

BSOBAC BACHELOROPPGAVE MED FORSKNINGSMETODE

Litteraturstudie

Arbeidsinkludering av mennesker med nedsatt funksjonsevne



Universitetet
i Stavanger

Det samfunnsvitenskapelige fakultetet

Bachelor i sosialt arbeid

Stavanger 2021

Antall ord i besvarelsen: 12727

Kandidatnummer: 3041

“Du vet når en tulipan henger med huet, og så trøkker man den inn blant de andre for at den skal stå oppreist.

Et sånt samfunn vil jeg ha”.

Ingrid Ovedie Volden

1 Innholdsfortegnelse

2. INNLEDNING

2.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA s.4

2.2 FORMÅL MED OPPGAVEN s.5

2.3 PRESENTASJON AV PROBLEMSTILLING s.5

2.3.1 Avgrensning s.6

2.4 BEGREPSAVKLARING s.6

2.5 BAKTEPPE

2.5.1 Arbeidslinja – flest mulig i arbeid s.7

2.5.2 Arbeidsinkludering og arbeidsmarkedspolitikk s.7

2.5.3 Opprustningsmodellen - “train - place” s.9

2.5.4 Integrasjonsmodellen - “ place – train” s.9

3. FAGLIG KUNNSKAP/TEORETISKE REFERANSERAMME

3.1 RELASJONER - MØTER MELLOM MENNESKER s.11

3.1.1 Relasjon s.11

3.1.2 Relasjoner i sosialt arbeid s.12

3.1.3 Hva er en god relasjon s.15

4. METODE

4.1 VALG AV METODE s.17

4.2 FORDELER OG ULEMER MED LITTERATURSTUDIE s.19

4.3 INKLUSJON OG EKSKLUSJONSKRITERIER s.20

4.4 DATAINNSAMLING s.21

4.5 KVALITETSVURDERING s.22

4.6 ANALYSE s.23

5. RESULTATER

5.1 PRESENTASJON AV FUNN s.23

5.2 DRØFTING AV FUNN s.29

6. AVSLUTNING s.38

7. VIDERE FORSKNING s.39

8. LITTERATURLISTE s.41

2. Innledning

2.1 Bakgrunn for valg av tema

“Verdien av arbeid er velferd”, sa Erna Solberg da hun åpnet NHOs årskonferanse i 2018 (Solberg, 2018). Den norske velferdsmodellen bygger blant annet på høy yrkesdeltakelse for å kunne opprettholde universelle velferdsordninger, for de som ikke har mulighet til å stå i arbeid. Det kan skyldes sykdom, alderdom eller arbeidsløshet (Øverbye & Stjernø, 2012, s. 15).

Arbeid har ikke bare et samfunnsøkonomisk hensyn, men det er også vist at arbeid i seg selv er viktig på individnivå. Hernes (2010) viser til forskning hvor det å stå i arbeid kan ha positive virkninger på menneskers helse, lykke og velvære. I tillegg kan det virke terapeutisk, rehabiliterende og forbedre livskvaliteten til mennesker med sykdom eller nedsatt funksjonsevne (s. 18-19). Å være i arbeid bidrar til at man blir selvforsørget, det kan ha en positiv helsefremmende effekt og det kan skape en sosial tilhørighet.

I andre kvartal i 2020 viser arbeidskraftundersøkelsen (AKU) fra Statistisk Sentralbyrå at 73,4 % av befolkningen mellom 15-66 år er sysselsatte, mens blant personer med nedsatt funksjonsevne ligger andelen sysselsatte på 40,6% (Aamodt & Sandvik, 2020). I 2020 ble det estimert at omtrent 67 100 deltakere skulle være på arbeidsmarkedstiltak i regi av Nav per måned, for å styrke vedkommende sine sjanser til å komme i ordinært arbeid (Arbeids- og sosialdepartementet, 2020).

Arbeid kan ha en sentral plass i hverdagen, gi oss struktur og mening og kan bli en del av vår identitet (Hernes, 2010, s. 19). Da jeg var i praksis i et tiltaksprosjekt var målet for deltakerne at de skulle skaffe seg arbeid i det ordinære arbeidsmarkedet. De aller fleste stod også uten fullført utdanning utover ungdomsskolen. Hvem som klarte å nå målet om fast arbeid i det ordinære arbeidsmarkedet og hvem som ikke klarte det var ikke gitt på forhånd. Bakgrunnen for valg av tema handler blant annet om å kunne undersøke og utforske nærmere hvordan man kan hjelpe mennesker nedsatt funksjonsevne inn i det ordinære arbeidsmarkedet.

2.2 Formål med oppgaven

I det yrkesetiske grunnlagsdokumentet for blant annet sosionomer, vises det til at måten man møter mennesker på, er et sentralt punkt for hvordan man yter hjelp og tjenester (FO, 2019, s. 8). Profesjonsutøveren skal hjelpe brukeren med å synliggjøre sine egne behov og kompetanser, og forsøke å mobilisere brukerens ressurser slik at de kan få innflytelse over og ta ansvar for eget liv (FO, 2019, s.10-11).

Formålet med oppgaven er å få en oversikt og innsikt i forskning knyttet til temaet om arbeidsinkludering.

2.3 Presentasjon av problemstilling

Sosialt arbeid retter seg mot å forebygge, redusere og løse sosiale problemer, og samtidig motvirke ekskludering av utsatte grupper i samfunnet. Sosialt arbeid foregår på mange ulike nivå (individ-, gruppe- og samfunnsnivå) og arenaer i samfunnet (Berg et al., 2015, s. 19).

Arbeidsplassen er en viktig sosial arena for mange og kan hindre utenforskap og ekskludering (Kleppe & Glemmestad, 2019, s. 15). Mennesker som av ulike grunner og gjerne ufrivillig havner utenfor arbeidslivet over lengre tid, vil dermed stå i fare for å miste tilknytning til flere viktige sosiale arenaer.

Problemstilling min er som følgende:

Hvordan kan jobbveiledere fremme arbeidsinkludering av mennesker med nedsatt funksjonsevne?

2.3.1 Avgrensning

Mål om ordinært lønnet arbeid er ikke nødvendigvis til det beste for alle (Hernes, 2010, s. 18). Derfor vil jeg i denne oppgaven ta utgangspunkt i mennesker med nedsatt funksjonsevne, som kommer i kontakt med en jobbveileder eller andre som skal forsøke å hjelpe og støtte mennesker ut i ordinære arbeidsbedrifter.

I oppgaven har jeg lagt særlig vekt på relasjoner fordi relasjoner er en avgjørende faktor i seg selv (Aamodt, 2014, s. 178).

2.4 Begrepsavklaringer

Jobbveileder/jobbspesialist

I faglitteraturen brukes disse titlene litt om hverandre, men hovedoppgaven deres er å arbeide for at mennesker med funksjonsnedsettelse skal få og beholde arbeid på det ordinære arbeidsmarkedet (Spjelkavik, 2014, s. 41-42).

Nedsatt funksjonsevne

I denne oppgaven vil jeg bruke funksjonsnedsettelse, nedsatt funksjonsevne og utsatte grupper litt om hverandre. Jeg har valgt å legge til grunn Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) sin definisjon av begrepet:

“Nedsatt funksjonsevne innebærer tap av, skade på eller avvik i en kroppsdel eller i en av kroppens psykologiske, fysiologiske eller biologiske funksjoner” (Bufdir, 2015).

Bruker

Bruker/klient blir i det yrkesetiske grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere definert som en person som mottar helse- og sosialfaglige tjenester (FO, 2019, s. 3). I drøftingsdelen i oppgaven har jeg valgt å bruke deltaker i stedet for bruker/klient. Bakgrunnen for det er at Nav betegner personer som får bistand/hjelp for å komme i arbeid for deltakere (Nav, 2012).

Brukermedvirkning

Brukermedvirkning eller medvirkning blir i denne oppgaven definert i tråd med helsedirektoratets definisjon: “Brukermedvirkning innebærer at brukeren betraktes som en likeverdig partner i diskusjoner og beslutninger som angår hans eller hennes problem”. Brukermedvirkning er en lovfestet rettigheter som inngår i alle deler av tjenesteapparatet (Helsedirektoratet, 2017).

2.5 Bakteppe

2.5.1 Arbeidslinja - flest mulig i arbeid

Arbeidsinkludering må sees i et samfunnsperspektiv. Arbeidslinja ble introdusert på 1990 tallet har vært det viktigste bakteppe for utviklingen av arbeids- og velferdspolitikken som vi har i dag (Hatland & Stjernø, 2020, kap. 14). Det har vært bred politisk oppslutning rundt arbeidslinja, å få flest mulig personer i yrkesaktiv alder inn i lønnet arbeid, slik at de kan bli selvforsørget. Virkemidler som er tatt i bruk for å realisere arbeidslinja gjenspeiles i utformingen av stønadsordningene. Vi finner blant annet aktive vilkår og stønadsnivåer, som gjør at det skal lønne seg og arbeid framfor å leve på trygd (Hatland & Stjernø, 2020, kap. 14). Arbeidslinja balanserer dermed to motstridende velferdspolitiske mål. Den skal hindre fattigdom og sikre at de som har rett på stønader får den, samtidig som det er ønskelig at ikke flere enn nødvendig benytter seg av dem (Øverbye & Stjernø, 2012, s. 23).

2.5.2 Arbeidsinkludering og arbeidsmarkedspolitik

Et politisk hovedmål i norsk politikk er høy sysselsetting. Det er viktig for å kunne finansiere velferdsordninger og øke verdiskapning. Samtidig er det, det fremste virkemiddelet mot fattigdom og utenforskap. Selv om Norge har relativ høy sysselsetting i internasjonal sammenheng, er det knyttet bekymring til at man ser en økning av unge som mottar langvarige helserelevante ytelser (NOU 2021:2).

I Menneskerettighetserklæringen artikkel 23, er arbeid nedfelt som en rettighet. “Enhver har rett til arbeid, til fritt valg av yrke, til rettferdige og gode arbeidsforhold og til beskyttelse mot arbeidsløshet”, (Kleppe & Glemmestad, 2019, s. 18). I Grunnlovens § 110 er det fastsatt at det er myndighetene som er ansvarlig for at rettighetene blir ivaretatt. “Statens myndigheter skal legge til rette for at ethvert arbeidsdyktig menneske kan tjene til livets opphold ved arbeid eller næring”, (Kleppe & Glemmestad, 2019, s. 18-19).

Politiske reformer og tiltak er iverksatt og vedtatt med arbeidslinja som overordnet mål, blant annet NAV-reformen og inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). IA-avtalen er et trepartssamarbeid hvor staten, arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjoner har tatt på seg ansvaret for å forsøke å løse utfordringen ved at mange havner utenfor arbeidslivet. Hovedmålet er å få ned antallet langvarige sykemeldinger og overgang til varige ytelser som uføretrygd, samt å tilrettelegge for at personer med nedsatt arbeidsevne kan bli inkludert i arbeidslivet (Hagaseth, 2019, s. 33-34). NAV- reformen som ble vedtatt i 2005 er en annen politisk reform hvor arbeidsmarkedsetaten og trygdeetaten ble slått sammen til en stor etat. Hovedmålene var å få flere i arbeid og færre på trygd (arbeidslinja), samt en brukervennlig, helhetlig og effektiv forvaltning (Andreassen & Fossetøl, 2011, s. 13 og 14). Brukerne skulle dermed bare få en etat å henvende og forholde seg til, noe som skulle være mer formålstjenlig for både brukere og staten.

