

Bacheloroppgave

Arbeidslinja — pisk eller gulrot?

En kvalitativ intervjustudie av over hva som
kjennetegner AI-konsulenters arbeid med deltakere
som har angstlidelser.

Av Caroline Brendjord og Laila Brunstad-Kvaløy

Sosialt Arbeid

2022

Gruppeerklæring

Denne oppgåva er vårt eige og sjølvstendige arbeid.

Den gjer ikkje bruk av andre sitt arbeid utan at det er oppgitt, den gjer ikkje bruk av tekst frå eige arbeid utan at det er oppgitt, og kjelder som er brukt er ført inn i både tekst og kjeldeliste i på ein måte som gjer at vi ikkje vil få ein 'ufortent rennomegevinst'.

Den har heller ikkje vore brukt som eksamensvar eller arbeidskrav tidlegare.

Vi veit at oppgåva vil bli elektronisk kontrollert for plagiat og at alvorlege brot med 'god sitatskikk' vert behandla som fusk jf. UH-lova § 4-7 og § 4-8, 3. ledd.

I arbeidet med oppgåva er personopplysningar behandla i samsvar med retningslinjene som er å finne i Canvas.

Oppgåva inneheld ikkje opplysningar som kan førast tilbake til einskildpersonar ut over det som dei har godtatt gjennom samtykke eller som er offentleg kjent.

Vi gir Høgskulen i Volda rett til å publisere oppgåva vederlagsfritt i elektronisk form.

Sammendrag

Oppgavens tematikk bunner i hvordan arbeidslinja kan påvirke hvordan AI-konsulenter arbeider med deltakere som har angstlidelser. Arbeidslinja, eller aktiveringspolitikken, innebærer at velferdsstatens ytelser skal utformes på en måte som gjør at de stimulerer folk til å arbeide. Aktivitetskrav, graderte ytelser, avkortningsregler, og sanksjoner bidrar til å gjøre dagens trygdeytelser mer aktivitetsorienterte. Dette skal bidra til å få personer som har kortvarig fravær fra arbeidslivet tilbake i arbeid, noe som tilsynelatende har en god effekt. Å være i arbeid skal i teorien kunne forebygge sosiale problemer, men arbeidslinje politikken kan være problematisk i praksis. Kanskje spesielt for personer med psykiske vansker som for eksempel angst. Oppgaven har etikkteori som sitt hovedperspektiv. Vi har brukt kvalitativ forskningsmetode, og intervjuet tre AI-konsulenter ansatt i ulike AI-bedrifter for å svare på problemstillingen. De teoretiske perspektivene vil derfor bli sett i lys av våre empiriske funn. Funns – og diskusjonsdelen vil illustrere AI-konsulentens ulike arbeidsfaser. Diskusjonen viser hvordan AI-konsulentene blir satt i et spenn mellom plikten som arbeidstaker og et ønske om å gi god hjelp. Det vil også bli presentert en forståelse av utfordringene AI-konsulentene møter i yrkesutøvelsen sin. Disse elementene leder oss til en konklusjon om at arbeidslinja kan påvirke AI-konsulentenes fokus i samarbeidet ved at målet om arbeid er definert i forkant. Til tross for ønsket om å hjelpe, vil målet om arbeid kunne bli overskyggende ovenfor angstproblematikken. Dette gjør det nødvendig med god etisk skjønnsutøvelse, mer tid og ressursbruk og tilrettelagt hjelp. Dette oppsummerer essensen i hva som kjennetegner AI-konsulentenes arbeid med personer som har angstlidelser, noe som kan være interessant å forske videre på både på individ - og samfunnsnivå.

Abstract

The topic of this thesis aims to explore how the workline policy can affect how AI-consultants cooperate with participants with anxiety disorders. The workline policy, or the labor market policy means that the welfare system benefits should be designed in a way that stimulates people to work. Activity requirements, graded social benefits, shortening rules, and sanctions contribute to make today's social security benefits more activity oriented. This will help to get people who have short-term absence from work life back to work, which apparently has a good effect. Employment should in theory prevent social problems, but the workline policy can be problematic in practice. Especially for people with mental health issues such as anxiety. The thesis has theory about ethics as its main perspective. We have used a qualitative research method and interviewed three AI-consultants employed in different AI-companies to answer the topic question. The theoretical perspectives will therefore be seen in the light of our empirical findings. The findings and discussion section will illustrate the AI-consultant's different work phases. The discussion shows how the AI-consultants are put in a tension between their duty as an employee and the desire to provide good help for their participants. An understanding of the challenges that AI-consultants face in their professional practice will also be presented. These elements lead us to a conclusion that the workline policy can influence the AI-consultants' focus in the collaboration by defining the goal of work in advance. Despite their desire to help, the goal of work may overshadow the focus of the anxiety issues. This necessitates good ethical exercise of discretion, more time and resources and adapted help for the participants. This sums up the essence of what characterizes the AI-consultants' work with people with anxiety disorders, which may be interesting to research further at both an individual and a societal level.

Forord

Kjære leser,

Denne oppgaven markerer avslutningen på et spennende, krevende og lærerikt bachelorløp i sosialt arbeid. Det endelige resultatet gjenspeiler vår utvikling gjennom tre studieår på Høgskulen i Volda. Temaet for oppgaven har vi begge to hatt stor interesse for, noe som også har gjort den spennende å jobbe med.

Vår største takk går til Roar Stokken som har vært veilederen vår. Takk for de inspirerende veiledningene vi har hatt, takk for at du har hatt troen på oss, takk for at du har kommet med konstruktiv kritikk og motivert oss til å gjøre det til en best mulig bachelor oppgave. Uten deg hadde vi aldri sett på de ulike vinklingene av problemstillingen. Takk for hjelpsom rådgivning fra start til slutt. Du har gjennom hele denne perioden hjulpet oss å holde stø kurs så vi ikke endte opp med å «bære juletreet inn døra feil vei».

Vi ønsker også å rette en stor takk til informantene våre. Uten dere hadde ikke denne oppgaven latt seg gjennomføre. Takk for engasjementet og bruk av tid til å gjøre vår forskning innholdsrik og spennende.

Vi vil også takke hverandre. Vi har hatt et godt samarbeid og vært hverandres støttespiller hele veien, og vi har jevnlig byttet på å være tålmodig når den andre har hatt utbrudd og frustrasjoner. Vi har hatt noen fine bachelormåneder med mye latter, gråt og moro i prosessen.

Til slutt vil vi takke venner og familie for alle gode ord, innspill og motivasjon.

God lesing!

Innhold

Gruppeerklæring	ii
Sammendrag	iii
Abstract	iv
Forord	v
1.0 Innledning	2
2.0 Bakgrunn	5
2.1 Arbeids- og inkluderingsbedrifter	5
2.2 Angstlidelser	6
2.3 Arbeidslinjas betydning for samfunn og individ	8
2.4 Arbeidspolitikk er velferdspolitik	9
2.5 Place then train	10
3.0 Teori	12
3.1 Etikk - profesjonsetisk praksis	12
3.1.1 Plikt etikk	12
3.1.2 Konsekvensetikk og utilitarismen	13
3.1.3 Diskursetikk	13
3.1.4 Dyddetikk	14
3.2 Tuning in	16
4.0 Metode	17
4.1 Utvalg	17
4.2 Valg av vitenskapelig tilnærming	18
4.3 Valg av forskningsdesign	19
4.4 Datainnsamling	19
4.5 Data analyse	20
4.6 Kvalitet	21
4.7 Etikk	22
5.0 Funn	24
5.1 Oppstartsfasen	24
5.2 Arbeidsprosessen	26
5.3 Avslutningsfasen	28
6.0 Diskusjon	30
6.1 Oppstartsfasen	30
6.2 Arbeidsprosessen	32
6.3 Avslutningsfasen	34
7.0 Konklusjon	36

Bibliografi	38
VEDLEGG 1: INTERVJUGUIDEN	40

1.0 Innledning

I dagens samfunn ser vi at flere og flere faller utenfor arbeidslivet. Høye krav og økt tempo preger det konkurransutsatte arbeidslivet vi har i dag gjør det vanskeligere for mennesker med psykiske lidelser å skaffe seg en jobb og beholde den.

En av sosialarbeidernes hovedoppgaver er å forebygge og løse sosiale problemer i samfunnet. Sosial inkludering av utsatte grupper har alltid vært et mål for sosialt arbeid. Å være i arbeid gir tilgang til tilhørighet og selvforsørgelse og forebygger dermed sosiale problemer (Glemmestad & Kleppe, 2019)

Arbeidsforhold og sosioøkonomisk status har ifølge SSB også innvirkninger på den psykiske helsen (Lunde, 2001).

Ifølge folkehelseinstituttet er angstlidelser den vanligste formen for psykiske lidelser blant unge voksne. Rundt en fjerdedel av den norske befolkningen vil rammes av en form for angstlidelse i løpet av livet. Rundt 20% av barn og unge vil rammes i løpet av oppveksten, hvor halvparten av disse vil ha en tydelig funksjonsnedsettelse på grunn angstproblematikken. Psykiske lidelser er en økende årsak til arbeidsuførhet og sykefravær (Mykletyn, Knudsen, & Mathiesen, 2016).

Arbeids- og inkluderingsbedrifter (heretter kalt AI-bedrift), er bedrifter med ansatte (AI-konsulenter) som skal hjelpe enkeltmennesker som av ulike årsaker har falt ut av arbeidslivet. I denne oppgaven vil vi sette søkelyset på personer med angstlidelser som er i et avklaringsløp (heretter kalt deltaker). Hvert år gjennomfører AI-bedriftene over 40 000 tiltak på vegne av NAV. (Arbeid og Inkludering, 2021).

Arbeidslinja innebærer at velferdsstatens ytelser skal utformes på en måte som gjør at de stimulerer folk til å arbeide. Aktivitetskrav, graderte ytelser, og sanksjoner bidrar til å gjøre dagens trygdeytelser mer aktivitetsorienterte. Dette skal bidra til å få personer som har kortvarig fravær fra arbeidslivet tilbake i arbeid, noe som tilsynelatende har god effekt. Likevel vil disse vilkårene kunne ramme de som ikke klarer å finne seg en jobb, eller øke sannsynligheten for at de velger “den første og beste” jobben som dukker opp. Dette på tross av at det kan innebære dårlig lønn, lav trivsel og dårlige fremtidsutsikter. I neste omgang kan dette føre til økt fattigdom og

uønskede konsekvenser for barn og unge i disse familiene. (s 30-32 Glemmestad og Kleppe)

Arbeidsledighet og psykisk helse kan ofte kan ha en sammenheng. Å være i arbeid skal i teorien kunne forebygge sosiale problemer, men arbeidslinje politikken kan være problematisk i praksis. Spesielt for personer med psykiske lidelser som for eksempel angst. Det er ikke sikkert at å komme raskt ut i arbeid, “koste hva det koste vil”, alltid er hensiktsmessig på lang sikt. AI-konsulentene skal på den ene siden følge bestillingen ovenfra og på den andre siden ivareta deltakerne med angstlidelser sin psykiske helse.

