

## **BSOBAC – Bacheloroppgave med forskningsmetode**

Fra problem til ressurs: Brukeres opplevelse av å bli inkludert gjennom IPS



Universitetet  
i Stavanger

**Det samfunnsvitenskaplige fakultet**

**Bachelor i sosialt arbeid**

Stavanger, 14. mai 2022

Kandidatnummer: 7165

Antall ord: 12046

# **FRA PROBLEM TIL RESSURS**

Brukeres opplevelse av å bli inkludert gjennom IPS

*Enhver har rett til arbeid, til fritt valg av yrke,  
til rettferdige og gode arbeidsforhold  
og til beskyttelse mot arbeidsløshet.  
(Forente nasjoner, 1948, Artikkel 23:1)*

# Innhold

<b>1 Innledning</b>	<b>4</b>
1.1 Bakgrunn for valg av tema	4
1.2 Presentasjon av problemstilling	5
1.3 Begrepsavklaring	6
1.4 Formål med oppgaven	7
<b>2 Teoretisk rammeverk</b>	<b>8</b>
2.1 Individual Placement and Support (IPS)	8
2.1.1 Ordinært arbeid til alle som ønsker det	8
2.1.2 Hovedprinsipper	9
2.1.3 Evidensbasert tilnærming	9
2.1.4 Målgrupper	11
2.2 Stigma, inkludering og inkluderingskompetanse	11
2.2.1 Stigma	11
2.2.2 Inkludering og inkluderingskompetanse	12
<b>3 Metode</b>	<b>13</b>
3.1 Valg av metode	13
3.1.1 Om litteraturstudier	13
3.1.2 Metodevalg i denne oppgaven	14
3.2 Datainnsamling	15
3.2.1 Søk	15
3.2.2 Presentasjon av artikler	18
3.3 Analyse	20
3.4 Troverdighet og kvalitet	20
3.4.1 Kvalitet i de inkluderte studiene	21
3.4.2 Denne studiens troverdighet	22
<b>4 Funn og drøfting</b>	<b>25</b>
4.1 Presentasjon av funn	25
4.1.1 En del av fellesskapet	25
4.1.2 Livet tilbake på sporet	26
4.1.3 Behandlet som et menneske	27
4.1.4 Et nytt paradigme	28
4.2 Drøfting	29
4.2.1 Inkludering	29

---

4.2.2	Et nytt paradigme . . . . .	30
4.2.3	IPS og andre tiltak . . . . .	31
4.2.4	Hva er egentlig målet? . . . . .	32
4.2.5	Begrensninger og overførbarhet . . . . .	33
<b>5</b>	<b>Avslutning . . . . .</b>	<b>35</b>
	<b>Referanser . . . . .</b>	<b>36</b>
	<b>Vedlegg 1. Egne oversettelser . . . . .</b>	<b>39</b>
	<b>Vedlegg 2. Koding og tema . . . . .</b>	<b>42</b>

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn for valg av tema

Vi har hørt det før: I Norge har vi «høy yrkesdeltakelse, lav arbeidsledighet og jevn inntektsfordeling» (NOU 2019: 7, s. 23). Det er mye her å være stolt av, men medaljen har også en bakside. Når normen i samfunnet er å være i arbeid, kan det bli spesielt vanskelig å stå utenfor arbeidslivet (Meld. St. 32 (2020-2021), s. 8). Rundt en fjerdedel av befolkningen i arbeidsfør alder er i denne situasjonen og har ingen jobb å gå til (Meld. St. 32 (2020-2021), s. 26). I en undersøkelse oppgav 84 % av personer uten arbeid at helseproblemer var en viktig årsak til at de stod utenfor arbeidslivet (Meld. St. 32 (2020-2021), s. 34). I den samme undersøkelsen oppgav 38 % av de med helseutfordringer at de ønsket å jobbe. Blant unge uføretrygdde har 65 % en psykisk lidelse eller atferdsforstyrrelse (Jostein Ellingsen, 2022, s. 12). Også blant mottakere av arbeidsavklaringspenger er psykisk uhelse en viktig barriere til arbeid (Meld. St. 32 (2020-2021), s. 41). Psykiske lidelser er altså en viktig årsak til utenforskap, spesielt blant unge.

Det vi kanskje ikke er like oppmerksomme på, er at de fleste med psykiske lidelser ønsker å jobbe (Swanson & Becker, 2014, s. 14; Drake et al., 2012, s. 3). Om vi skal ta menneskerettighetene på alvor har også disse personene «rett til arbeid [...] fritt valg av yrke [...] og til beskyttelse mot arbeidsløshet» (Forente nasjoner, 1948, Artikkel 23:1). Når da mennesker med psykiske lidelser topper listene over de som står utenfor arbeid, har vi som samfunn en plikt til å gjøre det vi kan for å inkludere dem i arbeidslivet. Men hvordan gjør vi dette på best mulig måte?

I Norge har det vært tradisjon for å legge vekt på rehabilitering og trening *før* brukere sendes ut i arbeid, noe Frøyland og Spjelkavik (2014) forteller dominerte hele siste halvdel av 1900-tallet (s. 304). I denne perioden ble blant annet mange vernede bedrifter og ulike attføringsordninger etablert. Men fra starten av 1990-tallet blåste nye vinder fra blant annet USA inn over landet vårt, og en så muligheter for mennesker med særskilte utfordringer til å delta i det ordinære arbeidslivet (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 313). I stedet for å tenke at de som faller utenfor må klargjøres for å kunne delta i ordinært arbeid, begynte man å plassere personer med utfordringer i ordinært arbeid *først* og brukte arbeidsplassen som arena for trening og utvikling.

Hva som er gode tiltak for å få flere i jobb er omstridt. Individual Placement and Support (IPS), er én metode som legger vekt på rask plassering i ordinært arbeid *uten* arbeidstrening på forhånd. Arbeidsplassen blir så arena for utvikling og

læring, sammen med tett oppfølging fra IPS-veileder og helsetjenesten. Internasjonalt finnes det omfattende dokumentasjon på at IPS er mer effektivt enn andre metoder for å få deltakere i arbeid, men vi har vært mer tilbakeholdne til å reorientere inkluderingsarbeidet i Norge (Swanson & Becker, 2014, s. 15; Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 304). De senere årene har det derimot vært økt politisk satsning på denne metoden. I 2013–2016 gjennomførte Arbeids- og velferdsdirektoratet, sammen med Helsedirektoratet, en pilotering av IPS i seks norske fylker (Fyhn et al., 2021, s. 6). Resultatene fra dette prosjektet viste at IPS var mer effektivt enn vanlig oppfølging i NAV-systemet, der 37 % av IPS-deltakerne fikk jobb etter 18 måneder mot 27 % i kontrollgruppen. Fyhn et al. (2021) forteller at etter dette pilotprosjektet har omfanget av IPS-tilbud økt kraftig, og det finnes nå nesten 80 IPS-tjenester spredt over hele landet (s. 6).

I tillegg til individets rett til arbeid har alle rett «til å ha den høyest oppnåelige helsestandard både i fysisk og psykisk henseende» (Forente nasjoner, 1966, Artikkel 12:1). For mange, særlig de med psykiske lidelser, vil god helse også være knyttet opp mot inkludering i arbeidslivet da arbeidsdeltakelse er helsebringende (Meld. St. 32 (2020-2021), s. 40). Samtidig gir arbeid økonomisk trygghet og motvirker utenforskap. Da er det kanskje ikke så rart at regjeringen meldte et ønske om å «inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv» og uttrykte et mål om at «ingen skal bli stående utenfor» (Meld. St. 32 (2020-2021), s. 8). Alle som *vil* jobbe må få *mulighet* til det. For å nå dette målet har vi i tiden fremover behov for økt kunnskap og innovasjon i inkluderingsfeltet.

## 1.2 Presentasjon av problemstilling

Glemmestad og Kleppe (2019) understreker at inkludering i samfunnet av utsatte grupper alltid har vært et mål for sosialt arbeid, og at arbeidsinkludering er en viktig del av dette (s. 15).

I denne oppgaven ønsker jeg å se nærmere nettopp på inkludering av utsatte grupper i arbeidslivet. Nærmere bestemt vil jeg belyse brukeres opplevelse av å bli inkludert i arbeidslivet gjennom IPS. Interessefeltet er overgangen fra å stå på utsiden til å bli inkludert i et ordinært arbeidsfellesskap. Jeg valgte å utforske dette innenfor rammene av IPS, først og fremst fordi inkludering, brukerstyring og ordinært arbeid er kjerneverdier i denne tilnærmingen (se tabell 2.1). IPS er også en metode det har blitt forsket mye på, samt at den i økende grad tas i bruk i Norge. IPS er primært utviklet for personer med moderate til alvorlige psykiske lidelser, selv om tiltaket også kan være aktuelt for andre brukergrupper (se del

2.1). Siden det er gjort mest forskning på IPS knyttet til personer med moderate til alvorlige psykiske lidelser, har jeg valgt å holde meg til denne brukergruppen i denne oppgaven.

Problemstillingen jeg skal belyse i denne oppgaven er som følger:

Hvordan oppleves det for brukere med moderate til alvorlige psykiske lidelser å bli inkludert i det ordinære arbeidslivet gjennom IPS?

Figur 1.1: Problemstilling

### 1.3 Begrepsavklaring

La meg begynne med å presentere noen begreper, og hva som menes med dem i denne oppgaven.

#### **Supported Employment (SE):**

SE representerer arbeidsmarkedstiltak som tar utgangspunkt i plassering av deltakerne på ordinære arbeidsplasser (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 22–24). I stedet for å gjennomføre omfattende trening og forberedelse av deltakere, søker man å skaffe ordinært arbeid raskt og yter tett oppfølging og bistand til deltakerne mens de jobber.

#### **Individual Placement and Support (IPS):**

IPS er en systematisert praksis for arbeidsinkludering med utspring fra SE. Tilnærmingen går under under betegnelsen *individuell jobbstøtte* på norsk. Jeg har valgt å bruke det engelske navnet eller forkortelsen IPS i denne oppgaven. Dette er et innarbeidet begrep også innenfor norske fagmiljøer, og bruk av begrepet tydeliggjør hva det refereres til. Se del 2.1 for mer informasjon om IPS.

#### **Moderate til alvorlige psykiske lidelser:**

Her refererer jeg til det den engelske litteraturen kaller *serious mental illness (SMI)*. Drake et al. (2012) skriver at begrepet omfatter mentale lidelser som i stor grad svekker sentrale ferdigheter, for eksempel evnen til å ta vare på seg selv, delta i arbeidslivet og håndtere intime relasjoner (s. 5). Ofte dreier det seg om psykotiske lidelser som schizofreni, eller alvorlige stemningslidelser som bipolar lidelse eller

kronisk depresjon. Internasjonale rapporter viser, ifølge Drake, at opp mot 5 % av befolkningen har en moderat til alvorlig psykisk lidelse.

**Recovery:**

Recovery tar utgangspunkt i at bedring er en sosial og personlig prosess, hvor målet er at den enkelte kan leve et meningsfullt liv til tross for de begrensningene problemet kan forårsake (Karlsson & Borg, 2017, s. 12). Dette er et brukerorientert faglig perspektiv, hvor myndiggjøring og gjenvinning av kontroll over eget liv er sentrale elementer. Noen bruker det norske ordet *tilfriskning* om Recovery, men jeg har valgt å bruke det engelske begrepet i denne oppgaven for å tydeliggjøre hva jeg refererer til. «Recovery» er et innarbeidet begrep i norsk litteratur, samt i norske fag- og brukermiljøer (Karlsson & Borg, 2017, s. 12).

**Brukere og deltakere:**

I denne oppgaven har jeg valgt å benytte begrepene *brukere* og *deltakere* om hverandre når jeg referer til personer som deltar i IPS. *Bruker* er et godt begrep, mener jeg, og omfattes av en rekke lovtekster som utløser rettigheter til brukere av helse- og sosialtjenester. Samtidig kan *deltaker* virke mer nøytralt og positivt, da brukerbegrepet er knyttet til mennesker som mottar tjenester fra staten.

**Jobbspesialist:**

Dette er veilederen som hjelper brukeren å skaffe og beholde en ordinær jobb (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 41). Begrepet brukes både i SE og IPS. Jobbspesialisten har en nøkkelrolle der de gir tett individuell oppfølging, er i proaktiv dialog med arbeidsgivere og bidrar med jobbutvikling, jobbfastholdelse og karriereutvikling.

## 1.4 Formål med oppgaven

Formålet med oppgaven er først og fremst å utforske hvordan IPS-deltakere opplever at inkludering i arbeidslivet påvirker livet deres. Det har blitt gjort mye kvantitativ forskning på effekten av IPS og implementering av IPS som metode, men det finnes mindre forskning knyttet til brukeres kvalitative opplevelse av å bli en del av det ordinære arbeidslivet. I denne oppgaven vil jeg gå gjennom tilgjengelig litteratur og sammenfatte brukeres opplevelser knyttet til arbeidsinkludering gjennom IPS.