I Meld. St. 33 - Nav i en ny tid- for arbeid og aktivitet (2015-2016) står det at det overordnede målet i arbeids- og velferdspolitikken, er å sikre et arbeidsmarked hvor det er plass til alle. Dette skal gjøres gjennom tiltak og bistand for å hindre frafall og øke sysselsettingen (Meld. St. 33 (2015-2016), s. 5-6). Arbeids- og velferdsetaten (NAV) tilbyr arbeidsrettede tjenester, deriblant arbeidsmarkedstiltak for å komme inn i arbeidslivet. I 2020 har Stortinget i saldert budsjett bevilget rundt 9 milliarder kroner til ulike former for arbeidsmarkedstiltak (Arbeids- og sosialdepartementet, 2020).

I tillegg til arbeidsmarkedstiltak finnes det ulike arbeidsinkluderende tilnæringer, som har til hensikt å påvirke arbeidsgivere og arbeidssøkere. Arbeidsgivere er de som til slutt sitter med nøkkelen til et mer mangfoldig arbeidsliv. Noen tilnæringer og virkemidler for å påvirke arbeidsgivere kan være holdningspåvirkninger og subsidier. Gjennom holdningspåvirkninger kan

man endre oppfatninger og holdninger arbeidsgivere har til mennesker med funksjonsnedsettelser, og via subsidier kan man gi arbeidsgivere en form for belønning for å gi mennesker en sjanse. Noen eksempler på subsidier er lønnstilskudd og inkluderingstilskudd (Haavorsen & Hernes, 2010, s. 110-111).

2.5.3 Opprustningsmodellen - "train - place"

For å få flest mulig i arbeid, har det blitt utarbeidet ulike arbeidsmarkedstiltak.

Opprustningsmodellen har vært den tradisjonelle måten å tenke arbeidsinkludering på. I arbeidsmarkedstiltak basert på opprustningsmodellen skal manglende kompetanse og erfaring heves. På den skal den enkelte bli en konkurransedyktig arbeidssøker gjennom trening, opplæring, kurs og utdanning. I tillegg er målet å forsøke å løse flest mulige utfordringer og barrierer før brukeren entrer arbeidsmarkedet. Arena for trening og opplæring har vært i skjermede virksomheter utenfor det ordinære arbeidsmarkedet. Hensikten er å unngå at brukeren blir plassert ut i arbeid for raskt og opplever påkjenninger, nedturer og tilbakefall (Spjelkavik, 2014, s. 34-35). Hernes (2014) viser til undersøkelser som viser at selv om Norge har brukt mange ressurser på å "ruste opp" mennesker for arbeidslivet, har man ikke klart å lykkes bedre med arbeidsinkludering sammenlignet med andre land (s. 307).

2.5.4 Integrasjonsmodellen - "place - train"

Integrasjonsmodellen er en alternativ modell til "opprustningsmodellen" (Glemmestad, 2021, s. 84). Denne modellen bruker det ordinære arbeidsmarkedet som arena for opplæring, trening og kompetanseheving, samtidig som man kan være i ulike former for behandling (Spjelkavik, 2014, s. 37-38). Supported Employment (SE) er en metodikk som brukes i "place-train" modellen. Det finnes ulike versjoner av SE, der de mest utbredte er: femtrinnsprosessen, Individual Placement and Support (IPS) og Customized Employment (CE), (Frøyland, 2019, s. 71). Fellesnevneren for ulike SE tilnærminger er at man legger vekt på muligheter og ressurser fremfor begrensninger og hindringer. Målet med SE er at mennesker med sammensatte behov, skal få mulighet til å bidra etter evne i det ordinære arbeidsmarkedet (med eventuelle tilrettelegginger). SE handler både om

å kunne få en jobb og beholde den over tid, samt varig integrering i samfunnet (Frøyland, 2020, s. 53-54).

European Union of Supported Employment (EUSE), ble dannet for å fremme Supported Employment i Europa og som medlemslandene har sluttet seg til. Målet var å lage en felles veileder for å vise til verdier, standardene, retningslinjer og prinsipper for SE (EUSE, 2010, s. 11-12). Verdier og prinsipper som blir lagt til grunn i alle trinn i SE-metoden er: individuell tilnærming, verdighet, selvbestemmelse, informert valg, brukermedvirkning, konfidensialitet, fleksibilitet og tilgjengelighet. Disse åtte verdiene danner grunnlaget for femtrinnsmodellen i SE (EUSE, 2010 s. 12-13). Femtrinnsprosessen er utbredt i Norge og benyttes overfor mennesker med ulike utfordringer (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 24).

Femtrinnsprosessen består av følgende trinn:

1. Innledende kontakt og samarbeidsavtale (gi informasjon og utarbeide en avtale for samarbeid med bruker).
2. Yrkeskartlegging og karriereplanlegging (utforske brukerens interesser, ferdigheter og bistandsbehov).
3. Finne en passende jobb (finne en jobb som matcher brukerens ønsker, evne og behov og en arbeidsplass som har behov for arbeidskraft, Job match).
4. Samarbeid med arbeidsgiver (undersøke muligheter, vilkår for ansettelse, tilretteleggingsbehov, støtteordninger, veiledning og råd)
5. Opplæring og trening på og/eller utenom arbeidsplassen (finne ut nivå av støtte, hvor mye og hva slags støtte som skal gis. Eksempel bistand på arbeidsplass, mentor, fadder, naturlig støtte fra arbeidsgiver/medarbeidere, bistand utenfor jobb etc.), (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 24-26).

Det er tre kriterier som må være oppfylt om det skal kalles SE. For det første skal personen være i lønnet arbeid. For det andre skal personen være i lønnet arbeid på det ordinære arbeidsmarkedet og for det tredje skal man gi tidsbegrenset bistand (før, under og etter ansettelse) til arbeidsgivere, kollegaer og arbeidstakere (EUSE, 2010, s. 14).

Supported Employment har mer og mer tatt over som metodisk tilnærming til arbeidsinkludering i Norge, både i Nav og i andre tiltaksbedrifter (Glemmestad, 2021, s. 85). Forskning viser også til

at man får bedre effekt av integrerte enn skjermede tilnærminger og det er samfunnsøkonomisk rimeligere enn den tradisjonelle tilnærmingen (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 24).

3. Faglig kunnskap/teoretiske referanserammer

3.1 Relasjoner - møte mellom mennesker

3.1.1. Relasjon

En relasjon oppstår i møte mellom mennesker. En relasjon er et møtested for samarbeid og samhandling (Karlsson & Oterholt, 2015, s. 60).

Martin Buber skiller mellom to typer mellommenneskelige relasjoner. Den ene er en "jeg-du" relasjon og den andre er en "jeg-det" relasjon. "Jeg blir til ved *du* og i det jeg blir *jeg*, sier jeg *du*. Selv om *du* kan være et *det* for andre, er du et *du* for meg". En "jeg-du" relasjon skjer i nuet og det oppstår en relasjon, en mellommenneskelig ekthet i møte med den andre. På denne måten blir jeg, til meg. Begge parter er delaktige i relasjonen. I en "jeg-det" relasjon er man i en betraktelig avstand til hverandre og det er ikke lengre en mellommenneskelig ekthet i møte med den andre (Buber 1992, referert i Aamodt, 2014, s. 30).

I likhet med Buber fremmer også filosofen Hans Skjervheim to ulike former for mellommenneskelige relasjoner i sin artikkel "Deltaker og tilskodar" (Skjervheim 1996, referert i Levin & Ellingsen, 2015, s. 119). Skjervheim bruker metaforen "deltaker" og "tilskodar", som viser til at tilskueren blir en passiv mottaker av det deltakeren formidler (Levin & Ellingsen, 2015, s. 119). Skjervheim var opptatt av hvordan man møter den andre og beskriver relasjoner

som oppstår som treleddet- eller toleddet relasjoner. I en treleddet relasjon består partene av meg, deg og saken. Her blir den andre til en likeverdige partner, et subjekt. I en toleddet relasjon består partene av meg og deg/saken (Skjervheim 1957/2002, referert i Eide & Oltedal, 2015, s. 88). I det man møter den andre som et middel eller mål for egne handlinger, er den andre blitt et objekt (Karlsson & Oterholt, 2015, s. 26).

I møte med andre mennesker veksler vi ubevisst og ufrivillig mellom subjekt-subjekt, subjekt-objekt og objekt-objekt. Gjennom relasjoner til andre mennesker " skaper vi og skapes vi". Vi kan ikke unngå å bli berørt eller berøres i møte med andre mennesker (Karlsson & Oterholt, 2015, s. 59-61).

3.1.2 Relasjoner i sosialt arbeid

Sosialt arbeid blir sett på som et relasjonelt fag, og relasjoner er selve fundamentet (Levin & Ellingsen, 2015, s. 112). Helt siden 1917 da Mary Richmond (som mange ser på som en av grunnleggerne av faget sosialt arbeid) har det vært fokus på hvordan sosialarbeideren møter mennesker, som er i en sårbar og hjelpetrengende situasjon. Sosialt arbeids tradisjoner bygger blant på grunnleggende prinsipper som: individperspektiv, en aksepterende, ikke-dømmende holdning, brukermedvirkning og konfidensialitet (Aamodt, 2014, s. 37).

Aamodt (2014) poengterer at det alltid er sosialarbeideren som har et overordnet ansvar for å legge til rette for relasjonen i en profesjonell sammenheng (s. 59).

Levin & Ellingsen (2015) beskriver hvordan sosialarbeideren arbeider i, med og gjennom relasjoner. Å arbeide i relasjoner vil si at sosialfaglig arbeid foregår i mellommenneskelige relasjoner. Å arbeide med relasjoner vil si at sosialarbeideren arbeider med brukerens relasjoner til andre mennesker eller arenaer hvor brukeren inngår i. Å arbeide gjennom relasjoner vil si at sosialarbeideren arbeider gjennom sin relasjon til brukeren (s. 112-115).

Levin (2004) skriver at relasjoner også blir brukt som tolkningsredskap og handlingsredskap i sosialt arbeid. Når sosialarbeideren forstår brukeren i lys av dens relasjon til situasjonen, kan vi si at relasjonen inngår i analyseenheten og utgjør tolkningsredskap. Relasjonen blir dermed tolkningsredskapet for å forstå hva som skjer og hvorfor det skjer. Når sosialarbeideren arbeider

gjennom relasjonen han/hun har til brukeren for å få til en endring, kan vi si at relasjonen er et handlingsredskap (s. 16).

Relasjoner er en forutsetning for å kunne starte en endringskapende prosess (Aamodt, 2014, s. 40). Relasjonsarbeid er både et middel og et mål i sosialt arbeid. Et middel for å oppnå målet som bruker og sosialarbeider har satt seg, og et mål om at brukeren skal endre noe i sin relasjon til noe eller noen. Levin legger vekt på at det i sosialt arbeid dreier seg om relasjoner i flertall. Det handler om sosialarbeiderens relasjon til brukeren og brukerens relasjon til sosialarbeideren. Sosialarbeiderens handlinger oppstår på bakgrunn av sosialarbeiderens tolkning og oppfatning av brukeren (Levin, 2014, s. 88).

Siden det handler om to individer og dermed to perspektiver (Levin, 2014, s. 96) poengterer Levin (2014) at vi aldri kan "forstå den andre helt ut" (s. 94). Ved å være bevisst på de to perspektivene vil man kunne fange opp misforståelser, få en bedre forståelse og samhandling sammen med brukeren (Levin, 2014, s. 96-97).

