græða á (Bourdieu, 1986; Field, 2008). Bourdieu taldi að efnahagslegur auður væri grunnur alls auðmagns en að hin hefðbundna skilgreining á efnahagslegum auð væri of takmörkuð vegna þess að hægt væri að nota hann til þess að víkka félagslegan og

menningarlegan auð. Þannig gæti menningarlegur og félagslegur auður veitt einstaklingum aðgang að efnislegum og táknrænum gæðum líkt og frægð, aukna virðingu eða gott orðspor sem gætu haft áhrif á stöðu einstaklings í samfélaginu. Félagsauður og félagsleg tengsl sem þessi þarf þó sífellt að viðhalda, þá talaði hann um það sem fjárfestingu, að gefa sér tíma til að mynda félagsleg tengsl og viðhalda þeim (Bourdieu, 1986). Skilgreining Bourdieu á félagsauð fellst því ekki endilega í félagslegu tengslaneti sem slíku heldur í félagslegri stöðu og hvernig hægt sé að nýta hana til að fá sem mest út úr tengslanetinu. Bourdieu gagnrýndi þó áhrif félagsauðs og taldi að félagsauður hefði aðeins jákvæðar afleiðingar fyrir hópa í forrættindastöðu (Bourdieu, 1986; Field, 2008).

Bandaríski félagsfræðingurinn James S. Coleman (1988) var ekki á sama máli og taldi félagsauð vera hluta af björgum einstaklings og gæti sannarlega nýst lægri stéttum og jaðarsettum hópum. Þá sýndi hann m.a. fram á gagnsemi félagsauðs meðal þessara hópa í rannsóknum sínum á viðfangsefninu. Coleman skilgreindi félagsauð einnig sem auðlind, en auðlind félagslegra tengsla sem byggja á trausti, sameiginlegum gildum og gagnkvæmum greiðum sem ætlast er til að séu endurgreiddir seinna meir (Coleman, 1988; Field, 2008).

Robert Putnam (1993) rannsakaði félagsauð út frá menningarlegum þáttum í samfélaginu, heildinni í stað ávinning einstaklingsins. Skilgreining hans á félagsauð er á þann hátt að með trausti, þéttu félagslegu tengslaneti og sameiginlegum viðmiðum hóps geti það auðveldað samræmingu aðgerða, og leitt að frekari samvinnu að sameiginlegum markmiðum hjá félagslegum stofnunum. Hann bar félagsauð saman við borgaralega dyggð bæði innan stofnana sem og í sjálfböðastörfum og samkvæmt rannsóknum hans stuðlar borgaraleg dyggð að þéttara samfélagi þar sem ríki traust og samvinna ásamt því að íbúar eru virkir þátttakendur í samfélaginu (Putnam, 1993). Líkt og Bourdieu og Coleman telur Putnam gagnkvæmni mikilvæga til að mynda félagsauð þ.e félagsauður verður ekki til í félagslegri einangrun (Putnam, 2000).

Félagsauður og tengslanet einstaklinga geta komið að góðum notum í atvinnuleit. Í gegnum tengslanet fréttir fólk frekar af atvinnutækifærum sem hafa ekki verið auglýst, og er líklegra til að fá boð í atvinnuviðtal og starfstilboð. Einstaklingar sem nýta félagsauð í atvinnuleit eru jafnframt líklegri til að finna vinnu innan þess tímaramma sem það óskar og fá vinnu sem mætir kröfum þeirra (Wanberg o.fl., 2020).

Félagsauður og atvinna eru nátengd og félagsauður verður til á vinnustöðum, þar sem mikið samneyti er á meðal fólks. Félagsauður getur skapað jákvætt samstarf milli starfsmanna, traust og samheldni. Sé jákvæður félagsauður á vinnustöðum dregur það úr starfsmannaveltu, eykur ánægju starfsmanna og ýtir undir frumkvöðlastarfsemi innan vinnustaðarins. Ríkur félagsauður einstaklings þýðir traust bönd við samstarfsfélaga og getur haft áhrif á velgengi í starfi og stöðuhækkanir. Félagsauður getur stækkað tengslanet innan starfsstéttarinnar og þar með stuðlað að frekari starfsmöguleikum (Adler og Kwon, 2002; Lengnick-Hall o.fl., 2021).

## 2.2 Valdefling

Hugtakinu *valdefling* (e. *empowerment*) hefur vaxið fiskur um hrygg síðan á 7. áratug síðustu aldar og einna helst verið notað í heilbrigðis- og félagsþjónustu þegar unnið er með skjólstæðingum sem tilheyra minnihluta eða jaðarsettum hópum samfélagsins. Valdefling á rætur sínar að rekja til baráttu- og hagsmunahreyfinga og sjálfshjálparhópa. Hópar sem þessir höfðu það að markmiði að ná stjórn á eigin lífi og losna undan fjötrum samfélagsins með því að hafa áhrif á það hvaða þjónusta stæði þeim til boða ásamt framkvæmd þjónustunnar (Hanna Björg Sigurjónsdóttir, 2006; Hipolito-Delgado og Lee, 2007; McLean, 1995).

Valdefling felur í sér að hvetja og efla einstakling til sjálfshjálpar og þar af leiðandi stuðla að aukinni virkni og stjórn í eigin lífi (Healy, 2014). Valdefling snýst um að veita og þiggja hjálp, en samkvæmt hugmyndafræðinni skal það vera á jafningjagrundvelli þar sem virðing ríkir fyrir náunganum og sameiginleg ábyrgð og samkomulag er milli skjólstæðings og fagaðila um hvað sé gagnlegt. Þó er gengið út frá því að einstaklingurinn sé sérfræðingur í eigin lífi (Mead o.fl., 2001). Valdefling er styrkleikamiðuð og stuðlar að því að fá einstaklinga til að bera kennsl á eigin styrkleika og bjargir til þess að takast á við verkefni lífsins og ná valdi á þeim (Healy, 2014). Þannig geta einstaklingar eflst, haft áhrif á eigin líðan og þjónustuna sem það fær (Lára Björnsdóttir o.fl., 2011).

Judy Chamberlin (1997) setti fram ítarlegan lista yfir þætti sem stuðla að valdeflingu einstaklinga. Þeir þættir eru m.a. að hafa ákvörðunarvald, vera ákveðinn, hafa aðgengi að upplýsingum og úrræðum og að hafa val. Oftar en ekki er aðeins eitt eða tvö úrræði í boði sem einstaklingar þurfa að sætta sig við, en með valdeflingu eru einstaklingar hvattir til að skapa sér aukna valkosti sem þeim líkar við í stað þess að velja á milli tveggja sem þeim

lýst ekki á. Aðrir þættir sem Chamberlin nefnir er von eða þegar einstaklingur upplifir að eigin gjörðir geri gæfu mun og hafi áhrif á framgang lífsins og stuðli að breytingum, þ.e. trú á eigin getu. Einnig er það gagnrýnin hugsun, bæði inn á við og út á við. Með valdeflingu endurskilgreinir viðkomandi hver hann er og hvað hann getur ásamt því að bera kennsl á völd stofnana og endurskilgreina þau. Í valdeflingarferlinu er einnig mikilvægt að læra að láta reiði í ljós og þekkja takmörk reiðinnar. Þá er átt við hvenær reiðin getur gagnast viðkomandi líkt og sem drifkraftur ásamt því að koma auga á það hvenær hún er hætt að gera gagn og farin að hindra framfarir. Jafnframt er skilningur á eigin réttindum mikilvægur en með því eykst styrkur og sjálfsöryggi. Það að upplifa að fleiri séu að ganga í gegnum svipaðar aðstæður, veikindi eða tímabil ásamt því að upplifa að vera hluti af hóp stuðlar að valdeflingu því valdefling snýst einnig um að upplifa samkennd og sýna samkennd með öðrum. Samkvæmt Chamberlin er valdefling ferli og í því ferli þarf einstaklingurinn að veita og meta hvað það er sem hann telur mikilvægt að læra og þróa hæfileika sem hann telur mikilvæga. Valdefling er að mörgu leiti tilfinning en tilfinningar geta leitt til aðgerða, það að taka af skarið og hefja breytingar á eigin lífi kallar fram tilfinningar um stjórn. Upplifunin að hafa stjórn á eigin lífi stuðlar svo að enn frekari breytingum og auknu sjálfstrausti. Þetta sjálfstraust er svo hægt að nýta til að hafa áhrif á álit annara á eigin getu og að fá tækifæri til að sanna sig og öðlast virðingu eykur sjálfstraust enn frekar. Einstaklingar sem tilheyra jaðarhópum reyna oft á tíðum að fela það og óttast að hið sanna komi í ljós en feluleikur sem þessi hefur áhrif á sjálfstraust. Hluti valdeflingar er að bæta eigin líðan og aðstæður en einnig að játa fyrir sjálfum sér og öðrum hver staðan raunverulega er og það er valdeflandi. Valdefling er vegferð sem tekur ekki enda, þar sem alltaf er hægt að gera betur og stuðla að betri líðan. Því lengra sem einstaklingur er kominn í valdeflingarferlinu styrkist jákvæð sjálfsmynd og sjálfsöryggi og áhrif stimplunar samfélagsins hafa ekki eins mikil áhrif (Chamberlin, 1997; Geller og Norian, 2022).

Valdefling með skjólstæðingum er einstaklega mikilvæg þegar vandamál þeirra hafa áhrif á þátttöku í samfélaginu (Galie og Farnworth, 2019). Í reglum Reykjavíkurborgar um fjárhagsaðstoð er sérstaklega nefnt að félagsleg ráðgjöf skuli vera umsækjendum til boða og að þjónustan eigi að miða að valdeflingu ásamt hvatningu til virkrar þátttöku í samfélaginu (Reykjavíkurborg, 2022-d).

### 2.2.1 Trú á eigin getu

Skilgreining á hugtakinu *trú á eigin getu* (e. *self-efficacy*) er hugmyndin um að geta framkvæmt ákveðna athöfn sem getur haft langtímaáhrif á líf einstaklings (Bandura, 1997). Kenningin um trú á eigin getu er byggð á hugmyndafræði sálfræðingsins Albert Bandura (1997) en samkvæmt honum mun einstaklingur aðeins takast á við áskoranir sem hann telur sig ráða við og sleppir öðrum sem hann telur sig ekki geta ráðið við. Hann fjallaði nánar um þetta og greindi fjóra megin þætti sem útskýra hvernig einstaklingur upplifir trú á eigin getu. Þessi fjórir þættir eru; fyrri persónuleg reynsla þ.e. árangur eða afrek, áhrif byggð á reynslu annarra, sannfæringarkraftur annarra og lífeðlislegt og tilfinningalegt ástand viðkomandi. Samkvæmt Bandura er persónuleg reynsla það mikilvægasta þegar kemur að trú á eigin getu, bæði árangur og mistök. Sá lærdómur sem dreginn er af henni er árangursríkasta leiðin til að byggja upp trú á eigin getu (Bandura, 1997).

Trú á eigin getu getur skipt sköpum í atvinnuleit og tengist öllum þáttum atvinnuleitar. Atvinnuleysi og atvinnuleit er áskorun og trú á eigin getu getur haft áhrif á þann metnað sem settur er í gerð ferilskrár, atvinnuleitina, atvinnuviðtölin og á það hve virkur einstaklingur er í að nýta tengslanet í leit að starfi. Trú á eigin getu og metnaðurinn eða skortur á metnaði hefur áhrif á líðan og líkur á ráðningu. Einstaklingar sem hafa mikla trú á eigin getu eyða almennt meiri tíma í leit að vinnu og annað sem eykur líkur á ráðningu en einstaklingar sem hafa ekki mikla trú á eigin getu. Jafnframt getur lítil trú á eigin getu gert það að verkum að tímabil atvinnuleysis lengist (Caplan o.fl., 1989; Moynihan o.fl., 2003; Zikic og Saks, 2009).

Áhrif trúar á eigin getu í atvinnuleit og endurkomu á vinnumarkað hafa verið rannsökuð, þar á meðal í rannsókn Luther o.fl. (2015) sem sýndi fram á að félagslegur stuðningur gegnir lykilhlutverki í trú á eigin getu einstaklinga. Það að upplifa félagslegan stuðning frá maka, fjölskyldumeðlim eða nánum vini eykur trú á eigin getu til muna sem og sjálfstraust. Þá sýndu niðurstöður að trú á eigin getu eykur líkur á metnaði í atvinnuleit og ráðningu. Í rannsókn Black o.fl. frá árinu 2017 þar sem könnuð voru áhrif trúar á eigin getu á endurkomu á vinnumarkað meðal einstaklinga sem farið höfðu í veikindaleyfi og svo í starfsendurhæfingu sýndu niðurstöður að þeir sem mældust hærrí á kvarðanum trú á eigin getu voru líklegri en aðrir þátttakendur til að fara aftur út á vinnumarkað. Einnig

hafði trú á eigin getu til að ná meira starfsþreki einnig áhrif á atvinnuþátttöku (Black o.fl., 2017).

### 2.3 Stimplunarkenning

Hugtakið *staðalímynd* (e. *stereotype*) er skilgreint sem fyrir fram ákveðnar hugmyndir um hópa fólks, þ.e. hvernig þau eru og hvernig þau haga sér. Þessar fyrir fram ákveðnu hugmyndir gera það að verkum að allir sem tilheyra þessum hópi eru stimplaðir á sama hátt. Einstaklingar sem eru meðvitaðir um stimplun þess hóps sem þeir tilheyra og hafa lágt sjálfstraust eru líklegri til trúa stimpluninni og láta það hafa neikvæð áhrif á eigið líf (Pennington o.fl., 2016). Stimplunarkenningar fjalla í grunninn um viðbrögð eða hegðun sem einstaklingar sýna vegna neikvæðra áhrifa frá samfélaginu. Upplifun einstaklings af því að hafa stimpil á sér frá samfélaginu getur haft gífurleg áhrif á sjálfsmynd, viðhorf og trú á eigin getu (Besemer o.fl., 2017).

Stimplun hefur verið skipt í tvo flokka, félagslega stimplun og sjálfs stimplun. Með félagslegri stimplun er átt við stimplun sem kemur frá samfélaginu líkt og þegar einstaklingur er ekki velkominn eða ekki félagslega samþykktur. Einstaklingar sem hafa upplifað slíka stimplun lýsa oft neikvæðri reynslu af því að sækja sér þjónustu vegna neikvæðra viðhorfa í sinn garð. Þá má einnig tengja félagslega stimplun við staðalímyndir, en neikvæð áhrif félagslegrar stimplunar aukast til muna ef orðræðan gagnvart þeim hópi sem það tilheyrir er lituð af neikvæðum staðalímyndum, fordómum eða jafnvel tengd við glæpi. Sjálfs stimplun hefur bein áhrif á sjálfstraust einstaklingsins sem verður alltaf minna vegna þess að einstaklingurinn upplifir sig ekki félagslega samþykktan né verðugan. Afleiðingar slíkrar stimplunar geta leitt til lágs sjálfsmats, þunglyndis, og lægri meðferðarheldni ásamt neikvæðu viðhorfi til þjónustu. Upplifi einstaklingur sjálfs stimplun er hann ólíklegur til að vera félagslega virkur, en sterk tengsl eru á milli sjálfs stimplunar og félagslegrar stimplunar (Vogel o.fl., 2013).

Félagsfræðingurinn Howard Becker (1963) taldi að *frávik* (e. *outsider*) yrðu til þegar lög og reglur í samfélaginu eru brotnar. Reglur samfélagsins eru bæði formlegar og óformlegar og ákvarða hvers konar hegðun er samþykkt og hvaða hegðun er ekki samþykkt. Þá taldi hann að einfaldasta mynd fráviks væri einstaklingur sem væri ekki eins og aðrir eða fylgdi ekki normum samfélagsins og bætti við að örvhentir væru í raun frávik þar sem algengara væri að vera réttthentur. Brjóti einstaklingur reglur samfélagsins er



hann álitinn frávík og fær þann stimpil frá samfélaginu. Þó getur sýn þess sem braut reglur samfélagsins verið sú að það sem hann gerði hafi ekki verið rangt og að þeir sem dæma hann séu frávík. Alvarleiki stimplunar fer eftir alvarleika brotsins þ.e. samfélagið stimplar einstakling sem ekur of hratt minna en einstakling sem fremur morð. Becker fjallaði einnig um afleiðingar stimplunar og hættuna á því að frávíksstimpillinn verði að *ráðandi stöðu* (e. *master status*) í lífi einstaklings. Þegar neikvæð viðhorf og stimplun í garð einstaklings gera það að verkum að viðkomandi verður einungis þekktur fyrir frávíkshegðun, aukast líkur á frekari frávíkshegðun. Vegna stimplunar er einnig oft horft framhjá jákvæðum eiginleikum fólks og einblínt á þá neikvæðu (Becker, 1963; Jón Gunnar Bernburg, 2019).

Edwin Lemert (1951) taldi frávíkshegðun þó nokkuð algenga í samfélaginu og sagði að yfirleitt leiddi frávíkshegðun ekki til stimplunar. Út frá þessu setti hann fram hugtökin *fyrsta stigs frávík* (e. *primary deviance*) og *annars stigs frávík* (e. *secondary deviance*). Líkt og hugtökin gefa til kynna er stigsmunur á þeim. Fyrsta stigs frávík er þegar einstaklingur brýtur viðmið og reglur samfélagsins en lítur ekki á það sem frávík. Annars stigs frávík er þegar einstaklingur gengst við stimpluninni, viðurkennir frávíkshegðun sína og fer að nýta hana sem vörn gegn samfélaginu eða til átaka (Lemert, 1951; Lemert, 1967).

Erving Goffman (1963) taldi stimplun vera ferli sem fer af stað þegar hópar innan samfélagsins eða einstaklingar sem tilheyra ákveðnum hópum eru ekki samþykktir af samfélaginu. Hann fjallaði einna helst um áhrif staðalímynda og stimplunar í samfélagslegu samhengi. Samfélagslegar hugmyndir móta staðalímyndir sem svo stuðla að stimplun og samfélagslegri mismunun. Afleiðingar stimplunar geta verið íþyngjandi t.a.m. kvíði, skömm og félagsleg einangrun en alvarlegustu afleiðingarnar eru stöðumissir í samfélaginu og félagsleg útskúfun. Stimplun felur í sér að einstaklingur er ekki lengur talinn venjulegur, heldur öðruvísi og hinum venjulegu þykir hann óþægilegur. Goffman greindi frá því að stimplun eigi sér ekki aðeins stað í félagslegum samskiptum heldur megi einnig greina stimplun í samfélagslegri umræðu, fjölmiðlum og dægurmenningu (Goffman, 1963).

Stimplun og skömm eru ein helstu hugtök sem notuð eru til að skilja raunveruleika einstaklinga sem búa við fátækt (Jun, 2022). Í rannsókn Zhang (2020) meðal kvenna sem fengu fjárhagsaðstoð greindu viðmælendur frá því að þær töldu að fátækt væri orðið að persónuleikaeinkenni og að þær upplifðu skömm vegna fátæktar. Þá upplifðu

viðmælendur það að vera stimplaðar latar fyrir það að fá fjárhagsaðstoð og þó nokkrar upplifðu baktal, mismunun eða félagslega útskúfun sem gerði það að verkum að þær einangruðust. Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu að þó konur upplifðu skömm við það að fá fjárhagsaðstoð kom það ekki í veg fyrir að þær sæktu um slíka aðstoð. Í breskri rannsókn (2022) af upplifun einstaklinga sem fengu fjárhagsaðstoð greindu viðmælendur frá því að upplifa stimplun og félagslega útilokun vegna þess að þau þáðu bætur. Viðmælendur upplifðu að vera bendluð við staðalímyndir líkt og að vera ónytjungar, löt, eða í áfengis- og vímuefnaneyslu og greindu frá því að hafa verið sökuð um að vera að mjólka kerfið. Niðurstöður sýndu að flest allir þátttakendur drógu úr félagslegum samskiptum við fjölskyldu og vini til að lágmarka skaðann sem stimplunin af því að fá fjárhagsaðstoð hafði á sjálfstraust, geðheilsu og vellíðan. Þá sýndu niðurstöður einnig að einstaklingar sem fá fjárhagsaðstoð upplifðu að þau þyrftu sífellt að vera að sanna sig fyrir samfélaginu og sýna fram á eigið virði með því að vera góðir borgarar, góðir foreldrar og raunverulega að leita leiða til að komast í vinnu eða bæta eigin atvinnumöguleika (Jun,2022).

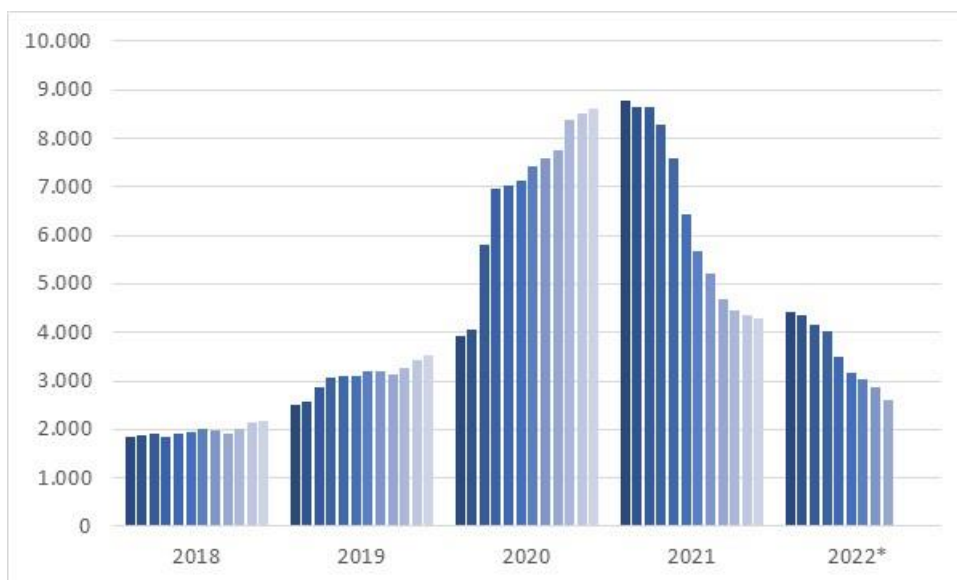
### 3 Atvinnuleysi

Í þessum kafla verða lykilhugtök skilgreind sem tengjast viðfangsefni rannsóknarinnar sem eru atvinnuleysi og fátækt. Einnig er farið yfir þau áhrif sem þetta tvennt hefur á einstaklinga út frá kenningum og rannsóknum.

#### 3.1 Atvinnuleysi og langtíma atvinnuleysi

Samkvæmt Hagstofu Íslands er einstaklingur atvinnulaus ef hann er ekki í starfi en er tilbúin að taka starfi þegar það býðst. Til þess að teljast atvinnulaus þarf viðkomandi að uppfylla þrjú skilyrði: að vera án atvinnu, að hafa verið í virkri atvinnuleit síðustu fjórar vikur með það að markmiði að finna starf og að viðkomandi þarf að vera tiltækur í vinnu bjóðist honum starf (reglugerð framkvæmdastjórnarinnar (EB) nr. 1897/2000).

Til að einstaklingur teljist vera í virkri atvinnuleit þarf viðkomandi að vera fær til flestra starfa og hafa heilsu til að stunda vinnu. Viðkomandi þarf að hafa frumkvæði að atvinnuleit og hafa bæði vilja og getu til að taka starfi án sérstaks fyrirvara. Samkvæmt lögum þarf viðkomandi einnig að geta tekið stafi hvar sem er á landinu og taka öllum stöfum sem greidd eru skv. kjarasamningum ásamt því að vera tilbúin að ráða sig í hlutastarf, sé ekki annað í boði. Undanþágur eru í lögnum um þessa þrjá liði (lög um atvinnuleysistryggingar nr. 54/2006).

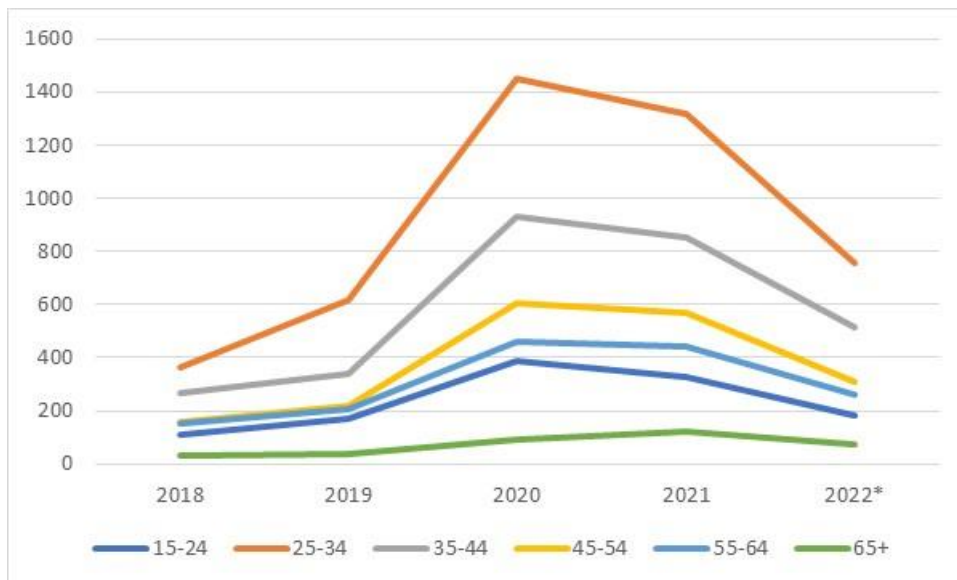


**Mynd 1.** Meðalfjöldi einstaklinga á atvinnuleysisskrá hjá Vinnumálastofnun á mánuði síðustu 5 ár.

\*Tölur fyrir árið 2022 ná aðeins til og með september. Heimild: Vinnumálastofnun, e.d.-a.

Mynd 1 sýnir meðalfjölda einstaklinga í mánuði á atvinnuleysisskrá hjá Vinnumálastofnun á árunum 2018-2022. Atvinnuleysi jókst til muna hér á landi á þeim tíma og á náði hæstu

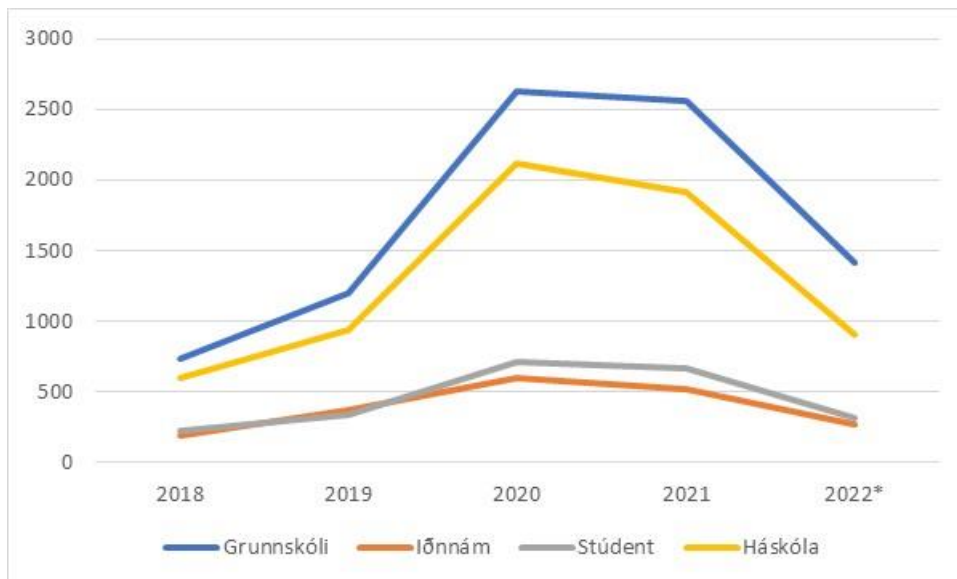
hæðum í lok árs 2020 fram í byrjun árs 2021, en í janúar það ár voru 8.786 manns á atvinnuleysisrá (Vinnumálastofnun, e.d.-a). Aftur á móti voru fleiri sem glímdu við atvinnuleysi en samkvæmt Hagstofu Íslands (2020) voru um 10.700 einstaklingar án atvinnu eða 5,1% á þriðja ársfjórðungi ársins 2020. Á sama tíma voru aðeins um 3.000 laus störf hér á landi. Fjöldi fólks missti vinnuna á svipuðum tíma sem leiddi til þess að fjöldi umsækjenda sótti um hvert starf sem var í boði. Þetta ástand olli mikilli samkeppni á milli atvinnuleitenda á vinnumarkaði (Hagstofa Íslands, 2020). Kynjahlutfall á atvinnuleysisrá hjá Vinnumálastofnun var nokkuð jafnt en árið 2018 voru karlar í meirihluta eða 56%, árið 2019 voru konur 53% og árin eftir það voru karlmenn í meirihluta frá 56-59% þeirra á skrá (Vinnumálastofnun, e.d.-a).



**Mynd 2.** Meðalfjöldi einstaklinga á atvinnuleysisrá hjá Vinnumálastofnun síðustu 5 ár eftir aldri.

\*Tölur fyrir árið 2022 ná aðeins til og með september. Heimild: Vinnumálastofnun, e.d.-a.