## 2 Teoretisk rammeverk

Før vi går videre skal jeg gjøre rede for hva IPS er og hvilke teorier som underbygger denne metoden. Jeg skal også si noe om utenforskap og inkludering med boken *Stigma* av Goffman (1986) som bakteppe.

### 2.1 Individual Placement and Support (IPS)

Swanson og Becker (2014) skriver at IPS er en «evidensbasert praksis som hjelper personer med alvorlige psykiske lidelser med å finne ordinært, lønnet arbeid som er i tråd med deres preferanser» (s. 14). Utviklingen av metoden har røtter i de mange formene for «Supported Employment» som dukket opp i USA på 1980-tallet (Drake et al., 2012, s. 24). I USA oppstod *Supported Employment (SE)* som en reaksjon på tradisjonelle arbeidsmarkedstiltak som søkte å lære og trene opp individer slik at de på et senere tidspunkt kunne tre inn i det ordinære arbeidslivet. Disse tradisjonelle metodene blir ofte knyttet til begrepet «train–place», da opplæring kommer før arbeid. SE derimot, følger en «place–train»-tilnærming, der en først plasserer brukere på en ordinær arbeidsplass, for så å tilby målrettet arbeidstrening, støtte og oppfølging. IPS føyer seg inn i denne tradisjonen, og er en av de mest kjente versjonene av SE (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 26). Metoden har fått høy anerkjennelse innen det psykiatriske helsevesenet gjennom sterk vektlegging av evidensbasert praksis og tydelige krav til kvalitet.

#### 2.1.1 Ordinært arbeid til alle som ønsker det

De fleste, rundt 60–70 %, med alvorlige psykiske lidelser ønsker å jobbe (Swanson & Becker, 2014, s. 14; Drake et al., 2012, s. 3). I likhet med andre samfunnsborgere ønsker de å ta del i godene og pliktene som følger med arbeidsdeltakelse. Drake et al. (2012) oppsummerer fra flere forskningsartikler at denne gruppen er interessert i status, fast aktivitet, sosial samhandling, mulighet til å bidra, verdighet, ansvar og andre kvaliteter forbundet med arbeid (s. 3). Samtidig er bare 11–37 % av personer med alvorlige psykiske lidelser i arbeid i følge internasjonale studier (Mykletun et al., 2009, s. 29). Vi kan anta at det store bildet er noenlunde likt i Norge – altså at det er langt flere i denne gruppen som ønsker ordinært arbeid enn som er inkludert i arbeidslivet.

Frøyland og Spjelkavik (2014) forteller at en stor andel, særlig unge med psykiske helseproblemer, faller utenfor arbeidslivet (s. 21). Organisasjonen OECD (Organization for Economic Co-operation and Development), som Norge er en del av,

bekrefter også en samlet trend på tvers av medlemslandene der mennesker med funksjonshemninger i økende grad holdes utenfor arbeidslivet (Drake et al., 2012, s. 9). De forteller at personer med mentale lidelser har 30–50 % mindre sannsynlighet for å komme ut i arbeid.

IPS tar ønsket om ordinært arbeid på alvor, og som Frøyland og Spjelkavik (2014) oppsummerer det bruker en «ordinært arbeidsliv som metode og mål» (s. 33). Tanken er at de som har store bistandsbehov for å komme i jobb øver og utvikler seg mer effektivt på vanlige arbeidsplasser enn på skjermede treningsarenaer (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 37). Slik kan brukerens læringsprosess foregå i et reelt arbeidsmiljø med reelle forventninger og utfordringer. Å være i arbeid åpner også for å ta del i en mer *normal* hverdag. Swanson og Becker (2014) siterer en bruker som forteller: «Når du jobber, er du en del av den virkelige verdenen. Du føler at du hører til. Jobben gir meg stabilitet i livet. Jeg har noe å se frem til hver eneste dag.» (s. 15).

### **2.1.2 Hovedprinsipper**

IPS tar utgangspunkt i åtte prinsipper, som beskrevet av Swanson og Becker (2014) og Drake et al. (2012). Jeg har valgt å kort presentere disse prinsippene i tabell 2.1

### **2.1.3 Evidensbasert tilnærming**

I følge Swanson og Becker (2014) er mange arbeidsrettede programmer basert på en rekke antagelser og en oppfatning om at den aktuelle måten å jobbe på fungerer (s. 15). I motsetning er IPS en forskningsbasert tilnærming, med mange randomiserte kontrollerte studier som viser at IPS er mer effektivt enn andre arbeidsrettede program. Drake et al. (2012) forteller at forskningen knyttet til IPS modellen har vært svært robust og konsistent (s. 3). Omtrent 60 % av deltakere i IPS får ordinært arbeid, sammenlignet med 20–25 % av de som mottar andre typer arbeidsrettede tiltak (Drake et al., 2012, s. 59). Langtidseffektene av IPS er ikke like godt dokumentert, men forskning peker mot lovende resultater med om lag 50 % arbeidsdeltakelse på lang sikt (Drake et al., 2012, s. 63).

Foruten at jobb er et mål i seg selv, har inkludering i arbeidslivet en rekke evidensbaserte fordeler. Drake et al. (2012) peker på forskning som forteller at arbeidsdeltakelse kan redusere fattigdom, øke psykososialt funksjonsnivå og virke positivt på psykiske lidelser (s. 66–71). Samtidig understrekes det at disse sammenhengene er svake, og at det er behov for mer forskning på dette området.

<b>Prinsipp</b>	<b>Forklaring</b>
<b>1:</b> Ingen ekskluderes	En kan ikke forutsi hvem som vil lykkes i IPS. Brukere skal derfor aldri ekskluderes for eksempel på grunn av rulleblad, diagnoser eller rusmisbruk. Det eneste kravet er at brukeren <i>ønsker ordinært arbeid</i> .
<b>2:</b> Målet er ordinært, lønnet arbeid	IPS plasserer brukere i <i>ordinært, lønnet</i> arbeid. Brukere ønsker å føle seg som en del av lokalsamfunnet og vil ha større økonomisk frihet. Dette oppnås ikke gjennom arbeidstrening eller skjermet arbeid.
<b>3:</b> Integrert med psykiske helsetjenester	Tett samarbeid skaper ett integrert prosjekt. Brukeren er med på å tilpasse behandlingen etter behov knyttet til jobben, og arbeidssituasjonen tilpasses for å imøtekomme brukerens psykisk helse.
<b>4:</b> Tilpasset ytelses- og stønadsveiledning	Deltakerne får rådgivning knyttet til hvordan arbeid påvirker eventuelle ytelser og stønader. Frykt for å miste stønader og ytelser er en svært vanlig barriere mot å delta i arbeidslivet.
<b>5:</b> Jobbsøkingen starter raskt	En karriereprofil basert på brukerens ønsker og styrker lages i de første møtene. Fysisk kontakt med arbeidsgivere ønskes innen en måned etter oppstart av IPS. <i>Rask jobbsøking</i> kommuniserer tro på brukeren. <i>Rask plassering</i> er ikke et mål, god jobbmatch er viktigere.
<b>6:</b> Jobbspesialister bygger relasjoner til arbeidsgivere	Jobbspesialisten møter personlig opp hos arbeidsgivere og gjør seg kjent med bedriften og dens behov. Målet er å danne en gjensidig fordelaktig relasjon, der jobb kandidater fra IPS kan fremstilles som en ressurs. Tillit til jobbspesialisten gir økt sjanse for plassering til tross for stigma heftet ved brukeren.
<b>7:</b> Ingen tidsbegrensning	Programmet skreddersys til hver enkelt bruker og tilpasses underveis. I starten kan det være behov for tett oppfølging, men etter hvert kan det for eksempel kun være behov for støtte knyttet til psykiske helse. Ved behov skal det være mulig å gjenoppta jobbstøtten.
<b>8:</b> Klientens preferanser respekteres	Brukeren er i førersetet. Målet er å myndiggjøre brukerne ved å spille på styrker, ønsker og motivasjon. De skal ikke instrueres knyttet til jobbvalg eller mottak av tjenester. Jobbspesialisten skal bli kjent med brukeren og være nysgjerrig på hva som er viktig for dem og hva som motiverer.

Tabell 2.1: **Grunnprinsipper for IPS.** (Swanson & Becker, 2014, s. 17–23; Drake et al., 2012, s. 33–39)

### **2.1.4 Målgrupper**

Drake et al. (2012) forteller at det meste av forskning knyttet til IPS-metoden har omhandlet brukere med alvorlige og vedvarende mentale lidelser (s. 125). Å få denne brukergruppen ut i arbeid har altså vært det primære målet gjennom utviklingen av IPS (Nøkleby et al., 2017, s. 17). Samtidig er det flere andre grupper som havner utenfor arbeidslivet, selv om de ønsker å jobbe. Det er potensiale for å adaptere IPS til andre brukergrupper og kontekster, og det er behov for mer forskning på dette området (Drake et al., 2012, s. 78–91).

## **2.2 Stigma, inkludering og inkluderingskompetanse**

Problemstillingen i denne oppgaven tar utgangspunkt i arbeidsinkludering av personer med alvorlige psykiske utfordringer. Denne gruppen mennesker deltar som nevnt i liten grad i arbeidslivet, til tross for et ønske om å jobbe. Det finnes også en andre grupper, for eksempel mennesker med kriminell bakgrunn eller rusproblemer, som har vansker med å få innpass i arbeidslivet. Hva som forårsaker og opprettholder dette utenforskapet er et komplekst tema jeg ikke kan gå dypt inn i her, men jeg vil si noe om stigma, som er med på å opprettholde utenforskap. Hvordan og hvorfor det er viktig å hjelpe disse menneskene inn i samfunnet igjen, kan samles under begrepene inkludering og inkluderingskompetanse. De begrepene kommer jeg inn på mot slutten av denne delen.

### **2.2.1 Stigma**

Goffman (1986) skrev for noen tiår siden boken «Stigma» som utforsker dette fenomenet. Selv om boken nå er relativt gammel, og hva samfunnet i dag anser som stigmatiserende har endret seg, forteller Goffman oss mye om hva stigma er og hvordan det opererer. Selve ordet stigma har røtter tilbake til grekerne. De brukte begrepet om fysiske merker som skulle avsløre noe uvanlig og negativt knyttet til bærerens moralske status, for eksempel at vedkommende var en slave, kriminell eller forræder (Goffman, 1986, kap. 1, avsn. 1). Siden har ordet utviklet seg til å omhandle «sosialt belastende forhold som særmerker og avslører en person overfor omgivelsene» (Malt, 2020). Goffman (1986) legger til at stigma refererer til dypt diskrediterende forhold, og sier at hva som kan betegnes som stigma er sosialt betinget (kap. 1). Det vil si at det som oppleves stigmatiserende for en gruppe mennesker, ikke trenger å oppleves som stigmatiserende for andre. Goffman (1986) skriver at stigma er nært beslektet til en grunnleggende kraft i samfunnet, nemlig

stereotypering eller profilering av våre normative forventninger når det kommer til menneskers oppførsel og karakter (kap. 2). Det betyr at når en hører til en stigmatisert gruppe, vil en møte en rekke begrensende og nedlatende forventninger og fordommer. Goffman (1986) viser videre at mennesker på ulike måter blir tvunget til å spille ut den rollen de blir tildelt av samfunnet (kap. 3).

Mange av eksemplene Goffmann kommer med er utdaterte, og vi har kommet et godt stykke med å bygge et mer inkluderende samfunn siden 1986. Men vi har fortsatt de samme mønstrene i samfunnet i dag. I en norsk studie fant Gullstett et al. (2014) at personer med psykiske lidelser opplever å bli satt i bås både av helsepersonell og personer i sitt eget sosiale nettverk. Det kommer også frem at selvtilliten til disse menneskene blir svekket – de stigmatiserer seg selv og ser på seg selv som annerledes, svake, ikke som folk flest og opplever at de ikke duger.

### **2.2.2 Inkludering og inkluderingskompetanse**

For å motvirke utenforskapet som drives frem av stigma knyttet til for eksempel psykiske lidelser, trenger vi godt inkluderingsarbeid. I stortingsmeldingen «Ingen utenfor» legges det vekt på at sosial inkludering og tilhørighet er viktig for å imøtegå sosiale problemer og utenforskap (Meld. St. 32 (2020-2021), s. 120). Inkludering motvirker ensomhet og er drivende for læring, mestring, helse og deltakelse i samfunnet. Sosial inkludering omfatter deltakelse på flere ulike arenaer i samfunnet (Glemmestad & Kleppe, 2019, s. 15). Arbeidsplassen er en svært viktig sosial arena, og i denne oppgaven er det nettopp arbeidsinkludering som er i fokus. Den nevnte stortingsmeldingen trekker særlig frem arbeid som en vei ut av utenforskap, og viser at arbeidsinkludering er en viktig satsning i norsk politikk (Meld. St. 32 (2020-2021)).

