

BSOBAC 4 - Bacheloroppgave med forskningsmetode

Bacheloroppgave

Arbeidsinkludering rettet mot personer med individuelle utfordringer



Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Bachelor i sosialt arbeid

Sandnes/15.11.23

Kandidatnummer: 4001

Antall ord: 8650

Innhold

1. Innledning.....	3
1.1 Bakgrunn for valg av tema	3
1.2 Presentasjon av problemstilling.....	4
1.3 Formål med oppgaven	4
2. Teoretisk forståelsesramme	5
2.1 Begrepsavklaringer.....	5
2.2 Teori	6
2.2.1 Arbeidsinkludering.....	6
2.2.2 utfordringer ved arbeidsinkludering.	8
2.2.3 Mikro, Meso, Ekso og makro system.....	9
2.2.4 Salutogenese.....	10
3. Metode.....	11
3.1 Valg av metode.....	11
3.2 Datainnsamling -Fremgangsmåte for å søke etter artikler.....	11
3.3 Inklusjons- og eksklusjonskriterier	12
3.4 Analyse.....	13
3.5 Studiens troverdighet.....	14
3.6 Litteratormatrise	14
3.7 Etisk refleksjon.....	23
4. Drøfting	24
4.1 Arbeidsinkludering av personer som står utenfor arbeidsmarkedet	24
4.2 Arbeidsinkludering etter Supported Employment metoden	25
4.3 utfordringer knyttet til arbeidsinkludering	26
4.3.1 utfordringer i forhold til ressurser	26
4.3.2 utfordringer i forhold til språk	28
5. Avslutning	29
Litteraturliste	30
Selvvalgt pensum	33

1. Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

En stor del av den norske befolkning er i arbeid, men det er også noen som havner utenfor arbeidslivet. I september 2023 var det registrert 146 274 personer på AAP hos NAV (*Mottakere av arbeidsavklaringspenger (AAP)*, 2023). Grunnen til at personer ikke er i arbeid er mange. Det kan være enkeltgrunner til det, eller det kan være sammensatte problemer som til sammen utgjør at noen ikke klarer å være i jobb. Det kan være manglende utdanning, fysiske/psykiske helseplager, eller arbeidsledighet med mer (Hagaseth, 2019, s. 27). Jeg skal i denne oppgaven sette søkelys på de personene som har individuelle utfordringer og se bort fra de som står utenfor arbeidslivet på grunn av for eksempel nedbemanning eller midlertidige permisjoner og lignende.

Arbeidsinkludering handler om å hjelpe personer som er utenfor arbeidslivet til å kunne komme inn i arbeidslivet, og det er forskjellige måter å drive med arbeidsinkludering på. Stortingsmeldingen skriver at om en ungdom blir stående utenfor arbeidslivet resten av livet, vil det koste samfunnet ca. 16 millioner kroner (Meld. St. 32 (2020-2021), s. 75). Mange yrker i dag krever en utdanning. For å klare å få en utdanning trenger en å mestre det å gå på skole. Utdanning har en sammenheng med det å være i jobb. I stortingsmeldingen kommer det frem at jo høyere utdanning en har jo større er sannsynligheten for å være i arbeid. Blant de i alderen 30-61 år som har fullført høyskole- eller universitetsutdanning er det 10% som står utenfor. Av de som har fullført videregående utdanning er det 16% som står utenfor, mens for de som har fullført grunnskole som høyeste utdanning er det 39 % som står utenfor arbeidslivet (Meld. St. 32 (2020-2021), 2020, s. 34). Utdanning betyr mye og som vi ser av dette så er det nesten fire ganger så stor sannsynlighet for å stå utenfor arbeidslivet om en har grunnskoleutdanning som det høyeste i forhold til om en har høyskole- eller universitetsutdanning som den høyeste utdanningen.

1.2 Presentasjon av problemstilling

På bakgrunn av dette har jeg valgt følgende problemstilling:

Hvilke utfordringer kan en møte på ved bruk av arbeidsinkluderende tiltak?

1.3 Formål med oppgaven

Formålet med oppgaven er å se på hvilke utfordringer en kan møte på ved bruk av arbeidsinkluderende tiltak. Det kan være positivt både for den enkelte og for samfunnet. For den enkelte kan det bedre selvfølelse og psykisk helse ved å ha en jobb å gå til, og en jobb å kunne snakke om. Det kan også gi mulighet for å bedre sin økonomi. Samfunnsmessig kan det at flere er i jobb bidra til at færre trenger økonomisk bistand, og heller kan bidra til samfunnet for eksempel i form av skatt. Å belyse arbeidsinkluderende tiltak er også av en sosialfaglig relevans, da sosionomer skal bistå mennesker ut i arbeidslivet og slik trenger kunnskap om tiltakene og virkningene av dem.

2. Teoretisk forståelsesramme

Jeg vil i teorikapittelet først begrepsavklare noen relevante begreper, før jeg viser til teoretiske perspektiver som kan bidra til å belyse problemstillingen min.

2.1 Begrepsavklaringer

Arbeidsinkludering er ifølge Frøyland det å hjelpe personer inn i arbeidslivet, og i tillegg det å bruke arbeidsplasser midlertidig på gode måter for å hjelpe til med å inkludere de som står utenfor(Frøyland, 2020, s. 189).

Supported employment (SE) er en form for arbeidsinkludering som handler om å hjelpe til med rask utplassering i ordinært arbeid med så mye oppfølging som det er behov for. Dette gjelder personer som har forskjellige utfordringer som vil gjøre det vanskelig for dem å finne seg en jobb på egenhånd, og klare å stå i den(Frøyland, 2019b, s. 73).

«**Place then train**» eller «place-train» begrepet er at en først skal hjelpe en bruker ut i jobb og at brukeren ved hjelp av veiledning og oppfølging skal trene på det å være i arbeidslivet(Frøyland & Spjelkavik, 2014b, s. 30–31). «Place-train» og Supported Employment er mye likt, men «place-train» er en noe videre tilnærming enn Supported Employment(Frøyland & Spjelkavik, 2014b, s. 18).

«**Train then place**» eller «train-place» begrepet er en tilnærming til arbeidsinkludering der brukeren først skal opprustes for å være klar for arbeid. Dette er et tilbud for de arbeidssøkerne som ikke er klar til å gå ut i ordinær jobb, der de først kan få være i arbeidsmarkedstiltak i skjermede arenaer. Planen er da at brukeren etter å ha blitt opprustet skal kunne klare å ta en jobb i det ordinære arbeidslivet(Spjelkavik, 2014, s. 34–36).

Individual placement and support (IPS) blir på norsk kalt for individuell jobbstøtte. IPS er en variant av supported employment som har unge personer med psykiske lidelser som målgruppe(Hegelstad et al., 2014, s. 208–212).

Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTAO) er et tilbud til personer som får eller som en går ut fra at kommer til å få uføretrygd snart. Det er en tilrettelagt jobb med mye oppfølging i en ordinær bedrift(Gjertsen, 2021, s. 129–130).

2.2 Teori

Her vil jeg gå inn på metoder for arbeidsinkludering. I tillegg til tradisjonell arbeidsinkludering tar jeg med Supported Employment og «place-train», siden det er det jeg vil skrive mest om. Jeg tar også med teorien til Urie Bronfenbrenner om mikro, meso, ekso og makro system i tillegg til teorien til Antonovsky om salutogenese.

2.2.1 Arbeidsinkludering

Arbeid er viktig for å identifisere oss, og det henger også sammen med å bli en del av det sosiale fellesskapet om en er i arbeid eller ikke (Frøyland & Spjelkavik, 2014b, s. 18).

