

BSOBAC-3 22V

Bacheloroppgave våren 2022

Hvordan har aktivitetsplikten påvirket unge stønadsmottakere?



Universitetet
i Stavanger

DET SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAKULTET

Bachelor i Sosialt arbeid

Stavanger/16.05.2022

Kandidatnummer: 7163

Antall ord i oppgavebesvarelsen: 12 904 ord

«Vi må strukturere våre liv og samfunn på en slik måte
at alle slags mennesker har en rolle å spille»

-Sadhguru

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	5
1.1 <i>Bakgrunn for valg av tema</i>	6
1.2 <i>Formål med oppgaven</i>	6
1.3 <i>Presentasjon av problemstillingen</i>	7
1.4 <i>Avgrensing</i>	7
2. Begrep	7
2.1 <i>Stønadsmottaker</i>	7
2.2 <i>Aktivitetsplikt</i>	8
2.3 <i>Arbeidsinkludering</i>	9
2.4 <i>Marginaliserte ungdom</i>	9
3. Bakgrunns kapittel	9
3.1 <i>Norge som velferdsstat og Norges trygdesystem</i>	10
3.2 <i>Arbeidsmarkedspolitikk</i>	10
3.2.1 <i>Arbeidslinja</i>	11
4. Teoretisk rammeverk	11
4.1 <i>Arbeid som helsefremmede</i>	12
4.2 <i>Inkludering og utenforskap</i>	13
4.3 <i>Motivasjon og mestring</i>	13
4.4 <i>Livskvalitet</i>	13
4.5 <i>GAP-modellen</i>	14
4.6 <i>Arbeidsmarkedet- kompetanse og kvalifisering</i>	14
5. Metode	15
5.1 <i>Ulike metoder</i>	15
5.2 <i>Kvalitativ metode og kvantitativ metode</i>	15
5.3 <i>Min vurdering av metodevalg</i>	16
5.4 <i>Litteraturstudie</i>	16
5.5 <i>Fordeler og ulemper ved litteraturstudie</i>	17
5.6 <i>Analyse</i>	17
5.7 <i>Fremgangsmåte i litteratursøk</i>	17
5.8 <i>Kildekritikk</i>	18
5.9 <i>Gyldighet</i>	19
5.10 <i>Inklusjons- og eksklusjonskriterier</i>	20
5.11 <i>Oversiktstabell</i>	20
6. Presentasjon og funn	22
<i>Artikkel 1: Lundberg, K. G & Magnussen, A-M., 2021.</i>	22

<i>Artikkel 2: Leseth, A.B., Vilhena, S. & Gjersøe, H. M., 2020.</i>	22
<i>Artikkel 3: Frøyland, K., 2020.</i>	23
6.1 Relevans	23
7. Drøfting	24
7.1 <i>Arbeidsinkludering og aktivitetsplikt</i>	25
7.2 <i>Arbeidsinkludering er tredelt</i>	25
7.3 <i>Individens mulighet for arbeidsinkludering- Supply- side</i>	26
7.4 <i>Arbeidsmarkedets mulighet for arbeidsinkludering- Demand-side</i>	29
7.5 <i>Hjelpeapparatets mulighet for arbeidsinkludering- Support-side</i>	32
7.5.1 <i>Sosionomens rolle og tid til arbeidsinkludering</i>	34
8. Avslutning	35
Litteraturliste	38

Antall ord i oppgaven: 12 904

1. Innledning

I desember 2021 viser SSB at Norge har 3,3 prosent som er arbeidsledige i aldersgruppen 15-74 år, som er relativt lavt sammenlignet med andre land (Statistisk sentralbyrå, 2022). Ved å bryte tallene ned og ser på aldersgruppen 20-29 år, er andelen personer som er uten jobb eller som ikke er under utdanning, i overkant av 8 prosent i 2019. Dette vil si om lag 90 000 unge stønadsmottakere. Dette er grunn til bekymring for de unge stønadsmottakere, da det innebærer en økt risiko for å motta stønad og til å være utenfor arbeidsmarkedet, i et langt tidsperspektiv (NOU 2021:2, s.268). I statsbudsjettet 2022 innvilger regjeringen 136 millioner til arbeidsmarkedstiltak for å redusere langtidsledigheten og for å forebygge økt frafall fra arbeid (Prop.1 S Tillegg 1,2021-2022, s. 12). Det at unge faller utenfor arbeidsmarkedet, har store samfunnsøkonomiske kostnader. Kostnader av stønader, istedenfor at arbeidsledige hadde vært i lønnet ordinært arbeid, koster dette samfunnet både på grunn av tapt arbeidskraft, produktivitet og en svimlende sum på 73 milliarder per år (Oslo Economics, Hyggen & Ekhaugen, 2021, s. 22).

Nav- reformen ble innført for å sørge for bedre samkjørte tilbud for brukere av kommunale og statlige tjenester, og for å få flere arbeidsledige til å kunne delta i arbeidslivet. Dette innebar også et større ansvar for sosialarbeidere for å ivareta og vektlegge arbeidsinkludering i deres arbeid. Staten har også lagt mye ansvar og krav på arbeidsledige om å være en aktiv og produktiv samfunnsborger, for å kunne motta velferdsgoder og trygd (Glemmestad, Kleppe & Frøyland, 2019, s 54). I tillegg til en opprustning om individer sine krav til å kunne motta stønader, har det også skjedd en opprustning av arbeidsmarkedet sine krav til produktivitet og ytelse av arbeidskraft. Kompetanse blir mer og mer vektlagt i arbeidslivet. Det er derfor spennende å se at utgangspunktet i politikken er at det skal være mulig for alle å kunne være i ordinært arbeid, mens arbeidsmarkedet krever fullverdig arbeidskapasitet for å oppnå deres krav til produktivitet og effektivitet. I 2017 kom det krav om at stønadsmottakere som er under 30 år, skal ha aktivitetsplikt. Aktivitetsplikten innebærer å oppfylle en plikt om å delta i arbeidsrettet aktivitet, for å ikke få redusert utbetalt stønad. (Glemmestad, et. al., 2019, s. 55). Jeg lurer på hvordan disse motsetningene har fungert på unge mennesker som står utenfor arbeidsmarkedet, og som nå i tillegg har fått aktivitetsplikt å utføre. Arbeidsmarkedet har blitt mer krevende, selv om regjeringen lanserte arbeidslinja med slagord «arbeid til alle- færre på stønad».

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Arbeidsinkludering blir presentert i sosialt arbeid sitt pensum som mulig å praktisere. Likevel har arbeidsmarkedet store krav som krever høy effektivitet, produktivitet og arbeidskraft. Ved nedsatt arbeidsevne eller fysiske- og/eller psykiske problemer, kan dette stå i veien for deres mulighet til å bruke deres ressurser i arbeidssammenheng. Ressursene og arbeidsevne kunne ha blitt brukt i en ordinær arbeidsplass, men likevel kan rammene for å ha en stilling i arbeidslivet være for firkantet. Ved arbeidsinkludering og psykologi som emne, samtidig som arbeidserfaring fra akuttpsykiatrien, så jeg mye av dette gapet mellom å være i 100% stilling og det å være akuttinnlagt. Flere pasienter uttrykket sitt ønske om å kunne slippe noen timer inne på akuttpsykiatrien, for å utøve meningsfulle arbeidsoppgaver for å føle på mestring, at en er til nytte og for å bryte deres allerede opparbeidete vanemønster, som er basert på arbeidsledighet. Dette sirkuleres videre til skyldfølelse for å ikke kunne ha opptjente penger som man har arbeidet for, til sitt livsopphold, i tillegg til å ha mye fritid til dårlige tanker og å ta eventuelle dårlige valg som alkoholmisbruk, rusmisbruk eller andre spontane valg. Dette gapet fra samfunnets krav og pasientenes lengsel til å kunne delta i hverdagens berg- og dalbane med andre borgere, inspirerte meg til å skrive bacheloroppgave om arbeidsinkludering, da denne sårbare gruppen allerede har nok å tenke på. Jeg ønsker at de skal kunne slippe å føle på skyld for å ikke delta i arbeidslivet sånn som andre gjør.

1.2 Formål med oppgaven

Formålet med bacheloroppgaven er å lære mer om sosialarbeiderens mulighet for å ivareta arbeidsledige unge personer med ulike utfordringer. Dette ved å øke sitt kunnskapsgrunnlag for både arbeidsinkludering og målgruppen. Målgruppen har blitt en satsingsgruppe hos Nav og jeg ser det derfor som relevant å kunne ha en vid kunnskapsbase om målgruppen. Unge personer som står utenfor arbeidsmarkedet er verdt å satse på da gruppen kan risikere å være på stønad resten av livet, hvis ikke arbeidsrettede tiltak kan tre inn da de enda er unge. Dette krever nok kompetanse hos sosialarbeidere for å ivareta gruppen og deres mulighet i arbeidsmarkedet. Økt kunnskap kan også resultere i at sosialarbeidere utøver sitt mandat på en mer legitim måte og bruke deres muligheter for å ivareta de unges interesser og deres helse. Som nyutdannet sosionom ønsker jeg å møte mennesker på en forståelsesfull måte, nysgjerrig holdning på deres ønsker om arbeid og hva deres ressurser er. I tillegg ønsker jeg å møte unge

stønadsmottakere med nok kunnskap om hvordan jeg kan hjelpe dem til å tjene til sitt livsopphold.

1.3. Presentasjon av problemstillingen

Problemstillingen min handlet først om arbeidsinkludering for personer med psykiske utfordringer. Ved å starte på oppgaven ble jeg interessert i hvordan arbeidsinkludering foregår for unge mennesker utenfor arbeidsmarkedet, istedenfor å spisse problemstillingen til en spesifikk gruppe. Ved å lese artikkel om aktivitetsplikt ble jeg også interessert i om aktivitetsrettet tiltak har en positiv eller negativ effekt på unge stønadsmottakere.

Problemstillingen min ble derfor:

Hvordan har aktivitetsplikten påvirket unge stønadsmottakere?

1.4 Avgrensing

Det er mange som står utenfor arbeid og det finnes mange ulike arbeidsinkluderingsmuligheter. Arbeidsinkludering har sprunget ut i flere tilnærminger, blant annet aktivitetsplikt. Aktivitetsplikt har som formål ved å lette overgangen fra arbeidsledighet til å delta i arbeidslivet, for unge stønadsmottakere som er under 30 år. For å kunne spisse min problemstilling tok jeg et valg der jeg rettet fokuset på aktivitetsplikten for unge stønadsmottakere mellom 20-29 år som er arbeidsledige. Ungdommene står gjerne utenfor arbeidsmarkedet da de ikke har fullført videregående skole, har psykiske utfordringer eller ikke har nok kompetanse til den jobben de ønsker å ha.

2. Begrep

I dette kapittelet definerer jeg relevante begreper til min problemstilling. Andre begreper vil bli beskrevet underveis i oppgaven. Det vil være nyttig å definere relevante begreper da det er en del av dette som blir diskutert og lagt frem igjennom oppgavens komplekse tema.

2.1 Stønadsmottaker

Velferdsstaten sitt siste økonomiske sikkerhetsnett er økonomisk sosialhjelp. Økonomisk sosialhjelp sitt formål er at alle kan sørge for sitt livsopphold med tilstrekkelig midler. Sikkerhetsnettet gjelder alle som har lovlig opphold i Norge. Lov 18 des. Nr. 131. 2009 om

sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen (sosialtjenesteloven (sotjl)) §18 sørger for å ivareta mennesker som ikke kan tjene til sitt livsopphold, med økonomisk sosialhjelp. Man kan motta ulike former for stønad, som for eksempel arbeidsavklaringspenger, uføretrygd eller motta dagpenger. Definisjonen av stønadsmottakere er mennesker som mottar økonomisk stønad av ulikt slag og årsak, dersom de ikke tjener til sitt livsopphold selv igjennom lønnet arbeid.