For å lykkes med inkluderingen trenger vi inkluderingskompetanse. I boken *Inkluderingskompetanse* gir Frøyland og Spjelkavik (2014) en innføring i hva de mener trengs for å drive godt inkluderingsarbeid i det 21. århundre. Her blir inkluderingskompetanse satt i sammenheng med «place–train»-tilnæringer og omfatter ferdigheter som trengs for å lykkes med blant annet SE og IPS. Kort sagt handler det om god helse- og sosialfaglig kompetanse på den ene siden, og kunnskap om arbeidslivet, arbeidsplasser og samhandling med arbeidsgivere på den andre siden (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 39). Den måten en driver inkludering på gjennom SE-relaterte tilnæringer er i følge Frøyland og Spjelkavik en ny tenkemåte som de færreste i støtteapparatet er opplært i. Inkluderingskompetanse er et fagområde i kraftig utvikling, og det er fortsatt behov for videreutvikling av feltet.

## 3 Metode

### 3.1 Valg av metode

I denne oppgaven ønsker jeg å belyse hvordan det oppleves for brukere av IPS å bli inkludert i samfunnet gjennom ordinært arbeid. For å forstå denne opplevelsen var det naturlig å ta i bruk en kvalitativ metode, som i følge Dalland (2012) «tar sikte på å fange opp mening og opplevelse som ikke lar seg tallfeste eller måle» (s. 112).

Å gjennomføre kvalitative forskningsintervju av brukere er ressurskrevende og etisk utfordrende. I den generelle personvernforordningen (GDPR), som er innlemmet i Personopplysningsloven (2018), blir særlige kategorier av personopplysninger, deriblant helseopplysninger, underlagt et sterkt vern. Stuvøy et al. (2021) fraråder generelt studenter fra å behandle slike opplysninger når en samler inn egne data (s. 92). Videre blir det trukket frem at studenter ikke bør være i direkte kontakt med sårbare grupper i arbeidet med bacheloroppgaven (Stuvøy et al., 2021, s. 93). Brukergruppen jeg ønsker å undersøke er en sårbar gruppe, da de både er sosialklienter og pasienter innenfor psykisk helsevern.

Av etiske hensyn ble det derfor utelukket å gjennomføre egen innsamling av data til denne oppgaven. Et annet alternativ var å benytte allerede publisert forskning. Ved å gå gjennom tilgjengelig litteratur fikk jeg også mulighet til å behandle et større datagrunnlag, og skape en oversikt over tilgjengelig kunnskap knyttet til min problemstilling.

På bakgrunn av dette valgte jeg litteraturstudie som metode.

#### 3.1.1 Om litteraturstudier

En litteraturstudie blir definert av Aveyard (2019) som en omfattende studie og tolkning av litteratur relatert til et spesifikt spørsmål (s. 2). Individuelle artikler blir brikker i et puslespill, og litteraturstudien søker å organisere og koble sammen så mange brikker som mulig. Slik kan en få et større inntrykk av hele bildet enn om en bare ser på resultater fra én individuell artikkel. En slik oversikt kan også gjøre det enklere å identifisere hull i tilgjengelig kunnskap knyttet til problemstillingen i litteraturstudien. Booth et al. (2016) understreker nytten til litteraturstudien i dag, da vi i økende grad opplever informasjonsoverbelastning som et resultat av en eksplosiv vekst i tilgjengelig informasjon de siste tiårene (s. 13). I dette landskapet er systematiske gjennomganger av litteraturen nyttig for å gjøre informasjon mer tilgjengelig og organisert.

Forskning må utføres på systematisk vis for å være troverdig (Booth et al., 2016, s. 17). En systematisk fremgangsmåte bidrar i følge Booth et al. (2016) til klarhet, validitet og etterprøvbarhet (s. 19). En systematisk struktur gjør det enklere for leseren å navigere i og forstå teksten, og en avklart metode gjør det mulig å se hva som har blitt gjort. Tydelige kriterier for inklusjon og eksklusjon motvirker *selection bias*, eller *utvelgessskjevhet*. Denne skjevheten er nært beslektet med *bekreftessskjevheten* (*confirmation bias* på engelsk), som er en kjent effekt der mennesker har en slagside mot å legge vekt på informasjon som bekrefter det en allerede tror og avviser informasjon som ikke støtter opp under ens eksisterende holdninger. Uten forhåndsdefinerte kriterier er det fort gjort at en, enten bevisst eller ubevisst, velger ut litteratur som bekrefter de antagelsene en går inn i undersøkelsen med.

Aveyard (2019) skriver at den grundigste formen for litteraturstudier søker å undersøke all tilgjengelig litteratur knyttet til et tema (s. 9). Dette inkluderer gjerne søk i *grå litteratur*, altså litteratur som ikke har blitt publisert i vitenskaplige tidsskrift. Inklusjon av slik litteratur vil bidra til å motvirke *publikasjonsskjevhet* (*publication bias* på engelsk) (Aveyard, 2019, s. 91). Den mest kjente fremgangsmåten for den systematiske litteraturstudien er utviklet av Cochrane Collaboration, men de fokuserer hovedsaklig på systematiske litteraturgjennomganger innenfor helsevesenet (Aveyard, 2019, s. 10). Campbell Collaboration ble stiftet som en søsterorganisasjon av Cochrane for å ta i bruk de samme systematiske metodene i en sosialfaglig kontekst (Littell & White, 2018). Målet deres er å bidra til et verdensbibliotek av nøyaktig og syntetisert informasjon som kan være med på å bedre menneskers levekår.

En grundig systematisk litteraturgjennomgang er svært omfattende, og krever gjerne et team med erfarne forskere med tilstrekkelig tid til å gjennomføre oppgaven (Aveyard, 2019, s. 11). For en studentoppgave blir dette for omfattende, men de samme prinsippene for systematiske litteraturstudier kan benyttes også i en bacheloroppgave.

### **3.1.2 Metodevalg i denne oppgaven**

I denne oppgaven søker jeg, så langt det er mulig, å etterleve prinsippene i en systematisk litteraturgjennomgang. Litteratursøk og -gjennomgang skal ta utgangspunkt i en klart definert problemstilling, som gitt i del 1.2. Søket tar utgangspunkt i klart definerte kriterier, og jeg skal presentere resultatene tydelig og kritisk.

## 3.2 Datainnsamling

Jeg gikk systematisk til verks for å finne litteratur til videre analyse. Under følger en beskrivelse av hvordan jeg gikk frem for å velge ut artiklene til denne oppgaven. Med utgangspunkt i problemstillingen (se fig 1.1), valgte jeg ut følgende kriterier for inklusjon og eksklusjon av litteratur, presentert i tabell 3.1.

Inklusjonskriterier	Eksklusjonskriterier
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kvalitative studier av intervensjonen Individual Placement and Support</li> <li>• Studier med intervju av brukere som har fått arbeid gjennom IPS</li> <li>• Brukerne har moderate til alvorlige psykiske utfordringer</li> <li>• Studier publisert mellom 2017 og 2022</li> <li>• Artikler fra fagfelleverdert tidsskrift</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studier som ikke tar for seg <b>brukeres opplevelser</b></li> <li>• Omhandler brukere uten mentale utfordringer</li> <li>• Studier som ikke er basert på intervjuer med brukere</li> <li>• Kvantitative studier</li> <li>• Artikler som ikke er på norsk eller engelsk</li> </ul>

Tabell 3.1: Inklusjons- og eksklusjonskriterier

### 3.2.1 Søk

Jeg brukte Universitetsbibliotekets søkemotor Oria for å søke i tilgjengelig litteratur. Denne søkemotoren leter i over 100 databaser og litteraturportaler, blant annet CINAHL, PubMed, Medline, SAGE og Web of Science.

For at en artikkel skulle bli vurdert for videre utvelgelse, måtte emnefeltet først og fremst inneholde nøkkelordet «Individual Placement and Support». Dette gav 194 resultater. Ved å ekskludere litteratur som ikke var fagfelleverderte artikler eller var publisert for over 5 år siden, ble dette redusert til 76 treff. Siden jeg i denne utvelgelsen var interessert i artikler der deltakerne hadde psykiske utfordringer, samt at jeg ønsket å ta utgangspunkt i kvalitative intervju, ble også nøkkelordene «interview», «qualitative» og «mental» brukt. Jeg stilte ikke krav til hvor i søketeksten de sistnevnte nøkkelordene skulle forekomme. Disse ordene reduserte



søket til 25 treff. Siden nøkkelordene var engelske ble alle søketreffene engelske artikler. Jeg forsøkte også å bruke tilsvarende norske nøkkelord, men dette gav ingen treff.

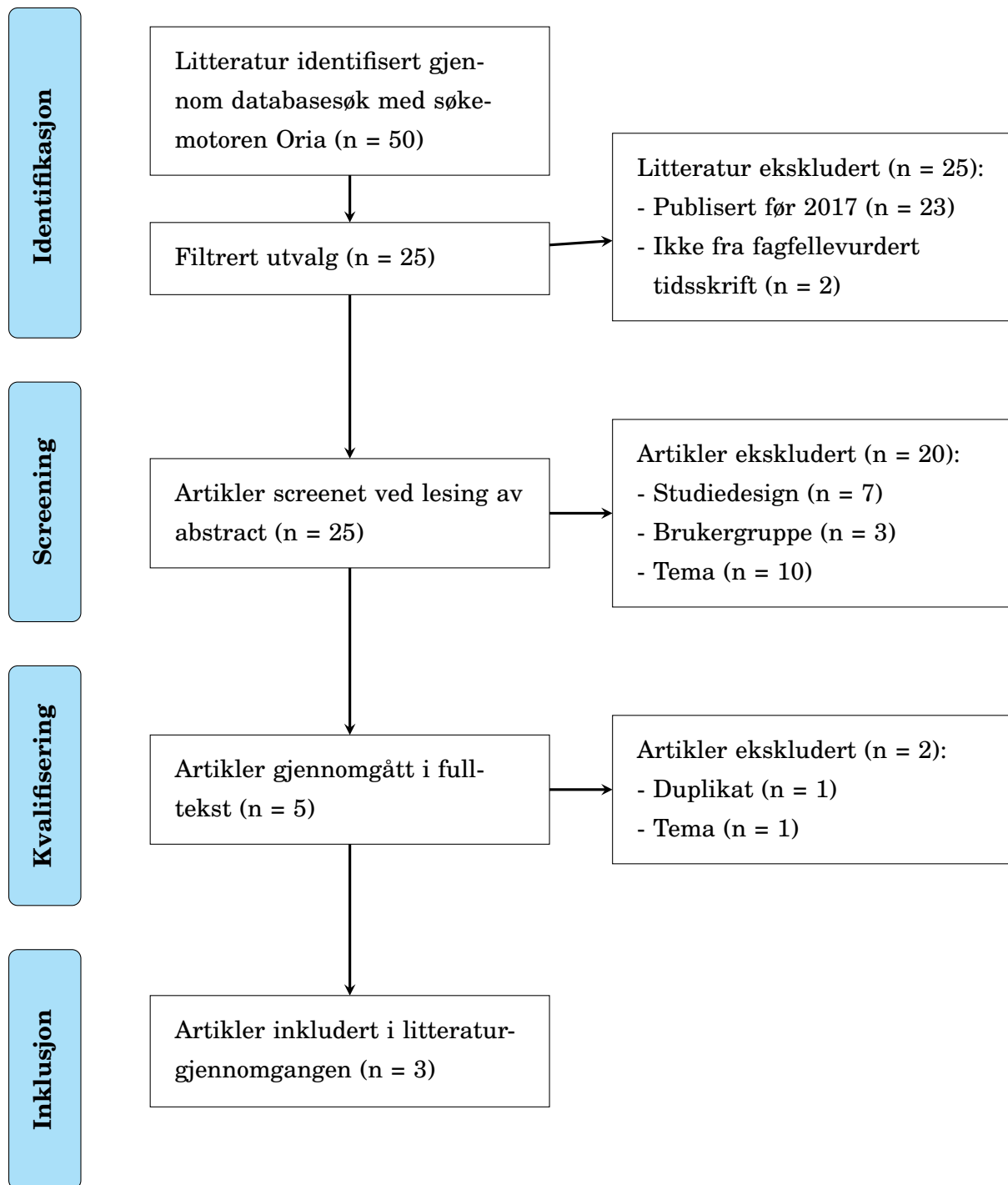
Oppsummert brukte jeg søkestrengen i figur 3.1. I denne søkestrengen refererer «*alle felt* inneholder» til at nøkkelordet må forekomme minst en gang i artikkelen.

<p><i>Emne</i> inneholder «Individual Placement and Support» OG <i>alle felt</i> inneholder «interview» OG <i>alle felt</i> inneholder «qualitative» OG <i>alle felt</i> inneholder «mental»</p>
--

Figur 3.1: Søkestreng

Jeg gikk så gjennom overskrifter og abstract på disse 25 artiklene, og ekskluderte 20 stykk da tema i artiklene ikke var relevante. Noen av artiklene var forskningsprotokoller, noen var ikke kvalitative studier, mens andre tok ikke for seg brukers perspektiv. Én artikkel ble ekskludert da den var en duplikat. Av de fire artiklene som gjenstod ble én valgt bort fordi den spesifikt tok for seg brukers opplevelse av stress i forbindelse med en IPS-intervensjon. Selv om opplevelse av stress kan gi nyttig informasjon knyttet til oppgavens tema, vurderte jeg det som mindre relevant i forhold til problemstillingen som sikter seg inn på brukernes opplevelse av inkludering.