Det å få arbeid kan ha en helsegevinst for de som står utenfor arbeidslivet. Men arbeidslivet kan også være både tøft og brutalt, og en kan da stille spørsmål om hvordan arbeidslivet kan være for de som allerede har personlige utfordringer som psykiske lidelser, rusvansker, nedsatt funksjons- eller arbeidsevne eller utviklingshemming (Frøyland & Spjelkavik, 2014b, s. 19).

Den utviklingen som har vært i arbeidsmarkedet i nyere tid kan gjøre det vanskeligere å hjelpe de som har utfordringer med å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Tidligere var det flere jobber der en ikke trengte utdanning, og bare kunne begynne å jobbe som for eksempel sjauejobber. Mange av disse jobbene har forsvunnet da teknologien har gjort at en i dag bruker maskiner til å løfte ting og roboter til å lage ting som før kunne lages for hånd. Håndverkeryrker som tømmer eller elektriker krever i dag utdanning, og det er flere teoretiske oppgaver i alle yrkesgrupper i dag enn hva det var før. Det tvinger flere til å ta en utdanning for å kunne ta de jobbene som finnes. Det gjør at det blir vanskeligere for dem som ikke har de teoretiske ferdighetene som trengs for å kunne klare å ta en utdanning. Det er flere og flere som står utenfor arbeidslivet som har psykiske lidelser og det er mange av de som er unge. Sett i forhold til endringen som har vært i arbeidslivet må en kanskje også tenke at det trengs nye måter å få til arbeidsinkludering på, som Supported Employment og «place-train». Da kan en bruke arbeidsplassene og sette inn hjelpen der, og hjelpe brukere og arbeidsgivere til å få dette til (Frøyland & Spjelkavik, 2014b, s. 21–23).

Tradisjonell «train-place» oppfølging er et tilbud for de arbeidssøkerne i NAV som ikke er klare for å gå ut i ordinær jobb og være arbeidskraft. Tilbudet går ut på arbeidstrening i

skjermede virksomheter der arbeidssøkeren får øve på det som kreves i arbeidslivet. Det handler om å styrke ferdigheter og kompetanse for at arbeidssøkeren skal kunne være nærmere å kunne klare å ta en jobb i det ordinære arbeidslivet(Spjelkavik, 2014, s. 34–36).

Kritikk av den tradisjonelle «train-place» metoden går ut på at det å bruke skjermede arenaer til arbeidsinkludering kan ha en innelåsende effekt, der aktivitet er målet, og at mål om ordinært arbeid kommer mer på sikt. Det å være i et slikt tiltak på en skjermet arena kan også ha en negativ effekt i forhold til stigmatisering. Evalueringer kan vise til at brukerne kan få bedre livskvalitet og økt aktivitet av å være i en skjermet virksomhet, og at det kan føre til at arbeidssøkeren forhåpentligvis vil bli mer klar for ordinært arbeid etter hvert(Spjelkavik, 2014, s. 36–37).

«Place-train» tilnærmingen til arbeidsinkludering går ut på å bruke det ordinære arbeidslivet som treningsarena for de arbeidssøkerne som har bistandsbehov og ikke er klare for å gå ut i jobb og yte som andre ansatte. Her går det ut på å finne arbeidsoppgaver som arbeidssøkeren kan klare og mestre, og at læringsprosessen foregår på en ordinær arbeidsplass med andre ansatte. Her får man også møte på de utfordringer som andre kan møte på, men at en tar det i et tempo som er tilpasset arbeidssøkeren. Dette kan hjelpe på arbeidsmotivasjonen til arbeidssøkeren ved at en gjør en jobb som det er behov for, og at arbeidssøkeren kan få mestring i det(Spjelkavik, 2014, s. 37–38).

Kritikk av «place-train» modellen går ut på at de som får jobb får jobber med lave lønninger og små stillinger, og at de ofte faller ut av arbeidslivet igjen etter en periode. Samtidig gir SE og «place-train» bedre resultater for samfunnet og den enkelte i forhold til arbeidsinkludering med «train-place» modellen(Spjelkavik, 2014, s. 45).

Utfordringer med å endre tilnærming til arbeidsinkludering fra «train-place» til «place-train» kan være at de som arbeider med dette har lite kontakt med arbeidsgivere og liten kjennskap til arbeidsmarkedet, men god kjennskap til skjermede virksomheter. Både kompetanse, vilje og økonomiske interesser kan være årsaken til at de ikke ønsker å endre metode for arbeidsinkludering(Spjelkavik, 2014, s. 46–47). Støttepersonell kan også holde igjen brukeren fra å raskt gå ut i det ordinære arbeidslivet for å unngå eventuelle nye nederlag(Spjelkavik, 2014, s. 47).

Supported Employment handler om at de som trenger hjelp til arbeidsinkludering raskt blir plassert i vanlig ordinært arbeid. De får tett oppfølging, tilrettelegging og opplæring på arbeidsplassen. Denne oppfølgingen er det personer som er jobbspesialister som gjør. Rask utplassering i ordinært arbeid uten tett oppfølging av personer med kompetanse på arbeidsinkludering er ikke i tråd med SE(Frøyland, 2019b, s. 71–72).

Formålet med Supported employment er at personer som trenger hjelp til å bli arbeidsinkludert får delta mest mulig i vanlig arbeid. Gjerne på arbeidsplasser og med arbeidsoppgaver de ønsker seg, med så mye oppfølging og profesjonell hjelp som det er behov for(Frøyland, 2019b, s. 73).

IPS er en form for Supported Employment, og er en tilnærming til arbeidsinkludering som ble utviklet spesielt med tanke på hjelp til personer med psykiske helseproblemer. Oppfølging på arbeidsplassen blir sett på som behandling og skjer samtidig med at personen jobber. Det er ingen tidsbegrensning av oppfølgingen, da den skal kunne tilpasses individuelt(Frøyland, 2019b, s. 75–76).

I rapporten står det at personer som får tilbud om SE eller IPS øker sjansen for å komme i ordinært arbeid, står lengre i arbeid og at de får bedre lønn sammenlignet med andre tiltak. De finner også at kostnadene for SE eller IPS er tilsvarende lik andre tiltak, men at de får flere i arbeid til den samme kostnaden. De finner ikke noen særlig bedring på livskvalitet eller psykiske symptomer, men de finner heller ikke noe forverring av å benytte SE eller IPS i forhold til andre tiltak(Nøkleby et al., 2017, s. 69–74).

2.2.2 utfordringer ved arbeidsinkludering.

Det har vært en grunnleggende oppfatning at en må kunne norsk før en er klar til å inkluderes i arbeidslivet. Ragnar Næss skriver om forskjellige modeller for å kunne knytte tettere bånd mellom norskopplæring og arbeidsliv(Næss, 2014, s. 290). Han skriver videre at norskopplæringen i dag fokuserer på arbeidsnorsk for at innvandrere skal lære språk som de trenger på arbeidsplassen. En del av norskopplæringen kan dermed skje mens innvandrere er på arbeid. Det har lenge vært klart at språklæring skjer lettere ved en kombinasjon av læring og praktisk bruk(Næss, 2014, s. 290–291).

Ved arbeidsinkludering av utsatt ungdom vil en også møte på utfordringer. Frøyland og Spjelkavik skriver om forskjellige utfordringer som ungdommer kan ha. Det er for eksempel mangel på motivasjon, mangel på fullført skole, ulike diagnoser som for eksempel ADHD, rusproblematikk med mer(Frøyland & Spjelkavik, 2014a, s. 265). De skriver også om utfordringer som støtteapparatet kan møte på ved arbeidsinkludering av utsatt ungdom. Hjelperen kan ofte arbeide alene med en utsatt ungdom, og har gjerne ikke noen andre å støtte seg på. Langvarig arbeid med belastet ungdom kan føre til at hjelperen over tid kan bli sliten og utbrent. De ser derfor et behov for at de som arbeider med utsatt ungdom kan få til et nettverk for faglig påfyll(Frøyland & Spjelkavik, 2014a, s. 289).

