



Høgskulen
på Vestlandet

BACHELOROPPGÅVE

Arbeidsinkludering av unge med nedsett arbeidsevne

Inclusion of youth with reduced work ability in the labour market

Kandidatnummer 315

Sosialt arbeid

Fakultet for helse- og sosialfag

27.05.2020

Eg stadfestar at arbeidet er sjølvstendig utarbeida, og at referansar/kjeldetilvisingar til alle

kjelder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 12-1.

Abstract

Around five percent of young adults in Norway between the age of 18-29 years, have reduced ability to work (Cools, Hardoy & von Simson, 2018, p.86). The group includes people who, due to illness, injury or other obstacles, are considered by the Norwegian Labour and Welfare Service (NAV) to be in need of assistance to enter the labour market (Bragstad & Sørbo, 2014, p. 52). "Exclusion from the labour market is associated with adverse health effects, and leads to considerable societal costs" (Sveinsdottir et.al, 2019). Therefore, it is essential for the Norwegian government to increase the employment of these young, often vulnerable, people.

This thesis seeks to examine how to best include young adults with reduced ability to work, into the labour market. The chosen subject has been thoroughly researched through an extensive range of studies, allowing me to gain indebt insight into the topic. Therefore, I have selected the qualitative method literature review for my thesis.

NAV has used traditional vocational programs to prepare and qualify these young people for the labour market. However, studies show limited effect of the traditional vocational programs (Spjelkavik, 2014, p.37). Another method to include people with reduced ability to work, is called Supported Employment (SE). Unlike traditional vocational programs, SE focus on providing ordinary paid work without training in advance. International studies show that SE provides better employment outcomes, than traditional vocational programs. Especially Individual Placement and Support, which is a model of SE, has shown to be an effective method to help include people with disabilities into the labour market.

Based on both national and international studies, this assignment discusses the usage and effect of traditional vocational programs and Supported Employment. Towards the end I present some tools that appear to have a positive impact on the transition to the labour market.

1. Innhald

Abstract	2
2. Innleiing	5
2.1 Tema	5
2.1.1 Problemstilling og avgrensing	5
2.1.2 Bakgrunn for val av tema og problemstilling	6
2.2 Relevans for sosialt arbeid	6
2.3 Førforståing	7
3. Oppgåva si oppbygging	8
4. Omgrepsavklaring	9
4.1 Unge med nedsett arbeidsevne	9
4.2 Brukar/arbeidssøkar	9
4.3 Arbeids- og velferdsetaten	9
4.4 Arbeidsretta tiltak	9
4.4.1 Arbeidsførebuande tiltak	10
4.4.2 Supported Employment	10
5. Arbeid og politikk - eit bakteppe for å forstå dagens arbeidsinkludering	11
5.1 Arbeidslinja	11
5.2 Fokus på eit inkluderande arbeidsliv	11
5.3 Kva kjenneteiknar arbeidslivet i dag?	11
5.4 Kva kjenneteiknar dei unge med nedsett arbeidsevne?	12
5.5 Korleis blir det arbeidd for å inkludere unge med nedsett arbeidsevne i dag?	12
5.5.1 Frå "train then place" til "place then train"?	14
6. Metode	15
6.1 Validitet, reliabilitet og feilkjelder	15
6.2 Framgangsmåte litteratursøk	16
6.3 Søkemotorar og søkeord	17
6.4 Kjeldekritikk og kva utvalt litteratur kan seie noko om	18
7. Teori	20
7.1 Arbeidsførebuande tiltak	20
7.2 Supported Employment	21
8. Funn	24

8.1	<i>Arbeidsførebuande tiltak</i>	24
8.1.1	Lønstilskot	24
8.1.2	Arbeidspraksis/arbeidstrening	25
8.1.3	Oppleving og effekt av tiltaksdeltaking	25
8.2	<i>SE-orienterte tiltak</i>	26
8.2.1	IPS og jobbspesialisten	26
8.2.2	Positive tendensar for Supported Employment	26
8.2.3	Den viktige "hjelparen"	27
9.	Diskusjon og drøfting av dei to metodikkane for arbeidsinkludering	29
9.1	<i>Arbeidsførebuande tiltak</i>	29
9.1.1	Kritikk av dei arbeidsførebuande tiltaka	29
9.1.2	Kva sider ved arbeidsførebuande tiltak fungerer?	30
9.2	<i>Supported Employment</i>	31
9.2.1	Kritikk og "feilbruk" av Supported Employment	31
9.2.2	Kvifor nyttast ikkje Supported Employment i større grad?	31
9.3	<i>Kva må til for å auke inkluderinga?</i>	32
9.3.1	Arbeidsgivar	32
9.3.2	Rom for tett oppfølging	33
9.3.3	Lønstilskot	34
9.3.4	Meiningsfult tiltaksinnhald	34
10.	Avslutning	36
	Litteraturliste	37

2. Innleiing

2.1 Tema

I denne bachelor-oppgåva vil eg sjå nærare på tematikken arbeidsinkludering og ungdom. Dette er eit dagsaktuelt tema som angår den einskilde ungdom, men også samfunnet som heilskap. Ved utgangen av 2017 var det nemleg 120 000 menneske i alderen 20-29 år som verken var i arbeid eller under utdanning (Ringnes, 2019). I same aldersgruppe ser ein at talet på personar som mottok uføretrygd har dobla seg dei siste 10 åra (Sveinsdottir, Eriksen, Baste, Hetland & Reme, 2018, s.2). Det er kjent at passivitet i byrjinga av yrkeskarrieren kan gi langvarige negative effektar og auka risiko for varig utestenging frå arbeidslivet (Arbeids- og sosialdepartementet, 2013, s.7). Mange av dei unge som står utanfor arbeidslivet har ulike utfordringar, ofte knytt til helse. Regjeringa vektlegg viktigheita av å inkludere utsette unge og personar med psykiske lidingar, og oppfordrar til målretta og tidleg innsats i dette arbeidet (Arbeids- og sosialdepartementet, 2013, s.14). Samtidig er det kjent at personar som av ulike årsaker har redusert funksjonsevne, er vanskelege å inkludere i arbeidslivet (Frøyland & Spjelkavik, 2014a, s.21). Denne oppgåva vil derfor sjå nærmare på korleis det blir arbeidd for å inkludera unge i arbeidslivet og kva effekt dei ulike metodane har på overgang til arbeid.

2.1.1 Problemstilling og avgrensing

Arbeidsinkludering og ungdom er eit omfattande tema, og eg har derfor valt å belyse ein avgrensa del av temaet gjennom fylgjande problemstilling:

Metodikk for arbeidsinkludering; korleis inkludere unge med nedsett arbeidsevne i arbeidslivet?

Eg har valt å avgrensa målgruppa ved å sjå nærare på unge som gjennom ei arbeidsevnevurdering har blitt vurdert til å ha nedsett arbeidsevne. Ein del av denne gruppa har så omfattande og varige utfordringar at dei kanskje aldri kan vera ein del av arbeidsstyrken. Det må vera aksept for at ikkje alle kan ha inntektsgivande arbeid, men i denne oppgåva vil det bli fokusert på dei med nedsett arbeidsevne som kan og ynskjer å delta i arbeidslivet.

Vidare vil oppgåva søke å løyse problemstillinga ved å sjå på to ulike retningar som begge er aktuelle metodikkar for arbeidsinkludering. Metodikkane er ein del av bistanden NAV kan tilby unge med nedsett arbeidsevne. Den fyrste har eg valt å kalla arbeidsførebuande tiltak, også kjent som "train then place", og den andre kallast "place then train" eller Supported Employment. Dei tiltaka som omfattar varig tilrettelagt arbeid vil ikkje bli gjennomgått, då oppgåva tek føre seg personar som har ordinært arbeid som mål.

2.1.2 Bakgrunn for val av tema og problemstilling

I mars 2018 var det registrert omlag 190 000 menneske med nedsett arbeidsevne, der 22 prosent av desse var under 30 år. Det tilsvarar om lag 5 prosent av alle unge mellom 18-29 år i Noreg (Cools, Hardoy & von Simson, 2018, s.86). Vidare blei det på landsbasis i 2017 brukt over 9 milliardar kroner på arbeidsretta tiltak. Tiltaksplassane blir i hovudsak nytta av personar med nedsett arbeidsevne som treng bistand for å kome inn i arbeidsmarknaden. Med kostnader på eit slikt nivå er det naturleg å sjå nærare på effekten av arbeidsretta tiltak. "Kanaliserer vi pengene inn i tiltak som er dokumentert effektive, eller styres tiltaksbruken av gamle vaner og lite kunnskapsbaserte oppfatninger?" (Nøkleby og Hernes, 2017, s. 66).

I tillegg til den samfunnsøkonomiske diskusjonen, handlar det også om dei enkeltindividua som står utanfor arbeid og utdanning. Mange ynskjer arbeid, men av ulike årsaker står dei utanfor arbeidslivet. Det å arbeida gir moglegheit til å vera ein del av eit arbeidsmiljø, tena til sitt eige livsopphald, oppleve meistring og sjølvrealisering. Det er derfor viktig at samfunnet legg til rette for at flest mogleg kan delta i arbeidslivet. Dei som deltek i ulike tiltak for å auke sjansen for å kome inn på arbeidsmarknaden, fortener at tiltaka faktisk har ein effekt. Derfor er dette eit aktuelt tema som gjerne kan bli diskutert i endå større grad.

2.2 Relevans for sosialt arbeid

Det ligg i mandatet til ein sosionom å hjelpa menneske i sårbare situasjonar, samt betra levekåra for utsette grupper i samfunnet (FO, 2015). Vidare er det levekårsskilnader mellom dei som er sjølvforsørgja gjennom arbeid, og dei som er avhengige av velferdsytningar (Berg, Ellingsen, Levin & Kleppe, 2015, s.19). I tillegg til økonomiske skilnader, kan det å stå utanfor arbeidslivet også føra til marginalisering og utanforskap. Sosionomen skal arbeide for å motverke sosial ulikskap, og såleis er arbeid med unge som har ulike utfordringar viktig og

relevant for sosialt arbeid. I tillegg er det relevant ettersom mange sosionomar arbeider i NAV, der det å bistå unge med overgang til arbeid eller utdanning, er ein sentral del av arbeidskvardagen.

2.3 Førforståing

Gjennom praksis på eit NAV kontor gjorde eg meg erfaringar med unge med nedsett arbeidsevne og omgrepet arbeidsinkludering. Dette er bakgrunnen for at eg valde nettopp dette temaet. Det betyr at eg, før eg byrja på oppgåva, allereie hadde nokre tankar om temaet og om kva eg kom til å finne ut. Ifylgje Dalland (2017, s.61) er det viktig å vera bevisst førforståinga ein har innanfor eit emne. Årsaka til dette er å lettare kunne skilje førforståinga frå den nye forståinga som ein opparbeidar seg gjennom prosessen. I tillegg er det viktig å vera bevisst at ein alltid er farga av tidlegare erfaringar, kunnskap og haldningar når ein tolkar data (Dalland, 2017, s.62). Den teoretiske referanseramma påverkar måten ein forstår materialet ein arbeider med. Ifylgje Malterud (2018, s.47) omfattar referanseramma modellar, teoriar, omgrepsapparat, definisjonar og forskingstradisjonar som igjen vil påverke vår tolking og kva ein vektlegg i materialet. Ei oppgåve vil derfor aldri vera heilt nøytral. Etter ei treårig sosialfagleg utdanning er referanseramma mi prega av det eg har lært gjennom studiet og praksis. Det inneber mellom anna eit heilskapleg syn på menneske og ei oppfatning av at individ og samfunn påverkar kvarandre gjensidig.