I en relasjon som oppstår mellom sosialarbeider og en bruker er utgangspunktet at de er to likeverdige mennesker som møtes, men forholdet mellom hjelper og den som søker hjelp vil forholdet være både "likeverdig og asymmetrisk, samtidig og i varierende grad". Asymmetrien i relasjonen fremkommer fordi den ene trenger hjelp og den andre skal gi hjelp (Karlsson & Oterholt, 2015, s. 25). Sosialarbeideren har både en posisjonsmakt (ta beslutninger) og en definisjonsmakt (definere hva som er viktig og riktig). Disse formene for makt kan både brukes positivt, men de kan også misbrukes (Karlsson & Oterholdt, 2015, s. 64). Derfor er det viktig å være oppmerksom på og erkjenne maktposisjonen man har overfor brukeren, og ta den med seg inn i arbeidsprosessen (Karlsson & Oterholt, 2015, s. 117).

I sosialt arbeid finnes det ulike modeller, som har til hensikt å gi oss en forståelse og innsikt innenfor et gitt tema (Levin & Ellingsen, 2015, s. 132). Modeller er forenklete framstillinger av virkeligheten for å kunne binde sammen forståelse og forklaringer. Det gir oss også en indikasjon til hvordan man bør handle i en gitt situasjon (Connolly og Harms, 2011; referert i Kleppe, 2015, s. 132). Lawrence Shulman har utviklet en dynamisk modell for hjelpeprosessen i sosialt arbeid. Den skal gi oss en bedre forståelse og håndtering av samhandlingen mellom sosialarbeider og

brukere. I modellen retter han fokuset på relasjonen mellom sosialarbeider og bruker, i tillegg til viktigheten av komma på bølgelengde med hverandre, både følelsesmessig og tankemessig (Hutchinson & Oltedal, 2017, s. 54).

Shulman ser på arbeidsrelasjonen som en forutsetning for å kunne hjelpe og ta imot hjelp. Interaksjonsmodellen til Shulman tar utgangspunkt i tre ideer. Den første ideen tar utgangspunkt i at det er en *“symbiose mellom mennesker og omgivelser”*. Det vil si at det er et gjensidighetsforhold mellom bruker og omgivelsene. Den andre ideen tar utgangspunkt i at det gjensidige forholdet mellom bruker og omgivelsene hele tiden blokkeres av ulike hindringer. Hindringene er delvis skapt av brukeren og delvis av omgivelsene. Den siste ideen tar utgangspunkt i at sosialarbeideren alltid må anta at brukeren og systemet har kraft til å endre seg og det er om å gjøre å finne og få tak i denne kraften (Shulman, 2003, s. 33). Sosialarbeideren kan ved hjelp av denne modellen påvirke interaksjonen mellom individ og samfunn.

I interaksjonsmodellen deler Shulman hjelpeprosessen inn i fire ulike faser – forberedelsesfasen, åpningsfasen, mellomfasen/arbeidsfasen og avslutnings- og overgangsfasen (Shulman, 2003, s. 195). Jeg har valgt å skrive kort om 3 av fasene fordi det er disse fasene som er mest hensiktsmessig for min oppgave.

1. Forberedelsesfasen – i denne fasen skal sosialarbeideren *“stille seg inn”* på samtalen og klientens situasjon, slik at man *“finner tonen”* og er på bølgelengde med klienten. Hensikten er å bygge opp empati og bli mer sensitiv for å kunne fange opp klientens indirekte kommunikasjon og kunne respondere på den (Shulman, 2003, s. 82).
2. Åpningsfasen - i denne fasen skal sosialarbeideren avklare sitt formål og sin rolle. Videre skal sosialarbeideren finne ut hva klienten ønsker hjelp til og hvordan klienten oppfatter sine behov. Sosialarbeideren skal hjelpe klienten med å dele opp problemer og hjelpe og støtte klienten til å snakke om vanskelige temaer og utfordringer. Formålet er å hjelpe klienten til å mestre sine problemer og oppdage/identifisere hindringer og danne et grunnlag for felles forståelse for veien videre (Shulman, 2003, s. 147-148).
3. Mellomfasen eller arbeidsfasen – det er her selve arbeidet foregår, og fokuset ligger i å utforske det man har blitt enige om i åpningsfasen. Vi kan si at alle fasene inngår i

arbeidsfasen. Hvert møte har en begynnelse en mellomfase og en slutfase. Det viktige i denne fasen er å kunne "være der klienten er", vise empati og formidle egne følelser for å hjelpe klienten til å sette ord på sine følelser. I denne fasen kan man også oppleve at klienten blir avvisende eller viser motstand. Det kan være på grunn av at klienten begir seg ut på en ukjent vei og ut av komfortsonen sin. Derfor er det viktig at sosialarbeideren forstår og utforsker denne ambivalensen som kan oppstå. Det er klienten selv som må være villig til å endre situasjonen sin. Shulman påpeker at motstand i de fleste tilfeller viser at arbeidet går bra. En annen oppgave sosialarbeideren har i denne fasen er å hjelpe klienten til å "omdefinere" antakelser og oppfatninger rundt tanker og forestillinger om seg selv eller sine problemer. Målet i denne fasen er å finne løsninger og handlingsalternativer knyttet til problemer/utfordringer og jobbe med disse (Shulman, 2003, s. 195-198).

3.1.3 Hva er en god relasjon?

Aamodt (2014) skriver at i den gode relasjonen finner vi en grunnleggende tro på menneskets vekstmuligheter og utviklingspotensial (s. 31). En god relasjon forekommer på bakgrunn av et dynamisk samspill og en samhandling mellom sosialarbeider og bruker, hvor relasjonen bygger på likeverdighet. Den gode relasjonen skjer ikke av seg selv, men er et resultat av en gjensidig prosess som bygger på samhandling, tillit og trygghet (Aamodt, 2014, s. 64). Arbeidsrelasjonen eller arbeidsalliansen er ikke noe som bare oppstår, den vokser ut av arbeidet med relasjonen (Hutchinson & Oltedal, 2017, s. 76).

I en god relasjon spiller både følelser og verbal kommunikasjon inn, i form av den emosjonelle tonen i det som blir formidlet. Det er måten ordene blir sagt på, som kan være avgjørende om den andre virker troverdig (Karlsson & Oterholt, 2015, s. 57).

Betydningen av relasjonen mellom bruker og sosialarbeider kommer fram i Røkenes & Hanssen (2002). Her legger forfatterne vekt på hva som blir sagt og gjort, blir fortolket ut av hvilken relasjon brukeren har til sosialarbeideren. I en god og trygg relasjon kan for eksempelvis

sosialarbeiderens kritiske kommentar bli oppfattet som omsorg og hjelp. Hvis relasjonen derimot ikke er god, kan den samme kommentaren oppfattes som negativ og sarkastisk (s. 178).

Aamodt (2014) beskriver relasjonsbygging som en tidkrevende prosess, hvor det tar tid å bygge opp tillit og trygghet. I tillegg tar det tid å finne ut hva den andre egentlig behøver hjelp til (s. 40). For å etablere en hjelpeprosess og et samarbeid med brukeren er det viktig å starte der klienten er (Levin, 2004, s. 80). For å kunne starte der klienten er, er det viktig å ha et helhetsperspektiv på personen i situasjonen (Levin, 2004, s. 67). Å ha et helhetsperspektiv på situasjonen gir sosialarbeideren mulighet til å forstå hvordan individ og samfunn påvirker hverandre. Det vil gi oss mulighet til å fange opp barrierer, utfordringer og muligheter som eksisterer i samfunnet og hos den enkelte (Berg et al., 2015, s. 26; FO, 2019, s. 5). For å kunne skape en likeverdighet i relasjonen til den andre, må man sette seg inn og prøve å forstå den andres perspektiv (Karlsson & Oterholt, 2015, s. 75).

Utgangspunktet for å skape en god relasjon er at man ønsker den andre vel. Anerkjennelse, tillit og håp er viktige faktorer for å kunne bygge en god relasjon (Karlsson & Oterholt, 2015, s. 69).

Anerkjennelse – Glemmestad (2021) skriver om Honneths tre anerkjennelsesformer som kan være med på å påvirke relasjonen til andre. Den første formen for anerkjennelse er anerkjennelse som kjærlighet. Denne formen for anerkjennelse går ut på å bli sett og verdsatt som *den du er*, på både godt og vondt. Den andre formen for anerkjennelse handler om anerkjennelse som rettighet. Det handler om at man får sine juridiske rettigheter ivaretatt på en forsvarlig måte. Den siste formen for anerkjennelse handler om anerkjennelse som solidaritet. Det går ut på å verdsette en persons egenskaper, ressurser og evner som viktige for det sosiale fellesskapet. Arbeidslivet er for eksempel en arena hvor man kan oppnå tilhørighet og verdsettelse dersom man opplever å bli anerkjent for den man er og det man kan (s. 101-102).

Tillit - Karlsson & Oterholt (2015) beskriver tillit som en "bærebjelke" i enhver god relasjon. Tillit gir forutsigbarhet og tro på at den andre har gode hensikter bak handlingene sine (s. 70). Tillit handler også om å formidle tro på brukeren og dens evner og mulighet til å gjøre endringer (Karlsson & Oterholt, 2015, s. 77). Tillit er ikke en statisk faktor, men man må skape den eller gjøre seg fortjent til den for å kunne opprettholde tilliten. Tillit er en forutsetning for trygghet (s.

70). Trygghet er en forutsetning for brukeren, for å motta hjelp (Karlsson & Oterholdt, 2015, s. 82). Når brukeren kjenner tillit og trygghet i møte med sosialarbeideren kan brukeren åpne seg å fortelle om sine tanker, følelser og utfordringer (Hutchinson & Oltedal, 2017, s. 76).

Håp - i en relasjonell sammenheng vil det å formidle håp, optimisme og tro på klienten være en motiverende effekt og en viktig forutsetning for å oppnå målene klienten har satt seg (Karlsson & Oterholt, 2015, s. 71). Motivasjon er ikke noe man har eller ikke har, men noe som skapes i relasjonen (Karlsson & Oterholt, 2015, s. 40).

Karlsson & Oterholt (2015) fremhever brukerens medvirkning og delaktighet i relasjonen og påpeker viktigheten av at brukeren tar eierskap og ansvar for eget liv og helse. I en hjelperelasjon er det alltid fare for at brukeren blir en passiv mottaker. Dette kan føre til lært hjelpeløshet. Derfor må hjelpen tilpasses den enkelte brukeren og skreddersys for at brukeren skal kunne ta i bruk sine ressurser og dermed oppleve mestring (s. 71-73).

4. METODE

4.1 VALG AV METODE

Hensikten med dette kapittelet er blant annet å gjøre rede for noen ulike metoder og valg av metode. Selv om dette er en litteraturstudie velger jeg å fortelle kort om kvantitative og kvalitativ metode fordi en litteraturstudie bygger på vitenskapelige artikler som har tatt i bruk disse metodene.

Metode stammer av det greske ordet "*methodos*" som betyr å følge en bestemt framgangsmåte for å nå et mål (Tranøy, 2019). Aubert (1985) beskriver metode blant annet som et "middel til å løse problemer og kommer fram til ny kunnskap" (s.196). Dalland (2017) definerer metode som et redskap for å kunne oppdrive ny eller etterprøve eksisterende kunnskap (s.51).

