

BSOBAC - Bacheloroppgave med forskningsmetode

En kvalitativ studie

Fra hull til gull – gi meg jobb for erfaring



Universitetet
i Stavanger

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Bachelor i sosialt arbeid

Stavanger/mai 2022

Kandidatnummer

7114

Forord

Du er ikke bare en kropp, men del av et sosialt felleskap. Det som er viktigere enn vitaminer og lavkarbo er disse fem om dagen:

- Verdighet
- Handlingsrom i eget liv
- Tilhørighet
- Mening
- Trygghet

Per Fugelli (Steffensen, NAPHA)

INNHALDSFORTEGNELSE

1. INNLEDNING	4
1.1 Bakgrunn for valg av tema	4
1.2 Aktuell forskning	6
1.3 Presentasjon av problemstilling	7
1.4 Introduksjon av sentrale begreper	7
1.5 Oppgavens oppbygging	8
2. TEORETISK RAMMEVERK	9
2.1 Et bærekraftig og inkluderende velferdssamfunn	10
2.1.1 <i>Politisk satsning på arbeidslinja</i>	10
2.1.2 <i>Arbeidsinkludering av utsatte grupper</i>	11
2.1.3 <i>Fordommer, mangel på kunnskap og stigmatisering</i>	12
2.2 Ulike metoder for tilfriskning	12
2.2.1 <i>Recovery – finne mulighetene og ta kontroll over din livssituasjon</i>	13
2.2.2 <i>Individual Placement and Support – Individuell jobbstøtte</i>	14
2.3 Bygge arbeidslivsrelevant kompetanse	15
3. METODE	16
3.1 Hva er metode	16
3.2 Bakgrunn for valg av metode	16
3.3 Gjennomføring av kvalitativ metode	17
3.3.1 <i>Valg av intervjupersoner</i>	17
3.3.2 <i>Fremgangsmåte for intervjuene</i>	17
3.4 Bearbeiding og analyse av data	18
3.5 Metodekritikk	19
3.5.1 <i>Studiens troverdighet</i>	19
3.5.2 <i>Førforståelse</i>	20
3.6 Ethiske overveielser	20
4. PRESENTASJON AV FUNN	22
4.1 Stigmatisering	22
4.2 Bli frisk av å jobbe	23
4.3 Kompetansebygging	25
5. DISKUSJON	28
5.1 Stigmatisering	28
5.2 Bli frisk av å jobbe	30

5.3 Kompetansebygging	33
6. OPPSUMMERING OG KONKLUSJON	36
LITTERATURLISTE.....	38

VEDLEGG

- 1: Informasjonsskriv til intervjupersonene og samtykkeerklæring
- 2: Intervjuguide
- 3: Godkjenning fra NSD

1. INNLEDNING

Å komme seg tilbake til ordinært arbeid etter lengre fravær viser seg å være utfordrende (Wangen, 2010, s. 16). Mange mennesker med psykisk helse og/eller rusmiddelproblemer står uten arbeid (Helsedirektoratet, 2014, s. 42). Flertallet ønsker innpass, men sliter i konkurransen om arbeidsplassene. Et overordnet mål for norsk velferdspolitik er at flest mulig i yrkesaktiv alder deltar i arbeid (Prop. 1 S (2016-2017)). Det finnes mange ulike metoder og virkemidler for å nå dette målet (Kleppe & Glemmestad, 2019, s. 23). En fremgangsmåte er å styrke arbeidssøkeres jobbsjanser gjennom arbeidslivserfaring på arbeidsplassen. Ved å intervju prosjektmedarbeidere i «Høl i CV-en» er målet med oppgaven å gi ny kunnskap om effekten av arbeidsinkludering. Prosjektet bygger på en recovery-tankegang hvor målet er å gi mennesker med hull i CV-en, som står utenfor arbeidslivet, arbeidserfaring slik at deres jobbsjanser styrkes (Bærum Kommune, 2019). Denne oppgaven undersøker medarbeidernes syn på hvordan arbeid kan fremme tilfriskningen og effekten av arbeidskompetanser som utvikles gjennom prosjektet.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Praksisperioden min på NAV og gjennomføring av emnet «velferdspolitik» høsten 2021 motiverte meg for valg av tema for bacheloroppgaven. Tilknytning til arbeidslivet er viktig for alle mennesker. Fravær fra arbeid kan føre til tap av sosiale roller, isolasjon, dårlig selvfølelse og passivering og kan gjøre det utfordrende å komme seg tilbake til det ordinære arbeidslivet (Hegelstad et al., 2017, s. 210). Dette var temaer jeg ønsker å få mer kunnskap om, med hovedfokus på tilfriskning og kompetanseutvikling på arbeidsplassen.

Det snakkes om hvordan vi skal opprettholde en bærekraftig velferdsstat (Hernes, 2014, s. 16). Et overordnet mål for norsk velferds- og arbeidsmarkedspolitikk er at flest mulig av befolkningen deltar i arbeidslivet (Prop. 1 S (2016-2017)). I Norge er sysselsettingsgraden høy sammenlignet med andre OECD-land (Eurostat, 2022). Står du utenfor arbeidslivet er det vanskelig å komme inn igjen (Wangen, 2010, s. 16). Spjelkavik (2017) skriver at mangel på kompetanse og jobberfaring er mulige årsaker til hvorfor innpass til arbeidslivet er vanskelig (s. 34).

Inkluderende arbeidsliv har som mål å få flere mennesker ut i jobb og er et signal til samfunnet om at også mennesker med nedsatt funksjonsevne og hull i CV-en er viktig

arbeidskraft (Regjeringen, 2021). Arbeid sees ikke bare på en som en plikt, men også en rettighet. Dette kommer tydelig frem i ulike lovverk. Retten til arbeid er nedfelt i FNs verdenserklæring om menneskerettigheter artikkel 23 og nr. 1 lyder som følger: «Enhver har rett til arbeid, til fritt valg av yrke, rett til rettferdige og gode arbeidsforhold og til beskyttelse mot arbeidsløshet» (De Forente Nasjoner, 2020). Menneskerettighetene er inkorporert i Norsk rett, noe som gjør at de har forrang fremfor annen norsk lovgiving. Det fremgår av Grunnloven § 110 at «statens myndigheter skal legge forholdene til rette for at ethvert arbeidsdyktig menneske kan tjene til livets opphold ved arbeid eller næring. Den som ikke selv kan sørge for sitt livsopphold, har rett til støtte fra det offentlige» (1814). Videre står det i lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen jf. § 1 at arbeid skal være førstevalget til selvforsørgelse (Sosialtjenesteloven, 2009, § 1).

Sosialt arbeid har mål om sosial inklusjon og frigjøring av mennesker (Fellesorganisasjonen, 2017, s. 3). Arbeidsinkludering er derfor et viktig arbeidsområde for sosialarbeidere. Sosialt arbeid defineres av Fellesorganisasjonen (2017) som «et praksisbasert yrke og en akademisk disiplin som fremmer sosial endring og utvikling, sosialt samhold, myndiggjøring og frigjøring av mennesker. Prinsippene om sosial rettferdighet, menneskerettigheter, kollektivt ansvar og respekt for mangfold er sentrale i sosialt arbeid» (s. 3). Sosialarbeiderens rolle er å bidra til veiledning og tilrettelegging slik at mennesker kan delta i arbeids- og samfunnsliv. Inkludering av utsatte grupper er et sentralt mål for sosialarbeiderprofesjonen. Gjennom et langt arbeidsliv støter de fleste på utfordringer hvor tilrettelegging er nødvendig for å utføre arbeidet. Fokus på det enkelte individs muligheter og ressurser står sentralt i sosialt arbeid med inkludering (Wangen, 2010, s. 9). Brukermedvirkning, også omtalt som empowerment, handler om å støtte og styrke personer og grupper som befinner seg i utsatte posisjoner, slik at de gjenvinner kontroll til å endre betingelsene over eget liv (Askheim, 2007, s. 23). Schafft (2009) skriver at i velferdspolitikken og psykisk helse er brukermedvirkning definert som mål i seg selv og som en forutsetning for å nå målene (s. 38). Brukermedvirkning handler om muligheten til å delta i egen sak og medvirke i beslutningsprosesser som angår en selv (Fellesorganisasjonen, 2019, s. 3).

Det finnes ulike metoder for å inkludere mennesker i arbeidslivet. *Supportet Employment* er en slik tilnærming, hvor en av de mest kjente versjonene er *Individual Placement and Support (IPS)*. IPS er utviklet spesielt for mennesker med alvorlige psykiske helseproblemer (Frøyland, 2019, s. 75). *Recovery* er et faglig perspektiv som handler om å ta kontroll over sin

egen livssituasjon og skreddersy teknikker som gjør det lettere å leve med helseutfordringer (Biong & Borg, 2016, s. 20).

Med denne oppgaven har jeg som mål å finne ut hvordan deltakelse i et jobbinkluderingsprosjekt virker inn på tilfriskningen til mennesker, også med tanke på å styrke deres arbeidskompetanse og jobbsjanser. Konteksten for studien er prosjektet «Høl i CV-en», hvor mennesker med psykisk helse- og rusutfordringer tilbys lønnet arbeidserfaring. Oppgaven retter søkelyset på verdien arbeid faktisk har for det enkelte individ.

1.2 Aktuell forskning

Forskning på arbeidsinkludering viser at mennesker som står utenfor arbeidslivet kan oppleve flere jobb-barrierer som for eksempel lav utdanning og mangel på arbeidserfaring (Spjelkavik, 2017, s. 34). Det viser seg at 60 til 70 prosent av mennesker med psykiske lidelser gjerne vil delta i det ordinære arbeidsmarkedet, men at 85 prosent likevel står uten fast arbeid (Bjarøy, 2013, s. 2). Rapporten til Waddell og Burton på oppdrag fra britiske arbeids- og pensjonsdepartementet fant sterk evidens på at syke mennesker og mennesker med funksjonsnedsettelse ved tilrettelagt arbeid styrker livskvaliteten, velværet og helsa med en terapeutisk, helende og rehabiliterende effekt (Hernes, 2014, s. 18).

Arbeidsgiver må med på laget for å øke arbeidsinkluderingen av utsatte grupper i samfunnet (Bjaarstad et al., 2014). Forskning viser at noen bedrifter og arbeidsgivere engasjerer seg og føler et samfunnsansvar for ansettelse av personer med store bistandsbehov, mens andre er skeptiske til ansettelse for eksempel på grunn av dårlige opplevelser fra tidligere ansatte som har skapt store utfordringer for arbeidsgiver (Spjelkavik, 2019, s. 305).

Studier viser at deltagere i IPS-programmet har større sannsynlighet for ordinær jobb, sammenlignet med andre arbeidsledige som ikke deltok (Bjarøy, 2013, s. 3). Forskning viser at metodikken (på verdensbasis) fungerer best i å integrere mennesker med psykiske helseproblemer, inn i ordinært arbeid. Metoden er gjennomprøvd, evaluert, systematisert og kvalitetssikret (Bjarøy, 2013, s. 2). Sannsynligheten for at arbeidsledige kommer seg i arbeid etter at det har blitt uttrykt ønske om det, er større desto raskere ønsket blir realisert (Swanson & Becker, 2013, s. 21).

En del forskning peker på at kompetanseutvikling kan føre til økt sysselsetting. Deltakelse i kompetanseutvikling kan øke den enkeltes mulighet til å få jobb eller til å bli værende i sin eksisterende jobb (Meld. St. 14 (2019-2020), s. 16).

1.3 Presentasjon av problemstilling

Min problemstilling lyder som følger:

Hvordan erfarer sosialarbeidere at prosjektet «Høl i CV-en» kan bidra til tilfriskning og arbeidslivsdeltakelse for mennesker med bakgrunn i psykisk helse- og rus?

1.4 Introduksjon av sentrale begreper

For at leseren skal ha samme forståelsen av begrepene som meg, forklares de viktigste. Selv om prosjektoppgaven ikke problematiserer psykisk helse- og rus, avklares disse betegnelse, slik at leseren for en helhetlig forståelse av problematikken mennesker med psykisk helse- og rus møter i arbeidslivet.

Sosialarbeider –

I FO sitt yrkesetiske grunnlagsdokument blir barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere definert som «profesjonsutøvere» (Fellesorganisasjonen, 2019, s. 2).

Prosjektoppgaven omtaler disse profesjonsutøverne for «sosialarbeidere».

Rusmiddelavhengighet –

«Kjennetegnes av at brukeren har et sterkt ønske om å innta rusmiddelet og har vansker med å kontrollere bruken. Brukeren opprettholder bruken til tross for skadelige konsekvenser, og prioriterer rusmiddelinntak foran andre aktiviteter og forpliktelser» (Skogen et al., 2019).

Psykisk uhelse –

«Psykiske helseproblemer kan beskrives ut ifra symptomenes art, grad og varighet. Typen symptomer har stor, men ulik betydning for forløpet. Noen typer symptomer kan oppleves mer plagsomme enn andre, men i hovedtrekk er det i hvilken grad de påvirker sosiale relasjoner og hverdagslivets aktiviteter som har størst betydning for den enkelte. Symptomer som irritabilitet og aggresjon kan virke forstyrrende og skremmende på andre og bidra til stigmatisering. Andre symptomer reduserer brukerens livskvalitet, men påvirker ikke alltid

andre mennesker i samme grad. Graden av symptomene har også betydning for forløpet... Langvarige psykiske vansker eller lidelser får som regel større konsekvenser enn kortvarige og forbigående plager» (Helsedirektoratet, 2014, s. 29).