Mynd 2 sýnir meðalfjölda einstaklinga á mánuði á atvinnuleysisrá hjá Vinnumálastofnun árin 2018-2022. Atvinnuleysi á þessum tíma var hæst meðal einstaklinga á aldrinum 25-34 ára og næst hæst hjá 35-44 ára og síðan hjá 45-54 ára. Atvinnuleysið virðist hafa haft minnst áhrif á elsta hóp vinnandi fólks hér á landi.



**Mynd 3.** Meðalfjöldi einstaklinga á atvinnuleysissskrá hjá Vinnumálastofnun síðustu 5 ár eftir menntun.

\*Tölur fyrir árið 2022 ná aðeins til og með september. Heimild: Vinnumálastofnun, e.d.-a.

Mynd 3 sýnir meðalfjölda einstaklinga á mánuði á atvinnuleysissskrá hjá Vinnumálastofnun eftir menntun frá 2018-2022. Atvinnuleysi á þessum tíma hafði helst áhrif á starfsöryggi þeirra með grunnskólapróf og var það stærsti hluti atvinnulausra á þessum tíma. Þar næst voru það einstaklingar sem höfðu lokið háskólanámi. Þeir sem höfðu iðnmenntun virðast síður hafa misst vinnuna og atvinnuleysi þeirra staðið sem styðst af þessum hópum (Vinnumálastofnun, e.d.-a).

Langtíma atvinnuleysi jókst einnig til muna á síðast liðnum árum en með langtímaatvinnuleysi er átt við einstaklinga sem hafa verið í virkri atvinnuleit í að minnsta kosti eitt ár (Hagstofa Íslands, e.d.-a; Vinnumálastofnun, e.d.-a). Aukning í langtímaatvinnuleysi má þó einna helst rekja til Covid-19 faraldursins. Áður en faraldurinn barst hingað til lands í lok árs 2019, höfðu um 1.700 einstaklingar verið án atvinnu í 12 mánuði. Flestar uppsagnir vegna Covid-19 áttu sér stað í mars 2020. Ári síðar í apríl 2021 höfðu 6.495 einstaklingar verið án atvinnu í 12 mánuði eða lengur. Í apríl 2022, hafði sá fjöldi farið niður í 3.087 og því má segja að langtímaatvinnulausum hafi fækkað töluvert á milli ára, en eru þó fleiri en í lok árs 2019 (Alþýðusamband Íslands, 2021; Vinnumálastofnun, 2022).

### 3.1.1 Áhrif atvinnuleysis

Atvinnuleysi hefur víðtæk neikvæð félagsleg, heilsufarsleg og efnahagsleg áhrif á einstaklinga (Guðný Björk Eydal o.fl., 2012). Rannsóknir sýna að atvinnuleysi hefur neikvæð áhrif á líðan og sjálfsvirðingu, eykur álag og streitu, tekjur minnka og fjölskyldulífið getur orðið fyrir áhrifum vegna þessa. Birtingarmynd streitu getur verið bæði andleg og líkamleg en langvarandi streita hefur neikvæð áhrif á andlega og líkamlega heilsu. Geðræn vandkvæði þ.e. þunglyndi og kvíði og aukin lyfjanotkun -og áfengisneysla eru algengari meðal einstaklinga sem hafa verið lengi utan vinnumarkaðar (Crayne, 2020; Guðný Björk Eydal o.fl., 2012).

Sálfræðingar hafa lengi rannsakað áhrif vinnu á líðan og rannsóknir sýna alltaf fram á hið sama, einstaklingum í vinnu líður betur en atvinnulausum. Þetta á við um allan heim, allan aldur, öll kyn og allar stéttir (Wood og Burchell, 2018). Kamerade o.fl. (2019) könnuðu áhrif atvinnu á andlega líðan og vellíðan. Niðurstöður þeirra sýndu fram á að ekki þarf að vinna mikið til að upplifa ágóða þess sem fylgir því að vera í starfi. Einstaklingar sem áður höfðu verið atvinnulausir upplifðu strax mun á andlegri líðan og aukna vellíðan við það að vinna einn til átta klukkutíma á viku. Það að einstaklingur tryggi sér launaða vinnu eða fái endurráðningu á vinnustað sem honum líkar stuðlar að bættri andlegri líðan og aukinni vellíðan (Kamerade o.fl., 2019).

Vinna gefur einstaklingum hlutverk og tilgang sem hefur jákvæð áhrif á andlega líðan og getur stuðlað að andlegri vellíðan. Það að eiga í erfiðleikum með að finna og halda starfi getur haft neikvæð áhrif á andlega líðan (Crayne, 2020). Í rannsókn Kim og Von dem Knesebeck (2016) sýndu niðurstöður að atvinnuöryggi og atvinnuleysi stuðlar að því að einstaklingar upplifi einkenni þunglyndis eða þunglyndi. Í rannsókn Latsou og Geitona (2018) á líðan atvinnulausra greindu 63,8% frá því að upplifa einkenni þunglyndis eða þunglyndi vegna atvinnuleysis og áhrifa þess á fjárhag. Jafnframt sýndu niðurstöður að því lengur sem atvinnuleysið varði því verr varð andleg líðan (Kim og Von dem Knesebeck, 2016; Latsou og Geitona, 2018). Langtímaatvinnuleysi stuðlar að auknum líkum á geðsjúkdómum, sérstaklega kvíða og þunglyndi (Herbig o.fl., 2013).

Það að missa vinnuna getur verið áfall. Hve mikil tilfinningaleg viðbrögð eru, fer eftir aðstæðum hjá hverjum og einum ásamt því hvernig atvinnumissirinn er tilkominn. Borgen og Amundson (1987) rannsökuðu áhrif atvinnuleysis á einstaklinga og út frá

niðurstöðunum settu þeir svo fram *Rússíbanalíkanið* (e. *Roller coaster model*). Það líkan byggir á líkani Kubler-Ross (1969) um fimm stig sorgar. Árið 1987 birtu Borgen og Amundson svo aðra veiga meiri rannsókn með uppfærðu líkani þar sem þeir skiptu upplifun einstaklinga á atvinnumissi í þrjú stig. Fyrsta stigið er sorgarstig, þar sem viðkomandi syrgir vinnuna og það sem henni fylgdi. Á því stigi geta einstaklingar upplifað áfall, reiði, afneitun og kvíða en ef viðkomandi bjóst við uppsögn getur hann upplifað létti. Þar á eftir kemur stig atvinnuleitar, þar sem einstaklingur tekur atvinnumissinn í sátt og hefur atvinnuleit. Viðkomandi upplifir áhuga fyrir atvinnuleit, von og jákvæðni. Ef viðkomandi finnur ekki starf á því stigi hefst stig kulnunar þá geta einstaklingar farið að upplifa vonleysi, einmanaleika og félagslega einangrun, auk þess sem sjálfstraust minnkar og atvinnuleysið fer að hafa áhrif á sjálfsmyndina. Samkvæmt niðurstöðum rannsóknarinnar reyndist stuðningur og skilningur frá öðrum karlmönnum best við að komast upp úr stigi kulnunar. Það gerði það að verkum að þeir efldust í atvinnuleitinni og endurhugsuðu markmið og gildi sem stuðlaði að því að þeir færu aftur á vinnumarkað. Það sem reyndist stuðla að auknum líkum á að konur færu aftur í virka atvinnuleit var trú á eigin getu og endurmat á markmiðum og gildum (Borgen og Amundson, 1987). Edwards (2017) framkvæmdi samanburðarrannsókn til að kanna hvort Rússíbanalíkanið ætti enn við þrjátíu árum síðar. Niðurstöður hans sýndu fram á mjög svipuð viðbrögð við atvinnumissi. Í stað þess að upplifa reiði á fyrsta stigi sýndu niðurstöður hans meiri líkur á kvíða og þunglyndiseinkennum (Edwards, 2017).

Marie Jahoda (1981) setti fram kenningu um þann skort eða missi sem einstaklingar geta upplifað í kjölfar atvinnumissis og þau áhrif sem það hefur. Í kenningu sinni fjallar hún um augljósan ávinning þess að vera í vinnu eins og að fá tekjur. Þá bendir hún jafnframt á þá duldu virkni sem atvinnulausir geta farið á mis við vegna atvinnuleysis. Þar nefndi hún rútínuleysi og minnkað tengslanet þ.e. samskipti og sameiginlegar upplifanir með fólki utan fjölskyldunnar. Einstaklingar sem áður fundu markmið og tilgang í gegnum starf sitt geta upplifað tilgangsleysi, ásamt því að atvinnuleysi getur haft áhrif á sjálfsmynd og stöðu einstaklingsins. Að lokum taldi hún atvinnuleysi hafa neikvæð áhrif á virkni og þátttöku einstaklinga í samfélaginu (Jahoda, 1981).

Danneris (2018) gerði langtíma rannsókn á upplifun einstaklinga sem fengu fjárhagsaðstoð til framfærslu af atvinnuleysi. Þátttakendur voru spurðir um fyrri

atvinnusögu og núverandi stöðu ásamt væntingum til framtíðarinnar. Í rannsókninni komu í ljós ákveðnir ferlar eða tímabil sem flestir þátttakenda gengu í gegnum í atvinnuleitinni og var þeim skipt í fernt. Á fyrsta stigi upplifðu þátttakendur von um starf og trú á eigin getu. Þau settu sér skýr markmið varðandi atvinnuleit og voru jákvæð gagnvart því að finna vinnu. Í kjölfarið upplifðu flestir annað stig ferilsins, þ.e. bakslag, eftir að hafa haldið í jákvæðnina í ákveðinn tíma. Bakslagið lýsti sér ýmist í andlegri uppgjöf eða félagslegri einangrun eða með því að hætta að hugsa um líkamlega heilsu. Þriðji hluti ferilsins var stöðnun í atvinnuleitinni og upplifðu þátttakendur þá hálfgerð vonleysi, óöryggi og pirring á stöðu sinni. Fjórdi ferill atvinnuleysis var að falla af sporinu til dæmis eftir endurtekna höfnun þ.e. að andleg heilsa versnaði til muna eða áfengisneysla jókst sem gerði það að verkum að einstaklingar urðu óvinnufærir um tíma. Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu að flest allir þátttakendur upplifðu a.m.k. þrjú af fjórum stigum þó sumir færri og aðrir öll fjögur. Jafnframt sýndu niðurstöður að þetta ferli sem kom í ljós er ekki línulegt heldur er breytilegt á milli þátttakenda í hvaða röð þau upplifa hvað og hve lengi hvert stig endist (Danneris, 2018).

### **3.2 Hindranir í atvinnuleit**

Hindranir í atvinnuleit eru ýmiskonar og síðastliðin ár hefur Covid-19 faraldurinn haft töluverð áhrif. Ástand sem þetta eykur streitu og álag á einstaklinga í atvinnuleit. Viðbrögð einstaklinga við álaginu eru tvenns konar, annað hvort halda einstaklingar áfram atvinnuleit eða hreinlega gefast upp. Hvort sem gerist að þá aukast líkur á varanlegum neikvæðum áhrifum atvinnuleysis á andlega líðan ýmist vegna endurtekinnar höfnunar eða vonleysi. Í hollenskri rannsókn (2022) sýndu niðurstöður að þrátt fyrir óvenju mikið atvinnuleysi á tímum Covid-19 þá sóttu atvinnuleitendur um töluvert færri störf en gengur og gerist, en þetta tengdu rannsakendur við vonleysi og takmarkað úrval starfa (Crayne, 2020; Balgová o.fl., 2022).

Menntun getur verið áhrifaþáttur í atvinnuleit og síðustu áratugi hafa kröfur um menntun, reynslu og tækni þekkingu í starfi aukist. Að sama skapi hefur hlutfall einstaklinga með hærra menntunarstig fjölgað (Bennett, 2019). Menntun getur bæði stuðlað að því að einstaklingar fái vinnu en þó sýna rannsóknir einnig að því hærra menntunarstig sem einstaklingur hefur klárað því erfiðara getur verið að fá vinnu vegna þess að það afmarkar atvinnuleitina frekar en hjá einstaklingi með lægra menntunarstig



(Altindag o.fl., 2022; Bennett, 2019). Þó hafa rannsóknir sýnt að atvinnuleysi er hærra meðal einstaklinga sem eru með grunnskólapróf eða stúdentspróf en háskólamenntaðra. Háskólamenntun veitir jafnframt meira starfsöryggi og eykur líkur á langtímaráðningu (Cairo og Cajner, 2018; Feng o.fl., 2018).

Rannsóknir sýna að viðbrögð atvinnurekenda eða yfirmanna gagnvart einstaklingum í atvinnuleit sem hafa menntun en sækjast eftir starfi þar sem ekki er krafist menntunar er yfirleitt ekki góð, þó með undantekningum. Þeir telja að viðkomandi muni ekki endast lengi í starfinu og eru hræddir um að ef þeir ráði viðkomandi fari hann um leið og annað býðst. Einnig sýndu niðurstöður að yfirmenn telja að viðkomandi hafi aðeins tekið starfinu til þess að komast inn í fyrirtækið og stefni á að færa sig til innan þess þegar tækifæri gefst. Það virðist þó ekki hafa eins mikil áhrif ef yfirmaður upplifir að einstaklingurinn vilji raunverulega vinna í þessu ákveðna starfi, þ.e. að það séu ekki aðrir utanaðkomandi þættir sem gera það að verkum að sótt var um (Erdogan o.fl., 2011; Skowronski, 2019).

Í rannsókn Nivorozhkin og Nivorozhkin (2020) meðal einstaklinga sem fengu fjárhagsaðstoð meðfram virkri atvinnuleit sýndu niðurstöður að aðeins 11% þeirra sem voru yfir 55 ára fengu starf á innan við ári. Helstu ástæður þess að atvinnuleit getur reynst einstaklingum á þessum aldri erfið eru staðalímyndir og fordómar. Vegna aldursfordóma eru þau talin vera við verri heilsu en yngri atvinnuleitendur eða ekki talin hafa þá færni sem þarf á vinnumarkaði í dag (Dietz og Walwei, 2011; Nivorozhkin og Nivorozhkin, 2020). Eldra fólk, þ.e. einstaklingar yfir 55 ára eru í frekari hættu á að þróa með sér geðrænan vanda vegna atvinnuleysis en yngra fólk, en helsta ástæða þess er að þeir sem eru eldri eru líklegri til að vera utan vinnumarkaðar í lengri tíma (Yang, 2020). Eldri einstaklingar í atvinnuleit eru jafnframt líklegri til að hætta alveg á vinnumarkaði fyrr en þeir kjósa vegna takmarkaðra atvinnumöguleika eða verða óvinnufærir í kjölfar langtímaatvinnuleysis. Þetta getur aukið fjárhagsáhyggjur, flækt eða minnkað ellilífeyrisgreiðslur og ýtt undir vanlíðan og þunglyndi (Voss o.fl., 2020; Sonnet o.fl., 2014).

Í atvinnuleit skiptir ferilskrá sköpum bæði fyrir atvinnuleitendur og þá sem sjá um ráðningar, það er yfirleitt það fyrsta sem þeir sem ráða inn sjá. Ákvarðanir um viðtalsboð ráðast yfirleitt af þeim upplýsingum sem eru á ferilskrá. Atvinnuleysi býr til gat í ferilskrá og langtímaatvinnuleysi gerir það að verkum að gatið verður þeim mun stærra og eftirtektarverðara. Samkvæmt rannsókn Levitt o.fl. (2019) vilja atvinnurekendur ráða inn

einstaklinga sem hafa nýlega og viðeigandi reynslu, sem hafa lítil eða engin göt í ferilskrá, með háskólagráðu og geta á einhvern hátt sýnt fram á árangur í fyrri störfum á ferilskrá. Þó virðist sem svo að einstaklingur sem hefur við mikla reynslu á því sviði sem sótt er um starf í, sé jafn einstaklingi sem hefur háskólagráðu á þeim sviðum þar sem ekki er krafist háskólagráðu. Sé gerð krafa um háskólagráðu þá virðist reynsla á sviðinu umfram lágmarkskröfur s.b.r. grunnnám og meistaranám þar sem aðeins er krafa um grunnnám ekki auka líkur á ráðningu ef það var gat í ferilskrá. Jafnframt sýndu niðurstöður rannsóknarinnar að því lengur sem atvinnuleysi varir þ.e. því stærra sem gatið er á ferilskránni, því erfiðara reynist að finna starf (Levitt o.fl., 2019). Covid-19 gerði það að verkum að atvinnuleysi jókst til muna en framboð á atvinnu dróst saman. Í nýlega birtri rannsókn (2022) sýndu niðurstöður að þó svo að einstaklingi hafi verið sagt upp vegna Covid-19 að þá virtist það samt koma að sök í atvinnuleit þ.e. gatið í ferilskránni. Einstaklingar sem sáu um ráðningar voru um 20% ólíklegri til að velja einstakling sem hafði verið sagt upp vegna Covid-19 og hafði þ.a.l. gat í ferilskránni en að velja einstakling sem hafði samfellda vinnusögu. Niðurstöður sýndu einnig fram á neikvæða stimplun gagnvart þeim hópi fólks sem missti vinnuna í faraldrinum, þau voru talin hafa minni hæfni og áhuga í starfi, lægri vinnusemi og væru ekki eins fagleg og þau sem misstu ekki vinnuna (Bateson, 2022).

Í Belgískri rannsókn (2017) þar sem áhrif þjóðernis í atvinnuleit var kannað kom í ljós að vísbendingar um að einstaklingur sé af öðru þjóðerni hafi áhrif á atvinnumöguleika. Í rannsókninni var hvítt fagfólk sem starfaði á mannauðssviði og við ráðningar fengið til að fara yfir ferilskrár og velja hæfustu umsækjendurna. Niðurstöður sýndu að einstaklingar með erlend nöfn eða voru dökk á hörund voru síður valdir en hvítir einstaklingar þrátt fyrir að vera jafn hæf í starfið. Niðurstöður rannsóknarinnar voru að einstaklingum sem eru með erlend nöfn eða eru lituð á hörund er mismunað í atvinnuleit (Derous o.fl., 2017).

### **3.3 Að komast aftur á vinnumarkað**

Í rannsókn meðal einstaklinga sem fengu fjárhagsaðstoð til framfærslu með fram atvinnuleit sýndu niðurstöður fram á mikilvægi þess að einstaklingar á fjárhagsaðstoð og eru í atvinnuleit hafi málsstjóra, hvort sem það er félagsráðgjafi eða ráðgjafi hjá atvinnumiðlun. Það að upplifa stuðning og samfellu í þjónustu ásamt skjótum viðbrögðum

þegar einstaklingar sýna áhuga á að fara að vinna reyndist þeim best í atvinnuleitinni (Danneris, 2018).

Í rannsókn Dengler o.fl. (2021) var kannað hvaða þættir stuðla að því að einstaklingar sem fá fjárhagsaðstoð til framfærslu fái vinnu og hvernig hægt væri að stuðla að atvinnuöryggi fyrir þennan hóp í stað tímabundinna starfa. Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu að það er dýrmætt að komast inn á vinnumarkað og það hefur jákvæð áhrif á líf einstaklinga og eykur stöðugleika. Þá kom einnig í ljós að konur fá yfirleitt fjárhagsaðstoð lengur en karlar en þegar þær ráða sig í vinnu er yfirleitt meiri stöðugleiki í atvinnuferli þeirra. Að vera í námi eða að klára nám eykur líkur á ráðningu sem og nýleg reynsla á vinnumarkaði. Þetta þýðir að þó svo að einstaklingur taki tímabundnu starfi og öðlist ekki starfsöryggi eru þó meiri líkur á að hann sé ráðinn en einstaklingur sem hefur ekki nýlega reynslu á vinnumarkaði. Ekki bjóða öll störf upp á starfsöryggi eða tækifæri til að vaxa innan fyrirtækis og því ætti að hvetja einstaklinga til að taka starfi sem er tímabundið og halda áfram að leita að öðru starfi á meðan. Þá sýndu niðurstöður einnig að einstaklingar sem hafa verið lengi utan vinnumarkaðar áttu erfiðara með að halda starfi og því er eftirfylgd mikilvæg (Dengler o.fl., 2021).

Þjóðverjarnir Bernhard og Kopf (2014) rannsökuðu hvort hópnámskeið eða einstaklingstímar með ráðgjafa reyndust betur meðal einstaklinga sem fengu fjárhagsaðstoð til framfærslu til að komast inn á vinnumarkað. Í Þýskalandi fá einstaklingar fjárhagsaðstoð þegar réttur þeirra til atvinnuleysisbóta klárast en, til að fá fjárhagsaðstoð þarf að gera einstaklingsáætlun og staðfesta atvinnuleit í hverjum mánuði. Sé það ekki gert skerðist upphæð fjárhagsaðstoðarinnar. Í þessari rannsókn var kannaður annars vegar ávinningur námskeiða og hins vegar ávinningur einstaklingstíma. Námskeiðin voru allt frá því að vera tveggja daga löng til tveggja vikna löng. Þátttakendur voru að hámarki 16 í hverju námskeiði og á þeim voru kynningar, farið yfir gerð ferilskráa og þátttakendur tóku atvinnuviðtöl hver við annan ásamt því að einstaklingsviðtöl voru í boði. Þátttakendur þurftu að fá fulla mætingu á námskeiðin, ef ekki þá skertist fjárhagsaðstoðin. Málstjórar velja einstaklinga sem fá fjárhagsaðstoð til framfærslu til að fara á þessi námskeið. Byrjað er á viðtali þar sem farið er yfir hvort viðkomandi sé fær til vinnu, hvernig fjölskylduhagir og skyldur eru ásamt löngun viðkomandi til að fara að vinna. Valið er á sama hátt í einstaklingsviðtölin en þau eru töluvert frábrugðin námskeiðunum.

Í einstaklingsviðtölunum hitta þátttakendur einn atvinnuráðgjafa sem verður þeirra tengiliður og gerð er einstaklingsmiðuð áætlun. Í sameiningu er gerð ferilskrá og farið er yfir fyrri atvinnusögu og atvinnuleitarsögu þ.e. hvernig hefur atvinnuleitinni verið háttað hingað til. Einnig kynnir atvinnuráðgjafinn hagnýtar leiðir til að finna starf. Í sameiningu leita þátttakendur og ráðgjafi að störfum í einstaklingsviðtölum, þar sem reynt er að finna við starf við hæfi. Einstaklingsviðtölin eru yfirleitt fjögurra vikna prógramm þar sem ekki er búist við fullri mætingu en ef viðkomandi bókar viðtal og mætir ekki þá skerðist fjárhagsaðstoðin. Báðar leiðir þ.e. námskeið og einstaklingsviðtöl gera það að verkum að farið er yfir ferilskrá og þátttakendum er kenndar nýjar leiðir og aðferðir í atvinnuleit. Á námskeiðum er farið yfir almenn hagnýt ráð í atvinnuleit og þar kanna atvinnuráðgjafar hverjir eru tilbúnir að fara aftur á vinnumarkað og hverjir ekki. Í einstaklingsviðtölum er ekki verið að kanna vilja til að hefja störf heldur er frekar reynt að vinna með viðkomandi og finna starf sem hentar aðstæðum hvers og eins. Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu að erfitt getur reynst að koma einstaklingum sem fá fjárhagsaðstoð aftur á vinnumarkað og að helstu hindranir þessa hóps eru langur tími utan vinnumarkaðar og lágt menntunarstig. Hópnámskeiðin reyndust ekki nægilega vel til að koma einstaklingum aftur á vinnumarkað og töldu rannsakendur að þau þyrftu að vera lengri til að skila árangri. Einstaklingsviðtöl reyndust betur en hópnámskeið. Þó virtist sem svo að fjögurra vikna einstaklingsviðtöl væri heldur ekki nóg fyrir þennan hóp, heldur þyrfti meira til, meira aðhald og lengra prógramm (Bernhard og Kopf, 2014).

### 3.4 Fátækt

Í yfir hundrað ár hafa verið gerðar skipulagðar rannsóknir á fátækt og beinast þær að umfangi fátæktar ásamt því að beina sjónum að stöðu og aðstæðum þeirra sem verst standa í samfélaginu. Aðstæður í samfélaginu og ákvarðanir stjórnvalda geta stuðlað að fátækt en það sem einna helst hefur áhrif er efnahagsstefna stjórnvalda, atvinnuleysi, lág laun, misrétti og offramboð á vinnumarkaði. Algengustu skilgreiningar á fátækt eru tvær, annars vegar *algild fátæktarmörk* (e. *absolute poverty*) og hinsvegar *afstæð fátæktarmörk* (e. *relative poverty*). Skilgreiningarnar meta báðar hvaða líf skjör teljast óviðunnandi en gera það á ólíkan hátt (Llewellyn o.fl., 2008; Stefán Ólafsson og Guðný Björk Eydal, 2012; Guðný Björk Eydal og Chynthia Lisa Jeans, 2008).

Peter Townsend (1979) notaðist við tvö viðmið til að skilgreina algilda fátækt, það fyrri byggir á lágmarkspörf einstaklinga til að komast af. Sú skilgreining á rætur að rekja til hugmynda fræðimannsins Seebohm Rowntree en hann miðaði skilgreiningu við lágmarks næringarþörf verkafólks til að komast af um aldamótin 1900. Skilgreiningin er þó talin takmarkandi. Seinna viðmiðið á algildri fátækt eða skorti byggir á útreikningum um hvaða gæði samfélagsins teljast nauðsynleg til að lifa af. Kostnaður lágmarksþarfa verður að *fátæktarmörkum* (e. *absolute level*) og telst til lágmarksframfærslu. Einstaklingar sem hafa tekjur undir lágmarksframfærslu teljast því fátækir samkvæmt viðmiðum hins opinbera. Lágmarkslaun eru yfirleitt miðuð við fátæktarmörk. Kosturinn við skilgreininguna á algildum fátæktarmörkum er að hún mælir fátækt óháð tekjudreifingu, aftur á móti má deila um það hvað telst til lífsnauðsynja í hverju samfélagi. (Stefán Ólafsson og Guðný Björk Eydal, 2012; Harpa Njáls, 2003; Stefán Ólafsson, 1999).

Í seinni tíð hefur verið notast meira við afstæð fátæktarmörk þ.e. þegar bjargir einstaklinga, þ.e. efnahagslegar, menningarlegar og félagslegar duga ekki til að nærast né taka þátt í samfélaginu. Vegna lágra tekna hafa einstaklingar ekki tök á að njóta þeirra lágmarkslifnaðarháttanna og þæginda sem þykja eðlileg í samfélaginu sem þau lifa í (Stefán Ólafsson og Guðný Björk Eydal, 2012). Afstæð fátæktarmörk eru líkt og algild fátæktarmörk reiknuð út frá tekjum en þá eru reiknaðar miðtekjur samfélagsins og þeir sem eru innan við 50%-60% af miðtekjum búa við verstu skilyrðin (Stefán Ólafsson og Guðný Björk Eydal, 2012; Harpa Njáls, 2003). Kosturinn við afstæð fátæktarmörk er að ef miðtekjur samfélagsins hækka þá hækka einnig fátæktarviðmið samfélagsins og er þessi skilgreining því í takt við tekjuþróun samfélagsins en einnig auðveldar þetta samanburð milli landa. Gallinn er þó að afstæð fátæktarmörk bera í raun aðeins saman hópa samfélagsins en segir ekki nákvæmlega til um fátækt (Stefán Ólafsson og Guðný Björk Eydal, 2012; Harpa Njáls, 2003; Stefán Ólafsson, 1999).

Í nýlegum rannsóknum Eurostat (2022) og Hagstofunnar (2022) á fátækt er þó notast við mælikvarða algildrar fátæktar og afstæðar fátæktar ásamt mælikvarða á *skorti á efnislegum gæðum* (e. *material deprivation*) þar sem skortur og fátækt er mæld út frá því hvort einstaklingar hafi efni á því að reka bíl eða fara að heiman í sumarfríinu, hvort þau hafi efni á íþróttaiðkun barna sinna eða afmælisgjöfum til vina barna sinna eða geti mætt

óvæntum útgjöldum ásamt fleiri spurningum sbr. Lífskjararannsókn Hagstofunnar (Eurostat, 2022; Hagstofa Íslands, 2022; Stefán Ólafsson og Guðný Björk Eydal, 2012).

Harpa Njáls (2003) rannsakaði hvað einkenndi aðstæður fátæks fólks og lagði mat á lágmarksframfærslukostnað hér á landi ásamt því að skilgreina algild fátæktarmörk. Niðurstöður sýndu að upphæðir almannatrygginga og framfærslustyrkja félagsþjónustu sveitarfélaga það er að segja fjárhagsaðstoð væru töluvert lægri en útreiknaður lágmarksframfærslukostnaður. Enn þann dag í dag er gífurlegur munur á upphæðum fjárhagsaðstoðar og lágmarkslauna í landinu, en fjárhagsaðstoð er tæplega helmingi lægri en upphæð lágmarkslauna (Reykjavíkurborg, 2022-d; VR, e.d.).