Vi skiller mellom to hovedtilnærminger i forskningsmetode: kvantitative og kvalitative metode (Dalland, 2017, s. 52). Kvantitativ metode gir oss informasjonen i form av målbare enheter som for eksempel tall. En mye brukt kvantitativ tilnærming er spørreundersøkelser, som gjør at man har mulighet til å innhente opplysninger fra mange undersøkelsesenheter å kategorisere og strukturere de i form av statistikker. Kvalitativ metode gir oss informasjon om meninger og opplevelser som ikke lar seg tallfeste eller måle. Denne formen for metode er mer fleksible enn den kvantitative. Intervju og observasjon er de mest brukte kvalitative metodene. Disse metodene gir oss anledning til å utforske mer i dybden hos et mindre utvalg av undersøkelsesenheter (Dalland, 2017, s. 52-53). Vi kan dermed si at kvantitativ gir oss det generelle mens den kvalitative metoden gir oss det spesielle. Både den kvantitative og den kvalitative metoden bidrar til å få en forståelse av samfunnet vi lever i.

I tillegg til kvantitativ og kvalitativ metode, kan man også benytte seg av litteraturstudie. Litteraturstudie er en metode som går ut på å studere og systematisere kunnskap. Metoden kan omtales som litteraturgjennomgang, litteraturoppgave eller litteraturprosjekt (Støren, 2013, s. 16-17).

Aveyard (2019) viser til litteraturstudie som en metode hvor man finner en problemstilling og besvarer den ved å søke, analysere og vurdere litteratur som allerede eksisterer (s. 2).

Litteraturstudie kan dermed inneholde materiale fra både kvantitativ og kvalitativ forskning, noe som kalles en kombinert litteraturgjennomgang (Aveyard, 2019, s. 138-140).

Det finnes mange ulike former for litteraturstudier. De mest brukte metodene er systematiske litteraturstudier og narrative litteraturstudier (Aveyard, 2019, s. 2).

Systematiske litteraturstudier følger en streng/klart definert framgangsmåte og man utfører omfattende søk i forskjellige databaser, hvor man har forhåndsdefinerte inklusjons- og eksklusjonskriterier. Prosessen er dermed svært tidkrevende og omfattende. Videre blir et systematisk litteraturstudie mest brukt til å evaluere effekt av behandling eller tiltak innenfor et avgrenset område (Aveyard, 2019, s. 9-11). Narrativ litteraturstudie blir blant annet brukt til å få en oversikt over et tema. Formålet er å få en bred forståelse og innsikt på hva som rører seg i feltet. Prosessen følger ikke en streng framgangsmåte slik som i den systematiske

gjennomgangen og forfatteren har derfor større frihet til å velge ut hva som skal inkluderes/ekskluderes av søk og data (Aveyard, 2019, s. 12-13).

Hvilken metode man skal velge beror på hvilken fremgangsmåte man mener er beste egnet til å kunne besvare spørsmålet eller problemstillingen vi har stilt (Dalland, 2017, s. 51). Dalland (2017) peker også på at valg av metode også handler om en vurdering om hva som er den ideelle fremgangsmåten og hva som er mulig å gjennomføre, herunder etiske vurderinger, tid og økonomi (s. 54).

Problemstilling i denne oppgaven er: "Hvordan kan jobbveileder fremme arbeidsinkludering for mennesker med nedsatt funksjonsevne?". I den sammenheng har jeg kommet fram til at jeg ønsker å bruke narrativ litteraturstudie. Bakgrunnen for valget av metode ligger i at jeg ønsker å få en oversikt over studier som allerede eksisterer og analysere og vurdere disse opp mot problemstillingen min.

4.2 FORDELER OG ULEMER MED LITTERATURSTUDIE

Det positive med en litteraturstudie er at det finnes mye data tilgjengelig og man får en oversikt over kunnskapen som eksisterer innenfor det aktuelle fagfeltet. Dette gir oss mulighet til å undersøke bredt og berike forståelsen overfor et valgt tema. Det negative er at man er låst til den litteraturen som finnes innenfor det aktuelle forskningsområdet (Støren, 2013, s. 17).

Aveyard (2019) peker på et annet problem som kan oppstå når man gjør en litteraturstudie og det er at man ikke går fram på en systematisk måte når man søker etter data. Dette kan medføre at vi går glipp av viktig forskning og utelater relevant informasjon. Dette kan føre til at man trekker feilslutninger eller får en ufullstendig oversikt over temaet (s. 14).

Støren (2019) skriver videre at oversikten som litteraturstudiet gir, kan i neste omgang være første steg mot et forskningsprosjekt (s. 17). En bred tilnærming til det aktuelle fagfeltet kan være med på å oppdage utforskede områder, som bør utforskes for å få en enda bedre forståelse.

Aveyard (2019) peker på forfatterens utvalg av artikler ved en narrativ litteraturgjennomgang. Her står forfatteren fritt til å velge ut data til oppgaven. Dette kan medføre at utvalget påvirkes av

forfatterens forutinntatte meninger og at oppgaven dermed ikke får frem alle sider av en sak (s. 12-13).

En annen fordel med litteraturstudiet er at det bidrar til å sette en enkel artikkel eller studie inn i en helhetlig og oversiktlig sammenheng (Aveyard, 2019, s. 6). Videre påpeker Aveyard (2019) at verdien av en sammensatt oversikt over tilgjengelig litteratur, gjør at leseren ikke behøver å ha tilgang til hver enkelt forskningsrapport. Dette kan være med på å gi alle som jobber innen fagfeltet en mulighet til å holde seg oppdatert på forskning og utvikling som er tilgjengelig (s. 4). Dermed sparer man tid og får en oversikt over ny forskning.

Litteraturstudiet bringer ikke ny kunnskap til fagfeltet, men ny innsikt kan fremkomme når man samler og sammenfatter kunnskap fra ulike studier (Magnus & Bakketeig 2002, referert i Støren, 2013, s. 17). Ny innsikt kan bidra til at man kan trekke nye konklusjoner (Aveyard, 2019, s. 6).

Kvalitativ og kvantitativ forskning bygger på undersøkelsesenheter (Dalland, 2017, s. 53). Det vil si at man behøver individer som kan være med å bidra til forskningen. I slike tilfeller må man ta hensyn til etiske retningslinjer og personvern (Dalland, 2017, s. 235). I en litteraturstudie hvor man studerer allerede eksisterende litteratur, er slike hensyn allerede ivaretatt.

4.3 INKLUSJON- OG EKSKLUSJONSKRITERIER

Først startet jeg med søk i Google og Google Scholar for å få oversikt og informasjon om temaet arbeidsinkludering. Etter hvert foretok jeg systematiske søk i Oria med norske søkeord. Jeg fikk få treff, dermed gikk jeg over til å bruke engelske søkeord. Søkene i Oria ble gjennomført fra 20. januar 2021 og avsluttet 20. april 2021.

Inklusjonskriterier

- Fagfelleurdert tidsskrift
- Utgitt i løpet av de siste 5 årene
- Har fått nivå 1 eller 2 i NSDs publiseringskanal

- Språk; norsk, engelsk, dansk, tysk og svensk
- Forskningsartikler
- Søkene ble utført i Norsk Fagbibliotek på Oria

Eksklusjonskriterier

- Ikke fagfellevurdert
- Artikler eldre enn 6 år
- Inkludering knyttet til økonomi, skole og barnehage

4.4 DATAINNSAMLING

I en narrativ litteraturstudie, som jeg var inne på tidligere er det litteraturen man skal få oversikt over og undersøke slik at den kan svare på problemstillingen (Aveyard, 2019, s. 124). I en litteraturstudie skal man systematisere kunnskap, det vil si "søke den, samle den, vurdere den og sammenfatte den" (Støren, 2013, s. 17).

Søkeprosessen ble gjennomført i Oria. Søkeordene som ble tatt i bruk var hovedsakelig "arbeidsinkludering" og/eller "inkludering" kombinert med *arbeid, inkludering, funksjonsevne, funksjonsnedsettelse, funksjonshemninger, psykisk helse, jobbspesialist, jobbveileder, jobbkonsulent, jobbstøtte, supported employment og IPS*. De engelske søkeordene jeg gikk over til var "work inclusion" eller "employment specialist" kombinert med "supported employment", "disabilities", "open labour market", "job coach", "unemployment", "job match", "job finding", "job support", "barriers", "enablers" "access and maintain work", "IPS", "mental illness". For å få med to- eller flere søkeord brukte jeg avansert søk i Oria og valgte "frase med" for å hindre at ordene ble delt opp og satt i en annen sammenheng.

Det varierte hvor mange artikler jeg fikk opp når jeg kombinerte de ulike søkene, men det varierte fra 10-223 000 treff. Etter hvert som jeg fant artikler jeg tenkte kunne være relevante,

lagret jeg disse. Jeg lagret til sammen 37 artikler basert på overskriften før jeg gikk inn og leste sammendraget i hver artikkel. Etter å ha lest sammendragene satt jeg igjen med 13 artikler som kunne være relevante. Jeg valgte derfor å lese igjennom alle 13 og noterte ned stikkord fra innholdet i resultatdelen og sammenlignet de med hverandre. Artiklene som ble funnet nokså like ble nøye sammenlignet før jeg valgte ut 4 artikler som kunne svare på min problemstilling.

4.5 KVALITETSVURDERING

I vitenskapelig forskning er det krav til at metoden følger visse kriterier (Dalland, 2012, s. 51). Forskning skal presentere troverdig kunnskap. For at kunnskapen skal være troverdig, må den være gyldig og pålitelig (Dalland, 2012, s. 55).

Aveyard (2019) viser til litteraturstudie som en metode hvor man søker og innhenter data som allerede eksisterer (s. 2). For å kvalitetssikre artiklene, er alle artiklene som er inkludert i denne oppgaven hentet fra en anerkjent database (Oria) og fagfellevurdert. De har også fått publiseringsnivå 1 i NSD-registeret, noe som tilsier at artiklene tilfredsstillt visse krav til vitenskapelighet. Alle artiklene i studien er publisert i løpet av de siste 5 årene, som vil si at forskningen er oppdatert, noe som øker gyldigheten. På bakgrunn av dette vil jeg si at forskningsartiklene presenterer troverdig og gyldig kunnskap og derfor er av relevans for min oppgave.

Den ene kvalitative oppgaven er utført i Norge, mens den andre er utført i Sverige. Når det kommer til litteraturstudiene så er den ene utført og basert på observasjoner, intervjuer og litteratur fra USA, mens den andre er basert på kvalitative intervjuer fra USA, Australia, Sverige, Canada, Danmark og England.

Kildene er nøye valgt ut for å kunne svare best mulig på problemstillingen og belyse ulike sider av arbeidsinkluderingen.

4.6 ANALYSE

I denne oppgaven er det brukt en forenklet tematisk analyse som Aveyard presenterer i sin bok. Denne forenklete tilnærmingen går ut på å sammenfatte og bearbeide funn i de utvalgte artiklene. Det første steget er å identifisere små og store temaer i de utvalgte artiklene, for så å slå sammen data fra de ulike artiklene under samme tema. I enkelte tilfeller kan artiklene inneholde sterkere bevis eller en mer omfattende undersøkelse som gjør at enkelte temaer eller data får mer tyngde. Etterpå skal man utvikle temaer til selve oppgaven. I neste omgang må man sammenligne temaer og sjekke ut alle kategorier man har identifisert, passer inn under et av de utvalgte temaene (Aveyard, 2019, s. 141-144).

Etter gjennomgang av alle de fire utvalgte artiklene ble det funnet ulike temaer. På grunn av sterk sammenheng mellom de ulike temaene valgte jeg til slutt å ha tre store temaer i plassen for mange små. Hovedgrunnen er at temaene går inn i hverandre og derfor er det mest hensiktsmessig å se dem sammen på en helhetlig måte. På bakgrunn av funn gjort i artiklene har jeg valgt å presentere resultatene under disse temaene: relasjoner, deltakerens ønsker og behov samt støtte og oppfølging.