1.5 Oppgavens oppbygging

Oppgavens er delt inn i innledning, teoretisk rammeverk, metode, presentasjon av funn, diskusjon, samt oppsummering og konklusjon. Teorikapittelet består av pensum og selvvalgt litteratur som er relevant for min videre drøfting hvor temaene arbeidets betydning, politisk satsning, arbeidsinkludering av utsatte grupper, recovery, Individual Placement and Support og arbeidslivskompetanse presenteres. Metodekapittelet omhandler valg av- og gjennomføring av metode, bearbeiding og analyse av data, metodekritikk og etiske overveielser. Resultatene blir presentert og drøftet hver for seg. Oppgaven avsluttes med en oppsummering hvor jeg konkluderer med mine funn.

2. TEORETISK RAMMEVERK

Arbeid har stor økonomisk og sosial gevinst for samfunn og individ. For å opprettholde en bærekraftig velferdsstat er vi avhengig av at flest mulig i arbeidsaktiv alder tar del i arbeidslivet (Regjeringen, 2018, s. 1). Underskudd av arbeidskraft vil svekke velferdsstatens bærekraft, da arbeidsledighet, høyt sykefravær og ulike former for stønad er dyrt. Arbeidsledighet hindrer også økonomisk utvikling og vekst (Wangen, 2010, s. 18).

Arbeid har både positive og negative sider. Arbeid fyller et behov for de fleste mennesker, som strekker seg lengre enn bare penger. Arbeid skaper identitet, livsglede, tilfriskning, sosiale nettverk, selvtillit og tilhørighet uavhengig av bistandsbehov (Hernes, 2014, s. 17). Helsedirektoratet (2014) skriver at arbeid har helsefremmende effekt og fremmer innflytelse og selvstendighet (s. 42). For mange er det å ta del i et fellesskap som bidrar til økonomisk produksjon en stor motivasjonsfaktor (Wangen, 2010, s. 20). Samtidig kan arbeid i seg selv være sykdomsfremkallende og mange står utenfor arbeid på grunn av arbeidsrelaterte skader (Wangen, 2010, s. 24). Arbeidsledighet ser ut til å ramme både fysisk, psykisk og sosialt. Arbeidsledige kommer dårligere ut i klassiske helsemål og har større risiko for fysisk og psykisk sykdom, et svekket sosialt nettverk, svekket selvfølelse og psykologisk ubalanse sammenlignet med arbeidsaktive (Hernes, 2014, s. 17-18).

Mye tyder på at arbeid er bra for individ og samfunn. Likevel er det mange som blir stående utenfor arbeidslivet, til tross for at de ønsker å jobbe (Wangen, 2010, s. 18). Schafft (2009) skriver at mennesker med alvorlige psykiske lidelser har lav yrkesdeltakelse (s. 14). Dette kan forklares med at de har lavere utdanning og høyere ledighetsprosent. Mange kvier seg også for å søke på grunn av frykt knyttet til prestasjon, diskriminering og stigmatisering (Schafft, 2009, s. 16). Til tross for dette viser undersøkelser at mennesker med psykiske lidelser ønsker å jobbe fordi arbeid er med på å gi bedre selvtillit, en meningsfylt hverdag, bedrer økonomien og et sosiale nettverket (Swanson & Becker, 2013, s. 14).

Å redusere risikofaktorene og styrke beskyttelsesfaktorene er sentralt i helsefremmende og forebyggende helsearbeid (Helsedirektoratet, 2014, s. 38). Arbeidsledighet, sosial isolasjon og fravær fra sosial støtte er risikofaktorer for å utvikle psykiske helsevansker. De viktigste beskyttelsesfaktorene mot utvikling av psykiske lidelser er sosial støtte og mestringsevne (Helsedirektoratet, 2014, s. 39). Å ta del i et fellesskap knytter bånd og dannes eksempelvis

gjennom like livserfaringer. Fellesskapet skaper aksept og tilhørighet og bidrar til håp og tro blant likemenn (Karlsson & Borg, 2017, s. 108-109). *Folkehelsemeldingen – mestring og muligheter* jobber for å fremme helse i samfunnet og har som mål å vie større plass til psykisk helse i folkehelsearbeidet (Meld. St. 19 (2014-2015), s. 9).

2.1 Et bærekraftig og inkluderende velferdssamfunn

2.1.1 Politisk satsning på arbeidslinja

Ved inngangen til 1990-årene var andelen arbeidsledige i yrkesaktiv alder økende. Noe måtte gjøres. Arbeidslinja er en strategi fra myndighetene som tar sikte på at aktiv deltakelse i arbeidslivet skal være førstevalget til selvforsørgelse. Norge har i mange år kjørt en politikk som skal øke arbeidsinkluderingen. Målet med NAV-reformen i 2006 var å få flere ut i arbeid og færre på stønad (Meld. St. 9 (2006–2007), s. 14). I attføringsmeldingen ble arbeidslinja trukket frem som det grunnleggende prinsippet i arbeidet for å hjelpe funksjonshemmede og yrkeshemmede ut i arbeid (NOU 2004: 13). Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA) ble for første gang inngått i 2001. Det nasjonale målet med avtalen var å forebygge sykefraværet, øke jobbnærværet, bedre arbeidsmiljøet, hindre utstøting fra arbeidslivet og rekrutteringen av mennesker med redusert funksjonsevne (Hernes, 2014, s. 99). Avtalen er et trepartssamarbeid mellom organisasjoner som representerer arbeidsgiver og arbeidstaker og stat (Hernes, 2014, s. 100). Evaluering av IA-avtalen viser imidlertid at inkludering av mennesker som står på utsiden av arbeidslivet har hatt dårlig effekt og at det forebyggende arbeidet har blitt glemt oppi det hele (Wangen, 2010, s. 26). IA funker for de som allerede er ansatt, og er utfordrende for de som står utenfor.

Ulike forhold i menneskers liv kan gjøre det vanskelig å delta i ordinært arbeidsliv. Flere års fravær fra arbeid blir omtalt som *hull i CV-en* og defineres som «en person som på søknadstidspunktet har fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring i til sammen to av de siste fem årene. I fraværperioden må søkeren ha vært aktivt arbeidssøkende uten å ha kommet i arbeid, eller fravær som skyldes rus, soning eller sykdom, herunder psykisk sykdom» (Bure, 2021). Fravær kan ha flere årsaker som fysiske, psykiske eller sosiale forhold, nedbemanning, samt vanskelig oppvekst (Bure, 2021). Mangel på kompetanse og arbeidserfaring er gjennomgående for mennesker med hull i CV-en. Dette skaper problemer i konkurransen om ledige stillinger (Spjelkavik, 2017, s. 34).

Kompetansereformen har mål om å lære hele livet, det betyr at ingen skal gå ut på dato på grunn av manglende kompetanse (Meld. St. 14 (2019-2020), s. 12). *Inkluderingsdugnaden*

har mål om å rekruttere flest mulig mennesker med hull i CV-en inn i det ordinære arbeidslivet, til tross for redusert arbeidsevne. Dugnaden er et felles samfunnsoppdrag, et samarbeid mellom regjeringen og privat- og offentlig sektor og skal gi signal om at alle mennesker til tross for ulike barrierer, er verdifulle for samfunnet i form av kompetanse og arbeidskraft (Regjeringen, 2021). Disse reformene er en del av regjeringens samlede strategi for å skape et bærekraftig velferdssamfunn (Meld. St. 14 (2019-2020), s. 12).

2.1.2 Arbeidsinkludering av utsatte grupper

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering skal fremme likestilling og skal hindre diskriminering av mennesker med ulike funksjonsnedsettelse - mennesker som ønsker å arbeide, skal få muligheten til det, uavhengig av livssituasjon (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, § 1). Loven gjelder for alle samfunnsområder, også innenfor arbeidslivet jf. § 1 og § 26. Arbeidsinkludering handler også om å inkludere mennesker med ulike utfordringer inn i det ordinære arbeidslivet. Funksjonsnedsettelse og sosiale utfordringer er sentrale målgrupper (Kleppe & Glemmestad, 2019, s. 15). Funksjonshemmede og yrkeshemmede har på grunn av varig sykdom, skade, lyte eller avvik av sosial art vesentlig hemmet og har innskrenkede muligheter på arbeidsmarkedet (Mæland, 2021).

Inkluderingskompetanse innebærer å gi brukere med store bistandsbehov mulighet til å delta i det ordinære arbeidslivet ved å sette brukerens behov og interesser i fokus (Spjelkavik, 2017, s. 40). Bedrifter og arbeidsgivere sitter på nøkkelen til en bredere arbeidsinkludering i samfunnet (Bjaarstad et al., 2014). Det finnes virkemidler som er ment å påvirke arbeidsgivere i inkluderingsprosessen for ansettelse av mennesker med redusert arbeidsevne (Haavorsen & Hernes, 2014, s. 110). Informasjon om brukergruppen har til hensikt å være *holdningspåvirkende*, slik at fordommer, antakelser og myter minker. *Juridiske virkemidler* forplikte arbeidsgiver ved å styrke jobbsjansen for å inkludere de som står utenfor arbeidslivet. *Subsidiering* i form av økonomisk støtte blir brukt for å fremme slik inkludering. Lønnstilskudd fra NAV bidra til trygghet for arbeidsgiver og er en inngangsbillett for arbeidstaker. *Arbeid med bistand* gir i tillegg til økonomisk støtte arbeidsgiver større trygghet ved å gi både bruker og arbeidsgiver oppfølging etter ansettelse. Virkemidlene skal gjøre terskelen for ansettelse av utsatte grupper mindre, og gi arbeidstakere tilgang til det ordinære arbeidsmarkedet (Haavorsen & Hernes, 2014, s. 111).

2.1.3 Fordommer, mangel på kunnskap og stigmatisering

Fordommer utfordrer fortsatt personer med psykiske vansker- og rusmiddelproblemer (Helsedirektoratet, 2014, s. 31). Antakelser om at arbeidslivet er for krevende og at mennesker med psykisk uhelse ikke kan delta i arbeidslivet på lik linje som andre eksisterer i stor grad (Hegelstad et al., 2017, s. 209). Hoel (2021) beskriver stigmatisering følgende:

Stigmatisering innebærer å få en «merkelapp» som skiller personen fra andre, og som knytter den merkede personen til negative egenskaper, og ofte til en gruppe som har blitt tillagt negative egenskaper. Stigmatisering kan svekke evnen og ønske hos den enkelte til å forvente og kreve rettighet og likbehandling, og det kan føre til ekskludering og diskriminering.

Mennesker med utfordringer innen psykisk helse opplever ofte negative fordommer skriver Hoel (2021) og legger til at dette kan medføre diskriminering i form av forskjellsbehandling og utestengelse fra arbeidslivet. Selv-stigmatisering og lært hjelpeløshet kan være en stor utfordring for mange med psykiske utfordringer, dette kan gå ut over egen prestasjonsevne i arbeidslivet (Meld. St. 19 (2014-2015), s. 41). Mangel på kunnskap og uvitenhet er årsaker til fordommer og diskriminering (Hoel, 2021). Vi er nødt til å endre forståelsene av psykiske lidelser for at de som har behov, får den hjelpen de trenger (Steffensen, 2021). At mennesker med psykiske problemer fremstilles som farlige og uberegnelige i media har mye å si for hvordan resten av befolkningen ser på brukergruppen, og er med på å rive ned arbeidet som er gjort rundt å endre stigmatiserende holdninger i samfunnet (Steffensen, 2021). I endringsarbeidet til hvordan mennesker med psykisk uhelse- og rusproblemer blir sett på, er lønnet arbeid sentralt (Bjaarstad, 2014; Borg et al., 2011).

2.2 Ulike metoder for tilfriskning

Mennesker med utfordringer innen psykisk helse- og rus vil bli anerkjent for sin kompetanse og sine ressurser, og ikke bare bli definert ut ifra sine problemer (Karlsson & Borg, 2017, 16). Mennesker kan oppleve nedsatt funksjonsevne når gapet mellom individets forutsetninger og omgivelsenes krav er for stor (Wangen, 2010, s. 32). De fleste vil oppleve et slikt gap gjennom et langt arbeidsliv. GAP-modellen peker på hvordan redusere gapet mellom hva arbeidet krever og hva arbeidstakeren trenger av støtte og oppfølging (Wangen, 2010, s. 33). Det er først i en arbeidssituasjon gapet oppdages, spesielt i forhold til sosiale, relasjonelle og arbeidsrelaterte ferdigheter (Wangen, 2010, s. 34).

Jobb og behandling har fått et større fokusområde i arbeidet med psykisk helse (Bjaarstad et al., 2014, s. 237). Opplæring og trening på arbeidsplassen (praksisnær læring) er ifølge Spjelkavik (2017) den beste måten å lære på (s. 37). Å bruke den ordinære arbeidsplasser som arena for utvikling og læring, omtalt som «*place then train*» har fått større fokus i senere tid og det vises å ha bedre effekt enn å bruke skjermede arenaer utenfor det ordinære arbeidslivet (Spjelkavik, 2017, s. 37).