### 3.4.1 Áhrif fátæktar

Í dag er hugtakið *félagsleg útilokun* (e. *social exclusion*) talin henta betur en fátækt. Þeir sem eiga helst á hættu að upplifa fátækt og félagslega útilokun eru eldra fólk, fjölskyldur með börn, einstaklingar í láglauastörfum, atvinnulausir og öryrkjar (Llewellyn o.fl., 2008). Félagleg útilokun gerir það að verkum að einstaklingur er utangarðs við félagslegar bjargar, þ.e. félagsleg viðmið og gildi. Það er í raun ferli þar sem ákveðnir hópar eru kerfisbundið beittir mismunun; það getur verið vegna þjóðernis, kynþáttar, trúar, kyns, kynhneigðar, uppruna, aldurs, fötlunar, eða-félagslegrar -eða fjárhagslegrar stöðu. Félagleg útilokun er einna helst vegna þátta sem einstaklingur hefur ekki stjórn á sbr. kyn. Félagleg útilokun leiðir til þess að þeir sem verða fyrir henni fara á mis við atvinnutækifæri, þátttöku í samfélaginu og efnahagslegan ávinning. Félagleg útilokun bitnar verst á jaðarsettum hópum og ýtir undir stimplun (Littlewood o.fl., 2007; Pirvu, 2021). Í rannsókn Zhang (2020) þar sem rætt var við konur sem fengu fjárhagsaðstoð sýndu niðurstöður að þær upplifðu skömm við það að þiggja fjárhagsaðstoð og greindu allar frá því að upplifa útilokun í félagslegu samhengi, mismunun og að hafa einangrast (Zhang, 2020). Etherington og Daguerre (2015) komust að þeirri niðurstöðu í rannsókn sinni að upphæð fjárhagsaðstoðar stuðli að félagslegri einangrun. Það að upphæð fjárhagsaðstoðar sé töluvert lægri en lágmarkslaun geri það að verkum að einstaklingar eiga ekki fyrir nauðsynjum, hvað þá öðru. Þetta gerir það að verkum að einstaklingar sem fá fjárhagsaðstoð eru útilokaðir frá samfélaginu vegna tekna (Etherington og Daguerre, 2015).

*Félagsleg einangrun (e. social isolation)* er háð upplifun hvers og eins, en í grunninn er það skortur á félagslegum tengslum. Einstaklingar eru í lágmarks samskiptum við aðra og upplifa ekki að tilheyra hópi fólks, samfélaginu eða öðru félagslegu umhverfi. Þegar gæði og innihald félagslegra samskipta uppfylla ekki þörf einstaklings fyrir nánd, stuðning og trausti upplifir einstaklingur félagslega einangrun og jafnvel einmanaleika. Þá stuðlar félagsleg einangrun að vanlíðan (Zavaleta o.fl., 2017). Yfirleitt er félagsleg einangrun tímabundið ástand þar sem óvirkni einkennir líf einstaklings en, þó getur langvarandi félagsleg einangrun, sérstaklega meðal viðkvæmra samfélagshópa leitt til óvinnufærni (Vigdís Sveinsdóttir o.fl., 2018).

Atvinnuleysi ýtir undir félagslega einangrun. Þrátt fyrir að hafa aukinn tíma til að sinna félagslegum samskiptum og félagslegri virkni þá dregur atvinnuleysi almennt úr því, sérstaklega félagslegri virkni í hóp þ.e. að fara á viðburði, stunda íþróttir eða sinna menningarlegum viðburðum til dæmis að fara í bíó (Kunze og Suppa, 2017). Það getur þó einnig verið vegna fátæktar sem gerir það að verkum að einstaklingar draga sig út úr samfélaginu þar sem það hefur ekki efni á því að taka þátt í félagslegri virkni líkt og að fara í bíó eða út að borða með vinum sínum. (Levitas o.fl., 2000). Samkvæmt íslenski rannsókn (2011) meðal einstaklinga í starfsendurhæfingu sýndu niðurstöður að einkenni félagslegrar einangrunar meðal þátttakenda voru að vilja frekar vera einn heldur en með öðrum, þátttakendur forðuðust félagsleg samskipti, einna helst vegna fátæktar og leyndu hlutum fyrir fjölskyldu og vinum (Halldór S. Guðmundsson o.fl., 2011). Í þessu samhengi er vert að nefna að Covid-19 hefur einnig stuðlað að félagslegri einangrun að einhverju leiti, bæði vegna hræðslu við að fá Covid-19 en einnig vegna samfélagslegra takmarkana en í flestum löndum heims settu stjórnvöld á samkomutakmarkanir eða útgöngubann til að sporna við útbreiðslu faraldursins (Crayne, 2020).

*Félagsleg virkni (e. social participation)* er skilgreind sem þátttaka í félagslegri athöfn sem felur í sér samskipti við aðra sem einstaklingur hefur löngun til að taka þátt í og telur vera sér mikilvæg (Levasseur o.fl., 2022). Í þessu getur falist ýmiskonar virkni líkt og að hitta vini, stunda tómstundir, vera í sjálfböðavinnu, sinna atvinnu eða að taka þátt í skipulögðum tómstundum. Með félagslegri virkni viðheldur fólk tengslaneti ásamt því að taka þátt í félagslegum athöfnum. Félagsleg virkni stuðlar að jákvæðri andlegri líðan, dregur úr streitu og bætir félagslegan vitsmunaproska, þ.e. að geta lesið félagslegar

aðstæður líkt og óyrst samskipti og svipbrigði (Flatt og Hughes, 2013). Virkni- og atvinnuskapandi aðgerðir eru til þess ætlaðar að draga úr neikvæðum afleiðingum atvinnuleysis, bæði fyrir einstaklinginn sem og samfélagið. Með því að vera í virkni á meðan atvinnuleysi stendur er hægt að draga úr eða koma í veg fyrir neikvæðar afleiðingar atvinnuleysis (Guðný Björk Eydalo.fl., 2012).

*Sjálfsmynd* (e. *self-image*) er sú hugmynd sem einstaklingur hefur um sjálfan sig; sjálfsmynd hefur áhrif á hvernig hann hugsar, talar og hegðar sér. Mótun sjálfsmyndar hefst í barnæsku og heldur áfram fram á fullorðinsár. Sjálfsmynd mótast á tvenns konar hátt; annars vegar eru það viðbrögð vegna fyrri reynslu og atburða, hins vegar hvernig einstaklingur upplifir álit annarra á sjálfum sér (Sebastian o.fl., 2008). Vinnan mótar sjálfsmynd, vegna þess hve miklum tíma er varið í vinnunni sjálfri, við að mennta sig í ákveðnu fagi og við að vinna sig upp metorðastigann. Oftar en ekki skilgreina einstaklingar sjálfa sig út frá starfi eða menntun og má því segja að vinnan hafi töluverð áhrif á sjálfsmynd (Van Knippenberg og Hogg, 2018).

*Sjálfsstraust* (e. *self-esteem*) er mat hvers og eins á eigin virði. Því getur sjálfsstraust verið mikið eða lítið, einstaklingar með mikið sjálfsstraust telja sig geta tekist á við þær hindranir sem verða á vegi þeirra í lífinu. Þau upplifa sig verðug, eiga rétt á því að upplifa hamingju, geta fullnægt eigin þörfum og löngunum og eiga góða hluti skilið. Einstaklingar með lítið sjálfsstraust meta eigið virði lægra og upplifa því að eiga ekki þessa hluti skilið (Branden, 1992). Félagsleg tengsl og félagsleg samskipti hafa áhrif á sjálfsstraust alveg eins og sjálfsstraust hefur áhrif á þessa þætti. Álvaro og félagar (2018) könnuðu áhrif atvinnuleysis á sjálfsstraust og þunglyndi meðal karla og kvenna. Niðurstöður þeirra sýndu að einstaklingar sem voru í vinnu, bæði meðal karla og kvenna voru með meira sjálfsstraust en atvinnulausir. Atvinnuleysi virðist hafa meiri áhrif á sjálfsstraust karla en kvenna en í báðum hópum var orsakasamband milli lítills sjálfsstrausts og þunglyndis einkenna (Álvaro o.fl., 2018).



## 4 Úrræði

### 4.1 Fjárhagsaðstoð

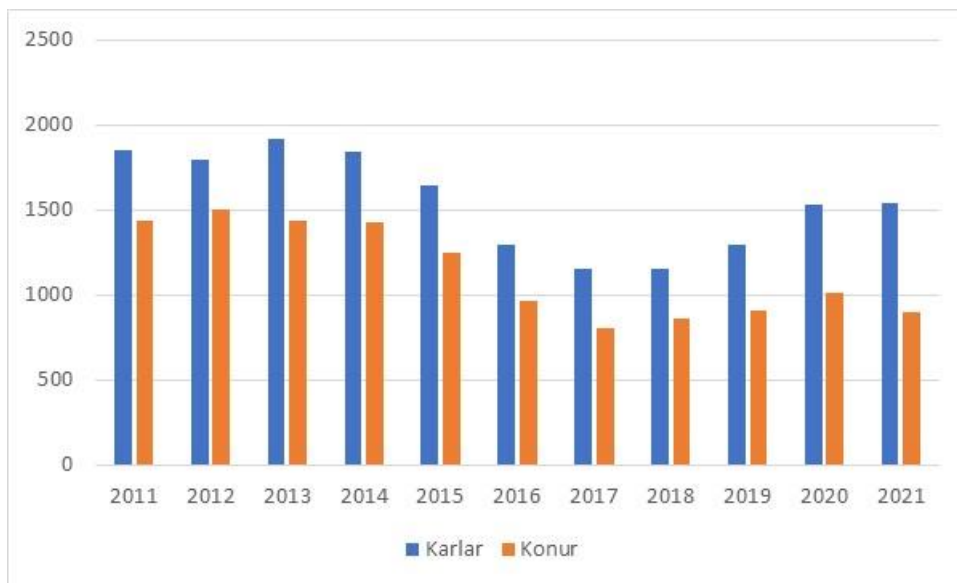
Fjárhagsaðstoð er lögbundin aðstoð sem sveitarfélög veita samkvæmt lögum um félagsþjónustu sveitarfélaga nr. 40/1991. Þar kemur fram að sveitarfélög skulu sjá um að veita íbúum þjónustu og aðstoð ásamt því að tryggja að þeir geti séð fyrir sér og sínum. Þessi lög eru rammalög og í samræmi við 21. gr. hafa sveitarfélög heimild til að setja sér reglur um framkvæmd fjárhagsaðstoðar. Fjárhagsaðstoð sveitarfélaga er hugsuð sem tímabundinn stuðningur á meðan einstaklingar vinna sig út úr erfiðleikum og er neyðaraðstoð (þingskjal nr. 91/2003–2004).

„Fjárhagsaðstoð félagsþjónustu sveitarfélaga er síðasti hlekkurinn í öryggisneti velferðarkerfisins sem kemur til ef fólk lendir í erfiðleikum og getur ekki einhverra hluta vegna tryggt sér framfærslu“ (Harpa Njálisdóttir, 2003).

Reglur um fjárhagsaðstoð Reykjavíkurborgar styðja við kafla IV. og VI. í lögum um félagsþjónustu sveitarfélaga nr. 40/1991. Þar kemur fram að fyrst þurfi að kanna hvort réttur umsækjenda hjá almannatryggingum, atvinnuleysistryggingum, lífeyrissjóðum og sjúkrasjóðum stéttarfélaga hafi þegar verið fullnýttur áður en fjárhagsaðstoð er veitt. Ef umsækjandi á eignir sem hægt er að nýta til framfærslu á hann ekki rétt á fjárhagsaðstoð (Reykjavíkurborg, 2022-d).

Samkvæmt reglum Reykjavíkurborgar um fjárhagsaðstoð skulu allar tekjur einstaklings í þeim mánuði sem sótt er um og mánuðinn á undan koma til frádráttar ef þær eru umfram grunnfjárhæð fjárhagsaðstoðar. Við frádrátt er miðað við heildartekjur fyrir skatt. Grunnfjárhæð fjárhagsaðstoðar til einstaklings, 18 ára eða eldri, sem býr í eigin húsnæði eða leigir húsnæði með þinglýstum húsaleigusamningi getur numið allt að 217.799 kr. á mánuði fyrir skatt. Grunnfjárhæð þess sem er húsnæðislaus, dvelur hjá öðrum eða leigir húsnæði án þinglýsts leigusamnings er 183.507 kr. fyrir skatt (Reykjavíkurborg, 2022-d). Til samanburðar eru lágmarkstekjur fyrir fullt starf eða 38,5 stundir á viku fyrir 18 ára og eldri árið 2022 368.000 kr. á mánuði fyrir skatt (Afl, e.d.; VR, e.d.; Samtök atvinnulífsins, e.d.). Grunnfjárhæð fjárhagsaðstoðar til hjóna eða sambúðarfólks getur numið allt að 348.476 kr fyrir skatt að því gefnu að hvorug hjóna sé með tekjur annars staðar frá (Reykjavíkurborg, 2022-d). Samkvæmt hjúskaparlögum nr. 31/1993 er hverjum manni skylt að framfæra sjálfan sig, maka og börn yngri en 18. ára.

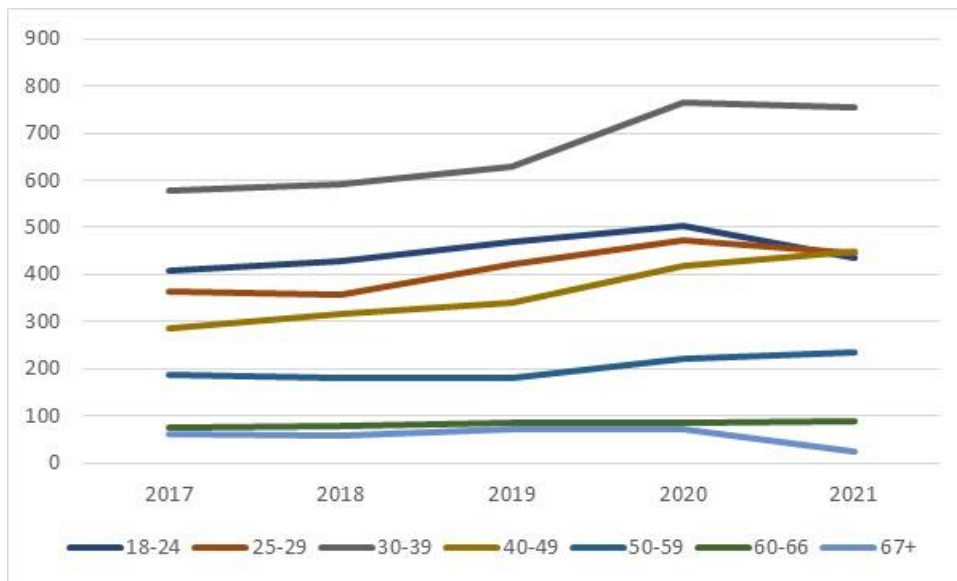
Vegna þessa bera hjón og sambúðaraðilar ábyrgð á framfærslu maka, þ.e ef umsækjandi eða maki hans á eignir umfram íbúðarhúsnæði til eigin nota og eina bifreið, hefur nýlega selt eignir sínar eða á eignir sem nýttst geta til framfærslu á hann ekki rétt á fjárhagsaðstoð. Almennt er fjárhagsaðstoð veitt í einn mánuð í senn og svo þarf að sækja um að nýju, en þó eru undanþágur á þessu í reglum Reykjavíkurborgar. Einstaklingar sem fá fjárhagsaðstoð þurfa að sinna virki atvinnuleit og skila inn gögnum sem styðja það eða læknisvottorði þar sem fram kemur mat læknis á óvinnufærni og áætlun um endurhæfingu ef það á við (Reykjavíkurborg, 2022-d).



**Mynd 4.** Fjöldi einstaklinga á ári sem fengu fjárhagsaðstoð til framfærslu síðustu 10 ár.

Heimild: Hagstofa Íslands, e.d.-b

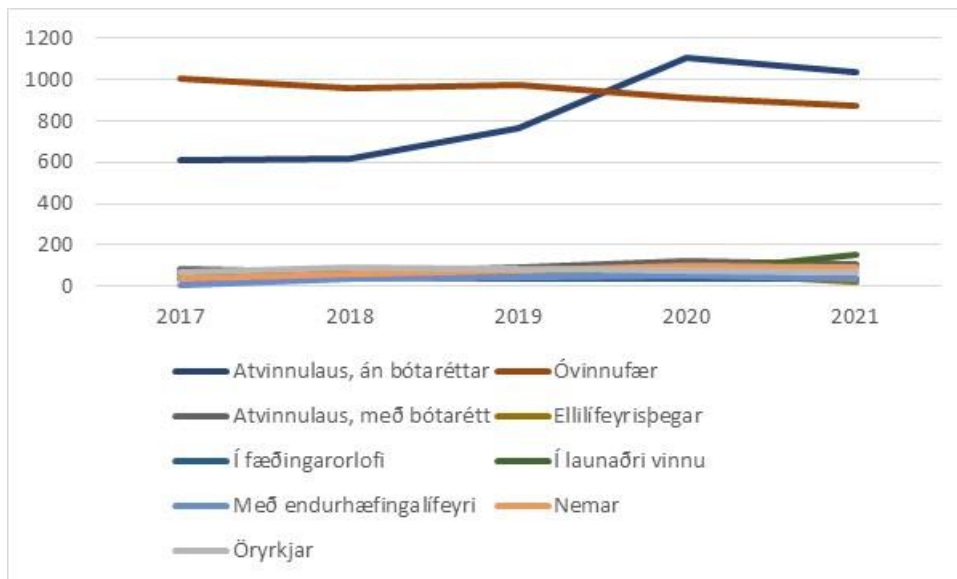
Mynd 4 sýnir fjölda einstaklinga á ári sem fengu fjárhagsaðstoð til framfærslu síðast liðin tíu ár. Myndin sýnir að notendum fjárhagsaðstoðar fækkaði á tímabilinu 2016-2018 og fjölgaði aftur 2019, en þó ekki í sama fjölda og þegar flestir voru. Fjölgun hefur verið í meðaltali á mánuði þ.e fleiri fá fjárhagsaðstoð til framfærslu í lengri tíma en áður þó svo að heildarfjöldi hafi minnkað (Hagstofa Íslands e.d.-b). Árið 2018 var meðal fjöldi einstaklinga sem fengu fjárhagsaðstoð til framfærslu 960 á mánuði. Í apríl 2020 var fjöldi einstaklinga sem fengu fjárhagsaðstoð tæplega 1.300 en fór yfir 1.400 í júlí sama ár. Á þessum tíma var Covid-19 í mikilli útbreiðslu í samfélaginu og samkomutakmarkanir í takti við það. Ástæða fyrir fjölgun einstaklinga sem fengu fjárhagsaðstoð milli ára var meðal annars vegna ástandsins í samfélaginu og á vinnumarkaði en einnig aukin fjöldi flóttafólks sem tekið var á móti (Reykjavíkurborg, 2022-a).



**Mynd 5.** Aldursdreifing einstaklinga sem fengu fjárhagsaðstoð til framfærslu síðustu 5 ár.

Heimild: Reykjavíkurborg, e.d.-a.

Mynd 5 sýnir fjölda einstaklinga sem fengu fjárhagsaðstoð til framfærslu eftir aldri og ári síðustu fimm ár. Hér má sjá að 30-39 ára er stærsti aldurshópur einstaklinga sem fengu fjárhagsaðstoð, þar á eftir er aldurshópurinn 50-59 ára og svo 25-29 ára (Reykjavíkurborg, e.d.-a). Í öllum aldurshópum voru einhleypir karlmenn meirihluti þeirra sem fengu fjárhagsaðstoð til framfærslu. Á árunum 2017-2021 var hlutfall einhleypra karlmannna yfir 47,5% allra sem fengu fjárhagsaðstoð til framfærslu. Þar á eftir voru einhleypar konur sem hafa verið um 21-23,4% og þar á eftir eru einstæðar mæður en þær voru um 15,9-20,7% þeirra sem fengu fjárhagsaðstoð á þessum árum (Reykjavíkurborg, e.d.-c).



**Mynd 6.** Atvinnustaða einstaklinga sem fengu fjárhagsaðstoð til framfærslu síðustu 5 ár.

Heimild: Reykjavíkurborg, e.d-b.

Mynd 6 sýnir að meirihluti einstaklinga sem fá fjárhagsaðstoð til framfærslu eru ýmist óvinnufærir eða atvinnulausir án bótaréttar. Sjá má aukningu í fjölda atvinnulausra án bótaréttar í byrjun árs 2020. Það sama ár fjölgaði einnig í hópi atvinnulausra með bótarétt, einstaklinga í launaðri vinnu, einstaklinga með endurhæfingarlífeyri og nemum (Reykjavíkurborg, e.d-b).

## 4.2 Starfsendurhæfing

Endurhæfing felur í sér skipulagðar aðgerðir með fjölbreyttri nálgun sem miða að því að auka færni og draga úr færniskerðingu og, markmið endurhæfingar er að styrkja einstaklinga til þátttöku í samfélaginu (Heilbrigðisráðuneytið, 2020).

Skilgreining á starfsendurhæfingu er í raun allt sem hjálpar einstaklingi sem glímur við heilsubrest að vera í vinnu, haldast í vinnu eða komast aftur í vinnu. Oft á tíðum koma margir aðilar og stofnanir að starfsendurhæfingu einstaklinga, þ.e heilbrigðisstofnanir, félagsþjónusta, atvinnulífið, sérfræðingar í starfsendurhæfingu og, fjölskylda og vinir. Markmið starfsendurhæfingar er að stuðla að hjálp til sjálfshjálpar og endurkomu á vinnumarkað eftir heilsubrest (Waddell o.fl., 2008). Þrátt fyrir að markmið endurhæfingar tengist yfirleitt vinnumarkaði þá má einnig líta á endurhæfingu sem samfélagslega fjárfestingu. Fjárfestingu í mannauði og, heilsufarslegum, efnahagslegum og félagslegum þáttum með því að auka þátttöku þeirra í samfélaginu eftir veikindi eða slys (Heilbrigðisráðuneytið, 2020).

#### 4.2.1 Skert starfsgeta

Starfsgeta vísar til getu einstaklings til að standa undir þeim kröfum sem felast í starfi og endurspeglar því jafnvægið milli getu og krafna sem gerðar eru við ákveðnar aðstæður á tilteknum tíma (Félagsmálaráðuneytið, 2019). Skert starfsgeta getur verið meðfædd eða komið til seinna meir og hefur varanleg áhrif á líkamlegt, andlegt eða vitsmunalegt ástand (þingskjal nr.551/2017–2018).

Geðsjúkdómar eru helsta orsök örorku í flestum OECD ríkjum. Í Sviss, Svíþjóð, Hollandi og Danmörku glímur um helmingur nýrra örorkuþega við geðsjúkdóm (Vigdís Jónsdóttir, 2017). Hér á landi eru geð- og stoðkerfissjúkdómar helstu ástæður skertrar starfsgetu. Einstaklingum á endurhæfingarlífeyri hefur fjölgað frá árinu 2018 og á sama tíma hefur dregið úr nýjum örorkuþegum. Þetta bendir til þess að endurhæfingarúrræði geri gagn (Ólafur Ó. Guðmundsson o.fl., 2021).

#### 4.3 Atvinnu- og virknimiðlun Reykjavíkurborgar

Þjónusta við atvinnuleitendur er skipt í tvennt þ.e. í *virka vinnumarkaðsstefnu* (e. *active labour market policy*) og *óvirka vinnumarkaðsstefnu* (e. *passive labour market policy*). Óvirk vinnumarkaðsstefna er þegar einstaklingnum er tryggð framfærsla meðan atvinnuleysinu stendur. Virk vinnumarkaðsstefna er þegar einstaklingnum er tryggð framfærsla ásamt því að unnið er að því að einstaklingurinn geti styrkt stöðu sína og stuðlað að auknum tækifærum á vinnumarkaði (Guðný Björk Eydal o.fl., 2012).

Sumarið 2020 fór Reykjavíkurborg af stað með vinnumarkaðsaðgerðir, á þeim tíma var Covid-19 faraldurinn hafinn og atvinnuleysi hafði aukist til muna og staða atvinnuleitenda var erfið. Aðgerðirnar skiptust í fasa og í öðrum fasa vinnumarkaðsaðgerða Reykjavíkurborgar var Atvinnu- og virknimiðlun stofnuð. Það er starfsendurhæfingar -og vinnumarkaðsúrræði sem heyrir nú undir Virknihús. Atvinnu- og virknimiðlun var samstarfsverkefni mannauðs-og starfsumhverfissviðs og velferðarsviðs Reykjavíkurborgar. Atvinnu- og virknimiðlun skiptist í tvö teymi, annars vegar virknimiðlun sem miðar að því að virkja einstaklinga og hins vegar atvinnumiðlun sem sér um að tengja einstaklinga við starfsstaði. Aðgerðir Atvinnu- og virknimiðlunar voru tvennskonar, haldin voru námskeið sem hétu Út á vinnumarkaðinn ásamt því að gerðir voru ráðningarsamningar í sex mánuði, þar sem vinnuveitendur fengu styrk frá Reykjavíkurborg ef þeir réðu einstakling sem fékk fjárhagsaðstoð til framfærslu

(Reykjavíkuborg, 2022-a; Guðlaug Jóna Hilmarsdóttir, munnleg heimild, 1.11.2022). Vinnumarkaðsaðgerðum Reykjavíkurborgar lauk í apríl 2022 en vegna góðs gengis og greinilegrar þarfar fyrir úrræði sem þetta var áframhald Atvinnu- og virknimiðlunar var samþykkt á fundi borgarráðs í 30. mars 2022. Því mun Atvinnu- og virknimiðlun halda áfram störfum næstu tvö árin sem tilraunaverkefni fyrir einstaklinga sem fá fjárhagsaðstoð til framfærslu (Reykjavíkuborg, 2022-a; Reykjavíkuborg, 2021).

Boðleiðir skjólstæðinga í þjónustu Atvinnu- og virknimiðlunar eru tvær. Annars vegar hefur ráðgjafi á þjónustumiðstöð hefur samband við starfsmann virknimiðlunar og óskar eftir því að notandi fái að taka þátt í vinnumarkaðsúrræðinu. Hins vegar tekur starfsmaður virknimiðlunar út svokallaða vinnulistafyrirspurn úr málaskrá meðal þeirra sem eru skráðir vinnufærir. Í kjölfarið hefur starfsmaður virknimiðlunar samband við notanda og kynnir vinnumarkaðsúrræðið og fer yfir 11. gr. reglna um fjárhagsaðstoð en samkvæmt henni getur fjárhagsaðstoð verið skert tímabundið ef einstaklingur sýnir ekki fram á virkni. Hafi einstaklingur ekki farið á námskeiðið Út á vinnumarkaðinn er fyrsta skrefið að útbúa ferilskrá og þá eru einstaklingar aðstoðaðir við það í viðtölum virknimiðlunar. Jafnframt er farið yfir undirbúning breyttar rúttínu við það að fara að vinna. Margir hverjir hafa verið utan vinnumarkaðar í þó nokkurn tíma og er því er farið yfir mikilvægi grunnþátta líkt og svefns, næringar og hreyfingar ásamt því að farið er yfir mikilvægi þess að gera ekki of miklar væntingar, s.s. að læra allt strax þegar byrjað er í nýrri vinnu. Farið er yfir ávinninginn af því að vera launþegi þ.e. félagslega, fjárhagslega og andlega. Vinnugeta einstaklingsins er könnuð, þ.e. hvort betra sé að byrja vinna í lægra starfshlutfalli eða hvort viðkomandi sé að leita að fullu starfi. Styrkleikar einstaklingsins eru ræddir og hvernig best sé að nýta þá í starfi. Í kjölfarið ákveða starfsmaður virknimiðlunar og notandi tíma fyrir viðtal hjá atvinnumiðlun. Þar er farið yfir náms- og starfsferil, fundnir styrkleikar í starfi, greint á milli þess við hvaða störf viðkomandi vill vinna og hvaða störf hann vill ekki vinna. Starfsmenn atvinnumiðlunar leita í kjölfarið að starfstækifærum fyrir einstaklinginn. Starf þeirra felst að miklu leyti í því að tengja einstaklingana saman við störf út frá hæfni, menntun, reynslu og áhugasviði einstaklingsins. Að loknu viðtali sendir starfsmaður Atvinnu- og virknimiðlunar ferilskrá notanda á starfstaði út frá þeim störfum sem eru í boði og áhuga viðkomandi einstaklings. Ef ekki er til staðar starf sem hentar áhuga og reynslu einstaklings er það skráð niður og reynt að finna starf sem hæfir. Afar

mikilvægt er að para vel saman svo allir séu ánægðir og ferlið gangi vel (Guðlaug Jóna Hilmarsdóttir, munnleg heimild, 1.11.2022).