Problemstillingen vi vil ta for oss er derfor;

Hva kjennetegner AI-konsulentenes arbeid med en deltaker som har angstlidelser?

For å forstå konteksten som problemstillingen utspiller seg i vil vi ta i bruk kvalitativ forskningsmetode og intervju AI-konsulenter som jobber med arbeidsinkludering av personer som har havnet utenfor arbeidslivet av ulike årsaker, blant annet angstlidelser.

For å svare på problemstillingen er det utarbeidet tre forskningsspørsmål som tar for seg de forskjellige fasene de ansatte i AI-bedriftene arbeider i. De tre fasene er oppstartsfasen, arbeidsprosessen og avslutningsfasen. Det deles inn på denne måten fordi avklaringen beveger seg gjennom disse tre fasene. I oppstartsfasen blir AI-konsulent og deltaker kjent, samt kartlegger interesser og karrieremuligheter. Første forskningsspørsmål blir derfor:

1. Hva kjennetegner AI-konsulentenes arbeid med en deltaker som har angstlidelser i oppstartsfasen?

Etter oppstartsfasen beveger de seg over i arbeidsprosessen. Det er i denne fasen de ulike aktivitetene skjer. Noen skal i praksis, og noen skal på gruppetimer i regi av

AI-bedriftene. Noen ganger tar det tid å finne riktig aktivitet. Andre forskningsspørsmål blir derfor:

2. Hva kjennetegner AI-konsulentens arbeid med en deltaker som har angstlidelser i arbeidsprosessen?

Etter arbeidsprosessen er avsluttet, beveger vi oss til avslutningsfasen. I denne fasen avsluttes praksisløpene så sant de ikke har fått fast arbeid. Her må AI-konsulentene skrive en sluttrapport som skal svare på bestillingen til NAV. Tredje forskningsspørsmålet blir derfor:

3. Hva kjennetegner AI-konsulentenes arbeid med en deltaker som har angstlidelser i avslutningsfasen?

2.0 Bakgrunn

AI-konsulentene sin viktigste jobb er å forebygge utenforskap og hjelpe de som av ulike årsaker står utenfor arbeidslivet tilbake i arbeid eller utdanning. Vi vil derfor se på hva AI-konsulenter er, og hva AI-bedriftene står for.

Siden psykiske lidelser, og derav blant annet angstlidelser, er en så stor årsak til fravær og utenforskap skal vi undersøke hva angstlidelser er, og hvordan det påvirker de som er rammet.

Ettersom arbeid er en av de viktigste arenaene for å forebygge utenforskap i andre deler av samfunnet, skal vi se nærmere arbeidslinja. For å forstå hvordan arbeidslinja påvirker jobben til AI-konsulentene skal vi også se på hvordan den norske velferdsmodellen påvirker dette.

2.1 Arbeids- og inkluderingsbedrifter

Arbeids- og inkluderingsbedrifter (AI-bedrifter), er bedrifter med ansatte arbeids- og inkluderingskonsulenter (AI-konsulenter) som skal hjelpe enkeltmennesker(deltakere) som av ulike årsaker har falt ut av arbeidslivet, og som er i tiltak fra NAV.

AI-bedriftene er en viktig brobygger i forebygging av utenforskap i arbeidslivet. Den viktigste oppgaven en slik bedrift har er å bidra til at de som av ulike årsaker står utenfor arbeidslivet kommer tilbake til jobb eller utdanning. De får sine oppdrag fra NAV og jobber ut fra bestillingene derfra. De fleste bestillinger går ut på å avklare arbeidsevnen og mulighetene en deltaker har i forhold til det ordinære arbeidslivet. AI-konsulentene skal kartlegge ressurser og begrensninger. Dette skal da sees i lys av arbeidslivets krav og forventninger samt etterspørsel og kompetansebehov. For å finne ut av dette må AI-konsulenten se nærmere på deltakerens interesser, alder, helse og funksjonsevne. Som nevnt innledningsvis er psykisk helse en økende årsak til arbeidsuførhet og sykefravær (Regjeringen.no, 2021). Derfor har AI-konsulenten en viktig oppgave i å ivareta individets behov samtidig som at målet til arbeidslinja er jobb til alle.

Når vi snakker om utenforskap tenker vi på de marginaliserte og sårbare gruppene, de som er en del av «de vanskeligstilte» på arbeidsmarkedet. Personer med

angstlidelser har gjerne sammensatte behov og som alle andre grupper er det stor variasjon på individnivå. Sosial inkludering av utsatte grupper har alltid vært et mål for sosialt arbeid. Å være i arbeid gir tilgang til tilhørighet og selvforsørgelse og forebygger dermed sosiale problemer (Glemmestad & Kleppe, 2019, s. 15)

2.2 Angstlidelser

Vi setter søkelyset på mennesker med angstlidelser, og hvordan de ansatte i AI-bedriftene arbeider med slik problematikk i de ulike fasene av et avklaringsløp. Derfor skal vi se nærmere på hva angstlidelser er og hvordan det utspiller seg for de som er rammet.

Begreper som frykt, angst, fobi og panikk brukes ofte om hverandre når vi snakker om følelsesmessige forstyrrelser. Ifølge Berge & Repål, 2009, nevnt i (Håkonsen, 2014) fører dette til uklarhet om innhold og mening. Både frykt og angst oppleves som menneskelige reaksjoner, og uten disse reaksjonene ville livet føltes ganske meningsløst. Bion, 1977, nevnt i (Håkonsen, 2014) sier det er viktig å ikke sykeliggjøre det som er vanlige normale menneskelige reaksjoner og opplevelser. Det er et klart skille mellom normale reaksjoner og reaksjoner der de emosjonelle reaksjonene ikke står i forhold til de ytre realitetene. Ved angstlidelser står ikke de følelsesmessige reaksjonene i forhold til de ytre realiteter. Den norske psykologen Charlotte Buhl, 1994, nevnt i (Håkonsen, 2014) sier at følelsens språk ikke er det samme som fornuftens språk. De opptrer i kraft av seg selv og er «*opplevelsestilstander*» ifølge filosofen Merleau-Ponty, 1994 (nevnt i Håkonsen 2014). En angstilstand kan betegnes som en følelsesmessig opplevelse og ikke en tankemessig prosess. Det er derfor ikke forenlig å forklare angst med ord som fornuftig og realistisk.

Når vi skiller angst fra frykt så gjør vi det ved å si at angst først og fremst innebærer noe følelsesmessig, en opplevelse av noe truende, mens frykt innebærer den tankemessige vurderingen av en trussel. Begge tilstandene ledsaget av fysiske

symptomer som stram muskulatur, skjelving, svetting, økt hjerterefrekvens og hyperventilering.

For å belyse hvordan angst og frykt opptrer forskjellig har vi valgt å ta med en tabell. Denne modellen tydeliggjør skillet mellom frykt og angst, samtidig som den forteller oss at det somatiske kan utspille seg likt for begge tilstandene. De har mye til felles på hvordan det føles på kroppen, men det skiller seg ut på hvordan man handler og reagerer.

Kognitivt	Somatisk	Emosjonelt	Atferdsmessig
<i>Frykt:</i>			
Forventningene om en fare eller skade knyttet til noe definert	Reaksjoner via det autonome nervesystem/sympaticus akt - "hjertebank" - svett/klam - muskelspenning + andre symptomer	opplevelse av: - Trussel - fare	- flukt - kamp
<i>Angst:</i>			
Forventningene om en fare/trussel som er uklar/diffus	Reaksjoner via det autonome nervesystem/sympaticus akt - "hjertebank" - svett/klam - muskelspenning + andre symptomer	- uro - ubehag - utrygghet	- unngåelse - unnvikelse - tilbaketrekning - isolasjon - irrasjonelle reaksjoner

Tabell 1.1 (Håkonsen, 2014)

Angstlidelser kan på mange måter minne om en reell frykt. Det skilles mellom psykiske lidelser og psykiske plager. Mange mennesker kan kjenne på en eller annen form for angst fra tid til annen, men først når visse diagnosekriterier er oppfylt vil det være riktig å kalle det for en psykisk *lidelse*. Det er også typisk at en angstdiagnose ikke er en “ren” tilstand, men at det kan være sammensatt av flere angstdiagnoser samtidig. I tillegg er det en nær sammenheng mellom angst og depresjon (Helse Norge, 2018)

2.3 Arbeidslinjas betydning for samfunn og individ

Målet om høy sysselsetting kombineres med et omfattende sosialt sikkerhetsnett for å lette overgangen mellom midlertidig fravær og arbeid. Arbeidslinjepolitikken er en investering i den menneskelige kapitalen i form av opplæring og kvalifisering.

Arbeidslinja representerer på mange måter en balanse mellom to motstridende hensyn. Den legger til grunn at det skal være lønnsomt å arbeide, og trygde- og velferdsordningene bygger opp under denne politikken. Trygdeytelsene skal på den ene siden være et sikkerhetsnett dersom arbeidsinntekten faller bort, men på den andre siden skal de utformes på en slik måte at arbeid alltid skal være førstevalget. Ytelsene skal ikke være noen «sovepute», men skal stimulere til å arbeide fremfor å få inntekten gjennom trygdeytelser eller sosialhjelp. Ifølge Barstad 2014, nevnt i (Glemmestad & Kleppe, 2019) er det å være i arbeid i seg selv forbundet med høy

livskvalitet, men det å trives med jobben sin betyr også mye for hvor tilfredse vi er med livet generelt.

Aktiveringspolitikken bidrar til at staten tar et større ansvar for at personer som står svakt på arbeidsmarkedet får en sjanse til å kvalifisere seg. Det er innført en rekke tiltak som gir de som faller utenfor rett til en ytelse, men samtidig en plikt til å delta i aktiviteter. Dersom de ikke oppfyller kravene, kan de forvente sanksjoner. Dette skal da utgjøre en bro for å få personer med kortvarig helsereelatert fravær tilbake til arbeidslivet.

Det har de siste årene kommet en rekke aktivitetskrav og insentiver til å arbeide. Forholdet mellom stimulering og tvang er ikke alltid like klart, og dette kan føre til en rekke dilemmaer, for eksempel for de med angstlidelser (Glemmestad & Kleppe, 2019).