2.2.3 Mikro, Meso, Ekso og makro system

Urie Bronfenbrenner står bak Den utviklingsøkologiske modellen om mikro, meso, ekso og makro system. Dette er en modell som viser hvordan forskjellige nivåer har betydning for et individ og at en må se alle nivåene i sammenheng fordi de påvirker hverandre. Mikrosystemet er når noen er sammen ansikt til ansikt. Mesosystemet er forholdet mellom 2 eller flere av mikrosystemene. Eksosystemet er den påvirkningen andre enkeltpersoner kan ha på en annens situasjon. Makrosystemet er det som går på samfunnsstyring og politikk(Olsen et al., 2023, s. 120–121).

Frøyland skriver også om nivåene til Bronfenbrenner. Han tar med mikro, meso og makro nivå og knytter dette til arbeidsinkludering og sosialt arbeid. Dette kan brukes for å forstå problemer ut fra en større sammenheng. Mikronivået handler om nære relasjoner mellom personen og andre som personen kjenner godt, som familie. I forhold til arbeidsinkludering har det betydning på mikronivå hvilke interesser, helse og evner en bruker har for å kunne hjelpe brukeren best mulig. På mesonivå har vi organisasjoner og virksomheter. Med arbeidsinkludering på mesonivå kan en se på det lokale arbeidsmarkedet og se på hvilke kjennetegn og muligheter det er der for å kunne tilpasse hjelpen en skal gi. Makronivået går på storsamfunn og politikk. I arbeidet med arbeidsinkludering kan dette påvirke mulighetene på arbeidsmarkedet i forhold til arbeidsinnvandring fra andre land. Dette kan ses på som makronivå og det er noe sosialarbeidere og jobbspesialister må ta hensyn til når de arbeider med arbeidsinkludering(Frøyland, 2019a, s. 175).

2.2.4 Salutogenese

Antonovsky har kommet med begrepet: salutogenese. Salutogenese handler om at en fokuserer på friskhetstegn og det en person får til, selv om det er noe som kan være vanskelig og utfordrende. I arbeidsinkludering med en salutogenese holdning kan en se på hva en arbeidssøker kan klare å mestre. Selv om arbeidssøkeren har noen utfordringer så velger en å sette søkelys på det som han eller hun kan klare å få til. Mange har jobb og kan forsørge seg selv, mens det er noen som ikke har jobb. Å være i arbeid er en høyere verdsatt rolle i samfunnet enn det å ikke være i arbeid. Dette kan være negativt for de som ikke har en jobb. Samtidig kan det, hvis de får en fot innenfor arbeidslivet, føre til at de kan få bedret sin helse og bli friskere av det å komme i jobb. Det å være i arbeid kan også være viktig for brukerens identitet (Spjelkavik, 2019, s. 304).

3. Metode

I dette kapittelet skal jeg først vise kort hvilken metode jeg har brukt, deretter skal jeg vise hvordan jeg har søkt etter artikler, og ta med en tabell på inklusjons- og eksklusjonskriterier. Jeg skal vise til analyse og ta med en krysstabell som viser hvilke temaer som går igjen. Etter det skal jeg ta med kort om studiens troverdighet, og en tabell med litteraturmatrikse. Jeg skal til slutt ta med etisk refleksjon.

3.1 Valg av metode

Jeg har brukt litteraturstudie som metode. En litteraturstudie er en systematisk gjennomgang av litteratur. Først søker en systematisk etter artikler. Når artiklene er funnet og en har valgt ut de som er relevante skal en kritisk lese gjennom dem. Deretter skal en se de i sammenheng(Thidemann, 2019, s. 77–78).

Litteraturstudie er hensiktsmessig i mitt prosjekt fordi det finnes noe forskning på temaet fra før som jeg kan bruke for å belyse problemstillingen min.

3.2 Datainnsamling -Fremgangsmåte for å søke etter artikler

For å søke etter artikler har jeg først søkt innledende for å lete etter hva som er å finne om temaet Supported Employment og arbeidsinkludering, og deretter søkt systematisk for å finne frem til de artiklene som kan være aktuelle og kan besvare oppgaven min.

Jeg begynte med innledende søk på Oria og søkte på: Supported Employment. Da fikk jeg ca. 18000 treff. Av disse var ca. 13000 artikler fagfelleverderte. Så la jeg til at det skulle være artikler på Norsk og da fikk jeg redusert antallet til 19 treff, men det var fortsatt mange å velge mellom. Etter undervisning om hvordan søke systematisk, fant jeg ut av at jeg burde bruke hermetegn og eventuelt OG i søkestrengen for å få de treffene som jeg var ute etter, og at jeg burde søke i flere databaser. Jeg endret da søkestrengen til: "supported employment" OG arbeidsinkludering.

Jeg begynte da å søke på Idunn med den søkestrengen 11.01.23 og fikk 8 treff. Etterpå la jeg til filter på søket at det skulle være fra 2017 og da fikk jeg 5 treff. Jeg leste litt på dem og så

over de sammen med veileder og fant ut av at det var fire av dem som hadde de tekniske kriteriene i orden, mens en ikke kunne brukes.

Etterpå søkte jeg igjen på Oria 16.01.23 med den samme søkestrengen som over. Da fikk jeg 25 treff. Jeg la så til avgrensning med fagfellelevert tidsskrift og jeg fikk da 3 treff, og fra 2017 fikk jeg 2 treff, som var to av de samme som jeg hadde funnet på Idunn.

Etter å ha lest artiklene fant jeg ut at noen kunne brukes i forhold til problemstillingen min, mens andre ikke handlet om Supported Employment. Jeg fant to artikler som handlet om SE og to artikler som ikke handlet direkte om SE og de var derfor ikke så relevante i forhold til problemstillingen min. I samarbeid med veileder valgte jeg da å endre problemstillingen min for at jeg kunne ta med de to siste artiklene. Den ene av disse artiklene handler om arbeidsinkludering av utsatt ungdom. Den andre artikkelen handler om VTAO som kan minne om Supported Employment med mye oppfølging.

Jeg har da fire artikler som jeg har valgt å ta med i oppgaven da de forklarer arbeidsinkludering fra fire forskjellige interessante sider. De fire artiklene handler om: Personer med psykiske lidelser, utsatte ungdommer, innvandrere og utviklingshemmede. Jeg vil presentere de i en egen tabell litt senere i kapittelet.

3.3 Inklusjons- og eksklusjonskriterier

Jeg har samlet inklusjons- og eksklusjonskriterier for å velge ut artikler, og satt de opp i en tabell. Thidemann skriver om inklusjonskriterier og eksklusjonskriterier, og at en ved å ha det med viser konkret hva en tar inn i oppgaven og hva en utelukker fra de søkeresultatene en har fått (Thidemann, 2019, s. 83–84).

At det skal være artikler på norsk, har jeg ikke satt som en avgrensning i databasene på det endelige søket, men jeg har brukt et norsk søkeord: arbeidsinkludering. Da har alt jeg har søkt etter vært på norsk, og derfor har jeg satt opp artikler på norsk som et inklusjonskriterie.