#### **4.3.1 Námskeiðið Út á vinnumarkaðinn**

Námskeiðin voru haldin frá september 2021 til- apríl 2022 og voru fjögur talsins, sex vikur hvert, tvisvar sinnum í viku og hver tími var tveir klukkutímar. Námskeiðin voru í boði fyrir einstaklinga sem töldu sig vinnufæra og fengu fjárhagsaðstoð. Lagt var upp með að ekki væru fleiri en 15 á hverju námskeiði og var það starfsmanna Atvinnu- og virknimiðlunar sem og ráðgjafa á þjónustumiðstöð að meta hverjum var boðin þátttaka. Markmið námskeiðanna var að styrkja og efla þátttakendur enn frekar svo þeir gætu haldið út á vinnumarkaðinn. Á námskeiðinu voru þátttakendur aðstoðaðir við gerð ferilskrár og kynningarbréfa. Farið var yfir algengar spurningar sem spurt er í atvinnuviðtölum og hvernig sé best að svara þeim ásamt því að helstu atvinnumiðlanir voru kynntar og skoðaðar, þ.e. Alfreð og Starfatorg ásamt ráðninga- og ráðgjafa fyrirtækjum hér á landi. Þá var rætt um draumastörf þátttakenda og hvaða skref hægt væri að taka í átt að því. Sálfræðingur kom tvisvar á námskeiðið, annars vegar með fræðslu um andlega líðan og virkni og hins vegar með fræðslu um kvíða og þunglyndi. Þátttakendur gerðu virkniáætlun og fóru svo yfir áætlunina ásamt starfsmönnum Atvinnu- og virknimiðlunar í einstaklingsviðtali. Á hverju námskeiði komu fulltrúar mismunandi fyrirtækja og héldu kynningu á starfsemi sinni ásamt því að farið var í vinnustaðarheimsóknir, allt eftir óskum þátttakenda hverju sinni. Alþýðusamband Íslands var með kynningu um ávinning þess að vera launþegi ásamt fræðslu frá Umboðsmanni skuldara um þá þjónustu sem þar er veitt og hvað felst í greiðsluáðlögun og gjaldþroti sem dæmi. Helstu kostir námskeiðsins voru að það gaf starfsfólki Atvinnu- og virknimiðlunar og þátttakendum tækifæri til að skapa traust sín á milli. Þjónustan varð nánari og gaf betra færi til að finna starf við hæfi fyrir þátttakendur vegna mikilla samskipta. Þá var einnig hægt að beina þátttakendum í önnur úrræði ef það var talið henta betur líkt og IPS (Individual Placement and Support) eða í endurhæfingarúrræði ef viðkomandi þurfti meiri stuðning (Guðlaug Jóna Hilmarsdóttir, munnleg heimild, 1.11.2022).

#### **4.3.2 Tímabundinn ráðningarsamningur**

Önnur aðgerð Reykjavíkurborgar og Atvinnu- og virknimiðlunar var að bjóða upp á tímabundinn ráðningarstyrk í sex mánuði til fyrirtækja sem réðu einstaklinga sem fengu

fjárhagsaðstoð til framfærslu eða atvinnuleysisbætur frá Vinnumálastofnun. Vinnumarkaðsaðgerðir Reykjavíkurborgar hófust um svipað leiti og átaksverkefni ríkisins gegn atvinnuleysi sem kallaðist “Hefjum störf”. Vinnumálastofnun sá um átaksverkefnið fyrir ríkið en var einnig í samstarfi við Reykjavíkurborg og Atvinnu- og virknimiðlun (Reykjavíkurborg, 2022-a). Verkefnið Hefjum störf var hluti af viðbrögðum ríkisins við atvinnuleysi í Covid og fólst í að veita fyrirtækjum, félagasamtökum, sveitarfélögum og opinberum stofnunum ráðningarstyrk ef þau réðu til starfa einstakling sem fékk atvinnuleysisbætur (Ísland.is, e.d.) Atvinnu- og virknimiðlun bauð upp á svipað úrræði en starfsstöðum stóð til boða að fá tímabundinn ráðningastyrk með einstaklingum sem fengu fjárhagsaðstoð til framfærslu. Starfsstöðum innan Reykjavíkurborgar bauðst að sjóður á vegum Reykjavíkurborgar greiddi öll laun einstaklingsins í sex mánuði. Starfsstöðum á almennum markaði bauðst styrkur sem nam upphæð fjárhagsaðstoðar til framfærslu í sex mánuði. Í þeim tilfellum sem Atvinnu- og virknimiðlun kom að ráðningu einstaklinga af atvinnuleysissskrá fékk starfsstaðurinn styrk frá Vinnumálastofnun. Í flest öllum tilfellum þar sem Atvinnu- og virknimiðlun kom að ráðningarsamningum voru einstaklingar ráðnir innan Reykjavíkurborgar eða til annarra fyrirtækja sem heyra undir Reykjavíkurborg líkt og Orkuveitu Reykjavíkur, Slökkvilið höfuðborgarsvæðisins og Veitna.

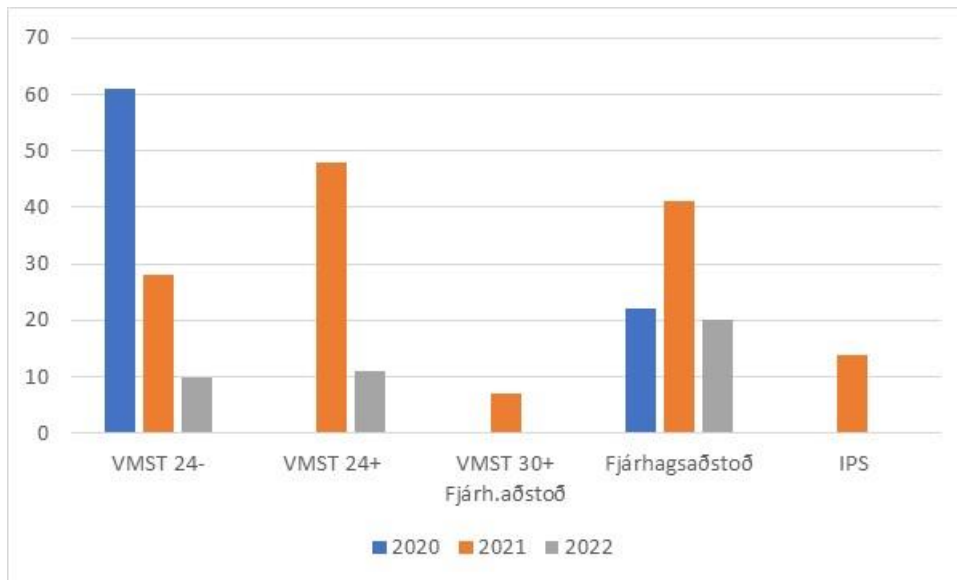
Atvinnu- og virknimiðlun fylgir einstaklingum eftir með því að hafa samband á meðan að ráðningu stendur, lagt er upp með að heyra símleiðis eða í gegnum tölvupóst a.m.k. tvisvar á sex mánaða ráðningartímabili. Í þeim viðtölum er athugað hvernig gengi í starfinu ásamt því að minnt er á mikilvægi þess að halda áfram atvinnuleit þar sem ekki væri um að ræða ótímabundna ráðningu (Guðlaug Jóna Hilmarsdóttir, munnleg heimild, 1.11.2022; Reykjavíkurborg, 2022-a).

#### **4.3.3 Árangur vinnumarkaðsaðgerða Reykjavíkurborgar**

Þátttakendur á námskeiðunum Út á vinnumarkaðinn voru 38 talsins og fengu ýmist tímabundinn ráðningarsamning í sex mánuði, var beint í þjónustu IPS eða í viðeigandi endurhæfingarúrræði ef metið var að viðkomandi þyrfti á frekari stuðningi að halda (Guðlaug Jóna Hilmarsdóttir, munnleg heimild, 1.11.2022). Í heildina voru 262 einstaklingar ráðnir í tímabundin störf, þ.e. fengu sex mánaða ráðningarsamning í gegnum Atvinnu- og virknimiðlun. Þar af voru 158 á atvinnuleysissskrá hjá Vinnumálastofnun og 104 sem fengu fjárhagsaðstoð til framfærslu. Af þeim sem fengu



fjárhagsaðstoð sóttu um 80% þeirra ekki aftur um fjárhagsaðstoð að sex mánaða ráðningarsamningnum loknum (Reykjavíkurborg, 2022-a). Kynjahlutfall ráðninga var 55% konur og 45% karlar, flest voru á aldrinum 30-39 ára og þar á eftir 40-49 ára. Flestir voru með íslenskt ríkisfang eða 80% og 20% með erlent ríkisfang.



**Mynd 7** Fjöldi einstaklinga sem fengu ráðningarsamning í gegnum Atvinnu- og virknimiðlun eftir tegund og ári.

Heimild: Reykjavíkurborg, e.d.-a

Flestir sem fengu tímabundinn ráðningarsamning í gegnum Atvinnu- og virknimiðlun voru einstaklingar sem höfðu verið á atvinnuleysisráðningu hjá Vinnumálastofnun skemur en 24 mánuði, í heildina 99 manns. Þar með áttu þau rétt á ráðningarstyrk frá Vinnumálastofnun og flestar ráðningar hjá þessum hóp áttu sér stað árið 2020 eða í upphafi vinnumarkaðsaðgerðanna. Þá fengu 59 einstaklingar sem höfðu verið á skrá hjá vinnumálastofnun lengur en 24 mánuði tímabundinn ráðningarsamning. Alls voru 83 sem áður höfðu fengið fjárhagsaðstoð til framfærslu sem fengu tímabundinn ráðningarsamning. Vinnumálastofnun styrkti einnig einstaklinga sem höfðu verið á atvinnuleysisráðningu í 30 mánuði og fengu í kjölfarið fjárhagsaðstoð til að taka þátt vinnumarkaðsúræðinu með hærri ráðningarstyrk en sem nemur fjárhagsaðstoð. Sjö einstaklingar fengu ráðningarstyrk með þeim hætti. IPS á vegum Reykjavíkurborgar aðstoðaði einnig 14 einstaklinga sem áður fengu fjárhagsaðstoð og fengu þau öll tímabundna ráðningarsamninga (Reykjavíkurborg, 2022-a; Vinnumálastofnun, e.d.-b).

Vinnumarkaðsúræðið var í stöðugri þróun á meðan því stóð. Fylgst var með þróun atvinnuleysis í samfélaginu og það borið saman við fjölda notenda fjárhagsaðstoðar á

hverjum tíma. Í mars 2021 hafði langtímaatvinnulausum fjölgað töluvert og því var ákveðið að leggja sérstaka áherslu á einstaklinga sem fengu fjárhagsaðstoð til framfærslu og höfðu verið utan vinnumarkaðar í lengri tíma. Við þessa áherslubreytingu fækkaði úr ráðningarsamningum við einstaklinga sem voru á atvinnuleysissskrá í gegnum Atvinnu- og virknimiðlun. Aftur á móti fjölgaði ráðningarsamningum í gegnum Atvinnu- og virknimiðlun við einstaklinga sem fengu fjárhagsaðstoð (Reykjavíkurborg, 2022-a).

Flestar ráðningar voru innan Reykjavíkurborgar bæði innan velferðarsviðs og skóla- og frístundarsviðs en það eru stærstu deildir borgarinnar. Þegar störfingur sem ráðið var í voru flokkuð voru flestir ráðnir til skrifstofustarfa sem kröfðust háskólamenntun. Þar á eftir voru skrifstofustörf sem ekki var kröfðust háskólamenntun og einnig var ráðið í umönnun og stuðning og verklegar framkvæmdir innan Reykjavíkurborgar. Þessar aðgerðir hafa einnig náð að virkja einstaklinga í atvinnuleit og stuðlað að óbeinum ráðningum þ.e. að einstaklingar virkjast í atvinnuleit eftir samskipti við starfsfólk Atvinnu- og virknimiðlunar og ráða sig í kjölfarið í vinnu á eigin vegum (Reykjavíkurborg, 2022-a).

Reykjavíkurborg gerði könnun bæði árið 2021 og 2022 meðal stjórnenda hjá Reykjavíkurborg sem höfðu ráðið inn einstaklinga í gegnum Atvinnu- og virknimiðlun. Í könnuninni voru þeir spurðir um upplifun sína af því að ráða inn einstaklinga í gegnum úrræðið, hvernig þeir stóðu sig og um þjónustu Atvinnu- og virknimiðlunar. Könnunin var meginleg og svarmöguleikar á likert-kvarða þ.e. mjög vel, frekar vel, hvorki né, frekar illa og mjög illa. Niðurstöður kannananna sýndu að stjórnendur voru mjög ánægðir með störf Atvinnu- og virknimiðlunar bæði árin og að þjónustan nýttist öllum mjög eða frekar vel. Árið 2021 voru helstu ástæður ráðninga þær að ekki var til fjármagn til að ráða inn starfsfólk eða undirmönnunar á vinnustað. Helstu ástæður ráðninga 2022 voru samfélagsleg ábyrgð og að ekki var til fjármagn á starfstöð til að ráða inn starfsfólk. Í báðum könnunum höfðu flestir stjórnendur ráðið fleiri en einn starfsmann í gegnum Atvinnu- og virknimiðlun. Þegar stjórnendur voru spurðir út í frammistöðu starfsfólks sem ráðið var inn í gegnum Atvinnu- og virknimiðlun sýndu niðurstöður 2021 að 88% stjórnenda töldu það hafa staðið sig mjög vel eða frekar vel og 84% árið 2021.

Í könnununum voru stjórnendur spurðir hvort þeir hefðu viljað framlengja ráðningarsamningi ef fjármagn hefði verið til staðar, árið 2021 svöruðu 79% játandi og 75% árið 2022. Samkvæmt könnuninni árið 2021 þá myndu 97% stjórnenda ráða aftur inn

einstakling í gegnum Atvinnu- og virknimiðlun og árið 2022 var svarhlutfallið 100% við þeirri sömu spurningu. Í lok könnunarinnar voru tvær opnar spurningar þar sem stjórnendur fengu tækifæri til að koma með tillögur að breytingum á þjónustunni eða koma einhverju á framfæri varðandi þjónustuna. Helstu svör stjórnenda varðandi breytingar voru óskir um að hægt væri að framlengja ráðningarsamninga þegar starfsfólk óskar þess að vera áfram. Helstu ástæður þess að það var ekki hægt var að ekki var stöðugildi fyrir viðkomandi á starfsstað og þar af leiðandi ekki til fjármagn til að framlengja. Annar stjórnandi lagði til að lengja mætti tímabilið ef starfsmaður væri ekki í fullu starfi, að þegar ráðið væri inn í 50% starfshlutfall að þá myndi fjármagnið sem starfsstaðir fengju miðað við ár í stað sex mánaða. Almennt séð voru þó stjórnendur ánægðir með störf og þjónustu Atvinnu- og virknimiðlunar (Reykjavíkurborg, 2021; Reykjavíkurborg, 2022-c).

#### **4.4 Markmið rannsóknar og rannsóknarspurningar**

Markmið rannsóknarinnar var að kanna upplifun einstaklinga sem fengu tímabundinn ráðningarsamning í gegnum starfsendurhæfingar -og vinnumarkaðsúrræði Reykjavíkurborgar. Þetta tiltekna úrræði, Atvinnu- og virknimiðlun, stóð þeim einstaklingum til boða sem fengu fjárhagsaðstoð til framfærslu eða atvinnuleysisbætur. Í þessari rannsókn var upplifun þátttakenda af þjónustu Atvinnu- og virknimiðlunar könnuð sem og upplifun þeirra af því starfi sem þau fengu í kjölfarið. Störfín voru ýmist hönnuð fyrir einstaklingana út frá fyrri störfum, kunnáttu eða menntun og voru flest innan Reykjavíkurborgar eða að eigin vali þátttakenda á almennum vinnumarkaði. Með því að fá að heyra upplifun þeirra sem tekið hafa þátt í úrræðinu er hægt að meta hvað er verið að gera vel og hvað má bæta. En einnig að kanna hvort þetta hafi haft önnur áhrif til dæmis á líðan og virkni þátttakenda.

Leitað var svara við rannsóknarspurningunni: Hver var upplifun þátttakenda af Atvinnu- og virknimiðlun Reykjavíkurborgar og hvernig nýttist úrræðið? Undirspurningar eru eftirfarandi: Hvaða hindranir upplifðu þátttakendur í atvinnuleit? Hvernig gekk einstaklingum að fóta sig á vinnumarkaði? Hvað var það helst í úrræðinu sem hjálpaði? Hvað var það sem betur mátti fara? Hafði vinnumarkaðsúrræðið áhrif á líðan eða ýtti það undir annars konar virkni?



## 5 Aðferð rannsóknar

Í kaflanum verður greint frá framkvæmd rannsóknarinnar. Fyrst er fjallað um þá rannsóknaraðferð sem notuð var og hvers vegna hún varð fyrir valinu. Því næst er farið yfir gagnasöfnun og greiningu þeirra gagna sem var aflað ásamt því hvernig þátttakendur voru valdir í rannsóknina. Að lokum verður greint frá siðferðislegum álitamálum sem geta átt við rannsókn sem þessa, sem og helstu takmörkum.

### 5.1 Eigindleg rannsókn

Rannsóknir skapa þekkingu og eru forsendur framfara en með þeim er raunverulegri þekkingu safnað með formlegum og kerfisbundnum hætti. Í rannsóknum í félagsvísindum er ýmist notast við *eigindlegar aðferðir* (e. *qualitative methods*), *megindlegar aðferðir* (e. *quantitative methods*) eða *blandaðar aðferðir* (e. *mixed methods*). Í megindelegum rannsóknum er tölulegum gögnum safnað frá ákveðnu úrtaki sem svo er nýtt til að yfirfæra yfir á heilt þýði, það er tiltölulega auðvelt að endurtaka þær rannsóknir og hægt er að alhæfa út frá þeim. Eigindlegar rannsóknir byggja yfirleitt á viðtölum við hóp einstaklinga þar sem markmiðið er að dýpka skilning á atburðum eða fyrirbærum en ekki er hægt að alhæfa út frá þeim. Blandaðar aðferðir eru notaðar eru þegar bæði eigindlegum og megindelegum rannsóknaraðferðum er beitt í sömu rannsókninni (Berglind Gísladóttir og Sigríður Halldórsdóttir, 2021; Padgett, 2017).

Í þessari rannsókn var notast við eigindlega rannsóknaraðferð þar sem áherslan var á heildstæðar og nákvæmar lýsingar beint frá hópi einstaklinga sem höfðu reynslu af starfi og þjónustu Atvinnu- og virknimiðlunar og gaf þannig ríka sýn inn í upplifanir þeirra af úrræðinu (Berglind Gísladóttir og Sigríður Halldórsdóttir, 2021; Padgett, 2017). Þegar verið er að kanna viðhorf, reynslu, samskipti og líðan fólks líkt og í þessari rannsókn hafa viðtöl reynst hentug gagnasöfnunaraðferð. Í þessari rannsókn taldi rannsakandi að viðtöl væru markvissasta leiðin að greinagóðum svörum um upplifun þátttakenda og besta aðferðin til að fá svör við rannsóknarspurningunum (Helga Jónsdóttir, 2021). Styrkleikar eigindlegra rannsókna er aðferðarfræðilegur fjölbreytileiki ásamt hinum ýmsu nálgunum sem hægt er að nýta innan fræðanna. Eigindleg aðferðafræði hvetur rannsakanda til að nálgast viðfangsefnið af opnum hug og mynda eigin rannsóknarspurningar í samhengi við rannsóknarviðfangið (Köhler o.fl., 2019). Eigindlegar rannsóknir byggja á aðleiðslu en með því er átt við að niðurstöður eru túlkaðar en ekki sannaðar, þ.e. að rannsakandi beitir sér

sérstaklega til að skilja og túlka upplifun viðmælenda og aðstæður þeirra. Út frá þeim gögnum sem er safnað er svo hægt að leggja fram tillögur að umbótum í þjónustu og stuðlað að jákvæðum breytingum í þjónustu (Köhler o.fl., 2019; Padgett, 2017).

Í rannsókninni var notast við *fyrirbærafræði* (e. *phenomenology*). Fyrirbærafræði er rannsóknaraðferð og markmið hennar er að leitast er við að lýsa fyrirbærum og mannlegri reynslu eins og fólk upplifir hana. Fyrirbærafræði er ekki ein aðferð en allar aðferðir fyrirbærafræðinnar leitast við að rannsaka reynslu einstaklinga út frá þeirra sjónarhóli og upplifun. Helstu kostir fyrirbærafræðinnar er að með notkun hennar fást dýrmætar upplýsingar sem ekki hefðu fengist með öðrum hætti. (Sigríður Halldórsdóttir, 2021). Þar sem þátttakendur eru yfirleitt fáir þegar notast er við fyrirbærafræði er ekki hægt að alhæfa út frá niðurstöðum heldur skal nýta þær til að dýpka skilning á upplifun þátttakenda af fyrirbærinu sem rannsakað er (Sigríður Halldórsdóttir, 2021). Kostir eigindlegra rannsókna eru að þær geta veitt djúpa innsýn í viðfangsefni og veitt upplýsingar sem ekki væri hægt að ná fram með meigndlegri aðferðarfræði (Berglind Gísladóttir og Sigríður Halldórsdóttir, 2021).

## 5.2 Gagnasöfnun og greining gagna

Eigindleg viðtöl eru ýmist opin, djúp, óstöðluð eða hálf stöðluð. Í eigindlegum viðtölum gætu samskiptin virst lík spjalli en eru það alls ekki þar sem rannsakandi hefur undirbúið sig vel, leggur línurnar og hefur skýran tilgang. Tengsl skapast milli rannsakanda og viðmælenda og báðir aðilar þurfa að vera opnir fyrir sjónarhornum hvers annars og virða þau. Viðtöl geta verið mismunandi frá einum viðmælenda til annars og innihald viðtala er ekki alltaf það sama þó svo að rannsóknarefnið sé það sama (Helga Jónsdóttir, 2021). Rannsakaður var annars vegar hópur þeirra sem fékk áframhaldandi starf og hins vegar hópur þeirra sem fékk ekki áframhaldandi starf. Viðtölin fóru fram í öruggu umhverfi og á hlutlausum stað, en rannsakandi taldi það mikilvægt vegna samstarfs við Reykjavíkurborg (Adams, 2010). *Hálfstöðluð viðtöl* (e. *semi structured*) voru tekin við báða hópana og rannsakandi studdist við hálfstaðlaðan viðtalsvísi (sjá viðhengi 1). Viðtalsvísir er gagnlegur fyrir rannsakanda til að búa til ramma utan um það sem hann vill fá að heyra frá viðmælendum og þar sem stuðst var við opnar spurningar gefur hann þátttakendum tækifæri til að segja frá upplifun á sinn hátt (Roberts, 2020). Öll viðtölin voru hljóðrituð og síðar afrituð, að henni lokinni var viðtölunum eytt. Stuðst var við *opna kóðun* (e. *open*

*coding*) við greiningu þeirra upplýsinga sem fengust í viðtölunum. Með opinni kóðun er átt við að þau gögn, þ.e. afrituð viðtöl eru brotin niður og sett saman á ný á markvissan hátt til að ná fram því þýðingarmikla sem þar kom fram. Kóðun aðstoðar rannsakanda við að kortleggja hvaða gögn hægt er að nýta til að svara rannsóknarspurningum (Elliott, 2018). Við yfirlestur afritaðra viðtala var leitað að þemum og lykilhugtökum sem gáfu skýrari mynd af upplifun þátttakenda. Í kjölfarið voru viðtölin þemagreind eftir meginþemum þ.e. eftir sameiginlegum þáttum sem fram komu í viðtölunum, sem voru svo könnuð frekar til að fá frekari skilning á þeim (Padgett, 2017).

### 5.3 Þátttakendur

Notast var við *tilgangsrúrtak* (*e. purposive sample*) vegna þess hve afmarkaður hópurinn er en viðmælendur þurftu að hafa notið þjónustu Atvinnu- og virknimiðlunar ásamt því að hafa fengið ráðningarsamning í gegnum þjónustuna. Tilgangsrúrtak er notað í rannsóknum þegar rannsakandi vill dýpka á þekkingu sína á rannsóknarefninu og þarf því viðmælendur sem hafa þekkingu og skoðanir á efninu (Campell o.fl., 2020). Æskilegt er að hafa hópinn fjölbreyttan innan tilgangsrúrtaksins og lagskipta úrtakinu, þ.e. þegar úrtak er valið á skipulagðan hátt úr þýðinu eftir ákveðnum persónuþáttum líkt og kyni eða aldri (Campell o.fl., 2020). Mikilvægt er að þátttakendur hafi haft tækifæri til að vinna úr eigin reynslu á því sem rannsakað er áður en viðtöl eru tekin og ekki er mælt með því að þeir séu staddir í reynslunni heldur hafi fengið sex mánuði í það minnsta til að melta eigin upplifun og vinna úr henni (Katrín Blöndal og Sigríður Halldórsdóttir, 2021).

Tengiliður rannsakanda hjá Reykjavíkurborg, Guðlaug Jóna Hilmarsdóttir, teymisstjóri Atvinnu- og virknimiðlunar tók saman þýði þátttakenda og sendi öllum sem höfðu fengið tímabundinn ráðningarsamning kynningarbréf. Í kynningarbréfinu var áhugasömum bent á að hafa samband við rannsakanda beint. Vegna áhuga á þátttöku í rannsókninni var hægt að lagskipta úrtakinu eftir kyni og aldri. Tekin voru viðtöl við fjóra karla og fjórar konur, Aldur viðmælenda var frá rúmlega þrítugu til rúmlega sextugs. Fjórir þátttakenda fengu áframhald á ráðningu á vinnustað þegar tímabundna ráðningarsamningnum lauk, en fjórir þátttakendur fengu ekki áframhald. Tveir viðmælendur fengu starf annars staðar að ráðningarsamningnum loknum, einn var sjálfstætt starfandi og einn viðmælenda var án atvinnu. Tveir viðmælenda voru höfðu lokið háskólanámi, fjórir stúdentsprófi eða iðnmenntun og tveir grunnskólaprófi. Fimm viðmælenda áttu börn. Helstu ástæður

atvinnuleysis meðal viðmælenda var að þau höfðu ýmist áður búið erlendis en ekki fundið starf eftir flutninga til Íslands, verið sjálfstætt starfandi en ekki fengið verkefni vegna faraldursins eða verið sagt upp vegna Covid-19. Tími þátttakenda utan vinnumarkaðar var allt frá sjö árum niður í tæpt ár, flestir þó um tvö ár.

#### 5.4 Framkvæmd rannsókna

Framkvæmd rannsóknarinnar hófst vorið 2022 með öflun fræðilegra gagna og gerð var rannsóknaráætlun. Við gerð hennar var beinagrind rannsóknarinnar sem og rannsóknarspurningar mótaðar. Um sumarið var sótt um leyfi hjá velferðarsviði Reykjavíkurborgar (sjá viðhengi 2) til að rannsaka úrræði á þeirra vegum og var það veitt í júní 2022. Í þessari rannsókn var ekki þörf á leyfi persónuverndar þar sem rannsóknin byggir á upplýstu samþykki þátttakenda. Í kjölfarið var kynningarbréf rannsóknar (sjá viðhengi 3) útbúið ásamt upplýsta samþykkinu (sjá viðhengi 4). Í kynningarbréfinu komu fram allar þær upplýsingar sem þátttakendur þurftu til að veita upplýst samþykki sem og kynning á rannsókninni. Þar var farið yfir meðferð persónuupplýsinga og þeirra gagna sem aflað yrði. Í upplýsta samþykkinu sem þátttakendur skrifuðu undir kom fram að þau hefðu vald til að hætta þátttöku í rannsókninni hvenær sem er í ferlinu án útskýringa eða eftirmála.

Viðtölin fóru fram í hlaðvarpsrými Borgarbókasafnsins í Grófinni, en það varð fyrir valinu vegna þess næðis sem rýmið býður uppá. Lengd viðtala var frá 30-60 mínútur og þau voru tekin upp á fartölvu rannsakanda. Í upphafi hvers viðtals var farið yfir markmið og tilgang rannsóknar og hvað fælist í þátttöku. Þá útskýrði rannsakandi að rannsóknin væri unnin í samstarfi við Atvinnu- og virknimiðlun en að rannsakandi hefði ekki hagsmuna þeirra að gæta, heldur þátttakendanna. Þar sem þátttakendur höfðu beint samband við rannsakanda er það tryggt að Atvinnu- og virknimiðlun veit ekki hverjir völdu að taka þátt.

Þátttakendur voru aftur upplýstir um að það væri þagnar- og trúnaðarskylda og tryggt yrði að nöfn eða persónugreinanleg einkenni myndu ekki koma fram í rannsókninni. Jafnframt voru þátttakendur upplýstir um að viðtölum og afritum af þeim yrði eytt við lok rannsóknar. Að þessu loknu var útskýrt hvað felst í upplýstu samþykki, viðmælendur lásu yfir samþykkið og skrifuðu undir. Þannig var tryggt að þátttakendur væru að taka upplýsta ákvörðun og væru samþykk þátttöku í rannsókninni. Að þessu loknu hófust viðtölin.



Rannsakandi studdist við viðtalsvísi og leiddi viðtölin, en viðmælendur fengu tækifæri til að tjá sig um eigin reynslu og gott flæði náðist í flest öllum viðtölunum.