Djupvik nevner at det er sterkt fokus på at personer som mottar ytelse fra NAV, ikke skal være passive mottakere av økonomisk støtte. De skal på en eller annen måte kvalifiseres til utdanning eller arbeid. For bakkebyråkrater, som f.eks. AI-konsulenter, og forskere kan arbeidslinja representere en utfordring i hvordan vi tenker rundt visse former for mestringsstrategier. Noen ganger kan et individ som er i en situasjon der de er syke og marginale med tanke på arbeidsmarkedet, likevel blir oppfattet som «klar for arbeid», siden arbeidslinja er så tydelig fokusert på at «alle skal med» (Djupvik & Eikås, 2002). Arbeidslinja like mye en velferdspolitik som arbeidsmarkedspolitik.

2.4 Arbeidsmarkedspolitik er velferdspolitik

Velferdspolitikken skal bidra til at de som faller utenfor har et tilstrekkelig sikkerhetsnett og muligheter for å delta som fullverdige samfunnsborgere. Dette forenes med ambisjonene til arbeidsmarkedspolitikken om høyest mulig sysselsetting. Dette innebærer også at flest mulig bør være i arbeid (Glemmestad & Kleppe, 2019). Velferdspolitikken skal se koblingen mellom de ulike politikkområdene og utforme tiltak og ordninger på tvers av disse. I tillegg ser vi at andelen barn som vokser opp i fattigdom har tredoblet seg siden 2000 tallet. Blant disse barnefamiliene er foreldrenes yrkestilknytning svært viktig for inntekten, og

uten en slik tilknytning blir familien sårbar for vedvarende lav inntekt (Bufdir, 2022). At vi ser dette i lys av hvor stor betydning det har for enkeltmennesket på flere velferdsområder, når vi iverksetter tiltak og tilrettelegger for økt deltakelse i arbeidslivet, har mye å si når vi jobber med arbeidsinkludering. Verdiskapning i samfunnet er blant annet basert på innbyggernes deltakelse i arbeidslivet, og økonomisk vekst betinger at vi har nok tilgjengelige menneskelige ressurser. Mangler vi arbeidskraft vil dette også kunne hemme samfunnsvekst og slå tilbake på velferdsordningene våre på sikt. Samtidig skal vi se det i lys av det sosialfaglige perspektivet der vi skal se hele mennesket, også når de sliter med psykiske lidelser som for eksempel angst.

Derfor har arbeid en betydning både for individ og samfunn, og med det liggende til grunn, skjønner vi at velferdssamfunnet vårt er bygget opp med arbeidslinja som et bærende politisk prinsipp (Glemmestad & Kleppe, 2019).

I Norge er der en tradisjon for forventninger om at borgerne skal forsørge seg og sine gjennom lønnet arbeid. Det å arbeide er en moralsk handling som viser at du er et "gagnsmenneske", et nyttig samfunnsmenneske. Presset med å klare seg selv gjennom lønnsarbeid har økt etter innføringen av NAV. Dette gjør at vi har et hjelpeapparat som er preget av aktiveringspolitikken. Aktiveringspolitikk kan defineres som programmer og tjenester rettet mot å øke arbeidsledige sin arbeidsførhet og deltakelse i arbeidsmarkedet (Brodtkorb & Rugkåsa, 2015).

2.5 Place then train

Med en «place then train»-tilnærming menes at personer som har behov for store bistandsbehov for å komme i jobb øver og utvikler seg på ordinære arbeidsplasser, og ikke på treningsarenaer utenfor det ordinære arbeidslivet. Place then train er en fellesnevner for alle typer supported employment (SA). SA baserer seg på et prinsipp om at de fleste kan delta i et arbeidsliv i en jobb som matcher den enkeltes preferanse og kompetanse med oppfølging fra en AI-konsulent. Aktiv oppfølgingsstøtte til arbeidsgivere er et sentralt aspekt, ikke minst for å øke inkluderingsevnen. I

litteraturen om SA blir det ofte anbefalt å utvikle natural supports- det vil si og utvikle naturlige støtteformer ute i virksomhetene.

Place then train er dermed på mange måter en slags form for skjønnsutøvelse, der AI-konsulentene vurderer hvordan de skal plassere ulike individer med sine utfordringer for å få et best mulig resultat. I dette tilfellet handler det derfor om deltakerne skal plasseres internt eller eksternt i en arbeidsutprøving (Spjelkavik, 2016) .

AI-bedriftene arbeider for å forebygge utenforskap, ved å hjelpe blant annet mennesker som sliter med angstlidelser ut i arbeid, og dermed forebygge videreføring av sosiale problemer. Vi har også sett at arbeidslinja og velferdspolitikken legger føringer for hvordan dette arbeidet skal utføres. AI-konsulentene skal ta etiske vurderinger innenfor disse rammene, men vil også kunne få bruk for skjønnsutøvelse blant annet via en place then train-, eller train then place-tilnærming. Disse synspunktene vil vi ta med oss videre i oppgaven, når vi skal se egen datainnsamling i lys av teorien.

3.0 Teori

Den relativt sjenerøse velferdsmodellen vi har i Norge har som mål å favne alle. Samtidig blir det stilt spørsmål rundt systemets bæredyktighet både med tanke på finansiering og etterspørsel. AI-konsulentene har i oppgave å være deltakerens stemme overfor systemet, samtidig som de skal ivareta velferdssystemet. Dette blir på sett og vis et kjerneproblem i det etiske ansvaret AI-konsulentene har (Eide & Skorstad, 2005, s. 44).

Hva blir riktig når behovet til individet peker i en retning og de politiske føringene peker i en annen? En blir stående i et spenn mellom et samfunnsoppdrag, og et personlig ansvar overfor enkeltindivider. Som teoretisk bakteppe for denne oppgaven vil vi derfor benytte oss av teori om ulike former for etikk.

3.1 Etikk - profesjonsetisk praksis

Profesjonsetikk dreier seg om et samspill mellom fagspesifikke og allmenne verdier og normer. Dette utgjør skjærpede forventninger til moralsk oppførsel hos den profesjonelle, og en klar utvidelse av den moralske dømmekraften.

Profesjonsetikken i ulike profesjoner formulerer hvordan profesjonsutøverne bør forvalte samfunnsoppdraget og de fullmaktene som hører med. Gjennom utdanningen lærer en hva som er god faglig praksis, hvordan en god profesjonsutøver skal møte medmennesker, og øver på situasjoner man kan komme til å møte som profesjonell. Likevel er det ikke alle situasjoner som er forutsigbare, og ting følger sjelden en oppskrift. Da får vi god bruk for skjønn, kunnskap og dømmekraft, slik at vi ikke mister hodet og foretar oss uforvarselige eller uriktige handlingsvalg.

For å forstå hva AI konsulentene gjør vil det å se på arbeidet i et profesjonsetisk lys kunne si noe om de tar faglige forsvarlige vurderinger. Det baseres på hvordan en bør forvalte samfunnsoppdraget og ansvaret som hører med, noe som er nært beslektet med pliktetikken.

3.1.1 Plikt etikk

Som sosialarbeidere har vi yrkesetiske retningslinjer som legger føringer for hva som er rett og galt. Dette innebærer at vi har lover og regler som i enkelte tilfeller bestemmer hvordan vi skal og bør handle. (Botnen & Oltedal, 2015).

I følge (Eide & Skorstad, 2005, s. 95) er plikten kjennetegnet ved at den ikke bare gjelder fra tid til annen, eller når vi synes det passer seg slik. En handling som samsvarer med plikten, blir derfor den riktige. En plikt har et absolutt preg, og

formuleres ofte som normer eller regler som vi skal følge. Vi kan derfor si at pliktetikken er en sentral del av profesjonsetikken.

Likevel kan ikke lover og regler gi svar på alt, og det er sjelden at situasjonen er så "svarthvitt" at det er mulig å følge boka til punkt og prikke. Filosofen Immanuel Kant argumenterte for dette. Han mente at vår plikt er å gjøre det opplagte og fornuftige. (Kversøy & Alhassan, 2005, s. 52).

Pliktetikken er en sentral del av profesjonsetikken, og vi har lover og regler som legger føringer for hvordan vi skal handle i mange situasjoner. Fornuften som utgangspunkt for riktig handling kan i mange tilfeller være både godt og rett. For å forstå hvordan arbeidet til AI-konsulentene utføres, vil vi benytte oss av pliktetikken da det er nettopp disse pliktene som danner rammene rundt arbeidet. Samtidig vil vi ha behov for andre etiske tankemodeller for å kunne utøve en etisk refleksjon som er tilstrekkelig til å kunne kalles gjennomgående profesjonsetisk.

3.1.2 Konsekvensetikk og utilitarismen

Konsekvensetikken inneholder en rekke modeller, og alle kjennetegnes ved at handlingen blir vurdert ut ifra hva den fører til. Det avgjørende for hvilket valg man tar er at det bør føre til flest mulig gode konsekvenser. Vi kan si at de konsekvensetiske modellene bygger på to grunnleggende punkter: verdier og verdimaksimering.

For å kunne vurdere et handlingsvalg ut fra hva det fører til, må det ses i lys av hva som er ønsket resultat. Vi kan derfor si at konsekvensetiske modeller legger verdier til grunn for vurdering av handling. Når vi følger en konsekvensetisk modell handler vi slik at det blir mest mulig av det vi ønsker. Det handler om å maksimere verdier (Eide & Skorstad, 2005, s. 97).

Ved hjelp av konsekvensetikken kan vi vurdere handlinger og tiltak som AI-konsulentene setter i verk. Konsekvensetikken er derfor en svært naturlig teori å ta i bruk i profesjonsetisk praksis. Samtidig utfordrer denne teorien til reflekterende begrunnelse over handlingsvalgene. Konsekvenser kan være ulike på kort og lang sikt, og noen handlinger kan stride mot grunnleggende verdier og prinsipper. (Aadland, 2018, s. 79).

3.1.3 Diskursetikk

Diskursetikk bygger på Habermas' teori om at når en avgjørelse skal tas, skal alle involverte parter ha et ord med i laget. Det er kun det alle som er involvert i saken blir enig om som skal regnes som gyldig. Det forutsettes at enigheten skjer uten manipulasjon eller tvang. I de tilfellene der hvor en ikke blir enige, kommer en heller

ikke frem til et gyldig handlingsalternativ. Habermas mener likevel at medvirkning har noe for seg, og at det er lettere å bli enig om å være uenig dersom alle medlemmene i en gruppe føler at de blir sett og tatt på alvor. Da tåles uenigheten bedre, og det kan inngås kompromisser der det blir tatt avgjørelser ikke alle er enige om (Kversøy & Alhassan, 2005, s. 62).

