



# Høgskulen på Vestlandet

## Bacheloroppgave

SAB390

### Predefinert informasjon

<b>Startdato:</b>	03-05-2023 09:00 CEST	<b>Termin:</b>	2023 VÅR
<b>Slutt dato:</b>	15-05-2023 14:00 CEST	<b>Vurderingsform:</b>	Norsk 6-trinns skala (A-F)
<b>Eksamensform:</b>	Bacheloroppgave		
<b>Flowkode:</b>	203 SAB390 1 O 2023 VÅR		
<b>Intern sensor:</b>	(Anonymisert)		

### Deltaker

<b>Kandidatnr.:</b>	263
---------------------	-----

### Informasjon fra deltaker

<b>Tittel *:</b>	Faktorer av betydning for vellykket arbeidsinkludering i tråd med Supported Employment
<b>Antall ord *:</b>	7883

Sett hake dersom  Ja  
besvarelsen kan brukes  
som eksempel i  
undervisning?:

Egenerklæring \*:  Ja  
Inneholder besvarelsen  Nei  
konfidensielt  
materiale?:

Jeg bekrefter at jeg har  Ja  
registrert  
oppgavetittelen på  
norsk og engelsk i  
StudentWeb og vet at  
denne vil stå på  
uitnemålet mitt \*:

### Gruppe

**Gruppenavn:** (Anonymisert)  
**Gruppenummer:** 107  
**Andre medlemmer i gruppen:** Deltakeren har innlevert i en enkeltmannsgruppe

Jeg godkjenner autalen om publisering av bacheloroppgaven min \*

Ja

**Er bacheloroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved HVL? \***

Nei

**Er bacheloroppgaven skrevet ved bedrift/virksomhet i næringsliv eller offentlig sektor? \***

Nei



Høgskulen  
på Vestlandet

# BACHELOROPPGAVE

Faktorer av betydning for vellykket  
arbeidsinkludering i tråd med Supported Employment

Important factors for successful labour market  
inclusion through Supported Employment

**Kandidatnummer: 263**

SAB390 Bacheloroppgave i sosialt arbeid

Fakultet for helse- og sosialvitenskap

Institutt for velferd og deltakelse

Innleveringsdato: 29.05.2023

Antall ord: 7883

Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle

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

## **Abstract**

In light of the persistent challenges that high unemployment rates pose to both the Norwegian welfare state and globally, numerous initiatives have been developed to ensure labour market inclusion of individuals with reduced work capacity. Among these, Supported Employment-based work inclusion has been identified and recognized as a particularly effective approach. This bachelor thesis aims to identify some of the essential factors that play a significant role in achieving successful work-inclusion of young adults with reduced work capacity, through Supported Employment. Considering the extensive research already conducted in this field, this thesis employs a literature review methodology to analyse previously published studies with the aim of identifying valuable insights relevant to the research question. The study's findings revealed important factors relation to the three key participants in a work-inclusion process: the unemployed young adult, the employment specialist, and the employer. Factors such as user participation, relational competence and stigmatizing attitudes emerged as some of the factors that must be taken into account in order to achieve successful outcomes in Supported Employment-based work inclusion. These findings offer valuable insights into some of the unique needs of the various participants that should be addressed to promote optimal collaboration and outcomes for those involved. The results of this literature study suggest that Supported Employment-bases work-inclusion-processes are affected by the degree of awareness of the diverse needs of all participants. The study also emphasizes the importance of employment specialists having strong relational skills. Considering that the employment specialist plays a vital role as the main mediator in a Supported Employment-based work-inclusion-process, highlighting the importance of prioritizing their skill development is crucial. This could enhance the execution of Supported Employment-based work and ensure optimal outcomes for all parties involved and society as a whole.

## Innholdsliste

1. Innledning.....	4
1.2 Relevans for sosialt arbeid.....	5
1.3 Begrepsavklaringer .....	6
2. Metode.....	7
2.1 Forforståelse .....	7
2.2 Begrunnelse for valg av metode .....	8
2.3 Litteraturstudie som metode .....	9
2.4 Litteraturhierarki.....	9
2.4.1 Kildekritikk - Reliabilitet og validitet.....	9
2.5 Søkeprosessen.....	11
2.5.1 Søkeord og inklusjons- og eksklusjonskriterier .....	11
2.5.2 Flytdiagram .....	12
2.5.3 Valg av relevante kilder som supplement til forskningslitteraturen .....	12
3. Oppgavens teoretiske forankring .....	13
3.1 Supported Employment .....	13
3.2 Sosiale roller og stigma .....	14
3.3 Relasjonskompetanse.....	15
3.4 Arbeidsgiverperspektivet og behovet for informasjon .....	15
3.5 Jobbspesialistens sosiale kapital .....	16
3.6 Individets rett til medvirkning og behov for anerkjennelse.....	16
4. Presentasjon av litteratur .....	17
4.1 Fremgangsmåte for identifisering av relevante tema i litteraturen.....	17
4.1.1 Tematabell.....	18
4.2 Artikkel 1 .....	18
4.3 Artikkel 2 .....	19
4.4 Artikkel 3 .....	19
5. Diskusjon.....	20
5.1 Arbeidssøker som premissleverandør i eget liv .....	20
5.2 Jobbspesialisten som brobygger mellom arbeidssøker og arbeidsgiver.....	22
5.3 Arbeidsgiver som nøkkelholder til arbeidslivet.....	24
6. Avslutning .....	25
6.1 En ydmyk anbefaling for veien videre .....	26
Litteraturliste .....	27

### ***Oversikt over inkluderte tabeller og diagrammer***

Diagram 1: Flytdiagram med oversikt over den systematiske litteraturgjennomgangen finnes på s. 12

Tabell 1: Tematabell med oversikt over inkluderte identifiserte temaer i litteraturen finnes på s. 18

## 1. Innledning

I løpet av de siste årene har det vært en økende bekymring for balansen mellom yrkesaktive skattebetalere og stønadsmottakere for opprettholdelse av velferdsstatens ytelser. Dette har blant annet ført til økt fokus på inkludering og tilrettelegging for mennesker med varierende bistandsbehov i arbeidslivet. Fokuset på arbeid også i stor grad påvirket av det sosialpolitiske idealet arbeidslinja. Arbeidslinja ble først introdusert i Attføringsmeldingen (St.meld. nr. 39 (1991-1992), s. 8) som presiserte at «Trygdeordningene må utformes slik at «*arbeidslinja*» blir førstevalg for alle de involverte parter, og bidra til å hindre unødige utstøting og utestengning av utsatte grupper fra arbeidslivet.» I Velferdsmeldingen (St.meld. nr. 35 (1994-95)) informerte Brundtland-regjering III at de ville videreføre arbeidslinja i velferdspolitikken og formulerte definisjonen: «Arbeidslinja betyr at virkemidler og velferdsordninger – enkeltvis og samlet – utformes, dimensjoneres og tilrettelegges slik at de støtter opp under målet om arbeid til alle.» (St.meld. nr. 35 (1994-1995), s. 89). Nylig holdt også Statsminister Jonas Gahr Støres åpningsstale på Arbeiderpartiets (AP) landsmøte 4. mai 2023, hvor han fremhevet at «Det er rundt 100 000 mellom 16 og 30 år i Norge i dag som står utenfor arbeid, utdanning eller opplæring. De fortjener vår fulle oppmerksomhet.» (Statsminister Jonas Gahr Støre, 2023). I tillegg la også Regjeringen frem et forslag i revidert nasjonalbudsjett anno mai 2023, om å bevilge 250 millioner kroner ekstra til arbeidsmarkedstiltak, for å styrke inkludering av utsatte grupper i arbeidslivet (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2023). Alt dette tydeliggjør arbeidsledighet som en kompleks samfunnsutfordring, avhengig av innsats og samarbeid mellom ulike aktører. Velferdspolitikken og arbeidsmarkedspolitikken er tett knyttet sammen, og arbeidsinkludering av arbeidssøkere med tilretteleggingsbehov avhenger av at alle parter bidrar med det de kan. Økt bevissthet om omfanget av arbeidsledighet og kunnskap om påvirkningsfaktorer for inkludering er dermed avgjørende for å finne løsninger på utfordringen. Derfor ønsker jeg å utforske og utvikle en dypere forståelse av denne tematikken gjennom følgende problemstilling:

*Hvilke faktorer kan være av betydning for å oppnå vellykket arbeidsinkludering av unge arbeidssøkere med nedsatt arbeidsevne, når jobbspesialisten anvender Supported Employment?*

For å gi leseren en oversikt over hva som inngår i denne oppgaven, har jeg delt den inn i ulike temakapitler. Kapittel 1 startet med den foregående innledningen til oppgaven som klargjør

oppgavens kontekst, og de sosialpolitiske utfordringer innen feltet som skal diskuteres videre med den presenterte problemstillingen. Deretter grunngis det videre for temaets relevans for sosialt arbeid, og avslutter med en avklaring av begreper som benyttes jevnlig i oppgaven. I kapittel 2 forklarer jeg kort hva metode er, for så å redegjøre for hvordan min forforståelse kan påvirke hvordan oppgaven er gjennomført. Videre redegjør jeg for hvorfor jeg har valgt litteraturstudie som metode for oppgaven, for så å forklare hva denne metoden handler om. Deretter viser jeg hvordan jeg har forholdt meg kritisk til kildene jeg har inkludert i oppgaven, for så å synliggjøre fremgangsmåte i søkeprosessen min. Under dette presiseres og illustreres det hvilke søkeord og inklusjon- og eksklusjonskriterier jeg har benyttet for å spisse søkeresultatene med utgangspunkt i problemstillingen. Til slutt følger også en kort forklaring av inkludering av kilder utenom forskningslitteraturen. Kapittel 3 inneholder teori vurdert til å være av relevans for oppgavens problemstilling, med formålet om å knytte dette sammen med forskningen i diskusjonsdelen av oppgaven. I kapittel 4 redegjør jeg for fremgangsmåten ved identifisering og utvelgelse av relevante og gjennomgående tema i litteraturen, som benyttes ved diskusjon av problemstillingen. Deretter presenterer jeg sentrale funn fra den inkluderte litteraturen. Kapittel 5 inneholder oppgavens diskusjon, der de identifiserte temaene og medfølgende funn presentert i kapittel 4, diskuteres opp mot teorien fra kapittel 3. Oppgaven rundes av i kapittel 6, med avslutning og anbefalinger for videre praksis.