2.2.1 Recovery – finne mulighetene og ta kontroll over din livssituasjon

Recovery er et faglig perspektiv som gradvis har utviklet seg innen psykisk helse- og rus i Norge de siste 20 årene (Karlsson & Borg, 2017, 23). Begrepet kommer fra brukererfaringer og handler om å finne muligheter, ta kontroll over egen livssituasjon, samt finne teknikker som gjør det mulig å leve hånd i hånd med sine utfordringer (Biong & Borg, 2016, s. 20). Helsedirektoratet (2014) definerer *recovery* i sin veileder i lokalt psykisk helsearbeid og rusarbeid for voksne som:

Recovery er et faglig perspektiv som tar utgangspunkt i at bedring er en sosial og personlig prosess, hvor målet er at den enkelte kan leve et meningsfullt liv til tross for begrensningene problemet kan forårsake. Myndiggjøring og gjenvinning av kontroll over eget liv er sentrale elementer i bedringsprosessen (s. 31).

Recovery-prosessen påvirkes av for eksempel levekår, sosialt nettverk og deltakelse og tilhørighet i samfunnet (Karlsson & Borg, 2017, s. 24). Personer med rus- og psykiske problemer trekker fram følgende som viktige faktorer i en bedringsprosess; meningsfylte aktiviteter og hverdagsliv, oppmerksomhet på egne ressurser og fremtiden og reetablering av et sosialt liv og relasjoner (Landheim, 2016, s. 38).

Recovery er både en individuell og en sosial prosess i den forstand at prosessen omhandler både individet og omgivelsene som støtter opp rundt individet. *Recovery* skapes sammen, i samarbeidet mellom bruker, fagpersoner og ledere i kommunen (Karlsson & Borg, 2017, s. 11). Målet med samarbeidet er å identifisere personenes talenter, styrker, kompetanse slik at en person kan føle tilhørighet og fellesskap i det miljøet eller samfunnet personen lever i (Karlsson & Borg, 2017, s. 100). Erfaring av tilhørigheten kommer også gjennom arbeidslivet. Vanlig arbeid, der «vanlige» folk ferdes, viser seg å ha stor betydning i tilfriskningsprosessen. Vanlig arbeid oppleves som verdifullt, meningsfullt og gir følelsen av

å være normal, sammenlignet med arbeid i skjermede virksomheter. Å bli stilt forventninger til og føle seg verdsatt viser seg å bety mye (Schafft, 2009, s. 31).

2.2.2 *Individual Placement and Support – Individuell jobbstøtte*

Supported Employment (heretter SE) er en evidensbasert tilnærming som tar utgangspunkt i praksisnær læring som skal gi langvarig jobbstøtte og brukes i inkluderingsarbeidet av utsatte grupper med store bistandsbehov (Frøyland, 2019, s. 71). *Individual Placement and Support* (heretter IPS) er en evidensbasert versjonene av SE og er ifølge Frøyland & Spjelkavik (2017) utviklet spesielt for mennesker med alvorlige psykiske helseproblemer hvor hovedmålet er ansettelse i det ordinære arbeidslivet (s. 28). Bjarøy (2012) skriver at «målet med IPS er å støtte mennesker med alvorlige psykiske helseproblemer å finne og holde på vanlige jobber, med tidsbegrenset oppfølging» (s. 3). Ønske om arbeid er den eneste forutsetningen for deltakelse i IPS, uavhengig av livssituasjon (Swanson & Becker, 2013, s. 153).

IPS består av åtte prinsipper som danner grunnlaget for programmet:

1. Alle som ønsker å jobbe, er kvalifisert for IPS. Mennesker som tar del i IPS-programmet har ulike utfordringer, alt fra rus, kriminalitet og ustabile boforhold. Målet med programmet er ikke å endre klientene, men jobbe rundt problemene slik at disse blir minst mulig merkbare i en jobbsituasjon.
2. Målet er ordinært, lønnet arbeid. Å delta i ordinært arbeid påvirker eierskapet til jobben. I tillegg skaper arbeid tilhørighet til samfunnet.
3. IPS-tjenester er integrert med psykiske helsetjenester.
4. Det gis tilpasset ytelses- og stønadsveiledning.
5. Jobbsøking starter kort tid etter at en klient har uttrykt interesse for å jobbe.
6. Jobbspesialister bygger relasjoner til arbeidsgivere basert på klientenes preferanser.
7. Individuelt tilpasset jobbstøtte har ingen tidsbegrensning. Jobbstøtten varierer i type og mengde, ettersom brukergrupper har ulike behov.
8. Klientens preferanser respekteres. Dette prinsippet er det viktigste i IPS-tilnærmingen og handler om myndiggjøring av klienten. Egne ønsker og behov står sentralt i prosessen om å finne den optimale arbeidsplass.

(Swanson & Becker, 2013, s. 17-24).

De som deltar i IPS-programmet får både veiledning til å søke på jobber og oppfølging og opplæring etter behov på den ordinære arbeidsplassen (Bjarøy, 2013, s. 5).

2.3 Bygge arbeidslivsrelevant kompetanse

Kunnskapsdepartementet definerer kompetanse som «evnen til å løse oppgaver og mestre utfordringer i konkrete situasjoner. Kompetanse omfatter en persons kunnskap, ferdigheter og holdninger og hvordan disse brukes i samspill» (Meld. St. 14 (2019-2020), s. 13). Det er ulike innfallsvinkler som benyttes i forståelsen av kompetanse. Skau (2017) deler kompetansebegrepet inn i tre: *teoretisk kunnskap*, *yrkesspesifikke ferdigheter* og *personlig kompetanse*, også kjent som kompetansetrekanten (s. 58). Alle sidene i trekanten er like viktige, de påvirker hverandre og samlet utgjør de en helhet for kompetanse (Skau, 2017, s. 58). Teoretisk kunnskap er kunnskap om vårt fag og kunnskap om utøvelsen av dem (Skau, 2017, s. 58). I yrkesspesifikke ferdigheter inngår praktiske ferdigheter, teknikker og metoder som inngår i utførelsen av konkrete arbeidsoppgaver (Skau, 2017, s. 59). Personlig kompetanse er en kombinasjon av menneskelige kvaliteter, egenskaper, holdninger og ferdigheter og oppstår ifølge Skau (2017) gjennom erfaring og refleksjon (s. 61). Eksempler på personlig kompetanse er humor, sosial intelligens, engasjement og kjenne seg selv. Arbeids- og inkluderingsdepartementet løfter frem sosial kompetanse i sin NOU, som viktig for læring, utvikling og deltakelse i arbeidslivet og at det i mange yrker er helt avgjørende for god jobbutførelse og trivsel (NOU 2012:6, s. 31). Yrker stiller krav til ulike kompetanser (Skau, 2017, s. 66). Dagens arbeidsliv er på jakt etter ny kunnskap, teknologiske ferdigheter og bestemte personlige egenskaper og ferdigheter (Skau, 2017, s. 17). Hver enkelt har sin egen unike kompetanseprofil, med sine styrker og svakheter (Skau, 2017, s. 66).

Hvordan tilegnes kompetanse? I Norge har vi flere veier som fører inn i arbeidsmarkedet, eksempelvis fagbrev og høyere utdanning (Meld. St. 14 (2019-2020), s. 14). Å kjenne sin egen kompetanse er sentralt i forståelse av hvilke jobber som kan passe den enkelte. I erfaringsoverføringen fra en jobbkontekst til en annen, er for eksempel kartlegging og refleksjon over hva som finnes i hver enkelt kompetansebank sentralt. Vi har et tiltaksapparat som gir veier inn i arbeidslivet: Arbeidspraksis, arbeid med bistand og kvalifiseringsprogrammet for å nevne noen (NOU 2012:6, s. 47-48). Hensikten med tiltakene er å bidra til at den enkelte øker sine jobbsjanser for å få eller beholde arbeid (NOU 2012:6, s. 46).

3. METODE

3.1 Hva er metode

Malterud (2017) beskriver forskning som en «praksis der vitenskapelig kunnskap utvikles og systematiseres» (s. 17). Forskningsundersøkelser benytter seg av ulike metoder for å gi en bedre forståelse av det samfunnet vi lever i. Disse metodene blir brukt som redskap for å samle inn data til det vi ønsker å undersøke og deles vanligvis inn i to hovedkategorier: *Kvantitativ* og *kvalitativ* metode (Dalland, 2020, s. 54). Da metodene både har sterke og svake sider, alt etter hva studien ønsker å finne svar på, er det viktig å velge metoden som best kan svare på problemstillingen til det aktuelle prosjektet. De kvantitative metodene samler inn data i form av målbare enheter. De kvalitative metodene søker å forstå verden sett fra intervjupersonenes perspektiv og gjennomføres i form av ulike typer intervjuer eller observasjon (Kvale & Brinkmann, 2018, s. 20).

3.2 Bakgrunn for valg av metode

For å kunne svare på en problemstilling er det viktig å velge best metode for det enkelte prosjekt. Det kvalitative forskningsintervju er en profesjonell, konstruert samtale mellom intervjueren og den intervjuede. Målet er å få fram meninger og beskrivelser av opplevelser hos de utvalgte informantene (Kvale & Brinkmann, 2018, s. 22). Målet med mitt forskningsprosjekt er å få medarbeidernes syn på hvordan arbeid kan fremme tilfriskningen til kollegaene og hvilke arbeidslivsrelevante kompetanser som utvikles gjennom prosjektet «Høl i CV-en». Ut fra dette er min vurdering at et kvantitativt forskningsintervju var mest egnet og ville gi best resultat for å besvare problemstillingen min. Begrunnelsen er at kvalitative metoder får frem og forstår menneskelige egenskaper som erfaringer, opplevelser, holdninger, forventninger og tanker i sin helhet (Malterud, 2017, s. 31).

Motivasjonen til å sette i gang et forskningsprosjekt handler ofte om vår egen forforståelse (Malterud, 2018, s. 45). Jeg var særlig nysgjerrig på prosjektet «Høl i CV-en», hvordan mennesker som har falt utenfor arbeidslivet kan komme seg inn igjen, om mennesker blir friskere av å arbeide og hvilke kompetanser som utvikles gjennom inkludering i arbeidslivet. For meg personlig ga valg av tema stor motivasjon gjennom hele forskningsprosjektet.

3.3 Gjennomføring av kvalitativ metode

3.3.1 Valg av intervjupersoner

Det er hensiktsmessig å reflektere over hva som er praktisk gjennomførbart i forkant av et prosjekt (Dalland, 2020, s. 56). Tid, økonomi og valg av intervjupersoner kan eksempelvis legge føringer for metodevalget. For meg var det viktig å planlegge hvem jeg skulle intervjuer, samt når og hvordan intervjuene skulle gjennomføres. Gjennomtenkte valg av kandidater til intervjuet er ifølge Dalland (2020) strategisk med tanke på hva intervjupersonens besitter av faglig kunnskap og erfaring og er med på å styrke kvaliteten av intervjuet (s. 79). Det er ulike fordeler med å håndplukke intervjupersonene, eksempelvis at kandidatene har spisskompetanse på sitt fagområde og at intervju gir større mulighet til å få fram ny kunnskap som enda ikke finnes i faglitteraturen. En annen fordel er at intervjueren og intervjupersonen snakker «samme språk», hvorav sjansen for misforståelser minker (Dalland, 2020, s. 80-81). Det var viktig for meg at intervjupersonene hadde en sosialfaglig bakgrunn, da jeg søker ny kunnskap og forståelse fra en sosialfaglig synsvinkel. Dette er ifølge Dalland (2020) å gjøre et *strategisk utvalg* av intervjupersonene (s. 79).

Med utgangspunkt i problemstillingen fant jeg intervjuobjekter jeg vurderte kunne bidra med relevant kunnskap. Jeg tok kontakt med de utvalgte personene per telefon, og informerte om prosjektet og hvorfor jeg var interessert i å intervjuer akkurat de. Alle var positive og takket ja. For å bevare personvernet har jeg valgt å betegne intervjupersonene mine som intervjuperson 1, 2 og 3. Intervjuperson 1 er sosionom med videreutdanning i prosjektledelse. Intervjuperson 2 er sosionom med videreutdanning i prosjektledelse og nettverksbygging. Intervjuperson 3 er vernepleier med videreutdanning i psykisk helse- og rus.

I denne oppgaven vil personene som intervjuer, bli referert til som *intervjupersonen(e)*.

Betegnelsen er nøytral og informerer kun leseren om at det er en person som blir intervjuet, noe som er med på å minke avstanden mellom personene som deltar i intervjuet (Dalland, 2020, s. 68). Jeg vil i tillegg benytte meg av betegnelsen *sosialarbeideren(e)* og *prosjektmedarbeider(e)*. Deltakerne (brukerne) i prosjektet blir referert til som *kollegaer*.

3.3.2 Fremgangsmåte for intervjuene

I mitt forskningsprosjekt planla- og gjennomførte jeg tre intervjuer. I forkant av datainnsamlingen, meldte jeg prosjektet inn til Norsk senter for forskningsdata, som ble

godkjent i mars (NSD, referansenummer 379367). Intervjuene er basert på frivillighet og informert samtykke. Intervjupersonene fikk tilsendt et informasjonsskriv med samtykke som ble signert og returnert til meg. Intervjuene ble gjennomført via teams og varigheten på hvert intervju var omlag 45 minutter.