3. Oppgåva si oppbygging

Oppgåva vil starte med ei omgrepsavklaring der relevante omgrep for oppgåva blir definert. Vidare blir det lagt fram informasjon som dannar eit viktig bakteppe for å forstå arbeidsinkludering i Noreg i dag.

Deretter blir val av metode gjort greie for, i tillegg til framgangsmåte i litteratursøket og kjeldekritikk.

Vidare vil oppgåva ta føre seg teori omkring arbeidsførebuande tiltak og Supported Employment for å gi eit bilete av korleis det blir arbeidd for å inkludere dei som står utanfor arbeidslivet i dag.

Den neste delen av oppgåva vil ta føre seg dei funna eg har gjort gjennom eit utval litteratur. I den siste delen blir desse funna drøfta opp mot problemstillinga. Eg vil også legge fram fire verkemiddel som eg, basert på forskning, ser som sentrale for å auke arbeidsinkluderinga i tida framover.

Avslutningsvis vil eg stille nokre kritiske spørsmål til måten det blir arbeidd for å inkludere unge med nedsett arbeidsevne i arbeidslivet.

4. Omgrepsavklaring

4.1 Unge med nedsett arbeidsevne

Eg vil starte med å definere kva "unge med nedsett arbeidsevne" tyder. Unge er i denne oppgåva menneske mellom 15-29 år. Eg har valt å bruke dette aldersspennet ettersom det er det Statistisk Sentralbyrå nyttar (Bø & Vigran, 2015). Nedsett arbeidsevne er eit omgrep som vert nytta i NAV om personar som på grunn av sjukdom, skade eller andre hinder blir vurdert til å ha behov for omfattande bistand for å kome seg inn i arbeidsmarknaden.

Bistandsbehovet blir kartlagt gjennom ei arbeidsevnevurdering, der ein sakshandsamar på NAV og brukaren saman går gjennom brukaren sine ressursar og avgrensingar (Bragstad & Sørbo, 2014, s. 52).

4.2 Brukar/arbeidssøkar

Brukar er i denne oppgåva personar som mottek ei form for bistand og/eller stønad frå NAV. Arbeidssøkar er i denne samanhengen personar som søker arbeid og har behov for bistand for å kome ut i arbeid. Brukar og arbeidssøkar blir tidvis i oppgåva brukt om kvarandre.

4.3 Arbeids- og velferdsetaten

Arbeids- og velferdsetaten, heretter NAV, "skal ivareta vanskeligstilte grupper behov og bekjempe fattigdom, bl.a. ved å stimulere til arbeid og deltakelse" (Regjeringen, u.å). Vidare skal etaten sikra inntekt ved mellom anna arbeidsløyse, sjukdom og skade, fødsel og uførheit.

4.4 Arbeidsretta tiltak

Ein kan sjå på arbeidsretta tiltak som ei verktøykasse NAV nyttar for å bidra til å kvalifisere personar som står utanfor arbeidslivet. Det overordna målet med arbeidsretta tiltak er å betre den enkelte arbeidssøkar si arbeidsevne og moglegheit til å få arbeid (tiltaksforskriften, 2015 §1-1). I denne verktøykassen finst det ulike tiltak med ulikt innhald og målsettingar, avhengig av den arbeidsledige sin helsesituasjon, arbeidserfaring, utdanning osv.

I litteraturen blir det skilt mellom dei tradisjonelle, arbeidsførebuande tiltaka og dei nyare Supported Employment-orienterte tiltaka. Eg finn likevel ikkje eksplisitte omgrep som syner til dei ulike orienteringane. For å tydeleggjere skiljet har eg i denne oppgåva derfor valt å omtale dei tradisjonelle, arbeidsførebuande tiltaka som arbeidsførebuande tiltak. Tiltaka som nyttar det ordinære arbeidslivet som mål og middel, har eg valt å kalle SE-orienterte tiltak.

4.4.1 Arbeidsførebuande tiltak

Eg har valt omgrepet arbeidsførebuande tiltak då det syner tilbake på ideen som ligg til grunn for tiltaket, nemleg at ein skal bli førebudd på arbeidslivet. Det er desse tiltaka som tradisjonelt har vorte nytta i Noreg, der tanken om at enkeltindividet skal "rustast opp" til arbeidslivet, har vore rådande. Dei ulike tiltaka kan føregå i skjerma verksemd eller i det ordinære arbeidslivet (Spjelkavik, 2014, s.34-35).

4.4.2 Supported Employment

Supported Employment-orienterte tiltak (SE-orienterte tiltak) er dei tiltaka som ved hjelp av ein jobbspesialist, jobbar for å få brukarane raskt ut i ein ordinær lønna jobb utan noko form for trening og opplæring på førehand. Ved hjelp av jobbspesialisten, og eventuelt anna støtteapparat, skal brukaren bli fylgt tett opp på arbeidsstaden. Av dei tiltaka NAV tilbyr er det Utvida oppfølging, også kalla jobbspesialistmodellen, og Individuell jobbstøtte som er SE-orienterte (Scönfelder, Arntzen, Johansen & Munkejord, 2020, s. 8). Implementeringa av desse to tiltaka starta i 2017 og er derfor ein relativt ny måte å arbeide på i NAV.

I tillegg kan NAV nytte arbeidsretta verkemiddel uavhengig om tiltaket er eit SE-orientert eller eit arbeidsførebuande tiltak. Døme på dette er lønnstilskot og mentortilskot.

5. Arbeid og politikk - eit bakteppe for å forstå dagens arbeidsinkludering

For å forstå korleis samfunnet vårt i dag ser på arbeid og kva som ligg bak metodikkane for auka arbeidsdeltaking, er det fleire faktorar det er viktig å kjenna til.

5.1 Arbeidslinja

Fyrst må ein forstå arbeidslinja og korleis den påverkar vårt syn på arbeid. Arbeidslinja er sentral i den norske velferdsstaten og førande for norsk sosialpolitikk. Arbeidslinja omhandlar trua på at arbeid og deltaking i arbeidslivet skal vera fyrstevalet for forsørging, og eit naudsynt gode både for enkeltindividet og samfunnet (Rugkåsa, 2016, s.63). Høg sysselsetting er essensielt for velferda og for vidareføring av velferdsordningane me har. I tillegg gir arbeid verdi til enkeltmenneske i form av økonomisk sjølvstende, moglegheit for sjølvrealisering og sosial inkludering. Dette synet på arbeid er førande for korleis me som samfunn arbeider med arbeidsinkludering. Arbeid til alle er eit overordna mål for regjeringa, også for dei med nedsett arbeidsevne (Arbeids- og sosialdepartementet, 2013, s.5).

5.2 Fokus på eit inkluderande arbeidsliv

Dei siste åra har det blitt gjort fleire tiltak i arbeids- og velferdspolitikken med sikte på å støtte opp om arbeidslinja. Eit av desse er satsinga på eit inkluderande arbeidsliv, kalla IA-avtalen (Arbeids- og sosialdepartementet, 2013, s.10). Regjeringa formulerer det overordna målet for IA-avtalen slik: "(...) å skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på denne måten bidra til å øke sysselsettingen" (Regjeringen, 2019). Ei viktig målsetting for IA-avtalen er mellom anna å sikre rekrutteringa av personar med nedsett funksjonsevne. I rapporteringa frå faggruppa for IA-avtalen i 2018, kjem det fram at målet om å hindre fråfall og auke sysselsettinga av personar med nedsett funksjonsevne ikkje er nådd (Faggruppen for IA-avtalen, 2018). Det betyr at til trass for ei satsing på denne målgruppa, er det framleis behov for målretta arbeid for auka inkludering i arbeidslivet.

5.3 Kva kjenneteiknar arbeidslivet i dag?

Det har skjedd store endringar i det norske arbeidslivet dei siste tiåra. Mange ufaglærde arbeidsplassar har forsvunne som fylgje av mellom anna automatisering. Det har òg vorte

høgare krav til utdanning og teoretisk kunnskap, også i dei fysiske yrka som tidlegare i hovudsak kravde praktisk kunnskap. Bedrifter som tidlegare produserte varer i Noreg, har flytta produksjonen utanlands grunna kostnadsminimering. Det er også stor arbeidsinnvandring til Noreg som har ført til auka konkurranse om dei eksisterande jobbane (Frøyland & Spjelkavik, 2014a, s.22-23). Dette er eksempel på noko av det som pregar det norske arbeidslivet i dag, og som kan gjere det utfordrande å inkludere unge med samansette utfordringar. Ettersom denne gruppa statistisk sett har lågare utdanningsnivå og mindre arbeidserfaring enn sine jamaldra, stiller dei lengre bak i køen i det ordinære arbeidslivet (Bragstad & Sørbo, 2014, s.51).

5.4 Kva kjenneteiknar dei unge med nedsett arbeidsevne?

I 2015 var det registrert om lag 42 000 unge med nedsett arbeidsevne i NAV. Dette er ei svært heterogen gruppe med eit breitt spekter av utfordringar. Mange har samansette utfordringar, ofte knytt til avbroten vidaregåande opplæring, psykisk helse og rus (Arbeids- og sosialdepartementet, 2015-2016, s.34). Bragstad og Sørbo (2014, s.57) viser til sjølvrapporterte opplysningar om yrkeserfaring og utdanning som syner at unge registrert med nedsett arbeidsevne i liten grad har fullført vidaregåande skule, samt har lite yrkeserfaring. Dei som har noko yrkeserfaring, har vore i yrke som krev lite formell kompetanse.

Vidare syner Cools, Hardoy og von Simson (2018, s.88) sine data at mange av dei unge har nedsett arbeidsevne over lang tid. "I snitt er de registrert med nedsatt arbeidsevne i 33 måneder før overgang til trygd, 20 måneder før overgang til jobb og 18 måneder før overgang til utdanning" (Cools, Hardoy & von Simson, 2018, s.88).

5.5 Korleis blir det arbeidd for å inkludere unge med nedsett arbeidsevne i dag?

Regjeringa ynskjer målretta arbeid for å hindre utanforskap blant unge. Frå 1.januar 2017 trådte den nye ungdomsinnsatsen i regi av Arbeids-og velferdsdirektoratet i kraft. Ungdomsinnsatsen går ut på ei forsterka oppfølging av unge under 30 år som etter åtte veker ledige ikkje er i arbeid, utdanning eller anna hensiktsmessig aktivitet (Regjeringen, 2017).