## 1.2 Relevans for sosialt arbeid

Sosialt arbeids brede spekter av yrkesmuligheter gjør at en må ha en grunnleggende kunnskap og kompetanse til å bistå individer i ulike livssituasjoner. Jeg ønsker å tydeliggjøre dette med et eksempel satt på spissen; dersom en ser for seg en sosionoms yrkesutøvelse i en tidslinje, kan en se for seg at det barnet vedkommende møtte ved et hjemmebesøk i barnevernstjenesten, vokser opp til å bli en av arbeidssøkerne sosionomen skal bistå for å komme i arbeid ved hjelp av NAV. Sosionomen møter dermed det samme individet, men i en helt annen tid og situasjon i deres liv. Situasjonene krever helt forskjellige typer kunnskap og tilnæringsmåter, men sosionomen forventes likevel ha kunnskapen og kompetanse til å bistå individet like godt, om så de er fem eller tjuefem år.

Som sosionom er en også omfattet av et yrkesetisk grunnlagsdokument som skal fungere som en rettesnor for etisk bevissthet og handling i profesjonsutøvelsen. Dokumentet stadfester at

«Profesjonsutøverne har som sitt samfunnsoppdrag å bistå mennesker som har behov for hjelp, for å sikre menneskeverdige levekår og livskvalitet.» (Fellesorganisasjonen, 2019, s. 3). Når temaet er arbeidsinkludering, kan en i denne sammenheng plassere utøvelsen av sosialt arbeid til en stilling som jobbspesialist i NAV. Stillingen innebærer et ansvar for å gjøre overgangen til arbeid og aktivitet trygg og tilrettelagt for den enkelte, og kunnskap om hvilke fremgangsmåter som gir resultat. Supported Employment er en internasjonalt anerkjent arbeidsinkluderingsmetodikk som NAVs jobbspesialister anvender når i møte med arbeidssøkere med bistandsbehov, og er dermed særs relevant å ha kunnskap om for de som utøver sosialt arbeid i en slik kontekst.

### 1.3 Begrepsavklaringer

#### ***Jobbspesialist***

De som jobber med arbeidsinkludering, er ofte ansatt i ulike organisasjoner og kan ha ulike stillingstitler. I NAV brukes ofte veileder eller jobbspesialist, og hos noen tiltaksarrangører kan titlene være jobbkonsulent eller karriereveileder. I denne oppgaven benytter jeg jobbspesialist, da dette er stillingstittelen til de som har ansvar for inkluderingsprosessen til en arbeidssøker i NAV. I den engelske litteraturen bruker de *employment specialist* for denne stillingen. De som er ansatt som jobbspesialister har ofte ulike og varierte utdanningsbakgrunner, som gjør at den enkeltes yrkesutøvelse kan utøves ulikt da den ikke baserer seg på det samme kunnskapsgrunnlaget (Glemmestad & Kleppe, 2019, s. 16). Som påpekt i Spjelkavik (2014, s. 43) kan jobbspesialister sies å ha en ekspertisefunksjon når det kommer til å øke den enkelte arbeidssøkers muligheter for arbeidsdeltakelse ved hjelp av tett individuell oppfølging. I tillegg skal jobbspesialistene også være oppdaterte på arbeidsmarkedets behov, og de har en viktig oppgave i å utvikle arbeidsrelasjoner gjennom proaktiv dialog med arbeidsgivere.

#### ***Unge arbeidssøkere***

Det er noe variasjon i aldersspennet artikkelforfatterne forholder seg til når de skriver om unge voksne utenfor arbeid, men de forholder seg hovedsakelig innenfor alderen 18-30 år. Det er denne aldersgruppen jeg forholder meg til når jeg omtaler *arbeidssøkere* i denne oppgaven.



## *Arbeidsevne*

Arbeidsevne som begrep brukes om den endelige vurderingen av et individs muligheter og begrensinger for å få og beholde arbeid (Frøyland et al., 2019, s. 65). Det følger av Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV-loven, 2006, § 14 a) at de med omfattende bistandsbehov som ønsker hjelp av NAV til å komme i arbeid, skal få sin arbeidsevne vurdert. Vurderingen skal være skriftlig der det er fem punkter i NAV-lovens § 14 a (2006) som skal være med i denne vurderingen; (a) arbeidssøkers muligheter for å komme i arbeid, (b) hva slags arbeid som skal være målet, (c) behovet for bistand for å komme i arbeid, (d) om, og eventuelt hvor mye, arbeidsevnen er nedsatt, og (e) hvilken type bistand som kan være aktuell for arbeidssøkeren. Når arbeidsevne er vurdert til å være nedsatt, betyr det at arbeidssøkeren har behov for en eller annen form for tilrettelegging. *Nedsatt arbeidsevne* omfatter et bredt spekter av varierende grad av tilretteleggingsbehov, og er ikke avgrenset i noen form i denne oppgaven.

## 2. Metodegrunnet for oppgaven

Dalland (2020, s. 54) forklarer metode som et verktøy for å systematisere fremgangsmåten ved innsamling av nødvendig data for undersøkelse av et spesifikt tema innen et avgrenset felt. Metode deles inn i to kategorier; kvalitativ og kvantitativ. Kvalitativ metode brukes for å innhente informasjon for eksempel om en spesifikk gruppe menneskers opplevelse av en situasjon, mens kvantitativ metode gir data i form av målbare enheter, eksempelvis fremstilt som tall (Dalland, 2020, s. 54). Valg av metode avhenger dermed av hvilken type data en søker å innhente om temaet eller fenomenet som skal undersøkes, for å svare på et forskningsspørsmål. Metodevalg påvirkes også av hvilken vitenskapsteoretisk posisjon man inntar, og det er derfor viktig å være bevisst dette og utdype hvilken betydning dette har for forskningen.

### 2.1 Forforståelse

I denne oppgaven har jeg valgt å plassere meg innenfor et hermeneutisk vitenskapsteoretisk perspektiv. Hermeneutikken vektlegger betydningen av individets subjektive tolkning og tolkningens kontekst. Forforståelse er et sentralt tema innenfor denne tilnærmingen, da den anerkjenner at individets tidligere erfaringer og virkelighetsforståelse kan påvirke tolkningen av data og analyser (Brottveit, 2018, s. 33). Hermeneutikkens fortolkningsprosess handler om

hvordan en tolker noe som allerede eksisterer, for så å gjengi det med egne ord og begrep for å skape ny innsikt eller erkjennelser i temaet (Brottveit, 2018, s. 34). Denne prosessen kan en se igjen ved bruk av litteraturstudie som metode, noe jeg kommer innpå lenger nede. Innen hermeneutikken blir forståelse sett på som en sirkelbevegelse, der prinsippet er at «(...) man må forstå helheten ut fra delene og delene ut fra helheten.» (Brottveit, 2018, s. 36). Ethvert menneske har sin forståelseshorisont som er et resultat av våre forhåndsoppfatninger, forutsetninger og forventninger til fenomenet vi skal undersøke. Av denne grunn ønsker jeg å synliggjøre på forhånd hvordan denne oppgaven kan bære preg av min forforståelse og forståelseshorisont, da disse påvirker min tilnærming til temaet, min tolkning av forskningen og hvordan den blir videreformidlet til leseren.

Min forforståelse er hovedsakelig et resultat av min siste praksisperiode i regi av Høgskulen på Vestlandet. Denne praksisen foregikk i en privat arbeids- og inkluderingsbedrift som er tiltaksleverandør av ulike arbeidsmarkedstiltak til flere NAV kontorer på Vestlandet. Der fikk jeg muligheten til å jobbe tett sammen med erfarne jobbkonsulenter og se hvordan de bistod arbeidssøkere i veien mot arbeid eller utdanning. Det var tydelig at tett oppfølging av hver enkelt var essensielt, i tillegg til at skarpt fokus på arbeidssøkerens ressurser og muligheter kontra utfordringer var positivt for å oppnå både arbeidssøkers ønskede resultat, og bedriftens resultatmål. Enda tydeligere var betydningen av godt samarbeid mellom jobbkonsulent, arbeidssøker og arbeidsgiver, i tillegg til relasjonene dem imellom.