2.2 Aktivitetsplikt

Lov 18 des. Nr. 131. 2009 om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen (sosialtjenesteloven (sotjl)) §20a ble hjemlet i 2017 som et krav om aktivitetsplikt for unge under 30 år som mottar stønad, dersom ikke tungtveiende grunner taler mot at vedkommende kan delta i arbeidsrettet aktivitet. Dersom en ikke fyller kravene om aktivitetsplikt, kan vedkommende risikere sanksjoner i form av redusert utbetaling av stønad. Kravet om aktivitetsplikt gjelder enten om du er i arbeid og er sykemeldt, eller om du er arbeidsledig og mottar stønad (NAV, 2021). Lovendringen ble begrunnet av regjeringen som en mulighet for unge stønadsmottakere til å styrke deres overgang fra arbeidsledighet til arbeidsdeltakelse (Leseth, Vilhena & Gjersøe, 2020, s.127). Aktivitetsplikten er også lovfestet for å motvirke at borgere velger stønad ovenfor arbeid (Lidén & Trætteberg, 2019, s.16). Denne bestemmelsen har tidligere vært en *kan*-utøvelse for kommunene, men er nå en *skal*-utøvelse. Hvordan kommunene organiserer aktivitetsplikten, er opp til kommunene selv. Det er variasjoner i innholdet i aktiviteten, antall timer aktivitetsplikten innebærer og bruk av sanksjoner, fra NAV-kontor til Nav-kontor (Lidén & Trætteberg, 2019, s.7). Arbeidsrettet aktivitet innebærer for eksempel jobbsøking, kvalifisering, arbeidspraksis eller møte opp på aktivitetssenter. Arbeidsrettet aktivitet som har som formål å føre stønadsmottakeren nærmere arbeidslivet (Glemmestad, et. al., 2019, s.54-55). Ved å være arbeidsledig, oppfyller man kravet om aktivitetsplikt igjennom dialog med Nav ved å opprette en digital aktivitetsplan. Aktivitetsplanen kan inneholde både medisinsk behandling og arbeidsrettede tiltak, og vil ha som mål om å styrke vedkommende i overgang fra å være arbeidsledig til arbeidstaker, dersom dette kan la seg gjøre. Aktivitetsplikt som tiltak vil sikre mer oppfølging av brukere av Nav-ansatte og for å kunne evaluere fremdriften sammen med brukere. Satsingen på aktivitetsplikt er også ment for å bidra til at hver veileder har færre brukere for å ha nok tid til hver enkelt bruker (NOU 2021:2, s.268-269).

2.3 Arbeidsinkludering

Arbeidsinkludering er å bli tatt vare på i en av de største arenaene i livet til mennesker, nemlig arbeidslivet. Å være inkludert i arbeidslivet forebygger sosiale problemer og styrker samhold, det sosiale liv, tilhørighet, utvikling av ferdigheter og kunnskap. Lønnet arbeid kan sørge for å ha overkommelig råd til sitt livsopphold. Arbeidsinkludering har begynt å ta mer plass i sosialt arbeid i samspill med samfunnsutvikling og endring innen politikk. Sosialt arbeid skal jobbe mot ekskludering av grupper i samfunnet, og kan derfor legge til rette for å inkludere grupper som står utenfor arbeidsmarkedet, inn i varmen (Kleppe, & Glemmestad, 2019, s.15). Grupper som står utenfor arbeidsmarkedet, er gjerne mennesker med redusert arbeidsevne av ulike årsaker. Dette kan være fysiske eller psykiske årsaker til fravær av arbeid. For å inkludere er tilrettelegging viktig, noe som kan skje gjennom økonomisk støtte til tilrettelegging, krav til at arbeidsgivere i større bedrifter har øremerkede stillinger til personer med nedsatt arbeidsevne og å skape tilrettelagte arbeidsplasser for personer med nedsatt arbeidsevne (Dale-Olsen & Hagelund, 2015, s. 108).

2.4 Marginaliserte ungdom

Marginalisering er definert som mennesker sin vei mot utenforskap fra fellesskapet. Marginaliserte ungdom betyr at grupper eller individer står utenfor et felleskap på grunn av praksiser som motvirker sosial inkludering. Dette kan være grunnet både individuelle, institusjonelle eller strukturelle forhold. Å stå utenfor arbeidsmarkedet oppfattes som å være marginalisert da en går glipp av sosiale relasjoner og tilhørigheten til arbeidslivet. Dersom en avslutter skolegangen for tidlig, innebærer dette en risiko for sosial eksklusjon. Årsaker til marginalisering og utenforskap i arbeidslivet, kan også forklares med arbeidsmarkedets krav til kompetanse og at marginaliserte ungdom ikke har fullført videregående opplæring (Rasmussen, Dyb, Heldal & Strøm, 2010, s.4). Marginaliserte ungdom kan være preget av mobbing og ensomhet i oppveksten, foreldre med ulik problematikk, opplevd vold, overgrep og omsorgssvikt, eller har hatt en oppvekst i vedvarende lavinntekt. Disse faktorene øker risikoen for å oppleve marginalisering i voksen alder også (Rasmussen, et. al., 2010, s.4-5).

3. Bakgrunns kapittel

Jeg vil i dette kapittelet belyse Norges organisering som velferdsstat, trygdesystem og tiltak for arbeidsinkludering. Dette vil jeg se på for å forstå hva som foregår i Norges

velferdspolitik og arbeidsmarkedspolitikk, med mål om å drive bred arbeidsinkludering i praksis.

3.1. Norge som velferdsstat og Norges trygdesystem

Begrepet velferd handler både om trygge livsvilkår for borgere og om organiseringen av virksomheter for å skape trivsel i en befolkning. Begrepet velferdsstat er derfor definert som en statsdannelse som har som formål å trygge livsvilkårene for landets innbyggere. For å kunne finansiere velferdsstatens utgifter, er det av stor betydning at borgere er i lønnet arbeid og betaler skatt, og færrest mulig er på trygd (Bay, Hagelund & Pedersen, 2015, s. 11-12). Dette frembringer velferdsgoder, gode velferdsordninger og videre legger til grunn for Norges trygdesystem (Kjønstad, Syse & Kjelland, 2017, s. 25). Velferd sikrer borgere trygderett, som innebærer å sikre borgere med økonomisk hjelp ved tap av inntekt og tap av forsørger (Kjønstad, et. al., 2017, s.32). For å ha et velfungerende trygdesystem, må arbeidsmarkedet også være velfungerende for å kunne finansiere trygdesystemet igjennom skatter, og verdiskapning i arbeidsmarkedet (Grødem, 2015, s. 177).

3.2 Arbeidsmarkedspolitikk

Den norske samfunnsmodellen er avhengig av høy sysselsetting for å fungere som ønsket (Lundberg & Magnussen, 2021, s. 36). Likevel er det mellom 6 og 12 prosent av unge i alderen 16-24 år som i et langvarig perspektiv er uten jobb, er ikke under utdanning eller er i tiltak som behandling (Frøyland, 2020, s.188). Selv med en stor økonomisk satsning på arbeidsinkludering for unge, har andelen uføre økt med 1,3 prosentpoeng mellom 2010 til 2019. Likevel er andelen mennesker på arbeidsavklaringspenger blitt redusert med 0,8 prosentpoeng (NOU 2021:2, s.266). Det er bekymringsverdig at unge mennesker mottar stønad, både for den norske samfunnsmodellen som er avhengig av høy sysselsetting, men det er også bekymringsverdig på individenes utvikling og muligheter. Det har foregått en satsning mellom Helsedirektoratet og Arbeids- og velferdsdirektoratet for å styrke deres samarbeid. Satsingen har som formål å følge opp grupper som står utenfor eller som har svak tilknytning til arbeidslivet, for å redusere arbeidsledighet og videre kunne føre til høyest mulig sysselsetting. Dette utføres for å drive en best mulig norsk samfunnsmodell med god velferd (Lundberg & Magnussen, 2021, s. 36-37). Samarbeidssatsningen og opprustning av en pengemessig satsning på arbeidsinkludering for unge, har likevel ikke bidratt til redusert antall på uføretrygd.

Arbeidsmarkedspolitik har et stort mål om å få flest borgere sysselsatt. Det vil si at flest mulig av befolkningen er i arbeid. Ved at staten forebygger lav sysselsetting styrkes også befolkningens mulighet for å ivareta sine sosiale arenaer og deres økonomiske trygghet som fullverdige samfunnsborgere. Arbeid kan ses på som en gode for begge parter, staten tjener på høy sysselsetting og det er en stor gevinst å arbeide på individnivå der man ivaretar gode levekår (Hagaseth, 2019, s. 28).

3.2.1 Arbeidslinja

Arbeidslinja ble satt i gang etter en stortingsmelding i 1991 der det ble tydeliggjort at arbeidsmarkedspolitik og velferdspolitik henger sammen. For å utjevne sosiale problemer og sosiale ujevnheter ble Arbeidslinja opprettet for å øke sysselsetting og et langsiktig mål om arbeid til alle. Samtidig skulle Arbeidslinja ha et omfattende sosialt sikkerhetsnett der arbeidssøkere skulle ha en glidende overgang fra å stå uten arbeid, til å arbeide. Arbeidslinja fokuserer på en aktiv opplæring og kvalifisering, sammen med mobilitetsfremmende tiltak som gjør at arbeidssøkere kan bli flyttet til steder, der det er høyere etterspørsel av arbeidskraft (Hagaseth, 2019, s. 30). I senere tid er det også lagt vekt på at det skal lønne seg å ansette arbeidsledige for bedrifter, i tillegg til Arbeidslinjas holdninger om at det skal lønne seg å jobbe. Arbeidslinja sitt slagord er «Flere i arbeid- færre på trygd».

4. Teoretisk rammeverk

I mitt teoretiske rammeverk vil jeg legge frem hvorfor arbeid er helsefremmede og kan bedre mennesker sin livskvalitet. GAP-modellen, presentert av Ivar Lie, tar en stor del av det teoretiske rammeverket (Lid, 2020). Modellen viser at uhelse blir skapt mellom mennesker sin arbeidsevne og samfunnets krav til arbeidstakere. Gapet mellom mennesker sin arbeidsevne og arbeidsmarkedets krav til de sysselsatte, kan føre med utenforskap og marginalisering av dem som faller utenfor fellesskapet. Arbeidsledighet kan svekke motivasjon og mestring hos borgere, mens å være i arbeid kan gir mulighet for økonomisk frihet og bedre livskvalitet. Arbeidsinkludering er derfor med for å ivareta gruppen som faller utenfor arbeidsmarkedet, da dette videre kan føre til større konsekvenser som fattigdom, langvarig stønadsmottakelse og marginalisering. Det teoretiske rammeverket vil derfor legge frem faktorer som fremmer hvorfor arbeidsinkludering er viktig å satse på, spesielt for unge stønadsmottakere.

4.1 Arbeid som helsefremmede

Arbeid er nedfelt som en rettighet da forskning viser at arbeid er helsefremmende og kan føre til god livskvalitet og selvrealisering. Arbeidsrett ivaretar arbeidstakernes rettigheter. Ved å være i arbeid ivaretas de rettslige beskyttelsene av ulike lover som sikrer et forsvarlig arbeidsmiljø, regulering av arbeidstid og rettigheter som arbeidstaker (Kjønstad, et. al., 2017, s.36). Arbeid er også viktig for velferd. Regjeringen legger til grunn at arbeid er helsefremmende og med dette arbeider for «arbeid til alle- færre på trygd». Arbeidsdeltagelse gjør at man er med på verdiskapning. Dette kan føre til individuelle gevinster da en føler seg til nytte, man mestrer arbeidsoppgavene som føret til mestringfølelse og man er på jobb med andre som kan dekke sine sosiale behov. Arbeid er også identitetsfremmende da en gjerne identifiserer seg med sitt arbeid, og i samtaleemner med andre har med seg arbeidstittelen (Hagaseth, 2019, s.40-41).

Arbeid er helsefremmende om arbeidets kvalitet er god. Dette innebærer psykososiale kvaliteter ved arbeidet som sørger for ønskelig nivå av kontroll, krav, kompleksitet, grad av trygghet og lønn for arbeidet en utøver. Psykososiale kvaliteter er arbeidsbetingelser, arbeidsmiljø og kvaliteter ved arbeidsplassens forhold (Arbeidstilsynet, 2022). Selv om man har arbeid å gå til, avgjør kvaliteten på arbeidet hvordan man har det mentalt. Er arbeidet av lav psykososialkvalitet, kan arbeidsledighet være mer forutsigbart i forhold til vår mental helse. Dersom arbeid kun er midlertidig, kan dette spille en stor rolle på vedkommende helse og mentalitet. Usikkerheten er belastende og har derfor stor betydning for vedkommende sin mental helse (Lundberg & Magnussen, 2021, s.43-44). Arbeid kan styrke mennesker sin psykiske helse. Arbeid kan likevel være en belastning av fysisk, psykisk eller kjemisk karakter. Selv om arbeid er bra for de fleste, er det avgjørende med en riktig balanse. Bilde er komplekst når det kommer til arbeid, da arbeid inneholder arbeidsoppgaver som er uinteressante og ulikt nivå av fysiske og/eller psykiske utfordringer (Kleppe & Glemmestad, 2019, s. 20). Selv der noen sykdommer skal behandles med hvile for å bedre sykdomsbilde, kan andre sykdommer ha positiv fremgang i å arbeide. Helseutfordringer kan hindre tilgang til arbeidsmuligheter der krav og forventinger om å kunne yte 100% ikke er mulig å møte (Hagaseth, 2019, s. 40-41). Det trengs mer forskning på feltet da eksisterende forskning gir uklare resultater. Jeg orienterer meg likevel med forskning som viser at arbeid er helsefremmende videre i oppgaven.

