

BSOBAC – Bacheloroppgave

«Supported Employment i arbeidsinkludering – fungerer det?»



Universitetet
i Stavanger

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Bachelor i sosialt arbeid

UiS /mars 2023

Kandidatnummer: 4037

Antall ord: 7502

Innholdsfortegnelse:

1.0 INNLEDNING	3
1.1 BAKGRUNN FOR TEMA	3
1.2 BEGREPSAVKLARING	4
1.2.1 SKJØNN	4
1.2.2 BRUKERMEDVIRKNING	5
1.2.3 MESTRING	5
1.3 PRESENTASJON AV PROBLEMSTILLING	5
1.4 FORMÅLET MED OPPGAVEN	6
2.0 FAGLIG KUNNSKAP OG TEORI	7
2.1 SUPPORTED EMPLOYMENT	7
2.2 EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENTS (EUSE) FEMTRINNSMODELL	7
2.3 IPS	8
2.4 CUSTOMIZED EMPLOYMENT	9
3.0 METODE	9
3.1 VALG AV METODE	9
3.2 LITTERATURSTUDIE SOM METODE	10
3.3 DATAINNSAMLING	11
3.3.1 INKLUSJONS OG EKSKLUSJONSKRITERIER	12
3.4 ANALYSE VED HJELP AV EN LITTERATURMATRISE	13
2.6. STUDIENS TROVERDIGHET	16
4.0 PRESENTASJON AV FUNN OG DRØFTING	16
4.1 KARTLEGGINGSPROSESS/RELASJONSBYGGING	17
4.2. UTPLASSERING I ARBEIDSLIVET ELLER BRUKERNES HELSETILSTAND?	19
4.3. TETT, TILRETTELAGT OG TVERRFAGLIG STØTTE – FOR HVEM?	21

5.0 AVSLUTNING	22
-----------------------	-----------

LITTERATURLISTE	24
------------------------	-----------

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn for tema

I dagens samfunn blir det stilt større og større krav til mennesker som er på jakt etter en ny jobb. Arbeidsmarkedet har gjennomgått mange endringer de siste 50-100 årene og har med dette endret seg fra å være sentrert rundt fysiske ferdigheter og manuelle oppgaver, til å bli mer opptatt av formell utdanning, teknisk kompetanse, språkferdigheter, praktisk erfaring og fleksibilitet.

Dette skyldes blant annet den økende kompleksiteten i arbeidsoppgavene, samt at utdannede arbeidstakere ofte er mer produktive og tilpasningsdyktige. Den raske teknologiske utviklingen har ført til en omstrukturering av arbeidsmarkedet, med nye arbeidsoppgaver og yrker som dukker opp, mens andre forsvinner. Utviklingen har økt kravene til fleksibilitet og læringsevne hos arbeidssøkerne. Arbeidsgivere har i tillegg blitt mer opptatt av praktisk erfaring og ferdigheter når de ansetter. Videre er arbeidstakernes evne til å tilpasse seg skiftende krav og forhold på arbeidsplassen, avgjørende for arbeidsgiverne. Dette har ført til en økt etterspørsel etter arbeidstakere som viser fleksibilitet i forhold til arbeidstid, arbeidstakere som er villige til å jobbe overtid og lignende (NOU 2020: 2).

I en tabell over andelen av befolkningen med høyere utdanning mellom 2010 og 2020 kan man se at det har hatt en jevn stigning i alle aldersklasser for begge kjønn (Tabell 1). Dvs. at det vil være mer utfordrende å konkurrere i arbeidsmarkedet, og at de uten høyskole- og universitetsutdanning vil kunne ha vanskeligheter med å stille like sterkt i jobbsøkningsprosessen.

Tabell 1:

Alder	Menn 2010	Kvinner 2010	Menn 2020	Kvinner 2020
25-29 år	32,9	51,5	38,2	59,8
30-39 år	36,8	51,6	40,5	59,8
40-49 år	30,7	39,6	38,1	53,9
50-59 år	28,7	31,7	31,6	41,2
60-66 år	27,6	23	29,3	33,5
67 år eller eldre	20	12,3	27,6	21,5

Tabell 1. Andel av befolkningen med utdanning på høyskole- og universitetsnivå fordelt etter alder og kjønn. 2010 og 2020. Prosent

Ifølge Ertesvåg, Vik og Bakken (2022) som har hentet ut karakterstatistikk fra Utdanningsdirektoratet, gjør unge det samtidig stadig bedre på skolen. Det er i hovedsak en positiv utvikling, men som også bidrar til økende krav for å komme inn på ettertraktede studier og gjør at det blir utfordrende å delta i konkurransen om arbeidsplasser.

I et utfordrende arbeidsmarked blir det derfor ekstra krevende for mennesker med tilleggsproblematikk, slik som ungdommer uten fullført skolegang, mennesker med psykiske lidelser eller rusproblematikk og innvandrere med for eksempel språkutfordringer. Slike minoritetsgrupper blir på grunn av kravene og forventningene avhengig av ulike ordninger som staten tilbyr for å klare å komme seg ut på arbeidsmarkedet.

I oppgaven skal det ses nærmere på hvordan "Supported Employment" kan brukes som et verktøy for mennesker med slike typer tilleggsproblematikk, og belyse om dette er et verktøy som fungerer. Innledningsvis vurderes det som nødvendig å foreta noen begrepsavklaringer, og deretter presenteres en gjennomgang av den faglige kunnskapen og teorien bak "Supported Employment". Avslutningsvis drøftes det hvordan "Supported Employment" anvendes i praksis, og spørsmålet er – fungerer det?

1.2 Begrepsavklaring

I begrepsavklaringen vil begreper som er relevante for å forstå oppgaven bli definert slik at det blir enklere å forstå handlingen som blir lagt frem i oppgaven.

1.2.1 Skjønn

Substantivet "skjønn" er nært knyttet til verbet "å skjønne", som betyr å forstå eller innse noe. Begrepet "skjønn" er også innholdsmessig tett forbundet med begrepet "vurdering". Å utøve skjønn betyr å gjøre en vurdering av ulike alternativer og finne ut hva som er det beste alternativet. I noen tilfeller kan vi ta et valg umiddelbart som en respons på et inntrykk, mens i andre tilfeller vil valget være basert på et resonnement hvor vi tar hensyn til ulike faktorer som kan påvirke utfallet. Skjønnen er med andre ord en form for kritisk tenking som involverer å veie opp ulike alternativer og faktorer for å komme frem til den beste beslutningen. Det kan være basert på både logiske og følelsesmessige faktorer, avhengig av situasjonen og personens preferanser. Når vi utøver skjønn, tar vi ofte hensyn til både objektive og subjektive faktorer, som inkluderer tidligere erfaringer, personlige verdier, kulturelle normer og forventninger, osv. Det er viktig å være bevisst på disse faktorene når vi tar beslutninger basert på skjønn, slik at vi kan være sikre på at vi tar beslutninger som er

grundige, rasjonelle og rettferdige. Faglig skjønn refererer til den subjektive vurderingen av en sak eller problemstilling basert på faglig kunnskap, erfaring og kompetanse (Heum, 2014).