## 2.2 Begrunnelse for valg av metode

Ved valg av metode i min oppgave ble det tatt hensyn til flere faktorer. Intervjuer med jobbspesialister i NAV hadde gitt verdifull informasjon, men ettersom det ikke er lov å intervjuer sårbare brukergrupper, ville fraværet av informasjon fra arbeidssøkerne som mottar hjelpen svekket grunnlaget for å besvare min problemstilling i tilfredsstillende grad. I tillegg er innhenting, oppbevaring og bruk av intervjuresultater strengt regulert, og ble derfor vurdert til å være en mer omstendelig prosess hva som er hensiktsmessig for denne oppgavens formål. Med dette tatt i betraktning, ble litteraturstudie vurdert som den mest hensiktsmessige metoden for å besvare problemstillingen, og den eksisterende litteraturen ble ansett som tilstrekkelig for dette.

## 2.3 Litteraturstudie som metode

Aveyard (2019, s. 14) definerer litteraturstudie som en «omfattende undersøkelse og tolkning av litteratur som utforsker et spesifikt spørsmål» (egen oversettelse fra engelsk). Metoden innebærer å tolke og analysere sekundærdata; allerede innhentet kunnskap. Selv om en litteraturstudie ikke genererer ny kunnskap, kan det gi muligheter til å fremstille kunnskapen i et nytt lys. Samtidig som litteraturstudie som metode også kan bidra til å avdekke kunnskapshull innen det aktuelle feltet, er det viktig å påpeke at man må utvise forsiktighet når det gjelder å uttale seg om hvilken kunnskap som eventuelt mangler. Dette skyldes at det er stor sannsynlighet for at all tilgjengelig forskning innenfor på feltet ikke er gjennomgått og analysert, og en kan dermed risikere at annen utelukket forskning eventuelt avkrefter det som fremlegges som manglende kunnskap. En utfordring med metoden er imidlertid at dataene litteraturen fremlegger, er primærdata allerede er tolket og bearbeidet av andre. Det er derfor viktig å være oppmerksom på at forfatterne har fremstilt sin tolkning av dataene i en annen kontekst enn den opprinnelige, samt at min egen tolkning av den sekundære tolkningen også påvirkes av min forforståelse, som vist til ovenfor.

## 2.4 Litteraturhierarki

Aveyard (2019, s. 65) påpeker hvordan visse forskningsmetoder og resultater er sterkere enn andre når det kommer til å besvare et forskningsspørsmål. Dette omtales som et «litteraturhierarki», hvor Aveyard (2019, s. 66) viser til en rangering av de ulike forskningsmetodene som tradisjonelt anses som de med sterkest grunnlag og gyldighet. Det er problemstillingen som avgjør hvilken type litteratur som er best egnet til å besvare spørsmålet. I samsvar med Aveyard (2019, s. 69) mener jeg at min oppgave vil ha mest nytte av systematiske litteraturgjennomganger og kvalitative studier for å besvare min problemstilling.

### 2.4.1 Kildekritikk - Reliabilitet og validitet

I vurderingen av hvilke kilder som skal inkluderes eller ekskluderes i en litteraturstudie, må det foreligge kunnskap om hva som utgjør valide og reliable kilder. Validitet referer til hvorvidt forskningen undersøker det den er ment å undersøke (egen oversettelse fra engelsk) (Aveyard, 2019, s. 181). For å sikre at søkeprosessen og de inkluderte forskningsresultatene er valide, er det flere faktorer som er viktige å synliggjøre for leseren. En metode for å sikre

validitet i søkene, er å bruke nøye utvalgte søkeord. Søkeordene bør være spesifikke for å sørge for at forskningen som kommer frem, er av høy relevans for oppgavens problemstilling. En annen måte å sikre validitet på, er å bruke brede søkebaser som inneholder en mangfoldig rekke relevante kilder. Som jeg kommer mer inn på senere i oppgaven, benyttet jeg meg av Oria og Google Scholar, ettersom de gir tilgang til et bredt spekter av vitenskapelige artikler, rapporter, bøker og andre relevante kilder.

Av litteraturen jeg har inkludert i oppgaven, inneholder to av disse forskning utført utenfor Norge. Før utenlandsk forskning inkluderes derimot, må validiteten vurderes i sammenheng med problemstillingen. Inkluderingen av denne litteraturen er begrunnet med at Supported Employment er en internasjonal metodikk, og arbeidsledighet som fenomen ikke er avgrenset til Norge alene. Det var også viktig å ta med i vurderingen at forskningens kontekst kan variere. Andre land kan ha forskjellig lovverk, arbeidsrammer og samfunnsmessige utfordringer enn Norge, og det er derfor nødvendig å tydeliggjøre hvordan dette påvirker hvilken tilnærming forskerne nytter til fenomenet og fremstillingen av resultater. Med disse vurderingene i bunn, vurderte jeg likevel informasjonen som kom frem i litteraturen for å være verdifull for å besvare min problemstilling.

Selv om jeg har forsøkt å sikre validiteten i mine søk og den inkluderte litteraturen, er det viktig å erkjenne at faktorer som manglende tilgang til enkelte kilder kan begrense validiteten. Det er heller ikke mulig å oppnå en fullstendig oversikt over all eksisterende forskning på et bestemt felt, og det kan derfor hende at det finnes mer relevant forskning som ikke er inkludert i denne oppgaven på grunn av mine valg av søkemotorer og søkeord. Det er også essensielt å være oppmerksom på at min forforståelse kan ha en innvirkning på forskningsprosessen, spesielt når det gjelder valg av søkeord og inkludering av litteratur. Ved å være bevisst forforståelsens potensielle innvirkning, kan jeg forsøke å sikre at oppgavens validitet og pålitelighet styrkes. I tillegg kan synliggjøring av denne mulige påvirkningen også øke lesernes tillit til meg som en pålitelig forfatter av denne oppgaven.

Det er også viktig å sikre seg at litteraturen som brukes er reliabel og av høy kvalitet, slik som Aveyard (2019, s. 66) sikter til med litteraturhierarkiet. En god indikasjon på om forskningen

er reliabel, er om den er fagfelleverdert. Reliabilitet referer til stabiliteten og konsistensen i resultatene fra en studie, samt at forskningsmetoden kan etterprøves av andre eksperter innen samme fagfelt for å komme til samme konklusjon (Thúren, 2020, s. 32). Jeg inkluderte kun fagfelleverdert forskning som kriterium for inklusjon i min oppgave, noe som gir meg og leseren trygghet på at litteraturen er reliabel og i samsvar med gjeldende standarder. Dette sikrer også at forfatterne av den inkluderte litteraturen er anerkjent for å ha den nødvendige kompetansen for å utføre forskning på feltet, og bekrefter deres renommé som forskere.

## 2.5 Søkeprosessen

For å finne relevant litteratur til å svare på problemstillingen benyttet jeg Oria og Google Scholar som søkemotorer. Disse søkemotorene tillater avanserte søk og gir tilgang på et bredt spekter av ulike typer litteratur, slik som nevnt over. Oria og Google Scholar er også begge anerkjent som passende søkemotorer for studier underlagt Fakultetet for helse- og sosialvitenskap.

### 2.5.1 Søkord og inklusjons- og eksklusjonskriterier

Jeg har brukt samme søkeord samt inklusjons- og eksklusjonskriterier, i både Oria og Google Scholar for å finne litteraturen til denne oppgaven. Ettersom det finnes en del forskning om temaet jeg skriver om både i og utenfor Norge, inkluderte jeg også både engelske og norske søkeord for å sikre et bredt spekter av forskning. Søkordene jeg brukte var «Supported Employment», «young adults», «unge voksne», og «arbeidsinkludering». Selv om disse søkene ga en mengde relevante treff, var det tydelig at jeg måtte nytte noen ord og begreper som eksklusjonskriterier for å spesifisere søkeresultatene bedre. Jeg ekskluderte begrepene «Individual Placement and Support», «IPS» og «videregående» for å ekskludere forskning som ikke var relevant for hva jeg ønsket å undersøke med min problemstilling. IPS er en variasjon av Supported Employment som jeg har spesifikt valgt å ikke skrive om, og ettersom jeg har avgrenset aldersgruppen for oppgaven til 18-30 år, var ikke videregående relevant.

Som nevnt tidligere, inkluderte jeg kun fagfelleverderte artikler ettersom det sikrer høy vitenskapelig kvalitet av forskningen som inkluderes. Videre har jeg begrenset tidsperioden for litteraturen til de siste åtte årene, fra 2015 og frem til i dag. Dette for å sikre at informasjonen

jeg bruker er oppdatert i tilfredsstillende grad for å besvare problemstillingen, og samsvarer med tematikkens aktualitet i dagens samfunn. Avgrensning av tidsperiode er vanlig praksis innen forskning, ettersom det tar tid å gjennomføre forskningen og publisere dens resultater, samt at eldre forskning kan være utdatert.