Intervjuguiden skal hjelpe intervjueren til å huske temaene som skal tas opp i søken etter ny kunnskap og informasjon. Samtaleformene er bygget opp *strukturert* eller *semistrukturert* hvor de strukturerte intervjuguider følger spørsmålene slavisk, mens de semistrukturerte åpner opp for variasjon i rekkefølge av spørsmål (Dalland, 2020, s. 83). Mine intervjuer baserte seg på en semistrukturert intervjuguide. Med en åpen løsning ved at spørsmålene fulgte temaene i rekkefølge, men ikke fulgte en bestemt rekkefølge innad i temaene. Dette valget gjorde at jeg fikk bra flyt og mye informasjon ut av intervjuene. I tillegg ble det lettere for meg å analysere intervjuene i etterkant, noe Dalland (2020) påpeker er en fordel som nybegynner i forskningens verdenen (s. 83).

Spørsmålsformulering er ifølge Krumsvik (2014) med på å påvirke intervjureliabiliteten (s. 158). Jeg unngikk ledende spørsmål og ukjent vokabular ved utarbeidelsen av intervjuguiden, for ikke å sette påliteligheten til intervjuet på spill. Da mine intervjuer foregikk over teams, var det viktig at lyd- og bildekvaliteten var optimal, slik at kommunikasjonen oss imellom ble best mulig. Jeg passet på å se i kamerat og anerkjente hva de sa ved å nikke og si ja. Jeg stilte spørsmålene og unngikk å legge til ledende spørsmål, for å unngå ledende svar. I tillegg passet jeg på å ikke bryte stillheten, i håp om å få mest mulig informasjon ut av intervjupersonene.

3.4 Bearbeiding og analyse av data

I etterkant av intervjuene transkriberte jeg råmaterialet fra opptak. Å transkribere er ifølge Kvale & Brinkmann (2018) en konkret omdanning av en muntlig samtale til en skriftlig tekst (s. 210). Dette bidro til å få en bedre helhet og oversikt over materialet og gjøre det tilgjengelig for analyse. Transkribering av eget materialet er fordelaktig i den grad at uklarheter lettere kan vurderes og oppklares, intervjuer får gjennomopplevde intervjuet og får dermed muligheten til å bli kjent med materialet fra en ny side (Malterud, 2017, s. 80). Med transkriberingen friskt i minne, var jeg bedre forberedt til å jobbe systematisk mot resultatene og drøfting av funn.

Arbeidet med analysen er en målrettet prosess av det transkriberte materialet med mål om at resultatene skal forteller oss noe vi ikke visste fra før (Malterud, 2017, s. 91). Sortering av materialet i analyseprosessen skal avklare den skjulte systematikken i det som har kommet frem og for å kunne belyse problemstillingen. Dette er enklere når faste prosedyrer følges (Malterud, 2017, s. 91-92). Jeg har valgt å ta utgangspunkt i *systematiske tekstkondensering* i arbeidet med å analysere materialet mitt. Fire trinn følges i denne analysemetoden. Første trinn handler om å få et helhetsinntrykk av materialet og vurdere mulige temaer som kommer fram i intervjuene (Malterud, 2017, s. 99). Trinn to består av å organisere materialet i temaer og systematisere det i koder (Malterud, 2017, s. 101). Ved gjennomgang av det transkriberte materialet var jeg på jakt etter relevant tekst som kunne bidra til å belyse problemstillingen min. Kodegrupper velges ut fra tekst som bærer med seg kunnskap om temaene fra det første trinnet (Malterud, 2017, s. 101). Kodegruppene ble: «stigmatisering», «bli frisk av å jobbe» og «kompetansebygging». I trinn tre skal materialet kondenseres, som er systematisk å hente ut mening av materialet for å se om det kan fortelle noe nytt om det vi forsker på (Malterud, 2017, s. 105). I analysens fjerde trinn skal trådende samles. Hver kodegruppe får sine egne analytiske tekster (Malterud, 2017, s. 109). Poenget er å informere leseren om hva vi har funnet i materialet. Denne fremgangsmåten gjorde at jeg fikk en bedre oversikt over materialet og funnene mine. I tillegg ble det en fin sjekkliste som viste om jeg hadde relevant materialet for å svare på problemstillingen.

3.5 Metodekritikk

3.5.1 Studiens troverdighet

Formålet med metodebruk i et vitenskapelig perspektiv er å gi troverdig kunnskap som sikrer kvaliteten på studien (Dalland, 2020, s. 57). Samfunnsvitenskapen er opptatt av å vite om den aktuelle metoden undersøker det den har til hensikt å undersøke, om forskningen har *validitet* (gyldighet) (Kvale & Brinkmann, 2018, s. 276). Er de endelige resultatene holdbare til det problemstillingen vil ha svar på?

Reliabilitet (pålitelighet) er knyttet til forskningsresultatenes konsistens og troverdighet og er et kriterium for kvalitativ forskning (Dalland, 2020, s. 58). Reliabiliteten påvirkes under selve intervjuet, i transkriberingen og i analysen. Ledende og utydelige spørsmål er for eksempel med på å svekke reliabiliteten i intervjuene (Kvale & Brinkmann, 2018, s. 276). Faktorer som er med på å sikre bedre kvalitet på funnene er valg av intervjupersoner, intervju type, bruk av lydopptak, samt kritisk blick til egne funn. Et

strategisk valg av intervjupersoner og lydopptak for å sikre bedre transkribering er planlagte valg som er med på å løfte reliabiliteten i prosjektet mitt. Selv om vi er på jakt etter høy reliabilitet av intervjufunnene kan det ifølge Kvale & Brinkmann (2018) virke mot sin hensikt, da kreativ tenking og variasjon ikke får blomstre (s. 276). Et transkribert materiale kan tolkes og oppfattes ulikt. Hvor komma og punktum settes kan eksempelvis gi store utslag i tolkningen av teksten. I tillegg er nonverbal kommunikasjon, humor og ironi vanskelig å fange opp når materialet blir transkribert og er med på å sette påliteligheten på spill (Kvale & Brinkmann, 2018, s. 212). Når samme person intervjuer og transkriberer unngås i større grad denne variasjonen.

3.5.2 Forforståelse

Malterud (2017) bruker en «ryggsekk» som metafor i beskrivelsen av forforståelsen i forskningsprosjekter. Hva hver enkelt av oss oppbevarer i ryggsekken påvirker hvordan data blir samlet inn og tolket. Bagasjen kan både gi energi til prosjektet, men også ha negativ innvirkning (s. 44). Bevissthet over egen forforståelse kan forebygge fusk og upålitelighet i forskningen. Erfaringsgrunnlag, forventninger til funn og teoretiske referanserammer er eksempler på forhold som kan være med på å styre hvordan vi tolker kunnskap, dette bør identifiseres i forkant av et prosjekt (Malterud, 2017, s. 46). Mitt bakgrunnsteppe, eksempelvis erfaringer, opplevelser, følelser og faglige perspektiver, er med på å påvirke valg jeg gjør underveis i forskningen. Gjennomføring av intervjuene, tolkningen av datasettene og mine forventninger til funn, er faktorer som påvirkes av min forforståelse og vil gi utslag i forskningen. Som forberedelse til intervjuene, satte jeg meg inn det teoretiske rammeverket jeg ville sette søkelys på. Like viktig er det å være åpen for at ny teori og kunnskap kan bli løftet fram av intervjupersonene. Dette kan eksempelvis være kunnskap intervjupersonene sitter på som enda ikke har blitt offentlig publisert. Prosessen om å være bevisst på egen forforståelse gjorde meg bedre rustet i møte med intervjupersonene.

3.6 Etiske overveielser

I dagens samfunn finnes det skrevne og uskrevne regler for hvordan vi skal oppføre oss i ulike settinger. Dette gjelder også når vi forsker. Sentralt i forskningsetikken er ivaretagelse av bidragsyttere til forskningen. Gjensidig tillit og respekt er for eksempel viktig for å unngå at intervjupersonene opplever unødvendige belastninger under og i etterkant av intervjuene (Dalland, 2020, s. 168). Denne tilliten er også nødvendig for at viktig informasjon ikke blir

holdt tilbake på grunn av manglende tillit fra intervjupersonene sin side (Malterud, 2017, s. 212). Malterud (2017) understreker viktigheten av personvern og anonymitet (s. 214). I forkant av intervjuene sendte jeg ut et informasjonsskriv med samtykkeerklæring til de utvalgte intervjupersonene. Her informerte jeg om at deres samtykke kunne trekkes tilbake når som helst og uten begrunnelse. De ble også opplyst om at informasjonen i samtalen ikke kom til å bære preg av personlige og gjenkjennelige opplysninger som på noen som helst måte kunne identifisere dem eller andre involvert i prosjektet. Dette var, etter min vurdering, ikke nødvendig ut ifra taushetsplikten om sensitive opplysninger. Selv om «kollegaene» ikke ble intervjuet, kunne intervjuene bære preg av gjenkjennelige opplysninger som det var viktig å presisere at ikke skulle komme fram i oppgaven. Det var kun meg som hadde tilgang til det transkriberte materialet. Taushetsplikten skal tas på alvor og brudd kan straffes jf. straffeloven § 121 (2005).

4. PRESENTASJON AV FUNN

Denne oppgaven har undersøkt prosjektmedarbeidernes syn på hvordan arbeid kan fremme kollegaers tilfriskning og hvilke arbeidslivsrelevante kompetanser som utvikles gjennom deltakelse i «Høl i CV-en». Resultatene tar utgangspunkt mine tre intervjuer. Mine funn viser at medarbeidere i prosjektet vektla følgende tre temaer: «stigmatisering», «bli frisk av å jobbe» og «kompetansebygging».

4.1 Stigmatisering

Gjennom intervjuene fortalte sosialarbeiderne at kollegaene i prosjektet blir utsatt for stigmatisering som gjør at de har dårligere sjans i arbeidsmarkedet. Intervjupersonene kom med flere eksempler på hvordan samfunnet er med på å stigmatisere mennesker med psykiske- og rusrelaterte helseplager i arbeidslivet så som at de er late, ikke gidder å jobbe og kriminalitet som gjør at arbeidsgivere er redde for å ansette. Intervjuperson 2 forteller:

«Jeg tror at det å føle seg inkludert i samfunnet i en ordinær jobb kan være en positiv opplevelse og ikke føles så stigmatiserende».

Her forteller sosialarbeideren om hvor viktig lønnet arbeid er for følelsen av å bli inkludert og godtatt i samfunnet. Samtlige sosialarbeidere la stor vekt på at mennesker må føle seg inkludert i samfunnet og ha jobber på lik linje som andre mennesker. Mest mulig normalitet er viktig. Å bruke ordet tjenestemottaker er en pasifisering forteller intervjuperson 1 som videre forteller at de bruker begrepet «kollega» for å forsterke at de er likeverdige i jobben de gjør. Prosjektet definerer seg ikke som et arbeidstreningstiltak, selv om tilbudet kan virke slik utad. Intervjuperson 1 forteller:

«Jeg liker ikke ordet arbeidstrening. Hvis vi skal normalisere rus- og psykiske lidelser i arbeidslivet så skal vi tenke at de er på opplæring som deg og meg. Det er ikke sånn at nå skal de trene på å jobbe».

Dette viser hvordan sosialarbeiderne også er med på å forme hvordan de oppfatter seg selv. Gjennom konsekvent bruk av «empowerment» begreper, demonstrerer sosialarbeiderne kritisk bevissthet omkring hvordan egne holdninger kan forme samspillet med kollegaene.

Intervjupersonene trekker frem hvor viktig relasjoner og likeverdighet er i møte med kollegaene. Intervjuperson 3 forteller:

«At ansatte og kollegaer er likeverdige og at det ikke er noe maktforhold, spiller en stor rolle. Kollegaene er likeverdige i den forstand at de gir noe tilbake til samfunnet».

4.2 Bli frisk av å jobbe

Et annet tema som ble tydelig i intervjuene handlet om hvordan prosjektet bidro til tilfriskning blant kollegaene. Å føle seg ekskludert fra samfunnet på grunn av mangel på jobb og kollegatilhørigheten kan være utfordrende for mange individer. Et overordnet mål i «Høl i CV-en» er å jobbe etter tilfriskning og få kollegaene videre i ordinært lønnet arbeid. Først og fremst er det kollegaene som må ønske å komme på jobb, prosjektet tvinger ingen til å delta.

Intervjuperson 3 forteller:

«Det å kalle noen for tjenestemottaker er en pasifisering. Du mottar tjenester, men får ikke bidratt med noe tilbake. Når du står i «Høl i CV-en gir du noe tilbake. Du er ikke passiv. Det tror jeg kollegaene trenger, gi av seg selv og gi noe tilbake til samfunnet».

Arbeid skal ikke undervurderes i en tilfriskningsprosess. Samtlige intervjupersoner fremhever arbeid som et sterkt virkemiddel, en god behandlingsmåte, som gjør kollegaene i prosjektet friskere. Faste rutiner er med på å forandre kollegaenes handlingsmønstre. At kollegaene får være i fysisk aktivitet gjennom arbeid er positivt da de blir slitne av å jobbe, tenker på andre ting enn problemene sine forteller en av sosialarbeiderne. Intervjuperson 3 forteller:

«Si at du bryter opp en kjede i de tingene som gjør at du blir frisk: Det er lurt å spise, ta medisiner, sove, ivareta hygiene. Når du skal på jobb, går alle disse tingene automatisk. Du slår så mange fluer i en smekk. Motivasjonen til å gå på jobb overskygger det andre. Det er en enorm motivasjon».