Uavhengig av metode for arbeidsinkludering, tyder litteraturen på at unge med nedsett arbeidsevne er ei gruppe som er utfordrande å hjelpe. Det er eit mål at alle som oppsøker NAV med behov for bistand skal få hjelp tilpassa deira behov. Bragstad og Sørbo (2015, s.64) framhevar at dei unge som står utanfor arbeidslivet og manglar retning og motivasjon, treng rask og tett oppfølging. Til trass for behovet for rask avklaring, er dette ofte vanskeleg i praksis ettersom utfordringane deira gjerne har utvikla seg over fleire år og skuldast svikt i fleire system. Det finst ikkje noko "quick fixes", og hjelpa er ofte ressurskrevjande. Samtidig har sakshandsamarane på NAV avgrensa ressursar. Bragstad og Sørbo (2015, s.62) peiker på fleire faktorar som syner at ein stor del av dei unge med nedsett arbeidsevne har helsevanskar og svakare ressursar enn sine jamaldra. Dette gir dei eit dårleg utgangspunkt når målet er inkludering i ordinært arbeid eller utdanning.

Arbeidsførebuande tiltak har vore den metoden ein i hovudsak har nytta for å få unge med nedsett arbeidsevne ut i lønna arbeid. Tiltaka har hovudsakleg vore retta inn mot skjerma arbeid og opplæring. Målet er at arbeidssøkaren gjennom tiltak skal bli "rusta" til å meistre arbeidslivet og søka vanleg arbeid etter "opprustinga". Tiltaka er ein avgrensa ressurs, der regjeringa kvart år bestemmer kor mange tiltak som skal vera tilgjengelege (Bragstad & Sørbo, 2014, s.57). Veggen mot ein tiltaksplass startar med ei behovs- eller arbeidsevnevurdering, der NAV vurderer om det er hensiktsmessig å nytte arbeidsretta tiltak. Etter kartlegging og dialog med brukar, kan brukar søkast inn i tiltak etter ei samla skjønnsmessig vurdering (NOU 2012:6, 2012, s.81).

Arbeids-og velferdsetaten skaffar tiltaksplassar ved å kjøpa dei frå førehandsgodkjente leverandørar i skjerma sektor, gjennom anbod etter regelverk for offentlege anskaffingar og enkeltsplassar frå ordinære arbeidsgivarar og utdanningsinstitusjonar (NOU 2012:6, 2012, s.50). Sakshandsamar og brukar må saman vurdere kva type tiltak som passar den enkelte brukar sin situasjon best. Unge med nedsett arbeidsevne er ei spesielt prioritert gruppe i tildeling av tiltaksplassane. Sidan 2010 har det vorte eit auka fokus på bruk av den ordinære arbeidsplassen, men framleis blir skjerma tiltaksplassar nytta. Ifylgje NOU 2012:6 (2012, s.15) blei det i 2010 brukt om lag 3,3 milliardar kroner på skjerma tiltaksplassar.

5.5.1 Frå "train then place" til "place then train"?

Det siste tiåret har det vore eit auka fokus på ein metodikk kalla Supported Employment (SE). Fokuset i SE er å skaffe arbeidssøkaren ein ordinær lønna jobb så raskt som mogleg, og gi naudsynt opptrening og kvalifisering på sjølve arbeidsstaden. SE blir også kalla "place then train" (Nøkleby, Blaasvær & Berg, 2017, s.5). Det kjem fram av Meld.St. 33 (Arbeids- og sosialdepartementet, 2015-2016, s.60) at NAV framover skal tilby ein mykje større del av oppfylgningstenestene i eigen regi. Oppfylgningsteneste i eigen regi er arbeidsretta tiltak som NAV sjølv tilbyr, enten som Utvida oppfølging eller som Individuell Jobbstøtte (IPS) (Schönfelder, Arntzen, Johansen & Munkejord, 2020, s.8). Det betyr at NAV i mindre grad skal basere seg på å kjøpe tiltak frå andre aktørar. Begge tiltaka er basert på SE-metodikken, noko som inneberer at ordinært arbeid er både mål og middel. Dette kan tyde på ei endring i tilnærminga til arbeidsinkludering av dei med nedsett arbeidsevne.

6. Metode

Eg har valt den kvalitative metoden litteraturstudie for mi oppgåve. Ifylgje Dalland (2017, s.51) skal val av metode skje på bakgrunn av kva metode som best eignar seg til å belyse valt problemstilling. Litteraturstudie er ein søkestrategi for å studere litteraturen som finst om eit gitt tema eller eit forskingsspørsmål. Ein søker å svare på forskingsspørsmålet ved å søka etter, vurderer og analyserer relevant litteratur ved hjelp av ei systematisk tilnærming. Målet er å finne fram til den kunnskapen som finst og slik få eit oversikteleg bilete av temaet (Aveyard, 2019, s.2).

Auka inkludering av menneske som av ulike årsaker står utanfor arbeidslivet er eit aktuelt tema, som det har vorte forska mykje på dei siste åra. Det finst derfor omfattande litteratur, både nasjonal og internasjonal, som belyser valt problemstilling. Litteratursøk som metode gjev meg moglegheita til å både sjå på kvantitativt og kvalitativt forskingsarbeid. Det gjev meg eit bilete på overordna funn og statistikk, samstundes som eg også får eit djupare innblikk i årsakssamanhengar og arbeidssøkarane sine individuelle opplevingar.

6.1 Validitet, reliabilitet og feilkjelder

Ei fallgruve ved litteratursøk er at materialet er behandla av andre, noko som inneber at det er farga av forskaren si teoretiske referanseramme. Til trass for at forskaren søker å vera nøytral, vil materialet alltid til ei viss grad vera beskrive og fortolka av forskaren sjølv (Malterud, 2018, s.61). Vidare er det ei mogleg feilkjelde at eg kan ha tolka dei ulike forskarane og forfatarane sitt materiale på ein annan måte enn intensjonen deira var. Ved bruk av litteratursøk som metode kan det òg vera ei feilkjelde at forfataren ubevisst har blitt trekt mot litteratur som samsvarar med forfataren si førforståing.

To viktige omgrep å ha med seg i oppgåveskriving, er validitet og reliabilitet. Basert på desse to omgrepa har Dalland (2019, s.60) formulert to spørsmål ein skal stille til data. Det fyrste handlar om kva relevans empirien har for problemstillinga, altså om validiteten til data. Vurdering av validitet er ein kontinuerleg prosess (Kvale & Brinkmann, 2015). Det tyder at eg i forskingsprosessen må stille kritiske spørsmål i alle fasar av gjennomføringa, og sjå til at vala eg gjer undervegs kjem tydeleg fram og er godt dokumenterte. Eg har derfor, i metode-delen av oppgåva, beskrive korleis eg har gått fram i litteratursøket. Det andre spørsmålet Dalland trekker fram handlar om kor påliteleg metoden for datainnsamling har vore.

«Reliabilitet viser til nøyaktighet eller pålitelighet, altså at undersøkelsen vår er pålitelig og at nøyaktighet har ligget til grunn i prosessen» (Larsen, 2007, s. 80). Det at eg har nytta forskning frå fleire ulike forskarar, bidreg til å styrka reliabiliteten til oppgåva. Oppgåva får dermed fram fleire uavhengige forskingsresultat og eit meir fullstendig bilete av temaet. Det er også med på å styrke reliabiliteten at argumentasjonen er tufta på forskning framfor synsing. Eg har også lagt vekt på å vurdere validitet og reliabilitet i litteratursøket, noko som blir gjort greie for i det følgjande.

6.2 Framgangsmåte litteratursøk

Vidare har eg i hovudsak ynskja å nytte artikkelar som er fagfellevurderte. Fagfellevurdering er ei akademisk bedømming av ein forskingsartikkel. Det inneberer at artikkelen har blitt vurdert og godkjent av eksterne ekspertar innan faget (Utdanningsforbundet, 2016). Ved å nytte fagfellevurderte artikkelar blir reliabiliteten til oppgåva styrka. I tillegg ynskja eg å bruke både norsk og internasjonal forskning. Det har vore viktig for meg å bruke norsk forskning då den er basert på norske forhold, noko som er viktig ettersom Noreg er i ein særposisjon når det kjem til utbygging av velferdsstaten og velferdsordningar.

Vidare har eg også nytta internasjonal forskning, då det opnar opp for eit større omfang av litteratur. Ved bruk av internasjonal forskning er det viktig, med tanke på validitet, å vera bevisst på at funna gjerne ikkje kan overførast direkte til ein norsk kontekst. Eg har valt studiar frå land i Nord-Europa, då det er land som er relativt like Noreg når det kjem til inntektsnivå og kultur. Unntaket er Folkehelseinstituttet si systematiske oversikt over effekten av Individual Placement and Support og Supported Employment for ulike grupper (Nøkleby, Blaasvær & Berg, 2017). Dei har nytta kontrollerte studiar frå mellom anna USA. Dette fører til spørsmål omkring overføringsverdien, då USA på mange måtar er ulikt Noreg. Forskarane har diskutert dette i teksten, og gjennomført analysar for å vurdere i kva grad dataa er overførbare til norsk kontekst. Konklusjonen er at dei vurderer resultatane som overførbare.

Det har også vore eit poeng å finne fram til både meta-studiar som samanfattar resultatane frå mange studiar, i tillegg til forskning og artikkelar som seier noko meir spesifikt om målgruppa og deira opplevingar. Meta-studiar er gjerne store studiar, slik som til dømes "Effekter av arbeidsmarkespolitikk rettet mot ungdom i Nord-Europa-en metaanalyse" (Hardoy, Røed,

von Simson & Zhang, 2017) som er ein del av litteraturutvalet mitt. Analysen omfattar 425 effektestimater frå 44 ulike forskingsarbeid frå ulike land i Nord-Europa.

Eg har også valt ut fleire randomiserte kontrollstudiar ettersom dei er godt eigna til å seie noko om effekten av til dømes eit tiltak. I randomiserte kontrollstudiar ser ein på effekten ved å samanlikna resultatane av to eller fleire grupper som har fått ulik behandling (helsebiblioteket, 2016). Eit døme frå litteraturutvalet mitt er Sveinsdottir et.al. (2019) som ser på effekten av IPS på unge menneske som står i fare for å bli uføretrygda. Eg har også nytta rapportar som mellom anna baserer dei empiriske analysane på registerdata frå Statistisk sentralbyrå, samt artiklar som har henta datagrunnlaget frå månedlege statusfiler som blir danna med utgangspunkt i NAV sine register.

Eit siste kriterium som har vore viktig, er at forskinga eg har nytta er forholdsvis ny. Bakgrunnen for dette er at forskning er ferskvare, og ettersom det finst store mengder ny forskning på området, var det mest naturleg å nytte denne. Dette kjem fram i det følgjande.