Kommunikasjon er en viktig del av diskursetikken. Det beste argumentet “vinner”, og avgjør dermed hva som er rett. Status, posisjon og makt skal ikke påvirke debatten. Diskursetikere mener man skal prøve å oppnå så tvangsfrie samtaler som mulig.

Profesjonsutøvere har likevel utvilsomt en form for makt i samfunnsoppdraget de skal forvalte. De har et overtak i kraft av profesjonell kunnskap. Eksempelvis har NAV kontroll på pengesekken, helsepersonell har kontroll over medisiner og behandling, barnevernet har ansvar for “barnets beste” og politiet kan utøve fysisk makt. Dette gjør det svært vanskelig å oppnå idealet om samstilt dialog og likeverd i møte med deltakerne (Aadland, 2018, s. 80).

I et diskursetisk perspektiv tydeliggjør det maktfordelingen i kommunikasjonen mellom en AI-konsulent og en deltaker med angstlidelser.

3.1.4 Dyddsetikk

Dyddsetikk handler om å bli dugende, eller bli dyktig til å leve et godt liv og å gjøre gode handlinger.

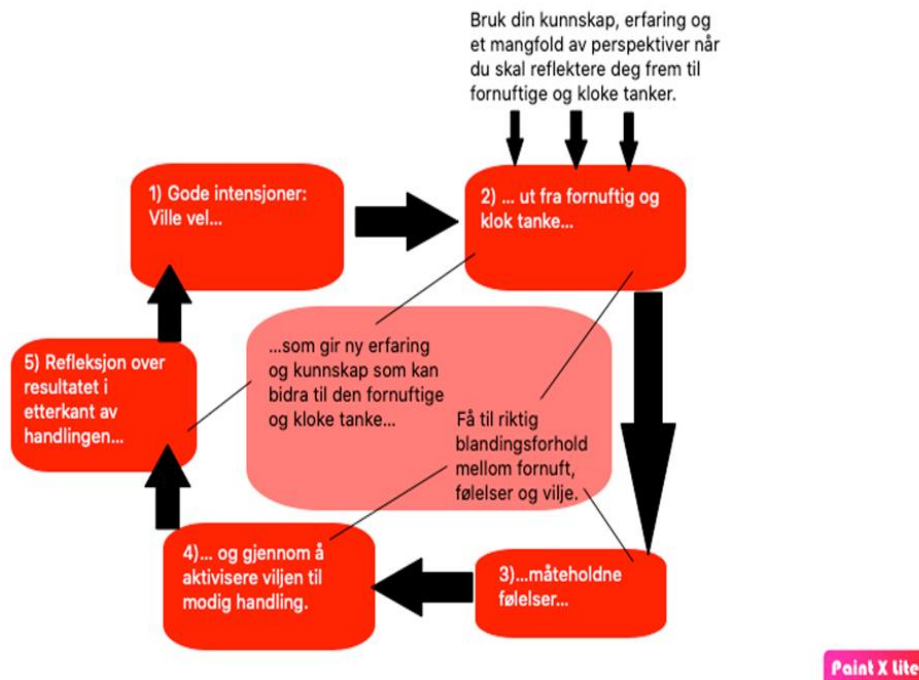
Den dugende tanken er fornuftig, den dugende følelsen er måteholden, og den dugende handlingen er modig (Kversøy & Alhassan, 2005, s. 91).

I følge Kversøys tolkning av skriftene til Platon og Aristoteles, har de to filosofene hevdet at intensjonen om å ville vel er en inngangsport, men at det å ta konsekvensene av handlingene våre på alvor også er en viktig del av helheten. Etisk refleksjon krever at vi har den rette blandingen av tanker, følelser og handlinger.

Å bli flinkere til å gjøre gode handlinger handler i stor grad om å utvikle praktisk klokskap. For å oppnå dette kreves det at vi bruker kunnskap, erfaringer, og systematisk refleksjon. Det gjelder å handle med intensjon om at utfallet vil bli godt, og i ettertid reflektere over om resultatet faktisk var fordelaktig. Deretter vil

lærdommen innlemmes i vårt erfaringsgrunnlag, og brukes i lignende situasjoner senere. (Kversøy & Alhassan, 2005, s. 89).

Grovt skissert kan en dydsetisk prosess, eller *den gode prosess*, beskrives på følgende måte:



Figur 1.1 (Kversøy & Alhassan, 2005)

For å forstå alle arbeidsfasene til AI-konsulentene vil vi se det i lys av den gode prosessen skissert ovenfor.

Konsekvensetikken med sitt søkelys på hva som gir beste konsekvenser til flest mulig, og pliktetikken som ber oss følge universelle sannheter om rett og galt blir aktuelle når vi skal forstå hva som kjennetegner AI-konsulentens arbeid med deltakere som har angstlidelser. Det vil også bli behov for solide tankeredskaper som ivaretar behovet for medvirkning og rettferdighet, samt tar makten, avhengigheten og sårbarheten mellom mennesker på alvor (Kversøy & Alhassan, 2005, s. 89) Dette blir derfor på mange måter en refleksjonsmodell som inneholder ulike aspekter av de tidligere nevnte etikk perspektivene, noe som kan hjelpe oss å forstå arbeidet til AI-konsulentene. Denne modellen gir også rom for videre utvikling og læring.

3.2 Tuning in

Ved å forberede seg på interaksjon med deltakerne, kan en øke mulighetene til å etablere en positiv samarbeidsrelasjon og til å høre og forstå det deltaker har å si. I starten av det arbeidsrettede tiltaket er det vesentlige å bygge opp empati. Dette grunnlaget kan dannes allerede før kontakten med deltakeren. Schwartz (nevnt i Shulman, 2003) kaller denne prosessen å “stille seg inn”. AI-konsulent går inn for å leve seg inn i mulige følelser og problemer som deltakeren kan ta med seg inn i møtet. Hensikten er å bli mer sensitiv for deltakerens indirekte kommunikasjon under det første kontakten. Det kan av mange årsaker være mye viktig informasjon i deltakerens ikke verbale kommunikasjon som ikke er uttrykt med rene ord.

Ved å forhåndsinnstille seg blir en i bedre stand til å finne tonen, fange opp deltakerens indirekte signaler og respondere på disse (Shulman, 2003).

4.0 Metode

Dette kapitlet presenterer metoden og fremgangsmåten for datainnsamling. Metoden er bestemt av problemstillingen og vil videre utforske den og analysen.

Forskningsprosjektet vårt er et kvalitativt-, hermeneutisk-, casestudie. Vi ønsker å sette søkelys på hvordan ansatte i arbeid og inkluderingsbedrifter jobber med personer som har angstlidelser.

4.1 Utvalg

Informantene er valgt ut fordi de har forutsetning for å formidle innsikt i forskningsspørsmålene (Busch, 2013).

Informantene våre består av tre ansatte på tre ulike AI-bedrifter, der den ene var spesialpedagog, den andre var faglærer med videreutdanning i veiledning og den tredje var ergoterapeut. Vi ønsket å få innblikk i hvordan AI-konsulentene jobber.

Derfor var det hensiktsmessig å ha informanter på forskjellige arenaer, for å søke etter ulike praksiser og erfaringer.

Tabell 1.2

Informanter	Utdanning	Dato	Tid
AI-konsulent 1	Spesialpedagog	14.03.22	38 min
AI-konsulent 2	Faglærer med videreutdanning i veiledning	14.03.22	33 min
AI-konsulent 3	Ergoterapeut	23.03.22	34 min
		Totalt=	105 min

Kriteriene vi satt for å velge ut informanter, var at de var ansatt i en AI-bedrift, og hadde erfaring med deltakere med angstlidelser. Vi drøftet ulike AI-bedrifter, men landet på tre bedrifter med forholdsvis like tiltak og mandat. Vi fordelte de ulike bedriftene vi vurderte som aktuelle, og tok kontakt med dem. Dette gjorde vi via sosiale medier, telefon og via kollegaer av en av tekstforfatterne til denne oppgaven.

Når vi tok kontakt sendte vi ved informasjonsskriv og intervjuguide og etterspurte informanter med erfaring knyttet til arbeid med personer som har angstlidelser. På bakgrunn av dette forventet vi at de tre som responderte kunne gi tilfredsstillende svar på forskningsspørsmålene våre.

4.2 Valg av vitenskapelig tilnærming

Vi har en hermeneutisk tilnærming til problemstillingen vår, ettersom vi tolker meningsinnholdet og ytringene som avdekkes gjennom våre informanter (Busch, 2013, s. 51). Informantene ble stilt 3 hovedspørsmål med rundt 10 underspørsmål,

hvor det også ble supplert med naturlige oppfølgingsspørsmål. Det var god variasjon av vanlig dialog og spørsmål fra intervjuguiden siden vi benyttet oss av semistrukturerte dybdeintervju. Vi ønsket at informantenes erfaringer og forståelser skulle være i fokus, og at de fikk snakke fritt rundt forskningsspørsmålene. Det kan derfor sies at vi har lagt oss mot en induktiv tilnærming, hvor forskerne arbeider utforskende og på bakgrunn av sine data (Tjora, 2018).

4.3 Valg av forskningsdesign

For å komme i dybden på problemstillingen valgte vi et intensivt design med få informanter og mange spørsmål. Med tanke på at det er flere faktorer som spiller inn, passet kvalitative intervju godt til vår problemstilling. Vi hadde glidende overganger mellom trinnene i forskningsopplegget. Problemstillingen ble presisert og endret underveis, mens analysen og tolkningen foregikk i hele prosessen. Et kvalitativt design gjør det lettere å gå i dybden når man skal studere komplekse og uklare problemstillinger (Busch, 2013). På denne måten ble også en fenomenologisk tilnærming relevant for vår problemstilling, fordi det gir et mer utfyllende bilde av hva som kjennetegner AI-konsulentenes arbeid. Vi ønsket å fokusere på AI-konsulentenes erfaringer og deres livsverden. Busch (2013, s. 55) viser til at fenomenologiske studier tar utgangspunkt i at individer utvikler sine kunnskaper i tett interaksjon med omgivelsene.