Alle sosialarbeiderne trekker fram IPS-tilnærmingen som et viktig verktøy i oppfølgingen av kollegaene i «Høl i CV-en». Et verktøy som funker og gir gode og raskere resultater enn andre tradisjonelle tiltak. Intervjuperson 3 forteller:

«Vår erfaring er at IPS-tilnærmingen er en fin måte å gå frem, istedenfor å sitte på gjerdet til man definerer folk friske nok til å begynne i jobb. Hos oss går veien til etter hvert som vi ser ressursene til folk».

Intervjupersonen forteller at prosjektet prøver å være nyskapende, samtidig som prosjektmedarbeiderne bidrar til å tilrettelegge og skape jobber rundt kollegaenes interesser og ressurser.

Recovery handler om å finne løsninger som gjør kollegaene i stand til å leve et liv hånd i hånd med sine utfordringer. Prosjektmedarbeiderne jobber tett med kollegaene slik at det skal være lettere å komme seg på jobb også i tunge perioder. De ansatte er påpasselig på hvordan kollegaene har det og møte de der de er. Et par av sosialarbeiderne forteller at jobben kompensere for suget etter rus, gir kollegaene noe annet å tenke på. Intervjuperson 2 forteller:

«Flere sier at når de vet at de skal jobbe i «Høl i CV-en» de neste dagene så tar de de riktige valgene og holder seg unna rusen den perioden de skal jobbe. Noen holder seg også unna kriminalitet fordi de vet at de har en inntektskilde».

Myndiggjøring og gjenvinning av kontroll er viktig i en tilfriskningsprosess. At kollegaene får lov til å komme med egne meninger og være en del av beslutningene som gjøres i prosjektet skaper større eierskap og motivasjon til jobben som gjøres, sammenlignet med hvis alle valg og beslutninger hadde blitt bestemt av prosjektmedarbeiderne. Å velge farge på cafétrucken eller komme med ønsker om arbeidsoppgaver er noen eksempler som lar kollegaene ta del i prosessen. Arbeid som en del av tilfriskningen er med på å skape nye sosiale fellesskap og kan være med på å styrke recovery-prosessen til den enkelte, da nettverk utenfor rusen kan være med på å forebygge tilbakefall. Et nytt sosialt fellesskap er også positivt gjennom å møte andre i en setting hvor fokuset er noe annet enn å være syk. Identitet trekkes også frem som en viktig faktor av være i arbeid. Intervjuperson 2 forteller:

«Mange av kollegaene føler seg ekskludert fra samfunnet og at de har mistet tilhørigheten. Mange føler «Høl i CV-en har endret livene deres. Det har vært et holdepunkt for dem, at de har noe å gå til».

Sosialarbeideren forteller her at lønnet arbeid skaper yrkesidentitet hos den enkelte kollega. Å kunne fortelle at du har en betalt jobb, at du har noe å gå til, er identitetsskapende, og er en stor moralsk markør i Norge. I tillegg er mange stolte av det arbeidet de gjør.

4.3 Kompetansebygging

Et tredje tema i intervjuene var hvordan prosjektet bidrar til økt kompetanse, noe som kan øke jobbsjansene til kollegaene. Prosjektet er startet for å skape nye arbeidsplasser fordi det er vanskelig for denne brukergruppen å få innpass i arbeidslivet på grunn av sitt sykdomsforløp og sine formelle hull i CV-en. Samtidig skal prosjektet være en trapp for videre arbeid.

Intervjuperson 3 forteller:

«Når de får hjelp til å oppnå det målet de har sett seg, opplever jeg de som utrolig utholdende i det de gjør. Når de bare får de støttestegene er de utrolige arbeidstakere som virkelig står på».

Intervjupersonene påpeker at arbeid har stor betydning og egenverdi for kollegaene, noe de verbalt har gitt uttrykk for. Sosialarbeiderne forteller at deltakerne formidler økt livskvalitet og tilhørighet, større selvtillit, en meningsfylt hverdag og et større og bedre sosialt nettverk etter at de begynte å jobbe i «Høl i CV-en». Intervjupersonene trekker fram at aktivitet og betalt arbeid er helsefremmende og gir mindre symptomer som bedrer den psykiske helsen.

Intervjuperson 1 forteller:

«Vi har hatt mennesker som ikke står opp om morgenen i det hele tatt. Som nå står klare kl. 06.00, klare for å jobbe på store arrangementer. Vi må gjøre noe riktig».

Denne sosialarbeideren snakker om å komme punktlig på jobb, som er et krav i arbeidslivet. Det er samfunnsøkonomiske å få mennesker ut i arbeid. Ikke minst er arbeid med på å gi bedre økonomi for den enkelte. Alle intervjupersonene forteller at arbeid gir kollegaene en meningsfylt hverdag og at selvforsørgelse gjennom å tjene egne penger skaper tilhørighet til samfunnet fordi de bidrar på lik linje som alle andre. En av intervjupersonene trekker fram fattigdomsproblematikken av å være psykisk syk i Norge. Det å ha uføretrygd eller få sosiale stønader gir svært begrenset handlingsrom i hverdagen og det er viktig at de også får mulighet og tilgang til de samme godene som resten av befolkningen har. Intervjuperson 2 forteller:

«Jeg tenker jo at folk skal kunne jobbe med den arbeidsevnen de har. Det er bedre at folk står i arbeidslivet 20 prosent enn ingen ting».

Alle mennesker har gjennom et liv opparbeidet seg sin egen unike kompetanse. All kompetanse er nyttig og kan brukes i arbeidslivet. Kollegaene har både kompetanse fra før og anskaffer seg og/eller gjenvinner ulik kompetanse i prosjektet «Høl i CV-en». Det som trekkes fram når intervjupersonene ble spurt om hvilke arbeidslivsrelevante kompetanser som utvikles av å være ansatt i «Høl i CV-en» svarte samtlige: Å få en normal døgnrytme, et nettverk, klare å stå opp om morgenen, ha noe å glede seg til, det å mestre noe, motivasjon til å tjene egne penger og bidra til samfunnet gjennom skatt. Dette kan omtales som generell arbeidslivskompetanse, som har overføringsverdi til mange ulike jobbsituasjoner. Kollegaene får i tillegg gratis baristakurs, som gjør dem kompetente på å lage god kaffe. Dette er yrkesspesifikk kompetanse, som handler om kompetanse til å utføre konkrete arbeidsoppgaver. Intervjuperson 1 forteller:

«Prosjektet har sponset billappen på en kollega slik at flere kan bidra med å kjøre cafétrucken til og fra våre ulike arrangementer».

Sosialarbeiderne forteller her at de gir kollegaene formell kompetanse som de kan sette på CV-en. I kompetanseoverføring fra tidligere arbeid er det lurt at kollegaene gjør en kartlegging av sin tidligere kompetanse. Samtlige intervjupersoner forteller at prosjektet gir rom for ulik type kompetanse. Noen foretrekker salg, er gode på å snakke med folk og liker å lage kaffe, mens andre trives bedre bak kulissene og er gode på logistikk og regnskap. At prosjektmedarbeider og kollega sammen kartlegger hvilke arbeidsoppgaver den enkelte skal ha, er sentralt i arbeidet forteller intervjuperson 1:

«Nå overtar vi en café på Kadettangen som gjør at vi får mulighet til å øke sysselsettingen og utvide arbeidsoppgavene til kollegaene. Da blir det enda mer folk som kan hjelpe med å drive alt rundt cafédrift. Noen kan jobbe i caféen med kundeservice og salg, andre med logistikk i form av å hente varer, vasking på kveldstid, regnskap og bestilling. Dette gjør at kollegaene får et større eierskap og føler at de tar del i prosjektet i større grad og at arbeidsoppgavene kan tilpasses den enkelte».

Sosial kompetanse i arbeidslivet er nødvendig for god jobbutførelse og trivsel. «Høl i CV-en» er en fin plass for læring og utvikling av sosial kompetanse. Kollegaene må forholde seg til hverandre og prosjektmedarbeidere, men også betalende kunder. Intervjuperson 3 forteller:

«Det å være i et arbeidsfellesskap og lære seg å være kollega er kjempeviktig. Det at du må være en konkret bidragsyter for å få en ting til å funke. Caféen funker ikke hvis du skal stå der og være kjip og sur. Du må bidra og samarbeide».

Denne sosialarbeideren forteller hvor viktig samarbeid er for at driften skal gå rundt. Den vil ikke funke optimalt hvis det er svikt i ett ledd. Det å kunne forholde seg til andre mennesker på en arbeidsplass har overføringsverdi til mange arbeidssituasjoner. Sosial kompetanse kommer ikke like naturlig for alle og må trenes på. «Høl i CV-en» er en god plass for denne type kompetansebygging forteller den ene sosialarbeideren.

5. DISKUSJON

Funnene jeg presenterte i forrige kapittel viste hvordan mennesker i en stigmatisert situasjon økte tilfriskning og sine jobbsjanser gjennom prosjektet «Høl i CV-en». I dette kapitlet vil jeg diskutere hvordan denne studiens funn forholder seg til tidligere forskning. Jeg skal diskutere hva funnene mine sier i lys av det teoretiske rammeverket presentert i kapittel to. Diskusjonen vil ta for seg delelementer som er viktige for videre satsning på tilsvarende jobbinkluderingsprosjekter. Jobbinkluderingsprosjektet «Høl i CV-en» bekrefter prosjektoppgavens problemstilling som lyder: *Hvordan erfarer sosialarbeidere at prosjektet «Høl i CV-en» kan bidra til tilfriskning og arbeidslivsdeltakelse for mennesker med bakgrunn i psykisk helse- og rus?* Drøftingen vil bli kategorisert ved bruk av samme temarekkefølge som i kapittel fire.

5.1 Stigmatisering

Å stigmatisere betyr å gi et dårlig omdømme eller sette mindreverdigstempel på noen. En person eller gruppe kan gis et dårlig omdømme, og derved indirekte stemples som mindreverdig. Eksempler på høyst eksisterende stigmatisering er for eksempel antakelser om at arbeidslivet er for krevende og at mennesker med psykisk uhelse ikke kan delta i arbeidslivet på lik linje som andre (Hegelstad et al., 2017, s. 209). Schafft (2009) skriver at mange mennesker som sliter med sin psykiske helse kvier seg i søken etter arbeid i frykt knyttet til prestasjon, diskriminering og stigmatisering (s. 16).

Hvordan skal vi som samfunn klare å bekjempe stigmatisering av mennesker med bakgrunn i psykisk helse- og rus i arbeidsliv? For at vi skal kunne normalisere psykiske lidelser trenger vårt samfunn mennesker som er åpne om sine utfordringer. Mine funn viser at åpenhet rundt psykisk sykdom er en faktor som er med på å minke fordommene omgivelsene har. Den ene intervjupersonen forteller om stor positivitet for prosjektet blant kunder og andre forbipasserende. Det er en fordel at cafétrucken til «Høl i CV-en» er synlig i befolkningen, da det er med på å skape åpenhet rundt psykisk helse. På den andre siden setter deltakelse i «Høl i CV-en» taushetsplikten overfor kollegaene på spill. For selv om trucken ikke bærer preg av at det er arbeidstakere med ulike utfordringer som er på jobb, er det lett å finne ut hva prosjektet står for. Kollegaene kan føle på skam forteller den ene intervjupersonen, og ønsker derfor ikke å bli gjenkjent av naboer og familie. Skjerming av de som ønsker det, kan tilrettelegges gjennom arbeid i kulissene.

Min vurdering er at åpenhet omkring egen helse vil skape ringvirkninger for andre som befinner seg i lik situasjon. Jo flere som tørr å stå frem med sine utfordringer vil gjøre det lettere for de neste i rekkene.

Mine funn viser at vanlig jobb med ordinær lønn er mindre stigmatiserende for kollegaene enn hva arbeidstreningen uten ordinær lønn ville ha vært. Mine funn samsvarer med teorien om at lønnet arbeid er sentralt i endringsarbeidet til hvordan mennesker med psykisk uhelse- og rusproblemer blir sett på (Bjaarstad, 2014; Borg et al., 2011). Når kollegaene går fra ytelse til inntekt, bidrar de på lik linje som resten av arbeidsstyrken gjennom verdiskaping og bidrag til skatt. Dette gjør at de blir sett på som likeverdige i samfunnet. Det er også med på at kollegaene blir og føler seg inkludert.

Av dette viser det hvor stor makt arbeid har i samfunnet. Min vurdering er at lønnet arbeid skaper likeverd og minker stigmatiseringen befolkningen har til grupper med større bistandsbehov.