Figur 3.2 viser en skjematisk fremstilling av utvelgelsesprosessen. Jeg har benyttet et PRISMA-diagram for å gjengi prosessen (Booth et al., 2016, s. 288). PRISMA står for *Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses* og er en standard for rapportering knyttet til systematiske gjennomganger og meta-analyser (Booth et al., 2016, s. 124).



Figur 3.2: Utvelsesprosess

### 3.2.2 Presentasjon av artikler

Etter utvelgelsesprosessen stod jeg igjen med de tre artiklene i tabell 3.2.

Forfattere	År	Tittel
Gammelgaard, I. Christensen, T. N. Eploy, L. F. Jensen, S. B. Stenager, E. Petersen, K. S	2017	«I have potential»: Experiences of recovery in the individual placement and support intervention.
Dawson, S. Muller, J. Renigers, V. Varona, L. Kernot, J.	2021	Consumer, health professional and employment specialist experiences of an individual placement and support programme.
Raaside, C. McQueen, J.	2021	Getting back to work: Experiences of the individual placement and support model from those with mental health conditions, an interpretative phenomenological analysis.

Tabell 3.2: Artikler inkludert i gjennomgangen.

For å gi en oversikt over disse tre artiklene har jeg valgt å presentere nøkkele-genskapene til hver artikkel i en oversiktstabell (tabell 3.3). En slik tabell gir en konsis oversikt over studiene og fremhever likheter og forskjeller (Aveyard, 2019, s. 137). I tabellen har jeg inkludert informasjon om stedet undersøkelsen ble gjennomført, deltakere og utvalgsmetode, hvordan data ble samlet og analysert, hovedtema fra resultatene av analysen og en oppsummering av artikkelens konklusjon.

Artikkel	Sted	Deltakere	Analyse <small>og data</small>	Resultat (hovedtema)	Konklusjon
Gammelgaard et al. (2017)	København	<u>12 brukere:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 28-59 år</li> <li>• Kvinner: 4</li> <li>• I arbeid: 3</li> <li>• I utdanning: 7</li> </ul> <i>Rekruttert fra RCT-studie</i>	Fenomenologisk analyse Semistrukturerte intervju, transkribert ordrett av førsteorfatter	(1) Deltakerne håpte IPS forbedret deres situasjon som jobbsøkere (2) Jobbspesialistens arbeid baserer seg på brukernes individuelle behov (3) Arbeid har betydelig påvirkning på daglig liv og fremtidsplaner (4) Selvtillit, nye ferdigheter og arbeid bidrar til Recovery	IPS og ordinært arbeid kan påvirke personlig Recovery, arbeidsevne og redusere negative og depressive symptomer. Psykotiske symptomer påvirkes ikke.
Dawson et al. (2021)	Australia	(11 veiledere og) <u>11 brukere:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 21-60 år</li> <li>• Kvinner: 3</li> <li>• I arbeid: 7</li> </ul> <i>Formålssampling</i>	Induktiv analyse med åpen koding Semistrukturerte intervju, transkribert ordrett av ekstern aktør	(1) Iverksette kjernepleiefilosofi (2) IPS-programmets prosess (3) Katalysator for støttende miljø og relasjoner	IPS kan styrke behandlingsrelasjoner, promotere Recovery og være katalysator for endring av behandlingskultur.
Raeside og McQueen (2021)	Skottland	<u>9 brukere:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 24-64 år</li> <li>• Kvinner: 5</li> <li>• I arbeid: 9</li> </ul> <i>Bekvemmelighetsutvalg.</i>	Fortolkende fenomenologisk analyse (IPA) Semistrukturerte intervju, transkribert ordrett av forfatter	(1) «Arbeid er bra for meg»: positive sider ved å jobbe (2) «Rom var ikke bygd på en dag»: tidsubegrenset støtte på reisen (3) «Min indre kritiker»: negative sider ved å jobbe	Arbeidsinkludering førte til finansiell frihet, sosial inkludering, økt selvtillit og selvfølelse. Deltakere opplevde bedre mental helse og motivasjon til å delta i samfunnet.

Tabell 3.3: Oppsummering av artikler

### 3.3 Analyse

En litteraturgjennomgang handler om å identifisere mønster i litteraturen. I en kvantitativ litteraturstudie søker man gjerne å sammenfatte alle data til ett estimat, mens en kvalitativ litteraturstudie, som denne oppgaven, søker å identifisere fellestrekk på tvers av aktuelle data, samt å finne data som bryter med de overordnede mønstrene (Booth et al., 2016, s. 215). Det finnes mange måter å gå frem på for å vurdere og sammenfatte kvalitativ forskning. I denne oppgaven har jeg valgt å ta utgangspunkt i *Thematic synthesis*, som jeg har valgt å oversette til *tematisk syntese* (Booth et al., 2016, s. 226). Denne metoden, som er basert på tematisk analyse, søker i følge Booth et al. (2016) å sammenfatte og integrere funn fra flere kvalitative studier innenfor rammene av en systematisk litteraturgjennomgang (s. 226). Metoden har tre delvis overlappende faser: (1) *fri koding* linje for linje av resultatene fra de primære studiene; (2) sammenfatting av disse kodene til beslektede områder for å danne *deskriptive tema*; (3) dette abstraheres til *analytiske tema*. De første to fasene av koding er deskriptive og ligger nær original data, mens den siste fasen av koding, der de analytiske tema kommer frem, har en fortolkende natur og går utover funnene fra primærkildene. Her fremlegges nye hypoteser og tolkninger.

I denne litteraturgjennomgangen har ikke spesialisert programvare for kvalitativ koding og analyse blitt brukt. I stedet har jeg brukt en kombinasjon av analog annotering og digitale regneark. Første fase av fri koding ble gjennomført analogt ved å annotere utskrevne versjoner av artiklene. Disse kodene ble så sammenfattet i deskriptive tema som jeg førte inn i et digitalt regneark. Gjennom videre arbeid med artiklene og de deskriptive temaene ved blant annet fargekoding i regnearket, dukket nye tema opp. Disse temaene ble bearbeidet og formulert til analytiske tema. Regnearket ble brukt til å sortere og holde styr på relasjoner mellom de ulike temaene, fasene og artiklene. Se *Vedlegg 2* for en oversikt over koder og tema fra dette regnearket.

### 3.4 Troverdighet og kvalitet

Å vurdere troverdighet og kvalitet når det kommer til kvalitative studier er ikke like rett frem som for kvantitative studier, hvor en gjerne tar utgangspunkt i studiens validitet, altså om funnene er sanne, og reliabilitet, som i stor grad handler om funnene kan reproduseres (Booth et al., 2016, s. 153–154). Det diskuteres om evaluering av kvalitet i kvalitativ forskning er mulig og om det overhode er noe

en bør prøve å gjøre (Booth et al., 2016, s. 160). Det er liten enighet og det finnes over hundre ulike forslag til hvordan en kan vurdere kvalitet i kvalitativ forskning. Noen mener at konseptene innenfor kvantitativ kvalitetsvurdering, som validitet og reliabilitet, er direkte overførbare til kvalitativ forskning. Andre mener at det ikke finnes kvalitetskriterier som kvalitativ forskning kan vurderes opp mot.

Hannes (2011) bruker kriteriene «*Credibility*», «*Transferability*», «*Dependability*» og «*Confirmability*» for å vurdere kvalitative studiers kvalitet (s. 3). Jeg har valgt å oversette disse ordene henholdsvis til *kredibilitet*, *overførbarhet*, *pålitelighet* og *verifiserbarhet*. De to første kriteriene, *kredibilitet* og *overførbarhet*, svarer til det en i kvantitativ forskning kaller intern og ekstern validitet. *Pålitelighet* og *verifiserbarhet* omfatter lignende aspekter som begrepene reliabilitet og objektivitet i kvantitativ forskning. I denne oppgaven har jeg valgt å ta utgangspunkt i disse kriteriene for å vurdere og diskutere troverdighet. Samtidig er det verdt å merke at innenfor rammene av oppgaven er det ikke naturlig å gå dypt inn i en kvalitetsvurdering av hver artikkel.

### 3.4.1 Kvalitet i de inkluderte studiene

Når det kommer til de inkluderte kvalitative studiene har alle gått gjennom fagfelle-vurdering og dokumenterer tydelig hvordan de har gått fram for å samle og analysere data. Dette gjør at artiklene relativt trygt kan anses som *pålitelige* kilder.

Etter min vurdering er også *verifiserbarhet* ivaretatt i artiklene. At de er verifiserbare handler om at analysen er fundamentert i dataene. Ut fra presentasjonen av funnene i artiklene, ser det ut til at funn, analyse og diskusjon er godt forankret i data. Verifiserbarhet ivaretas også ved at det kommer tydelig frem hvilken filosofi og hvilke perspektiv som lå til grunn for studiedesign. Alle artiklene har vurdert eventuelle konfliktinteresser. Gammelgaard et al. (2017) og Dawson et al. (2021) har også informert om hvem som har finansiert forskningen, noe gjerne Raeside og McQueen (2021) også skulle inkludert.

Artiklene inneholdt lite informasjon som kunne brukes til å vurdere deres *kredibilitet*. Alle artiklene tok i bruk verbatim transkribering og siterte deltakerne ordrett i artiklene. Dette er med på vise at forskernes funn reflekterer den faktiske opplevelsen til deltakerne. Gammelgaard et al. (2017) skriver at forfatterne diskuterte kodene og kategoriene som dukket opp kritisk seg imellom til enighet ble oppnådd. Slik motvirket de personlige tankeskjevheter (*bias*) og inkluderte flere perspektiver enn bare synet til én forsker. Dawson et al. (2021) har tatt lignende

grep hvor forfatterne gjennomførte uavhengig kontroll av koding og jobbet sammen for å diskutere og analysere tekstens tema. Raeside og McQueen (2021) skriver at de benyttet forskningsmetoden IPA og fokuserte på «full data immersion» og nærhet til data (s. 975). Det er vanskelig å vurdere hvordan dette har blitt gjennomført og fulgt opp, og jeg mener at kredibiliteten hadde styrket seg om artikkelen for eksempel hadde inkludert gjennomgang av funn fra deltakerne («member checks») eller andre forskere («peer debriefing») (Hannes, 2011, s. 4).

Når det kommer til *overførbarhet* har alle artiklene inkludert detaljert informasjon om hvem deltakerne er og hvordan de ble utvalgt. Dette gjør det mulig å si noe om hvilke grupper funnene i artiklene kan gi innsikt i. Forfatterne i alle artiklene reflekterer rundt begrensninger i overførbarhet. Gammelgaard et al. (2017) påpeker at deres studie bare inkluderte deltakere fra København, og at brukere fra andre steder kan ha ulike opplevelser (s. 405). Dawson et al. (2021) trekker frem demografisk mangfold som en styrke i deres artikkel, noe som vil øke overførbarheten (s. 442). Samtidig trekker de frem at det er behov for å gjenta lignende undersøkelser andre steder for å se om funnene deres kun er relevante for det spesifikke australske IPS-samarbeidet, eller om funnene er mer generelle. Raeside og McQueen (2021) har samlet data fra flere forskjellige IPS-program i Skottland, noe de selv peker på som en styrke (s. 981). At de har inkludert data fra mer enn én plass gjør at overførbarheten styrkes. Samtidig problematiserer de bruken av bekvemmelighetsutvalg, noe som kan ha ført til at deltakerne var veldig motiverte. Men de påpeker også at essensen i IPS er at folk skal ønske å jobbe og metoden søker å dyrke entusiasme. Dette er med på å spille ned konsekvensene ved at bekvemmelighetsutvalg ble brukt.

### 3.4.2 Denne studiens troverdighet

Som jeg presenterte i del 3.1.1 må forskning utføres på systematisk vis for å være troverdig. For å ivareta troverdighet i denne oppgaven har jeg gått frem så systematisk som mulig gitt rammene for oppgaven. For å motvirke bekreftelses- og utvelgelsesskjevhet fulgte jeg klare forhåndsdefinerte inklusjons- og eksklusjonskriterier. Ved å følge en klar metode og beskrive tydelig hvordan jeg har gått frem, har jeg søkt å ivareta litteraturgjennomgangens *pålitelighet*. Det har imidlertid vært noen valg og begrensninger jeg har gjort underveis som kan ha påvirket funnenes kvalitet.