Tabell 3.1 Inklusjonskriterier og eksklusjonskriterier

Inklusjonskriterier	Eksklusjonskriterier
Fagfelleverderte artikler	Artikler som ikke er fagfelleverderte
Artikler fra de siste fem åra.	Artikler som er eldre enn 5 år
Artikler som skriver om arbeidsinkludering	Artikler som ikke skriver om arbeidsinkludering
Artikler som inneholder relevant informasjon for å kunne svare på problemstillingen min.	Artikler som ikke inneholder relevant informasjon for å kunne svare på problemstillingen min.
Artikler på Norsk	Artikler på andre språk enn norsk

3.4 Analyse

Å analysere tekst er å lese teksten grundig for å finne ut av hva teksten inneholder, og tolke teksten for å forstå hva som står i den. En kan lete i forskjellige tekster og sammenligne dem om det er forskjeller eller likheter. Så kan en se om det er felles tema som går igjen i flere av tekstene for å kunne se de opp mot hverandre. En må også huske på problemstillingen i analysearbeidet så en har det klart for seg hva en skal se etter i artiklene (Thidemann, 2019, s. 92–95). Jeg har satt opp en krysstabell for å synliggjøre hvilke temaer som går igjen i de forskjellige artiklene.

Tabell 3.2 Krysstabell

Tema↓ Forskere→	(Bråthen, 2020)	(Frøyland, 2020)	(Maximova- Mentzoni, 2019)	(Gjertsen, 2021)
Arbeidsinkludering av personer som står utenfor arbeidsmarkedet	X	X	X	X
Arbeidsinkludering etter Supported Employment metoden	X		X	
Utfordringer knyttet til arbeidsinkludering	X	X	X	X
Utfordringer i forhold til ressurser	X	X	X	X
Utfordringer i forhold til språk	X		X	

3.5 Studiens troverdighet

Hvor nøyaktig har jeg vært i søkeprosessen? Jeg søkte og brukte et norsk søkeord: arbeidsinkludering, det førte til at jeg ikke fikk noen artikler på engelsk. Jeg har også endret problemstillingen etter at jeg søkte på artikler. Dersom jeg hadde hatt denne problemstillingen når jeg søkte kunne jeg hatt en annen søkestreng, og kanskje funnet andre artikler. Nå har jeg tatt utgangspunkt i de artiklene jeg har fått treff på, og tilpasser oppgaven til det.

3.6 Litteratormatrise

Jeg har satt opp en litteratormatrise for å få en oversikt over innholdet i artiklene. Dette er ifølge Thidemann en nyttig hjelp og gir en ryddig og god oversikt over artiklene der hovedelementene kommer tydelig frem. Tabellen er også et godt hjelpemiddel når en skal se artiklene i sammenheng (Thidemann, 2019, s. 95).

Tabell 3.3 Litteraturmatrise

<p>Artikkel 1:</p>	<p><i>Nav-veilederes dilemmaer i oppfølgingen av personer med psykiske helseproblemer</i></p> <p>Magne Bråthen (2020) Søkelys på arbeidslivet, årgang 37, nr. 1-2-2020, s. 52-66</p> <p>https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-01-02-04</p>
<p>Hensikt</p>	<p>Undersøke hvilke dilemmaer NAV-veiledere står ovenfor i møte med personer med psykiske helseproblemer og følge en kunnskapsbasert praksis, med lite tidsressurser.</p>
<p>Metode</p>	<p>Kvalitative intervjuer</p>
<p>Utvalg</p>	<p>Startet med nøkkelinformant-intervju med ansatte som arbeider i Oppfølgings- og Virksomhets-seksjonen i Arbeids- og velferdsdirektoratet.</p> <p>Etter dette ble det gjort pilotintervjuer i Oslo av tre saksbehandlere på tre forskjellige NAV kontor.</p> <p>I hovedrunden ble det intervjuet 15 veiledere på 10 forskjellige NAV kontor.</p>
<p>Resultater</p>	<p>For veilederne som skal følge en kunnskapsbasert praksis og gi god veiledning og hjelp til brukerne er det for lite tid til rådighet for å kunne gi god hjelp til alle. Veilederne blir derfor nødt for å prioritere hva som er viktig og hva som er mindre viktig. Målet er å få brukerne i jobb, men det kan kreve mye ressurser og oppfølging for å få det til, noe som ikke nødvendigvis er til stede. Veilederne prioriterer derfor det de mener er viktigst for å hjelpe, og nedprioriterer det som er mindre viktig. Dette kan føre til at noen ikke får den hjelpen de burde hatt. De ansatte i NAV kan strekke seg langt for å prøve å gi god hjelp til alle, men de kan også ha over 100 brukere å følge opp så det er ikke så lett å få tid til alt. De snakker om elementer fra Supported Employment som noe de anvender i arbeidet.</p> <p>115 000 personer fikk AAP i november 2019 og litt mindre enn 50 000 av dem hadde psykiske lidelser som grunnlag for AAP. For å hjelpe de med</p>

	<p>psykiske lidelser ut i arbeid blir det nå satset mer på bruk av tiltak basert på Supported Employment. IPS eller individuell jobbstøtte er et sånn tiltak som baseres på SE, men det var bare 1100 personer som var med på et IPS-tiltak mot slutten av 2019. Det kan godt tenkes at det er flere som kan ha behov for IPS, enn de som får tilbud om det.</p> <p>En annen utfordring som han fant, var språkproblemer. Det kunne være utfordrende å snakke med brukere om vanskelige psykiske helseproblemer når de var nødt til å bruke tolk.</p>
<p>Kvalitet/ Etikk</p>	<p>Artikkelen er fagfellevurdert og er fra 2020.</p> <p>Intervjuet startet med at veilederen skulle fortelle om en bruker med psykiske utfordringer som veilederen fulgte opp, og fortelle om hvordan det var. Det ble ikke lagt noen føringer på hvilke brukere veilederen snakket om eller om problemer brukerne hadde. Veilederen sto fritt til å fortelle det han eller hun ville om det kaset som veilederen selv valgte, så lenge det handlet om en bruker som trengte spesielt tilpasset innsats.</p>
<p>Relevans</p>	<p>Denne artikkelen er relevant for min problemstilling for den går inn på utfordringer i forhold til arbeidsinkludering. Det blir nevnt at det blant annet er for lite tid og ressurser så veilederne blir derfor nødt til å prioritere hvor de tenker at det er viktigst å hjelpe til. Veilederne nevner elementer fra Supported Employment når de forteller om arbeidshverdagen sin og om oppfølgingen av brukerne.</p>

Artikkel 2:	<p><i>Arbeidsinkludering av utsett ungdom- kva slags utfordring er det?</i></p> <p>Kjetil Frøyland, (2020)</p> <p>Tidsskrift for velferdsforskning årgang 23, nr. 3-2020 s. 187-200</p> <p>https://doi.org/10.18261/issn.0809-2052-2020-03-03</p>
Hensikt	Utforske utfordringer knyttet til inkludering til arbeidslivet av utsatt ungdom
Metode	Re-analyse av kvalitativt datamateriale fra empirien til tidligere intervju.
Utvalg	<p>I denne artikkelen er det gjort en Re-analyse av kvalitativt datamateriale fra tidligere intervjuer. Det var fokusgruppeintervjuer fra 16 forskjellige ungdomsprosjekt. I gruppene var det fra 3-10 deltakere. I hver av de gruppene var det minst en representant fra NAV og eventuelle andre instanser som NAV samarbeider med. I gruppene kunne det dermed være blant annet lærere, rådgivere, sosionomer eller helsepersonell. I tillegg til dette er det er også tatt med datamateriale fra 12 separate arbeidsgiverintervju.</p>
Resultater	<p>Frøyland finner datamateriale på at det å inkludere utsatte ungdommer kan ta tid og kan være kompliserte og ressurskrevende prosesser. Det kan kreve kompetanse, kunnskap og god oppfølging for å kunne oppnå resultater. Ikke bare ungdom, men også arbeidsplass og hjelpeapparat kan oppleve inkluderingsforløpet i en bedrift som en læringsprosess.</p> <p>Frøyland skriver om tre ulike perspektiv på inkludering: Supply side som handler om ungdommen selv, demand side som handler om arbeidsplassen og support side som handler om støtteapparatet.</p> <p>Artikkelen omhandler forskjellige utgangspunkt for hva en fokuserer på og hva en tillegger vekt, samt at ungdommene er ulike. I noen tilfeller bør en fokusere på noe, mens i andre tilfeller bør fokuset være på noe annet.</p> <p>Supply- side: individuelle faktorer</p> <p>Frøyland har funnet at i noen tilfeller der utsatte ungdommer har klart å få seg en jobb eller en tilknytning til en arbeidsplass, og dette har blitt kortvarig kan</p>