6.3 Søkemotorar og søkeord

Eg har nytta ulike søkemotorar som Oria, Idunn og Google Scholar. Av desse søkemotorane, er det via Oria eg har funne flest artiklar som eg har valt å nytte. Eg søkte mellom anna både på det norske ordet individuell jobbstøtte og den engelske nemninga Supported Employment. Det var stor skilnad i talet på treff, der eg fekk 8 treff på individuell jobbstøtte og heile 442 567 treff på Supported Employment. Eg valde derfor å avgrense søket Supported Employment ved å hake av på fagfelleverderte artiklar, samt avgrense til litteratur frå 2010-2020. Talet på treff var framleis overveldande høgt, og eg valde å starte med forskning frå 2015 og nyare. Til trass for mange treff, viste det seg at det er ei overvekt av forskning på Individual Placement and Support, som er ein retning innan Supported Employment. Det var derimot vanskelegare å finne studiar som såg på ordinær SE-tilnærming. Dei ovannemnte utvalskriteria nytta eg både når eg søkte etter norsk og internasjonal forskning.

Eg søkte også etter kombinasjonen ungdom og arbeid, der eg valde å avgrense søket til litteratur publisert etter 2010. Dette søket gav mange treff, men etter å ha fått ei oversikt over resultatet, fann eg ikkje noko som retta seg mot temaet eg har valt. Vidare nytta eg kombinasjonen arbeid og psykisk helse. Her fant eg ein artikkel eg valde å nytte i oppgåva.

Bakgrunnen for at eg valte denne artikkelen framfor dei andre som kom opp i same søket, var at denne handla spesifikt om ungdom og ikkje om vaksne over 30 år. Det var ei gjennomgåande utfordring i litteratursøket at mykje av forskinga på arbeidsinkludering har vore på vaksne. Resultata kan til ei viss grad overførast til ungdom, men det er også sider ved livssituasjonen til unge som gjer at det ikkje er heilt overførbart til vaksne i same situasjon. Til dømes har dei unge ofte manglande utdanning og arbeidserfaring. Eg ynskja derfor å halde fram med å leite etter litteratur som dreia seg konkret om arbeidsinkludering av unge menneske. Resultatet er at mykje av litteraturen som dannar grunnlaget for oppgåva baserer seg på data om unge, samt noko kring vaksne der litteraturen var mangelfull når det gjaldt unge.

Ettersom eg fekk ein del kjennskap til arbeidsinkludering gjennom praksis, visste eg om nokre forskarar som eg ville sjå nærare på. Dette gjaldt i hovudsak Frøyland, Spjelkavik og Sveinsdottir. Både Frøyland og Spjelkavik er anerkjent innan forskning på arbeidsinkludering og står bak mykje av forskinga og litteraturen som kjem opp om ein søker på temaet. Dei står òg bak boka Inkluderingskompetanse (2014) som eg i stor grad har nytta i teoridelen om arbeidsinkludering. Boka er også ein del av pensum på utdanninga Sosialt arbeid. Sveinsdottir fekk eg kjennskap til gjennom deltaking på Inkluderingskompetanse-konferansen 2019.

Eg vil også nemne at eg har funne fram til kjelder gjennom å lesa litteratur som har vist til andre forskarar og forfattarar. Desse kjeldene søkte eg så opp i Oria, ettersom Oria er tydeleg på om ein artikkel er fagfelleverdert.

6.4 Kjeldekritikk og kva utvalt litteratur kan seie noko om

Eg har nytta fleire politiske dokument, som til dømes Stortingsmeldingar. Bakgrunnen for dette er at politiske dokument er styrande for dagsorden og fortel noko om korleis samfunnet oppfattar eit gitt tema. Det må nemnast at politiske dokument ikkje er ei nøytral kjelde og det er derfor naudsynt med andre kjelder for å underbygge fakta og eventuelle påstandar. Vidare er også NOU-år skrivne av politisk oppnemnte grupper, noko ein må vera bevisst når ein refererer til dei. Eg har også valt å nytte rapportar. Rapportar er ofte eit resultat av at nokon har bestilt ei undersøking, noko som krev at ein er kritisk til innhaldet.

Til dømes har eg nytta rapportar som er bestilt av Arbeids- og velferdsdirektoratet og Arbeids- og sosialdepartementet.

I tillegg har eg valt nokre forfattarar som er tydelege forkjemparar for SE-metodikken, noko som kan påverke arbeidet deira. Eit siste punkt eg vil nemne er at deler av forskinga som omhandlar IPS og SE ikkje har vore direkte retta mot unge. Effekten av SE på målgrupper som til dømes ungdom, er etterspurt av ekspertar og kanskje noko som kjem meir av etterkvart som SE i større grad blir teke i bruk i Nord-Europa.

Med den litteraturen eg har valt ut, har eg data som mellom anna seier noko om kven dei unge med nedsett arbeidsevne er, kva som kjenneteiknar dei, kva tilbod dei får gjennom NAV, effektar av arbeidsretta tiltak, sentrale kvalitetar i arbeidsinkludering av ungdom, kven IPS fungerer for osv. Det eg derimot ikkje kan seie noko om, er førebyggjande tiltak som kunne ha forhindra at så mange fell utanfor arbeidslivet. Det er ei side av temaet som ville gitt eit meir heilskapleg bilete av korleis me som samfunn kan førebygge både nokre av årsakene til nedsett arbeidsevne og til arbeidsløyse. Ettersom eg har gjort mine avgrensingar, har eg valt å fokusere på dei som ikkje har kome inn på arbeidsmarknaden eller av ulike årsaker ikkje meistrar å stå i arbeid over tid.

7. Teori

Oppgåva vil no gå nærmare innpå arbeidsførebuande tiltak, kalla "train then place", og den nyare retninga Supported Employment, også kalla "place then train". Føremålet er å gjere greie for teorien som ligg til grunn for dei ulike tilnærmingane.

7.1 Arbeidsførebuande tiltak

Hovudføremålet med arbeidsretta tiltaka er å styrka deltakaren sine moglegheiter til å skaffe eller behalde arbeid (tiltaksforskriften, 2015, §1-1). Jamfør tiltaksforskriften kan Arbeids- og velferdsetaten tilby mellom anna fylgjande tiltak:

- arbeidstrening
- oppfølging
- mentor
- kvalifisering
- opplæring
- midlertidig lønnstilskot
- varig lønnstilskot
- inkluderingstilskot
- arbeidsretta rehabilitering
- arbeidsførebuande trening
- varig tilrettelagt arbeid

Av dei arbeidsretta tiltaka ovanfor er ei rekkje av dei arbeidsførebuande tiltak, mellom anna arbeidstrening/arbeidspraksis, arbeidsretta rehabilitering og kvalifisering. Det som kjenneteiknar dei arbeidsførebuande tiltaka, er tanken om at enkeltindividet må endra seg eller læra noko nytt for å meistre arbeidslivet. Intensjonen er å styrka arbeidssøkaren si konkurransevne på arbeidsmarknaden ved å auke ferdighetene og kompetansen til arbeidssøkaren (Spjelkavik, 2014, s.35). Denne førebuinga til arbeidslivet kan handle om alt i frå å trene på sosiale kodar, rutinar, byggje motivasjon og sjølvtilitt, til å vera meir konkret opplæring innan eit fagområde. Tiltaka kan vera både i skjerma og i ordinær verksemd, men tradisjonelt har skjerma verksemdar i stor grad vorte nytta.

Ein annan viktig motivasjon bak denne tilnærminga er å unngå meistringstap og motgang for arbeidssøkaren, noko ein kan risikere å oppleve ved rask utplassering i ordinært arbeid. Mange av dei som står utanfor arbeidslivet har kjent på skam og opplevd fleire nederlag. Gjennom tiltaksplassar i skjerma verksemd skal arbeidssøkaren gradvis bli rusta til å møte arbeidslivet sine krav og utfordringar, sokalla formidlingsklar. Etter å ha fullført tiltaket skal arbeidssøkaren vera klar for ei utplassering eller til å søka jobbar (Spjelkavik, 2014, s.36). Ifylgje Frøyland og Spjelkavik (2014b, s. 333) tek denne tilnærminga utgangspunkt i individet som hovudaktør og som ansvarleg for å bli "rusta opp" og klargjort for arbeidslivet. Ansvaret ligg dermed på den enkelte, og i mindre grad på fellesskapet.

7.2 Supported Employment

I motsetnad til dei tradisjonelle arbeidsførebuande tiltaka sitt problemfokus på enkeltindividet, ser ein i Supported Employment heller på korleis omgivnadane og støtteapparatet kan legge til rette for at ein jobbsøkar skal lykkast i å få og behalda ordinært lønna arbeid.

Supported Employment (heretter kalla SE), eller "place then train", er ei tilnærming som bygger på bruk av det ordinære arbeidslivet for personar med bistandsbehov, der alt av opptrening, rettleiing og oppfylgning skjer på arbeidsplassen (Frøyland & Spjelkavik, 2014a, s.18-19). Metodikken skil seg frå den tradisjonelle tanken om arbeidsførebuing då den vektlegg rask utplassering på ein ordinær arbeidsplass, utan opplæring eller trening på førehand. Metodikken tek altså utgangspunkt i den enkelte sitt ynskje og motivasjon til å delta i arbeidslivet, og ser ikkje på faktorar som til dømes sjukdom som hinder for arbeidsdeltaking. "Hovedutfordringen for arbeidsdeltakelse er ikke trekk eller egenskaper ved brukeren, men støtteapparatets bistandskompetanse" (Spjelkavik, 2014, s.39). Tilnærminga vektlegg arbeidsinkludering parallelt med eventuell anna oppfylgning, behandling osv., noko som føreset at støtteapparatet fylgjer opp.

Ifylgje Spjelkavik (2014, s.40) må støtteapparatet ha det han kallar for inkluderingskompetanse. For å ha inkluderingskompetanse må ein ha kunnskap om den enkelte arbeidssøkar sine støttebehov, samt ha kompetanse på rettleiing. Vidare handlar inkluderingskompetanse om å ha kunnskap om korleis ein kan nytte ordinære arbeidsplassar for menneske med omfattande utfordringar, samt å ha god kjennskap til det lokale

arbeidslivet og kommunisere med ulike arbeidsgivarar. I tillegg inneberer det å sørge for at arbeidssøkarar med omfattande bistandsbehov ikkje blir avvist som "ikkje jobbklar" (Spjelkavik, 2014, s.41). Det er også ein viktig del av inkluderingskompetansen å fylgje opp både arbeidssøkar og arbeidsgivar etter at arbeidssøkar har fått eit arbeidsforhold.

SE blir utført av ein jobbspesialist som jobbar tett med brukaren. Jobbspesialisten bistår brukaren i prosessen med å identifisere eigne ressursar og jobbynskje. Det er essensielt at brukaren er aktiv i eigen prosess (Spjelkavik, 2014, s. 42). Jobbspesialisten arbeider etter ein femtrinnsmodell som er utvikla av European Union of Supported Employment (EUSE). Modellen er basert på erfaringar frå menneske i ulike land som har arbeida med metoden. Dei ulike trinna inneber ulike aktivitetar og mål. Modellen er ikkje ein fasit, men kan brukast som ei rettesnor (Frøyland & Spjelkavik, 2014a, s.24). Femtrinnsprosessen inneber fylgjande:

- Innleiande kontakt og samarbeidsavtale.

Jobbspesialisten startar med å gi naudsynt informasjon slik at arbeidssøkaren sjølv kan kome fram til om han ynskjer oppfylgning i tråd med SE (Frøyland & Spjelkavik, 2014a, s.24).