Atvinnu- og virknimiðlun Reykjavíkurborgar er tiltölulega nýtt úrræði og til þess að fá greinargóðar upplýsingar um starfsemi þess, hlutverk, markmið og þjónustu var tekið upplýsingaviðtal við Guðlaugu Jónu Hilmarsdóttur, teymisstjóra Atvinnu- og virknimiðlunar. Rannsakandi sendi henni 28 spurningar í tölvupósti sem hún svaraði og sendi svo til baka (sjá viðhengi-5).

## 5.5 Siðferðisleg álitamál og takmarkanir

Hlutverk rannsakanda er að reyna að sjá fyrir hvaða siðferðilegu álitamál geta komið upp varðandi rannsóknina (Padgett, 2017). Í eigindlegum rannsóknum skal rannsakandi standa vörð um virðingu, sjálfræði og velferð þátttakenda. Vernda skal einkalíf þeirra með því að halda sig við viðtalsvísinn þ.e. fara ekki út fyrir efnið og þar með mögulega inn fyrir friðhelgi viðmælenda. Verndun þátttakenda felst einnig í nafnleynd og þagnarskyldu, en rannsakandi ber faglega ábyrgð á því hvernig farið er með þau gögn sem safnast og túlkun þeirra og því þarf að tryggja að það skaði ekki þátttakendur. Jafnframt er það siðferðileg skylda rannsakanda að upplýsa þátttakendur um að þátttakan sé valkvæð og mikilvægt er að tryggja að öll gögn tengd viðtölum séu meðhöndluð sem trúnaðargögn. Til að tryggja siðfræði rannsóknar er mikilvægt að hlutverk rannsakanda sé skýrt fyrir þátttakendum en til þess að tryggja það var sent út kynningarbréf ásamt því að hlutverk rannsakanda og samstarf við Atvinnu- og virknimiðlun skýrt í viðtölunum (Ástríður Stefánsdóttir, 2013; Padgett, 2017).

Vegna fjölbreytileika eigindlegra rannsókna getur reynst erfitt að mæla gæði þeirra en hugtökin réttmæti, áreiðanleiki eða trúverðugleiki og hlutlægni eru einna helst notuð til þess. Réttmæti eða trúverðugleiki eigindlegra rannsókna snýst um sannleiksgildi, en það er í höndum rannsakanda að koma niðurstöðum þannig frá sér að aðrir sem deila reynslunni finni samsvörun í svörum þátttakenda. Þó svo að þátttakendur lýsi ekki alltaf staðreyndum þá er sannleikur í þeirra reynslu, sýn og upplifunum. Yfirfærslugildi fæst með því að tryggja að niðurstöður rannsóknarinnar passi við þau gögn sem aflað var og nái utan um þá upplifun sem verið er að rannsaka. Til að tryggja trúverðugleika og réttmæti rannsóknarinnar var sótt um leyfi hjá velferðarsviði Reykjavíkurborgar (Margrét Hrönn Svavarsdóttir og Sigríður Halldórsdóttir, 2021).

Í eigindlegum rannsóknum er rannsakandi mælitækið og mikilvægt er að hann sé meðvitaður um sín eigin viðhorf. Hann þarf að vera athugull, geta hlustað og tekið vel eftir. Í því felst meðal annars að horfa á einstaklinga og samfélag í víðu samhengi og taka tillit til félagslegrar stöðu og menningaruppruna til að öðlast frekari skilning á aðstæðum þeirra. Rannsakandi þarf þannig að leggja til hliðar sínar eigin hugmyndir og horfa á viðfangsefnið eins og hann sé að sjá það í fyrsta sinn (Guðbjörg Ottósdóttir, 2021; Taylor o.fl., 2016).

Takmarkanir rannsóknarinnar eru líkt og almennt í eigindlegum rannsóknum að ekki er hægt að alhæfa út frá niðurstöðum rannsóknarinnar vegna lítils úrtaks sem getur haft áhrif á trúverðugleika (Sigurlína Davíðsdóttir, 2013). Það að hafa tengingu við viðfangsefnið, samfélagið eða stofnunina sem verið er að rannsaka getur haft áhrif á niðurstöður rannsóknar. Þegar rannsakandi vinnur rannsókn í samstarfi við stofnanir eða fyrirtæki getur það haft áhrif á hlutlægni rannsakanda og stuðlað að hlutdrægni í niðurstöðum. Því er mikilvægt fyrir rannsakanda að gera sér grein fyrir mögulegum áhrifum samstarfsins, eigin fordómum og fyrirframgefnum hugmyndum svo niðurstöður séu hlutlausar. Hlutdrægni ber að varast, gæði fræðastarfs byggir á frelsi og vilja rannsakenda er að greina frá niðurstöðum eins og þær eru, þó svo að ekki öllum líki þær (Crean, 2020; Margrét Hrönn Svavarsdóttir og Sigríður Halldórsdóttir, 2021; Sigurður Kristinsson og Arnrún Halla Arnórsdóttir, 2021).

Reykjavíkurborg bauð greiðslu í formi gjafabréfs fyrir þátttöku í rannsókninni, gjafabréfin voru frá Kringlunni að verðmæti 5.000 kr. Guðlaug Jóna Hilmarsdóttir, teymisstjóri Atvinnu- og virknimiðlunar lét rannsakanda hafa átta gjafabréf til að gefa áfram þátttakendum rannsóknarinnar. Greiðsla fyrir þátttöku í eigindlegum rannsóknum er algeng aðferð sem hefur áhrif á hvata til þátttöku. Aftur á móti virðist það almennt ekki hafa áhrif á svör þátttakenda (Largent o.fl., 2022).

## Niðurstöður

Í þessum kafla verður greint frá helstu niðurstöðum, þeim og undirþeim sem komu í ljós við gerð rannsóknarinnar. Markmið rannsóknarinnar var að kanna upplifun þátttakenda af þjónustu Atvinnu- og virknimiðlunar og því starfi sem þeir fengu í gegnum úrræðið, hvað var gert vel og hvað mætti bæta. Þar að auki vildi rannsakandi kanna hvort þátttakendur teldu að úrræðið hefði haft áhrif á líðan eða virkni þátttakenda.

Niðurstöður rannsóknarinnar byggja á viðtölum við átta einstaklinga sem eiga það sameiginlegt að hafa fengið tímabundinn ráðningarsamning í gegnum starfsendurhæfingar -og vinnumarkaðsúrræði Atvinnu- og virknimiðlunar.

Við gagnagreiningu komu í ljós fjögur þemu, þar af þrjú sem einnig höfðu undirþemu. Þemun voru *atvinnuleit* og undirþemu þess voru *hindranir, líðan og virkni*. Annað þemað var *þjónusta Atvinnu- og virknimiðlunar*, en undir því var *upplifun þátttakenda af þjónustunni og val á starfi*. Þriðja þemað var *Upplifun þátttakenda af starfi og viðtökur á vinnustað*, undirþemun þar voru *stuðningur, líðan og virkni og sjálfstraust*. Síðasta þemað var það sem *hefði mátt betur fara*, en þar er fjallað um það sem viðmælendur greindu frá að þeir hefðu viljað hafa öðruvísi við úrræðið.

## 5.6 Atvinnuleit

### 5.6.1 Hindranir í atvinnuleit

Allir viðmælendur nefndu það að hafa ítrekað sótt um hin ýmsu störf en ekki fengið svör við atvinnuumsóknum. Flest öll sögðu að það hefði reynst þeim erfitt og skapaði óvissu og tveir upplifðu að allir væru að leita að vinnu en mikið færri að leita að starfsfólki. Einn viðmælandi greindi frá því að það hefði haft gífurleg áhrif á sjálfstraustið að fá ekki svör og annar ýjaði að vonleysi í atvinnuleitinni:

Þetta var mjög erfitt og það er líka mjög erfitt að fá engin svör, ekki einu sinni til að láta mann vita að maður fái ekki vinnuna, jafnvel þó svo að það standi þegar maður sækir um starfið, kemur alltaf þó svo þú verðir ekki valinn þá færðu svar, en svo fær maður ekki svar, sem er mjög skrytið. Ég hugsaði bara á ég að halda áfram að sækja um í næsta mánuði eða á ég bara að sleppa því...

Þrír viðmælendur nefndu að menntun eða skortur þar á hefði verið hindrun í atvinnuleit. Einn viðmælandi fékk atvinnuviðtal og greindi frá því að þeim hefði litist vel á hann en vildu ekki ráða hann þar sem hann væri of menntaður í starfið og myndi því ekki líta á

starfið sem framtíðarstarf. Þrír viðmælenda leituðu að starfi utan síns menntasviðs og upplifðu því að þrátt fyrir að hafa menntun þá passaði hún ekki við þau störf sem sótt var um. Tveir viðmælendur greindu frá minnimáttarkennd varðandi menntun, annar upplifði að atvinnuumsóknir frá honum hlytu að enda neðst í bunkanum, þar sem hann væri aðeins með grunnskólapróf. Hinn taldi starfsferil segja meira til um hæfni sína:

..kannski að kröfurnar voru meira eftir því sem ég hafði starfað við en námið mitt í gegnum tíðina segir kannski ekki alveg til um öll þau störf sem ég hef unnið við, já þannig að starfsferillinn minn tel ég vera mun sterkari en námsferill...

Tveir viðmælenda töldu að aldur hefði haft áhrif á árangur atvinnuleitarinnar. Þeir upplifðu að það væri ekki verið að leita að þeim þ.e. að allir væru að leita að ungu og frísku fólki sem ætlaði að vinna lengi. Hinn upplifði aldursfordóma og taldi að fyrirtæki héldu að vegna aldurs gæti hann ekki haldið í við unga fólkið og bætti við:

...núna eru svo margir komnir í þennan geira og ég er líka kominn á aldur og kannski er ég ekki það sem fólk vill í vinnu, í svona vinnu skilur þú. Þannig að ég held að aldurinn skipti svolítið miklu máli sko, [...] maður er hundgamall. Þó mér finnst ég alltaf vera þrjátíu og þriggja...

Aðeins einn viðmælenda var með erlent nafn, þrátt fyrir að tala reiprennandi íslensku og hafa verið í íslenskum menntaskóla sem kom fram á ferilskrá taldi hann að nafn sitt gæti mögulega verið hindrun í atvinnuleitinni og sagði:

...ég sótti um á mörgum stöðum eða þú veist allt að fimm störf í hverjum mánuði og ég fékk engin svör. Ég þú veist sendi íslenska og enska ferilskrá en ég fékk engin svör og það var svo erfitt fyrir mig að komast að í vinnu. Það var örugglega, ég veit ekki, kannski af því að ég er með útlenskt nafn.

Þrír af fjórum karlkyns viðmælendum greindu frá því að þeirra hindranir hafi að einhverju leiti verið sjálfskapaðar. Einn greindi frá því að hann hefði tekið tímabil þar sem hann sótti ekki um störf og að drykkja hefði aukist til muna, annar upplifði djúpa andlega lægð og fannst hann ekki ákjósanlegur starfskraftur um tíma. Annar greindi frá því að hann hefði vel getað fengið vinnu, þau störf sem stóðu honum til boða hefðu hins vegar ekki hentað:

...ég fór í viðtöl og hefði getað fengið vinnu fyrir en þetta voru bara vinnur sem að hentuðu ekki, ég var ekki tilbúinn að byrja hálf átta og vera til fjögur,-fimm á daginn eins og er stundum innan borgarinnar, það var bara allt of mikið [...] þannig að ég þurfti bara að finna eitthvað sem myndi henta mér...

### 5.6.2 Líðan

Flest allir viðmælendur reyndu að vera jákvæð, bjartsýn og halda í vonina um að fá starf. Þó greindu sex viðmælendur frá því að atvinnuleysið hefði haft töluverð áhrif á líðan.

Einn viðmælenda greindi frá því að hafa dregið sig í hlé vegna kvíða:

Ég var hræddur að stíga út fyrir kassann, þegar ég var einn og atvinnulaus og með lítið á milli handanna...Það var mjög erfitt að brjótast út úr því og stíga úr fyrir þægindarrammann og fara að gera hluti sem maður gerði mjög auðveldlega áður en var hættur að geta gert af því að maður var farinn að ofhugsa hlutina en það er ekki fyrr en maður virkilega gerir hlutina, en ekki að ofhugsa þá eða hugsa virkilega um þá að það tekst.

Flestir greindu frá því að atvinnuleysið, eða fjárhagurinn á meðan því stóð hafi reynst þeim virkilega erfiður, einn viðmælenda greindi frá kvíða og samviskubiti:

Já náttúrulega kvíða auðvitað, fyrir skuldum og reikningum, maður þarf náttúrulega alltaf að borga eitthvað, maður kemst ekkert hjá því [...] þetta er bara rétt fyrir grunnþörfum sem maður nær að borga og svo fær maður samviskubit þegar maður fær sér eitthvað gott að borða.

Helmingur viðmælenda áttu það sameiginlegt að hafa upplifað depurð eða þunglyndi á meðan atvinnuleysinu stóð. Aðrir upplifðu vonleysi, það að hafa engin markmið, sjá engan árangur og upplifðu tímabil þar sem þeir héldu að ástandið myndi aldrei lagast. Þrír viðmælenda leituðu sér sálfræðiaðstoðar vegna þessa. Einn lýsti upplifun sinni af atvinnuleysinu á eftirfarandi hátt:

...upplifi bara hræðilegan tíma að vera atvinnulaus þegar ekki mikið er í boði og þetta var bara mjög erfitt og þegar maður er, eða ég er svona frekar extrovert týpa og mjög félagslyndur og mikið í kringum fólk og með fólk og þegar það lokast allt og ofan í það að vera atvinnulaus þá einhvern veginn sekkur maður djúpt...

Andleg líðan hafði áhrif á sjálfsmynd og sjálfstraust, það að fá engin svör við atvinnuumsóknunum gerði það að verkum að viðmælendur upplifðu höfnunin frá samfélaginu. Þá greindi einn viðmælenda frá því að andleg líðan hefði haft áhrif á frammistöðu í atvinnuviðtölum:

...maður fann það bara þegar maður mætti í atvinnuviðtal að hérna, þegar manni líður ekki vel almennt, né með það að vera atvinnulaus og mætir í atvinnuviðtal þá er rosalega erfitt að heilla kannski fólk upp úr skónum án þess að það sjáist í gegnum mann.

Nokkrir viðmælenda greindu frá því að hafa upplifað skömm. Einn talaði um að sjálfsálitið hefði gjörsamlega fallið við það að vera kominn á sveitina, það væru bara aumingjar sem þægju fjárhagsaðstoð. Annar viðmælenda upplifði stimplun og skömm, að fólk héldi að hann vildi ekki vinna en líkt og hann lýsti þessu:

...ég upplifði bæði skömm og óþægindi [...] þú veist bara það að sumir horfa á mig eins og ég sé ekki að reyna mitt besta að ég sé ekki að reyna að fá mér vinnu, eins og ég vilji bara vera heima eða eitthvað svoléiðis. En ég var ekki þannig, ég var að leita, leita og leita en fékk engin svör. [...] en þegar fólk var að spyrja í annað skipti eða þriðja skipti um hvað planið væri hjá mér að það var óþægilegt að tala um það, alveg ég er enn að leita að vinnu, ókei? En ég er ekki enn búin að finna vinnu, það er óþægilegt að segja það og að já ég er að leita en engin vinna býðst mér.

Þó nokkrir greindu frá því að það hefði hjálpað þeim að þau væru ekki þau einu í þessari stöðu og vegna Covid-19 faraldursins væri ekki eins mikil skömm í að vera atvinnulaus. Þar sem það væri almennt mikið atvinnuleysi í samfélaginu að þá þótti ekki óvenjulegt að vera atvinnulaus. Það væru margir að upplifa sömu óvissuna og gátu huggað sig við það að það væri ekki persónulegt að þau væru ekki að fá vinnu heldur væri það ástandinu í samfélaginu að kenna.

### 5.6.3 Virkni

Helmingur viðmælenda náði að halda sæmilegri rútínu meðan á atvinnuleysinu stóð, þ.e. svefnrútínu og mataræði. Flestir viðmælendur greindu þó frá því að hafa ekki hreyft sig mikið. Hinn helmingur viðmælenda greindi frá því að hafa skort rútínu og festu í lífið sem vinnan oft veitir. Aðrir nefndu óvirkni, orkuleysi, aukinn svefn og skort á einbeitingu, eða að hafa hreinlega vanist því að gera ekki neitt á daginn og jafnvel hætt að sinna sjálfum sér. Þrír viðmælenda greindu frá því að áfengisneysla hefði aukist meðan á atvinnuleysinu stóð og lýsti einn viðmælenda ástandinu svona:

Það var bara engin rútína beisikly, ég fór í svolítið mikla áfengisneyslu, eyddi öllum þeim pening sem ég hafði safnað fram að þessum tíma í það og hérna jaa það var bara tilviljunarkennt hvenær ég fór að sofa, hvenær ég fór á fætur og hvort ég færi á fætur þann daginn. [...] já þetta var rosalega þungur tími.

Fjórir viðmælendur greindu frá því að hafa einangrast töluvert á meðan atvinnuleysinu stóð. Þau lýstu mikilli einveru, ýmist að þau hefðu viljandi dregið úr félagslegum samskiptum og samneyti við aðra ásamt því að ástandið þ.e. Covid-19 hafi gert það að

verkum að þau einangruðust félagslega. Þá nefndi einn að fátækt hefði stuðlað að félagslegri einangrun og sagði:

...það er eitt að vera atvinnulaus en það er svo óþægilegt að þurfa að segja að ég sé peningalaus, þannig að ef einhver býður mér með í bíóferð að þá sagðist ég bara vera upptekin. [...] Því var ég farin að segja voða mikið að ég væri bara upptekin eða að ég kæmi með bara seinna.

## **5.7 Þjónusta Atvinnu- og virknimiðlunar**

### **5.7.1 Upplifun þátttakenda af þjónustunni**

Allir nema einn viðmælenda greindu frá því að haft hefði verið samband við þau og þeim boðin aðstoð við atvinnuleit, einn viðmælenda sagðist hafa leitað sjálfur til félagsþjónustunnar og óskað eftir aðstoð í atvinnuleitinni.

Tveir viðmælenda fóru fyrst á námskeiðið „Út á vinnumarkaðinn“ og fengu í kjölfarið tímabundið starf í gegnum Atvinnu- og virknimiðlun. Annar greindi frá því að hafa þegið það eins og skot að fara á námskeiðið, af því að þegar það var kynnt var greint frá því að það væri hægt að fá vinnu í gegnum það. Hann greindi frá því að námskeiðið hefði verið frábært, reynst honum afar gagnlegt og hvetjandi. Hinn taldi að hann ætti ekki beint heima á svona námskeiði og sagði:

(Upplifunin af námskeiðinu) Hún var bara mjög góð, þó að hérna maður hafi ekki verið það grænn að maður þú veist, maður vissi nokkurn veginn út á hvað þetta gengi [...] ég sá það bara, við vorum nokkrir í hóp þarna og það sást strax hverjir voru þarna til að bara halda áfram á bótum eða fara að vinna og mér fannst megnið þarna ekkert vilja fara að vinna. Mér fannst margir vera að mæta þarna til að halda sér inni, fá bæturnar. En við vorum [...] kannski tveir sem höfðum raunverulegan áhuga á að fara að vinna.

Ferlið hjá flest öllum viðmælendum var að haft var samband við þau og beðin um að senda ferilskrá ef hún var ekki þegar til í kerfum Reykjavíkurborgar. Tveir greindu frá því að hafa þurft að senda inn ferilskrá þegar þau sóttu um fjárhagsaðstoð. Síðar voru þau boðuð í viðtal hjá félagsráðgjafa eða Atvinnu- og virknimiðlun, þar sem farið yfir áhugasvið, menntun og óskir þeirra varðandi starf og starfshlutfall. Ýmist kom Atvinnu- og virknimiðlun að atvinnuviðtalinu og ákvað tíma í samráði við viðmælenda og starfstöð eða að starfstöðin hafði beint samband við viðmælendur. Þá greindi einn viðmælenda frá því að starfsmaður Atvinnu- og virknimiðlunar hefði séð um allt fyrir hann:

(Starfsmaður Atvinnu- og virknimiðlunar) bauð mér tvær vinnur og spurði mig hvora ég vildi frekar [...] svo talaði hann við stjórnendur þar [...] og þær vildu hitta mig í viðtal. Hann planaði þetta allt fyrir mig. Hvar og hvenær og klukkan hvað og hvar ég ætti að mæta í viðtal og við höfðum það bara í gegnum email, hann hringdi í mig til að spyrja hvað vildi ég af þessum tveimur vinnum og svo voru samskiptin bara í gegnum email og svo setti hann held ég þegar að hann planaði allt, hvar ég ætti að mæta og þú veist þá hérna setti hann cc á emailið stjórnendur [...] þannig að ég svaraði bara að ég mæti á þessum tíma en þá vissi stjórnandinn það og hann líka. Svo fór ég í viðtal með henni hjá (vinnustaður) og svo fékk ég svar eftir daginn held ég að þau vildu endilega fá mig í vinnu og spurðu mig hvenær ég vildi byrja.

Allir viðmælendur greindu frá því að Atvinnu- og virknimiðlun hafi gert þeim kleyft að komast aftur inn á vinnumarkað. Einn viðmælenda hafði gefið upp vonina að finna vinnu og taldi að það hefði ekki verið mögulegt nema vegna þjónustunnar sem hann fékk hjá Atvinnu- og virknimiðlun:

...ég sagði henni að ég hefði sent slatta af umsóknum og þetta átak var náttúrulega einhver fjárveiting til vinnustaðarins í einhvern tíma þannig að ég hugsa að það hafi skipt sköpum þá [...] á þessum tíma var þetta alveg sko, ég hefði ekki fengið neitt annað [...] ég þurfti bara tækifæri til að komast inn...

Flestir greindu frá því að ferlið hafi tekið u.þ.b. mánuð, þ.e. eftir að Atvinnu- og virknimiðlun hafði samband og þar til að þau voru komin með vinnu. Starfsfólkið þar hefði haft hraðar hendur í að finna starf við hæfi en líka eftir atvinnuviðtölin, þá fengu þau flest svar á staðnum eða mjög stuttu seinna. Ferlið hafi gengið mjög smurt og verið jafnvel óvenju stutt, einn taldi það þó hafa verið jákvætt þar sem hann náði ekki að hugsa sig almennilega um og mögulega hætta við. Annar viðmælandi lýsti ferlinu á þennan hátt:

...ég hafði samband við Reykjavíkurborg og hitti mjög fínan félagsráðgjafa og ég fékk þarna bætur í smá tíma og hún sendi mér síðar skilaboð að þetta væri í gangi þetta átak og spurði hvort ég væri til í að taka þátt í því og ég svaraði játandi og svo var hringt skömmu seinna og það var starfsmaður Atvinnu- og virknimiðlunar og við spjölluðum í gegnum Teams ef ég man rétt og hún spurði hvað ég myndi vilja [...] þá gekk þetta bara mjög fljótt..

Þrír karlkyns viðmælenda sögðust ekki hafa verið alveg vissir með þetta átak fyrst, einn var ekki viss hvort starfið myndi eiga við hann eða hverju hann ætti von á og lýsti stressi í aðdraganda atvinnuviðtalsins. Annar greindi frá því að hann hafi aldrei ætlað að starfa hjá Reykjavíkurborg, var hræddur um að starfið yrði leiðinlegt og hann fengi ógeð af því strax. Hjá einum viðmælenda var starf búið til fyrir hann út frá menntun og kunnáttu, þegar hann var að byrja lýsti hann upplifuninni á þennan hátt:



... það var svolítið erfitt að halda ekki að þetta fólk væri bara að reyna að vera aumingja gott, bara svona æji greyið viltu ekki bara koma hérna inn, að þetta væri ekki bara vorkunnsemi [...] hjá Reykjavíkurborg sem sagt, staða sem er búin til fyrir mig, það var svolítið erfitt að trúá þessu fyrst [...] að þetta væri svona tilkomið af því að ég hafði verið í erfiðleikum..

Viðmælendur voru mjög ánægðir með þjónustu og starfsfólk Atvinnu- og virknimiðlunar. Þau nefndu að þjónustan hefði verið persónuleg og starfsfólk jákvætt, indælt, reynst þeim vel og veitt þeim von. Almennt var upplifun viðmælenda jákvæð af þjónustu Atvinnu- og virknimiðlunar. Einn viðmælenda upplifði mikinn stuðning frá starfsmanni Atvinnu- og virknimiðlunar og lýsti því svona:

Hún hafði samband við mig en ég var mjög ánægður með hvernig hún tók á þessu, því að hún fylgdi því alla leið, þú veist hún hafði samband við mig... (Nafn) var stanslaust í samskiptum við mig, bara hvernig gengur, hvernig líður þér og mér fannst það rosa gott, hún fylgdi þessu eftir og henni var greinilega mjög umhugað um mig.

Annar viðmælandi tók undir og sagði:

Neei fyrir mér var þetta fullkomið og ég fékk að byrja bara um leið [...] þetta var mjög spennandi og já bara fullkomið frá A-Ö, alveg frá því að (nafn) hefur samband, ég fer í viðtal og þar til að ég er bara ráðinn.

### **5.7.2 Val á starfi**

Helmingur viðmælenda fór í hefðbundin auglýst störf bæði innan Reykjavíkurborgar sem og á almennum markaði. Þrír fengu starf innan Reykjavíkurborgar sem annað hvort var sniðið að þeirra menntun, kunnáttu og fyrri störfum og þar af leiðandi búið til nýtt stöðugildi eða þar sem vantaði starfsfólk en vinnustaðurinn hafði ekki fjármagn til að búa til stöðugildi. Einn viðmælenda fékk starf á almennum vinnumarkaði. Með því að fara í gegnum Atvinnu- og virknimiðlun gat vinnustaðurinn ráðið inn starfsmann, tímabundið vegna fjárveitingar sem úrræðið bauð upp á. Allir viðmælendur greindu frá því að hafa fengið starf mjög fljótlega eftir að hafa komist í samband við Atvinnu- og virknimiðlun.

Viðmælendur upplifðu allir að hlustað hafi verið á starfsóskir þeirra. Helstu óskir voru tengdar menntun, sumum langaði að starfa innan ákveðins geira eða alls ekki innan ákveðins geira, aðrir gerðu kröfur um vinnutíma, starfshlutfall eða að vinnan væri nálægt heimili. Einn viðmælenda lýsti þessu svona:

...ég var spurð á hvaða svæði ég vildi vinna og við hvað, ég sagði þeim hvar ég vildi vinna og ég vildi hafa það 8-4 [...] og að ég vildi helst vera nálægt [...] svo sagði ég

þeim líka hvar ég vildi ekki vinna [...] frekar að fá svona skrifstofu starf, kannski til dæmis í móttöku, það væri þægilegt fyrir mig. Það var hlustað á mig og haft samband við mig og ég fékk starf sem passaði akkurat við þessa lýsingu.

Annar viðmælandi tók undir þessi orð og sagði:

Já, ég var alveg spurður í þaula um hvaða starf hentaði mér og þetta snérist allt um mig, og það var ekki verið að reyna að troða mér í neitt sem hentaði mér ekki, þær fóru mjög vel að þessu.

Einn viðmælenda sagði að þetta ferli hefði verið draumi líkast að fá það starf sem bauðst og það í heimsfaraldri:

Já hún hringir í mig í [...] og hún segir mér frá þessu verkefni og hún svona fer að fiska eftir því svona við hvað ég væri til í að vinna við og ég segi henni náttúrulega bara fyrst að í svona kreppu eða þínu kreppu að þá eru [...] ekki að ráða inn til sín, bara engan veginn það var verið að segja upp öllum og... en ég sagði að það væri bara svona draumurinn, alveg að þó að það væri ekki kreppa að þá væri það bara besti staðurinn, fyndist mér með mína menntun [...] og svo hérna fæ ég að vita [...] (yfirmaðurinn á draumastaðnum) væri að fara að hringja í mig [...] Hann hringir svo þarna [...] ég held að ég sé bara að fara í starfsviðtal en svo eftir svona 5. mín finn ég það bara að hann er að reyna að sannfæra mig um að byrja að vinna hjá þeim, af því að hann er búinn að ákveða að hann vill fá mig í vinnu.

Í leit að starfi fyrir viðmælendur virðist sem að Atvinnu- og virknimiðlun hafi sent ferilskrár a.m.k þriggja viðmælenda á starfsstöðvar innan borgarinnar sem gætu hentað, því að þír greindu frá því að yfirmenn á starfsstöðum hafi haft samband við sig vegna þess sem fram kom á ferilskrá þeirra og töldu sig hafa not fyrir starfsmenn líkt og þau. Út frá því var ýmist búið til starf fyrir viðkomandi eða líkt og í einu tilfelli, að einn viðmælenda bjó yfir kunnáttu sem nýttist afar vel á vinnustað og var því ráðinn þar.

## 5.8 Upplifun af starfi og viðtökur á vinnustað

Sex viðmælenda upplifðu starfið sjálft og viðtökur á vinnustað á jákvæðan hátt. Einn viðmælenda lýsti sér eins og púsluspili sem hafði vantað í teymið og að hann hafi smell passaði þar inn. Annar tók undir það og móttökur á vinnustað hefðu skipt sköpum:

...sérstaklega af því að það var vel tekið á móti manni [...], ég fittaði líka bara vel inn þarna hjá þeim [...]. hérna og bara já, við fittuðum bara öll vel saman og þetta var bara win win.