5. RESULTATER

5.1 PRESENTASJON AV FUNN

I dette kapittelet skal jeg presentere funn. Jeg har valgt å presentere hver enkelt artikkel med tittel, forfattere og publiseringssted og dato. For hver artikkel har jeg laget en tabell over formål, metode, antall deltakere, sentrale temaer og land. Videre presenteres hver artikkel med

informasjon om metode og bakgrunn for studien. Sammendraget blir presentert med en oversikt over resultatene på bakgrunn av problemstillingen.

ARTIKKEL 1

Navigating Between Unpredictable Icebergs: A Meta-Ethnographic Study of Employment Specialists Contributions in Providing Job Support for People with Mental Illness

Forfattere: Liv Grethe Kinn, Mark Costa, Ingrid Voll, Gunhild Austrheim, Randi W. Aas og Larry Davidson

Publisert i: Journal of Occupational Rehabilitation 16.11.2020

Formål	Metode	Antall deltakere	Sentrale temaer	Land
Finne ut hva arbeidsspesialister kan bidra med for å fremme jobb og støtte for mennesker med mentale helseproblemer	Litteraturstudie		Supported employment, psykisk helse, inkludering, relasjoner, brukermedvirkning	

For å samle data brukte søkte forskerne i fire ulike databaser etter kvalitative studier som kunne gi svar på problemstillingen. Det ble brukt søkeord i frase: *“job coach* OR employment specialist”*. Det resulterte i 1071 funn, som etter analyser og utvelgelser endte på 16 ulike kvalitative studier. Disse er publisert mellom 2006-2018 fra 6 ulike land (USA, Australia, Sverige, Canada, Danmark og England). Alle de 16 studiene som ble inkludert er basert på intervjuer med brukere og jobbveiledere. Til sammen i de 16 artiklene er det intervjuer fra 101 IPS brukere med ulike psykiske helseplager og 147 jobbveiledere. Forfatterne analyserte og tolket resultatene og kategoriserte funnene i ulike kategorier. Metaforen som blir brukt *“navigating between unpredictable icebergs”* refererer til forskjellige utfordringer deltakere står overfor når de skal ut i arbeid og hvordan jobbspesialisten arbeider og støtter deltakeren (Kinn et al., 2020)

Sammendrag:

Utgangspunktet for studien er at mennesker med psykiske lidelser har utfordringer med å beholde

og skaffe arbeid i det ordinære arbeidsmarkedet.

Forfatterne samler sine funn under 7 ulike temaer. Det første handler om relasjonen mellom deltaker og jobbveileder og viktigheten av at samarbeidet er basert på likeverdighet. Det andre temaet handler om betydningen av å ta deltakers ambisjoner og behov på alvor. Det tredje temaet handler om å hjelpe deltakeren på riktig vei og opprettholde målet om arbeid. Det fjerde temaet handler om å utforske utfordringer og barrierer å hjelpe deltakeren å mestre disse. Det femte temaet handler om å være på vakt og tilgjengelig for deltakeren, slik at man kan yte hjelp når deltakeren eller arbeidsgiver har behov for det. Det sjette temaet handler om å følge opp deltakeren, også etter at vedkommende har fått jobb for å hjelpe deltakeren til å stå i arbeid. Det sjuende temaet handler om tette gapet mellom arbeidsplassens krav og deltakers kapasitet ved å tilrettelegge arbeidet etter behov. Artikkelen konkluderer med at relasjoner er en viktig faktor i alle faser av inkluderingsarbeidet (Kinn et al., 2020).

ARTIKKEL 2

The power of the employment specialist: Skills that impact outcomes

Forfattere: Maya E. Cox og Kelley A. Land

Publisert i: Journal of Vocational Rehabilitation 20.05.2019

Formål	Metode	Antall deltakere	Sentrale temaer	Land
Identifisere arbeidsinkluderingsprinsipper som jobbspesialisten kan bruke for å påvirke resultatet av inkluderingsarbeidet	Litteraturstudie		Jobbstøtte, strategier, funksjons-hemminger, yrkesrettet rehabilitering, Jobbmatch	USA

Denne forskningsartikkelen bygger på ulike metoder; intervjuer, observasjoner, litteraturstudier og annen litteratur. Forfatterne har identifisert og sammenfattet kompetanser og strategier fra de ulike studiene og presenterer disse i form av "retningslinjer" som jobbspesialister kan inkludere i sin praksis. Bakgrunnen for artikkelen er at jobbveiledere har mange ulike arbeidsoppgaver i løpet av en dag. De skal blant annet balansere mellom store saksmengder, administrative oppgaver og inneha ulike ferdigheter og kompetanser. Derfor kan det være vanskelig å gi den beste støtten til hver enkelt deltaker. I et forsøk på å tette gapet mellom forskning og praksis vil denne artikkelen presentere strategier og konsepter for å få mennesker med nedsatt funksjonsevne til å få og beholde arbeid (Cox & Land, 2019, s. 273.278).

Sammendrag:

Artikkelen presenterer noen hovedregler/strategier for oppfølging og støtte når deltakere skal bli integrert på arbeidsplassen. Fokuset rettes mot jobbanalyse hvor jobbveileder gjør seg grundig kjent med bedriften, slik at jobbveileder kan forutse eventuelle barrierer, tilrettelegging og lette inkluderingen av deltakeren på arbeidsplassen.

Artikkelen er opptatt av å finne balanse mellom hjelp/støtte og målet om uavhengighet.

Videre er forfatterne opptatt av omdømmet og hvordan deltakeren framstår. De legger stor vekt på at jobbveilederen ikke skal bidra til at deltakeren skille seg ut. Artikkelen konkluderer blant annet med jobbveiledere, ved å bruke disse strategiene har større sjanse for å lykkes i integreringsarbeidet (Cox & Land, 2019, s. 273.278).

ARTIKKEL 3

Supported Employment and Social Inclusion – Experiences of Workers with Disabilities in Wage Subsidized Employment in Sweden

Forfattere: Johanna Gustafsson, Julia Peralta og Berth Danermark

Publisert i: Scandinavian Journal of Disability Reserch 01.02.2018

Formål	Metode	Antall deltakere	Sentrale temaer	Land
Undersøke hvordan mennesker med nedsatt funksjonsevne kan etablerer seg på arbeidsplassen og bli sosialt inkludert slik at de klarer å stå i og beholde jobb over tid	Kvalitative intervjuer	N=19 12 menn 7 kvinner	Supported Employment, sosial inkludering, tilhørighet, funksjonsnedsettelse	Sverige

Denne artikkelen bygger på data fra kvalitative intervjuer. Felles for de som ble intervjuet var at de alle hadde fått hjelp av en jobbveileder, de var ansatt i en bedrift og hadde vært ansatt i de siste 6 månedene før intervjuet. I tillegg hadde en form for fysiske eller psykiske funksjonsnedsettelse. Hvert intervju som ble gjennomført varte i 45-120 minutter (Gustafsson et al., 2018, s. 26-36).

Sammendrag: Bakgrunnen for studiet bygger på at det stort sett er rettet fokus å få mennesker med nedsatt funksjonsevne inn i arbeidslivet ved å skaffe dem arbeid. Mindre oppmerksomhet er rettet mot å bli inkludert i bedriften, slik at de klarer å beholde jobben over tid. Resultatene fra intervjuene blir presentert under to ulike temaer med underkategorier i denne artikkelen. Det første temaet handler om å føle seg verdsatt. For å føle seg verdsatt er det viktig å matche deltakerens ønsker eller kompetanse opp mot arbeidsplass og arbeidsoppgaver, slik at deltakerne får brukt sine evner og ressurser. I tillegg viser deltakerne til at åpenhet rundt funksjonsnedsettelse kan være en positiv faktor med tanke på å få tilrettelagt arbeidsoppgaver. Noen fant også en trygghet i at arbeidsgiver og kollegaer visste om utfordringene slik at de slapp unødvendige spekulasjoner og kunne være seg selv. Anerkjennelse og aksept fra kollegaer var derfor viktig for å kunne føle seg verdsatt.

Det andre temaet handler om følelsen av tilhørighet. Her viser resultater til at naturlig støtte øker

følelsen av tilhørighet fordi den bidrar til å skape en relasjon direkte mellom deltaker og kollegaer på arbeidsplassen (Gustafsson et al., 2018, s. 26-36).

ARTIKKEL 4

Hva mener mennesker med en schizofrenidiagnose er viktig for å komme i arbeid?

Forfattere Jan-Wilhelm Lippestad og Sissel Steihaug

Publisert i: Tidsskrift for psykisk helsearbeid 23.09.2015

Formål	Metode	Antall deltakere	Sentrale temaer	Land
Finne ut hva mennesker med en schizofreni-diagnose mener er viktig for å komme ut i arbeid	Kvalitative Intervjuer	N= 21 16 menn 5 kvinner	Arbeidsinkludering, relasjoner, oppfølging, psykisk helse	Norge

I dette studiet ble det innhentet data gjennom intervjuer. Alle deltakerne var mellom 20-40 år.

Felles for deltakerne var at de hadde en schizofrenidiagnose, lang erfaring med psykisk helsevern og de hadde liten eller ingen arbeidserfaring.

Forsøksprosjektet "Jobbmestrende oppfølging" ble gjennomført i 6 fylker hvor deltakerne kunne være med i opptil 3 år. Hensikten var å finne ut en oppfølgingsmetode som kunne hjelpe mennesker med en schizofrenidiagnose for å komme ut i arbeid. De fikk tett individuell oppfølging under hele perioden de var med. Teamet rundt deltakerne i prosjektet bestod av jobbveileder, behandler og NAV ansatt. Noen var deltakerne var ansatte i ordinære bedrifter mens andre var ansatt i arbeidspraksis eller i tiltaksbedrifter (Lippestad & Steihaug, 2015, s. 217-228).

Sammendrag: deltakerne viser til at en god relasjon til jobbveileder over tid, har betydning for om de klarte å komme seg i arbeid. Noen viktige faktorer var at jobbveileder gav dem håp, var oppmuntrende og hadde kompetanse om psykiske vansker. Deltakerne la også vekt på å få oppfølging og støtte etter at de hadde kommet seg ut i arbeid. En deltaker nevner at han synes det var bra at jobbveilederen tok tid til å ringe han en gang i uken for å høre hvordan det gikk. Videre

viser funn betydningen av meningsfullt arbeid. Her opplyser deltakerne at det å være til nytte å gjøre noe som har en betydning er viktig faktor (Lippestad & Steihaug, 2015, s. 217-228).

5.2 DRØFTING AV FUNN

Relasjoner

I studien til Kinn et al., (2020) peker forfatterne på at gode relasjoner er basert på et likeverdig partnerskap mellom deltaker og jobbveileder. Deltakerne som er fornøyde med relasjonen til sin jobbveileder opplyser at de føler seg sett, hørt og tatt på alvor. Studien viser at disse deltakerne deltok og var mer aktive i prosessen mot målet om arbeid, i forhold til de som ikke var fornøyde med jobbveilederen sin. Et slikt funn viser viktigheten av det Skjervheim kaller for en treleddet relasjon, der forholdet består av meg, deg og saken (Skjervheim 1957/2002, referert i Eide & Oltedal, 2015, s. 88). Etableringen av en likeverdig relasjon krever at man er genuint interessert og engasjert i den andre og tar den andres meninger på alvor.