- Yrkeskartlegging og karriereplanlegging.

Eit mål i denne fasen er å kartlegge arbeidssøkaren sine interesser, ferdigheiter, ressursar, arbeidserfaring, føresetnadar osv. Det er viktig at arbeidssøkaren sjølv aktivt deltek og er med på å forme den vidare handlingsplanen ut i frå sine karriereynskje (Frøyland & Spjelkavik, 2014a, s. 25).

- Finne ein passande jobb.

Etter kartleggingsfasen bistår jobbspesialisten i prosessen med å finne ein passande jobb, ein såkalla "jobbmatch". For at det skal vera ein god jobbmatch, må både arbeidssøkar og arbeidsgivar oppleve å vera gjensidig avhengig av kvarandre. Det vil seie at jobben må samsvare med arbeidssøkaren sine ynskjer og føresetnadar, samtidig som arbeidsgivar får ein arbeidstakar som skapar verdi på arbeidsplassen (Spjelkavik & Thingbø-Støldal, 2014, s.57). Samtidig er ein viktig del av metodikken i SE at arbeidssøkar får bruke tid på arbeidsplassen, starte forsiktig og prøve ut ulike arbeidsoppgåver.

- Samarbeid med arbeidsgivar.

Det er viktig at jobbspesialisten samarbeider tett med arbeidsgivar for å identifisere eventuelle utfordringar, samarbeider om å finne arbeidsoppgåver som fremjar meistring og koordinerer eventuell anna behandling og oppfylging (Spjelkavik, 2014, s.40-41). Vidare må jobbspesialisten fylgje opp og vise interesse også etter tilsetting, både overfor jobbsøkar og arbeidsgivar.

- Opplæring og trening på og/eller utanom arbeidsstaden.

Mandatet til jobbspesialistane inneberer også å fylgja opp arbeidssøkaren på arbeidsstaden. Innhaldet i oppfylginga vil variere etter kva behov arbeidssøkaren har, men kan mellom anna vera å ha dialog om kva som er utfordrande, hjelpe med sosiale ferdigheiter, bistand utanfor jobb og støtte til arbeidsgivar og kollega (Frøyland & Spjelkavik, 2014a, s.26).

Innan SE finst det ulike tilnærmingar som vektlegg ulike metodar og målgrupper. Individual Placement and Support, heretter kalla IPS, er ei av tilnærmingane eg vil nemne (Frøyland og Spjelkavik, 2014a, s.26). Det er ein variant av SE som rettar seg spesifikt mot menneske med alvorleg psykisk sjukdom. IPS er den metoden innan SE som har vore mest forska på og omtalt (Campbell, Bond & Drake, 2011, s.370). IPS byggjer på mange av dei same prinsippa som tradisjonell SE, men skil seg på den måten at jobbspesialisten har ei meir sentral rolle i forlaupet. Som nemnt har jobbsøkarane som får tilbod om IPS alvorleg psykisk sjukdom, og det er eit kriterium at jobbspesialisten skal inngå i behandlingsteamet til jobbsøkaren (Frøyland & Spjelkavik, 2014a, s.27). Det er heller ikkje noko tidsavgrensing på oppfylginga, så jobbspesialisten har moglegheit til å fylgje opp så lenge det er naudsynt.

8. Funn

Kva fortel forskinga oss om i kva grad arbeidsførebuande tiltak og oppfylging etter SE-metodikken har vist seg å fungere? Eg vil no presentere kva eit utval litteratur seier om tradisjonelle arbeidsførebuande tiltak og oppfylging etter SE-metodikken, både innhaldsmessig og om effekten.

8.1 Arbeidsførebuande tiltak

Litteraturutvalet syner at dei ulike arbeidsførebuande tiltaka har ulik effekt på overgangen til arbeid. Nokre tiltak har positiv innverknad, medan andre ser ut til å påverka overgangen negativt (Hardoy, Røed, von Simson & Zhang, 2017, s.180). Dei ulike forskarane beskriv også eit skilje mellom tida ein er i tiltak og tida etter. Fleire studiar syner at medan ein deltek på tiltak, er sannsynet for overgang til arbeid redusert. "Innlåsningseffekt" er eit omgrep som blir nytta om dette, og ei årsak kan til dømes vera at ein har mindre tid til jobbsøking under tiltaksdeltakinga (Zhang, 2016, s.47). Etter at tiltaket er avslutta bør ein derimot "(...) kunne forvente å ha større sannsynlighet for overgang til arbeid enn det man ville hatt uten tiltaksdeltakelse" (Zhang, 2016, s.47).

I løpet av perioden Cools, Hardoy & von Simson (2018, s.84) studerte sitt utval av unge med nedsett arbeidsevne, gjekk 10 prosent over til utdanning, 14 prosent til trygd og omlag 1/3 enda med overgang til jobb. Omtrent halvparten av dei unge var innom ein eller fleire periodar med tiltaksdeltaking. I deira forskning har dei konsentrert seg om tiltaka oppfylging, arbeidspraksis, opplæring og lønstilskot. Av desse tiltaka er det opplæringstiltak og arbeidspraksis flest unge deltek på. Dei finn at unge som deltek i desse to tiltaka har auka sannsyn for overgang til arbeid medan tiltaket pågår, enn unge som ikkje er i tiltak. Dei som ikkje får arbeid medan dei er på tiltak, har derimot større sannsyn for overgang til trygd (Cools, Hardoy & von Simson, 2018, s.84).

8.1.1 Lønstilskot

Vidare peiker Cools, Hardoy og von Simson (2018) også på at dei forlaupa som er utan tiltaksdeltaking oftare endar i overgang til jobb, trygd eller utdanning, enn forlaup med tiltaksdeltaking. Unntaket er for dei som er i forlaup med lønstilskot. Lønstilskot er det tiltaket som har størst positiv effekt både under og etter tiltaket er avslutta. For dei som er i

forlaup med lønstilskot, går omtrent halvparten over til jobb (Cools, Hardoy & von Simson, 2018, s.78). Ein meta-analyse som ser på effektar av arbeidsmarknadspolitik rett mot ungdom i Nord-Europa, peiker også på lønstilskot som eit tiltak som gir meir positive effektar enn andre tiltak (Hardoy et.al., 2017, s.180). I Cools, Hardoy og von Simson (2018, s.78) sitt utval deltok kunn fem prosent på lønnstilskot.

8.1.2 Arbeidspraksis/arbeidstrening

Hardoy et.al. (2017) sin meta-analyse peiker også på at arbeidspraksis oppnår klart dårlegare resultat i kvantitative studiar. Ifylgje deira analyse har arbeidspraksis omlag like stort sannsyn for positive som negative effektar, og er det tiltaket som har størst sannsyn for null effekt på overgang til arbeid (Hardoy et.al., 2017, s.176). Hyggen (2017, s. 236) peiker også på at arbeidspraksis ikkje nødvendigvis har positive effektar for overgangen til arbeid. Hyggen nyttar omgrepet arbeidstrening, som er det vanlegaste norske omgrepet, men som inneber det same som Hardoy et.al. (2017) definerer som arbeidspraksis. Ifylgje Hyggen sitt vignetteksperiment rett mot norske arbeidsgivarar, blir unge som har delteke på arbeidstrening vurdert som mindre attraktive til ei stilling enn jobbsøkarar som berre har vore arbeidsledige (Hyggen, 2017, s.246).

8.1.3 Oppleving og effekt av tiltaksdeltaking

Olsen og Ellingsen (2019, s.30) har undersøkt korleis rettleiarar på NAV og unge arbeidsledige med nedsett arbeidsevne samtalar om arbeidsretta tiltak som verkemiddel for å nå målet om arbeid. Dei unge deltok i ulike arbeidsførebuande tiltak. Funna syner at dei unge er usikre på om det dei lærer i tiltak er relevant for å få og meistre ein jobb. Det dei unge sjølv trekker fram som betydningsfullt i tiltak, er relasjonsbygging, sosial støtte og individuelle tilpassingar. Fleire av informantane opplever at dei har behov for meir tilrettelegging i tiltaket for å oppleve meistring, samt at dei i liten grad får medverke i val og utforming av tiltak. Vidare føler fleire seg umyndiggjorde i tiltak då dei opplever at oppgåvene er for enkle og monotone. Det er viktig for dei unge å oppleve at tiltaket bidreg til å kvalifisere dei til ein jobb innanfor det arbeidsområdet dei ynskjer å jobbe (Olsen & Ellingsen, 2019, s.35-39). Frøyland (2017, s.17-18) sine funn syner at fleire av ungdommane synest det flaut og tabubelagt å få bistand frå NAV. Dei skil mellom jobb i regi av NAV og ein "ordentleg jobb".

På bakgrunn av undersøkinga av opplevingane til dei unge i tiltak, viser Olsen og Ellingsen (2019) til fleire faktorar som er avgjerande for effekten av tiltaksdeltaking. Dei framhevar viktigheita av å konkretisera måla for tiltaksperioden for den enkelte, saman med eit system for evaluering undervegs. Dette er ein måte å redusera usikkerheit og slik førebygga nye meistringstap. Vidare peiker dei på motivasjon som avgjerande. For å skape motivasjon er det naudsynt at dei unge opplever medverknad og sjølvbestemming i tilknytning til tiltak (Olsen & Ellingsen, 2019, s.41). Det er også sentralt at arbeidsoppgåvene er utforma på ein slik måte at dei gir meistring, samtidig som dei utfordrar deltakaren. Tiltaket må ikkje opplevast som "aktivitet for aktivitetens skuld", men må gi både yrkesspesifikk og sosial kompetanse (Olsen & Ellingsen, 2019, s.41).

8.2 SE-orienterte tiltak

8.2.1 IPS og jobbspesialisten

Det finst mengder med forskning som syner at IPS har godt effekt på overgang til arbeid for menneske med alvorlege psykiske lidingar (Hoffmann, Jäckel, Glauser & Kupper, 2012). Ifylgje Nøkleby, Blaasvær & Berg (2017, s.74) sin rapport er IPS den best dokumenterte retninga innan SE, og analysen deira syner at IPS for personar med alvorlege psykiske lidingar truleg gir dobbelt så stort sannsyn for å koma i vanleg arbeid, samanlikna med andre tiltak. Sveinsdottir m.fl. (2019, s.53) utførte ein randomisert kontrollstudie av unge i fare for å bli ufør, der halvparten av deltakarane deltok på skjerma arbeidsretta tiltak, medan den andre halvparten fekk oppfølging av ein jobbspesialist etter IPS-metodikken. Resultatet var at 48 % av dei som vart fylgt opp av jobbspesialist kom i jobb i løp av eitt år, medan 8 % av dei i skjerma verksemd kom ut i jobb. Deltakarane i IPS var generelt tilfredse med opplegget, men dei meinte mellom anna at oppfylginga etter tilsetjing ikkje var tilfredstillande, og dei sakna meir oppsøkande oppfølging av dei deltakarane som ikkje møtte til avtalar.