1.2.2 Brukermedvirkning

Hensikten med brukermedvirkning er å sikre at offentlige hjelpetjenester kan tilby skreddersydd hjelp og støtte som tar hensyn til individuelle behov. Dette innebærer at tjenesteapparatet må ha en forståelse av den helhetlige livssituasjonen til brukeren som tar kontakt, og ta hensyn til faktorer som kan påvirke deres behov for hjelp og støtte. På denne måten kan brukerne få den hjelpen de trenger for å oppnå bedre helse, trivsel og livskvalitet, og offentlige hjelpetjenester kan levere tjenester som er mer effektive og tilpasset brukernes behov (Chudasama, 2017).

1.2.3 Mestring

Sammenhengen mellom en persons attribusjonsmønster og deres selvoppfatning, er tett knyttet. Hvis en person oppnår suksess, vil en indre attribusjon - det vil si at de tror at de selv er årsaken til suksessen - være gunstig for deres selvoppfatning. Når vi mestrer noe, og tror at suksessen skyldes våre egne ferdigheter og innsats, vil dette styrke vår tro på oss selv og øke vår motivasjon til å fortsette å utføre lignende oppgaver i fremtiden. Ifølge teorien vil en person med en indre attribusjonsstil - som tror at deres suksess og feil skyldes deres personlige egenskaper og innsats - være mer motivert til å fortsette å utvikle sine ferdigheter og prøve nye utfordringer. På den annen side vil en person med en ekstern attribusjonsstil - som tror at deres suksess og feil skyldes ytre faktorer som flaks eller andres innsats - være mindre motivert og mindre tilbøyelig til å ta ansvar for sine handlinger og resultater (Manger & Wormnes, 2015).

1.3 Presentasjon av problemstilling

I oppgaven vil det belyses hvordan teori og erfaringer fra praksisfeltet beskriver bruk av supported employment som metodikk for å sikre arbeidsinkludering, og hvordan metodikken fungerer i forhold til formålet. Det er relativt klart hva som er grunnlaget for bruk av supported employment, men fungerer det egentlig? I undersøkelse av tema viser det seg å være delte erfaringer om opplevelse av metodikkens fungering i arbeidsinkludering. Jeg ønsker derfor å se nærmere på argumentene for bruk av supported employment, men også hvilken kritikk som rettes mot bruk av metodikken.

Problemstillingene som reises i studien blir dermed: “Supported employment i arbeidsinkludering – fungerer det?”

Det fremstår som hensiktsmessig å undersøke problemstillingen, grunnet en belysning av tema vil kunne bidra i forbedringsarbeidet av en slik metodikk. Å øke kunnskap rundt metodikken, og bevisstgjøres på fordeler og ulemper med bruk av supported employment, kan som sosialarbeider være svært fordelaktig i møte med brukere. Gjennom å se på funn i artikler både fra informanter med erfaringer fra praksisfeltet, samt funn i hvordan metodikken er tiltenkt i praksis har jeg fått et innblikk i hvordan metodikken kan bli brukt på en hensiktsmessig måte, men samtidig blitt bevisst på konsekvenser av bruken, og hvordan dette påvirker arbeidsinkludering av utsatte grupper i samfunnet.

1.4 Formålet med oppgaven

Formålet med oppgaven innebærer å utforske hvilken effekt Supported Employment (heretter også brukt forkortelsen “SE”) har på mennesker med tilleggspromblematikk som søker etter arbeid. Ved å få en forståelse for hvordan denne modellen fungerer, vil man kunne se styrkene og svakhetene av Supported Employment og med denne kunnskapen bygge videre på styrkene, og benytte seg av andre metoder og modeller som kan fylle ut svakhetene Supported Employment etterlater seg. Som sosialarbeider er det viktig å ha kunnskap om hvilke modeller som blir brukt i vårt velferdssystem, slik at man i møtet med brukeren kan benytte seg av de metodene som passer best sammen med brukerens behov.

1.5 Struktur

I det videre vil jeg ta for meg faglig kunnskap og teori, metode, funn, drøfting og en oppsummering avslutningsvis. I det foregående kapittel har jeg presentert bakgrunnen for valg av tema, i tillegg en presentasjon av begrepsavklaringer. Kapittel 2 vil bestå av faglig kunnskap og teori som kan være relevant for å belyse temaet jeg har utforsket. I kapittel 3 presenterer jeg valg av metode, en begrunnelse for valget, i tillegg til en beskrivelse av hvordan funnene er samlet inn, samt en analyse ved bruk av litteraturmatrise. Videre i kapittelet vises det til studiens troverdighet, herunder reliabilitet og validitet. I kapittel 4 blir funn fra artiklene drøftet. Videre i kapittelet vil funn i artiklene ses i sammenheng med teorien og den faglige kunnskapen som er redegjort for i kapittel 2. Til slutt samles trådene i en avslutning i kapittel 5.

2.0 Faglig kunnskap og teori

2.1 Supported Employment

Supported Employment er en evidensbasert tilnærming til å hjelpe personer med nedsatt funksjonsevne til å finne og beholde jobber som passer deres ferdigheter og interesser med bistand fra en jobbspesialist. Supported Employment inneholder prinsipper om deltagelse og prosesser baser på frivillighet og brukermedvirkning. Samtidig vil oppfølging fra jobbspesialisten rettes mot både arbeidssøker og arbeidsgiver før og etter at arbeidssøkeren har fått jobb. Det ytes også bistand til andre tjenester som arbeidssøkeren trenger hjelp med utenfor arbeid, som for eksempel behandling, økonomisk rådgivning og sosial ferdighetstrening.

Tilnærmingen fokuserer på å jobbe direkte med arbeidsgivere for å matche jobbsøkere med passende jobber. Den gir også støtte til arbeidstakere på arbeidsplassen for å sikre suksess gjennom fokus på evner og muligheter istedenfor begrensninger. Støtte kan omfatte jobbtrening, tilpasning av arbeidsoppgaver, kommunikasjonstrening og assistanse med å bygge mellommenneskelige relasjoner på arbeidsplassen. Støtten kan også omfatte tilrettelegging av arbeidsmiljøet for å møte individuelle behov, som for eksempel tilgang til teknologi eller fysisk tilpasning av arbeidsplassen. Målet med Supported Employment er å hjelpe personer med nedsatt funksjonsevne til å oppnå økonomisk uavhengighet og å delta i samfunnet på lik linje med andre arbeidstakere. Dette kan også føre til forbedret selvtillit og selvbilde, bedre helse og livskvalitet og økt sosial integrasjon (Spjelkavik, 2011).

2.2 European Union of Supported Employments (Euse)

femtrinnsmodell

Euses femtrinnsmodell (2010) er en beskrivelse av sentrale faser i arbeidsinkluderingsarbeidet som er basert på erfaringer og består av fem trinn:

- 1) Innledende kontakt og samarbeidsavtale: Gi personen all relevant informasjon som trengs for å kunne ta et informert valg om å benytte seg av tjenestene eller ikke. Dette kan inkludere informasjon om hva Supported Employment-tjenester er og hvordan de fungerer, hva slags støtte og assistanse som tilbys, og hva som forventes av personen som mottar tjenestene.
- 2) Yrkeskartlegging og karriereplanlegging: Hjelpe arbeidssøkere med å identifisere og kartlegge deres ferdigheter, kompetanse og jobbpreferanser.