I likhet med funnen i studien til Kinn et al. har også respondentene i studien til Lippestad & Steihaug fokus på relasjoner. Samtlige deltakere i studien til Lippestad & Steihaug (2015) oppgav at en god relasjon til jobbveileder var avgjørende og viktig. Resultatene viser at en god relasjon for deltakerne innebar å ha god kjemi og være på bølgelengde med jobbveilederen sin. Å ha en god kjemi skapes gjennom hvordan man møter deltakeren. Å være på bølgelengde handler om hvordan man kommuniserer med deltakeren, og vil være avgjørende for hvordan kjemien blir. For å komme på bølgelengde med deltakeren er det ifølge Shulman (2003) viktig å “stille seg inn” på flere nivåer, både emosjonelt og intellektuelt. Ved å stille seg inn følelsesmessig og tankemessig blir man mer konsentrert og bedre i stand til å forstå, fange opp og

respondere på indirekte kommunikasjon (s. 147-148). På den måten kan deltakeren føle seg forstått av jobbveileder, selv de gangene de ikke klarer å sette ord på egne følelser.

Sett i lys Skjervheim sin toleddede relasjon er det ikke alltid slik at relasjonen til hjelperne er basert på likeverdighet. Skjervheim sin toleddede relasjon (Skjervheim 1996, referert i Levin & Ellingsen, 2015, s. 119). Flere deltakere opplyser at de opp gjennom årene har opplevd å bli møtt som en diagnose. I den sammenheng beskriver de hjelpere som dominerende og selvsentrerte (Kinn et al., 2020). I studien til Lippestad & Steihaug (2015) kommer der fram at det dermed er viktig for jobbveiledere å ha kunnskap om diagnoser. Dette samsvarer med funn i artikkelen til Kinn et al., (2020), hvor forskerne påpeker at uten kunnskap om funksjonsnedsettelsene eller diagnoser er det stor fare for at deltakeren blir redusert til en sykdom. Når den andre blir redusert til en diagnose eller sykdom innebærer det at man har fratatt den andre muligheten til å være en deltakende aktør i relasjonen (Karlsson & Oterholt, 2015, s. 25).

Håp og tro er i en relasjonell sammenheng en motiverende effekt som skapes i relasjoner sammen med andre (Karlsson & Oterholt, 2015, s. 71 og 40). Både i artikkelen til Lippestad og Steihaug (2015) og i artikkelen til Kinn et al., (2020), kommer det frem at deltakerne ser på jobbveilederens formidling av tro og håp som viktige faktorer gjennom hele prosessen. Flere deltaker i Lippestad & Steihaug (2015) forteller at jobbveilederens fokus jobb og formidling av håp endret deres oppfatninger om hva de var i stand til å få til. Disse funnene samsvarer med funn i artikkelen til Kinn et al., (2020), hvor en deltaker forteller om en lignende erfaring. Han opplevde at gjennom relasjonen til sin jobbveileder, endret han synet på seg selv, og han fikk tro på at han hadde kvaliteter og ressurser som gjør at han har noe å bidra med i arbeidslivet. Her ser vi eksempler på hvordan jobbveilederen bruker relasjonen sin til deltakeren, som et handlingsredskap for å fremme troen på arbeid (Levin, 2004, s. 16).

I funn på tvers av artikkelen til Kinn et al., (2020) og i studien til Lippestad & Steihaug (2015) kommer det fram at tillit og trygghet er viktige komponenter for å skape en god relasjon, og en bærende arbeidsallianse mellom jobbveileder og deltaker. Tillit blir av Karlsson & Oterholt (2015) betegnet som selve “bærebjelken” i en god relasjon og en forutsetning for å føle seg trygg (s. 70). Tillit betyr at deltakeren velger å stole på jobbveilederen og har tro på samarbeidet.

Tillit skapes gjennom det Buber kaller en mellommenneskelig ekthet i møte med den andre, i en “jeg-du” relasjon (Buber 1992, gjengitt i Aamodt, 2014, s. 30). Ved å være ekte i møte med den andre, vil måten man kommunisere og fremstår på være ærlig og troverdig (Karlsson & Oterholt, 2005, s. 57).

I artikkelen til Kinn et al., (2020) er det fokus på ulike former for motstand og avvisning fra deltakere. I Kinn et al., (2020) sin artikkel kommer det fram at jobbveiledere tolker avvisning på ulike måter. En jobbveileder formidler at han ved en anledning, valgte å reise hjem til en deltaker flere ganger for å overbevise han til å komme tilbake til tiltaket. En annen jobbveilederen så på deltakerens uteblivelse som et tegn på at deltakeren var umotivert. Jobbveilederen formidlet at han heller ønsket å bruke tid på en som ønsket å komme seg ut i arbeid. Her ser vi hvordan tolkningen av situasjonen utløser to ulike handlingsalternativer (Levin, 2014, s. 88).

Ifølge interaksjonsmodellen til Shulman (2003) blir motstand og avvisning sett på som vanlig og et tegn på at man er på riktig vei. Derfor er det viktig å vite at motstand og avvisning kan komme til uttrykk på ulike måter og kan forekomme i alle deler av hjelpeprosessen. Shulman mener at det er viktig at hjelperen er forberedt på det, og klarer å ta tak i og utforske ambivalensen som deltakeren formidler. I de aller fleste tilfeller dreier seg om frykt for det ukjente (s. 197). Et interessant funn finner vi i artikkelen til Kinn et al., (2020) hvor forskerne argumenterer for å aktivt gå inn i og bruke tid på å utforske “det skjulte”, det Shulman omtaler som ambivalens. Bakgrunnen for det er å redusere barrierer og styrke deltakernes evner til å løse og overvinne de oppfattede hindringene. Funnet viser at det i stor grad dreier seg om feiltolkninger og misforståelser knyttet til sykdom, manglende kompetanse og dårlige opplevelser i arbeidslivet. Det er dette Shulman (2003) kaller å hjelpe klienten til å omdefinere eller se ting i et nytt lys. Ved å hjelpe deltakeren til å omdefinere, dele opp og utfordre antagelser og forestillinger, kan man ifølge interaksjonsmodellen hjelpe deltakeren til å finne løsninger og/eller handlingsalternativer (Shulman, 2003, s.198). Dette kan hjelpe deltakeren til å få nye perspektiver, endre selvbilde, bryte tankemønster og sette ord på følelser som kan bidra til å opprettholde barrierer mot deltakelse i arbeidslivet.

I en arbeidsinkluderings situasjon skal jobbveiledere ikke bare bygge en relasjon til deltakerne, men også danne relasjoner og bygge nettverk til potensielle arbeidsgivere. Dette er en viktig del

av inkluderingsarbeidet (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 25). Dette bekreftes gjennom artikkelen til Kinn et al., (2020) hvor det framkommer at jobbspesialister som bruker tid på å bygge relasjoner både på og utenfor arbeid, opparbeidet seg større nettverk og kunnskap om arbeidsmarkedet. Dette medfører større sjanse for å finne potensielle arbeidsgivere til deltakerne og større kjennskap til hva som rører seg ute i arbeidsmarkedet.

Deltakerens behov og ønsker

I studien til Gustafsson et al., (2018) blir kompetanse eller muligheten for å utvikle kompetanse underveis på arbeidsplassen sett på som essensielt. Undersøkelsen viser at de som hadde en jobb der de følte at de fikk brukt eller utviklet sin kompetanse, anså jobben som meningsfull. De hadde større tro på egen mestringsevne og følte seg verdsatt og inkludert i det sosiale arbeidsmiljøet. Betydningen av meningsfullt arbeid blir bekreftet i studien til Lippestad & Steihaug (2015). Her utdyper deltakerne at meningsfylt arbeid gir dem følelse av verdighet, økt selvfølelse og sosial tilhørighet. Mange av deltakerne snakket om det å bidra og være til nytte, og verdsatte det å ha arbeidsoppgavene som var av betydning (Lippestad & Steihaug, 2015).

Opplevelsen av å bidra med noe meningsfylt er en viktig faktor når deltakere skal ut i arbeidslivet. Hva deltakerne anser som meningsfylt varierer fra deltaker til deltaker, men satt i sammenheng med anerkjennelse vil det å gjøre noe meningsfylt bety at man blir verdsatt for den man er og bidrar med (Glemmestad, 2021, s. 102). I tillegg er det ikke tilstrekkelig å bare være "ansatt" i en jobb i seg selv. Jobben må tilby utfordring og mulighet for utvikling for den enkelte (Gustafsson et al., 2018).

Funn i studien til Lippestad & Steihaug (2015), Gustafsson et al., (2018) og Kinn et al., (2020) viser hvor viktig det er å bruke tid på å finne en passende jobb. Undersøkelsene viser at jo flere av deltakernes preferanser som blir oppfylt, desto større sjanse er det for at deltakerne opplever jobben som meningsfull. Det er dette femtrinnsprosessen i SE kaller "job match". Her arbeider jobbveileder sammen med deltakeren, for å utforske og finne en jobb som matcher deltakerens ønsker, kompetanse og behov (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 25).

I prosessen med å bli inkludert i det ordinære arbeidsmarkedet oppgir enkelte deltakere i studien til Lippestad & Steihaug (2015), at det meningsfulle for dem var å bygge- og trene seg opp i skjermede virksomheter, før de tok steget ut i det ordinære arbeidsmarkedet. Bakgrunnen for det var at de hadde vært lenge borte fra arbeidslivet og hadde behov for å komme inn i rutiner og opparbeide seg struktur og fysisk utholdenhet, gradvis. Andre på sin side var opptatt av at man nødvendigvis ikke behøvde være 100% frisk for å begynne i en ordinær jobb. Selv om ulike former for SE er den mest utbrete metoden i Norge (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 24), viser funn at bruk av arbeidstrening i skjermede virksomheter, kan være aktuelt og virksom for noen.

I artikkelen til Kinn et al., (2020) viser undersøkelser at jobbveiledere som bruker tid på å identifisere og fjerne så mange barrierer som mulig, i større grad lykkes med arbeidsinkluderingsarbeidet. Å kunne se personen i situasjonen og helheten, er en viktig faktor for å kunne hjelpe deltakere ut i arbeid (Levin, 2004, s. 67). Funn viser at utfordringer og problemer deltakeren har utenfor arbeidsarenaen, i mange tilfeller forsinker eller forhindrer de i å komme ut i arbeid. Dette skyldes at deltakerne skal klare å håndtere livet utenfor arbeid i tillegg til å ha fokus og håndtere en jobb (Kinn et al., 2020). Jobbveiledere opplyser at de hjelper deltakere med transport til og fra jobb, hjelper de til å få ordnede boforhold, henviser deltakeren til andre hjelpeinstanser ved behov og lignende (Kinn et al., 2020).

Selv om man har utarbeidet og kartlagt deltakernes kompetanser, ønsker og behov, er det likevel arbeidsgiverne som sitter med inngangsbilletten inn til arbeidslivet (Haavorsen & Hernes, 2010, s. 110-111). Arbeidsgivere kan både være en døråpner eller et hinder for arbeidsdeltakelse. I noen tilfeller hvor deltakeren ikke får arbeid, kan dette skyldes arbeidsgiveres oppfatninger av deltakerens evner og ressurser Kinn et al., (2020). Videre viser funn at jobbspesialistens kommunikasjon ut mot arbeidsgivere og bedrifter er viktig. Funn viser at arbeidsgivere er mer positive til å ansette deltakeren hvis jobbveilederen presenterer og fokuserer på deltakerens evner og ressurser, framfor utfordringer og problemer. Dette kan føre til at arbeidsgivere som er forutinntatte eller tviler på deltakerens muligheter, revurderer dette i møte med jobbspesialisten (Kinn et al., 2020).