4.2 Inkludering og utenforskap

Inkludering vil si at alle kan delta i et felleskap der ingen står utenfor, selv med ulike bakgrunn eller andre ulikheter. Målet med inkludering er ikke likhet, men å ha følelser av tilhørighet, felleskap og at man har like muligheter (Strai, 2021). Sosial inkludering innebærer å delta på viktige arenaer i samfunnet, både på individ- og samfunnsnivå. Dette kan for eksempel være arbeidslivet, fritidsaktiviteter eller sosiale sammenhenger med kollegaer utenom arbeidstider (Kleppe & Glemmestad, 2019, s.15). Utenforskap er det motsatte av inkludering. Utenforskap er en definisjon på mangelfull sosial tilknytning til samfunnet og mennesker som står utenfor felleskapet på viktige samfunnsarenaer. Årsaker til utenforskap er mange og kan være i kombinasjon med flere utfordringer eller årsaker. Hvor lenge man opplever utenforskap kan også variere fra korte til lange perioder (Hagaseth, 2019, s.27).

4.3 Motivasjon og mestring

Motivasjon defineres som alt som gir atferden vår energi, retning og mål. Motivasjon kan ses på som en indre motor, men vår motivasjon blir også påvirket av ytre faktorer, som sosiale omgivelser (Helgesen, 2017, s.79-80). Mennesker viser allerede fra småbarnsalderen en sterk motivasjon til å oppnå mestring av ulike utfordringer. Mestring er når en klarer utfordringer og sitter igjen med en god følelse. Motivasjonen for utforskning og mestring er verktøy vi bruker for å oppleve selvbestemmelse og selvutfoldelse (Helgesen, 2017, s. 84). Vi søker mestring igjennom livet, mens motivasjon kan svinge fra tid til annen. Den indre drivkraften til å fullføre videregående skole kan variere stort fra ungdom til ungdom. Andre kan være lite motivert til arbeid, enten på grunn av opplevelser med nederlag i arbeidssammenheng, eller ikke. Selv om ungdom har vært marginalisert og opplevd nederlag på skolen, kan arbeidserfaringer føre til mer selvtillit og motivasjon til å arbeide. Dette kommer gjerne av å ha opplevd mestring i en arbeidssituasjon og/eller ha gode relasjoner til kollegaer. Motivasjonen til å få fullført skolegang, kan styrkes etter gode opplevelser i arbeidslivet (Frøyland, 2020, s.194).

4.4 Livskvalitet

Definisjonen av livskvalitet er mennesker sin opplevelse av livet. Helse, både fysisk og psykisk, har stor innvirkning på menneskets opplevelse av sin livskvalitet. En god helse kan være menneskets viktigste ressurs i møte med livets gang på godt og vondt (Kjønstad, et. al., 2017, s. 223). I SSB (2017) sin undersøkelse av livskvalitet og levekår, presiseres det at en

god helse er viktig for å være en aktiv borger. Videre legges det frem at det å ha en oppfatning om at livet er meningsfullt og å ivareta sin helse, er de faktorene som utgjør defineringen av sin egen livskvalitet. God helse har også innvirkning på livets lengde (Oslo Economics, et. al., 2021, s.32).

4.5 GAP-modellen

GAP- modellen illustreres ved å vise en søyle der bunden er mennesker sine ressurser, kompetanse, kvalifisering og arbeidskapasitet. Øverst på søylen er samfunnets krav til menneskers helhetlige arbeidsevne. Imellom disse søylene er det såkalte «gapet» mellom samfunnets krav og menneskets arbeidsevne. Gapet blir illustrert som større ved sykdom eller helseutfordringer, og ved et lite mellomrom eller uten mellomrom der mennesker klarer å strekke seg til samfunnets krav. Desto høyere krav samfunnet har til mennesker, desto flere personer vil oppleve sykdom eller funksjonsnedsettelse. Ved et mindre «gap», ville færre følt på sykdom eller funksjonsnedsettelse (Lauveng, 2020, s.57-61). Dette gapet kan fylles ved at vedkommende utvikler sine ferdigheter og øker sitt kompetansegrunnlag for å møte kravene, eller at kravene blir tilrettelagt og senket til vedkommende sine muligheter. Manglende kunnskap, kompetanse eller manglende kapasitet til å yte fullt, kan føre til langvarig arbeidsledighet og svekket arbeidsmotivasjon. Kravene kan være for omfattende og det kan føre til stigmatisering for vedkommende som ikke klarer å motivere seg til å endre sin livssituasjon. Stigmatisering er definert av Erving Goffman som noe avvikende fra «normalen», der andres holdninger definerer mennesket som unormalt menneske og samtidig utøver handlinger som diskriminerer og definerer vedkommende som unormal (Goffman, 2016, s.46-47). I dag blir begrepet mere brukt dersom andre personer undervurderer egenskaper til andre mennesker. Stigmatisering skaper også barrierer for samhold i samfunnet. Samfunnet får skiller i hvem som er utenfor ved å nedvurdere de gjeldene og disse barrierene reduserer sosial kontakt mellom mennesker. Stigmatisering har derfor en plass å gjøre i GAP- modellen da stigmatisering allerede gjør at en fort faller ut av felleskapet, og i møte med samfunnets krav kommer til kort for å ikke ha riktig kompetanse eller kvalifisering for å kunne arbeide. Dette skaper en ond sirkel.

4.6 Arbeidsmarkedet- kompetanse og kvalifisering

Det har over tid blitt høyere krav til kompetanse i norsk arbeidsliv. Relevant og oppdatert kompetanse er dessuten viktig for sysselsettingen (NOU 2021:2, s.9). Det settes høyere krav

til å ha fullført videregående opplæring, da det ser ut til at kravene til minstekompetanse i arbeidslivet øker over tid. Det fører til et begrenset antall jobber for personer med lave kvalifikasjoner og det vises derfor at personer uten fullført videregående opplæring vil i større grad stå utenfor arbeidsmarkedet, enn personer med fullført videregående opplæring (NOU 2021:2, s.106). Krav til kompetanse og kvalifisering kan øke mellomrommet i GAP-modellens søyler mellom menneskers arbeidsevne og samfunnets krav, da arbeidsmarkedet krever mer av den enkelte ansattes kompetanse. For å kunne åpne opp arbeidsmarkedets muligheter for utsatte grupper, kan man se på muligheter for å redusere risiko for arbeidsgivere til å ansette utsatte grupper, både midlertidig og faste stillinger. Bedre veiledning til arbeidsgivere og kollegaer i hele ansettelsesprosessen, vil lette arbeidsinkluderingsprosessen. Det legges også frem at bedre tilrettelegging og oppfølging av hjelpeapparatet og andre individuelle behov blir ordnet raskt (NOU 2021:2, s.150).

5. Metode

5.1 Ulike metoder

Metode er definert som en fremgangsmåte til å løse problemstillinger, tilegne seg ny kunnskap, fremskaffe eller etterprøve kunnskap. Ulike metoder kan være å intervju mennesker som kan belyse din problemstilling, utøve spørreundersøkelser som kan gi deg tall som er relevant for din problemstilling eller du kan gjøre en observasjon som beriker din studie. For å belyse en problemstilling på best mulig måte, kan hvilken metode man velger avgjøre hvor godt en klarer å belyse problemstillingen. Metoden kan være til stor hjelp for å innhente data og som også stiller krav til ærlighet og sannhet til datainnsamlingen (Dalland, 2020, s. 53-56). Å vurdere metodevalg innebærer selvkritikk der en må drøfte sitt eget metodevalg og vurdere om metoden er hensiktsmessig til sin studie. Metoden bør belyse problemstilling på best mulig måte, og en må vurdere om en annen metode belyser problemstilling bedre enn den andre (Dalland, 2020, s. 57).

5.2. Kvalitativ metode og kvantitativ metode

Både kvalitativ metode og kvantitativ metode bidrar til å forstå hvordan omgivelsene våre fungerer og samhandler. Ved kvantitativ metode er fremgangsmåten til målet gjennom spørreundersøkelser og andre målbare enheter for å belyse problemstillingen gjennom tall. Denne metoden innhenter et lite antall opplysninger med en bred målgruppe. Metoden er en systematisk og strukturert observasjon der forskeren forholder seg nøytral og får frem det

representative, det som er felles, blant målgruppen som besvarer spørreundersøkelsen (Dalland, 2020, s. 54-55).

Kvalitativ metode har en mindre gruppe som intervjues der intervjuene er bygd opp for å gå i dybden for å forstå personen situasjon og meninger bedre. Forskeren er delaktig i intervjuet og intervjuet vil bli preget av forskerens personlighet (Dalland, 2020, s. 57). Intervjuet dreier seg om å få en sammenheng og en helhet for å belyse deres problemstilling igjennom mennesker som har sitt å bidra med til belysningen. Intervjuobjektene har gjerne en historie som enten er avvikende fra det store felleskapet, eller som får frem noe særegent (Dalland, 2020, s. 54-55).

5.3 Min vurdering av metodevalg

Ved å lese meg opp på de ulike metodevalgene, vurderte jeg litteraturstudie som den mest hensiktsmessige metoden for min problemstilling. Jeg synes intervju eller spørreundersøkelser kunne belyst min problemstilling på en hensiktsmessig måte, men av hensyn til den sårbare gruppen lot jeg dette være, samtidig som det ikke er mulig å ha intervju med personer som er eller har vært pasient i nyere tid. Dette ville også ha ført til noe eldre informasjon, dersom jeg intervjuet tidligere pasienter. Vitenskapelige artikler basert på empiri, styrker besvarelsens pålitelighet og troverdighet ved å berike problemstillingens framgangsmåte, til å kunne belyse temaet i problemstillingen og videre gi en grundig drøftingsdel. Oppgaven anvendes med litteraturstudie som metode, med gitte retningslinjer fra Universitetet i Stavanger.

5.4 Litteraturstudie

I en litteraturstudie studerer man litteratur som er skrevet om virkeligheten. Artikkene skal være vitenskapelige, gjerne fra den originale forfatteren eller forskeren selv. Litteraturstudie skrives for å sammenligne allerede eksisterende kunnskap, så litteraturstudie skaper ingen ny kunnskap. Man skaffer seg en oversikt over kunnskap om et interessant tema og litteraturstudien systematiserer den innhentede kunnskapen. Studien kan være første del av et forskningsprosjekt. Litteraturstudie gir lite rom for selvstendighet i form av synspunkter og egne påstander, men studieformen legger til rette for å kunne sammenfatte og vurdere innsamlingen av data (Støren, 2013, s. 16-17).

5.5 Fordeler og ulemper ved litteraturstudie

Litteraturstudie begrenser muligheten til å belyse sin problemstilling med å underbygge og begrunne egne påstander og synspunkter som dessuten er akademias hovedsak. Enda en ulempe ved litteraturstudie er at materialet man bygger opp sin studie på, er av allerede eksisterende kunnskap som en innhenter til sitt prosjekt. Likevel gir en litteraturstudie deg mulighet til å studere vitenskapelige empiriske artikler, der en kan systematisere kunnskapen og belyse det allerede eksisterende i et nytt lys eller andre sammenhenger. Det gi muligheter for å tilegne seg kunnskap om temaer man interesserer seg i og det gir mulighet til å påbegynne et forskningsprosjekt (Støren, 2013, s. 16-17).

5.6 Analyse

Aveyard legger frem hvordan en gjennomfører en tematisk analyse. Jeg fulgte denne ved å lese gjennom de vitenskapelige artiklene jeg vurderte som passende til å kunne belyse min problemstilling, for så å identifisere hvilket tema de tok for seg. Jeg tok derfor en vurdering om temaet var relevant og så på artiklenes styrker og svakheter. Artiklene som ble valgt ut har jeg vurdert til å ha flere styrker enn svakheter. Jeg var opptatt av at artiklene også belyste problemstillingen min med flere perspektiv, så de utvalgte vitenskapelige artiklene er de jeg fant som belyste sitt perspektiv bedre enn andre artikler, med samme tema som jeg hadde sett for meg (Aveyard, 2018, s. 87-88).