- 3) Finne en passende jobb: Bistå med å søke etter en jobb som er tilpasset alle parterers behov.
- 4) Samarbeid med arbeidsgivere: Jobbe sammen med arbeidsgivere og arbeidssøkere for å diskutere og komme til en enighet om ansettelsesvilkår, tilretteleggingsbehov, kultur på arbeidsplassen, eventuell ekstern bistand som vil være nødvendig på arbeidsplassen o.l.
- 5) Opplæring og trening på og/eller utenom arbeidsplassen: Bistand til arbeidstaker og arbeidsgiver basert på individuelle og arbeidsforholdets behov.

2.3 IPS

Individual Placement and Support (IPS) er en evidensbasert tilnærming som legger vekt på å hjelpe mennesker som lider av alvorlige psykiske lidelser med å finne vanlige jobber i lokalsamfunnet. Dette er i motsetning til andre tilnærminger som ofte tilbyr frivillig arbeid eller tilpassede jobber for personer med særskilte utfordringer (Swanson & Becker, 2013).

Drake (2012) framhever at IPS er basert på 8 prinsipper som består av:

1. Målet er ordinært lønnet arbeid
2. Tilbud gis basert på arbeidssøkers eget ønske, man kan ikke ekskluderes med bakgrunn i diagnose, symptomer, rus eller sykdomshistorie.
3. Individuell jobbstøtte er en integrert del av behandlingen.
4. Jobbsøk skal basere seg på arbeidssøkerens interesser og ferdigheter.
5. Oppfølgingen inkluderer rådgivning om søknader om offentlige ytelser og trygd.
6. Hurtig jobbsøk: Man skal ikke ha lengre perioder med forberedelse, trening eller rådgivning før man prøver seg i arbeid.
7. Systematisk jobbutvikling: IPS-jobbspesialisten bruker en stor andel av tiden sin på å bygge nettverk blant arbeidsgivere basert på å finne aktuelle jobber som passer den enkelte.
8. Individuell oppfølging uten tidsbegrensning.

Prinsippene er utformet for å gi en helhetlig tilnærming til å hjelpe mennesker med psykiske lidelser å finne og beholde arbeid. Ved å følge disse prinsippene, kan IPS-tilnærmingen hjelpe mennesker med psykiske lidelser til å oppleve økt selvtillit, selvfølelse og selvhjelpenhet. IPS-tilnærmingen fungerer ved å gi personer med psykiske lidelser tilgang til yrkesveiledning, støtte og ressurser som er nødvendige for å finne arbeid. Programmet støtter også arbeidsgivere som ansetter mennesker med psykiske lidelser, og gir opplæring og støtte til arbeidstakere som trenger det på selve arbeidsplassen. IPS er en viktig tilnærming for å hjelpe

mennesker med psykiske lidelser til å overvinne utfordringene de står overfor i arbeidslivet. Det gir muligheter for disse menneskene til å delta aktivt i samfunnet og oppleve suksess på arbeidsplassen, samtidig som de får tilgang til økonomisk stabilitet og bedre livskvalitet (Swanson & Becker, 2013).

2.4 Customized Employment

Customized Employment (CE) er en tilnærming som tar inkludering av arbeidssøkeren til et nytt nivå. CE tar sikte på å avdekke arbeidssøkerens ressurser, egenskaper, interesser og erfaringer, og bruker denne kunnskapen som utgangspunkt for å finne en passende jobb. Jobbspesialisten vil ta hensyn til arbeidssøkerens ønsker og interesser når de planlegger arbeidsoppgavene, og jobben vil bli tilpasset og formet rundt arbeidssøkeren. Dette kan også kalles jobsnekring. Vellykket CE resulterer i at brukeren kommer i en jobb som ivaretar deres individuelle støttebehov, og som kan føre til at de beholder eller skaffer seg nye jobber. Det er viktig at individet blir behandlet med frihet og kan ta egne jobb- og livsvalg, slik at de kan bli sett på som kompetente arbeidstakere.

CE handler om å skape en jobb som passer til arbeidssøkeren, i stedet for å tilpasse individet til jobben. Det er en innovativ tilnærming som kan bidra til å bryte ned barrierer for mennesker som vanligvis har vansker med å finne jobb. Ved å inkludere individet i prosessen, kan CE skape en mer tilfredsstillende arbeidsopplevelse og øke sjansene for et stabilt arbeidsforhold over tid på sikt. (Frøyland et al., 2019, s. 79 og 128).

3.0 Metode

3.1 Valg av metode

Ifølge Thidemann (2019) er metode en systematisk tilnærming som brukes for å samle inn informasjon og kunnskap for å undersøke og belyse en problemstilling. Det er en viktig del av forskningsprosessen og innebærer å følge en bestemt fremgangsmåte for å oppnå pålitelige resultater. For å sikre påliteligheten og gyldigheten av resultatene, er det nødvendig at metodebeskrivelsen er så presis og tydelig formulert at andre forskere kan etterprøve det man har gjort og komme til samme konklusjon. Dette er en avgjørende faktor for å kunne stole på forskningsresultater og dra konklusjoner basert på dem.

Videre forteller Thidemann (2019) at det finnes ulike metoder og tilnærminger som kan benyttes i forskningsprosessen, avhengig av problemstillingen som skal undersøkes og data

som skal samles inn. Noen eksempler på forskningsmetoder inkluderer kvalitativ og kvantitativ forskning, meta-analyser og litteraturstudier. Valg av metode avhenger av formålet med studien, ofte knytte til problemstillingen type data som skal samles inn, og hvilken informasjon man ønsker å få ut av studien.

En nøye og veldefinert metode er viktig for å kunne gjøre pålitelige og etterprøvbare forskningsresultater. Det er derfor viktig å legge vekt på å utvikle og beskrive en god forskningsmetode i all forskning, uansett om det er i akademisk sammenheng eller i andre settinger der det samles inn og analyseres informasjon.

Kvantitativ metode handler om å samle inn og analysere data som kan måles og tallfestes. Dette kan omfatte spørreundersøkelser, eksperimenter eller observasjoner av objektive og målbare hendelser. Resultatene kan analyseres statistisk, og dette kan gi forskerne muligheten til å trekke konklusjoner om sammenhenger mellom variabler og forutsi sannsynligheten for at en gitt hypotese er riktig. Kvalitativ metode fokuserer derimot på å forstå subjektive oppfatninger, erfaringer og meninger fra personer eller grupper. Denne tilnærmingen bruker ofte intervjuetnikker eller observasjon for å samle data om sosiale, kulturelle eller psykologiske fenomener. Resultatene analyseres ofte gjennom kategorisering, og dette gir forskerne muligheten til å identifisere og utforske temaer, mønstre og sammenhenger i datasettet.