Einn viðmælandi greindi frá því að móttökurnar hefðu komið skemmtilega á óvart:

En ég bjóst ekkert endilega við að vera tekin með svona opnum örmum og verið svona góður, skemmtilegur andi sem allir tala um sko, það er frábær forstöðumaður og mjög finn deildarstjóri [...] en það var svo mikil orka í öllu og mjög vel hugsað um starfsmenn.

Einn viðmælandi var með áhugaverða sýn á starfsumhverfi sitt og sagði:

... svo eftir því sem ég var lengur, hérna og meira í kringum þetta fólk að þá áttaði ég mig á því að það var ekkert toxic masculinity hér, það var bara já, það var svona aðal munurinn í rauninni, að koma úr þannig umhverfi yfir í svona heilbriggt svona kvenlægt starfsumhverfi. [...] já, svo fljótlega fattaði ég að þetta var ekkert bara vorkunnsemi, bara almenn góðmennska.

Einn viðmælenda greindi frá því að hafa óskað eftir ákveðnu starfi og fengið það. Þegar hann hóf störf reyndist það ólíkt því sem hann hélt það yrði. Varð hann því fyrir vonbrigðum og kenndi sér um að hluta til, þar sem að hann hefði óskað eftir starfinu. Hann upplifði að sér hafi hvorki verið vel tekið af samstarfsfólki né fengið stuðning yfirmanns og lýsir upplifun sinni af starfinu svona:

...þau útveguðu mér svo vinnu hjá [...]. Sem var, sem var fínt til að byrja með en þú veist (dæsir) uuu þetta var interesting, bara með yfirmanninn hann var þú veist [...] hann var alltaf í símanum og erfitt að ná í hann. Þannig að ég ætla bara honestly að kenna honum um erfiðleikana. [...] Þetta var flott til að byrja með en svo voru sett alltaf fleiri og fleiri skráttin verkefni sett á mig sem ég réði ekki við [...] og ég átti einn að gera það, með engin tæki. [...]. Þetta þú veist varð svolítið skrátt þar sem það var svo augljóst að ég gat engan veginn ráðið við þetta án tækja og tóla. Þannig að það virkaði eins og það hefði verið lagt á mig verkefni sem ég gæti ekki. Það virkaði þannig að minnsta kosti af því að ég var bara einn í þessu [...] og verkefnin voru svo stór að það hefði þurft að minnsta kosti fimm manns í þau.

Annar viðmælandi hafði heldur ekki aðeins góða sögu að segja frá sínum vinnustað og lýsti því svona:

...ég var eiginlega bara skilin eftir þarna og konan sem sá um þetta hún var alveg hræðileg [...] ég sat uppi með þessa konu þarna og hún var í raun og veru að reyna að gera allt til þess að gera mér lífið leitt...

Þó urðu samstarfsmenn varir við vanlíðan viðmælandans sem gerði það að verkum að hann þurfti ekki lengur að starfa með konunni heldur færði sig til í starfi og leið þá betur í vinnunni:

...sko ég var sko ofsalega kát þegar ég byrjaði en allt svona dregur allt úr manni og ég held að allir fatti það sko en svo náttúrulega eins og ég segi að svo lagaðist það þegar ég komst þarna [...] og fór að vinna með fólki sem er bara eðlilegt. Það var mjög

gaman að fara að vinna og vera þarna á [...], þar er fólk þar sem er að gera hluti og er með áhuga og skoðanir ekki bara mæta í vinnu og vinna til þess að fara heim. Sumir eru bara eins og þeir eru og þú veist það er erfitt að fara inn á nýjan vinnustað, það eitt og sér er álag.

Hvorugir viðmælenda leituðu til Atvinnu- og virknimiðlunar þegar í ljós kom að starfsstaðurinn hentaði ekki eða vegna slæmrar reynslu í samskiptum við samstarfsfólk. Þegar þeir voru spurðir greindu þeir jafnframt frá því að Atvinnu- og virknimiðlun hefði ekki haft samband við þá á meðan tímabundna ráðningarsamningnum stóð. Almennt voru samskipti viðmælenda við starfsfólk Atvinnu- og virknimiðlunar mis mikil, þó greindu flestir viðmælendur frá því að haft hafi verið samband við þau símleiðis þegar ráðningarsamningnum var að ljúka og staðan tekin. Þó greindi einn viðmælenda frá því að fínt hafi verið að fá símtal, en að Atvinnu- og virknimiðlun hafi ekkert getað gert fyrir hann þegar í ljós kom að ekki fengist áframhaldandi ráðning.

Þó nokkrir viðmælendur komu inn á upplifun sína á því að vera að koma inn á vinnustað í gegnum úrræði. Flestir voru ekki feimnir við að segja samstarfsfélögum frá því og komust þannig að því að það voru fleiri á vinnustaðnum sem höfðu upplifað atvinnuleysi eða hefðu einnig hafið störf þar í gegnum einhverskonar úrræði. Því upplifðu viðmælendur ekki að sér hafi verið mismunað á vinnustað, einn lýsir því hér:

...(Yfirmaður) kynnti mig fyrir fólki sem mætti og mér fannst hann bara vera mjög jákvæður og mér fannst ekki vera neinn munur á mér og öðru starfsfólki og allir rosalega tilbúnir að kenna mér allt og svona.

Sjö viðmælendur greindu frá því að hafa ekki verið í virkri atvinnuleit á meðan tímabundnu ráðningunni stóð. Þau sögðu ástæðurnar vera ýmist að þau fengju líklega áframhald eða höfðu einhverja vitneskju um að þau fengu líklega áframhald, einn nefndi það hefði verið svo mikið að gera í vinnunni og því hefði hann ekki sótt um önnur störf. Einn viðmælenda greindi frá því að hafa farið að leita að vinnu á fjórða mánuði, en þá hafði yfirmaður komið til hans og greint frá því að ekki fengist fjármagn í tæka tíð til að framlengja samninginn og hvatti hann til að sækja um önnur störf.

### **5.8.1 Stuðningur**

Viðmælendur upplifðu stuðning bæði frá starfsfólki Atvinnu- og virknimiðlunar og yfirmönnum á starfsstað. Þrír viðmælendur greindu frá því að hafa upplifað stuðning frá starfsfólki Atvinnu- og virknimiðlunar, þeir greindu frá því að hafa fengið bæði símtöl og

tölvupósta á meðan tímabundnu ráðningunni stóð, þó greindu tveir þeirra frá því að þeir hafi haft frumkvæði að hluta samskiptanna og meðal annars látið þau vita að vel gengi í starfinu. Einn viðmælenda lýsti stuðningi frá yfirmönnum á þennan hátt:

...þau eru alltaf tilbúin að hlusta á mig, það er stundum erfiður dagur í vinnunni út af [...] en þú veist ef mér finnst eitthvað óþægilegt þá get ég alltaf sagt þeim frá og það er hlustað á mig ef mig vantar aðstoð.

Annar viðmælendi lýsti einnig stuðningi frá yfirmanni en með öðrum hætti og sagði:

...já sérstaklega (nafn) fylgdist með og tjékkaði reglulega hvort allt væri að ganga vel, ekki bara vinnan heldur líka hvort mér væri að líða vel og sjá um sjálfan mig, [...] minnti mig á að ég væri kominn á borgar- vinnutíma, ekki vera feiminn við að fá þér kaffi, þú ert ekki í [...] lengur, en það þurfti aðeins að trappa mig niður fyrst, ég er að fara úr því að vera verktaki þar sem ég fékk greitt eftir verki en ekki tímavinnu og mæti svo til Reykjavíkurborgar þar sem þetta er eiginlega akkurat öfugt, þú ert kannski með 5 menn sem eru að vinna sama verkið. [...] Hann trappaði mig alveg vel niður í þessu, sem var algjörlega það sem ég þurfti á að halda.

Tveir viðmælendur fundu stuðning í samstarfsfólki, einn upplifði stuðning þegar honum leið illa í vinnunni og annar greindi frá því að samstarfsfélagar hafi hvatt hann til að sækja um áframhaldandi starf.

### **5.8.2 Líðan og virkni**

Sjö viðmælendur greindu frá því að með því að fara að vinna að þá hefði komist rúttína á líf þeirra eða að dagleg rúttína þeirra hafi breyst til hins betra. Þó nokkrir viðmælendur greindu frá því að það hefðu verið viðbrigði að fara aftur í vinnu, það hefði reynst erfitt um tíma en að þau væru samt fegin, öllum fannst betra að hafa rúttínu og einn lýsti því svona:

Það var bara ... svolítið erfitt fyrst að komast aftur í rúttínu, ég þurfti að fara að taka ábyrgð á sjálfum mér og já, þetta var erfitt fyrst en þegar þetta komst í rúttínu að þá varð þetta alltaf auðveldara og auðveldara eftir því sem að leið á.

Vinnan stuðlaði að bættri svefnrúttínu og ýmist hollara mataræði eða hófsamara og reglulegra matarræði. Þá greindu nokkrir viðmælendur að einnig hefði komist rúttína á svefn.

Tveir viðmælenda greindu frá því að hreyfing hefði aukist eftir að þau byrjuðu að vinna. Aðrir tveir greindu frá því að vinnan hefði stuðlað að öðruvísi þreytu, þ.e. að í stað

orkuleysis að þá væru þau frekar líkamlega þreytt. Einn viðmælenda greindi frá auknu líkamlegu hreysti og orku:

já eins og ég sagði líkamlega er ég miklu betri, eins og ég er ekki eins þreytt, þó svo að það hljómi asnalega en ef maður er mikið heima að þá er rúmið þarna, en þetta er bara annar rythmi sem hentar mér betur, ég held að flestir sem vinni [...] upplifi að þetta er mjög jákvætt því að maður er eða já ég er ekki syfjuð í vinnunni og það er alltaf eitthvað að gera og það heldur manni í formi bæði líkamlega og já ég er svona sterkari [...] það bara á betur við mig að vera í einhverjum hasar í vinnunni og já allt jákvætt við þetta.

Sex viðmælenda töldu að það að byrja að vinna aftur hefði haft mjög jákvæð áhrif á andlega líðan. Einn viðmælenda greindi frá því að hafa liðið mjög illa í vinnunni til að byrja með en að það hafi þó endað vel og stuðlað að bættri líðan. Þrjú viðmælenda sem áður höfðu greint frá depurð og þunglyndi sögðust ekki vera það lengur. Jafnframt nefndu tveir aðrir að kvíði hefði minnkað til muna en helstu orsakir kvíðans höfði áður verið vegna fjárhags og félagslegrar einangrunar og að með því að fá tekjur og umgangast fólk á ný hefði dregið úr kvíða. Einn viðmælenda lýsti breytingunum á þennan hátt:

Núna get ég keypt mat handa þeim og hjálpað þeim aðeins og ég þarf ekki lengur að hafa áhyggjur af því hvort að (nafn barns) vanti skó eða ekki ég get keypt þá bara núna. [...] já og miklu meiri samskipti og skemmtilegra að tala við alla og það gerist svo margt fyndið í vinnunni og við hlægjum mikið en það er ekkert þannig þegar ég er ein heima, þannig að já mér finnst mikið létt á mér andlega...

Sex viðmælenda greindu frá því að félagsleg virkni hefði aukist eftir að þau hófu störf. Þar af nefndu fimm þeirra sérstaklega samskipti við samstarfsfélaga, að þau hefðu eignast góða kunningja og vini í vinnunni. Einn viðmælenda fór að stunda áhugamál og félagsstörf af krafti. Annar greindi frá því að samskipti við fjölskyldu hefðu aukist og batnað og að hann hefði kynnst maka sínum í gegnum vinnuna og væri nú kominn í sambúð. Einn viðmælenda lýsti breytingunum á þennan hátt:

...þegar maður er í vinnunni þú veist maður fréttir svo margt, það eru allir að segja manni frá því þegar þau fóru þangað eða gerðu þetta, eða prófaðu þetta eða ég keypti þetta. Það er svo margt að fréttu og svo fer ég heim að tala við (nafn) og segi henni frá öllu því sem er að fréttu í vinnunni og sting upp á því að við kannski prófum eitthvað sem samstarfsfélagi mælti með en áður fyrr var ég bara heima og frétti ekkert og hafði varla neinn til að tala við...

Aðeins einn viðmælandi greindi frá því að hafa ekki upplifað neina breytingu á líðan né virkni, en það var jafnframt eini viðmælandinn sem fékk ekki ráðningu áfram né fann vinnu eða önnur verkefni í kjölfar tímabundna ráðningarsamningsins.

### 5.8.3 Sjálfstraust og valdefling

Viðmælendur upplifðu að Atvinnu- og virknimiðlun hefði gefið þeim tækifæri til að „komast inn“ þ.e. að komast í viðtöl og fengið tækifæri til að sanna sig þar og svo síðar í starfi. Einn viðmælenda greindi frá því að vegna Covid-19 og þess að hann væri nýr innan geirans sem hann langaði að starfa í að þá hefði Atvinnu- og virknimiðlun gert honum kleift að fá starf innan þess geira og þar með öðlast reynslu á vettvangi og í starfi sem var helsta hindrunin áður, reynsluleysið. Eftir að hafa starfað þar í nokkurn tíma gaf það viðkomandi sjálfstraust á þessum vettvangi sem gerði það að verkum að hann taldi sig verðugan og upplifði að hann gæti fengið sjálfur starf innan geirans ef hann vildi fara annað.

Sex viðmælendur greindu frá þeim jákvæðu áhrifum sem starfið hafði á sjálfsmynd og sjálfstraust. Þau sögðu að það sem stæði upp úr væri að vera hluti af teymi, finna að sér sé treyst og að á þau sé reitt, að fá ábyrgð og upplifðu stolt bæði af vinnunni en einnig að aðrir væru ánægð með það sem þau höfðu fram að færa í starfi. Þeir viðmælendur sem fengu að halda áfram upplifðu það sem staðfestingu á því að þeir hefðu verið að vinna gott starf. Einn viðmælenda lýsti því að í byrjun hafi sjálfstraustið fallið og lýsir þeirri sýn sem hann hafði á sjálfan sig, það var þó ekki lengi:

...já sjálfstraustið byrjaði klárlega á því að fara aðeins neðar af því að virkaði eins og þetta væri bara ölmusa bara finnum eitthvað fyrir þessa aumingja sem eru á fjárhagsaðstoð og hafa ekkert að gera, sjáum hvort það sé ekki hægt að nýta þetta pakk. [...] ég fer að upplifa að þetta er ekki bara hérna að þetta hafi kannski byrjað sem handout í upphafi að þá er þetta í rauninni, að það var virkilegt gagn af [...] og allir ánægðir með bæði bara að sjá mig koma og svo þegar ég er búinn með verkefnið að þá já, [...] að vera svona frumkvöðull, ég gat sýnt fram á að það væri algjör þörf á þessu [...] þá fór þetta að hafa mjög jákvæð áhrif á egóið.

Annar viðmælandi talaði mikið um starf sitt í viðtalinu, hvað hann hefði vaxið í starfi, fengið aukna ábyrgð eftir því sem leið á og þau verkefni sem hann hafði sinnt eða var að sinna í vinnunni. Hann hafi verið ráðinn inn á álagstíma og sokkið sér í vinnu, hann hafi verið ákveðinn í að standa sig og efldist andlega við það að fara að vinna. Í gegnum allt

viðtalið var greinilegt að hann var stoltur af sjálfum sér og því starfi sem hann hafði skilað af sér.

Tveir viðmælendur greindu frá því að hafa fengið viðurkenningu á því góða starfi sem þau höfðu unnið. Yfirmenn annars höfðu samband að ráðningunni lokinni og óskuðu eftir aðstoð og réðu viðkomandi inn sem verktaka. Hinn greindi frá því að hafa sótt um annað starf þar sem áframhald var ekki í boði, 50 manns hafi sótt um það starf en hann fengið það. En hann sagðist vita það fyrir víst að það hefði verið vegna meðmæla frá yfirmanni hjá Reykjavíkurborg. Annar viðmælenda sem fékk ekki áframhaldandi ráðningu greindi frá því að starfsmaður frá Atvinnu- og virknimiðlun hefði haft samband við hann þegar samningurinn var að líða undir lok og hvatt hann til að hafa samband við yfirmann á starfsstöð innan Reykjavíkurborgar. Yfirmaðurinn hafði upphaflega viljað fá hann til starfa þegar Atvinnu- og virknimiðlun var að leita að starfi, þau hefðu líklegast laust starf fyrir hann. Það gerði hann og fékk starf þar um leið og tímabundna ráðningarsamningnum lauk.

## **5.9 Það sem hefði betur mátt fara**

Þegar viðmælendur voru spurðir hvort það mætti bæta eitthvað hvort sem það væri í þjónustu Atvinnu- og virknimiðlunar eða ferlinu sjálfu þá greindi einn viðmælenda frá því að hafa haldið að þar sem að Atvinnu- og virknimiðlun hefði séð um ráðninguna að þau myndu einnig taka ákvörðun um hvort hann fengi áframhald, svo er ekki. Viðkomandi beið því óþreyjufullur eftir símtali frá Atvinnu- og virknimiðlun varðandi framhaldið. Þetta leystist þó er Atvinnu- og virknimiðlun hringdi í viðkomandi sem hluta af eftirfylgni rétt áður en samningnum lauk, hann fór í kjölfarið til yfirmanns og fékk áframhald á vinnustaðnum.

Þá kom annar viðmælandi inn á áhugaverðan galla í samskiptum við Atvinnu- og virknimiðlun:

...ef maður missir af símtali þá er það svo svekkjandi, hver var þetta og hvað ætlaði hann að segja við mig því að maður sér bara símanúmer Reykjavíkurborgar og ef maður hringir til baka þá er þetta bara almennt númer og það veit enginn hver var að hringja í mig [...] þá hugsar maður ahh kannski fór sjénsinn minn þarna eða þú veist. [...] það væri mjög þægilegt að ef að maður missir af símtali að þá myndi viðkomandi senda póst og segja hvaða tími hentar þér fyrir símtal eða bara hæ, þetta var ég sem var að hringja í þig...



Þrír viðmælenda óskuðu þess að Atvinnu- og virknimiðlun hefði haft samband við þau fyrr þar sem reynsla þeirra var góð af úrræðinu en einn viðmælandi orðaði það svona:

...ég hélt líka að ég myndi fá vinnu einn tveir og þrír, eða kannski ekki einn, tveir og þrír en eftir max tvo mánuði. En samt svo liðu sjö til átta mánuðir og þangað til að mér var boðin aðstoð og það er allt of lengi.

Þá bætti hann við að hann hefði vel verið til í að fá aðstoð strax á þriðja eða fjórða mánuði, en þá hafði hann þegar áttað sig á því hve erfitt það var að fá vinnu og taldi sig tilbúinn að fá aðstoð.

Aðeins einn viðmælandi hafði fengið atvinnuleysisbætur áður en hann fékk tímabundinn ráðningarsamning í gegnum Atvinnu- og virknimiðlun. Hann greindi frá því að hafa ekki verið búinn með rétt sinn hjá vinnumálastofnun þegar hann þáði starf í gegnum Reykjavíkurborg. Það að hann hafi verið í vinnu í sex mánuði gerði það að verkum að hann átti ekki rétt á atvinnuleysisbótum þegar því lauk. Lýsti hann þessu sem hálfgerðum bjarnargreiða, þar sem upphæð fjárhagsaðstoðar væri svo lág að það væri ekki hægt að lifa á henni, en viðkomandi þurfti að leita til borgarinnar og fá fjárhagsaðstoð til framfærslu eftir að ráðningarsamningnum lauk. Annar viðmælandi sem fékk heldur ekki áframhald á ráðningu sagði að eftir að ráðningarsamningnum lauk hafi hann leitað aftur til Reykjavíkurborgar til að fá framfærslu en þurft að vera tekjulaus í einn mánuð vegna reglna Reykjavíkurborgar sem reyndist honum erfitt.



## 6 Umræða

Í þessum kafla verður farið yfir helstu niðurstöður rannsóknarinnar og þær settar í samhengi við þau fræði og rannsóknir sem fjallað var um fyrr í rannsókninni. Markmið rannsóknarinnar var að varpa ljósi á upplifun viðmælenda af Atvinnu- og virknimiðlun Reykjavíkurborgar og hvernig úrræðið nýttist þeim. Hvaða hindranir þau upplifðu í atvinnuleitinni, hvað hjálpaði í úrræðinu, hvað hefði betur mátt fara, hvernig þeim gekk að fóta sig á vinnumarkaði og hvort úrræðið hafi haft áhrif á líðan eða stuðlað að virkni.

### 6.1 Hindranir í atvinnuleit og áhrif atvinnuleysis

Allir viðmælendur nema einn höfðu verið utan vinnumarkaðar og í virkri atvinnuleit í u.þ.b. tvö ár, einn lengur og einn aðeins skemur, því höfðu allir viðmælendur nema einn upplifað langtímaatvinnuleysi (Hagstofa Íslands, e.d.-a). Atvinnu- og virknimiðlun hóf störf sumarið 2020, en þá var atvinnuleysi hér á landi gífurlega mikið af sökum Covid-19 faraldursins sem herjaði á landsmenn og atvinnulífið (Reykjavíkurborg, 2022-a). Viðmælendur fundu fyrir áhrifum faraldursins í atvinnuleitinni og upplifðu að umsækjendur væru töluvert fleiri en störfín sem voru í boði. Allir viðmælendur nefndu að þeir hafi ekki fengið svör við umsóknum, því má velja því fyrir sér hvort það sé að hluta til vegna þess að þau höfðu flest verið utan vinnumarkaðar í lengri tíma en rannsóknir sýna að slíkt hefur neikvæð áhrif í atvinnuleit (Bateson, 2022; Levitt o.fl., 2019). Viðmælendur greindu frá því að hafa upplifað vonleysi, höfnun, óöryggi eða óvissu. Þessar lýsingar eru í samræmi við stig kulnunar í rússíbanalíkani Borgen og Amundson, (1987) en stig kulnunar hefst þegar atvinnuleit hefur staðið yfir í þó nokkurn tíma án árangurs.

Menntun getur reynst hindrun í atvinnuleit þ.e. bæði lágt menntunarstig eða hátt menntunarstig en hvort tveggja átti við um viðmælendur (Altindag o.fl., 2022; Cairó og Cajner, 2018). Tveir viðmælenda lýstu því að hafa orðið fyrir stimplun og fordómum vegna aldurs, en samkvæmt Goffman (1963) þá skapa samfélagslegar hugmyndir staðalímyndir sbr. um eldra fólk, sem svo leiðir til stimplunar um færni sem dæmi. Líkt og niðurstöður Dietz og Walwei (2011) gáfu til kynna að þá upplifðu viðmælendur að þeir væru taldir við verri heilsu en þeir voru vegna aldursfordóma eða að geta ekki haldið í við yngri kynslóðir innan stéttarinnar. Einungis einn viðmælenda bar erlent nafn og taldi hann að það hefði stuðlað að erfiðleikum í atvinnuleit. Sú upplifun er í samræmi við rannsókn Derous o.fl. (2017) sem sýndi fram á að einstaklingar með erlent nafn eru síður valdir en jafn hæfir einstaklingar á sama sviði.

Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu að atvinnuleysið og fjárhagsáhyggjur höfðu slæm áhrif á andlega líðan viðmælenda en, þó nokkrir greindu frá því að hafa upplifað kvíða og helmingur viðmælenda greindi frá einkennum þunglyndis eða þunglyndi. Þessar niðurstöður samsvara niðurstöðum Latsou og Geitona (2018) um áhrif langtíma atvinnuleysis og fjárhags á líðan. Í rannsókn Crayne (2020) kom í ljós að geðræn vandkvæði líkt og kvíði, þunglyndi og aukin áfengisneysla eru algengari meðal einstaklinga sem hafa verið lengi utan vinnumarkaðar. Upplifun þátttakenda þessarar rannsóknar styðja við þessar niðurstöður. Atvinnuleysi og andleg vanlíðan hefur áhrif á sjálfstraust og viðmælendur greindu frá því að hafa upplifað neikvæð áhrif þess á sjálfstraust (Álvaro o.fl., 2018). Viðmælendur greindu jafnframt frá skömm og stimplun; einn upplifði sjálfstimplun sem hefur áhrif á sjálfstraust þar sem viðkomandi upplifir sig sem aumingja, líkt og hann greindi frá. Annar greindi frá því að hafa orðið fyrir samfélagslegri stimplun og verið stimplaður latur út frá staðalímynd þeirra sem þiggja bætur. Þessar niðurstöður eru sambærilegar niðurstöðum Zang (2020) á upplifun einstaklinga sem þiggja fjárhagsaðstoð af skömm og stimplun og niðurstöðum Jun þar sem einstaklingar upplifðu að vera stimpluð ónytjungar og löt, ásamt áhrifum þessa á sjálfstraust (Zang, 2020).

Niðurstöður þessarar rannsóknar styðja rannsókn Danneris (2018) um ferla sem einstaklingar sem fá fjárhagsaðstoð til framfærslu og eru í atvinnuleit upplifa að tvennu leiti. Annars vegar upplifðu viðmælendur tímabil þar sem þeir féllu af sporinu þ.e. að andleg heilsa versnaði til muna eða áfengisneysla jókst sem gerði það að verkum að einstaklingar urðu óvinnufærir um tíma. Hinsvegar greindu viðmælendur þessarar rannsóknar einnig frá tímabili uppgjafar, þar sem einstaklingur hættir að hugsa um sjálfan sig og dregur sig í hlé frá samfélaginu. Niðurstöður þessarar rannsóknar sýna að helmingur viðmælenda hélt rútinu, en hinn helmingurinn sagði frá því að hafa dregið úr félagslegri virkni og einangrast félagslega, en að Covid-19 faraldurinn hafi ýtt enn frekar undir einangrun. Samkvæmt rannsókn Kunze og Kuppa (2017) ýtir atvinnuleysi undir félagslega einangrun, Crayne (2020) er því sammála og bætir við að ástandið þ.e. samkomutakmarkanir hafi stuðlað að aukinni félagslegri einangrun á tímum Covid-19. Þó lýsti einn viðmælandi því að hafa einangrast félagslega vegna fátæktar. Þegar tekjur eru svo lágar að það hamlar þátttöku í samfélaginu er hægt að færa rök fyrir því að það sé frekar félagsleg útilokun en félagsleg einangrun (Pivu, 2021).

## 6.2 Upplifun af þjónustu Atvinnu- og virknimiðlunar

Tveir viðmælenda höfðu farið á námskeiðið Út á vinnumarkaðinn og reynsla þeirra beggja var góð. Öðrum þeirra þótti það hvetjandi en segja má að hinn hafi ekki upplifað að hann ætti þar heima vegna þeirra sem þar voru. Hægt er að túlka það sem áhrif stimplunar, en einstaklingar sem þiggja fjárhagsaðstoð upplifa oft stimplun og þarna stimplar viðmælandinn hópinn en telur sig ekki vera hluti af honum (Jun,2022).

Upplifun viðmælenda af ferli Atvinnu- og virknimiðlunar var ekki jafn nákvæm og lýsing Guðlaugar Jónu Hilmarsdóttur (munnleg heimild 1.1.2022) en þó líkt og þar kom fram hafði ýmist félagsráðgjafi samband við viðmælenda og bauð þátttöku og Atvinnu- og virknimiðlun tók við keflinu eða að þau höfðu beint samband við viðmælendur. Töluverð líkindi eru með störfum Atvinnu- og virknimiðlunar og því starfi sem unnið er í Þýskalandi sbr. rannsókn Bernhard og Kopf (2014). Greinilegt er þó að Atvinnu- og virknimiðlun veitir meiri stuðning, mera aðhald og býður upp á lengra ferli bæði á námskeiðunum og með ráðningarsamningum, líkt og lagt var til í þeirri rannsókn.

Viðmælendur greindu allir frá því að ferlið hefði gengið smurt fyrir sig og að mikil hjálp hafi verið í starfsfólki Atvinnu- og virknimiðlunar. Þá sýna niðurstöður að viðmælendur upplifðu að þátttaka þeirra í úrræðinu hefði skipt sköpum í endurkomu þeirra á vinnumarkað. Bourdieu (1986) taldi að það að hafa félagsauð væri líkt og aðgengi að auðlindum sem gætu haft áhrif á stöðu einstaklings í samfélaginu. Atvinnu- og virknimiðlun veitir einstaklingum aðgengi að auðlindum þ.e. því starfsfólki sem þar starfar og með tímabundna ráðningarsamningnum gefst fólki tækifæri til að sanna sig á vinnumarkaði, hafa áhrif á félagslega stöðu og skapa aukinn félagsauð. En líkt og fram hefur komið skiptir félagsauður sköpum í atvinnuleit (Wanberg o.fl., 2020).