Først vil jeg understreke at en grundig litteraturgjennomgang krever bredere inklusjon av data. Jeg har valgt relativt strenge kriterier for inklusjon og eksclu-

sjon, noe som gjorde at jeg satt igjen med kun tre artikler. Dette har gjort datamengden håndterbar for en bacheloroppgave, men litteraturgjennomgangen ville hatt større *overførbarhet* med et bredere datagrunnlag. FHI (2018), i sin manual for litteraturgjennomganger, anslår at det vil ta profesjonelle forskere 12 måneder å gjennomføre en litteraturgjennomgang etter deres kriterier. Når dette er sagt så vil jeg også nevne at det ikke er publisert store mengder kvalitativ forskning på IPS knyttet til brukeres opplevelser. Så det trengs mer forskning på dette området. Inkludering av *grå litteratur* kunne også bidratt til et bredere datagrunnlag og ville motvirket publikasjonsskjevhet. Videre drøfting av oppgavens overførbarhet kommer i del 4.2.5.

For å ivareta *kredibilitet* i oppgaven har jeg vært nøye med å inkludere sitater og referert hyppig til de inkluderte artiklene. Slik kan leseren oppsøke originalkildene og gjøre seg opp en mening om denne teksten representerer data slik den forekommer i de inkluderte artiklene. For å skape bedre flyt og sammenheng i teksten har jeg valgt å oversette engelske sitater til norsk. APA anbefaler å parafrasere når en tar i bruk egne oversettelser, da oversettelse er vanskelig og det er ikke mulig å fange nøyaktig den originale meningen av teksten (Lee, 2014). Jeg har likevel valgt å tegnsatte mine oversettelser som sitat og markert dem med *egen oversettelse*, i henhold til UiS' retningslinjer. Ved å ta i bruk egne oversettelser fjernes oppgaven noe fra det originale kildematerialet, og dette kan svekke kredibiliteten. For å motvirke dette har jeg inkludert de originale sitatene i vedlegg 5 slik at leseren har tilgang til kildeteksten.

En annen svakhet med denne oppgaven er at jeg har jobbet selvstendig og i liten grad hatt mulighet til å diskutere mine funn og analyser med andre. Dette gjør det lettere å overse deler av bildet, og det er større risiko for å bli offer for egne tankeskjevheter og blindsoner. Å arbeide isolert på denne måten reduserer oppgavens *kredibilitet* og *pålitelighet*.

Når det kommer til personlige holdninger er det verdt å nevne at jeg allerede var positiv til IPS på forhånd. Jeg har ingen bundne eller formelle interesser når det kommer til metoden, men er opptatt av brukerstyring, inkludering og styrkebaserte tilnærminger. Som student og forfatter av denne litteraturgjennomgangen søker jeg selvsagt å være så kritisk og objektiv som mulig. Samtidig klarer ingen å innta en sann objektiv rolle, og de holdningene en har vil være med å farge alt en gjør. Det kan være at min positive holdning knyttet til IPS og «place-train»-tilnærminger har påvirket min fremstilling av funnene i oppgaven, altså funnenes *verifiserbarhet*.



For å håndtere svakhetene i oppgavens kvalitet eller troverdighet, har jeg lagt vekt på å være så tydelig og nøyaktig som mulig når det kommer til fremgangsmåte, metode og andre valg som har blitt tatt underveis. Jeg har også søkt å holde meg så nær dataene som mulig for å unngå at svakhetene i oppgavens design i for stor grad påvirker funnene. Til slutt kan det fremheves at ettersom denne oppgaven tar utgangspunkt i kvalitative metoder, så søker ikke oppgaven å presentere generelle sannheter. Oppgavens mål er å belyse brukeres kvalitative opplevelse av tiltaket IPS, noe jeg mener å ha fått frem på en troverdig måte i denne oppgaven.

## 4 Funn og drøfting

Presentasjon av funn og drøfting gjøres her i to underkapittel, der jeg presenterer funnene først og drøfter dem etterpå. Jeg har valgt å oversette sitater til norsk. Oversettelsene er markert med *egen oversettelse* og et tall som refererer til tabellen i vedlegg 5. Vedlegget inneholder de originale engelske sitatene.

### 4.1 Presentasjon av funn

Den tematiske syntesen identifiserte fire analytiske tema, fremstilt i figur 4.1. I det følgende skal jeg kort presentere funnene knyttet til hvert tema.

1. En del av fellesskapet
2. Livet tilbake på sporet
3. Behandlet som et menneske
4. Et nytt paradigme

Figur 4.1: Analytiske tema

#### 4.1.1 En del av fellesskapet

På tvers av de tre artiklene rapporterte brukerne at å ta del i arbeidslivet la til rette for nye relasjoner. Gammelgaard et al. (2017) forteller at brukere la vekt på hvor viktig det var å være rundt kolleger en kunne snakke med og bygge relasjoner til (s. 404). Helt enkle hverdagslige interaksjoner, som at kolleger sa «god morgen» eller spurte dem «hvordan helgen deres hadde vært» og på andre måter viste at de brydde seg, gjorde at brukerne følte seg inkludert. Dawson et al. (2021) legger også vekt på at det var viktig for brukerne å få tilgang til støttende miljø og relasjoner gjennom å jobbe (s. 438). Dette stimulerte til et styrket og utvidet støttenettverk, og skapte gode rammer for Recovery. En bruker beskriver opplevelsen slik:

Jo mer jeg blir kjent med mine kolleger, jo bedre blir det. Jo mer hjelp en får fra folk, på andre måter – hvis jeg er syk en dag og jeg forteller noen på jobb om det, så tar de på seg å skaffe meg informasjon for å hjelpe ... Jeg har skikkelig dårlig mage av og til. Så kollegaen min ... skal prøve å få tak i noen bøker og sånt å lese om diett ... Så det er veldig bra. (Dawson et al., 2021, s. 438, egen oversettelse #1)

Gammelgaard et al. (2017) sier det var viktig for deltakerne å bidra og ha en rolle i samfunnet, noe som igjen ledet til eller støttet opp under en rekke av de positive utfallene beskrevet under neste tema, *Livet tilbake på sporet* (s. 403). Sosial deltakelse blir også knyttet til lettelse av depresjonssymptomer og bedring av mental helse (Raeside & McQueen, 2021, s. 976).

#### 4.1.2 Livet tilbake på sporet

IPS-intervensjonene hjalp brukerne å få livet tilbake på sporet. Flere opplevde en nyfunnet mening i livet og en grunn til å stå opp om morgenen, som denne brukeren forteller om:

Jeg gjorde ikke noe i omtrent fem år ... bare var hjemme, gjorde ingenting. Å ha en jobb gav en følelse av mening i livet. Ikke på en filosofisk måte, men som i at, OK, jeg må komme meg opp i dag, jeg har ting å gjøre (Raeside & McQueen, 2021, s. 976, egen oversettelse #2).

Det kommer også frem både i Dawson et al. (2021) og Gammelgaard et al. (2017) at brukere fortalte om arbeid som pådriver for struktur i hverdagen, mening i livet og finansiell fleksibilitet. Dette siste poenget, nemlig at arbeid fører til økonomisk frihet, blir også knyttet til en opplevelse av uavhengighet og stolthet (Raeside & McQueen, 2021, s. 977). Mangel på penger var også noe brukere fortalte gjorde dem mer innesluttet og begrenset. En bruker fortalte at om «du ikke har penger i det hele tatt lærer du fort at om du holder deg hjemme så bruker du ikke penger du ikke har», mens en annen sa at hun var «redd for å jogge fordi det ville betydd flere klær jeg måtte kjøpe, og mer klesvask jeg måtte gjøre» (Raeside & McQueen, 2021, s. 977, egen oversettelse #3). En tryggere økonomi betyr da en økt frihet til å leve et mer utadvent og sosialt liv med mulighet til å ta del i flere aktiviteter og hobbyer.

Et annet viktig og gjennomgående tema brukerne snakket om var at de opplevde at deltakelse i det ordinære arbeidslivet gav en økt opplevelse av selvrespekt og selvtillit:

Før IPS, jeg forventet ikke at jeg en gang ville prøve meg på en jobb eller skole eller noe som helst. Men det endret seg: Jeg turte å starte både i jobb og utdanning, og ting endret seg til og med mer, fordi nå har jeg tro på at jeg kan klare det, det finnes ting jeg er flink til. Jeg unnskylder ikke meg selv lenger, jeg har noe å tilby. (Gammelgaard et al., 2017, s. 403, egen oversettelse #4)

En annen bruker knyttet også arbeid til stolthet: «Jeg tror det også er en stolthets-ting. Du vet, å fortelle folk at du jobber hardt. Når du kjøper deg selv noe, så vet du at du har fortjent det.» (Raeside & McQueen, 2021, s. 977, egen oversettelse #5).

Noen brukere rapporterte også bedring i psykiske symptomer: «Jeg bare føler meg ikke like engstelig eller deprimert lengre i det hele tatt» (Dawson et al., 2021, s. 439, egen oversettelse #6). Det går igjen at brukere opplevde en sekundær helsegevinst som følge av at å være i arbeid skapte struktur i hverdagen og gav den mening, samt motvirket isolasjon og bidro til økt selvtillit og sosial kontakt. En annen bruker forklarte det slik:

Det [å jobbe] hjelper med mentale helseproblemer og depresjon ... det hjelper å lindre dem ... bare det faktum at du gjør en jobb får tankene over på andre ting ... møte folk og bidra noe til samfunnet. (Raeside & McQueen, 2021, s. 976, egen oversettelse #7)

Raeside og McQueen (2021) fant også at brukere uttrykte et fornyet håp for fremtiden, allerede tidlig i IPS løpet (s. 439). Brukerne våget å planlegge for og drømme om fremtiden. En bruker fortalte at de «har mer ambisjoner til å faktisk ønske å gjøre det bra», mens en annen drømte om å kanskje få kone og barn (Dawson et al., 2021, s. 439, egen oversettelse #8). Denne overgangen fra håpløshet til myndiggjøring deles av flere brukere:

Jeg kan ha ting i livet mitt, jeg kan oppnå ting i livet mitt. Min mentale helse kan ikke stoppe ting fra å skje på den måten. Det vil skje hvis jeg ønsker at det skal skje. (Dawson et al., 2021, s. 439, egen oversettelse #9)

### 4.1.3 Behandlet som et menneske

Dawson et al. (2021) forteller at brukerne måtte forholde seg til stigma knyttet til mentale lidelser både i forbindelse med arbeid og samfunnsnivå (s. 439). Dette inkluderte spørsmål knyttet til hvor mye en bør fortelle arbeidsgiver. En bruker opplevde et behov for å ta på seg en maske da han var på jobb: «du har fire timer med skuespill på en scene; du kommer til å bli utslitt» (Raeside & McQueen, 2021, s. 979, egen oversettelse #10). Videre kommer det frem i Raeside og McQueen (2021) at flere brukere hadde opplevd å bli dårlig behandlet av tidligere arbeidsgivere og vært utsatt for mobbing på arbeidsplassen (s. 979).

Motstanden brukere opplevde fra andre ble også gjenspeilet i skam og en indre kritisk stemme: «jeg var veldig flink til å føle meg veldig skyldig for det faktum at jeg ikke jobbet og at jeg måtte bli støttet av folk» (Raeside & McQueen, 2021, s. 976, egen oversettelse #11). For å stå imot kritikken både fra andre og seg selv, kom det frem at det var viktig å gi både brukere og arbeidsgivere støtte og informasjon over tid (Raeside & McQueen, 2021, s. 978). En bruker oppsummerte det slik: «de er nødt til å opplyse dem [arbeidsgivere] ... . Det er ikke nødvendig å ha stigma

lengre, fordi de [personer med mentale lidelser] blir bedre og har blitt det i lang tid» (Dawson et al., 2021, s. 439, egen oversettelse #12).

Som Dawson et al. (2021) poengterer gir IPS, med prinsippet om at ingen skal ekskluderes (se tabell 2.1), en stemme til de som ellers faller utenfor (s. 439). Også mennesker i hjelpeapparatet har fordommer og det kan være lett å tenke at det bare er umulig for enkelte brukere å få jobb. Med IPS får *alle som vil* en sjanse – en behandler den stigmatiserte gruppen som mennesker på lik linje med andre samfunnsborgere og arbeidstakere. Dette førte til at brukere rapporterte at de opplevde seg møtt og tatt på alvor. De beskrev jobbspesialister som «forstår hvor jeg er akkurat nå» slik at deres individuelle behov ble møtt (Gammelgaard et al., 2017, s. 403, egen oversettelse #13). Brukere ble møtt med medmenneskelighet og omsorg i vanskelige livssituasjoner, noe Gammelgaard et al. (2017) fant eksempel på i forbindelse med at brukere mistet nære slektninger eller opplevde kriser i nær familie (s. 403). En bruker oppsummerte det slik: «Jeg føler meg ikke som en byrde eller at jeg ikke strekker til ... det får meg til å føle meg som et menneske.» (Gammelgaard et al., 2017, s. 404, egen oversettelse #14)

Aktiv brukermedvirkning trekkes frem av Dawson et al. (2021) som forteller om tette partnerskap mellom brukere og veiledere, hvor brukerne tok aktiv del i deres egen Recoveryprosess (s. 436). Tilnærmingen la vekt på brukernes styrker fremfor deres begrensninger:

Mange ting jeg ikke kan gjøre. Veldig få ting jeg kan gjøre. Men om du fant dem og fokuserte på dem, som – jeg er veldig fornøyd hvor jeg er, og de [arbeidsgiver] er veldig fornøyd med meg [*sic*]. (Dawson et al., 2021, s. 436, egen oversettelse #15).