3.2 Litteraturstudie som metode

I denne oppgaven har jeg valgt å bruke litteraturstudie som forskningsmetode. En litteraturstudie er en studie som systematiserer kunnskap fra skriftlige kilder. Å systematisere innebærer å samle inn litteratur, gå kritisk gjennom den og til slutt sammenfatte det hele (Thidemann, 2019). Hensikten med en litteraturstudie er å gi leseren en grundig og oppdatert forståelse av den eksisterende kunnskapen innenfor et bestemt område, som er relevant for problemstillingen som blir undersøkt. En litteraturstudie tar utgangspunkt i allerede publisert kunnskap og informasjon som er tilgjengelig gjennom artikler som er funnet ved å søke i databaser. Litteraturstudien har som formål å oppsummere og analysere denne eksisterende kunnskapen på en systematisk måte. Det er viktig å merke seg at en litteraturstudie ikke nødvendigvis frembringer ny kunnskap, men heller gir en grundig og helhetlig forståelse av allerede eksisterende kunnskap innenfor det aktuelle området. Ved å samle og sammenstille

kunnskap fra flere ulike artikler og studier kan det imidlertid oppstå nye innsikter og erkjennelser som ikke var tydelige i de enkelte artiklene alene (Støren, 2013).

I denne oppgaven har jeg valgt å anvende litteraturstudie som metode for å få en grundigere forståelse av problemstillingen min. Jeg kunne også valgt å bruke kvalitative eller kvantitative metoder for å finne svar på problemstillingen, som kunne ført til at jeg hadde hatt en annen tilnærming enn ved den litterære metoden. Ved å bruke en kvalitativ metode hadde denne tilnærmingen blitt annerledes ved at jeg da ville ha utforsket et spesifikt område dypere, for eksempel ved å benytte intervju. På den andre siden kunne jeg valgt å benytte meg av kvantitativ metode i min oppgave, noe som ville blitt gjort ved å samle inn data fra statistiske undersøkelser på området jeg ønsket å finne ut mer om. Statistikk ville gitt mer informasjon om omfanget av dette fenomenet, samt utviklingen over tid istedenfor å gå i dybden. Dersom jeg hadde tatt i bruk kvalitativ eller kvantitativ metode så kunne det også fått en betydning for konklusjonen av oppgaven. Å velge mellom litteraturstudie, kvalitativ eller kvantitativ metode avhenger av hva slags informasjon man ønsker å samle inn og analysere. I mitt tilfelle valgte jeg litteraturstudie som metode for å få en dypere forståelse av allerede utført forskning på dette feltet. Gjennom en litteraturstudie kunne jeg undersøke en bredere mengde av relevante publikasjoner og artikler, og på denne måten kunne jeg få et mer omfattende og grundig innsyn i forskningsfeltet rundt Supported Employment.

3.3 Datainnsamling

Søkene etter hvilke artikler jeg ønsket å benytte meg av ble gjennomført mellom 11. januar 2023 og 20. januar 2023 i databasene «Oria», «Google scholar» og «Idunn». Det ble søkt etter vitenskapelige artikler fra fagfelleverderte tidsskrift.

Jeg startet med å søke på «Supported Employment i arbeidsinkludering» da jeg var bevisst på at det var dette jeg ønsket å fordype meg i. Dette ga først en del resultater i databasen «Oria», men jeg valgte å også se hvilke resultater det ville gi i de andre databasene. I søket gjennom «Idunn» så jeg at det var noen av de samme artiklene dersom jeg benyttet meg av samme søkeord, samt noe nytt. I databasen «Google scholar» var det mer variert hvilke artikler jeg fikk opp i søkeresultatet, men det var såpass mange publikasjoner at jeg var nødt til å begrense søket mitt, eller kun forholde meg til databasene «Oria» og «Idunn». Etter dette ble det gjort et mer systematisk søk i databasene «Oria» og «Idunn», hvor jeg tok i bruk

inklusions- og eksklusjonskriterier for å enklere kunne gå gjennom hvilke artikler jeg skulle benytte meg av.

3.3.1 Inklusjons og eksklusjonskriterier

Inklusjons- og eksklusjonskriteriene er med på å avgrense søket ditt slik at du ikke får for mange publikasjoner å velge mellom. Eksempler på inklusjonskriterier er språk, publikasjonstype (for eksempel vitenskapelig artikkel), aldersgrupper og tidsrom. Eksempel på et eksklusjonskriterium kan være oversiktsartikler, fordi en litteraturstudie skal bestå av originalartikler (Støren, 2013). Med dette i tankene i tillegg til retningslinjene for oppgaven, søkte jeg på nytt i «Oria» med hjelp av filtreringsfunksjonen hvor jeg kunne legge inn slik at jeg kun fikk opp publikasjoner som var fra fagfelleverderte tidsskrift og publisert i løpet av de siste fem årene. Da fikk jeg opp to artikler som jeg gikk gjennom. Videre gjennomførte jeg samme søket med samme kriterier i «Idunn», og fikk opp de samme to artiklene som i «Oria» i tillegg til to andre. Jeg hadde da fire artikler total jeg kunne gå dypere inn i og lese gjennom for å vurdere om disse var dekkende i forhold til min problemstilling. Det viste seg at en av artiklene tok for seg mye av den tematikken jeg ønsket fordype meg i. I tillegg inneholdt to av de gjenværende tre artiklene den samme tematikken, men tok for seg andre brukergrupper, noe som var svært relevant for denne oppgaven. Nedenfor står følgende artikler jeg har valgt, og hva de innebærer:

1. Nav-veilederes dilemmaer i oppfølgingen av personer med psykiske helseproblemer (Bråthen, M. 2020).
2. Arbeidsinkludering av utsett ungdom – kva slags utfordring er det? (Frøyland, K. 2020).
3. Kvalifiseringstiltak for innvandrere og muligheter for Supported Employment (Maximova-Mentzoni, T. 2019).

Den første artikkelen inneholder intervju med Nav-ansatte og de utfordringene de opplever i arbeidsrettet oppfølging av mennesker med psykiske helseproblemer. Dette ved behov for mer tid i den innledende fasen av oppfølgingen (relasjonsbygging), brukeren kan være helsemessig være for dårlig til å komme tidlig i gang med arbeidspraksis og ved at veilederne blir tidvis nødt til å prioritere hvilke brukergrupper som skal få tett og tilrettelagt oppfølging.

I den andre artikkelen drøfter forskere inkluderingsutfordringen blant utsatt ungdom, og gir et bilde av at ved ulike tankesett vil ungdom med ulike typer utfordringer kunne profitere på

forskjellige måter basert på perspektiv. Det kommer frem ny kunnskap om hvordan arbeidsgivere og frontlinjearbeidere forklare og forstår arbeidsinkludering av utsatt ungdom, og om kjennetegn ved prosessene som kan oppstå på arbeidsplassene.

Den tredje artikkelen identifiserer ulike faktorer som er viktige ved igangsetting av implementering av SE i kvalifiseringstiltak for innvandrere.