### 2.5.2 Flytdiagram

Aveyard (2019, s. 93) anbefaler bruk av et flytdiagram for å presentere søkeprosessen på en oversiktlig måte for leseren. Jeg har valgt å illustrere søkeprosessen som jeg har forklart ovenfor, ved å bruke en variant av et slikt PRISMA Flytdiagram (PRISMA, 2021).

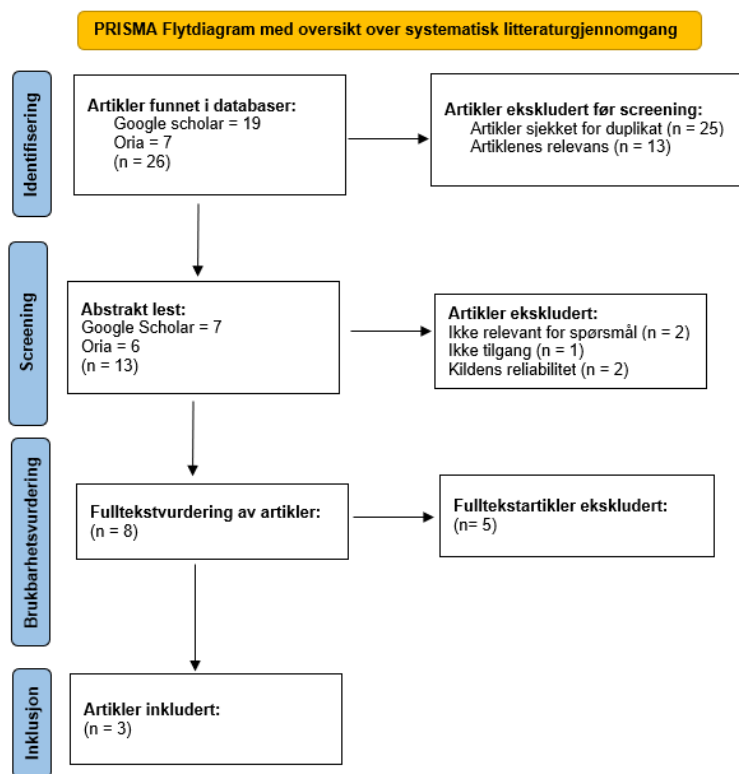


Diagram 1: PRISMA Flow Diagram (PRISMA, 2021)

### 2.5.3 Valg av inkludering av andre relevante kilder

Jeg har valgt å inkludere relevant pensum fra tidligere emner i studieløpet mitt som omhandler temaet arbeidsinkludering, og har spesielt benyttet meg av bøkene *Inkluderingskompetanse: arbeid som mål og middel* av Frøyland og Spjelkavik (2014), samt *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* av Glemmestad og Kleppe (2019). Andre relevante bøker

og kilder som har blitt benyttet i større eller mindre grad som supplement til disse, henvises til i den løpende teksten og er oppført i litteraturlisten. Ettersom mitt tema også er regulert av lovverk, forskrifter og andre offentlige kilder som stortingsmeldinger, har jeg funnet det relevant å inkludere Lovdata.no og Regjeringens nettsider for å belyse oppgavens tematikk. Bruk av tidligere pensum og offentlige kilder har også vært nyttig for å avklare søkeordene som var relevante å bruke for mitt litteratursøk.

### 3. Oppgavens teoretiske forankring

I denne delen av oppgaven beskrives sentral teori som er relevant for temaet og problemstillingen i oppgaven. Teorien vil utgjøre en del av grunnlaget for diskusjon i kapittel 5, og vil der bli satt i sammenheng med funnene fra litteraturen som presenteres i kapittel 4

#### 3.1 Supported Employment

European Union of Supported Employment (EUSE) ble etablert i 1993 for å fremme god praksis og utvikling av et felles rammeverk for anvendelse av Supported Employment i Europa. EUSE definerer Supported Employment som en metode med mål om å hjelpe «mennesker med funksjonsnedsettelse eller andre utfordringer med å få tilgang på arbeidsmuligheter de selv ønsker, og å oppnå økonomisk uavhengighet og sosial deltakelse» (egen oversettelse fra engelsk) (EUSE, 2022, sidetall ikke oppgitt). Metoden tar utgangspunkt i en «place-then-train»-tilnærming som innebærer bruk av ordinære arbeidsplasser som en kvalifiseringsarena for arbeidssøkerne (Frøyland, 2019, s. 71). I Prop. 1 S (2012-2013, s. 72) foreslo Arbeidsdepartementet (nåværende Arbeids- og inkluderingsdepartementet) å implementere Supported Employment som et forsøk på å utvikle bedre oppfølgingstjenester for personer med nedsatt arbeidsevne. Forsøket med implementering startet i 2014, og siden da har anvendelsen av Supported Employment økt betydelig (Meld. St. 46 (2012-2013), s. 101).

Det er finnes flere varianter av Supported Employment (SE), inkludert Individual Placement and Support (IPS), Customized Employment (CE), og Femtrinnsprosessen. Disse variantene er utviklet med ulike målgrupper i tankene for å bedre kunne tilpasse tilnærmingen til de unike behovene til hver enkelt gruppe. IPS er en evidensbasert variant som retter seg mot

personer med alvorlige psykiske lidelser. I denne tilnærmingen er arbeidsinkludering en integrert del av behandlingsforløpet, og jobbspesialisten er en del av behandlingsteamet til individet (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 27-28). CE-tilnærmingen retter seg mot personer med mer omfattende sosiale utfordringer og bistandsbehov. Den innebærer en forhandlingsprosess mellom arbeidssøker og arbeidsgiver om tilrettelegging av ulike forhold på arbeidsplassen, som skal resultere i en jobb spesielt tilpasset individets behov (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 27). Dette omtales også av noen som jobbsnekring. Femtrinnsprosessen er utviklet av EUSE og er hovedsakelig den varianten som jobbspesialister i NAV anvender. Tilnærmingen er litt bredere enn de to andre nevnt over, da den kan nyttes både i møte med arbeidssøkere med psykiske helseproblem, men også de med andre utfordringer utenom dette. Femtrinnsprosessen er ikke forskningsbasert, men er basert på erfaringene de som jobber med arbeidsinkludering har gjort seg ved gjennomføringen av flere inkluderingsprosesser (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 25). De fem trinnene i tilnærmingen omfatter innledende kontakt og samarbeid, yrkeskartlegging og karriereplanlegging, å finne en passende jobb, samarbeid med arbeidsgiver, og opplæring og trening på arbeidsplassen (Frøyland & Spjelkavik, 2014, s. 25-26).

### 3.2 Sosiale roller og stigma

Normaliseringsprinsippet handler om at mennesker med funksjonsnedsettelse skal inkluderes i samfunnet, og ha de samme mulighetene til et verdig og meningsfylt liv som andre i samfunnet (Frøyland, 2019, s. 74). Prinsippet har blitt videreutviklet av W. Wolfensberger til Social Role Valorization Theory som tar for seg hvordan den enkeltes velferd påvirkes av vedkommendes sosiale roller i samfunnet (Frøyland, 2019, s. 74). Dersom en person har en lavt verdsettelse rolle i samfunnet, kan dette medføre stigmatisering av individet. Sannes og Spjelkavik (2014, s. 131) viser til Erving Goffmanns (1922-1982) beskrivelse av stigma som et stempel, og stigmatisering som prosessen med å merke å stemple noen i en negativ sammenheng, og hvordan rammene i samfunnet kan både redusere og øke stigma rundt et fenomen, eksempelvis arbeidsledighet. Med stigmatisering følger det også en risiko for at individet internaliserer tankene og holdningene til samfunnet rundt om den rollen de har, og opplever det som en sannhet om seg selv.



### 3.3 Relasjonskompetanse

Hanssen og Røkenes (2012, s. 9-10) definerer relasjonskompetanse slik:

Relasjonskompetanse dreier seg om å forstå og å samhandle med de menneskene vi (jobbspesialister) møter i yrkessammenheng på en god og hensiktsmessig måte. En relasjonskompetent fagperson kommuniserer på en måte som gir mening, som ivaretar den overordnede hensikten med samhandlingen, og som ikke krenker den andre parten.

Når jobbspesialisten møter arbeidssøkere, er det vesentlig at vedkommende evner å etablere en relasjon karakterisert av trygghet, stabilitet og meningsfylt samhandling. Dette er viktig for at arbeidssøkeren skal ha tillit til at jobbspesialisten har et ekte ønske om å hjelpe. Videre er det også viktig at arbeidssøkeren har tro på at jobbspesialisten evner å bistå og bidra i prosessen med nødvendig kunnskap og kompetanse, noe som også kalles handlingskompetanse. Dette begrepet referer til jobbspesialistens evne til å handle på arbeidssøkerens vegne, basert på samhandlingen med vedkommende (Hanssen & Røkenes, 2012, s. 11).