Hlutverk Atvinnu- og virknimiðlunar var meðal annars að finna starfstækifæri sem passa skjólstæðingum og er það vandaverk þar sem skjólstæðingur og starf þarf að passa saman og tryggja þarf ánægju allra aðila (Guðlaug Jóna Hilmarsdóttir, 2022, munnleg heimild 1.1.2022). Viðmælendur greindu frá því að hafa verið spurð hvað þeim langaði að starfa við og að þau hefðu fengið að ráða ferðinni þ.e. ekki þurft að taka fyrsta starfinu heldur oftast en ekki fengið að velja á milli starfa eða að störf voru hönnuð með þau í huga og í samráði við þau. Þessir starfshættir lýsa helstu forsendum valdeflingar, en þær eru aðgangur að úrræðum, upplýsingum og aukin geta til ákvarðanatöku (Camberlin, 1997). Allir viðmælendur greindu frá

því að hafa fengið starf mjög fljótlega eftir að hafa komist í samband við Atvinnu- og virknimiðlun og voru þau öll mjög ánægð með hvað ferlið gekk fljótt fyrir sig. Viðmælendur réðu sig flestir til starfa hjá Reykjavíkurborg, en flestar ráðningar á vegum Atvinnu- og virknimiðlunar voru innan Reykjavíkurborgar (Reykjavíkurborg, 2022-a).

Þrír viðmælenda upplifðu stuðning frá starfsfólki Atvinnu- og virknimiðlunar eftir að þau hófu störf, aðrir upplifðu stuðning frá yfirmönnum eða samstarfsfólki. Félagslegur stuðningur gegnir lykilhlutverki í trú á eigin getu og það að upplifa stuðning við endurkomu á vinnumarkað eykur sjálfstraust einstaklinga og trú á eigin getu (Luther o.fl.,2015). Jafnframt hafa rannsóknir sýnt fram á að stuðningur og samfella í þjónustu reynist einstaklingum sem fá fjárhagsaðstoð vel í atvinnuleit (Danneris, 2018).

Tveir viðmælendur lýstu því að hafa slæma upplifun af þeim vinnustað sem þeir réðu sig á. Hvorugir leituðu til Atvinnu- og virknimiðlunar vegna þessa. Þó gerði félagslegur stuðningur frá samstarfsmanni annars viðmælenda það að verkum að vinnuumhverfið batnaði til muna. Sumir viðmælenda héldu sambandi við starfsfólk Atvinnu- og virknimiðlunar eftir að þau hófu störf en aðrir greindu frá því að hafa lítið eða ekkert í þeim heyrnt á þeim tíma. Þó greindu flestir frá því að hafa fengið símtal undir lok ráðningarsamningsins. Einn greindi frá því að það símtal hefði gert það að verkum að hann fékk annað starf að ráðningarsamningnum loknum.

Ekkert úrræði er gallalaust, Atvinnu- og virknimiðlun hefur verið í stöðugri þróun síðan úrræðið var sett á laggirnar sbr. þegar áherslum var breytt úr því að þjónusta bæði einstaklinga sem fengu atvinnuleysisbætur og einstaklinga sem þáðu fjárhagsaðstoð yfir í aðeins einstaklinga sem þáðu fjárhagsaðstoð (Reykjavíkurborg, 2022-a). Einn viðmælandi greindi frá því að hafa ekki áttað sig á því að ef hann fengi ekki áframhaldandi ráðningu að þá ætti hann ekki rétt á atvinnuleysisbótum á ný. Því leitaði hann til Reykjavíkurborgar og þáði fjárhagsaðstoð en þetta hafði í för með sér töluverðar fjárhagsáhyggjur. Einn viðmælandi greindi frá því að hafa þurft að vera tekjulaus í mánuð að ráðningarsamningnum loknum vegna reglna Reykjavíkurborgar um fjárhagsaðstoð en samkvæmt þeim eru allar tekjur einstaklings í þeim mánuði sem sótt er um og mánuðinum á undan teknar til frádráttar séu þær yfir grunnfjárhæð fjárhagsaðstoðar (Reykjavíkurborg, 2022-d). Þetta gerði það að verkum að hann upplifði einnig fjárhagsáhyggjur.

Atvinnu- og virknimiðlun heyrir undir Reykjavíkurborg sem er fjölmennasta sveitarfélag Íslands og fjölpætta þjónustu, mörg svið og margt starfsfólk. Einn viðmælenda greindi frá því

að vegna þessa hefði reynt erfiðara en ella að komast að því hver hafði hringt í sig og upplifði að tækifærið að fá starf í gegnum Atvinnu- og virknimiðlun hefði þar með farið, þar sem hann náði ekki að svara símtalinu. Þó kom hann einnig með lausn á þessu og lagði til að starfsfólk Atvinnu- og virknimiðlunar myndi senda tölvupóst ef viðkomandi svaraði ekki símanum til að láta vita hver hefði hringt og mögulega hvert tilefnið hefði verið.

Þrír viðmælendur höfðu aðeins eitt út á Atvinnu- og virknimiðlun að setja, en þeir óskuðu þess að hafa komist í þjónustu þeirra fyrr.

### 6.3 Líðan og virkni

Viðmælendur greindu frá því að það að fara að vinna aftur hefði haft jákvæð áhrif á líkamlega líðan og rútinu. Þetta samræmis niðurstöðum Dengler o.fl. (2021) en samkvæmt þeim hefur vinna, þó svo að hún sé tímabundin, jákvæð áhrif á líðan og eykur stöðugleika. Þau sem upplifðu breytingar greindu frá breytingum á mataræði til hins betra og aukinni hreyfingu ásamt líkamlegri þreytu frekar en andlegri þreytu. Rannsóknir sýna að atvinnuleysi getur haft víðtæk neikvæð áhrif á heilsufar, líkamleg sem og andlegt (Danneris, 2018; Guðný Björk Eydal, o.fl., 2012). Aftur á móti hefur vinnan þau áhrif að einstaklingar upplifa það að hafa hlutverk og tilgang sem hefur jákvæð áhrif á andlega líðan, en sex viðmælenda upplifðu að vinnan hefði jákvæð áhrif á andlega líðan (Crayne, 2020).

Valdefling og aukin trú á eigin getu viðmælenda kom greinilega í ljós þegar þeir greindu frá bættri líðan og aukinni virkni í kjölfar þess að fara að vinna. Samkvæmt kenningu Bandura (1997) um trú á eigin getu mun einstaklingur aðeins takast á við áskoranir sem hann telur sig ráða við og sleppir öðrum sem hann telur sig ekki geta ráðið við. Viðmælendur voru öll tilbúin að fá aðstoð Atvinnu- og virknimiðlunar en grunnur valdeflingar er að þiggja og veita hjálp, í sameiningu fundu þau svo starf við hæfi út frá óskum og styrkleikum þeirra (Healy, 2014; Mead, 2001). Þar með fengu þau tækifæri til að sanna sig en það var undir þeim komið hvað þau gerðu við það tækifæri. Árangursríkasta leiðin til að auka trú á eigin getu er reynsla einstaklingsins, bæði mistök og árangur. Það að viðmælendur upplifðu að það sem þau voru að gera þar árangur og stuðlaði að bættri líðan og aukinni virkni, skilaði sér einnig í aukinni trú á eigin getu (Bandura, 1997). Trú á eigin getu stuðlar að valdeflingu og þegar einstaklingar upplifa að þau geti haft áhrif og að þeirra eigin gjörðir hafi áhrif á líf þeirra, birtist það ekki síst í því þegar einstaklingar töluðu um vinnuna sem þau höfðu fengið eða voru í og stolt skein í

gegn (Chamberlin, 1997). Það að fá tækifæri til að öðlast reynslu, fá ábyrgð og tengjast öðrum og það að tilheyra er einnig hluti af valdeflingu (Chamberlin, 1997).

Félagsauður og tengslanet einstaklinga koma að góðum notum í atvinnuleit. Í gegnum tengslanet fréttir fólk frekar af atvinnutækifærum sem hafa ekki verið auglýst en einnig verður félagsauður til á vinnustöðum sem stækkar tengslanet viðkomandi innan starfsstéttarinnar og getur þar með stuðlað að frekari starfsmöguleikum (Adler og Kwon, 2002; Lengnick-Hall o.fl., 2021; Wanberg o.fl., 2020). Niðurstöður þessarar rannsóknar sýna að það að fara að vinna jók félagslega virkni og félagsauð þátttakenda. Vinnan gerði það að verkum að viðmælendur eignuðust vini, kunningja og maka í gegnum vinnuna. Fjórir viðmælendur fengu áframhaldandi ráðningu á þeim starfsstað sem þau hófu störf á og upplifðu það sem viðurkenningu á góðu starfi. Aukinn félagsauður kom greinilega í ljós hjá þremur þeirra sem ekki fengu áframhald þar sem þau fengu ýmist annað starf eða verkefni vegna þess að þau stóðu sig vel og mynduðu tengsl innan vinnustaðarins eða vegna ábendingar Atvinnu- og virknimiðlunar. Þetta styður jafnframt við rannsókn Wanberg o.fl. (2020) en í gegnum tengslanet eru einstaklingar líklegri til að fá starfstilboð og fréttu af starfstækifærum sem ekki hafa verið auglýst.

Þó ber að nefna að einn viðmælandi greindi hvorki frá breytingum á líðan né virkni fyrir ráðningarsamningin, á meðan honum stóð né að honum loknum.

#### **6.4 Lokaorð**

Niðurstöður þessarar rannsóknar benda til þess að störf og þjónusta Atvinnu- og virknimiðlunar hafi skipt sköpum í að veita þátttakendum tækifæri til að komast aftur inn á vinnumarkað. Upplifun þátttakenda af þjónustunni var jákvæð og reyndist starfsfólk Atvinnu- og virknimiðlunar þeim vel. Hindranir í atvinnuleit eru fjölmargar en þær helstu sem komu fram í þessari rannsókn voru menntun, bæði hátt menntunarstig og lágt menntunarstig, aldursfordómar, kynþáttamisrétti, andleg veikindi og áfengisneysla. Þessar niðurstöður samsvara niðurstöðum erlendra rannsókna. Flestum þátttakendum gekk vel að fóta sig á vinnumarkaði að vinnumarkaðsúrræðinu loknu, en þátttakan gaf þeim reynslu, aukinn félagsauð, valdefldi og stuðlaði að bættri líðan. Það sem hjálpaði einna helst í vinnumarkaðsúrræðinu var tækifærið til að komast inn þ.e. inn á vinnumarkað sem hafði reynst þeim erfitt. Annað sem hjálpaði var hve skilvirkt og hratt ferlið var í kjölfar þess að þátttakendur komust í samband við Atvinnu- og virknimiðlun. Helstu niðurstöður



rannsóknarinnar eru þó jákvæð áhrif úrræðisins á andlega líðan og félagslega virkni þátttakenda, sem jókst til muna á meðan því stóð og eftir það.

Niðurstöður rannsóknarinnar studdu fræðin að mestu leyti en þó hefur þetta vinnumarkaðsúrræði ekki verið rannsakað áður, þ.e. frá sjónarhorni þeirra sem njóta þjónustunnar. Reykjavíkurborg hefur aðeins kannað upplifun stjórnenda á þjónustu Atvinnu- og virknimiðlunar. Takmarkanir rannsóknarinnar byggja helst á því hve lítið úrtakið var en niðurstöður greina einungis frá upplifun átta þátttakenda og því er ekki hægt að færa niðurstöður yfir á stærra þýði. Þar með hefur rannsóknin ekki alhæfingargildi.

Niðurstöður þessarar rannsóknar geta gefið góða vísbendingu um þau áhrif sem þátttaka í vinnumarkaðsúrræði hefur á líðan og virkni einstaklinga ásamt því að beina sjónum að því sem hægt er að gera betur. Líkt og að bjóða einstaklingum sem sækja um fjárhagsaðstoð og eru í atvinnuleit, þjónustu Atvinnu- og virknimiðlunar sem fyrst. Þar sem niðurstöður sýna að þátttakendur óskuðu þess helst að hafa komist í samband við Atvinnu og virknimiðlun fyrr. Niðurstöður gefa til kynna að Atvinnu- og virknimiðlun haft reynst þátttakendum vel með faglegu og hvetjandi starfi. Allir þátttakendur greindu frá jákvæðri upplifun af vali á starfi og að hlustað hefði verið á óskir þeirra. Þeir sem leituðu eftir stuðningi upplifðu stuðning frá starfsfólki Atvinnu- og virknimiðlunar. Aukin eftirfylgni meðan á ráðningarsamningi stendur gæti reynst þeim sem finna sig ekki í starfinu og öðrum vel. Samkvæmt verkferlum Atvinnu- og virknimiðlunar hafa þau samband við einstaklinga tvisvar á meðan ráðningarsamningnum stendur. Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að eftirfylgni er ábótavant og auka þarf reglulega eftirfylgd á meðan ráðningarsamningnum stendur ásamt því að skýra mætti betur hlutverk Atvinnu- og virknimiðlunar fyrir skjólstæðingum, þ.e. að þau aðstoði við ráðningar en að áframhaldandi ráðning sé í höndum stjórnenda á starfsstað.

Aðeins einn þátttakanda sótti um störf meðan á ráðningarsamningnum stóð, þar sem ljóst var að hann fengi ekki áframhald og var hann hvattur til þess að sækja um störf af yfirmanni. Miðað við þessar niðurstöður þarf Atvinnu- og virknimiðlun að auka hvatningu sem þessa til skjólstæðinga sinna. Samkvæmt verkferlum Atvinnu- og virknimiðlunar minna þau á mikilvægi atvinnuleitar á meðan ráðningarsamningnum stendur en það virðist ekki skila sér sem skyldi til skjólstæðinga. Yfirmenn sem ráða inn einstaklinga í gegnum Atvinnu- og virknimiðlun þurfa einnig að vera hreinskilnir um hvort áframhaldandi ráðning sé í boði eða ekki sem fyrst, hver

sem ástæðan fyrir því er. Ef áframhaldandi ráðning er ekki í boði þarf Atvinnu- og virknimiðlun að fá yfirmenn með sér í lið við að minna á mikilvægi þess að sækja um önnur störf.

Höfundur leggur til að einstaklingar sem fá tímabundinn ráðningarsamning í gegnum Atvinnu- og virknimiðlun fái undanþágu á reglum Reykjavíkurborgar um fjárhagsaðstoð varðandi tekjuskerðingu, þ.e. ef einstaklingar fá ekki áframhaldandi ráðningu og þurfa að leita aftur til Reykjavíkurborgar varðandi framfærslu. Tímabundni ráðningarsamningurinn er aðeins í sex mánuði sem er ekki nægur tími til að öðlast rétt til atvinnuleysisbóta hjá Vinnumálastofnun. Viðkomandi á heldur ekki rétt á fjárhagsaðstoð vegna tekna fyrri mánaðar og þarf því að vera tekjulaus í einn mánuð að ráðningarsamningnum loknum. Því getur þátttaka í úrræðinu skapað auknar fjárhagsáhyggjur að því loknu.

Það er von höfundar að með niðurstöðum rannsóknarinnar sé hægt að draga lærdóm af upplifun þátttakenda ásamt aukinni þekkingu á því hvað einstaklingar sem hafa verið utan vinnumarkaðar í lengri tíma þurfa. Samkvæmt niðurstöðum þessarar rannsóknar virðast þau þurfa tækifæri til að komast inn, bæði í atvinnuviðtöl og á vinnumarkað og tækifæri til að sanna sig í starfi. Þá sýna niðurstöður einnig að Atvinnu og virknimiðlun hafi veitt þátttakendum slík tækifæri.

---

Nafn höfundar



## Heimildaskrá

- Adams, E. (2010). The joys and challenges of semi-structured interviewing. *Community Practitioners*, 83(7), 18–21.  
[https://www.researchgate.net/publication/45628115\\_The\\_joys\\_and\\_challenges\\_of\\_semi-structured\\_interviewing](https://www.researchgate.net/publication/45628115_The_joys_and_challenges_of_semi-structured_interviewing)
- Adler, P. og Kwon, S. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17–40.  
[https://msbfile03.usc.edu/digitalmeasures/padler/intellcont/SocialCapital\(AMR\)-1.pdf](https://msbfile03.usc.edu/digitalmeasures/padler/intellcont/SocialCapital(AMR)-1.pdf)
- Afl. (e.d.) *Lágmarkslaun*. <https://www.asa.is/kjaramal/lagmarkslaun>
- Altindag, D.T., Dursun, B. og Filiz, E.S. (2022). The effect of education on unemployment duration. *Economic Inquiry*, 60(1), 21– 42. <https://doi.org/10.1111/ecin.13027>
- Alþýðusamband Íslands. (2021). *Íslenskur vinnumarkaður 2021*.  
[https://www.asi.is/media/317291/vinumarkadsskyrsla\\_2021.pdf](https://www.asi.is/media/317291/vinumarkadsskyrsla_2021.pdf)
- Ástríður Stefánsdóttir. (2013). Eigindlegar rannsóknir og siðferðileg álitamál. *Netla – Veftímarit um uppeldi og menntun: Sérrið 2013*, 1–17.  
[https://netla.hi.is/serrit/2013/rannsoknir\\_og\\_skolastarf/002.pdf](https://netla.hi.is/serrit/2013/rannsoknir_og_skolastarf/002.pdf)
- Balgová, M., Trenkle, S., Zimpelmann, C., og Pestel, N. (2022). Job search during a pandemic recession: Survey evidence from the Netherlands, *Labour Economics*, 75(1), 1-21.  
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102142>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Becker, H. S. (1963). *Outsiders: Studies in the sociology of deviance*. Free Press.
- Bennett, D. (2019). Graduate employability and higher education: Past, present and future. *HERDSA Review of Higher Education*, 5 (1), 31-61,  
[https://www.researchgate.net/publication/332369627\\_Graduate\\_employability\\_and\\_higher\\_education\\_Past\\_present\\_and\\_future](https://www.researchgate.net/publication/332369627_Graduate_employability_and_higher_education_Past_present_and_future)
- Berglind Gísladóttir og Sigríður Halldórsdóttir. (2021). Inngangur að aðferðafræði. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Rannsóknir: Handbók í aðferðafræði* (bls. 23-36). Háskólinn á Akureyri.
- Bernhard, S. og Kopf, E. (2014) Courses or individual counselling: does job search assistance work? *Applied Economics*, (46)27, 3261-3273.  
<http://doi.org/10.1080/00036846.2014.927567>
- Besemer, S., Farrington, D. P. og Bijleveld, C. J. (2017). Labeling and intergenerational transmission of crime: The interaction between criminal justice intervention and a convicted parent. *PloS One*, 12(3), 1-17. <http://doi.org/10.1371/journal.pone.0172419>
- Black, O., Keegel, T., Sim, M.R., Collie, A. og Smith, P. (2017). The effect of self-efficacy on return-to-work outcomes for workers with psychological or upper-body musculoskeletal

- injuries: A review of the literature. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(1), 16-27. <https://doi.org/10.1007/s10926-017-9697-y>
- Borgen, W.A. og Amundson, N.E. (1987). The dynamics of Unemployment. *Journal of counseling and development*. 66(4), 180-184. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1987.tb00841.x>
- Bourdieu, Pierre. (1986). The forms of capital. Í John G. Richardson, (ritstjóri), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. (bls. 241-258) Greenwood Press. <https://www.socialcapitalgateway.org/sites/socialcapitalgateway.org/files/data/paper/2016/10/18/rbasicsbourdieu1986-theformsofcapital.pdf>
- Branden. N. (1992). *The power of self-esteem*. Health Communications Inc. <http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/5039/1/The%20Power%20of%20Self-Esteem.pdf>
- Cairó, I. Og Cajner, T. (2018). Human Capital and Unemployment Dynamics: Why More Educated Workers Enjoy Greater Employment Stability, *The Economic Journal*, (128)609, 652–682. <https://doi.org/10.1111/eoj.12441>
- Campell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D. og Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652–661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- Caplan, R. D., Vinokur, A. D., Price, R. H., og Van Ryn, M. (1989). Job seeking, reemployment, and mental health: A randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 759–769. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.5.759>
- Chamberlin, J. (1997). A working definition of empowerment. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 4(20), 43-48. <http://polkcountypbsn.org/wp-content/uploads/2012/10/Working-definition-of-empowerment.pdf>
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94(1), 95-120. [https://www.jstor.org/stable/2780243#metadata\\_info\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/2780243#metadata_info_tab_contents)
- Crayne, M.P. (2020). The Traumatic Impact of Job Loss and Job Search in the Aftermath of COVID-19. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 12 (1), 180-182. <https://doi.org/10.1037/tra0000852>
- Crean, M. (2020). Minority scholars and insider-outsider researcher status: Challenges along a personal, professional and political continuum. *Forum:Qualitative Social Research*, 19(1), 122- 136. <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-19.1.2874>
- Danneris, S. (2018). Ready to work (yet)? Unemployment trajectories among vulnerable welfare recipients. *Qualitative Social Work*, 17(3), 355–372. <https://doi.org/10.1177/1473325016672916>

- Derous, E., Pepermans, R., og Ryan, A.M. (2017) Ethnic discrimination during résumé screening : interactive effects of applicants' ethnic salience with job context. *Human relations*, 70(7), 860-882. <https://doi.org/10.1177/0018726716676537>
- Dietz, M., Walwei, U. Germany—No Country for Old Workers?. (2011) *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung* 44(1), 363–376. <https://doi.org/10.1007/s12651-011-0092-4>
- Edwards, D. (2017). *The experience of unemployment in primary wage earners*. University of British Columbia. <https://open.library.ubc.ca/collections/ubctheses/24/items/1.0355556>
- Elliott, V. (2018). Thinking about the coding process in qualitative data analysis. *The Qualitative Report*, 23(11), 2850–2861. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2018.3560>
- Erdogan, B., Bauer, T., Peiró, J. og Truxillo, D. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 215-232. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01330.x>
- Etherington, D. og Daguerre, A. (2015). *Welfare reform, work first policies and benefit conditionality: Reinforcing poverty and social exclusion?* <https://research.thelegaleducationfoundation.org/wp-content/uploads/2017/11/Welfare-and-benefit-conditionality-report-January-2015.pdf>
- Eurostat (2022). *People at risk of poverty or social exclusion*. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_01\\_10/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_01_10/default/table?lang=en)
- Feng, Y., Lagakos, D. Og Rauch, J.E. (2018). Unemployment and development. *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*, 25171(1). 1-57. <https://doi.org/10.3386/w25171>
- Félagsmálaráðuneytið. (2019). *Nýtt greiðslukerfi vegna skertrar starfsgetu- Tillögur samráðshóps um breytt framfærslukerfi almannatrygginga ásamt bókunum*. <https://www.stjornarradid.is/library/04-Raduneytin/Felagsmalaraduneytid/N%C3%BDtt%20grei%C3%B0slukerfi%20vegna%20skertrar%20starfsgetu.pdf>
- Field, J. (2008). *Social Capital* (2. útgáfa). New York: Routledge.
- Flatt, J., D. og Hughes, T. F. (2013). Participation in social activities in later life: does enjoyment have important implications for cognitive health? *Aging Health*, 9(2), 149–158. <https://doi.org/10.2217/ahe.13.11>
- Galie, A. og Farnworth, C.R. (2019). Power through: A new concept in the empowerment discourse. *Global Food Security*. 21(1), 13-17. <https://doi.org/10.1016/j.gfs.2019.07.001>
- Geller, J. og Norian, I. (2022). Advocacy in Evolution: The Push and Pull of Psychiatrists. Í Sowers, W.E., McQuiston, H.L., Ranz, J.M., Feldman, J.M., Runnels, P.S. (ritstjórar) *Textbook of Community Psychiatry*. (bls. 55-71). [https://doi.org/10.1007/978-3-031-10239-4\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-031-10239-4_6)

- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*. Penguin books.
- Guðbjörg Ottósdóttir. (2021). Siðferðilegar áskoranir í rannsóknum með félagslegum jaðarhópum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Rannsóknir: Handbók í aðferðarfræði* (bls. 117-131). Háskólinn á Akureyri.
- Guðný Björk Eydal og Chynthia Lisa Jeans. (2008). Börn og fátækt. *Tímarit félagsráðgjafa*, 3(1), 17-27.  
[https://www.academia.edu/2075073/B%C3%B6rn\\_og\\_f%C3%A1t%C3%A6kt\\_Children\\_and\\_poverty\\_Eydal\\_G\\_B\\_and\\_Jeans\\_C\\_L\\_2008\\_T%C3%ADmarit\\_f%C3%A9lagsr%C3%A1%C3%B0gjafa\\_Journal\\_of\\_Social\\_Work\\_3\\_17\\_25](https://www.academia.edu/2075073/B%C3%B6rn_og_f%C3%A1t%C3%A6kt_Children_and_poverty_Eydal_G_B_and_Jeans_C_L_2008_T%C3%ADmarit_f%C3%A9lagsr%C3%A1%C3%B0gjafa_Journal_of_Social_Work_3_17_25)
- Guðný Björk Eydal, Halldór S. Guðmundsson og Tómas B. Bjarnason. (2012). Atvinnuleysi og vinnumarkaðsúræði. Í Guðný Björk Eydal og Stefán Ólafsson (ritstjórar), *Þróun velferðarinnar* (bls. 185-211). Félagsvísindastofnun HÍ.
- Hagstofa Íslands. (2020). *Hlutfall starfandi ekki lægra á þriðja ársfjórðungi síðan 2011*.  
<https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/vinumarkadur/vinumarkadurinn-a-3-arsfjorungi-2020/>
- Hagstofa Íslands. (2022). *Félagsvísar: Lágtekjumörk og skortur á efnislegum gæðum á meðal barna á Íslandi*. <https://hagstofan.s3.amazonaws.com/media/public/2022/b0df960f-6d89-414c-88fd-9642a1ada2b4.pdf>
- Hagstofa Íslands. (e.d.-a). *Atvinna: Langtímaatvinnuleysi*.  
<https://visar.hagstofa.is/felagsvisar/atvinna/langtimaatvinnuleysi/>
- Hagstofa Íslands. (e.d.-b). *Íbúar á heimilum viðtakenda fjárhagsaðstoðar sveitarfélaga eftir aldri og landsvæðum 1997-2019*.  
[https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag\\_\\_felagsmal\\_\\_felagsthjonusta\\_sveitarfelaga\\_\\_fjarhagursvf/HEI09103.px/?rxid=75e97d48-91d9-4a43-a693-a5351a87402a](https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__felagsmal__felagsthjonusta_sveitarfelaga__fjarhagursvf/HEI09103.px/?rxid=75e97d48-91d9-4a43-a693-a5351a87402a)
- Halldór S. Guðmundsson., Atli Hafþórsson., Bryndís Elfa Valdemarsdóttir., Kristján Már Magnússon og Guðný Björk Eydal (2011). *Áhrif starfsendurhæfingar á fátækt, félagslega einangrun og virkni, Rannsókn meðal þátttakenda í Starfsendurhæfingu Norðurlands*.  
[https://www.researchgate.net/publication/266740059\\_Ahrif\\_starfsendurhaefingar\\_a\\_fatækt\\_felagslega\\_einangrun\\_og\\_virkni\\_Rannsokn\\_medal\\_thatttakenda\\_i\\_Starfsendurhaefingu\\_Nordurlands](https://www.researchgate.net/publication/266740059_Ahrif_starfsendurhaefingar_a_fatækt_felagslega_einangrun_og_virkni_Rannsokn_medal_thatttakenda_i_Starfsendurhaefingu_Nordurlands)
- Halpern, D. (2005). *Social Capital*. Cambridge: Polity Press.
- Hanna Björg Sigurjónsdóttir. (2006). Valdefling: Glíma við margrætt hugtak. Í Rannveig Traustadóttir (ritstjóri), *Fötlun: Hugmyndir og aðferðir á nýju fræðasviði* (bls. 66–77). Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Harpa Njáls. (2003). *Fátækt á Íslandi við upphaf nýrrar aldar*. Reykjavík, Háskólaútgáfan.
- Healy, K. (2014). *Social work theory in context: Creating frameworks for practice* (2. útg.). Palgrave Macmillan Education.