3.4 Analyse ved hjelp av en litteratormatrise

Å lage en litteratormatrise er et nyttig hjelpemiddel for å håndtere og organisere informasjon fra forskjellige kilder i en litteraturstudie. En av fordelene med å bruke en litteratormatrise er at den gir en effektiv måte å sammenligne funnene fra forskjellige studier. Ved å samle informasjon fra flere kilder på denne måten, kan man lettere identifisere mønstre og trender i forskningen, samt eventuelle motstridende funn eller uklarheter i resultatene (Thidemann, 2019). Dette verktøyet lar meg sammenstille og systematisere informasjon fra de forskjellige artiklene, slik at jeg enklere kan danne en oversikt over hovedtemaene og -elementene i hver artikkel, samt forstå hvordan de forskjellige artiklene relaterer seg til hverandre. Ved å gjennomgå artiklene grundig og nøye flere ganger, samt å lage en oversiktstabell som viser informasjon fra artiklene (tabell 2), vil jeg kunne få en dypere forståelse av innholdet i artiklene og se hvilke metoder som ble brukt for å oppnå resultatene i studiene. Det vil også hjelpe meg med å identifisere temaer som går igjen på tvers av de ulike artiklene. Gjennom denne metoden kan jeg få et mer helhetlig bilde av emnet som artiklene handler om, og det vil være til hjelp når man skal analysere og tolke resultat fra studier. Alle funn i artiklene er ikke tatt i bruk i like stor grad, men jeg har lagt vekt på uttalelser som belyser problemstillingen best.

Tabell 2:

Navn og år	Bråthen, Magne, 2020	Frøyland, Kjetil, 2020	Maximova-Mentzoni, Tatiana, 2019
Tittel	Nav-veilederes dilemmaer i oppfølgingen av personer med	Arbeidsinkludering av utsett ungdom – kva slags utfordring er det?	Kvalifiseringstiltak for innvandrere og muligheter for Supported Employment

	psykiske helseproblemer		
Formål	Retter søkelys mot Navs arbeidsrettede oppfølging av personer med psykiske helseproblemer, en gruppe med lavere yrkesdeltakelse og høyere andel på helserelaterte ytelser sammenlignet med personer med fysiske lidelser.	I artikkelen utforskes det hvilken utfordring inkludering i arbeid av utsatt ungdom er. Gjennom re-analyse av intervju med arbeidsgivere og hjelpere fra to forskingsprosjekt, avledes det flere ulike tankesett/perspektiv og drøftes inkluderingsutfordring er i lys av disse.	Å identifisere faktorer som er viktige ved igangsetting av implementering av SE i kvalifiseringstiltak for innvandrere.
Metode	Kvalitative intervjuer utført med veiledere ved et utvalg Nav-kontorer, samt medarbeidere i Arbeids- og velferdsdirektoratet (AVdir).	Artikkelen bygger på en re-analyse av kvalitativt datamateriale.	Analysen bygger på kvalitative data fra åtte forsøksprosjekter knyttet til Introduksjonsprogrammet for nyankomne flyktninger og Jobbsjansen for hjemmeværende innvandrerkvinner i Oslo, Akershus og Østfold.
Respondenter	15 veiledere ved 10 Nav-kontorer i Agder, Hordaland, Trøndelag og Østfold.	15 ungdomspiloter (case) lokaliserte ulike steder i Norge. Data fra en følgeevaluering av en losfunksjon med	Prosjektet følger åtte forsøksprosjekter i regi av NAV-kontorer eller kommunale flyktningtjenester lokalisert i Oslo, Akershus

		formål å inkludere ungdom 15–21 år i skole eller arbeid	og Østfold. Disse forsøksprosjektene inkluderer fire Introduksjonsprogram- og fire Jobbsjansen-prosjekter. 16 deltakere i første intervjurunde. Totalt ble 35 personer intervjuet i andre intervjurunde. Ni jobbspesialister fra fem forsøksprosjekter deltok i tredje intervjurunde som var en gruppediskusjon.
Alder	Ikke nevnt	15-29 år.	Ikke nevnt
Sentrale temaer	Nav-ansatte og utfordringer som gjør det vanskelig å oppfylle kravene som følger en kunnskapsbasert praksis. Behov for mer tid i den innledende fasen av oppfølgingsløpet, brukeren kan være for dårlig til å komme tidlig i gang med arbeidspraksis, og veilederne kan bli nødt til å prioritere	Artikkelen gir ny kunnskap om hvordan frontlinjearbeidere og arbeidsgivere forklarer og forstår arbeidsinkludering av utsatt ungdom, og om sentrale kjennetegn ved prosessene som kan oppstå på arbeidsplassene.	Studien framhever viktige barrierer for arbeidsinkludering av utsatte grupper innvandrere. Studien bidrar med ny, strukturert, teoriforankret og praksisbasert kunnskap om faktorer som kan være viktige for implementering av SE i kvalifiseringstiltak for innvandrere. Hensikten med prosjektet er å undersøke om SE-femtrinnsprosessen kan rendyrkes i

	hvilke grupper som skal få tett oppfølging.		kvalifiseringstiltak for innvandrere.
--	---	--	---------------------------------------

2.6. Studiens troverdighet

Det stilles to krav til data: relevans for problemstillingen og pålitelighet til innsamlingen av data. Både ved søk etter litteratur og når man bruker mennesker som informasjonskilder, er det viktig å ha krav til relevans. Dette betyr at man bør fokusere på å finne informasjon som er relevant for det spesifikke formålet eller spørsmålet man har. I tillegg er det viktig å ha en høy grad av reliabilitet når man samler inn data. Reliabilitet betyr at man har sikret at dataene som blir samlet inn er pålitelige og troverdige. Dette kan gjøres ved å sørge for at dataene blir samlet inn på en systematisk og pålitelig måte, og at man har tatt hensyn til eventuelle faktorer som kan påvirke resultatene (Dalland, 2020).

Ved bruk av inklusjons- og eksklusjonskriterier i tillegg til retningslinjene for oppgaven har jeg forsøkt å være grundig i søket mitt etter artikler. For å bygge på reliabiliteten har jeg benyttet meg av artikler som ikke er mer en fem år gamle, som er fagfellevurderte, og som er publisert av et vitenskapelig tidsskrift. Validiteten til artiklene jeg har benyttet meg av er variert. Jeg synes den ene var svært dekkende og passende til problemstillingen min, hvor de to andre fungerer mer som støtte rundt problemstillingen, og dekket annen kunnskap som ikke nødvendigvis var like relevant. Faktorer som kunne vært med på å styrke oppgaven, er å flittigere ta i bruk inklusjons- og eksklusjonskriteriene ved for eksempel å utvide søket mitt til engelske artikler, og ved å benytte meg av annen teori som kunne formet oppgaven min annerledes. Da kunne man funnet flere artikler som var mer treffende til problemstillingen, men det er ikke noen garanti for dette heller.

4.0 Presentasjon av funn og drøfting

I det foregående har jeg gjennomgått det teoretiske utgangspunktet for problemstillingen. I det videre vil jeg presentere funnene gjort i forskningsartikler, herunder likheter og ulikheter, og hvordan disse knytter seg til problemstillingen. På den måten vil det bli en oversiktlig presentasjon, og det vil bli tydeligere hvordan funnene stiller seg i forhold til problemstillingen.