	<p>det føre til nederlag for den utsatte ungdommen. Noen av informantene kan beskrive ungdommene som at de kan være uhøflige, umotiverte og ha lite motivasjon. Han har også funnet at de unge kan ha lite kjennskap til det å gå på jobb, at de kan komme fra familier hvor det ikke snakkes om det å gå på jobb hjemme.</p> <p>Demand- side: arbeidsplassen og arbeidsgiver</p> <p>Frøyland fant også ut fra datamaterialet eksempel på at ungdom som ikke har klart det så bra på skolen, kan ha klart det godt i arbeidspraksis. Selv om arbeidspraksisen ikke har vært langvarig og den ikke har ført til noe videre jobb, kan den ha gitt ungdommen mestring, motivasjon og selvtillit, og etter praksis hadde ungdommen fullført skolen.</p> <p>Et annet eksempel viser at det å få opplæringen i en bedrift for en som har problem med teoretisk læring, kan være et godt alternativ for å lære seg arbeidsoppgavene. Men opplæringen tok lengre tid enn for andre.</p> <p>Support side: støtteapparatet</p> <p>Noen ungdommer kan ha store utfordringer og kan trenge oppfølging fra flere forskjellige instanser som skal hjelpe. Det var et eksempel der en ungdom trengte mye hjelp og støtte. Arbeidsgiver, en kollega og NAV arbeidet i team for å få til å arbeidsinkludere ungdommen. Arbeidsgiver fikk også oppfølging fra NAV som da ble ekstern oppfølgingsinstans og hadde ansvaret for at arbeidsgiver opprettholdt motivasjon og engasjement til å fortsette arbeidet med ungdommen.</p>
Kvalitet/ Etikk	Artikkelen er fagfelleurdert og er fra 2020.
Relevans	Denne artikkelen er relevant for problemstillingen min fordi den viser til ulike utfordringer som kan være til stede når en skal arbeide med arbeidsinkludering av utsatte ungdommer som kan ha forskjellige utfordringer. Han nevner blant annet at det kan være en tidkrevende og ressurskrevende prosess.

Artikkel 3:	<p><i>Kvalifiseringstiltak for innvandrere og muligheter for Supported Employment</i></p> <p>Tatiana Maximova-Mentzoni, (2019)</p> <p>Søkelys på arbeidslivet, årgang 36, nr. 1-2-2019, s. 36-54</p> <p>https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2019-01-02-03</p>
Hensikt	<p>Artikkelen skriver om kvalifiseringstiltak for innvandrere og det å ta i bruk Supported Employment. Hensikten med denne artikkelen er å undersøke faktorer som er viktige i oppstartsfasen av implementeringen av Supported Employment i kvalifiseringstiltak for innvandrere.</p>
Metode	<p>Dette er en analyse av datamateriale fra en forberende fase før SE startet opp i et forsknings- og utviklingsprosjekt. Prosjektet går ut på å bruke SE i kvalifiseringstiltak for innvandrere som har store bistandsbehov. Analysen var en nullpunktsanalyse og den ble gjennomført i tre deler. Første del var analyse av gruppediskusjoner som ble tatt opp og transkribert. Andre del var telefonintervjuer, der det ble skrevet gode notater underveis, og en gjennomgang av utviklingsplanene til forsøksprosjektene for igangsetting av SE. Tredje del har utgangspunkt i en gruppediskusjon som også ble tatt opp og transkribert.</p>
Utvalg	<p>Analysen i artikkelen er en Nullpunktsanalyse og den var tredelt:</p> <p>Første del: Gruppediskusjoner med totalt 16 deltakere fra jobbsjansen eller introduksjonsprogrammet. Det var prosjektledere, faglige ledere, og medarbeidere. Det var også med tre representanter fra ledelsen fra tre forskjellige forsøksprosjekter i gruppediskusjonene.</p> <p>Andre del: Telefonintervjuer av totalt 35 personer. De var prosjektledere og veiledere i forsøksprosjektene, og enhets og avdelingsledere, arbeidsgivere, markedscoordinatorer og bedriftslærere.</p> <p>Tredje del: Gruppediskusjon med totalt 9 jobbspesialister</p>

Resultater	<p>Maximova-Mentzoni skriver om viktige faktorer som bør være på plass for å kunne ta i bruk Supported Employment i tiltak for innvandrere. Hun tar dette opp i fire nivå: systemnivå, organisasjonsnivå, gruppenivå og individnivå.</p> <p>Systemnivå</p> <p>Mange av forsøksprosjektene tok for seg barrierer på systemnivå. Det var utfordringer i samarbeid med arbeidsgivere og voksenopplæringen, det var rigiditet i regelverket for introduksjonsprogrammet. For å kunne få en fast tilknytning til arbeidsmarkedet må det også være progresjon i språket, innvandrerne må lære seg norsk. Det var flere barrierer som ble trukket frem for å kunne få til dette bedre. En av barrierene var problem med tidspunkt for språkopplæringen, det var på et tidspunkt på dagen som var vanskelig å kombinere med praksis eller arbeid. Språkopplæringen burde vært mer fleksibel for at innvandrerne kunne være med på språkopplæring samtidig som de kunne være med i et SE tiltak der de skulle ut i arbeid. En annen barriere var at de også så et behov for et alternativ til de som ikke lærer norsk i et klasserom, men som har mer behov for «funksjonell» eller yrkesrettet norskopplæring.</p> <p>En tredje barriere var manglende samordning mellom kvalifiseringstiltak for innvandrere og voksenopplæringen, noe som kan føre til at innvandrerne ikke får lært seg språket så godt. I flere av forsøksprosjektene hadde de skaffet bedriftslærere, slik at innvandrerne kunne få språkstøtte på arbeidsplassen. Dette førte til spørsmålet om hvem som skal ha ansvaret for å finansiere bedriftslærerordningen sånn at innvandrerne kan få den norskopplæringen som trengs samtidig som de kan være med på SE.</p> <p>En annen faktor som var til hinder for implementeringen av SE var at det kunne bli for mye arbeidspraksis og for lite fast ansettelse.</p> <p>Det må også til en prioritering av etteroppfølging etter at innvandrerne er kommet i arbeid.</p> <p>Organisasjonsnivå</p> <p>Det er viktig å få på plass økonomiske ressurser for å finansiere jobbspesialiststillinger for å kunne få til SE for innvandrere. For å starte opp noe nytt som</p>
-------------------	---