5.7 Fremgangsmåte i litteratursøk

Mine søk for å finne artikler som jeg ønsket å bruke i bacheloroppgaven, har foregått fra februar til starten av mars 2022. For å finne den første artikkelen min «Samarbeid helse og arbeid- problemrepresentasjoner og blindsoner», brukte jeg oria.no og søkte på «arbeidsinkludering». For å avgrense antall treff begrenset jeg søket ved å få opp kun publikasjoner som er gjort de siste fem årene, i tillegg til å velge artikler fra fagfelleverderte tidsskrifter. Dette gjorde jeg igjennom funksjonen «avanserte søk». Ved å gjennomføre disse avanserte søkene fikk jeg 33 treff som jeg leste alle overskriftene på. Deretter trykket jeg meg inn på ti av dem for å lese sammendraget. Videre leste jeg fem fullstendige tekster. Når jeg leste «Samarbeid arbeid og helse- problempresentasjoner og blindsoner» valgte jeg denne da den fremmet hvorfor arbeid er helsefremmende, noe som er relevant for min problemstilling. Ved samme metode med avansert søk og arbeidsinkludering som søkeord, fikk jeg også opp «arbeidsinkludering av utsett ungdom» og «aktivitetspliktens innside og utside». Det vil si at

jeg fikk alle tre artiklene opp ved å bruke avansert søk med de kriteriene jeg har nevnt, sammen med søkeordet «arbeidsinkludering».

Selv om jeg fant de tre artiklene jeg bestemte meg for å bruke til slutt, søkte jeg likevel på flere ord. Med samme nevnte måte av å avgrense søkene mine på, byttet jeg kun søkeord. Når jeg søkte på «velferdspolitik», ga dette meg 67 treff der jeg leste alle overskriftene. Her leste jeg sju sammendrag og leste to fullstendige artikler. Videre søkte jeg på «ekskludering», dette ga meg 72 treff hvor jeg leste alle overskriftene. Videre leste jeg fire sammendrag og deretter leste jeg to fullstendige artikler. Jeg har også brukt på «arbeidsgiver» som søkeord, der jeg fikk 169 treff hvor jeg leste alle artiklenes overskrifter, deretter leste jeg fem sammendrag, uten å lese noen fullstendige tekster. For å se på engelske treff av temaet, søkte jeg «work inclusion for people with mental illness». Her fikk jeg 62 423 treff hvor jeg leste 30 overskrifter, leste sammendrag av seks artikler, leste fire fullstendige artikler, men brukte ingen av disse.

5.8 Kildekritikk

Kilder er informasjon som kan brukes til skiftelig arbeid. Kilde kan være litteratur fra artikler og bøker, kilde kan være fagfolk eller mennesker som forteller om opplevde hendelser, data fra egen undersøkelse, internett, vitenskapelige tidsskrifter, fag- og forskningsrapporter, lærebøker, offentlige publikasjoner, vitenskapelige monografier/bøker, fagleksika og ordbøker. Å ta en kildevurdering er en prosess for å sjekke om informasjonen er holdbart (Dalland & Trygstad, 2020, s.139-142). Begrepet kildekritikk er all vurdering av kildens troverdighet, relevans til sin problemstilling, kildesøking, begrunnelse av hvorfor kilden er valgt og deres gyldighet (Dalland & Trygstad, 2020, 143).

Artiklene jeg har valgt er dobbeltsjekkert opp mot «Norsk senter for forskningsdata» (NSD) for å se om de er fagfelleurdert, vurdert av en godkjent vitenskapelig redaksjon, godkjent ISSN, nasjonal eller internasjonal forfatterkrets og er utgitt i tidsskrifter som har nivå 1 (Kanalregister, 2022). Ved å oppfylle disse kriteriene styrkes de vitenskapelige artiklene sin gyldighet og reliabilitet. Noen av de valgte vitenskapelige artiklene har også flere forfattere, noe som styrker troverdigheten av artiklene ved at artiklene har flere vinklinger og synspunkt på det temaet. Artiklene er også nyere artikler, to er publisert i 2020 og en artikkel er publisert

i 2021. Artikkelen sørger for oppdatert informasjon. Alle artiklene er norske, noe som kan styrke fokuset på arbeidsinkludering i Norge.

Mine kilder har mulige svakheter. Da artiklene mine er norske kan dette også være en svakhet da dette kan føre til at jeg overser gode strategier for arbeidsinkludering som foregår i andre land. En mulig svakhet er at artiklene ikke legger spesielt vekt på arbeidsgivernes side av arbeidsinkludering, med tanke på økonomi, mulighet og om arbeidsplassene er arbeidsplasser med muligheter for arbeidsinkludering. «Samarbeid arbeid og helse- problemrepresentasjoner og blindsoner» har ikke ren forskning i seg, men utfører en empirisk analyse av strategiens hovedproblemforståelser og løsningsforslag, med utgangspunkt i Carol Bacchis «what is the problem represented to be»- tilnærmingen. Artiklene er dessuten en vitenskapelig publikasjon. Kjetil Frøyland sine intervjuer er gjennomført i perioden 2013-2015, som er noe eldre informasjon. Likevel ser jeg på som informasjonen Frøyland innhenter av ungdommene som relevant da deres meninger belyser temaet i min problemstilling på en hensiktsmessig måte.

5.9 Gyldighet

Kildenes troverdighet definerer gyldighet. Ved å sjekke opphavet til kildene, se på hvordan kilde det er, vurdere kildens relevans og generelt være kritisk til kildebruk, er med på å vurdere kildenes gyldighet (Trygstad & Dalland, 2020, 143). For å vurdere mine artikler har jeg sett på hvem som har skrevet de, hvor de er publisert og om de er fagfelleurdert. Artiklene er publisert i tidsskriftene tidsskrift for velferdsordning. Dalland presenterer et kildehierarki der det kommer frem at vitenskapelige tidsskrifter står høyest. Vitenskapelige artikler blir kontrollert gjennom redaksjoner som sikrer artiklenes kvalitet og skiller derfor fagartikler med vitenskapelige artikler. Vitenskapelige tidsskrifter skal presentere en ny innsikt på feltet og det som gjør artikkelen vitenskapelig er at resultatet skal være etterprøvbare og kan publiseres i et vitenskapelig tidsskrift. Artikkelen skal kunne anvendes i ny forskning og blir vurdert at den holder vitenskapelig standard av uavhengige fagpersoner. Dette arbeidet kalles fagfellevurderinger. Vitenskapelige artikler bidrar til at kan følge med på den faglige utviklingen som foregår og hvordan faget diskuteres av flere som bidrar (Dalland, 2020, s.144-145).

5.10 Inklusjons- og eksklusjonskriterier

For å kunne avgrense mitt innhold har jeg satt inklusjons- og ekskluderingskriterier. Mine inklusjonskriterier har vært å finne gode vitenskapelige artikler som er fagfellevurdert og som er relevant for min problemstilling. Artikkene er dobbeltsjekket mot NSD for å forsikre meg om at artiklene er fagfellevurdert. For å finne artiklene har jeg søkt igjennom oria.no og brukt avansert søk. Her har jeg avgrenset årstall på når artiklene er publisert, for å få opp artikler som er publisert de siste fem årene. Dette er for å forsikre meg at artiklene er nyere forskning og for å oppfylle retningslinjer for bacheloroppgaveskriving våren 2022. Jeg har fokusert på arbeidspolitikk og velferdspolitikk som er gjeldene i Norge, sammen med arbeidsinkludering og aktivitetsplikt i praksis, som artiklene sitt tema.

Mine eksklusjonskriterier har derfor vært artikler som ikke er fagfellevurdert og som er eldre enn de siste fem årene. Jeg har også valgt bort artikler som ikke er relevante for Norges arbeidspolitikk og velferdspolitikk, da jeg ønsker å belyse hva som foregår i Norge av arbeidsinkludering og arbeidsinkluderingstiltak. For å forholde meg til retningslinjer for bacheloroppgaveskriving våren 2022, har jeg ekskludert artikler som allerede er på pensumlisten for sosialt arbeid. Artikler som handler om arbeidsinkludering spesielt rettet mot eldre og fysisk funksjonshemmet, er ekskludert da dette ikke er relevant for min problemstilling. Jeg har inkludert generelt inkludering og om det er spesifikt, har det vært ungdommer som er arbeidsledige.

5.11 Oversiktstabell

Artikkel:	Nr. 1	Nr. 2	Nr.3
Navn	Samarbeid arbeid og helse-problemrepresentasjoner og blindsoner	Aktivitetspliktens innside og utside - Unge mottakere av sosialhjelp og deres erfaringer med aktivitetsplikt	Arbeidsinkludering av utsett ungdom - Kva slags utfordring er det?
Forfatter:	Kjetil Grimastad Lundberg. Anne-Mette Magnussen	Anne Birgitte Leseth. Susana Vilhena. Heidi Moen Gjersøe.	Kjetil Frøyland.

Metode:	Diskusjonsartikkel	Kvalitativ metode. Temaanalyse av materiale.	Re-analyse av kvalitativt datamateriale av 15 ungdomscase.
Subjekter:		16 unge stønadsmottakere, alder 19 til 29 år der sju er kvinner og ni er menn, som har aktivitetsplikt. Rekruttert gjennom Nav-ledere og veiledere fra fire middels store Nav-kontor i ulike kommuner i Sør-Norge.	Nav-veiledere, kontaktlærere, rådgivere, OT, psykisk helsetjeneste, rustjenester, oppsøkende tjenester og tiltaksarrangører.
Sentrale tema:	Arbeid som helsefremmende.	Unge sosialmottakere sine erfaringer med aktivitetsplikt.	Arbeidsledige, arbeidsmarkedet og hjelpeapparatets rolle i arbeidsinkludering.
Problemstilling:	Hvilke forståelser som ligger til grunn for myndighetenes problembeskrivelser og løsningsforslag på arbeid-helsefeltet.	Hvilke erfaringer har unge mottakere av sosialhjelp med aktivitetsplikt? På hvilken måte kan deres erfaringer bidra til å synliggjøre aktivitetsplikt som en resiprositetsbasert praksis?	Hva slags utfordring inkludering i arbeid av utsatt ungdom er.

6. Presentasjon og funn

Artikkel 1: Lundberg, K. G & Magnussen, A-M., 2021.

Artikkelens tittel er «Samarbeid arbeid og helse – Problemrepresentasjoner og blindsoner», er utgitt av universitetsforlaget og er fra Tidsskriftet for velferdsforskning. Forfatterne av artikkelen er professor Kjetil Grimstad Lundberg og professor Anne-Mette Magnussen. Artikkelen er skrevet for å forstå hvordan myndighetene tar for seg den pågående satsingen og samarbeidet mellom Helsedirektoratet og Arbeid- og velferdsdirektoratet, selv med store samarbeidsutfordringer blant sektorene. Videre legges det frem at arbeid er helsefremmende, med vekt på mental helse, og de individuelle og samfunnsmessige kostnadene det har å si at mange blir stående utenfor arbeidsmarkedet.

Funn:

Arbeid er helsefremmende dersom kvaliteten på arbeidet er god, unngår usikkerhet for ansettelse og muligheten for å bevare vedkommende sitt behandlingsløp samtidig som vedkommende er i arbeidsinkluderende tiltak. Nav mestrer ikke å integrere personer med psykiske problemer i det ordinære arbeidsmarkedet da det mangler kunnskap om koordinering og individualisering. Det er mangel på kunnskap om arbeid som mål og middel og det blir lite prioritert som virkemiddel i en bedringsprosess.

Artikkel 2: Leseth, A.B., Vilhena, S. & Gjersøe, H. M., 2020.

Artikkelen «Aktivitetsplikts innside og utside – Unge mottakere av sosialhjelp og deres erfaringer med aktivitetsplikt» er utgitt av Universitetsforlaget, fra Tidsskrift for velferdsforskning. Forfatterne av artikkelen er professor Anne Birgitte Leseth, stipendiat Susana Vilhena og førsteamanuensis Heidi Moen Gjersøe. Det blir gjort rede for aktivitetsplikten fordeler og ulemper fra kvalitative intervjuer med unge sosialhjelpsmottakere der de deler sine erfaringer med aktivitetsplikten.

Funn:

Regjeringens formål med aktivitetsplikt er å få flest mulig i arbeid ved å lette overgangen fra arbeidsløshet og å ha en vanskelig livssituasjon, til å være i lønnet arbeid. Ved å motivere vedkommende til å endre livssituasjon og for å kunne yte i arbeidslivet. Dette skulle motvirke

passive mottakere, til å heller kunne ha aktive arbeidssøkere. Arbeidsinkludering for personer med psykiske utfordringer gjør det vanskelig da Norges arbeidsmarked har høye krav til kvalifisert arbeidskraft. Aktivitetens innside er at det skaper sosiale aktiviteter og relasjoner, aktivitetsplikten sørger også for tett oppfølging fra Nav. Aktivitetens utside er at det er risiko for sanksjoner av mottakerens stønad.