Basert på funnene i forskningsartiklene, har jeg vurdert det som mest hensiktsmessig å presentere studiens resultater fordelt på de ulike brukergruppene:

- I. Mennesker med psykiske lidelser
- II. Utsatt ungdom
- III. Innvandrere i kvalifiseringstiltak

Før funnene presenteres, gjentas problemstillingen:

“Supported Employment i arbeidsinkludering – fungerer det?”

I det videre vil jeg ta for meg de konkrete funnene, foreta en drøfting av de med utgangspunkt i brukergruppene og beskrive sammenhengen mellom funn og teori.

4.1 Kartleggingsprosess/relasjonsbygging

Som sosialarbeider vil man fra starten av og gjennom hele utdanningsløpet bli kontinuerlig påminnet om viktigheten av hva en god relasjon med brukerne man samhandler med kan bety for resultatet for samhandlingen. Dersom man opparbeider tillit til arbeidssøkeren og hører på brukerens ønsker og interesser, vil det være med på å bygge opp den relasjonen man har til hverandre. Denne relasjonen kan man da ta med seg videre inn i jobbsøkingprosessen for å få et bedre utgangspunkt for samarbeidet mellom arbeidssøker, arbeidsgiver og jobbspesialist. Når denne tilliten er bygd opp, og samarbeidet fungerer godt, vil det kunne føre til at “ballen begynner å trille”. Med dette mener jeg at det innebærer at arbeidssøkeren vil enklere kunne kjenne på mestring i et tilrettelagt opplegg hvor han eller hun klarer arbeidsoppgavene og kommer inn i et godt arbeidsmiljø hvor man samarbeider om å løse oppgavene. Denne opplevelsen av inkludering og tilpassede arbeidsoppgaver kan videre gi arbeidstaker en sterkere følelse av opplevd selvstendighet og dermed også høyere selvtillit. Dette kan videre sikre bedre stabilitet i jobbsammenheng.

Denne tankegangen framhever Bråthen (2020) i sin forskningsartikkel gjennom intervjuene med de Nav-ansatte. De påpeker at prosessen med å oppnå tillit mellom veileder og brukere er avgjørende for å skape en dialog der brukerne føler seg trygge nok til å dele sine behov og ønsker. Dette tar imidlertid tid og går imot en del av IPS og mer generelt i SE som legger vekt på å redusere avklaringsfasen til fordel for rask utplassering i ordinært arbeidsliv med trening og praksis. Et annet prinsipp i IPS er brukermedvirkning. Brukermedvirkningen er tidkrevende, men dersom brukerens ønsker og interesser ikke blir hørt, vil ikke et grunnleggende og viktig prinsipp i IPS bli ivaretatt.

Samtlige informanter i Bråthens (2020) forskning uttrykte at det var avgjørende å etablere et tillitsfullt forhold med brukerne for å sikre et vellykket oppfølgingsløp. Dette tillitsfulle forholdet var nødvendig for å kunne ha åpne samtaler om sosiale, helsemessige og karrieremessige forhold i alle faser av oppfølgingsløpet. Informantene la særlig vekt på hvordan man bygger opp denne relasjonen med brukeren og hvordan man ivaretar tilliten gjennom hele prosessen. Å etablere en åpen dialog ble sett på som svært viktig og ofte ble dette knyttet til betydningen av brukermedvirkning. Et annet motstridende moment som ble nevnt av veilederne var knyttet til dokumentasjonskravet, herunder utformingen av indikatorene og måltallene som ble brukt for å kartlegge arbeidet som ble utført ved kontorene. Dette skapte press på tidsbruken, fordi veilederne var nødt til å bruke ekstra tid på å sikre at de oppfylte kravene til måltallene og indikatorene. Dette kunne være utfordrende, fordi det kunne bidra til at veilederne måtte bruke mindre tid på selve veiledningen, og heller fokusere på å dokumentere arbeidet som ble utført.

I Frøylands (2020) artikkel om utsatt ungdom blir det referert til studier som har erfart at involverte aktører som arbeidsgivere eller lokale politikere “ikke forstår hvor vanskelig det er og hvilke behov denne målgruppen har” (Frøyland, Spjelkavik, & Bernstrøm, 2018; Frøyland, 2020). Flere erfarne og godt utdannede jobbspesialister har også selv uttrykt at dette “var mye mer tidkrevende og komplisert enn jeg hadde forestilt meg” (ibid.). Det man kan trekke ut av dette er at dersom en arbeidssøker blir sendt tidlig ut i arbeid, vil vedkommende potensielt kunne kjenne seg utrygg, og en arbeidsgiver og jobbspesialist vil måtte bruke mye tid på å trygge personen slik at han/hun får en positiv utvikling i arbeidet. Dette vil da være ressurskrevende og over tid være med på å bryte ned relasjonen. Trygghet vil altså være vesentlig for at arbeidssøkeren skal kjenne på mestring.

Støttesystemet som gir tett bistand til unge arbeidssøkere ved å ha hyppige besøk fra jobbspesialister på arbeidsplassen, møter med leder, deltakelse i opplæring og dialog med andre ansatte for å støtte den unge kan ha en uønsket bivirkning. Ifølge Frøyland (2020) kan det føre til stigma og en oppfatning av at den unge ikke blir inkludert på samme måte som de andre ansatte. Selv å være på et tiltak gjennom Nav kan føre til at den arbeidssøkende blir merket og sliter med å framstå som et selvstendig individ med arbeidsevne og ressurser på arbeidsplassen, og dette kan forsterkes ytterligere med tilrettelegging.

Maximova-Mentzoni (2019) sine respondenter kritiserer faktorer på systemnivå. Det pekes for eksempel på Introduksjonsprogrammet, hvor det trekkes fra den månedlige

økonomistøtten, dersom en deltaker er forsinket eller ikke møter opp på aktiviteter. Dette kritiseres ved at jobbspesialistene mener det er i strid med «verdiene» i SE. De anser at det kan være med på å svekke tilliten i relasjonene mellom jobbspesialister og arbeidssøkere, og gjennom det også grunnlaget for brukermedvirkning og myndiggjøring av deltakerne. Kulturforskjeller i form av ulike morsmål, religion, kommunikasjonsadferd, ulike og uavklarte forventninger gjør det også krevende for noen innvandrere å få fotfeste i norsk arbeidsliv (Maximova-Mentzoni 2019). Det kan være med på å føre til utfordringer i å oppfylle språkkravene som ofte er nødvendige for ansettelse. Jobbspesialistene som jobber med deltakerne i kvalifiseringstiltaket, understreker betydningen av språkprogresjon for at deltakerne skal kunne sikre seg arbeid (Maximova-Mentzoni 2019). Det er derfor viktig å finne måter å sikre fremgang i norskkunnskapene til deltakerne som følges opp av jobbspesialistene. Dersom man ikke klarer å vedlikeholde dette over tid vil det gå ut over arbeidssøkeren, som videre kan påvirke relasjonen og samarbeidet.