#### 4.1.4 Et nytt paradigme

Brukerne i Gammelgaard et al. (2017) sammenlignet IPS med tradisjonelle arbeidsrettede tiltak (s. 402). Det kom frem at brukerne hadde opplevd samarbeidet med saksbehandlere i disse tiltakene var upersonlig og lite produktivt: «Vel, egentlig skjedde det ingenting. [...] Med IPS møtes vi oftere ... de er vennlig sammenlignet med jobbsenteret» (Gammelgaard et al., 2017, s. 402, egen oversettelse #16). Videre fant Gammelgaard et al. (2017) at brukere opplevde saksbehandlere fra de tradisjonelle tiltakene som nedlatende og at møtene på jobbsentrene var stressende og tæret på den mentale helsen: «... han begynte å provosere meg, sa at han kjente til typen min og at jeg bare var lat og at jeg bare var ... og når jeg arresterte ham på disse utsagnene, ble jeg anklaget for å være psykotisk» (s. 403).

Brukere i IPS-programmene opplevde seg *Behandlet som et menneske* og ble *En*

*del av fellesskapet*, noe som ledet til en opplevelse av å få *Livet tilbake på sporet*. I artiklene kommer det frem at IPS jobber på en annen måte enn tradisjonelle arbeidsrettede tiltak. Kjerneverdiene i det nye paradigmet, som jeg har valgt å kalle det, blir oppsummert av Dawson et al. (2021) til å være orientert mot brukernes styrker for å promotere Recovery gjennom aktiv brukermedvirkning (s. 436). Altså står brukernes ønsker, drømmer og engasjement i sentrum. Dawson et al. (2021) legger også vekt på at tett tverrprofesjonelt samarbeid og klart definerte roller mellom de ulike delene av hjelpeapparatet er viktig for å lykkes (s. 437). Å bygge trygge relasjoner til brukere gjennom vennlige og støttende veiledere som er tilgjengelige er også en nøkkel for suksess. Gammelgaard et al. (2017) bygger også opp under dette ved å trekke frem at det var viktig for brukerne at de fikk én jobbspesialist å forholde seg til i stedet for flere ulike saksbehandlere (s. 403).

## 4.2 Drøfting

Denne oppgaven har utforsket brukeres opplevelse av å bli inkludert i arbeidslivet gjennom IPS. I brukernes tilbakemeldinger fant jeg en rød tråd av opplevelser som malte et bilde av nytt håp om et liv de kan føle seg tilfreds med. Men hva kommer dette av, og hva kan vi egentlig lære av det brukerne forteller oss?

### 4.2.1 Inkludering

Goffman (1986) har lært oss (se del 2.2) at det er en rekke belastninger knyttet til å leve med et stigma. Personer med moderate til alvorlige psykiske lidelser lever gjerne med flere stigma samtidig, både knyttet til mental helse og det å være utenfor arbeidslivet. Men selv om de har en rekke andre utfordringer enn «normale» folk, er de fortsatt mennesker med de samme behovene, ønskene og drømmene som andre. Det er derfor synd at de havner utenfor og ekskluderes fra arenaer hvor de kan få muligheten til å realisere seg selv.

Funnene i denne oppgaven fremstiller brukere som beskriver effektene av å bli sett og inkludert på linje med andre samfunnsborgere. Under temaet *Behandlet som et menneske* ser vi at brukerne ikke blir redusert til sine problemer, sykdommer og stigma, men de blir tatt på alvor og behandlet på lik linje med andre borgere. Det blir tydelig fra brukernes utsagn at gjennom å bli tatt på alvor og vist omsorg får mange muligheten til å gjenvinne troen på seg selv. Vi så under temaet *Livet tilbake på sporet* at brukere opplevde å få en fornyet selvtillit og et håp for fremtiden. De ble også i større grad *En del av fellesskapet*, ved at de fikk innpass

til den sosiale arenaen arbeidsplassen er, og de fikk mulighet til å føle seg nyttig ved at de kunne bidra til samfunnet gjennom arbeid.

Hva er så grunnen til at brukerne rapporterte at de fikk det bedre? Selv om noen trakk frem at jobb bidro til å dempe psykiske symptomer, fremstår ikke det som avgjørende for at de fikk det bedre. De hadde fortsatt psykiske lidelser, men de fikk et rikere og mer meningsfylt liv. De hadde noe å stå opp til, de hadde meningsfulle relasjoner, de opplevde å få mulighet til å bidra og være nyttig og de fikk større finansiell frihet. De ble med andre ord inkludert i det ordinære samfunnslivet i en større grad enn tidligere, og dette ser ut til å ha hatt positive effekter på dem.

#### 4.2.2 Et nytt paradigme

Dessverre har hjelpeapparatet et stykke å gå når det kommer til å møte brukerne på deres behov og ønsker. Brukere blir møtt med et system og veiledere som opptre nedlatende og skaper ekstra hinder for brukeres Recovery. Vi så det i utsagn fra Gammelgaard et al. (2017) i del 4.1.4. Frøyland og Spjelkavik (2014) støtter opp under det samme poenget når de skriver at språket til støttepersonell avslører hvordan de ser på brukerne (s. 333). For eksempel trekkes det frem uttrykk som at brukeren må «realitetsorienteres» eller «avklares», og utsagn som «hun er ikke formidlingsklar», «han står langt fra arbeidsmarkedet» eller «NN er ikke salgbar på markedet». Dette *gamle* paradigme blir erstattet av et *nytt* paradigme i IPS og andre «place–train»-tiltak.

Det er kanskje dristig å bruke et så stort ord som *paradigme* her. Dette ordet er forbundet med Kuhns svært innflytelsesrike tilskudd til vitenskapsfilosofien i 1962 (Olsvik, 2021). Et paradigme er i vitenskapfilosofisk sammenheng en tradisjon for problemløsning ansett som forbilledlig og universelt godkjent. Innenfor et paradigme råder relativ enighet, men ettersom nye problemer oppstår som ikke lar seg løse med tradisjonelle metoder, er radikal uenighet uunngåelig. Gjennom en etterfølgende krise vinner et nytt paradigme frem og endrer måten en ser på virkeligheten og hvordan en løser problemer.

IPS kan ikke akkurat sammenlignes med oppdagelser gjort av Newton eller Einstein som endret verden for alltid. Men jeg vil likevel trekke linjer til mekanismene i vitenskaplige paradigmeskifter. Som Frøyland og Spjelkavik (2014) understreker har vi en innarbeidet praksis i Norge når det kommer til fokus på arbeidstrening og skjermet arbeid (s. 330). Vi kan kalle dette det gjeldende paradigmet. Samtidig har vi et problem med at mennesker havner utenfor arbeidslivet, til tross for et ønske om å arbeide. Vi kan argumentere for at det trengs nye løsninger for å få

flere i arbeid. Jeg mener vi står i en slik spenning nå, der forskningen stadig finner at plassering i arbeid først er mer effektivt enn arbeidstrening, samtidig som at en holder fast på de tradisjonelle metodene.

IPS, og lignende tiltak, snur hele den tradisjonelle tilnærmingen til problemløsning innenfor arbeidsformidling på hodet. Brukeren står i sentrum og samfunnet og arbeidsgivere må ta ansvar for tilrettelegging og inkludering. En skaper rom for de som har falt utenfor i stedet for å gjemme dem bort på skjærmede arenaer eller forsøke å trene dem opp slik at de kanskje kan bli *god nok* for arbeidsmarkedet. Det er vanskelig for mennesker og systemer å omfavne slike helomvendinger. Derfor mener jeg paradigmeskifte er en god metafor for det som er i emning innenfor inkluderingsfeltet. For at vi skal komme videre mener jeg hjelpeapparatet må være villig til å gå imot instinktene og rive seg løs fra det gamle og kjente. En må ta funn fra forskning og brukernes ønsker på alvor og gi dem en sjanse.

### 4.2.3 IPS og andre tiltak

Denne oppgaven har tatt utgangspunkt i IPS som metode for arbeidsinkludering. Men hva med andre tiltak? Kan de fungere like godt? Vi så i del 4.2.2 at IPS føyer seg inn i et slags nytt paradigme i forhold til hvordan vi hjelper mennesker som har falt utenfor. Jeg tenker at det ikke er likegyldig hvilken metode man bruker. Samtidig er det nok heller ikke noe magisk med IPS og andre metoder kan trolig være like effektive.

Frøyland og Spjelkavik (2014) tar utgangspunkt i en bredere tilnærming når det kommer til inkludering som omfatter alle «place–train»-tiltak. Det er fornuftig å anta at andre tiltak med lignende filosofi og fremgangsmåte som IPS kan være like effektive. Funnene i denne oppgaven er i hovedsak knyttet til hvordan brukere ble møtt og fulgt opp, samt det at de fikk mulighet til å ta del i det ordinære arbeidslivet. I de inkluderte artiklene ble arbeidsmetodene til hjelpeapparatet knyttet opp mot blant annet Recovery og styrkebaserte tilnærminger. Andre tilnærminger enn IPS kan i høyeste grad ta i bruk Recovery, styrkeperspektiv og positiv psykologi. Andre tiltak kan også ivareta fokuset på inkludering i ordinært arbeid først. Tiltaket trenger altså ikke å hete IPS for å ivareta de samme hensynene.

Når det er sagt så er IPS, som vi så i del 2.1, en metode det har blitt forsket mye på. Drake et al. (2012) oppsummerer mye av denne forskningen, og sier at IPS er den eneste evidensbaserte metoden under *Supported Employment* for personer med alvorlige mentale lidelser. IPS har også over 30 år med utvikling og forskning i ryggen, så selv om IPS ikke er den eneste veien, vil jeg si det kanskje er den



tryggeste veien.

Det er også viktig å nevne at jeg ikke ønsker å slakte tradisjonelle arbeidsrettede tiltak som vernede bedrifter og arbeidstrening. Slike tiltak kan være gode for noen individer, og om noen for eksempel ikke føler seg klar eller motivert til ordinært arbeid, kan alternativer som arbeidstrening være aktuelt. Noen brukergrupper kan nok også trives bedre på en skjermet arbeidsplass, men jeg tenker likevel det er viktig at hjelpeapparatet legger stor vekt på brukerens egne ønsker. Om noen ønsker ordinært arbeid, tenker jeg det kan virke destruktivt og nedverdiggende om de får beskjed om at de ikke er i stand til å jobbe og heller må plasseres på en vernet arbeidsplass.

#### 4.2.4 Hva er egentlig målet?

Mange av brukerne som benytter seg av IPS har kroniske tilstander de aldri blir «friske» fra. For eksempel vil en bruker med paranoid schizofreni alltid ha utfordringer knyttet til sin sykdom, og kan oppleve perioder med stort symptomtrykk der det blir vanskelig å forholde seg normalt til andre mennesker. Den *gamle* filosofien, «train–place», som tar utgangspunkt i arbeidstrening og vernede arbeidsplasser, sender et signal om at det er brukeren det er noe galt med (se del 2.1). Brukeren må trenes opp og *fikses* slik at de muligens kan være *salgbare* på arbeidsmarkedet (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 331). Når det ikke går, så er det fordi brukeren er for *skadet* og ikke har de nødvendige ressursene for å ta del i arbeidslivet.

IPS og lignende tiltak snur dette på hodet, ved å si at alle som ønsker å jobbe er kvalifisert til å jobbe (se del 2.1). Alle har noe å bidra med. Alle fortjener å få muligheten til å delta. I stedet for å legge ansvaret på brukeren, legger en slik tilnærming vekt på at fellesskapet har et ansvar. Det er samfunnets ansvar å legge til rette for og lage plass til flere mennesker. De siste årene har vi kommet langt på dette området i forhold til personer med fysiske handikap. I større grad tar samfunnet den holdningen at om en i rullestol ikke kommer seg inn i et bygg, så er det ikke fordi det er noe galt med personen i rullestol. Det er noe galt med bygget når det ikke er tilrettelagt for rullestoler. Jeg mener vi i større grad er nødt til å tenke slik også om *psykiske handikap* – nemlig at det er noe galt med samfunnet og arbeidsplassen når det ikke er rom for mennesker med mentale lidelser.

Samtidig må vi huske, som Frøyland og Spjelkavik (2014) minner oss på, at arbeid ikke er alt her i livet (s. 338). Inkludering er mer enn arbeidsinkludering, og det finnes andre veier ut av utenforskap enn arbeid. Samtidig er inkludering i arbeidslivet en viktig vei for mange til å bli en del av det normale livet, å bli sosialt

inkludert og utvikle egen karriere. Slik blir arbeidet i et «place–train»-tiltak mer et middel enn et mål – altså blir arbeidslivet en arena for læring og utvikling der brukeren, med riktig støtte, kan lære seg å takle livet bedre.