Artikkel 3: Frøyland, K., 2020.

Artikkelen «arbeidsinkludering av utsett ungdom – kva salgs utfordring er det?» er utgitt av universitetsforlaget, fra tidsskrift for velferdsforskning. Forfatteren av artikkelen er forskeren Kjetil Frøyland. Artikkelen tar for seg utfordringer ved arbeidsinkludering av ungdommer som har ulike fysiske og psykiske utfordringer. Det gis også kunnskap om hvordan hjelpeapparatets ansatte og arbeidsgivere kan forstå arbeidsinkludering av marginaliserte ungdom og hvordan arbeidsplassene kan forbedre sitt utgangspunkt for arbeidsinkludering.

Funn:

Mellom 6 og 12 prosent av unge i alderen 16-24 år er uten jobb, er ikke under utdanning eller er i tiltak som behandling, i et langvarig tidsperspektiv. Tiltak med formål om at unge fullfører videregående skole, har vist seg å være viktig for arbeidsinkludering på lengere sikt. Spesielt utsatte ungdom er vanskelig å motivere, og mange får ikke startet med tiltak. Flere studier viser at en tett individuell oppfølging, med en skreddersydd plan, er det som fungerer best i samarbeid med utsatte ungdom. Ulike forhold ved samfunnet, stigma og arbeidsmarkedets krav kan gjøre det vanskelig for enkelte å ha åpne valgmuligheter. Arbeidsinkludering trenger at samfunnet prioriterer det, en indre motivasjon av arbeidssøkere og det trengs sosialarbeidere som følger opp arbeidssøkere.

6.1 Relevans

Artiklene tar for seg temaene arbeidsinkludering, aktivitetsplikt, samarbeid mellom sektorer og arbeidsinkludering for ungdom. Temaene er relevant for min problemstilling da de beskriver arbeidsinkludering som et komplekst tema. Dette er relevant i henhold til at jeg ønsker å fokusere på om aktivitetsplikt har bidratt til arbeidsinkludering av unge stønadsmottakere. Artikkelen om aktivitetsplikt tar for seg aktivitetspliktens innside og utside, som belyser fordeler og ulemper med å stille krav til arbeidsrettet aktivitet til unge stønadsmottakere. Denne artikkelen bruker jeg for å belyse hvordan aktivitetsplikten er med

på å fremme arbeidsinkludering for unge personer som har falt utenfor arbeidsmarkedet. «Samarbeid arbeid og helse– Problemrepresentasjoner og blindsoner» tar for seg hvorfor arbeid er helsefremmende. Artikkelen vil jeg se på i henhold til aktivitetsplikten formål om å få unge opp om morgenen og i aktivitet. Artikkelen er også med på å støtte opp under formålet til aktivitetsplikten om at aktivitet er viktig for å beholde hverdagens rutiner, samtidig som aktivitet er viktig for vår livskvalitet. Ved å se arbeidsinkluderingsansvaret som deles på individet, arbeidsplassen og støtteapparatet rundt vedkommende, ser en kompleksitet av arbeidsinkludering, men også hvorfor det er viktig at alle tre parter tar på seg ansvaret om å inkludere arbeidsledige. Kunnskap om hvorfor arbeidsinkludering er viktig og hvordan man utfører inkluderingen, har også mye å si på hvordan en klarer å håndtere arbeidsledighet. Dette har artikkelen «arbeidsinkludering av utsett ungdom- kva salgs utfordring er det?» lagt frem på en hensiktsmessig måte. Jeg ønsker å se på artikkelen i lys av hvordan aktivitetsplikt kan utøves for å inkludere flest mulig unge stønadsmottakere inn i arbeidslivet. Selv med kun en artikkel om aktivitetsplikt, støtter de andre artiklene opp med relevant innhold for å drøfte kompleksiteten av både aktivitetsplikt og arbeidsinkludering.

7. Drøfting

GAP- modellen legger frem hvordan mennesker faller utenfor arbeidslivet da mennesker har for lite kompetanse og kvalifikasjon til å møte arbeidsmarkedets krav for å bli sysselsatt (Lauveng, 2020, s. 58). Regjeringen legger vekt på at arbeidsdeltakelse er helsefremmende, da arbeid sørger for økonomisk frihet, arbeidsmarkedet er en sosial arena og en er stadig i stimuli av mestring. Innføringen av aktivitetsplikten i 2017 som en *skal-* utøvelse, har som formål å støtte unge stønadsmottakerne sin sjanse til å styrke sine individuelle ferdigheter, for å stå sterkere i et konkurransedrevet arbeidsmarkedet. Arbeidsmarkedet er en stor konkurranse der man konkurrerer mot andre om å få jobben. Aktivitetsplikten styrker hjelpeapparatets oppfølging og sørger for at ungdommene deltar i arbeidsrettet tiltak, og videre raskt i jobb (Leseth, et. al., 2020, s. 137). Likevel legger Frøyland frem kompleksiteten av arbeidsinkludering og at det krever noe av både individet selv, men også hjelpeapparatet og arbeidsmarkedet for å få til en vellykket arbeidsinkludering (2020, s.197). Aktivitetsplikten vil videre bli drøftet frem og tilbake om plikten er en god innføring for å minimere arbeidsledighet. Videre om plikten er med på å styrke overgangen fra arbeidsledighet til arbeidsdeltakelse og om teorien aktivitetsplikten fører med seg styrker unge stønadsmottakere sine muligheter for å bli sysselsatt.

7.1 Arbeidsinkludering og aktivitetsplikt

Arbeidsledighet har store samfunnsøkonomiske konsekvenser. Ved tap av arbeidskraft, produktivitet og kostander av utbetaling av stønader, utgjør dette en god del penger fra statsbudsjettet hvert år (Oslo Economics, et. al., 2021, s. 22). Arbeidsinkludering kan ses på som en dragkamp mellom at mennesker faller utenfor arbeidslivet, og å skape plass til alle i arbeidslivet. Aktivitetsplikten har som formål med å gi den hjelpen som skal til for å få mennesker som står utenfor arbeidsmarkedet, inn på arbeidsmarkedet. Aktivitetsplikten sørger for tett oppfølging mellom hjelpeapparatet og arbeidsledige. Plikten skaper gode hverdagsrutiner, innebærer plikter om aktivitet som videre kan skape mestring og følelse av at det er en mening ved å stå opp om morgenen. I delrapport 2 utført av Frischsenteret, basert på kvalitative evalueringer, er resultatene at lovgitt aktivitetsplikt ikke har hatt økt overgang til arbeid eller utdanning for stønadsmottakere under 30 år (Hernæs, 2021, s.33). Ungdommenes meninger om aktivitetsplikten er at de er mindre positive til aktivitetspliktens sanksjoner enn selve plikten til aktivitetsdeltakelse (Leseth, et. al., 2020, s.135). I artikkelen «aktivitetspliktens innside og utside- unge mottakere av sosialhjelp og deres erfaringer med aktivitetsplikt» blir det gjort kvalitative intervjuer av personer som deltar i arbeidsrelatert aktivitet. Har blir det fortalt ulike sider av aktivitetsplikten. Deres meninger om aktivitetsplikten vil jeg drøfte underveis.

7.2 Arbeidsinkludering er tredelt

Frøyland legger frem tre forståelsesmodeller som kan være med å utføre en vellykket arbeidsinkludering. Begrepene han bruker er «support- side», «Demand- side» og «supply- side». Disse vil bli forklart fremover i drøftingsdelen. Frøyland legger frem kompleksiteten av arbeidsinkludering og at det krever noe av alle tre parter, inkludert at samfunnet legger til rette for gode tiltak og gode løsninger på arbeidsinkludering. Det enkelte individ må gi sin energi inn i prosjektet, mens arbeidsplassen må sørge for at vedkommende blir ivaretatt både sosialt, men også gi god nok opplæring. Kollegaer og arbeidsgiver må få nok kunnskap og sosialarbeidere må være tilgjengelig til å hjelpe både arbeidstaker og arbeidsgiver for å skape forståelse og et godt samarbeid. Ikke minst er et godt behandlingsforløp med koordinerte tjenester for vedkommende også hensiktsmessig. Flere eksempler viser til at inkludering av utsatt ungdom på arbeidsmarkedet, er komplekse prosesser som krever tid, kunnskap og kompetanse for alle involverte parter (Frøyland, 2020, s. 195). Det kreves også skreddersydd program for den enkelte arbeidssøker og det krever vektlegging av vedkommende sine opplevelser. Dette vil kreve behov for spesifikk kompetanse og egne kompenserende tiltak

som kan medføre mestring og vekst gjennom arbeid (Frøyland, 2020, s.197). Jeg skal videre drøfte hvordan aktivitetsplikten samsvarer med Frøyland sin teori om at arbeidsinkludering krever en innsats av arbeidsledige, hjelpeapparatet og arbeidsmarkedet.

7.3 Individuers mulighet for arbeidsinkludering- Supply- side

«Supply-side» beskriver Frøyland som individenes faktorer til å få seg jobb. Han ser på ungdommens innsats til å utforske hva som fins av jobber og hvordan vedkommende klarer å holde på en jobb. Her legges det vekt på individets innsats og motivasjon til arbeid, hvor mye vedkommende selv er ansvarlig for prosessen og hvordan vedkommende opptrer.

Arbeidsledige blir ansvarliggjort for å gjøre noe med sin situasjon ved å søke på jobber eller ikke (Frøyland, 2020, s.189). Ved å se på GAP-modellen sitt teorigrunnlag, ser man at mennesker sine ressurser må styrkes for å møte kravene til arbeidsmarkedet. For å se på søylen som tilsvarer mennesker sin arbeidsevne, kan man se likheter med hva Frøyland sin «supply-side»- teori beskriver om individets mulighet til arbeidsinkludering. GAP-modellen legger likevel vekt på at helse og uhelse oppstår i møte mellom enkeltindivider og arbeidsmarkedets krav. Ved tilrettelegging for sykdom, skade eller funksjonsnedsettelse, kan flere personer være i arbeid dersom justeringer foregår mellom mennesker sin arbeidsevne og samfunnet eller arbeidsmarkedets krav. Hvis sykdom kun blir oppfattet som et individuelt problem, kan dette føre til at gapet mellom mennesker sin arbeidsevne og arbeidsmarkedets krav kan være større enn nødvendig. Samtidig vil en overser gode muligheter for tilrettelegging og en ser tilstander til enkeltindivider som noe som er kun problemet ved personen, og ikke i samspill med omgivelsene (Lauveng, 2020, s. 58). Helse og uhelse er ikke enten- eller, men noe som blir skapt i møte mellom mennesker og samfunn. Ved å være enige om at sykdom ikke er et individuelt problem, samtidige som man er klar over tilretteleggingsmuligheter, kan arbeidsinkludering ses på som et fellesskap mellom alle tre parter (Lauveng, 2020, s. 61). Tilrettelegging dreier seg om mye, blant annet arbeidsoppgaver, arbeidstider, hjelpemidler og tilrettelegging i form av at ikke alle tiltak eller løsninger fungerer for alle. Borgere er forskjellige og unike, det er derfor hensiktsmessig at arbeidsmarkedet også byr på unike tilretteleggingsmuligheter for alle slags borgere. Dersom problemforståelsen dreier seg om at helse er individrettet, kan dette skape utenforskap og stigmatisering, i den forstand at arbeidsledighet reduserer sosial kontakt. Videre fører utenforskap med seg gjerne ensomhet og andre sosiale problemer (Hagaseth, 2019, s.27). Problemforståelse er derfor viktig i arbeidsinkluderingsarbeid da dette definerer mer av

hvilken ansvarsfordeling som må til, muligheter for tilrettelegging og at ikke sykdom ses på som individrettet, men noe som skapes i samhold mellom individ og samfunn.

Arbeid er som oftest helsefremmende da arbeid blant annet kan sørge for stabil økonomi, sosiale relasjoner og personlig vekst. Arbeid kan også påvirke livskvaliteten til det bedre da arbeid kan være positivt i samspill med andre og indre påkjenninger som mestring, personlig vekst og utvikling. Dette kraver en god balanse mellom utfordringer og mestring i arbeidsrelaterte oppgaver. Likevel kan helseutfordringer stå i veien for at mennesker blir sysselsatt, men det kan det også være andre grunner til, som arbeidsgiverens holdninger, velferdsstatens oppbygning og manglende kunnskap om arbeidsinkludering for hjelpeapparatet og arbeidsgivere (Hagaseth, 2019, s. 40). Flere arbeidssøkere blir møtt med et nei da de enten har en funksjonsnedsettelse, psykiske utfordringer eller har nedsatt arbeidsevne av andre årsaker. Avslag i jobbsammenheng kan redusere motivasjon til å både forbedre sin kompetanse og kvalifikasjon, men også til å tro at man får innpass i det ordinære arbeidslivet. Negative erfaringer med Nav og hjelpeapparatet har også vist til svekket motivasjon for marginaliserte ungdom som ønsker å få seg en jobb. Arbeidsledighet påvirker vår helse og livskvalitet, da utenforskap av arbeidslivet ikke gir tilgang på arbeidslivets goder (Hagaseth, 2019, s.43). Det er flere tiltak som er satt i gang for å ivareta marginaliserte ungdom. Det har spesielt vært en satsning på å få ungdommer til å fullføre videregående skole for å kunne drive vellykket arbeidsinkludering.