Vårt samfunn er avhengig av prosjekter som «Høl i CV-en», som aktivt jobber for å inkludere sårbare grupper inn på arbeidsmarkedet. Samtidig er samfunnet avhengig av at flere bedrifter blir med. Inkluderingsdugnaden har som mål å legge til rette for å inkludere flest mulig mennesker med hull i CV-en inn i det ordinære arbeidslivet og er et samarbeid mellom stat og privat og offentlig sektor (Regjeringen, 2021). Det finnes ulike virkemidler som skal påvirke arbeidsgivere i inkluderingsprosessen og ansettelse av mennesker med redusert arbeidsevne skriver Haavorsen & Hernes (2014) som trekker frem hvor viktig informasjon om brukergruppen er, slik at fordommer, antakelser og myter minker (s. 111). Forskning viser at mange arbeidsgivere engasjerer seg, mens andre er skeptiske til ansettelse av mennesker med store bistandsbehov (Spjelkavik, 2019, s. 305).

Mine funn viser at mange arbeidsgivere er skeptiske til ansettelse av mennesker med bakgrunn i rus, bla. på grunn av at de er ustabil arbeidskraft med stort fravær, men også på grunn av lovbrudd. På den ene siden kan mennesker med rusrelaterte utfordringer- og psykisk helse være svært uforutsigbare med tanke på oppmøte og dagsform. Disse individene er med på å skape fordommer for de resterende. På den andre siden kan det være positivt å ansette mennesker som har hatt/har ulike utfordringer. Livserfaring er kompetanse som gjør de

eksperter på «sitt fagfelt». Slik kompetanse er verdifullt hvis de blir ansatt i den rette stillingen.

Samfunnets forståelse av psykiske lidelser må endres skriver Steffensen (2021) og foreller videre at gammeldagse holdninger som skaper stigmatisering må vekk. En av intervjupersonen forteller om mye negativ publisitet rundt den nye caféen på Kadettangen «Høl i CV-en» skal overta driften til. Noen pensjonister har vært skeptiske til denne formen for arbeidskraft og mener at de har blitt frarøvet sitt tilbud. Mine funn viser at opplysning og informasjon er gode virkemidler, som har vært med på å snu den negativiteten fordomstrenden prosjektet har hatt. Det er noen brukergrupper som ikke trodde tilbudet ville bli videreført like godt med «Høl i CV-en» som tidligere cafédriverer.

Min vurdering er at mennesker med psykisk helse- og rusutfordringer er vel så gode arbeidstakere som andre. Problematikken ligger i at noen ødelegger ryktet for de resterende, noe som gjør at arbeidsgiver blir skeptiske til ansettelse.

Den strukturelle stigmatiseringen som det norske velferdssystemet «bygger på», har vært en av de største utfordringene for «Høl i CV-en» forteller en av intervjupersonene. Det gjør det vanskelig å starte opp slike prosjekter i samarbeidet med NAV og andre formelle aktører. En fordel med å starte opp prosjekter som «Høl i CV-en» er at det skaper arbeidsplasser for mennesker som har større oppfølgingsbehov og som sliter med å få seg jobb på det ordinære arbeidsmarkedet. Ulempen er at prosjektet kan miste pengestøtten hvis kommunepolitikerne ikke bevilger midlene de trenger for å drive virksomheten. Dette kan resultere i at arbeidsplasser går tapt. Den ene intervjupersonen forteller at de ikke kan gi kollegaene noen som helst garanti og legger til at forventninger og håp kan bli brutt hvis driften legges ned.

Min vurdering er at prosjekter som «Høl i CV-en» er nødvendig for å skape større fokus mot sårbare grupper i befolkningen. Med større åpenhet, vil vi forhåpentligvis klare å inkludere enda flere mennesker inn i arbeidslivet.

5.2 Bli frisk av å jobbe

Mennesker med utfordringer innen psykisk helse- og rus ønsker å bli behandlet på lik linje som andre medborgere. Jobb og behandling har fått et større fokusområde i arbeidet med

psykisk helse (Bjaarstad et al., 2014, s. 237). IPS-tilnærmingen er vitenskapelig dokumentert og spesielt utviklet for mennesker med alvorlige psykiske helseproblemer hvor hovedmålet er ansettelse i det ordinære arbeidslivet (Frøyland & Spjelkavik, 2017, s. 28). Forskning viser at deltakelse i IPS-programmet gir større sannsynlighet for ordinær jobb for mennesker med psykiske helseproblemer (Bjarøy, 2013, s. 3). Dette støttes av intervjupersonene som er prosjektmedarbeidere i «Høl i CV-en». De har positive erfaringer med at arbeid er en god behandlingsmetode for kollegaene. Medarbeiderne ser fremgang i måten kollegaene snakker om fremtiden.

Mennesker med ulike utfordringer skal ikke bare tilbake i arbeid, målet er at de skal bli friske av å jobbe. Praksisnær læring er et fokus i «Høl i CV-en». Fordelen med å ta i bruk IPS som del av tilfriskningsprosessen er at kollegaene hopper rett ut i arbeidssituasjonen. Kollegaene lærer i og av prosessen og vil forhåpentligvis føle mestring og økt motivasjon. Selv om arbeidslivet kan virke skremmende og uoppnåelig, har kollegaene jobbstøtte som varierer i type og mengde alt etter behov. I tillegg er arbeid med på å skape faste rutiner i form av å ivareta hygiene, kosthold og søvn. Ulempen med å bruke IPS som en del av tilfriskningsprosessen er at noen av kollegaene går tidligere inn i ordinært arbeid enn det de faktisk var klare for.

For noen, men ikke alle, kan overgangen til arbeid etter lengre fravær være utfordrende. For tidlig ut i arbeidslivet kan resultere i nederlag etter nederlag ved å ikke mestre arbeidsoppgavene, som kan skape utfordringer for motivasjon. Mine funn viser at balansegangen mellom oppgaver og ansvar er viktig når kollegaene er på jobb. Det kan være sykdomsfremkallende å gi for stort ansvar for tidlig. Et annet poeng er struktur og forutsigbarhet, som eksempelvis hvilke dager og hvor mange timer som det skal jobbes. Den ene intervjupersonen poengterte at tilnærmingen til «Høl i CV-en» har vært for uforutsigbar for noen av kollegaene.

Mine vurderinger er at IPS er en god tilnærming som gjør kollegaene friskere av å arbeide. Det er utfordrende innen dagens regelverk å tilrettelegge for tilfriskning gjennom å se på muligheten til å jobbe med den arbeidsevnen hver enkelt har. Fremgangsmåten for å få flere mennesker ut i jobb, må tilpasses etter den enkeltes ønsker og behov, for at vi skal lykkes med å praksisnær læring som del av tilfriskningsprosessen.

Gapet mellom hva arbeidstaker trenger av støtte og oppfølging, og hva jobben krever, spesielt i forhold til det sosiale, relasjonelle og arbeidsrelaterte ferdigheter, kan skape utfordringer for den enkelte (Wangen, 2010, s. 33-34). Mine funn viser at prosjektmedarbeiderne tilrettelegger for og skaper jobber rundt kollegaenes interesser og ressurser for å styrke deres motivasjon og kompetanse. Fordelen med å være kollega i «Høl i CV-en» er at medarbeiderne er klar over at kollegaene kan treffe på utfordringer i møte med arbeidsoppgavene de skal utføre.

Medarbeiderne jobber forebyggende for å tette gapet mellom mulige arbeidsmengde og evne til å gjennomføre, ved tett oppfølging og tilrettelegging, som for eksempel å tilpasse arbeidsoppgaver, arbeidstider og sammensetning av kollegaer. En ulempe med å bruke arbeid som verktøy i tilfriskningsprosessen er at trygdesystemet ikke er tilpasset ordningen.

Kollegaene kan bare jobbe opp til en viss prosent uten at det går ut over trygdeytelser og AAP forteller en av sosialarbeiderne. Dette setter grenser for hvor mye hver enkelt kan jobbe.

Mange av kollegaene ønsker og føler at de i gode perioder har en større arbeidsevne, men slik som systemet er bygd opp, er det utfordrende å ha varierende arbeidsevne i forhold til hvor mye de kan jobbe uten å bli fratatt forutsigbarheten NAV-ytelser gir. «Høl i CV-en» samarbeider derfor tett med NAV, for å prøve å øke satsene, evt. få fritak, slik at kollegaene slipper å bli trukket i trygdeytelser.

Min vurdering er av vi trenger et mer fleksibelt trygdesystem. Slik som det er nå, setter det stopper for maksimal realisering av tilfriskning gjennom IPS-tilnærmingen.

Å ta kontroll over egen livssituasjon og finne teknikker som gjør det mulig å leve på linje med sine utfordringer, står sentralt i recovery-tankegangen (Biong & Borg, 2016, s. 20). Recovery er en individuell og sosial prosess skriver Karlsson & Borg (2017) og tilføyer at det skapes gjennom samarbeid mellom individ og støtteapparatet rundt (s. 11). Recovery er sterkt knyttet til begrepet brukermedvirkning som også har søkelys på myndiggjøring og gjenvinning av kontroll over egen livssituasjon.

Mine funn viser at et recovery-fokusert arbeidsmiljø i «Høl i CV-en» gir raskere tilfriskning. Gjennom et relasjonsfokus, er prosjektmedarbeiderne påpasselige på hvordan kollegaene har det og møte de der de er. Et godt samarbeid er viktig. På den ene siden vil fokus på recovery gjøre prosjektmedarbeiderne mer bevisst på hva recovery faktisk innebærer og vite hvordan de best mulig skal legge til rette for hver enkelt kollega. På den andre siden vil for mye fokus på recovery (kanskje) virke mot sin hensikt hvis samarbeidet mellom kollega og

prosjektmedarbeider/støtteapparatet rundt ikke fungerer optimalt. Det kan eksempelvis være krasj mellom sammensetning av kollega og fagperson, eller manko på tid som vil gjøre arbeidet med å identifisere styrker og svakheter hos kollegaene utfordrende.

Landheim (2016) trekker frem ulike faktorer som er viktige i en tilfriskningsprosess for mennesker med psykiske- og rusrelaterte problemer som blant annet meningsfylte aktiviteter, planer om fremtiden og etablering av relasjoner og et sosialt liv (s. 38). Dette støttes av alle sosialarbeiderne som forteller hvordan samtlige kollegaer har gitt uttrykk for at arbeid har gitt bedre selvtillit, en meningsfylt hverdag, bedre økonomi og et nytt sosialt nettverk. På den ene siden skaper jobb nye sosiale nettverk som er positivt i recovery-prosessen med tanke på å stifte nye nettverk utenfor boligen og rusen. På den andre siden er det ikke alle som evner eller har interesse av å skape nye relasjoner og sosiale nettverk når de er på jobb.

Min vurdering er at godt samarbeid mellom støtteapparat og mennesker i sårbare situasjoner er viktig for recovery-fokus og for styrking av tilfriskningsprosessen.

5.3 Kompetansebygging

Det er viktig å rette fokus mot muligheter i arbeidet med inkludering av utsatte grupper i arbeidslivet. Arbeid skaper identitet, livsglede, tilfriskning, sosiale nettverk, selvtillit og tilhørighet (Hernes, 2014, s. 17). Dette samsvarer med mine funn som viser at arbeid i «Høl i CV-en» har gitt kollegaene ulike ringvirkninger i form av bedre livskvalitet, tilhørighet og et større og et bedre sosialt nettverk. Dette kan forklares som generell arbeidslivskompetanse som har overføringsverdi til mange yrker. På den ene siden gir fravær fra arbeid mangel på kunnskap og kompetanse, og er en årsak til at mennesker ikke er kvalifiserte til mange jobber. Formelle krav til kompetanse som eksempelvis fagbrev og høyere utdanning kreves i mange yrker. I en tid hvor mange arbeidsplasser forsvinner på grunn av digitalisering gjør at konkurransen om de resterende arbeidsplassene blir enda større. På den andre siden har alle mennesker opparbeidet sin egen unike kompetanse som kan være attraktivt i arbeidslivet. Skau (2017) skriver at dagens arbeidsliv er på jakt etter bestemte personlige egenskaper og ferdigheter (s. 17). Kompetanse på egne livserfaringer kan brukes for å hjelpe andre i samme situasjon, eksempelvis mennesker som har levd et liv i rus.

Min vurdering er at bred kompetanse er viktig for å være kvalifisert til mange jobber i dagens arbeidsliv. I tillegg er arbeidslivet på jakt etter unike personlige egenskaper og ferdigheter.

Helsedirektoratet (2014) skriver at arbeid har helsefremmende effekt og fremmer innflytelse og selvstendighet (s. 42). Mine funn viser at aktivitet og betalt arbeid er helsefremmende og kompetansebyggende for kollegaene. Fordelen med «Høl i CV-en» er at arbeid er med på å gi faste rutiner som gir kollegaene generell arbeidslivskompetanse og struktur på livet. Å komme punktlig på jobb er et eksempel på et krav i arbeidslivet. Å tjene egne penger er også en sentral faktor, som gir kollegaene motivasjon til å stå opp om morgenen. Ulempen er at kollegaene kan ringe inn syke før sitt arbeidsskift uten av det medfører noen form for konsekvenser (med tanke på hvis det skjer ofte). Dette ville ikke ha blitt akseptert i det ordinære arbeidslivet.