De informantene som har deltatt i forsøksprosjekter knyttet til SE-programmet, påpeker behovet for et mer fleksibelt språkopplæringstilbud enn det som er tilgjengelig i dag. Det er viktig å finne løsninger som tar hensyn til deltakernes individuelle behov og tilpasser seg deres læringsstil og tempo. Dette kan være en utfordring, men det vil være nødvendig for å sikre at deltakerne kan oppnå progresjon i norskkunnskapene og dermed øke sjansen for å sikre seg arbeid (Maximova-Mentzoni 2019). Her vil jobbspesialistens evne til å utøve skjønn være avgjørende for om arbeidssøkeren får, er tilrettelagt tilbud som bidrar til at arbeidssøkeren kan holde på jobben over tid.

4.2. Utplassering i arbeidslivet eller brukernes helsetilstand?

Bistanden som Nav-veilederne gir, skal være arbeidsrettet. Det vil si at målet med oppfølgingen er å få brukeren ut i ordinært arbeid. Beskrivelsene av oppfølgingsløpene indikerer tydelig at veilederne fokuserer primært på å motivere og finne løsninger som vil hjelpe arbeidssøkerne å få en tilknytning til arbeidslivet. Hvis man tar utgangspunkt i kunnskapsbaserte føringer, vil arbeidslivet være den viktigste arenaen for trening og praksis for å oppnå dette målet (Bråthen, 2020).

Samtidig var det flere personer som opplevde det som problematisk å presse brukere ut i arbeidstrening eller praksis, selv om dette var en del av tiltaket. Dette skyldtes helseutfordringer, spesielt angst og depresjon, som kunne føre til problemer med å delta fullt

ut i arbeidslivet. Mange av historiene som ble delt, inkluderte beskrivelser av personer som hadde vanskelig for å komme seg til og fra tiltaks- eller arbeidsplassen, samt å fungere sosialt med de andre medarbeiderne. Dette begrenset også hva slags arbeidsoppgaver den enkelte kunne utføre. I noen tilfeller ble de psykiske helseproblemene vurdert som så store at det var nødvendig å bruke mer tid på den innledende kartleggingsfasen, slik som i dette sitatet fra en av veilederne: «Jeg er veldig opptatt av at folk skal inn på tiltak, men jeg følte at hvis vi startet på et tiltak, så hadde hun blitt dårligere. Det hadde blitt for mye rett og slett». En potensiell forverring av den psykiske helsetilstanden kan være med på å svekke det nødvendige tillitsforholdet mellom jobbspesialisten og arbeidssøkeren, og kunne medført redusert fremdrift i oppfølgingsløpet. Det var viktig å ta hensyn til de individuelle utfordringene og tilpasse tiltaket deretter. På denne måten kan man skreddersy tiltaket til den enkelte og gi dem en reell mulighet til å lykkes i arbeidslivet (Bråthen, 2020).

En viktig konsekvens av å starte opp plassering i arbeidslivet for tidlig, er at mislykkede praksisforsøk med "for syke deltakere" kan påvirke forholdet mellom arbeidsgivere og Nav. Dette forholdet er en viktig del av oppfølgingen for mange, og oppleves som nødvendig for å skaffe egnede tiltaks- og arbeidsplasser. Selv om omfanget av direktekontakt mellom veiledere og arbeidslivet varierer med kontorenes størrelse og organisering, er det viktig at veilederne har en god dialog med mulige arbeidsgivere og er tilgjengelige for tiltaksarrangører og arbeidsgivere (Bråthen, 2020). Dette kan bli spesielt omfattende i mindre kommuner dersom et mislykket arbeidsforhold går på bekostningen av et samarbeid mellom jobbspesialisten og arbeidsgiver, hvor jobbspesialisten ikke nødvendigvis har et bredt utvalg av samarbeidsparter. I tillegg til å potensielt også gå ut over relasjonen mellom arbeidssøker og jobbspesialisten.

Mange arbeidsgivere ønsker å inkludere personer med ulike utfordringer i arbeidslivet, men samtidig stiller de visse krav både til hvilke arbeidssøkere som kan rekrutteres inn til bedriften og hva som kreves av oppfølging og samarbeid underveis. For å opprettholde et tillitsforhold mellom arbeidsgiverne og Nav, må kandidatene som blir anbefalt til en viss grad matche bedriftens behov for arbeidskraft. Det er derfor viktig at veilederne tar hensyn til bedriftens krav og behov, samtidig som de finner egnede kandidater som har interesse og motivasjon for å lykkes med arbeidsplassering i arbeidslivet (Bråthen, 2020). Her kommer jobbspesialistens evne til å utøve skjønn frem igjen ved at han/hun må vurdere hvorvidt arbeidssøkeren og arbeidsgiveren er egnet til å samarbeide, og skape et arbeidsforhold som er stabilt over tid.

Arbeidsmiljøet vil også spille en stor rolle i forhold til hvor godt arbeidssøkeren blir tatt imot slik at han/hun kan kjenne på mestringsfølelse ved gjennomførte arbeidsoppgaver.

4.3. Tett, tilrettelagt og tverrfaglig støtte – for hvem?

Det er en utfordring for de fleste Nav-veiledere å gi tilstrekkelig tett, tilrettelagt og tverrfaglig oppfølging til alle som sliter med psykiske helseproblemer. Dette skyldes hovedsakelig arbeidsbelastningen, da veilederne ofte har ansvar for et stort antall brukere som krever oppfølging og støtte. På grunn av begrensede ressurser og organiseringen av arbeidsoppgaver, som er knyttet til spesifikke ytelser eller Navs innsatskategorier, prioriteres ofte bestemte grupper som for eksempel ungdom (Bråthen, 2020). Dette kan føre til at noen brukere ikke får den nødvendige oppfølgingen og støtten de trenger for å takle psykiske helseproblemer og finne en vei tilbake til arbeidslivet. Det er viktig å merke seg at selv om Nav-veiledere gjør sitt beste innenfor de gitte rammene og begrensede ressursene, er det fortsatt en utfordring å tilby tilstrekkelig tett og tilpasset oppfølging til alle brukere.

Flere av informantene i Bråthens (2020) intervju trakk frem at det derfor ble sentralt å prioritere: «Det handler om å se porteføljen sin. For noen trenger tett oppfølging en periode. Så får de kanskje tiltak, arbeidspraksis, og så klarer de seg selv. Og så er det noe med det, at alle skal ikke ha så tett oppfølging i all tid. ... Man må velge.» Videre legger Bråthen (2020) til at det er lagt overordnede føringer for hvilke brukergrupper som skal prioriteres i Navs oppfølging. Innvandrere fra land utenfor EØS-området er blant disse gruppene, og selv med en slik politisk målsetting vil det være en risiko for at disse gruppene kan bli prioritert bort. Han trekker frem brukere med innvandrerbakgrunn og psykiske helseproblemer som et eksempel på dette.