4.4 Datainnsamling

Vi tok i bruk semistrukturerte intervjuer. Det ligger i begrepet semistrukturert at intervjuet bare har en halvfast struktur. Dette ga oss en langt friere posisjon, da vi kunne stille spørsmål i ulik rekkefølge, og ga oss mulighet for å stille oppfølgingsspørsmål som ikke var planlagt på forhånd. Det vil dermed kunne komme frem ulike vinklinger fra intervju til intervju, og informantene kan komme inn på nye temaer som ikke står i intervjuguiden, som kan være relevant for prosjektet vårt. Vi tok i bruk denne metoden for å skape en naturlig dialog, og la informantene komme med sine refleksjoner og erfaringer.

Vi tok i bruk individuelle dybdeintervju (Tjora, 2018, s. 114). Denne metoden passet

oppgaven vår fordi vi ønsket å finne ut av ansatte i AI-bedriftenes subjektive holdninger, meninger og erfaringer i arbeidet med personer som har angstlidelser.

Intervjuene ble gjennomført i fysisk møte og over Zoom, og varte i 30-40 minutter hver. Vi avtalte at vi kunne kontakte dem under transkribering om det skulle oppstå uklarheter. For å fokusere på samtalen og sørge for god flyt tok vi lydopptak. Det var også hensiktsmessig med tanke på intervjuets lengde. Lydopptakene skal ikke være tilgjengelig for andre og skal slettes når prosjektet avsluttes. En konsekvens av å ta lydopptak kan være at informantene begrenser seg (Tjora, 2018, s. 168), noe vi opplevde da informantene snakket friere etter opptaket ble stoppet. Det kom frem noen opplysninger i etterkant som var relevant for oppgaven, men vi fikk samtykke til å bruke disse opplysningene. Alle personidentifiserbare opplysninger vil bli slettet innen 30.5.2022.

4.5 Data analyse

Etter intervjuene begynte arbeidet med transkribering. Transkribering er en vanlig måte å bearbeide et intervju på. Den ene av tekstforfatterne lastet opp lydfilene i MaxQDA og brukte transkriberingsfunksjonen for å gjennomgå filene, og den andre transkriberte intervjuet på word for så å legge det inn i MaxQDA i kodingsprosessen. Deretter kodet vi deskriptivt med temaene «kjennetegn på angst», «Motivasjon», «Fremtidsplaner», «Turte å si ifra», «Tidligere nederlag», «Tid», «Lengde på praksis», «Tilgjengelighet» og «Metodikk». Videre samlet vi de kodede komponentene ved å bruke sammendragfunksjonen i MaxQDA. Vi eksporterte deretter disse sammendragene til Word. Der sammenlignet vi svarene til

informantene, og skrev det om til mer sammenhengende tekst. Etter dette sorterte vi videre til de ulike forskningsspørsmålene:

1. «Hva kjennetegner AI-konsulentens arbeid med en deltaker som har angstlidelser i oppstartsfasen?»
2. «Hva kjennetegner AI-konsulentenes arbeid med en deltaker som har angstlidelser i arbeidsprosessen?»
3. «Hva kjennetegner AI-konsulentenes arbeid med en deltaker som har angstlidelser i avslutningsfasen?»

Etter en omfattende reduksjonsprosess satt vi igjen med hovedtrekkene som favnet det alle tre informantene har formidlet gjennom intervjuene.

4.6 Kvalitet

Vi gikk inn i prosjektet og intervjuene med en viss grad av forforståelse. Siden vi begge har jobbet i to ulike AI-bedrifter, ble det naturlig å intervjuer der vi hadde god tilgang på informanter. En av informantene er ansatt på samme arbeidsplass som en av tekstforfatterne på denne oppgaven. Det at tekstforfatter og informant har en arbeidsrelasjon kan ha påvirket svarene vi fikk i intervjuet. Vi valgte likevel å vektlegge at informanten hadde erfaring med målgruppen vi søkte kunnskap om, samt at denne personen ikke arbeider direkte, eller på samme avdeling som tekstforfatter.

Vår erfaring kan ha påvirket prosjektet noe. Vi var forberedt på å måtte justere vår forståelse underveis i prosessen (Tjora, 2018, s. 235). Dette var særlig viktig da vi hadde informanter på ulike arbeidsarenaer, som kanskje løser ting på ulike måter. Det at informantene hadde så variert bakgrunn kan ha resultert i en større forståelse, erfaringer og perspektiver.

Vi sendte intervjuguiden til alle informantene i forkant av intervjuene. Dette kan påvirke siden vi ikke får fange opp de spontane reaksjonene, og at informantene får øve inn svarene sine. På den andre siden kan vi få gode gjennomtenkte svar. De

spontane reaksjonene fikk vi likevel til en viss grad gjennom oppfølgingsspørsmålene.

På de to første intervjuene noterte den som ikke intervjuet. Dette stjal tid som kunne blitt brukt til å komme med oppfølgingsspørsmål, og vi justerte dette til det siste intervjuet.

Kvalitativ metode kan by på utfordringer med hensyn til å overføre resultatene til andre situasjoner. På grunn av antall informanter vil overføringsverdien være begrenset (Busch, 2013, s. 53). Likevel vil vår undersøkelse si noe om de ansatte i AI-bedriftenes erfaringer og refleksjoner i arbeidet rundt personer med ulike angstlidelser. Denne innsikten kan være relevant for andre som arbeider med dette temaet. Den kan ha en overføringsverdi i den grad at den kan vise variasjoner blant AI-bedriftenes ansatte og innblikk i ulike måter å forstå og arbeide med problematikken på.

4.7 Etikk

Forskning skal være forankret i anerkjente etiske verdier, disse verdiene er utformet som forskningsetiske prinsipper. En er i direkte kontakt med intervjuobjektene, og det innebærer at interaksjonen bygger på tillit og konfidensialitet (Tjora, 2018).

Vi har tatt flere etiske vurderinger gjennom prosjektet. Ved gjennomføring av intervju kan sensitiv informasjon komme fram. Dette har vi vært bevisste på underveis. Informantene ble orientert om at de kunne avbryte intervjuet, og at de kunne kreve at deler- eller hele intervjuet fjernes (Tjora, 2018, s. 175).

Opplysningene fra intervjuene skal ikke identifisere informantene. De fikk tilsendt en samtykkeerklæring hvor de kunne krysse av om de godtok lydopptak, og om de godkjente at opplysninger om dem ble publisert på en måte som gjør at de ikke kan bli identifisert. Vi har fulgt NSD sine retningslinjer for empiriske oppgaver. Vi har anonymisert alle våre informanter, men fått samtykke til å gjengi tittelen deres. Alle informantene vil bli gjengitt i funn og diskusjonsdelen som informanten eller AI-konsulenten. Det mest grunnleggende etiske dilemmaet i et intervju er at vi som forskere ønsker å få tilgang på opplysninger som er mest mulig dype og inntrengende, noe som igjen kan føre til at informanten krenkes (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 96). Som forskere har vi forsøkt å opptre så respektfullt som

mulig mot informantene, uten at det empiriske materialet bare skulle skrape på overflaten.

5.0 Funn

For å komme nærmere svaret på hva som kjennetegner AI-konsulentenes arbeid med personer som har angstlidelser, vil sentrale data bli presentert videre i dette kapitlet. Funn delen består av tre delkapittel basert på forskningsspørsmålene. Det første delkapitlet presenterer funn knyttet til arbeidet i oppstartsfasen. I det andre delkapitlet vil funn knyttet til selve arbeidsprosessen og hvordan AI-konsulentene legger til rette for arbeidsutprøving belyses. Til slutt vil funn basert på avslutningsfasen og hva som kjennetegner AI-konsulentens avsluttende arbeid bli presentert. Profesjonsutøverne vil bli omtalt som AI-konsulent 1, 2 og 3.

5.1 Oppstartsfasen

Det første området vi har undersøkt er hvordan AI-konsulentene arbeider med personer som har angstlidelser i oppstartsfasen. Denne fasen handler om å bli kjent og la deltakeren bli trygg på tiltaket de er på vei inn i. Det vesentlige for å finne veien videre er å skape en relasjon der man bygger tillit. Dette la AI-konsulentene til grunn for det videre arbeidet med denne deltakergruppen.

Gjennom empirien viser det seg at det ikke er uvanlig at angstlidelsen er ukjent for AI-konsulenten til å begynne med. Bare AI-konsulent 2 visste om angstlidelsen i forkant av det første møtet, de to andre sa at det kom tydeligere frem først etter en eller flere samtaler.

De to andre sa at angstlidelsene for eksempel kunne komme til syne gjennom at de ikke møtte opp i det hele tatt. AI-konsulent 3, forklarer at de med angstlidelser kanskje ikke ville skru på kamera når de skulle møtes digitalt, mens AI-konsulent 1 forteller at «... *det kunne ofte komme litt sånn fordekt da. Ikke sant. At noen ikke møter, da må jo vi begynne å tolke hva det betyr, også begynne å etterspørre. Så det*

kommer fordekt. Dette her er ikke deltakere som setter seg ned og forteller om sitt indre liv. De har en kommunikasjon som vi må fortolke.»

Av empirien kommer det frem at AI-konsulentene beskriver oppstartsfasen for denne målgruppen som:

«Litt trott ... Hvis det går an å si? Tok tid, litt sirup for å kalle det på den måten. Vi hadde gjerne korte samtaler, hun skrudde jo etter hvert på kameraet på samtale to eller tre. Merket at det var korte svar fra henne, det var.. Jeg kjente at jeg kom ikke helt innpå henne da.» (AI-konsulent 3)

En oppstartsfase kan være preget av vonde følelser og fortvilelse rundt egen situasjon, spesielt for de som sliter med angst.

Alle AI-konsulentene presiserer at de må bruke mye tid, og i noen tilfeller være tilgjengelig på andre måter enn det «ordinære» for å trygge personer med angstlidelser. Dette kunne innebære at de går en tur ute, møtes hjemme hos deltaker, eller et annet sted der deltakeren føler seg trygg. For å bygge videre på trygghetsfølelsen, er det å forklare nøye hvordan aktivitetene i tiltaket skal foregå, helt essensielt. Det samme gjelder det å gi informasjon om både de rettighetene og pliktene deltakeren har i tiltaket. Taushetsplikten blir også en naturlig del å informere om her. Dette ville AI-konsulentene understreke fordi de har erfart at det skaper tillit i en spirende relasjon. Informasjonen som blir gitt er en viktig del av brukermedvirkningen, den informasjonen gir de en mulighet til å påvirke. De kan klage på tiltaket og AI-konsulenten dersom de ikke er fornøyd. Det kommer frem av empirien at AI-konsulentene lar deltakerne styre de første møtene til en viss grad.