#### 4.2.5 Begrensninger og overførbarhet

Jeg nevnte i del 3.4 at denne litteraturgjennomgangen tar utgangspunkt i et begrenset datagrunnlag. Der gikk jeg også gjennom svakheter knyttet til design og andre aspekter av oppgaven. Her skal jeg fokusere mer på overførbarhet og søke å svare på hvem funnene i denne oppgaven kan fortelle oss noe om.

Ingen av artiklene i denne gjennomgangen inneholder data fra Norge. Data kommer fra tre vestlige land, Storbritannia, Danmark og Australia. Landene er medlemmer av OECD og ligger dermed relativt nær Norge når det kommer til økonomi og til en viss grad politikk (Lundbo, 2021). Det sier seg selv at Danmark ligger svært nær Norge i politikk og kultur. Disse tre landene er altså ikke så veldig fjern fra den norske konteksten, og siden funnene til dels er overlappende i de tre studiene er det naturlig å anta at funnene også er relevante i en norsk kontekst. IPS er langt på vei en standardisert metode, så vi kan anta at tilbudet brukerne i de ulike artiklene har mottatt er relativt likt. Det kunne vært nyttig om artiklene hadde skåret IPS-tilbudene etter *IPS Fidelity Scale*, da det kunne fortalt oss hvor tett opp mot IPS-metoden de holdt seg (Drake et al., 2012, s. 39). Samtidig beskriver alle artiklene at de inkluderte IPS-tilbudene opererte fra tilsvarende grunnprinsipper, der Gammelgaard et al. (2017) og Raeside og McQueen (2021) lister opp de åtte grunnprinsippene beskrevet i del 2.1.2.

Det kommer frem i artiklene at deltakerne er engasjerte og positivt innstilt til IPS. De fleste deltakerne var kommet i jobb eller startet studier, så vi kan si at deltakerne tilhørte en gruppe av *vellykkede tilfeller*. Siden IPS kun er rettet mot folk som ønsker arbeid, vil alle aktuelle IPS-kandidater til en viss grad være engasjerte. Men det er verdt å merke seg at funnene her ikke er aktuelle for mennesker som av ulike årsaker ikke ønsker å jobbe.

En gruppe artiklene ikke gir innsikt i, er deltakere som har deltatt i IPS, men ikke lyktes i å skaffe arbeid. Fraværet av slike *negative caser* gjør at vi ikke kan si noe om hvem IPS fungerer for. Med inklusjon av negative caser kunne det også blitt enklere å diskutere om det var IPS eller andre forhold som ledet frem til resultatene.

Alle artiklene omhandler brukere med alvorlige mentale lidelser. Samtidig er det naturlig å anta at deler av funnene er overførbare til andre brukergrupper som har

fellestrekk med personer med alvorlige mentale lidelser. Andre grupper som faller utenfor på grunn av helsetilstand eller stigma mener jeg det er naturlig å anta vil ha lignende opplevelser av IPS som deltakerne i de inkluderte artiklene.

Oppsummert er funnene i denne oppgaven er aktuelle for brukere som lykkes og er fornøyd med tiltaket IPS. En kan anta at de er overførbare på tvers av flere vestlige land, blant annet til Norge, men det er behov for videre forskning for å bekrefte dette.

## 5 Avslutning

Denne litteraturgjennomgangen har belyst brukeres opplevelser av å bli inkludert i arbeidslivet gjennom IPS. I artikkeltekstene har vi fått møte mennesker med moderate til alvorlige psykiske lidelser, omringet av et hjelpeapparat som har hatt tro på dem. Tidligere erfaringer av å bli dårlig behandlet og snakket ned til av ansatte i velferdstjenesten, ble erstattet av en radikalt ulik tilnærming hos IPS-tilbyderen der de ble *behandlet som mennesker*. Sterke historier om brukere som fikk *livet tilbake på sporet*, viser at selv for mennesker med tunge stigma er det håp om deltakelse i det ordinære samfunnslivet. I likhet med andre mennesker ønsker de som faller utenfor å være *en del av fellesskapet*. Brukere opplevde at nettopp det å ha relasjoner til blant annet kolleger gav dem liv.

Jeg mener at hovedgrunnen til disse effektene er at brukere, med en opplevelse av å havne på utsiden, igjen ble inkludert og fikk være en integrert del av samfunnet. Det tidligere *paradigme* med hovedvekt på «train–place»-tiltak tror jeg bidrar til ytterligere stigmatisering av sårbare grupper. En behandler disse menneskene mer eller mindre som «skadet gods», og forteller dem at de ikke takler å være en del av det vanlige samfunnet. På den andre siden løfter «place–train»-filosofien opp de som har falt utenfor. Ansvar for utenforskapet legges i større grad på systemet og samfunnet, og i mindre grad på individet. Brukerne blir møtt med muligheter, åpne dører og lyttende mennesker.

Jeg er enig med Frøyland og Spjelkavik (2014) om at vi har et stort behov for satsning på og videreutvikling av *inkluderingskompetanse* (s. 341). Funnene i denne oppgaven viser at det er fullt mulig å snu utenforskap til innenforskap, selv blant grupper med tunge stigma og utfordringer. Jeg mener alle som driver med arbeidsformidling har stor nytte av å bli kjent med funnene i denne oppgaven og de tilhørende artiklene. Vi står nå overfor et slags *paradigmeskifte* i måten vi arbeider med inkludering på. Det krever at ansatte innenfor dette fagfeltet er villig til å ha et åpent sinn og omfavne forandring. Jeg vil også understreke at i arbeidet med dette temaet fant jeg at det er behov for videre forskning på IPS, spesielt når det kommer til kvalitative studier. Det trengs mer kunnskap for å bære inkluderingsarbeidet inn i en ny æra.

Målet i møte med utenforskap kan ikke være å presse flest mulig mot midten av normalkurven. Vi kan ikke godta at personer med ulike lyter må *helbredes* for å kunne ta del i det vanlige samfunnslivet. Målet må være å skape et raust og inkluderende samfunn der flest mulig kan delta.

## Referanser

- Aveyard, H. (2019). *Doing a literature review in health and social care: a practical guide* (4. utg.). Open University Press.
- Booth, A., Sutton, A., & Papaioannou, D. (2016). *Systematic approaches to a successful literature review* (2. utg.). Sage. \*326 sider.
- Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving for studenter* (5. utg.). Gyldendal akademisk. \*257 sider.
- Dawson, S., Muller, J., Renigers, V., Varona, L., & Kernot, J. (2021). Consumer, health professional and employment specialist experiences of an individual placement and support programme. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 28(6), 433–445. <https://doi.org/10.1080/11038128.2020.1714719>
- Drake, R. E., Bond, G. R., & Becker, D. R. (2012). *Individual Placement and Support: An Evidence-based Approach to Supported Employment*. Oxford University Press. \*191 sider.
- FHI. (2018). *Slik oppsummerer vi forskning. Håndbok for Folkehelseinstituttet*. (4. redigerte utg.). Område for helsetjenester i Folkehelseinstituttet. <https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2018/slik-oppsummerer-vi-forskning-2018v2-endret-2021.pdf>
- Forente nasjoner. (1948). *Verdenserklæringen for menneskerettigheter*. <https://www.fn.no/om-fn/avtaler/menneskerettigheter/fns-verdenserklaering-om-menneskerettigheter>
- Forente nasjoner. (1966). *Konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter*. <https://www.fn.no/om-fn/avtaler/menneskerettigheter/konvensjon-om-oekonomiske-sosiale-og-kulturelle-rettigheter>
- Frøyland, K., & Spjelkavik, Ø. (2014). *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel*. Gyldendal Akademisk.
- Fyhn, T., Øygarden, O., Monstad, K., & Skagseth, M. (2021). Evaluering av samarbeidet mellom NAV og helsetjenesten om Individuell jobbstøtte (IPS). *NORCE*, 2021(1). <https://norceresearch.brage.unit.no/norceresearch-xmlui/handle/11250/2773606>
- Gammelgaard, I., Christensen, T. N., Eplov, L. F., Jensen, S. B., Stenager, E., & Petersen, K. S. (2017). 'I have potential': Experiences of recovery in the individual placement and support intervention. *International Journal of Social Psychiatry*, 63(5), 400–406. <https://doi.org/10.1177/0020764017708801>

- Glemmestad, H., & Kleppe, L. C. (Red.). (2019). *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. Fagbokforlaget.
- Goffman, E. (1986). *Stigma*. Touchstone.
- Gullslett, M. K., Kim, H. S., & Borg, M. (2014). Service users' experiences of the impact of mental health crisis on social identity and social relations. *Scandinavian Psychologist*, 1. <https://doi.org/10.15714/scandpsychol.1.e2>
- Hannes, K. (2011). Chapter 4: Critical appraisal of qualitative research. I J. Noyes, A. Booth, K. Hannes, A. Harden, J. Harris, S. Lewin & C. Lockwood (Red.), *Supplementary Guidance for Inclusion of Qualitative Research in Cochrane Systematic Reviews of Interventions* (Version 1). Cochrane Collaboration Qualitative Methods Group. <http://cqrmg.cochrane.org/supplemental-handbook-guidance>
- Jostein Ellingsen. (2022). Utviklingen i uføretrygd per 31. mars 2022 [Sjekk riktig i følge kildekompasset]. *Arbeids- og velferdsdirektoratet*. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/uforetrygd/uforetrygd-statistikknotater>
- Karlsson, B., & Borg, M. (2017). *Recovery: Tradisjoner, fornyelser og praksiser*. Gyldendal.
- Lee, C. (2014, 4. november). *Lost in Translation: Citing Your Own Translations in APA Style* [APA Style blog]. <https://blog.apastyle.org/apastyle/2014/11/lost-in-translation-citing-your-own-translations-in-apa-style.html>
- Littell, J. H., & White, H. (2018). The Campbell Collaboration: Providing Better Evidence for a Better World. *Research on Social Work Practice*, 28(1), 6–12. <https://doi.org/10.1177/1049731517703748>
- Lundbo, S. (2021, 3. juni). OECD. I *Store norske leksikon*. <https://snl.no/.versionview/1424483>
- Malt, U. (2020, 27. mai). Stigma (psykologi). I *Store norske leksikon*. <https://snl.no/.versionview/1165793>
- Meld. St. 32 (2020-2021). *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-32-20202021/id2856870/>
- Mykletun, A., Knudsen, A. K., & Mathiesen, K. S. (2009). *Psykiske lidelser i Norge: Et folkehelseperspektiv* (Rapport 2009:8). Nasjonalt folkehelseinstitutt. <https://www.fhi.no/publ/eldre/psykiske-lidelser-i-norge-et-folkeh/>

- NOU 2019: 7. (2019). *Arbeids og inntektssikring: Tiltak for økt sysselsetting*. Arbeids- og sosialdepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-7/id2637967/>
- Nøkleby, H., Nora, B., & Berg, R. C. (2017). *Supported Employment for arbeidssøkere med bistandsbehov: en systematisk oversikt*. Folkehelseinstituttet. <https://www.fhi.no/publ/2017/supported-employment-for-arbeidssokere-med-bistandsbehov-en-systematisk-ove/>
- Olsvik, E. H. (2021, 6. juli). Paradigme. I *Store norske leksikon*.  
<https://snl.no/.versionview/1447622>
- Personopplysningsloven. (2018). *Lov om behandling av personopplysninger* (LOV-2018-06-15-38). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2018-06-15-38>
- Raeside, C., & McQueen, J. (2021). Getting back to work: Experiences of the individual placement and support model from those with mental health conditions, an interpretative phenomenological analysis. *Work*, 70(3), 973–983. <https://doi.org/10.3233/WOR-213617>
- Stuvøy, I., Tøndel, G., & Tjora, A. H. (Red.). (2021). *En smak av forskning: bacheloroppgaven som prosjekt, prosess og produkt*. Cappelen Damm Akademisk. \*290 sider.
- Swanson, S. J., & Becker, D. R. (2014). *Individual placement and support: En praktisk veileder* (J. Seim, Overs.). Bransjeforeningen Attføringsbedriftene. (Opprinnelig utgitt 2013). \*233 sider.

\* Valgfritt pensum. Totalt antall sider: **1297**

## Vedlegg 1

### EGNE OVERSETTELSER

I denne oppgaven har jeg valgt å oversette utsagn fra brukere for å skape bedre flyt i teksten. For at leseren skal ha enkel tilgang til de originale sitatene har jeg valgt å inkludere dem i dette vedlegget.