Å fullføre videregående opplæring har vist seg til å være avgjørende for å kunne få en jobb. Fullføring av videregående opplæring har også vist seg å være viktig for arbeidsinkludering på sikt (Frøyland, 2020, s.188). Tilrettelegging for at vedkommende fullfører videregående opplæring, samtidig som vedkommende er i arbeid, ses også til å fungere. Grunner til dette er at motivasjonen til skole øker, dersom man kan komme tilbake til arbeidsplassen sin. Likevel er det ikke nok tilrettelegging og individualisering av hvordan en får ungdommer i arbeid. Ved for lite oppfølging av unge i inkluderingsprosessen blir deres motivasjon kortvarig, dersom de har sine utfordringer allerede, og i tillegg er nødt til å fullføre prosessen alene. Det er også flere som ikke fullfører videregående skole da de ikke får lærlingplass. Andre slutter på grunn av dårlig trivsel på skolen (Leseth, et. al., 2020, s. 129). Trivsel i skolesammenheng er varierende hos ungdommer og mange har ikke krefter til å sette seg på skolebenken for å få innpass i arbeidslivet. Dersom arbeidsledige hever sin kompetanse, er dette med på å redusere gapet mellom arbeidstaker og arbeidsmarkedets krav. Likevel vokser kravene som

arbeidstaker da arbeidsmarkedets er i utvikling. Arbeidsmarkedet er i stadig utvikling av kompetanse, ny kunnskap og trenger høyere kvalifisering for ansettelse. Det kan være vanskelig å motivere ungdom til å fullføre videregående skole. Likevel ser dette ut som et viktig steg for arbeidsinkludering på sikt, noe som kan motivere ungdommer dersom de får jobb etter endt skolegang.

Aktivitetsplikten stiller også krav til at ungdommene er delaktig i sin prosess, fra å være arbeidsledig til å bli sysselsatt. Plikten sørger for at unge stønadsmottakere må delta i arbeidsrettet aktivitet for å kunne motta full stønad. Dette krever innsats, viljestyrke og motivasjon av den enkelte for å oppnå kravene som blir satt for å motta full stønad. I intervjuene med ungdommene som deltar på aktivitetssenter, uttrykker flere at aktivitetsplikten er en glede, da det skaper en sosial arena der flere arbeidsledige møtes for å utøve aktivitet. Her er det både sosiale aktiviteter, men også arbeidsrettet aktivitet som rollespill av arbeidsintervjuer og man kan få hjelp til å sende søknader til ulike arbeidsplasser. De uttrykker glede av å ha noe å gå til, som samtidig reduserer dødtid på fritiden. Aktivitetsplikten skaper en rytme i hverdagen som gjør at ungdommene kommer seg opp om morgenen og ut døra. De får tilgang til PC og skriver på aktivitetssentrene, som hjelper dem i søknadsprosessen (Leseth, et. al., 2020, s.130). Intervjuobjektene uttrykker at det er godt å få hjelp til å skaffe seg jobb, samtidig som jobbsøkingen styrker følelsen av mestring og motiverer ungdommene for å komme et skritt nærmere arbeidslivet. Ved å ha møteplikt hos aktivitetssentrene gir det sosialt stimuli og gir mulighet for hjelp til jobbsøking (Leseth, et.al.,2020, s.136).

Det er ikke nødvendigvis sanksjoner som gjør at vedkommende kommer nærmere arbeidslivet (Leseth, et.al.,2020, s.127). Flere intervjuobjekter meddeler frustrasjon over trekk av stønad dersom man ikke møter opp til aktivitetssenteret eller ikke følger opp sin aktivitetsplikt. Noen uttrykker at opplegget kan være barnslig og føler at man er med på et useriøst opplegg, som innebærer mer lek enn fremgang mot arbeid i ordinære arbeidsplasser. Deres utøvelse av belønning for deltakelse minner dem om barnepremiering, noe noen liker og andre ikke. Likevel uttrykker de god atmosfære hos aktivitetssentrene, der en kun må møte opp for å få stønad og heller velge de aktivitetene som foregår i løpet av en dag selv. Intervjuobjektene ser på dette som nyttig og givende da en kan velge om en skal søke på jobber eller delta på sosiale aktiviteter (Leseth, et.al., 2020, s.131). Andre ser ikke koblingen mellom aktivitetssentrenes aktiviteter og arbeidslivets plikter. Deres sjans til å «komme seg videre»,

sier intervjuobjektene har mye å si hvilken veileder du har. Ungdommen uttrykker aktivitetsplikten som en uforutsigbar praksis, selv om de er klar over reglene om oppmøte og sanksjoner. Uforutsigbarheten er derfor knyttet til hvorvidt Nav-veiledere utøver sin praksis i henhold til brudd på vilkår (Leseth, et.al., 2020, s.137).

Aktivitetsplikten styrker individets mulighet til å søke jobb, ha en mer fornuftig hverdagsrytme og kan føre vedkommende nærmere arbeidslivet. Man kan kanskje styrke individet og sette krav som må oppfylles for å få utdelt stønad, men hva hjelper det når ikke noe annet blir endret? Det foregår et økt kompetansenivå og ufaglærte arbeidsplasser reduseres. Arbeidsmarkedets krav er så høye, at en kan utvikle sine ferdigheter og kunnskap så mye en bare vil, men konkurransen om plassene er likevel høy. Aktivitetsplikten er veldig individrettet. Dersom aktivitetsplikten skal kunne minske gapet mellom menneskers sin arbeidsevne og arbeidsmarkedets krav, vil det være gunstig at arbeidsmarkedet kan «møtes på midten». Altså ved å senke kravene, for at alle kan ha mulighet til å være i arbeid. Andre muligheter for en mer vellykket arbeidsinkludering er tilrettelegging og tilpasning av arbeidsoppgaver og arbeidstid. Dersom gapet skal minskes, ser jeg det på som hensiktsmessig at både arbeidsmarkedets krav er også mer tilpassningsdyktig, enn at individet selv må stå alene med ansvaret om å redusere gapet.

7.4 Arbeidsmarkedets mulighet for arbeidsinkludering- Demand-side

“Demand-side” – perspektivet til Frøyland har fokus på arbeidsplassen og arbeidsgiverens rolle i arbeidsinkluderingsprosessen. Her ønsker man å se på arbeidsgiverens mulighet til å inkludere flere. Arbeidsgivere kan bli mer bevisst på sitt ansvar angående arbeidsinkludering, ved å få mer kunnskap og kompetanse i håndtering av arbeidsinkludering for arbeidsledige med ulike «utfordringer». Arbeidsplassen kan gjøre endringer som vil åpne opp for et mer inkluderende arbeidssted. Arbeidsplassen skal gjerne by på naturlig bistand (Frøyland, 2020, s. 191). Naturlig bistand innebærer at arbeidsgiveren og kollegaer gir opplæring, lærer vekk sosiale ferdigheter og arbeidsrelaterte ferdigheter, som å informere om offentlig transport for å komme seg til arbeidsplassen. Grunnen til at det er arbeidsgivere og kollegaer som følger vedkommende opp i ansettelsesprosessen, er at de kjenner arbeidsplassen best. Ekstern støtte av sosialarbeidere benyttes kun dersom naturlig støtte ikke er tilstrekkelig (Wangen, 2019, s.143). Ved å ha tilstrekkelig kompetanse om hvordan en utøver naturlig bistand, inkludere vedkommende i fellesskapet og hvordan en tilpasser arbeidsoppgaver til den enkelte, kan arbeidsinkludering virke mer håndterbart for arbeidsgivere og kollegaer. Det kan også sørge

for at arbeidstakeren blir værende i jobben. Slike justeringer kan redusere gapet som bli illustrert i GAP-modellen, for en mer vellykket arbeidsinkludering.

Det er flere som fullfører videregående opplæring, studerer og videreutdanner seg. Det er derfor gunstig å se på arbeidsmarkedets utvikling, for å forstå satsningen på å få marginaliserte ungdom i arbeid. Det norske arbeidslivet stiller store krav til kompetanse hos den enkelte arbeidssøker. Utviklingen er med på å tydeliggjøre risikoen for ungdommer å falle vekk fra arbeidsmarkedet eller ha svak tilknytning til arbeidsmarkedet (Lidén & Trætteberg, 2019, s. 12). Kunder eller brukere vil bli møtt av kompetente ansatte som kan gi riktig hjelp. Dette gjør at ufaglærte kan streve med å finne en jobb som passer deres kompetanse og kvalifikasjon. Det krever mye av enkeltindividet for å tilegne seg nok kunnskap og riktig kompetanse for å bli sysselsatt.

Aktivitetsplikten kan støtte opp under at arbeidsledige får økt kompetanse i arbeidsmarkedet sin struktur og hva arbeidsmarkedet krever av sysselsatte. Likevel kan aktivitetsplikten komme til kort for å gjøre vedkommende i stand til å være kvalifisert og kompetent raskt nok (Leseth, et. al., 2020, s.136). Derimot kan manglende kunnskap fanges opp tidlig, og de unges private stemme kan fanges opp i forhold til hva de ønsker å jobbe med, og videre dyrke mål deretter. Aktivitetsplikten stiller ikke nødvendigvis krav til arbeidsmarkedets mulighet for arbeidsinkludering, men forarbeidet som blir grunnlagt mellom hjelpeapparatet og ungdommen selv, kan gjøre overgangen lettere fra arbeidsledighet, til å møte arbeidsmarkedets krav til kompetanse og kvalifikasjon. Ved et godt samarbeid til hjelpeapparatet, kan arbeidsgivere og kollegaer sørge for en bedre ivaretagelse og ved nok kunnskap til den nye ansatte være med på å føre en vellykket arbeidsinkludering.

I intervjuene til Frøyland sier ungdommene at de gjerne har en arbeidsplass å gå til, men det er et kortvarig opphold eller ender lenge før det skulle. Dette oppleves som et nederlag for ungdommene. Selv om ungdommene har en arbeidsplass å gå til, betyr det ikke nødvendigvis at vedkommende føler seg inkludert i personalgruppen. Det kan være en god «jobbmatch», altså at arbeidstaker trives i jobben og deres arbeidsoppgaver, men at vedkommende har problemer med å finne sin plass i fellesskapet. Hvis vedkommende har fått seg en arbeidsplass, og likevel ikke møter opp, kan det være noe i veien. Det er verdifullt at ungdommens private stemme kommer frem i lyset om sin situasjon og om eventuelle endringer kan føre til at vedkommende trives bedre, og føler seg mer inkludert av fellesskapet (Frøyland, 2020, s.

193-194). Det å ikke møte opp kan også handle om vedkommende sine følelser og tanker rundt inkluderingsprosessen. Ved å prate om det som er vanskelig kan en gjøre noen justeringer, samtidig som kollegaer og arbeidsgiver får en opprustning til å ivareta vedkommende, kan slike justeringer gjøre at arbeidsinkluderingsprosessen bli vellykket. Det kan kanskje være derfor mange unge bryter sitt opphold på en arbeidsplass, dersom deres private opplevelser og tanker ikke blir luftet med en vedkommende er trygg på.

Arbeid er helsefremmende om arbeidets kvalitet er god (Lundberg & Magnussen, 2021, s.43-44). På den ene siden kan det være vanskelig å sikre en arbeidsplass med høy psykososial kvalitet til alle. Psykososial kvalitet er en samlebetegnelse på hvor mye en føler seg trygg på arbeidsplassen, at arbeidsplassen gir mulighet for en grad av kontroll og at kravene ikke er for lave eller for høye så en kan føle på mestring og mening med det arbeidet man utfører. Lønn er også med i vurdering av om en har høy eller lav psykososial kvalitet på arbeidsplassen sin. Ved å ha lavere utdanning, arbeider man gjerne i jobber med høy risiko for automatisering og der det er mulighet for å redusere antall ansatte. Det vises også at arbeidsplasser med lav psykososial kvalitet sliter med å finne relevante læringsaktiviteter, samtidig har arbeidsplassene har mangel på tid og penger til opplæring (NOU 2021:2, s.36). Det kan derfor se ut til at jobber som krever lav kompetanse, også ser ut til å også ha mindre god psykososial kvalitet. På den andre siden kan arbeidsplasser ivareta arbeidstakeres mentale helse ved å legge til rette for at forutsetningene ved å arbeide ved deres arbeidsplass, er av høy psykososial kvalitet. Arbeidsmiljø er ett av flere forhold som påvirker arbeidsinkludering (NOU 2021:2, s 171). En mulighet for å legge til rette for et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø er å ha faste ansettelser. Dette gir stabilitet for både arbeidsgiver og arbeidstaker og skaper en forutsigbarhet (NOU 2021:2, s.32). Her kan også jobbmatch være et godt verktøy som ivaretar vedkommende mental helse, da en trives med arbeidsoppgavene.