I oppstartsfasen blir det tydelig at det er sprikende forskjeller på hvor motiverte personene med angstlidelser er når de har sitt første møte med AI-bedriften. Det understrekes at deltakerne som blir sendt fra NAV, i utgangspunktet SKAL være motiverte når de kommer i avklaring hos AI-bedriften, men det er ikke alltid tilfelle. Dette kunne være mennesker som har vært isolert i flere år med lite sosial eksponering, og at det vil kunne bygge seg opp en angst rundt dette også. Videre blir

det påpekt at noen er “kjempemotiverte”, mens andre sliter med å komme seg opp om morgenen og få dagen til å gå.

Oppstartsfasen blir tilpasset, og kravene blir tilrettelagt til hver enkelt, dette blir viktig som et ledd videre i arbeidet om å skape mestring. AI-konsulent 1 uttrykte at: *«Der er en liten flamme som er inne i alle, selv de som ikke møtte på noe som helst. Så der var jobben vår å blåse litt i den flammen og få den større ikke sant? Å gi de mestring.»*

Likevel trekker alle tre AI-konsulentene frem at NAV kun gir de et delvis mandat, og at de må jobbe innenfor gitte rammer. De beskriver dette som en utfordring, og at det kan virke splittende på medmennesket og profesjonaliteten deres.

Dermed ser vi at det å kartlegge utfordringene til personer med angstlidelser er en viktig del av oppstartsfasen. Det fremkommer av empirien at dette kan være en utfordring når man arbeider med deltakere som har angstlidelser på grunn av utfordringer rundt kommunikasjonen. Deltakere med angstlidelser er en brukergruppe som har særlig behov for at det blir lagt til rette for en relasjon bygd på tillit og forutsigbarhet. Det er først da man kan få til et samarbeid.

5.2 Arbeidsprosessen

Det neste området vi har undersøkt er hvordan AI-konsulentene arbeider med personer med angstlidelser i arbeidsprosessen. Vi ville blant annet undersøke hvor lenge AI-konsulentene har mulighet til å følge opp deltakergruppen, både ved intern og ekstern praksis.

Gjennom empiri blir det klart at forløpet er lagt opp litt ulikt fra deltaker til deltaker, og at det gjerne har en sammenheng med hvilket tiltak deltakeren er søkt inn på. Den ene AI-konsulenten forteller at de ideelt sett hadde deltakerne inne internt i seks uker, før målet var å få de ut i arbeids- eller utdanningsrettet tiltak eksternt. Han legger til at de følger opp deltakerne i ett år til sammen. De to andre forklarer at de opererer med en avklaringsfase som i utgangspunktet varer i fire uker, men de kan forlenge inntil 12 uker. Videre sier de at de har arbeidspraksis på mellom tre uker til tre mnd. I arbeidsprosessen vil angstlidelsen kunne bli mer fremtredende siden de skal ut blant andre arbeidere, og må forholde seg til en arbeidsgiver. For mange er

dette et skummelt steg å ta. Det vil derfor være nødvendig med ulike tilpasninger og tilrettelegging. Her vil opplegget og aktivitetene variere, siden tiltakene er ulike basert på lengden. De fleste deltakere må gjennom en arbeidsutprøving om det ikke er særlige grunner til å la være. Et slikt unntak vil være basert på hvor syk deltaker er.

Erfaring fra den ene AI-konsulenten er at mange med angstlidelser blir plassert på ulike tiltak for oppbevaring. Hun uttrykker at mange av de igjen trenger oppfølging av psykiatrien, og der er det venteliste. Hun sier at: *“Skal man klare å levere i henhold til bestilling er det viktig å få de “riktige” deltakerne, spesielt på avklaring som er et såpass kort løp”* (AI-konsulent 2). Oppfølgingen og eventuelle utvidelser av avklaringsfasen varierer fra AI-konsulent til AI-konsulent og fra deltaker til deltaker.

Avklaring er et relativt kort løp. Vi ser også at AI-konsulentene kan oppleve at det i enkelte tilfeller burde blitt vurdert andre former for oppfølging før de sendes ut i arbeidsrettet tiltak, og særlig behandling innenfor den psykiske helsesektoren. AI-konsulentene tar hele tiden vurderinger på hvor mye deltakerne med angstlidelser kan klare. AI-konsulentene ser i noen tilfeller at angsten er så fremtredende at deltakeren ikke er klar for en ekstern praksis. Da kan en intern praksis være en trygg begynnelse. Som AI-konsulent 2 selv sier *“kan man av og til bli nødt til å gå noen stikkveier før man kommer dit man skal”*. AI-konsulentene må hele tiden ha bestillingen fra NAV i bakhodet, og for å nå måltallene er det mest hensiktsmessig å få flest mulig deltakere ut i ordinært arbeid. Dette er for å unngå opphopning i arbeidsrettede tiltak over lengre perioder. Dette kan føre til at tiden i avklaring blir brukt til å *“kaste”* personer med angstlidelser ut i ting de kanskje ikke er klar for, fordi AI-konsulentene må følge bestillingene for å gjøre jobben sin.

Alle tre AI-konsulentene trekker stadig frem viktigheten av tilpasning og tilrettelegging for å kunne skape overkommelige mål for personer med angstlidelser. Gjennom empirien ser vi at to av de tre bedriftene vi har snakket med kan skilte med interne praksisplasser. AI-konsulent 2 og 3 beskriver det som at dette kan være en

god start i saker der det er vanskelig å kartlegge, eller der angstlidelsene blir en utfordring for ordinær praksis.

AI-konsulent 1 uttrykker derimot at:

“Dette med å beholde folk i spesielle institusjoner for å trene på normalitet det virker ikke så godt.. Du må få de ut i normaliteten, også må du trene og følge de opp der. Hjelp normaliteten til å vide ut rammene sine, og hjelpe individet til å forstå alle disse usynlige lovene og reglene og sånt som fungerer i normaliteten. Det er veien.”

De to andre presiserer også at det ofte er ønskelig at de skal komme ut i ekstern praksis, men at det er mange veier til målet.

5.3 Avslutningsfasen

Avslutningsvis ville vi undersøke hvordan AI-konsulentene arbeider med personer med angstlidelser i avslutningsfasen.

Gjennom empirien kommer det frem at mange personer med angstlidelser kommer i arbeid. Likevel blir det tydeliggjort at dette kan dreie seg om alt fra små stillinger på 20% og opp til 100%. Videre fikk vi ingen informasjon om hvor mange av de som faktisk ble værende i arbeid over lenger tid. AI-konsulentene opplever at personer med angstlidelser kommer tilbake i tiltak “igjen og igjen”. De som ikke kommer i arbeid, må vente på et nytt tiltak. Det ble påpekt fra ene AI-konsulenten at hun “har troen på at de fleste kan komme seg i arbeid hvis de vil”, mens den andre beskriver at mangel på faglig ekspertise kan gjøre det vanskelig å få fast jobb. Den siste opplever at utdanning kan være en “vel så hensiktsmessig” vei videre for personer med angstproblematikk.

AI-konsulentene opplever at de har for lite tid, og at det kan påvirke hvordan løpet legges opp. De opplever av og til at det kan bli nødvendig å søke deltakerne inn i ytterligere tiltak, noe som medfører ny ventetid. Denne tiden beskrives som et “vakuum”, der deltakeren stadig må vente på nye former for oppfølging. Alle tre mener at de setter individet over bestillingen. Likevel poengteres det at det ikke går an å komme utenom bestillingen da det er jobben deres å følge den opp. Det er

ønskelig å få flest mulig ut i ordinært arbeid, slik at man unngår opphopning av deltakere i avklaringstiltak.

«Det er viktig å gå inn i den profesjonelle rollen, og være tydelig- men på en “ok måte”. Noen må du jo sparke litt bak. Og si at vet du, dette er sånn det er. Og sånn må det være”. (AI-konsulent 3)

Det ikke mulig å tilpasse verden til hvert enkelt individ, individet må tilpasse seg. AI-konsulentene forklarer at de kan skjønne litt ut fra hvilken stønad personen med angstlidelser har, og om den for eksempel er på vei til å utløpe. I disse tilfellene kan deltakeren være presset ut i et tiltak fordi stønaden krever det for at de skal beholde pengene sine. Det utales fra den ene AI-konsulenten: *“Er det er uføre de går imot, eller imot jobb, så må de gjøre sin plikt.”* Dette understreker at det i enkelte tilfeller kan være et pressende trykk fra NAV, som truer med sanksjoner dersom deltakerne ikke følger opp plikten.

Empirien viser at AI-konsulentene påvirkes ubevisst av arbeidslinje politikken da de er presset på tid og arbeider med standardiserte løp. AI-konsulentene føler et ansvar for den nasjonale samfunnsøkonomien, og vektlegger profesjonaliteten sin. Det er en konflikt mellom standarden og personer med angstlidelser sine behov, således er det en konflikt mellom virkeligheten og den ønskede standarden.

Arbeidslinja kan påvirke AI-konsulentenes fokus i samarbeidet ved at målet om arbeid er definert i forkant. Målet om arbeid kan bli overskyggende ovenfor problemløsningen i seg selv. Selv om løpet blir tilpasset, kan arbeidslinje politikken føre til at personer med angstlidelser føler seg presset mot arbeid for å unngå sanksjoner.

6.0 Diskusjon

Tidligere i oppgaven ble problemstillingen delt inn i tre forskningsspørsmål. Dette kapittelet har derfor tre delkapittel som gir svar på hvert sitt forskningsspørsmål. I hvert delkapittel vil vi ta utgangspunkt fra funnene i forrige kapittel, og drøfte de etiske spørsmålene rundt temaene ved hjelp av etikkteori. Der vil modellen “*den gode prosess*” eller “*dydsetisk prosess*” sammen med pliktetikken, bli brukt til å fremheve de etiske dilemmaene.

6.1 Oppstartsfasen

Vi søker kunnskap om hva som kjennetegner AI-konsulentenes arbeid med personer med angstlidelser i oppstartsfasen. I lys av funndelen ser vi at AI-konsulentene er opptatt av å ta seg god tid i oppstartsfasen i arbeid med personer med angstlidelser. Likevel uttrykker AI-konsulentene at dette er tid de ikke alltid har, og at de opplever et press ovenfra om at ting skal skje raskt. Dette med å skape en trygg relasjon er noe som ifølge AI-konsulentene kan være avgjørende både for samarbeidet og prosessen videre. Det påvirker om utfallet i situasjonen blir negativt eller positivt. På en annen side har AI-konsulentene en jobb de skal gjøre, og det blir lagt klare føringer for hvordan det skal utføres. Selv om AI-konsulentene uttrykker at de i mange tilfeller får bruke skjønn, gir de samtidig uttrykk for at det kan være utfordrende å få tilpasset løpene i den grad de skulle ønske. For AI-konsulentene blir det dermed et spenn mellom det pliktetiske aspektet ved arbeidet, og den “gode handlingen” fra diskursetikken. Vi kan se i funnene at AI-konsulentene ønsker å gjøre gode handlinger som kan etisk rettferdiggjøres gjennom konsekvensetikken, men at pliktetikken også kan sette en stopper for denne prosessen.