	<p>SE for innvandrere må en regne med å bruke mer tid og ressurser i starten, samtidig som en har resultatkrav fra regjeringen. Det kunne også være utfordringer ved å samarbeide med markedskontaktfunksjonen i NAV. Noen fra markedskontaktfunksjonen i NAV kunne si at noen arbeidsplasser var deres og at de som skulle starte med SE for innvandrere måtte finne seg andre arbeidsplasser.</p> <p>Gruppenivå</p> <p>Avklaring av rollen til jobbspesialisten i forhold til programrådgiver kunne være en utfordring når det gjelder ansvarsområder. Mange jobbspesialister kunne føle seg litt usikre og de kunne være usikre på hvordan de skulle samarbeide med programrådgiverne.</p> <p>Det kunne også være utfordringer i forhold til tid. Tid til å følge opp deltakerne i forhold til arbeid og bygge relasjon med arbeidsgivere. Noen av jobbspesialistene mente mye av tiden gikk med på å følge opp deltakerne i forhold til andre ting enn å følge de opp i forhold til arbeid.</p> <p>Individnivå</p> <p>De av jobbspesialistene som ikke hadde vært borti SE før måtte lære seg SE og det kunne være en krevende prosess. Noen skulle læres opp av veileder/programrådgiver og i denne prosessen kunne noen kjenne på frykt og usikkerhet. Noen av dem kunne også tenke at de ikke var personlig egnet til å være jobbspesialist. Det vil kreve tid til å bygge opp kompetanse på SE, men dersom de får gjort det så har de fra før god kompetanse og kjennskap til innvandrere som er målgruppen.</p>
Kvalitet/ Etikk	Artikkelen er fagfellevurdert og er fra 2019
Relevans	Denne artikkelen er aktuell for problemstillingen min fordi den tar opp en del utfordringer som kan stå i veien for å få til SE for innvandrere. Blant annet, ressurser, samarbeid, språkbarrierer for innvandrerne og tid til opplæring for jobbspesialistene.

Artikkel 4:	<p><i>Hvorfor jobber ikke flere utviklingshemmede i arbeidsmarkedstiltaket «Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet» (VTAO)?</i></p> <p>Hege Gjertsen (2021) Søkelys på arbeidslivet, årgang 38, nr. 2-2021, s. 128-141</p> <p>https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-02-04</p>
Hensikt	<p>Hensikten med denne artikkelen er å se på hvorfor arbeidsmarkedstiltaket VTAO har vært utfordrende å få inn, og komme med ny kunnskap om hva som må til for at flere med utviklingshemming kan benytte tilbudet og kan få seg en jobb på en ordinær arbeidsplass.</p>
Metode	<p>Denne artikkelen har brukt datamateriale fra en tidligere studie der det ble gjort kvalitative intervjuer med arbeidstakere med utviklingshemming, arbeidsinkluderingsbedrifter og ansatte ved NAV kontor.</p>
Utvalg	<p>I den forrige studien ble det gjort 47 kvalitative intervjuer med NAV ansatte, arbeidsinkluderingsbedrifter og arbeidstakere med utviklingshemming. Denne artikkelen har brukt mest av datamateriale fra intervjuene med de ansatte fra NAV fra 2 fylkeskontor og 4 lokale kontor. Det var totalt 8 informanter fra NAV.</p>
Resultater	<p>Artikkelen finner grunner til at så få utviklingshemmede jobber i Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTAO). De ansatte på NAV sier at de har manglende kjennskap til VTAO, manglende ressurser og manglende prioritering av utviklingshemmede som allerede har uføretrygd. Det kommer også frem at de ansattes holdninger til hva utviklingshemmede kan klare å få til også kan sette en begrensning på hvilke tilbud de får. Av de som har arbeidsmarkedstiltaket VTAO er det flere av de utviklingshemmede selv eller ved hjelp fra pårørende som har ordnet dette og avtalt med arbeidsgiver. Det gis også begrenset oppfølging av arbeidstaker og arbeidsgiver fra NAV sin side. Det kan henge sammen med at i VTAO står de NAV ansatte for all oppfølgingen selv, mens de ansatte allerede er presset på tid og ressurser fra</p>

	<p>før, mens dersom de kjøper Varig tilrettelagt arbeid (VTA) plasser så får arbeidstakerne oppfølgingen fra tiltaksarrangøren.</p> <p>Dette kan føre til at NAV sjelden prioriterer å gi tilbud om VTAO plasser til utviklingshemmede.</p>
Kvalitet/ Etikk	<p>Artikkelen er fagfellevurdert og er fra 2021.</p> <p>Det ble valgt ut de arbeidsinkluderingsplassene som en tenkte var best og drev med utprøving på ordinære arbeidsplasser. Så ble de NAV kontorene som var tilknyttet til disse arbeidsinkluderingsplassene de som ble med i studien, og det var der informantene fra NAV kom fra. Dette skal i utgangspunktet ikke ha hatt noe å si for resultatet, annet enn at tre av fire av NAV kontorene var fra bykommuner og at problemene som er funnet kanskje er by-problemer. Det kan henge sammen med at det kan være mer arbeidspress på større NAV kontor, og at problemene kanskje ikke er så relevante på NAV kontor der det ikke bor så mange folk og arbeidspresset kanskje er mindre.</p> <p>Alle informantene har gitt både skriftlig om muntlig samtykke til deltakelse og anonymisering av datamateriale har blitt gjort etter at det ble transkribert. Forskningsprosjektet er sendt inn til NSD og blitt godkjent.</p>
Relevans	<p>I artikkelen har det blitt gjort en undersøkelse om hvorfor ikke flere utviklingshemmede jobber i VTAO. Dette er relevant for min problemstilling fordi den skriver om forskjellige barrierer som kan stå i veien for at flere utviklingshemmede kan jobbe i ordinære virksomheter.</p>

3.7 Etisk refleksjon

Det er viktig i en litteraturstudie å referere til originalkildene og henviser til forfattere som har produsert materialet jeg skal bruke. Jeg skriver i oppgaven min om arbeidsinkludering av personer i samfunnet som har ulike utfordringer. Jeg har derfor måtte tenke gjennom hvordan jeg kan fremstille dette uten at det skal være negativt for dem det gjelder. Jeg har prøvd så godt jeg kan å fremstille det saklig og få frem at målet er å belyse utfordringene for å hjelpe de som står utenfor arbeidslivet til å få det bedre.

4. Drøfting

I drøftingen vil jeg bruke materiell fra innledning, teori og funn fra artiklene jeg har valgt ut for å belyse problemstillingen min. Jeg vil også trekke inn noen egne synspunkt.

4.1 Arbeidsinkludering av personer som står utenfor arbeidsmarkedet

Arbeid er viktig for å identifisere oss, og det henger også sammen med å bli en del av det sosiale fellesskapet om en er i arbeid eller ikke (Frøyland & Spjelkavik, 2014b, s. 18).

Som jeg viste til i innledningen står det i stortingsmeldingen at kostnaden for samfunnet om en ungdom ikke kommer i arbeid og står utenfor arbeid resten av livet er på ca. 16 millioner kroner (Meld. St. 32 (2020-2021), s. 75). Med utgangspunkt i dette så vil det være en god hjelp samfunnsøkonomisk om en kan klare å få flere inn i arbeid. Det å ha en jobb å gå til og noe å gjøre på kan gi mestring, bedre selvfølelse og mulighet for bedre økonomi.

Frøyland skriver i artikkel 2 at for ungdom som har vært i arbeidspraksis, selv om den ikke har vært langvarig og ført til noe videre jobb, kan det ha ført til mestring, motivasjon og selvtillit (Frøyland, 2020, s. 194). Dette kan være viktig for å bli en del av det sosiale fellesskapet.

Det er forskjellige grunner til at noen står utenfor arbeidslivet. Det kan være personer som ønsker å få seg en jobb, men som ikke klarer det, og grunner til det kan være lav utdanning, språkutfordringer, fysiske/psykiske helseplager eller utviklingshemming.

Utdanning kan være viktig for å kunne få arbeid. Som jeg viste til i innledningen så er det større sannsynlighet for å stå utenfor arbeidsmarkedet om en har lav utdanning enn høy utdanning (Meld. St. 32 (2020-2021), s. 34).