Nr og referanse	Original tekst	Egen oversettelse
#1 (Dawson et al., 2021, s. 438)	The more I get to know my colleagues, the better it gets. The more help you receive from people, from other way –if I have a sick day and I go in and tell someone at work about it, they then take it upon themselves to get me information to help ... I've got real bad indigestion sometimes. So my work colleague ... is going to try and get me some books and stuff to read on diet ... . So it's really good	Jo mer jeg blir kjent med mine kolleger, jo bedre blir det. Jo mer hjelp en får fra folk, på andre måter – hvis jeg er syk en dag og jeg forteller noen på jobb om det, så tar de på seg å skaffe meg informasjon for å hjelpe ... Jeg har skikkelig dårlig mage av og til. Så kollegaen min ... skal prøve å få tak i noen bøker og sånt å lese om diett ... . Så det er veldig bra.
#2 (Raeside & McQueen, 2021, s. 976)	I didn't do anything for about 5 years ... just being at home, doing nothing. Having a job meant a sense of purpose. Not in a grand sort of philosophical sense, in a, OK, I need to get up today, I've got stuff to do.	Jeg gjorde ikke noe i omtrent fem år ... bare var hjemme, gjorde ingenting. Å ha en jobb gav en følelse av mening i livet. Ikke på en filosofisk måte, men som i at, OK, jeg må komme meg opp i dag, jeg har ting å gjøre.
#3 (Raeside & McQueen, 2021, s. 977)	worried about going running 'cause that would mean more clothes I would have to buy, that's more washing I would have to do	redd for å jogge fordi det ville betydd flere klær jeg måtte kjøpe, og mer klesvask jeg måtte gjøre



#4 (Gammelgaard et al., 2017, s. 403)	Before IPS, I didn't expect that I would even attempt a job or school or anything. But that changed: I dared to start both a job and an education, and things changed even more, because now I believe I can do it, there are things I am good at. I'm not apologizing for myself anymore, I have something to offer.	Før IPS, jeg forventet ikke at jeg en gang ville prøve meg på en jobb eller skole eller noe som helst. Men det endret seg: Jeg turte å starte både i jobb og utdanning, og ting endret seg til og med mer, fordi nå har jeg tro på at jeg kan klare det, det finnes ting jeg er flink til. Jeg unnskylder ikke meg selv lenger, jeg har noe å tilby.
#5 (Raeside & McQueen, 2021, s. 977)	I think it's also a pride thing. You know, to tell people you are working hard. When you buy yourself something, you know you've earned it.	Jeg tror det også er en stolthetsting. Du vet, å fortelle folk at du jobber hardt. Når du kjøper deg selv noe, så vet du at du har fortjent det.
#6 (Dawson et al., 2021, s. 439)	I just don't feel as anxious or depressed any more at all.	Jeg bare føler meg ikke like engstelig eller deprimert lengre i det hele tatt.
#7 (Raeside & McQueen, 2021, s. 976)	It (working) helps with mental health problems and depression ... it helps alleviate them ... the very fact that you are doing a job takes your mind off things ... meeting people and contributing something to society.	Det [å jobbe] hjelper med mentale helseproblemer og depresjon ... det hjelper å lindre dem ... bare det faktum at du gjør en jobb får tankene over på andre ting ... møte folk og bidra noe til samfunnet.
#8 (Dawson et al., 2021, s. 439)	have a bit more ambition to actually want to do well	har mer ambisjoner til å faktisk ønske å gjøre det bra
#9 (Dawson et al., 2021, s. 439)	I can have things in my life, I can go places in my life. My mental health can't stop things from happening like that. It will happen if I want it to happen.	Jeg kan ha ting i livet mitt, jeg kan oppnå ting i livet mitt. Min mentale helse kan ikke stoppe ting fra å skje på den måten. Det vil skje hvis jeg ønsker at det skal skje.

#10 (Raeside & McQueen, 2021, s. 979)	you've got four hours actin on a stage; you're going to be exhausted	du har fire timer med skuespill på en scene; du kommer til å bli utslitt
#11 (Raeside & McQueen, 2021, s. 976)	I was very good about feeling very guilty about the fact I wasn't at work and I had to be supported by people	jeg var veldig flink til å føle meg veldig skyldig for det faktum at jeg ikke jobbet og at jeg måtte bli støttet av folk
#12 (Dawson et al., 2021, s. 439)	they need to educate them [employers] ... . There's no need to have any stigma anymore because they recover and have been for a long time	de er nødt til å opplyse dem [arbeidsgivere] ... . Det er ikke nødvendig å ha stigma lengre, fordi de [personer med mentale lidelser] blir bedre og har blitt det i lang tid
#13 (Gammelgaard et al., 2017, s. 403)	understands where I am right now	forstår hvor jeg er akkurat nå
#14 (Gammelgaard et al., 2017, s. 404)	I don't feel I'm a burden or inadequate ... it makes me feel human.	Jeg føler meg ikke som en byrde eller at jeg ikke strekker til ... det får meg til å føle meg som et menneske.
#15 (Dawson et al., 2021, s. 436)	Lots of things I can't do. Very few things I can do. But if you found them and concentrated on them, as –I'm very happy where I am, and they're (employer) very happy with me (sic).	Mange ting jeg ikke kan gjøre. Veldig få ting jeg kan gjøre. Men om du fant dem og fokuserte på dem, som – jeg er veldig fornøyd hvor jeg er, og de [arbeidsgiver] er veldig fornøyd med meg [sic].
#16 (Gammelgaard et al., 2017, s. 402)	Well, nothing really happened. [...] With IPS we meet more often ... they are friendly compared to the job centre	Vel, egentlig skjedde det ingenting. [...] Med IPS møtes vi oftere ... de er vennlig sammenlignet med jobbsentret

## Vedlegg 2

### KODING OG TEMA

Artikkel	Fri koding	Deskriptive tema	Analytisk tema
Dawson et al. (2021)	Relasjoner og vennskap med kolleger	Del av fellesskapet	En del av fellesskapet
Dawson et al. (2021)	Del av sosialt miljø	Del av fellesskapet	En del av fellesskapet
Dawson et al. (2021)	Familie: støtte og engasjement	Støtte fra familie	En del av fellesskapet
Dawson et al. (2021)	Møte nye folk, være sosial	Sosialisering	En del av fellesskapet
Gammelgaard et al. (2017)	Rolle i samfunnet	Del av fellesskapet	En del av fellesskapet
Gammelgaard et al. (2017)	Inkludering	Sosialisering	En del av fellesskapet
Gammelgaard et al. (2017)	Fellesskap	Del av fellesskapet	En del av fellesskapet
Gammelgaard et al. (2017)	Fellesskap med kolleger	Sosialisering	En del av fellesskapet
Gammelgaard et al. (2017)	Del av samfunnet	Del av fellesskapet	En del av fellesskapet
Raeside og McQueen (2021)	motvirke isolasjon	Sosialisering	En del av fellesskapet
Dawson et al. (2021)	Lykke, mening med livet	Mening i livet	Livet tilbake på sporet
Dawson et al. (2021)	Mening i livet	Mening i livet	Livet tilbake på sporet
Dawson et al. (2021)	Kjent med seg selv	Økt selvfølelse og selvtillit	Livet tilbake på sporet
Dawson et al. (2021)	Nye situasjoner gir vekst og læring.	Økt selvfølelse og selvtillit	Livet tilbake på sporet
Dawson et al. (2021)	Selvbilde, selvfølelse	Økt selvfølelse og selvtillit	Livet tilbake på sporet
Dawson et al. (2021)	Håp og mål for fremtiden	Sette og oppfylle mål	Livet tilbake på sporet
Dawson et al. (2021)	Mental velvære	Symptomlindring	Livet tilbake på sporet
Dawson et al. (2021)	Tro på seg selv	Økt selvfølelse og selvtillit	Livet tilbake på sporet
Dawson et al. (2021)	Ambisjoner	Sette og oppfylle mål	Livet tilbake på sporet
Dawson et al. (2021)	Planlegge fremtid	Sette og oppfylle mål	Livet tilbake på sporet

Dawson et al. (2021)	Mindre angst/depresjon	Symptomlindring	Livet tilbake på sporet
Dawson et al. (2021)	Bedre økonomi	Bedre økonomi	Livet tilbake på sporet
Dawson et al. (2021)	Bedre økonomi	Bedre økonomi	Livet tilbake på sporet
Dawson et al. (2021)	Noe å stå opp for	Rutiner	Livet tilbake på sporet
Gammelgaard et al. (2017)	Økt selvfølelse og -tillit, tro på seg selv	Økt selvfølelse og selvtillit	Livet tilbake på sporet
Gammelgaard et al. (2017)	Økt selvtillit	Økt selvfølelse og selvtillit	Livet tilbake på sporet
Gammelgaard et al. (2017)	Oppfylle drømmer / mål	Sette og oppfylle mål	Livet tilbake på sporet
Gammelgaard et al. (2017)	Finansiell fleksibilitet	Bedre økonomi	Livet tilbake på sporet
Gammelgaard et al. (2017)	Rutiner, stabilitet og normalitet	Rutiner	Livet tilbake på sporet
Gammelgaard et al. (2017)	Rutiner	Rutiner	Livet tilbake på sporet
Raeside og McQueen (2021)	Symptomlindring	Symptomlindring	Livet tilbake på sporet
Raeside og McQueen (2021)	Stolthet	Økt selvfølelse og selvtillit	Livet tilbake på sporet
Raeside og McQueen (2021)	Penger gir frihet og muligheter	Bedre økonomi	Livet tilbake på sporet
Raeside og McQueen (2021)	Familie (finansiell frihet) motiverer	Bedre økonomi	Livet tilbake på sporet
Raeside og McQueen (2021)	Noe å stå opp for	Rutiner	Livet tilbake på sporet
Dawson et al. (2021)	Fokus på styrker	Styrkeperspektiv	Behandlet som et menneske
Dawson et al. (2021)	Brukerstyring, eierskap	Brukerstyring	Behandlet som et menneske
Dawson et al. (2021)	Tro på bruker, tillit	Brukerstyring	Behandlet som et menneske
Dawson et al. (2021)	Partnerskap med veileder, tilgjengelig	Veileder som ser og støtter	Behandlet som et menneske
Dawson et al. (2021)	Oppmuntring og støtte	Veileder som ser og støtter	Behandlet som et menneske
Gammelgaard et al. (2017)	Tatt på alvor, møtt og sett som individ	Styrkeperspektiv	Behandlet som et menneske
Gammelgaard et al. (2017)	Møtt m/medmenneskelighet& omsorg.	Veileder som ser og støtter	Behandlet som et menneske
Gammelgaard et al. (2017)	Gitt ansvar og tillit	Brukerstyring	Behandlet som et menneske
Gammelgaard et al. (2017)	«humanisering», ikke byrde	Styrkeperspektiv	Behandlet som et menneske
Raeside og McQueen (2021)	Anerkjenne styrker	Styrkeperspektiv	Behandlet som et menneske
Raeside og McQueen (2021)	Noen som har tro på deg, heier på deg	Brukerstyring	Behandlet som et menneske

Raeside og McQueen (2021)	Noen å falle tilbake på	Veileder som ser og støtter	Behandlet som et menneske
Raeside og McQueen (2021)	Støtte over lang tid	Veileder som ser og støtter	Behandlet som et menneske
Dawson et al. (2021)	Stigma til SMI	Stigma	Behandlet som et menneske
Dawson et al. (2021)	Stemme til de som faller utenfor	Stigma	Behandlet som et menneske
Dawson et al. (2021)	Stigma blant behandlere - tenker nei...	Stigma	Behandlet som et menneske
Gammelgaard et al. (2017)	Skam	Skam	Behandlet som et menneske
Raeside og McQueen (2021)	skam for å ikke bidra	Skam	Behandlet som et menneske
Raeside og McQueen (2021)	Stigma	Stigma	Behandlet som et menneske
Raeside og McQueen (2021)	Skjule, skam, alene	Skam	Behandlet som et menneske
Raeside og McQueen (2021)	Normalisere mental helse	Stigma	Behandlet som et menneske
Raeside og McQueen (2021)	Møte andre i samme situasjon	Skam	Behandlet som et menneske
Raeside og McQueen (2021)	Mobbing	Stigma	Behandlet som et menneske
Raeside og McQueen (2021)	Kolleger forstår ikke alltid	Stigma	Behandlet som et menneske
Raeside og McQueen (2021)	stigma	Stigma	Behandlet som et menneske
Dawson et al. (2021)	Recovery-orientert	Recovery og ny kultur	Et nytt paradigme
Dawson et al. (2021)	Tar for lang tid å komme i gang	Tradisjonell kultur og metode	Et nytt paradigme
Dawson et al. (2021)	Snakker recovery. Enda i gamle baner.	Tradisjonell kultur og metode	Et nytt paradigme
Dawson et al. (2021)	Fokus på sykdom, terapi og medisin.	Tradisjonell kultur og metode	Et nytt paradigme
Dawson et al. (2021)	Glemmer det menneskelige perspektiv	Tradisjonell kultur og metode	Et nytt paradigme
Dawson et al. (2021)	Alt på en plass.Støttende nettverk.	Recovery og ny kultur	Et nytt paradigme
Gammelgaard et al. (2017)	Lite skjedde tradisjonell oppfølging	Tradisjonell kultur og metode	Et nytt paradigme
Gammelgaard et al. (2017)	Nedlatende saksbehandlere	Tradisjonell kultur og metode	Et nytt paradigme
Gammelgaard et al. (2017)	Stressende, økende symptomtrykk	Tradisjonell kultur og metode	Et nytt paradigme
Gammelgaard et al. (2017)	Recovery	Recovery og ny kultur	Et nytt paradigme
Raeside og McQueen (2021)	God ledelse på arbeidsplass viktig	Recovery og ny kultur	Et nytt paradigme