8.2.2 Positive tendensar for Supported Employment

Meta-analysen, utført av Nøkleby et al. (2017, s.8), søkte å få ei oversikt over effekten av ordinær SE, men studiane var små og resultata kunne derfor ikkje slåast saman statistisk. Dette er det same inntrykket eg sit med etter å ha gjennomgått mykje forskning innan SE. Nøkleby et al. (2017) har låg tillit til dokumentasjon som omhandlar ordinær SE, men hevdar dei likevel kan seie noko om trenden. Dei inkluderte studiane syner at SE får fleire folk med

bistandsbehov i ordinært arbeid, samanlikna med andre tiltak (Nøkleby et al., 2017, s.8). Vidare syner rapporten at tiltak etter SE-metodikken fører til lengre tid i vanleg arbeid og høgare inntekt.

Eit forskingsprosjekt som konkret har sett på oppfølging etter prinsippa i ordinær Supported Employment, er fylgjeforskinga NORCE har gjort ved NAV-Troms og NAV-Harstad. Sidan 2017 har eit utval NAV-kontor i alle regionar tilbydd oppfølgingstenester gjennom jobbspesialistar som arbeider etter femtrinnsmodellen. NORCE har fylgt implementeringa av Supported Employment gjennom tiltaket Utvida Oppfølging, kalla jobbspesialistmodellen (Schönfelder, Arntzen, Johansen & Munkejord, 2020, s.2). Forskinga syner at jobbspesialistmodellen er ein effektiv metodikk for å inkludera menneske med samansette behov. Det kjem fram at ein stor del av brukarane dei fylgde, truleg ikkje hadde kome ut i jobb utan den tette oppfølginga frå jobbspesialisten. Både brukarane og arbeidsgivarane som deltok i forskingsprosjektet omtalar samarbeidet med jobbspesialisten i hovudsak som veldig positivt. Schönfelder et al. (2020) peiker derimot også på nokre utfordringar. Til trass for vellykka arbeidsforhold var mange arbeidsgivarar tvilande til vidare tilsetting. Hovudårsaka til dette var bedrifta sin økonomi, og at arbeidsgivarane ikkje kunne tilsette med mindre dei fekk tilskot frå NAV, til dømes lønnstilskot. Vidare hevdar Schönfelder et al. (2020, s.85) at oppfølgingsarbeidet ute på arbeidsplassen bør styrkast. I tillegg peiker dei på at arbeidskvardagen til jobbspesialistane er krevjande, og fleire jobbspesialistar uttrykte bekymring over kor lenge dei klarar å stå i jobben, sjølv om dei opplever den som givande og viktig.

8.2.3 Den viktige "hjelparen"

Frøyland (2017) intervjuar 22 unge og 12 arbeidsgivarar om sentrale kvalitetar i arbeidsinkludering av sårbar ungdom. Både dei unge og arbeidsgivarane framhevar "hjelparen" som heilt sentral for å lykkast i inkluderingsarbeidet. Ifylgje Frøyland (2017, s. 23) kan "hjelparen" vera ein jobbspesialist, NAV-rettleiar, sosialarbeidar eller ein annan. Tiltaka informantane har delteke på er altså ikkje nødvendigvis reine SE-tiltak, men beskrivinga av oppfølginga verkar til å vera i retning av SE og jobbspesialistrolla. Både dei unge og arbeidsgivarane beskriver "hjelparen" som heilt sentral for å lykkast i inkluderinga. For dei unge er det viktig at "hjelparen" har eigenskapar som tolmod, god tid, innlevingsevne, medkjensle, ser moglegheiter, er lett tilgjengeleg og engasjert, samt at hjelparen også ser dei andre sidene ved livet til ungdommen. Det blir spesielt framheva at

dei unge treng nokon som bryr seg, ser dei og gir dei "ekte vare" (Frøyland, 2017, s.14). Arbeidsgivar treng at hjelparen bidreg med tidvis tett oppfølging gjennom besøk, er tilgjengeleg for samtale ved behov for rettleiing, har kunnskap om målgruppa og utfordringane deira, samt kunnskap om NAV sine økonomiske verkemiddel slik at arbeidsgivar ikkje opplever økonomiske tap. Arbeidsgivar har også behov for at hjelpar står stødig og bidreg aktivt i periodar der ungdommen sjølv ikkje maktar (Frøyland, 2017, s.22). Det inneberer også at hjelpar fylgjer opp over tid. "Artikkelen viser (...) at arbeidsinkludering av denne målgruppa ikkje "gjer seg sjølv" til dømes ved at ein god "match" mellom ungdom og arbeidsgivar åleine løyser utfordringane" (Frøyland, 2017, s.23).

9. Diskusjon og drøfting av dei to metodikkane for arbeidsinkludering

I denne delen av oppgåva vil eg drøfte og diskutere korleis det blir arbeid for å inkludere unge med nedsett arbeidsevne opp mot kva forskning syner er effektivt. Eg vil også ta føre med kritikken omkring både "train then place" og "place then train". Som nemnt innleiingsvis, brukar Noreg 9 milliardar årleg på arbeidsretta tiltak. Det er derfor interessant å undersøke effekten tiltaka har på overgang til arbeid.

Oppsummert syner funna at tradisjonelle arbeidsførebuande tiltak har omdiskutert effekt, og at tiltaka som rettar seg mot det ordinære arbeidslivet har best resultat. Vidare syner funna at SE-metodikken, og særskilt retninga IPS, har god evidens internasjonalt. Det byrjar også å bygge seg opp eit forskingsgrunnlag som syner positive effektar for SE og IPS i Noreg. Ein kan då stille seg spørsmål om måten det blir arbeid med arbeidsinkludering er den mest effektive, eller om metoden er styrt av innarbeida mønster og vanar. Til slutt i drøftinga vil eg trekke fram fire verkemiddel som eg meiner er viktige for å auke arbeidsinkluderinga.

9.1 Arbeidsførebuande tiltak

9.1.1 Kritikk av dei arbeidsførebuande tiltaka

Det er ulike meiningar om kor godt dei arbeidsretta tiltaka fungerer, spesielt overfor dei unge med nedsett arbeidsevne. Forsking syner at "mange har lange forløp og blir i systemet i flere år (Bragstad & Sørbo, 2015, s. 62-63). Mange er også innom ulike tiltak, spesielt dei som startar i eit avklaringstiltak. Spjelkavik (2014, s.37) viser til NOU 2012:6 som trekker fram omgrepet "tiltakskarrierar", og uttrykker bekymring over at det å gå frå tiltak til tiltak kan forlenga arbeidssøkaren sitt inkluderingsforlaup. Deltakarane framhevar også at det å delta på tiltak kan opplevast stigmatiserande og nedverdiggande (Olsen & Ellingsen, 2019, s.39). Spjelkavik hevdar vidare at det er problematisk at dei ulike arbeidsførebuande tiltaka har "uklar innretning mot arbeid som mål, for eksempel at målet er "aktivitet", og at målet om jobb ligger langt fram i tid" (Spjelkavik, 2014, s.37).

Både internasjonal og nasjonal forskning syner at arbeidstrening/arbeidspraksis er det tiltaket med dårlegast effekt på overgang til arbeid. Ifylgje Hyggen sitt vignetteksperiment kan arbeidspraksis til og med verke mot si hensikt, og redusere sannsynet for at ein arbeidsgivar

tilset vedkommande. Ein kan då spørje seg kvifor arbeidspraksis er det mest brukte tiltaket i Noreg.

Det er også interessant å sjå på kvifor det har så dårleg effekt. Mi hypotese er at ettersom dette er det tiltaket flest brukarar får tilbod om, har gjerne mange av deltakarane eit dårleg utgangspunkt. Det kan tenkast at dei mest motiverte får tilbod om andre tiltak som til dømes lønnstilskot og støtte til utdanning. Dette kallast "creaming" og tyder at dei med best utgangspunkt får delta (Cools, Hardoy & von Simson, 2018, s.22). Likevel; etter tiltaksdeltaking bør ein ha større sannsyn for overgang til arbeid enn om ein ikkje deltok på tiltak (Zhang, 2016, s.47). På bakgrunn av omfattande forskning som syner liten eller negativ effekt på overgang til arbeid ved bruk av arbeidstrening/arbeidspraksis, kan ein spørje seg om midlane blir nytta på rett måte. Fleire av informantane til Olsen & Ellingsen (2019) opplever også at det dei lærer i tiltak har lite overføringsverdi til det ordinære arbeidslivet.

9.1.2 Kva sider ved arbeidsførebuande tiltak fungerer?

Eg vil også trekke fram sider ved dei arbeidsførebuande tiltaka eg ser som verdifulle og naudsynte i velferdsstaten. Eit viktig prinsipp i SE er at dei som ynskjer seg ein ordinær lønna jobb, skal ha moglegheit til å få det. Ifylgje Bragstad og Sørbo (2015) har mange av dei unge alvorlege helseutfordringar og står langt i frå arbeid når dei blir registrerte med nedsett arbeidsevne. Ikkje alle er motiverte for, eller har krefter til, å samarbeide med ein jobbspesialist for å kome ut i ordinært arbeid med det første. Schönfelder et. al (2020, s. 56) viser mellom anna til ein informant som hadde veldig mykje angst, ikkje sov om nettene og spydde før avtalen med jobbspesialisten. Vedkommande torde ikkje å møte opp hjå dei ulike arbeidsgivarane jobbspesialisten snakka med, til trass for at jobbspesialisten fylgde tett opp, la til rette og hjalp vedkommande på fleire område i livet. Kan det tenkast at eit skjerma tiltak kunne vore betre for denne personen?

Vidare har mange av dei med nedsett arbeidsevne så alvorlege og omfattande helseproblem at dei ikkje er i stand til å delta i arbeidslivet. Avklaringstiltak kan brukast til å kartlegge arbeidsevna, og vurdere om vedkommande går mot uføretrygd. At nokon blir ufør aukar ikkje arbeidsinkluderinga, men det er ei viktig avklaring for vedkommande og ein viktig del av velferdsstaten. Slik sett har dei skjerma tiltaka ein viktig funksjon, men det betyr ikkje nødvendigvis at dei er best eigna til å auke arbeidsinkluderinga.

9.2 Supported Employment

9.2.1 Kritikk og "feilbruk" av Supported Employment

I likskap med arbeidsførebuande tiltak har også SE som metode hausta kritikk. Mellom anna hevdar Spjelkavik (2014, s.45) at omlag halvparten av dei menneska som blir fylgt opp etter SE-metodikken, ikkje kjem i ut lønna arbeid. Det blir også peika på at mange av dei jobbane ein får gjennom SE er deltidsstillingar som ofte er dårleg løna. I tillegg fell mange ut att av arbeidslivet etter kort tid. For å førebygge dette anbefalar Schönfelder et.al. (2020) at det blir eit auka fokus på dei to siste trinna i EUSE sin femtrinnsmodell for å unngå fråfall. Dei to siste trinna handlar om samarbeid med arbeidsgivar, samt oppfølging og trening på arbeidsstaden. Dei finn at jobbspesialistane gjer ein grundig og god jobb med dei fyrste trinna, men at dei treng tid og rom for å fylgje tettare opp etter at arbeidssøkaren har starta opp på ein arbeidsplass. Løysinga høyrer kanskje enkel ut ettersom jobbspesialistane berre må fylgje tettare opp på arbeidsstaden, men Schönfelder et. al. (2020) si forskning syner at jobbspesialistane er sprengt på kapasitet og opplever arbeidskvardagen som krevjande.