Jobbmatch eller en skreddersydd jobbstøtte, er en fremgangsmåte for å finne riktig jobb til riktig person, samtidig som en følger vedkommende opp under hele prosessen og etter ansettelsen. Her sammenligner man ønsker og interesser hos den arbeidsledige, med arbeidsplassens arbeidsoppgaver og tilbud (Wangen, 2019, s. 128-131). Ved bruk av ordinære arbeidsplasser for inkludering, kan vedkommende blomstre av ferdigheter og kunnskap etter å ha fått prøve seg i ulike arbeidsoppgaver. Ved å prøve seg i ulike arbeidsplasser kan dette skape motivasjon til å endre sin livssituasjon. Flere eksempler har vist at selv med korte opphold på ordinære arbeidsplasser har fungert motiverende for ungdommer. Dette krever at

hele arbeidsplassen deltar i arbeidsinkluderingsprosessen av vedkommende. Støtte fra ulike instanser ses også på som betydelig i arbeidsinkluderingsprosessen. Støtten fra ulike instanser kan være at tjenestene er samkjørte og at de har en god dialog med arbeidsgiver. Det krever også at alle på arbeidsplassen får en samkjørt opplæring av en Nav-veileder, som er tilgjengelig dersom arbeidsplassen eller arbeidstakeren trenger hjelp (Frøyland, 2020, s.194).

7.5 Hjelpeapparatets mulighet for arbeidsinkludering- Support-side

“Support-side”- perspektivet legger vekt på arbeidet som ulike hjelpetjenester og støttesystemet gjør, for å fremme inkludering i arbeidsmarkedet. Sosialarbeideren står imellom spenningsfeltet individ og samfunn, eller mellom individ og arbeidsmarkedet som er mer relevant i dette tilfellet. Sosialarbeideren må jobbe i begge ender av sosiale problemer som oppstår i møte mellom individ og deres omgivelser. Sosialarbeidere må kunne løse, lindre og forebygge problemer (Glemmestad, et. al., 2019, s. 63). Dette kan ses i sammenheng med GAP-modellen der sosialarbeidere jobber i endene av skalaen i GAP-modellens illustrasjon. Sosialarbeidere jobber i gapet mellom menneskers ressurser og arbeidsmarkedets krav med å finne riktig metode for å tette gapet for hver enkelt arbeidsledig. Tilbud og tjenester er også viktig at sosialarbeidere får opplyst sine brukere om. Det krever også at sosialarbeidere finner riktig aktivitet eller arbeid til riktig person. Forbedring av arbeidsrettet aktivitet, har stor betydning for å styrke arbeidsledige sine muligheter for sysselsetting. Det legges vekt på god gjennomføring av jobbmatch. Det er bærekraftig dersom oppfølgingstiltak blir gjennomført i form av at hjelpeapparatet gir tilstrekkelig informasjon til arbeidsgivere, kollegaer, familiemedlemmer og individet selv. I tillegg til at det gis støtte på arbeidsplassen, får arbeidssøker en mentor som er med på arbeidsplassen når det er nødvendig. Et godt samarbeid mellom alle instanser, som er relevant for arbeidssøkeren, bidrar til å drive vellykket arbeidsinkludering (Frøyland, 2020, s.191). Det er dessverre slik at helsevesenet har i lang tid vært svært lite opptatt av deltakelse i arbeidslivet som en del av behandlingsopplegget til pasienter. Arbeidsrettede tiltak og medisinsk behandling har foregått separat og har ikke blitt praktisert som mulig å gjennomføre samtidig (Lundberg & Magnussen, 2021, s.39). Dette kan ha mye å gjøre med lite fokus på tverrfaglig samarbeid og sosialarbeiderens utøvelse av sitt mandat av arbeidsinkludering. Det kan også handle om statens muligheter for å legge til rette for flere arbeidsinkluderende tiltak og gi rom for at det er tidkrevende å få marginaliserte ungdom inn i et trygt og velfungerende arbeidsforhold.

«Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling» (OECD) legger frem problemet med at manglende samordning mellom ulike deler av helsesektoren og velferdssektoren fører til at flere står utenfor arbeidsmarkedet, spesielt mennesker med moderate psykiske problemer.

OECD viser til dårligere løsninger på koordinerte og integrerte helse- og arbeidsmarkedstjenester, da det mangler forpliktelser og retningslinjer fra myndighetene og ekspertgruppene til å gjennomføre gode inkluderingstiltak på arbeidsmarkedet. Tettere samarbeid mellom helsevesenet og Nav kan også føre til rydding av roller og ansvar, styrke kunnskapsgrunnlaget for utvikling av tjenester og videre strategi, lage felles arbeidsformer og tiltak som gjelder for alle, og å styrke kompetansen om målgruppen (Lundberg & Magnussen, 2021, s.40). Det kan tenkes at dette ikke har blitt gjort da det er en omfattende prosess. Likevel kan denne endringen føre til høyere sysselsettingstall og færre på stønad på sikt. Samtidig som flere blir ivaretatt av helsevesenet og arbeidsmarkedet.

Aktivitetsplikt sørger for at hjelpeapparatet har en mer delaktig rolle og har mer oppfølging av arbeidsledige. I intervju med unge stønadmottakere legges det frem hvor viktig relasjonen til sin veileder er og hvor tilgjengelig veilederen er, som helt avgjørende i forhold til videre deltakelse i aktivitetssenteret. Dette uttrykker ungdommene også er avgjørende for å komme raskt ut i jobb og følelsen av å «være normal». Relasjonen er også avgjørende om ungdommene føler aktiviteten er et rimelig bytte mot å motta stønad (Leseth, et.al., 2020, s.133). Ungdommene har erfaringer med at tilgjengelighet og relasjon svinger i hvordan veilederen er. Betydningen av tilgjengeligheten og relasjonen de har med veilederen sin, sier flere intervjuobjekter er avgjørende avgående det å komme raskt i jobb og det å skape gode samarbeidsrelasjoner mellom hjelpeinstanser og potensielle arbeidsgivere (Leseth, et. al., 2020, s.132-133).

Aktivitetsplikten fungerer som et nytt verktøy i arbeidet med stønadmottakere, noe sosialarbeider har uttrykt er positivt da dette er noe en skal utøve, og ikke kan pålegge brukeren selv (Hernæs, 2021, s.34). Evaluering av aktivitetsplikten konkluderer med at den trolig har bidratt til bedre oppfølging av brukergruppen, men at det varierer i hvor stor grad Nav-kontorene evner å gi en meningsfull og velegnet aktivitet til hele brukergruppen (NOU 2021:2, s.272). Et sentralt funn i delrapport 1 var at de ulike Nav-kontorene har utfordringer med å etablere aktiviteter som passet alle typer brukere. Spesielt for dem som står langt unna arbeid, vises det å være vanskelig å treffe riktig aktivitet, da aktivitetene ikke fanger deres interesse eller at det kan være for høye mål til at målgruppen mestrer aktivitetsplikten.

Tiltakene ser ut til å fungere best på dem som står nærmest arbeid (Hernæs, 2021, s. 35).

Dette kan tydes på at aktivitetene ikke er nok individregulert eller at vedkommende sin private stemme ikke blir fanget opp og vektlagt. Sosialarbeiderens mulighet til å bruke tid på aktivitetsrettet arbeid og individrettet plan, kan gjøre at en fanger ungdommenes private meninger bedre opp, til å videre sikre for aktivitet som passer hver enkelt bedre.

Praktiseringen av aktivitetsplikten er annerledes fra Nav-kontor til Nav- kontor.

Sanksjonsbruken varierer også fra kommune til kommune, der noen ikke utfører sanksjoner i det hele tatt. Aktivitetsplikten som tiltak kan derfor være vanskelig å sammenligne mellom kommunene da de utfører ulik praksis, samtidig som aktivitetsplikten er relativt ny (Hernæs, 2021, s.11).

7.5.1 Sosionomens rolle og tid til arbeidsinkludering

Det blir argumentert mot at sosialarbeidere ikke har tilstrekkelig med tid til å drive god arbeidsinkludering. Sosialarbeidere uttrykker at det er spesielt tidkrevende med utsatt ungdom i arbeidsinkluderingsprosess, og at de unge gjerne trenger langvarig oppfølging for å kunne ha en langvarig jobb. Selv med mange satsninger innfor arbeidsinkludering over mange år, har det manglet gode løsninger på å inkludere unge som står utenfor arbeidsmarkedet (Frøyland, 2020, s.188). Ved et tettere samarbeid mellom sektorene, og eventuelt at jobbspesialister deltar mer i et helhetlig tilbud til de unge, kan arbeidsinkludering ivaretas. En jobbspesialist jobber med arbeidsinkludering og overgang fra arbeidsledighet til sysselsetting. Det er mulig at en satsning på flere jobbspesialister generelt, og at flere jobbspesialister er mer innblandet i ungdommens tjenestetilbud, kan lette på andre generelle sosionomer sitt omfattende tidsbruk til arbeidsinkludering, dedikeres mer til jobbspesialister. Jobbspesialister sørger for å ivareta arbeidsinkluderingsprosessen og bruke tid til å forbedre arbeidsinkluderingsmulighetene. Ved å bruke gode verktøy som jobbmatch og at hver jobbspesialist har tid til sine ungdommer og andre arbeidsledige, kan det foregå en mer vellykket arbeidsinkludering for generelt arbeidsledige borgere. Også kunnskap om ungdommene har vist seg å være nyttig. Dette er også tidkrevende, så en satsning på for eksempel å ha jobbspesialister med på laget fra start, kan bidra til å bli bedre kjent med ungdommens ønsker og muligheter. Det er en mulighet til å investere i gode tiltak, som på sikt gjerne legger til rette for at ungdommene finner sin plass på arbeidsmarkedet og forebygger høyere andel arbeidsledighet.

Aktivitetsplikten sørger for bedre oppfølging fra sosialarbeiderens side og en mulighet til å styrke veien mot selvforsørgelse bedre, men det er likevel mangel på meningsfulle og

velegnet aktiviteter som tilbys stønadsmottakere. Sosionomens mulighet til å bruke tid på aktivitetsrettet arbeid og individrettet plan kan gjøre at en fanger ungdommenes private meninger bedre opp, til å videre sikre for aktivitet som passer hver enkelt bedre.

Aktivitetsplikten kan fungere bra dersom det også blir investert i flere jobbspesialister som sørger for å følge opp aktivitetsplikten, men også følger opp arbeidsinkludering for unge stønadsmottakere. Jobbspesialistene skal være spesialister på overgangen fra arbeidsledighet til arbeidstaker. Jobbspesialister skal også ha nok kunnskap om ledige stillinger, ha god kontakt med potensielle arbeidsgivere og bli kjent med ungdommen for å sørge for best mulig arbeidsinkluderingsprosess. Jobbspesialister jobber mellom spenningsfeltet individ og samfunn. Jobbspesialister sine arbeidsoppgaver kan være avgjørende i forhold til hvor høy arbeidsledighet det er i landet, men også være med på å tette gapet mellom mennesker sin arbeidsevne og arbeidsmarkedets krav på en hensiktsmessig måte. Dette gjør de ved å ivareta arbeidsmarkedets interesser og krav, sammen med å ivareta individenes individuelle motivasjon, interesser og arbeidsevne. Deres rolle kan ved nok satsning på arbeidsinkludering og ansettelse av nok jobbspesialister, sørge for at flere er i arbeid og færre er på stønad.