Før var det enklere å komme seg ut i arbeidslivet uavhengig om en hadde utdanning eller ikke. Utviklingen som har vært i arbeidsmarkedet i nyere tid, kan føre til at de som ikke har utdanning av ulike årsaker kan ha større utfordringer med å komme seg ut i arbeidslivet. Tidligere kunne en for eksempel få en sjøjobb uten å ha utdanning. De fleste yrkesgrupper i dag har flere teoretiske oppgaver enn tidligere og har dermed større krav til utdanning (Frøyland & Spjelkavik, 2014b, s. 21–23). I artikkel 2 finner jeg at opplæring av ungdom uten utdanning direkte i bedrift kan oppleves som en læringsprosess både for

ungdom, arbeidsplass og hjelpeapparat(Frøyland, 2020, s. 195). Av dette kan man finne at det å inkludere utsatt ungdom i en bedrift og gi dem opplæring der kan være et steg i riktig retning mot fast ansettelse. En kan også anta av dette at opplæring i en bedrift kan kompensere noe for manglende utdanning.

Måter å drive med arbeidsinkludering på har tradisjonelt sett vært «train-place». Det er å først prøve å gjøre noe med utfordringene den enkelte har. Det kan for eksempel være ulike typer behandling for å gjøre dem klare til ordinært arbeidsliv. En trenger å tenke gjennom barrierene først, og gjøre noe med dem. Måter å arbeide med arbeidsinkludering på kan være arbeidstrening i skjermet virksomhet, der brukeren kan få øve seg på en arbeidsplass der han lettere kan mestre arbeidsoppgavene enn i ordinært arbeidsliv. Når brukeren etter hvert kan bli mer klar for arbeid er planen at brukeren skal ut i ordinært arbeid(Spjelkavik, 2014, s. 34–36). Dette kan være bra for brukeren, for da kan han ha mestring i de arbeidsoppgavene han får. På en annen side kan det godt tenkes at når brukeren er klar for å gå ut i ordinært arbeidsliv, er det kanskje ikke så god oppfølging der. Det kan bli stilt høyere krav og lagt mer ansvar på brukerne i et ordinært arbeidsliv. Det å komme inn i et ordinært arbeid og kanskje få helt nye arbeidsoppgaver som en ikke har like god kunnskap på som det en kunne jobbe med i den skjermede virksomheten kan være vanskelig. Det kan da være mer hensiktsmessig å bruke metoder som Supported Employment eller «place-train» der en heller kan få den gode hjelpen og støtten i det ordinære arbeidslivet istedenfor på en skjermet virksomhet.

4.2 Arbeidsinkludering etter Supported Employment metoden

Supported Employment er en metode som handler om å hjelpe de som står utenfor arbeidslivet til å raskt komme inn i vanlig arbeid, med tett oppfølging, tilrettelegging og opplæring(Frøyland, 2019b, s. 71).

Artikkel 3 undersøker hvilke faktorer som er viktige i oppstartsfasen av implementeringen av Supported Employment i kvalifiseringstiltak for innvandrere. Den går inn på språkproblemer blant brukere. Artikkelen peker også på at opplæringen av jobbspesialister må prioriteres slik at de har nok kompetanse til å arbeide etter SE. På organisasjonsnivå må både økonomiske ressurser og tidsressurser være på plass(Maximova-Mentzoni, 2019, s. 43–47). Behovet for

tid og ressurser trekkes også frem i artikkel 1 som handler om bruk av SE i arbeid med personer med psykiske helseproblemer (Bråthen, 2020, s. 58–62).

Som jeg viste til i teorien så øker tilbud om SE eller IPS sjansen for at personer kommer i ordinært arbeid. De finner også at kostnadene for SE eller IPS er tilsvarende lik andre tiltak, men at de får flere i arbeid til samme kostnaden (Nøkleby et al., 2017, s. 69–74). Ut fra dette er det grunn til å tro at det kan være mer samfunnsnyttig å bruke metodene SE og IPS som tiltak for arbeidsinkludering, siden det skal hjelpe flere i arbeid til samme kostnaden.

En annen utfordring med SE er at tiltaksarrangørene kanskje ikke vil ta den i bruk, da de allerede har kompetanse på tradisjonell arbeidsinkludering som «train-place» metoden. Det kan også medføre ekstra økonomiske utgifter ved å endre fra noe de har kompetanse på til noe nytt som SE (Spjelkavik, 2014, s. 46).

Supported Employment er en metode som det nå blir satset mer på for å hjelpe personer med psykiske helseproblemer til å kunne komme i arbeid (Bråthen, 2020, s. 54). Selv om det kan være utfordringer med å få til arbeidsinkludering av personer med psykiske utfordringer kan en velge å ha en salutogenese holdning, og med det fokusere på hva brukeren faktisk kan klare å få til og hva brukeren mestrer (Spjelkavik, 2019, s. 304).

4.3 Utfordringer knyttet til arbeidsinkludering

Det kan være mange forskjellige utfordringer knyttet til arbeidsinkludering. Jeg vil gå inn på at det kan være manglende økonomiske ressurser, tid og prioritering i hjelpeapparatet, og det kan være språkbarrierer og manglende utdanning blant brukere.

4.3.1 Utfordringer i forhold til ressurser

Utfordringer med ressurser er noe som går igjen i alle artiklene. Det kan være både tidsressurser og økonomiske ressurser.

Alle artiklene nevner at det er en utfordring med å få til arbeidsinkluderende tiltak på grunn av at det tar tid og at tid er noe det kan være mangel på i en travel hverdag med mange arbeidsoppgaver.

Når det gjelder utfordringer med tid så har vi på den ene siden tidspress. Det kan være press fra regjeringen om resultatkrav (Maximova-Mentzoni, 2019, s. 45). I artikkel 1 skriver Bråthen også om at det er mangel på tid og ressurser i hjelpeapparatet og at dette kan gå utover hjelpen de kan gi til brukerne. De blir nødt for å prioritere hvor de skal bruke mer tid og hvor de er nødt til å bruke mindre tid. Dette kan gå utover brukerne når ikke alle får så mye oppfølging som de kunne hatt nytte av (Bråthen, 2020, s. 61–62).

På den andre siden når det gjelder tidsbruk, om en bruker for lite tid og det igjen kan føre til at noen ikke får den hjelpen de kan ha behov for, for å klare å komme i jobb, så kan kostnaden ved å ikke prioritere nok tid, bli høyere enn om en hadde satt inn mer tid for å hjelpe. Det kan komme an på hvor lenge personen som trenger hjelp har igjen av arbeidsfær alder. Er det en ung person som står utenfor arbeidslivet resten av livet kan det koste samfunnet mer, enn om det er en som nærmer seg pensjonsalder. Som det står i stortingsmeldingen, om en ungdom blir stående utenfor arbeid resten av livet er det anslått til å koste samfunnet ca. 16 millioner kroner (Meld. St. 32 (2020-2021), s. 75).

Gjertsen skriver om hvorfor ikke flere utviklingshemmede jobber i Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTAO). Hun nevner at noe av det kan henge sammen med at om de NAV ansatte som følger opp brukerne kjøper en tiltaksplass i en skjermet bedrift så tar denne bedriften seg av oppfølgingen av brukeren. Hvis de skal hjelpe brukeren inn i en ordinær jobb, må de NAV ansatte selv ta seg av oppfølgingen av bruker og arbeidsgiver. Dette fører til at det blir mer tidkrevende for de NAV ansatte å gi tilbud om ordinært arbeid enn tiltak i skjermet bedrift (Gjertsen, 2021, s. 138–139). På den andre siden tenker jeg at det på samfunnsnivå er en kostnad å kjøpe plasser i en skjermet bedrift. Om den samme kostnaden hadde blitt brukt til egne ansatte, for eksempel i NAV, som tok seg av oppfølging på en ordinær arbeidsplass og fulgte opp arbeidsgiver og bruker der istedenfor, så kunne kanskje flere brukere fått tilbud om ordinære arbeidsplasser istedenfor på skjermede arenaer. Dette gjelder samfunnsnivå, og er det som etter Bronfenbrenners modell ligger under makro systemet (Frøyland, 2019a, s. 175).