Når sosialarbeideren bruker relasjonen som et middel og et mål, er det også et mål om at deltakeren skal kunne skape tillitsfulle relasjoner til andre personer utenfor hjelpeapparatet (Levin, 2014, s. 88). Gustafsson et al., (2018) mener at åpenhet rundt funksjonsnedsettelsen på et tidlig tidspunkt kan være med på å fjerne hindringer og bidra til inkludering på arbeidsplassen. På samme tid er åpenhet også en barriere for mange mennesker med nedsatt funksjonsevne, grunnet frykt for å bli stigmatisert og diskriminert, særlig når det kommer til psykiske lidelser (Kinn et al., 2020).

Studien til Gustafsson et al., (2015) viser på sin side at deltakere som fortalte om sine funksjonsnedsettelse, ble positivt overrasket av responsen fra arbeidsgivere og kollegaer. Dette ble beskrevet som en trygghet av deltakerne, som da slapp å skjule sine problemer. Det var befriende å kunne være seg selv. Åpenhet rundt funksjonsnedsettelse førte til bedre arbeidsforhold i form av aksept, støtte og tilrettelegging av oppgaver, mens unngåelse gav negative konsekvenser over tid. Eksempelvis viste studien at unngåelse førte til misforståelser og mistriivsel på arbeidsplassen fordi de ikke fikk tilgang til støtte som kunne bidra til økt mestring. For å fremme åpenhet argumenterer Kinn et al., (2020) for å fremme selvaksept hos den enkelte deltaker for sin egen livshistorie, da åpenhet rundt funksjonsnedsettelsen kan gi en bedre forutsetning for forståelse og toleranse fra kollegaer og arbeidsgivere.

I et relasjonelt perspektiv, hvis vi skal ta utgangspunkt i Buber sin relasjonsteori, er det kun i et "jag-du" forhold man har mulighet til å være seg selv og oppnå en ekte relasjon. Da er man også nødt for å gi av seg selv og vise hvem man er overfor den andre (Buber 1992, gjengitt i Aamodt, 2014, s. 30). Å kunne bli sett og verdsatt som *den du er*, er en viktig form for anerkjennelse for et hvert menneske. Denne formen for anerkjennelse vil først og fremst føles ekte når man får vist hvem man egentlig er (Glemmestad, 2021, s. 102). Dette samsvarer også med funn hos (Gustafsson et al., 2018) hvor det kommer frem at det å bli anerkjent på tross av sine funksjonshemminger er et viktig element både i relasjonen med jobbveileder og i møte med arbeidsgivere og kollegaer.

I femtrinnsprosessen er samarbeid mellom arbeidsgiver, deltaker og jobbveileder en viktig prosess for at inkluderingsarbeidet skal bli vellykket. Et av temaene her er hvilke behov deltakeren har for å kunne utføre arbeidsoppgaver og stå i jobben over tid. Tilrettelegging er ofte

en forutsetning for jobbdeltakelse (Glemmestad, 2021, s. 88). I lys av femtrinnsprosessen legger Gustafsson et al., (2018) vekt på at kommunikasjon og åpenhet som en viktig forutsetning for tilrettelegging. Forskerne mener at hvis ikke barrierer og utfordringer blir kommunisert eller diskutert, blir det heller ikke gjort noen tilpasninger og endringer.

Studien viser at noen ganger ble arbeidsoppgavene for vanskelige, mens i de fleste tilfeller ble arbeidsoppgavene for enkle og monotone (Gustafsson et al., 2015).

Forskningsstudiet til Cox & Land (2019) har fokus på at arbeidsoppgaver bør tilrettelegges slik at deltakerne blir mest mulig selvstendige og opplever mestring. De argumenterer derfor for bruken av jobbanalyse. De påpeker at en jobbanalyse vil gi et grundig innsyn i bedriften, inkludert arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø. Dette gir jobbveilederen mulighet til å identifisere områder hvor deltakeren kan ha brukt for støtte og oppfølging. Å jobbe forebyggende, identifisere eventuelle barrierer og finne løsninger vil gjøre det enklere for deltakeren å bli inkludert på arbeidsplassen. I studien til Kinn et al., (2020) opplyser jobbveiledere at de bruker mye tid på å samarbeide med arbeidsgivere og deltakere om individuell tilrettelegging. Noen ganger kan det dreie seg om å endre arbeidsoppgaver eller utføre oppgaver på en annen måte. Andre individuell tilrettelegginger kan dreie seg om kortere arbeidstider, regelmessige pauser, hjelpemidler og fleksibilitet til å kunne følge opp medisinske avtaler. Funnene er i samsvar og framhever viktigheten av at hjelpen skreddersys til den enkelte. I tillegg er det viktig at deltakeren selv tar ansvar og er delaktige i tilretteleggingsprosessen (Karlsson & Oterholt, 2015, s. 71).

Støtte og oppfølging

Deltakerne i Lippestad & Steihaug (2015) la stor vekt på betydningen av å få individuell oppfølging, også etter at de hadde kommet ut i arbeid. Deltakere nevnte blant annet at det var viktig for dem at jobbveileder holdt ukentlig kontakt med dem via telefonsamtaler. Kinn et al., (2020) deler samme synspunkt og argumenterer sterkt for at oppfølging og relasjonsbygging ikke bør ta slutt, selv om deltakerne har kommet ut i arbeid. Dette er i tråd med SE som viser til prinsippet om tidsubegrenset oppfølging, noe som gir både deltaker og arbeidsgiver en form for trygghet og forutsigbarhet (Glemmestad, 2021, s. 89). Kinn et al., (2020) retter samtidig fokuset

mot å opprettholde og bygge videre på relasjonen til arbeidsgivere. Forskerne presiserer viktigheten av å ta turen ut til bedriftene og møte arbeidsgiverne. For det første kan man hindre at små problemer utvikler seg til store uløselige konflikter, og for det andre kan man høre med arbeidsgiver om det deltakeren rapporterer stemmer. Flere jobbveiledere opplyser om at relasjonen de har opparbeidet seg til arbeidsgiver kan i mange tilfeller være forskjellen på om deltakeren får en ny sjanse eller ikke, når problemer oppstår.

Å styrke relasjonen til arbeidsgiver kan også sees på som et forebyggende arbeid for å hindre tap av arbeidsplasser for deltakerne. Et samarbeid med arbeidsgivere bygger også på en relasjon som må utvikles over tid (Aamodt, 2014, s. 64). På samme måte som hjelperens relasjon til den som søker hjelp, skal også arbeidsgiver stole på og føle seg trygg i samarbeidet med jobbveileder og deltaker.

Personlig- og praktisk støtte har betydning for deltakernes vei mot arbeid. I studien til Kinn et al., (2020) kommer det fram at deltakerne synes hjelp til CV og søknad, intervjuforberedende trening og jobbsøking er viktig for dem når det kommer til praktisk støtte. Flere deltakere mener at intervjuforberedende trening var viktig med tanke på hva de skulle svare når arbeidsgiver spurte om hullene som var i CV-en. Dette gav trygghet, forutsigbarhet og økt selvfølelse i møte med potensielle arbeidsgivere. Spesifikk kunnskap som ble funnet på tvers av studiene til Kinn et al., (2020), viser at jobbspesialister brukte ulike psykologiske intervensjoner for å få brukeren til å vokse inn i arbeidsrollen. Disse intervensjonene ble tilpasset for å samsvare deltakerens fysiske, kognitive og mellommenneskelige ferdigheter.

På bakgrunn av å kunne hjelpe deltakerne med å finne ut hva de behøver hjelp til, er det viktig å oppdage hindringer på veien mot målet. Ved å avklare disse og hjelpe klienten til å finne løsninger, vil man ifølge interaksjonsmodellen til Shulman kunne hjelpe og støtte klienten til å mestre sine problemer (Shulman, 2003, s. 147-148).

Relasjoner basert på tillit og trygghet fører til at deltakeren tørr å åpne seg å fortelle hvilke utfordringer eller bekymringer vedkommende har (Hutchinson & Oltedal, 2017, s. 76). Underveis i en inkluderingsprosess vil det kunne oppstå utfordringer og problemer. Dermed er det trygt for deltakeren å vite at jobbveilederen er klar til å gripe inn og tilgjengelig på mobil og SMS (Lippestad & Steihaug, 2015; Gustafsson, 2018; Kinn et al., 2020). Funn viser at tilgjengelighet -

at noen er der når det trengs, synes også å ha en positiv effekt overfor arbeidsgivere med tanke på om de er villige til å ansette deltakere på arbeidsplassen (Kinn et al., 2020). Å ha noen å ringe til hvis det skulle oppstå en situasjon, ser ut til å være en trygghet i seg selv.

I en travel arbeidsdag kan det mange ganger være enkelt for jobbveilederen å gjøre det man tror er det beste for deltakeren, når deltakere tar kontakt for å be om hjelp (Karlsson & Oterholt, 2015, s. 72). Cox & Land (2019) på sin side er opptatt av at jobbveileder bør vurdere hver enkelt situasjon, om det er behov for å gripe inn i situasjonen eller ikke. Poenget til forskerne er at deltakerne skal bli selvstendige individer og derfor mener de at det er viktig å ta ett skritt tilbake å reflektere over situasjonen, før man griper inn. I tillegg er det viktig å være bevisst på hvordan man griper inn i situasjonen. Dette funnet stemmer overens med det Karlsson & Oterholt (2015) beskriver som lært hjelpeløshet hvor deltakeren blir passive tilskuer i eget liv, hvis man ikke bruker tid på å tenke gjennom og vurderer hvordan man kan gi nok og tilstrekkelig hjelp (s. 72).

Det finnes ulike måter å støtte deltakerne på når det har startet i arbeid. I artikkelen til Lippestad & Steihaug (2015) og artikkelen til Kinn et al., (2020) blir jobbveileders rolle som støtte vektlagt på arbeidsplassen, mens i artikkelen til Gustafsson et al., (2015) og Cox & Land (2019) blir naturlig støtte på arbeidsplassen av kollegaer foretrukket.

I studien til Lippestad og Steihaug (2015) viser funn at deltakerne synes det var nyttig at jobbveilederen var med dem på arbeidsplassen, slik at de kunne se hva de jobbet med og møte kollegaer. En deltaker sa at da visste jobbveilederen nøyaktig hva han snakket om og kunne svare på spørsmål. Undersøkelsene til Kinn et al., (2020) viser at det for enkelte deltakere kan være til god hjelp hvis jobbveilederen er med under opplæringen. Deltakere og jobbveiledere ser på det som en fordel for da kan jobbveilederen veilede deltakeren i ettertid dersom det skulle oppstå problemer. En jobbveileder forteller at dette sparer arbeidsgivere for mye tid, da han selv kunne gå inn i situasjonen å bistå deltakeren. En annen fordel er at dette vil synliggjøre deltakerens behov og hvilke former for tilrettelegging vedkommende behøver.

Gustafsson et al., (2018) argumenterer på sin side for bruk av naturlig støtte i opplæringen og oppfølging av deltakere ute på arbeidsplassen. Funn viser at deltakerne synes det var mer naturlig å få støtte og opplæring fra en kollega. I tillegg viser det seg at deltakere som blir introdusert for fellesskapet av en medarbeider, følte seg mer inkludert på arbeidsplassen enn en som ble

introdusert av en støtteperson utenfra.

Gustafsson et al., (2018) skriver videre at naturlig støtte åpner for utvikling av sosiale relasjoner, følelsen av tilhørighet i tillegg til å øke den sosiale kapitalen til deltakerne.