Spjelkavik trekker også fram at det kan virka stigmatiserande å bli fylgt så tett opp av ein jobbspesialist. Jobbspesialisten kan nesten kjennast som ein barnevakt. Vidare har SE strenge kriterium som må fylgjast og oppnåast dersom arbeidet skal samsvare med SE. Det finst eksempel på tilbod som gir inntrykk av at dei arbeider etter SE-metodikken, men om du ser nærmare på tilbodet minner det meir om "train then place". På bakgrunn av dette føreslår Spjelkavik (2014, s.46) at dersom det skal bli stimulert til auka bruk av SE, er det også naudsynt å stimulere til korrekt bruk av metodikken.

9.2.2 Kvifor nyttast ikkje Supported Employment i større grad?

Til trass for den ovannemnde kritikken, har Supported Employment som metode vist seg å vera effektiv for å auka overgangen til arbeid for menneske med nedsett arbeidsevne. Retninga IPS har spesielt god evidens. Ettersom IPS fylgjer omtrent same oppskrift som ordinær SE, vil eg hevde at overføringsverdien er sterk. Ein kan då spørje seg kvifor SE ikkje i større grad blir nytta. Ifylgje Hernes (2017, s. 321) kan ei årsak vera at det er politisk ueinigheit om i kva grad det ordinære arbeidslivet skal brukast som arena og at dette har ført til "(...) en viss handlingslammelse på det politiske nivået". Vidare peiker Frøyland og Spjelkavik (2014b, s. 331) på ei mogleg forklaring knytt til manglande kjennskap og kunnskap

om det å bruka den ordinære arbeidsplassen som verkemiddel i inkluderingsarbeidet. Til trass for at SE har god forskingsmessig evidens, er det behov for fleire studiar som studerer og dokumenter effekten i ein norsk kontekst. Med eit meir solid kunnskaps- og forskingsgrunnlag kan det bli lettare å implementere SE i større grad i Noreg.

Det er også slik at "train then place"- tankegangen har råda i fleire tiår, og verkemiddela NAV har til rådighet er i stor grad gjennom tiltaksbedrifter. Dei ulike tiltaksbedriftene har sine måtar å jobbe på, og dersom SE-metodikken i større grad skal bli teken i bruk, krev det ei omfattande omstrukturering av heile verktøykassen til NAV og innhaldet i dei ulike tiltaka (Frøyland & Spjelkavik, 2014b, s. 332). Dersom politikarane vel å orientere seg meir i retning SE, er dette ein prosess som truleg må skje gradvis over tid.

9.3 Kva må til for å auke inkluderinga?

Ettersom mange framleis står utanfor arbeidslivet, trass i deltaking på tradisjonelle arbeidsretta tiltak, kan ein diskutera om me som samfunn burde tenka nytt. I "train then place" er det den enkelte arbeidssøkar som er "problemet" og det er naudsynt å "ruste opp" vedkommande for arbeidslivet. Ansvar ligg i stor grad på den enkelte, og ikkje på fellesskapet. "Place then train" presenterer derimot eit anna syn ved å legge meir ansvar på kollektivet. Framfor å rusta opp den enkelte, er fokuset heller på at hjelpeapparatet må ta større ansvar og auka sin kompetanse. I tillegg til å endra haldningar knytt til kven som har ansvar for inkludering, bør det også diskutera om samfunnet treng ei haldningsendring når det kjem til aksept for til dømes deltidsstillingar for menneske som av ulike årsaker ikkje kan stå i full jobb (Spjelkavik, 2014, s.47). Hernes (2014, s.309) argumenterer for at ein bør leggja opp til at brukarar skal leva og arbeida med helseutfordringane sine framfor å stå utanfor arbeidslivet til dei blir "friskmelde".

I det vidare presenterer oppgåva fire verkemiddel som eg, basert på forskning, ser som sentrale for å auke inkluderinga framover.

9.3.1 Arbeidsgivar

"Fellesskapet har et ansvar for å tilrettelegge for inkludering" (Frøyland & Spjelkavik, 2014b, s.334). Ein viktig aktør i dette arbeidet er arbeidsgivarane. Hernes (2014, s. 309) hevdar at ein må finne fram til arbeidsgivarar som opnar for arbeid tilpassa den enkelte si arbeidsevne. IA-avtalen er eit døme på ein insentiv som set fokus på kvar enkelt arbeidsplass som

inkluderingsarena, og gjev slik noko av ansvaret til bedrifter og leiarar. For at inkluderingsansvaret i større grad skal bli fordelt på fleire aktørar, er det naudsynt at arbeidsgivarane er opne for å tilsetta menneske med nedsett arbeidsevne. Ifylgje Schönfelder et.al. (2020) finst det utfordringar på dette området. Deira forskning syner at mange arbeidsgivarar ikkje er innstilte på å tilby faste stillingar til menneske med nedsett arbeidsevne. Det er bekymringsfullt for inkluderingsarbeidet og vil påverke effekten av SE. Sjølv om jobbspesialisten fylgjer opp og arbeidsgivar er nøgd med arbeidstakaren, vel mange arbeidsgivarar å avslutte arbeidsforholdet etter endt engasjement. Arbeidsgivarane trekker fram økonomi som hovudårsak til at arbeidsforholda blir avslutta (Schönfelder et. al. 2020, s.36). Fleire hevdar at dei ikkje kan tilsetta arbeidstakaren på ordinære vilkår ettersom vedkommande ikkje produserer nok, altså er dei avhengig av tilskot frå NAV dersom vedkommande skal halde fram ved arbeidsstaden. På den eine sida kan ein ha forståing for at det kan vera økonomisk vanskeleg for bedrifter å tilsetje nokon som ikkje produserer like mykje som ein arbeidstakar som ikkje har nedsett arbeidsevne. På den andre sida kan ein hevde at det er naudsynt til å tenkje annleis omkring dette, ettersom ein så stor del av arbeidsstyrken har nedsett arbeidsevne. Cools, Hardoy og von Simson (2018, s.25) peiker også på at det naudsynt å involvere "arbeidsgivere og påvirke deres holdninger og engasjement til å ansette og holde på de ansatte".

Fritidskledeprodusenten Stormberg er ei bedrift som ser verdien av å tilsette menneske med nedsett arbeidsevne. Dei har eit mål om at 25 % av dei tilsette skal vera menneske som av ulike årsaker har hatt vanskar med å kome ut i arbeidslivet. Slik Stormberg ser det, har det gitt dei dyktige og lojale medarbeidarar, som styrkar dei som verksemd. Dei hevdar at eit mangfald av tilsette gjev fleire strengar å spele på (Stormberg, 2019). Stormberg er eit døme som syner at det ikkje er ei ulempe å tilsetje menneske med nedsett arbeidsevne, men tvert i mot er berikande. Dette er haldningar som treng å slå rot elles i samfunnet dersom me skal lukkast med å auka inkluderinga.

9.3.2 Rom for tett oppfølging

For å få auka kunnskap om kva som fungerer for å inkludere unge med nedsett arbeidsevne, er det viktig å lytte til kva dei unge og arbeidsgivarane sjølve fortel. Frøyland (2017) intervjuar 22 unge og 12 arbeidsgivarar om sentrale kvalitetar i arbeidsinkludering av sårbar ungdom.

Både dei unge og arbeidsgivarane framhevar "hjelparen" som heilt sentral for å lykkast i inkluderingsarbeidet.

Ifylgje Frøyland (2017, s. 23) kan hjelparen vera ein jobbspesialist, NAV-rettleiar, sosialarbeidar eller ein annan. Kvalitetane ved hjelpa som blir framheva er likevel tidkrevjande, hjelper må gi mykje av seg sjølv, samt tillate brukaren å "kome nær". Ein kan stille seg spørsmål om dette er realistisk å oppnå for ein rettleiar ved NAV som gjerne har 120 andre brukarar å fylgje opp, eller om det er ein jobb for jobbspesialistane som fylgjer opp 12-20 personar kvar. Schönfelder et.al. (2020) peiker på at jobbspesialistane strevar med å få tida til å strekke til og har ventelister. Dersom ein skal klare å fylgje opp dei unge på den måten dei sjølv og arbeidsgivarar beskriv at dei treng, kan det tenkast at oppfylgingsarbeidet må organiserast annleis enn i dag. Korleis det bør organiserast kan ikkje denne oppgåva svare på, men det kan til dømes vera å tilsetja fleire jobbspesialistar eller å omorganisera ressursane i NAV-kontora slik at dei som fylgjer opp unge med nedsett arbeidsevne har ei mindre brukarportefølje (Hernes, 2014, s.321).

9.3.3 Lønnsstilskot

Litteraturen syner at lønnsstilskot er eit verkemiddel som fungerer. Ein kan då spørje seg kvifor berre 5 % av eit utval på 117 894 unge menneske deltok på lønnsstilskot (Cools, Hardoy & von Simson, 2018, s.69). I mål- og disponeringsbrevet som syner langtidsplanen for NAV i 2018-2021 blir det oppfordra til auka bruk av lønnsstilskot for å senka terskelen og gjera det lettare for arbeidsgivar å tilsette menneske med ulike utfordringar. Lønnsstilskot i det ordinære arbeidslivet er altså eit tiltak som fungerer for å inkludera unge med nedsett arbeidsevne i arbeidslivet, uavhengig av om arbeidssøkaren tidlegare har delteke på arbeidsførebuande tiltak eller blitt fylgt opp av ein jobbspesialist.

9.3.4 Meiningsfult tiltaksinnhald

Eit siste punkt eg meiner er viktig for å lykkast i å auke inkluderinga, er at tiltaka må vera utforma på ein måte som bygger på individuelle tilpassingar, meistring og meningsfull aktivitet. Frøyland (2017, s.17) sine informantar opplyser at tiltaksdeltaking er flaut og tabubelagt, og at mange føler seg umyndiggjorde (Olsen og Ellingsen, 2019, s.35). Uavhengig av om dei unge deltek på arbeidsførebuande- eller SE-orienterte tiltak, er det viktig at dei opplever medverknad og sjølvbestemming i val og utforming av tiltak. Vidare framhevar

Olsen og Ellingsen (2019, s.41) at tiltaket må gi yrkesspesifikk- og sosial kompetanse. Eg vil hevde at dersom arbeidsretta tiltak skal ha positiv effekt på overgang til arbeid, er det essensielt å ta tilbakemeldingane frå dei unge på alvor og legge desse til grunn for vidare utvikling av tenestetilbodet.