Som vi kan se i teorien innebærer pliktetikken blant annet at vi har lover og regler som i enkelte tilfeller bestemmer hvordan vi skal og bør handle. I dette tilfellet er det NAV som sender en bestilling på hvert enkelt individ som skal få utredet arbeidsevnen sin. I denne bestillingen vil det komme frem hvilket løp deltakeren skal følge, og det blir gitt en tidsfrist. Dette er standardiserte løp, og det finnes regler for eventuelle utvidelser og tilpasninger av disse løpene, til tross for at deltakerne som skal følge dem har individuelle problemer og tilpasningsbehov. I noen tilfeller gir lovene og reglene rom for at AI-konsulentene kan bruke skjønn. Her blir AI-

konsulentens evne til å reflektere etisk satt på prøve, kanskje spesielt konsekvensetisk. Det er da viktig at AI-konsulenten har både bestillingen og samfunnsoppdraget de skal forvalte i bakhodet, samtidig som det skal gi best mulig konsekvenser for deltakeren. I noen tilfeller vil en forlengelse av tiltaket være en nødvendighet for å få til en bedre avklaring mot arbeid eller trygd. Da er det viktig at AI-konsulenten husker på at dette i de fleste tilfeller medfører at en annen person ikke får startet opp sitt avklaringsløp, eller at det kan forsinke en annen deltakers oppstart.

Når man arbeider med deltakere som har angstlidelser kan vi se ifølge (Håkonsen, 2014) at angsten somatisk sett minner mye om frykt. Angsten manifesterer seg som en reell fryktreaksjon for "ikke reelle" farer, som f.eks sosial eksponering. Sett i lys av analysen trenger deltakere med angstlidelser ofte mye tid og tilrettelegging, som AI-konsulentene ikke alltid har. De beskriver et ønske om å hjelpe basert på egne etiske vurderinger, men blir stoppet av plikten til å få deltakerne ut i arbeid "på samlebånd". Frykten må dempes, da trengs det tid og ressurser. Om en ikke har tid og ressurser blir det bare verre.

Selv om AI-konsulentene ikke skal fungere som terapeuter er det viktig at deltakerne føler seg sett og forstått. Schwartz (nevnt i Shulman, 2003) kaller denne prosessen for «tuning in». Som nevnt er det ikke alltid at deltakernes angstproblematikk kommer frem i det første møte, dermed er det viktig del av arbeidet i starten å fange opp den indirekte kommunikasjonen som fremkommer under de første møtene.

Det som AI-konsulentene belyser som en del av jobben deres, er å fortolke det som ikke kommer frem med rene ord. Det har derfor stor betydning at AI-konsulenten bruker god tid og er tilgjengelige for denne deltakergruppen, så trygge rammer og en god relasjon skapes. Likevel ser vi at bestillingen fra NAV og det korte løpet avklaringen legger opp til, strider mot individets behov for en trygg og god relasjon.

Vi kan derfor konkludere med at når AI-konsulenter arbeider med personer som har angstlidelser, vil de allerede fra oppstartsfasen sitte i et spenn mellom plikten sin som arbeidstaker og ønsket om å hjelpe. Dette mener vi kommer gjennomgående frem

gjennom analysen, da alle AI-konsulentene beskriver behov for en tid- og ressursbruk rammene rett og slett ikke legger til rette for.

6.2 Arbeidsprosessen

Videre er vi opptatt av å finne ut hva som kjennetegner AI-konsulentenes arbeid med personer som har angstlidelser i arbeidsprosessen. Basert på funndelen ser vi at AI-konsulentene hele tiden tar vurderinger basert på deltakerens helhetlige helse. De som har angstlidelser trenger tettere oppfølging enn den «ordinære» deltakeren for å klare å stå i en praksis over tid. Det tilrettelegges slik at de med angstlidelser får arbeidsoppgaver og oppfølging i tråd med behovet sitt. Dette er sentralt for veien videre, uavhengig av lengde på tiltaket. AI-konsulentene følger deltakerne sine tett i tilfeller der de har angstlidelser.

Det er ikke sikkert AI-konsulentene har nok tid til å motivere og forberede deltakerne på arbeidsut prøvingen. Vi har sett av funnene at viktigheten av tid og tilrettelegging er særlig viktig for mennesker med angstlidelser. I denne prosessen kan deltakere som ikke kjenner seg klar for arbeidsut prøving føle seg presset.

Det er ofte i arbeidsprosessen det vil vise seg hvor omfattende problematikken til deltakerne med angst er, siden det er i denne delen av avklaringen man skal ut å møte arbeidslivets krav og forventninger. De som har større utfordringer plasseres gjerne internt først. På den måten kan det være lettere å se hvilke tilrettelegginger man trenger, eller hvor mye arbeidskapasitet deltakeren har. På dette stadiet blir spenningen mellom individets behov og bestillingen fra NAV ekstra tydelig. Mellom linjene i bestillingen kan man lese at AI-konsulenten må tenke både på hva som er best for deltaker og hva som tjener samfunnets beste. Alt dette baseres på arbeidslinjepolitikken mål om at flest mulig skal ut i lønnet arbeid, og minst mulig over på trygd.

Gjennom utdanning og arbeidserfaring lærer man hva som er god faglig praksis. Likevel er det ikke alle situasjoner som er forutsigbare, og ting følger sjelden en oppskrift. Da får vi god bruk for skjønn, kunnskap og dømmekraft, slik at vi ikke foretar oss uforsvarlige eller uriktige handlingsvalg. Dette er viktig å ta med seg inn i

arbeidet med mennesker som har angstlidelser. Spesielt når en AI-konsulent skal gjøre vurderinger av arbeidsevne gjennom arbeidsutprøving.

Pliktetikken (Eide & Skorstad, 2005) er en sentral del av profesjonsetikken. Fornuften som utgangspunkt for riktig handling er et godt innspill, også i arbeidsprosessen. AI-konsulentene har en jobb de skal gjøre og i mandatet de har fått fra NAV ligger det en del føringer, deriblant at deltakerne må gjennom en arbeidsutprøving eller pekes i en utdanningsretning. Dette er en del av plikten en har som profesjonsutøver i en AI-bedrift. På den andre siden skal de skreddersy et løp til hver enkelt deltaker, og det fremkommer av funnene at de med angstlidelser trenger ekstra oppfølging over tid.

Vi kan si at AI-konsulentene følger den *konsekvensetiske modellen*.

De må vurdere om deltakeren skal ut i jobb eller utdanning, eller kanskje få medisinsk behandling. Konsekvensetiske modeller legger verdier til grunn for vurdering av handling. Noe funnene viser at AI-konsulentene jobber ut ifra ved bruk av skjønnsutøvelse.

Den gode prosessen er et godt verktøy i denne fasen. For å gjøre den gode prosessen nyttig er det viktig å finne den riktige balansen av tanker, følelser og handlinger. I arbeidsprosessen bruker AI-konsulentene et mangfold av perspektiver når de skal vurdere hva som er hensiktsmessig for deltakerne med angstlidelser. Dette er basert på både hva som har blitt gjort tidligere i lignende situasjoner, men også at løsningen skal være til det beste både på individnivå og systemnivå.

Som det fremgår av våre funn ser vi at AI-konsulentene benytter seg av «place then train» metodikken, nettopp for å bygge opp deltakerens trygghet og gi mulighet for å blomstre. Det ser ut til at det er der de vurderer om de skal ha de internt eller eksternt. Stegene i den gode prosessen fremmer øving i å gjøre gode handlinger, som gir positive konsekvenser til flest mulig. Hvorvidt man skal bruke «place then train» eller «train then place» er en etisk vurdering AI-konsulentene må ta ved hver enkelt deltaker, og det kreves ekstra etisk refleksjon i arbeid med deltakere som har

angstlidelser. De må finne ut av om vurderingene tjente til alles beste, og om det er noe man kan justere og gjøre annerledes neste gang.

AI-konsulentene legger opp løpene individuelt både basert på rammene de har, og utfordringene til deltakeren det gjelder. Ulike løp og ulike deltakere med individuelle utfordringer gjør at arbeidsprosessen må tilpasses. Dette må gjøres ut fra de etiske vurderingene AI-konsulentene tar rundt personen i situasjonen. Det blir hele tiden gjort etiske vurderinger i forhold til hvilken type arbeidspraksis som er passende, og hvordan arbeidspraksisen skal foregå. Dette er en stor del av skjønnsutøvelsen som AI-konsulentene kan benytte seg av i arbeidet, til tross for de overhengende pliktene som ligger i bakgrunnen. Dette viser at det i mange tilfeller er stort rom for skjønnsutøvelse i denne fasen.

6.3 Avslutningsfasen

Til slutt ønsket vi å finne ut av hva som kjennetegner AI-konsulentenes arbeid med personer som har angstlidelser i avslutningsfasen.

Det kommer frem i analysen at AI-konsulentene trodde de hadde lagt til rette for at deltakerne skulle tørre å si fra om det skulle være noe. Dette blir da basert på AI-konsulentenes opplevelse av eget arbeid, og det er slett ikke sikkert at deltakerne selv opplever at de turte å si ifra. Samtidig påpekte AI-konsulentene at de sa til deltakerne at dette var noe de **måtte** gjennom, ellers ville de komme tilbake i avklaringstiltaket enda en gang. Det er mulig at noen av deltakerne følte at de fulgte løpet utelukkende for å ikke miste stønadene sine, og unngå å stadig bli sendt på ulike arbeidsrettede tiltak. Dette kan være utmattende i seg selv, spesielt for de med angstlidelser.

Kommunikasjon er en viktig del av *diskursetikken*. I et diskursetisk perspektiv skal ikke status, posisjon og makt påvirke debatten. AI-konsulentene innehar likevel utvilsomt en form for makt i samfunnsoppdraget de skal forvalte. *Dette gjør det svært vanskelig å oppnå idealet om samstilt dialog og likeverd i møte med deltakerne.* (Aadland, 2018, s. 80). AI-konsulentene skal være deltakernes stemme og ha kunnskap om systemet, her ligger det mye definisjonsmakt. Det er AI-konsulentene

som til sist skal ta en arbeidsevnevurdering som vil ha alt å si for veien videre for deltakeren.