De tre evidensbaserte prinsippene er evaluert og påvist å ha en positiv effekt på yrkesdeltakelse. Imidlertid opplever Nav-veiledere utilstrekkelige ressurser og motstridende krav som gjør det vanskelig å følge prinsippene. Veilederne prioriterer ressursene mot de med størst bistandsbehov, og tar hensyn til helsemessige konsekvenser ved valg av tidspunkt for praksis. Arbeidsbyrden til veilederne fører til at de selv må velge hvilke brukere som skal ha tett og individuelt tilrettelagt oppfølging. Dette fører til seleksjonsproblemer, og veilederne mangler verktøy overfor innvandrere med psykiske helseproblemer.

5.0 Avslutning

Oppgaven har tatt for seg ulike perspektiver omkring Supported Employment som metodikk i arbeidsinkludering, og gir ikke et entydig svar på problemstillingen. I dagens utfordrende arbeidsmarked er det ekstra krevende å være med i konkurransen for mennesker med tilleggsproblematikk, slik som ungdommer uten fullført skolegang, mennesker med psykiske lidelser og innvandrere med svak tilknytning til arbeidsmarkedet grunne språkbarrierer. Supported Employment som en tilnærming blir tatt i bruk av Nav-veiledere for å hjelpe disse utsatte gruppene inn i arbeidslivet, samt evnen til å ta vare på et stabilt arbeidsforhold. I det foregående har oppgaven belyst tre ulike varianter av Supported Employment: Euses femtrinnsmodell, Individuell Placement & Support og Customized Employment. Disse variantene har bidratt til å belyse de positive og negative sidene ved Supported Employment, med bistand fra ulike informanter gjennom forskningsartikler som har uttalt seg om tilnærmingen i samhandling med de ulike utsatte gruppene.

For å trekke inn problemstillingen: “Supported Employment i arbeidsinkludering – fungerer det? Ja og nei. Oppgaven har tatt for seg ulike perspektiv som peker på at tilnærmingen har gode resultater, og i teorien ser ut til å være et godt verktøy for sosialarbeideren i samhandlingen med arbeidssøkende. Teksten peker derimot på svakheter ved tilnærmingen som kommer tydeligere frem i praksis i forhold til hva det tilsynelatende ser ut til i teorien.

Studien synliggjør at metodikkens intensjon er forholdsvis tydelig, men hvordan kompetansen utnyttes i praksis, varierer.

Uklare forventinger til veilederne, og i stor grad bruk av skjønn i veiledernes utførelse av metodikken, kan igjen føre til at man ikke får utnyttet ressursene til det beste for brukerne. Samtidig ser man en effekt av metodikken. Spørsmålet er om effekten kunne vært enda større ved en tydeliggjøring av ressursbruk, skjønn og de rammene som er satt for metodikken. I videre forskning hadde det vært interessant å se nærmere på om klarhet i ovennevnte ville gitt en sentral økt effekt i arbeidsinkluderingen. Det kan tenkes at de ansatte står i et spenn mellom kompetansen de har til å se hva som trengs, og hensynet til forsvarlig forvaltning av ressurser. Videre vil det være utfordrende for den ansatte, da metoden vil ha ulik effekt på de ulike menneskene, og man vil respondere ulikt på metoden. Derfor er skjønn og tilpasningen til den enkelte helt sentralt for at metoden skal fungere. Det som fungerer i

teorien, fungerer gjerne ikke i praksis, og det som fungerer for den ene vil ikke fungere for den andre.

Oppsummert så vil metoden fungere i ulik grad, og det må veies opp mot ressursbruk, den enkelte person, og det helt sentrale er hvordan sosialarbeideren tar i bruk skjønnnet og tilpasser dette den enkelte. Så ja, "Supported Employment" fungerer – men kan vi gjøre den bedre?

Litteraturliste

- Bråthen, M. (2020) Nav-veilederes dilemmaer i oppfølgingen av personer med psykiske helseproblemer. *Søkelys på arbeidslivet*, 37(1-2) 52-66. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-01-02-04>
- Chudasama, K. (2017). *Brukermedvirkning og sosialt arbeid i NAV*. Universitetsforlaget. * **19 sider**.
- Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7. utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS. * **262 sider**.
- Drake, R.E., Bond, G.R., & Becker, D.R. (2012) *Individual placement and support: an evidence-based approach to supported employment*. Oxford University Press. * **13 sider**.
- Ertesvåg, F., Vik, I. & Bakken, J. (2022. 31. oktober). Karakterhoppet: Her økte snittet mest. VG. <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/wAg68n/karakterhoppet-her-oekte-snittet-mest> * **3 sider**.
- European Union of Supported Employment. (2010). *European Union of Supported Employment Verktøykasse*. European Union of Supported Employment. https://www.arbeidoginkludering.no/contentassets/a505ad5e5b8b4173a759e8e2f9ed9f43/euse_toolkit_korrektur3.pdf * **122 sider**.
- Frøyland, K. (2019). Arbeidsinkluderingskompetanse basert på Supported Employment. I L.C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. (s. 71- 87). Fagbokforlaget.
- Frøyland, K. (2020). Arbeidsinkludering av utsett ungdom. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 23(3), 187-200. <https://doi.org/10.18261/issn.0809-2052-2020-03-03>
- Heum, I. (2014). *Skjønn: perspektiver på skjønnsutøvelse i NAV*. Gyldendal Akademisk. * **22 sider**.
- Manger, T. & Wormnes, B. (2015) *Motivasjon og mestring: utvikling av egne og andres ressurser* (2.utg.). Fagbokforlaget. * **4 sider**.
- Maximova-Mentzoni, T. (2019). Kvalifiseringstiltak for innvandrere og muligheter for Supported Employment. *Søkelys på arbeidslivet*, 36(1-2) 36-54. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2019-01-02-03>
- NOU: 2020: 2. (2020). *Fremtidige kompetansebehov III: Læring og kompetanse i alle ledd*. Kunnskapsdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/053481d65fb845be9a2b1674c35d6d14/no/pdfs/nou202020200002000dddpdfs.pdf> * **192 sider.**

Spjelkavik, Ø. (2011). *Supported Employment i Norden* (AFI-rapport 3/2011).

Arbeidsforskningsinstituttet. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/20.500.12199/6152/r2011-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y> * **8 sider.**

[Tabell 1] Statistisk sentralbyrå, *35 prosent har høyere utdanning: Andel av befolkningen med utdanning på høyskole- og universitetsnivå fordelt etter alder og kjønn*. 2010 og 2020.

Prosent. Hentet fra: <https://www.ssb.no/utdanning/utdanningsniva/statistikk/befolkningens-utdanningsniva/artikler/35-prosent-har-hoyere-utdanning>

Støren, I. (2013). *Bare søk: praktisk veiledning i å skrive litteraturstudier* (2.utg.). Cappelen Damm Akademisk. * **71 sider.**

Swanson, S.J. & Becker, D.R. (2013). *Individual placement and support: en praktisk veileder* (2.utg.). Dartmouth Psychiatric Research Center. * **13 sider.**

Thidemann, I.J. (2019). *Bacheloroppgaven for sykepleierstudenter: Den lille motivasjonsboken i akademisk oppgaveskriving* (2. utg.). Universitetsforlaget. * **119 sider.**

Selvvalgt pensum: 848 sider.