### 3.4 Arbeidsgiverperspektivet

Arbeidsgiver har en viktig rolle for arbeidsinkludering ettersom de har myndighet til å avgjøre hvem som ansettes i deres bedrift. Avtalen om Inkluderende Arbeidsliv (IA-avtalen) er et initiativ for å oppnå bedre samarbeid mellom myndigheter og arbeidslivet, med «mål om å skape et arbeidsliv med plass til alle» (Regjeringen, 2022). Arbeidsgivere har også et samfunnsansvar (forkortet VSA) som strekker seg utover deres juridiske forpliktelser (Støren-Váczy, 2019, s. 94). En vesentlig del av arbeidsgiverens VSA er å inkludere utsatte grupper i arbeidslivet. Samtidig må bedriftene også ivareta lønnsomhet og verdiskaping, gjennomfører de en risikovurdering før de ansetter nye arbeidstakere, siden det kan påvirke bedriftens inntjening negativt hvis de ansetter feil person (Støren-Váczy, 2019, s. 99).

Støren-Váczy (2019) påpeker også at arbeidsgivere har behov for informasjon både før, under og etter en ansettelsesprosess. Arbeidsgivere kan ha usikkerhet rundt det praktiske ved å ansette personer med nedsatt arbeidsevne, da dette krever individuell oppfølging og tilrettelegging. Behovet for dette og hvordan det kan gjennomføres, må komme tydelig frem

for å redusere usikkerhet. I lys av arbeidsgivernes ansvar for å opprettholde lønnsomhet, er det også viktig at de er informert om tilgjengelige ordninger og hjelpemidler de kan nytte seg av for å redusere utgifter (Støren-Váczy, 2019, s. 103). Inkluderingsstilskuddet i Forskrift om arbeidsmarkedstiltak (tiltaksforskriften, 2015, kapittel 11) er et eksempel på en slik ordning. Tilskuddet skal «kompensere for tilleggskostnader virksomheter i ordinært arbeidsliv har i forbindelse med tilrettelegging av en arbeidsplass for personer med arbeidsrettet bistand fra [NAV].» (Tiltaksforskriften, 2015, § 11-1).

### 3.5 Jobbspesialistens sosiale kapital

Pierre Bourdieu (1930-2002) snakket om hvordan ulike aktører i samfunnet har ulike posisjoner basert på deres tilgang til forskjellige kapitalformer, som sosial kapital (Askheim, 2012, s. 94). I denne sammenheng kan sosial kapital forstås som de ressursene en aktør har tilgang til på grunn av deres tilhørighet til en spesifikk gruppe. For jobbspesialisten vil sosial kapital i praksis innebære tilgang til relevante arbeidsgivere. Nettverket utvikles av jobbspesialisten i kraft av deres stilling, og tilgangen på arbeidsgivere vil dermed avhenge av jobbspesialistens evne til kontaktetablering.

### 3.6 Brukermedvirkning og anerkjennelse

Brukermedvirkning innebærer at en person som mottar en tjeneste har rett til å medvirke i tilpasningen av tjenesten og dens innhold. Dette innebærer forståelse, samhandling og beslutningstaking i møte og samhandling med den enkelte arbeidssøker (Chudasama, 2017, s. 64). Retten til medvirkning er også lovfestet blant annet i Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen (Sosialtjenesteloven, 2009, § 42), der det presiseres at «Det skal legges stor vekt på hva vedkommende (arbeidssøker) mener (i samarbeidet)».

Empowerment omtales ofte som å være et beslektet begrep til brukermedvirkning. Askheim (2012, s. 12) definerer empowerment som å «styrke de avmektige slik at de kan få økt selvtillit, bedre selvbilde, økte kunnskaper og ferdigheter». Dette innebærer å anerkjenne den enkelte som et aktivt og handlende individ, og å ha troen på deres muligheter til å nå sine mål, med hjelp av tilrettelegging ved behov (Askheim, 2012, s. 89). Det handler om å legge til rette for at arbeidssøkeren myndiggjør seg selv, og har troen på sin egenverdi. Maslows

behovspyramide understreker videre behovet for selvrealisering og anerkjennelse av at en er et individ med egenverdi. Dette behovet rangeres i toppen av pyramiden over de rent fysiologiske behovene og behov for sosial tilhørighet (Hutchinson og Oltedal, 2017, s. 71).

## 4. Presentasjon av inkludert litteraturen og dens funn

I denne delen av oppgaven vil fremgangsmåten for identifisering av tema i den inkluderte litteraturen bli presentert. Videre vil jeg gi en oversikt over de gjentakende temaene i litteraturen som er utvalgt for diskusjon, ved hjelp av en tematabell inspirert av Aveyard (2019, s. 143). Videre følger sammendrag av litteraturen, hvor jeg først gir kort informasjon om navn på artiklene og deres fremgangsmåte for forskningen, for så å oppsummere deres funn.

### 4.1 Fremgangsmåte for identifisering av relevante tema i litteraturen

Ved identifisering av gjennomgående temaer i litteraturen må en velge en fremgangsmåte som fører til at en klarer å skille ut hva som kan være relevant for å besvare problemstillingen (Aveyard, 2019, s. 141). Før jeg startet arbeidet med identifisering av temaer, hadde jeg på forhånd gjort meg opp noen tanker om hvilke tema jeg ønsket å finne, og tilnærmingen til temaidentifiseringen ble dermed også her påvirket av min forforståelse. Ved gjennomlesing av litteraturen valgte jeg å skrive ned stikkord som jeg vurderte til å kunne ha relevans for problemstillingen. Deretter kategoriserte jeg disse under overordnede temaer, for så å videre sammenligne stikkordene og kategoriene jeg hadde ført de under, for å se hvilke temaer som gjentok seg. Det var flere temaer som utmerket seg i litteraturen, deriblant psykisk helse og organisasjonsmessige utfordringer. Likevel, med bakgrunn i min forforståelse og målet om et bredere kunnskapsgrunnlag for arbeid- og inkluderingsfeltet, endte jeg med å identifisere tre andre tema vurdert til å høyere relevans for å besvare problemstillingen. Temaene er kategorisert, formulert og skjematiskert i tabellen under.

#### 4.1.1 Tematabell

<i>Tittel på temaene identifisert og utvalgt:</i>	<b>Arbeidssøker som premissleverandør i eget liv</b>	<b>Jobbspesialisten som brobygger mellom arbeidssøker og arbeidsgiver</b>	<b>Arbeidsgiver som nøkkelholder til arbeidslivet</b>
<i>Artikkelforfattere, utgivelsesår og utgiver:</i>			
<u>Artikkel 1:</u> Anvik, C. H. & Breimo, J. P. & Olsen, T. (2019) <i>Nordlandsforskning</i>	x		x
<u>Artikkel 2:</u> Lidz, C. W. & Smith, L. M. (2016) <i>American Journal of Psychiatric Rehabilitation</i>	x	x	x
<u>Artikkel 3:</u> Gisler, F., Haunberger, S., Kita, Z. & Sundermann, L. M. (2022) <i>International Journal for Education and Vocational Guidance</i>	x	x	x

Tabell 1: Tematabell med oversikt over de utvalgte identifiserte temaene i artiklene

#### 4.2 Artikkel 1

«- De kan gjerne ha hull i CV-en for min del...: Unge, psykiske helseproblemer og inkludering i arbeidslivet» er en rapport basert på et forskningsprosjekt utført av Anvik et al. (2019) på oppdrag fra kunnskapsavdelingen ved NAV – Arbeids- og velferdsdirektoratet. Studien er en kombinasjonsstudie der en del er kvalitativ og den andre kvantitativ. Forfatterne nyttet en spørreundersøkelse sendt til 1500 arbeidsgivere relevante for studien, og fulgte opp resultatene videre ved å intervju 12 arbeidsgivere. Videre samarbeidet forfatterne med fire av NAVs arbeidslivssentre for å finne illustrerende eksempler på arbeidsgivere som ansetter unge med psykiske helseproblemer, hvordan de legger til rette for det, samt hva de mener er sentralt i prosessen. Dette ble gjort ved intervjuer av relevante personer på arbeidsplassene. Målet med rapporten er å øke forståelsen av utfordringene unge mennesker med psykiske helseproblemer kan møte når de skal inkluderes i arbeidslivet, og den gir anbefalinger til arbeidsgivere og samfunnet om hvordan de kan bidra i inkluderingen. Resultatene som kommer frem i rapporten omtales av forfatterne som «beste praksiser», altså hva som anses som de beste av dagens løsninger. Noen av de viktigste punktene som kom frem i rapporten er: (1) Psykiske helseproblemer er en vanlig årsak til at unge mennesker faller utenfor arbeidslivet, (2) Stigma og diskriminering knyttet til psykiske helseproblemer kan føre til at unge mennesker med slike problemer opplever hindringer i å få jobb og beholde jobben, (3) Unge mennesker med psykiske helseproblemer kan ha behov for tilrettelegging og støtte på arbeidsplassen for å lykkes, (4) Slik tilrettelegging kan innebære alt fra fleksibel arbeidstid og

tilpassede oppgaver, til psykologisk støtte og oppfølging, (5) Arbeidsgivere kan bidra til å inkludere unge mennesker med psykiske helseproblemer ved å være åpne og tilby tilrettelegging og støtte der det er nødvendig, og (6) Tiltak for å inkludere unge mennesker med psykiske helseproblemer i arbeidslivet kan være økonomisk lønnsomt både for arbeidsgivere og samfunnet som helhet.