Ifølge AI-konsulentene gjorde de alltid sitt ytterste for å legge opp til et overkommelig løp for deltakere med angstlidelser. Likevel poengteres det at de tidvis kunne kjenne på et press ovenfra. Dette presset vil nok også kunne påvirke deltakerne med angstlidelser i stor grad, da NAV kan true dem med sanksjoner som for eksempel å stoppe utbetalinger. Dette vil være en enorm påkjenning, også på et menneske uten noen form for angstproblematikk. Den allerede eksisterende frykten de muligens kjenner på når det gjelder å komme seg ut i arbeidslivet vil bli satt i et spenn med frykten for å bli stående uten stønader de er helt eller delvis avhengige av. På den måten kan vi si at noen kanskje blir “presset” ut i et løp, enten de er klare for det eller ei. Dette understreker den makten forvaltningsorganet har overfor deltakeren, uansett hvor “likestilt” en forsøker å få samtalene. Det vil sannsynligvis være lettere for deltakere med angstlidelser å takke ja til tilbudet, og dermed gi uttrykk for at de er “enige” og “tør å si ifra”, enn å takke nei og dermed bli utsatt for sanksjonene det medfører.

Vi konkluderer derfor med at spenningen og presset ovenfra skaper en større ubalanse i det allerede ujevne maktforholdet mellom AI-konsulent og en deltaker med angstlidelser. Dette vil påvirke relasjonen uansett hvor sterkt ønske AI-konsulenten måtte ha om å skape en likestilt setting i dialogen. Dette vil utvilsomt kunne påvirke utfallet i en arbeidsavklaring på ulike måter, da det alltid er noen som vil være klar for arbeidslivet, på lik linje med at noen ikke er det. Disse vil sannsynligvis komme tilbake, enten på ny avklaring eller i et annet tiltak i regi av NAV.

7.0 Konklusjon

I denne oppgaven har vi hatt søkelyset på hva som kjennetegner AI-konsulentenes arbeid i de ulike fasene med deltakere som har angstlidelser. I dette avsluttende kapittelet vil vi svare på problemstillingen, ved å gå gjennom svarene vi fant på forskningsspørsmålene.

Når vi nå skal svare på problemstillingen ser vi fra svaret på det første forskningsspørsmålet at AI-konsulentene opplever et etisk dilemma i forhold til tid og ressurser de ønsker å benytte seg av, og kravene som blir stilt ovenfra. Det kreves at de holder seg innenfor visse rammer, som gjør at profesjonsutøvelsen og pliktetikken blir satt i et spenn med det empatiske ønsket om å gi en tilrettelagt hjelp til deltakere med angstlidelser.

Fra svaret på spørsmål to vet vi at AI-konsulentene i stor grad får benytte seg av skjønn i denne fasen. Det viser seg å være ulikt hvordan de legger opp løpet for deltakere med angstlidelser, basert på individet de arbeider med. I de fleste tilfeller er det mulighet for tilrettelegging i arbeidsprosessen basert på AI-konsulentens egne etiske vurderinger.

På det tredje spørsmålet fant vi ut at til tross for at alle AI-konsulentene ga uttrykk for at de opplevde en likestilt dialog, kanskje ikke oppleves slik for deltakeren. På den måten blir det utfordrende å ha en diskursetisk jevnstilt dialog. Dette tydeliggjør spennet AI-konsulentene står i, mellom den profesjonelle rollen og plikten som arbeidstaker, og det å være et «likestilt»-medmenneske. På grunnlag av dette blir svaret på problemstillingen at arbeidslinja kan påvirke AI-konsulentenes fokus i samarbeidet ved at målet om arbeid er definert i forkant. Til tross for ønsket om å hjelpe, vil målet om arbeid kunne bli overskyggende ovenfor angstproblematikken og tilretteleggingen. Det er heller ikke alltid disse standardiserte løpene er tilstrekkelig tilrettelagt, eller har en tilfredsstillende varighet som er tilpasset personer med angstlidelser. Selv om løpet blir tilpasset, kan arbeidslinje politikken føre til at personer med angstlidelser føler seg presset mot arbeid for å unngå sanksjoner. Trusler om sanksjoner, tidsknappe bestillinger og høye måltall gjør det

lett å se NAV som «den store stygge ulven». Sannheten er at de også er styrt av arbeidslinjepolitikken, og at vi må opp på et politisk nivå for å kunne gjøre endringer i arbeidet.

Vi har funnet ut at arbeidslinja som i utgangspunktet skal forebygge sosiale problemer også kan bidra til en vedvarende utenforskap i arbeidslivet, og dermed en økning av sosiale problemer. Siden psykiske lidelser er en økende årsak til mangel på sysselsetting vil det være hensiktsmessig å forske videre på om en endring av arbeidslinja kan redusere denne oppgangen.

Denne oppgaven er basert på AI-konsulentenes oppfatninger om eget arbeid, men det kan også være interessant å se på hvordan deltakerne selv ser på denne prosessen, og gi de en stemme. Vi konkluderer med at arbeidslinja er et tveegget sverd i samfunnet og for folkehelsen.

Bibliografi

- Arbeid og Inkludering. (2021, 05 05). *Arbeid og Inkludering*. Hentet fra Arbeid og inkludering: <https://www.arbeidoginkludering.no/statistikk-og-forskning/nokkeltall/>
- Botnen, S., & Oltedal, S. (2015). Verdiens betydning for vår forståelse og vår handling. I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg, & L. C. Kleppe, *Sosialt arbeid-en grunnbok* (ss. 80-96). Oslo: Universitetsforlaget.
- Brodtkorb, E., & Rugkåsa, M. (2015). Sosialt arbeid-en grunnbok. I I. T. Ellingsen, Levin.Irene, B. Berg, & L. C. Kleppe, *Utfordringer for sosialt arbeid i dag* (ss. 299-313). Oslo: Univeritetsforlaget.
- Bufdir. (2022, 03 07). *Bufdir*. Hentet fra Nye tall for barnefattigdom i kommune-Norge: https://bufdir.no/aktuelt/nye_tall_for_barnefattigdom_i_kommune_norge/
- Busch, T. (2013). *Akademisk skriving for bachelor- og masterstudenter*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Djupvik, A. R., & Eikås, M. (2002). *Organisert velferd-Organisasjonskunnskap for helse og sosialarbeidarar*. Oslo: Det Norske Samlaget.
- Eide, S. B., & Skorstad, B. (2005). *Etikk-til refleksjon og handling i sosialt arbeid*. Oslo: Gyldendal.
- Ellingsen, I. T., Levin, I., Berg, B., & Kleppe, C. (2015). Sosialt arbeid- en grunnbok. I E. Brodtkorb, & M. Rugkåsa, *Utfordringer i sosialt arbeid idag* (ss. 299-313). Oslo: Univesitetsforlaget.
- Glemmestad, H., & Kleppe, L. C. (2019). *Arbeidsinkludering i sosialt arbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Helse Norge. (2018, 04 30). *Helse Norge*. Hentet fra Angslidelser: <https://www.helsenorge.no/sykdom/psykiske-lidelser/angst/angst-og-angstlidelser/#a-leve-med>
- Håkonsen, K. m. (2014). *Psykologi og psykiske lidelser*. Oslo: Gyldendal.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal.
- Kversøy, K., & Alhassan, A.-R. (2005). *Etikk-en praktisk vinkling*. Drammen: Fagbokforlaget.
- Levin, I. (2015). Sosialt arbeid som spenningsfelt. I I. T. Ellingsen, I. Levin, B. Berg, & L. C. Kleppe, *Sosialt arbeid- en grunnbok* (ss. 36-46). Oslo: Universitetsforlaget.
- Lunde, E. S. (2001, 11 01). *Statistisk sentralbyrå*. Hentet fra SSB: <https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/storre-aapenhet-om-psykiske-lidelser>
- Mykletyn, A., Knudsen, A. K., & Mathiesen, K. S. (2016, 04 12). *Folkehelseinstituttet*. Hentet fra FHI: <https://www.fhi.no/publ/eldre/psykiske-lidelser-i-norge-et-folkeh/>

- Regjeringen.no. (2021, 10 13). *Regjeringen.no*. Hentet fra Regjeringen.no:
<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-syssetning/innsikt/arbeidsmarkedstiltak/id86897/?fbclid=IwAR2CHeVt6N9pvaWxuAQuWhcuSUuOpbbZYlRrF8H08jrppYTiiFjJCw58Vk>
- Shulman, L. (2003). *Kunsten å hjelpe individer og familier*. Oslo: Gyldendal.
- Spjelkavik, Ø. (2016, 05 03). *Oslo Met:Arbeidsforskningsinstituttet*. Hentet fra Oslo Met: https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/20.500.12199/6272/FoU2016_03_PlaceThenTrainI NAV_sluttrapport.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tjora, A. (2018). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Aadland, E. (2018). *Etikk i profesjonell praksis*. Oslo: Det Norske Samlag.

VEDLEGG 1: INTERVJUGUIDEN

Bakgrunnsspørsmål:

Om intervjuobjektet:

Alder/kjønn:

Utdanning:

Tidligere erfaring:

Arbeidsoppgaver:

Om arbeidet

- Type ansatte

- Type brukere

- Målsetting

Problemstilling:

Hvordan arbeider ansatte i AI-bedrifter med personer som har angstlidelser?

Tenk på en person du har arbeidet med som har en form for angstlidelse(r):

Hvordan viser angstlidelsen seg i oppstartsfasen?

Hvordan opplevde du å jobbe med den som har angstlidelser i oppstartsfasen?

- Kan du fortelle hvordan en person med angstlidelse får bli med å påvirke samarbeidet?

- I hvilken grad følte du at du tok hensyn til individet? Hvorfor?

- I hvilken grad følte du at du tok hensyn til bestillingen? Hvorfor?

Hvordan viser angstlidelsen seg i arbeidsprosessen?

Kan du fortelle hvordan det er å jobbe med en som har angstlidelser i utprøvingen?

- Hvordan påvirker angstlidelsen praksisplasseringen?

- Hvor lenge varer et typisk praksisopphold?

- Hvor vanlig er det å få jobb etter endt praksis?

Hvordan arbeider ansatte i AI-bedrifter med personer som har angstlidelser i avslutningen?

- Hvordan utartet avslutningsfasen seg?

- Hva med brukermedvirkningen?

- Opplevde dere det som at personen med angstlidelsen våget å si ifra dersom de var uenig? Utdyp?

- I hvilken grad følte du at du tok hensyn til individet?

- I hvilken grad følte du at du tok hensyn til bestillingen?