8. Avslutning

Arbeidsledighet fører til store økonomiske konsekvenser for velferdsstaten Norge. Selv om det er få arbeidsledige i landet, utgjør arbeidsledigheten et tap på om lag 73 milliarder hvert år (Oslo Economics, et. al., 2021, s. 22). Aktivitetsplikten har ikke redusert arbeidsledighet blant unge stønadsmottakere etter at aktivitetsplikten ble hjemlet som en skal- utøvelse i 2017 (NOU 2021:2, s.266). Likevel er aktivitetsplikten en relativt ny bestemmelse, og ved ulik praksis av aktivitetsplikten fra kommune til kommune, er det vanskelig å evaluere om aktivitetsplikten har fungert som formålet tilsier. Det er delte meninger blant unge stønadsmottakere om hvordan de synes aktivitetsplikten fungerer. For noen er plikten med på å gjøre hverdagen meningsfull og at en har et sted å komme til for å bedre sine ferdigheter når det kommer til jobbsøking. Aktivitetssenteret er også en sosial arena de fleste ungdommer setter stor pris på. Likevel er det usikkerhet og misnøye blant ungdommene når det kommer til sanksjoner aktivitetsplikten følger med seg. Andre synes også at aktivitetsplikten ikke hjelper dem til å komme ut i arbeid. Ungdommenes erfaringer med en god relasjon til sin veileder og hvor raskt ungdommene kommer i arbeid, har mye å si for evalueringen av aktivitetspliktens virkning (Leseth, et. al., 2020, s.130-135). Aktivitetsmulighetene som tilbys ungdommene, ser også ut til å fungere dårlig på ungdommene som står lengst unna arbeid.

Sosialarbeidere uttrykker at arbeidsinkludering for ungdommer er det som er mest tidkrevende. Det kan derfor ses som hensiktsmessig at for å få til en vellykket arbeidsinkludering, at både ungdommene og planlegging av nye aktivitetstilbud blir brukt mye tid på (Frøyland, 2020, s.188).

Ved å satse på bedre arbeidsinkluderingsrutiner, jobbmatch som verktøy, øke fokus på en god relasjon mellom veileder og arbeidsledige, flere gode arbeidstiltak og flere mulige aktiviteter som kan passe målgruppen aktivitetssplikten treffer, kan arbeidsledighet reduseres. Satsningen på arbeidsinkludering er også med på å styrke hver enkelt arbeidsledig med personlige gevinster som arbeid gir. Arbeid er helsefremmende, gjør at en er økonomisk uavhengig og bedrer livskvaliteten vår. Det kan også redusere utenforskap, stigmatisering og flere marginaliserte ungdom (Hagaseth, 2019, s.40-41). Ved å inkludere ungdom i planlegging og utførelse av arbeidsinkluderingsprosessen, kan ungdommenes private mening fanges bedre opp og styrke arbeidsinkluderingsprosessen sin virkning. Aktivitetssplikten har påvirket unge stønadsmottakere i den form av at tilbudet tilbyr en sosial arena og at en gjør aktivitet imot å motta stønad, i tillegg til arbeidsrelaterte aktiviteter som styrker deres vei mot sysselsetting. Likevel har aktiviteten både mangler og forbedringspotensial for å sikre en god og rask overgang fra arbeidsledighet til arbeidsinkludering.

GAP-modellen sin illustrasjon av mennesker sin arbeidsevne og samfunnets krav, ser vi er til stede. Kravene er for høye til den kompetansen og kvalifiseringen enkeltindividet har, og fører derfor til at enkelte står utenfor arbeidslivet. Frøyland legger frem at det krever innsats fra arbeidsmarkedet, hjelpeapparatet og arbeidssøkeren selv, til å gjennomføre en vellykket arbeidsinkludering. Arbeidsinkludering er komplekst og vanskelig, og krever derfor mye av alle tre parter. For en vellykket arbeidsinkludering bør ungdommens private stemme bli fanget opp, og utføre endringer arbeidstaker og arbeidsgiver kan være tilfreds med. Ungdommens private mening ses på som noe av det viktigste for langvarig opphold på arbeidsplassen. Oppgaven med å fange opp deres meninger hviler på sosialarbeidere som skal drive tett oppfølging og tilrettelegge for å fremme «arbeid for alle- færre på stønad» (Frøyland, 2020, s. 197). Ved nok kunnskap om unge stønadsmottakere, nok tid og en god relasjon, kan være med på å lette overgangen fra arbeidsledighet til å bli sysselsatt. Jobbmatch er med på å skape trivsel i egen jobb for arbeidssøkere, og det legger et godt grunnlag på lang sikt om at arbeidssøkere beholder jobben sin. Arbeidsinkludering er et komplekst tema som virkelig presiserer at det komplekse med det er at alle er forskjellige og at i møte mellom

enkeltindivider og samfunn oppstår sosiale problemer, stigmatisering og utenforskap. Spenningsfeltet individ og samfunn bærer med seg definisjoner som er bygd opp over lengere tid, som for eksempel hva som er sykdom og hva som er redusert arbeidsevne. Dersom alle skal kunne være inkludert og ikke stigmatisert, kan holdninger, problemforståelse og definisjon avgjøre om inkludering er mulig (Glemmestad, et. al., 2019, s. 63). «Arbeid til alle-færre på stønad» kan være mulig, men det bør også tillates at noen ikke ønsker å være i arbeid eller har mulighet til å yte i arbeidslivet. For personer som ønsker å arbeide, bør dette gå an å få til som et felleskap mellom arbeidsledige, arbeidsplassen og hjelpeapparatet.

Litteraturliste

Arbeidstilsynet. (2022, 13.mai). *Psykososialt arbeidsmiljø*. Arbeidstilsynet.

<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/psykososialt-arbeidsmiljo/>

Aveyard, H. (2018) *Doing a literature review in health and social care: a practical guide*. (4. utgave). Open University Press. <https://r3.vlereader.com/EpubReader?ean=1780335248018>
*218 sider

Bay, A-H., Haugelund, A. & Hatland, A. (Red.). (2015). *For mange på trygd? Velferdspolitiske spenninger*. Cappelen Damm AS. *207 sider.

Bay, A.H, Hagelund, A. & Pedersen, A. W. (2015). *Trygdepolitiske dilemmaer: Effektivitet versus fordeling*. Bay, A-H., Haugelund, A. & Hatland, A. (Red.). (2015). *For mange på trygd? Velferdspolitiske spenninger*. (s.11-37). Cappelen Damm AS.

Dale-Olsen, H. & Hagelund, A. (2015). *Arbeidsgiverne og arbeidslinjen*. Bay, A-H., Hagelund, A. & Hatland, A. (Red.). (2015). *For mange på trygd? Velferdspolitiske spenninger*. (s.107-130). Cappelen Damm AS.

Dalland, O. (Red.). *Metode og oppgaveskriving*. (7. utgave). Gyldendal Norsk Forlag AS.
*272 sider.

Dalland, O. & Trygdestad, H. (2020) *Kunnskapskilder og kildekritikk*. Dalland, O. (Red.). *Metode og oppgaveskriving*. (7. utgave, s. 139-166). Gyldendal Norsk Forlag AS.

Direktoratet for høgare utdanning og kompetanse (2022, 21. mars). *Register over vitenskapelige publiseringskanaler*. Kanalregister.
<https://kanalregister.hkdir.no/publiseringskanaler/Forside>

Frøyland, K. (2020). Arbeidsinkludering av utsett ungdom- kva slags utfordring er det? *Tidsskrift for velferdsforskning*, 23(3),187-200.
<https://www.idunn.no/doi/pdf/10.18261/issn.0809-2052-2020-03-03> .

Glemmestad, H., Kleppe, L.C. & Frøyland, K. (2019) *En sosialfaglig tilnærming til arbeidsinkludering*. Glemmestad, H. & Kleppe, L.C, (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. (S. 53- 70). Fagbokforlaget AS.

Goffman, E. (1963). *Stigma om avvigerens sociale identitet*. (2. utgave). Samfundslitteratur. * 208 sider.

Grødem, A.S. (2015). *De norske trygdene i møte med et europeisk arbeidsmarked*. Bay, A-H., Hagelund, A. & Hatland, A. (Red.). (2015). *For mange på trygd? Velferdspolitiske spenninger*. (s.171-189). Cappelen Damm AS.

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

Helgesen, L.A. (2017). *Menneskets dimensjoner. Lærebok i psykologi*. (3.utgave). Cappelen Damm AS.

Hernæs, Ø.M. (2021). *Delrapport 2: Kvantitativ evaluering av innføring av plikt for kommunene til å stille vilkår om aktivitet til sosialhjelpsmottakere under 30 år*. Frischsenteret. https://www.frisch.uio.no/publikasjoner/pdf/rapp21_03.pdf *43 sider.

Kjønstad, A., Syse, A. & Kjelland, M. (2017). *Velferdsrett I. Grunnleggende rettigheter, rettsikkerhet og tvang*. (6.utgave). Gyldendal Norsk Forlag AS.

Kleppe, L.C. & Glemmestad, H. (2019) *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. Glemmestad, H. Og Kleppe, L.C, (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. (S. 15-26). Fagbokforlaget AS.

Lauveng, A. (2020). *Grunnbok i psykisk helsearbeid: det landskapet vi er mennesker i*. Universitetsforlaget.

Leseth, A. B, Vilhena, S. & Gjersøe, H.M. (2020). Aktivitetspliktens innside og utside. Unge mottakere av sosialhjelp og deres erfaringer med aktivitetsplikt. *Tidsskrift i velferdsforskning*. 23(2), 126-139. <https://www.idunn.no/doi/pdf/10.18261/issn.0809-2052-2020-02-04>

Lid, I. M., (2020, 7. Januar). *Gap-modellen*. Store norske leksikon. <https://snl.no/gap-modellen>

Liden, H. & Trøttestad, H.S. (2019). *Aktivitetsplikt for unge mottakere av sosialhjelp. delrapport 1*. (2019:12). Institutt for samfunnsforskning. https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2601413/Rapport_12_19_Aktivitetsplikt_for_unge_mottakere_av_sosialhjelp.pdf.*114 sider

Lundberg, K.G & Magnussen, A.M. (2021). Samarbeid arbeid og helse. Problemrepresentasjoner og blindsoner. *Tidsskrift i velferdsforskning*. 24(1), 35-48. <https://www.idunn.no/doi/pdf/10.18261/issn.2464-3076-2021-01-04>

NAV. (2021, 04. November). *Hva er aktivitetsplikten?* <https://www.nav.no/no/person/arbeid/sykmeldt-arbeidsavklaringspenger-og-yrkesskade/sykepenger/hva-er-aktivitetsplikten>

NOU 2021: 2. (2021). *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring Tiltak for økt sysselsetting*. Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon Teknisk redaksjon. *334 sider.

Oslo Economics, Hyggen, C. (OsloMet) & Ekhaugen, T. (Ginnungagap). (2021). *Samfunnsøkonomisk vurdering av marginalisering og utenforskap*. (2021-42). Barne- og familiedepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/015adcd9442b462e998821e3ee1b2973/samfunnsokonomisk-vurdering-av-marginalisering-og-utenforskap-oslo-economics.pdf> *65 sider

Prop. 1 S Tillegg 1 (2021-2022). *Statsbudsjettet 2022*. Det kongelige finansdepartementet. https://www.regjeringen.no/contentassets/6632aef843a74d519a6a008cb9ac1504/no/pdfs/prp2_02120220001t01dddpdfs.pdf *131 sider.

Rasmussen, I., Dyb, V., Heldal, N. & Strøm, S. (2010, mars). *Samfunnsøkonomiske konsekvenser av marginalisering blant ungdom* (Rapportnummer 2010/07). Vista analyse AS. https://www.vista-analyse.no/site/assets/files/5887/va_rapport_nr_2010-07_samfunns_konomiske_effekter_av_marginalisering_blant_ungdom.pdf * 82 sider.

Statistisk sentralbyrå (2022, 21. Mars). *Arbeidskraftundersøkinga, sesongjusterte tal*. SSB.

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen>

Strai, S. (2021, 07.07). *Fellesskap, inkludering og tilhørighet*. Nasjonal Digital Læringsarena.

<https://ndla.no/nb/subject:1:56ea35da-73d9-431f-a451-19f24f564f59/topic:1:5851b59b-7814-4724-bc84-192e1d2b5eca/topic:1:2d1b8d36-f65f-4a6d-ab7b-2a1c4bcd51a9/resource:4868a869-820c-4cb1-b190-2b2a4e7f6c9f>

Støren, I. (2013). *Bare søk! Praktisk veiledning i å gjennomføre en litteraturstudie*. Cappelen Damn AS. * 71 sider.

Wangen, G. J. (2019) *Arbeidsinkludering som skreddersøm*. Glemmestad, H. & Kleppe, L.C, (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. (S. 125-149). Fagbokforlaget AS.

Øvrelid, B. (2019) *Arbeidsinkludering for alle – nødvendig eller umulig?* Glemmestad, H. & Kleppe, L.C, (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. (S. 259- 275). Fagbokforlaget AS.

1527 sider med selvvalgt pensum.