### 4.3 Artikkel 2

I den vitenskapelige artikkelen “Employment specialists’ perspectives on implementing Supported Employment with young adults” har forfatterne Lidz og Smith (2016) intervjuet 12 jobbspesialister som arbeidet ut fra de ulike variantene av Supported Employment. Forfatterne søkte å skaffe innsikt i jobbspesialistenes tanker og refleksjoner om utfordringene med å hjelpe unge voksne med psykiske helseutfordringer å få jobb. Intervjuobjektene bestod av 8 kvinner og 4 menn i aldersspennet 20-60 år. Jobbspesialistene hadde omfattende erfaring med bruk av Supported Employment med både unge voksne, men også eldre mennesker. Dette muliggjorde refleksjoner rundt sammenligninger mellom gruppene. Det kommer frem av studien at flere av utfordringene kan oppstå hos potensielle arbeidsgivere. Jobbspesialistene trekker frem hvordan arbeidsgivers holdninger til unge med psykiske helseutfordringer skaper en barriere for arbeidssøkerens muligheter for jobb. Jobbspesialistene forteller om hvordan arbeidsgivers stigmatisering av mennesker med psykisk sykdom påvirker deres mottakelighet for ideen om mulig ansettelse av den unge arbeidssøkeren. Videre trekker jobbspesialistene frem arbeidssøkernes ambivalens og varierende interesse for arbeid, samt utfordringene med at noen av de har lite utdanning og sosiale ferdigheter. Til slutt trekker jobbspesialistene frem utfordringene de møter i sin rolle, deriblant opplevelse av manglende sosial kapital. De viser til store utfordringer med jobbutvikling hos arbeidsgivere, da deres kontaktpersoner ikke hadde ansettelsesansvar eller at ansettelse hovedsakelig foregikk gjennom søking på utlyste stillinger. Dette begrenset mulighetene for utvikling av individuelt tilpasset jobb for den enkelte hos de lokale bedriftene.

### 4.4 Artikkel 3

I Gisler et al. (2022) sin litteraturstudie «How do supported employment programs work? Answers from a systematic review» søker forfatterne å gi en systematisert detaljert forståelse av de forskjellige elementene i Supported Employment som kan resultere i vellykkede utfall

for ulike individer i ulike situasjoner. Det er en litteraturstudie, og er dermed basert på tidligere forskning på feltet. Forfatterne har nyttet forskning på flere ulike variasjoner av Supported Employment, der målgruppen først og fremst var mennesker med ulike funksjonsnedsettelse, men også mennesker med andre utfordringer som stod utenfor arbeid. Forfatterne har også undersøkt og kategorisert sine funn på mikro-, meso- og makronivå. Forfatterne hevder først og fremst at den største påvirkningsfaktoren for vellykket implementering av SE var at gjennomføringen av metodikken er konsistent og i tråd med de retningslinjene som er utviklet. Forfatterne har først sett på faktorer relatert til arbeidssøkeren, og deretter jobbspesialisten. Av påvirkningsfaktorer relatert til arbeidssøker blir spesielt fremhevet relasjonen mellom arbeidssøker og jobbspesialist, arbeidssøkers medvirkning i prosessen, arbeidssøkers oppfatning av seg selv, samt egenskaper og ferdigheter hos arbeidssøker. Påvirkningsfaktorer relatert til jobbspesialisten derimot, omhandler saksmengde, kompetanse, utdanning, nettverksbyggingsferdigheter og jobbspesialistens relasjonskompetanse. Videre identifiserer og adresserer forfatterne hvordan de som er ansvarlig for ansettelse kan ha forutinntatte holdninger og oppfatninger som stigmatiserer personer med nedsatt arbeidsevne, noe som kan skape en barriere for inkluderingen. Det er særlig bekymringer rundt arbeidssøkerens arbeidskapasitet og muligheten for å møte kravene på arbeidsplassen som trekkes frem. Arbeidsgivere gir også uttrykk for bekymringer knyttet til kostnadene som ansettelsen kan medføre, ettersom tilrettelegging og oppfølging av den ansatte krever spesielle tiltak.

## 5. Diskusjon

I denne delen av oppgaven skal teorien fra kapittel 3 og funnene fra kapittel 4 diskuteres i lys av den valgte problemstillingen (Aveyard, 2019, s. 157). For å bedre klargjøre hva diskusjonens formål er, viser jeg tilbake til problemstillingen som skal besvares:

*Hvilke faktorer kan være av betydning for å oppnå vellykket arbeidsinkludering av unge arbeidssøkere med nedsatt arbeidsevne, når jobbspesialisten anvender Supported Employment?*

### 5.1 Arbeidssøker som premissleverandør i eget liv

I en arbeidsinkluderingsprosess samarbeider flere parter for å oppnå et ønsket resultat, hvor arbeidssøkeren er den primære aktøren. Det er arbeidssøker selv som skal definere hva

vedkommende ønsker å oppnå med hjelpen fra NAVs jobbspesialist, og det skal legges til rette for reell brukermedvirkning i samarbeidet. Arbeidssøkerens meninger og ønsker skal vektlegges og respekteres, slik det er lovfestet i sosialtjenesteloven (2009, § 42). Forskning, blant annet i Lidz og Smith (2016) og Gisler et al. (2022), viser at det er viktig for arbeidssøkeren å oppleve at deres meninger og ønsker blir anerkjent og vektlagt av jobbspesialisten når beslutninger skal tas i inkluderingsprosessen. Behovet for anerkjennelse understrekes enda tydeligere i Maslows behovspyramide, som kategoriserer anerkjennelse som et av menneskers fem grunnleggende behov. Arbeidssøkeren skal ha en reell mulighet til å påvirke prosessen og dens utfall, som igjen kan styrke vedkommendes mulighet til å oppnå selvrealisering, som står øverst i behovspyramiden. Bagatellisering av behovet kan tenkes å medføre negative virkninger, da arbeidssøkeren kan oppleve å ikke bli møtt som en likeverdig part i samarbeidet, og som et menneske med egenverdi. Det er viktig å huske på at målet om jobb er individuelt definert. Det er rimelig å anta at en for ensidig tilnærming, hvor fokuset er rettet mot resultatoppnåelse for jobbspesialisten, kan føre til at arbeidssøker står igjen med redusert mestringfølelse og manglende følelse av eierskap til sin egen inkluderingsprosess og resultat.

Når man er inne på temaet brukermedvirkning, er det viktig å understreke betydningen av arbeidssøkers selvoppfatning og hvordan den kan påvirke på graden av medvirkning i en inkluderingsprosess. Dette temaet blir drøftet av både Gisler et al. (2022) og Lidz og Smith (2016), som peker på negativ selvoppfatning som en utfordring i inkluderingsprosesser. Dersom arbeidssøkeren føler seg avmektig, kan dette svekke grunnlaget for reell brukermedvirkning i inkluderings samarbeidet. Dette omtales ofte i sammenheng med empowerment-begrepet, som handler om å møte hvert individ med respekt og bistå dem i å identifisere sine ressurser og muligheter. Hvis arbeidssøkeren har en negativ oppfatning av seg selv, kan dette påvirke hvordan de handler i ulike situasjoner. Selvoppfatningen kan formes av ytre påvirkninger, for eksempel stigmatiserende holdninger til psykisk sykdom eller arbeidsledighet. Anvik et al. (2019) understreker hvordan stigma og diskriminering av psykisk syke i arbeidslivet er en utfordring for inkludering, både for å få, men også for å beholde arbeid. Over tid kan hyppige møter med slike holdninger potensielt medføre at arbeidssøkeren internaliserer holdningene og oppfatter dem som sannheter om seg selv. Dette kan medføre negativ selvoppfatning, og som omtalt ovenfor, dermed påvirke arbeidssøkerens tilnærming og deltakelse i inkluderingsprosessen. I tilfeller hvor arbeidssøker ikke oppfatter seg selv som

en likeverdig samarbeidspartner, er det essensielt at det jobbes aktivt med dette i relasjonen mellom jobbspesialist og arbeidssøker, for å styrke grunnlaget for reell brukermedvirkning. Arbeidssøkeren har sin rett til å være premissleverandør i eget liv, og det er dermed av høy relevans å være oppmerksom på konsekvensene manglende myndiggjøring kan medføre for inkluderingen.

## 5.2 Jobbspesialisten som brobygger mellom arbeidssøker og arbeidsgiver

Som mellomledd mellom arbeidssøker og arbeidsgiver, er jobbspesialisten ansvarlig for å ta hensyn til begge parters behov i inkluderingsprosessen. Dette krever evnen til å etablere gode relasjoner med begge parter hver for seg, samt legge til rette for kontaktetablering mellom arbeidssøker og arbeidsgiver. Jobbspesialistens relasjonskompetanse, samt nettverkskompetanse, kan her trekkes frem som vesentlige faktorer for diskusjon.