Intervjupersonene forteller at «Høl i CV-en» ikke er en plass hvor pekefingeren er ute hvis kollegaene støter på utfordringer før eller etter jobb. Kollegaene kan feile så mange ganger de vil, de vil alltid ha plass så lenge de selv ønsker. Å feile kan være å ruse seg og ikke komme på jobb til avtalt tid. Fordelen med «Høl i CV-en» er at steget ut i arbeidslivet blir kortere og mindre skremmende for kollegaene fordi de tilegner seg kompetanse og læring i trygge omgivelser som gir rom for prøving og feiling. Ulempen er at i det ordinære arbeidslivet må man kunne rette seg etter sine arbeidsoppgaver, andre ansatte, og komme på jobb til avtalt tid. En ordinær jobb vil ikke nødvendigvis gi like mange sjanser som «Høl i CV-en» gir. Samtidig er vi avhengig av prosjekter som «Høl i CV-en». Prosjektet er der for kollegaene som har ekstra behov for støtte, tid, og/eller som sliter med å få innpass i det ordinære arbeidsmarkedet på grunn av sin bakgrunn og sine hull i CV-en.

Tilrettelagt lønnet arbeid med oppfølging og støtte gir mange med hull i CV-en som vil jobbe, mulighet til å prøve seg under tett veiledning og støtte.

Selv om «Høl i CV-en» har fokus på ordinært arbeid, er prosjektet forhåpentligvis en mellomstasjon, som skal føre de fleste kollegaene videre inn til det «ordentlige» arbeidslivet. Forskning viser at kompetanseutvikling kan føre til økt sysselsetting gjennom å øke den enkeltes mulighet til å få ny jobb eller til å bli værende i eksisterende jobb (Meld. St. 14 (2019-2020), s. 16). Alle mennesker har kompetanse i form av kunnskap, ferdigheter og holdninger (Skau, 2017, s. 58).

Mine funn viser at kollegaene opparbeider seg ulike former for kompetanse i «Høl i CV-en». Alle kollegaene får formell kompetanse i form av baristakurs for de som ønsker og billappen til noen utvalgte. De tilegner seg yrkesspesifikk kompetanse i læren om hvordan en kaffemaskin håndteres, en formell kompetanse kollegaene kan settes på CV-en og gjør kollegaene mer attraktive på arbeidsmarkedet. Personlig kompetanse som eksempelvis humor, engasjement og sosial intelligens oppstår gjennom erfaringer og refleksjon (Skau, 2017, s. 61). Bevisstgjøring av kollegaenes personlige kompetanse er viktig fordi denne kompetansen berører noe grunnleggende i oss, som verdier og væremåte. Sosial kompetanse er viktig for læring, utvikling og deltakelse i arbeidslivet (NOU 2012:6, s. 31). Sosial kompetanse er en naturlig del av å jobbe i «Høl i CV-en» gjennom kundebehandling og samarbeid med andre kollegaer. Fordelen med plattformen «Høl i CV-en» er at likemenn møtes og danner et naturlig fellesskap. En stor del av jobben går ut på å samarbeide, noe som gjør at kollegaene automatisk lære seg sosiale ferdigheter. Ulempen er at noen diagnoser ikke går like godt sammen, eksempelvis autister og rusmisbrukere (ifølge den ene intervjupersonen). Dette gjør at medarbeiderne i prosjektet er nødt til å tilrettelegge for en sammensetning som de tror vil fungere. I arbeidslivet forventes det at kollegaer klarer å samarbeide med hverandre, til tross for ulikheter. I «Høl i CV-en» blir dette tilrettelagt og kan være en utfordring å få til når/hvis kollegaene skal over i ordinært arbeid.

Min vurdering er at «Høl i CV-en» er en god plattform for tilegnelse av kompetanse som kreves i det ordinære arbeidslivet som har overføringsverdi til mange yrker.

6. OPPSUMMERING OG KONKLUSJON

Formålet med dette forskningsprosjektet har vært å få økt kunnskap om hvordan deltakelse i et jobbinklusionsprosjekt kan bidra til tilfriskning og arbeidslivsdeltakelse. Det finnes allerede en del forskning på dette, men det mangler forskning på hvordan prosjektmedarbeidere i «Høl i CV-en» ser på dette. Min studie har hatt som formål å tette noe av dette kunnskapsgapet. Gjennom et kvalitativt forskningsdesign har jeg intervjuet tre medarbeidere i prosjektet med sosialfaglig bakgrunn. Det teoretiske rammeverket i kapittel to og analysen på bakgrunn av intervjuene i kapittel fire har gitt retning for følgende problemstilling:

Hvordan erfarer sosialarbeidere at prosjektet «Høl i CV-en» kan bidra til tilfriskning og arbeidslivsdeltakelse for mennesker med bakgrunn i psykisk helse- og rus?

Kollegaene i «Høl i CV-en» utsettes for stigmatisering. Funnene mine viser at lønnet arbeid skaper mer likeverd og minker stigmatiseringen og at åpenhet rundt psykisk sykdom er med på å minke fordommene omgivelsene har mot deltakere i prosjektet. Noen arbeidstakere med rusrelaterte utfordringer- og psykisk helsevansker kan være uforutsigbare i arbeidslivet og kan skape fordommer for de resterende. Dette gjør at arbeidsgivere kan bli skeptiske til ansettelse, som igjen kan sette stopper for arbeidsinkluderingen. Prosjekter som «Høl i CV-en» er nødvendig for å skape større fokus rundt sårbare grupper i befolkningen. Med større åpenhet, vil vi forhåpentligvis klare å inkludere enda flere mennesker inn i arbeidslivet.

Mine funn viser at kollegaene i «Høl i CV-en» blir friskere av å jobbe og at IPS er et godt verktøy som gir raskere tilfriskning. For at vi skal lykkes med praksisnær læring som del av tilfriskningsprosessen, må vi tilpasse den enkeltes ønsker og behov, for å få flere mennesker ut i jobb. Samtidig setter dagens trykkesystem en stopper for maksimal realisering av tilfriskning som for eksempel deltakelse i «Høl i CV-en». Videre viser mine funn at et recovery-fokusert arbeidsmiljø gir kollegaene raskere tilfriskning fordi prosjektmedarbeiderne møter kollegaene der de er.

Mine funn viser at kollegaene i «Høl i CV-en» tilegner seg viktig kompetanse som øker deres jobbsjanser. Bred kompetanse er viktig for å være kvalifisert til mange jobber i dagens arbeidsliv. I tillegg er arbeidslivet på jakt etter unike personlige egenskaper og ferdigheter.

Tilrettelagt lønnet arbeid med oppfølging og støtte gir mange med hull i CV-en som vil jobbe, mulighet til å prøve seg med tett veiledning og støtte. «Høl i CV-en» er en god plattform for tilegnelse av ulik kompetanse som kreves i det ordinære arbeidslivet som for eksempel møte presist på jobb, stå på i hektiske perioder og samarbeide med andre kollegaer.

Alt i alt bekrefter mine funn det tidligere forskning viser. Resultatene mine har gitt meg bekreftende svar på at arbeid i «Høl i CV-en» er tilfriskende for kollegaene gjennom bruk av IPS, recovery og lønnet arbeid kombinert med NAV støtte. Prosjektet hjelper kollegaene til å tilegne seg relevant kompetanse som er med på å styrke deres arbeidsdeltakelse i det ordinære arbeidsmarkedet.

Jeg tar forbehold om at mine funn ikke kan generaliseres fordi jeg hadde et begrenset antall intervjupersoner med i prosjektet. Til en annen gang ville jeg ha intervjuet flere mennesker for å få en større mengde data som ville ha gitt prosjektet høyere reliabilitet, i den forstand at omfanget av dataen blir bredere som ville gitt funnene mine større relevans. Ut ifra hva jeg har lært og på bakgrunn av det jeg har funnet, vil jeg anbefale mennesker med bakgrunn i psykisk helse- og rus, som trenger lønnet arbeid og jobberfaring, å arbeide i «Høl i CV-en». Dette er et tilbud som andre kommune burde vurdere.

Min hovedkonklusjon er at: Arbeid i «Høl i CV-e» er tilfriskende, kompetansebyggende og styrker arbeidsdeltakelsen til mennesker med bakgrunn i psykisk helse- og rus.

LITTERATURLISTE

- Askheim, O. P. (2007). Empowerment – ulike tilnæringer. B. Starrin (Red.), *Empowerment i teori og praksis*. (s. 21-33). Gyldendal Norske Forlag (13 sider*).
- Biong, S. & Borg, M. (2016). Hva handler recovery om? S. Biong (Red.), *Et bedre liv. Historier, erfaringer og forskning om recovery ved rusmiddelbruk og psykiske helseproblemer*. (s. 18-29). Gyldendal Norske Forlag (12 sider*).
- Bjaarstad, S., Trane, K. A. R., Hatling, T. & Reinertsen, S. (2014). Nye trender innen psykisk helse – sett i sammenheng med recovery. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 11(3), 231-240.
<https://www-idunn-no.ezproxy.uis.no/doi/10.18261/ISSN1504-3010-2014-03-05>
 (10 sider*).
- Bjarøy, S. (2013, 25. april). *Innføring i individuell jobbstøtte (IPS)*. Diakonhjemmetsykehus.
[https://diakonhjemmetsykehus.no/Documents/IPS/Innf%C3%B8ring%20i%20Individuell%20jobbst%C3%B8tte%20\(IPS\).pdf](https://diakonhjemmetsykehus.no/Documents/IPS/Innf%C3%B8ring%20i%20Individuell%20jobbst%C3%B8tte%20(IPS).pdf) (5 sider*).
- Bure, T. W. (2021). *Inkluderingsdugnaden og hull i CV-en*. Juristen.
<https://juristen.no/ditt-arbeidsliv/2021/09/inkluderingsdugnaden-og-hull-i-cv-en>
 (2 sider*).
- Bærum Kommune. (2019). *Knallgod kaffe med mening*. HØL I CVEN.
<https://www.holicven.no/> (2 sider*).
- Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7. utg.). Gyldendal Norske Forlag AS (56 sider *).
- De Forente Nasjoner. (2020, 21. desember). *FNs verdenserklæring om menneskerettigheter*. FN-sambandet.
<https://www.fn.no/om-fn/avtaler/menneskerettigheter/fns-verdenserklaering-om-menneskerettigheter> (5 sider*).
- Eurostat (2022, 07. mars). *Employment rate by sex, age group 20-64*. Hentet 20. mars 2022 fra https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/t2020_10/default/table?lang=en
- Fellesorganisasjonen (2017). *Global definisjon av sosialt arbeid*. FO.
https://www.fo.no/getfile.php/1315392-1552640737/Dokumenter/Din%20profesjon/Brosjyrer/Global%20definisjon%20av%20sosialt%20arbeid_NO.pdf (6 sider*).
- Fellesorganisasjonen (2019). *Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere*. FO.

- <https://www.fo.no/getfile.php/1311735-1585635696/Dokumenter/Din%20profesjon/Brosjyrer/Yrkesetisk%20grunnlagsdokument.pdf> (8 sider*).
- Frøyland, K. (2019). Arbeidsinkluderingskompetanse basert på Supportet Employment. L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. (s. 71-85). Bergen: Fagbokforlaget.
- Grunnloven (1814). *Kongeriket Norges Grunnlov* (LOV-1814-05-17). Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1814-05-17> (21 sider*).
- Haavorsen, P. & Hernes, T. (2014). Inkluderingsstrategier og arbeidsrettede tiltak. P. Haavorsen (Red.), *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. (s. 109-147). Gyldendal Norske Forlag (39 sider*).
- Hegelstad, W., Heitmann, L., Kydland, R. & Schafft, A. (2017). Psykiske lidelser og arbeidsdeltakelse. Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel*. (s. 208-221). Gyldendal Norske Forlag.
- Helsedirektoratet (2014, 28. februar). *Sammen om mestring. Veileder i lokalt psykisk helsearbeid og rusarbeid for voksne. Et verktøy for kommuner og spesialisthelsetjenesten*. Helsedirektoratet.
https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/sammen-om-mestring-lokalt-psykisk-helsearbeid-og-rusarbeid-for-voksne/Lokalt%20psykisk%20helsearbeid%20og%20rusarbeid%20for%20voksne%20%E2%80%93%20Veileder.pdf/_/attachment/inline/739b0cbe-9310-41c7-88cf-c6f44a3c5bfc:8f8b02ae7b26b730d27512d01420ec947d5ead97/Lokalt%20psykisk%20helsearbeid%20og%20rusarbeid%20for%20voksne%20%E2%80%93%20Veileder.pdf (152 sider*).
- Hernes, T. (2014). Et bakteppe. P. Haavorsen (Red.), *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. (s. 13- 41). Gyldendal Norske Forlag (29 sider*).
- Hernes, T. (2014). Forebygging, tidlig intervensjon og den norske IA-modellen. P. Haavorsen (Red.), *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. (s. 82- 108). Gyldendal Norske Forlag (27 sider*).
- Hernes, T. (2014). Om arbeidslinja. P. Haavorsen (Red.), *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. (s. 42- 55). Gyldendal Norske Forlag (14 sider*).
- Hoel, L. T. (2021). *Stigma fører til diskriminering*. Nasjonalt senter for erfaringskompetanse og innen psykisk helse.