- Heilbrigðisráðuneytið. (2020). *Endurhæfing, tillögur að endurhæfingarstefnu*.  
[https://www.stjornarradid.is/library/04-Raduneytin/Heilbrigdisraduneytid/ymsarskrar/Endurhaefing-tillogur-ad-stefnu\\_Sept2020.pdf](https://www.stjornarradid.is/library/04-Raduneytin/Heilbrigdisraduneytid/ymsarskrar/Endurhaefing-tillogur-ad-stefnu_Sept2020.pdf)
- Helga Jónsdóttir. (2021). Viðtöl í eiginlegum og meginlegum rannsóknum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Rannsóknir: Handbók í aðferðafræði* (bls. 147–170). Háskólinn á Akureyri.
- Herbig. B., Dragano. N. og Angerer. P.(2013). Health in the long-term unemployed. *Dtsch Arztebl Int.* 110(23-24),413-419. <https://doi.org/10.3238/arztebl.2013.0413>
- Hipolito-delgado, C. og Lee, C.C. (2007). Empowerment theory for the professional school counselor: A manifesto for what really matters. *Professional school counseling*, 10(4), 327-332. <https://doi.org/10.1177/2156759X0701000401>
- Hjúskaparlög nr. 31/1993.
- Ingibjörg Þórhallsdóttir. (2010).Vinnan skapar manninn: Endurkoma til vinnu eftir veikindi eða slys. *Tímarit hjúkrunarfræðinga*, 86(5), 44-50.  
<https://www.hirsla.lsh.is/handle/2336/117286>
- Island.is. (e.d.) *Hefjum störf*. <https://island.is/covid-adgerdir/hefjum-storf>
- Jahoda, Marie (1981). Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36(2), 184–191. doi:10.1037/0003-066X.36.2.184
- Jón Gunnar Bernburg. (2019). Labeling theory. Í Krohn, M., Hendrix, N., Penly Hall, G. og Lizotte, A. (ritstjórar), *Handbook on crime and deviance 2. útgáfa*, (bls.179-196).  
[https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-030-20779-3\\_10.pdf](https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-030-20779-3_10.pdf)
- Jun, M. (2022) Stigma and shame attached to claiming social assistance benefits: understanding the detrimental impact on UK lone mothers' social relationships. *Journal of Family Studies*, 28(1), 199-215, <https://doi.org/10.1080/13229400.2019.1689840>
- Katrín Blöndal og Sigríður Halldórsdóttir. (2021). Yfirlit yfir eiginlegar rannsóknaraðferðir. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Rannsóknir: Handbók í aðferðafræði* (bls. 205–217). Háskólinn á Akureyri
- Kim, T.J. og Von dem Knesebeck, O. (2016). Perceived job insecurity, unemployment and depressive symptoms: a systematic review and meta-analysis of prospective observational studies. *Int Arch Occup Environ Health* 89(1), 561–573.  
<https://doi.org/10.1007/s00420-015-1107-1>
- Kunze, L. og Suppa, N. (2017). Bowling alone or bowling at all? The effect of unemployment on social participation. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 133(1), 213-235.  
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2016.11.012>

- Köhler, T., Smith, A. og Bhakoo, V. (2019). Feature topic for ORM: Templates in qualitative research methods. *Organizational Research Methods*, 22(1), 3-5.  
<https://doi.org/10.1177%2F1094428118805165>
- Largent, E.A., Eriksen, W., Barg, F.K., Greysen, S.R. og Halpern, S.D. (2022), Participants' perspectives on payment for research participation: A qualitative study. *Ethics & Human Research*, 44(6), 14-22. <https://doi.org/10.1002/eahr.500147>
- Latsou D. og Geitona. M.(2018). The Effects of Unemployment and Economic Distress on Depression Symptoms. *Mater Sociomed* 30(3), 180-184.  
<https://doi.org/10.5455/msm.2018.30.180-184>.
- Lára Björnsdóttir, Halldór S. Guðmundsson, Kristín Sigursveinsdóttir og Auður Axelsdóttir. (2011) *Ný sjónarhorn og leiðir til bættrar geðheilsu*.  
[https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/rit-og-skyrslur2012/IS\\_skyrsla\\_Valdefling\\_og\\_Gedheilbrigdi.pdf](https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/rit-og-skyrslur2012/IS_skyrsla_Valdefling_og_Gedheilbrigdi.pdf)
- Lemert, E. M. (1951). *Social pathology: A systematic approach to the theory of sociopathic behavior*. McGraw-Hill.  
[https://books.google.is/books?hl=en&lr=&id=3ahzoZhXyQwC&oi=fnd&pg=PA8&dq=edwin+lemert+1951&ots=c1MLz-J6so&sig=4-N0H9qOIEqdLTWmdOsPq1fhuSY&redir\\_esc=y#v=onepage&q=edwin%20lemert%201951&f=false](https://books.google.is/books?hl=en&lr=&id=3ahzoZhXyQwC&oi=fnd&pg=PA8&dq=edwin+lemert+1951&ots=c1MLz-J6so&sig=4-N0H9qOIEqdLTWmdOsPq1fhuSY&redir_esc=y#v=onepage&q=edwin%20lemert%201951&f=false)
- Lemert, E.M. (1967). *Human deviance, social problems and social control*. Prentice-Hall.
- Lengnick-Hall, C.A., Lengnick-Hall, M.L., Neely, A.R. og Bonner, R. L. (2021) Something Old, Something New: Reframing the Integration of Social Capital into Strategic HRM Research. *Academy of Management Perspectives* 35(3), 535–556.  
<https://doi.org/10.5465/amp.2018.0028>
- Levasseur, M., Lussier-Therrien, M., Biron, M.L., Raymond, É., Castonguay, J., Naud, D., Fortier, M., Sévigny, A., Houde, S. og Tremblay, L. (2022). Scoping study of definitions of social participation: update and co-construction of an interdisciplinary consensual definition. *Age and Ageing*, 51(2), 215-231. <https://doi.org/10.1093/ageing/afab215>
- Levitas, R., Pantanzis, C., Patsios, D. og Townsend, P. (2000). *Social exclusion in Britain*.  
<https://www.jrf.org.uk/report/poverty-and-social-exclusion-britain>
- Levitt, K., Lindner, S. og Huh, D. W. (2019). Résumé factors that predict candidate selection for interviews. *International Leadership Journal*, 11(3), 114–125.  
<https://www.workplacegroup.com/wp-content/uploads/2019/10/ILJ-Fall-2019-Resume-Factors-Predicting-Interviews.pdf>
- Littlewood, P., Herkommer, S. og Koch, M. (2007). Social Exclusion, the Underclass and Welfare. Í Harrysson, L. and O'Brien, M. (ritstjórar), *Social Welfare, Social Exclusion. A life Course Frame* (bls. 7-33). Värpinge Ord & Text.
- Llewellyn, A., Agu, L. og Mercer, D. (2008). *Sociology for Social Workers*. Polity Press.

Lög um atvinnuleysistryggingar nr. 54/2006

Lög um félagsþjónustu sveitarfélaga nr. 40/1991

Margrét Hrönn Svavarsdóttir og Sigríður Halldórsdóttir. (2021). Réttmæti og áreiðanleiki í eigindlegum rannsóknum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Rannsóknir, Handbók í aðferðarfræði* (bls. 219-236). Háskólinn á Akureyri.

McLean, A. (1995). Empowerment and the psychiatric consumer ex-patient movement in the United-States: Contradictions, crisis and change. *Social Science and Medicine*, 40(8), 1053-1071. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(94\)00179-W](https://doi.org/10.1016/0277-9536(94)00179-W)

Mead, S., Hilton, D. og Curtis, L. (2001). Peer support: A theoretical perspective. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 25(2), 134–141. <https://doi.org/10.1037/h0095032>

Moynihan, L. M., Roehling, M. V., LePine, M. A. og Boswell, W. R. (2003). A longitudinal study of the relationships among job search self-efficacy, job interviews, and employment outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 18(1), 207–233. <https://doi.org/10.1023/A:1027349115277>

Ólafur Ó. Guðmundsson, Guðmundur Hjaltalín, Haukur Eggertsson og Póra Jónsdóttir. (2021). Sjúkdómsgreiningar, endurhæfing og þróun örorku 2000-2019. *Læknablaðið*, 107(12), 575-580. <https://doi.org/10.17992/lbl.2021.12.664>

Padgett, D.K. (2017) *Qualitative methods in social work research* (3. útgáfa). Sage.

Pennington, C.R., Heim, D., Levy, A.R., Larkin, D.T. (2016) Twenty years of stereotype threat research: A review of psychological mediators. *Plos one* 11(1), 1-25. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0146487>

Pirvu, C. (2021). Poverty and social exclusion. *The journal contemporary economy*, 6(1), 97-105. [http://www.revec.ro/images/images\\_site/articole/article\\_e9e032e7198594f51d523716ff8b11d4.pdf](http://www.revec.ro/images/images_site/articole/article_e9e032e7198594f51d523716ff8b11d4.pdf)

Putnam, R. (1993). *Making democracy work*. Princeton: Princeton University Press. [https://dl1.cuni.cz/pluginfile.php/408189/mod\\_resource/content/1/Uvod%20Robert%20D%20Putnam\\_%20-Making%20democracy%20work%20\\_%20civic%20traditions%20in%20modern%20Italy.pdf](https://dl1.cuni.cz/pluginfile.php/408189/mod_resource/content/1/Uvod%20Robert%20D%20Putnam_%20-Making%20democracy%20work%20_%20civic%20traditions%20in%20modern%20Italy.pdf)

Putnam, R. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster.

Reglugerð framkvæmdastjórnarinnar (EB) nr. 1897/2000

Reykjavíkurborg. (2021). *Atvinnumiðlun Reykjavíkurborgar: Könnun*. Óútgefin rannsókn.

Reykjavíkurborg. (2022-a). *Atvinnu- og virknimiðlun: Vinnumarkaðsaðgerðir í kjölfar Covid-19*. Óútgefin skýrsla.

- Reykjavíkurborg. (2022-b). *Atvinnumiðlun Reykjavíkurborgar 2022*. Óútgefin rannsókn.
- Reykjavíkurborg. (2022-c). *Námskeið nr. 5 „Út á vinnumarkaðinn“* Óútgefin námskeiðs lýsing og áætlun.
- Reykjavíkurborg. (2022-d). *Reglur um fjárhagsaðstoð frá Reykjavíkurborg*.  
<https://reykjavik.is/sites/default/files/2022-01/Reglur%20um%20fj%C3%A1rhagsa%C3%B0sto%C3%B0%20%20jan%C3%BAar%202022.pdf>
- Reykjavíkurborg. (e.d-a). *Fjárhagsaðstoð eftir þjónustumiðstöðvum og aldri með Ár, Fjöldi, Aldur og Þjónustumiðstöð*.  
[https://velstat.reykjavik.is/PxWeb/pxweb/is/VELSTAT/VELSTAT\\_\\_200.%20Arsskyrsla\\_\\_02%20Fjarhagsadstod/VEL02004.px/table/tableViewLayout2/](https://velstat.reykjavik.is/PxWeb/pxweb/is/VELSTAT/VELSTAT__200.%20Arsskyrsla__02%20Fjarhagsadstod/VEL02004.px/table/tableViewLayout2/)
- Reykjavíkurborg. (e.d-b). *Fjárhagsaðstoð, eftir þjónustumiðstöðvum og atvinnustöðu með Ár, Atvinnustaða, Þjónustumiðstöð og Fjöldi*.  
[https://velstat.reykjavik.is/PxWeb/pxweb/is/VELSTAT/VELSTAT\\_\\_200.%20Arsskyrsla\\_\\_02%20Fjarhagsadstod/VEL02005.px/table/tableViewLayout2/](https://velstat.reykjavik.is/PxWeb/pxweb/is/VELSTAT/VELSTAT__200.%20Arsskyrsla__02%20Fjarhagsadstod/VEL02005.px/table/tableViewLayout2/)
- Reykjavíkurborg. (e.d.-c) *Fjárhagsaðstoð eftir þjónustumiðstöðvum og fjölskyldugerð með Ár, Fjölskyldugerð, Þjónustumiðstöð og Fjöldi og hlutfall*.  
[https://velstat.reykjavik.is/PxWeb/pxweb/is/VELSTAT/VELSTAT\\_\\_200.%20Arsskyrsla\\_\\_02%20Fjarhagsadstod/VEL02003.px/table/tableViewLayout2/](https://velstat.reykjavik.is/PxWeb/pxweb/is/VELSTAT/VELSTAT__200.%20Arsskyrsla__02%20Fjarhagsadstod/VEL02003.px/table/tableViewLayout2/)
- Roberts, R. E. (2020). Qualitative Interview Questions: Guidance for Novice Researchers. *The Qualitative Report*, 25(9), 3185–3203. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2020.4640>
- Samtök atvinnulífsins (e.d.) *Vinnumarkaðsvefur*.  
<https://www.sa.is/vinnumarkadsvefur/starfsmannamal/laun-og-launakostnadur/lagmarkstekjur>
- Sebastian, C., Heyes, S. og Blakemore, S.-J. (2008). Development of the self-concept during adolescent. *Trends in cognitive sciences*, 12(11), 441-446.  
<https://doi.org/10.1016/j.tics.2008.07.008>.
- Sigríður Halldórsdóttir. (2021). Fyrirbærafræði sem rannsóknaraðferð. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Rannsóknir: Handbók í aðferðarfræði* (bls. 255–275). Háskólinn á Akureyri.
- Sigurður Kristinsson og Arnrún Halla Arnórsdóttir. (2021). Grunnþættir í siðfræði rannsókna. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Rannsóknir, Handbók í aðferðarfræði* (bls. 219-236). Háskólinn á Akureyri
- Sigurlína Davíðsdóttir. (2013). Eigindlegar eða meginndlegar rannsóknaraðferðir? Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðarfræði rannsókna* (bls. 229-237). Ásprent Stíll ehf.

- Skowronski, M. (2019). Overqualified employees: A review, A research agenda, and recommendations for practice. *The Journal of Applied Business and Economics*, 21(1), 105-116. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/overqualified-employees-review-research-agenda/docview/2199063277/se-2>
- Sonnet, A., Olsen, H. og Manfredi, T. (2014). Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland. *De Economist* 162(1), 315–339. <https://doi.org/10.1007/s10645-014-9240-x>
- Stefán Ólafsson og Guðný Björk Eydal. (2012). Fátækt og fjárhagsþrengingar. Í Guðný Björk Eydal og Stefán Ólafsson (ritstjórar), *Þróun velferðarinnar 1988 – 2008* (bls.339-365). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Stefán Ólafsson. (1999). *Íslenska leiðin: Almannatryggingar og velferð í fjölþjóðlegum samanburði*. Tryggingastofnun ríkisins.
- Taylor, S. J., Devault, M. L. og Bogdan, R. (2016). *Introduction to qualitative research methods: A guidebook and resource* (4. útgáfa). John Wiley & Sons.
- Van Knippenberg D. og Hogg, M. A. (2018). Social identifications in organizational behavior. Í Ferris D. L., Johnson R. E., Sedikides C. (ritstjórar), *The self at work: Fundamental theory and research* (pp. 72–90). Routledge.
- Vigdís Jónsdóttir. (2011). Starfsendurhæfing á vinnumarkaði. *Ársrit um starfsendurhæfingu 2011*, (2)1, bls. 40-45. Virk.
- Vigdís Jónsdóttir. (2017) Að auka vinnugetu og þátttöku á vinnumarkaði. *Ársrit um starfsendurhæfingu 2017*, (8)1, bls. 6-19. Virk.
- Vigdís Sveinsdóttir, V., Eriksen, H. R., Baste, V., Hetland, J. og Reme, S. E. (2018). Young adults at risk of early work disability: Who are they? *BMC public health*, 18(1), 1176-1188. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-6095-0>
- Vinnumálastofnun. (2022). *Vinnumarkaðurinn á Íslandi, Yfirlit, horfur og þjónusta vinnumálastofnunnar – Apríl 2022*. <https://vinnumalastofnun.is/media/3757/apr-2022-skyrsla.pdf>
- Vinnumálastofnun. (e.d.-a). *Atvinnuleysi tölulegar upplýsingar: Nánari greining sveitarfélaga í landinu: Reykjavík*. <https://vinnumalastofnun.is/maelabord-og-tolulegar-upplýsingar/atvinnuleysi-tolulegar-upplýsingar/sveitarfelog-itarleg-greining-atvinnuleysis>
- Vinnumálastofnun. (e.d-b). *Ráðningarstyrkur*. <https://vinnumalastofnun.is/atvinnurekandi/radningarstyrkir/radningarstyrkur>
- Vinnumálastofnun. (e.d-c). *Vinnusamningar öryrkja*. <https://vinnumalastofnun.is/atvinnurekandi/vinnusamningar-oryrkja/upplýsingar-til-atvinnurekanda>

- Vogel, D. L., Bitman, R. L., Hammer, J. H. og Wade, N. G. (2013). Is stigma internalized? The longitudinal impact of public stigma on self-stigma. *Journal of Counseling Psychology*, 60(2), 311-316. <https://doi.org/10.1037/a0031889>
- Voss, M. W., Wadsworth, L. L., Birmingham, W., Merryman, M. B., Crabtree, L., Subasic, K., og Hung, M. (2020). Health Effects of Late-Career Unemployment. *Journal of Aging and Health*, 32(1–2), 106–116. <https://doi.org/10.1177/0898264318806792>
- Waddell, G. og Burton, A. K. (2006). *Is work good for your health and well-being?* <https://cardinal-management.co.uk/wp-content/uploads/2016/04/Burton-Waddell-is-work-good-for-you.pdf>
- Waddell, G., Burton, A. K. og Kendall, N. A.S. (2008) *Vocational rehabilitation – what works, for whom, and when?* [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/209474/hwwb-vocational-rehabilitation.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/209474/hwwb-vocational-rehabilitation.pdf)
- Wanberg, A.C., Ali, A. A. og Csillag, B. (2020). Job seeking: The process and experience of looking for a job. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 315-337. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044939>
- Wood. A.J. og Burchell. B. (2018). Unemployment and well-being. Í Lewis. A. (ritstjóri), *The Cambridge Handbook of Psychology and Economic Behaviour*. (bls. 234-259). Cambridge University Press, Cambridge. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3219324](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3219324)
- Yang, J. (2020) Formal Volunteering Buffers the Negative Impact of Unemployment among Older Workers: A Longitudinal Analysis, *Journal of Gerontological Social Work*, 63(3), 189-208, DOI: 10.1080/01634372.2020.1744057
- Zavaleta, D., Samuel, K. og Mills, C. (2017). Measures of social isolation. *Social Indicators Research*, 131(1), 367-391. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1252-2>
- Zhang, H. (2020). Welfare Stigma of Social Assistance on Women Recipients in Urban China. *Journal of Social Service Research*, 46(4), 538-552. <https://doi.org/10.1080/01488376.2019.1606759>
- Zikic, J. og Saks, A. M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 117–127. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.001>
- Pingskjal nr. 91/2003–2003. Frumvarp til laga.
- Pingskjal nr.551/2017–2018. Frumvarp til laga um jafna meðferð á vinnumarkaði.

## Viðauki 1 – Viðtalsvísir

### Viðtalsvísir

- Grunnupplýsingar
- Aldur
- Húsnæðisstaða
- Fjölskylduhagir
- Hjúskaparstaða
- Nám og menntun
- Fyrri störf og starfsreynsla

### Virkni

Hver var þín daglega rúttína áður en þú hófst störf?

- Svefnvenjur – hvernig var því háttað?
- Matarræði? – hvernig var því háttað?
- Hreyfing?
- Afbreyting/ dagleg virkni?

### Atvinnuleysið

- Hve lengi hafðir þú verið utan vinnumarkaðar?/Hve lengi varst þú án atvinnu?
  - Þar af hve lengi fékkst þú fjárhagsaðstoð eða atvinnuleysisbætur?
- Hvernig kom atvinnuleysið til?
- Hvaða hindranir hefur þú upplifað varðandi atvinnuleit?
- Hvað telur þú að sé erfiðast við atvinnuleysi?

### Atvinnumiðlun Reykjavíkurborgar

- Hver var þín upplifun af þjónustu atvinnu og virknimiðlunar?
- Hvað fannst þér gagnlegt/ hjálpaði þér helst?
- Var einhver hluti ferilsins sem þér finnst að hefði mátt vera öðruvísi eða betur mátt fara?
- Var eitthvað sem þú hefðir viljað hafa sem var ekki?

### Vinnan sjálf

- Hver var þín upplifun af því að fara að vinna aftur?
- Hvernig var þín upplifun af því starfi sem þú fékkst?
- Hvernig var tekið á móti þér í því starfi?

Hver var upplifun þín af starfsfólki atvinnu og virknimiðlunar á meðan þú varst í starfinu?

- Upplifðir þú stuðning eða vöntun á stuðningi á meðan þessu stóð?
- Var haft samband við þig á meðan þú varst í vinnunni?
- Varst þú í virkri atvinnuleit á meðan þú varst í vinnu á vegum vinnumarkaðsúrræðisins?
- Telur þú að þátttaka þín í vinnumarkaðsúrræðinu hafi haft áhrif á möguleika þína á að finna atvinnu/framtíðarstarf?

## Virgni

Hver var þín daglega rúttína eftir að þú hófst störf?

- Svefnvenjur – hvernig var því háttað?
- Matarræði? – hvernig var því háttað?
- Hreyfing?
- Afþreying/ dagleg virgni?

## Áhrif

- Hafði vinnumarkaðsúrræðið áhrif á líðan?
- Hafði vinnumarkaðsúrræðið áhrif á sjálfsmynd/sjálfsstraust?
- Hafði vinnumarkaðsúrræðið áhrif á virgni/félagsleg tengsl?

Er eitthvað sem þú vilt bæta við að lokum sem þér finnst ekki hafa komið fram?



## Viðauki 2 – Leyfisbréf frá velferðarsviði Reykjavíkurborgar



Edda Laufey Bjarnadóttir  
Mastersnemi í félagsráðgjafadeild  
Háskóli Íslands

Reykjavík, 21.06 2022

### Leyfisbréf fyrir rannsókn

Hér með er þér veitt leyfi fyrir vísindarannsókn þinni: Upplifun þátttakenda af vinnumarkaðsúrræði Reykjavíkurborgar.

Markmið rannsóknarinnar er að kanna reynslu einstaklinga sem fá fjárhagsaðstoð vegna vinnumarkaðsúrræðinu "Út á vinnumarkaðinn", með því að heyra upplifun þeirra til að meta hvað er verið að gera vel og hvað má bæta. Jafnframt að kanna hvort úrræðið hafi önnur áhrif á líðan og virkni þátttakenda o.fl.

Tengiliðir velferðarsviðs vegna rannsóknarinnar eru Edda Ólafsdóttir sérfræðingur og félagsráðgjafi á skrifstofu velferðarsviðs og Guðlaug Jóna Hilmisdóttir teymisstjóri Virknimiðlunar á velferðarsviði.

Leyfið er bundið við tímabilið 20.júní til 28. október 2022.

*Leyfið er gefið með þeim fyrirvara að farið sé að lögum um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga nr. 90/2018 sem og reglum og leiðbeiningum Persónuverndar um rannsóknir.*

Virðingarfyllt,

Edda Ólafsdóttir  
Skrifstofa velferðarsviðs  
[edda.olafsdottir@reykjavik.is](mailto:edda.olafsdottir@reykjavik.is)

## Viðauki 3 – Kynningarbréf

Kæri viðtakandi,

Undirrituð, Edda Laufey Bjarnadóttir, er meistaranemi við félagsráðgjafardeild í Háskóla Íslands. Ég vinn nú að rannsókn sem ber heitið „Áhrif vinnumarkaðsaðgerða Reykjavíkurborgar, upplifun þátttakenda“ og óska eftir u.þ.b. 8 viðmælendum í viðtöl sem ætlunin er að taka í september og byrjun október 2022. Erla Björg Sigurðardóttir, lektor við félagsráðgjafadeild Háskóla Íslands, er leiðbeinandi og ábyrgðarmaður rannsóknarinnar.

Markmið rannsóknarinnar er að kanna reynslu og upplifun þátttakenda af atvinnu og virknimiðlun Reykjavíkurborgar, og því starfi sem fékkst í kjölfarið. Tilgangur rannsóknarinnar er að skapa frekari þekkingu á upplifun þátttakenda af úrræðinu og kanna áhrif þess á þátttakendur. Megin rannsóknarspurningin er: Hver er reynsla þátttakenda af atvinnu- og virknimiðlun Reykjavíkurborgar og hvernig nýttist það? Aðrar rannsóknarspurningar eru: Hvaða hindranir upplifðu þátttakendur í atvinnuleit? Hvernig gekk einstaklingum að fóta sig á vinnumarkaði? Hvað var það helst í úrræðinu sem hjálpaði og hvað var það sem betur mátti fara? og hafði vinnumarkaðsúrræðið áhrif á líðan eða ýtti undir annars konar virkni?

Þátttaka í rannsókninni fellst í einu viðtali við rannsakanda, gert er ráð fyrir að það taki um 45-60 mínútur. Tímasetning og staðsetning viðtala er samkomulagsatriði. Viðtölin verða hljóðrituð og afrituð af undirritaðri sem mun sjálf vinna úr gögnum. Viðtöl við þátttakendur eru meðhöndluð sem trúnaðargögn og raunveruleg nöfn viðmælenda verða aldrei skráð, heldur verða gögn auðkennd með dulnöfnum á meðan unnið er úr þeim. Tryggt verður að ekki sé hægt að rekja upplýsingar til viðmælenda. Að lokinni úrvinnslu gagna verður öllum persónulegum gögnum eytt.

Ef þú hefur áhuga að taka þátt, eða hefur einhverjar spurningar eða athugasemdir, er þér velkomið að hafa samband við mig í gegnum netfangið [elb40@hi.is](mailto:elb40@hi.is) eða í síma 844-6486. Einnig getur þú haft samband við ábyrgðarmann rannsóknarinnar, Erlu Björg Sigurðardóttur, í gegnum netfangið [ebs@hi.is](mailto:ebs@hi.is).

Með fyrirfram þökk,

Edda Laufey Bjarnadóttir og Erla Björg Sigurðardóttir

## Viðauki 4 – Upplýst samþykki

### Upplýst samþykki

**Efni: Upplýst samþykki þáttakanda vegna rannsóknar á áhrifum vinnumarkaðsaðgerða Reykjavíkurborgar.**

Ég undirritaður/rituð hef lesið ofangreinda kynningu á rannsókn um áhrif vinnumarkaðsaðgerða Reykjavíkurborgar. Ég samþykki hér með að taka þátt í rannsókninni eins og henni er lýst. Ég treysti því að farið verði með allar persónuupplýsingar og skráningu þeirra í samræmi við lög um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga nr. 90/2018. Viðfangsefni rannsóknarinnar kann að vera viðkvæmt og áskil ég mér þann rétt að hætta þátttöku í rannsókninni hvenær sem er og án fyrirvara.

---

**Undirskrift þátttakanda**

---

**Dagsetning**

---

**Undirskrift rannsakanda**

---

**Dagsetning**

## Viðauki 5 – Viðtalsvísir- Upplýsingaviðtal

### Atvinnu og virknimiðlun

1. Hvað er Atvinnu og virknimiðlun?
2. Hver eru hlutverk atvinnu og virknimiðlunar?
3. Hver er skjólstæðingahópurinn?
4. Starfið þið eftir ákveðinni hugmyndafræði/stefnum/kenningum, ef svo er hvaða?
5. Hver er boðleiðin fyrir skjólstæðinga til ykkar?
6. Hvert er ferlið eftir að skjólstæðingur er kominn til ykkar?
7. Fara allir í viðtal hjá ráðgjafa atvinnu og virknimiðlunar? Ef svo er hvað er það helsta sem farið er yfir?
8. Hvað er það sem þið aðstoðið skjólstæðinga helst við, fyrir utan að finna starf?
9. Hvernig aðstoðið þið skjólstæðinga við að finna starf?
10. Að þínu mati, hverjar eru helstu hindranirnar atvinnuleitar hjá skjólstæðingahópi atvinnu og virknimiðlunar?
11. Að þínu mati, hvaða þættir vinna með skjólstæðingahópi atvinnu og virknimiðlunar þegar kemur að því að leita að starfi?
12. Notist þið við EMS (eigið mat á starfsgetu), ef svo er hvernig finnst ykkur það nýtast?

### Námskeiðin “Út á vinnumarkaðinn”

13. Viltu lýsa því sem fer fram á námskeiðinu?
14. Hve langt er námskeiðið í heildina og hve oft í viku er það?
15. Fyrir hverja eru námskeiðin og hve margir komast að í einu?
16. Fara allir á námskeið áður en gerður er 6 mánaða ráðningarsamningur? Ef ekki hvers vegna?
17. Hve oft hafið þið haldið svona námskeið og hve margir hafa farið í gegnum svona námskeið?
18. Hvernig hafa þau reynst að þínu mati?

### 6 mánaða ráðning.

19. Ef einstaklingur fer ekki á námskeið, hvernig er ferlið áður en gerður er ráðningarsamningur?
20. Er möguleiki á að byrja í hlutastarfi, ef svo er er það algengt? Hvers vegna ekki?
21. Ef skjólstæðingur ræður sig í lægra starfshlutfall en fullt starf lengist þá tímabil ráðningarsamnings eða er er tímabilið alltaf 6 mánuðir?
22. Skjólstæðingar á fjárhagsaðstoð sem fá ráðningarsamning í gegnum ykkur, fá þeir greidda fjárhagsaðstoð áfram eða fá þau greitt skv. kjarasamningum?
23. Hvaða stofnanir/sveitarfélög/fyrirtæki hafa einna helst verið að ráða inn ykkar skjólstæðinga?
24. Má einstaklingur fara oft en einu sinni í gegnum 6 mánaða ráðningu í gegnum atvinnu og virknimiðlun?
25. Hvert er hlutfall þeirra sem fá áframhaldandi ráðningu?
26. Hvert er hlutverk atvinnu og virknimiðlunar eftir að viðkomandi er kominn með ráðningarsamning?
27. Er eftirfylgd, ef svo er með hvaða hætti og hve oft?
28. Hvert er ferlið hjá ykkur eftir að ráðningarsamningi lýkur án áframhaldandi ráðningu, aðstoðið þið skjólstæðinga áfram og reynið að finna annað starf?