I en inkluderingsprosess basert på Supported Employment er jobbspesialistens relasjonelle ferdigheter viktig både i møte med arbeidssøker og arbeidsgiver. Dette er vesentlig for at jobbspesialisten kan bygge et nettverk med relevante arbeidsgivere. Selv om jobbspesialiststillingens art tilsier at samarbeid med arbeidsgivere er en viktig del av jobben, betyr ikke det nødvendigvis at vedkommende har den grunnleggende evnen som må til for å bygge et nettverk. Det er essensielt at jobbspesialisten evner å etablere, utvikle og vedlikeholde relasjoner med aktuelle arbeidsgivere for å øke sjansene for å finne relevant arbeid for arbeidssøkeren. I Lidz og Smith (2016) nevnes jobbspesialistenes opplevelse av å ha manglende sosial kapital som en av utfordringene de møter i denne sammenheng. Nettverket de benyttet seg av bestod i stor grad av kontaktpersoner i bedrifter som ikke hadde ansvar for ansettelse, noe som gjorde det vanskelig å skape en samarbeidsrelasjon. Her var det hovedsakelig bedriftenes organisering som var utfordringen, blant annet at de med ansettelsesansvar hadde posisjoner høyere i bedriftshierarkiet og var dermed vanskeligere å få kontakt med. Samme utfordringene fremheves i Gisler et al. (2022), hvor det kommer frem at jobbspesialistene opplevde deres relasjons- og nettverkskompetanse som påvirkningsfaktorer i inkluderingsarbeid.



Godt utviklet relasjonskompetanse kan også sees som en fordel ved at jobbspesialisten klare å bevare viktige relasjoner i arbeidslivet over tid. En kan tenke seg at dette kan føre til bedre forutsetninger for at arbeidssøkeren ansettes, ettersom en langvarig positiv relasjon mellom arbeidsgiver og jobbspesialist kan gi mulighet for å lære hverandre å kjenne gjennom dialog og erfaringer fra tidligere samarbeid. Dette kan også ha en positiv påvirkning på partenes opplevelse av den andre som en profesjonell aktør, som innehar den nødvendige kompetansen og kunnskapen for å gjøre samarbeidet effektivt og tilfredsstillende for alle parter. Det er rimelig å anta at godt utviklet relasjonskompetanse gir høyere sannsynlighet for bedre ferdigheter innen nettverksbygging, noe som i en inkluderingsprosess utført i tråd med Supported Employment, er helt essensielt. Dersom jobbspesialisten har gode kontakter med innflytelse på ansettelser i bedrifter, kan dette åpne opp for flere muligheter til å innlede en dialog på vegne av arbeidssøkeren om en eventuell arbeidspraksis eller ansettelse. Videre kan en tenke seg at en dialog innledet av en relasjonskompetent jobbspesialist kan legge til rette for en tryggere overgang til arbeid for arbeidssøkeren.

En kan også trekke linjer mellom hvordan jobbspesialistens evne til å etablere en god relasjon med den unge arbeidssøkeren er av betydning for vedkommendes opplevelse av seg selv som part i samarbeidet. Jobbspesialistene intervjuet av Lidz og Smith (2016) fremhever blant annet utfordringer med at arbeidssøkerne har lite eller ingen utdanning eller arbeidserfaring, og at de følte på ambivalens i prosessen. Dersom man ser på dette ut fra et Empowerment-perspektiv, kan en tenke seg at den unge arbeidssøkeren ikke alltid er bevisst hvilke ferdigheter og kunnskaper de besitter, og at disse må synliggjøres for vedkommende. Som nevnt tidligere kan arbeidssøkeren internalisere stigma som omringer deres rolle som ung, arbeidsledig og ambivalent, og disse oppfatningene de har om seg selv må reduseres før vedkommende kan styrkes. Jobbspesialisten har da et viktig ansvar for å samarbeide med arbeidssøker om å styrke deres tro på seg selv og troen på at de har verdifulle bidrag å komme med i en jobb, til tross for tilretteleggingsbehov. Selv om det kan være flere faktorer som påvirker arbeidssøkers grad av deltakelse i en inkluderingsprosess, er det likevel rimelig å anta at jobbspesialistens relasjonskompetanse har en betydelig innvirkning på dette.

### 5.3 Arbeidsgiver som nøkkelholder til arbeidslivet

Når jobbspesialisten går i dialog med arbeidsgiver på vegne av arbeidssøker, nytter de en annen inngangsport til arbeidslivet i kraft av sin stilling og sitt samfunnsoppdrag.

Arbeidsgivers rolle er sentral i inkluderingsprosessen da det er de som tar den endelige beslutningen om ansettelse. Derfor må en også belyse faktorer ved arbeidsgiver når en undersøker hva som påvirker resultatet av en inkluderingsprosess i tråd med Supported Employment.

Så snart arbeidssøkeren befinner seg i en situasjon der vedkommende har bedt om bistand fra NAV, skiller de seg fra de som anses som ordinære arbeidssøkere i arbeidsmarkedet.

Arbeidssøkeren blir tildelt rollen som *arbeidssøker på NAV*, som av mange i samfunnet kan sees på som en rolle av nedsatt verdi, noe som Wolfensberger fremhever i sin teori om sosiale roller og hvordan stigmaet som følger noen roller i samfunnet har påvirkning på individets livskvalitet. I Lidz og Smith (2016) fortalte jobbspesialistene at arbeidsgivers holdninger til unge med psykiske helseutfordringer kan ha en negativ fremtoning som skaper barrierer for ansettelse. Både Gisler et al. (2022) og Anvik et al. (2019) identifiserte og adresserte den samme barrieren. Støren-Váczy (2019) fremhever spesielt arbeidsgivers mangel på kunnskap om unge og psykiske helseutfordringer, og usikkerheten dette medfører i en ansettelsesprosess, som noen påvirkende faktorer i denne sammenheng. Jobbspesialisten har her oppgaven med å informere den aktuelle arbeidsgiveren overordnet om situasjonen til den enkelte arbeidssøker, men det kan tenkes å være ønskelig at arbeidssøker selv har denne samtalen med arbeidsgiver. Selv om informasjonsdeling skal foregå med samtykke fra arbeidssøker, kan det gi arbeidsgiver et positivt inntrykk dersom arbeidssøker forteller selv. På denne måten får også arbeidsgiver i større grad kunnskap om arbeidssøkerens individuelle utfordringer og tilretteleggingsbehov, utover den generelle kunnskapen om de aktuelle utfordringene. En slik tilnærming kan også ha en positiv effekt på reduisering av arbeidsgivers eventuelle stigmatiserende holdninger, og på sikt skape større aksept, forståelse og positive holdninger til ansettelse av mennesker som av ulike grunner har nedsatt arbeidsevne. Andre arbeidsgivers erfaringer med å ansette personer med nedsatt arbeidsevne kan også tenkes å være nyttig for arbeidsgivere som mangler erfaring med, og kunnskap om det å inkludere denne gruppen i arbeidsstyrken. Det er også rimelig å anta at dersom bedriften velger å bidra til arbeidsinkludering utover de forpliktelsene som følger bedriftens VSA og IA-avtalens initiativ, vil dette ha en utelukkende positiv effekt for bedriftens omdømme.

Usikkerheten som arbeidsgiver kan føle på ved en eventuell ansettelse av arbeidssøkeren har også en annen dimensjon. Ved manglende informasjon om tilgjengelige støtte og hjelpemidler arbeidsgiver kan benytte seg av etter en ansettelse, kan det også oppstå usikkerhet.

Arbeidsgiver er avhengig av lønnsom drift for at bedriften skal overleve, og må aktivt jobbe for å holde utgifter så lave som mulig. Denne utfordringen identifiseres i både Gisler et al. (2022) og Anvik et al. (2019), hvor de synliggjør blant annet hvor viktig det er at arbeidsgiver er tydelig informert om tilgjengelig økonomiske hjelpemidler. I tillegg at det må foreligge informasjon om at de kan få støtte, råd og veiledning ved gjennomføring av tilrettelegging og oppfølging av arbeidstaker. Det er da naturlig å tenke at nærmest kontaktperson for dette er jobbspesialisten, som i kraft av sin stilling skal ha kunnskapen om de tilgjengelige ordningene og hjelpemidlene, og et ansvar for rådgivning og veiledning ved behov. I Norge er et eksempel på et slikt hjelpemiddel inkluderingstilskuddet i Tiltaksforskriften (2015, kapittel 11), som vist til tidligere i kapittel 3. Ordningen har som hensikt å kompensere arbeidsgivere for ekstra kostnader i forbindelse med ansettelse av en arbeidssøker med tilretteleggingsbehov, utover det som er vanlige ved ansettelser. Et slikt tiltak kan være med å bryte ned barrierene som hindrer arbeidsgivere i å ansette personer med nedsatt arbeidsevne, ut fra bekymringen om økonomiske kostnader. For at et slikt tiltak skal ha effekt, er det vesentlig at arbeidsgiver er klar over at det er tilgjengelig for dem. I tillegg kan det også tenkes å gi positivt utslag dersom jobbspesialisten er behjelpelig med råd og veiledning i søkeprosesser dersom arbeidsgiver har behov for dette, da slike prosesser kan være omstendelige.