4.3.2 utfordringer i forhold til språk

utfordringer i forhold til språk er noe som nevnes i to artikler.

I artikkel 3 skriver Maximova-Mentzoni om innvandrere i kvalifiseringstiltak og muligheter for bruk av Supported Employment. Hun nevner språkbarrierer som en utfordring. Hun nevner at tidspunktet for norskopplæring gjør at det kan være vanskelig å kombinere med arbeid. Samtidig som det å ikke kunne språket kan gjøre det vanskelig å klare å få en jobb. Samarbeidet mellom voksenopplæringen og kvalifiseringstiltak for innvandrere kunne også vært bedre (Maximova-Mentzoni, 2019, s. 43–45). Her kan en arbeide for å gjøre dette bedre på mesonivå (Frøyland, 2019a, s. 175).

Ragnar Næss skriver også om språkbarrierer. Han setter søkelys på viktigheten av å knytte språkopplæringen mer opp mot arbeidsplassen for å få en kombinasjon av læring og praktisk bruk av språket, noe som kan gjøre språklæringen lettere (Næss, 2014, s. 290–291).

I artikkel 1 som handler om arbeidsinkludering av personer med psykiske helseproblemer fant Bråthen også at det kunne være utfordring med språkproblemer. Han nevnte spesifikt at det kunne være vanskelig å snakke om psykiske helseproblemer når språket var en barriere og en var avhengig av bruk av tolk (Bråthen, 2020, s. 62).

5. Avslutning

Hensikten med denne oppgaven er å se på hvilke utfordringer en kan møte på ved bruk av arbeidsinkluderende tiltak. Arbeidsinkludering av personer som har ulike utfordringer er et vidt felt. Jeg har sett på ulike utfordringer en kan møte på ved bruk av arbeidsinkluderende tiltak. Jeg har drøftet sammenhenger mellom det som står i innledningen, teorien og funnene fra artiklene.

Jeg har brukt litteraturstudie som metode for å belyse problemstillingen min. Planen min fra start var å skrive om Supported Employment. Etter å ha lest artiklene mer grundig valgte jeg å endre problemstillingen min siden ikke alle artiklene handlet om Supported Employment, men om arbeidsinkluderende tiltak.

Utfordringer en kan møte på kan være i forhold til tid til å prioritere oppfølging av brukere og arbeidsgivere. En annen utfordring som kommer frem, er økonomiressurser i hjelpeapparatet for å kunne gi den hjelpen og oppfølgingen som trengs. Det kan også være utfordringer i forhold til språk, både når det gjelder språkopplæring og det å ha en samtale med brukere ved hjelp av tolk. En annen utfordring som nevnes er manglende utdanning.

Når det gjelder bruk av Supported Employment blant innvandrere er det lite kunnskap om effekten ved det, og det kan med fordel forskes mer på dette.

Litteraturliste

- Bråthen, M. (2020). Nav-veilederes dilemmaer i oppfølgingen av personer med psykiske helseproblemer. *Søkelys på arbeidslivet*, 37(1–2), 52–66.
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-01-02-04>
- Frøyland, K. (2019a). Arbeidsinkludering av utsatt ungdom. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 172–190). Fagbokforlaget.
- Frøyland, K. (2019b). Arbeidsinkluderingskompetanse basert på Supported Employment. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 71–87). Fagbokforlaget.
- Frøyland, K. (2020). Arbeidsinkludering av utsett ungdom. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 23(3), 187–200. <https://doi.org/10.18261/issn.0809-2052-2020-03-03>
- Frøyland, K., & Spjelkavik, Ø. (2014a). Inkludering av utsatt ungdom i arbeid eller skole. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 262–289). Gyldendal.
- Frøyland, K., & Spjelkavik, Ø. (2014b). Inkluderingskompetanse- et integrert perspektiv. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 18–32). Gyldendal.
- Gjertsen, H. (2021). Hvorfor jobber ikke flere utviklingshemmede i arbeidsmarkedstiltaket «Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet» (VTAO)? *Søkelys på arbeidslivet*, 38(2), 128–141. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-02-04>
- Hagaseth, I. T. (2019). Arbeid og utenforskap. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 27–52). Fagbokforlaget.

- Hegelstad, W. T. V., Heitmann, L., Kydland, R., & Schafft, A. (2014). Psykiske lidelser og arbeidsdeltakelse. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 208–222). Gyldendal.
- Maximova-Mentzoni, T. (2019). Kvalifiseringstiltak for innvandrere og muligheter for Supported Employment. *Søkelys på arbeidslivet*, 36(1–2), 36–54.
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2019-01-02-03>
- Meld. St. 32 (2020-2021). *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*. Arbeids- og sosialdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/ce1f2d9ff9a64db2967817b0b337702c/no/pdfs/stm202020210032000dddpdfs.pdf>
- Mottakere av arbeidsavklaringspenger (AAP)*. (2023). nav.no. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/arbeidsavklaringspenger>
- Næss, R. (2014). Å lære norsk fra grunnen av i en arbeidssituasjon. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 290–304). Gyldendal.
- Nøkleby, H., Blaasvær, N., & Berg, R. C. (2017). *Supported Employment for arbeidssøkere med bistandsbehov: En systematisk oversikt*. Folkehelseinstituttet.
<https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2017/supported-employment-for-arbeidssokere-med-bistandsbehov-rapport-2017-.pdf>
- Olsen, G., Oltedal, S., & Hutchinson, G. S. (2023). *Teorier i sosialt arbeid*. Universitetsforlaget.

- Spjelkavik, Ø. (2014). Ordinært arbeidsliv som metode og mål. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 33–49). Gyldendal.
- Spjelkavik, Ø. (2019). Kan sosialarbeidere bidra i arbeidsinkludering? I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 302–319). Fagbokforlaget.
- Thidemann, I. J. (2019). *Bacheloroppgaven for sykepleierstudenter- Den lille motivasjonsboken i akademisk oppgaveskriving* (2. utg.). Universitetsforlaget.

Selvvalgt pensum

Frøyland, K., & Spjelkavik, Ø. (Red.). (2014). *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel*. Gyldendal.

***365 sider**

Meld. St. 32 (2020-2021). (2020). *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*. Arbeids- og sosialdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/ce1f2d9ff9a64db2967817b0b337702c/no/pdfs/stm202020210032000dddpdfs.pdf>

***163 sider**

Nøkleby, H., Blaasvær, N., & Berg, R. C. (2017). *Supported Employment for arbeidssøkere med bistandsbehov: En systematisk oversikt*. Folkehelseinstituttet.

<https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2017/supported-employment-for-arbeidssokere-med-bistandsbehov-rapport-2017-.pdf>

***80**

sider

Olsen, G., Oltedal, S., & Hutchinson, G. S. (2023). *Teorier i sosialt arbeid*.

Universitetsforlaget. ***Kapittel 5 side 114-148=34 sider**

Thidemann, I. J. (2019). *Bacheloroppgaven for sykepleierstudenter- Den lille*

motivasjonsboken i akademisk oppgaveskriving (2. utg.). Universitetsforlaget.

***128 sider**

*** Totalt antall sider selvvalgt pensum= 770 sider**