10. Avslutning

”Gamal vane, vond å vende?” er eit spørsmål Frøyland og Spjelkavik (2014b, s. 332) stiller i det avsluttande kapittelet i boka Inkluderingskompetanse. På bakgrunn av funna frå eit utval litteratur, er dette eit aktuelt spørsmål som eg meiner bør undersøkast vidare. I 2018 var 5 % av unge mellom 18-29 år registrert med nedsett arbeidsevne (Cools, Hardoy & von Simson, 2018), og forskning syner at verkemiddela som blir nytta i inkluderingsarbeidet har varierende effekt. Målet med dei tradisjonelle arbeidsførebuande tiltaka er å styrka arbeidssøkaren sine moglegheiter til å skaffe arbeid, men når det mest nytta tiltaket viser seg å ha ingen eller negativ effekt på overgangen, kan det tyde på at verktøykassa treng ei opprydding. Nokre tiltak fungerer godt og kan bli med vidare, medan andre treng justering og oppgradering. Det har også vorte rom for nye verktøy, mellom anna Utvida oppfølging som er basert på SE-metodikken. Spørsmålet vidare er om me i framtida vil gi endå større plass til dei SE-orienterte tilnærmingane. Forsking viser at dette kan vera vegen å gå for å inkludere unge menneske i arbeidslivet som av ulike årsaker har nedsett arbeidsevne.

Litteraturliste

- Arbeids- og sosialdepartementet. (2013). *Flere i arbeid* (Meld.st. 46 2012-2013). Henta frå:
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-46-20122013/id733259/?ch=1>
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2015-2016). *NAV i en ny tid- for arbeid og aktivitet* (Meld.St. Nr. 33 (2015-2016)). Henta frå:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/8f9e56528fb340eb9f6515cc21ab5119/no/pdfs/stm201520160033000dddpdfs.pdf>
- Aveyard, H. (2019). *Doing a literature review in health and social care: a practical guide* (4.utg.) London: McGraw-Hill Education/Open University Press.
- Berg, B., Ellingsen, I.T., Levin, I. & Kleppe, L.C. (2015). Hva er sosialt arbeid? I I.T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg, & L. C. Kleppe (red), *Sosialt arbeid. En grunnbok* (s. 19-35). Oslo: Universitetsforlaget.
- Bragstad, T. & Sørbo, J. (2014). Hvem er de unge med nedsatt arbeidsevne? *Arbeid og velferd*, 2014 (1). S. 51-63. Henta frå: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd-nr.1-2014>
- Bragstad, T. & Sørbo, J. (2015). Deltakelse i arbeidsrettede tiltak for unge med nedsatt arbeidsevne. *Arbeid og velferd*, 2015 (1). S.61-76. Henta frå:
<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/deltakelse-i-arbeidsrettede-tiltak-for-unge-med-nedsatt-arbeidsevne>
- Bø, T.P. & Vigran, Å. (2015). Ungdom som verken er i arbeid eller utdanning. *Samfunnsspeilet Statistisk sentralbyrå*, 2015 (1), s.9-14. Henta frå: https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/ssp/_attachment/224362?_ts=14cb81a5620
- Campbell, K., Bond, G.R. & Drake, R.E. (2011). Who Benefits From Supported Employment: A Meta-analytic Study. *Schizophrenia Bulletin*, (2), s. 370-380.
<https://doi:10.1093/schbul/sbp066>
- Cools, S., Hardoy I. & von Simson, K. (2018). *Sosial bakgrunn, utdanning, arbeid og stønader til personer under 30 år med nedsatt arbeidsevne* (Rapport 2018:12). Oslo: Institutt for samfunnsforskning. Henta frå:

<https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2559147/Sosial%20bakgrunn%252C%20utdanning%252C%20arbeid%20bog%20bst%25C3%25B8nader.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6.utg). Oslo: Gyldendal akademisk
- Faggruppen for IA-avtalen. (2018). *Målene om et mer inkluderende arbeidsliv- status og utviklingstrekk*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.
- FO (2015): *Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere*. Oslo: FO (Fellesorganisasjonen).
- Frøyland, K. (2017). Sentrale kvalitetar i arbeidsinkludering av sårbar ungdom, slik ungdom sjølv og arbeidsgivar opplever det. *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 2017 (2), s. 3-26. Henta frå: <https://journals.hioa.no/index.php/ungdomsforskning/article/view/2567>
- Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2014a). Inkluderingskompetanse- et integrert perspektiv. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø (red.), *Inkluderingskompetanse ordinært arbeid som mål og middel* (s.18-31). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2014b). Inkluderingskompetanse- et fagfelt i utvikling. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø (red.), *Inkluderingskompetanse ordinært arbeid som mål og middel* (s.326-341). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hardoy, I., Røed, K., von Simson, K. & Zhang, T. (2017). Effekter av arbeidsmarkedspolitik rett mot ungdom i Nord-Europa- en meta-analyse. *Søkelys på arbeidslivet*, 34, s.167-181. Henta frå: https://www-idunn-no.galanga.hvl.no/spa/2017/03/effekter_av_arbeidsmarkedspolitik_rettet_mot_ungdom_i_nord
- Helsebiblioteket. (2016, 07.juni). Randomisert kontrollert undersøkelse- RCT. Henta frå: <https://www.helsebiblioteket.no/kunnskapsbasert-praksis/kritisk-vurdering/rct>
- Hernes, T. (2014). Arbeidsinkludering- noen historiske spenninger og aktuelle utfordringer. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø (red.), *Inkluderingskompetanse ordinært arbeid som mål og middel* (s.307-325). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hoffman, H., Jäckel, D., Glauser, S. & Kupper,Z. (2012). A randomized controlled trial of the efficacy of supported employment. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 125. S.157-167. <https://doi-org.galanga.hvl.no/10.1111/j.1600-0447.2011.01780.x>

- Hyggen, C. (2017). Etterlater arbeidstrening arr hos unge ledige? Et vignett-eksperiment av arbeidsgivers beslutninger ved ansettelse av unge i Norge. *Søkelys på arbeidslivet*, 34. S. 236-251. Henta frå:
https://www.idunn.no/spa/2017/04/etterlater_arbeidstrening_arr_hos_unge_ledige_et_vignett-e
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3.utg., 2.oppl.) Oslo: Gyldendal akademisk
- Larsen, Ann Kristin. (2007). *En enklere metode*. Bergen: Fagbokforlaget
- Malterud, K. (2018). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4.utg.). Oslo: Universitetsforlaget
- NOU 2012:6. (2012). *Arbeidsrettede tiltak*. Oslo: Arbeidsdepartementet. Henta frå:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/f2ce6d22c3914e7b89d15db41285cf85/no/pdfs/nou201220120006000dddpdfs.pdf>
- Nøkleby, H., Blaasvær, N. & Berg, R. (2017). *Supported Employment for arbeidssøkere med bistandsbehov: en systematisk oversikt*. Henta frå:
<https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2017/supported-employment-for-arbeidssokere-med-bistandsbehov-rapport-2017-.pdf>
- Nøkleby, H. & Hernes, T. (2017). Effekter av Supported Employment. *Arbeid og velferd*, 2017 (2). S. 65- 76. Henta frå: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/effekter-av-supported-employment>
- Olsen, G. & Ellingsen, I.T. (2019). Arbeidsmarknadstiltak som læringsarena: Nav-veiledere og unge arbeidsledige om "læring i tiltak". *Fontene forskning*, 12 (1). S. 30-42
- Regjeringen. (2017, 11.jun). Styrker ungdomsinnsatsen i NAV. Henta frå:
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/styrker-ungdomsinnsatsen-i-nav/id2552830/>
- Regjeringen. (2019, 05.mars). Hva er inkluderende arbeidsliv? Henta frå:
https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/hva-er-inkluderende-arbeidsliv/id2631314/
- Regjeringen. (u.å). Arbeids- og velferdsetaten (NAV). Henta frå:

https://www.regjeringen.no/no/dep/asd/om-arbeids--og-sosialdepartementet/etatstyring/underliggende-etater/arbeids_og_velferdsetaten/id1511/

Ringnes, I.F. (2019, 16.jan). 700.000 står utenfor arbeidsliv og utdanning. Henta frå: <https://memu.no/artikler/700-000-star-utenfor-arbeidsliv-og-utdanning/>

Rugkåsa, M. (2016). Ubehaget i det godes tjeneste. I A. Ohnstad, M. Rugkåsa & S. Ylvisaker (red.), *Ubehaget i sosialt arbeid* (s.62-74). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Schönfelder, W., Arntzen, C., Johansen, T. & Munkejord, M.C. (2020). *Jobbspesialister i Nav. Følgforskning på implementering av oppfølgingstjenester i egenregi* (Rapport 1-2020). Tromsø: NORCE samfunnsforskning, UiT Norges arktiske universitet. Henta frå: <https://norceresearch.brage.unit.no/norceresearch-xmlui/bitstream/handle/11250/2642486/Rapport%20NORCE%20samfunn%201-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Spjelkavik, Ø. (2014). Ordinært arbeidsliv som metode og mål. I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø (red.), *Inkluderingskompetanse ordinært arbeid som mål og middel* (s.33-50). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Spjelkavik, Ø. & Thingbø-Støldal, B. (2014). Jobbmatch og jobbutvikling. . I Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø (red.), *Inkluderingskompetanse ordinært arbeid som mål og middel* (s.51-63). Oslo: Gyldendal Akademisk

Stormberg. (2019). Inkluderende Arbeidsliv. Henta frå: <https://www.stormberg.com/no/om-stormberg/inkluderende-arbeidsliv/>

Sveinsdottir, V., Eriksen, H.R., Baste, V., Hetland, J. & Reme, S.E. (2018). Young adults at risk of early work disability: who are they? *BMC Public Health* (1) s.1-12
<https://doi.org/10.1186/s12889-018-6095-0>

Sveinsdottir, V., Lie, S.A., Bond, G.R., Eriksen, H.R., Tveito, T.H., Grasdahl, A. & Reme, S.E. (2019). Individual placement and support for young adults at risk of early work diasbility (the SEED trial). A randomized controlled trial. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 46(1), 50-59. 10.5271/sjweh.3837

Tiltaksforskriften. (2015). Forskrift om arbeidsmarkestiltak (FOR-2015-12-11-1598). Henta frå: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-12-11-1598>

Utdanningsforbundet. (2016, 15.april). Fagfelleverderte artikler. Henta frå:

<https://utdanningsforskning.no/artikler/artikler-om-utdanningsforskning/hva-er-fagfelleverderte-artikkel/>

Zang, T. (2016). Virker arbeidspraksis i ordinær virksomhet etter sitt formål? *Søkelys på*

arbeidslivet, 33, s. 45-65. Henta frå: [https://www-idunn-](https://www-idunn-no.galanga.hvl.no/spa/2016/01-02/virker_arbeidspraksis_i_ordinaer_virksomhet_etter_sitt_formaa)

[no.galanga.hvl.no/spa/2016/01-](https://www-idunn-no.galanga.hvl.no/spa/2016/01-02/virker_arbeidspraksis_i_ordinaer_virksomhet_etter_sitt_formaa)

[02/virker_arbeidspraksis_i_ordinaer_virksomhet_etter_sitt_formaa](https://www-idunn-no.galanga.hvl.no/spa/2016/01-02/virker_arbeidspraksis_i_ordinaer_virksomhet_etter_sitt_formaa)