## 6. Avslutning

I denne oppgaven har jeg synliggjort noen av faktorene som kan være av betydning for resultatet av en inkluderingsprosess hvor jobbspesialisten anvender Supported Employment. Det kom frem at det er flere faktorer hos både arbeidssøker, jobbspesialist og arbeidsgiver som alle kan påvirke inkluderingsprosessen og dens resultat på ulikt vis. For arbeidssøker er det av betydning for resultatet hvordan de oppfatter seg selv som individ, samt hvordan de blir møtt av jobbspesialist og arbeidsgiver. Ansettelse i en jobb vedkommende ikke interesserer seg for eller evner å stå i over tid er ikke et resultat av et samarbeid som har vektlagt brukermedvirkning. Dermed må arbeidssøkerens rett til å være premissleverandør i eget liv

vektlegges i alle deler av samarbeidet for å oppnå målet vedkommende har definert ved oppstart. Når en ser på påvirkningsfaktorer hos jobbspesialisten kommer det tydelig frem at relasjonskompetanse er grunnleggende for at samarbeidet som utgjør en inkluderingsprosess skal fungere etter sitt formål. Jobbspesialistens evne til å bruke denne kompetanse til å etablere og vedlikeholde et nettverk med arbeidsgivere er også helt essensiell. Dette fordi manglende nettverksferdigheter kan begrense utvalget av arbeidsplasser og dermed eventuelt redusere antall arbeidssøkere som oppnår ansettelse. Nøkkelholderen til det hele, arbeidsgiver, har også faktorer ved seg som kan påvirke utfallet av inkluderingsprosessen. Her er det spesielt fremhevet barrierer som stigmatiserende holdninger og kostnadsbekymringer. Kunnskapsdeling om arbeidssøkers utfordringer samt generelle utfordringer for mennesker med nedsatt arbeidsevne, kan bidra til å redusere stigmatiserende holdninger og føre til større åpenhet hos arbeidsgivere. Ved å informere om hjelpemidler tilgjengelig for inkluderende arbeidsgivere, vil også den kostnadsmessige bekymringen reduseres. Det som kommer frem i denne oppgaven er at det finnes vesentlige faktorer både hos arbeidssøker, jobbspesialist og arbeidsgiver som påvirker inkluderingsresultatet. Avslutningsvis vil jeg likevel påpeke at selv om denne oppgaven har diskutert flere påvirkende faktorer for inkluderingsresultater, utelukkes det ikke at det finnes andre faktorer som også er av betydning for utfallet.

### 6.1 En ydmyk anbefaling for veien videre

Som nevnt i innledningen, er det økende bekymring for den fremtidige anslåtte ubalansen mellom stønadsmottakere og skattebetalere. I arbeidet for å utjevne dette bevilges det mange millioner kroner til arbeidsmarkedstiltak for inkludering av utsatte grupper i arbeidslivet, og Regjeringen foreslo også nylig å øke denne summen. Samtidig som dette er en viktig del av samarbeidet for arbeidsinkludering og for å oppnå målet om høyere sysselsetting, ønsker jeg å trekke frem et minst like viktig punkt i denne sammenheng, nemlig kompetanseutvikling. Ettersom jobbspesialister, og de i tilsvarende stillinger, er bindeleddet mellom arbeidsgiver og arbeidssøker, kan en innen rimelighetens grenser påstå at vellykkede inkluderingsresultat avhenger i stor grad av kompetente fagfolk. Av den grunn vil jeg avslutte denne oppgaven med anbefalingen om å nytte ekstra ressurser for å styrke kompetansegrunnlaget til de som jobber med arbeidsinkludering av de utsatte gruppene i samfunnet. Arbeidsledighet er ikke et nytt fenomen. Fokus på kompetanseutvikling kan dermed sees som en investering i fremtiden både for den norske velferdsstaten, men også for å trygge enkeltindividene på at jobbspesialistene evner å bistå dem i deres mål om å bli inkludert i arbeidslivet.

## Litteraturliste

Anvik, C. H., Breimo, J. P. & Olsen, T. (2019). – *De kan ha hull i CV-en for min del...: Unge, psykiske helseproblemer og inkludering i arbeidslivet* (NF rapport nr: 9/2019).

Nordlandsforskning. [file:///C:/Users/Acer/Downloads/de-kan-ha-hull-i-cven-for-min-del-nordlandsforskning%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Acer/Downloads/de-kan-ha-hull-i-cven-for-min-del-nordlandsforskning%20(3).pdf)

Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2023, 11. mai). *Regjeringen vil gi flere mulighet til å komme seg i jobb*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/Regjeringen-vil-gi-flere-mulighet-til-a-komme-seg-i-jobb/id2975864/>

Askheim, O.P. (2012). *Empowerment I helse- og sosialfaglig arbeid: Floskel, styringsverktøy eller frigjøringsstrategi?*. Gyldendal Akademisk.

Aveyard, H. (2019). *Doing a literature review in health and social care: a practical guide* (4<sup>th</sup> ed.). Open University Press/McGraw-Hill Education.

Brottveit, G. (2018). Hermeneutikk og vitenskap. I G. Brottveit (Red.), *Vitenskapsteori og kvalitative forskningsmetoder: om å arbeide forskningsrelatert* (s. 32-45). Gyldendal Akademisk.

Chudasama, K. M. (2017). *Brukermedvirkning og sosialt arbeid i NAV*. Universitetsforlaget.

Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7. utg.). Gyldendal.

European Union of Supported Employment. (2022). About EUSE. Hentet 29. april 2023, fra <https://euse2022.org/index.php/about/about-euse>

Fellesorganisasjonen. (2019). *Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere*  
<https://www.fo.no/getfile.php/13248471580893260/Bilder/FO%20mener/Brosjyrer/Yrkesetisk%20grunnlagsdokument.pdf>

Frøyland, K. & Spjelkavik, Ø. (2014). Inkluderingskompetanse - et integrert perspektiv. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: ordinært arbeid som mål og middel* (s. 18-32). Gyldendal Akademisk.

Frøyland, K. (2019). Arbeidsinkluderingskompetanse basert på Supported Employment. I H. Glemmestad & L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 71-87). Fagbokforlaget.

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

Gisler, F., Haunberger, S., Kita, Z. & Sundermann, L. M. (2022). How do supported employment programs work? Answers from a systematic literature review. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*.  
<https://doi.org/10.1007/s10775-022-09533-3>

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

Hanssen, P.-H. & Røkenes, O. H. (2012). *Bære eller briste: kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker* (3.utg.). Fagbokforlaget.

Hutchinson, G. & Oltedal, S. (2017). *Praksisteorier i sosialt arbeid*. Universitetsforlaget.

Lidz, C. W. & Smith, L. M. (2016). Employment specialists' perspectives on implementing supported employment with young adults. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*. <http://dx.doi.org/10.1080/15487768.2016.1231640>

Meld. St. 46 (2012-2013). *Flere i arbeid*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-46-20122013/id733259/>

NAV-loven. (2006). *Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen* (LOV-2006-06-16-20).

Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2006-06-16-20>

PRISMA. (2021). PRISMA Flow Diagram.

<http://prismastatement.org/prismastatement/flowdiagram.aspx>

Prop 1. S (2012-2013). *For budsjettåret 2013*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop-1-s-20122013/id701361/>

Regjeringen. (2022, 14. november). *Hva er inkluderende arbeidsliv*.

[https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende\\_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/hva-er-inkluderende-arbeidsliv/id2631314/](https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/hva-er-inkluderende-arbeidsliv/id2631314/)

Sannes, T. A. S. & Spjelkavik, Ø. (2014). Jobbspesialisten som balansekunstner mellom makt og hjelp. I K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: ordinært arbeid som mål og middel* (s. 124-140). Gyldendal Akademisk.

Sosialtjenesteloven. (2009). *Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen* (LOV-2009-12-18-131). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2009-12-18-131>

Spjelkavik, Ø. (2014). *Ordinært arbeidsliv som metode og mål*. I K. Frøyland og Ø.

Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse: ordinært arbeid som mål og middel* (s.33-49). Gyldendal Akademisk.

St.meld. 35 (1994-1995). *Velferdsmeldingen*. Sosial- og helsedepartementet.

<https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1994-95&paid=3&wid=c&psid=DIVL443&s=False>

St.meld. 39 (1991-1992). *Attføring og arbeid for yrkeshemmede. Sykepengar og uførepensjon* (*Attføringsmeldingen*). Arbeid- og administrasjonsdepartementet.

<https://www.stortinget.no/no/Saker-og->

[publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1991-92&paid=3&wid=c&psid=DIVL249&pgid=c\\_0145&s=True](https://publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1991-92&paid=3&wid=c&psid=DIVL249&pgid=c_0145&s=True)

Statsminister Jonas Gahr Støre. (2023, 04. mai). Statsministerens tale på landsmøte i Arbeiderpartiet. Statsministerens kontor.

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/statsministerens-tale-pa-landsmote-i-arbeiderpartiet/id2975530/>

Støren-Váczy, B. (2019). Arbeidsgivere og samfunnsansvar. I H. Glemmestad og L. C. Kleppe (Red.), *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid* (s. 88-107). Fagbokforlaget.

Thurén, T. (2020). *Vitenskapsteori for nybegynnere* (2. utg.). Gyldendal Akademisk.

Tiltaksforskriften. (2015). *Forskrift om arbeidsmarkedstiltak* (FOR-2015-12-11-1598).

Lovdata. <https://lovdata.no/forskrift/2015-12-11-1598>