I likhet med Gustafsson et al., (2018) er også Cox & Land (2019) opptatt av naturlig støtte og mener at naturlig støtte fra en kollega bør være forsøkt før jobbveilederen går inn på arbeidsplassen. Forfatterne mener at naturlig støtte gir anledning for deltakeren å danne relasjoner til kollegaer. I tilfeller hvor naturlig støtte ikke fungerer er neste steg at jobbveileder møter opp og observerer og assisterer opplæringen. I ettertid kan jobbveileder gi tilbakemeldinger og instruksjoner for hvordan man kan støtte deltakeren på best mulig måte.

6. Avslutning

I denne oppgaven har vi sett på hvordan jobbveiledere kan fremme arbeidsinkludering av mennesker med nedsatt funksjonsevne. Funn viser at arbeidsinkludering anses som et relasjonelt arbeid. Relasjoner er en viktig del i alle ledd av arbeidsinkluderingsarbeidet, fra deltakeren møter jobbveilederen til deltakeren er kommet ut i arbeid. Jobbveiledere jobber som nevnt både i-, med- og gjennom relasjoner. Derfor er det viktig at man evner å etablere og utvikle relasjoner til deltakere, arbeidsgivere og mellom deltakere og arbeidsgivere. Relasjoner viser seg å være avgjørende for å oppnå samarbeid og samhandling for å nå målet om tilknytning til arbeidslivet. Gode relasjoner preges av likeverdighet, tillit, trygghet og forutsigbarhet.

I arbeid med mennesker vil man ikke unngå å bli påvirket eller berørt av den andre. Vi kan oppleve avvisning og motstand og det kan påvirke oss. Derfor er det viktig å kunne stå i og ta tak i slike situasjoner når det oppstår.

Arbeidsinkludering er en mer enn å bare finne en jobb til den enkelte deltaker. Jobben må oppleves som meningsfull og ha en verdi for den det gjelder. Mestring og mulighet for utvikling er viktige faktorer. Derfor er det viktig å bruke tid på å kartlegge deltakerens egne ønsker og behov. For å finne potensielle arbeidsgivere er det nødvendig å ha kunnskap om lokale bedrifter

og vite hva de driver med. Dette kan også hjelpe deltaker til å finne ut hvilke alternativer som finnes der ute.

I de aller fleste tilfeller behøver deltakere ulike former for tilrettelegging for å kunne stå i arbeid. Det er dermed viktig at jobbveileder, deltaker og arbeidsgiver samarbeider og ser på ulike løsninger som kan hjelpe deltakeren. Fleksibilitet og arbeidsgivere som strekker seg langt i å tilrettelegge arbeid, øker deltakernes sjanse til å få og beholde arbeid på det åpne arbeidsmarkedet.

Jobbveileder skal ikke bare identifisere og redusere barrierer både på og utenfor arbeidsarenaen, men skal også styrke deltakernes evner til å løse og overvinne barrierer og utfordringer. Derfor er det viktig at jobbveiledere har kunnskap om diagnoser, utenforskap og stigma.

Derfor er det viktig å se helheten i deltakerens situasjon. På den måten kan deltakeren ha de beste forutsetninger for å nå målet om arbeid.

Støtte og tett oppfølging er viktige faktorer både på veien mot arbeid og når deltakeren har begynt i arbeid. Det finnes ulike måter å følge opp deltakere på og det er viktig å tenke stabilitet og forutsigbarhet. Derfor er det viktig å skreddersy støtte, oppfølging og hjelp etter den enkeltes behov og ønske. Å være tilgjengelig for deltakere og arbeidsgivere er også et viktig element i oppfølgingsarbeidet, slik at de har noen de kan vende seg til om det skulle oppstå problemer.

Arbeidsinkludering er et stort og omfattende tema. Til tross for at det ikke finnes et eksakt fasitsvar for hvordan man kan inkludere alle med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet, så håper jeg at jeg likevel har klart å belyse ulike faktorer som kan påvirke inkluderingsprosessen.

7. Videre forskning

Arbeidsinkludering er et spennende og stort tema. På grunn av koronaepidemien har vi nå levd 1,5 år med restriksjoner og vi har ikke fått sjansen til å møte mennesker på same måte som tidligere. De fleste møtene og oppfølgningene har skjedd digitalt. Derfor hadde det vært spennende og visst hvordan dette påvirker inkluderingsarbeidet.

8. Litteraturliste

- Aamodt, I., & Sandvik, O. (2020, 3. september). *Nedgang i andelen sysselsatte med nedsatt funksjonsevne*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/nedgang-i-andelen-sysselsatte-med-nedsatt-funksjonsevne> *
- Aamodt, L. G. (2014). *Den gode relasjonen* (3. utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS. *
- Andreassen, T. A. & Fossetøl, K. (2011). Organisasjonsendring som velferdsreform. I T. A. Andreassen & K. Fossetøl (Red.), *Nav ved et veiskille: Organisasjonsendring som velferdsreform* (s. 13-24). Gyldendal Norsk Forlag AS. *
- Arbeids- og sosialdepartementet (2020, 4. desember) *Arbeidsmarkedstiltak*. <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-sysselsetting/innsikt/arbeidsmarkedstiltak/id86897/> *
- Aubert, K.E. (2020, 18. juli). Relasjon. I *Store Norske Leksikon*. <https://snl.no/relasjon> *
- Aveyard, H. (2019). *Doing a literature Review in Health and Social Care: A practical guide* (4. utg.). Open University Press.
- Berg, B., Ellingsen, I. T., Levin I. & Kleppe, L. C. (2015). Hva er sosialt arbeid. I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg & L. C. Kleppe (Red.), *Sosialt arbeid: En grunnbok* (s. 19-35). Universitetsforlaget.
- Bufdir (2015, 4. mars). *Hva er nedsatt funksjonsevne?* https://bufdir.no/Nedsatt_funksjonsevne/Hva_er_nedsatt_funksjonsevne/Hva_er_nedsatt_funksjonsevne/ *
- Cox, M. E. & Land, K. A. (2019). The power of the employment specialist: Skills that impact outcomes. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 50(2), 273-278. <https://doi.org/10.3233/JVR-191007> *
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6. utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS. *

Ellingsæter, A. L., Hatland, A., Haave, P & Stjernø, S. (2020). *Den nye velferdsstatens historie: Ekspansjon og omdanning etter 1966*. Gyldendal Norsk Forlag AS. *

EUSE. (2014). *European Union of Supported Employment: Verktøykasse*. Arbeidsinkludering. https://www.arbeidoginkludering.no/contentassets/a505ad5e5b8b4173a759e8e2f9ed9f43/eusetoolkit_korrektur3.pdf *

Fellesorganisasjonen (FO). (2019). *Yrkesetiske grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere*. <https://www.fo.no/getfile.php/1311735-1585635696/Dokumenter/Din%20profesjon/Brosjyrer/Yrkesetisk%20grunnlagsdokument.pdf>

Frøyland, K. (2020). *Arbeidsinkludering av utsatt ungdom: I lys av Supported Employment og kapabilitetstilnærminga*. Vigmostad & Bjørke AS. *

Frøyland, K. (2019). Arbeidsinkluderingskompetanse basert på Supported Employment. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 71-85). Vigmostad & Bjørke AS.

Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2014). Inkluderingskompetanse – Et integrert perspektiv. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s.18-31). Gyldendal Norsk Forlag AS.

Glemmestad, H (2021). *Oppfølgingsarbeid i Nav: Sosialt arbeid på Nav kontoret*. Vigmostad & Bjørke AS. *

Gustafsson, J., Peralta, J. & Danermark, B. (2018). Supported Employment and Social Inclusion-Experiences of Workers with Disabilities in Wage Subsidized Employment in Sweden. *Scandinavian journal of disability reserch*, 20(1), 26-36. <https://doi.org/10.16993/sjdr.36> *

Haavorsen, P. & Hernes, T. (2010). Inkluderingsstrategier og arbeidsrettede tiltak. I T. Hernes, I. Heum, P. Haavorsen (Red.), *Arbeidsinkludering: Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge* (s. 109-141). Gyldendal Norsk Forlag AS. *

Hagaseth, I. T. (2019). Arbeid og utenforskap. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 27-48). Vigmostad & Bjørke AS.

Helsedirektoratet (2017, 17. oktober). *Brukermedvirkning*.

<https://www.helsedirektoratet.no/tema/brukermedvirkning#%E2%80%8B%E2%80%8Bdefinisjonavbrukerbegrepet> *

Hernes, T. (2010). Et bakteppe. I T. Hernes, I. Heum, P. Haavorsen (Red.), *Arbeidsinkludering: Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge* (s. 13-41). Gyldendal Norsk Forlag AS. *

Hutchinson, G. S. & Oltedal, S. (2017). *Praksisteorier i sosialt arbeid*. Universitetsforlaget. *

Karlsson, B. & Oterholt, F. (2015). *Profesjonell hjelp: En introduksjon til helse-, sosial- og velferdsfaglig arbeid*. Gyldendal Norsk Forlag AS. *

Kinn, G. K., Costa, M., Voll, I., Austrheim, G., Aas, R. W. & Davidson, L. (2020). "Navigating Between Unpredictable Icebergs": A Meta-Ethnographic Study of Employment Specialists' Contributions in Providing Job Support for People with Mental Illness. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 1(1). <https://doi.org/10.1007/s109226-020-09943-6> *

Kleppe, L. C. (2015). Kunnskap i sosialt arbeid. I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg & L. C. Kleppe (Red.), *Sosialt arbeid: En grunnbok* (s. 125-138). Universitetsforlaget.

Kleppe, L. C. & Glemmestad, H. (2019). Arbeidsinkludering i sosialt arbeid. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 15-24). Vigmostad & Bjørke AS.

Levin, I. & Ellingsen, I. T. (2015). Relasjoner i sosialt arbeid. I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg & L. C. Kleppe (Red.), *Sosialt arbeid: En grunnbok* (s. 112-124). Universitetsforlaget.

Levin, I. (2004). *Hva er sosialt arbeid*. Universitetsforlaget.

Lippestad, J.-W. & Steihaug, S. (2015). Hva mener mennesker med en schizofrenidiagnose er viktig for å komme i arbeid?. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, (3), 217-228. https://www-idunn-no.ezproxy.uis.no/tph/2015/03/hva_mener_mennesker_med_en_schizofrenidiagnose_er_viktig_fo *

Meld. St. 33 (2015-2016). *NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet*. Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-33-20152016/id2501017/?ch=1>

Nav (2012, 19. mars) 4. *Begreper, kjennemerker og grupperinger*. https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/relatert-informasjon/om-statistikken-overgang-til-arbeid-og-stonad/4.begreper-kjennemerker-og-grupperinger_kap *

NOU 2021:2. (2021). *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting*. Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-2/id2832582/>

Røkenes, O.H. & Hanssen, P.-H. (2002). *Bære eller bryte: Kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker* (3. utg.). Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke *

Shulman, L. (2003). *Kunsten å hjelpe: Individ og familier*. Gyldendal Norsk Forlag AS.

Solberg, E. (2018). *Verdien av arbeid*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/verdien-av-arbeid/id2584149/> *

Spjelkavik, Ø. (2014). Arbeidsliv som metode og mål. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s.33-48). Gyldendal Norsk Forlag AS.

Støren, I. (2013). *Bare søk!: Praktisk veiledning i å gjennomføre en litteraturstudie* (2. utg.). Cappelen Damm AS. *

Tranøy, K.E. (2019, 18. februar). Metode. I *Store Norske Leksikon*. <https://snl.no/metode> *

Øverby, E. & Stjernø, S. (2012). Arbeidsmotivasjon, arbeidslinje og velferdsstat. I S. Stjernø & E. Øverby (Red.), *Arbeidslinja: Arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten* (s. 13-26).

Universitetsforlaget. *