- <https://erfaringskompetanse.no/nyheter/stigma-forer-til-diskriminering/#:~:text=%E2%80%93%20Mennesker%20med%20alvorlige%20psyki%20lidelser, fra%20arbeid%20og%20andre%20arenaer> (4 sider*)
- Karlsson, B. & Borg, M. (2017). *RECOVERY. Tradisjoner, fornyelser og praksiser*. Gyldendal Norske Forlag (43 sider*).
- Kleppe, L. C. & Glemmestad, H. (2019). Arbeidsinkludering i sosialt arbeid. L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. (s. 15-26). Bergen: Fagbokforlaget.
- Krumsvik, R. J. (2014). *Forskningsdesign og kvalitativ metode – ei innføring*. Bokforlaget Vigmostad & Bjørke AS (11 sider*).
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2018). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal Norske Forlag AS (55 sider*).
- Landheim, A. (2016). Rusmiddelbruk – forekomst, forløp og faktorer for recovery. Hva viser forskning? S. Biong (Red.), *Et bedre liv. Historier, erfaringer og forskning om recovery ved rusmiddelbruk og psykiske helseproblemer*. (s. 30-44). Gyldendal Norske Forlag (15 sider*).
- Likestillings- og diskrimineringsloven. *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (LOV-2017-06-16-51). Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51> (28 sider*).
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg.). Universitetsforlaget (78 sider*).
- Meld. St. 14 (2019-2020). *Kompetansereformen – Lære hele livet*. Kunnskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/afb66fbbcdfb47749f1b7007b559d145/no/pdfs/stm201920200014000dddpdfs.pdf> (11 sider*).
- Meld. St. 19 (2014-2015). *Folkehelsemeldingen. Mestring og muligheter*. Helse- og omsorgsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/7fe0d990020b4e0fb61f35e1e05c84fe/no/pdfs/stm201420150019000dddpdfs.pdf> (38 sider*).
- Mæland, J. G. (2021, 20. juli). *Attføring*. Det store norske leksikon
<https://snl.no/attf%C3%B8ring> (1 side*).
- NOU 2004: 13. (2004). *En ny arbeids- og velferdsforvaltning – om samordning av Aetats, trygdeetatens og sosialtjenestens oppgaver*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2004-13/id149978/?ch=4> (65 sider*).
- NOU 2012: 6. (2012). *Arbeidsrettede tiltak*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

- <https://www.regjeringen.no/contentassets/f2ce6d22c3914e7b89d15db41285cf85/no/pdfs/nou201220120006000dddpdfs.pdf> (36 sider*).
- Prop. 1 S (2016-2017). *FOR BUDSJETTÅRET 2017 — Utgiftskapitler: 600–667, 2470, 2541–2542, 2620–2686 Inntektskapitler: 3600–3645, 5470, 5571, 5607, 5701–5705.* Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-1-s-asd-20162017/id2513686/?ch=1> (34 sider*).
- Regjeringen (2018, 18. desember). *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Et arbeidsliv med plass for alle.* Regjeringen.
- <https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/aid/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf> (10 sider*).
- Regjeringen (2021, 01. oktober). *Inkluderingsdugnaden.* Regjeringen.
- <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/Statlig-arbeidsgiverpolitikk/inkluderingsdugnaden/id2678301/>
- Schafft, A. (2009). *Å få seg en jobb. Arbeidsrettet rehabilitering ved psykiske helseproblemer.* Kommuneforlaget (27 sider*).
- Skau, G. M. (2017). *Gode fagfolk vokser. Personlig kompetanse i arbeid med mennesker.* (5. utg.). CAPPELEN DAMM AKADEMISKE.
- Skogen, J. C., Torvik, F. A., Haugen, L. J. & Reneflot, A. (2019, 06. desember). *Rusbrukslidelser i Norge.* Folkehelseinstituttet.
- <https://www.fhi.no/nettpub/hin/psykisk-helse/ruslidelser/> (5 sider*).
- Sosialtjenesteloven (2009). *Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen* (LOV-2009-12-18-131). Lovdata.
- <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2009-12-18-131> (9 sider*).
- Spjelkavik, Ø. (2017). Ordinært arbeid som metode og mål. Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel.* (s. 33-49). Gyldendal Norske Forlag.
- Spjelkavik, Ø. (2019). Kan sosialarbeideren bidra i arbeidsinkluderingen? L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid.* (s. 302-319). Bergen: Fagbokforlaget.
- Straffeloven (2005). *Lov om straff* (LOV-2005-05-2028). Lovdata.
- <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-05-20-28> (78 sider*).
- Steffensen, E. S. (2019, 02. juli). *Åtte livsråd til unge fra Per Fugelli.* NAPHA.
- <https://napha.no/content/20520/atte-livsrad-til-unge-fra-per-fugelli#:~:text=I%20denne%20n%C3%A6rmeste%20flokken%20skal,till%20%C3%A>

[5%20v%C3%A6re%20seg%20selv.&text=Du%20er%20ikke%20bare%20en,fem%20om%20dagen%3B%20sier%20Fugelli.&text=Mennesket%20overlever%20ikke%20i%20isolat%2C%20men%20er%20et%20avhengig%20vesen](#) (4 sider*).

Steffensen, E. S. (2021, 23. november). *Mennesker med psykiske plager utfordres på flere fronter*. NAPHA.

<https://napha.no/content/20555/mennesker-med-psykiske-plager-utfordres-pa-flere-fronter> (3 sider*).

St. meld. nr. 9 (2006-2007). *Arbeid, velferd og inkludering*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-9-2006-2007-/id432894/?ch=1> (10 sider*).

Swanson, S. J. & Becker, D. R. (2013). *Individual Placement and Support: en praktisk veileder*. Dartmouth Psychiatric Research Center 2013 (19 sider*).

Wangen, G. (2010). *Døråpner til arbeidslivet*. Universitetsforlaget (32 sider*).

Selvvalgt litteratur: 1017 sider*

Vedlegg 1: Informasjonsskriv til intervjupersonene og samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjektet tilfriskning og arbeidsrelevant kompetanse i «Høl i CV-en»?

Mitt navn er [REDACTED] og jeg studerer «sosialt arbeid» ved Universitetet i Stavanger. Jeg er interessert i å finne mer ut om hvordan mennesker som har falt utenfor arbeidslivet kan komme seg tilbake til arbeidslivet og hvilke kompetanser som utvikles gjennom arbeidsinkludering. Jeg er særlig nysgjerrig på prosjektet «Høl i CV-en» som jeg har valgt å ta utgangspunkt i.

Dette er en invitasjon til deg til å delta som intervjuperson. I dette skrivet vil du få informasjon om forskningsprosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Målet med oppgaven er å få økt kunnskap om hvordan deltakelse i et jobbinkluderingsprosjekt virker inn på tilfriskningen til mennesker, også med tanke på å styrke deres arbeidskompetanse og jobbsjanser. Studien intervjuer prosjektmedarbeidere med sosialfaglig bakgrunn om hvordan de vurderer gevinster av prosjektet «Høl i CV-en» for deltakere som har hatt langvarige perioder utenfor arbeidslivet.

Hvem er ansvarlige?

Universitetet i Stavanger er ansvarlige for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta i prosjektet på grunn av din kompetanse og erfaringer innenfor det aktuelle temaet.

Hva innebærer det for deg å takke ja til deltakelsen?

- Et individuelt intervju over teams som vil vare ca. 45 minutter.
- Intervjuet vil bli tatt opp, hvis du velger å samtykke.
- Det er frivillig å delta. Du kan når som helst velge å trekke samtykke ditt når

prosjektet pågår, uten å måtte oppgi grunn.

Ditt personvern

Ditt personvern er viktig. Jeg vil kun bruke opplysningene til formålet jeg har informert om i dette skrivet. Kun jeg og min veileder vil ha tilgang til opplysningene. Opplysningene vil bli behandlet i samsvar med personvernregelverket.

Hva skjer med opplysningene når prosjektet avsluttes?

Alle personopplysninger vil bli anonymisert i transkriberingen og alt materiale vil bli slettet når prosjektet er ferdig (juni 2022). Det er kun jeg som har tilgang til materialet.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- Innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene.
- Å få rettet personopplysninger om deg.
- Å få slettet personopplysninger om deg.
- Å sende klage til datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.


Hva gir meg rett til å behandle personopplysninger om deg?

På oppdrag fra Universitetet i Stavanger har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket. Dette er basert på ditt samtykke.

Kontaktinformasjon

Under finner du kontaktinformasjon om du måtte ha spørsmål knyttet til prosjektet eller ønske om å benytte deg av dine rettigheter.

Universitetet i Stavanger

- 
- UIS sitt personvernombud. Epost: personvernombud@uis.no

Spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet:

- Epost: personverntjenester@nsd.no eller på telefon 53211500

Med vennlig hilsen

██████████

(Veileder)

██████████

(Student)

SAMTYKKEERKLÆRING

Jeg har mottatt og forstått informasjonen om prosjektet tilfriskning og arbeidsrelevant kompetanse i «Høl i CV-en», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- Å delta i intervju med lydopptak
- At mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Dato, sted, signatur)

Vedlegg 2: Intervjuguide

(ca. 45 min).

Problemstilling: *Hvordan erfarer sosialarbeidere at prosjektet «Høl i CV-en» kan bidra til tilfriskning og arbeidslivsdeltakelse for mennesker med bakgrunn i psykisk helse- og rus?*

Introduksjon av meg selv

- Presentasjon om meg selv og prosjektet.
- Informasjon om lagring og anonymisering.
- Informere om at intervjuet kan avsluttes når som helst, hvis ønskelig.

Informasjon av intervjupersonen

- Kan du presentere deg selv? Din bakgrunn
- Hvor lenge har du jobbet med prosjektet?
- Hva består arbeidet ditt i?
- Hadde du erfaringer fra arbeidsinkludering i forkant av prosjektet?
- Hvordan er det å jobbe med arbeidsinkludering innenfor dette prosjektet?

Prosjektets

- Hva kaller dere brukere av prosjektet?
- Hvor kommer brukerne fra? Er det fra psykisk helse og/eller rusrehabilitering?
- Hvordan går dere fram i utvelgelsen?
- Hvor holder dere til og hvor mange ansatte har dere?
- Hvordan forbereder dere brukerne til første arbeidsdag? Og generell forberedelse til å delta i prosjekt?
- Hvor lenge er de ansatt i prosjektet?
- Hva legger dere i å være IA-bedrift?

Tilfriskningsprosessen

- Hva er fordeler/ulempes med å være i arbeid som en del av tilfriskningsprosessen?
- Dere har fokus på recovery og IPS, kan du si litt om dette?
 - o Place then train.
- Hvem samarbeider dere med? Fastlege, NAV, IPS-veileder.
 - o Individuell plan

- Har brukerne ansvarsgrupper og er dere en del av den oppfølgingen?

Effekter av arbeidsinkludering

- Hvorfor er det viktig å inkludere mennesker med hull i CV-en og har du noen tanker rundt hva som gjør «Høl i CV-en» en bra plass for inkludering av brukergruppen?
- Hvilke kompetanser vil du si utvikles av å være ansatt i «høl i CV-en»? Utdyp
 - Hvordan tilegner de seg kompetansen
 - Har de kompetanse fra før av som kan dras nytte av i «høl i CV-en»?
 - Oppfølgingsspørsmål: rutiner, ta imot ordre, samarbeide med andre ansatte, ta imot kunder, sosial støtte som likemenn.
- Hvordan jobber dere spesifikt for å legge til rette for at deltakerne får gode mestringsopplevelser gjennom jobben?
- Vil du si prosjektet er helsefremmende og har forebyggende effekt på psykisk helse og rus?
- Hvordan merker du utvikling blant de ansatte? Hvordan uttrykker de seg? (Verbalt/nonverbalt)
- Lager dere utviklingsplaner med brukerne? Mål om fremtiden (delmål/hovedmål).
 - Tar kandidaten eierskap til planen?
 - Brukermedvirkning?
- Hvordan markerer dere suksesser? (Når de holder seg rusfrie, eller når de når målene?)
- Hvordan tar dere tak i motgang?

Resultater av prosjektet

- Hvor mange holder seg rusfrie eller forbedrer psykisk helse?
- Er det mange som går videre i ny jobb?
- Har dere gjort endringer i prosjektet?
 - Hvem rapporterer dere resultatene til?

Avslutning

- Oppsummering
- Er det noe du vil tilføye som jeg har glemt å spørre om og som du mener er viktig?

Vedlegg 3: Godkjenning fra NSD

Vurdering fra NSD

Referansenummer

379367

Prosjekttittel

Fra hull til gull - gi meg jobb for erfaring

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Stavanger / Det samfunnsvitenskapelige fakultet / Institutt for sosialfag

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

[REDACTED]

Type prosjekt

Studentprosjekt, bachelorstudium

Kontaktinformasjon, student

[REDACTED]

Prosjektperiode

01.02.2022 - 13.06.2022

Vurdering (1)

17.03.2022 – Vurdert

OM VURDERINGEN

Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til den datoen som er oppgitt i meldeskjemaet.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger.

Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke 22.03.2022, 10:10 Meldeskjema for behandling av personopplysninger <https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/61fa556b-5d5c-408b-886d-abe5885826da> 2/2 tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), og dataportabilitet (art. 20).

Personverntjenester vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Ved bruk av databehandler (spørreskjemaleverandør, skylagring eller videosamtale) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

<https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-utmeldeskjema-for-personopplysninger/melde-enderinger-i-meldeskjema> Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Personverntjenester vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!